

 <p>aguas de Facatativá Comprometidos con la Vida</p> <p>EMPRESA AGUAS DE FACATATIVÁ, Acueducto, Alcantarillado, Aseo y Servicios Complementarios EAF SAS ESP</p>	<p>PROCEDIMIENTO</p> <p>FOMENTO DE CULTURA DE CONTROL</p>	<p>Código: PRE 110-0109 Versión No: 01 Fecha de Implementación 04 JUL 2014 No. Páginas: 8</p>
<p>AUTORIZACIÓN No: 76 DE 2014</p>		<p>DISTRIBUCIÓN No: 76 DE 2014</p>

1. PROCESO
FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL
CODIGO
PE110-01

2. DEFINICIÓN

Se entiende por cultura organizacional un conjunto de valores, tradiciones, creencias, hábitos, normas, actitudes y conductas que dan identidad, personalidad y destino a una organización para el logro de sus fines económicos y sociales. Es un conjunto de elementos interactivos fundamentales, compartidos grupalmente sedimentados a lo largo de la vida de la entidad a la cual identifican, por lo que son transmitidos a los nuevos miembros y que son eficaces en la resolución de los problemas.

3. OBJETIVO

Fortalecer el principio de Autocontrol en nuestros funcionarios, proyectándolo a nivel institucional como la actitud de hacer bien las cosas en condiciones de justicia, calidad, oportunidad, transparencia, participación y como la capacidad de control para regularse a sí mismo y tomar decisiones que beneficien a todos.

4. SOPORTE LEGAL

<p>FIRMA: </p>	<p>FIRMA: </p>	<p>FIRMA: </p>	<p>FIRMA: </p>
<p>ELABORÓ: Sandra Patricia Ávila Rodríguez Profesional en Gestión de Calidad</p>	<p>ACTUALIZÓ: Nancy Murillo Córdoba Responsable Del Proceso Asesor De Control Interno</p>	<p>REVISÓ: Carolina Ramirez Duque Asesor Jurídico</p> <p>Dra. Nancy Murillo Córdoba Responsable Del Proceso Asesor De Control Interno</p>	<p>APROBÓ: Nancy Murillo Córdoba Representante de la Gerencia ante el S.G.</p> <p>04 JUL 2014</p>
<p>Fecha: 2014-05-13</p>	<p>Fecha: 2014-05-13</p>	<p>Fecha: 2014-05-13</p>	<p>Fecha:</p>

- **LEY 87 DE 1993** Ley de Control interno
- **DECRETO 2145 DE 1999** Dicta normas sobre el Sistema Nacional de Control Interno de las Entidades y Organismos de la Administración Pública del Orden Nacional y Territorial.
- **DECRETO 1537 DE 2001** Reglamenta la Ley 87 de 1993, en cuanto a elementos técnicos y administrativos que fortalezcan el Sistema de Control Interno de las entidades y organismos del Estado y se precisa el rol que deben desempeñar las oficinas de control interno dentro de las organizaciones públicas.
- **Directiva presidencial 09 de 1999** lineamientos para la implementación de la política de lucha contra la corrupción
- **DECRETO 1599 DE 2001** Por medio del cual se crea el Modelo Estándar de Control Interno en el Estado Colombiano.
- Normas de auditoria generalmente aceptadas
- Circulares emitidas por el Consejo Asesor en materia de Control Interno.
- Informe medición clima organizacional
- Diagnósticos Institucionales
- Manuales de procesos y procedimientos
- Mensajes internos

5. POLÍTICA

En el actual marco normativo, la función de la Oficina de Control Interno se enmarcan básicamente en verificar que los controles asociados con todas y cada una de las actividades de la organización estén adecuadamente definidos, sean apropiados y se mejoren permanentemente, de acuerdo con la evolución de la entidad; y para esto es vital fomentar en toda la organización la formación de una cultura de control que contribuya a al mejoramiento continuo en el cumplimiento de la misión institucional y en el cumplimiento de los planes, metas y objetivos previstos, como instancia evaluadora del Sistema de Control Interno.

