

## 2do INFORME PORMENORIZADO DEL ESTADO DEL CONTROL INTERNO - LEY 1474 DE 2011

De: Jefe de Control Interno, JUAN RICARDO CARO RIAÑO

Para: Gerencia General ESO Rionegro S.A.S.

Período evaluado: 12 de marzo de 2017 al 11 de julio de 2017

Fecha de elaboración: 11 de julio de 2017

Dando cumplimiento al Literal 4 del Artículo 9° de la Ley 1474 de 2011, la Oficina de Control Interno de ESO Rionegro S.A.S., presenta el Informe Pormenorizado de Control Interno, el cual busca mostrar el avance detallado del Modelo Estándar de Control Interno MECI, conforme a la nueva estructura del modelo, es decir, en sus módulos de planeación y gestión, de evaluación y seguimiento y el eje de información y comunicación.

### ASPECTOS RELEVANTES

#### 1. MODULO DE PLANEACIÓN Y GESTION

##### 1.1 COMPONENTE DE TALENTO HUMANO

###### 1.1.1. Acuerdos, Compromisos y Protocolos Éticos

Se mantuvo campaña de sensibilización sobre los valores y principios éticos que rigen la entidad, igualmente sobre los compromisos éticos que poseen los servidores públicos frente a la empresa, con el talento humano, con los usuarios y los grupos de interés, a fin de afianzarlos e inducir al cumplimiento de los mismos. Igualmente, se expidió la Resolución 50 de 2017, que recoge algunos avances en los procesos de adopción del MECI.

Se definieron como Valores corporativos los siguientes:

**Ética:** Adoptada como el conjunto de normas morales que rigen la conducta humana. Es parte de nuestras cualidades al comportarnos con Coherencia entre lo que pensamos, sentimos, decimos y actuamos. Nos orienta a respetar las leyes y sus lineamientos, a cuidar los recursos materiales y financieros para el adecuado cumplimiento de los retos estratégicos.



**Respeto a las personas:** Como el valor que faculta al ser humano para el reconocimiento, aprecio y valoración de las cualidades de los demás y sus derechos, por su conocimiento, experiencia y valor como personas.

**Responsabilidad:** Surge de la obligación moral y exigencia personal que resulta del compromiso adquirido libre y conscientemente con nuestro grupo de interés

**Actitud de servicio:** Como las relaciones humanas que constituyen competencias técnicas, cognitivas e interpersonales esenciales del equipo de trabajo, para lograr la satisfacción de los clientes.

**Innovación:** Definiéndola como todas las ideas y proyectos que se generan en pro del crecimiento de la empresa y satisfacción de los clientes.

**Adaptabilidad:** Surge de las diferentes exigencias de los clientes para lo cual nuestro talento humano acoge las directrices de la alta dirección para el cabal cumplimiento de los compromisos adquiridos.

**Calidad en los servicios:** Constituyéndose en la base fundamental para el desarrollo de nuestros trabajos donde se aplica la técnica conforme a los estándares internacionales y manuales técnicos.

#### 1.1.2. Desarrollo del Talento Humano Manual de Funciones y Competencias

En desarrollo de la planta de cargos de trabajadores oficiales de la entidad se vienen realizando la provisión de los cargos, en la actualidad se cuenta con 17 servidores públicos.

**Plan Institucional de Formación y Capacitación:** Se participó en la Conferencia "Buenas prácticas de gestión del manual de contratista".

**Programa de Inducción y Reinducción:** La entidad cuenta con un programa de inducción y Reinducción para los funcionarios el cual no se ha desarrollado. Se construyó el formato de inducción y Reinducción.

**Programa de Bienestar e Incentivos:** Se realizaron capacitaciones en inteligencia emocional con participación del 80% de los servidores públicos de la ESO; en colaboración con la Administración Municipal, se realizan las pausas activas y con el apoyo de la ARL se instaló en los CP aplicativo de pausas activas.

**Seguridad y Salud en el Trabajo:** Dentro del proceso de implementación se han definido las siguientes definiciones: políticas y objetivos estratégicos de SST,



Políticas de prevención de acoso laboral y promoción de ambiente de convivencia sana, Prevención de consumo de sustancias Psicoactivas y acompañamiento durante su tratamiento, Evaluación de condiciones iniciales del SGSST en concordancia con la Resolución 1111 de 2017.

