

## RED DE SALUD DEL CENTRO E.S.E OFICINA ASESORA DE CONTROL INTERNO



### INFORME PORMENORIZADO DEL ESTADO DEL CONTROL INTERNO NOVIEMBRE DE 2015 – MARZO DE 2016

Santiago de Cali, Marzo de 2016

# CONTENIDO

## 1. MÓDULO DE PLANEACION Y GESTION

- 1.1 **COMPONENTE DEL TALENTO HUMANO**
  - 1.1.1. **Acuerdos compromisos y protocolos éticos**
  - 1.1.2 **Desarrollo del Talento Humano**
- 1.2 **COMPONENTE DE DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO**
  - 1.2.1 **Planes y programas**
  - 1.2.2 **Modelo de operación por procesos**
  - 1.2.3 **Estructura organizacional.**
  - 1.2.4 **Indicadores de gestión**
  - 1.2.5 **Políticas de operación**
- 1.3 **COMPONENTE ADMINISTRACION DEL RIESGO**

## 2. MÓDULO DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

- 2.1 **Componente de autoevaluación institucional.**
- 2.2 **Componente auditoria interna**
- 2.3 **Componente planes de mejoramiento**

## 3. EJE TRANSVERSAL DE COMUNICACIONES

La Red de Salud del Centro E.S.E En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 9 de la Ley 1474 de 2011, presenta por parte de su Asesor de Control Interno, el informe pormenorizado cuatrimestral, del estado de control interno de la Entidad, basándose en tres puntos centrales: Módulo de Planeación y Gestión, Módulo de Evaluación y Seguimiento y Eje transversal de Información y Comunicación, acorde con la estructura del modelo estándar de control interno MECI (Decreto 943 de mayo 21 de 2014).

## 1. MÓDULO DE PLANEACION Y GESTION

### 1.1 COMPONENTE DEL TALENTO HUMANO

#### 1.1.1. Acuerdos compromisos y protocolos éticos

La Red de Salud del Centro E.S.E, adoptó su código de ética mediante la Resolución No. 1-15-396-2012 del 18 de octubre de 2012; este se encuentra publicado en la página web de la institución: <http://web.esecentro.gov.co/wp-content/uploads/2013/07/CODIGO-DE-ETICA-Y-BUEN-GOBIERNO.pdf>.

La oficina de talento humano desarrolló el programa motivar para crecer, a través del cual se realizó socialización del código de ética. Así mismo, se han adelantado campañas a fin que los funcionarios actualicen sus hojas de vida en el SIGEP, así como el formato de bienes. El código de ética se socializa en las jornadas de inducción al personal que ingresa a la institución.

#### 1.1.2 Desarrollo del Talento Humano

En la Red de Salud del Centro E.S.E el desarrollo del talento humano, se realiza de manera articulada con los diferentes procesos que se surten en la entidad; en el periodo objeto de información se procedió a construir el plan de capacitaciones con base en el diagnóstico de necesidades de capacitación (reportadas por el personal), así como también el plan de bienestar. Estos planes se ejecutarán durante el año, a través del programa motivar para crecer

En este periodo se han realizado capacitaciones en temas tales como:

- Conocimiento de la empresa (que es la E.S.E Centro, nivel de atención, cuando se creó, en que comunas se encuentra ubicada, cuantas sedes se encuentran adscritas a la E.S.E Centro), componentes del sistema obligatorio de garantía de la calidad, misión, visión, valores institucionales, política de calidad, objetivos de calidad.
- Mapa de procesos, acreditación en salud, humanización en la atención en salud.

- Programas bandera en los cuales la entidad centrará sus esfuerzos para la vigencia 2016.

## 1.3 DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO

### 1.3.1 Planes y programas

La Red de Salud del Centro E.S.E cuenta con Misión, visión, definidas de manera participativa y divulgada a funcionarios, colaboradores y comunidad; publicada en la pag. Web de la institución en el siguiente link: [http://web.esecentro.gov.co/?page\\_id=138](http://web.esecentro.gov.co/?page_id=138).

Al cierre de mes de diciembre de 2015 se realizó la evaluación del plan de desarrollo alcanzando un resultado consolidado por dicha vigencia del 95% (53 metas cumplidas /56 metas programadas); de igual forma el cumplimiento promedio de los objetivos estratégicos fue del 99%.

En los meses de enero y febrero de 2016 se llevó a cabo la construcción del plan de desarrollo institucional vigencia 2016-2019, contando con la participación de los líderes de los 14 procesos, los asesores, y los subgerentes. Se trabajó empleando la metodología del árbol de problemas, para lo cual cada líder de proceso realizó reuniones previas con su grupo de trabajo a fin de identificar problemas de sus procesos, así como también las causas y consecuencias. Se estima que para el 15 de marzo se realizará este trabajo con las asociaciones de usuario, esto con el ánimo de incluir en el plan de desarrollo las peticiones, necesidades y expectativas de aquellos a quienes va dirigido el accionar de la institución. La entidad se encuentra a la espera del Plan de Desarrollo del Municipio, para poder alinear los planes a las políticas de desarrollo administrativo; una vez se encuentre articulado, se realizará la presentación a la junta directiva y posteriormente la divulgación a la comunidad, funcionarios y colaboradores.

