



INFORME PORMENORIZADO DEL ESTADO DE CONTROL INTERNO DEL SISTEMA ESTRATÉGICO DE TRANSPORTE PÚBLICO DE SANTA MARTA S.A.S.

**TRANSFORMAMOS la Ciudad del Buen vivir
con OBRAS que impactan
POSITIVAMENTE**



PERÍODO DEL INFORME:
**01 DE JULIO AL 31 DE OCTUBRE
DEL 2017**

**MILENIS GONZÁLEZ
JIMÉNEZ
JEFE DE CONTROL INTERNO**

7 DE NOVIEMBRE DE 2017



INFORME PORMENORIZADO DE CONTROL INTERNO DEL SISTEMA ESTRATÉGICO DE TRANSPORTE PÚBLICO DE SANTA MARTA S.A.S.

La Oficina de Control Interno del Sistema Estratégico de Transporte Público de Santa Marta, en cumplimiento a las disposiciones contenidas en la Ley 1474 de 2011, artículo 9° Reportes del responsable de control interno, que establece:

“(...)El jefe de la Unidad de la Oficina de Control Interno deberá publicar cada cuatro (4) meses en la página web de la entidad, un informe pormenorizado del estado del control interno de dicha entidad, so pena de incurrir en falta disciplinaria grave.(...)”

Presenta el informe sobre el estado del control interno en la entidad, correspondiente al período entre el julio a octubre de 2017, documento mediante el cual se exponen los aspectos más representativos de los diferentes elementos del Modelo Estandar de Control Interno MECI 2014 que se encuentran en pro ceso de fortalecimiento.

1. MÓDULO DE CONTROL DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN

Componentes y elementos que permiten asegurar razonablemente que durante la planeación y la ejecución se tienen los controles necesarios para su realización.

COMPONENTES

Talento Humano — Direccionamiento Estratégico — Administración del Riesgo

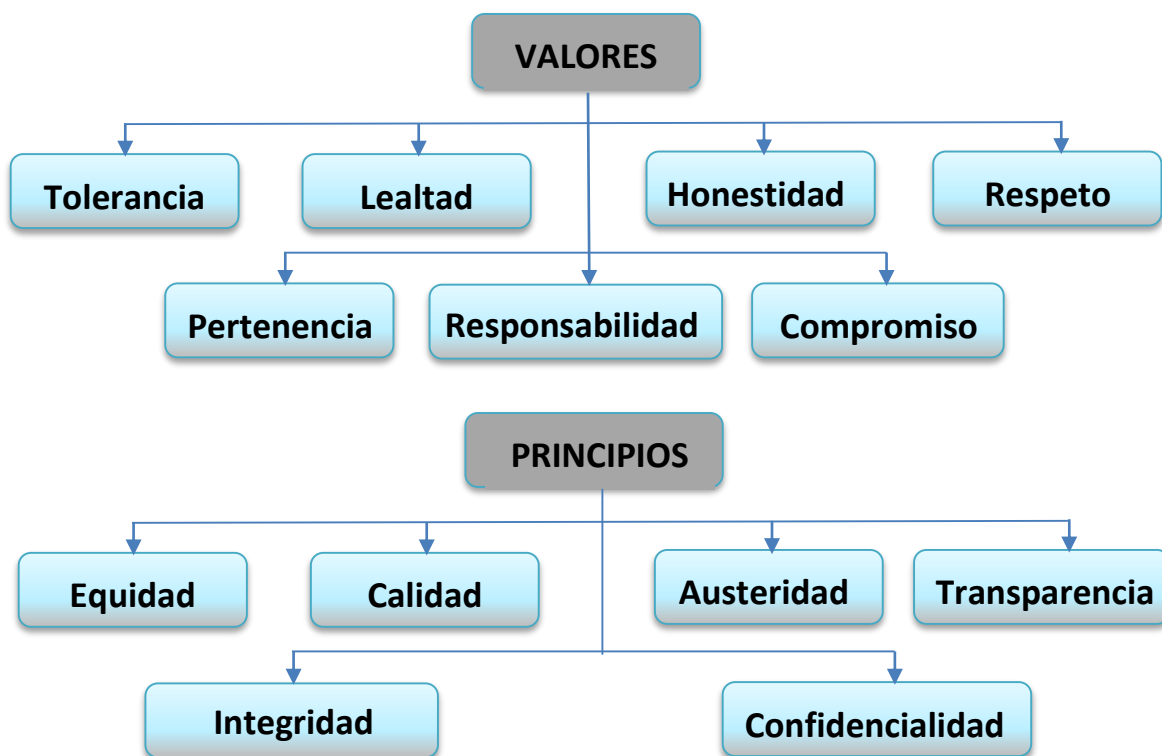
1.1 TALENTO HUMANO

1.1.1 Componente Acuerdos, Compromisos y Protocolos Éticos

El SETP Santa Marta S.A.S., mediante **Resolución 116 del 16 de diciembre de 2014**, adoptó el EGE-MA-02 Manual de Calidad, documento que cuenta con los principios y valores de la entidad, además a través de la **Resolución 099 del 20 de noviembre del 2014**, adoptó el EGE-MA-01 Código de Buen Gobierno.

