

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

Jefe de Control Interno, o quien haga sus veces:	Yuber Gustavo Guevara.	Período evaluado: SEPTIEMBRE - DICIEMBRE 2014
		Fecha de elaboración: 05 DE ENERO DE 2015.

Módulo de Control de Planeación y Gestión.

Dificultades

- Aunque se tiene actualizado el Código de Ética y Buen Gobierno, la aplicación de los principios y valores éticos por parte del personal no muestra un avance significativo en su aplicación.
- La falta de planeación institucional, no ha permitido que el Código de Ética y Buen Gobierno se divulgue con mayor frecuencia.
- No se ha establecido un mecanismo para que el personal de la Empresa, exprese sus expectativas o sugerencias frente a la aplicación del Código de Ética.
- Se observa una comunicación poco efectiva en el personal lo cual ocasiona constantemente distorsión en los mensajes emitidos.
- Se continúa con los cursos de inducción y re inducción para el personal nuevo como está establecido en el procedimiento, pero no se evalúa la efectividad en la aplicación de estos conceptos transmitidos.
- Se debe establecer las actividades de los trabajadores de acuerdo al manual de funciones vigente y del servicio que se va a prestar, y no incrementar tareas que no se han planificado, pues esto altera el desarrollo de lo programado.
- Aún no se tiene documentado el Plan de Incentivos según ley 734 de 2002.
- No se ha podido dar inicio al control de avance por parte de la coordinación de Planeación en el seguimiento a los Planes y Programas para poder determinar los obstáculos que presentan cada uno de ellos.
- Se continúa trabajando en los faltantes de documentación en los Sistemas de Calidad.
- Se debe actualizar el Organigrama Institucional ya que ha sido aprobado el proyecto de la nueva planta de personal.
- Se diseño el procedimiento de indicadores, la hoja de vida de indicadores, pero el nivel de medición se encuentra en una etapa muy incipiente.
- Se tiene la documentación de las áreas, pero en oportunidades el personal sigue desarrollando sus actividades de forma empírica.

Avances

- La Empresa ha tomado las acciones necesarias para que el documento del Código de Ética y Buen Gobierno se mantenga vigente y se socialice al personal.
- Los cambios o mejoras a este Código de Ética se ha realizado en conjunto y de acuerdo a los estándares de acreditación solicitados por la normatividad.
- Los manuales de Funciones y Competencias Laborales se encuentran en actualización por parte de los líderes de las áreas.
- Se actualiza el Manual de Contratación de la Empresa mediante resolución 140 de 2014, como elemento guía en la contratación de la Institución.
- El Consejo Municipal aprobó la escala salarial del proyecto de la nueva Planta de Personal de la Empresa, constituyéndose así como una de las primeras Empresas Sociales del Estado de la región en establecer este tipo de contratación laboral.
- Se hace diagnóstico a todo el personal mediante encuesta, para determinar las necesidades de los programas de bienestar social:
- Se hace seguimiento periódico a los cambios en la normatividad y se ajustan los procedimientos en las diferentes áreas.
- Se actualizó la Política de Administración de Riesgos.
- Se ha divulgado “la Política de Administración del Riesgo” producto del plan de mejoramiento del informe pormenorizado que se presentó en la fecha pasada.
- El Mapa de riesgos por proceso se actualizó en el mes de Noviembre, teniendo en cuenta la metodología de la actualización del nuevo MECI 2014.
- Se hará seguimiento al Mapa de Riesgos por proceso cada seis meses con fechas ya establecidas en la política de Administración del Riesgo.
- Se hace seguimiento a las actividades programadas en el Mapa de Riesgos de Anticorrupción y de atención al ciudadano como lo establece la Ley 1474 de 2011 cada cuatro meses.
- Se diseña procedimiento para hacer seguimiento al manejo de los indicadores por proceso, esto permitirá unificar la forma en que todo el personal debe registrar sus indicadores, metodología utilizada de la nueva actualización del MECI 2014.
- Se divulgaron y publicaron las políticas de Operación de las diferentes áreas de la empresa.
- Ajuste de la Misión y Visión Institucional, producto del proceso de mejora continua que se está llevando a cabo y en concordancia a los estándares de acreditación.
- Se recomienda que para realizar la planeación, la empresa dedique el tiempo suficiente para ello, asegurando que se dispongan los recursos humanos y físicos que permitan que se desarrolle con la seriedad y el tiempo suficiente, y que el resultado del mismo sea una planeación acorde las necesidades de la institución.
- La actualización de los elementos del Modelo Estándar de Control Interno que corresponden a este Módulo, se adelantaron en su gran mayoría quedando pendiente Establecer nuevo organigrama debido a la nueva planta temporal de cargos.

