



PROCESO EVALUACION Y CONTROL INSTITUCIONAL

FT-CI-07

FORMATO

INFORME PORMENORIZADO DEL ESTADO DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO

VERSION 1

Presentación: Con el propósito de aportar a la mejora permanente de la gestión institucional, en el marco de lo dispuesto normativamente, particularmente la Ley 1474 de 2011 - artículo 9º - "Informe sobre el Estado del Control Interno de la Entidad", se entrega en el presente documento los resultados del seguimiento cuatrimestral al Estado del Sistema de Control Interno, lo mismo que las recomendaciones y sugerencias que producto de este seguimiento se estiman pertinentes.

NOTA:

El Informe Pormenorizado se ha venido elaborando desde su implementación en el año 2011, con base en la estructura del Modelo Estándar de Control Interno MECI – Decreto 943 de mayo 21 de 2014. En esta ocasión se estructuró tomando como base el Modelo MIPG – es decir siguiendo las siete (7) dimensiones del mismo: Talento Humano, Direcciónamiento estratégico y Planeación, Gestión con Valores para Resultados, Evaluación de Resultados, Control Interno, Gestión de la Información y la Comunicación y Gestión del Conocimiento y la Innovación.

Dimensión	Dimensión Talento Humano	Dimensión Direcciónamiento Estratégico y Planeación	Dimensión Gestión con Valores para el Resultado	Dimensión Evaluación de Resultados	Dimensión Información y Comunicación	Dimensión Gestión del Conocimiento	Dimensión Control Interno
Aspecto							
Responsables asignados	Las actividades de esta dimensión se encuentran a cargo del Comité Institucional de Gestión y Desempeño -artículos 2º y 3º conformado por : Subgerente, quien lo presidirá y liderará • Profesional Universitario (Presupuesto) • Técnico Administrativo (Tesorería) • Auxiliar Administrativo (Almacén) • Enfermera • Líder de planeación o quien haga sus veces, quien ejercerá la secretaría técnica del Comité • Asesor de la oficina de control interno; quien podrá asistir como invitado, con voz, pero sin voto A nivel Operativo la subgerencia Políticas a cargo de esta dimensión; Gestión Estratégica del Talento Humano e Integridad. Evidencia Resolución No. 894 diciembre de 2017	Las actividades de esta dimensión se encuentran a cargo de la Gerencia, la Junta Directiva , el Comité Institucional de Gestión y Desempeño Institucional, subgerencia, la Oficina Asesora de Planeación, la Gestión Financiera (tesorería, presupuesto y contabilidad) Políticas a cargo de esta dimensión: Planeación estratégica, Plan Presupuestal y Eficiencia del Gasto.	Para el caso de esta dimensión, las actividades se encuentran a cargo del Comité Institucional de Gestión y Desempeño Institucional, la gerencia y subgerencia, Ingeniero de sistemas, Sistema de Información y Atención al Usuario SIAU, Gestión Jurídica, Gestión Financiera y Líder de la Oficina Asesora de Planeación. Políticas asociadas: Planeación estratégica, Gestión Presupuestal, Gobierno Digital, Defensa Jurídica, Trámites, Servicio al Ciudadano y Participación.	Los responsables de las actividades de esta dimensión son: Comité Institucional de Gestión y Desempeño, La Gerencia y subgerencia, Líder de la Oficina Asesora de Planeación, Gestión Financiera Políticas asociadas: Seguimiento y evaluación de desempeño	Como responsables de las acciones se encuentran el Comité Institucional de Gestión y Desempeño, La gerencia y subgerencia, Ingeniero de sistemas, Líder de Asesora de Planeación, Responsable de Archivo. Políticas asociadas: Gestión Documental, Transparencia y Acceso a la Información, y Lucha contra la corrupción.	Las actividades de esta dimensión se encuentran a cargo del Comité Institucional de Gestión y Desempeño, La Gerencia y subgerencia, líder de calidad, Ingeniero de sistemas y el líder de la Oficina Asesora de Planeación. Políticas asociadas: de Gestión y desempeño y Gestión del Conocimiento y la Innovación.	Las actividades de esta dimensión se encuentran a cargo del Comité Institucional de Gestión y Desempeño, el Comité Institucional de Coordinación de Control Interno - Equipo MECI y Asesor de la Oficina de Control Interno. Políticas asociadas: de Administración del Riesgo.
Autodiagnóstico	Durante el mes de enero la Oficina Asesora de Planeación, realizo el análisis de las preguntas FURAG, para establecer el plan de trabajo 2018. De igual manera, desde principio del mes de marzo, se vienen adelantando los autodiagnósticos. En este caso se dejó Acta, la cual presenta algunos aspectos a mejorar, entre ellos la comunicación entre Talento Humano y Cambio Cultural. Las matrices de autodiagnóstico reportan los siguientes resultados: Talento humano 89,2 Integridad 95,7 - <u>Evidencias:</u> - Acta de reunión del 5 de marzo 2018 - Matriz de autodiagnóstico - Informe Análisis Encuesta FURAG - Febrero 02 2018	Durante el mes de enero la OAP realizo el análisis de las preguntas FURAG para establecer el plan de trabajo 2018. De igual manera se tiene programado adelantar los autodiagnósticos