

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

Jefe de Control Interno, o quien haga sus veces:	ALVARO GAMBOA ROJAS	Período evaluado: 12 JULIO al 11 de NOVIEMBRE DE 2014
		Fecha de elaboración: 11 DE NOVIEMBRE DE 2014

CONTENIDO

Módulo de Control de Planeación y Gestión

Avances y Dificultades

Componente Talento Humano

Acuerdos, Compromisos y Protocolos Éticos

Desarrollo del Talento Humano

Componente Direccionamiento Estratégico

Planes, Programas y Proyectos

Modelo de Operación por Procesos

Estructura Organizacional

Indicadores de Gestión

Políticas de Operación

Componente Administración del Riesgo

Módulo de Evaluación y Seguimiento

Avances y Dificultades

Componente Autoevaluación Institucional

Autoevaluación del Control y Gestión

Componente Auditoría Interna

Auditoría Interna

Componente Planes de Mejoramiento

Plan de Mejoramiento

Eje Transversal de la Información y la Comunicación

Avances y Dificultades

Estado General del Sistema de Control Interno

Recomendaciones

Módulo de Control de Planeación y Gestión

Avances y Dificultades

Componente Talento Humano

Acuerdos, Compromisos y Protocolos Éticos

Para fortalecer este elemento la Oficina de Talento Humano en compañía de la Oficina de Calidad, iniciaron construcción de nuevo Código de Ética. La metodología consiste en sensibilizar a los servidores de los distintos procesos en principios y valores, y posteriormente involucrarlos en la diseño de los mismos.

Desarrollo del Talento Humano

Se presenta el resumen de las actividades realizadas durante el periodo de análisis:

- a. Plan Institucional de Formación y Capacitación

Tema	Intensidad horaria	Asistentes
Humanización del Paciente	7	33

- b. Programa de Inducción y Reinducción

Con el fin de propiciar en el nuevo servidor su proceso de socialización y de integración a la cultura organizacional de la entidad, se realizaron cinco (5) procesos de inducción.

- c. Programa de Bienestar Social e Incentivos

Tema	Asistentes
Integración de Cumpleaños	60
Caminata Ecológica	58
Citología y Examen del Seno	76
Noche de Talentos	95

- d. Evaluación de Desempeño

Durante el periodo se realizo evaluación de desempeño a ochenta (80) servidores; treinta y seis (36) de ellos en carrera administrativa y los cuarenta y cuatro (44) restantes en nombramiento provisional de cargo de carrera administrativa.

Componente Direccionamiento Estratégico

Planes, Programas y Proyectos

La oficina de Control Interno realizó seguimientos durante el periodo al Plan de Acción, Plan Estratégico Sectorial y Plan Anticorrupción, obteniéndose los siguientes resultados:



Mediante reunión del Comité Técnico Institucional de Desarrollo Administrativo, los diferentes procesos de la entidad proyectaron Planes y Programas para la vigencia 2015, el Comité realizó revisión de los mismos, como también de la pertinencia y utilidad de los indicadores propuestos.

Modelo de Operación por Procesos

Se suscribió Contrato 082-2014, con objeto "Orden de Prestación de Servicios con un estudiante de la UDES, para el desarrollo del convenio de cooperación suscrito con esta universidad, para la realización de práctica empresarial orientada hacia la actualización, estandarización y documentación de los procedimientos y protocolos del Sanatorio de Contratación E.S.E."

Estructura Organizacional

El Comité Técnico Administrativo de Desarrollo Institucional actualizó estructura interna de la entidad armonizada con el diseño de los perfiles de los cargos acorde con el modelo de operación por procesos.

Se encuentra pendiente su aprobación mediante Resolución y posterior divulgación al 100% de los servidores de la entidad.



Nit: 890.205.335-2

**PROSPERIDAD
PARA TODOS**

Indicadores de Gestión

Conforme se han venido actualizando los procesos y procedimientos de la Entidad, se han establecido Indicadores que permitan evaluar la Gestión de los mismos.

La oficina de Control Interno por su parte, realizó seguimiento de las actividades desarrolladas durante el tercer trimestre de la vigencia del Plan de Acción y el Plan Estratégico Sectorial y de los indicadores propuestos.

Políticas de Operación

Se aprobaron y adoptaron las Políticas de Prevención del Daño Antijurídico, estableciéndose los parámetros preventivos a seguir con el fin de evitar que con las actuaciones administrativas y la toma de decisiones en las distintas áreas y dependencias de la E.S.E., se puedan generar hechos que vulneren el régimen jurídico aplicable y que en ultimas puedan conducir al detrimento del patrimonio de la entidad.

Se inició Consolidación del Manual de Políticas de Operación, el cual, una vez terminado, debe ser divulgado al 100% de los servidores de la Entidad.

Componente Administración del Riesgo

Administración del Riesgo

A pesar de contar con Mapas de Riesgos por Proceso se requiere mayor compromiso de los funcionarios para la actualización y seguimiento de los mismos.

Módulo de Evaluación y Seguimiento

Avances y Dificultades

Componente Autoevaluación Institucional

Autoevaluación del Control y Gestión

En el periodo se llevó a cabo dos reuniones del Comité de Coordinación de Control Interno, en las cuales se dio realizó diagnostico de la situación actual del estado Sistema de Control Interno frente al MECI 2014, se realizó la planeación de la actualización mediante el planteamiento de Plan de Mejoramiento y posteriormente se efectuó seguimiento a las acciones planteadas.