6. LINEAMIENTOS GENERALES

- 6.1. Para dinamizar la cultura del control, la empresa cuenta con la implementación procesos de sensibilización, capacitación y divulgación en pro de la interiorización y compromiso por la misma, para lo cual la Oficina de Control Interno desarrollara el siguiente plan de acción:

OBJETIVO	Generar en los funcionarios una actitud de mejoramiento en la realización de las Labores
ESTRATEGIA	Trabajo relacionado con las condiciones y características de la entidad: • Medición del clima organizacional

	<ul style="list-style-type: none"> • Diagnosticar las principales fortalezas y debilidades que afectan positiva o negativamente el desarrollo de los objetivos organizacionales • Difundir adecuadamente los procesos y procedimientos de trabajo • Establecer los estándares de calidad de los productos o servicios • Motivar sobre la presentación de propuestas relacionadas con el mejoramiento laboral • Diseñar participativamente herramientas de autoevaluación
--	---

- 6.2. Dentro de la cultura organizacional los temas más frecuentes que se trabajan consisten en la forma como las organizaciones desarrollan y mantienen los valores centrales de las personas que la conforman o la manera como estos valores y comportamientos se transmiten a nuevos miembros de la organización.
- 6.3. Se puede así establecer la relación de la cultura con las organizaciones, dado que cada una es distinta; tiene su identidad, sus propios valores y sus diferentes resultados. La forma repetitiva de valores, de principios, de logros, de modelos, de controles, de aptitudes y de actitudes, van a dar a cada entidad su propia cultura, y esto apoya su fundamento en el hecho de que las entidades van unidas al potencial humano. La cultura de una organización es el producto de todas sus características, sus integrantes, sus éxitos y sus fracasos.
- 6.4. La empresa debe implementar el Autocontrol generando o contando con espacios para la reflexión institucional, así como mecanismos de participación de líderes y servidores en la formulación y ejecución de los planes, el ejercicio del control mediante la autoevaluación y generar buenos niveles de confianza en los mecanismos de control. Las políticas que se diseñen al respecto deben ilustrar en forma clara y explícita a todos los empleados la visión, la misión, la cultura, los principios y los diferentes planes de la entidad.
- 6.5. La actividad de control interno debe evaluar la adecuación y eficacia de los controles que comprenden el objetivo institucional, las operaciones y los sistemas de información de la organización. Esto debe incluir lo siguiente:
- * Confiabilidad e integridad de la información financiera y operativa.
 - * Eficacia y eficiencia de los planes y programas.
 - * Protección de los activos.
 - * Cumplimiento de la normatividad vigente.
- 6.6. Una organización que utiliza la autoevaluación del control tendrá un proceso formal y documentado que permita a la Alta Dirección y equipos de trabajo directamente

involucrados en un área organizacional, función o proceso, participar de forma estructurada con el fin de:

- * Identificar riesgos y exposiciones,
- * Evaluar los controles que mitigan o manejan aquellos riesgos,
- * Desarrollar planes de acción que reduzcan los riesgos a niveles aceptables, y
- * Determinar la probabilidad de alcanzar los objetivos institucionales.

