

|  |   |  |   |
|--|---|--|---|
|  <p>ALCALDÍA MAYOR<br/>DE BOGOTÁ D.C.<br/>SECRETARÍA DE SALUD</p> | <p>OFICINA DE CONTROL INTERNO<br/>SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN<br/>CONTROL DOCUMENTAL<br/>INFORME PORMENORIZADO DE CONTROL<br/>INTERNO<br/>Código: SDS-ESC-FT-017 V.1</p> | <p>Elaborado por: Rocio Zabala<br/>Revisado por: Olga Lucia Vargas<br/>Cobos<br/>Aprobado por: Olga Lucia Vargas<br/>Cobos</p> |  |
|--|---|--|---|

## SECRETARÍA DISTRITAL DE SALUD

### OFICINA DE CONTROL INTERNO

### INFORME PORMENORIZADO DEL ESTADO DE CONTROL INTERNO

**PERIODO: NOVIEMBRE 2018 A FEBRERO DE 2019**

**BOGOTÁ, Marzo 08 de 2019**

|  |   |  |   |
|--|---|--|---|
|  <p>ALCALDÍA MAYOR<br/>DE BOGOTÁ D.C.<br/>SECRETARÍA DE SALUD</p> | <p>OFICINA DE CONTROL INTERNO<br/>SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN<br/>CONTROL DOCUMENTAL<br/>INFORME PORMENORIZADO DE CONTROL<br/>INTERNO<br/>Código: SDS-ESC-FT-017 V.1</p> | <p>Elaborado por: Rocio Zabala<br/>Revisado por: Olga Lucia Vargas<br/>Cobos<br/>Aprobado por: Olga Lucia Vargas<br/>Cobos</p> |  |
|--|---|--|---|

## TABLA DE CONTENIDO

|      |  |        |
|------|--|--------|
| 1.   | INTRODUCCIÓN.....  | 3      |
| 2.   | OBJETIVO.....  | 4      |
| 3.   | METODOLOGÍA.....   | 5      |
| 4.   | DIMENSIONES.....   | 6      |
| 4.1. | DIMENSIÓN DE TALENTO HUMANO.....                         | 6 - 10 |
| 4.2. | DIMENSIÓN DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO Y PLANEACIÓN..... | 10     |
| 4.3. | DIMENSIÓN GESTIÓN CON VALORES PARA RESULTADOS.....       | 11     |
| 4.4. | DIMENSIÓN EVALUACIÓN DE RESULTADOS.....                  | 12     |
| 4.5. | DIMENSIÓN INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN.....                | 13     |
| 4.6. | DIMENSIÓN GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO E INNOVACIÓN.....     | 14     |
| 4.7. | DIMENSIÓN CONTROL INTERNO.....                           | 14     |
| 5.   | AVANCES Y DIFICULTADES.....                              | 15     |
| 6.   | RECOMENDACIONES Y/O OPORTUNIDADES DE MEJORA.....         | 15     |

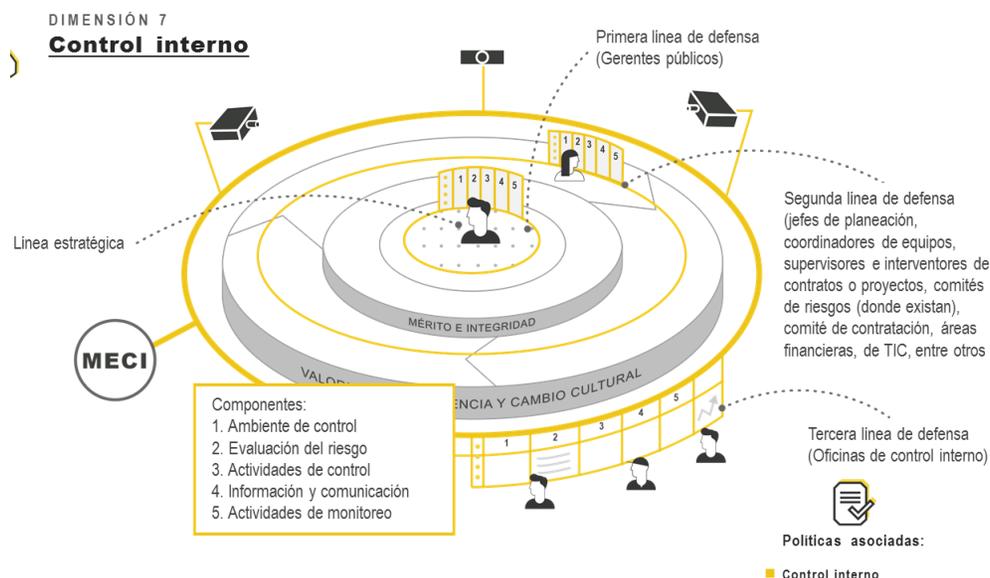
## 1. INTRODUCCIÓN.