**Modelo de operación por procesos:** Para el cumplimiento de su misión, visión y el logro de sus metas, la Red de Salud del Centro E.S.E basa su operación en un modelo de gestión por procesos; cuenta con un mapa de procesos, en el cual se observa la interacción de los procesos estratégicos, misionales y de apoyo. El mapa de procesos fue socializado, así como los procedimientos, las caracterizaciones documentadas de cada proceso; cada proceso cuenta con indicadores de gestión, riesgos identificados y acciones de control que mitigan dichos riesgos. El seguimiento a los indicadores se realiza mensualmente por parte del proceso de Evaluación y mejora; trimestralmente se realiza revisión por la Dirección en la presentación de informes de gestión.

La medición de la satisfacción de los servicios que ofrece la entidad, a la comunidad arrojó un resultado del 92%.

**Estructura organizacional:** La Administración y Dirección de la Empresa está a cargo de la Junta Directiva y del Gerente; tienen la Misión de mantener la unidad de objetivos e intereses institucionales; identificar las necesidades esenciales y las expectativas de los usuarios; asignar recursos; adoptar y adaptar normas de eficiencia y calidad, de conformidad con la ley. La estructura organizacional actual facilita la gestión de los procesos; se encuentra publicada en la página web en el siguiente link: [http://web.esecentro.gov.co/?page\\_id=158](http://web.esecentro.gov.co/?page_id=158). La estructura organizacional permite trabajar por procesos; en ella se identifican niveles de responsabilidad y autoridad.

El manual de funciones fue aprobado mediante el Acuerdo No. 1-02-011-2011 del 14 de diciembre de 2011, por el cual se ajusta el manual específico de funciones y de competencias para los empleados de la planta de personal de la RED DE SALUD DEL CENTRO E.S.E.

**Indicadores de Gestión:** Cada proceso cuenta con indicadores previamente definidos, los cuales conforman el tablero de mando de la entidad. Los indicadores de cada proceso se generan mensualmente por el líder de proceso. Se realiza revisión mensual de los mismos con el acompañamiento del proceso de Evaluación y mejora - oficina de calidad; trimestralmente son evaluados por la oficina de control interno y presentados en informe de gestión a la Gerencia. Los indicadores relacionados con cumplimiento del plan de desarrollo y plan de gestión son evaluados trimestralmente, por la oficina de control interno.

**Políticas de operación:** Estas se encuentran documentadas, y socializadas a los diferentes procesos. La entidad cuenta con manual de calidad (versión 4 aprobado en abril de 2014). Sin embargo se realizará revisión de la mismas a fin de actualizarlas.

### 1.3 Administración del Riesgo:

Actualmente se adelanta el proceso de evaluación de los riesgos y revisión a fin de actualización de la matriz de riesgo de corrupción que acompañara el Plan Anti corrupción y de Atención al ciudadano.

## 2. MODULO DE EVALUACION Y SEGUIMIENTO

### 2.1 Autoevaluación institucional

En el mes de enero de 2016 se elaboró el plan operativo de la oficina de control interno, el cual contiene el plan de auditorías a realizar para la vigencia 2016 en desarrollo de cada uno de los roles a cargo de las oficinas de control interno, entre otros; en el periodo objeto de rendición se realizó:

Evaluación del plan de desarrollo vigencia 2015

Evaluación del plan de gestión 2015

Rendición de formatos a entes de control – Contraloría General de Santiago de Cali.

Rendición de la cuenta anual consolidada - Contraloría General de Santiago de Cali.

Elaboración de cuadro de control de información a rendir a entes de control

Publicación en la pag. Web de la entidad del plan de compras, presupuesto desagregado.

### 1.4 Auditoría interna

Para el desarrollo de las auditorías internas, el proceso de evaluación y mejora (oficina de control interno – oficina de calidad) formuló a finales de la vigencia anterior el cronograma de auditorías y seguimientos para la vigencia 2015.

De acuerdo con el cronograma establecido a la fecha se han adelantado las siguientes actividades: Auditoría interna, Auditoría a la gestión contractual, auditoría a la liquidación de nómina y prestaciones sociales, toma física de inventarios, informes cuatrimestrales, auditoría a la página web (cumplimiento de lineamientos de gobierno en línea y ley 1712 de 2014: ley de transparencia, seguimiento a planes de mejoramiento suscrito con entes de control, rendición de información a entes de control, auditoría interna a los procesos.

### 1.5 Planes de mejoramiento

La oficina Asesora de control interno, realiza seguimiento a las acciones de mejora establecidas en los planes suscritos con entes de control; la oficina asesora de calidad acompaña y realiza seguimiento a los procesos en la implementación de las acciones de mejora producto de oportunidades de mejora identificadas en rondas de seguridad, auditorías internas, etc . La Red de Salud del Centro, rindió en el mes de enero, dentro de la oportunidad legalmente establecida los avances a los planes de mejoramiento suscritos con la Contraloría General de Santiago de Cali, con ocasión de las dos auditorías especiales realizadas a la entidad en la vigencia anterior (2014).

## EJE TRANSVERSAL – INFORMACION Y COMUNICACION

Sobre la gestión en este período en materia de comunicaciones, la entidad con el apoyo de los colaboradores de la oficina de comunicaciones y sistemas adelanta la modernización de la página web, a fin de que esta sea mucho mas amigable, cumpliendo con los requerimientos de la Ley 1712 de 2014 y su Decreto reglamentario.

Frecuentemente se publica información de la gestión de la E.S.E a sus usuarios y en general a la ciudadanía, por medio de los diferentes recursos con que cuenta la entidad: publicaciones, rendición de cuentas, espacios de interacción y participación ciudadana como los chat, redes sociales, etc.



**GLORIA HELENA RIASCOS R.**  
**ASESORA DE CONTROL INTERNO**