

CE6100

20181010026424

**INFORME CUATRIMESTRAL SOBRE EL SISTEMA DE CONTROL INTERNO –
MIPG
(LEY 1474 DE 2011)
PERÍODO 12 DE JULIO A 12 DE NOVIEMBRE 2018
CENTRALES ELÉCTRICAS DEL NORTE DE SANTANDER S.A. E.S.P.**

A continuación, se da a conocer la gestión que se realiza en CENS para la implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG, en atención a los resultados de la línea base (FURAG II):

Autodiagnósticos:

Se aplicaron las herramientas de Autodiagnóstico propuestas por el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP:

- 1. Autodiagnóstico Gestión del Talento Humano*
- 2. Autodiagnóstico de Integridad*
- 3. Autodiagnóstico de Direccionamiento y Planeación*
- 4. Autodiagnóstico de Plan Anticorrupción*
- 5. Autodiagnóstico de Gestión Presupuestal*
- 6. Autodiagnóstico de Gobierno Digital*
- 7. Autodiagnóstico de Defensa Jurídica*
- 8. Autodiagnóstico de Servicio al Ciudadano*
- 9. Autodiagnóstico de Trámites*
- 10. Autodiagnóstico de Participación Ciudadana*

11. Autodiagnóstico de Rendición de Cuentas
12. Autodiagnóstico de Seguimiento y Evaluación del Desempeño
13. Autodiagnóstico de Gestión Documental
14. Autodiagnóstico de Transparencia y acceso a la información
15. Autodiagnóstico de Control Interno

A continuación, se realiza un resumen de los principales avances y de las brechas que presenta CENS en la implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG en relación a los siguientes Autodiagnósticos:

Autodiagnóstico Gestión del Talento Humano

- *Resumen de Avances*

Planeación:

Se tiene un conocimiento normativo de la creación de la entidad y de los actos administrativos de modificación de la planta de personal que se encuentran documentados en el Sistema de Gestión de Calidad el cual permite contar con información organizada y fácilmente accesible; CENS cuenta con un Sistema de Administración de Nómina donde se mantienen actualizados los datos del personal por tipo de vinculación, dependencia, equipo de trabajo, nivel y grado salarial, antigüedad, nivel académico, entre otros, y que permite generar reportes e identificar plazas vacantes. Adicionalmente, se cuenta con una herramienta tecnológica "Human Capital Management (HCM)" que contiene, entre otras, la información de todas las descripciones de cargos y así mismo permite generar reportes; CENS aplica caracterización para personal pre-pensionados y personal con fuero sindical.

CENS cuenta con un Plan Anual de Capacitación (Plan Institucional de Capacitación) que se ejecuta de acuerdo con lo planificado y al que se le evalúa la

eficacia de su implementación, no obstante, no se encuentra articulado en un plan estratégico; Para la vigencia 2018 se ejecutó el plan de Incentivos y su evaluación se encuentra en desarrollo; en cuanto al Plan de Bienestar CENS cuenta con programas de vida saludable, seguridad y salud en el trabajo que se encuentran establecidos en la Convención Colectiva de Trabajo vigente que se ejecuta de acuerdo a lo planeado y posteriormente es evaluado; La Evaluación del Desempeño y el plan de inducción, se ejecutan de acuerdo con las fases planificadas y se evalúa la eficacia de su implementación, no obstante, no se encuentra articulado en un plan estratégico; En CENS cada dos años se realiza la medición de Clima Organizacional y anualmente se realiza gestión para el mejoramiento del mismo. Estas actividades se encuentran contenidas en el Plan Operativo del equipo Desarrollo Humano y Organizacional, la eficacia de lo realizado al respecto se evalúa con la comparación de una medición a otra; La gestión estratégica del talento humano en CENS se encuentra a cargo del Área Servicios Corporativos cuyo representante es un cargo de nivel Directivo.

Ingreso:

Actualmente se tiene un total de cubrimiento de la planta del 93%, correspondiente a 545 de 588 plazas. Las 43 plazas vacantes cuentan con una proyección de vinculación a 2019; CENS maneja su propia base de datos de valoraciones vigentes (lista de elegibles) resultantes de los procesos de selección que aquí se adelantan y en la cual se registran las personas con ajustes a los cargos objeto de concurso. La provisión temporal de la vacante se realiza mediante encargos o trabajadores en misión, mientras se suple de manera definitiva mediante concurso cuando dé lugar; Se dispone del sistema Power File donde se mantienen las historias laborales de los trabajadores en forma digital; A través del módulo de HCM CORE- Estructura, se realiza la identificación de vacantes en tiempo real de toda la organización incluidos los cargos directivos, el tiempo, datos y fases de cada proceso de

selección para el cubrimiento de vacantes se realiza mediante un reporte de trazabilidad y se calcula el tiempo promedio de cubrimiento de vacantes mediante un indicador;

La evaluación del periodo de prueba en CENS se realiza a los dos meses de vinculado el trabajador y se lleva su control en un reporte; Se realiza la actividad de inducción organizacional oportunamente a los trabajadores una vez se vinculen a CENS, de acuerdo a lo definido en la guía "inducción organizacional y programa de integración al cargo del personal".

