



**INFORME
PORMENORIZADO DEL ESTADO DE CONTROL INTERNO**

**VIGENCIA: MARZO-ABRIL-MAYO- JUNIO
2018**

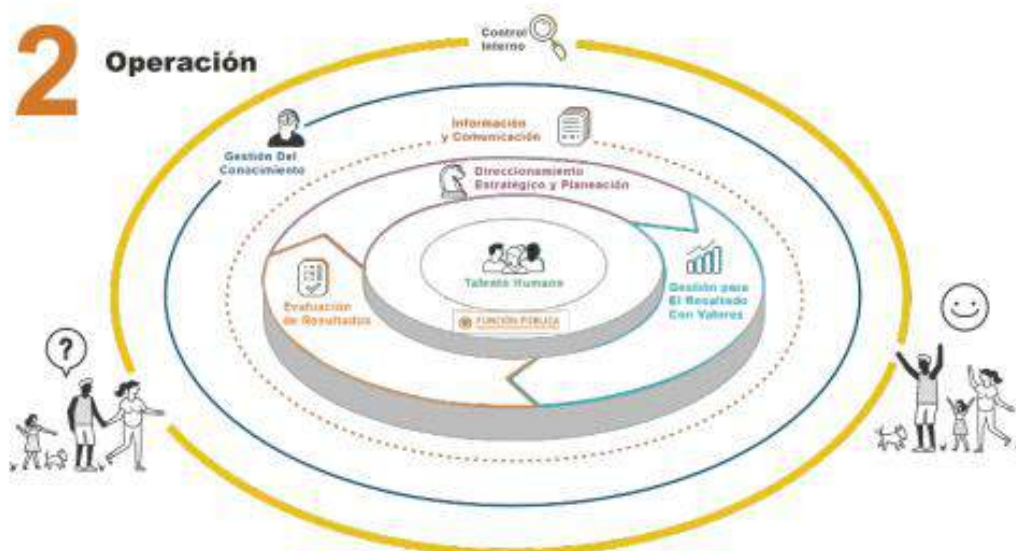
ELABORADO POR: John Giraldo Granda
Coordinador de Control Interno

Laura Catalina Cifuentes Monroy
Contratista de Control Interno

**MEDELLÍN
JULIO 2018**

El presente informe fue elaborado teniendo en cuenta las disposiciones señaladas por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), que en concepto emitido¹ para la dimensión del control interno del MIPG en su segunda versión, definió la estructura del informe pormenorizado que presentarán las Oficinas de Control Interno o quien haga sus veces, en el cual se considerarán las siete dimensiones del Mipg V2, entre las cuales se encuentran: Dimensión Talento Humano, Dimensión Direccionamiento Estratégico, Dimensión Gestión con Valores para el Resultado, Dimensión Información y Comunicación, Dimensión Gestión del Conocimiento y Dimensión de Control Interno. Estas son representadas en el siguiente esquema:

OPERACIÓN DEL MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN



Fuente: Departamento Administrativo de la Función Pública (2017).

A continuación se describe como se encuentra la entidad en cada una de las dimensiones:

Dimensión Talento Humano

Para la vigencia 2018 se implementará el plan estratégico de recursos humanos y de seguridad y salud en el trabajo, como una política orientadora, que integra el programa de bienestar e incentivos, el plan anual de capacitación y el Sistema de



Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para los servidores públicos de Metroplús S.A.S.

Esta política tiene como objetivos promover la motivación y satisfacción en el trabajo, fortalecer conocimientos y competencias laborales, y además, valar por la salud y seguridad de los servidores y sus grupos familiares, a través de la ejecución de diferentes actividades de bienestar, recreación, esparcimiento, cultura, deporte, formación, promoción y prevención.