De acuerdo a la información revisada a continuación se reconocen los siguientes valores y principios de la entidad:

UNIDOS POR EL CAMBIO, SANTA MARTA – CIUDAD DEL BUEN VIVIR



La entidad no cuenta con un Código de Ética, por lo que se recomienda la creación y socialización del documento con el fin de fomentar en los servidores un sentido de pertenencia, una cultura organizacional en torno a una gestión ética, eficiente y eficaz que proyecte su compromiso con la rectitud y la transparencia, como gestores y ejecutores de lo público, contribuyendo al fortalecimiento continuo del clima laboral.

1.1.2 Componente Talento Humano

1.1.2.1 Manual de Funciones, competencias y requisitos

A través de los Estatutos de constitución de la Sociedad SETP Santa Marta S.A.S., las funciones de la Gerencia y Secretaria Genreal se encuentran descritas en él. Las funciones del responsable de la Oficina de Control Interno se encuentran estipuladas por la Ley 87 de 1993 en su Art. 12.

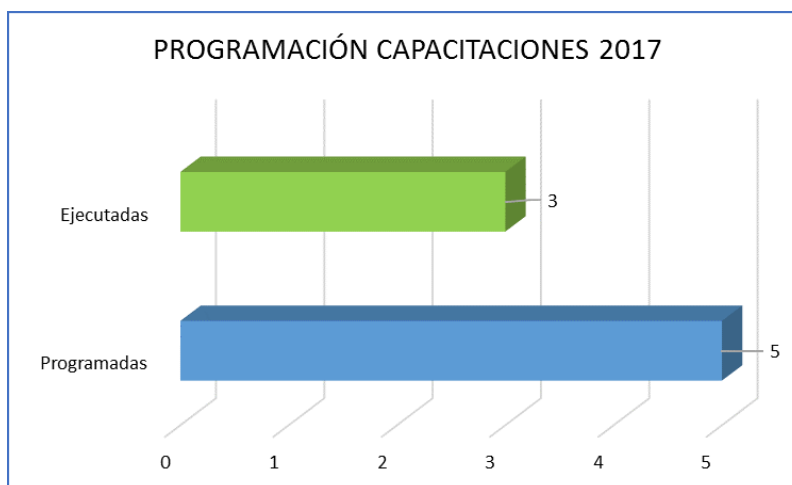
UNIDOS POR EL CAMBIO, SANTA MARTA – CIUDAD DEL BUEN VIVIR

1.1.2.2 Plan Institucional de Capacitación PIC

De acuerdo a la información suministrada por el responsable del proceso Gestión del Talento Humano, para la vigencia 2017, el plan de capacitaciones tuvo un porcentaje de cumplimiento del 60%, logrando capacitar a 3 funcionarios públicos (Gerencia, Secretaria General y Jefe de Control Interno) de la entidad.

PROGRAMA DE CAPACITACIÓN		
DIRIGIDO A:	OBJETIVO CAPACITACIÓN	EJECUTADA
Gerencia	Actualización en los nuevos retos y reformas para Gerentes, Directores y Equipos de Alto Desempeño	Si
Secretaria General	*Actualización de los procesos de supervisión, interventoría y liquidación de contratos.	Si
	Contratación Pública y uso del SECOP II	No
Jefe de Control Interno	Actualización de la metodología de auditoria interna basada en riesgos.	Si
	Fortalecimiento del procedimiento de indicadores de medición.	No

* La capacitación recibida por la Secretaria General fue socializada a personal interesado en el tema como Supervisores, Interventores y Contratistas SETP, se anexa al presente informe las hojas de asistencia.



