



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 MARZO D AL 30 DE JUNIO
DEL 2017**

**MILENIS GONZÁLEZ
JIMÉNEZ
JEFE DE CONTROL INTERNO**

7 DE JULIO 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 noviembre de 2016 a febrero 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

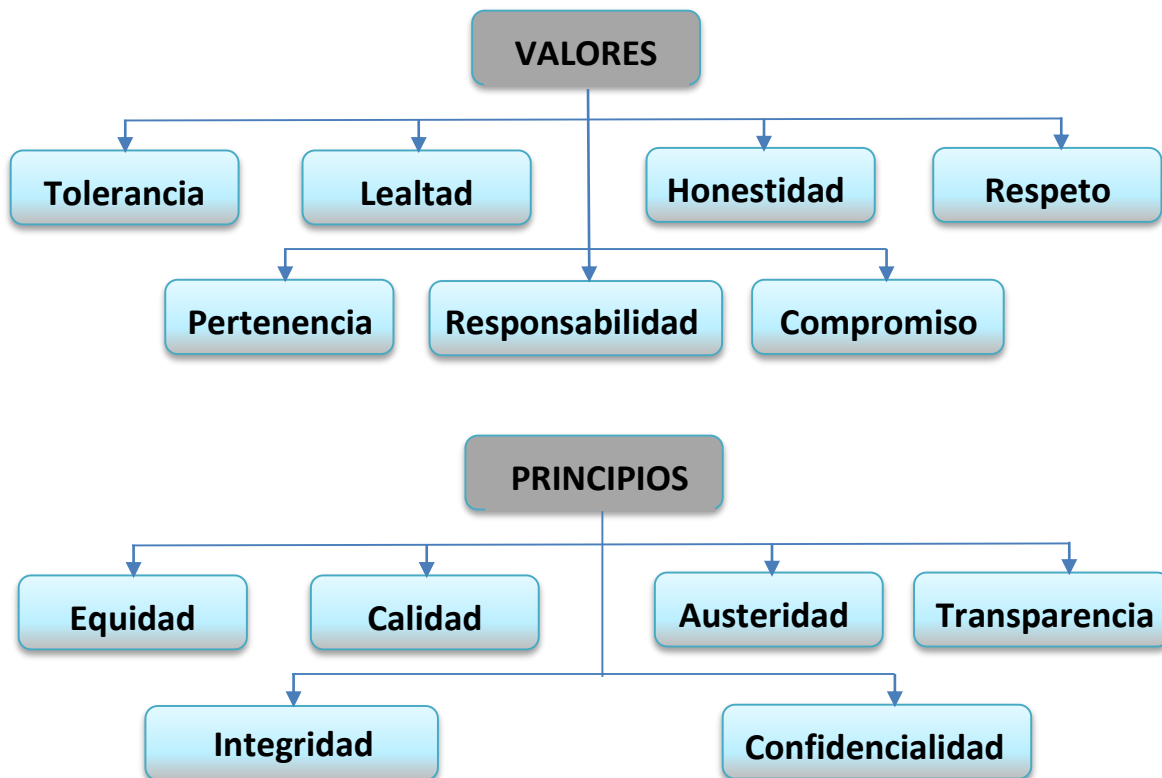
El SETP Santa Marta S.A.S., mediante **Resolución 116 del 16 de diciembre de 2014**, adoptó el EGE-MA-02 Manual de Calidad, además a través de la **Resolución 099 del 20 de noviembre del 2014**, adoptó el EGE-MA-01 Código de Buen Gobierno. Estos documentos cuentan con los principios y valores de la entidad,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

Así mismo, se estableció que para la aplicación del EGE-MA-01 Código de Buen Gobierno, el área de Talento Humano tendrá en cuenta los compromisos definidos por cada dependencia, así como la sensibilización, capacitación, seguimiento y

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

evaluación, lo cual deberá involucrar a todo el personal al servicio del Sistema Estratégico de Transporte Público de Santa Marta.

