

INFORME PORMENORIZADO DEL ESTADO DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO

LEY 1474 DE 2011

PERIODO DE EVALUACION: Marzo de 2017 - Junio de 2017

FECHA DE ELABORACION: Julio 2017

RESPONSABLE: Ana Patricia Pineda Ramírez- Directora de Control Interno.

La Oficina de Control Interno de la Beneficencia de Antioquia, en cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 9 de la ley 1474 de 2011, y conforme al Decreto 943 de 2014, se permite presentar el informe de avances en cada uno de los Subsistemas del Modelo Estándar de Control Interno, correspondiente al Cuatrimestre MARZO DE 2017 - JUNIO DE 2017.

MODULO DE CONTROL DE PLANEACION Y GESTION

Durante el cuatrimestre objeto de evaluación se desarrollaron acciones que fortalecieron los componentes del Subsistema así:

Talento Humano:

La Entidad cuenta con un Código de Ética y de Buen Gobierno, en el cual tiene enmarcados los valores y principios corporativos, el cual fue construido de manera participativa y son difundidos a través de las jornadas de inducción. Se requiere mayor socialización de los principios y valores.

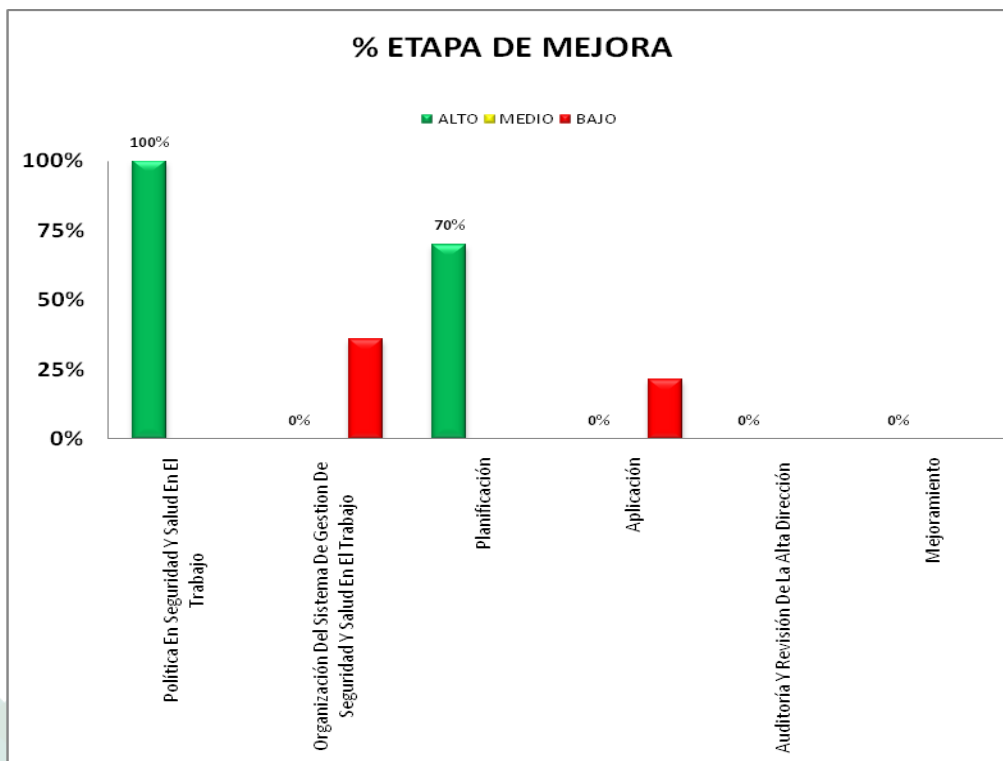
Se aprobó por parte de la Junta Directiva una modernización de la entidad, la cual se está implementando, de acuerdo con el resultado del estudio presentado por la Universidad de Antioquia. En atención a los cambios se requiere desarrollar procesos de inducción y reinducción.

La Beneficencia cuenta con el Plan de Bienestar aprobado por el comité de Bienestar, el cual contempla Bienestar Social e Incentivos para los servidores públicos, el mejoramiento del nivel de vida de los funcionarios y sus familias.