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 9 de la Ley 1474 de 2011, se presenta a continuación, el informe del estado del Sistema de Control Interno de la Secretaría Distrital de Salud.

Enmarcado en el Decreto 1499 de 2017 que integra el Sistema de Desarrollo Administrativo y el Sistema de Gestión de Calidad en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, articulado con el Sistema de Control Interno por ende con el Modelo Estándar de Control Interno, se elabora el presente informe que muestra el análisis realizado al estado del control interno de la SDS.

El Modelo Estándar de Control Interno (MECI) para el estado colombiano proporciona la estructura básica para evaluar la estrategia, la gestión y los propios mecanismos de evaluación del proceso administrativo.

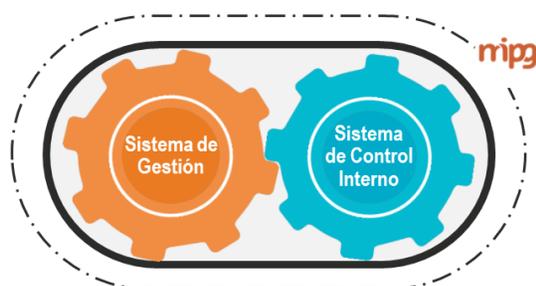
La Oficina de Control Interno toma como referencia el MIPG, revisa la operación a través de la puesta en marcha de las siete (7) dimensiones y 17 Políticas, entre las cuales se encuentra el Talento Humano como corazón del Modelo. MIPG incorpora el ciclo de gestión PHVA (Planear – Hacer – Verificar – Actuar) y, adicionalmente, incluye elementos propios de una gestión pública moderna y democrática: la información, la comunicación, y la gestión del conocimiento y la innovación. El Control Interno se integra, a través del MECI, como una de las dimensiones del Modelo, constituyéndose en el factor fundamental para garantizar de manera razonable el cumplimiento de los objetivos institucionales.



|  |   |  |   |
|--|---|--|---|
|  <p>ALCALDÍA MAYOR<br/>DE BOGOTÁ D.C.<br/>SECRETARÍA DE SALUD</p> | <p>OFICINA DE CONTROL INTERNO<br/>SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN<br/>CONTROL DOCUMENTAL<br/>INFORME PORMENORIZADO DE CONTROL<br/>INTERNO<br/>Código: SDS-ESC-FT-017 V.1</p> | <p>Elaborado por: Rocio Zabala<br/>Revisado por: Olga Lucia Vargas<br/>Cobos<br/>Aprobado por: Olga Lucia Vargas<br/>Cobos</p> |  |
|--|---|--|---|

La nueva estructura del MECI busca una alineación a las buenas prácticas de control referenciadas desde el Modelo COSO, razón por la cual la estructura del MECI se fundamenta en cinco componentes, a saber: (i) ambiente de control, (ii) evaluación del riesgo, (iii) actividades de control, (iv) información y comunicación y (v) actividades de monitoreo. Esta estructura está acompañada de un esquema de asignación de responsabilidades y roles para la gestión del riesgo y el control, el cual se distribuye en diversos servidores de la entidad, no siendo ésta una tarea exclusiva de las oficinas de control interno: (i) Línea estratégica, conformada por la alta dirección y el equipo directivo; (ii) Primera Línea, conformada por los gerentes públicos y los líderes de proceso; (iii) Segunda Línea, conformada por servidores responsables de monitoreo y evaluación de controles y gestión del riesgo (jefes de planeación, supervisores e interventores de contratos o proyectos, comités de riesgos donde existan, comité de contratación, entre otros); y (iv) Tercera Línea, conformada por la oficina de control interno.

Es así como hoy contamos con un solo Sistema de Gestión que se articula con el Sistema de Control Interno, a través de la actualización de MIPG, dentro del cual la estructura del MECI se actualiza y se convierte en la 7ª Dimensión de MIPG.