Se reconocen y promueven entre sus servidores públicos y contratistas los siguientes valores y principios:



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

En la vigencia 2017 se inició el proceso de construcción del estudio técnico del Plan de Capacitaciones a través del responsable de Talento Humano, con un primera etapa de socialización del cumplimiento de los objetivos de la entidad, en la cual se le informo a cada una de las áreas involucradas el marco de referencia para la elaboración del diagnostico de necesidades de capacitación. En una segunda etapa se realizó el análisis de debilidades del proceso, tomando como base el Plan de Acción institucional, identificando las necesidades de cada área y obteniendo el plan de necesidades de la entidad. Por último se obtuvo el ATH-FO-04 Formato Programa de Capacitación V2.0, construido de acuerdo al análisis de necesidades y la disponibilidad del rubro presupuestal de capacitación para la vigencia 2017.

En el anexo No. 01 se presenta el Programa de Capacitación vigencia 2017.

1.1.2.3 Programa de Inducción y Reinducción

En el programa de Inducción y Reinducción se realizaron unos ajustes estructurales en cuanto al contenido e información para el conocimiento del personal, donde se incluyeron videos informativos e imágenes para el manejo y conocimiento de la misión y visión de la entidad. Para el periodo del informe se realizó una primera inducción el 04 de mayo de 2017 con una participación de 11 contratistas y una segunda inducción con fecha del 20 de junio de 2017 con la participación de 3 contratistas. La metodología utilizada se desarrolló con un diagnostico sobre el conocimiento de la entidad y el impacto que ejerce el proyecto dentro de la ciudadanía; partiendo de lo anterior se inicio la contextualización de cada actividad contratada por los participantes, enmarcadas con los objetivos institucionales.

Teniendo en cuenta que no han existido cambios estructurales dentro del proyecto, no ha sido necesario el proceso de reinducción. Sin embargo mensualmente se organizan reuniones lideradas por la Gerencia y la oficina de Talento Humano, donde se presentan los avances y objetivos alcanzados por la entidad.

1.1.2.4 Programa de Bienestar Social

Con la contratación de un responsable de Talento Humano, se esta trabajando en la elaboración del programa de Bienestar Social, no dejando a un lado la realización de reuniones mensuales, actividades de reconocimiento a los colaboradores, celebración de cumpleaños mensuales y organización de jornada de bienestar,

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

donde se trabajarán los valores corporativos, los principios enmarcados en la organización y el fortalecimiento de las competencias en liderazgo, trabajo en equipo y autocontrol.

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

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 esta trabajando en la conformación del COPASST (Comité Pariotario de Seguridad y Salud en el Trabajo).

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

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

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 exterioriza a través de las reuniones mensuales con el personal de la entidad.

A la fecha el SETP lleva un 50% de avance al cumplimiento al plan de Acción vigencia 2017.

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.

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 - Auditoria 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.

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

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

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.
- ✓ Plan de mejoramiento de acuerdo a las observaciones u oportunidades de mejora - Auditoria Interna – vigencia 2017.

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

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

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 Reglamentario No. 103 de 2015.

RECOMENDACIONES

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

- Actualizar EGE-MA-01 Código de Buen Gobierno donde se incluya la misión, visión, principios y valores actualizados, además de comunicar a los funcionarios y contratistas de la entidad el contenido del mismo.
- A través del responsable del proceso de Talento Humano realizar la planeación, programación y ejecución del Programa Institucional de Capacitación, teniendo en cuenta las necesidades de cada funcionario.
- Llevar a cabo la implementación para la vigencia 2017 del Programa de Bienestar Social.
- A través del proceso de Comunicación e Información se debe promover el uso del Buzón de Sugerencias, Quejas y reclamos.

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

- Exhibir a través de carteleras, pagina web y otros medios de comunicación la misión, visión, valores y principios de la entidad.

Firmado en Original
MILENIS GONZÁLEZ JIMÉNEZ
Jefe de Control Interno

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