

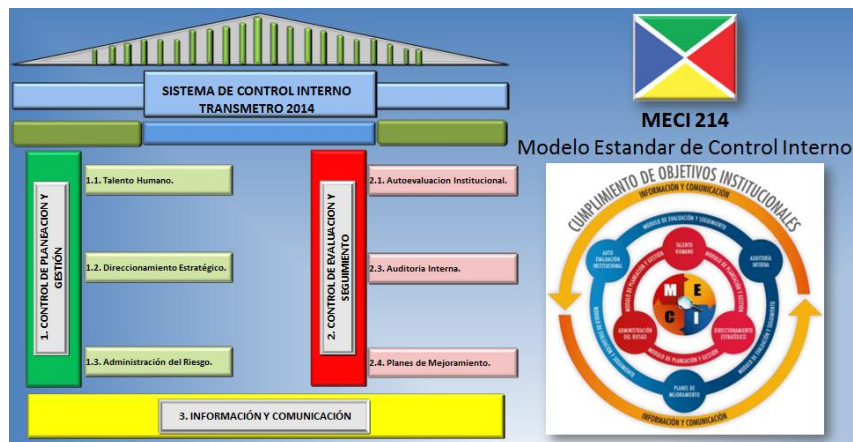
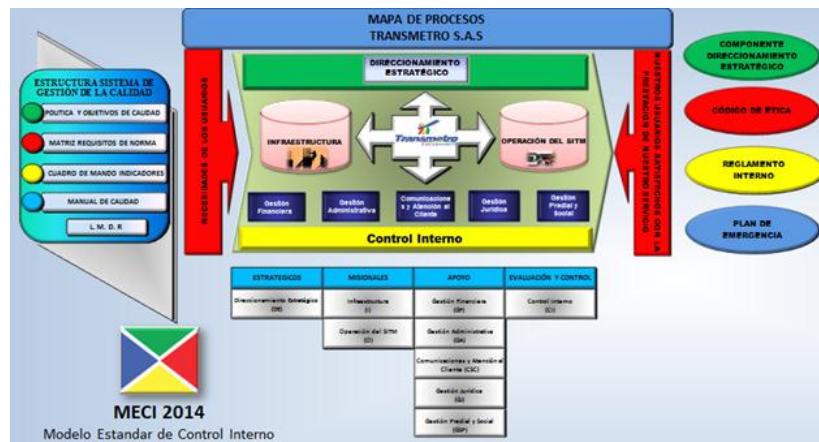
# INFORME PORMENORIZADO DEL ESTADO DEL CONTROL INTERNO - LEY 1474 DE 2011

Director de Control Interno, o quien haga sus veces:	<b>RAMÓN VIDEZ PEÑA</b>	Período evaluado: 11/11/2014 – 11/03/2015
		Fecha de elaboración: 11/03/2015

## INFORME PORMENORIZADO - 11 DE NOVIEMBRE 2014 AL 11 DE MARZO DEL 2015 TRANSMETRO S.A.S

### MECI – DECRETO 943/2014

Teniendo en cuenta que a partir del segundo semestre del 2014, el nuevo Modelo Estándar de Control Interno entró en vigencia conforme lo señalado en el Decreto Nacional 943 de 21 de mayo de 2014, el siguiente informe se presenta conforme a la estructura de dicho modelo; es decir, en sus módulos de planeación y gestión, módulo de evaluación y seguimiento y el eje de información y comunicación.



### Estructura SIG MECI – CALIDAD

# 1. MODULO CONTROL DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN

## Avances

### 1.1. Componente de Talento Humano



Se observó que para el último seguimiento la entidad se reunió con el equipo MECI – CALIDAD para dar a conocer la actualización del MECI 2014 y en el cual uno de sus elementos era el de Acuerdos, compromisos y protocolos éticos. Para esta ocasión solo se socializó con los Líderes de Calidad de cada proceso.