Módulo de Evaluación y Seguimiento.

Dificultades

- Se hace necesario que el Comité Meci desarrolle actividades de sensibilización a los servidores sobre la cultura de la autoevaluación, aprovechando el espacio de capacitación grupal.
- Los coordinadores de área deben formar el hábito en realizar el proceso de pedidos y bajas de insumos y elementos de forma completa y permanente, esto para mantener los sistemas de información contable y de almacén actualizados con el objetivo de fortalecer el programa de optimización de los recursos.
- Como parte del plan de mejoramiento que se llevó a cabo en el Comité de Coordinación de Control Interno en el mes de Noviembre, se acordó que la programación de las auditorías internas de calidad para el año 2015, se establecieran con los líderes de los procesos para que no se presentarán los inconvenientes surgidos en esta vigencia 2014 como fueron "Aplazamientos, Suspensiones etc." lo que no permitió un desempeño adecuado.
- No se desarrollaron los planes de mejoramiento individual de acuerdo al procedimiento, sino que se utilizó el llamado de atención en los casos que se presentaron inconvenientes.
- Todavía se presenta la dificultad en la aplicación de controles establecidos y se dificulta la toma de información de los registros en la medición en Procesos y Procedimientos, no se ha logrado interiorizar la cultura de registro y medición de las actividades, se espera que en la jornada de inducción y re inducción del año 2015, se entrene al personal en este tipo de elementos.
- Se observa una mejoría en el sistema CNT, sin embargo continúa afectado la información de inventarios, activos, contabilidad y datos estadísticos.
- Se realizan arqueos e inventarios a las áreas de (Almacén y Farmacia) frecuentemente como medida preventiva.
- No se han realizado adelantos en la implementación de la cultura de medición en las actividades diarias, para alimentar los Indicadores de Gestión.

Avances

- Se presentaron adelantos en cuanto al cumplimiento de los Planes de Mejoramiento por proceso, se observó en este periodo que las personas estuvieron mucho más dispuestas a realizar las actualizaciones de sus tareas, ejecutarlas y socializarlas.
- Se realizó el proceso de bajas de algunos activos por deterioro y obsolescencia de los mismos de acuerdo a los procedimientos.
- Se atienden 6 auditorías a instituciones externas de verificación al cumplimiento del servicio (EPS), donde se obtuvieron buenos resultados frente a los hallazgos encontrados.
- Se atienden auditorías de las secretarías Municipal y Departamental de Salud.
- Presentación normal de informes a entes Externos resolución 2003.

- Se continúa con las reuniones de los diferentes comités según el cronograma establecido por la coordinación de Planeación para definir las actividades de los planes de mejoramiento de estas áreas, en estos comités se evalúan las acciones de mejora y se adquieren los compromisos de mejoramiento.
- Se realiza la segunda autoevaluación de los Estándares de Acreditación en los procesos de Direccionamiento y Gerencia, donde se obtiene un puntaje adecuado.
- Se dio cumplimiento a las reuniones anuales programadas del Comité Coordinador de Control Interno de la Empresa y su funcionamiento es normal.
- Como actividades de rendición de cuentas se publican en cartelera los estados financieros; los procesos contractuales y los informes contables están a disposición de consulta en la página web de la empresa.
- Se presentan los informes de la circular única a la superintendencia de salud, de acuerdo al cronograma establecido y los resultados son socializados al personal de la empresa en el comité de planeación institucional.
- Se realizó reunión anual de la Alianza de usuarios donde se expuso la gestión institucional y se nombró nuevo representante de esta alianza.
- Se mantiene la apertura de los buzones de sugerencias mensualmente y se hace la publicación de los resultados.
- La Oficina de Control Interno presenta los informes pormenorizados cada cuatro meses, cumpliendo con Art 9 Ley 1474 de 2011, dándolos a conocer a la comunidad mediante la publicación en la página Web de la Empresa como principio de publicidad y transparencia de la operación de Salud Sogamoso E.S.E.
- La información contable, financiera, administrativa como los indicadores de Planeación, Asistencial y de Calidad; y los informes de la Coordinación de Control Interno reflejan la realidad de las operaciones de la Empresa.
- En este momento se está proyectando encuesta referencial del Estado del Sistema de Control Interno de la Empresa, mediante aplicativo en el sistema de intranet.

Eje Transversal: Información y Comunicación.

