



INFORME PORMENORIZADO DEL ESTADO DEL CONTROL INTERNO ESE CARMEN EMILIA OSPINA- LEY 1474 DE 2011.

Jefe de Control Interno, o quien haga sus veces:	ARMANDO SOLORZANO SALAS, Asesor de Control Interno.	Período evaluado: 12 de noviembre al 11 de marzo de 2012.
		Fecha de elaboración: 11 de marzo de 2012.

Subsistema de Control Estratégico

Dificultades

• El subsistema de Control estratégico, requiere mejorar su administración, porque le falta alcanzar una implementación del 19%, debido a la falta de interés y mayor participación de algunos líderes de procesos para operar algunos elementos del sistema, como es el caso de en talento humano, fijar de una política de retiro de personal, hay deficiencia en la consolidación de evidencias frente al seguimiento a la evaluación de desempeño; en relación con los planes y programas se requiere un seguimiento sistemático a los planes de acción y en el componente de administración del riesgo es el más débil de los tres alcanzando una implementación del 65.8%, quedando pendiente un 34% por alcanzar el nivel deseado. En el componente de ambiente de control requiere fortalecer los elementos de desarrollo de talento humano; en direccionamiento estratégico, el elemento de planes y programas y en el componente de administración del riesgo, los elementos de contexto estratégico, identificación del riesgo, análisis del riesgo, valoración del riesgo y políticas de administración del riesgo, es muy débil el seguimiento y evaluación. La participación del representante de la Alta dirección, es escasa y se requiere que defina un plan para mantener y operativizar el MECI y que permanentemente se haga seguimiento y evaluación al sistema, con el fin de alcanzar mejores resultados en esta materia.

Avances

El subsistema de control estratégico, alcanza una implementación del 80.93%, donde sus elementos están documentados, pero falta operar algunos elementos. Los componentes de ambiente de control y direccionamiento estratégico alcanza una implementación superior al 90%. el rol y compromiso en la implementación del plan para el fortalecimiento MECI y el compromiso que asumieron algunos líderes de procesos de la ESE CARMEN EMILIA OSPINA para desarrollar este proceso y la voluntad política de la alta dirección para fortalecer la implementar el MECI, se evidencian en los logros obtenidos.

Subsistema de Control de Gestión

Dificultades

• El subsistema de Control de gestión, falta por alcanzar una implementación del 3.85%, donde presenta debilidades en el componente de actividades de control, relacionada con los controles a los procesos y procedimientos de la ESE; en relación con componente de información, se necesita consolidar el elemento de información relacionado con la verificación y revisión y en el componente de comunicación fortalecer la comunicación organizacional a nivel interno y externo de la ESE. Es importante actualizar completamente el mapa de procesos, en relación a las guías, formatos, manuales, indicadores, controles y procedimientos.

Avances

El subsistema de control de gestión, alcanza una implementación del 96.15%, donde todos sus elementos están

UN PACTO POR LO NUESTRO

Calle 18ª entre Kras 54 – 55 Telefax 867 27 34 Neiva (H)



documentados, y alcanza un buen nivel de operación. los componentes de actividades de control, información y comunicación publica alcanza una implementación superior al 90%. el rol y compromiso con la implementación del plan para el fortalecimiento MECI y el compromiso que asumieron algunos lideres de procesos de la ESE CARMEN EMILIA OSPINA por desarrollar este proceso y la voluntad política de la alta dirección para fortalecer la implementar el MECI, se evidencian los logros obtenidos. Se actualiza el aplicativo Dinámica Gerencial lo que permite mejorar la información , calidad del dato y los controles.

Subsistema de Control de Evaluación

Dificultades

- El subsistema de Control de Evaluación, falta por alcanzar una implementación del 5.31%, por que se evidencia en el componente de planes de mejoramiento, que debe mejorar ssu resultados, porque alcanza una implementación del 86.67%, donde hace falta fortalecer el elemento de plan de mejoramiento individual a cargo de los lideres de procesos para evaluar el desempeño y talento humano de la ESE CEO. Por otra parte se necesita dotar a la oficina de Control interno de la ESE de personal idóneo y competente para auditar y evaluar el área asistencial, los sistemas de información y el área de contratación, conforme a los nuevos lineamientos de la ley 1474 de 2011.

Avances

- El subsistema de control de Evaluación, alcanza una implementación del 94.29%, donde todos sus elementos están documentados, y alcanza un buen nivel de operación. los componentes de autoevaluación y evaluación independiente alcanza una implementación del 100%. el rol y compromiso con la implementación del plan para el fortalecimiento MECI y el compromiso que asumieron algunos lideres de procesos de la ESE CARMEN EMILIA OSPINA por desarrollar este proceso y la voluntad política de la alta dirección para fortalecer la implementar el MECI, se evidencia en los logros obtenidos.

Estado general del Sistema de Control Interno

El sistema de control interno de la ESE Carmen Emilia Ospina alcanza una implementación del 89.92%, con un nivel de riesgo BAJO, es decir falta un 10%, para operatibizar el sistema en un 100%. El sistema de control interno de la ESE CEO muestra un grado de desarrollo importante, por cuanto los instrumentos, mecanismos y elementos de control están adoptados pero falta que algunos líderes de proceso asuman el compromiso e interés para mantener el sistema activo y jalonar los procesos de cambio que requiere el sistema para alcanzar un 100% en su operación. De acuerdo con lo anterior se requiere orientar acciones a mejorar los elementos que presentan un resultado insuficiente para atacar las causas que impiden el total funcionamiento del sistema de Control Interno.,y reducir el riesgo en su operación.

Recomendaciones

La Oficina de Control interno recomienda definir el plan de trabajo para lograr la implementación del MECI en un 100%; el cual debe ser elaborado desde los dueños de proceso y apoyado por el representante de la Alta dirección que liderara a través del acompañamiento y apoyo, especialmente con las siguientes actividades: capacitación y asesoría a los servidores públicos en desarrollo de políticas de talento humano, seguimiento a planes de acción, socialización e implementación del mapa del riesgo, verificar y revisar la información, establecer políticas de comunicación, elaborar planes de mejoramiento individuales, diseño de una estructura organizacional acorde con la modernización del estado, elaborar y socializar los manuales de procedimientos, fomentar la cultura de autocontrol, elaborar indicadores de gestión, capacitar a los lideres de proceso en el curso auditor, apoyar y fijar puntos de

UN PACTO POR LO NUESTRO

Calle 18ª entre Kras 54 – 55 Telefax 867 27 34 Neiva (H)



control a las actividades que realizan los funcionarios de la ESE CEO, y con la asesoría y evaluación de la Oficina de Control interno, con el fin de minimizar los riesgos y control oportuno y eficaz de las operaciones y resultado que ejecuta la ESE CEO y por ultimo se recomienda la integración del Sistema de Garantía de Calidad en Salud y el Modelo Estándar de Control Interno.

En términos generales se recomienda a la Alta dirección, que el representante de la alta dirección debe hacer seguimiento permanente al MECI, porque en los actuales momentos su participación es muy escasa, actualizar en su integralidad el mapa de procesos, e implementar el nuevo plan de mapa de riesgos con los líderes de proceso, realizar y organizar una capacitación en materia de Control interno y calidad a los servidores de la ESE CEO, para fortalecer las competencias en materia de controles, riesgos y calidad de los sistemas y dotar de personal idóneo y competente a la Oficina de control interno, conforme a los lineamientos de la Ley 1474 de 2011.

Firma

UN PACTO POR LO NUESTRO

Calle 18ª entre Kras 54 – 55 Telefax 867 27 34 Neiva (H)