Desarrollo:

Se registra el número de gerentes públicos, con la correspondiente caracterización (descripción de sus perfiles y datos generales), y se pueden generar reportes con cualquier información requerida; Se cuenta con información de trabajadores con expectativa de movilidad, así mismo, se cuenta con los documentos "Cumplimiento de Perfil" y "Directorio de Conocimiento", en donde se registra la información de las formaciones por cada trabajador; Se cuenta con registros de asistencia disponibles en archivo físico y digital en expediente de mercurio "201803900". Así mismo, con los documentos de trabajo "Directorio de Conocimiento" y "Seguimiento a Formaciones" en los cuales se registran los eventos formativos, participación, fechas de ejecución, costos, el cual permite obtener información requerida para los indicadores establecidos en el Proceso Gestión del Aprendizaje, entre otros

El proceso Gestión del Desempeño de las Personas y sus lineamientos se adoptan mediante las Reglas de Negocio asociadas a este proceso. El mecanismo denominado Acuerdos de Gestión no aplica para CENS, sin embargo, la gestión de los directivos es evaluada a través del proceso Gestión del Desempeño de las Personas, el cual se ejecuta mediante las fases de definición de compromisos, seguimiento y valoración e incluye la evaluación de actuaciones (competencias),

todo este proceso gestionado de manera individual para cada directivo en la herramienta Gestión del Talento Humano; Se cuenta con información confiable y en tiempo real de las calificaciones de desempeño de todos los servidores evaluados y se ha elaborado un análisis de los resultados obtenidos como insumo para la mejora a través de la herramienta Gestión del Talento Humano; Se han definido y realizado seguimiento a los planes de desarrollo individual a los trabajadores CENS que obtienen una calificación de "Desempeño por Mejorar" como resultado de la valoración de Desempeño (Regla de Negocio proceso Gestión del Desempeño D.E. 6400-026-2017 del 31/05/2017); Se han definido y realizado seguimiento a los planes de desarrollo individual a los trabajadores CENS que obtienen una calificación de "Desempeño por Mejorar" como resultado de la valoración de Desempeño. Estos planes se encuentran en la herramienta Gestión del Talento Humano.

Para el Plan Anual de Capacitación se realizaron sesiones de sensibilización y socialización, se consolidó diagnóstico de necesidades de la entidad que se programaron, ejecutaron y evaluó su eficacia, pero no resultaron mejoras; En el Plan de Aprendizaje para la vigencia 2018, se definió el Curso de Profundización en Gestión del Talento Humano, en donde se desarrollaron temas en procesos estratégicos en la gestión del talento humano, actividades de integración cultural en temas relacionados con Trabajo en equipo; El plan anual de capacitación incluyó temas como Cultura organizacional, Derechos humanos, Gestión administrativa, Gestión de las tecnologías de la información, Gestión Financiera, Servicio al ciudadano, Sostenibilidad ambiental, entre otros.

La empresa ejecuta actividades de Bienestar para sus trabajadores que se encuentran establecidas en la convención colectiva de trabajo vigente; Así mismo, se elaboró un plan de incentivos asociado a la gestión del desempeño de las

personas, con alcance individual y no colectivo, que incluye como beneficiarios a la totalidad de trabajadores de la organización, con alcance a los directivos y a trabajadores de libre nombramiento y remoción. Se consideraron lineamientos y criterios del proceso Gestión del Desempeño, los cuales fueron divulgados a todos los trabajadores; El plan de incentivos fue socializado en Comité de Gerencia, fue aprobado por el Gerente General; Para obtener los beneficios se realiza análisis de información con base en un instrumento de recolección de información aplicado a los trabajadores de CENS.

Los planes de beneficios incluyen temas deportivos, artísticos, promoción y prevención de salud, Educación en artes, adaptación laboral, ; Las actividades de gestión de Clima Organizacional son gestionadas de manera independiente al plan de Incentivos; Cultura organizacional, En CENS existe el proceso Gestión Integral de Cambio, cuyo objetivo contempla el acompañamiento a las transformaciones organizacionales y generación de estrategias protectoras que soportan el bienestar de los trabajadores en articulación con la cultura, el clima y compromiso laboral; Programa de incentivos, trabajo en equipo, Educación formal (Convención Colectiva de Trabajo vigente); Se desarrolla un programa de Estilo de Vida Saludable encaminado a la prevención de enfermedades laborales; Algunas de nuestras Buenas Prácticas son: Semana de Seguridad; Se aplicó encuesta sobre qué instrumento le gustaba y se dictaron clases a los interesados.

Teniendo en cuenta que CENS no es una empresa pública obligada a implementar el programa Estado Joven, este se asemeja a la inclusión de personal de apoyo y sostenimiento, integrado por aprendices SENA y personal Universitario, que hoy CENS realiza; La Empresa cumple con la entrega de la dotación al personal, según lo establecido en la Convención Colectiva de Trabajo vigente; CENS cuenta con el Comité de Ética, Comité de Coordinación y Reclamos, así como el Comité de

Convivencia Laboral donde se tramitan situaciones administrativas que pudieran afectar a los trabajadores y se lleva registros mediante Actas de los casos presentados; Los trabajadores de CENS está autorizados para realizar las elecciones de los representantes de los empleados, así como para asistir a mitin en horarios acordados entre las partes; La Empresa cuenta con un Sistema de Administración de Nómina para gestionar la nómina y llevar los registros estadísticos correspondientes.

Cada dos años se realizan mediciones de clima laboral y la correspondiente intervención de mejoramiento que permita corregir: El conocimiento de la orientación organizacional, El estilo de dirección, La comunicación e integración, El trabajo en equipo, La capacidad profesional, El ambiente físico. Se establecen prioridades en las situaciones que atenten o lesionen la moralidad, incluyendo actividades pedagógicas e informativas sobre temas asociados con la integridad, los deberes y las responsabilidades, generando un cambio cultural; CENS define, mantiene y mejora herramientas para evaluar su gestión tanto en el nivel estratégico (objetivos estratégicos) como operativo (procesos y desempeño individual). Las herramientas son aplicadas y mantenidas por los responsables identificados a través de la gestión por procesos y estructura organizacional y de forma permanente estos responsables son formados, actualizados y asesorados en el buen manejo de las herramientas que les permiten evaluar su gestión y definir acciones de mejora.

