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

PERÍODO DEL INFORME:

NOVIEMBRE DEL 2016 AL 28 DE FEBRERO DEL 2017

MILENIS GONZÁLEZ JIMÉNEZ
JEFE DE CONTROL INTERNO

22 DE MARZO 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

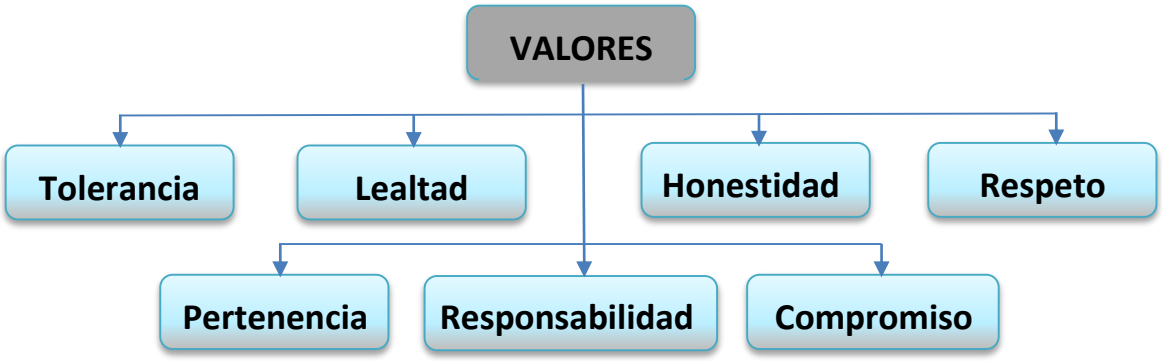
1.1.1 Componente Acuerdos, Compromisos y Protocolos Éticos

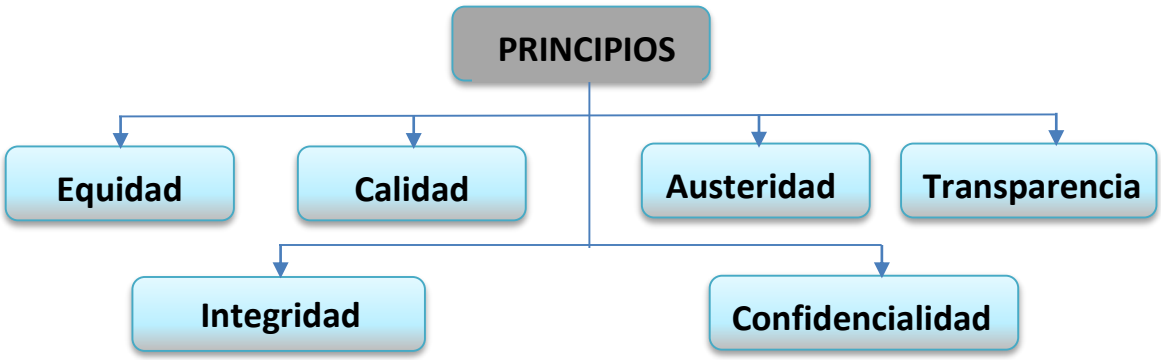
El SETP Santa Marta S.A.S., mediante **Resolución 116 del 16 de diciembre de 2014**, adoptó el EGE-MA-02 Manual de Calidad, además a través de la **Resolución 099 del 20 de noviembre del 2014**, adoptó el EGE-MA-01 Código de Buen Gobierno. Estos documentos cuentan con los principios y valores de la entidad,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

