



OFICINA DE CONTROL INTERNO

INFORME EJECUTIVO ANUAL DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO



VIGENCIA 2016

MANIZALES, 28 DE FEBRERO DEL 2017

“Manizales, más oportunidades”



TABLA DE CONTENIDO

1	INTRODUCCIÓN	3
2	OBJETIVO GENERAL	3
2.1	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	3
3	ALCANCE	4
4	METODOLOGIA	4
5	ESTRUCTURA MECI	4
6	CONFORMACIÓN DEL MODELO MECI	5
7	MODULO DE CONTROL DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN	6
8	MODULO DE CONTROL DE AUTOEVALUACION Y SEGUIMIENTO	11
9	EJE TRANSVERSAL INFORMACION Y COMUNICACION	12
10	DEBILIDADES - RECOMENDACIONES	13



1. INTRODUCCIÓN

De conformidad con las disposiciones contenidas en el artículo 9° de la Ley 1474 de 2011, el Jefe de Control Interno del Hospital de Caldas E.S.E presenta el Informe Ejecutivo Anual del estado del Sistema de Control Interno en la Entidad, teniendo en cuenta el Modelo Estándar de Control Interno “MECI”

El Informe presenta fundamentalmente los resultados obtenidos durante la Implementación del Modelo Estándar de Control Interno en la Entidad, al igual que el seguimiento a cada uno de los Elementos del modelo.

Durante este periodo se continuo trabajando con todo el personal de la ESE, en la implementación del MECI según la nueva estructura del Modelo, bajo el Decreto 943 del 21 de Mayo del 2014; cuyo objetivo es proporcionar una serie de pautas y directrices dirigidas a controlar la Planeación, Gestión, Evaluación y Seguimiento en el Hospital, facilitando así el desarrollo del Sistema de Control Interno. Esta estructura se ha podido adaptar en la entidad teniendo muy claro los roles y responsabilidades de quienes lideran y participan activamente en el proceso.

2. OBJETIVO GENERAL

Evaluar el Sistema de Control Interno del Hospital de Caldas E.S.E de la vigencia 2016, mediante lo establecido en la ley 87 de 1993 y el Decreto 943 del 2014.

2.1. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- ✓ Determinar el nivel de avance en materia de control que la Entidad alcanzó en la vigencia 2016, a partir del desarrollo de los componentes definidos en el Modelo Estándar de Control Interno MECI 2014.
- ✓ Facilitar a la alta dirección la toma de acciones correctivas o preventivas requeridas para subsanar las debilidades y las acciones de mejora que sean procedentes para el fortalecimiento institucional.

3. ALCANCE

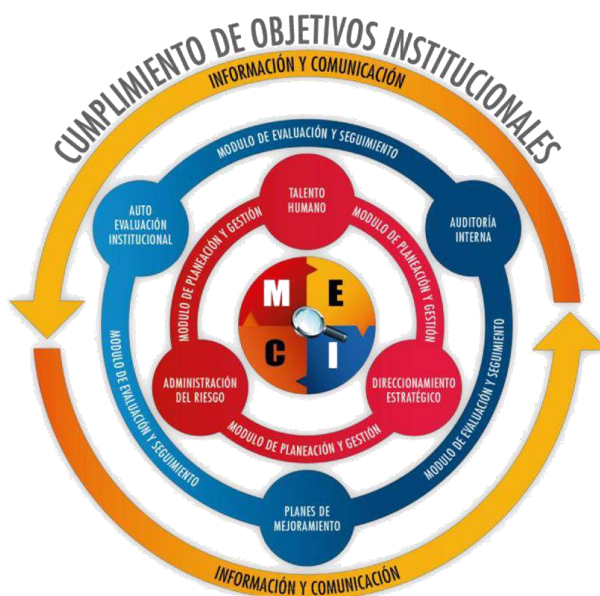
Verificar y determinar el nivel de madurez en la implementación y sostenimiento del Modelo Estándar de Control Interno bajo el MECI 1000:2014, del Hospital de Caldas E.S.E.

4. METODOLOGÍA

Mediante las directrices estipuladas por el Departamento Administrativo de la Función Pública “DAFP”, a través de la circular externa N° 100-22-2016, en donde la medición del Sistema de Control Interno se efectuara mediante el aplicativo FURAG, La Oficina de Control Interno del Hospital de Caldas E.S.E, procede a rendir el Informe Ejecutivo Anual de acuerdo con la metodología establecida por dicho aplicativo. La evaluación se realizó mediante una encuesta diligenciada a través del aplicativo virtual del Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP.

Cabe mencionar la Oficina de Control Interno tiene en cuenta las evaluaciones independientes realizadas por esta (Informes de Gestión, Auditorías Internas, Evaluación y Seguimiento al Plan de Acción, Evaluación y Seguimiento a los Mapas de Riesgos. Informe de Austeridad en el Gasto, entre otros).

