

CI 004.1.1

Pereira, 12 de julio de 2019

Doctor

MANUEL JOSÉ GÓMEZ ROBLEDO

Gerente

Empresa de Aseo de Pereira

Ciudad

Asunto: Informes pormenorizado del Estado del Control Interno periodo marzo a junio de 2019

Cordial saludo:

De conformidad con las disposiciones contenidas en el Artículo 9 de la Ley 1474 de 2011, la Oficina de Control Interno presenta y publica el informe sobre el estado del Sistema de Control Interno del Departamento Administrativo de la Función Pública, correspondiente al periodo marzo a junio de la vigencia 2019.

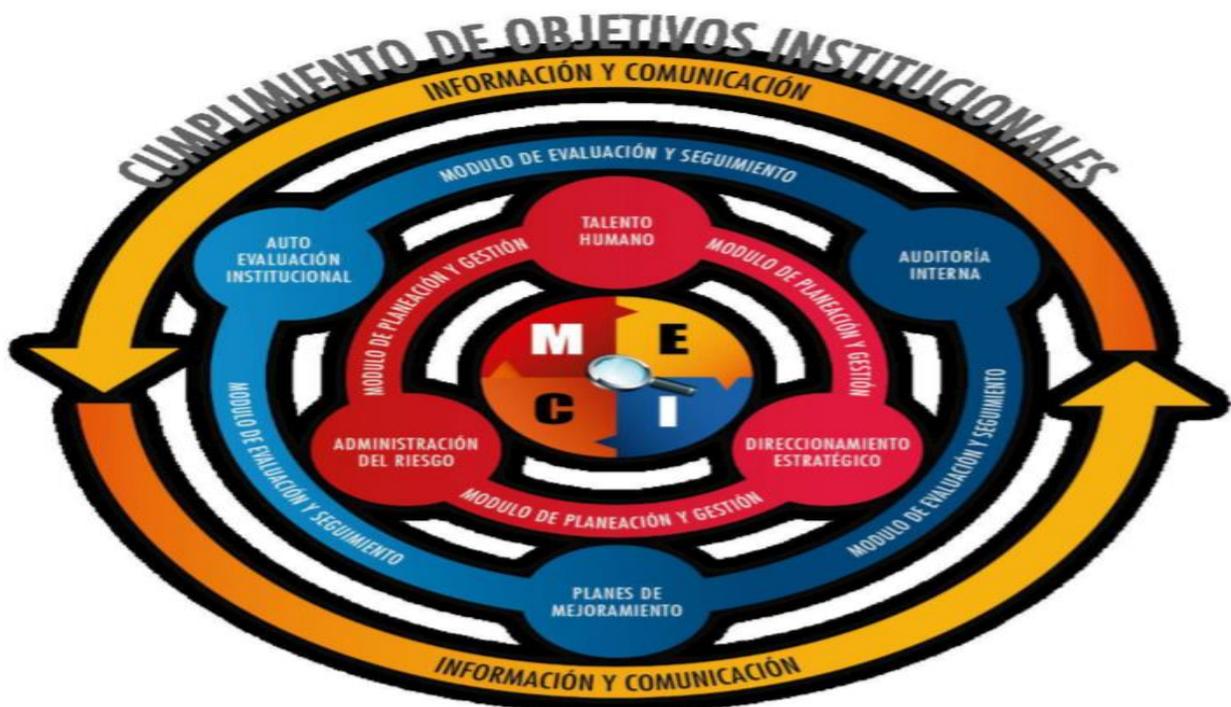
Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIP

Herramienta de gestión sistemática y transparente, con un enfoque basado en la identificación de los procesos que se surten al interior de cada una de éstas y en las expectativas de los usuarios, destinatarios y beneficiarios, la cual busca la integración del Sistema de Gestión de la Calidad, el Sistema de Desarrollo Administrativo y el Sistema de Control Interno MECI.

