



REPUBLICA DE COLOMBIA
MINISTERIO DE SALUD Y DE LA PROTECCIÓN SOCIAL
Hospital San Francisco
E.S.E.



Ciénaga de Oro, mayo 8 de 2019

Doctora
ANDREA ISABEL CEBALLOS TERAN
Gerente
E. S. M

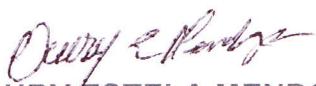
Ref. Informe Pormenorizado sistema de Control Interno

Cordial saludos,

En cumplimiento del artículo 9 de la ley 1474 de 2011, me permito adjuntar el informe pormenorizado del estado del Sistema de Control Interno de la E.S.E Hospital San Francisco, correspondiente al periodo del 02 de enero al 30 de abril de 2.019, el cual será publicado en la página web de la E.S.E.

Anexo: Informe de la referencia

Atentamente,


AURY ESTELA MENDOZA CASTAÑO
Jefe de control Interno

E.S.E. HOSPITAL SAN FR
NIT. 800.201.197
SECRETARIA DE GER.
RECIBE: Yenka Trujillo
DIA: 08 MES: 05 AÑO: 2019
HORA: 4:35 No. FOLIOS: 10



REPUBLICA DE COLOMBIA
MINISTERIO DE SALUD Y DE LA PROTECCIÓN SOCIAL
Hospital San Francisco
E.S.E.



INFORME PORMEMORIZADO DE CONTROL INTERNO

LEY 1474 DE 2011

ENERO - ABRIL DE 2019

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 9 de la Ley 1474 de 2011, que establece “El jefe de la Unidad de la Oficina de Control Interno deberá publicar cada cuatro (4) meses en la página web de la entidad, un informe pormenorizado del estado del control interno de dicha entidad so pena de incurrir en falta disciplinaria grave. La E.S.E HOSPITAL SAN FRANCISCO a continuación presenta un informe detallado de los avances de la dimensión de Control Interno.

El artículo 133 de la Ley 1753 de 2015 (plan nacional de desarrollo 2014 – 2018) establece que se deben integrar los Sistemas de Desarrollo Administrativo y de Gestión de la Calidad y articulado con el Sistema de Control interno; en este sentido el Modelo Integrado de Planeación. MIPG surge como el mecanismo para facilitar dicha integración y articulación.

Con la expedición del decreto 1499 de 2017 se integró el Sistema de Desarrollo Administrativo y el Sistema de Gestión de la Calidad, definiéndose un solo Sistema de Gestión, el cual se articula con el Sistema de Control Interno definido en la Ley 87 de 1993 por el cual se establecen normas para el ejercicio del control interno en las entidades y organismo del estado y se dictan otras disposiciones.

Acorde con lo anterior, se define el Modelo integrado de Planeación y Gestión – MIPG, el cual permite a todas las entidades del estado, planear, gestionar, evaluar, controlar y mejorar su desempeño, bajo criterios de calidad, cumplimiento su misión y buscando la satisfacción de los ciudadanos, por el Modelo Estándar de Control Interno – MECI continua siendo la herramienta de operación del sistema de Control Interno, cuya infraestructura se actualiza en articulación con MIPG.

En este sentido, es importante aclarar que el MIPG, opera a través de 7 dimensiones, las cuales integran políticas, elementos o instrumentos con un propósito común, propios de cualquier propósito de Gestión, adaptables a cualquier entidad pública. Una de estas



REPUBLICA DE COLOMBIA
 MINISTERIO DE SALUD Y DE LA PROTECCIÓN SOCIAL
Hospital San Francisco
E.S.E.



dimensiones es la de Control Interno, por lo que existirán temas que al estar articulados con este deberán incorporarse en la medida de las características y complejidad de cada entidad.

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión opera a través de la puesta en marcha de siete dimensiones, por medio de la implementación de las siguientes políticas.

