

INFORME

EVALUACIÓN INDEPENDIENTE DEL ESTADO DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO



**DIRECCIÓN DE CONTROL INTERNO
ENEYDA ELENA VELLOJÍN DÍAZ
DIRECTORA**

**PERIODO EVALUADO:
ENERO A JULIO DE 2022**

INTRODUCCIÓN

La Dirección de Control Interno, presenta el Informe Semestral de Evaluación Independiente del Sistema de Control Interno de la Sociedad Hidroeléctrica Ituango S.A. E.S.P. correspondiente al periodo comprendido entre el 1 de enero al 30 de julio de 2022, lo anterior con fundamento en lo establecido en la Ley 142 de 1994, *“Por la cual se establece el régimen de los servicios públicos domiciliarios y se dictan otras disposiciones”*.

La citada Ley creó una categoría especial de empresas para la prestación de servicios públicos; son entre otras las Empresas de Servicios Públicos Mixtas, en cuyo capital la nación, las entidades territoriales o las entidades descentralizadas, tienen aportes iguales o superiores al 50%, y su régimen jurídico es el señalado en el artículo 19 ibidem.

Es importante tener en cuenta que Hidroituango, es una sociedad por acciones, con autonomía administrativa, patrimonial y presupuestal, constituida como una empresa de servicios públicos mixta y todas las empresas de servicios públicos están obligadas a incorporar y aplicar el control interno. La vigilancia de la gestión fiscal que corresponde a las Contralorías en las empresas de servicios públicos incluye el control de gestión y resultados que venían ejerciendo las Auditorías Externas de Gestión y Resultados. Esto no significa que la Superintendencia de Servicios Públicos haya perdido competencia; es que la Auditoría Externa de Gestión y Resultados, está inmersa dentro del control fiscal que adelantan las Contralorías.

La presente evaluación se hace de manera independiente, objetiva, neutral y oportuna a través del seguimiento y auditorías para determinar el grado de cumplimiento de las obligaciones o requisitos establecidos y la efectividad de los controles. Además, da cuenta de la gestión que se realiza al interior de la Sociedad en todos sus niveles organizacionales, desde el proceso estratégico al operativo, articulado al Modelo COSO, al Sistema de Alerta de Control Interno -SACI y como bien lo señala el artículo 47° de la ley 142 de 1994, *podrá apoyarse en otras entidades oficiales o particulares*, especialmente en las buenas prácticas que estas establezcan.

El Modelo COSO, define el Control Interno como el *“proceso efectuado por la Junta Directiva de la Entidad, por la Administración y por otro personal, diseñado para proporcionar a la administración un aseguramiento razonable con respecto al logro de los objetivos”* De allí que en Hidroituango se viene implementado un sistema de control interno que garantice el cumplimiento de los objetivos y se convierta en una parte esencial de la cultura organizacional. El Marco integrado de control interno, propuesto provee un enfoque integral y las herramientas en pro de la mejora continua, reduciendo a niveles aceptables el riesgo, obteniendo una base de información importante para priorizar las actividades en

los diferentes planes de acción y en el ambiente de control, la evaluación del riesgo, las actividades de control, la información y comunicación entre otras.

FUNDAMENTOS:

Con fundamento a la normatividad vigente y lo lineamientos impartidos por la alta dirección, tenemos:

Ley 142 de 1994, Artículo 45°. Principios rectores del control. *“El propósito esencial del control empresarial es hacer coincidir los objetivos de quienes prestan servicios públicos con sus fines esenciales y su mejoramiento estructural, de forma que se establezcan criterios claros que permitan evaluar sus resultados...”*

Artículo 46°. Control Interno. *“El control interno debe disponer de medidas objetivas de resultado, o indicadores de gestión, alrededor de diversos objetivos para asegurar su mejoramiento y evaluación.”*

Artículo 47°. Participación de la Superintendencia. *“Es función de la Superintendencia velar por la progresiva ...para ello vigilará que se cumplan los criterios, evaluaciones, indicadores...y podrá apoyarse en otras entidades oficiales o particulares”.*