- **Sistema de Gestión de la Calidad** – Ley 872 de 2003 Norma Técnica de Calidad: Herramienta de gestión sistemática y transparente, con un enfoque basado en la identificación de los procesos que se surten al interior de cada entidad y en las expectativas de los usuarios, destinatarios y beneficiarios(...)."
- **Sistema de Desarrollo Administrativo** – Ley 489 de 1998 Modelo Integrado de Planeación y Gestión: Son cinco las Políticas de Desarrollo Administrativo, adoptadas por el Gobierno Nacional para ser implementadas a través de la planeación sectorial e institucional de las entidades (Decreto 2482 de 2012 compilado en el Decreto único 1083 de 2015)



- **Sistema de Control Interno** – Ley 87 de 1993 Modelo Estándar de Control Interno MECI: Herramienta de control que permite a las entidades la implementación y fortalecimiento de sus sistemas de Control Interno, asegurando razonablemente el cumplimiento de sus objetivos, su estructura es:



La Empresa de Aseo de Pereira, en procura de dar cumplimiento con los lineamientos impartidos por el gobierno nacional desarrolló los siguientes avances en la materia:

DIMENSIÓN No.1 TALENTO HUMANO

1. La Empresa de Aseo cuenta con personal vinculado que responde a los perfiles y competencias definidos para atender las prioridades estratégicas y satisfacer las necesidades de los grupos de valor de la siguiente manera:

NOMBRE	CARGO	VINCULACIÓN
Manuel José Gómez Robledo	Gerente	Libre nombramiento y remoción
María Elena Cardona	Subgerente Administrativo y Financiero	Libre nombramiento y remoción
Carlos Mario Grisales	Director de Planeación	Libre nombramiento y remoción
Federico Antonio Palacios	Director Operativo	Libre nombramiento y remoción
Alejandra Castaño Castaño	Secretaria de Gerencia	Libre nombramiento y remoción
Hoover Alzate Taborda	Jefe Recursos	Libre nombramiento y remoción
Ana María Velásquez Ciro	Jefe Contabilidad	Libre nombramiento y remoción
Lina Marcela Orozco	Jefe IBRT	Libre nombramiento y remoción
María Fernanda Giraldo	Jefe Interventoría Comercial	Libre nombramiento y remoción
Alba Lucia Arango	Auxiliar IBRT	Contrato de trabajo
Carlos Alberto Quintero Arias	Auxiliar Interventoría Comercial	Contrato de trabajo

2. Se cuenta con talento humano que da cumplimiento con las prioridades fijadas en la dimensión de Direccionamiento Estratégico y Planeación

En la vigencia 2019 se realizó actualización del Plan Estratégico de Talento Humano

3. La Empresa de Aseo cuenta con personal vinculado de acuerdo con la naturaleza de los empleos (libre nombramiento y remoción), la normatividad que los regula y que responde a la estructura óptima de la entidad.

La Empresa de Aseo por ser empresa industriales y comerciales del Estado no le aplica la Ley 909 de 2004, por lo tanto, no cuenta con procedimientos de vacantes.

4. El personal de la Empresa conoce las políticas institucionales del direccionamiento estratégico y la planeación, de los procesos de operación y de su rol fundamental dentro de la entidad.

5. Se ha fortalecido el conocimiento las competencias del personal, de acuerdo con las necesidades institucionales; dando cumplimiento al Plan de capacitaciones adoptado mediante resolución número GE 050.7-7-2019.

6. El Talento Humano de la Empresa ha demostrado su compromiso con la Entidad al llevar a cabo sus funciones bajo atributos de calidad en busca la mejora y la excelencia continua, muestra de eso son los resultados del presente informe.
7. Se realizó revisión y actualización del Código de integridad de la Empresa programando su respectiva socialización durante el segundo semestre de la vigencia 2019 con el liderazgo del proceso de recursos.
8. La Empresa de Aseo de Pereira ha implementado su plan de salud y seguridad en el trabajo acorde a lo contemplado en el decreto 1072 del 2015 y la resolución 312 del 2019, como parte de lo contenido en el plan estratégico de talento humano.
9. Se cuenta en el Plan Estratégico de Talento Humano, actividades que permitan preparar física y emocionalmente para el retiro de la entidad por la culminación de su ciclo laboral al personal.
10. El Equipo Directivo se encuentra:
 - Enfocado tanto en el logro de resultados como en el desarrollo de las personas a su cargo
 - Ejemplificando los valores del servicio público con su actuación diaria en ejercicio de sus funciones
 - Con su liderazgo lleva a la entidad al cumplimiento del propósito fundamental

DIMENSIÓN No.2 DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO Y PLANEACIÓN

1. Mediante resolución No. GE 050.7-146 de 2018 se desarrolló la actualización del direccionamiento estratégico orientado al propósito fundamental para el cual fue creada la Empresa y con el fin de la generación de valor público
2. El Direccionamiento estratégico de la Empresa de Aseo responde al análisis del contexto externo e interno para su propósito y corresponde a su capacidad para lograr los resultados.
3. La Empresa de Aseo cuenta con una gestión basada en procesos soportada en identificación de riesgos y definición de controles que aseguran el cumplimiento de gestión institucional.
4. Dando cumplimiento con el Decreto 612 de 2018 la Empresa de Aseo de Pereira desarrollo la articulación de sus planes institucionales mediante la resolución número GE 050.7-7-2019; a los cuales se le hace un seguimiento trimestral y dicho seguimiento es socializado en comité Directivo con los líderes de proceso.