Algunos de los mecanismos que utiliza CENS y le permiten promover y mantener de forma periódica la participación de sus trabajadores en la evaluación de su gestión y en la identificación de acciones de mejora efectivas son: Gestión de indicadores estratégico (CMI), de procesos y de desempeño individual, formulación y seguimiento de planes (Estratégico, operativos, de proyectos, del día a día), Realización de auditorías internas y externas, Gestión de la mejora a través de la



Centrales Eléctricas del Norte de Santander S.A. E.S.P.

definición y mantenimiento de acciones de mejoramiento. Los anteriores mecanismos cuentan con métodos definidos y estandarizados en proceso documentados los cuales son soportados por herramientas informáticas, disponibles y socializadas de forma permanente.

En el año 2017 se realizó el lanzamiento del nuevo Código de Ética del Grupo Empresarial, a razón de ello en dos jornadas (administrativos y operativos) fueron socializados al personal de planta de CENS, los nuevos valores y principios organizacionales que declara los 5 principios y 3 valores corporativos; Igualmente se han venido realizando diferentes actividades para su divulgación como actividades por la oficinas, reconocimiento al trabajador más cálido de cada equipo de trabajo, celebración de fechas especiales.

En CENS se define y evalúa el Programa de Desarrollo de Líderes en donde se diseñan actividades para el fortalecimiento de competencias y habilidades en temas gerenciales y de Liderazgo; Se Promociona la rendición de cuentas por parte del Gerente General; Se encuentra formalizado el Comité de Gerencia del cual son integrantes los directivos de la empresa y dentro de las funciones de este comité está el ser vehículo de interrelación entre los diferentes negocios y/o segmentos de negocio de la Empresa, para facilitar la interacción de sus integrantes y la toma de decisiones de interés común; Como mecanismos que garanticen una amplia concurrencia de candidatos idóneos para el acceso a los empleos gerenciales (o directivos) tenemos: Portal Web de Concursos de CENS, Reporte de vacantes al Servicio Público de Empleo del SENA, Contratación Head Hunter; Se diseñan Planes de Desarrollo Individual a los trabajadores que alcancen una calificación general de No cumple.

Retiro:

Se llevan estadísticas del personal retirado y de los motivos del retiro; En CENS el índice de rotación por renunciaciones es muy bajo, por lo tanto, esta es una estrategia implementada recientemente aplicada a un extrabajador por renuncia voluntaria; Anualmente, en el marco del aniversario de CENS, se realiza reconocimiento a los trabajadores por quinquenios de años de servicio a partir de los 15 años de labores; CENS cuenta con la iniciativa de Gestión del Conocimiento la cual tiene como objetivo asegurar la permanencia del conocimiento de la organización a través de la transferencia del mismo, para lo cual se han definido las actividades de Facilitadores Internos y Mentoring.

- *Principales brechas*

Planeación:

Falta fortalecer la articulación de la información de la estratégica y básica de la organización con la planeación estratégica del talento humano, ya que cada Equipo de Trabajo realiza la planeación de los procesos de Gestión del Talento Humano a su cargo; Es así como los planes de vacantes, capacitación, bienestar e incentivos, seguridad y salud en el trabajo, evaluación del desempeño, inducción se ejecutan de acuerdo con lo planificado y se le evalúa la eficacia de su implementación, no obstante, no se encuentran articulados en un Plan Estratégico de Talento Humano; Las actividades de reintroducción se realizan a través de los diferentes procesos, sin embargo, no se encuentra incluido en un plan estratégico de talento humano.

Ingreso:

Se presentan vacantes que afectan la provisión por diferentes orígenes, por lo que se requiere fortalecer su clasificación a fin de dar prioridad en el cubrimiento a aquellas motivadas por retiro o ascensos; Para la vigencia 2018 el área de Servicios Corporativos gestionó la recolección de información relacionada con la Declaración de Bienes y Rentas, logrando que del 0% al 20% de los servidores públicos

presentaran dichos documentos.

Desarrollo:

Se requiere que las actividades de reinducción se organicen de tal manera que se incluyan en el Plan Estratégico de Talento Humano; En la organización se han diseñado planes de desarrollo individual, teniendo en cuenta criterios de Exposición, Acompañamiento y Capacitación. No obstante, los planes de mejoramiento individual no se han considerado como insumo para el diagnóstico de necesidades de capacitación porque se evalúan actuaciones; No se han considerado mecanismos alternativos de evaluación periódica del desempeño en torno al Servicio al Ciudadano; El Plan Anual de Capacitación no tuvo una fase de formulación de los proyectos de aprendizaje; Dentro de los temas de Capacitación no se han considerado los siguientes: “Planificación, desarrollo territorial y nacional”, la “Relevancia internacional”, el “Buen Gobierno”, “Contratación Pública”, “Gobierno en Línea”, Innovación”, “ Participación ciudadana”, “Derecho de acceso a la información”; no se ha desarrollado un el programa de bilingüismo en la entidad; Los planes de beneficios requieren fortalecer los temas recreativos, culturales, Promoción de programas de vivienda, Preparación a los prepensionados para el retiro del servicio; La Administración no lo ha considerado desarrollar el programa de teletrabajo en la entidad; Se ha considerado realizar el análisis para formular un programa de horarios flexibles en la entidad.

Retiro:

Se considera importante fortalecer las actividades de programas de desvinculación y evaluar el impacto de estas actividades.

