

## INFORME DE EVALUACION DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO MINISTERIO DE SALUD Y PROTECCION SOCIAL VIGENCIA 2014

### FORTALEZAS:

En el Código de Ética del Ministerio de Salud y Protección Social, se encuentra aprobado y publicado en la Intranet Institucional, medio que se usó de manera especial para su socialización.

El Manual de Funciones y Competencias Laborales se estableció mediante Resolución 01 de 2011, se encuentra publicado en la página web institucional acompañado de los actos administrativos a través de los cuales se ha modificado.

Los elementos propios de la Política de Talento Humano, son gestionados y desarrollados mediante los programas de Formación y Capacitación, inducción, Ministerio en Familia (Bienestar), Calidad de Vida Laboral (Salud Ocupacional), Plan de Incentivos, Estímulos y Reconocimientos, Evaluación del Desempeño y Acuerdos de Gestión, Programa de orientación al retiro de pre pensionados.

El Ministerio ha dispuesto un espacio para los servidores públicos y contratistas, para el buen desarrollo individual y colectivo, que comprende un comedor, sala de juegos, gimnasio y zona de relajación.

Los servidores públicos cuentan con los siguientes espacios de participación: Comisión de Personal, Comité de Convivencia, Comité Paritario de Salud Ocupacional – COPASO, Brigadas de Emergencia y Organizaciones sindicales.

La estructura funcional del Ministerio, se ha venido fortaleciendo mediante la conformación de grupos de trabajo en: Dirección de Promoción y Prevención; Oficina de Gestión Territorial, Emergencias y Desastres; Dirección de Financiamiento Sectorial y, Subdirección Financiera.

El Ministerio suscribió un convenio para la constitución y regulación de un fondo educativo denominado “Fondo Minsalud – Icetex”, con el fin de apoyar la formación profesional y fortalecer las competencias, la adquisición de nuevos conocimientos, desarrollo de habilidades, estrategias y actitudes individuales y colectivas para el óptimo desempeño de los servidores.

Los procesos de evaluación al desempeño y suscripción y evaluación de acuerdos de gestión, se han cumplido dentro de los términos legales establecidos.

Los componentes del Direccionamiento Estratégicos se encuentran publicados en la página WEB del Ministerio y la INTRANET: Misión, Visión, Objetivos Sectoriales e Institucionales, Mapa de Procesos, Políticas Institucionales, Contexto Estratégico, procesos y procedimientos. Así mismo, el Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano, los planes estratégicos sectoriales e institucionales, para el período 2012-2014, así como los planes: de Acción para la vigencia 2014; Plan de Adquisiciones y Plan Anual Mensualizado de Caja.

Revisados, de manera transversal, los objetivos estratégicos sectoriales e institucionales (Plan de Acción), se observa que están incluidos los lineamientos establecidos en el Decreto 2482 de 2012 y las líneas del Plan Nacional de Desarrollo.

Con ocasión de la expedición del Decreto 943 del 21 de mayo de 2014, "Por el cual se actualiza el Modelo Estándar de Control Interno MECI", la Oficina de Control Interno, con el apoyo del Departamento Administrativo de la Función Pública, promovió un programa de capacitación, a través del cual se dieron a conocer los principales aspectos de la actualización y orientaciones básicas necesarias para el desarrollo, implementación y fortalecimiento del MECI, dirigido, tanto a las entidades adscritas y vinculadas, como a nivel institucional. Igualmente, la Oficina Asesora de Planeación y Estudios Sectoriales, a partir del mes de septiembre, inició las acciones dirigidas para el desarrollo de la actualización del MECI.

El Ministerio cuenta con la Política de Administración de Riesgos, acompañada de una Guía Metodológica y del procedimiento. En este sentido, a cierre de 2014, se habían documentado siete Mapas de Riesgos de Corrupción y 64 Mapas de Riesgos de Gestión, acompañados de sus respectivos Planes de Manejo. El conjunto de documentos se encuentran publicados en la Intranet del Ministerio.

Se hace seguimiento a la planeación institucional y a la ejecución presupuestal.

La entidad utiliza como herramienta, para realizar autoevaluación a los procesos, los Subcomités Integrados de Gestión, como la instancia de coordinación operativa y análisis de aspectos relacionados con la gestión y los resultados, para el efecto en cada dependencia se conforma uno, integrado por el jefe de la dependencia, quien lo preside y, los funcionarios de la misma.

