

**INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE SALUD DE NORTE DE  
SANTANDER**

**INFORME EJECUTIVO ANUAL DE CONTROL INTERNO  
VIGENCIA 2015**

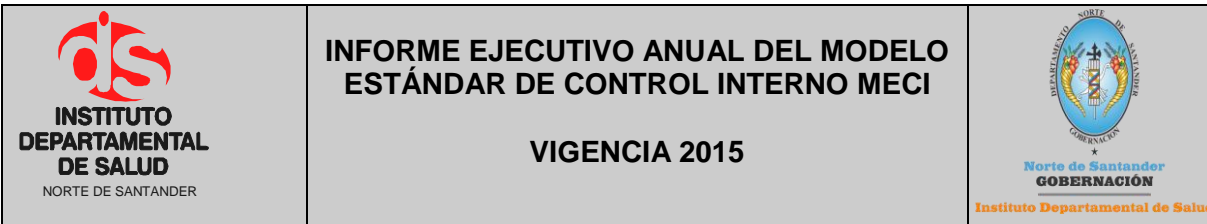
***Responsables de la Evaluación:***

***ANA EDILIA CARRERO ACEVEDO  
Asesora de Control Interno***

***Febrero 2015***

## **TABLA DE CONTENIDO**

1. INTRODUCCIÓN
2. FORTALEZAS
3. DEBILIDADES
4. CONCEPTO DE LA ASESORA DE CONTROL INTERNO
5. CERTIFICACIÓN DE RECEPCIÓN DE INFORMACIÓN



## 1. INTRODUCCIÓN

Este informe contiene el resultado final de la evaluación del Sistema de control Interno de la vigencia 2015.

Para la elaboración de este informe se tomó como base la encuesta de implementación y desarrollo de los elementos que integran el Modelo Estándar de Control Interno – MECI, conforme con la metodología establecida en la Circular Externa No. 003 del 2 de febrero de 2015 emitida por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP).

En ese sentido, para el diligenciamiento de la encuesta la Oficina de Control Interno tuvo en cuenta las evaluaciones independientes realizadas al sistema; informes de gestión por procesos; información relevante relacionada con cada uno de los módulos y el eje transversal del MECI e informes de seguimiento de las entidades de control y vigilancia, entre otros.

Son clientes de esta evaluación, el Director del Instituto, los Coordinadores de los Grupos y Subgrupos y servidores responsables de las dependencias del Instituto, Todos los servidores de la entidad, el Departamento Administrativo de la Función Pública, el Equipo MECI, las entidades de control y la ciudadanía en general.

Los criterios de evaluación son los siguientes:

Ley 87 de 1993, por la cual se establecen normas para el ejercicio del control interno en las entidades y organismos del estado y se dictan otras disposiciones.

Decreto 943 de 2014 por el cual se actualiza el Modelo Estándar de Control Interno.

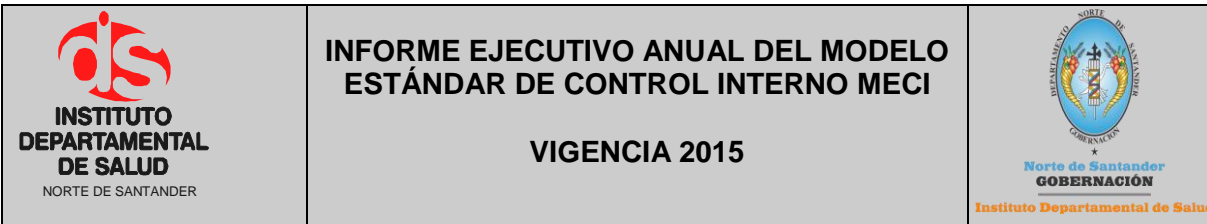
Decreto 1826 de 1994, por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 87 de 1993.