- *Resultado cuantitativo*

Política	Componente	Resultados
<i>Gestión Estratégica de Talento Humano</i>	<i>Planeación</i>	<i>88.0</i>
	<i>Ingreso</i>	<i>75.6</i>
	<i>Desarrollo</i>	<i>71.7</i>
	<i>Retiro</i>	<i>65.0</i>

Autodiagnóstico de Integridad

- Resumen de Avances***

Se llevó a cabo el lanzamiento del código de ética del Grupo Empresarial EPM en Julio de 2017 a través de videoconferencia con el Gerente General del Grupo, donde se utilizaron diversos canales con los que cuenta CENS como emisora interna, boletín digital, así como se programaron reuniones focales con el personal operativo de CENS y visitas a las Regionales para su divulgación; A partir del segundo semestre de 2018 se actualizó mediante la Decisión Empresarial No. 032 del 27 de agosto de 2018 la conformación y funcionamiento del Comité de Ética de CENS, a partir de la cual el Área de Servicios Corporativos liderará la definición de estrategias para promover los principios y valores corporativos. Igualmente, en las inducciones y reinducciones al personal se aborda los temas éticos.

- Principales brechas***

Se obtuvo una calificación en la herramienta de Autodiagnóstico de 5.1, dado que se identificó que a la fecha no se cuenta con diagnóstico del estado actual de la entidad en temas de integridad. Así mismo, resta el establecimiento de espacios de retroalimentación que permitan recolectar ideas que ayuden a mejorar la interiorización del Código de Ética. No obstante, se tiene programado realizar en el cuarto trimestre de 2018 la medición del clima ético en CENS con el apoyo de Pacto Global y continuar en la vigencia 2019 un plan de mejoramiento para el cierre de brechas.

Autodiagnóstico de Direccionamiento y Planeación

- *Resumen de Avances:*

Contexto estratégico, La empresa tiene identificado y documentado el direccionamiento estratégico en dos niveles (Corporativo y competitivo), así como los grupos de interés. Este direccionamiento es difundido periódicamente a través de grupos focales para asegurar su conocimiento y entendimiento por parte de los colaboradores de CENS. Adicionalmente, se realiza un diagnóstico de señales de entorno utilizando la metodología PESTE que sirve de insumo para diseñar la planeación operativa; En cuanto a la calidad de la planeación, se tiene documentado y en ejecución un proceso de planeación operativa que permite estructurar los planes de corto plazo para la consolidación de la estrategia empresarial. En esta plantilla, además de las iniciativas, se identifica el presupuesto y otros recursos necesarios para su desarrollo. En el componente Liderazgo Estratégico, se destaca el compromiso del equipo directivo con los objetivos propuestos y resultados esperados, así como su permanente disposición para divulgar los lineamientos estratégicos en todos los niveles de la organización.

- *Principales brechas*

Contexto Estratégico:

Algunas debilidades en la planeación de proyectos de mediano y largo plazo; Situaciones socio-políticas propias de la región que dificultan el desarrollo de los proyectos que adelanta CENS.

Calidad de la Planeación:

Debilidad en el análisis de información interna para la toma de decisiones; Necesidad de fortalecer el alineamiento y la efectividad de los indicadores de proceso para alcanzar los objetivos estratégicos; Poco involucramiento de los

públicos externos en el diagnóstico, formulación y seguimiento a estrategias empresariales.

Liderazgo Estratégico:

Insuficiente interacción entre los jefes de dependencia y sus colaboradores para la identificación, formulación y construcción de estrategias orientadas al logro de los objetivos estratégicos planteados.

- **Resultado cuantitativo**

Política	Componente	Resultados
Direccionamiento y Planeación	Contexto Estratégico	91.2
	Calidad de la Planeación	90.5
	Liderazgo Estratégico	82.2

Autodiagnóstico de Plan Anticorrupción

- **Resumen de Avances:**

Se tiene adelantada la implementación, publicación, y seguimiento a todos los componentes del Plan Anticorrupción.

- **Principales brechas:**

El mapa de riesgos de corrupción se construyó internamente y no se dio participación de ciudadanos, usuarios y grupos externos.

- **Resultado cuantitativo**

Política	Componente	Resultados
Gestión Plan Anticorrupción	Planeación	100
	Publicación	100

	Construcción Mapa de Riesgos de Corrupción	80
	Seguimiento al Mapa de Riesgos de Corrupción	80
	Integridad	100
	Seguimiento al Plan Anticorrupción	100

Autodiagnóstico de Gobierno Digital

Se cuenta con una línea base de actividades de gestión que soporta el avance alcanzado por CENS en materia de Estrategia Gobierno en Línea. Se han presentado los siguientes avances en las TIC'S:

- *Resumen de Avances:*

TIC para Gobierno Abierto:

Transparencia:

- *Rendición de cuentas en medios electrónicos y ejercicios de colaboración con terceros*
- *Mecanismo de PQRS*
- *Criterios de accesibilidad y usabilidad*

Colaboración:

- *La entidad adelantó durante el periodo evaluado acciones, iniciativas o ejercicios de colaboración con terceros usando medios electrónicos para solucionar un problema de la Entidad tales como: Puntos de vida para acceso a energía eléctrica en sitios públicos y Alianza con Vive Digital para tener presencia en cada una de sus oficinas para facilitar a la comunidad el acceso a la información de CENS y llegar a las poblaciones más lejanas.*

TIC para Servicios:

Trámites y Otros Procedimientos Administrativos (OPA) en línea tales como:

- *Solicitud de Disponibilidad y factibilidad web*
- *PQR web*
- *Pagar Factura por página web*
- *Registrar Factura Digital*
- *App comercial*
- *Consulta web de pagos y certificados de proveedores*
- *Presentación web de ofertas en procesos de contratación*
- *Solicitud de Conexión AGPE Y GD*
- *Atención en línea a través del chat.*

TIC para Gestión:

- *La entidad formuló el Plan estratégico de tecnologías de información (PETI) y monitoreó indicadores del PETI*
- *La electrificadora tiene: catálogo de servicios TI actualizado, Arquitectura Sistemas de Información, procesos de operación y mantenimiento, Gestión y Control de la Calidad y Seguridad de los Servicios Tecnológicos, Política de Reducción de Papel, Solución Tecnológica para la Gestión de Documentos.*

Seguridad y privacidad de la información:

- *La electrificadora adoptó la Política de Seguridad y Privacidad de la Información*
- *Desarrolló diagnóstico de Seguridad y Privacidad de la Información. Y se generó plan de trabajo.*
- *Realizó inventario de activos para proceso de Gestión Operativa.*

- *Generó Guía Metodológica de Gestión de Riesgos para el proceso de Gestión de Seguridad de TI.*

- *Principales brechas*

TIC para Gobierno Abierto:

- *Publicación, divulgación y seguimiento de Datos Abiertos de la electrificadora.*
- *Generar, alimentar y divulgar un espacio electrónico para participación de usuarios y ciudadanía.*
- *Generar soluciones, iniciativas o acciones a partir de la colaboración de la ciudadanía.*

TIC para Servicios:

- *Que los desarrollos tecnológicos en Trámites y Otros Procedimientos Administrativos cumplan en su totalidad con criterios de usabilidad, accesibilidad y divulgación.*
- *Generar medición para conocer satisfacción de los usuarios respecto a los trámites y servicios en línea.*

TIC para Gestión:

- *La entidad debe continuar con la formulación y documentación de las capas que conforman el modelo de arquitectura de TI.*
- *No existe una oficina para la gestión de proyectos de TI.*
- *No está documentado, ni implementado el modelo de Gestión de la Información.*
- *No se tiene implementado uso y apropiación.*

Seguridad y privacidad de la información:

- *Plan de Transición IPV4 al IPV6.*
- *La electrificadora no cuenta con un Comité donde se incluyan los temas de Seguridad y Privacidad de la Información.*
- *CENS no cuenta con un plan de capacitación, sensibilización y comunicación de las políticas y buenas prácticas que mitiguen los riesgos de la seguridad de la información.*

Resultado cuantitativo

La herramienta de autodiagnóstico alcanzó un 53.1 de la calificación total. La calificación alcanzada en cada uno de sus componentes es:

Política	Componente	Resultados
<i>Gobierno Digital</i>	<i>TIC para Gobierno Abierto</i>	<i>29.3</i>
	<i>TIC para Servicios</i>	<i>53.0</i>
	<i>TIC para Gestión</i>	<i>64.3</i>
	<i>Seguridad y Privacidad de la información</i>	<i>65.9</i>

Análisis de brechas frente a los lineamientos de la Política que aplique:

- *Definir una matriz de asignaciones (RACI) basada en los requisitos institucionales del Decreto 1008 de 2018.*
- *Definir e implementar un nuevo plan de trabajo que consolide la línea base de Gobierno en Línea, las actuaciones inexistentes de la herramienta de autodiagnósticos del DAFP y los nuevos lineamientos de la política de Gobierno Digital.*
- *Definir la conformación del Comité Institucional, el cual deberá ser presidido por un servidor de más alto nivel jerárquico, e integrado por servidores públicos del nivel directivo o asesor, que permita dar fuerza a las decisiones en materia de Gobierno Digital.*

- *Crear de mesas de trabajo con gestores de cada equipo de trabajo (Corresponsables), donde se revise el avance y el mejoramiento continuo de la Política de Gobierno Digital, con el fin de promover y vincular al personal conocedor de la operación y hacer seguimiento a compromisos.*
- *Promover los lineamientos, estándares y acciones de la política de Gobierno Digital mediante un programa que invite a toda la organización a una transformación digital.*
- *Definir un plan de comunicaciones de la estrategia, las políticas, los proyectos, resultados y los servicios de TI que integran la implementación de la Política de Gobierno Digital, con la finalidad de asegurar que tengan continuidad en la entidad hasta ser parte de su cultura organizacional.*

Cronograma para la implementación o proceso de transición:

El desarrollo de Gobierno en línea puede abarcar varias vigencias y por lo tanto ya se encuentra en desarrollo en cierre de brechas.

Plan de mejora para la implementación o proceso de transición y Avances:

El plan de mejoramiento para atender la auditoría interna de control, se encuentra en formulación. Este plan junto con las acciones de mejora que los responsables definan, se constituirán en la propuesta de mejora a la transición y avance de la implementación de la Política de Gobierno en Línea, el cual redundará en alcanzar la completitud de los nuevos lineamientos y exigencias de cara a Gobierno Digital, así como la acreditación de sus productos y servicios mediante el sello de la excelencia.

Autodiagnóstico de Defensa Jurídica

- *Resumen de Avances*



Centrales Eléctricas del Norte de Santander S.A. E.S.P.

Actuaciones prejudiciales:

El Comité de Conciliación de CENS S.A. E.S.P. fue creado mediante Decisión Empresarial N°135-031-2010 del 19 de abril de 2010. Posteriormente, mediante Decisión Empresarial N°1100-050-2014 se reglamentó el funcionamiento del mismo, el cual está integrado por cinco miembros permanentes, un invitado permanente y una secretaria técnica.