Es por esto que este informe pormenorizado se presenta a través de la articulación del MIPG.

## 2. OBJETIVOS

- Verificar para el periodo noviembre 2018 a febrero de 2019, el avance de la Secretaría Distrital de Salud, en la implementación del Modelo Integrado de Gestión, revisando cada dimensión que se deben desarrollar a través de una o varias Políticas de Gestión y Desempeño Institucional, las cuales fueron señaladas, entre otras, en el Decreto 1499 de 2017.
- En cumplimiento de los lineamientos establecidos en la Ley de Transparencia 1712/14, brindar a la ciudadanía información acerca del avance del Sistema de Control Interno de la Secretaria de Salud de Bogotá, para el periodo del presente informe.

|  |   |  |   |
|--|---|--|---|
|  <p>ALCALDÍA MAYOR<br/>DE BOGOTÁ D.C.<br/>SECRETARÍA DE SALUD</p> | <p>OFICINA DE CONTROL INTERNO<br/>SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN<br/>CONTROL DOCUMENTAL<br/>INFORME PORMENORIZADO DE CONTROL<br/>INTERNO<br/>Código: SDS-ESC-FT-017 V.1</p> | <p>Elaborado por: Rocio Zabala<br/>Revisado por: Olga Lucia Vargas<br/>Cobos<br/>Aprobado por: Olga Lucia Vargas<br/>Cobos</p> |  |
|--|---|--|---|

### 3. METODOLOGÍA.

La Oficina de Control Interno verifica que la entidad cuente con un adecuado ambiente de control que le permita disponer de las condiciones mínimas para el ejercicio del control interno, a través de:

- La revisión de los avances de las siete dimensiones del Modelo Integrado de Planeación y Gestión.
- La revisión del aseguramiento de la gestión del riesgo, tomando como referencia el ejercicio efectuado bajo el liderazgo del equipo directivo y de todos los servidores de la entidad que permita identificar, evaluar y gestionar eventos potenciales, tanto internos como externos, que puedan afectar el logro de los objetivos institucionales, verificando que el trabajo abordado desde dimensiones como Direccionamiento Estratégico y Planeación, Gestión con Valores para Resultados, Talento Humano y Control Interno sean fundamentales para lograr una adecuada gestión del riesgo.
- El seguimiento al diseño de las actividades de control del riesgo, su implementación y los mecanismos para dar tratamiento a los mismos, revisando el trabajo abordado desde dimensiones como Direccionamiento Estratégico y Planeación, Gestión con Valores para Resultados y Talento Humano.
- El control a la información y comunicación de la entidad, verificando que las políticas, directrices y mecanismos de consecución, captura, procesamiento y generación de datos dentro y en el entorno satisfagan la necesidad de divulgar los resultados, de mostrar mejoras en la gestión administrativa y procurar que la información y la comunicación de la entidad y de cada proceso sea adecuada a las necesidades específicas de los grupos de valor y grupos de interés.
- La revisión de las actividades de monitoreo y supervisión continua implementadas por la entidad. Este tipo de actividades se pueden dar en el día a día de la gestión institucional o a través de evaluaciones periódicas (autoevaluación, auditorías), y su propósito es valorar: (i) la efectividad del control interno de la entidad; (ii) la eficiencia, eficacia y efectividad de los procesos; (iii) el nivel de ejecución de los planes, programas y proyectos; (iv) los resultados de la gestión, con el propósito de detectar desviaciones, establecer tendencias, y generar recomendaciones para orientar las acciones de mejoramiento de la entidad.

De esta forma, la evaluación permanente al estado del SCI implica el seguimiento al conjunto de dimensiones del Modelo, de tal manera que la autoevaluación y la evaluación independiente se convierten en la base para emprender acciones para subsanar las deficiencias detectadas y encaminarse en la mejora continua.

|  |   |  |   |
|--|---|--|---|
|  <p>ALCALDÍA MAYOR<br/>DE BOGOTÁ D.C.<br/>SECRETARÍA DE SALUD</p> | <p>OFICINA DE CONTROL INTERNO<br/>SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN<br/>CONTROL DOCUMENTAL<br/>INFORME PORMENORIZADO DE CONTROL<br/>INTERNO<br/>Código: SDS-ESC-FT-017 V.1</p> | <p>Elaborado por: Rocio Zabala<br/>Revisado por: Olga Lucia Vargas<br/>Cobos<br/>Aprobado por: Olga Lucia Vargas<br/>Cobos</p> |  |
|--|---|--|---|