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

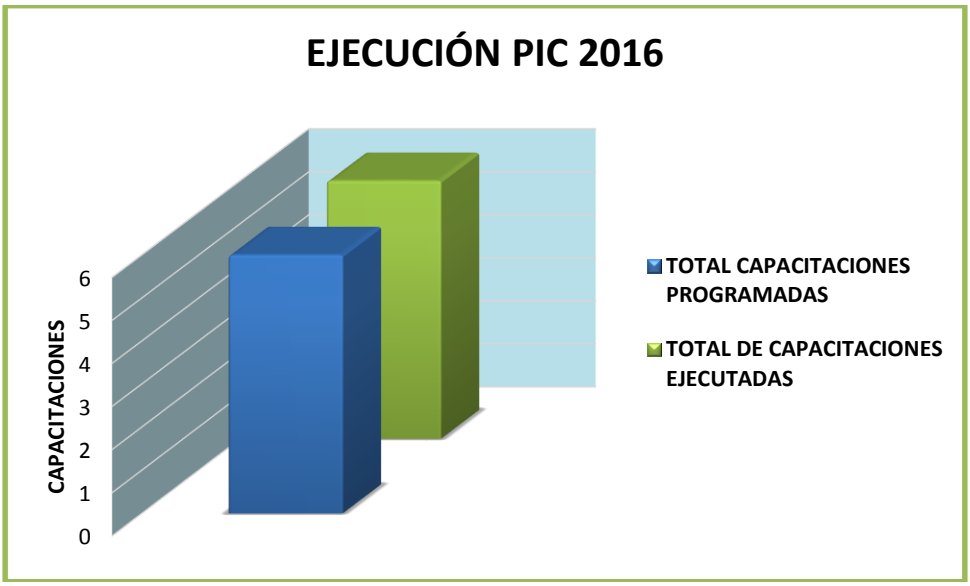
A través de los Estatutos de constitución de la Sociedad SETP Santa Marta S.A.S., las funciones de la Gerencia y Secretaria Genreal se encuentran descritas en él. Las funciones del responsable de la Oficina de Control Interno se encuentran estipuladas por la Ley 87 de 1993 en su Art. 12.

1.1.2.2 Plan Institucional de Capacitación PIC

VIGENCIA 2016

Para el cierre de la vigencia 2016 el Sistema Estratégico de Transporte Público de Santa Marta a través de su programa de capacitación logró con el cumplimento del 100% de su ejecución. En el programa participaron la Secretaria General y la Jefe de Control Interno logrando fortalecer el desempeño de sus funciones.

Al 31 de diciembre de 2016 y de acuerdo con la información suministrada por el Área de Talento Humano, el grado de cumplimiento del PIC 2016 fue del 100%, como se puede observar en el siguiente gráfico:



Total de Capacitaciones Proyectadas 2016	**6**
Total de Capacitaciones Realizadas	**6**
Porcentaje de Calificación	**100%**

Fuente: Seguimiento al Plan de Acción 2016

VIGENCIA 2017

Para la vigencia 2017 en su primer bimestre no se evidencia planeación de un Programa de Capacitación de la entidad, además de no contar con un personal encargado o responsable del proceso. Se propone implementar una estrategia que logre detectar en forma correcta las necesidades de capacitación del personal de la entidad y lograr su implementación durante la vigencia en curso.

1.1.2.3 Programa de Inducción y Reinducción

VIGENCIA 2016

El SETP cuenta con el ATH-MA-01 Manual de Inducción y Reinducción de versión 01, que tiene como finalidad facilitar la adaptación e integración del nuevo empleado y/o contratista a la entidad y a su puesto de trabajo, mediante el suministro de la información relacionada con las características y dimensiones de la misma, logrando que el SETP de Santa Marta cuente con un equipo de trabajo de alto rendimiento y con sentido de pertenencia.

Durante el periodo establecido del informe se realizó la inducción a los contratistas que ingresaron a la entidad.

Los aspectos a resaltar del programa ejecutado, son:

- La implementación del plan permite a todo el personal, tanto al fijo como al de nuevo ingreso, conocer todo lo referente a misión, visión, objetivos, políticas, normas, servicios que presta, estructura organizacional, etc.; y toda aquella información necesaria para la identificación del mismo con la entidad.