5. Las directrices del direccionamiento y planeación estratégica son comunicadas e interiorizadas a todos los servidores y contratista de la Empresa.
6. Con base en la identificación de los grupos de valor de la Empresa de Aseo se identificaron las necesidades y expectativas de las partes interesadas, por lo que se encuentra dentro del plan de acción de la presente vigencia, la actualización de la planeación estratégica de la entidad para mejorar el nivel de coherencia con los resultados mencionados.
7. Los Planes de acción y planes operativos están orientados a resultados y a satisfacer las necesidades de sus grupos de valor, con los recursos necesarios que aseguren su cumplimiento.
8. El direccionamiento estratégico de la Empresa de Aseo de Pereira permite el trabajo articulado con organización, procesos y escenarios que permitan generar mayor impacto a nivel territorial.

DIMENSIÓN No.3 GESTIÓN CON VALORES PARA EL RESULTADOS

1. La operación de la empresa se soporta en la gestión por procesos, la cual es dinámica y se ajusta a las necesidades de la entidad y a los cambios del entorno.
2. La gestión por procesos de la Empresa de Aseo de Pereira, para la prestación del servicio tiene en cuenta las necesidades y expectativas de los grupos de valor y las políticas internas de gestión se encuentran condensadas en el sistema integrado de gestión.
3. Los servicios prestados a los grupos de valor, responden al proceso de diseño, planificación, control y desarrollo de éstos.
4. Los usos de los recursos disponibles atienden las políticas de transparencia, integridad y racionalización gasto público.
5. Los procesos judiciales en los que tenga que intervenir la Empresa de Aseo de Pereira cumplen parámetros de pertinencia y oportunidad dentro del ámbito de la legalidad.
6. La entidad simplifica y hace más eficiente los trámites de cara al ciudadano para mejorar el servicio y satisfacer las necesidades de los grupos de valor, mediante los canales de comunicación adoptados para tal fin como la página web, la ventanilla única y las redes sociales como Facebook, Instagram y twitter.
7. Se da cumplimiento con la ley 1712, donde se ofrece a los grupos de valor información oportuna, clara, completa, imparcial y consistente frente a la prestación de los servicios.

DIMENSIÓN No.4 EVALUACIÓN DE RESULTADOS

1. La Empresa de Aseo de Pereira cuenta con herramientas de medición donde se puede identificar el nivel de avance de los procesos por cada trimestre.
2. Se desarrollan Evaluaciones donde se identifica la eficacia de los procesos frente a las necesidades de los grupos de valor.
3. Se desarrollan trimestralmente evaluaciones que permiten a la empresa saber si el logro sus objetivos y metas se cumplieron en los tiempos previstos, con las condiciones de cantidad y calidad esperadas y con el uso óptimo de recursos.
4. Se desarrolla una evaluación objetiva que determina los efectos de la gestión institucional en la satisfacción de las necesidades y problemas de los grupos de valor.
5. Los Líderes de proceso desarrolla una autoevaluación y seguimiento de la gestión ejecutada en sus procesos con el fin de compartir las observaciones con sus colaboradores y de esta manera garantizar el logro de los resultados previstos y determinar las acciones oportunas de corrección o prevención de manera oportuna.
6. Se desarrollan Indicadores validados que brindan la información suficiente y pertinente para establecer el grado de avance o el logro de los objetivos y resultados esperados.
7. Desde la oficina de Control Interno se desarrolla seguimiento al comportamiento de los factores críticos en la ejecución de sus planes, programas, proyectos y procesos, frente a criterios objetivos previamente establecidos, que le permiten dar cuenta de los avances periódicos y del logro final de sus objetivos y metas de la empresa.