5. ESTRUCTURA MECI

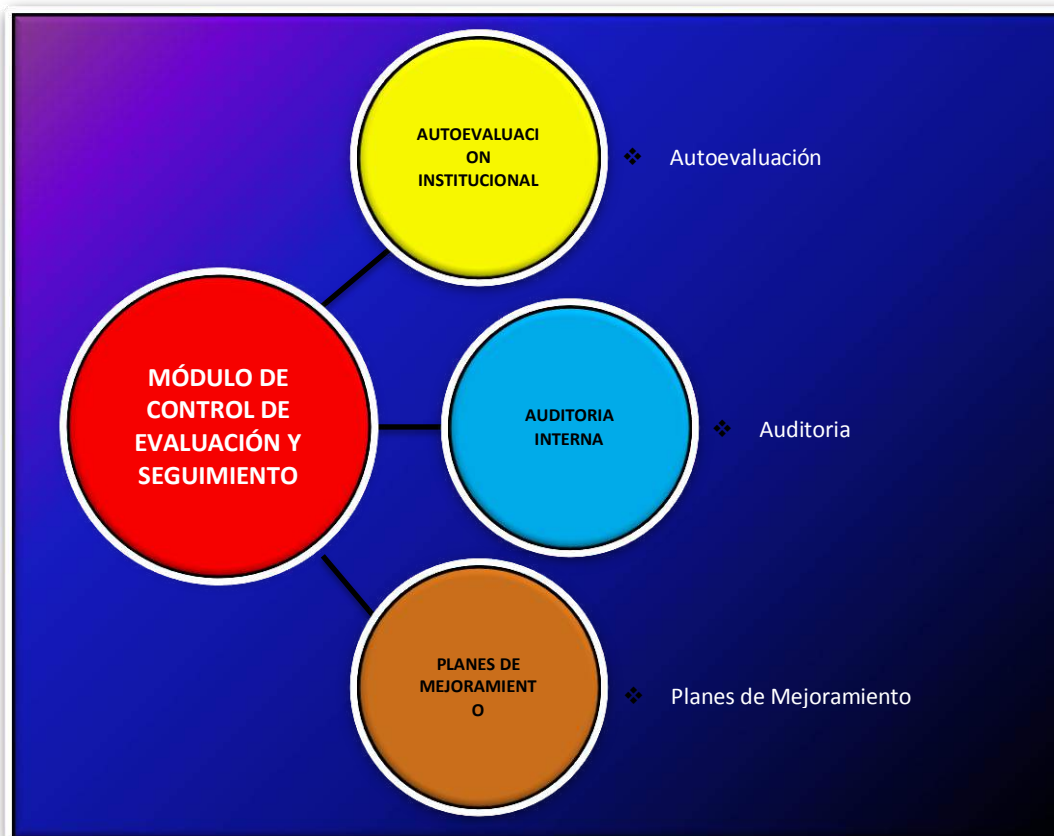


“Manizales, más oportunidades”

6. CONFORMACIÓN DEL MODELO



La finalidad que acoge el Modulo de Control y Planeación es agrupar los parámetros de control que orienten a la entidad hacia el cumplimiento de su visión, misión, objetivos, principios, metas y políticas al igual que los aspectos que permitan el desarrollo de la gestión dentro de los que se encuentran: Talento Humano, planes, programas, procesos, actividades, indicadores, procedimientos, recursos, administración de los riesgos.



La finalidad que acoge el Modulo de Evaluación y Seguimiento es agrupar los parámetros que garanticen la valoración permanente de los resultados de la entidad, a través de sus diferentes mecanismos de verificación, evaluación y seguimiento.

A continuación, se relacionan los puntos encontrados durante la realización del Informe Ejecutivo Anual de Control Interno, en el cual se evaluó el grado de implementación del MECI: 2014.

7. MODULO DE CONTROL DE PLANEACION Y GESTIÓN

1. COMPONENTE DE TALENTO HUMANO

1.1. Acuerdos, Compromisos y Protocolos

En el mes de marzo del año 2016, la oficina de control interno de la entidad llevó a cabo la estrategia de socialización y afianzamiento de los principios y valores éticos a través de capacitación. Igualmente, para fortalecer la ética pública en la institución, se entregaron ficheros de información donde se describían los acuerdos éticos, la actualización de Ética



Pública y los Derechos y deberes plasmados en el código de ética y buen gobierno de la entidad.

1.2. Desarrollo del Talento Humano

1.2.1. Manual de Funciones y Competencias

Se evidencia que existe un Manual de Funciones y Competencias Laborales, adoptado el Diez de Diciembre del año 2014, mediante Resolución N° HC-087-2014. Se llevó a cabo la socialización por parte de la oficina de control interno. Para este periodo fiscal se tiene planeado la actualización de este. Es de aclarar que los documentos originales reposan en el área administrativa.

