

EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DE PIEDECUESTA PIEDECUESTANA DE SERVICIOS E.S.P.

INFORME ANUAL DE CONTROL INTERNO VIGENCIA 2021

Piedecuesta, enero de 2022

www.piedecuestanaesp.gov.co

ELABORÓ	FECHA	REVISÓ	FECHA	APROBÓ	FECHA
Profesional en Sistemas de Gestión	10/02/2020	Director Administrativo y Financiero	11/02/2020	Comité de Calidad	24/02/2020



📞 (037) 655 0058 Ext. 109

✉️ servicioalcliente@piedecuestanaesp.gov.co

🐦 @Piedecuestana_

🌐 @PiedecuestanaESP

📷 Piedecuestana_ESP

Atención:
Lunes a Viernes
7:30 am a 11:30 am
1:30 pm a 5:30 pm
Cra 8 # 12-28 Barrio la Candelaria
Sede Administrativa

Dando cumplimiento a lo ordenado en el Art. 9° de la Ley 1474 de 2011 y de conformidad con lo dispuesto en el Decreto 943 de 2014 expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública DAEP, la Empresa de Servicios Públicos Domiciliarios de Piedecuesta- Piedecuestana de Servicios E.S.P presenta y publica el Informe anual de control interno (1° de enero de 2021 al 31 de diciembre de 2021), estructurado conforme lo dispuesto en el Decreto 1499 de 2017 que establece el Modelo Integrado de Planeación y Gestión.

A partir de la implementación del Modelo MIPG Decreto 1499 de 2017, el cual se presenta en el contexto de la gestión pública como un avance importante para la ejecución y seguimiento integral de la gestión en sus entidades; el seguimiento pormenorizado por parte de la Oficina de Control Interno OCI, se enmarca en los postulados del MIPG, sus siete (7) dimensiones, de las cuales hace parte el control interno, las políticas definidas para cada dimensión, y las tres (3) líneas de defensa de que trata este Modelo.

Nombre Asesor de Control Interno	Período Evaluado De: 1° de enero de 2021 AI: 31 de diciembre de 2021	Fecha de elaboración Enero de 2022
ADRIANA MILENA SANABRIA HERNANDEZ		

1. DIMENSIÓN: TALENTO HUMANO

Se presentan los resultados de la aplicación de la matriz del informe anual de control interno la vigencia 2021.

En este periodo se recibe la calificación del FURAG resultados 2020, de estos se han desarrollado acciones referidas a atender las observaciones dadas por el DAEP frente a las observaciones recibidas.

EVALUACION MECI 2021-FURAG



I. Resultados generales



Nota 1: El promedio del grupo par sólo aparece para consultas por entidad.

Nota 2: Para las consultas por entidad el mínimo y máximo corresponden al puntaje mínimo y máximo del grupo par, para las demás consultas corresponden al puntaje mínimo y máximo general.

Nota 1: La información de este gráfico solo es válida cuando se filtra o consulta una sola entidad. No aplica para otros filtros.

Nota 2: Las entidades con puntajes más altos están ubicadas en

ELABORÓ	FECHA	REVISÓ	FECHA	APROBÓ	FECHA
Profesional en Sistemas de Gestión	10/02/2020	Director Administrativo y Financiero	11/02/2020	Comité de Calidad	24/02/2020



(037) 655 0058 Ext. 109

servicioalcliente@piedecuestanaesp.gov.co

[@Piedecuestana_](https://twitter.com/Piedecuestana_)

[@PiedecuestanaESP](https://facebook.com/PiedecuestanaESP)

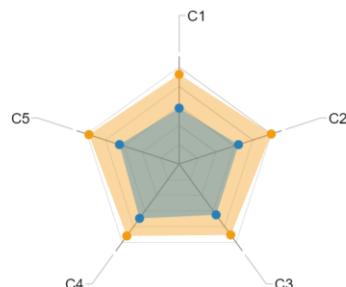
[@Piedecuestana_ESP](https://instagram.com/Piedecuestana_ESP)

Atención:
Lunes a Viernes
7:30 am a 11:30 am
1:30 pm a 5:30 pm
Cra 8 # 12-28 Barrio la Candelaria
Sede Administrativa



II. Índices de desempeño de los componentes MECI

● Valor máximo de referencia ● Puntaje consultado



Dimensión	Puntaje consultado	Valor máximo de referencia
C1: CONTROL INTERNO: Ambiente propicio para el ejercicio del control	56,1	90,16
C2: CONTROL INTERNO: Evaluación estratégica del riesgo	62,7	97,35
C3: CONTROL INTERNO: Actividades de control efectivas	63,2	88,22
C4: CONTROL INTERNO: Información y comunicación relevante y oportuna para el control	67,7	89,51
C5: CONTROL INTERNO: Actividades de monitoreo sistemáticas y orientadas a la mejora	63,0	95,33

Nota1: Para las consultas por entidad el puntaje máximo corresponde al puntaje máximo del grupo par, para las demás consultas corresponde al puntaje máximo general.