El Comité Coordinador del Sistema de Control Interno, está debidamente establecido en el Ministerio, durante el 2014, se realizaron sesiones bimensuales y las actas están dispuestas en la Intranet Institucional.

La Oficina de Control Interno, realizó seguimientos al Sistema de Control Interno, hecho que se evidencia mediante los distintos informes que por su competencia debe elaborar. Incluyendo el informe pormenorizado del Sistema de Control Interno, ordenado por la Ley 1474 de 2011, los cuales se encuentran publicados en la página del web del Ministerio.

La entidad cuenta con el Plan de Mejoramiento Institucional, que da respuesta a las observaciones establecidas por la Contraloría General de la República. La Oficina de Control Interno, efectuó los seguimientos pertinentes. Gestión que se materializó con la elaboración de dos informes semestrales, los cuales se publicaron en la página del Ministerio dentro de los términos establecidos por el órgano de control.

La Oficina de Control Interno, con el fin de fortalecer la cultura del Autocontrol en la entidad, durante el cuarto trimestre de 2014, diseñó y publicó en la intranet una serie de tres presentaciones sobre la actualización del Modelo Estándar de Control Interno, de acuerdo con las directrices contenidas en el Decreto 943 de 2014, con el propósito de que los servidores públicos del Ministerio, interiorizaran y aplicaran los nuevos conceptos del MECI. Así mismo, continuó promoviendo, como mecanismo de autocontrol y autoevaluación, los Subcomités Integrados de Gestión.

De otra parte, participó en la organización y promoción del seminario “FORTALECIMIENTO SECTORIAL PARA EL BUEN GOBIERNO”, realizado el 8 de octubre de 2014, con el fin de constituir un foro de discusión que permitiera, a partir de la exposición de expertos en variadas materias, generar dinámicas de integración, retroalimentación y cooperación horizontal que permitieran avanzar en la cualificación de competencias para el cumplimiento de los cometidos que constitucional y legalmente nos han sido encomendados.

De igual forma se da continuidad a las actividades relacionadas con: Seguimiento a las acciones que cumplen los responsables dentro de la entidad para atender las Funciones de Advertencia de la CGR y, Coordinación para la atención de los requerimientos generales de la Contraloría General de la República.

La Oficina de Control Interno, cumplió con el Programa Anual de Auditorías vigencia 2014, en el cual se había previsto auditar 11 procesos.

El componente de Participación Ciudadana en la Gestión, registra el desarrollo de actividades encaminadas a abrir espacios de participación e involucrar a los ciudadanos y las organizaciones sociales en la formulación, ejecución, control y evaluación de la gestión pública. A este nivel se destacan: i) Entrega y recolección de información directamente al ciudadano, a través de varios canales de comunicación. ii) Participación de las veedurías ciudadanas especialmente en procesos de contratación, en cumplimiento de lo dispuesto por el artículo 66 de la Ley 80 de 1993. iii) Ejercicios de Participación Ciudadana puntuales en

temas como: Plan Decenal de Salud, Actualización del POS, Política Pública de Discapacidad e Inclusión Social, entre otros.

En el componente Transparencia y acceso a la información, el Ministerio presenta resultados de gestión en cuanto a: i) Disposición de información a los usuarios. ii) Información útil para los ciudadanos. iii) Servicios de consulta y atención por múltiples canales. iv) Disposición de trámites y servicios en el sitio del Ministerio y su publicación en el Sistema de Información SUI 2 y 3. v) Avances en la Gestión de Tecnologías de la Información vi) Fortalecimiento del proceso de Gestión Documental: Adopción de Orfeo, documentación del proceso y su procedimientos (7), Programa de Gestión Documental, Guía de Organización de Archivos, Tablas de Retención Documental, Guía de Aplicación de Tablas de Retención Documental y Formatos.

En el componente Servicio al Ciudadano se distinguen los siguientes avances: i) Atención de PQRS por múltiples canales. ii) Implementación del Sistema de Turnos. iii) Espacios físicos adecuados para atención presencial de usuarios. iv) Espacios definidos de interacción (encuestas y bases de datos). v) Gestión de PQRS con la definición de roles y responsabilidades y documentación general del proceso.

