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

PERÍODO DEL INFORME:

01 DE NOVIEMBRE DEL 2017 AL 28 DE FEBRERO DEL 2018

MILENIS GONZÁLEZ JIMÉNEZ
JEFE DE CONTROL INTERNO

6 DE MARZO DE 2018

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 noviembre de 2017 a febrero de 2018, 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.

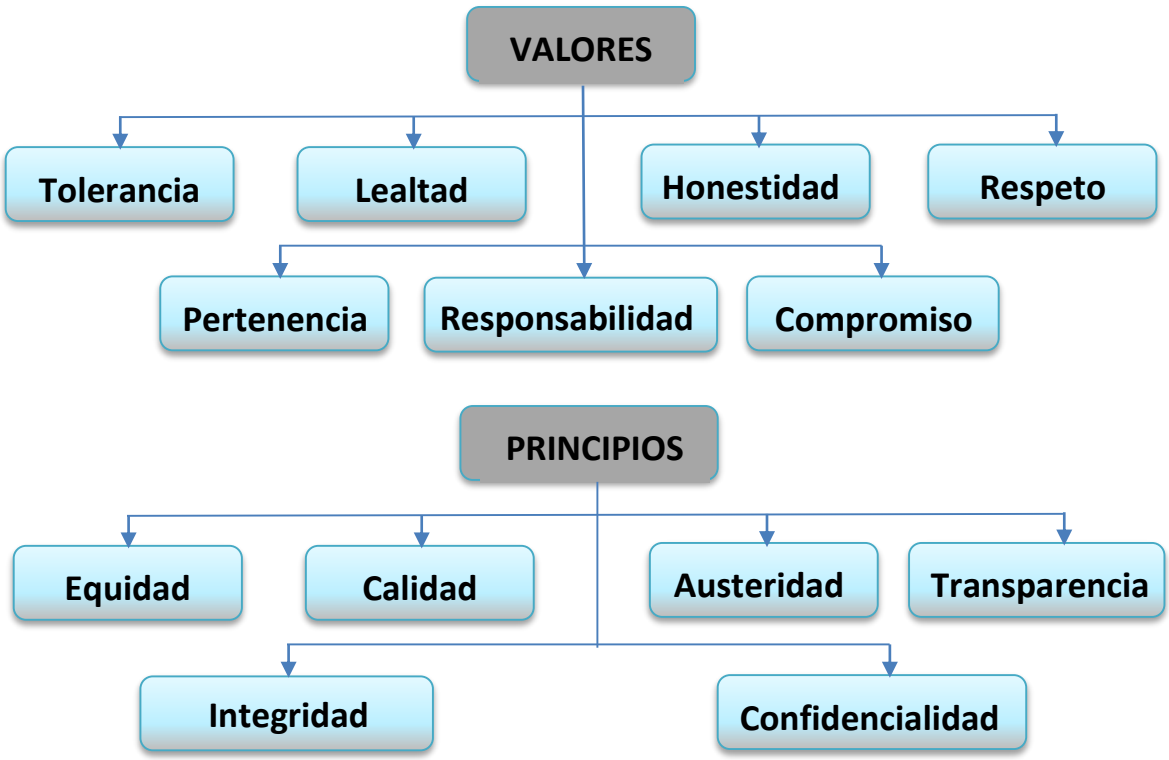
COMPONENTES
Talento Humano — Direccionamiento Estratégico — Administración del Riesgo

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:



La entidad no cuenta con un Código de Etica, 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

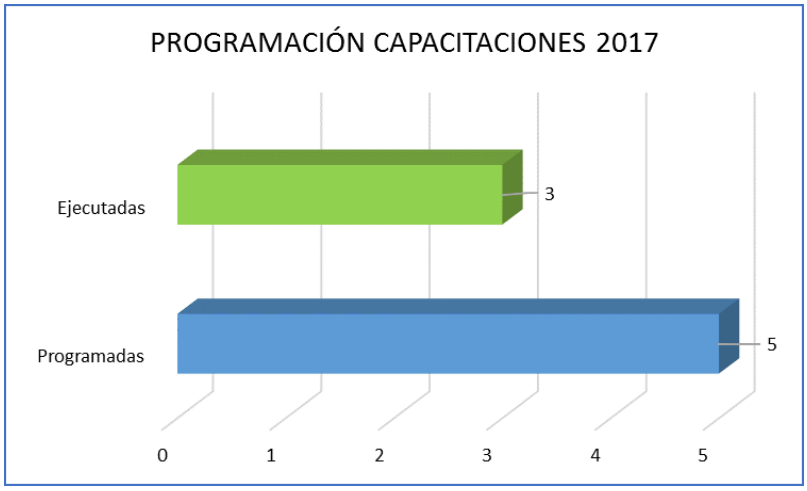
1.1.2.1 Manual de Funciones, competencias y requisitos

A través de los Estatutos de constitución de la Sociedad SETP Santa Marta S.A.S., las funciones de la Gerencia y Secretaria General 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.

1.1.2.2 Plan Institucional de Capacitación PIC

De acuerdo a la información suministrada por el responsable del proceso Gestión del Talento Humano, al culminar 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



Fuente: PIC – SETP Santa Marta

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.

