INFORME PORMENORIZADO DEL ESTADO DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO (LEY 1474 DE 2011)
E.S.E HOSPITAL SAN RAFAEL DEL MUNICIPIO DE YOLOMBÓ
Noviembre - Diciembre 2018, Enero - Febrero 2019

Presentación: De conformidad con la Ley 87 de 1993, sobre el Control Interno, la Ley 1474 de 2011, Artículo 9,"Informe sobre el Estado del Control Interno de la Entidad", con fundamento en lo dispuesto por el Decreto 648 de 2017 y articulado a la Decreto 1499 de 2017, sobre el Modelo Integrado de Planeación y Gestión - mipg, el Asesor de Control Interno presenta el Informe Pormenorizado del Estado del Sistema de Control Interno de la E.S.E. Hospital San Rafael de Yolombó, dando cuenta de la articulación de las siete (7) Dimensiones del Modelo mipg, con el Sistema de Control Interno, aportando elementos que apoyen la mejora permanente de la gestión institucional, evidenciando los resultados del seguimiento cuatrimestral del Sistema de Control Interno, al igual que las recomendaciones y sugerencias que se estimen pertinentes.

Nota: Cabe aclarar que el Informe Pormenorizado del Sistema de Control Interno, se estructuró tomando como base el Modelo Integrado de Planeación y Gestión mipg, siguiendo las siete (7) dimensiones del mismo: Talento Humano, Direccionamiento estratégico y Planeación, Gestión con Valores para Resultados, Evaluación de Resultados, Control Interno, Gestión de la Información y la Comunicación y Gestión del Conocimiento y la Innovación.

DIMENSION / ASPECTO	(1) DIMENSION TALENTO HUMANO	(2) DIMENSION DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	(3) DIMENSIÓN GESTIÓN CON VALORES PARA EL RESULTADO	(4) DIMENSIÓN EVALUACIÓN DE RESULTADOS	(5) DIMENSIÓN INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN	(6) DIMENSIÓN GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO	(7) DIMENSIÓN CONTROL INTERNO
Responsables asignados	Gerencia - Gestión Humana	Gerencia	Gerencia - Subdirección Administrativa y Financiera	Subdirección Administrativa y Financiera	Subdirección Administrativa y Financiera	Planeación - Gestión Humana	Asesor Externo
Autodiagnóstico	Producto de la elaboración del Autodiagnóstico Gestión Estratégica del Talento Humano, se reporta un resultado de 50.2% de avance a la implementación, y un resultado de 19.5 con respecto al código de integridad. Se tiene en cuenta que, desde el mes de diciembre de 2018, se adelantan acciones para verificar la pertinencia y realizar los ajustes a la estructura organizacional de la Institución garantizando el carácter estratégico de las Gestión del Talento Humano, como el activo más importante con el que cuenta la Institución para el cumplimiento de su misión. Dicha revisión se encuentra soportada en el proyecto de modernización adelantado por la Institución Universitaria CES. A la fecha se encuentra definido y en revisión el proyecto de actualización del Manual de Funciones y Competencias laborales.	Se evidencia el compromiso de la alta dirección y su rol frente al Sistema de Control Interno Articulado al Modelo Integrado de Planeación y Gestión mipg. Compromiso que se evidencia con la disponibilidad de recursos necesarios para la implementación de la dimensión, partiendo de un resultado del 61% de cumplimiento tal como da cuenta el autodiagnóstico realizado. En cuanto al Plan Anticorrupción y de atención al ciudadano, el resultado fue de 27%, frente al cumplimiento del 100%. Por lo tanto es necesario implementar acciones de mejoramiento que brinden carácter estratégico al Plan, sin embargo para la vigencia 2019, se presentó dicho plan conforme a los requisitos legales y contando con la asesoría y acompañamiento del Asesor de Control interno.	Con respecto a la realización de los autodiagnósticos para esta dimensión se incluyen las siguientes políticas: Gestión Presupuestal, Gobierno Digital, Defensa Jurídica, Tramites, Servicio al Ciudadano y Participación, Rendición de Cuentas. Para el periodo evaluado se evidencia un importante avance importante de cumplimiento de las políticas asociadas a la dimensión. Durante el mes de diciembre se realizó la revisión al mapa de procesos con el fin actualizar los procesos definidos por la Institución y revisar la interacción de estos en función de los resultados de la Entidad. Estudio que se evidenció en el informe de la Universidad CES, quien estuvo a cargo de la propuesta de actualización de los procesos. Igualmente en cuanto a las políticas anti tramites se encuentra actualizada la información en el Sistema Único de Información de Trámites SUIT.	En cuanto a la política asociada a la dimensión (Evaluación del Desempeño Institucional), en la vigencia 2018 y lo corrido de 2019, se viene dando cumplimiento al POA Institucional y a los indicadores ejecutados por la Institución. Es necesario fortalecer los indicadores asociados a los procesos que grantizan el cumplimiento de los obejtivos alineados a la estrategia de la Institución.	Las políticas asociadas a esta dimensión son: Gestión documental y Transparencia y Acceso a la Información. Políticas que se vienen fortaleciendo en la Institución mediante la verificación realizada el cumplimiento de la Ley 1712 de 2014, Sobre Transparencia y acceso a la información pública. Producto de la revisión se genera como resultado un avance parcial que requiere acciones de mejoramiento.	En el marco de esta dimensión la institución viene fortaleciendo los procesos de gestión del conocimiento garantizando que los funcionarios y colaboradores del la Institución se apropien de la importancia de esta dimensión como eje que permite la interacción con otros procesos.	Se resalta para el periodo evaluado la designación por parte de la Gerencia del Asesor de Control Interno, en cumplimiento de las políticas definidas en esta dimensión. Producto de la ejecución del autodiagnóstico, este arrojo una calificación de 64.6% de cumplimiento a las políticas de la dimensión. Se destaca el apoyo del nivel directo de la Institución para la ejecución del Plan Anual de Auditorías Basadas en riegos en la vigencia 2019.
Análisis de brechas frente a los lineamientos de las políticas	La Gerencia y la Subdirección Administrativa y financiera de la E.S.E, con el acompañamiento de Planeación, vienen realizando el análisis a los autodiagnósticos elaborados para cada una de las dimensiones del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, con el fin de formular las acciones de mejoramiento correspondientes permitiendo cerrar las brechas existentes identificadas en la Institución para cada una de la políticas de gestión y desempeño aplicables.						
Formulación de Cronograma para la implementación o proceso de transición	Teniendo en cuenta los resultados producto de los autodiagnósticos para cada una de las dimensiones, la institución ejecutó para el periodo evaluado acciones de mejoramiento que garantizan la transición al modelo integrado de planeación y gestión. Igualmente se identifican las políticas de gestión y desempeño aplicables.						
Planes de mejora para la implementación o proceso de transición	La Institución viene dando cumplimiento al Plan de Trabajo de Actualización del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, revisando cada una de las políticas de gestión y desempeño y propendiendo por su aplicación.						
Avances acorde al cronograma y planes de mejora	Conforme al plan de trabajo de actualización y transición, se constató que la E.S.E Hospital San Rafael de Yolombó ha ejecutado en el periodo evaluado, las siguientes acciones de mejoramiento: - Definición y adopción del código de integridad mediante Resolución GH 033 de enero 28 de 2019. - Actualización del acto administrativo que conforma el Comité Coordinador de Control Interno en la E.S.E. Mediante Resolución GH 038 de febrero 8 de 2019. - Acto administrativo por medio del cual se crea el Comité Institucional de Gestión y Desempeño y se adoptan las políticas del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – mipg en la E.S.E Hospital San Rafael De Yolombó, Resolución GH 039 de febrero 8 de 2019. - Revisión del Mapa de Procesos Institucional y a los procedimientos definidos. - Evaluación de cargas laborales.						
Entre otros aspectos	Se evidencia compromiso del nivel directivo y los líderes de procesos con la implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, el cual tiene como objetivo, fortalecer el liderazgo y el talento humano bajo los principios de integridad y legalidad, como motor de la generación de resultados de la administración pública; Agilizar, simplificar y flexibilizar la operación para la generación de bienes y servicios que resuelvan efectivamente las necesidades de los ciudadanos; Desarrollar una cultura organizacional sólida fundamentada en la información, el control, la evaluación, para la toma de decisiones y la mejora continua; Promover la coordinación interinstitucional para mejorar su gestión y desempeño y facilitar y promover la efectiva participación ciudadana en la planeación, gestión y evaluación de las entidades públicas.						