Igualmente, la Matriz de identificación de peligros y valoración de riesgos por cada puesto de trabajo, tanto para trabajadores oficiales como para trabajadores en misión. Se construyó el reglamento de Higiene y Seguridad.

## 1.2. COMPONENTE DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO

Debido a que ESO Rionegro SAS es una entidad descentralizada del orden municipal, su plan Estratégico debe estar alineado con el Plan de Desarrollo Municipal. y Por lo anterior hasta el mes de se aprobó el Plan Estratégico de la Entidad y se proyectó el Plan de Acción para la vigencia 2016. El Plan Estratégico 2016 – 2019, establece cinco perspectivas desde las cuales se guía el desempeño actual, se proyecta la gestión institucional hacia el futuro y se evalúa el comportamiento de la empresa.

1.2.1 Planes, Programas y Proyectos: En desarrollo del plan comercial se firmaron convenios con el Municipio de Sabaneta por más de 1800 millones de pesos, lo que permite independizar la empresa del Municipio de Rionegro como único contratante. Además, se aprobó la Resolución 50 de 2017, que define el direccionamiento institucional, así:

**MISIÓN:** Para nuestros clientes somos el mejor "Aliado estratégico", apoyando el desarrollo de las políticas de seguridad integral y convivencia ciudadana, con servicios especializados y tecnológicos, fundamentados en los criterios de eficacia, eficiencia, equidad y sostenibilidad.

**VISIÓN:** Para el año 2020 seremos reconocidos en el país, como el mejor aliado estratégico de las empresas públicas y privadas, por ofrecer soluciones integrales en seguridad y convivencia ciudadana, a través de la gestión de proyectos tecnológicos, formativos y logísticos con calidad y confianza.

### LINEAS ESTRATEGICAS

#### LINEA ESTRATEGICA 1: E.S.O CON EXCELENCIA OPERACIONAL Y ADMINISTRATIVA

Objetivo corporativo: Optimizar integralmente la capacidad operativa y administrativa para la prestación de los servicios de la empresa, fortaleciendo las



competencias del talento humano para el desarrollo e innovación en la oferta de valor.

#### LINEA ESTRATEGICA 2: E.S.O CON SERVICIOS CONFIABLES Y SEGUROS

Objetivo corporativo: Construir alianzas de largo plazo con los clientes para la prestación de Servicios de nuestra oferta de valor.

#### LINEA ESTRATEGICA 3: E.S.O CON CERCANÍA AL CLIENTE

Objetivo corporativo: Innovar los servicios de la atención a los clientes para adaptarse a las necesidades y nuevas plataformas de atención y contacto.

#### LINEA ESTRATEGICA 4: E.S.O CON PROYECCIÓN EN EL TIEMPO

Objetivo corporativo: Implementar lineamientos efectivos en austeridad del gasto que permita dar continuidad de manera eficiente al cumplimiento de las metas operacionales y financieras de la entidad