Los resultados que pueden derivarse de las metodologías de autoevaluación son los siguientes:

- * El personal de las áreas de la organización logra formarse y tener experiencia en evaluar
- * riesgos y asociar los procesos de control con el manejo de aquellos riesgos, y mejorar las posibilidades de alcanzar los objetivos de negocio.
- * Los controles blandos (o informales) son identificados y evaluados con mayor facilidad.
- * Los funcionarios están motivados para sentirse propietarios de los procesos de control,
- * y las acciones correctivas tomadas por los equipos de trabajo son a menudo más eficaces
- * y oportunas.
- * Toda la infraestructura de objetivos, riesgos y controles de una organización está sujeta a una mayor vigilancia y a la mejora continua.
- * La Oficina de Control Interno participa y es concedora del proceso de autoevaluación, sirviendo como facilitadora e informadora para los equipos de trabajo y como facilitadoras de conceptos de riesgo.
- * La actividad de auditoría interna adquiere más información sobre los procesos de control dentro de la organización y puede aprovechar esa información adicional en la asignación de recursos, de modo que puede focalizar sus esfuerzos a investigar y evaluar las áreas que tengan debilidades de control significativas o altos riesgos residuales.
- * Se refuerza la responsabilidad de la Alta Dirección en los procesos de gestión de riesgos
- * y controles de la organización, y la Alta Dirección estará más comprometida con los Jefes de Oficina de Control Interno.
- * El rol principal de la actividad de Control Interno continuará incluyendo la validación del proceso de evaluación mediante la realización de pruebas, y la expresión de su juicio profesional sobre la adecuación y eficacia de la totalidad de la gestión de riesgos y los sistemas de control.

Las principales características de la autoevaluación del control son las siguientes:

- * Todos los funcionarios (en lugar de la Oficina de Control Interno) evalúan los controles internos.
- * Puede realizarse dentro de la entidad sin la participación de la Oficina de Control Interno.

- * Utiliza herramientas que pueden ser nuevas para las Oficinas de Control Interno, tales como destreza como facilitador de grupo, encuestas o votaciones Anónimas.
 - * Es la mejor forma de analizar los controles "suaves" o informales, los cuales requieren la cooperación y participación de la parte auditada, en vez de auditorías tradicionales.
 - * La Alta Dirección está más involucrada en el proceso de auditoría.
- 6.7. La autoevaluación del control implica que los responsables de los procesos sean los encargados de evaluar y analizar sus propios controles. Esto permite que tengan mayor conciencia sobre su injerencia en la gestión de las dependencias o procesos a su cargo y no descansar su responsabilidad en el Jefe de Oficina de Control Interno.
- 6.8. La responsabilidad por el Control Interno (la cual incluye establecer objetivos y evaluación de riesgo y controles relacionados) no cambia con la autoevaluación del control, esta permanece en la Administración Pública.
- 6.9. La participación de la Oficina de Control Interno en algunos programas de Autoevaluación del control es muy significativa. Puede patrocinar, diseñar, implantar, e incluso adueñarse del proceso, conduciendo el entrenamiento, proveyendo facilitadores, escribientes e informadores, y orquestando la participación de la Alta Dirección y los equipos de trabajo.
- 6.10. El ejercicio de la autoevaluación del Control debe incrementar la cobertura de la Evaluación de procesos de control a través de la organización, mejorar la calidad de las acciones correctivas efectuadas por los responsables del proceso, y centrar el trabajo de la Oficina de Control Interno en la revisión de procesos de alto riesgo y situaciones inusuales

7. FLUJOGRAMA



FLUJOGRAMA

HOJA 1 DE 1

Fecha		
Día	Mes	Año
04	JUL	2014

EMPRESA AGUAS DE FACATATIVÁ, Acueducto, Alcantarillado, Aseo y Servicios Complementarios "EAF SAS ESP"