CAPACITACIONES 2017 BENEDAN				
Nombre de la Capacitación	Temario	Fecha de Realización	Numero de asistentes a capacitación	Responsable
Re – Inducción	Re – Inducción Política de la Seguridad de la Información, Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, Plan Anticorrupción y Atención al Ciudadano y Socialización Planes de Acción	11 de mayo de 2017	45 Empleados	Dirección Talento Humano, Dirección Informática, Control Interno
Comité de Convivencia Laboral Ley 1010 de 2006, Resolución 652 de 2012.	Definiciones básicas de la Ley 1010 y Resolución 652 de 2012.	18 de mayo de 2017	44 Empleados	Dirección Talento Humano, ARL Positiva
Prevención del Riesgo público	Factores de riesgo público, Protocolos de actuación por contingencia, redes de apoyo.	08 de junio de 2017	46 Empleados	Dirección Talento Humano, ARL Positiva
Charla Educativa Promoción y Prevención de la Tuberculosis y casos Sintomáticos respiratorio	Promoción y Prevención de la Tuberculosis y casos Sintomáticos respiratorio	16 de junio de 2017	36 Empleados y contratistas	Dirección Talento Humano, Secretaria Seccional de Salud y Secretaria de Salud de Medellín
Tamizaje Cardiovascular	Disminuir el ausentismo laboral	06 de julio de 2017	28 Empleados y contratistas	Dirección Talento Humano, Emermedica
Capacitación teórico - práctico en manejo de extintores y teoría del Fuego	Brindarle pautas a los brigadistas para cumplir con sus funciones para atender un conato de incendio	24 de marzo de 2017	Miembros de la Brigada de Emergencia	Dirección Talento Humano, Sengitex.
Curso teórico practico de primeros auxilios	Brindarle pautas a los brigadistas para cumplir con sus funciones de primer respondiente ante una emergencia	05 de mayo de 2017	Miembros de la Brigada de Emergencia	Dirección Talento Humano, ARL Positiva
Taller de Automaquillaje	Celebración día Madre	01 de junio de 2017	Todas las Madres	Dirección Talento Humano
Conferencia: Liderazgo desde la Inteligencia Emocional	Celebración día Padre	29 de junio de 2017	Todos los Padres	Dirección Talento Humano

Sistema de seguridad y Salud en el Trabajo: En cuanto al proceso de implementación del Decreto 1443 de 2014 por medio del cual se debe reformar y actualizar el Sistema de Gestión Seguridad y Salud en el trabajo de la Entidad, en el período comprendido de marzo a junio de 2017, se realizó auditoria con el fin de medir el grado de avance de la implementación del cual se generó un plan de mejoramiento y se le viene realizando seguimiento.

ETAPA	ETAPA DE MEJORA CONTINUA	%	ALTO	MEDIO	BAJO
1	Política En Seguridad Y Salud En El Trabajo	100%	100%	-	-
2	Organización Del Sistema De Gestión De Seguridad Y Salud En El Trabajo	36%	-	-	36%
3	Planificación	70%	70%	-	-
4	Aplicación	21%	-	-	21%
5	Auditoría Y Revisión De La Alta Dirección	0%	-	-	0%
6	Mejoramiento	0%	-	-	0%
PROMEDIO		38%			



Direccionamiento Estratégico:

Se cuenta con el Plan estratégico aprobado por Junta Directiva, el cual está articulado con el Plan de Desarrollo de Antioquia Piensa en Grande, se realiza seguimiento trimestral el cual es presentado al Comité Directivo y a la Junta Directiva.

Se actualizó y aprobó el Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano, se encuentra publicado en la página web de la entidad. Se viene realizando el seguimiento de acuerdo con la normatividad.

Se aprobaron las políticas de seguridad de la información y se dieron a conocer a los trabajadores de la entidad.

Modelo de Operación por Procesos:

Benedan debe actualizar el mapa de procesos de acuerdo con la modernización que aprobó la Junta Directiva. En el cual se debe evidenciar la interrelación de estos, articulados entre estratégicos, misionales, de apoyo y de evaluación y Seguimiento. Se debe establecer un plan de trabajo que permita contar con la caracterización de los procesos y los procedimientos asociados a cada proceso.

La entidad debe fortalecer los procedimientos que permitan evaluar permanentemente la satisfacción de los clientes con respecto a los servicios ofrecidos en Benedan y documentar el impacto que tienen en la planeación y gestión.

INDICADORES DE GESTIÓN:

Estructura Organizacional:

Se Modernizo la estructura organizacional, se debe implementar dicha estructura.

Indicadores de Gestión: Es importante que cada dueño del proceso actualice los indicadores de gestión y que una vez estén actualizados se deben socializar al interior de la entidad.