Decreto 2145 de 1999, por el cual se dictan normas sobre el Sistema Nacional de Control Interno de las Entidades y Organismos de la Administración Pública del Orden Nacional y Territorial y se dictan otras disposiciones.

Decreto 1599 de 2005, por el cual se adopta el Modelo Estándar de Control Interno para el Estado Colombiano.

Decreto 1027 de 2007, por el cual se modifica la fecha de entrega del Informe Ejecutivo Anual de Evaluación del Sistema de Control Interno.

Decreto 153 de 2007, por el cual se modifica la fecha de entrega del Informe Ejecutivo Anual de Evaluación del Sistema de Control Interno.



Decreto de 2014 Cuestionarios diseñados por el Departamento Administrativo de la Función Pública, para determinar la implementación y desarrollo del MECI.

Sistema Integrado de Gestión del Instituto Departamental de Salud.

## 2. FORTALEZAS

-Ha sido una gran fortaleza el respaldo y compromiso de la Dirección del Instituto Departamental de Salud, donde se apoyó continuamente las observaciones y alertas presentadas por la Oficina de Control Interno, tomándose las acciones de control necesarias, como también en la implementación de políticas para el mejoramiento de los procesos y la operatividad de los mismos.

Así también, es de señalar que la Asesora de Control Interno, asiste al Comité Directivo, cuyos integrantes también conforman el Comité de Control Interno; allí se han dado los espacios requeridos por la Oficina de Control Interno para exponer los riesgos y presentar las alertas necesarias, permitiendo el diálogo y comunicación permanente con el nivel directivo en temas organizacionales y por ende de control.



En ese sentido es de señalar que el Comité de Coordinación del Sistema de Control Interno ha venido operando permanentemente.

-En el componente de talento humano, es de señalar que la entidad cuenta con Manual de Funciones, competencias y requisitos.

Se efectuó la evaluación del desempeño, conforme a lo establecido en la normatividad.

Así mismo, se contó con un Plan de Capacitación que incluyó capacitación en el Sistema de Gestión de Calidad Y MECI, logrando sensibilizar a los servidores en la necesidad de actualizar las caracterizaciones y mejoramiento de los procesos, no obstante se requiere continuar con esta capacitación para lograr la cobertura total de los servidores.

- Respecto a la Información y Comunicación, es de señalar que se cuenta con la política editorial, que contribuye a la publicación de información, contenido, uso y administración del sitio web institucional [www.ids.gov.co](http://www.ids.gov.co), con el fin de garantizar la adecuada y oportuna actualización de la información, conforme a las directrices establecidas en la Estrategia de Gobierno en Línea y en los lineamientos internos de la entidad.

 <p><b>INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE SALUD</b> NORTE DE SANTANDER</p>	<p><b>INFORME EJECUTIVO ANUAL DEL MODELO ESTÁNDAR DE CONTROL INTERNO MECI</b></p> <p><b>VIGENCIA 2015</b></p>	 <p>Norte de Santander <b>GOBERNACIÓN</b> Instituto Departamental de Salud</p>
---	---	---

Esta directriz establece los canales de comunicación externos y la información que se publica a la ciudadanía, su periodicidad y responsables, lo que posibilita la organización de la información que permite visibilizar las acciones del instituto en cumplimiento de sus competencias.

Se cuenta igualmente con un área de atención al ciudadano, ubicado en el primer piso, con espacio físico y muebles adecuados para comodidad del usuario, se cuenta con una herramienta para el registro y seguimiento de las PQR y Denuncias. Se emite un informe trimestral sobre el número de PQR y D, el asunto y su trámite; la oficina de control interno evalúa semestralmente el cumplimiento de este procedimiento.

Es fortaleza también, la consolidación y publicación de información contable de manera oportuna y veraz.

-Se rindió cuenta anual a la ciudadanía y trimestralmente se presenta y explica ante el Consejo Territorial de Salud los informes de gestión para el correspondiente seguimiento.