#### 4. DIMENSIONES.

##### 4.1. DIMENSIÓN DE TALENTO HUMANO.



La Secretaria Distrital de Salud una vez adoptó el Código de Integridad el cual establece como mínimos de integridad homogéneos, los valores de Honestidad, Respeto, Compromiso, Diligencia y Justicia, realizó socialización del mismo los días 15 y 16 de noviembre de 2018, en la capacitación de inducción, cubriendo a 180 funcionarios que ingresaron por primera vez a la SDS.

En cuanto al despliegue del Código de Integridad, se aplicaron 189 encuestas para diagnosticar el grado de apropiación de los valores. Esta acción fue realizada entre el 19 y el 21 de Diciembre de 2018.

De otro lado, entre enero y febrero de 2019, se proyectó el Plan de Gestión de Integridad en coordinación con el equipo de Gestores de Integridad de la Entidad.

También se realizaron las siguientes actividades de difusión del Código:

- Presentaciones teatrales en cada uno de los pisos de los diferentes edificios de la Entidad, para promoverlo.
- Publicación de mensajes en las pantallas de la SDS, para promover los valores del Código.
- Socialización del Código a través del medio interno de comunicación denominado “Sintonízate”.

Se publicaron los siguientes planes en la página web de la Entidad:

- Plan Institucional de bienestar e incentivos 2019: El cual busca responder a las necesidades y expectativas de los servidores públicos, con el fin de favorecer el desarrollo integral, mejora de calidad de vida y el de sus familias mediante el diseño e implementación de actividades recreativas, deportivas, socioculturales, educación y salud enfocadas a optimizar el nivel de satisfacción, eficacia y efectividad, así como sentido de pertenencia del Servidor Público con la entidad.
- Plan Anual de vacantes: Que tiene por objeto, diseñar estrategias de planeación de la previsión del talento humano, con el fin de estructurar y actualizar la información de los cargos de carrera administrativa identificando las necesidades de la planta de personal, para disponer de la gestión del talento como una estrategia organizacional.

|  |   |  |   |
|--|---|--|---|
|  <p>ALCALDÍA MAYOR<br/>DE BOGOTÁ D.C.<br/>SECRETARÍA DE SALUD</p> | <p>OFICINA DE CONTROL INTERNO<br/>SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN<br/>CONTROL DOCUMENTAL<br/>INFORME PORMENORIZADO DE CONTROL<br/>INTERNO<br/>Código: SDS-ESC-FT-017 V.1</p> | <p>Elaborado por: Rocio Zabala<br/>Revisado por: Olga Lucia Vargas<br/>Cobos<br/>Aprobado por: Olga Lucia Vargas<br/>Cobos</p> |  |
|--|---|--|---|

- Plan de provisión de recurso humano: En el cual se determina el cálculo de los empleados necesarios para adelantar las metas y objetivos presentes y futuros, así como poder efectuar la estimación de los costos de personal derivados de la identificación anteriormente expuesta con el fin de asegurar el financiamiento y la disponibilidad de estos.
- Plan institucional de capacitación: El cual busca fortalecer las competencias laborales de los funcionarios para contribuir de manera significativa a la gestión institucional, el cumplimiento del plan de acción y las metas del Plan de Desarrollo en procura del bienestar de la ciudadanía del Distrito Capital.
- Plan de intervención de clima y cultura laboral: Este plan nace de la necesidad de Intervenir el Clima y Cultura Laboral de la Secretaria Distrital de Salud de acuerdo a los resultados de las mediciones realizadas en la vigencia del 2018, mediante el fortalecimiento de las variables: Estilo de Dirección, Comunicación e Integración y Trabajo en Grupo; buscando una mayor oportunidad de mejora, a través de jornadas de intervención de los colaboradores de las dependencias de la SDS con el fin de contribuir al mejoramiento del clima y la cultura organizacional; teniendo como eje transversal los valores dispuestos en el Código de Integridad de la Secretaría Distrital de Salud.
- Plan de seguridad y salud en el trabajo: El cual busca una adecuada administración de los riesgos en el enfoque de Seguridad y Salud en el Trabajo – SST que permita mantener el control permanente de los mismos en las diferentes ocupaciones contribuyendo al bienestar físico, mental y social del trabajador, todo esto a través de la prevención enfermedades y accidentes laborales, la protección de la seguridad y salud en el trabajo y fomentado una cultura encaminada al auto cuidado.