Se recomienda que cada uno de los dueños del proceso deban realizar seguimiento permanente que ayude a la toma de decisiones.

Componente Administración del Riesgo:

La Oficina de Control Interno, a través de las auditorías internas de gestión, ha realizado seguimiento a la administración del riesgo. Se ha realizado la identificación y valoración del riesgo de corrupción, realizando seguimiento a la implementación de acciones de control.

Se cuenta con el mapa de riesgos el cual se articula y se revisa permanentemente, para los estudios de conveniencia y oportunidad se les incorpora el estudio de riesgos para cada proceso contractual.

Con la Nueva modernización de la entidad es importante que se revisen y actualicen los riesgos.

Se requiere mayor socialización y concientización de la importancia de la administración de los riesgos en todos los niveles de la Entidad.

Atención al Ciudadano:

No se ha realizado la caracterización de los usuarios y grupos de interés.

Se debe establecer un protocolo de servicios al ciudadano, difundirlos al interior de la entidad, además generar acciones que fortalezcan la cultura del servicio al ciudadano.

Se realiza seguimiento semestral a las PQRS y evaluación de la satisfacción al cliente, con este se puede evaluar permanentemente la satisfacción de los clientes con respecto a los servicios ofrecidos en la organización y el seguimiento respectivo.

Es importante que genere el esquema de publicación, y mayor compromiso para la aplicación de la Ley Transparencia a Acceso a la información. Este componente recoge los lineamientos para garantizar el acceso a la información pública regulado por la ley 1712 de 2014, se viene mejorando

ya que se ha establecido como política que cada dirección debe mantener actualizada la información en la página web. Se debe caracterizar a los ciudadanos, usuarios y/o grupos de interés, para la atención al ciudadano.

Se debe realizar una capacitación con los funcionarios sobre la normatividad vigente sobre la ley 1712/21 (Ley de Tránsito y del Derecho de acceso a la información Pública) Ley 1755 de 2015 (Regula el derecho Fundamental de Petición), Régimen disciplinarios servidores públicos.

Se debe dar cumplimiento a gobierno en línea.

MODULO DE CONTROL Y SEGUIMIENTO A LA GESTION

Autoevaluación Institucional

Se realizan comités de gerencia, los cuales permiten realizar seguimiento y medición de los controles y los resultados de la gestión. Además se presentan las auditorías de gestión lo cual permite una cultura de autocontrol.

Auditoría Interna:

La oficina de Control Interno a través de su programa de auditorías sobre los procesos y programas de Benedan, realiza una priorización de acuerdo con el riesgo y su importancia estratégica dicho programa de auditorías fue aprobado por el Comité de Control Interno. De dichas auditorías se generan los planes de mejoramiento, a los cuales se les realiza seguimiento.

En el periodo evaluado la Oficina de Control Interno desarrollo 3 auditorías de gestión.

ID	NOMBRE DEL TRABAJO	INFORMES
1	Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo	1
2.	Gestión Comercial	1
3.	Gestión de Loterías	1
4.	Gestión Contable y Financiera	Informe preliminar

y presentación oportuna de los informes de ley programados.

ID	NOMBRE DEL TRABAJO	INFORMES
1.	Seguimiento PQRS	1
2.	Seguimiento Austeridad del Gasto	1
3	Informe anual de evaluación del sistema de control Interno contable	1
4.	Caja menor	
5.	Cumplimiento normativo del uso del software	1
6	Evaluación del MECI	1
7	Informe pormenorizado del estado del sistema de control Interno	3
8.	Seguimiento al Plan anticorrupción y atención al ciudadano	3

FORTALEZAS

- La entidad está mejorando sus procesos y realiza esfuerzos colectivos para controlar los riesgos en busca de fortalecer la autogestión.
- Se realiza la inducción y re inducción al interior de la entidad.
- Se cuenta con el plan estratégico, se le realiza seguimiento y se dan a conocer los avances.

RECOMENDACIONES

- Actualización de las tablas de retención documental y software de gestión documental.
- Darle cumplimiento a la ley de Transparencia y acceso a la información pública.
- Apropiación de la cultura de autocontrol.
- Se debe realizar acciones tendientes al mejoramiento del clima laboral.
- Se debe trabajar la re certificación de acuerdo con la Nueva Estructura Administrativa.

ANA PATRICIA PINEDA RAMIREZ

Directora de Control Interno