Artículo 49°. Responsabilidad por el control interno, señala: *“El control interno es responsabilidad de la Gerencia de cada empresa de servicios públicos. La auditoría interna cumple responsabilidades de evaluación y vigilancia del control interno delegadas por la Gerencia. La organización y funciones de auditoría serán determinadas por cada empresa de servicios públicos”.*

Artículo 52°. Concepto de gestión de control y resultado. *“Es un proceso que dentro de las directrices de planeación estratégica busca que las metas sean congruentes con las previsiones. La comisión de regulación definirá los criterios... que permitan evaluar la gestión y resultados de las empresas.”*

Como se puede observar en los citados artículos, el concepto **evaluación**, esta referido al análisis sistemático y objetivo del diseño, gestión, desempeño, resultados e impactos, con el propósito de suministrar información confiable y útil en el proceso de toma de decisiones.

En cuanto al Decreto 403 de 2020, *“por el cual se dictan normas para la correcta implementación del acto legislativo 04 de 2019 y el fortalecimiento del control fiscal,”* es una nueva normatividad que fortalece significativamente las facultades de las contralorías con importantes modificaciones en materia de responsabilidad fiscal.

Es de resaltar el relacionamiento del control interno y el control fiscal artículo 56°. del Decreto Ley. Del seguimiento permanente al recurso público. *“El seguimiento permanente a los bienes, fondos, recursos o intereses patrimoniales de naturaleza pública, para el ejercicio del control concomitante y preventivo está en cabeza de la Contraloría General de la República y podrá realizarse mediante los mecanismos y ejercicios ordinarios o especiales de vigilancia fiscal. Art 61, La vigilancia y seguimiento permanente al recurso público para*

el ejercicio del control concomitante y preventivo *deberá articularse con el sistema de control interno con el fin de que este sirva de insumo complementario, coherente y efectivo para el control fiscal externo sobre aquellos hechos u operaciones, actos, contratos, programas, proyectos o procesos en ejecución, en los que se involucren recursos públicos y/o se afecten bienes o intereses patrimoniales de naturaleza pública.*

Es menester también tener en cuenta el artículo 62°. Sistema de Alertas del Control Interno -SACI. *“Créase el Sistema de Alertas del Control Interno a cargo de la Contraloría General de la República, en el cual los jefes de control interno, o quienes hagan sus veces, deberán reportar aquellos hechos u operaciones, actos, contratos, programas, proyectos o procesos en ejecución, en donde, en el ejercicio de sus funciones, evidencien un riesgo de afectación o pérdida de los recursos públicos y/o de bienes o intereses patrimoniales de naturaleza pública”.*

Con el SACI, se pretende fortalecer las competencias del talento humano de las oficinas o unidades de control interno en la identificación de riesgos de pérdida o afectación al patrimonio público, dentro del ejercicio de sus funciones constitucionales, legales y reglamentarias que se constituyen en alertas que se trasladan a la Contraloría General de la República-CGR, a través del al Sistema de Alertas de Control Interno, en el aplicativo web diseñado para tal fin, con el objeto de contribuir en el ejercicio de la vigilancia y el control fiscal, especialmente, en el control fiscal concomitante y preventivo.

Este sistema servirá de insumo para la priorización y focalización en el ejercicio de la vigilancia y seguimiento permanente a cargo de la Contraloría General de la República. Así mismo, la Contraloría General de la República, alertará a las oficinas o unidades de control interno de aquellas situaciones que denoten posible riesgo o pérdida de recursos públicos con el fin de que focalicen el ejercicio de sus funciones para lo cual, podrán tomar las medidas necesarias, entre otras, la modificación de su plan de auditorías.

BANDERAS ROJAS, en la prevención del fraude, corrupción y soborno. La Contraloría General de la República, la Función Pública y la Secretaria de Transparencia de la Presidencia de la República, trabajan de la mano y colocan el tema en contexto para repudiar estos actos. Una Bandera Roja no significa por sí misma que hubo o se están dando hechos de corrupción, pero si encienden alertas para ir a observar lo que sucede, para considerar la apertura de una investigación o denunciar ante las instancias competentes o simplemente descartar la alerta.