Fuente: PIC – SETP Santa Marta

UNIDOS POR EL CAMBIO, SANTA MARTA – CIUDAD DEL BUEN VIVIR

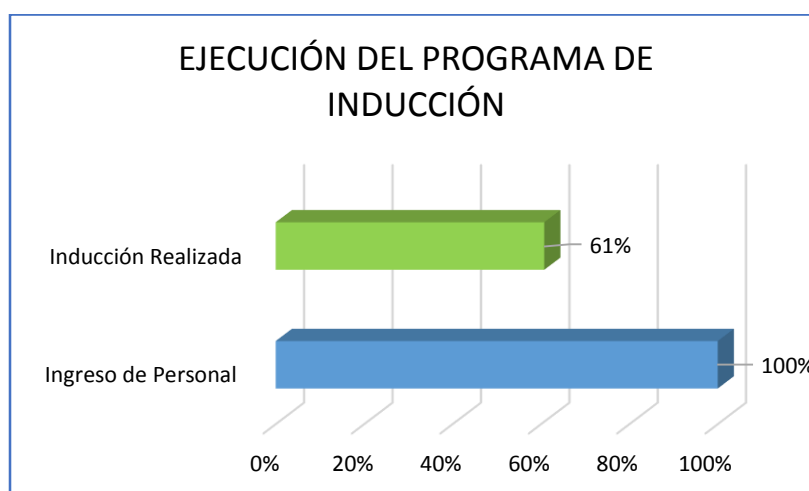
Según lo estipulado en el presupuesto de la vigencia 2017 en el rubro 21020205-01 Capacitación Bienestar Laboral por valor de \$30.000.000 M/L (Treinta Millones de Pesos), la ejecución presupuestal destinada al programa de capacitación se vio representada en un 7%, correspondiente a \$2.088.450 M/L (Dos Millones ochenta y ocho mil cuatrocientos cincuenta pesos); lo que evidencia la no ejecución del 93% de lo presupuestado para dicho rubro.

Se recomienda plantear estrategias para la vigencia 2018 que logren una coordinación entre lo presupuestado y la planificación en el programa de Capacitación de la entidad, con el fin de contribuir al fortalecimiento organizativo y responder a la necesidad de generar capacidades a los servidores públicos.

No se evidencia la realización de una evaluación al Plan Institucional de Capacitación y Formación, tal como se estipula en el ATH-MA-02 Manual Institucional de Capacitación. Por lo anterior se recomienda que el responsable de Talento Humano realice la evaluación respectiva para la vigencia 2017 y presente informe a la Gerencia.

1.1.2.3 Programa de Inducción y Reinducción

De acuerdo al Programa de Inducción remitido por el responsable de Talento Humano, en la vigencia 2017 a la fecha, ingresaron por primera vez a la entidad 28 contratistas; de los cuales se evidencia constancia del proceso de Inducción a través de hojas de asistencia y fotografías de 17 de ellos, representado en un 61%.



UNIDOS POR EL CAMBIO, SANTA MARTA – CIUDAD DEL BUEN VIVIR

Se recomienda fortalecer el proceso de Inducción de personal nuevo que ingrese a la entidad, de acuerdo a las bases establecidas por el proceso de Talento Humano.

Dentro del proceso de Reinducción no se evidencia realización de actividades que soporten la ejecución del mismo. Se recomienda realizar este proceso de acuerdo a los cambios organizacionales, técnicos y/o normativos que existan; teniendo en cuenta que existe personal con más de tres años de permanencia en la entidad.

1.1.2.4 Programa de Bienestar Social

En el programa de Bienestar implementando por Talento Humano se evidenciaron las siguientes actividades:

- Reuniones de Bienestar
- Celebración de cumpleaños
- Celebración Día de la Madre
- Celebración de Amor y Amistad
- Información de eventos de Caja de Compensación
- Pausas Activas
- Jornada de Bienestar

Sin embargo, no existe un procedimiento o manual documentado donde se describan las actividades enmarcadas dentro del Programa de Bienestar; por tanto se recomienda la creación de dicha política de acuerdo a las normatividad establecida.

1.1.2.5 Sistema de Evaluación de Desempeño

Teniendo en cuenta el **Acuerdo 816 del 13 de julio 2016** de la Comisión Nacional del Servicio Civil, “Por el cual se establecen los criterios y se definen los lineamientos para desarrollar los Sistemas Propios de Evaluación del Desempeño Laboral.”, se concluye que el proceso de Evaluación de desempeño en la administración pública solo es para funcionarios con tipo de vinculación CA Carrera Administrativa o en su defecto en periodo de prueba y no para funcionarios de LN Libre Nombramiento, tal como se presenta en la entidad.

