



TRANSCARIBE S.A.
Informe Pormenorizado de Control Interno
(01 de Noviembre de 2019 al 31 de Diciembre de 2019)

DIMENSION	DIMENSION TALENTO HUMANO	DIMENSION DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO	DIMENSION GESTION CON VALORES PARA EL RESULTADO	DIMENSION EVALUACION DE RESULTADOS	DIMENSION INFORMACION Y COMUNICACION	DIMENSION GESTION DEL CONOCIMIENTO	DIMENSION CONTROL INTERNO
ASPECTO							
Responsables asignados	Dirección administrativa y financiera - Recursos Humanos	Gerencia - Dirección de Planeación e Infraestructura	Dirección Administrativa y Financiera - Secretaria General - Dirección de Planeación e Infraestructura - Oficina Asesora Jurídica	Dirección de Planeación e Infraestructura	Dirección Administrativa y Financiera - Secretaria General	NA	Oficina Asesora de Control Interno
Cronograma para la Implementación o proceso de transición	Frente al proceso de evaluación que realiza el Departamento Administrativo de la Función Pública, a través del "Formulario Único de Reporte y Avance de Gestión - FURAG", se informa que el diligenciamiento de este para evaluar la implementación del MIPG durante la vigencia 2019, se realizó de manera satisfactoria en el mes de diciembre en la vigencia de 2019, en la actualidad se espera que el DAFP publique en su portal web, los resultados que muestren cuál fue el Índice de Desempeño Institucional (IDI) de Transcaribe durante la vigencia 2019, para así socializar en sesión programada con el Comité de Gestión y Desempeño los puntajes obtenidos por cada una de las políticas o dimensiones y determinar la ruta a seguir para la mejora en la implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión y el avance en la gestión de la entidad.						
Institucionalización del modelo	La institucionalización del MIPG en Transcaribe S.A se hizo mediante: Resolución N°069 del 18 de Mayo de 2018, por la cual se adopta el Comité Institucional de Gestión y Desempeño y se dictan otras disposiciones. Así mismo, se observó la Resolución N°068 del 18 de Mayo de 2018, por la cual se establece el Comité Institucional de Coordinación de Control Interno de TRANSCARIBE S.A y se define su conformación y funciones.						
Avance por Dimensión	Se continua con la modificación del plan de acción, dado el resultado por la política de Integridad el cual fue del 68,04%	Se continua con la modificación del plan de acción, dado el resultado obtenido por la Dimensión de Dirección Estratégico el cual fue de 58,09%.	Se continua con la modificación del plan de acción, dado el resultado obtenido por la Dimensión de gestión con valores para resultado el cual fue de 62%.	Se continua con la modificación del plan de acción, dado el resultado obtenido por la Dimensión de evaluación de resultados el cual fue de 58,06%.	Se continua con la modificación del plan de acción, dado el resultado obtenido por la Dimensión de información y comunicación el cual fue de 57,09%.	NA	Se continua con la modificación del plan de acción, dado el resultado obtenido por la Dimensión de control interno el cual fue de 64,04%.
Avance por Política	Nos encontramos a la espera de nuestro puntaje Índice de Desempeño Institucional-IDI en cuanto al reporte realizado al FURAG durante la vigencia 2019 evaluado por el DAFP, con el fin de iniciar el avance en la implementación de las políticas, con los resultados que arrojó el reporte de la evaluación de la vigencia 2018, de la siguiente manera: 1- La política de Integridad obtuvo un resultado en el FURAG de 68,04% . 2- Las políticas de Planeación Institucional que obtuvo un resultado en el FURAG de 58,06%, ubicándose en una de las 5 políticas con menor puntaje obtenido para transcaribe, por lo cual, se tendrá tratamiento prioritario con la misma, y la Política de Gestión Presupuestal. 3- Las políticas que integran esta dimensión son: Fortalecimiento organizacional y simplificación de procesos con un puntaje 73%, gobierno digital con un puntaje de 56,3%, seguridad digital con un puntaje de 65%, servicio al ciudadano con un puntaje de 60,5%, racionalización de tramites con un puntaje de 59,7% y participación ciudadana en la gestión pública con un puntaje de 55,5%. 4- La política de seguimiento y evaluación del desempeño institucional obtuvo un resultado en el FURAG de 58,6%. 5- La política de transparencia, acceso a la información y lucha contra la corrupción obtuvo un resultado en el FURAG de 57,3% y la política de gestión documental de 64,2%. 6- La política de control interno obtuvo un resultado en el FURAG de 64,4% y actualmente se encuentra dentro del tiempo establecido para la modificación e implementación del plan de acción.						