Ante estas realidades entran las líneas de defensa en Gestión de Riesgos y Control, prendiendo las alertas en el fortalecimiento de la defensa de la integridad de las empresas.

1. **La Primera Línea de Defensa:** gestión operativa. como primera línea de defensa, los gerentes operativos poseen y gestionan los riesgos.

2. **La Segunda Línea de Defensa:** la gestión del riesgo y funciones de cumplimiento. Planeación. de allí que se recomienda que la segunda línea de defensa identifique y recopile las banderas rojas para determinar cualquier actuación sospechosa.

3. **La Tercera Línea de Defensa:** Auditoría Interna. - Control Interno.

Se aclara que no son las Oficinas de Control Interno, las responsables de juzgar o de investigar, más si, en poner en conocimiento ante las autoridades correspondientes, los presuntos actos de corrupción si ese fuere el caso, generar las denuncias ante los entes de control y notificar. A la fecha en la Empresa no se han presentado estos hechos o actos.

ASPECTOS GENERALES:

En el primer semestre se han venido realizando actividades entre las cuales se destacan:

- ✓ Actualización Procedimiento Rendición de Cuentas.
- ✓ Elaboración política de tecnología de información y comunicación TIC
- ✓ Actualización Proceso gestión del talento humano,
- ✓ Elaboración procedimiento gestión órdenes de compra
- ✓ elaboración política de inversiones de excedentes de liquidez
- ✓ Elaboración procedimiento gestión de inversiones
- ✓ Actualización procedimiento elaboración y seguimiento plan anual de auditorías
- ✓ Actualización procedimiento seguimiento plan anticorrupción y atención al ciudadano
- ✓ Actualización procedimiento relación con entes externos de control e informes de ley.
- ✓ Elaborando y/o actualizado los manuales, procedimientos y políticas asociadas al ambiente de control.

OTRAS ACTIVIDADES:

- Informe de seguimiento a las PQRS
- Informe de seguimiento al plan institucional de riesgos
- Informe de seguimiento al plan anticorrupción y atención al ciudadano
- Informe de seguimiento al cumplimiento de la ley 1712 de 2021
- Informe de seguimiento a la legalidad Asamblea y Junta Directiva
- Informe de seguimiento a los Indicadores Financieros.
- Informe de seguimiento al plan de acción.
- Informe de seguimiento al plan de mejoramiento hallazgos de la Revisoría Fiscal de la Empresa.
- Plan de mejoramiento de auditorías internas y externas – Enviado a la Contraloría General de Antioquia.

- Mapa de Riesgos - Enviado a la Contraloría General de Antioquia.
 - Informe de control interno contable- Enviado a la Contaduría General de la Nación.
 - Realización del plan anual de auditorías.
 - Informe de Auditoría Contable y Financiera
 - Informe de seguimiento a los contratos celebrados en la Empresa.
- ☪ La Sociedad ha fortalecido la realización de las reuniones del Comité Directivo, del Comité de Sostenibilidad Contable, del Comité Interno - BOOMT, contrato celebrado entre la Sociedad Hidroituango Y Empresas Públicas de Medellín- EPM, con todo su personal, es decir, el compromiso y respaldo de la Alta Dirección con el Sistema de Control Interno operando de forma articulada ya que el **ambiente de control** permite disponer de condiciones para el ejercicio de Control Interno y resaltar el Autocontrol.
- ☪ Se tienen definidos los valores y principios con los cuales se rige la entidad de forma que se lleven a cabo las operaciones.
- ☪ Se cuenta con un plan institucional de riesgos que permite identificar, analizar y administrarlos, insumo para la elaboración del plan anual de auditorías vigencia 2022 basado en riesgos y se adelantan acciones relacionadas con el seguimiento a los planes institucionales alineados con el plan de acción anual.
- ☪ En cuanto al Sistema de Salud y Seguridad en el Trabajo - SSST, se continúan los esfuerzos enfocados en evitar contagios de COVID 19 u otros virus y mantener un buen estado de salud mental en el personal y sus familias, de allí que se imparten capacitaciones y/o charlas que contribuyen en los cuidados necesarios en forma permanente.
- ☪ En este primer semestre de 2022, la Sociedad se encuentra trabajando bajo la modalidad de trabajo en casa, cada empleado asiste a la oficina dos o tres días a la semana, los demás días se trabaja desde su domicilio, esto con el fin de mantener el aforo permitido en el protocolo de bioseguridad; se implementaron las herramientas virtuales de reuniones para permitir concentraciones de manera virtual y el archivo y la radicación de documentos se implementó de manera virtual.
- ☪ La Entidad cuenta con sistema de atención de Peticiones Quejas, reclamos, solicitudes y Denuncias PQRS, cuyo objetivo es atenderlas de acuerdo con los términos, de manera efectiva y conforme a las estipulaciones constitucionales y legales aplicables, procurando en todo caso salvaguardar los derechos de los ciudadanos, a través del cual se da respuestas de conformidad con la normatividad vigente. Se evidenció que la atención a las PQRS fue oportuna y eficaz y la calidad