Durante el periodo evaluado, la Entidad realizó actividades en cumplimiento del proceso de concurso de meritos - Convocatoria 431 de 2016, a través de la cual se publicaron 284 vacantes para 181 empleos, de los cuales se declararon desiertos 23 vacantes.

Se generaron listas de elegibles para 260 vacantes y a la fecha se ha dado firmeza a las listas de elegibles correspondientes a 255 vacantes.

Con corte al 25 de febrero de 2019 se han posesionado 236 elegibles, faltan 7 elegibles que solicitaron prórroga para la toma de posesión y se han recibido 13 No aceptaciones del empleo.

Se desarrollaron las acciones tendientes a cumplir con el periodo de prueba de los posesionados.

Se realizaron las siguientes actividades de bienestar durante el periodo evaluado: Tarde de juegos tradicionales, Tarde de Talentos, Caminata Ecológica, Semana de la Bicicleta y Novenas Navideñas.

En cuanto a Seguridad y Salud en el Trabajo, durante el periodo evaluado se realizaron las siguientes actividades:

|  |   |  |   |
|--|---|--|---|
|  <p>ALCALDÍA MAYOR<br/>DE BOGOTÁ D.C.<br/>SECRETARÍA DE SALUD</p> | <p>OFICINA DE CONTROL INTERNO<br/>SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN<br/>CONTROL DOCUMENTAL<br/>INFORME PORMENORIZADO DE CONTROL<br/>INTERNO<br/>Código: SDS-ESC-FT-017 V.1</p> | <p>Elaborado por: Rocio Zabala<br/>Revisado por: Olga Lucia Vargas<br/>Cobos<br/>Aprobado por: Olga Lucia Vargas<br/>Cobos</p> |  |
|--|---|--|---|

✓ **Programa de Medicina Preventiva y del Trabajo:**

- Análisis y seguimiento a 763 Conceptos de Exámenes Médico Ocupacionales de Ingreso de Contratistas de noviembre de 2018 a febrero de 2019.
- Remisión de personas a exámenes médico ocupacionales de personal de planta así:
  - 51 exámenes de ingreso: noviembre de 2018 (12); diciembre de 2018(4), enero de 2019 (149) y febrero de 2019 ( 21).
  - 240 exámenes periódicos.
- ✓ En diciembre de 2018 se emitió el informe final del "Estudio de Morbilidad Sentida posiblemente Relacionada con la Calidad del Aire al Interior de las Instalaciones de la Secretaría Distrital de Salud".
- ✓ En febrero de 2019 se realizó el informe de condiciones de salud con base en los exámenes médico ocupacionales efectuados durante la vigencia 2018.
- ✓ Se realiza intervención prevención de la accidentalidad en el mes de diciembre con la participación de 83 servidores.

✓ **Programa de Higiene Industrial:**

- **Programa de Conservación Auditiva:** Se realizaron las siguientes actividades:
  - Seguimiento a condiciones de salud-Nov 2018.
  - Emisión informe final de intervención a condiciones auditivas en el mes de Dic-2018
  - Consolidación informe de audiometrías realizadas durante el 2018.
- **Programa Para La Prevención de Desórdenes Musculoesqueléticos**
  - Inspección de puesto de trabajo de dos (2) funcionarios.
  - Intervención para la prevención de riesgo biomecánico para intervenir consecuencias osteomueculares, con la participación de 130 funcionarios en el mes de Dic 2018.
  - Con apoyo de Fisioterapeuta Especialista en SST de ARL Positiva se realizaron 21 seguimientos de condiciones de salud osteomuscular.