Para el Elemento de Desarrollo Humano (Asociado a la NTCGP 1000:2009 en los numerales 6.2, 6.2.1, 6.2.2.), la entidad cuenta con su Manual Descriptivo de Perfil de Cargos por Competencias, se encuentra accesible para su consulta y también se encuentra actualizado. Por otra parte la entidad cuenta con un programa institucional de capacitación el cual ha permitido asistir solo a algunos de los funcionarios a programas de capacitación que les permita fortalecer sus competencias. Para el año 2014 la entidad desarrolló actividades de bienestar para mejorar la calidad de vida de nuestros funcionarios lo cual se puede evidenciar en los registros de la profesional del área de talento humano.

La entidad en diciembre adopto la actualización del Modelo Estándar de Control Interno MECI 2014 por medio de la Resolución **No. 369 del 24 de Noviembre de 2014** y de igual forma se creó el Grupo Directivo y Operativo que se denominó Equipo MECI – CALIDAD, por medio de la **Resolución No. 373 del 25 de Noviembre del 2014**.

<p style="text-align: center;"><b>RESOLUCION No 373 del 25/11/2014</b></p> <p style="text-align: center;"><b>"POR MEDIO DE LA CUAL SE CREA EL GRUPO DIRECTIVO Y OPERATIVO, QUE SE DENOMINARA EQUIPO MECI – CALIDAD DEL SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN EN TRANSMETRO S.A.S."</b></p> <p style="text-align: center;">EL GERENTE DE TRANSMETRO S.A.S. EN USO DE SUS ATRIBUCIONES CONSTITUCIONALES Y LEGALES Y,</p> <p style="text-align: center;"><b>CONSIDERANDO:</b></p> <p>Que la Constitución Política en su Artículo 209, establece: <i>"La Administración Pública, en todos sus órdenes, tendrá un Control Interno que ejercerá en los términos que señale la Ley"</i></p> <p>Que el Modelo Estándar de Control Interno para el Estado Colombiano MECI 1000:2014 adoptado por el decreto 1599 del 20 de mayo de 2005, señala que para efectos de garantizar la operacionalización de las acciones necesarias para el desarrollo y mejoramiento continuo del Sistema de Control Interno, el representante legal podrá delegar la función en un directivo de la entidad.</p> <p>Que la Ley 872 de 2003 crea el Sistema de Gestión de Calidad de las entidades del Estado, como una herramienta de gestión sistemática y transparente que permita dirigir y evaluar el desempeño institucional, en términos de calidad y satisfacción social en la prestación de los servicios a cargo de las entidades y agentes obligados, la cual estará enmarcada en los planes estratégicos y de desarrollo de tales entidades.</p>	<p style="text-align: center;"><b>RESOLUCION N° 369 DEL 24/11/2014</b></p> <p style="text-align: center;"><b>"POR MEDIO DEL CUAL SE ACTUALIZA EL MODELO ESTANDAR DE CONTROL INTERNO – MECI"</b></p> <p style="text-align: center;">EL GERENTE DE TRANSMETRO S.A.S EN USO DE SUS ATRIBUCIONES CONSTITUCIONALES Y LEGALES Y,</p> <p style="text-align: center;"><b>CONSIDERANDO</b></p> <p>Que el Gobierno Nacional expidió el Decreto 1599 de 2005, por medio del cual se adoptó el Modelo Estándar de Control Interno -MECI- para el Estado Colombiano, el cual se elaboró teniendo como referente tendencias internacionales existentes sobre la materia entre las que se puede destacar el COSO (Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission)</p> <p>Que desde la expedición del MECI, han transcurrido 9 años, en los que las entidades han realizado acciones para su implementación y evidenciado acciones de mejora de fortalecimiento del Sistema de Control Interno en el País</p> <p>Que la Constitución Política en su Artículo 209, establece: <i>"La administración Pública, en todos sus órdenes, tendrá un Control Interno que se ejercerá en los términos que señala la Ley"</i></p> <p>Que, a su vez, entre otros aspectos, el Artículo 269 de la Constitución Política establece que: <i>"En las entidades públicas, las autoridades correspondientes están obligadas a diseñar y aplicar, según la naturaleza de sus funciones, métodos y procedimientos de Control Interno, de conformidad con lo que disponga la Ley"</i></p> <p>Que el Departamento Administrativo de la Función Pública –DAFP– emitió el Decreto No. 243 del 21 de Mayo de 2014 por el cual actualiza el Modelo Estándar de Control Interno MECI</p> <p>Que Transmetro S.A.S., mediante resolución N° 315 de (19/07/2009), adoptó el Modelo Estándar de Control Interno – MECI 1000:2014 y su estructura establecida en el decreto 1599 del 20 de mayo de 2005.</p>
<b>Resolución No. 373 de 25/11/2014</b>	<b>Resolución No. 369 de 24/11/2014</b>