de las respuestas, fue precisa, pertinente y coherentes entre lo solicitado y la respuesta dada, mejorando la percepción y satisfacción del ciudadano y fortaleciendo de esta manera la imagen institucional y la cultura de servicio y mantuvo en operación los canales de comunicación digital con los ciudadanos (redes sociales) los cuales están operando.

Se vienen realizando las reuniones de los comités COPASST y de CONVIVENCIA LABORAL con el fin de mantener informados al personal sobre la gestión de la salud y seguridad en el trabajo; se programaron y ejecutaron las actividades para la semana de la salud y en reunión con todo el personal es un tema prioritario para tratar.

La Sociedad cuenta con los siguientes planes institucionales:

- Plan de acción institucional de la Sociedad
- Plan institucional de riesgos
- Plan anual de auditorías basado en riesgos
- Plan de mejoramiento - Contraloría General de Antioquia -CGA
- Plan anticorrupción y atención al ciudadano
- Plan de cumplimiento Ley 1712 de 2014
- Plan anual de contratación
- Plan institucional de seguridad y salud en el trabajo
- Plan de capacitación

Durante el primer semestre de 2022, la Dirección de Control Interno realizó el seguimiento al cumplimiento de las actividades propuestas en los diferentes planes institucionales, evidenciándose los avances, las actividades ejecutadas, por ejecutar y en ejecución.

Para facilitar la realización de las auditorías contempladas en el Plan Anual de Auditorías Basado en Riesgos- vigencia 2022, se cuenta con un grupo de empleados – ENLACES de las Direcciones Técnica, Financiera y Administrativa y Secretaria General, para que bajo la coordinación de la Directora de Control Interno, apoyen la realización de las auditorías cuando así se requieran dado que se encuentran capacitados y certificados para ello.

La Sociedad viene siendo auditada por entes de control como la Contraloría General de Antioquia, la Contaduría General de la Nación, entre otros y evaluada por la Revisoría Fiscal, por lo que sus recomendaciones y/o hallazgos son y serán recopilados en planes de mejoramiento institucional a los cuales se les hace seguimiento.

- Se rinde cuentas a la Contraloría General de Antioquia, a través del aplicativo SIA OBSERVA y SIA CONTRALORIA.
- Igualmente, se hace seguimiento a las alertas tempranas, a los informes legal, técnicos y financieros que presentan las diferentes Direcciones de la Empresa y al cumplimiento de las obligaciones señaladas en el Contrato BOOMT.

CONSIDERACIONES:

Después de un largo análisis al interior de Sociedad Hidroeléctrica Ituango S.A. E.S.P, acerca de la obligatoriedad o no de la implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, dada su naturaleza jurídica como Empresa de Servicio Públicos Mixta, se envió solicitud al Departamento Administrativo de la Función Pública-DAFP, para que emitiera concepto acerca de la obligatoriedad de la implementación de la Ley 87 de 1993.