Planes de Acción para la implementación	La Secretaría de Planeación luego del reporte realizado ante el formulario único de avance de la gestión-FURAG de la vigencia 2019, se encuentra actualmente en la modificación y aprobación de los planes de acción para la implementación de cada una de las políticas definidas por el Modelo Integrado de Planeación y Gestión-MIPG, contando con la participación de todo el personal de las oficinas de Transcaribe, además que a partir del mismo, se validaron cuales son las políticas en las que se debe anular mayor esfuerzo para su puesta en marcha de manera satisfactoria, tales como: participación ciudadana en la gestión pública, gobierno digital y transparencia, acceso a la información y lucha contra la corrupción.						
Análisis de brechas frente a los lineamientos de las políticas	De los compromisos adquiridos en la implementación del MIPG, se realizaron los autodiagnósticos priorizados, así como la elaboración de los Planes de Acción para la implementación de todas las políticas; luego de revisado las gestiones en que se basan los puntajes del FURAG, se han priorizado las políticas que anteriormente mencionadas y se encuentran en modificación; sin embargo, con lo hecho hasta ahora, se pueden ratificar algunas diferencias frente a los lineamientos de las políticas que ya se habían identificado tales como: La revisión de la estructura organizacional de la entidad y evaluar su rediseño, revisar y actualizar manuales de funciones, fortalecer el plan de incentivos y bienestar tanto para el personal de planta como el contratista, realizar medición del clima laboral que incluya al personal contratista y que ésta refleje el verdadero sentir del servidor público, analizar los procesos e identificar porque la proporción de contratistas en la entidad es mayor que el personal de planta. Por otro lado persiste la necesidad de que en nuestra entidad se defina mediante documento escrito u otro acto, que responsabilidades sobre la Planeación Estratégica de la entidad recaen sobre la Dirección de Planeación e Infraestructura y cuales en el equipo Gerencia, o si definitivamente todo el peso de la responsabilidad de dicha gestión debe ser soportado por la DPI, y si éste último es el caso, es necesario dotar a ésta dependencia del recurso económico suficiente y del recurso humano idóneo para la ejecución de las actividades de la ruta metodológica a utilizar para la vigencia 2019. De igual modo se mantienen las observaciones relacionadas con que muchos procesos y procedimientos de la entidad se han desactualizado, algunos ya no se realizan y otros están sin documentarse, por tal motivo y a sabiendas de que para gestionar los riesgos es imperativo tener muy bien identificados los procesos, se hace necesario que a Dirección de planeación e infraestructura impulse un programa de actualización e identificación de procesos en el que participen colectivamente todas las áreas de la entidad, en pro de que la administración de riesgos se ajuste a la actualidad de la misma y se pueda gestionar eficientemente, esto último hace evidente que la dirección de a planeación e infraestructura debe incrementar su compromiso con el liderazgo en la gestión de riesgos de la entidad, procurando que se cumpla con el marco normativo existente, ya sea, adjudicándole estas funciones a uno de sus colaboradores actuales o gestionando la contratación de un profesional que asuma exclusivamente las obligaciones propias de esta labor, que en conjunto con las demás áreas, trabaje en la perspectiva de planeación y que interactúe colaborativamente con el personal de la Oficina asesora de control interno encargado de seguimiento y monitoreo de la gestión administrativa y sus riesgos asociados						