1.1.2.7 Otros Aspectos

Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo – SG SST

UNIDOS POR EL CAMBIO, SANTA MARTA – CIUDAD DEL BUEN VIVIR

En cumplimiento del Decreto 1443 de 2014 que estableció la obligatoriedad de implementar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo - compilado por el Decreto 1072 de 2015, la Gerencia realizó la contratación de un especialista en Salud Ocupacional con licencia activa para el cumplimiento del presente Decreto. Se realizó una socialización con el personal de la entidad, en la cual se informó el proceso del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo, además se realizó la encuesta de morbilidad sentida, articulando este proceso con los exámenes preocupacionales de ingreso de cada colaborador.

A la fecha se cuenta con el **ATH-MA- 03 Manual de Seguridad y Salud en el Trabajo versión 1.0**, Matriz de Riesgo y se designó a un colaborador como vigia del Sistema de Seguridad y Salud en el trabajo. Actualmente se esta coordinando con la ARL SURA la evaluación de los estándares mínimos, con el fin de obtener el plan de trabajo del sistema para la vigencia 2018.

1.2 DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO

1.2.1 Planes, Programas y Proyectos

El SETP Santa Marta formuló el plan de acción vigencia 2017, con base en los lineamientos establecidos en el Plan de Desarrollo Distrital: “Unidos por el cambio: Santa Marta ciudad del buen vivir 2016-2019”; dentro del cual se establecieron los objetivos estratégicos para dar cumplimiento a las metas trazadas para la vigencia.

Para la evaluación del cumplimiento de las actividades descritas en el Plan de Acción 2017, la Oficina de Control interno realiza seguimiento de manera Bimestral, donde cada responsable de proceso entrega su % de cumplimiento a las actividades, se presenta un informe con los resultados a la Gerencia y posteriormente se realiza reunión con los responsables para la socialización del mismo.

A la fecha el SETP lleva un 68% de avance al cumplimiento al plan de Acción vigencia 2017.

UNIDOS POR EL CAMBIO, SANTA MARTA – CIUDAD DEL BUEN VIVIR

1.3 ADMINISTRACIÓN DEL RIESGO

Para la vigencia se diseñó el **Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano PAAC 2017**, de acuerdo con el Decreto 124 del 26 de enero de 2016 y las directrices establecidas en el documento *Estrategias para la construcción del Plan Anticorrupción y Atención Ciudadana versión 2- 2015*. Dicho Plan se puede encontrar en la página web de la entidad, en el siguiente link: http://www.setpsantamarta.gov.co/web/files/PLAN_ANTICORRUPCION_2017.pdf

Además del Mapa de Riesgos Institucional vigencia 2017, que se encuentra en el siguiente link: http://www.setpsantamarta.gov.co/web/files/EVCG-FO-07_Mapa_de_Riesgo_Institucional_2017.pdf.

El seguimiento y revisión del **Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano PAAC 2017**, se evidenciará en los Informes que realiza la Oficina de Control Interno de manera Cuatrimestral según lo especifica el Decreto 2641 del 17 de diciembre de 2012 y Decreto 124 de 2016, además de la evaluación de las actividades de mitigación de riesgos, dentro de las auditorías internas realizadas por la oficina de Control Interno.

2. MÓDULO DE CONTROL DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

Considera aspectos que permiten valorar la efectividad del control interno; la eficiencia, eficacia y efectividad de los procesos; el nivel de ejecución de los planes, programas y proyectos; y los resultados de la gestión.

COMPONENTES

Autoevaluación Institucional - Autoevaluación del Control y Gestión - Auditoría Interna y Planes de Mejoramiento.

2.1 AUTOEVALUACIÓN INSTITUCIONAL

Desde la Gerencia y la Oficina de Control Interno la autoevaluación institucional se desarrolla a través de la evaluación del EGE-FO-04 Formato de Plan de Acción, donde se evidencia el % de cumplimiento de cada una de las metas establecidas por procesos para el proyecto SETP Santa Marta en el año 2017, igualmente se realizarán autoevaluaciones por medio de reuniones periódicas con líderes procesos y personal encargado.

UNIDOS POR EL CAMBIO, SANTA MARTA – CIUDAD DEL BUEN VIVIR

2.2 AUDITORIA INTERNA

El Sistema de Control Interno, mediante el EVCG-FO-01 Programa Anual de Auditorías Internas y el Plan de Auditoria con vigencia 2017, establece los procesos a auditar y la metodología, dentro de este marco se registran 7 procesos: Gestión Predial y Reasentamiento, Gestión Financiera , Gestión Jurídica y Contratación, Gestión Técnica, Gestión de Comunicación e Información, Gestión Documental y Gestión de Talento Humano.

Objetivo del Programa de Auditoria Interna:

Presentar la programación de las Auditorias Internas de Control Interno logrando verificar el buen desempeño de los procesos en el Sistema Estratégico de Transporte Público de Santa Marta S.A.S. según los requisitos de norma, procedimientos internos y políticas institucionales, con el fin de detectar desviaciones y riesgos y formular recomendaciones de ajuste al mejoramiento de los mismos.