DIMENSION	NOMBRE	POLITICA
PRIMERA	Talento Humano	❖ Gestión Estratégica del Talento Humano
SEGUNDA	Direccionamiento estratégico y planeación	❖ Direccionamiento y Planeación ❖ Plan Anticorrupción
TERCERA	Gestión con valores para el resultado	❖ Gestión presupuestal y eficiencia del gasto público. ❖ Gobierno digital. ❖ Defensa jurídica. ❖ Servicio al ciudadano. ❖ Racionalización de trámites. ❖ Participación ciudadana en la gestión pública. ❖ Rendición de cuentas.
CUARTA	Evaluación de resultados	❖ Seguimiento y evaluación del desempeño institucional
QUINTA	Información y comunicación	❖ Gestión documental. ❖ Transparencia y acceso a la información pública
SEXTA	Gestión del conocimiento y la innovación	❖ Gestión del conocimiento y la innovación.
SEPTIMA	Control interno	❖ Control interno



REPUBLICA DE COLOMBIA
MINISTERIO DE SALUD Y DE LA PROTECCIÓN SOCIAL
Hospital San Francisco
E.S.E.



1. COMPONENTE AMBIENTE DE CONTROL

Conjunto de directrices y condiciones mínimas impartidas por la alta dirección para implementar y fortalecer el Sistema de Control Interno.

El ambiente de control se fortalece a partir del desarrollo de las dimensiones del MIPG: Direccionamiento Estratégico y Planeación, Gestión de valores para Resultados y Talento Humano.

Dimensión de direccionamiento estratégico y planeación

Se encuentran establecidos los objetivos estratégicos y metas, objetivos institucionales o de Gestión en la caracterización de los procesos, con los respectivos indicadores.

A. COMPONENTE DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO

1. Planes, Programas y Proyectos

- ❖ La Misión, Visión y Objetivos de la ESE han sido adoptados; están claramente definidos y se encuentran publicados en la página web de la ESE.
- ❖ La ESE se caracterizó por la participación ciudadana, permite la participación activa del ciudadano y hace visible la gestión pública, el acceso a la información para una atención oportuna.
- ❖ La política de Gestión Financiera orientada a programar, controlar y registrar las operaciones financieras, de acuerdo con los recursos disponibles de la Entidad. Integra las actividades relacionadas con la adquisición de bienes y servicios y la programación y ejecución del presupuesto
- ❖ La ESE cuenta con una oficina de Sistemas, la cual se está organizando para garantizar el máximo aprovechamiento de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones y así fortalecer la participación ciudadana.



REPUBLICA DE COLOMBIA
MINISTERIO DE SALUD Y DE LA PROTECCIÓN SOCIAL
Hospital San Francisco
E.S.E.



2. Estructura Organizacional

La Planta Organizacional de la ESE está conformada de la siguiente manera por:

PLANTA ORGANIZACIONAL	
NIVEL	No. DE CARGOS
DIRECTIVOS	1
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	1
TECNICO ADMINISTRATIVO	1
ASISTENCIAL	12
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	4
TECNICO AREA DE SALUD	1

3. Indicadores de Gestión

❖ Fortalezas Indicadores de Gestión

En la ESE cada proceso cuenta con los indicadores de gestión; para la presente vigencia se avanzará en el análisis, ajuste e implementación de procesos; posteriormente se avanzará en el ajuste e implementación de Indicadores de gestión los que nos permitirá tomar decisiones que conduzcan a un mejoramiento continuo.

DIMENSIÓN GESTION DEL TALENTO HUMANO

1- Fortalezas del componente talento humano

A. Acuerdos, Compromisos y Protocolos éticos.

- ❖ Se realiza seguimiento del Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano, de conformidad con lo establecido en la Ley de Transparencia.
- ❖ La Oficina de Sistemas, continúa con el proceso de realizar la publicación de los informes e información relevante con la cual alimenta y actualiza la página web de la ESE.



REPUBLICA DE COLOMBIA
MINISTERIO DE SALUD Y DE LA PROTECCIÓN SOCIAL
Hospital San Francisco
E.S.E.



- ❖ Se cuenta con un Manual de Funciones y Competencias Laborales el cual es la herramienta guía para el desarrollo de las funciones de cada uno de los cargos de la entidad.

