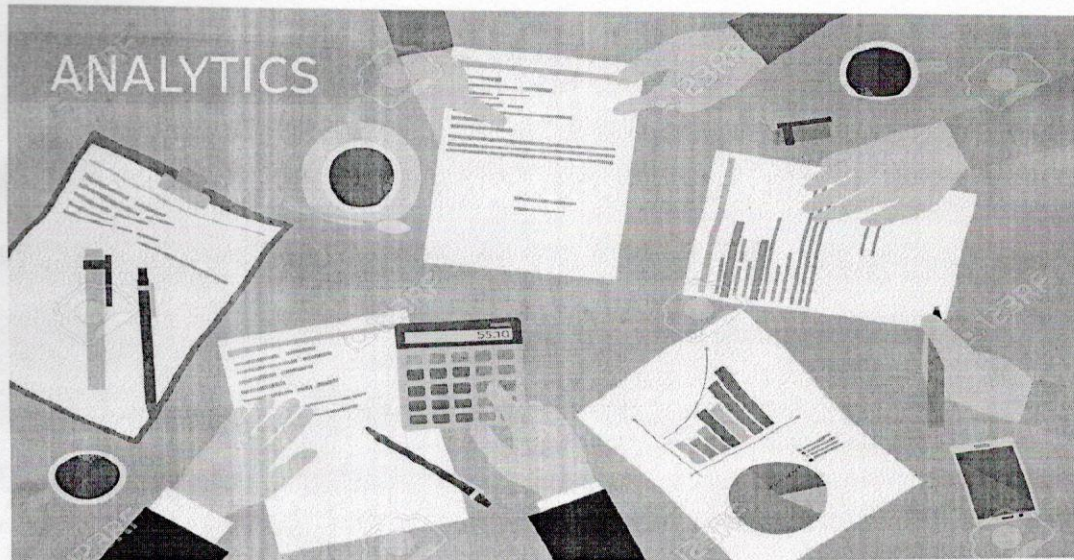
 MOVILIDAD FUTURA S.A.S. Sistema Estratégico de Transporte Público de Pasajeros de Popayán	CONTROL INTERNO	Código:P-01-CI-12
	AUDITORIA INTERNA	Versión:01
		Fecha: 02/04/2018


INFORME PORMENORIZADO DEL ESTADO DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO



Periodo de 11 de Julio a 10 de Noviembre de 2018

De conformidad con las disposiciones contenidas en el artículo 9° de la Ley 1474 de 2011, se presenta a continuación el informe Pormenorizado de Control Interno presenta y publica el informe sobre el estado del Sistema de Control Interno de Movilidad Futura S.A.S, correspondiente al último cuatrimestre del año 2018.



	CONTROL INTERNO	Código:P-01-CI-12
	AUDITORIA INTERNA	Versión:01
		Fecha: 02/04/2018

La empresa Movilidad Futura SAS, se encuentra en proceso de implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión –MIPG, se consolidó y presentó el diagnóstico.

Los componentes del MEC son:

1. Ambiente de Control
2. Evaluación del riesgo
3. Actividades de control
4. Información y comunicación
5. Actividades de monitoreo

Este informe se presenta bajo la estructura del modelo MECI, enfocado hacia la séptima dimensión del MIPG, en línea con las prácticas estipuladas en el Modelo COSO, al igual que se toma en cuenta lo previsto en el Decreto 648 y 1499 de 2017 y 612 de 2018 artículo 2.2.22.3.14. Integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción.

DIMENSIONES DEL MIPG


Módulo 1: Dimensión de Talento Humano	- Centro del MIPG
Módulo 2: Direccionamiento Estratégico	- Planear
Módulo 3: Dimensión Gestión con valores para el resultado-	Hacer
Módulo 4: Dimensión Evaluación de Resultados	- Verificar y actuar
Módulo 5: Dimensión Información y Comunicación	-Trasversal
Módulo 6: Dimensión Gestión del Conocimiento	-Trasversal
Módulo 7: Dimensión Control Interno	

Dimensiones Operativas del MIPG

Módulo 1: Dimensión de Talento Humano	- Centro del MIPG
Módulo 2: Direccionamiento Estratégico	- Planear
Módulo 3: Dimensión Gestión con valores para el resultado-	Hacer
Módulo 4: Dimensión Evaluación de Resultados	- Verificar y actuar
Módulo 7: Dimensión Control Interno	- Verificar y actuar

Dimensiones Transversales del MIPG


Módulo 5: Dimensión Información y Comunicación
Módulo 6: Dimensión Gestión del Conocimiento

	CONTROL INTERNO	Código:P-01-CI-12
	AUDITORIA INTERNA	Versión:01
		Fecha: 02/04/2018

De igual forma el Decreto 1499 de 2017 contempla el desarrollo de cada dimensión a través de las políticas que fueron señaladas en dicha norma y el Decreto 612 de 2018 entre las que se encuentran:

- 1.Planeación Institucional
- 2.Gestión presupuestal y eficiencia del gasto público
- 3.Talento humano
- 4.Integridad
- 5.Transparencia, acceso a la información pública y lucha contra la corrupción
- 6.Fortalecimiento organizacional y simplificación de procesos
- 7.Servicio al ciudadano
- 8.Participación ciudadana en la gestión pública
- 9.Racionalización de trámites
10. Gestión documental
11. Gobierno Digital, antes Gobierno en Línea
12. Seguridad Digital
13. Defensa jurídica
14. Gestión del conocimiento y la innovación
15. Control interno
16. Seguimiento y evaluación de Desempeño Institucional.