Nota2: Para los Concejos y Personerías de municipios de categorías 5 y 6, las secciones II, III y IV no aplican.

En tal sentido la Oficina de Control Interno en cumplimiento de sus roles realizó la evaluación independiente, aplicando los instrumentos definidos por el DAFF

Componente	¿El componente está presente y funcionando?	Nivel de Cumplimiento componente	Estado actual: Explicación de las Debilidades y/o Fortalezas	Nivel de Cumplimiento componente presentado en el informe anterior
Ambiente de control	Si	96%	Se cuenta con directrices claras para mantener un ambiente de control pero se deben desarrollar actividades y establecer indicadores de medición del impacto que permitan medir y valorar los cambios, así como proponer las acciones de mejora que surjan de las capacitaciones.	84%
Evaluación de riesgos	Si	82%	Se identifica la necesidad de desarrollar la matriz de riesgos acorde con los objetivos y metas en todos los niveles de la entidad.	88%
Actividades de control	Si	98%	Se identifican y analizan los riesgos anticorrupción que amenazan el beneficio de la protección de los recursos propios o de los terceros de la entidad.	94%
Información y comunicación	Si	96%	La política de comunicación, los canales previstos para la difusión de comunicación interna y externa satisface un nivel aceptable los criterios de seguridad de la información y comunicación asertiva de la misma.	96%
Monitoreo	Si	100%	Las evaluaciones periódicas de la oficina de Control Interno y las evaluaciones independientes de la Oficina de Calidad, ayudan a detectar oportunamente riesgos, actividades de monitoreo y oportunidades de mejora para mantener un sistema de control interno aceptable.	96%

Es importante resaltar que culminado el periodo establecido para los Jefes de Control Interno, se realizó la designación de la nueva Jefe de Control interno para el periodo 2022-2025, en tal sentido con la información aportada en el proceso de empalme se generó el presente informe. Se identifica limitantes frente los referidos a información y

ELABORÓ	FECHA	REVISÓ	FECHA	APROBÓ	FECHA
Profesional en Sistemas de Gestión	10/02/2020	Director Administrativo y Financiero	11/02/2020	Comité de Calidad	24/02/2020



(037) 655 0058 Ext. 109

servicioalcliente@piedecuestanaesp.gov.co

@Piedecuestana_

@PiedecuestanaESP

Piedecuestana_ESP

Atención:

Lunes a Viernes

7:30 am a 11:30 am

1:30 pm a 5:30 pm

Cra 8 # 12-28 Barrio la Candelaria

Sede Administrativa

comunicación en especial el cumplimiento a la Ley de Transparencia y Acceso a la información, Trámites y servicios y una estrategia para Rendición de cuentas estructurada. Temas abordados de manera conjunta con el área de planeación y que serán prioridad en su desarrollo para la vigencia 2022.

Avances por Dimensiones MIPG

El área de Talento Humano reporta en este periodo evaluado, actividad significativa en la implementación de MIPG.

En cumplimiento del Decreto 612 de 2018 Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado. A los que actualmente se les realiza seguimiento.

En referencia a dicho Decreto, el equipo de talento Humano adelanta las acciones correspondientes a la revisión y formulación de los planes respectivos:

Plan Anual de Vacantes
 Plan de Previsión de Recursos Humanos
 Plan Estratégico de Talento Humano
 Plan Institucional de Capacitación
 Plan de Incentivos Institucionales
 Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo

Los cuales fueron publicados el 31 de enero de 2021, dando cumplimiento al marco normativo.

En referencia al PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO la Empresa de Servicios Públicos Domiciliarios de Piedecuesta- Piedecuestana de Servicios E.S.P determino el PETH como una herramienta desde el entorno de la Planeación en donde en primera instancia se pretende identificar el estado actual de la gestión que adelanta la Entidad en lo relacionado con los temas de la gestión del talento humano desde cada una de las actividades propias del tema liderados por la Dirección Administrativa y Financiera.