1.2.2. Plan de Bienestar Social, capacitación e Incentivos

El Hospital de Caldas E.S.E tiene documentado un programa de bienestar social y de incentivos, sin embargo debido a su reducido personal no lo pone en práctica. Así mismo se evidencia la falta de un programa institucional de capacitación. Se asiste a los eventos cuando la entidad es invitada por la Alcaldía Municipal o por la Escuela Superior de Administración Pública.

1.2.3. Programa de Inducción y Reinducción

El Hospital de Caldas E.S.E tiene documentado un programa de inducción y reinducción, sin embargo debido a su reducido personal no pone en práctica los aspectos conceptuales y metodológicos señalados en la guía.

1.2.4. Sistema de Evaluación de Desempeño

El Hospital de Caldas E.S.E cuenta con un sistema de Evaluación de Desempeño documentado, en el cual verifica, valora y califica el cumplimiento de las funciones del funcionario de carrera administrativa. Se Adoptaron los formularios de evaluación del desempeño laboral formulado por Comisión Nacional del Servicio Civil “CNSC”. Las evidencias documentadas reposan en el área administrativa.



2. COMPONENTE DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO

2.1. Planes, Programas y Proyectos.

El Plan de Acción 2016 publicado en la web, fue aprobado por la Gerencia en el mes de enero. Trimestralmente la oficina de control interno realizó el avance de dicho plan.

El Plan Anual de Adquisiciones para la vigencia 2016 fue publicado tanto en la página web de la Entidad como en el SECOP.

Se construyó el Plan Anticorrupción y Atención al Ciudadano (PAAC). La Oficina de Control Interno efectuó tres seguimientos al Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano PAAC 2016, los cuales fueron publicados oportunamente en la página web.

El Hospital de Caldas E.S.E cuenta con un sistema integral de gestión la cual comprende los procesos estratégicos, lo que permite realizar una planeación eficiente del que hacer institucional, así mismo el sistema abarca los procesos misionales, los cuales permiten dar cumplimiento a la razón de ser de la institución.

2.2. Modelo de Operación por Procesos

La entidad actualizó su mapa de procesos. Esta representación gráfica permite visualizar los ocho macro procesos que existen en la entidad y sus interacciones. Igualmente muestra los productos y servicios que cada macroproceso entrega a los usuarios.

Los procesos estratégicos son los que determinan el direccionamiento de la entidad y caracterizan el estilo de dirección de la institución.

Los procesos misionales son los que representan la esencia del que hacer institucional

Los procesos de apoyo son los que permiten la sinergia dentro de la entidad y proporcionan los medios y condiciones para el desarrollo de las actividades

Por último, se encuentra los de evaluación que miden y monitorean los demás macroprocesos con el fin de obtener información que permita analizar y mejorar la eficiencia y eficacia.



En la vigencia 2016 se encuentra caracterizados todos los procesos. Estos han sido socializados a través del correo.

2.3. Estructura Organizacional

La estructura organizacional de la Entidad establece los niveles de autoridad y responsabilidad requeridos para la operación institucional.



“Manizales, más oportunidades”



2.4. Indicadores de Gestión

El Hospital de Caldas E.S.E, tiene documentado e implementado indicadores por procesos (estratégicos y tácticos), como soporte para la adecuada evaluación de la operación y medición de la gestión. Igualmente diseñó y adoptó la herramienta en Excel para la aplicación y seguimiento de tales indicadores.

2.5. Políticas de Operación

Las políticas generales de la entidad fueron revisadas y actualizadas en el Código de Buen Gobierno en el año 2014. Los documentos y procedimientos creados se han dado a conocer por medio de correo institucional y reposan en el área administrativa.

3. COMPONENTE ADMINISTRACIÓN DEL RIESGO.

3.1. Política de Administración del Riesgo

Se cuenta con una política de administración del riesgo, la cual compromete Preservar la eficacia operativa del Hospital de Caldas E.S.E, así como salvaguardar sus funciones, garantizando el mejor manejo de los recursos mediante el establecimiento e implementación de un sistema de administración del riesgo por procesos. Se realizó las debidas evaluaciones a los mapas de riesgo de la entidad. Estas se encuentra publicadas en la página web de la institución

3.2. Identificación del Riesgo

En la página web del Hospital de Caldas E.S.E, se evidencia la matriz de riesgo identificado por procesos, estos riesgos fueron evaluados de manera semestral. Para la vigencia 2017 se pretende realizar seguimiento trimestral de los riesgos considerados situaciones que pueden afectar el cumplimiento de los objetivos institucionales



8. MODULO DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

1. COMPONENTE DE AUTOEVALUACIÓN INSTITUCIONAL

1.1. Autoevaluación de Control y Gestión

Se fomentó la cultura del Autocontrol, con el fin de ayudar al mejoramiento continuo en el cumplimiento de la misión institucional, a través de carteleras, mensajes alusivos al autocontrol además se envió a cada uno de los funcionarios un video sobre la oficina de control interno y su percepción de los demás funcionarios de la entidad, este video fue remitido por la oficina de control interno de la Alcaldía Municipal y se tomó como base para fomentar el autocontrol en nuestra entidad.