VIGENCIA 2017

Para el 27 de febrero de la vigencia 2017 por parte de la Gerencia se realizó inducción a todo el personal, sin embargo no se evidencia una planeación del Programa de Inducción y reinducción para el año en curso; por lo que se contratará prontamente a un responsable para el área de Talento Humano.

1.1.2.4 Programa de Bienestar Social

VIGENCIA 2016

Reunión mensual de socialización donde se conocieron los avances de cada proceso a la fecha.

VIGENCIA 2017

Para la vigencia 2017 no se evidencia un Programa de Bienestar Social, por lo que se contratará prontamente a un responsable para el área de Talento Humano.

1.1.2.5 Plan de Incentivos

VIGENCIA 2016

Para la vigencia 2016 no se evidencio Plan de Incentivos.

VIGENCIA 2017

Para la vigencia 2017 no se evidencia un Plan de Incentivos, por lo que se contratará prontamente a un responsable para el área de Talento Humano.

1.1.2.6 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, el área Administrativa y Financiera reportó que no existe avance en la implementación del mismo, por lo que se tiene previsto la contratación de un profesional para dar cumplimiento a lo establecido en el Decreto en mención.

1.2 DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO

1.2.1 Planes, Programas y Proyectos

VIGENCIA 2016

El cumplimiento del plan de acción 2016 se medió con la evaluación que los supervisores de cada dependencia realizarón según las metas trazadas para la materialización del proyecto del Sistema Estratégico de Transporte Público de Santa Marta.

Es importante resaltar que durante el período de análisis se generaron modificaciones en la misión y visión:

Misión

El Sistema Estratégico de Transporte Público de Santa Marta, es una empresa industrial y comercial del estado que planifica, gestiona, estructura y ejecuta los procesos necesarios para la solución integral del transporte público de pasajeros y la movilidad de manera eficiente y segura, generando sostenibililidad socio ambiental y contribuyendo al desarrollo de la ciudad del buen vivir.

Visión

En el 2019, mediante la puesta en marcha del Sistema Estratégico de Transporte Público de pasajeros, el SETP Santa Marta S.A.S. entregará a la ciudad, un sistema que responderá a las necesidades de los usuarios de manera segura, eficiente, accesible, asequible, ambiental y financieramente sostenible, mejorando la movilidad, calidad de vida y entorno urbano de la ciudad del buen vivir.

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

Sin embargo, es necesario adoptar el cambio de versión de la Misión y Visión en el Manual de Calidad, Pagina Web de la entidad y a través de un Acto Administrativo para dar cumplimiento al Modelo Estandar de Control Interno MECI 2014.

VIGENCIA 2017

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 el seguimiento del Plan de Acción se llevarán controles de evaluación de manera Bimestral y se presentarán los resultados a través de las reuniones mensuales con el personal de la entidad que lidera la Gerencia.

1.3 ADMINISTRACIÓN DEL RIESGO

VIGENCIA 2016

Se encuentra consolidado el **Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano PAAC 2016,** 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.*

En este período la Oficina de Control interno realizó **seguimiento y evaluación sobre los controles identificados y asociados en el EVCG-FO-07 Mapa de Riesgos** (siguiendo la metodología establecida en la EVCG-GUI-02 - Guía para la Administración del Riesgo)**.** El seguimiento se puede encontrar descrito en el II Informe de Seguimiento Plan Anticorrupción y Atención al Ciudadano Septiembre – Diciembre de 2016, en el siguiente link:
http://www.setpsantamarta.gov.co/web/files/II_Informe_PAAC_Septiembre_-_Diciembre_2016.pdf

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

VIGENCIA 2017

En el mes de enero del presente año se diseño 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 pagina 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 2016, igualmente se realizarón autoevaluaciones por medio de reuniones periódicas con líderes procesos y personal encargado.