*Comité de Control Interno; Socialización Actualización MECI 2014 – Articulación Sistema Gestión de la Calidad Transmetro S.A.S.*

## 1.2. Componente Direccionamiento Estratégico.



La entidad para el año 2014 realizó su plan de acción el cual se encuentra regulado bajo el componente estratégico definido por la entidad, además realizó sus evaluaciones semestrales para el mes de junio y el mes de diciembre. Se realizó el cambio en la estructura organizacional debido que la oficina de Control Interno pasó a ser Dirección de Control Interno.

Para el mes de enero del presente año la Gerencia actualizó el Componente de Direccionamiento Estratégico por medio del cual todos los procesos formularon su plan de acción para el año 2015.

Se cuenta con la Estructura del Sistema Integrado MECI – CALIDAD, la cual cuenta con una herramienta interactiva diseñada por el Ingeniero de Calidad el cual fue un proceso liderado por la Dirección de Control Interno y que está protegida por el servidor de la entidad y a la cual tienen acceso todos los funcionarios. Ha sido de mucha ayuda en cuanto a la organización y consulta de todos los elementos y componentes del Sistema Integral de Gestión, el cual cuenta con el siguiente “Logo”



La entidad cuenta a la fecha con un Modelo de Operación por procesos definido, fortalecido y con miras al mejoramiento continuo en donde se detalla la estructura integrada MECI – CALIDAD y en la cual se encuentran todos los procedimientos de cada proceso o dependencia de la entidad y fue dada a conocer en el mes de noviembre mediante Comité No. 5 de Control Interno.

### 1.3. Componente Administración del Riesgo.



La *Administración del Riesgo para Transmetro S.A.S.*, comprende el conjunto de Elementos de Control y sus interrelaciones, para que la entidad pueda evaluar sus riesgos tanto internos como externos y se puedan realizar controles efectivos que ayuden a que estos no se materialicen y que puedan afectar de manera negativa el logro de nuestros objetivos institucionales. La administración del riesgo contribuye a que la entidad consolide su Sistema de Control Interno y a que se genere una cultura de Autocontrol y autoevaluación al interior de la misma.

Se ha venido realizando el seguimiento al control de los riesgos determinados por cada proceso en cada una de las auditorías realizadas por la Dirección de Control Interno. También se publicó el seguimiento del Plan de Anticorrupción y Atención al Ciudadano con fecha a corte 31 de diciembre de 2014.

## Dificultades

### 1.1. Componente de Talento Humano

- ❖ La entidad debe implementar su programa de inducción y reinducción el cual hasta la fecha no se viene aplicando.