La Oficina de Control Interno, en el período comprendido entre los meses de julio a noviembre de 2014, presentó los siguientes informes:

- Informe de seguimiento a quejas y reclamos, correspondientes al primer semestre de la vigencia.





- Austeridad en el Gasto, correspondiente al tercer trimestre de 2014.
- Seguimiento y evaluación al Plan Anticorrupción. El resultado fue publicado en la página web del Departamento.
- Seguimiento a Plan de Acción y Estratégico Sectorial, correspondientes al tercer trimestre de la vigencia.

Componente Auditoria Interna

La Oficina de Control Interno realizó la auditoria de gestión al Proceso de Fisioterapia, identificando diez (10) hallazgos los cuales fueron definidos en Informe de Auditoría y se está elaborando plan de mejoramiento.

Debido a la ausencia de persona encargada de la Oficina de Control Interno, se hizo necesario replantear las auditorias propuestas para la vigencia.

Componente Planes de Mejoramiento

Se realizó seguimiento por parte de la Oficina de Control Interno al Plan de Mejoramiento de los hallazgos de la Contraloría General de la Republica, levantado en la actual vigencia, se revisaron 21 acciones, cerrando 11 y quedando pendiente por cerrar 10.

De acuerdo al Programa Anual de Control Interno, se tiene previsto para el mes de diciembre realizar seguimiento a los planes de mejoramiento por proceso.

Eje Transversal de la Información y la Comunicación

La entidad cuenta con los siguientes canales de comunicación:

- Escrita
- Radial
- Presencial
- Virtual (Por medio de redes sociales, chat, correo electrónico y página web)
- Telefónica

La Oficina del SIAU, en conjunto con las oficinas de Sistemas y Calidad, adelanta actualización del procedimiento de Gestión de PQRSF, que permita a los usuarios del Sanatorio de Contratación E.S.E., realizar seguimiento a las manifestaciones en página web.

Se continúa realizando la publicación en la página web de la entidad de los estados financieros, ejecuciones presupuestales, seguimiento a planes y programas, gestión contractual.

Se continua con la utilización del espacio radial en la emisora local "La voz de la Fe", por medio del cual en el periodo se realizó rendición de cuentas del Programa Hansen y Gerencia.

Por otra parte la entidad se encuentra actualizando la matriz de información de los diferentes procesos.

Estado General del Sistema de Control Interno

Se debe continuar con el fortalecimiento de la entidad, procurando la participación de todos los funcionarios de la entidad:

Modulo de Control de la Planeación y Gestión: Aunque se cuenta con un código de ética establecido, se debe actualizar de forma participativa y procurar la interiorización del mismo en todos los funcionarios de la entidad.

Los planes y programas de Talento Humano requieren mayor atención para su cumplimiento.

Aunque ya se hizo el levantamiento de los diferentes mapas de riesgos por proceso, se debe fortalecer el continuo seguimiento a los mismos por parte de los funcionarios. Se debe actualizar Manual de Funciones acorde con el modelo de operación por procesos. Se requiere implementar a la mayor brevedad el instrumento que permita medir la satisfacción, necesidades y expectativas de los clientes internos.

Es imperativo continuar con la actualización de los procesos y procedimientos de la entidad, incluyendo los controles e indicadores para cada proceso y la aplicación y análisis de los mismos de tal forma que faciliten la toma de decisiones y el mejoramiento continuo de la calidad.

Modulo de Control de Evaluación y Seguimiento: Se debe fortalecer este componente. Se requiere fortalecimiento de sus tres elementos, en procura de lograr mayor afianzamiento del sistema de control interno en la Institución.

Eje Transversal de la Información y la Comunicación: Se requiere especial atención a la implementación del Software institucional, a fin de lograr la integración de los diferentes módulos y que esta permita un servicio de mayor calidad y una oportuna y acertada toma de decisiones.

Recomendaciones

- Tras la actualización del Modelo Estándar de Control Interno, se requiere continuo seguimiento a las acciones planteadas y cierre de la versión MECI 2014.
- Continuar con la construcción del nuevo código de ética y realización de lanzamiento efectivo y demás estrategias que conlleven a la interiorización del mismo.
- Implementación del buzón de sugerencias interno que permita captar manifestaciones de los servidores, dar correcto tratamiento y de esta forma mejorar el clima laboral.
- Los encargados de los procesos deben realizar seguimiento a la efectividad de los controles, acciones y oportunidades de mejoramiento, que permitan mitigar de los riesgos detectados y continuar con el proceso de mejoramiento continuo del proceso.
- Reforzar, dentro de los funcionarios, la necesidad de realizar un continuo seguimiento a sus mapas de riesgos.
- Implementación del nuevo procedimiento de Gestión de PQRSF.
- Establecer horario de atención del Chat Institucional, dar a conocer a los usuarios y cumplir con el mismo.
- Socializar Estructura Organizacional a todos los servidores de la Entidad.
- Divulgar las políticas de operación a todos los servidores de la Entidad.



NIT: 890.205.335-2

**PROSPERIDAD
PARA TODOS**

- Actualizar Manual de Funciones acorde con la estructura organizacional y el modelo de operación por procesos.

Firma

