



INFORME PORMENORIZADO DEL ESTADO DEL CONTROL INTERNO - LEY 1474 DE 2011

SISTEMA INTEGRADO DE TRANSPORTE MASIVO – TRANSCARIBE S.A.

Jefe de Control Interno	JUAN CARLOS PIANETA AREVALO	Período Evaluado: De Noviembre de 2017 a Febrero de 2018
		Fecha de Elaboración: Marzo 09 de 2018

De acuerdo a lo dispuesto en el Artículo 9 de la Ley 1474 de 2011, conforme al decreto 943 de 2014 expedido por el Departamento Administrativo de Función Pública DAFP, la Oficina Asesora de Control Interno de Transcaribe S.A elabora y publica el informe pormenorizado del estado de control interno correspondiente a la gestión realizada entre los meses de Noviembre de 2017 y Febrero de 2018, de acuerdo a la estructura del MECI, su estructura conforme al decreto 943 de 2014, módulo de planeación y gestión, módulo de evaluación y seguimiento y el eje transversal de información y comunicación.

MODULO DE PLANEACION Y GESTION

Oportunidades

Es necesario iniciar un proceso de actualización y mejora del código de ética de Transcaribe S.A, de tal manera que las directrices, principios y valores que allí se estipulen, se ajusten a la realidad actual de la entidad y se alineen con las nuevas políticas que el gobierno nacional a través del DAFP ha propuesto en materia de integridad para el ejercicio de la función pública.

Por otro lado, con el ánimo de integrar a las partes interesadas dentro del sistema de gestión, es importante que todos los usuarios, servidores públicos, contratistas, y demás que estén vinculados con la administración pública de Transcaribe S.A., aporten mediante un mecanismo de participación sus sugerencias y expectativas con respecto a los lineamientos de carácter ético de la Entidad.

Se evidencia que el personal contratado para apoyo a la gestión administrativa y operacional de la entidad, supera considerablemente al personal de planta establecido en el organigrama de la misma, lo cual, hace necesario revisar detenidamente la estructura organizacional y proponer un proyecto de reestructuración que satisfaga las necesidades actuales que tiene la entidad en materia de recurso humano.



Se debe revisar la información referente a políticas, manuales, procedimientos y procesos de la entidad, ya que aún existen caracterizaciones de procesos incompletas, procedimientos no documentados oficialmente y matrices de riesgos no identificados.

Es importante establecer en la entidad, un sistema de medición de logros eficientes en los procesos organizacionales, es decir, indicadores de gestión enfocados en decisiones gerenciales que permitan evaluar óptimamente todos los procesos. Dicho sistema se debe enfocar en crearle indicadores a las actividades que generan valor dentro de cada proceso de la entidad, ya que estas actividades marcan en mayor proporción, el óptimo cumplimiento de los objetivos.

Avances

Se evidencia el compromiso de la alta gerencia en impulsar, promover e intensificar la participación de los servidores públicos en las actividades y dinámicas propuestas por los responsables del talento humano en la entidad, en aras de fortalecer el sentido de pertenencia y el compromiso con la ética que desarrollan los colaboradores antiguos, e involucrar activamente en dichos procesos al personal nuevo.

De igual forma, es importante resaltar el énfasis que se ha hecho en la estructura organizacional de la entidad durante el desarrollo de los eventos de inducción y reinducción, con el fin de que los funcionarios conozcan claramente las líneas de autoridad y de comunicaciones formales que se dan dentro de la organización.

Se generó un espacio dentro de los eventos de inducción y reinducción para que el Jefe de la Oficina Asesora de Control Interno exponga las políticas de autocontrol, autorregulación y autogestión que son los pilares del control interno y que se desarrollan satisfactoriamente en la entidad.

Por medio de la resolución 173 de Noviembre de 2017, se creó y conformó el comité paritario de seguridad y salud en el trabajo COPASST en Transcaribe S.A, el cual trata de buscar acuerdos con las directivas y responsables del Programa de Salud Ocupacional en función del logro de metas y objetivos concretos, divulgar y sustentar prácticas saludables y motivar la adquisición de hábitos seguros en la entidad.



MODULO DE EVALUACION Y SEGUIMIENTO

Oportunidades

Es necesario fortalecer los planes de mejoramiento propuestos frente a las observaciones encontradas en la aplicación de seguimientos y auditorías realizadas por la oficina de control interno a cada una de las dependencias de la entidad, de tal manera que las actividades descritas en estos planes sean cumplibles, objetivas e involucren activamente a los servidores públicos responsables de dichas acciones, y que garanticen un ciclo constante de mejoramiento al interior de la entidad.