FOMENTO DE CULTURA DE CONTROL

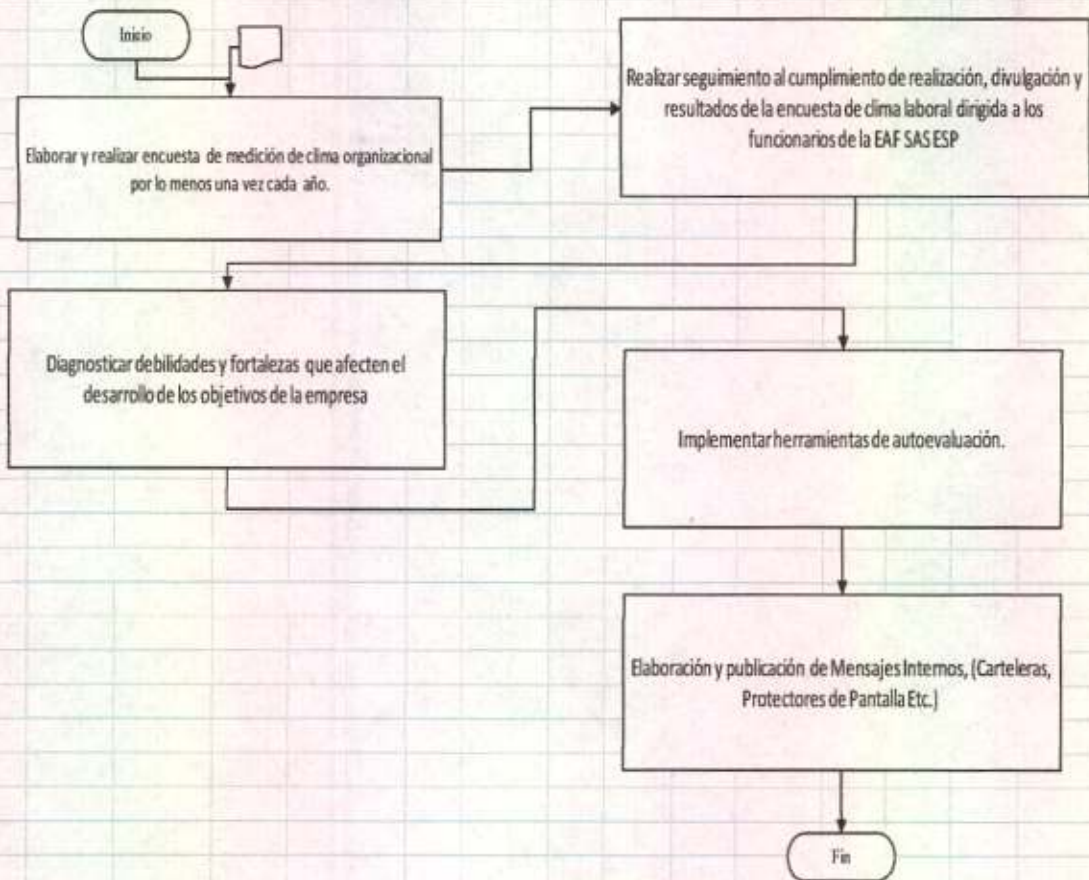
OFICINA ASESORA DE CONTROL INTERNO

Carga O.D.

Secretaría General

Asesor de Control Interno

Descripción del Procedimiento



8. PROCEDIMIENTO: FOMENTO DE CULTURA DE CONTROL
CODIGO: PRE 110-0109

Actividad No	CARGO RESPONSABLE	DESCRIPCIÓN	OBSERVACIONES
1.	Secretaria General	Elaborar y realizar encuesta de medición de clima organizacional por lo menos una vez cada año.	DR. Formato encuesta clima laboral
2.	Asesor de Control Interno	Realizar seguimiento al cumplimiento de realización, divulgación y resultados de la encuesta de clima laboral dirigida a los funcionarios de la EAF SAS ESP	
3.	Secretaria General	Diagnosticar debilidades y fortalezas que afecten el desarrollo de los objetivos de la empresa	DR.Evaluación al Sistema de Control Interno de la Empresa
4.	Asesor de Control Interno	Implementar herramientas de autoevaluación.	DR.Evaluación al Sistema de Control Interno de la Empresa
5.	Asesor de Control Interno	Elaboración y publicación de Mensajes Internos, (Cartelera, Protectores de Pantalla Etc.)	

FIN

9. REGISTROS DE CALIDAD

N.A