

INFORME PORMENORIZADO DEL ESTADO DEL CONTROL INTERNO
PERIODO: MARZO A JUNIO DE 2018
OFICINA DE CONTROL INTERNO
- ESO RIONEGRO S.A.S-

Mediante la expedición del Decreto 1499 de 2017 se integró el Sistema de Desarrollo Administrativo y el Sistema de Gestión de la Calidad, definiéndose un Modelo Integrado de Planeación y Gestión –MIPG-, el cual permite a todas las entidades del Estado, planear, gestionar, evaluar, controlar y mejorar su desempeño, bajo criterios de calidad, obedeciendo lo establecido en su misión, visión, metas y objetivos establecidos en su planeación estratégica y en procura de mejorar la seguridad y satisfacción de la población, donde el Modelo Estándar de Control Interno -MECI- continúa siendo la herramienta de operación del SCI, cuya estructura se actualiza en articulación con el MIPG y que se articula con el Sistema de Control Interno definido en la Ley 87 de 1993 "Por la cual se establecen normas para el ejercicio del control interno en las entidades y organismos del Estado y se dictan otras disposiciones".

Dando lo anterior y en cumplimiento a las disposiciones contenidas en el artículo 9º de la Ley 1474 de 2011, me permito presentar el siguiente informe pormenorizado de Control Interno, correspondiente a los meses de Marzo a Junio de 2018:

En acatamiento del decreto 1499 de 2017, Artículos 2.2.22.3.8. *Comités Institucionales de Gestión y Desempeño* y el 2.2.21.3.11. *Comité Interinstitucional de Control Interno*:

ARTÍCULO 2.2.22.3.8. *Comités Institucionales de Gestión y Desempeño*. En cada una de las entidades se integrará un Comité Institucional de Gestión y Desempeño encargado de orientar la implementación y operación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG, el cual sustituirá los demás comités que tengan relación con el Modelo y que no sean obligatorios por mandato legal.

“ARTÍCULO 2.2.21.3.11. *Comité Interinstitucional de Control Interno – CICI- del orden nacional y territorial*. El Comité Interinstitucional de Control Interno, como instancia de apoyo del Departamento Administrativo de la Función Pública, estará integrado por:...”

Mediante las resoluciones de gerencia 072 y 073 de mayo 17 de 2018, se adoptaron y reglamentaron dichos comités.

Teniendo en cuenta de las 7 dimensiones del MIPG, se han adelantado los siguientes diagnósticos correspondientes, planes de acción, así como otras actividades tendientes a definir la ruta a seguir para la entidad en todo el proceso.

DIMENSIÓN TALENTO HUMANO:

Obedeciendo a la estructura organizacional de la empresa adoptada mediante resolución 052 de 2016 POR LA CUAL SE APRUEBA LA PLATAFORMA

ESTRATEGICA Y EL SISTEMA DE PROCESOS DE LA E.S.O. RIONEGRO S.A.S, el siguiente es el resumen mensualizado del personal adscrito:

Periodo	libre nomb.	Prest. de serv.	Trab.oficiales	periodo fijo
Marzo	3	11	9	1
Abril	3	11	9	1
Mayo	3	11	9	1
Junio	3	11	9	1

DIMENSIÓN DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO Y PLANEACIÓN:

La entidad cuenta con LA PLATAFORMA ESTRATEGICA Y EL SISTEMA DE PROCESOS DE LA E.S.O. RIONEGRO S.A.S, en ella puede evidenciarse la estructura orgánica de la entidad, procesos, procedimientos, manuales de funciones y competencias y el direccionamiento estratégico, donde entre otros se establecen

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.

Dentro de este vale la pena destacar los siguientes objetivos corporativos en cada una de sus líneas estratégicas

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

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

DIMENSIÓN GESTIÓN CON VALORES PARA EL RESULTADO:

A la fecha la entidad adelanta de manera participativa con sus empleados, gestiones y actividades conducentes al logro de acuerdos y protocolos éticos de sus funcionarios con el fin de que, a través del autocontrol y la autogestión, estos logren mayor sentido de pertenencia para con su empleador y desarrollen sus actividades de manera transparente y respeto de nuestros usuarios internos y externos

DIMENSIÓN INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN:

La Empresa de Seguridad del Oriente S.A.S. - ESO Rionegro S.A.S., desarrolla una serie de estrategias para promover y ofrecer los servicios, las soluciones y las herramientas para facilitar la tranquilidad y la seguridad ciudadana, esto lo realiza a través de redes que posee en el medio y pagina web en las cuales el ciudadano de a pie puede estar en permanente contacto con la Empresa.

De igual manera, para la comunicación tanto interna como externa, cuenta con una oficina de entrega y recibo de correspondencia que obedece a directrices del sistema nacional de archivo.

DIMENSIÓN GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO:

ACTIVIDADES DE CAPACITACION, INDUCCION Y REINDUCCION

Para el periodo en mención no se evidenciaron actividades inducción ni reinducción, esto dado a que no se contrato nuevo personal y al existente se capacito a inicios del año.

DIMENSIÓN CONTROL INTERNO

COMPONENTE ADMINISTRACIÓN DEL RIESGO:

A la fecha no se han realizado auditorías internas toda vez que no se cuenta con equipo de auditores, el cual se espera conformar conjuntamente con las demás oficinas de control interno en las demás entidades del municipio, con las cuales se conformó el comité municipal de control interno municipal.

Para este segundo semestre se espera auditar todos los procesos, procedimientos, así como perfiles del personal adscrito, además de la contratación y su publicidad.

El Reglamento Interno de Trabajo (RIT), está pendiente de aprobación por las autoridades competentes

Con los líderes de procesos se ajusta la identificación de riesgos en el desarrollo de las actividades sujetas de control e identificación de estas y se elabora una Estrategia de Anticorrupción y de Servicio al Ciudadano.

Para este semestre se aplicarán en la empresa las herramientas de autodiagnóstico, formuladas en MIPG de tal manera que nos permitan tener fundamentos para tomar decisiones tendientes a:

Fortalecer el liderazgo y el talento humano bajo los principios de integridad y legalidad, como motor de la generación de resultados de la administración pública.

Agilizar, simplificar y flexibilizar la operación para la generación de bienes y servicios que resuelvan efectivamente las necesidades de los ciudadanos.

Desarrollar una cultura organizacional sólida fundamentada en la información, el control, la evaluación, para la toma de decisiones y la mejora continua.

Promover la coordinación interinstitucional para mejorar su gestión y desempeño.

Facilitar y promover la efectiva participación ciudadana en la planeación, gestión y evaluación

DIEGO ALBERTO RENDÓN RENDÓN