El Comité de Conciliación ha expedido políticas de prevención contra el daño antijurídico, tratándose algunas de estas sobre los perfiles profesionales que deben tener los abogados externos que contraten con la empresa. Adicionalmente, en el transcurso de las sesiones celebradas, se han definido los criterios de procedencia y rechazo de la conciliación; El Comité celebra dos sesiones mensuales y a través de la secretaría técnica se lleva control de los casos analizados en sede del Comité; En sede de Secretaría Técnica, se expiden constancias de las decisiones tomadas por los miembros del Comité de Conciliación respecto de cada uno de los casos analizados, las cuales son puestas en conocimiento de los apoderados dentro de los cinco días siguientes a la celebración de la sesión en la que se trató el asunto. De las solicitudes de conciliación extrajudicial y de los soportes documentales del Comité de Conciliación, reposa copia física y magnética en las instalaciones de la entidad; Semestralmente, el Comité de Conciliación celebra una sesión en la que se realiza seguimiento a la gestión de los abogados y apoderados internos y externos. Dicha sesión tiene por finalidad conocer el estado actual de los procesos judiciales, probabilidades de éxito de los mismos y, definir las recomendaciones por parte del Comité.

Defensa Judicial.

CENS S.A. E.S.P. cuenta con una tabla de retención documental, la cual tiene por fin definir los roles y gestiones documentales; Se cumple con cada una de las

actuaciones correspondientes a las etapas procesales de cada caso en concreto; CENS cuenta con un sistema de información jurídica denominado Maya, el cual es repositorio de la información litigiosa de la empresa, el cual permite analizar las sentencias proferidas, tasa de éxito y valor de demandas.

Cumplimiento de sentencias y conciliaciones.

CENS S.A. E.S.P. cuenta con una metodología para elaborar la provisión contable del rubro de sentencias y conciliaciones, el cual es enviado trimestralmente a la oficina de contabilidad; Así mismo, se cumple oportunamente con el pago de sentencias judiciales desfavorables y/o acuerdos conciliatorios celebrados.

Acción de repetición y recuperación de bienes públicos.

El Comité de Conciliación decide sobre la procedencia de acción de repetición dentro de los cuatro (04) meses siguientes a la expedición de la providencia condenatoria. En caso de que se decida iniciar acción de repetición, la misma será interpuesta dentro de los dos (02) meses siguientes a la decisión. Para efectos de la decisión, los miembros toman como referente la información suministrada por los abogados a través del diligenciamiento de fichas técnicas; De los análisis de la procedencia de acción de repetición, se reporta semestral a los agentes del Ministerio Público.

Prevención del daño antijurídico.

En atención a los análisis de causas que originan riesgos inherentes a la defensa judicial de los intereses de CENS, el Comité de Conciliación ha expedido políticas de prevención contra el daño antijurídico, las cuales constan en actas y certificados.

Sistema de información litigiosa.

Este componente no es aplicable a CENS, teniendo en cuenta que la implementación del sistema E-Kogui es exclusiva de las entidades públicas de

orden nacional.

- *Principales brechas*

Se requiere fortalecer la capacitación y actualización a los abogados encargados de la defensa judicial; Mejorar la oportunidad en la información relacionada con los antecedentes judiciales que soporten la erogación realizada; Así mismo, se requiere establecer, a través del Comité de Conciliación, compromisos con los responsables del cumplimiento de pago.

- *Resultado cuantitativo.*

Política	Componente	Resultados
<i>Defensa Jurídica</i>	<i>Actuaciones Prejudiciales</i>	<i>100.0</i>
	<i>Defensa Judicial</i>	<i>94.2</i>
	<i>Cumplimiento de sentencias y conciliaciones</i>	<i>81.4</i>
	<i>Acciones de repetición y recuperación de bienes públicos</i>	<i>100.0</i>
	<i>Prevención del daño Antijurídico</i>	<i>100.0</i>

- *Análisis de brechas frente a los lineamientos de la política que aplique.*

Centrales Eléctricas del Norte de Santander S.A. E.S.P., no cuenta con una política de Defensa Jurídica, en los términos establecidos por la ANDJE, toda vez que no es una entidad pública del orden nacional.

- *Cronograma para la implementación o proceso de transición: Enero a diciembre 2019*
- *Plan de mejora para la implementación o proceso de transición y Avances: En construcción.*

Autodiagnóstico de Rendición de Cuentas

- *Resumen de Avances*

Aprestamiento institucional para promover la Rendición de Cuentas:

Producto del análisis y evaluación de la rendición de cuentas de años anteriores, hemos evidenciado un avance y mejora en la gestión de este evento, ya que se ha fortalecido la planeación en todos los aspectos. Esta planeación se realiza a través de un cronograma previo al evento donde se relacionan las acciones tácticas, fechas y responsables de la ejecución, asegurando así la vinculación de las áreas pertinentes y el éxito en la participación de los diferentes grupos de interés. Adicional a lo anterior se evalúa la gestión de CENS por parte de los asistentes lo que nos ha permitido identificar acciones de mejora y los temas de interés para ellos en próximos espacios.

Para el desarrollo de este evento se cuenta con dos equipos de trabajo quienes lideran toda la gestión de la rendición de cuentas, responsables del desarrollo de los contenidos a presentar y logística del evento.

Diseño de la Estrategia de Rendición de Cuentas:

Como parte de la estrategia de rendición de cuentas realizamos una identificación de los diferentes mecanismos y medios a utilizar en este evento, con el propósito de abarcar más población y sobre todo aquella que por sus distancias no pueden asistir a estos espacios. Adicional a lo anterior se tuvo un logro importante ya que diseñamos una estrategia de rendición de cuentas dirigido al grupo de interés comunidad, donde hemos llegado a aquellas poblaciones más alejadas.

Resaltamos la gestión que se ha desarrollado con los medios de comunicación ya que ha sido una herramienta estratégica en la socialización y divulgación de la

información.