Se debe realizar evaluación y seguimiento a la existencia de canales de información efectiva y que existan mecanismos de procesamiento de datos e informaciones en la Entidad; para garantizar el fortalecimiento de la Calidad de la Información y Comunicación en el ciclo del mejoramiento continuo.

Avances

La Oficina de Control Interno sirve de enlace, realiza el seguimiento y acompañamiento a la atención a los organismos de control, especialmente al desarrollo de los procesos auditores por parte de la Contraloría Distrital de Cartagena de Indias, Contraloría General de la Nación y Procuraduría General de la Nación.

En los últimos 4 meses (noviembre 2017-febrero 2018) desde la Oficina de Control interno se atendieron las Auditorías realizadas por la Contraloría Distrital a la entidad en dos modalidades, la regular y una especial a la Operación del Sistema; durante ambas Auditorías la Oficina de Control interno fungió como oficina de enlace. Al finalizar la Auditoría modalidad regular (Vig. 2016) se dio respuesta al Informe preliminar presentado por el ente de control, y al recibir el informe final se suscribió el respectivo Plan de mejoramiento que permitirá superar los hallazgos correspondientes. La Auditoría modalidad especial recién culminó y se dio respuesta al Informe preliminar. El día de ayer se recibió el Informe final.

En cuanto a los Seguimiento a los Planes de mejoramiento vigentes, se hicieron los seguimientos respectivos y en diciembre se envió a la Contraloría los avances que hubo lugar, así:



1. Plan de mejoramiento Auditoría del Balance (Vig. 2015) se superaron los dos hallazgos y se enviaron en un porcentaje del 100%. Esto implica que este Plan ya se cumplió en su totalidad.
2. Plan de mejoramiento Auditoría del Balance (Vig. 2016) se envió matriz de seguimiento con los Hallazgos No. 1, 3, 4 y 5 en un avance del 100%, quedando vigente el Hallazgo No. 02.
3. Plan de mejoramiento Auditoría Modalidad regular (Vig. 2015) se envió matriz de seguimiento con el Hallazgo No. 2 en el mismo porcentaje (no hubo avances) y el Hallazgo No. 3 con un avance del 80% que fue evaluado satisfactoriamente en la Auditoría Modalidad regular Vig. 2016.

Se realizó rendición a los entes de control de los informes correspondientes, dicha rendición se realizó en los plazos establecidos y cumpliendo a cabalidad con los requisitos exigidos para realizarlos. En este sentido se realizó rendición del informe consolidado de la cuenta fiscal de la vigencia 2017, el cual fue presentado a través del aplicativo SIA a la Contraloría Distrital de Cartagena, informe consolidado correspondiente al período enero – diciembre de la vigencia 2017 de la categoría presupuestal, informe presentado a través del aplicativo Consolidador de hacienda e información pública - CHIP, informe trimestral correspondiente al cuarto trimestre (octubre – diciembre) de la categoría SIGUEME, este informe es presentado a través del aplicativo CHIP al Ministerio de Hacienda y Crédito Público, informe anual de Control Interno Contable.

Se realizó acompañamiento y seguimiento al diseño, elaboración y publicación del Plan Anticorrupción y Atención al Ciudadano de la vigencia 2018, dentro de término previsto por la Ley.

El plan anual de auditoría establecido para la vigencia 2018 fue elaborado por la oficina de control interno y se aprobó por el Comité de Coordinación del Sistema de Control Interno mediante acta de reunión No 01 de 2018.

En el mes de Noviembre de 2017 se rindió la información solicitada por el DAFP en el Formato Unificado de Reporte de Avance a la Gestión FURAG II, cuyos resultados le permitirán a la entidad contar con la evaluación para la vigencia del 2017 que normalmente se hacía con el Informe Ejecutivo Anual de Control Interno los últimos días del mes de Febrero de cada vigencia. Dicho reporte también servirá como línea base para la actualización de la estructura MECI que contempla el manual operativo del MIPG dentro del marco del decreto 1499 de 2017.



INFORMACION Y COMUNICACION

Oportunidades

Se debe definir una política debidamente adoptada mediante acto administrativo, socializada y documentada, para el tratamiento, nivel de repuesta y recurrencia de las PQRS, Información y Comunicación. Dicha política, proceso o procedimiento debe contener entre otros, los siguientes elementos: matriz de comunicaciones, guía de comunicaciones, proceso de comunicación organizacional, proceso de comunicación y convocatoria, etc.