de cada dimensión las 2 primeras semanas del mes de marzo. A la fecha no se ha realizado este autodiagnóstico Evidencia: Análisis Encuesta	Durante el mes de enero la OAP realizo el análisis de las preguntas FURAG para establecer el plan de trabajo 2018. De igual manera se tiene programado adelantar los autodiagnósticos de cada dimensión las 2 primeras semanas del mes de marzo. A la fecha no se ha realizado este autodiagnóstico Evidencia: Análisis Encuesta	Durante el mes de enero la OAP realizo el análisis de las preguntas FURAG para establecer el plan de trabajo 2018. De igual manera se tiene programado adelantar los autodiagnósticos de cada dimensión las 2 primeras semanas del mes de marzo. A la fecha no se ha realizado este autodiagnóstico. Evidencia: Análisis Encuesta	Durante el mes de enero la OAP realizo el análisis de las preguntas FURAG para establecer el plan de trabajo 2018. De igual manera se tiene programado adelantar los autodiagnósticos de cada dimensión las 2 primeras semanas del mes de marzo. A la fecha se ha realizado el autodiagnóstico: Evidencia: Gobierno Digital 54,9 Gestión Documental 90,8 Se encuentra pendiente el de cComunicación. Evidencia: Análisis Encuesta Autodiagnósticos (2)	Durante el mes de enero la OAP realizo el análisis de las preguntas FURAG para establecer el plan de trabajo 2018. El modelo no contempla a la fecha autodiagnóstico para esta dimensión Evidencia: Análisis de preguntas	Durante el mes de enero la OAP realizo el análisis de las preguntas FURAG para establecer el plan de trabajo 2018. A la fecha no se ha realizado este autodiagnóstico. Evidencia: Análisis Encuesta
Análisis de brechas frente a los lineamientos de las políticas	En la actualidad la Oficina Asesora de Planeación se encuentra ejecutando la programación de la herramienta autodiagnósticos. La información producto de estos ejercicios (aspectos a mejorar), se esta diligenciando en una matriz, la cual servirá de herramienta para identificación de brechas al finalizar todos los autodiagnósticos (mes de diciembre 2018).						
Cronograma para la implementación o proceso de transición	El cronograma de correspondiente a la implementación del MIPG son las fechas de mejora de los planes de acción del Autodiagnóstico.						
Planes de mejora para la implementación o proceso de transición	A la fecha no se cuenta con planes de mejora. Sin embargo se ha establecido un plan de trabajo con los siguientes temas: Identificación y matriz de riesgo. Actualización de la estructura documental, con versión 3. Sistema Integrado de Gestión S.I.G y Políticas de Operación por Procesos.						
Avances acorde al cronograma y planes de mejora	De acuerdo a los resultados del los autodiagnósticos, se diseñaran los respectivos planes de mejora y cronograma; con el fin de que cada proceso inicie el desarrollo de estas actividades.						
Otros aspectos	Expedición de Resolución N°894 del 13 de diciembre de 2017, Por el cual se crea el Comité Institucional de Gestión y Desempeño para La E.S.E. HOSPITAL REGIONAL SUR ORIENTAL, como instancia que dirige y articula, en la implementación, desarrollo y evaluación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión.						La Oficina de Control Interno ha elaborado el Estatuto de Auditoría Interna, y el Código de Ética del Auditor Interno, los cuales se encuentran en revisión por parte de la Gestión Jurídica.
Recomendaciones	- Se sugiere continuar los ejercicios de autoevaluación con las políticas que aún están pendientes. - Se recomienda acorde con los resultados de las autoevaluaciones ya adelantadas, gestionar la formulación y ejecución de estrategias que fortalezcan las políticas que están reportando calificación inferior al 75%. - Es conveniente la gestión de acciones de mejoramiento específicas para los temas que quedaron con observaciones en los ejercicios de autodiagnóstico – Entre otros el fortalecimiento de la comunicación entre Grupos de Talento Humano y Cambio Cultural - Es importante, que una vez finalizado el ejercicio de autodiagnósticos, se identifiquen de manera específica las brechas frente a los lineamientos de política, y los resultados se lleven al Comité Institucional de Gestión y Desempeño, con el fin de establecer las acciones pertinentes y los respectivos responsables de su ejecución.			- Conviene que en los autodiagnósticos donde se identifiquen aspectos a mejorar; se definan en el acta los compromisos a adelantar para los ajustes y correcciones pertinentes. - Es importante el diligenciamiento legible de los soportes. La observación en esta ocasión se refiere particularmente a las actas de reuniones de trabajo. - Es importante continuar con los ejercicios relacionados con el tema de riesgos institucionales y riesgos de corrupción, teniendo en cuenta las recomendaciones del asesor de Control Interno.			

FUENTE: Oficina de Planeación - (documentación soporte).

BIBIANA ISABEL GARNICA LAGOS
Asesor Oficina de Control Interno
Julio 12 de 2018