En este plan bajo los lineamientos de la Función Pública, se incluyen los temas referentes de la planeación estratégica del talento humano, los cuales contempla:

- Plan anual de vacantes
- Plan de provisión de recursos humanos
- Plan institucional de capacitación
- Inducción y reinducción
- Bienestar e incentivos
- Medición análisis y mejoramiento del clima laboral
- Seguridad y salud en el trabajo
- Monitoreo y seguimiento al SIGEP
- Evaluación del desempeño
- Comisión de personal
- Nómina y compensación económica
- Situaciones administrativas

ELABORÓ	FECHA	REVISÓ	FECHA	APROBÓ	FECHA
Profesional en Sistemas de Gestión	10/02/2020	Director Administrativo y Financiero	11/02/2020	Comité de Calidad	24/02/2020



(037) 655 0058 Ext. 109

servicioalcliente@piedecuestanaesp.gov.co

[@Piedecuestana_](https://twitter.com/Piedecuestana_)

[@PiedecuestanaESP](https://facebook.com/PiedecuestanaESP)

[@Piedecuestana_ESP](https://instagram.com/Piedecuestana_ESP)

Atención:
 Lunes a Viernes
 7:30 am a 11:30 am
 1:30 pm a 5:30 pm
 Cra 8 # 12-28 Barrio la Candelaria
 Sede Administrativa

FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN - BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

La Entidad elabora y ejecuta anualmente un plan anual de Formación y Capacitación y el programa de bienestar social e incentivos, los cuales son liderados por la Dirección Administrativa y Financiera. En donde se surtirán los respectivos planes y programas con sus respectivas evidencias:

- Plan de formación y capacitación
- Programa de Bienestar Social e Incentivos

Programa para la Inducción y la Re inducción: Estas actividades están inmersas en el plan de formación y capacitación anual.

Clima organizacional: Esta actividad de medición y su respectivo plan de acción se encuentra inmerso dentro del plan de bienestar social.

PLAN DE FORMACION Y CAPACITACION EJECUCION VIGENCIA 2021

Plan de Formación y Capacitación, conforme a la legislación vigente aplicable en el tema.

TABLA DE INDICADORES DE DESEMPEÑO - PIEDECUESTANA DE SERVICIOS PUBLICOS PRIMER SEMESTRE DE 2021 DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA TALENTO HUMANO							Código: GPI-SG.CDR01-103.F40 Versión: 0.0 Página 1 de 1
VIGENCIA: 2021							
Tipo De Indicador	Descripción Del Indicador	FORMULA	META%	FRECUENCIA	RESPONSABLE	SEGUMIENTO DICIEMBRE DE 2021 - % INDICADOR	Observación
Eficacia	Cumplimiento plan de capacitación	(Número Capacitaciones Realizadas / Capacitaciones programadas) * 100	90	mensual	Prof. Univ. Talento Humano	10*100/11=90.90%	En la vigencia 2021, se desarrollaron 10 Capacitaciones de la 11 programadas en el Plan de Capacitación, lo cual nos arroja un porcentaje del 90.90% de Cumplimiento de éste Programa, con base en un ajuste efectuado al mismo en razón de la dificultad para brindar Capacitaciones en temas específicos como el medio ambiente y alcantarillado de parte de la Corporación de Defensa de la Meseta DE Bucaramanga CDMB y del Acueducto Metropolitano de Bucaramanga; en este orden de ideas se realizó un ajuste sobre estos temas y se proyectaron para el próximo año.

PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS EJECUCION VIGENCIA 2021

La entidad cuenta con un Programa de Bienestar Social e Incentivos, conforme a la legislación aplicable en el tema.

ELABORÓ Profesional en Sistemas de Gestión	FECHA 10/02/2020	REVISÓ Director Administrativo y Financiero	FECHA 11/02/2020	APROBÓ Comité de Calidad	FECHA 24/02/2020
---	---------------------	--	---------------------	-----------------------------	---------------------

TABLA DE INDICADORES DE DESEMPEÑO - PIEDECUESTANA DE SERVICIOS PUBLICOS PRIMER SEMESTRE DE 2021 DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA TALENTO HUMANO							Código: GPI-SG.CDR01-103.F40
							Versión: 0.0
							Página 1 de 1
VIGENCIA: 2021							
Tipo De Indicador	Descripción Del Indicador	FORMULA	META%	FRECUENCIA	RESPONSABLE	SEGUMIENTO DICIEMBRE DE 2021 - % INDICADOR	Observación
Eficiencia	Cumplimiento del programa de bienestar social	(Número de actividades realizadas / total de actividades programadas) * 100	90	mensual	Prof. Univ. Talento Humano	$17*100/15=113,33\%$	Durante la vigencia 2021, se logró una eficiencia del 100% en el Cumplimiento del Programa de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos para los Empleados de la Empresa Piedecuestana de Servicios Públicos, teniendo en cuenta que se ejecutaron la totalidad de las 15 actividades programadas para este año, e inclusive se participaron en dos actividades más que no estaban contempladas como lo fueron la Exaltación al Personal Operativo el 11 de Diciembre y la Integración con la Alcaldía de Piedecuesta el 17 de Diciembre, lo cual nos arroja un cumplimiento del 113%. Todas las actividades se lograron realizar teniendo en cuenta las recomendaciones sobre el Covid 19 y gracias al Trabajo en Equipo de la Oficina de Talento Humano junto a la Dirección Administrativa y Financiera y la misma Gerencia.