El DAFP, en oficio del 12 de agosto del 2020, responde en el asunto señalando: *“aclaración con respecto al ámbito de aplicación del MIPG”* con radicado 20202060278572 del 1 de julio de 2020. “En cuanto a la aplicación de MIPG artículo 2.22.3.4 dice que el MIPG se adoptará por los organismos y entidades de los órdenes nacional y territorial de la rama ejecutiva del poder público, en el caso de las entidades descentralizadas con capital público privado el modelo aplicará en aquellas en que el estado posea el 90% o más del capital social.

No obstante, elevarían consulta al Consejo de Estado para definir el alcance y obligatoriedad del MIPG para las diferentes Hidroeléctricas del país, de manera tal que se pueda tener claridad en la materia.

La Sala de Consulta del Servicio Civil del Consejo de Estado, Consejero Ponente: Óscar Darío Amaya Navas, al director de la Función Pública. El 23 de noviembre del 2020, Numero Único: 11001-03-06-000-2020-0020-00. Número de radicación 2454, conceptuó: *“REFERENCIA: Naturaleza jurídica de las empresas de servicios públicos mixtas. Entidades descentralizadas de servicios públicos mixtas, régimen aplicable. Reglas especiales de la hermenéutica en materia de servicios públicos domiciliarios. Régimen de control interno en las empresas de servicios públicos mixtas. Régimen laboral del jefe de control interno en dichas empresas – potestad nominadora.*

Dice el Consejo de Estado, que en materia de control interno y en materia de régimen laboral, entre otros, no se aplican a las empresas de servicios públicos y concretamente a las mixtas las disposiciones contenidas en la ley 87 de 1993 y sus modificaciones, como es el caso de la ley 1474 del 2011. En consecuencia, el cargo de jefe de control interno de las empresas de servicios públicos mixtas es desempeñado por trabajadores particulares sujetos al régimen del código sustantivo del trabajo. Dichos trabajadores son designados por el Gerente, quien tiene la facultad para realizar la auditoría interna y fijar sus funciones,

lo que conlleva a la función nominadora de dicho trabajador, por así disponerlo el artículo 49 de la ley 142 de 1994.

En circular externa no. 100-004 del 8 de febrero de 2021 - suscrita por el presidente del consejo para la gestión y el desempeño institucional del DAFP. ASUNTO: Reporte de Información Gestión y Desempeño Institucional a Través del Formulario Único de Reporte de Gestión y Avance FURAG, RATIFICA: Función pública elevo consulta a la sala de consulta y servicio civil del Consejo de Estado, instancia que se pronunció mediante concepto número único 2.11.001-03-06-000-2020-00204-00 del 23 de noviembre de 2020 radicación No. 2454 señalando que a las mismas no le son aplicables las disposiciones en materia de control interno contenidas en la ley 87 de 1993 y sus modificaciones dado que constituyen una tipología especial de entidades públicas con naturaleza y régimen jurídico propio, que le regula de manera particular diversos temas entre los que se encuentra el Régimen de Control y Gestión de Resultados.”

Aclara la Función Pública, “que en razón a que el Gobierno Nacional acogió el concepto de la sala de consulta en mención, el Consejo para Gestión y Desempeño del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG se permite informar que las empresas de servicios públicos mixtas no serán objetos de medición del desempeño institucional y, por lo tanto, no están obligadas a reportar información a través del formulario único de reporte de avance a la gestión FURAG 2.”

RETOS Y COMPROMISOS:

- Continuar con las alertas tempranas.
- Revisar el Manual de Contratación.
- Revisar Contratos laborales.
- Revisar Planes de Gestión y Resultado de corto, mediano y largo plazo, de acuerdo con el Art 52 de la ley 142 de 1994.
- Revisión y actualización de la Misión y Visión.
- Continuar la revisión permanente a los Indicadores de Gestión que permitan evaluar sus resultados.