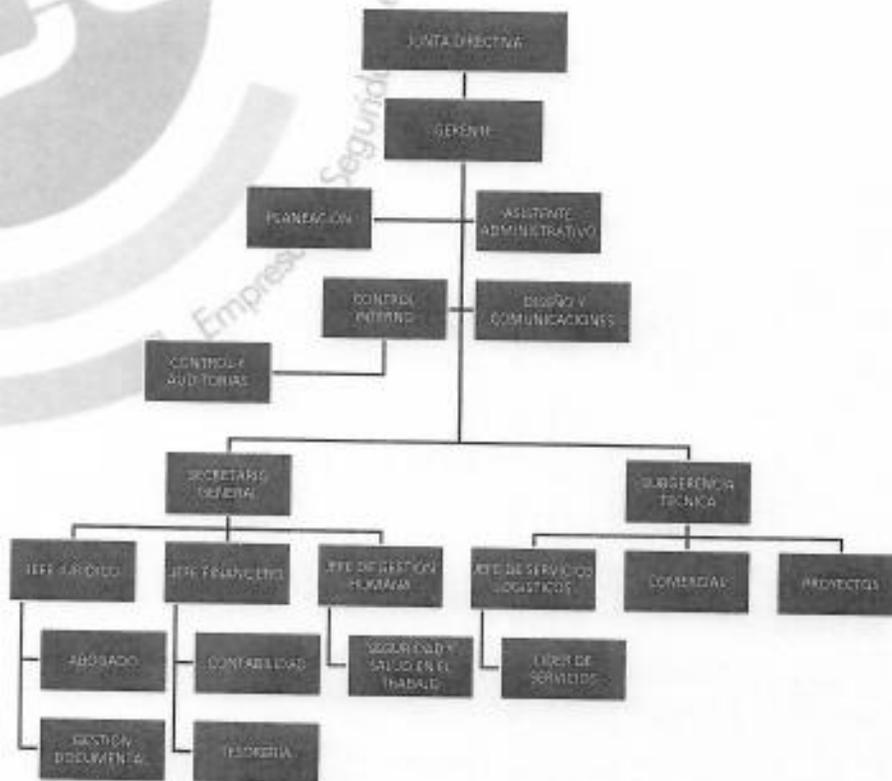
#### LINEA ESTRATEGICA 5: E.S.O CON RESPONSABILIDAD SOCIAL Y AMBIENTAL

Objetivo corporativo: Implementar políticas públicas que favorezcan el desarrollo social, económico y medio ambiental.

1.2.2 Modelo de Operación por Procesos: Se definieron los siguientes procesos en la entidad, que se visualizan en la siguiente gráfica:



### 1.2.3 Estructura Organizacional



### 1.2.4 Indicadores de Gestión

Indicador de Producto	Tipo Indicador	Und. Medida	Meta 2017
# de empresas con convenios	Crecimiento	N°	4
% Plan de Capacitación	Crecimiento	%	25
% Plan SST	Crecimiento	%	25



% implementación TRD	Crecimiento	%	25
% Cumplimiento del Plan de Negocios	Crecimiento	\$	\$18,200,000,000
% Promedio Utilidad convenios y/o contratos	Sostenimiento	%	9
Utilidad del Ejercicio	Crecimiento	%	-6
Implementación del SIC	Crecimiento	%	50

Del cual se realiza seguimiento cada tres meses.

1.2.5 Políticas de Operación: Se viene construyendo el manual de procedimiento para cada proceso.

### 1.3. COMPONENTE DE ADMINISTRACIÓN DEL RIESGO

Con corte al mes de julio, aún falta por terminar de formular el mapa de riesgos de corrupción de la entidad.

### 2. MÓDULO DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

No se han realizado auditorias, se encuentran programadas para el mes de septiembre de 2017.

### 3. EJE TRANSVERSAL INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN

Información y Comunicación Externa: Se ha venido realizando el rediseño de la página web de la entidad, igualmente en la página web se mejoró el módulo para la PQRS, de igual manera se mejoró el módulo de inscripción de proveedores.

Información y Comunicación Interna: Se cuenta con radicación de comunicación interna y externa

## ASPECTOS A MEJORAR

- La entidad debe dar más relevancia al proceso del MECI, apoyando la implementación del SIC.
- Retomar el plan de acción anticorrupción.
- Fomentar una mayor cultura frente a los riesgos
- Realizar el plan de auditorías, con la finalidad de identificar acciones de mejora.
- Complementar la Planta de Cargos del área financiera para evitar traumatismos en la ejecución de los contratos.
- Implementar un sistema de gestión documental
- Realizar más difusión de las decisiones tomadas por la dirección.
- Actualizar el portal Web de la Entidad, y generar una estrategia de comunicación interna.
- Liquidar los contratos del año 2016, para tener garantía de las utilidades para la entidad.

  
JUAN RICARDO CARO RIAÑO  
CC 98571372 de Bello  
Jefe de Control Interno  
ESO Rionegro SAS

RECIBIDO



Fecha 11/Julio/2017

Hora 2:20 pm

Consecutivo R-077

*Handwritten signature*