Observaciones

La dimensión de talento humano implica que esta sea una de las dimensiones con más relevancia y proyección en la estructura de MIPG, se requiere por lo tanto una destinación de recursos específica que permita asegurar la ejecución y disponibilidad de recursos para el desarrollo e implementación de la política pública institucional.

2^a. Dimensión: Direccionamiento Estratégico y Planeación

Avances Plan de acción institucional

El plan de acción institucional integra las metas asociadas a los diferentes procesos, articulando en su ejecución los planes establecidos en el marco normativo vigente.

Esta ejecución cuenta con reportes semestrales realizados de manera conjunta por el área de calidad y la oficina de control interno, con el fin de identificar desviaciones y generar estrategias que permitan cumplir los objetivos institucionales definidos

ELABORÓ	FECHA	REVISÓ	FECHA	APROBÓ	FECHA
Profesional en Sistemas de Gestión	10/02/2020	Director Administrativo y Financiero	11/02/2020	Comité de Calidad	24/02/2020

TABLA DE INDICADORES DE DESEMPEÑO - PIEDECUESTANA DE SERVICIOS PÚBLICOS							Código: GPI-SG.CDR01-103
							Versión: 0.0
							Página 1 de 1
TIPO DE INDICADOR	DESCRIPCIÓN DEL INDICADOR	FORMULA	META%	FRECUENCIA	RESPONSABLE	SEGUIMIENTO DICIEMBRE 2021 - % INDICADOR	
6 Eficacia	Eficacia del Sistema de Gestión de Calidad	(Número indicadores cumplidos meta / Número total indicadores del SG) * 100	90	anual	Prof. Univ. SGC	60%	
7 Eficacia	Porcentaje de actividades cumplidas en recolección de basuras	(Número ejecutadas en recolección / Número programadas) * 100	90	mensual	Asv. Admin. Ases.	100%	
8 Eficacia	Porcentaje ejecución de tareas programadas (barrojo)	(Número total tareas ejecutadas / Número tareas programadas) * 100	90	mensual	Asv. Admin. Barrojo	100%	
9 Eficacia	Porcentaje de mantenimientos ejecutados (zonas verdes)	(Número de actividades de mantenimiento en zonas verdes ejecutadas / Número total de actividades programadas en mantenimiento) * 100	90	mensual	Asv. Admin. Macaneo	100%	
10 Eficacia	Cumplimiento del presupuesto de mantenimiento	(Presupuesto de mantenimiento ejecutado / Presupuesto total) * 100	80	mensual	Dir. Técnico y de Operaciones	100%	Se ejecutaron los contratos de mantenimiento en su totalidad.
11 Eficacia	Cumplimiento de inventario	(Número de inventarios realizados / Número total de inventarios programados) * 100	90	mensual	Departamento Administrativo y Financiero Recursos Fisicos	100%	Se realizó inventario general de la empresa
14 Eficacia	Porcentaje de carga en toma de muestras	(Carga aprobada / Carga límite permisible) * 100	80	mensual	Prof. Univ. Ambiental	100%	Este indicador cambia, se mide conforme a la revisión de los permisos de los proveedores de alcantarillado y su cumplimiento.
15 Eficacia	Porcentaje de ejecución de visitas hídricas	(Número de visitas ejecutadas / Número total visitas programadas) * 100	90	mensual	Prof. Univ. Ambiental	100%	Se realizaron las visitas a cumplir hidráulico necesario para la ejecución.
16 Eficacia	Porcentaje de jornadas ambientales ejecutadas	(Número jornadas ambientales ejecutadas / Número total jornadas ambientales planeadas) * 100	90	mensual	Prof. Univ. Ambiental	100%	Se planearon 30 jornadas en el año, las cuales se ejecutaron.
17 Eficacia	Porcentaje de conexiones cerradas corregidas	(Total de casas que realizan la conexión / Número total de casas detectadas con conexión errada) *	80	mensual	Prof. Univ. Ambiental	80%	Este indicador se basa en el seguimiento de conexiones e las arreglos a la condición ambiental esto pudo realizarse.
18 Eficacia	Gestión de PQR	(Número de PQR solucionadas / Total de PQR presentadas por los usuarios) * 100	100	mensual	Prof. Univ. Atención al Usuario	83%	De las 12000 PQR ingresadas solo 10000 tienen respuesta.
19 Eficacia	Cumplimiento de Publicaciones	Total de Publicaciones, boletines etc., hechas en el mes	100	mensual	Prof. Univ. Comunicaciones	100%	Se realizó el 100% de las publicaciones proyectadas.
20 Eficacia	Porcentaje de daños reparados alcanzado (mantenimientos correctivos)	(Número mantenimientos realizados / Total de mantenimientos solicitados) *100	80	mensual	Prof. Univ. Coordinador de Redes	100%	