En la nueva estructura se tiene contemplada integrar los elementos del MECI como parte fundamental en las líneas relacionadas además de otros planes que dan continuidad al cumplimiento de metas, a las capacidades de la entidad y a la generación de reportes y seguimientos que permitan verificar el alcance de las metas establecidas como es el informe de austeridad del gasto y los reportes a los entes de control los cuales el decreto no los deroga ni modifica dado que el establecimiento de estos planes se da a nivel institucional, no obstante, siguiendo la lógica de MIPG. En el seguimiento que corresponde del 11 de Noviembre de 2018 al 10 de Marzo de 2019 se reportará el cumplimiento de los planes mencionados.


	CONTROL INTERNO	Código:P-01-CI-12
	AUDITORIA INTERNA	Versión:01
		Fecha: 02/04/2018

El modelo de las Tres Líneas de Defensa distingue tres grupos (o líneas) que participan en una efectiva gestión de riesgos:

- Las funciones que son propietarias de los riesgos y los gestionan.
- Las funciones que supervisan los riesgos.
- Las funciones que proporcionan aseguramiento independiente.

Respecto a la gestión de los riesgos y a los controles internos. Las responsabilidades de estas funciones varían según su naturaleza específica, en nuestra entidad incluye:

- Apoyar en la administración de políticas en cuanto a la definición de roles y responsabilidades y el establecimiento de objetivos para su implementación.
- Proporcionar marcos para la gestión de riesgos.
- Identificar los riesgos por proceso y la matriz institucional
- Identificar cambios en el comportamiento de riesgos implícito de la organización.
- Asistir a la administración en el desarrollo de procesos y controles para la gestión de riesgos.
- Proporcionar guía y entrenamiento en procesos de gestión de riesgos a los responsables de su gestión.
- Facilitar y monitorear la implementación de prácticas efectivas de gestión de riesgos por parte de la gerencia.
- Alertar a la gerencia de los riesgos que se puedan materializar y de cambios en los escenarios regulatorios.
- Monitorear la adecuación y efectividad del control interno, la exactitud e integridad de la información, el cumplimiento de las leyes y regulaciones, y la corrección oportuna de deficiencias.

	CONTROL INTERNO	Código:P-01-CI-12
	AUDITORIA INTERNA	Versión:01
		Fecha: 02/04/2018

1. Al MIPG en el año 2018.

1.1 Comité Institucional de Gestión y Desempeño


Por medio del acto administrativo (Resolución N.040 del 25 de abril del año 2018 ***“Por medio de la cual se crea el Comité Institucional de Gestión y Desempeño, en Movilidad Futura S.A.S.*** en cumplimiento del Decreto 1499 del 11 de Septiembre de 2017”, encargado de orientar la implementación de las operaciones del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, en cual sustituirá los demás comités que tengan relación con el modelo y no sean regulados por la normatividad vigente. El Comité Institucional de Gestión y Desempeño de Movilidad Futura SAS estará conformado por los siguientes funcionarios con voz y voto y serán miembros permanentes:

- Representante Legal quien lo presidirá.
- Secretario General
Con voz pero sin voto
- Jefe de Control interno

1.1.2 Comité Institucional de Coordinación de Control Interno

Resolución N. 171 del 29 de diciembre de 2017 ***“Por medio del cual se crea el Comité Institucional de Coordinación de Control Interno de Movilidad Futura SAS”.***

- El Comité Institucional de Coordinación de Control Interno estará integrado por:
Representante Legal quien lo presidirá.
- Secretario General

	CONTROL INTERNO	Código:P-01-CI-12
	AUDITORIA INTERNA	Versión:01
		Fecha: 02/04/2018

La Jefe de Control Interno participará con voz pero sin voto en el mismo y ejercerá la secretaría técnica del Comité.

Al comité podrán asistir otras personas en calidad de invitados, los cuales tendrán derecho a voz pero no voto cuando la naturaleza del asunto lo requiera.