La Audiencia de Rendición de Cuentas de la gestión de la vigencia 2013, fue cumplida bajo los criterios de Gobierno en Línea, el 25 de febrero de 2014. La del año 2014, está programada para el 16 de marzo de 2015.

El Ministerio cuenta con mecanismos para la recepción, registro y atención de sugerencias, peticiones y quejas de la ciudadanía: canal virtual, link de servicios al ciudadano o contáctenos, a través de la página Web, canal presencial - digiturno, canal telefónico-centro de contacto y se tienen 12 campañas con información de salud al ciudadano.

A la fecha el Ministerio de Salud y Protección Social, cuenta con 13 convenios interadministrativos de cooperación, con el objeto aunar esfuerzos y recursos para el intercambio o consulta de información.

En cuanto a sistemas de información el Ministerio cuenta entre otros con los siguientes:

Correspondencia: Se inició con la primera fase del Sistema ORFEO.

- Recursos Humanos: Se inició la implementación del SIGEP.
- Se está implementando el Sistema denominado ACT&BO para inventarios de activos en servicio y bienes en bodega del MSPS.
- Recursos Financieros: Se continúa con el SIIF.

Carrera 13 No.32-76 - Código Postal 110311, Bogotá D.C

Teléfono:(57-1)3305000 - Línea gratuita: 018000952525 Fax: (57-1)3305050 - [www.minsalud.gov.co](http://www.minsalud.gov.co)

- Continúa consolidándose como uno de los más importantes y completos Sistemas de Información, el SISPRO - Sistema Integral de Información de la Protección Social con el que cuenta el Ministerio para obtener, procesar y consolidar la información necesaria para la toma de decisiones que apoyen la elaboración de políticas, el monitoreo regulatorio y la gestión de servicios en cada uno de los niveles y en los procesos esenciales del sector: aseguramiento, financiamiento, oferta, demanda y uso de servicios. Suministra información para toda la ciudadanía. Sistema que comprende: SISTEMA DE GESTION DE DATOS, RUAFA, PILA, SALUD ELECTRÓNICA RIPS, SISMED, SISSUB, REGISTRO DE DESCAPACIDAD, SIHO, REPS, PAI, RETHUS, SIGIVILA, FOSYGA, GESTION DOCUMENTAL.

La Política de Comunicaciones y la Política de Seguridad están debidamente adoptadas y socializadas en el Ministerio.

Se adelantaron actividades propias de la Gestión de Tecnologías de la Información como: análisis de la infraestructura tecnológica, de Riesgos sobre seguridad física y del entorno, seguridad informática, crecimiento de la capacidad de la infraestructura, correcta disposición final de los residuos tecnológicos y se avanzó en la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad, conjunto de actividades enmarcadas en el Sistema de Gestión de Seguridad de la Información –SGSI. Así mismo, se aprobó el Plan Estratégico de Tecnología de la Información – PETIC.

El Ministerio mantiene actualizada en la página web la información relacionada exigida por la Ley 1712 de 2014: direccionamiento institucional y sectorial (estructura, objetivos, funciones, misión, visión, mapa de procesos, organigrama, directorio, normas) presupuesto, ejecución, plan de compras, contratos, planes de mejoramiento, Plan Anticorrupción, informes legales, entre otros.

## **DEBILIDADES:**

A través de la Intranet se han realizado campañas de socialización y sensibilización del Código de ética, no obstante, se sugiere implementar nuevas estrategias o jornadas de sensibilización y motivación para una mejor interiorización de los valores definidos.

Es importante que el Ministerio implemente mecanismos que le permitan conocer las necesidades, expectativas y opiniones de los servidores con el fin de evaluarlas y priorizarlas para que sirvan como insumo para la planeación de la gestión del talento humano.

El programa de inducción, fue diseñado como un documento virtual con el objetivo de iniciar y fortalecer la integración del servidor a la cultura organizacional, para desarrollar en él habilidades de servicio público y a suministrarle información necesaria para el mejor conocimiento de la función pública y de la entidad, estimulando el aprendizaje y el desarrollo individual y organizacional, en un contexto metodológico flexible, integral, práctico y participativo. Se recomienda revisar y actualizar frecuentemente su contenido, para que éste se ajuste a su propósito y a las recomendaciones planteadas a partir de la actualización del Modelo Estándar de Control Interno.