Conclusiones y Recomendaciones	• Es necesario hacer mayor énfasis en la identificación y asignación de los roles y responsabilidades dentro del Sistema. • Realizar análisis del entorno institucional que permite la identificación de los riesgos y sus posibles causas. • Fortalecer los riesgos identificados y gestionados que permiten asegurar el cumplimiento de los objetivos, acorde a las actividades de control definidas dentro del mapa de riesgos. • Garantizar la auditoría Interna que genera valor agregado a la entidad y asegura la calidad de su proceso auditor. • Dar continuidad al proceso de transición y actualización de la información, en marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, garantizando la información documentada y el cumplimiento de las políticas de gestión y desempeño aplicables.

Efraín Yepes Sánchez
Asesor de Control Interno

NOMBRE DE LA ENTIDAD																			
COMPONENTE MECI - LINEAS DE DEFENSA / **PROCESOS**	**(1) DIMENSION TALENTO HUMANO**			**(2) DIMENSION DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO**			**(3) DIMENSION GESTION CON VALORES PARA EL RESULTADO**			**(4) DIMENSION EVALUACION DE RESULTADOS**			**(5) DIMENSION INFORMACION Y COMUNICACIÓN**			**(6) DIMENSION GESTION DEL CONOCIMIENTO**			**(7) DIMENSION CONTROL INTERNO**
	Linea estrategica	1a Linea de defensa	2a Linea de defensa	Linea estrategica	1a Linea de defensa	2a Linea de defensa	Linea estrategica	1a Linea de defensa	2a Linea de defensa	Linea estrategica	1a Linea de defensa	2a Linea de defensa	Linea estrategica	1a Linea de defensa	2a Linea de defensa	Linea estrategica	1a Linea de defensa	2a Linea de defensa	Principales decisiones tomadas en el marco del comité institucional de coordinacion de control interno
Talento humano	x																		