En la página web institucional [www.ids.gov.co](http://www.ids.gov.co), se pone a disposición de los ciudadanos e interesados información importante como: Planes, ejecución de los planes, Informes de gestión, presupuesto y ejecución del mismo, Estados Financieros, Plan Anticorrupción y sus evaluaciones, Informes de Control Interno de la entidad, directorio, programas, Informes de Gestión, indicadores, entre otros.

-Se elaboran oportunamente los Planes Operativos y trimestralmente se efectúa evaluación de la Gestión, información que se publica en la web institucional [www.ids.gov.c](http://www.ids.gov.c).

-En el Sistema Integrado de Gestión se cuenta con la base de datos del modelo de operación por procesos, que permite el registro y control de cambios de los documentos que soportan los procesos, como caracterizaciones, políticas, procedimientos, formatos, entre otros. Esta base de datos es de fácil consulta por todos los servidores a través de la Red de Datos interna.

-Se actualizaron los mapas de Riesgo en la mayoría de los procesos, utilizando la metodología establecida por el Departamento Administrativo de la Función Pública.

-La estructura organizacional del Instituto permite determinar los niveles de autoridad y responsabilidad para el desarrollo de los procesos.

-La Auditoría Interna efectúa con independencia de criterio en la realización de Auditorías y la emisión de conceptos o juicios objetivos.

-Se formuló y ejecutó el Plan de Auditorías, emitiendo los respectivos informes, los cuales se dieron a conocer a los responsables de los procesos y a la Dirección de la entidad.

-Se efectuó la evaluación del Plan Anticorrupción 2015 con periodicidad de cuatro meses, Conforme lo establece el Estatuto Anticorrupción.

-Se emitieron y publicaron los informes pormenorizados de control interno, los informes semestrales de evaluación de PQRD y demás informes exigidos en las normas.

-Se cuenta con Planes de Mejoramiento por procesos e Institucional.

### **3. DEBILIDADES**

-Se adolece de recursos económicos para desarrollar un programa de capacitación adecuado a las necesidades de la entidad. Se registra este aspecto como una debilidad en razón a que solo se puede adelantar el plan de capacitación con base en las ofertas de capacitación de otras entidades como la ESAP y SENA, lo que no permite el desarrollo efectivo de Proyectos de Aprendizaje en Equipo, conforme a las necesidades específicas de aprendizaje identificadas para la solución de problemas en la entidad.



-El Código de Ética debe ser reformulado participativamente, orientado a establecer los compromisos éticos de los servidores los cuales deben estar enunciados explícitamente acerca del deber ser, orientados hacia la afectación de la cultura organizacional de la entidad, sus comportamientos y actitudes, las pautas éticas en sus relaciones con los diferentes públicos o usuarios (internos y externos) con los que la entidad interactúa.

-Aunque se efectúa inducción y reinducción, éstos no son ampliados al personal contratado; se registra en este informe como una debilidad, en razón a que el número de personal contratado en esta entidad territorial que dirige y controla la salud del Departamento es significativo, pues este personal ejecuta acciones relevantes en los procesos del Instituto tanto en las áreas de apoyo como en las áreas misionales.

Se requiere que se fomente en este personal el sentido de pertenencia, una cultura organizacional en torno a la gestión ética, y permitirles un conocimiento más preciso de la entidad, ya que son también gestores y ejecutores de la gestión pública del Instituto.

-Existe debilidad en la evaluación de la percepción externa de la gestión, la opinión del cliente y partes interesadas, pues aún la cobertura de encuestas a los usuarios no es significativa para la toma de decisiones.

-No se efectuó la medición del Clima Laboral.

