

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

Asesora de Control Interno	ANA EDILIA CARRERO ACEVEDO	Período evaluado: 1 de julio a 30 de octubre de 2014
		Fecha de elaboración: 14 de noviembre de 2014

Subsistema de Control Estratégico

Dificultades

- En el elemento de *Acuerdos, Compromisos o Protocolos Éticos*, es de señalar que existe el Documento Código de Ética, se encuentra implementado desde el año 2008, no obstante éste no ha sido socializado permanentemente ni evaluado, lo que ha generado desconocimiento de los servidores, con lo que se puede concluir que no es un elemento que contribuya a dar íntegro cumplimiento a los propósitos constitucionales, dando consideraciones éticas que constituyan lo fundamental del servicio.

Sin duda y teniendo en cuenta que el control interno se sustenta en los valores éticos, el Instituto Departamental de Salud debe promover, difundir y monitorear el cumplimiento de los mismos.

Conforme al análisis efectuado por la Oficina de Control Interno, es importante que se efectúe un nuevo trabajo de análisis del Código de Ética de la entidad, de manera participativa y que conlleve a hacer acuerdos o compromisos éticos, que regule la conducta en el ejercicio de sus funciones de las personas que laboran en la institución.

Actualmente, el Código establece un listado de principios corporativos y un listado de 10 valores con su definición y algunas políticas éticas, sin embargo no se establecen compromisos éticos de los servidores que estén enunciados explícitamente acerca del deber ser, orientados hacia la afectación de la cultura organizacional de la entidad, como a la puesta en práctica en el transcurrir cotidiano de los servidores públicos, de comportamientos y actitudes, que conviertan en realidad vivida las pautas éticas en sus relaciones con los diferentes públicos o usuarios (internos y externos) con los que la entidad interactúa.

Unido a lo anterior, el documento no fue construido participativamente.

En ese sentido, la Coordinación de Recursos Humanos, dentro del fortalecimiento del MECI, se comprometió contemplar en el Plan de Acción 2015, la construcción colectiva de los compromisos éticos.

- En el *elemento de desarrollo de talento humano*, es de señalar como dificultad, la debilidad en el aspecto de reinducción, pues ésta no ha sido ampliada al personal contratado, que ejerce actividades misionales y de apoyo muy importantes dentro del instituto.

- La planeación de la entidad en algunos casos ha sido una tarea aislada de cada área de trabajo, lo cual no ha permitido el trabajo en equipo al momento de su ejecución, por falta de articulación.
- De igual manera, es de señalar que los planes establecen las acciones misionales y no se contemplan la totalidad de políticas de Desarrollo Administrativo que son indispensables para garantizar eficiencia y alta productividad, como es el caso de mejoramiento de los procesos, tecnología, información y comunicación, prevención del riesgo, autocontrol de los procesos, información y gestión documental.

Avances

- En el *Desarrollo del Talento Humano*, como avance significativo es de señalar que se cuenta con el Plan de Capacitación el cual ha venido ejecutándose durante la vigencia, no obstante, éste no ha sido evaluado respecto a su contribución en el cumplimiento de los objetivos de las áreas de trabajo.
- Se cuenta con el *Programa de Bienestar Social* e incentivos, cuyo desarrollo ha sido satisfactorio.
- En cuanto a la *Evaluación del Desempeño*, este procedimiento también ha sido evaluado por la Auditoría Interna, verificando el cumplimiento de los términos establecidos.

Sin embargo se requiere más sensibilización para que el proceso sea articulado al de mejoramiento de la gestión, a fin de materializar los resultados que se buscan de la evaluación del desempeño.

- En el *Modelo de Operación por Procesos*, es de señalar que los servidores del instituto se encuentran revisando los procesos y procedimientos, políticas, controles e indicadores, dentro del marco del Decreto 943 de 2014, a fin de efectuar los ajustes correspondientes.
- En el Elemento de Administración del Riesgo, es de observar que se encuentra en construcción la Política de Administración del Riesgo, a través de la aplicación de encuesta y el trabajo en equipo de Control Interno y el Equipo MECI.