- ❖ El Programa Institucional de Capacitación no tiene el alcance que le permita que todos los funcionarios puedan aplicar a cursos, capacitaciones y demás actividades de formación para fortalecer las competencias que le permitan a la entidad ser más eficientes en su gestión.
- ❖ No se cuenta con un programa de bienestar documentado, a pesar que en el año se realizan actividades para mejorar la calidad de vida de nuestro talento humano este no se ha documentado e institucionalizado.
- ❖ La entidad no realiza evaluación de desempeño, se deben buscar mecanismos que nos permitan evaluar el desempeño de nuestros colaboradores con el objetivo de fortalecer nuestro programa institucional de capacitación.
- ❖ Una de las dificultades con mayor impacto negativo es que la orientación del área de talento humano está más encaminada a las actividades de nómina y esto se debe a que la entidad solo cuenta con una sola funcionaria que está a cargo del Área de Talento Humano

## **1.2. Componente Direccionamiento Estratégico.**

- ❖ Se debe generar mayor comunicación de la alta dirección a todo los niveles de la entidad en cuanto a la divulgación de los componentes estratégicos que le permitan más apoderamiento de todo el personal al logro de los objetivos institucionales.

## **1.3. Componente Administración del Riesgo.**

- ❖ Para el segundo semestre a corte 31 de diciembre falta que todos los procesos envíen la evaluación del seguimiento de sus riesgos de gestión.

## 2. MODULO EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

### Avances

#### 2.1. Componente de Autoevaluación Institucional



En el Modulo de Control de Evaluación se ha convertido en una herramienta amiga para la Gestión segura, eficiente, eficaz y efectiva para nuestro talento humano orientado al control de nuestros procesos para el logro de los resultados de cada proceso y el buen desempeño de nuestros funcionarios, además TRANSMETRO S.A.S., cuenta con herramientas que valoran y controlan nuestros riesgos. Tiene estructurado su Planeación Estratégica que está articulada con los planes de Acción de cada uno de los Procesos, el cual tiene un seguimiento de evaluación anual donde se encuentran estructuradas nuestros indicadores de gestión.

Para la finalización del 2014 se culminó con la actualización del Modelo Estándar de Control Interno y en el cual se consolidó, los Planes de Acción de cada proceso junto con sus evaluaciones.



## 2.2. Componente de Auditoría Interna.



MECI 214  
Modelo Estándar de Control Interno  
2.3. Auditoría Interna

Para el último trimestre del 2014 la Dirección de Control Interno realizó el informe de gestión de la dependencia en donde se detallan los resultados obtenidos del programa anual de auditorías dando como resultados planes de mejoramiento los cuales se encuentran en implementación para subsanar los hallazgos.

### Dificultades

Falta de actitud y compromiso de algunos funcionarios de la entidad para apropiar procesos de evaluación y planes de mejoramiento.

Falta de compromiso de algunos funcionarios en la entrega de los avances de los planes de mejoramiento.

En cumplimiento al estatuto Anticorrupción, Ley 1474/2011 la Oficina de Control Interno ha venido realizando seguimiento a la atención de las peticiones, quejas y reclamos a través de auditorías, sin embargo la dependencia responsable no ha presentado los planes de mejoramiento productos de algunas auditorías, en procura de mejoras en el proceso. Este tema ha sido recurrente.

### 3. EJE TRANSVERSAL DE INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN

#### Avances

#### 3.1. Componente de información y comunicación.



MECI 214  
Modelo Estándar de Control Interno  
3. Información y Comunicación

La entidad cuenta con la página Web, en la cual todos los usuarios y clientes externos e internos podrán acceder rápidamente en temas informativos sobre el estado del sistema de información sobre la gestión de la entidad. [www.transmetro.gov.co](http://www.transmetro.gov.co)

Además se cuenta con una Subgerencia de Comunicaciones y Atención al Cliente donde se canaliza toda la información y comunicación que genera la entidad y toda aquella que proviene del interior de esta.

Con respecto a la comunicación interna se cuenta con mecanismo informativos como carteleras ubicadas en lugares estratégicos de la entidad para que todos puedan informarse de todo lo que ocurre al interior y datos muy importantes de cómo va marchando la operación. También se cuentan con los Transnotas, Flash Informativos, y los reportes de prensa que además de dar a conocer información de la entidad también reporta noticias de interés en general.