Definición del Sistema único de Gestión es el conjunto de entidades y organismos del estado, políticas, normas, recursos e información cuyo objetivo es dirigir la gestión pública al mejor desempeño institucional y la consecución de resultados para la satisfacción de las necesidades y el goce efectivo de derechos en el marco de la legalidad e integridad

Marco normativo del Modelo integrado de Planeación y Gestión del MIPG

Con el fin de garantizar la óptima implementación

Con el fin de implementar el MIPG, se creó el Comité Institucional de Coordinación de Control Interno los cuales ha integrado y definido como lo estableció el Decreto 648 del 19 de abril de 2017 y el Decreto 1499 de 2017 al igual que los actos administrativos de adopción expedidos por parte de Movilidad Futura SAS, en tal sentido se puede determinar los avances que se evidencian en el cuatrimestre a evaluar así.

1. RESULTADOS DE LOS AUTODIAGNOSTICOS DEL MODELO INTEGRADO DE PLANEACION Y GESTION. El autodiagnóstico contiene la evaluación sobre las responsabilidades de las dependencias frente a cada una de las dimensiones y políticas del modelo. De igual manera, se hacen actualizaciones y ajustes al Comité Institucional de Gestión y Desempeño (incluyendo el Comité de archivo).

	CONTROL INTERNO	Código:P-01-CI-12
	AUDITORIA INTERNA	Versión:01
		Fecha: 02/04/2018

Finalmente, se pretende la articulación del Sistema. (anexo archivo con 60 folios).

AUTODIAGNÓSTICO DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

Este Autodiagnóstico tiene las siguientes variables y criterios de evaluación:

Componentes: se refiere a los 4 grandes temas que componen la política de talento humano: Planeación, Ingreso, Desarrollo y Retiro

Calificación: muestra la calificación para cada uno de los subcomponentes. Se calcula automáticamente.

Categoría: agrupaciones de temas claves de acuerdo con cada uno de los subcomponentes establecidos.

Calificación: muestra la calificación para cada una de las categorías. Se calcula automáticamente.

Actividades de Gestión: actividades puntuales que están enmarcadas dentro de la Gestión del Talento Humano.

Puntaje: es la casilla donde la entidad se autocalificará de acuerdo con los criterios establecidos, en una escala de 0 a 100.

Observaciones: en este espacio, podrá hacer las anotaciones o comentarios que considere pertinente.

Para la calificación, se estableció una escala de 5 niveles así:

Puntaje	Nivel	Color	PRIORIZACIÓN
0 - 20	1		Primer grado de atención
21 - 40	2		Segundo grado de atención
41 - 60	3		Tercer grado de atención
61 - 80	4		Cuarto grado de atención
81 - 100	5		Quinto grado de atención



MOVILIDAD FUTURA S.A.S.
Sistema Estratégico de Transporte Público de Pasajeros de Popayán

CONTROL INTERNO

Código:P-01-CI-12

AUDITORIA INTERNA

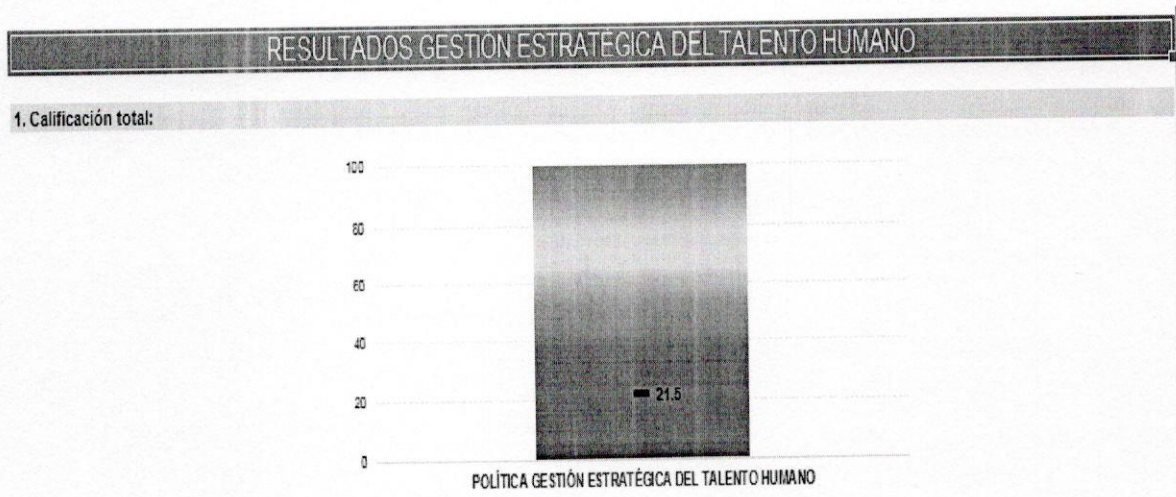
Versión:01

Fecha: 02/04/2018

Para cada actividad de gestión, se especifican los criterios que debe tener en cuenta al momento de establecer el puntaje según la escala.