Una de las principales acciones para garantizar la participación de los diferentes grupos de interés fue la definición de compromisos con los diferentes líderes de CENS que tienen relacionamiento con ellos, en donde cada uno de ellos se comprometió en asegurar la participación de un número mínimo de cada uno de ellos.

Como se mencionaba en el componente anterior, se tiene un cronograma previo relacionando toda la estrategia del evento.

Preparación para la Rendición de Cuentas:

Una de las gestiones de gran relevancia y de mayor impacto es la preparación de la información, la cual consolida toda la gestión de CENS con el enfoque de sostenibilidad, presentándola de manera equilibrada, es decir, contando los aspectos positivos y negativos de la gestión. En la información presentada se resaltan los principales indicadores y metas; Adicional a lo anterior, se cuenta con diferentes medios de comunicación como redes sociales, página web, radio, entre otros para lograr invitar a todos los grupos que tengan el interés de conocer toda la gestión de la empresa.

Ejecución de la Estrategia de Rendición de Cuentas:

Con el objetivo de contarle a los grupos de interés sobre los temas a tratar, a través de la página web se publica un link donde se relacionan las temáticas y así mismo dejamos abierto este canal para que los participantes puedan realizar consultas sobre estos temas. Como uno de los propósitos de la rendición de cuentas es generar un diálogo con los grupos de interés en este espacio se cuenta con unos formatos en físico y digitales para que el público pueda generar preguntas antes y durante el evento y además a través de las redes sociales también se incentiva este diálogo a través de mensajes en línea.

Es importante resaltar que las preguntas que no son respondidas durante el evento son publicadas en la página web de CENS con sus respectivas respuestas.

Seguimiento y evaluación de la implementación de la Estrategia de Rendición de Cuentas.

A fin de mejorar cada vez más en estos espacios, se realiza una evaluación por parte de los asistentes permitiéndonos conocer las gestiones a mejorar y así mismo implementarlas en otros encuentros.

- *Principales brechas*

Una de las brechas más significativas de la gestión de la rendición de cuentas es seguir impactando a más población, por lo que cada año se debe generar más de estos espacios. Durante el 2018 se logró realizar varios espacios de rendición de cuentas a través del cierre del programa de cercanía institucional y como propósito se tiene continuar fortaleciendo toda esta gestión; Promover la mayor participación de los grupos de interés tanto en asistencia, como en el diálogo, para así conocer las diferentes opiniones; Se evidencia que dentro del MIPG una de las acciones es acordar con diferentes grupos de interés las metodologías a emplear, pero como empresa de naturaleza mixta, ya se cuenta con una metodología definida la cual abarca las principales directrices para la rendición de cuentas, por lo tanto, a la fecha no se ha identificado modificaciones de la misma.

- *Resultado cuantitativo*

De acuerdo con las actividades de gestión planteadas en el MIPG se obtuvo un resultado de 83,7, siendo un resultado positivo para CENS, ya que se evidencia el buen desempeño que se ha realizado para garantizar una buena gestión de la rendición de cuentas.

Política	Componente	Resultados
Gestión de Rendición de Cuentas	<i>Aprestamiento institucional para promover la Rendición de Cuentas</i>	75.0
	<i>Diseño de la Estrategia de Rendición de Cuentas</i>	92.6
	<i>Preparación para la Rendición de Cuentas</i>	84.1
	<i>Ejecución de la Estrategia de Rendición de Cuentas</i>	100.0
	<i>Seguimiento y evaluación de la implementación de la Estrategia de Rendición de Cuentas</i>	65.0

- *Análisis de brechas frente a los lineamientos de la Política que aplique*

La gestión de rendición de cuentas en CENS no tiene definida una política como tal, pero si está relacionada con uno de los temas materiales que es “Transparencia y apertura de información”, CENS como empresa del Grupo EPM desarrolla estrategias de comunicación, educación y relacionamiento, soportadas en la veracidad, suficiencia, pertinencia, oportunidad y claridad de la información que se entrega sobre la gestión empresarial, con el propósito de garantizar la confianza de los grupos de interés.

Autodiagnóstico de Gestión Documental

- *Resumen de Avances*

En el componente Estratégico se tiene un avance del 96%, teniendo en cuenta que CENS tiene implementados instrumentos archivísticos como son la Tabla de Retención Documental, Programa de Gestión Documental, Cuadro de clasificación documental y mecanismos de integración como es el Comité de archivo.

El componente de Gestión Documental muestra un avance del 85.8% y se resaltan la documentación del proceso de Gestión Servicios Documentales tales como los

procedimientos, instructivos, guías y plantillas para la producción y gestión de los documentos en CENS.

En componente Tecnológico se tiene un avance del 96%, corresponde a mecanismos de control y manejo de la documentación electrónica mediante parametrización de los accesos a los registros y expedientes de documentos controlados en los diferentes sistemas de información que garantizan la integridad, autenticidad, inalterabilidad, disponibilidad, preservación y metadatos de los documentos electrónicos de archivo. En el componente de Cultura se tiene un avance del 96.3% Se han realizado campañas para optimizar el uso racional del papel y la utilización de los medios electrónicos para la gestión de los documentos. Así como la alineación del proceso de Gestión de Servicios Documentales con el SGC. Se tienen definidos controles que garantizan la preservación y conservación de los documentos.

- *Principales brechas*

Está en desarrollo del Plan Institucional del Archivos PINAR y levantar en cada dependencia de CENS el Formato Único de Inventario de Archivo FUID; Adoptar la guía de Identificación y etiquetado de activos de información y ciberactivos; Continuar realizando actividades para fortalecer la cultura del uso racional del papel para contribuir al cumplimiento de la política ambiental.