Así mismo, es importante continuar el trabajo de revisión y actualización de la Gestión de Riesgos, por tal se realiza actualización, seguimiento y monitoreo al plan de riesgo institucional, al plan de acción, al plan de mejoramiento e indicadores, desarrollando actividades de control que ayudan a su mitigación y teniendo en cuenta que somos una empresa en proceso de construcción, con un régimen de naturaleza privada.

La Junta Directiva de la Sociedad Hidroituango, dados la proximidad en la entrada en operación de la Hidroeléctrica y como dueña de esta, podría repensar su objeto social, su

accionar más allá de la verificación al cumplimiento de las obligaciones establecidas en el Contrato BOOMT, con nueva estructura, nuevas estrategias, y nuevas oportunidades.

Teniendo en cuenta que el propósito esencial del control empresarial es: hacer coincidir los objetivos de quienes prestan los servicios públicos, con sus fines sociales y su mejoramiento estructural, para que permitan establecer criterios claros y evaluar sus resultados, así como contar con medidas objetivas de resultados o indicadores de gestión; es necesario continuar fortaleciendo la Dirección de Control Interno, con un equipo multidisciplinario, como lo plantea el Decreto 403 de 2020 y la necesidad sentida interna.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES:

El Informe Semestral de Evaluación Independiente del Sistema de Control Interno de la Sociedad Hidroeléctrica Ituango S.A. E.S.P. que corresponde a la vigencia 2022, evidencia los avances en esta materia, igualmente los aspectos a superar que permitan establecer indicadores precisos en las actividades a desarrollar, posibilitando un clima laboral apropiado para el desempeño de las funciones y con ello, el cumplimiento de las metas y objetivos establecidos, e insumo para plantear nuevas retos, y responsabilidades.

El compromiso y respaldo de la alta Dirección especialmente en la satisfacción del talento humano, contribuye al bienestar del personal, y a obtener mejor gestión y resultado empresarial.

Se ha venido apoyando a la Gerencia y al nivel directivo, en la toma de decisiones necesarias para corregir las desviaciones en los procesos utilizando las acciones de mejoramiento correspondientes.

El nivel directivo, ha mantenido un compromiso y respaldo permanente con el Sistema de Control Interno: concibiendo el control interno como una herramienta gerencial de autoprotección a la función administrativa, impulsando su avance y desarrollo.

La Dirección de Control Interno ha venido formulando recomendaciones imparciales a partir de evidencias, soportes y criterios válidos, sobre el grado de cumplimiento de los objetivos, planes, programas, proyectos, metas y procesos.

Con el fin de contribuir a la mejora del desempeño institucional y en cumplimiento de su rol de liderazgo estratégico, la Dirección de Control Interno ha venido proponiendo que se estructure y complemente su planta de personal con un área o Dirección dedicada a la planeación estratégica de la Sociedad, responsable del fortalecimiento de la cultura de la planeación y la mejora continua, mediante el diseño formulación, fortalecimiento, coordinación y actualización de los procesos y procedimientos para el cumplimiento de la misión, de las políticas, planes, estrategias y objetivos de la Entidad.

Con esta responsabilidad estructurada y definida, la Sociedad contaría con una instancia responsable de la formulación y diseño de lineamientos estratégicos y exploración de escenarios futuros de crecimiento que impactarían y potenciarían las capacidades de la Entidad, a través de un sistema de gestión y al crecimiento empresarial de la Sociedad.

Finalmente, se recomienda fortalecer las comunicaciones internas y externas, con la ayuda de herramientas como las tecnologías de información y comunicaciones, los sistemas de información se han convertido en la memoria institucional y en uno de los principales instrumentos para el control gerencial y de retroalimentación tanto a nivel institucional como de gestión de cada una de las dependencias, fortaleciendo también el empoderamiento y la confianza de los empleados al suministrarles una mejor y mayor información para la realización de cada una de sus actividades; este proceso de facultar a los empleados lleva consigo un sentido básico de ser dueños de su gestión; lo cual permite la práctica del Autocontrol.



ENEYDA ELENA VELLOJÍN DÍAZ

Directora de Control Interno

Proyectó: Eneyda Elena Vellojín Diaz