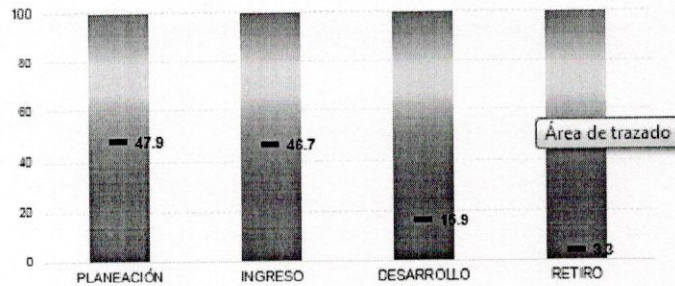
Cuando se ingresa un puntaje, esa columna automáticamente mostrará el color que corresponde según la escala anterior. Así mismo, la calificación de las categorías, de los componentes y la calificación total se generan automáticamente. Recuerde sólo ingresar puntajes de 0 a 100.

Los resultados finales solo reflejarán el resultado de los puntajes diligenciados. Si alguna casilla se deja en blanco, no contará para los resultados. Por ende, a continuación, se relacionan los resultados de los diagramas de calor según la metodología de los Autodiagnósticos MIPG:



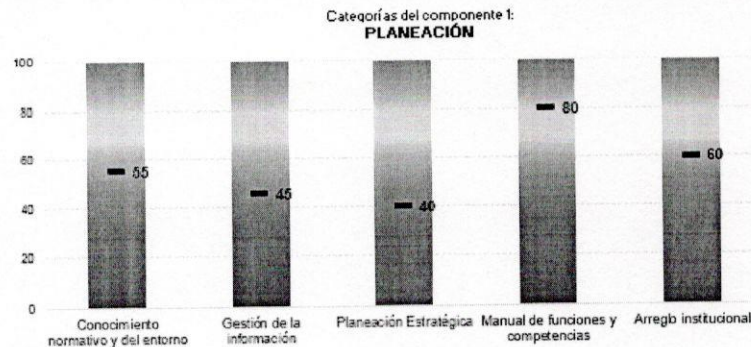
Esta dimensión estratégica del talento humano se evidencia el resultado del Autodiagnóstico que le permitirán desarrollar un ejercicio de valoración del estado de cada una de las categorías en las cuales se estructura el Modelo Integrado de Gestión y Planeación, con el propósito que la entidad logre contar con una línea de base respecto a los aspectos que debe fortalecer, y que deben ser incluidos en su planeación institucional; por consiguiente la calificación de la dimensión del talento humano tiene una calificación del 21.5% la cual debe tener un segundo grado de atención y se deben generar acciones de mejora en la formulación posteriormente del Plan de Acción.

2. Calificación por componentes:

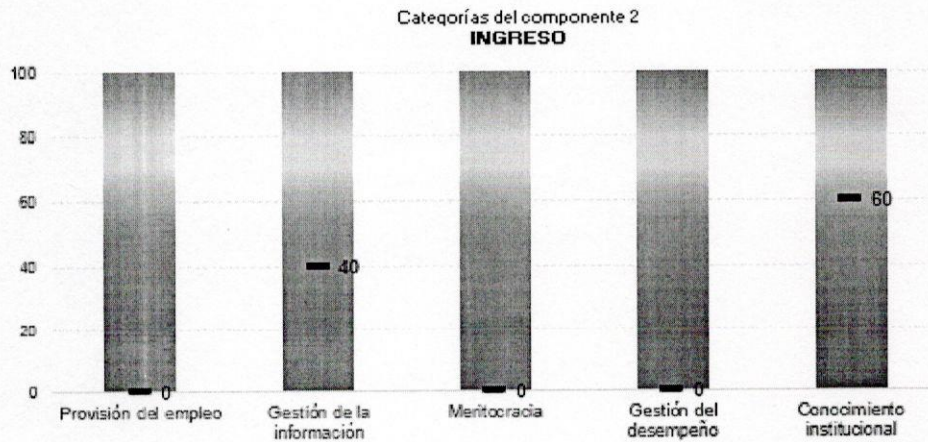


Según los resultados de los componentes, en el caso de planeación tiene una calificación del 47.9% lo cual significa que tiene un Tercer grado de atención y se deben generar acciones de mejora en la formulación posteriormente del Plan de Acción. Y posteriormente en los demás componentes.

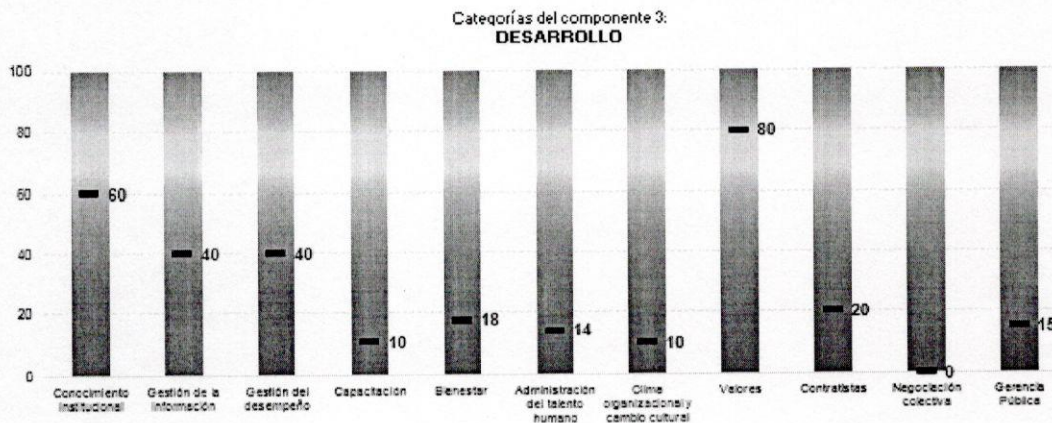
3. Calificación por categorías:



Según los resultados de las categorías del componente 1 de Planeación Estratégica tiene una calificación de 40%, y en el caso del manual de funciones y competencias tiene una calificación del 80% lo cual significa que tiene un Quinto grado de atención y se deben generar acciones de mejora en la formulación posteriormente del Plan de Acción. Y posteriormente en los demás componentes descendientemente.

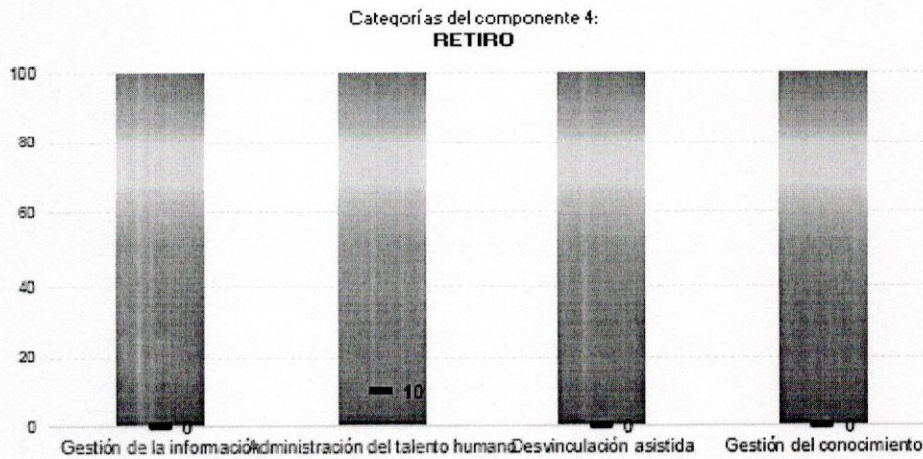


Según los resultados de las categorías del componente 2 de Ingreso, en el caso de Conocimiento institucional tiene una calificación del 60% y en Gestión de la información del 40% y las demás categorías tienen una calificación de 0%, lo cual requiere con **urgencia** un primer grado de atención y se deben generar acciones de mejora en la formulación posteriormente del Plan de Acción.



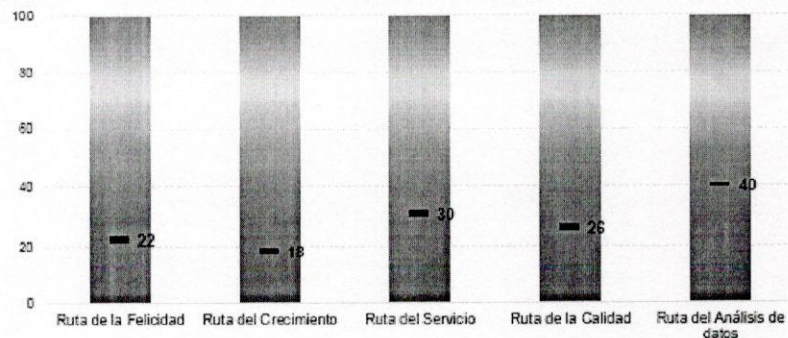
Según los resultados de las categorías del componente 3 de Desarrollo, en el caso de Valores tiene una calificación del 80% y de ahí las siguientes categorías tienen una calificación descendente, pero la categoría negociación colectiva tiene 0%, lo cual requiere con **urgencia** un primer grado de atención y se deben

generar acciones de mejora en la formulación posteriormente del Plan de Acción.