2. COMPONENTE DE AUDITORIA INTERNA

2.1. Auditoria Interna

El Comité del Sistema de Control Interno en reunión ordinaria efectuada en el mes de marzo del año 2016, mediante acta N° 001-2016, dio su aprobación al Plan de Auditorías presentados por la Oficina de Control Interno para la siguiente vigencia de 2016,

Con base al plan de auditoria, la Oficina de Control Interno del Hospital de Caldas E.S.E, realizo diferentes actividades de seguimiento a los diferentes procesos de la Entidad, encaminados a detectar posibles desviaciones en el Sistema y generar oportunamente las acciones de mejoras correspondientes.

El hospital de Caldas E.S.E cumplió su Plan de Auditoria en un: 80%

3. COMPONENTE PLANES DE MEJORAMIENTO

3.1. Plan de Mejoramiento

En el Mes de agosto de 2015 se suscribió plan de mejoramiento con la Contraloría Municipal de Manizales, cuya fecha de cumplimiento estaba para febrero de 2016: Esta evaluación arrojó el siguiente resultado:

Cumplimiento evaluación 83%.



La oficina de Control Interno realizó auditoría de evaluación y seguimiento al plan de mejoramiento suscrito por la entidad con la Contraloría Municipal de Manizales; los cuales generaron 3 hallazgos administrativos y se concluyen así:

- ✓ Anualidad Fiscal El hospital de Caldas dio cumplimiento a la anualidad fiscal en el año 2015.
- ✓ Saldo inicial de caja. Se llevó a COMFIS los saldos iniciales de caja para el año 2015.
- ✓ Cobro de acreencias con la administración municipal: Este cobro obedece a cancelación de mesadas pensionales que el Hospital de Caldas E.S.E pago al municipio en los años 2005, 2006 el municipio responde al hospital informando que una vez lleguen recursos del convenio de concurrencia se realizara cruce con el hospital ya que el que adeuda la obligación es el Ministerio de Hacienda.

9. EJE TRANSVERSAL: INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN

1. INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN EXTERNA E INTERNA

El Hospital de Caldas E.S.E cuenta con una página web, la cual permite la publicación de información de interés para la ciudadanía en general.

Como fuentes de información internas El Hospital de Caldas E.S.E además de contar con el correo institucional y la página institucional, cuenta con carteleras de información, la cual permite la transparencia de los procesos que la entidad realiza.

Es importante precisar que el Hospital de caldas E.S.E no aplica rendición de cuentas al público toda vez que en la actualidad la entidad no genera ningún tipo de servicios de salud, si no que a través presta dicho servicio. Sin embargo se cumple con todas las rendiciones (informes) requeridos por los entes de control.

Se cuenta con un registro de ingreso y egreso de documentos, en donde cada funcionario es responsable de su respuesta.

Se conoce y aplica por parte de los funcionarios la ley 963 del 2005, ley anti-tramite

2. SISTEMA DE INFORMACION Y COMUNICACIÓN

EL Hospital de Caldas E.S.E ha desarrollado diferentes sistemas de información útiles para la gestión de los procesos.

10. RECOMENDACIONES

- ✓ Continuar con las recomendaciones del Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP para mejorar el Sistema de Control Interno del Hospital cumpliendo las exigencias del Modelo Estándar de Control Interno MECI, procurando que se dé cumplimiento a la elaboración y conformación de los productos mínimos, que están pendientes por estructurar de los diferentes elementos que conforman la nueva versión del MECI.
- ✓ Se recomienda fortalecer los factores de entorno de control y los factores de información y comunicación, ya que existen debilidades que pueden afectar el desarrollo de los procesos.
- ✓ Seguir con los seguimientos y evaluaciones contemplados en el plan de auditoría y reforzar los puntos donde se tiene debilidad para mejorar el proceso.
- ✓ Poner en práctica los programas de inducción y re inducción y aprobarlos mediante actos administrativos
- ✓ Poner en práctica el programa de bienestar social e incentivos, aprobarlos mediante acto administrativo. Estudiar la posibilidad de realizar un traslado al rubro de bienestar para la realización de este.
- ✓ Actualizar para el periodo en curso el Manual específico de Funciones y Competencias Laborales.



Yor David Fonseca Estrada
Contratista
Hospital de Caldas E.S.E