



INFORME
PORMENORIZADO DEL ESTADO DE CONTROL INTERNO
VIGENCIA: JULIO- AGOSTO-SEPTIEMBRE- OCTUBRE
2018

ELABORADO POR: John Giraldo Granda
 Coordinador de Control Interno

 Laura Catalina Cifuentes Monroy
 Contratista de Control Interno

MEDELLÍN
Noviembre 2018



A continuación se describen los avances que se han presentado en la implementación de cada uno de los módulos que componen el Modelo Estándar de Control Interno –MECI-, en articulación con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, de conformidad con los Decretos 943 de 2014 y 1499 de 2017.

OPERACIÓN DEL MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN

Dimensión Talento Humano

Se firmó el contrato 68 de 2018 con alta gestión empresarial en el cual ya se ha desarrollado

1. Valoración de carga de trabajo. (Queda pendiente la actualización del manual de funciones)
2. Para noviembre inicia la actualización Reglamento Interno de Trabajo y el diagnóstico del proceso de gestión humana.

Cultura Organizacional.

Bienestar laboral y calidad de vida

1. Bienestar laboral se tiene contrato con Comfenalco en el cual se hace actividades del SER y del saber que incluye al apaleado y a su familia por un valor de 55 millones de pesos.

2. Calidad de vida, programa motivaciones para el empleado y su familia por medio de Tiquetera “pase feliz”

Seguridad y Salud en el Trabajo.

Se tiene, un contrato con la empresa Eje para el cumplimiento del sistema y en la actualidad hemos logrado un porcentaje de cumplimiento superior al 85 % y estamos



pendientes en la segunda semana del mes de diciembre la auditoria del sistema por parte de ICONTEC.

Inducción Capacitación y Reinducción.

1. Inducción: A todos los empleados se les hace relacionada con el RIT y SST
2. Capacitaciones: Se realizan en relación al SER y en el SABER se realiza a demandada de cada dirección. También se realizan las actividades relacionadas con las fechas especiales (día del servidor, y días de las diferentes profesiones etc.)
3. Reinducción: Se realiza actividades programa la Ruta Metroplús que tiene como objetivo impulsar los valores de la empresa y las políticas de la misma.

Dimensión Direccionamiento Estratégico

La Gerencia dio inicio al proceso de formulación y aprobación del nuevo Direccionamiento Estratégico de la Entidad, el cual 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 existe la Entidad y qué va a ofrecer a la sociedad a través de su misión, visión y valores institucionales. Cuál es el negocio y cuáles son los temas estratégicos que aportarán valor en los próximos 10 años, plasmando así los objetivos estratégicos. Cómo vamos a medir el cumplimiento de los objetivos propuestos a través de indicadores, y qué metas se fijan como retos a conseguir en los próximos años.

Adicionalmente, para trazar la ruta de trabajo a mediano plazo de la Entidad, se formuló el Plan Estratégico 2018 – 2021, con un conjunto de proyectos y metas con cronogramas e indicadores definidos. Documento que es fundamental para aterrizar las iniciativas estratégicas de la Entidad y generar planes de trabajo para alcanzarlas.