Para la vigencia 2018 se cuenta con la Resolución 022 del 14 de febrero de 2018 "por medio de la cual se adopta el Manual Institucional de Capacitación y el Programa de Capacitación vigencia 2018, para los funcionarios del SETP Santa Marta S.A.S.", en esta vigencia se estipuló un presupuesto en el rubro "Capacitación y Bienestar Laboral" de $30.000.000.oo (Treinta Millones de Pesos); distribuidos de la siguiente manera de acuerdo a certificación anexa al programa de capacitación 2018:

- Programa de Capacitación: $10.400.000.oo (Diez Millones Cuatrocientos Mil Pesos)
- Capacitaciones SG-SST: $12.800.000.oo (Doce Millones Ochocientos Mil Pesos)
- Programa de Bienestar: $6.800.000.oo (Seis Millones Ochocientos Mil Pesos)

De acuerdo al Programa (I Semestre 2018), durante el mes de enero y febrero no se encuentran programadas capacitaciones y se espera su ejecución durante el restante del I semestre 2018.

Se recomienda que las estrategias planteadas para la vigencia 2018 logren una coordinación entre lo presupuestado, planificado y lo ejecutado 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.

1.1.2.3 Programa de Inducción y Reinducción

De acuerdo al Programa de Inducción remitido por el responsable de Talento Humano, durante noviembre de 2017 y febrero de 2018 ingresaron a la entidad 14 contratistas; de los cuales se evidencia constancia del proceso de Inducción a través de hojas de asistencia y fotografías de 12 de ellos, representado en un 86%.

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
- Información de eventos de Caja de Compensación
- Actividad Navideña (Novenas)

La entidad cuenta con un ATH-MA-04 Manual Institucional de Bienestar e Incentivos que se encuentra en proceso de revisión por parte del área de Gestión de Calidad para luego ser aprobado por Gerencia a través de acto administrativo e iniciar su implementación.

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 inspección en términos de plan de emergencia por parte de la asesora de ARL SURA, donde se emitieron una serie de observaciones

que describen el plano de emergencia, ubicación de señalética, ubicación de camillas, extintores, además de la identificación de los riesgos locativos de la oficina.

- Se realizaron mesas de trabajo con un asesor de Metro de Medellín y el Ministerio de Transporte en virtud del Convenio 784 de MM-MT, para recibir los productos de la consultoría, en temas específicos previo al inicio de la operación del Sistema, entre ellos el Plan de emergencia operativo en el cual se describe los procedimientos y estrategias para cumplir con lo indicado en el SG-SST.

1.2 DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO

1.2.1 Planes, Programas y Proyectos

El SETP Santa Marta formuló el plan de acción vigencia 2018, 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 realizó 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.

Al cierre de la vigencia el SETP obtuvo un 75% de al cumplimiento al plan de Acción vigencia 2017.

Para la vigencia 2018 la Oficina de Control Interno realizará seguimiento al cumplimiento de dicho plan de forma trimestral, tal como lo estipuló la Gerencia (E).

1.3 ADMINISTRACIÓN DEL RIESGO

Para la vigencia 2018 se diseño el **Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano PAAC 2018,** de acuerdo con el Decreto 124 del 26 de enero de 2016, las directrices establecidas en el documento *Estrategias para la construcción del Plan Anticorrupción y Atención Ciudadana versión 2- 2015* y de acuerdo al III Informe PAAC Sept - Dic 2017 emitido por la Oficina de Control Interno. Dicho Plan se puede encontrar en la pagina web de la entidad, en el siguiente link: http://www.setpsantamarta.gov.co/web/files/PLAN_ANTICORRUPCION_2018.pdf

Además del Mapa de Riesgos Institucional vigencia 2018, que se encuentra en el siguiente link: http://www.setpsantamarta.gov.co/web/documentos/transparenciayaccesoainformacionpublica/62-setpsantamartasas/contenido-espanol/de-interes/documentos-de-interes/transparencia/536-mapa-de-riesgo-institucional-2018.html

El seguimiento y revisión del **Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano PAAC 2017 y 2018,** se evidenciarán 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 auditorias 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 - 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 2018, igualmente se realizan 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 2018, estableció 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 politicas institucionales, con el fin de detectar desviaciones y riesgos y formular recomendaciones de ajuste al mejoramiento de los mísmos.

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 2018.

En la vigencia 2017 la Oficina de Control Interno realizó Auditoria Interna a los proceso de: Gestión Financiera, Proceso de Gestión de Comunicación e Información, Proceso de Gestión de Talento Humano y Proceso Gestión Juricica y Contratación.

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 y I Semestre 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 II Informe de Seguimiento y Evaluación a la Atención de Peticiones, quejas, reclamos y sugerencias 2017 recibidas en el setp, el cual se puede consultar en la pagina web de la entidad. Sin embargo se debe promover el uso del Buzón de Sugerencias.

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:

- Creación y socialización del Código de Etica 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.

- Creación y adopción del Manual de Funciones y Competencias Laborales como una herramienta de gestión de talento humano que permita establecer las funciones y competencias laborales de los empleos que conforman la planta de personal de la entidad; así como los requerimientos de conocimiento, experiencia y demás competencias exigidas para el desempeño de éstos.

- 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.

- Adopción e implementación del ATH-MA-04 Manual Institucional de Bienestar e Incentivos.

- 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, pagina web y otros medios de comunicación la estructura organizacional, la misión, visión, valores y principios de la entidad.

- Agilizar de forma urgente la implementación del **ATH-MA- 03 Manual de Seguridad y Salud en el Trabajo versión 1.0,** además de establecer el plan de trabajo del sistema para la vigencia 2018.

Firmado en Original
MILENIS GONZÁLEZ JIMÉNEZ
Jefe de Control Interno

Calle 24 No. 3 - 99 Edificio Banco de Bogotá Oficina. 911
Tel. (5) 431 77 77 www.setpsantamarta.gov.co E-mail: info@setpsantamarta.gov.co
NIT. 900.342.579-4