

EMPRES		
Dimensión Aspecto	Dimensión Talento Humano	Dimensión Direccionamiento Estratégico y Planeación
Responsables Asignados	Secretaría - Gerencia, con apoyo del comité Institucional de Gestión y desempeño de Desempeño Institucional	Gerencia-Representante de la Dirección, con apoyo del Comité Institucional de Gestión y desempeño
Autodiagnóstico	* La empresa cuenta con un Plan de bienestar adoptado mediante resolución No. 11 y plan de capacitaciones adoptado por resolución No.12 de enero 24 de 2018. Cuenta con un plan de incentivos en proceso de adopción. * El autodiagnóstico de ésta dimensión se encuentra en proceso de elaboración, para socializarlo con los responsables asignados. * Los perfiles de los diferentes cargos se encuentran definidos específicamente en el acuerdo 012 de diciembre de 2015. * Se encuentra en borrador el código de integridad, para realizar la revisión, socialización y adopción. * Se realizó la revisión de los resultados obtenidos en el FURAG II, y puntos del autodiagnóstico de Talento Humano con la Representante de la Dirección, con el fin de formular el plan de acción para esta dimensión en el segundo semestre de 2018.	* En coordinación con la Representante de la Dirección, se realizó el autodiagnóstico de Gestión política, direccionamiento y planeación, arrojó un resultado de 73, puntos, teniendo en cuenta que las actividades contempladas en el ítem "Para las entidades que se rigen por las normas del Presupuesto General de la Nación" no aplica para la Empresa. * Se encuentra pendiente la evaluación y socialización de los resultados obtenidos en ésta dimensión para elaborar el plan de acción o acciones de mejora correspondientes. * Se han venido publicando los planes de adquisición, planes de mejoramiento, indicadores, plan anticorrupción, planes de gestión, plan de acción, ejecuciones presupuestales, PAC mensualizado de caja, En la página WEB de la Entidad.
Análisis de brechas frente a los lineamientos de las políticas	El Comité Institucional de Gestión y desempeño con apoyo de la Gerencia, ante el comité y se formulan los planes de acción correspondientes y planes	
Cronograma para la implementación o proceso de transición	Una vez obtenidos los resultados de los autodiagnósticos de todas las diferentes procesos, Comité Institucional de Gestión y Desempeño y la Gerencia	

Planes de mejora para la implementación o proceso de transición	Una vez finalizados los autodiagnósticos y formulados todos los planes de acción para lograr efectividad en la implementación del modelo MIPG, que garantice	
Avances acorde al cronograma y planes de mejora	Como se evidencia, los autodiagnósticos se encuentran en proceso parcial de los autodiagnósticos serán programadas las actividades a desarrollar en la	
Entre otros aspectos...	*Se recomienda revisar en la dimensión de Talento Humano, las políticas internas obedeciendo a las directrices de la implementación del nuevo Modelo MIPG, y sensibilizar al personal a un ambiente de valores éticos, y morales, encaminados a una cultura de integridad. Revisar programas de incentivos, planes de bienestar, capacitaciones, clima organizacional, objetivos y metas cumplidas en evaluaciones de Desempeño. *Se recomienda gestionar con la ESAP, una capacitación al personal sobre el modelo MIPG.	* Reforzar el fortalecimiento Institucional mediante la participación de los líderes de procesos, en el análisis del contexto actual de la Empresa, con el fin de aportar información para contar con estrategias para el mapa de riesgos y plan de acción.

ORIGINAL FIRMADO

MARIO MONTILLA CABRERA

Gerente

Empresa de Servicios Públicos de La Plata Huila EMSERPLA E.S.P

Revisó: Mario Montilla Cabrera - Gerente

Proyectó: Maritza Mineyi Falla Yasnó - MECI-Calidad

A DE SERVICIOS PUBLICOS DE LA PLATA HUILA "EMS

INFORME PORMENORIZADO DE CONTROL INTERNO (Ley 1474 de 2011)

Marzo - Junio de 2018

Dimensión Gestión con Valores para el Resultado	Dimensión Evaluación de Resultados
Comité Institucional de Gestión y desempeño - Líderes de todos los procesos	Comité Institucional de Gestión y desempeño - Líderes de todos los procesos
Las políticas asociadas a esta dimensión son: Fortalecimiento Organizacional, Gestión Presupuestal, Gobierno Digital, Defensa Jurídica, Trámites. Servicio al Ciudadano y Participación. *Atendiendo la política de trámites, de acuerdo a los indicadores, las PQR generadas por facturación tienen una respuesta oportuna encontrándose por debajo de un día en un índice de 0,90. * En cuanto a la Defensa Jurídica se ha dado respuesta a demandas presentadas en contra de la Empresa dentro de reestablecimiento del derecho. *Con empleados se han tenido procesos de rehabilitación por accidente laboral dirigidos por ARL, atendidos por el profesional encargado del SGSST. *Algunos de los autodiagnósticos relacionados con las políticas de esta dimensión arrojaron los siguientes resultados: - Gestión presupuestal 89.7, - Servicio al ciudadano 49.9, Gestión documental 55.3. Pendiente de socializar y analizar para formular los planes de acción correspondientes.	*En coordinación con la Representante de la Dirección, se realizó el autodiagnóstico de política de seguimiento y evaluación del desempeño Institucional que arrojó un resultado de 73,5 sujeto a verificación y socialización para formular el plan de acción. A finales del mes de mayo y comienzos de Junio se realizó auditoría interna a algunos procesos (acueducto, alcantarillado, adquisición de bienes y servicios, gestión financiera, Facturación y Recaudo, Mantenimiento de redes y equipos) quedan pendientes para el mes de agosto auditar procesos de (Gestión del talento Humano, Planificación y Direccionamiento, Aseo). *En el mes de mayo se realizó la revisión y actualización de la matriz de riesgos por el período comprendido entre enero y abril 2018. Se está trabajando en el proceso de la implementación del modelo MIPG.