Esta información se encuentra reportada en la página web.

Observaciones

Se debe asegurar el personal necesario área cumplir con el cumplimiento y ejecución de las acciones propuestas.

Se recomienda realizar la revisión y actualización de los indicadores formulados, asociadas a las metas institucionales.

De igual manera el proceso de seguimiento debe integrar la validación de registros y evidencias que permitan evaluar el nivel de avance y cumplimiento de las mismas fortaleciendo los roles de control interno.

3^a. Dimensión: Gestión con Valores para Resultados

Avances

En el proceso de implementación de la dimensión de talento humano de del MIPG se tiene adoptado el Código de integridad de la entidad, estableciendo los valores de la Piedecuestana de Servicio Públicos E.S.P y su compromiso en la materialización de los mismos.

Observaciones

Se identifica un limitado avance en el cumplimiento de esta dimensión, se deben asegurar la planeación y ejecución de un plan de acción que integre todos los requisitos del marco normativo, de manera especial lo definido para el código de Integridad.

4^a. DIMENSIÓN: EVALUACIÓN DE RESULTADOS

ELABORÓ	FECHA	REVISÓ	FECHA	APROBÓ	FECHA
Profesional en Sistemas de Gestión	10/02/2020	Director Administrativo y Financiero	11/02/2020	Comité de Calidad	24/02/2020



(037) 655 0058 Ext. 109

servicioalcliente@piedecuestanaesp.gov.co

[@Piedecuestana_](https://twitter.com/Piedecuestana_) [@PiedecuestanaESP](https://facebook.com/PiedecuestanaESP) [@Piedecuestana_ESP](https://instagram.com/Piedecuestana_ESP)

Atención:
Lunes a Viernes
7:30 am a 11:30 am
1:30 pm a 5:30 pm
Cra 8 # 12-28 Barrio la Candelaria
Sede Administrativa

Avances

Desde el SIGC, se tienen definidos herramientas de medición asociados a la ejecución y seguimiento del Plan de acción institucional.

1	2	3	4	TABLA DE INDICADORES DE DESEMPEÑO - PIEDECUESTANA DE SERVICIOS PÚBLICOS	Código: GPI-SG.CDR01-103
5	6	7	8	VIGENCIA: 2021	Versión: 0.0
9	10	11	12	13	Página 1 de 1
TIPO DE INDICADOR	DESCRIPCIÓN DEL INDICADOR	FORMULA	META%	FRECUENCIA	RESPONSABLE
Eficacia	Eficacia del Sistema de Gestión de Calidad	(Número Indicadores cumplen meta / Número total indicadores del SIGC) * 100	90	anual	Prof. Univ. SIGC
Eficacia	porcentaje de actividades cumplidas en recolección de basuras	(Número ejecutadas en recolección / Número total programadas) * 100	90	mensual	Aux. Adm. Ases.
Eficacia	Porcentaje ejecución de rutas programadas (básico)	(Número total rutas ejecutadas / Número total rutas programadas) * 100	90	mensual	Aux. Adm. Barrio
Eficacia	Porcentaje de mantenimientos ejecutados (zonas verdes)	(Número de actividades de mantenimiento y ejecución de zonas verdes ejecutadas / Número total de actividades programadas) * 100	90	mensual	Aux. Adm. Hacienda
Eficacia	Cumplimiento del presupuesto de mantenimiento	(Presupuesto de mantenimiento ejecutado / Presupuesto total) * 100	80	mensual	Dir. Técnico y de Operaciones
Eficacia	Cumplimiento de inventarios	(Número de inventarios realizados / Número total de inventarios programados) * 100	90	mensual	Dirección Administrativa y Financiera Recursos Fisicos
Eficacia	Porcentaje de carga en torno de muestras	(Carga aportada / Carga límite permisible) * 100	80	mensual	Prof. Univ. Ambiental
Eficacia	Porcentaje de ejecución de visitas hidráulicas	(Número de visitas ejecutadas / Número total visitas programadas) * 100	90	mensual	Prof. Univ. Ambiental
Eficacia	Porcentaje de jornadas ambientales ejecutadas	(Número jornadas ambientales ejecutadas / Número total jornadas ambientales planeadas) * 100	90	mensual	Prof. Univ. Ambiental
Eficacia	Porcentaje de conexiones cerradas corregidas	(Total de casos que realizan la corrección / Número total de casos detectados con conexión errada) * 100	80	mensual	Prof. Univ. Ambiental
Eficacia	Gestión de PQI	(Número de PQI solucionadas / Total de PQI presentadas por los usuarios) * 100	100	mensual	Prof. Univ. Atención al Usuario
Eficacia	Cumplimiento de Publicaciones	Total de Publicaciones, boletines etc., hechas en el mes	100	mensual	Prof. Univ. Comunicaciones
Eficacia	Porcentaje de defios reparados alentillado (mantenimientos correctos)	(Número mantenimientos realizados / Total de mantenimientos solicitados) * 100	80	mensual	Prof. Univ. Coordinador de Redes