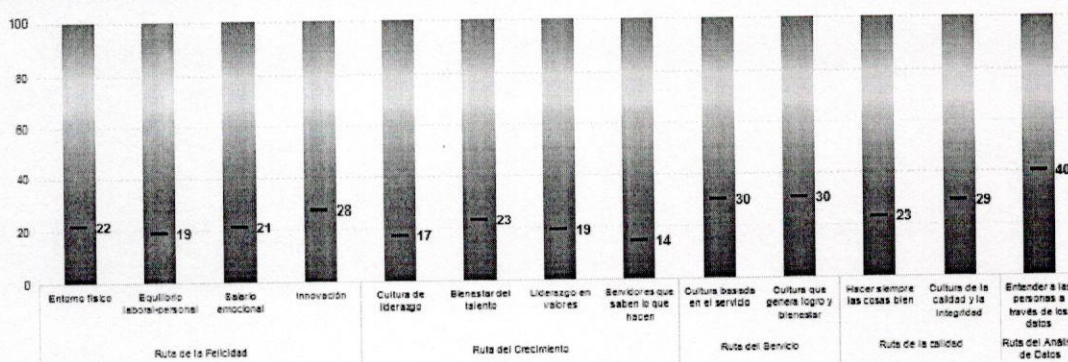
Según los resultados de las categorías del componente 4 de Retiro, tiene la categoría de administración del talento humano con una calificación del 10% y de ahí las siguientes categorías tienen una calificación de 0%, lo cual requiere con **urgencia** un primer grado de atención y se deben generar acciones de mejora en la formulación posteriormente del Plan de Acción.

4. Calificación por Rutas de Creación de Valor:



Según los resultados de las rutas de creación de valor, se inicia con la ruta de la felicidad que tiene una calificación del 22% y de ahí las siguientes categorías ascendientemente que se deben generar acciones de mejora en la formulación posteriormente del Plan de Acción; donde se verifica la desagregación de las rutas de creación de valor y resultados gestión estratégica de talento humano a continuación:

4. Desagregación de la Rutas de Creación de Valor:



RESULTADOS GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO

RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR			
RUTA DE LA FELICIDAD	22	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	22
La felicidad nos hace productivos		- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	19
		- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	21
		- Ruta para generar innovación con pasión	28
RUTA DEL CRECIMIENTO	18	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	17
Liderando talento		- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	23
		- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	19
		- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	14
RUTA DEL SERVICIO	30	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	30
Al servicio de los ciudadanos		- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	30



MOVILIDAD FUTURA S.A.S.
Sistema Estratégico de Transporte Público de Pasajeros de Popayán

CONTROL INTERNO

Código:P-01-CI-12

AUDITORIA INTERNA

Versión:01

Fecha: 02/04/2018

RUTA DE LA CALIDAD	26	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	23
La cultura de hacer las cosas bien		- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	29
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS	40	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	40
Conociendo el talento			


Como se analizó el autodiagnóstico se evidencian los demás resultados anexos en las matrices diligenciadas. Los resultados obtenidos a la fecha en los respectivos autodiagnósticos, deben ser socializados al nivel directivo, con el fin de poder tomar decisiones en los aspectos claves que han de fortalecerse en los planes de acción, definiendo su implementación por periodos según se defina la ejecución del MIPG.

Acorde a los resultados de los autodiagnósticos quienes firman la presente, a fin de establecer un camino de implementación del MIPG, propondrán al nivel directivo unos rangos que deben ser analizados y así definir los planes de acción.

RANGO	PRIORIZACIÓN	SEMAFORO
0% a 40%	Primer grado de atención	Formulación de Plan acción
41% a 60%	Segundo grado de atención	Formulación de Plan acción
61% a 80%	Tercer grado de atención	Seguimiento (se establecen acciones necesarias)
81% a 100%	Cuarto grado de atención	Monitoreo

Los rangos propuestos están acordes con lo definido en la metodología del MIPG.

Es de vital importancia que en las jornadas de formulación de los planes de acción se cuente con la participación de los responsables de los procesos y/o áreas involucrada ó en su defecto personal técnico autorizado por ellos, pues lo que se defina será responsabilidad de su ejecución.

	CONTROL INTERNO	Código:P-01-CI-12
	AUDITORIA INTERNA	Versión:01
		Fecha: 02/04/2018

6) Informe del estado actual del Sistema Integrado de Gestión (SIG) a cargo del Proceso Administrativo.

Para que un proceso sea debidamente estandarizado, debe estar documentado. Al hacerlo estamos asegurando que las personas ejecuten los procesos de acuerdo a como están escritos. Recordemos que estandarizar un proceso es establecer un nivel de operación (o estándar) que se debe mantener para lograr unos resultados esperados y un cumplimiento de los objetivos.



A partir del Decreto 1499 del 11 de septiembre de 2017, las entidades públicas del orden territorial deberán implementar el nuevo Sistema de Gestión de Planeación y Gestión, el cual integra el Sistema de Desarrollo Administrativo y de Gestión de Calidad en los términos del artículo 133 de la Ley 1753 de 2015 y los articula con el Sistema de Control Interno.