- *Resultado cuantitativo*

Política	Componente	Resultados
Gestión Documental	Estratégico	96.0
	Documental	85.8

	Tecnológico	96.0
	Cultural	96.3

Autodiagnóstico de Control Interno

- *Resumen de Avances*

En el plan de auditoría 2019 se han incluido las verificaciones a las dependencias catalogadas como segunda línea de defensa, evaluación al mapa de riesgos de corrupción, evaluación a las estrategias para promoción de la integridad; El sistema de control interno se evalúa periódicamente por proveedores internos y externos de control; Se encuentra en proceso de actualización el direccionamiento estratégico del Grupo EPM, en razón a la contingencia del proyecto eléctrico Hidroituango; Se dio implementación al plan de incentivos en atención a los resultados de desempeño de los trabajadores durante la vigencia 2017; Se realizó revisión y emitió la Decisión Empresarial 032 del 27 de agosto 2018, por medio de la cual se modifica el Comité de Ética de CENS, actualizando la conformación y las funciones del mismo; La gestión del desempeño de los colaboradores se continúa evaluando periódicamente a través de la herramienta HCM de Servicios Corporativos; Durante el periodo evaluado, los líderes de proceso presentaron al Comité de Gerencia resultados de la gestión tales como: gestión del desempeño, gestión jurídica, plan de incentivos, informes técnicos del negocio, presupuesto, informe de ausentismo, entre otros; El Comité Coordinador de Control Interno fue evaluado por parte de sus miembros en cuanto a su funcionamiento en aspectos tales como: tiempo definido de comité, toma de decisiones, dinámica del Comité y nivel de contribución de los miembros; En razón a la contingencia de la Hidroeléctrica Ituango, se han dado ajustes administrativos para la optimización de costos y gastos empresariales observándose ahorros; se realizó consultoría para la determinación del plan de continuidad del Negocio; la Junta Directiva aprobó la creación y provisión de 70

plazas dentro de la estructura administrativa para el fortalecimiento de los procesos, la gestión empresarial y cumplimiento normativo aplicable al Negocio de Energía; De otra parte, 418 trabajadores han recibido capacitación presencial o virtual en declaración de transparencia, 274 trabajadores han firmado la declaración. Se realizó la formulación de acciones de mejora para la mitigación de los riesgos de empresa; Se avanza en el diagnóstico de identificación de brechas frente a la nueva resolución CREG 015 de 2018 relacionada con la remuneración del negocio de Transmisión y Distribución de Energía.

- *Principales brechas*
 - *Evaluar la eficacia de las estrategias de la entidad para promover la integridad en el servicio público: Para la vigencia 2018 no es viable realizar la evaluación porque no se encontraba programado, no obstante, ya se consideró en la programación anual de Auditoría vigencia 2019.*
 - *Con relación las políticas propuestas por MIPG se cuenta con algunas de ellas, no obstante, CENS debe atender el gobierno Grupo empresarial EPM para el establecimiento de nuevas Políticas y lineamientos corporativos.*
 - *Generar información sobre evaluaciones llevadas a cabo por la primera y segunda línea de defensa: Para la vigencia 2019 se incluirá como evaluación en el Plan Anual de Auditoria.*

- *Resultado cuantitativo*

En atención a los resultados del Autodiagnóstico Gestión Política de Control Interno, se obtuvo la siguiente apreciación:

Política	Componente	Resultados
-----------------	-------------------	-------------------

Control Interno	Ambiente de Control	94.4
	Gestión de los riesgos institucionales	96.5
	Actividades de Control	94.0
	Información y Comunicación	93.9
	Monitoreo o Supervisión continua	93.3

- *Análisis de brechas frente a los lineamientos de la Política que aplique (Política de Control Interno)*

Con relación las políticas propuestas por MIPG, la Política de Control Interno de CENS, presenta el siguiente lineamiento: “3. Direccionamiento del Control. La Junta Directiva de CENS, como órgano direccionador del control, aprueba las políticas asociadas al Sistema de Control Interno de la entidad y al ejercicio de la Actividad de Auditoría, al tiempo que monitorea el cumplimiento efectivo de las mismas y la mejora permanente de la gestión del riesgo, control y el gobierno de la empresa. Lineamientos de control interno Modelo de Control – Grupo EPM”

- *Cronograma para la implementación o proceso de transición*
Como se mencionó anteriormente, a fin de cerrar dos brechas identificadas, se incluirán en el plan anual de Auditoría que se desarrollará en la vigencia 2019.
- *Plan de mejora para la implementación o proceso de transición y Avances:*
Actualmente se cuenta con un Plan de Mejora en el aplicativo para planes de mejora Avanza donde se incluyeron las brechas identificadas.

Observaciones Generales

Durante el periodo evaluado del 12 de julio a 11 de noviembre 2018, se enviaron a los diferentes responsables las herramientas de Autodiagnóstico. No obstante, en este informe se aprecia los avances y brechas de ocho de las herramientas aplicadas. En el próximo informe cuatrimestral se continuará presentando el avance de la implementación de las restantes.

Con relación a la aplicación de Políticas sugeridas por MIPG, se aclara que CENS es una empresa Filial del Grupo EPM y su Gobierno Corporativo define la aplicación de políticas para el Grupo, no obstante, se consideran las buenas prácticas que presenta la empresa ante cada Política propuesta.

La transición en la implementación de MIPG se ha venido trabajando en conjunto entre la Unidad de Gestión Operativa (Planeación), Auditoría y los responsables de las diferentes dimensiones, concertando reuniones a fin de identificar brechas. Para el próximo informe cuatrimestral se espera tener el avance en la formulación de los diferentes Planes de Mejora que a la fecha se encuentran en análisis, construcción y definición de fechas.

Cúcuta, 09 de noviembre de 2018



GREEVER JOHANA ORTIZ DAZA
Auditora