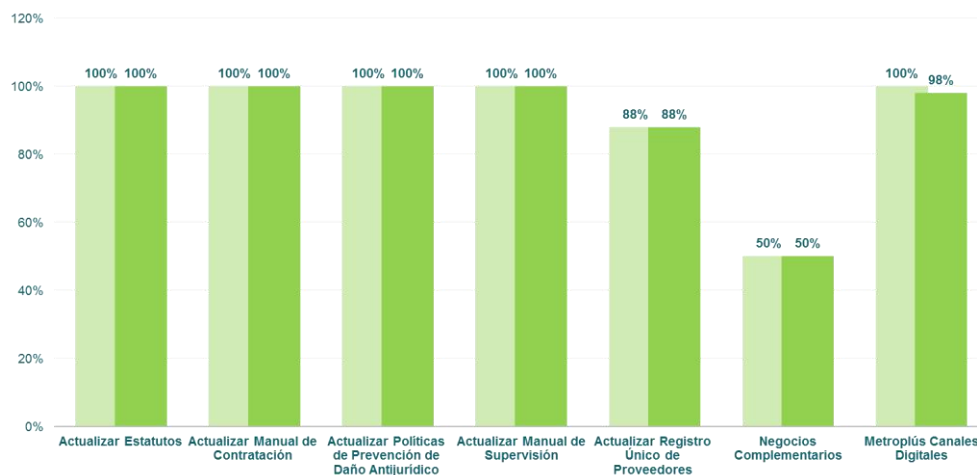
La Gerencia General formuló el Plan de Gerencia 2018, el cual tiene una planeación estratégica anual, compuesto por cuatro (4) mega estrategias pensadas para lograr los objetivos estratégicos de corto plazo de la entidad. Dichas estrategias son: (1) Sello Corporativo, (2) Movilidad Inteligente, (3) Transformación Tecnológica y (4) Evolución Empresarial. Cada una de estas estrategias está compuesta a la fecha del

presente informe por 43 hitos o proyectos determinados, cada uno de ellos bajo el liderazgo de alguna de las Direcciones de la Administración, con un cronograma de ejecución, programación mensual de cargas de trabajo e indicadores que facilitan el seguimiento de los mismos, y el análisis de debilidades y fortalezas en la gestión de cada uno de sus líderes.

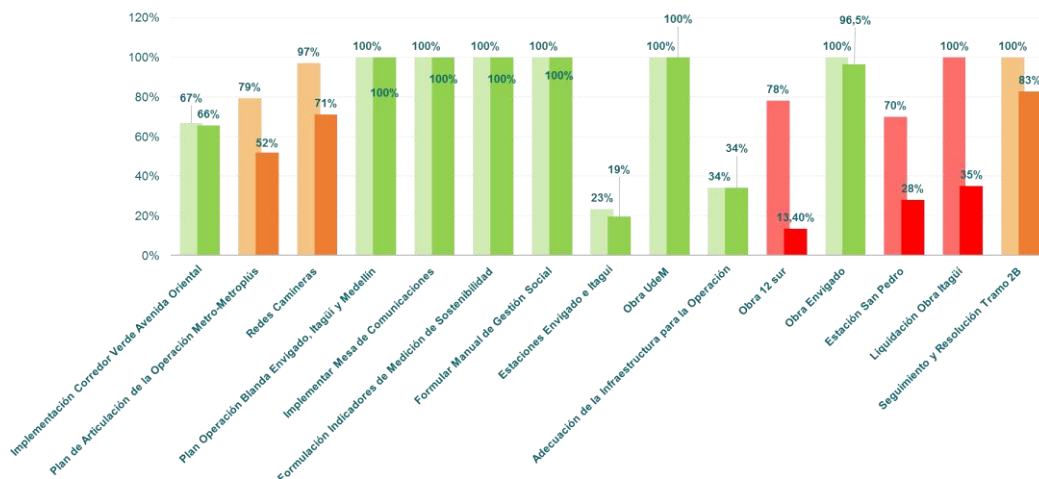
Dichos hitos están liderados por las direcciones de la Entidad en forma de pares para el incentivo de trabajo en equipo, de la siguiente forma: (1) Secretaría General y Dirección Jurídica, (2) Dirección de Gestión Social y Área de comunicaciones, (3) Dirección de Transporte y Dirección de Infraestructura, (4) Dirección Administrativa y Dirección Financiera, (5) Control Interno.

El Plan de Gerencia con corte al 31 de octubre de 2018, avanzó un 78% frente a un 88% programado, a continuación se presenta el detalle por estrategia.