MOVILIDAD FUTURA S.A.S.
Sistema Estratégico de Transporte Público de Pasajeros de Popayán

CONTROL INTERNO

Código:P-01-CI-12


AUDITORIA INTERNA

Versión:01

Fecha: 02/04/2018

4. Evaluación de los riesgos de corrupción – Cumplimiento de las acciones

N.	PROCESO	CALIFICACIÓN
	PROCESOS ESTRATEGICOS	
1	PLANEACION	65%
2	DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO	69%
3	GESTION DE COMUNICACIÓN Y SISTEMAS DE INFORMACION	54%
	PROCESOS MISIONALES	
4	GESTION DE INFRAESTRUCTURA	55%
5	GESTION DE OPERACIONES	37%
6	GESTION AMBIENTAL	48%
7	GESTION SOCIAL	50%
8	GESTION PREDIAL	46%
	PROCESOS DE APOYO	
9	GESTION ADMINISTRATIVA	55%
10	GESTION FINANCIERA	55%
11	GESTION JURIDICA	62%
	EVALUACION Y SEGUIMIENTO	
12	CONTROL INTERNO	63%
13	REVISORIA FISCAL	55%

	CONTROL INTERNO	Código:P-01-CI-12
	AUDITORIA INTERNA	Versión:01
		Fecha: 02/04/2018


Mapas de Riesgo de Corrupción:

La Oficina de Control Interno realizó el seguimiento al mapa de riesgos de corrupción evidenciando la efectividad de los controles identificados, que en promedio no superan el 54%, se ajustaron los controles, las acciones las causas se encuentran acordes a las acciones y a las causas, coordinados por los profesionales de la oficina de planeación, con el último seguimiento con fecha de corte a 30 de agosto de 2018.

Dimensión de Talento Humano

Esta dimensión pretende gestionar adecuadamente la planeación, ingreso, desarrollo y retiro, de acuerdo con las prioridades estratégicas de la entidad, sin embargo estas estrategias están contenidas en los planes definidos en el Decreto 612 de 2018, en la consecución de los objetivos de la entidad, sin embargo el Plan de Vacantes no se tiene actualmente debido a que la entidad únicamente tiene tres funcionarios en su organigrama (Gerente, Secretario General y Jefe de Control Interno, todos de libre nombramiento del nivel Directivo y nivel profesional), en este periodo se desarrolló entre otras las siguientes actividades:

- Sensibilización a los servidores públicos y contratistas sobre la importancia de la implementación del MIPG
- Se informa sobre la obligatoriedad del reporte de la declaración de bienes y rentas
- Realización de la encuesta de capacitación
- Ejecución del programa de Sistema de Gestión de la seguridad y salud en el trabajo SG_.SST.

	CONTROL INTERNO	Código:P-01-CI-12
	AUDITORIA INTERNA	Versión:01
		Fecha: 02/04/2018

Dimensión Direccionamiento Estratégico:

- El propósito de esta dimensión es definir la ruta que se guiará la entidad con miras a garantizar la satisfacción de las necesidades de los ciudadanos por medio del Plan Anual de Adquisiciones en su etapa de ejecución, por tal razón se realizó el seguimiento con un avance 62% de lo propuesto con corte a septiembre 30 de 2018, quedando pendiente el último seguimiento con corte a 30 de diciembre de 2018.
- Caracterización de los grupos de valor del proyecto
- Actualización de la matriz de riesgos
- Autodiagnóstico del MIPG


Dimensión de Gestión con valores para resultados

Esta dimensión permitirle a la entidad realizar las actividades que la conduzcan a lograr los resultados propuestos y a materializar las decisiones plasmadas en su planeación Estratégica con el fin de dar cumplimiento al Eje Estratégico dentro del Plan de Desarrollo, Vive el Cambio 2016-2019. Línea 2
Componente 3

Programa 1: Implementación del Sistema Estratégico de Transporte Público de Pasajeros de Popayán – SETP.

Además incorpora las líneas estratégicas contenidas en los planes definidos en el Decreto 612 de 2018 para la consecución de los objetivos y metas institucionales en gestión para resultados de:

- * Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano
- * Plan de Tratamiento de Riesgos de Seguridad y Privacidad de la Información.
- * Plan de Seguridad y Privacidad de la Información.

	CONTROL INTERNO	Código:P-01-CI-12
	AUDITORIA INTERNA	Versión:01
		Fecha: 02/04/2018


* Se presentan falencias en el cumplimiento del Plan de capacitación, y plan de incentivos.

* No se cuenta con los trámites en línea ni se tiene clave con el SUIT, a pesar que aplica para la entidad el reporte, sin embargo aún se encuentra en la etapa de construcción de la infraestructura del Sistema Estratégico de Transporte Público para la ciudad de Popayán, por las características del proyecto no se encuentra ningún trámite documentado a la fecha de la elaboración del presente informe, sin embargo se realizó la consulta por parte de la oficina de Control Interno ante la Función Pública informándonos que únicamente aplica en el momento en que inicie la etapa de operación del sistema.