B. Desarrollo del Talento Humano

- ❖ Las actividades de Bienestar Social desarrolladas en la ESE, permiten la interacción de los funcionarios
- ❖ Integración de los funcionarios, Actividades Deportivas y recreativas.
- ❖ Se realiza periódicamente los Comités Institucionales los que permite fortalecer la comunicación entre jefes de oficina y su equipo de trabajo, realizar acciones concretas y tomar decisiones acertadas para alcanzar las metas y objetivos de la entidad.
- ❖ La ESE, a través de proceso administrativo, asegura que los servidores públicos conozcan su Misión, Visión y objetivos institucionales a través de la socialización de los mismos.

2. Debilidades del componente del talento humano

A. Acuerdos, Compromisos y Protocolos Éticos

- ❖ Falta capacitación en temas de Atención al Ciudadano.
- ❖ La ESE para generar y fortalecer la conciencia de control cuenta con herramientas como el Código de Ética y código de Integridad
- ❖ En el periodo comprendido en este informe “no” se encontraron PQRS en el Buzón de sugerencias, situación que se registra en el acta correspondiente.



REPUBLICA DE COLOMBIA
MINISTERIO DE SALUD Y DE LA PROTECCIÓN SOCIAL
Hospital San Francisco
E.S.E.



B. Mejora del Talento Humano

- ❖ En la ESE se deben fortalecer las políticas de desarrollo administrativo, en especial las de Gestión de Talento Humano, las Políticas de Administración del Riesgo.

2. COMPONENTE EVALUACIÓN DEL RIESGO

Identificación de Riesgos

- ❖ Se continua con la divulgación del mapa de riesgos institucional y se continuará con el monitoreo y seguimiento de los controles establecidos para los riesgos identificados.

Análisis y valoración del riesgo

La oficina de Control Interno remite oficios preventivos solicitando el cumplimiento de la normatividad relacionada al Plan Anticorrupción y Atención al ciudadano y el fortalecimiento de la Cultura del Autocontrol. Socializará las recomendaciones de informes pormenorizados a los jefes de oficina con el fin de propiciar el mejoramiento continuo en la Entidad.

3. COMPONENTE ACTIVIDADES DE CONTROL

Hace referencia a la implementación de controles de las políticas de operación para dar tratamiento de los riesgos, así como aplicación de indicadores.

Los controles se encuentran establecidos en los mapas de riesgos y en los procedimientos. Es aplicación de los lineamientos establecidos en la nueva guía de riesgos expedida por el Departamento Administrativo de la Función Pública.

La aplicación de las actividades de control se hace a través de las dimensiones del MIPG: Direccionamiento estratégico y planeación, gestión con valores para resultados y Gestión Talento Humano.



REPUBLICA DE COLOMBIA
MINISTERIO DE SALUD Y DE LA PROTECCIÓN SOCIAL
Hospital San Francisco
E.S.E.



En la dimensión del direccionamiento estratégico se constituye el andamiaje sobre el cual se desarrolla la gestión de la entidad (planes, programas, proyectos, procesos y procedimiento, políticas operativas, formulación de indicadores, código de integridad); información registrada en el primer componente.

COMPONENTE AUTOEVALUACIÓN INSTITUCIONAL

Autoevaluación del control y la gestión

- ❖ La oficina de Control Interno con el objetivo de fortalecer los procesos administrativos y dando cumplimiento a la Ley de Transparencia, realiza el informe seguimiento al proceso de PQRS semestralmente el cual es enviado y socializado con la gerente de la E.S.E.
- ❖ La oficina de Control Interno emite sugerencia y recomendaciones a temáticas relacionadas con:
 - Seguimiento al Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano.
 - Seguimiento a las prácticas de inducción y re inducción.
 - Auditoria Interna Institucional
 - Actualización de la Pagina Web
 - Seguimiento al Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano.
 - Cumplimiento a normatividad vigente y directrices internas.

4.- COMPONENTE INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN

Con la implementación de este componente la entidad divulga la información de la gestión realizada en la entidad adecuada a las necesidades específicas de los grupos de interés (grupos de valor).

La comunicación interna responde a la necesidad de difundir y transmitir información institucional al interior de la entidad, así como contar con servidores públicos informados de manera clara y oportuna sobre los objetivos, estrategias, planes, programas. Como mecanismos que fortalecen la comunicación interna.



REPUBLICA DE COLOMBIA
MINISTERIO DE SALUD Y DE LA PROTECCIÓN SOCIAL
Hospital San Francisco
E.S.E.