Es necesario estructurar un mecanismo; bien sea físico, electrónico o cómo la Entidad determine, en el que se incluya información, soporte e infraestructura y personas, que permita la consulta de documentaciones en el flujo de información interna y externa que circula con la operación de la entidad, para la debida gestión de la calidad.

Avances

Se evidencia el manejo sistematizado y organizado de la correspondencia en atención a la ejecución de las actividades de recepción, radicación, digitalización, distribución, control, almacenamiento, y traslado de las comunicaciones oficiales por cualquier medio y soporte.

Permanentemente se informa a la ciudadanía de las noticias, los temas relevantes, la gestión y las actividades que realiza Transcaribe S.A y que se desarrollan en la entidad a través de una página Web que se renueva constantemente y que está en proceso de actualización, un canal de YouTube activo y redes sociales como facebook, twitter e Instagram, que permiten una interacción directa con los usuarios, teniendo en cuenta que la información se actualiza en tiempo real.

La entidad tiene plenamente identificados los usuarios y/o grupos de interés a quienes va dirigido sus servicios y a través de los cuales obtiene información sobre necesidades y prioridades en la prestación del mismo.

ESTADO GENERAL DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO

El sistema de control interno para TRANSCARIBE se ubica en un nivel satisfactorio y en mejora continua, toda vez que nos encontramos en el proceso de actualización del MECI bajo los parámetros establecidos en la séptima dimensión del manual operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG y cuya normatividad se estipuló en el decreto 1499 de 2017.