Dimensión de Evaluación de Resultados:

Tiene como propósito promover en la entidad el seguimiento a la gestión y su desempeño, a fin de conocer permanentemente los avances en la consecución de los resultados previstos en su marco estratégico. En esta dimensión se desarrollaron durante este periodo, entre otras las siguientes actividades:

- Seguimiento al cumplimiento del Plan Estratégico
- Seguimiento al cumplimiento de los planes de acción tercer trimestre
- Seguimiento al avance de los componentes del Plan anticorrupción y de atención al ciudadano
- Elaboración del autodiagnóstico del MIPG
- Elaboración de los planes de acción para la implementación del MIPG
- Seguimiento al cumplimiento de las acciones de los planes de mejoramiento suscritos con los entes de control

	CONTROL INTERNO	Código:P-01-CI-12
	AUDITORIA INTERNA	Versión:01
		Fecha: 02/04/2018

- Seguimiento al cumplimiento de las acciones de mejora planteadas ante el BID en la auditoría externa.
- Seguimiento a los Planes de mejoramiento financiero suscrito con el BID
- Seguimiento al avance en el cumplimiento de las actividades planteadas en el Plan de acción financiero suscrito con el BID.

INFORMACION Y COMUNICACION.

En el Modelo Integrado de Planeación y Gestión esta dimensión es la articuladora de las demás permitiendo a la entidad informar de los avances del proyecto a las partes interesadas con el fin de facilitar la ejecución de sus operaciones a través de todo el ciclo de gestión, informar del avance, los puntos álgidos que se presentan en los tramos, las PQRS de la comunidad y como se solucionan. Tiene como propósito que la comunicación haga posible difundir y transmitir la información de calidad que se

Comunicación y Participación Ciudadana:

Uno de los retos importantes es asegurar el cumplimiento de lo establecido en la Ley 1712 de 2014 que hace referencia a la transparencia y acceso a la información pública, actualmente se trabaja en el seguimiento a las PQRS, con corte a 30 de junio de 2018. A la oportunidad en la respuesta y las soluciones de fondo de las mismas, sin embargo se debe tener en cuenta que por las características particulares del proyecto todas las PQRS de los diferentes tramos en ejecución son radicadas en la ventanilla única de movilidad y posteriormente se direccionan si no es competencia de la entidad.




Comunicación Interna

Se utiliza los medios como el programa ORFEO, correos electrónicos, circulares, comunicaciones internas como MEMORANDO. Encuentros con la Gerencia, socializan los resultados de la Institución con los voceros de la comunidad.

Dimensión Gestión del Conocimiento e innovación

Esta dimensión pretende facilitar el aprendizaje y la adaptación a las nuevas tecnologías, interconectando el conocimiento entre las personas que forman parte del capital humano en las diferentes áreas, incentivando las buenas prácticas de gestión. La entidad ha realizado diferentes reuniones con el fin de optimizar los tiempos de respuesta a las solicitudes, del manejo del

 MOVILIDAD FUTURA S.A.S. <small>Sistema Estratégico de Transporte Público de Pasajeros de Pipaán</small>	CONTROL INTERNO	Código:P-01-CI-12
	AUDITORIA INTERNA	Versión:01
		Fecha: 02/04/2018

sistema Orfeo, de la interacción con los ciudadanos y grupos de valor por medio de reuniones periódicas, asesorías, visitas predio a predio en el área de adquisición predial, sostener por medio de la página y redes sociales un contacto continuo con la comunidad, autoridades, ediles, presidentes de juntas, transportadores y usuarios. Con estos insumos se proyecta definir e implementar acciones de fortalecimiento que permitan avanzar en esta dimensión.

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 en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión con el fin de motivar y promover el mejoramiento continuo por medio de planes y sus métodos de control y gestión de riesgo así como la aplicación de las estrategias de prevención y evaluación.

- Reunión del Comité de Coordinación de Control Interno
- Verificación de la creación del Comité Institucional de Gestión y Desempeño según Decreto 0295 de 2018.
- Acciones de fortalecimiento a la gestión ética
- Supervisión del cumplimiento de procesos y procedimientos específicos establecidos.
- Verificación de los controles para la prevención de riesgos
- Realización de auditorías internas
- Avances en el cumplimiento de los planes de acción
- Seguimiento al cumplimiento de las acciones de los planes de mejoramiento.



MOVILIDAD FUTURA S.A.S.
Sistema Estratégico de Transporte Público de Pasajeros de Popayán

CONTROL INTERNO

Código: P-01-CI-12

AUDITORIA INTERNA

Versión: 01

Fecha: 02/04/2018

➤ Informes a los entes de control

➤ Informes al BID

“Esta dimensión corresponde al Sistema de Control Interno SCI (previsto en la Ley 87 de 1993), integrado por el esquema de organización y el conjunto de planes, métodos, principios, normas, procedimientos y mecanismos de verificación y evaluación adoptados por una entidad, con el fin de procurar que todas las actividades, operaciones y actuaciones, así como la administración de la información y los recursos, se realicen de acuerdo con las normas constitucionales y legales vigentes dentro de las políticas trazadas por la dirección y en atención a las metas u objetivos previstos. El SCI se opera a través del Modelo Estándar de Control Interno MECI”.



FRANCIA ELENA BEDOYA VILLEGAS
JEFE DE CONTROL INTERNO