MAPA DE RIESGOS (GESTIÓN)

De igual manera se formularon y aprobaron los **mapas de riesgo** para todos los procesos. A los cuales se realizaron los respectivos seguimientos por la Oficina de Control Interno. Se identificaron para los procesos de la institución una totalidad de 149 riesgos, a los cuales se les formularon las respectivas acciones para la mitigación y control de ellos mismos.

1	2	3	4	5	MAPA DE RIESGOS PIEDECUESTANA DE SERVICIOS PÚBLICOS									
					VALORACIÓN DEL RIESGO			EVALUACIÓN AL RIESGO			CALIFICACIÓN DEL RIESGO			
					6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
MACROPROCESO	PROCESO	ÁREA ACTIVIDAD	FACTOR / FUENTE DE RIESGO	CAUSAS	RIESGOS	PROBABILIDAD	IMPACTO	CAUFIACIÓN DEL RIESGO	NIVEL DE RIESGO (P14)	RESULTADO	Planes de Acción	Responsable	Fecha Inicio	
ESTRÁTICO	GERENCIA	GERENCIA GENERAL	Pérdida de Confidencialidad/ tecnológico	*Divulgación no autorizada de *Colaboradores que divultan la información	* Deterioro del clima laboral de la Entidad * Filtración de la información confidencial de la empresa a terceros mal intencionados	1 Inevitable 2 Remoto 3 Facil	4 Probable 5 Muy probable	1 Inapropiante 2 Bajo 3 Medio 4 Alto 5 Muy Alto	12	ADMISIVO	Capacitación en seguridad de la información y hacer seguimiento de implementación del compromiso. Integración con la información que se trabaja en gerencia. Mantener Políticas de confidencialidad.	Oficina de Sistemas - Sec. Gerencia	may-20	
ESTRÁTICO	GERENCIA	GERENCIA GENERAL	Poco interés en los diversos temas que competen a la empresa	* Inadecuada representación de la empresa en eventos * Inasistencia a eventos, reuniones, comités y demás	* Pérdida de credibilidad * Falta de legitimidad	2	3	4	8	ADMISIVO	Verificar el contenido de la información para la asistencia a reuniones o eventos requeridos a la gerencia. Mantener una agenda. Mantener control de la agenda o designar algún representante	Direc. de Procesos - Sec. Gerencia	may-20	
ESTRÁTICO	GERENCIA	GERENCIA GENERAL	Fuentes de información- Asesores	* Información incompleta, impresión entregada o inapropiada * Pérdida de algún documento	* Mala toma de decisiones * Decisiones no acertadas	2	3	4	8	ADMISIVO	Hacer la revisión constante de la información y conformarla con los asesores y Directivos. Revisar continuamente la correspondencia.	Sec. Gerencia	may-20	
ESTRÁTICO	GERENCIA	GERENCIA GENERAL	Estratégico: Liderazgo y Trabajo en equipo.	Falta autoridad	Pérdida del control de la organización e manipulación entre miembros	3	4	5	12	ADMISIVO	Mantenerse involucrado en con el desempeño de las áreas de la empresa. Contar con el apoyo de los Directivos en la toma de decisiones	Gerente - Directores de Procesos	may-20	

Observaciones

Al realizar el seguimiento y evaluación de los riesgos formulados se identifican situaciones como

- Acciones de ejecución en vigencia 2020, 2021 en varios de ellos riesgos identificados.
- No se formularon los riesgos de acuerdo a la metodología de administración del riesgo vigencia 2020 emitida por el DAFF.