Dada la importancia de los procesos de inducción como mecanismo informativo y de socialización de los aspectos básicos de la entidad, y el mecanismo a través del cual se está realizando, es importante además de la convocatoria que se realiza por correo electrónico, promover, a través de la intranet, su consulta interactiva. Se sugiere que estos procesos se realicen de manera sistemática para obviar riesgos asociados a desconocimientos de normas, manuales, protocolos.

El programa de re-inducción se realizó en 2013, de acuerdo con la programación prevista, ésta se debe realizar cada dos años; así las cosas, se recomienda, para la vigencia 2015, su planeación, diseño y ejecución y, que su contenido responda a un diagnóstico de necesidades que permita priorizar eventos de re-inducción, cada vez que se presenten cambios organizacionales, normativos, planeación estratégica, entre otros.

Es importante que la Subdirección de Gestión de Talento Humano, documente y disponga en la intranet, las evidencias de revisión y actualización de los programas de inducción y re-inducción.

Los Planes de Acción, los Mapas de Riesgos y los diferentes planes, programas y proyectos, contienen indicadores, no obstante no se evidencia consolidación de un tablero macro de indicadores, tanto para el sector como para el Ministerio. En ese orden de ideas, se sugiere el diseño de un grupo de indicadores macro para el sector Salud y Protección Social, que permita hacer la medición del desempeño institucional por procesos, no dependencias (Plan de Acción), con el fin de monitorear la dinámica que permita reportar el cumplimiento de la misión y los objetivos, tanto de la organización como del sector. A su vez, es indispensable definir los roles y responsabilidades frente al seguimiento, consolidación, evaluación y acciones de mejora de los indicadores, así como de las acciones que se adopten como producto del análisis de las tendencias de los indicadores.

Inclusive en la actualización del Modelo Estándar de Control Interno (Decreto 0943 de 2014), se recomienda que además de los indicadores de eficiencia, eficacia y efectividad construidos para los planes, programas y proyectos, deben existir indicadores por procesos que aporten medición a la gestión.

La divulgación de las políticas de operación se ha realizado, especialmente, a través de la Intranet Institucional. No obstante, está pendiente la adopción del Manual de Operaciones de la Entidad o su equivalencia y su respectiva divulgación.

En el Ministerio está formalmente constituido el Equipo MECI, bajo el nombre de Equipo de Facilitadores. No obstante, se recomienda que la Oficina Asesora de Planeación y Estudios Sectoriales, en su calidad de líder de la implementación del Sistema Integrado de Gestión Institucional, reactive el Grupo y mediante procesos de capacitación, actualización y motivación, se les oriente para que efectivamente cumplan con su papel frente al SIGI. Así mismo, se invita a dar cumplimiento a la Resolución 2624 de 2013, que ordena que el Equipo deberá reunirse por lo menos una vez cada tres meses.

Se identificaron 165 Comités de trabajo, que se realizan a nivel institucional, sectorial e intersectorial. Se sugiere, que para la vigencia 2015, se elabore el respectivo cronograma de manera concertada, con el propósito de que tanto la Alta Dirección, como los diferentes participantes, hagan una adecuada planeación de sus actividades.

Disponer los lineamientos necesarios para establecer los planes de mejoramiento individual, en atención a los acuerdos de gestión y las evaluaciones de desempeño.

En concordancia con lo dispuesto en el artículo 2 de la Resolución 2626 de 2013, y Decreto 019 artículo 233, revisar y ajustar las actividades del plan de acción, con el plan institucional y sectorial, que propenda por una gestión transversal e integral del sector y del Ministerio.

Documentar y publicar la totalidad de procesos misionales del Ministerio, e identificar y documentar, simultáneamente, los mapas y planes de riesgo de gestión a que haya lugar, en procura de una mejora continua de la gestión institucional.

Revisar y ajustar, con las áreas respectivas, los módulos de generación de reportes del sistema ORFEO, de tal forma que permita tener información oportuna y veraz y, promover acciones de mejora sobre los resultados obtenidos y optimizar la toma de decisiones.