Dificultades

- Se deben establecer mecanismos para identificar la información del cliente interno. (Recepción de Peticiones, Quejas, Reclamos y/o Denuncias, Buzón de sugerencias, Encuestas de satisfacción, entre otras)
- Se requiere diseñar un procedimiento que describa la forma en que se debe presentar la rendición de cuentas a la ciudadanía.
- Se presenta dificultad en establecer los procesos y/o actividades de Gestión Documental de acuerdo con la Ley 594 de 2000, en especial la actualización de las tablas de retención y valoración documental.
- Se debe utilizar de mejor forma los medios de comunicación existentes para la difusión de mensajes institucionales (Salas de espera sede centro, pyp, Magdalena y Monquirá).

- Hace falta mayor divulgación de información por áreas para alimentar el boletín institucional.

Avances.

- Se realizó interconexión de datos entre las tres sedes de la institución, esto con el fin de lograr una mejor conectividad y agilidad en el sistema de Información.
- Se publican los Estados Financieros a corte 30 de Septiembre de 2014, según ley 734 art 4 de 2002.
- La coordinación de control interno hace seguimiento al envío de los informes a los diferentes entes de control y revisa el cronograma de envío de informes de las demás dependencias.
- Se hace revisión de buzones de sugerencias mensualmente, dando respuesta oportuna a los usuarios y comunidad en general.
- Desarrollo parcial de auditorías a los procesos de comunicación.

Estado general del Sistema de Control Interno.

El sistema de Control Interno se encuentra en nivel aceptable, se tienen establecidos los elementos del MECl, pero hace falta mayor aplicación de estos elementos en su sitio de actividades por parte del personal, esto también es producto de la alta rotación que se ha presentado en los diferentes procesos y debilidad en el contenido del curso de inducción.

Se le ha dado gran importancia al proyecto de Acreditación Institucional, donde se ha dedicado la mayor cantidad de esfuerzo, sin embargo es importante articular este esfuerzo con los sistemas de control interno para que se presente la armonía requerida.

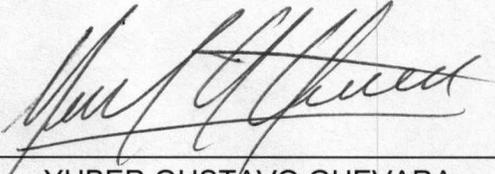
Se presentan adelantos del personal en generar la cultura de calidad en la empresa.

Recomendaciones

- Se hace necesario que la Dirección de la Empresa (Gerencia y Talento Humano) establezcan estrategias efectivas que conduzcan a que todo el personal haga realidad lo acordado en los principios y valores éticos institucionales.
- Para la efectiva divulgación del Código de Ética y Buen Gobierno se debe trabajar de manera conjunta las áreas de talento humano, psicología y comunicaciones.
- Se recomienda que el encargado de Talento Humano tome las acciones para que se evidencie la existencia de los elementos que permiten gestionar de manera eficaz y eficiente el talento humano de la empresa.

SALUD SOGAMOSO EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO.

- Es conveniente contar con mecanismos que le permitan a los trabajadores pronunciarse sobre sus necesidades, de esta manera se podrá conocer de primera mano las expectativas de los mismos, con el fin de evaluarlas y priorizarlas según los recursos y proyecciones que tenga la empresa.
- Se recomienda que el representante del Comité MECI utilice los espacios de capacitación grupal, para socializar los temas que corresponden al Modelo Estándar de Control Interno.
- Se recomienda que el tiempo de apertura a los buzones sea de quince días, para dar cumplimiento a la normatividad que solicita la respuesta al usuario en un menor tiempo del que se estaba realizando.
- Es importante que el proceso de comunicación organizacional fluya en varias direcciones de forma efectiva, por lo que es necesario establecer estrategias comunicativas concretas, que incidan en los flujos de comunicación descendente, ascendente y transversal.
- Fortalecer la capacitación de todo el personal en procesos de auditoría interna, con el fin de mejorar los sistemas de calidad.
- Establecer un mecanismo de comunicación con los usuarios internos y externos mediante la política de comunicaciones. Dicha política, proceso o procedimiento debe contener entre otros, los siguientes elementos: matriz de comunicaciones, guía de comunicaciones, proceso de comunicación organizacional, proceso de comunicación.
- Se hace necesario enviar estas recomendaciones a cada uno de los responsables de los procesos para que se revise y mejore la condición existente.



YUBER GUSTAVO GUEVARA
Coordinador Oficina Control Interno.
SALUD SOGAMOSO E.S.E.