2.2 AUDITORIA INTERNA

VIGENCIA 2016

El Sistema de Control Interno, mediante el EVCG-FO-01 Programa Anual de Auditorías Internas y el Plan de Auditoria con vigencia 2016, establece los procesos a auditar y la metodología, dentro de este marco se registran los procesos de: Gestión Predial y Reasentamiento, Gestión Financiera y Contable y Gestión Jurídica y Contratación.

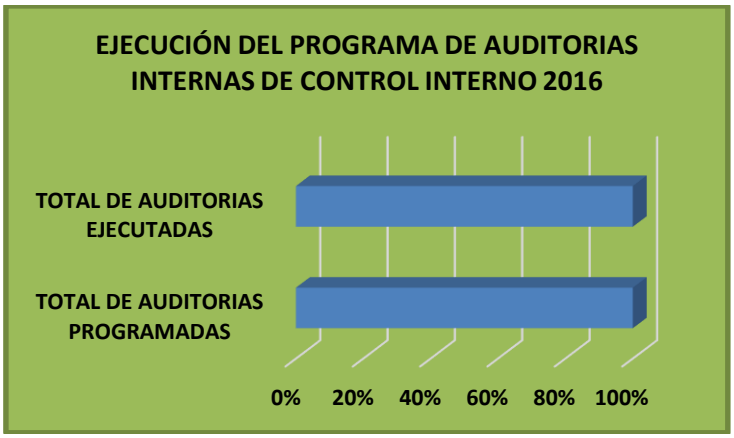
Objetivo del Programa de Auditoria Interna:

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:

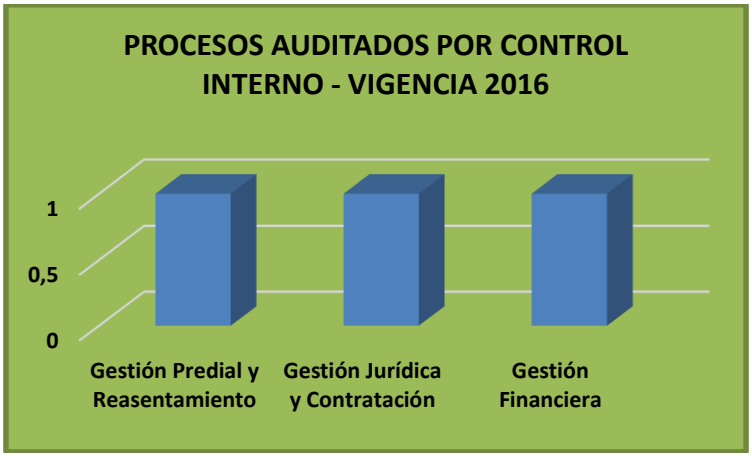
El presente programa de auditoría contiene la planeación de las auditorías regulares de control interno que se realizará en la entidad durante el año 2016.

Durante el periodo de informe la Oficina de Control Interno cumplió con el Programa Anual de Auditorias, así:



Fuente: Oficina de Control Interno SETP Sta Mta.

Total de Auditorias Internas Programadas	**3**
Total de Auditorias Internas Realizadas	**3**
Porcentaje de Calificación	**100%**



Fuente: Oficina de Control Interno SETP Sta Mta

VIGENCIA 2017

La Oficina de Control Interno elaboró el Programa Anual de Auditorías 2017 el cual es aprobado por la primera Junta Directiva de 2017. Este programa comprende un total de 7 auditorías.

Al periodo del informe no se encuentran programadas auditorias internas.

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.

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 presentó durante el período evaluado el II Informe de Seguimiento y Evaluación a la Atención de Peticiones, quejas, reclamos y sugerencias, recibidas en el setp santa marta S.A.S., el cual se encuentra publicado en el link:
http://www.setpsantamarta.gov.co/web/files/Informe_PQRS_II_Semestre_2016.pdf

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 mísmo.

- 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 y Plan de 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 misión, visión, valores y principios de la entidad.

- Implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo – SG SST.

Firmado en Original
MILENIS GONZÁLEZ JIMÉNEZ
Jefe de Control Interno