 <p><b>INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE SALUD</b> NORTE DE SANTANDER</p>	<p><b>INFORME EJECUTIVO ANUAL DEL MODELO ESTÁNDAR DE CONTROL INTERNO MECI</b></p> <p><b>VIGENCIA 2015</b></p>	 <p><b>Norte de Santander GOBERNACIÓN</b> Instituto Departamental de Salud</p>
---	---	---

-Aunque se ha avanzado en el desarrollo del Sistema de Gestión Documental, se ha tenido dificultad debido a la falta de tecnología, capacitación y recursos económicos de funcionamiento para la adquisición de insumos como estanterías, cajas, adquisición de equipos como computadores, scanner, software de correspondencia, y no se cuenta con espacio físico para el archivo central, haciéndose la observación que la entidad no cuenta con instalaciones propias donde se puedan hacer modificaciones a la estructura física.

Se estableció el Programa de Gestión Documental, sin embargo no se ha establecido un cronograma de actividades que garanticen el avance efectivo del programa. En ese sentido es primordial que el Comité Institucional de Archivo efectúe un balance del avance logrado en la vigencia 2015 y se establezcan los cronogramas de las acciones a seguir para lograr los resultados requeridos.

-El aspecto tecnológico es débil en la entidad, no se cuenta con los equipos necesarios, la Red de dominio no es suficiente para las necesidades de la entidad.

-Se debe fortalecer la comunicación interna y el trabajo en equipo.

-En la vigencia 2015 se presentó dificultad en la administración de la correspondencia por falta de una herramienta tecnológica que facilite el seguimiento.

-Se requiere revisar el proceso estratégico de planeación y evaluación de la gestión, en busca de reorganizar las fases de la planeación que permita mejorar en oportunidad, en articulación, coordinación de actividades y en los indicadores de gestión.

-Aún faltan caracterizaciones de procesos por revisar y ajustar, en razón a nuevas normas o reformas, que obligan a la revisión de las competencias, las acciones y los productos que se deben generar, como también la interrelación con otros procesos.

-Hay debilidad en el autocontrol en algunos procesos.

#### **4. CONCEPTO DE LA ASESORA DE CONTROL INTERNO**

En general, el Instituto Departamental de Salud cumple con los elementos y requerimientos del Modelo estándar de Control Interno, no obstante, se requiere trabajar continuamente en la ejecución puntual de los mismos y su actualización permanente que generen los productos esperados, con mucho énfasis en la motivación del recurso humano hacia el cumplimiento de los procesos y políticas operativas.

En ese sentido, es importante trabajar en el factor recurso humano a través de la evaluación del clima laboral tendiente a identificar las percepciones compartidas de los servidores para definir acciones orientadas a mejorar los posibles aspectos que afectan el desarrollo de la entidad, como relaciones laborales, estrategias organizacionales, estilos de comunicación, actitud, trabajo en equipo, procedimientos administrativos, entre otros.

Así mismo, se deben convertir las debilidades del sistema de control interno en retos y oportunidades de mejora, que se reflejen posteriormente en los resultados de la gestión y en el fortalecimiento administrativo del Instituto.

## 5.CERTIFICADO DE RECEPCIÓN DE INFORMACIÓN

### **CERTIFICADO DE RECEPCION DE INFORMACION**

La Dirección de Control Interno y Racionalización de Trámites del Departamento Administrativo de la Función Pública, certifica que el Representante Legal de la Entidad relacionada a continuación, presentó electrónicamente la Encuesta de MECI VIGENCIA 2015.

Dicha información fue gestionada, elaborada y presentada en las fechas establecidas a través del Aplicativo MECI de acuerdo a la Circular No.100-01 de 2016 del Departamento Administrativo de la Función Pública.

Entidad : INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE SALUD DE NORTE DE SANTANDER  
Representante Legal : JUAN ALBERTO BITAR MEJIA  
Jefe de Control Interno: ANA EDILIA CARRERO ACEVEDO  
Radicado Informe Ejecutivo No:977  
Fecha de Reporte:19/02/2016 12:50:40 p.m.

En constancia firma,

**MARÍA DEL PILAR GARCÍA GONZÁLEZ**  
Directora de Control Interno y Racionalización de Trámites