ELABORÓ	FECHA	REVISÓ	APROBÓ	FECHA
Profesional en Sistemas de Gestión	10/02/2020	Director Administrativo y Financiero	Comité de Calidad	24/02/2020

5^a Dimensión: Información y Comunicación

Avances

Actualmente se han iniciado mesas de trabajos y formulación de algunos planes y acciones asociados a los requerimientos normativos asociados a esta dimensión.

1. Datos Abiertos: marco normativo de referencia a cumplir La Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública Nacional (Ley 1712 de 2014), que establece procedimientos para garantizar el derecho de acceso a la información pública, y el Decreto de Gobierno en Línea (Incluido en el Decreto único Reglamentario del sector TIC - 1078 de 2015).
2. Directrices de Usabilidad: marco de referencia para el cumplimiento: Directrices de usabilidad para sitios web del Estado colombiano. Programa Gobierno en línea. Manual para la implementación del decreto 1151.
3. Arquitectura Empresarial y demás componentes asociados que buscan habilitar las estrategias de TIC para servicios, TIC para la gestión, TIC para el gobierno abierto y para la Seguridad y la privacidad.: marco de referencia Lineamientos del Marco de Referencia de Arquitectura Empresarial para la Gestión de TI.
4. Adopción de IPv6: marco de referencia Protocolo de Internet versión 6 MINTICS.
5. Estrategia para el uso y apropiación de TI
6. Diagnóstico de seguridad de la información.
7. Gestión de activos de seguridad de la información.
8. Plan de tratamiento de riesgos de seguridad de la información.
9. Plan operacional de seguridad de la información.
10. Plan de seguimiento y evaluación a la implementación de seguridad de la información.

Observaciones

En la vigencia 2021 no se reportó en la plataforma de la Procuraduría General de la Nación el ÍNDICE DE TRANSPARENCIA Y ACCESO A LA INFORMACIÓN ITA ni avances en la gestión de información necesaria para cumplir con los requisitos establecidos (referente al año 2020), que evalúa el nivel de cumplimiento de la Ley 1712 de 2014, desde la oficina de control interno.

6^a Dimensión: Gestión del Conocimiento y la Innovación

Avances

ELABORÓ	FECHA	REVISÓ	FECHA	APROBÓ	FECHA
Profesional en Sistemas de Gestión	10/02/2020	Director Administrativo y Financiero	11/02/2020	Comité de Calidad	24/02/2020

Dentro del área de gestión del conocimiento que busca asegurar que el know how de las diferentes áreas ante situaciones adversas o de cambio se mantenga en la institución sin alterar su funcionamiento, y generar estrategias que fortalezcan la continuidad del servicio en diferentes escenarios.

Se debe generar un programa de gestión del conocimiento liderado por talento humano para las diferentes etapas de la vida del servidor público, Selección, ingreso, vinculación, vida laboral, retiro.

Observaciones

No se cuenta con un programa que articule las diferentes acciones desarrolladas por las áreas, permitiendo una integralidad operativa y funcional en referencia al conocimiento y gestión de la entidad.

Se debe iniciar el proceso en referencia a la estructuración de políticas y lineamientos orientados a GESTION DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACION de conformidad con la orientación de MIPG.

7^a. Dimensión: Control Interno

Avances

La oficina de control interno en el ejercicio de los roles definidos ha adelantado las acciones programadas en su plan de acción y programa de auditoria para la vigencia. De manera general se han desarrollado.

1. SEGUIMIENTOS

Ejecución de plan de acción institucional.

Formulación y ejecución de acciones definidas en los mapas de riesgo de todos los procesos de la entidad.

Ejecución de acciones de los planes de mejoramiento suscritos por las diferentes áreas con los entes de control.

Verificación de los reportes y seguimiento a la información reportada en referencia a indicadores de gestión.

Seguimiento a la ejecución de las acciones del plan Anticorrupción y de atención al ciudadano vigencia 2021.

SEGUIMIENTOS A PLANES DE MEJORAMIENTO

Se realiza la ejecución del plan de acción y programa anual de auditorias establecido para la oficina de control interno en cumplimiento de sus roles.