La entidad cuentan con cartelera institucionales, atreves de la aplicación del aplicativo WhatsApp se creó un grupo institucional donde se da a conocer las acciones relevantes de la entidad y el correo institucional.

Como mecanismos de comunicación externa se cuenta con los siguientes recursos: página web donde se publican las actividades a desarrollarse por las unidades administrativas, cuñas radiales, perifoneó, cartelera informativas entre otras.

A. Ventajas eje transversal información y comunicación

Información y comunicación externa e Información y comunicación interna

- ❖ En relación a la conectividad de internet la ESE ha mejorado, se continúa con un mínimo de dificultad en el servicio de internet.
- ❖ En la E.S.E existe el documento que regula las Tablas de Retención Documental (TRD) la cual es un instrumento archivístico definido por La norma ISAD-G (Norma Internacional de Descripción Archivística) que sirve para controlar el ciclo de vida de los documentos en una organización, pero en la actualidad no se ejerce el uso de las TRD por tal razón no se da cumplimiento a la normatividad que regula este proceso.
- ❖ Se Actualiza la página web de la Entidad de acuerdo con las solicitudes de las diferentes dependencias de la ESE, teniendo en cuenta el acceso a la información pública, actualizar la página web es un deber de la ESE.

B. Desventajas eje transversal: información y comunicación

Información y Comunicación Interna y Externa

Se sigue presentando la falta de compromiso por parte de algunas oficinas de actualizar permanentemente la página web de la ESE en cargue de la información de interés para la Comunidad.

Sistemas de Información y Comunicación



REPUBLICA DE COLOMBIA
MINISTERIO DE SALUD Y DE LA PROTECCIÓN SOCIAL
Hospital San Francisco
E.S.E.



La entidad no ha implementado manejo de la información bajo parámetros de un sistema de seguridad de la información.

5. COMPONENTE ACTIVIDADES DE MONITOREO

Como actividades realizadas por la Oficina de Control Interno en la implementación de este componente se encuentran:

Se realizan Los Informes pormenorizados del estado del sistema de control interno, los cuales son publicados en la página web.

Recomendaciones

- ❖ Utilizar como estrategia de fortalecimiento de la gestión de talento humano acciones para que el Código de ética y Código de Integridad se mantenga vigente y se socialicen oportunamente, y determinar si se ajusta a los principios y valores dispuestos por la entidad, para ello podrá valerse de la medición del clima laboral o de otros instrumentos que permitan conocer la realidad de la entidad y el comportamiento de los servidores públicos.
- ❖ Diseñar un programa de bienestar social que mejore la calidad de vida laboral y la protección y servicios sociales según lo determina la normatividad.
- ❖ La ESE debe asegurar que los servidores públicos conozcan las políticas de Administración del Riesgo, puede valerse de la inducción y re inducción o cualquier mecanismo de comunicación.
- ❖ Teniendo en cuenta que el establecimiento y desarrollo del Sistema de Control Interno es de responsabilidad de la máxima autoridad de la entidad y de los jefes de cada dependencia de las entidades y organismos, así como de los demás funcionarios de la respectiva entidad, consideramos necesario implementar el Modelo Integrado de Planeación y Gestión de acuerdo a los lineamientos emitidos por la Función Pública, teniendo en cuenta lo reglado en el Decreto 1499 de 2017.



REPUBLICA DE COLOMBIA
MINISTERIO DE SALUD Y DE LA PROTECCIÓN SOCIAL
Hospital San Francisco
E.S.E.



- ❖ Continuar generando mecanismos que permitan fortalecer el proceso de sistema de información en la entidad, e implementar mecanismos de seguridad para garantizar el procesamiento, custodia y control de la información emitida por la E.S.E.
- ❖ Generar estrategias que permitan la implementación de las (TRD) Tablas de Retención Documental, Diagnostico y Programa de Gestión Documental en la ESE.
- ❖ Generar estrategias que permitan a la Alta Dirección la toma de decisiones con base en la evaluación de servicios prestados a la comunidad.
- ❖ Implementar la Estrategia Gobierno en Línea.


AURY ÉSTELA MENDOZA CASTAÑO
Jefe de Control Interno.