En este sentido el plan contiene elementos y orientaciones para atender las necesidades de Desarrollo Humano, dando cumplimiento a los requisitos legales en materia de seguridad y salud en el trabajo, como también atendiendo las directrices impartidas por la Gerencia y la Dirección Administrativa, buscando garantizar la efectividad administrativa y el fortalecimiento de aquellos conocimientos y competencias requeridas por el funcionario para su adecuado desempeño dentro del cargo.

Dimensión Direccionamiento Estratégico

En cuanto al Direccionamiento Estratégico 2018-2028 de Metroplús, tiene como finalidad trazar las metas y objetivos estratégicos de la Entidad para un plazo de 10 años. En el documento guía se encuentra consignado el análisis y diagnóstico de la situación actual de la Entidad, y sus líneas de actuación y mejora. El por qué existimos y qué vamos a ofrecer a la sociedad a través de nuestra misión, visión y valores institucionales. Cuál es nuestro negocio y cuáles son los temas estratégicos que aportarán valor en los próximos 10 años, plasmando así nuestros objetivos 3 estratégicos. Cómo vamos a medir el cumplimiento de los objetivos propuestos a través de indicadores, y qué metas nos vamos a fijar como retos a conseguir en los próximos años. Al igual que la depuración de diversas acciones que tienden a lograr los objetivos estratégicos con cronograma y entregables



Dimensión Gestión con Valores para el Resultado

Se implementa Manifiesto Ético donde se detallan los valores que son cualidades de la forma de actuar de los servidores de la entidad, que posibilitan una convivencia gratificante, compromisos que son actuaciones que quienes pertenecen a Metroplús S.A. acuerdan interiorizarlos y vivenciarlos en las relaciones que se ocasionen en la Entidad y políticas éticas que son directrices referentes de las relaciones con las personas o grupos con que interactúa para Metroplús S.A.

Este documento se convierte entonces en un direccionador de las actuaciones de los servidores de la entidad.

Dimensión Información y Comunicación

Las comunicaciones y la gestión social para Metroplús serán una herramienta transversal que contribuirán con la identificación de la entidad como un actor importante en la movilidad de Medellín y el Valle de Aburrá, aportando a la cultura de la movilidad inteligente a través de información oportuna y pertinente y un eficaz relacionamiento con los diferentes grupos de interés. En el que se pueden identificar dos tipos de públicos un público interno: Empleados, Contratistas, familias de los empleados, proveedores y un público externo: Gobierno, organismos multilaterales, accionistas, comunidad, transportadores, proveedores, grupos de opinión, entes gestores y pares, grupos sociales de base.

Adicionalmente la entidad cuenta con redes sociales, administradas por la Oficina Comunicaciones, entre otras: Twitter, Facebook, y YouTube. A través de estos medios permanentemente se publica información, sobre la gestión y las actividades ejecutadas por las diferentes dependencias para el cumplimiento del Plan Estratégico de comunicaciones y gestión social.



Dimensión Gestión del Conocimiento

Dentro del Plan Estratégico de Recursos Humanos se cuenta con el programa de bienestar laboral el cual contribuye al desarrollo integral y calidad de vida de los Servidores Públicos, mediante la ejecución de capacitaciones, formación y de seguridad y salud en el trabajo.

Con el fin de llevar a cabo este plan se realizarán actividades de bienestar laboral que ayuden a mejorar el ambiente laboral y permitan desarrollara los niveles de participación, compromiso, sentido de pertenencia e identificación con el trabajo y la misión institucional en los servidores públicos.

Dimensión de Control Interno

El alcance de la Actividad de auditoría interna en Metroplús S.A. comprende la evaluación del Sistema de Control Interno (estructura de gobierno, procesos, gestión de riesgos y controles) sin restricción alguna, así como la evaluación de la calidad del cumplimiento de las responsabilidades asignadas para lograr los objetivos y las metas de la Empresa, lo cual comprende la evaluación los sistemas establecidos para asegurar el cumplimiento de las políticas, planes, procedimientos, leyes y regulaciones vigentes de obligatorio cumplimiento, así como las que puedan generar impacto significativo en la organización.