Para este último periodo en que se reporta el presente informe pormenorizado la entidad dentro de la actualización del MECI 2014 junto con su articulación con el Sistema de Gestión de la Calidad no dejó por fuera de la herramienta interactiva de la Estructura de nuestro Sistema Integrado de Gestión el Modulo de Comunicación e Información y el cual para el mes de noviembre también se socializo con los líderes de calidad de procesos.

De conformidad con la ley 1474 del 2011 art 73, corresponde a la entidad específicamente a la Oficina de Planeación la elaboración y publicación en la página web de la entidad, del Plan Anticorrupción y de Atención al ciudadano. En dicho plan se debe elaborar una estrategia de lucha contra la corrupción, y atención al ciudadano, igualmente debe contemplar dicho documento el mapa de riesgos en la parte pertinente a la corrupción, las medidas concretas para mitigar esos riesgos, las estrategias anti trámites, los mecanismos para mejorar la atención al ciudadano y los seguimientos. Es de resaltar que la entidad viene realizando los seguimientos en los periodos establecidos por Ley y de igual



manera realizando la publicación de estos seguimientos como se hizo con el seguimiento a corte 31 de diciembre de 2014

Para inicios del 2015, la entidad realizó el borrador de las tablas de retención documental las cuales están en proceso de mejora para poder enviarlas a que el AGN las apruebe y de esta manera dar vida a nuestro Sistema de Gestión Documental.

La entidad cuenta con un Área de Archivo donde se encuentra centralizada toda la correspondencia enviada y recibida por la entidad, Área que hace parte del cronograma para el envío de la Tablas de Retención Documental.

## **Dificultades**

La entidad cuenta con pocas herramientas informáticas que permitan un seguimiento y una respuesta efectiva y oportuna a las peticiones, quejas y reclamos presentados por los ciudadanos.

Falta más apoderamiento por parte del Responsable de la Subgerencia de Comunicaciones y Atención al Usuario con respecto a la socialización y fortalecimiento del SIG en la entidad.

La red de internet de la empresa constantemente viene presentando fallas y presta un servicio intermitente de internet lo que en ocasiones genera retrasos en las actividades de los funcionarios de la entidad, de igual manera a pesar que se tiene un borrador del Manual para la protección de la información, este aún no se encuentra implementada.

## **ESTADO GENERAL DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO**

La entidad para el 2014 cumplió con la meta de actualizar el Modelo Estándar de Control Interno MECI 2014, como lo exige el Decreto 943 de mayo de 2014.

Se cuenta con un Sistema Integrado MECI – CALIDAD, el cual apunta a la política de cero papel.

Con la nueva actualización del MECI se hace primordial aplicar todas las herramientas necesarias para fomentar una cultura de valores y principios básicos para todos los funcionarios como son: autocontrol, autogestión y autorregulación, que nos invita a que hagamos nuestro trabajo en forma armónica, con participación activa y con agrado.

Una de las fortalezas del Sistema de Control Interno es que la entidad tiene identificado sus riesgos y cuenta con mecanismos de control

## RECOMENDACIONES

La política de Administración del Riesgo de la entidad debe ser actualizada, revisada y aprobada por la Alta Dirección, así como los Mapas de Riesgos por Proceso, Institucional y de Corrupción de la entidad. Se deben formalizar acuerdos y compromisos con todos los niveles directivos y con los funcionarios para que se identifiquen, mitiguen y controlen los riesgos y sus correspondientes puntos de control.

Se le recomienda a la Subgerencia de Comunicaciones de TRANSMETRO mayor compromiso para promover mecanismos de atención efectivos a las peticiones quejas y reclamos presentadas por la comunidad en cumplimiento a la ley 1474/2011.

Trabajar en la interiorización y apropiación de un mayor compromiso por parte de los funcionarios en la implementación de la Cultura de Autocontrol y el mejoramiento continuo.

**RAMÓN  
VIDEZ PEÑA**

**DIRECTOR DE CONTROL  
INTERNO DE GESTIÓN**