Subsistema de Control de Gestión

Dificultades

- El autocontrol es una dificultad presentada en la mayoría de los procesos, pues aún no es una actividad

habitual en todos los servidores.

- El procedimiento de *planeación y evaluación de la gestión* requiere ser actualizado respecto a la metodología, tiempos y responsables, que garantice el control interno de la gestión de la entidad.

Avances

- Existe compromiso por parte de la Dirección del Instituto en el mejoramiento de procesos, procedimientos, controles y en general en el seguimiento a la gestión, se interesa en los resultados de las auditorías y seguimientos, y participa de las reuniones de discusión de los informes de auditoría donde propone acciones de mejoramiento.
- La entidad cuenta con una dependencia de Servicio de Atención a la Comunidad (SAC), dotada de espacio físico, muebles y equipos adecuados para la atención al usuario. En esta dependencia se consolida la base de datos de PQR y denuncias, y se hace seguimiento a las mismas.
- En el tema de *Sistemas de información*, es de señalar que existe manejo organizado o sistematizado de recursos humanos y financieros.
- Así mismo, se ha dado cumplimiento al cronograma de actualización de contenidos y publicación de información de la página web del instituto, por lo tanto ya se tiene claridad de la información que se ofrece a los ciudadanos a través de este medio, en cumplimiento a las políticas de transparencia, Gobierno en Línea y Plan Anticorrupción.
- Se han publicado los informes de gestión trimestrales en la página web institucional, como también la ejecución presupuestal, Estados Financieros, Planes de Acción, entre otros, como lo exige la Ley Anticorrupción.
- Se encuentra en actualización la información de los trámites y servicios que se ofrecen al ciudadano.

Subsistema de Control de Evaluación

Dificultades

Hay debilidad en el autocontrol, el cual debe desarrollarse por parte de los responsables de los procesos, en algunos casos se delega a la oficina de control interno.

Se aclara que la oficina de control interno del Instituto Departamental de Salud solo la constituye la Asesora de

Control Interno que tiene nombramiento de cuatro años, apoyada por uno o dos profesionales que se contratan de manera intermitente, debido a la insuficiencia de recursos económicos de la entidad.

Avances

Respecto a la autoevaluación de la gestión, es de señalar que se efectuaron autoevaluaciones trimestrales, la realimentación se efectúa desde la dirección y a través del Comité Directivo como una política gerencial.

Actualmente, a través del Equipo MECI se están revisando todos los componentes y elementos del sistema, para lo cual los funcionarios han recibido capacitación y charlas de la oficina de control interno y se participó de la charla emitida por el Departamento Administrativo de la Función Pública, se espera que a Diciembre de 2014 se haya avanzado significativamente.

Respecto a la Auditoria Independiente, la Oficina de Control Interno ha dado cumplimiento al Plan de Acción, efectuándose las siguientes acciones en el presente periodo.

- Auditoría para verificar el cumplimiento de las acciones de mejoramiento en el proceso contractual establecidas en el Subgrupo de Prestación de Servicios de Salud, vigencias 2013 y 2014.
- Evaluación del cumplimiento del cronograma de contenidos
- Evaluación por dependencias a los Grupos: Financiero, Recursos Humanos, Planeación y Sistemas de Información.
- Seguimiento al comportamiento de las PQRS y denuncias del IDS.
- Evaluación del Plan de Gobierno en Línea
- Evaluación de las Nóminas de la vigencia 2014
- Evaluación del Plan Anticorrupción
- Acompañamiento a la realización del Diagnóstico del MECI 2014.
- Sensibilización sobre el Decreto 943 de 2014 que establece la actualización y fortalecimiento del MECI a más tardar a diciembre de 2014.



ANA EDILIA CARRERO ACEVEDO
Asesora de Control Interno