Alcance del Programa de Auditoria Interna:

El presente programa de auditoría contiene la planeación de las auditorías regulares de control interno que se realizará en la entidad durante el año 2017.

Durante el periodo de informe la Oficina de Control Interno realizó Auditoria Interna al proceso de Gestión Financiera, de la cual se presenta informe a la Gerencia para la toma de acciones correctivas y preventivas.

2.3 PLANES DE MEJORAMIENTO

La Oficina de Control Interno, se encuentra monitoreando los Planes de Mejoramiento suscritos de acuerdo a la auditoria externa de control por parte del BID y aquellos de los resultados de los planes de acción e informes emitidos por Control Interno. Estos planes de acuerdo a los productos de auditoras internas e informes de CI se solicitan solo de ser necesario.

- ✓ Plan de mejoramiento de acuerdo a las observaciones u oportunidades de mejora - Auditoria Externa - ERNST & YOUNG AUDIT S.A.S. – Vigencia 2016.

UNIDOS POR EL CAMBIO, SANTA MARTA – CIUDAD DEL BUEN VIVIR

- ✓ Plan de mejoramiento de acuerdo a las observaciones u oportunidades de mejora - Auditoria Interna – vigencia 2017.
- ✓ Planes de Mejoramiento resultado de auditorias internas de Control Interno.

3. EJE TRANSVERSAL: INFORMACION Y COMUNICACIÓN

Vincula a la entidad con su entorno, facilita la ejecución de sus operaciones internas y la participación directa del usuario

INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN

El Sistema Estratégico de Transporte Público de Santa Marta tiene identificados los mecanismos de recolección de información externa, los cuales se encuentran caracterizados por el Proceso de Comunicación e Información y demás que intervienen directamente con los usuarios:

1. MGPR-FO-04 Formato de Atención al Público PQR V 2.0
2. Pagina Web (Link Deja un Mensaje)
3. Línea Telefonica 4317777
4. Buzón de Sugerencias, Quejas y Reclamos
5. Atención Presencial - Sistema para el registro y gestión de correspondencia
6. Correo Electronico Institucional: info@setpsantamarta.gov.co

De acuerdo a lo anterior, la Oficina de Control Interno presenta durante el período evaluado el I Informe de Seguimiento y Evaluación a la Atención de Peticiones, quejas, reclamos y sugerencias 2017, recibidas en el setp, el cual se puede consultar a partir del mes de julio en la pagina web de la entidad.

Se fortaleció el proceso de Comunicación e información a través de las siguientes actividades:

- ✓ Implementación del Plan de comunicación que incluye las estrategias de comunicación internas y externas y sus canales de información.
- ✓ Se trabajó en campañas informativas a través de redes sociales, página web, reuniones en instituciones educativas, etc.

Además la entidad viene ajustando sus canales de comunicación e información pública, atendiendo la Ley 1712 del 6 de marzo de 2014 o “Ley de Transparencia y del Derecho de Acceso a la Información Pública Nacional” y de su Decreto

UNIDOS POR EL CAMBIO, SANTA MARTA – CIUDAD DEL BUEN VIVIR

Reglamentario No. 103 de 2015.

RECOMENDACIONES

A continuación se efectúan recomendaciones, las cuales deben ser tenidas en cuenta para el mejoramiento continuo:

- Creación y socialización del Código de Ética con el fin de fomentar en los servidores un sentido de pertenencia, una cultura organizacional en torno a una gestión ética, eficiente y eficaz que proyecte su compromiso con la rectitud y la transparencia, como gestores y ejecutores de lo público, contribuyendo al fortalecimiento continuo del clima laboral.
- Plantear estrategias para la vigencia 2018 que logren una coordinación entre lo presupuestado y la planificación en el programa de Capacitación de la entidad, con el fin de contribuir al fortalecimiento organizativo y responder a la necesidad de generar capacidades a los servidores públicos.
- Creación de un procedimiento o manual documentado donde se describan las actividades enmarcadas dentro del Programa de Bienestar.
- A través del proceso de Comunicación e Información se debe promover el uso del Buzón de Sugerencias, Quejas y reclamos.
- Exhibir a través de carteleras, página web y otros medios de comunicación la misión, visión, valores y principios de la entidad.

MILENIS GONZÁLEZ JIMÉNEZ
Jefe de Control Interno

UNIDOS POR EL CAMBIO, SANTA MARTA – CIUDAD DEL BUEN VIVIR