Es importante que se efectúe un proceso de sensibilización sobre la importancia de la administración de los riesgos y el papel que juegan los líderes de los procesos frente a su identificación, análisis, seguimiento, evaluación y a la revisión periódica de los controles, que de acuerdo con el Modelo Estándar de Control Interno, debería hacerse de manera trimestral y en caso de requerirse actualización, cumplir con las gestiones pertinentes.

Revisar el Mapa de Riesgos Institucional, teniendo en cuenta lo establecido en la actualización del Modelo Estándar de Control Interno – MECI, que expresa: La entidad construirá un Mapa de Riesgos Institucional, en el cual se elevan todos los riesgos que afecten a la entidad en su conjunto y los riesgos identificados de los procesos misionales y se incluirán los riesgos de corrupción de los que trata la Ley 1474 de 2011.

Revisar el Estado de las tareas del plan de mejoramiento y actualizarlo en el formato SIG-F14 Acciones preventivas, correctivas y de mejora.

Es importante revisar los procesos que hayan cumplido con sus respectivos planes de mejoramiento, realizar el plan de contingencia con las acciones correctivas a que haya lugar.

Continuar con la aplicación de los controles necesarios para asegurar un efectivo manejo del riesgo.

Como mecanismo de mejora continua, es importante que las dependencias efectúen seguimiento periódico del cumplimiento de las acciones previstas en los planes de mejoramiento, con el fin de validar su efectividad o de lo contrario proceder a realizar la reprogramación a justes de las mismas.

Promover el desarrollo de los Subcomités de Gestión, como mecanismo de autocontrol y autoevaluación, de acuerdo con lo dispuesto en la Resolución 2624 de 2012.

De conformidad con lo dispuesto en la Ley 1712 de 2014, es necesario que cada una de las dependencias actualice y publique, mensualmente, la información de los registros y documentos bajo su competencia.

Es importante promover la cultura de la autoevaluación, a través de actividades de sensibilización, con el fin de que cada responsable de proceso, programa, plan, proyecto junto con sus equipos de trabajo, asuman, como filosofía de trabajo, el monitoreo y evaluación permanente de los resultados de la gestión, con el propósito de conocer el grado de avance de actividades, metas e indicadores y poder efectuar de manera oportuna los correctivos que permitan el cumplimiento de objetivos.

En el Manual de Auditorías Internas de Calidad y de Gestión del Ministerio, se establece un plazo “no superior a 10 días hábiles”, para la elaboración del Plan de Mejoramiento, producto de las auditorías practicadas por la Oficina, para lo cual se recomienda cumplir con dicha responsabilidad dentro de los términos establecidos.



El Modelo Estándar de Control Interno expone que: La principal fuente de información externa es la ciudadanía y las partes interesadas, por consiguiente debe ser observada de manera permanente... En atención a esta premisa se recomienda que se avance con celeridad en la caracterización de los usuarios de la entidad. De acuerdo con la Estrategia de Gobierno en Línea, la caracterización tiene como objetivo conocer, clasificar y analizar a los usuarios a través de diferentes tipologías (demográficas, geográficas, intrínsecas y de comportamiento), permitiendo identificar las necesidades, expectativas e intereses de los usuarios y diseñar estrategias para atenderlas. Esta metodología de análisis de usuarios, se convierte en un elemento determinante y transversal a toda la organización. Sus resultados no solamente deben ser utilizados para definir la publicación de información adicional, los canales a emplear para interactuar con los usuarios, mejoramiento de trámites y servicios, sino para planear la misma gestión de la organización que necesariamente debe apuntar a la satisfacción de los requerimientos y demandas de los ciudadanos. En razón a que la caracterización de usuarios no solo es válida para definir la información a publicar y los canales para hacerlo, sino que la identificación de los usuarios con sus características y necesidades son un insumo importante para la planeación de la organización.

De acuerdo con el MECI, las peticiones, quejas, reclamos y sugerencias de los ciudadanos son fuente de posibles incumplimientos organizacionales por tanto, se recomienda que su seguimiento no se limite a observar el cumplimiento en cuanto a la oportunidad en la respuesta por parte de las instancias respectivas al interior del Ministerio, sino que se evalúen las causas, para determinar su origen, alcance, gravedad, impacto y frecuencia y de este análisis se prioricen temas y líneas de acción para mejorar la gestión de la entidad.