ELABORÓ	FECHA	REVISÓ	FECHA	APROBÓ	FECHA
Profesional en Sistemas de Gestión	10/02/2020	Director Administrativo y Financiero	11/02/2020	Comité de Calidad	24/02/2020

CRITERIOS: Requisitos de los procedimiento o normas aplicables según corresponda																						
RECURSOS: Humanos, Tecnológicos, Fisicos, , Información,inspeccion																						
FECHA DE ACTUALIZACION: MARZO 31 /2021																						
DOCUMENTOS DE REFERENCIA: Normatividad, Informes anteriores, Planes de mejoramiento, Mapa de Riesgos Plan Anticorrupcion,Plan de Accion, Mapa de Riesgos.																						
TITULO DE LA AUDITORIA	PROCESOS	Estrategic o	Misional	Apoyo	Evaluacion y control	COORDINADOR	AUDITORIA	EQUPO AUDITOR	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE	COORDINADOR AUDITORIA / EQUIPO AUDITOR	RESPONSABLE
AUDITORIA A PROCESOS																						
AUDITORIA TESORERIA									X		X	X	X									
AUDITORIA DE CONTABILIDAD										X												
AUDITORIA DE TALENTO HUMANO											X											
AUDITORIA PTAR EL SANTUARIO Y PTAR LA DIVA PROCESOS										X												
AUDITORIA PORO									X													
AUDITORIA DE ALMACEN										X												
AUDITORIA DE CONTROL Y PERDIDAS										X												
AUDITORIA DE PRESUPUESTO											X											
AUDITORIA CARTERA												X										
AUDITORIA DE FACTURACION												X										
AUDITORIA DE CONTROL INTERNO DISCIPLINARIO													X									
AUDITORIA CONTRACION												X										
AUDITORIA SISTEMAS DE GESTION														X								
AUDITORIAS ESPECIALES															X							
AUDITORIA GESTION DOCUMENTAL ARCHIVO																						
AUDITORIA TUTELAS SILENCIOS ADMINISTRATIVOS																						
SEGUIMIENTOS																						
SEGUIMIENTOS A MATRICULAS										X												
SEGUIMIENTOS A SECOP										X		X			X			X	X			
SEGUIMIENTO UNICO A LA GESTION DEL SISTEMA DE INFORMACION DEL EMPLEO PUBLICO											X	X	X	X	X	X	X	X	X			
SEGUIMIENTOS CORRESPONDENCIA RADICADA EN VENTANILLA UNICA (MENSUAL)										X	X	X	X	X	X	X	X	X	X			
SEGUIMIENTOS MAPA DE RIESGOS INSTITUCIONAL										X		X			X							
SEGUIMIENTOS PLANES DE MIPG										X					X							
SEGUIMIENTO PGR															X							

AUDITORIA INTERNA DE CALIDAD,

La auditoría de calidad se realiza a los procesos certificados y a los demás procesos se gestiona desde la oficina de control interno.

Observaciones

El mantener el personal de apoyo al SGC de calidad así, como los enlaces de cada uno de los procesos, evita retrocesos y asegura la continuidad del negocio. Se observa muchas limitantes en los periodos donde no hay contratistas, poniendo en riesgo el sistema.

FORTALEZAS

CERTIFICACION - SISTEMA DE GESTION DE CALIDAD NORMA ISO9001:2015

Se logró mantener la certificación del Sistema de Gestión de Calidad bajo los criterios de la norma ISO9001:2015 por un año más, se espera para la vigencia 2022 la recertificación de los procesos.



ELABORÓ Profesional en Sistemas de Gestión	FECHA 10/02/2020	REVISÓ Director Administrativo y Financiero	FECHA 11/02/2020	APROBÓ Comité de Calidad	FECHA 24/02/2020
---	----------------------------	--	----------------------------	------------------------------------	----------------------------

RECOMENDACIONES

Operativizar y articular mesas de trabajo enfocado en el desarrollo, ejecución y cumplimiento de las políticas que integran MIPG.

Realizar seguimiento a los planes de mejoramiento suscritos con los entes de control a nivel interno y externo.

Priorizar el desarrollo de estrategias de cumplimiento frente a la Ley de transparencia y acceso a la información y su reporte en la plataforma que habilite la Procuraduría para el reporte del ITA.

Establecer un responsable para el desarrollo de los componentes y políticas asociadas a TICS.

Asegurar la formulación del mapa de riesgos de la gestión con el cumplimiento del desarrollo de la Metodología de administración del riesgo del DAFFP en su última versión.

ADRIANA MILENA SANABRIA HERNANDEZ

Jefe Oficina de Control Interno
Empresa Piedecuestana de Servicios E.S.P

ELABORÓ	FECHA	REVISÓ	FECHA	APROBÓ	FECHA
Profesional en Sistemas de Gestión	10/02/2020	Director Administrativo y Financiero	11/02/2020	Comité de Calidad	24/02/2020