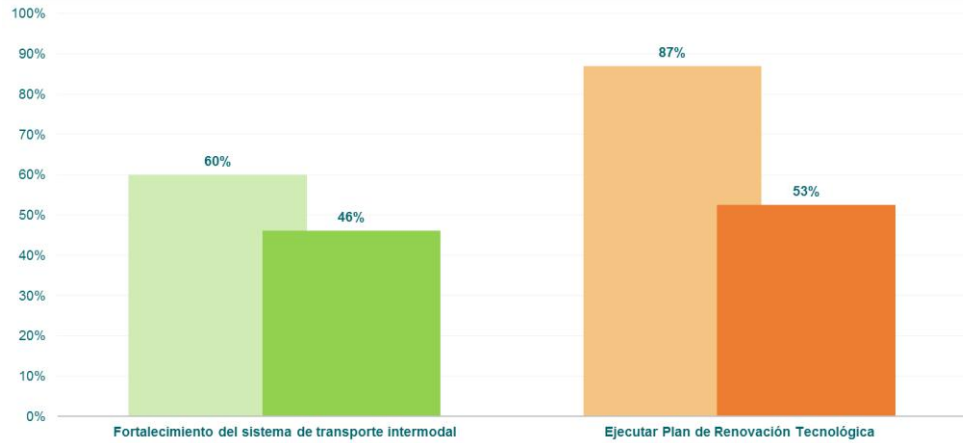
1. Sello Corporativo



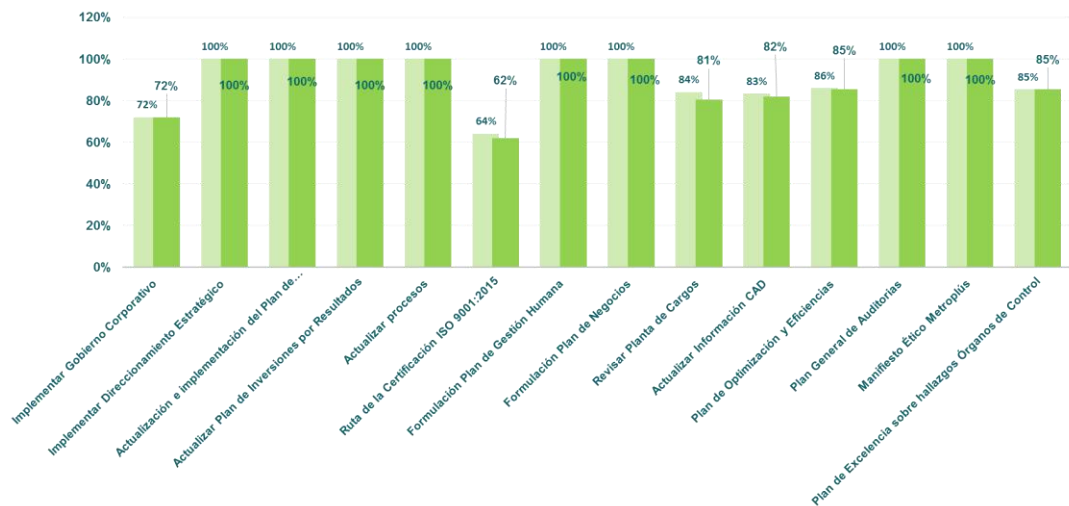
2. Movilidad Inteligente



3. Renovación Tecnológica



4. Evolución Empresarial



Dimensión Información y Comunicación

Dentro de las actividades del Área de Comunicaciones de la entidad se continuó trabajando en el desarrollo del plan de comunicación social, el cual reúne 19 estrategias tanto internas, como externas. Este es una herramienta transversal que contribuye 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.



Dentro de las acciones transversales del Área se ha apoyado la divulgación del Manifiesto Ético con el desarrollo de campañas o activaciones con el público interno mensuales, a través de las cuales se promueven los valores institucionales.