Se sugiere que los líderes funcionales de los diferentes planes, programas, proyectos, políticas, estrategias, procesos, mapas, indicadores y demás elementos de gestión, dejen documentado los procesos de revisión, análisis, actualización y divulgación.

No obstante los resultados positivos arrojados de la evaluación a la Audiencia de Rendición de Cuentas, se sugiere que se incluyan aspectos puntuales que no se evidenciaron en el ejercicio del 25 de febrero de 2014 como son:

- Definir los medios y la metodología para preguntar a las organizaciones sociales y a los grupos sociales sobre temas de su interés, identificar sus preocupaciones frente a programas y servicios de la entidad, para ser tenidos en cuenta en la Audiencia.
- Documentar dichos resultados y publicarlos en la web.

- Fortalecer los procesos de convocatoria y participación de las veedurías ciudadanas, grupos sociales y las demás modalidades de participación en salud: Copacos, Asociaciones de Usuarios, Asociaciones de Pacientes, Comités de Ética Hospitalaria y la comunidad médica.
- Definir y documentar los incentivos.
- Formular un Plan de mejoramiento como resultado de la evaluación de la Audiencia.

Para fortalecer los espacios de participación e involucrar a los ciudadanos y las organizaciones de la sociedad civil en la formulación, ejecución, control y evaluación de la gestión pública, se recomienda que se documente un proceso transversal de participación ciudadana y se diseñe una estrategia y un Plan de Participación Ciudadana, que respondan, no solo a las exigencias normativas, sino a las necesidades del sector y de la organización, más aún si se tiene en cuenta la evidente sensibilidad de los temas que son competencia del Ministerio.

En este sentido, se sugiere que se levante un diagnóstico y una línea base de participación ciudadana en la gestión en el sector y en el Ministerio, como punto de partida para el diseño de la estrategia y la formulación del Plan de Participación Ciudadana en la Gestión.

Dadas las demandas de la norma, se sugiere que se diseñe una Estrategia de Rendición de Cuentas a la Ciudadanía, tanto a nivel sectorial como institucional, para lo cual será necesario levantar un diagnóstico que incluya entre otros:

- Identificar las dependencias que realizan rendición de cuentas y los temas sobre los cuales versan.
- Identificar las metodologías de diálogo presencial y no presencial, que se aplican y los recursos que se invierten.
- Establecer los medios electrónicos o no electrónicos que se usan para dichos procesos.
- Verificar la forma en que se planean, ejecutan y evalúan los espacios de diálogo.
- Identificar qué información se entrega al ciudadano, si dicha información cumple con condiciones de calidad, oportunidad e integralidad y si es la que le interesa al ciudadano.
- Identificar si dicha información llega a la población de todo el territorio nacional y a través de qué medios.

### CERTIFICADO DE RECEPCION DE INFORMACION

La Dirección de Control Interno y Racionalización de Trámites del Departamento Administrativo de la Función Pública, certifica que el Representante Legal de la Entidad relacionada a continuación, presentó electrónicamente la Encuesta de MECI VIGENCIA 2014.

Dicha información fue gestionada, elaborada y presentada en las fechas establecidas a través del Aplicativo MECI de acuerdo a la Circular No.100-01 de 2015 del Departamento Administrativo de la Función Pública.

Entidad : MINISTERIO DE SALUD Y PROTECCION SOCIAL  
Representante Legal : ALEJANDRO GAVIRIA URIBE  
Jefe de Control Interno: WILLIAM JIMÉNEZ HERRERA  
Radicado Informe Ejecutivo No:2236  
Fecha de Reporte:27/02/2015 02:55:08 p.m.

En constancia firma,

**MARÍA DEL PILAR GARCÍA GONZÁLEZ**  
Directora de Control Interno y Racionalización de Trámites

"Tú sirves a tu país, nosotros te servimos a ti"  
Carrera 6a No. 12-62. Teléfono: 334 4080 Fax: 341 0515, línea gratuita 018000 917 770, Pagina  
web: [www.dafp.gov.co](http://www.dafp.gov.co),  
Email: [webmaster@funcionpublica.gov.co](mailto:webmaster@funcionpublica.gov.co), Bogotá D.C, Colombia