Urb. Anita diag. 35 #71- 77 Patio Portal



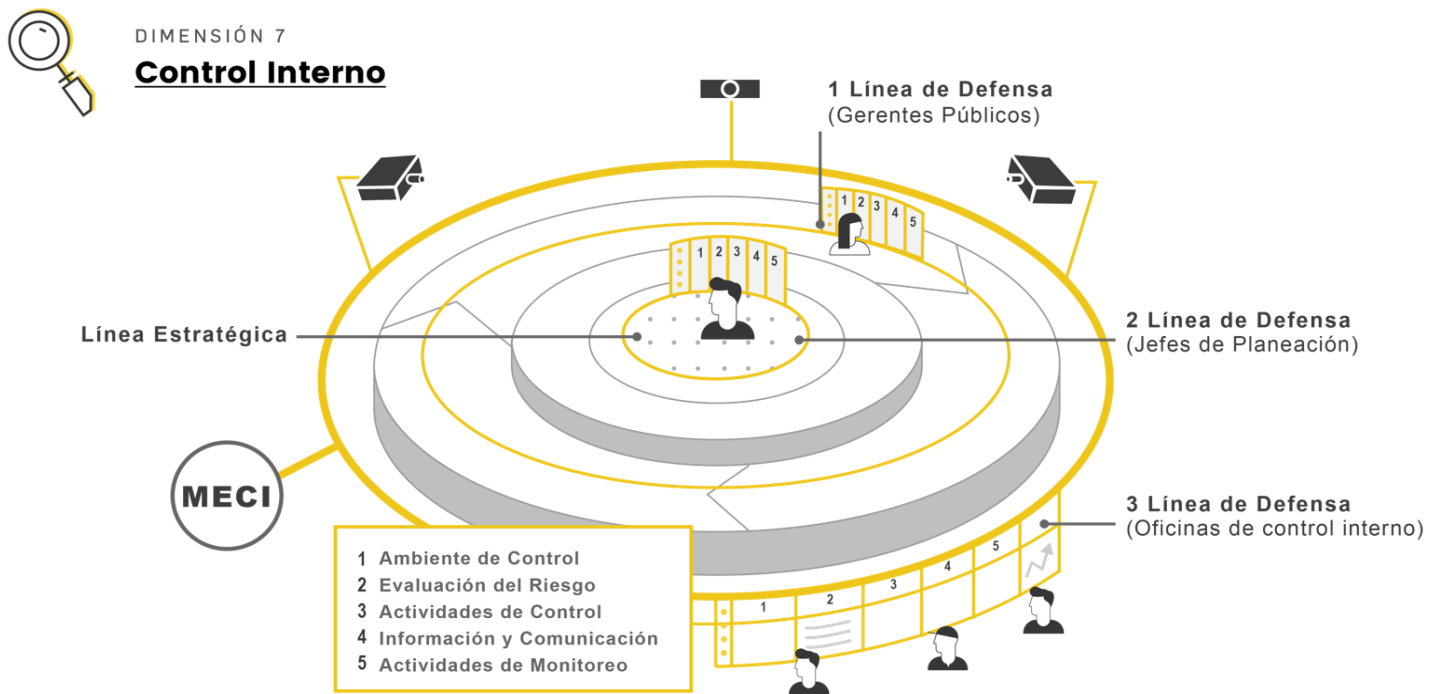
(+57) (5) 6411320



www.transcaribe.gov.co

De acuerdo con lo estipulado en el Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, la séptima Dimensión “Control Interno” se desarrolla a través del Modelo Estándar de Control Interno – MECI, el cual fue actualizado en función de la articulación de los Sistemas de Gestión y de Control Interno que establece el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015 (PND 2014-2018).

La nueva estructura del MECI busca una alineación con las buenas prácticas de control referenciadas desde el Modelo COSO, fundamentado en cinco (5) componentes acompañados de un esquema de asignación de responsabilidades y roles para la gestión del riesgo y el control, tal como se observa en el siguiente gráfico:



Respecto de la aplicación del Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG y en relación con la obligatoriedad de publicar cada cuatro (4) meses en la página web de la Entidad un informe Pormenorizado del Estado de Control Interno (Ley 1474 de 2011, artículo 9º), es importante aclarar que ni el Decreto 1499 de 2017 ni el Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG, establecen un período de transición ni un plazo definido por el legislador.



Adicionalmente, el Departamento Administrativo de la Función Pública en el enlace “Preguntas Frecuentes”, frente al interrogante “¿Cuál es el plazo para actualizar MIPG en las entidades?” informa que: “No existe un plazo establecido para la implementación o actualización del modelo, no obstante, se recomienda que desde la expedición del decreto 1499 de 2017, las entidades inicien la revisión de sus procesos de planeación, gestión, evaluación, entre otros, a la luz del Marco General y del Manual Operativo del modelo y, puedan identificar oportunidades de mejora.”

Habiendo expuesto lo anterior, nuestros avances en la actualización del Modelo MECI se han visto enfocados en recopilar información de la gestión actual para darle tratamiento en una herramienta de diagnóstico que nos muestre el estado de avance que tenemos en la implementación de dicho Modelo en la entidad y a partir de ahí comenzar con la implementación de la séptima dimensión (Control Interno) del manual operativo del MIPG por medio de las herramientas sugeridas en el micro sitio MIPG de la página del DAFP.

De igual forma nos adherimos al plan de capacitaciones que el DAFP ha programado para el presente año sobre el MIPG y todo lo relacionado con la implementación de cada uno de las dimensiones que lo componen, dicha programación consta de una serie de videoconferencias que se realizarán a través del SENA y se desarrollarán en quince eventos a partir del mes de abril y hasta el mes de Noviembre del presente año.

RECOMENDACIONES

Uno de los aspectos más importantes a mejorar en nuestra gestión es la necesidad apremiante que tenemos de definir, diseñar, construir y controlar indicadores de eficiencia y efectividad para cada uno de nuestros procesos, y que estos a su vez se concadenen con el mapa de procesos misionales, estratégicos, de apoyo y de evaluación que se tiene actualmente en la entidad.

Por otro lado, se debe continuar con el proceso de actualización del Modelo Estándar de Control Interno por medio de la 7ma dimensión contenida en el Manual Operativo del Modelo MIPG, decreto 1499 de 2017, involucrando activamente a la alta dirección en dicho proceso, de tal manera que con su aporte se refleje en todos los funcionarios de la entidad el compromiso con la mejora continua.



También se debe atender con prontitud lo estipulado en el decreto 648 de 2017 por medio del cual se actualiza lo concerniente al Comité Institucional de Coordinación de Control Interno.

Es necesario impulsar el estudio del manual operativo del MIPG en todas las dependencias de la entidad, logrando así que se apropien del tema, y desde ya lo vayan aplicando en su gestión, mientras se desarrollan las actividades programadas para la implementación del modelo.

Se recomienda mejorar los canales de comunicación interna a través de la adquisición de un SOFTWARE que permita ser más efectivo, eficiente y eficaz en la información.

Se deben revisar las Políticas, Misión y Visión de la entidad, y determinar si son susceptibles a actualización y socializarlas a todos los funcionarios con el fin de crear más sentido de pertenencia.

Juan Carlos Pianeta Arévalo

Jefe Oficina Asesora de Control Interno