Las principales estrategias desarrolladas para este último periodo fueron la renovación de la marca institucional y de los canales digitales (sitio web e intranet):

- La renovación de la marca fue un proceso realizado con los diseñadores internos de la entidad, el cual consistió en una modernización de la forma del logotipo, un cambio de tipografía y una variación en el color corporativo, esto con el fin de representar la entidad gráficamente de una manera moderna y alineada con el nuevo alcance de la misión y visión de la empresa, como líder en movilidad inteligente. Dentro de este proceso se rediseñó el manual de marca y se está renovando en las piezas gráficas que lo requieran.
- La renovación de los canales digitales fue un proceso iniciado desde el mes de julio, el cual contempló la creación de una intranet y la renovación gráfica y de contenidos del sitio web.

El nuevo sitio web se diferencia del anterior en su estructura, con un diseño moderno y una novedosa forma de presentar los contenidos, haciéndolo mucho más cercano a la ciudadanía, ya que presenta la información de manera gráfica, audiovisual y en un lenguaje cercana y claro. El objetivo es que quienes visitan la página tengan una experiencia diferente frente a las obras de infraestructura y se sientan identificados con la movilidad inteligente. Fue puesto al aire el 22 de octubre.

La intranet llamada La Estación a un clic, fue presentada a todos los colaboradores como el nuevo lugar de encuentro. Este espacio contempla toda la información de interés para vinculados y contratistas como: noticias, sistema integral de gestión, agenda, plan de gerencia, fechas especiales y cumpleaños y la posibilidad de cada usuario cree su perfil y comparta información. Con este nuevo canal de comunicación se facilita la divulgación de la información en la entidad, agrupando los



contenidos en un solo espacio donde tanto vinculados como contratistas pueden acceder.

Para este objetivo se inició con un plan que contiene actividades como renovación de marca y página web, creación del Manual de Marca, y estructuración y lanzamiento de campañas internas y externas. Esta actividad se encuentra en un 6% de ejecución, la cual inició en mayo de 2018. Creación del Manual de Marca, y estructuración y lanzamiento de campañas internas y externas. Esta actividad se encuentra en un 6% de ejecución, la cual inició en mayo de 2018.

Dimensión Gestión del Conocimiento

Este año se creó el programa de gestión del conocimiento, el cual fue revisada ajustado y revisado por parte del contratista Alta Gestión Empresarial bajo el contrato 68 de 2018.

Se creó el programa Formador de Formadores que permitirá que cada funcionario que ingrese a la organización adquiera los conocimientos del cargo a desempeñar, ¿cómo funciona? Al ingresar un funcionario se le asigna un tutor (formador) que lo entrenará por un periodo de cuatro semanas en Conocimientos técnicos, Conocimientos funcionales, Actitud, Valores institucionales, Política de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) y Trabajo colaborativo. Terminando las semanas, la persona formada será evaluada por el formador y el formador será evaluado por el formado, esto con el fin de corregir brechas del aprendizaje.

Este programa solo le falta la socialización a los Directores y a la Gerencia de Metroplús para su implementación total.

En este mismo orden con el centro de atención documental, se inició el proceso de digitalización de planos, organización contrato 4500 (38 contratos).



Dimensión de Control Interno

MIPG concibe al Control Interno como la dimensión que permite asegurar razonablemente que las demás dimensiones cumplan su propósito, al promover el diseño y aplicación de acciones, métodos y procedimientos de control y de gestión del riesgo, así como mecanismos para su prevención y evaluación.

Dando cumplimiento al decreto No. 648 de 2017, se elaboró y adoptó el Comité Institucional de Coordinación de Control Interno por medio de Resolución 2018940154 de 2018.

En consecuencia se viene ejecutando el Plan Anual de Auditorias conforme a las disposiciones de Ley, cumpliendo con la periodicidad para la elaboración, presentación y publicación de los mismos. La auditoría interna se desarrolla con la visión de un ente asesor que busca mantener el mejoramiento continuo dentro de la institución, el cumplimiento y normal desempeño de los procesos y procedimientos establecidos por la organización acatando toda la normatividad vigente y direccionamiento de entes de control.