velará por el diligenciamiento de los autodiagnósticos que se encuentran pendientes de mejora, según los resultados arrojados, para las dimensiones que impliquen mejoras y se hayan socializado, evaluado y definido planes de acción y mejoras pertinentes, dando cumplimiento al modelo MIPG.

cción se procederpa a formular los planes de mejora en las dimensiones que se requi
ce la prestación de los servicios en beneficio de la comunidad.

le culminación, dentro del modelo MIPG que está en fase de implementación, por lo
la transición del modelo a MIPG, y se formularán las mejoras que sean necesarias par

* Una vez finalizado el autodiagnóstico de esta dimensión, socializar y evaluar las debiliades para formular los compromisos y responsables para las mejoras correspondientes.	*Se recomienda que una vez obtenidos los resultados de los autodiagnósticos se socialicen ante el Comité, para que sean evaluados y planteados los planes de acción y mejoras, asignando los reponsables de la ejecución, mediante la elaboración de un acta como evidencia las labores asignadas.
---	---

Dimensión Información y Comunicación	Dimensión Gestión del Conocimiento	Dimensión Control Interno
Comité Institucional de Gestión y Desempeño - Gerencia- Secretaría - Oficina de PQR - Oficina de Facturación y Recaudo - Representante de la Dirección	Comité Institucional de Gestión y Desempeño - Líderes de todos los procesos	Gerencia-Oficina MECI-Calidad
*De acuerdo a la información reportada en el FURAG II, en el mes de noviembre de 2017, la función publicó los resultados obtenidos en el mes de abril, donde ésta dimensión arrojó un puntaje de 59,5, de un puntaje máximo de 89,4 dentro del quintil (4) con desempeño alto. Teniendo en cuenta que los quintiles como unidad de ubicación en este informe entre (4 y 5) corresponden a un buen desempeño, comparado con Empresas de la misma categoría. La Entidad está trabajando en las mejoras necesarias para lograr un mejor desempeño. *En el mes de Junio, se realizaron los autodiagnósticos de Transparencia y acceso a la información con un puntaje de 65,3, y de Gestión documental con un puntaje de 55.3. Pendientes de socialización en implementación de planes de acción. *Se mantiene informada la página Web por medio de la actualización de la página web, por medios radiales, se realizan las radicaciones de peticiones a través de la oficina de PQR.	De acuerdo a los resultados del FURAG II, el Comité Institucional de Gestión y Desempeño, junto con los líderes de cada proceso realizará en el segundo semestre de 2018 el análisis de ésta dimensión, aunque no se haya creado un autodiagnóstico para éste fin, y se planteará el plan de acción para las mejoras correspondientes, fomentando una cultura de autocontrol en todos los procesos de la Empresa.	* De acuerdo a la información reportada en el FURAG II, en el mes de noviembre de 2017, la función publicó los resultados obtenidos en el mes de abril, donde ésta dimensión arrojó un puntaje de 81,4, de un puntaje máximo de 88, ubicados dentro del quintil (4) con desempeño alto. Teniendo en cuenta que los quintiles como unidad de ubicación en este informe entre (4 y 5) corresponden a un buen desempeño, comparado con Empresas de la misma categoría. La Entidad está trabajando en las mejoras necesarias para lograr un mejor desempeño. Existe debilidad en cuanto a la cultura del autocontrol y autogestión porque no todos la practican. * El autodiagnostico correspondiente a ésta dimensión se encuentra en proceso de realización para proceder a la socialización y evaluación con el fin de formular el plan de acción y mejoras correspondientes. Se tiene programado realizarlo en el segundo semestre de 2018

s, para que sean culminados por parte de los líderes responsables de cada proceso, con el fin de que sean socializados
oras.

entes, se definirá un cronograma para el cumplimiento de los mismos, que será definido por los líderes de los

eran, para fortalecer los procesos, procedimientos, programas y proyectos de la Entidad, subsanando las debilidades

que no hay avances significativos. Como se mencionó anteriormente, tan pronto se cuente con un resultado a partir
a su cumplimiento.

*Se recomienda continuar con la mejora en la implementación de la Gestión documental , con el fin de dar cumplimiento oportuno a los planes de Mejora formulados ante la Contraloría Departamental del Huila, relacionados con la aprobación y actualización de las Tablas de Retención Documental. * Es importante que el Comité Institucional De Gestión y Desempeño socialice con el personal la importancia de apoyar el fortalecimiento del modelo MIPG, teniendo en cuenta que la Empresa no cuenta con una oficina de Planeación o persona encargada de éstas actividades, tiene un (1) profesional por prestación de servicios que adelanta actividades de MECI y calidad, y ésta apoyando el modelo MIPG. * Es necesario fortalecer las herramientas para la Dimensión de comunicaciones de la Entidad	* Identificar con el personal las necesidades de capacitaciones encaminadas al fortalecimiento del modelo MIPG. * Fomentar entre el personal, la cultura de autocontrol, autoregulación y autogestión; que contribuyan al fortalecimiento Institucional.	*Seguimiento a la finalización de los autodianósticos, para que una vez socializados, realizados los análisis correspondientes y evidenciadas las debilidades, se identifiquen los aspectos a mejorar y se definan los responsables y compromisos para las mejoras.
--	--	--