DIMENSIÓN No.5 INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN

1. Se tienen identificadas las necesidades de información requeridas para la gestión interna de la entidad en función del cumplimiento de las expectativas de los grupos de valor, así como la atención de sus necesidades frente al ejercicio misional de la Empresa.
2. La información se encuentra disponible en los canales de comunicación y difusión de la entidad, como redes sociales, cartelera interna y página web, así mismo los ciudadanos tienen libre participación en las redes sociales de la Empresa.
3. El Sistema Integrado de Gestión se encuentra compuesto por la documentación, registros, planes, actividades y normatividad relacionada con el ejercicio de la Empresa de Aseo de Pereira en el marco de la gestión pública, lo que permite la toma de decisiones basada en evidencias.
4. La Entidad utiliza canales de comunicación interna como la intraweb, red interna, correos electrónicos y plataforma de correo para la edición en línea del seguimiento de indicadores y planes.
5. Canales de comunicación identificados y apropiados donde se difunde información sobre las políticas, el direccionamiento estratégico, la planeación y los resultados de gestión de la entidad, promoviendo la transparencia en la gestión y la integridad de los servidores públicos.
6. Canales de comunicación que se retroalimentan de manera permanente con información de interés para los grupos de valor, se implementa el plan anticorrupción y de atención al ciudadano, en el marco de la promoción de la transparencia y el libre acceso a la información pública.
7. El ejercicio de actualización de los planes de operativos de cada uno de los procesos asociados a la EAP que se encuentra realizando, tiene en cuenta el análisis de la información producto de las encuestas de satisfacción del cliente y al análisis de PQRS, así como los resultados de participación de la comunidad en los procesos misionales de control político e información y comunicación pública.
8. Se cuenta con el Programa de Gestión Documental, así como las tablas de retención documental, tablas de valoración documental y el formato Único de Inventario Documental mecanismos a través de los cuales se realiza un registro y control permanente de la información de la Entidad, sin embargo en la actualidad se encuentra realizando la actualización del Plan Institucional de Archivo y la Creación del Manual de gestión documental que reemplazara el programa de gestión documental, para convertirlo en un documento de referencia que guíe a cada dependencia en el trámite documental de la información que pertenece a la Empresa.

DIMENSIÓN No.6 GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN

1. Se cuenta con los mecanismos a través de los cuales se realiza un registro y control permanente de la información de la EAP, sin embargo, en la actualidad se encuentra realizando la Creación del Manual de gestión documental; existe información física y digital, así como los ciudadanos pueden solicitar lo permitido acorde a la normatividad y se le será compartido siguiendo el procedimiento asociado para tal fin.
2. Se cuenta con espacios de trabajo que promueven el análisis de la información y la generación de nuevo conocimiento.
3. En el componente de transparencia y acceso a la información a través del proceso de información y comunicación pública, se publica a la comunidad los resultados de gestión de la entidad.

DIMENSIÓN No.7 CONTROL INTERNO

1. Se cuentan con procesos y procedimientos de control documentados y con versión, estos permiten desarrollar actividades uniformes y control el avance y desarrollo de las funciones.
2. En la EAP se cuentan con niveles de autoridad y responsabilidad identificadas y apropiadas que facilitan la consecución de los objetivos institucionales.
3. Se cuenta con el mapa de riesgos institucional, el cual integra todos los diferentes tipos de riesgos y sus causas por cada proceso. Se desarrolla un seguimiento trimestral a los controles de los riesgos y a través de dicho seguimiento se identifica la materialización de los mismos.
4. Desde la oficina de control interno se hace la evaluación y las recomendaciones pertinentes para la mejora.
5. Actividades de control establecidas que permiten mitigación de los riesgos a niveles aceptables que son socializadas en el Comité de Gestión y Desempeño.
6. Los resultados de los seguimientos, auditorías, evaluaciones y demás; son socializadas con los Directivos, líderes de proceso, funcionarios y personal de apoyo, con el fin de desarrollar actividades que permitan la mejora continua de los procesos.
7. Se cuenta con el programa de auditorías internas aprobado por el Comité Interinstitucional Coordinador de Control Interno, al cual se le da estricto cumplimiento. Dichas auditorías aseguran la calidad de la ejecución de procedimientos adecuados en los procesos.

CONCLUSIONES

Con lo antes expuestos se puede evidenciar que la Empresa de Aseo de Pereira SAS, ha desarrollado acciones que permiten dar un cumplimiento importante a las directrices del Gobierno Nacional en materia de Control Interno.

RECOMENDACIONES

Continuar desarrollando las actividades que permitan dar avance a los requerimientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG.

Documentar el Manual de gestión documental que reemplazara el programa de gestión documental y continuar con la actualización de las tablas de retención documental.

Desarrollar la actualización del Mapa de Riesgos Institucional, con la participación de los líderes de proceso y el personal de apoyo, en cumplimiento de la nueva guía del Departamento Administrativo de la Función Pública.

Atentamente,



YESIKA XIOMARA MARTINEZ OCAMPO
Asesora de Control Interno