✓ **Programa De Estilos De Vida Saludable** se realizaron las siguientes actividades:

- Taller de alimentación saludable con la participación de 180 colaboradores en el mes de Nov de 2018
- Taller autocuidado con una participación de 525 colaboradores en el mes de nov de 2018
- Taller SHIATSU con una participación de 336 colaboradores Nov-2018

|  |   |  |   |
|--|---|--|---|
|  <p>ALCALDÍA MAYOR<br/>DE BOGOTÁ D.C.<br/>SECRETARÍA DE SALUD</p> | <p>OFICINA DE CONTROL INTERNO<br/>SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN<br/>CONTROL DOCUMENTAL<br/>INFORME PORMENORIZADO DE CONTROL<br/>INTERNO<br/>Código: SDS-ESC-FT-017 V.1</p> | <p>Elaborado por: Rocio Zabala<br/>Revisado por: Olga Lucia Vargas<br/>Cobos<br/>Aprobado por: Olga Lucia Vargas<br/>Cobos</p> |  |
|--|---|--|---|

- Prevención de riesgo cardiovascular con una participación de 70 colaboradores que tienen este riesgo.
  - Actividad pautas de PyP calidad de vida con participación de 27 colaboradores.
  - Actividad de seguridad vial con conductores, participación de 30 colaboradores.
- ✓ **Prevención del Riesgo Psicosocial** se realizaron las siguientes actividades:
- Planeación, organización y puesta en marcha de la estrategia de Coaching Liderazgo Consciente para la Dirección de Urgencias y Emergencias en Salud con la participación de 23 servidores, realizado en noviembre y diciembre de 2018.
  - Coachin marca personal con una participación de 118 colaboradores.
  - Te concierto con una participación de 93 colaboradores en Dic 2018
  - Taller manejo control del estrés con una participación de 52 colaboradores Nov de 2018
  - Taller MINDFULLNESS con una participación de 25 colaboradores Nov 2018
  - Intervención en la Dirección de Aseguramiento con el taller “Mirando Nuestra Realidad” con una participación de 72 colaboradores en febrero de 2019
- ✓ **Programa Prevención Consumo de Alcohol y Sustancias Alucinógenas**
- Se realiza campaña para evitar el consumo de alcohol y otras sustancias con la participación de 193 colaboradores
- ✓ **Programa de Conservación Visual**, se realiza activada preventiva con una participación de 163 colaboradores
- ✓ **Programa de Manejo Seguro de Sustancias Químicas**  
Se realiza actividad preventiva sobre trabajo seguro para prevención de riesgo químico con las áreas objeto del programa con una participación de 11 colaboradores
- ✓ **Programa de Emergencias**  
Se realiza actividad de preparación de la brigada para la realización de un curso de 40 horas en primeros auxilios, el cual al mes de febrero de 2019 se encuentra en ejecución.
- ✓ **Programa de Orden y Aseo** se realizó sensibilización en el mes de noviembre durante la semana de seguridad y salud, adelantando una actividad lúdica de orden y aseo con la que participaron 222 funcionarios.

|  |   |  |   |
|--|---|--|---|
|  <p>ALCALDÍA MAYOR<br/>DE BOGOTÁ D.C.<br/>SECRETARÍA DE SALUD</p> | <p>OFICINA DE CONTROL INTERNO<br/>SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN<br/>CONTROL DOCUMENTAL<br/>INFORME PORMENORIZADO DE CONTROL<br/>INTERNO<br/>Código: SDS-ESC-FT-017 V.1</p> | <p>Elaborado por: Rocio Zabala<br/>Revisado por: Olga Lucia Vargas<br/>Cobos<br/>Aprobado por: Olga Lucia Vargas<br/>Cobos</p> |  |
|--|---|--|---|

✓ **Programa de Seguridad Industrial:**

Durante el mes de noviembre se realizó la semana de bienestar laboral, en la que se realizaron las siguientes actividades:

- 26-11-18 día 1 / jornada completa de prevención con una participación de 415 funcionarios.
  - 27-11-18 día 2 / jornada de seguridad- "tu seguridad está en tus manos" con participación 351 funcionarios.
  - 28-11-18 día 3 / jornada de riesgo psicosocial - "tu cuerpo es tu compañero de vida, cuídalo, escúchalo y atiéndelo", con participación 419 funcionarios.
  - 29-11-18 día 4 / jornada de seguridad y salud – prevención "generación segura y saludable", con participación 709 funcionarios.
  - 30-11-18 día 5 / jornada de la felicidad “soy feliz porque mi felicidad no depende de alguien más” – talleres con participación 124 funcionarios.
  - 0-11-18 día 5 / jornada de la felicidad – abrazaton, con participación 600 funcionarios.
- Durante mes de noviembre diciembre de 2018 y enero y febrero de 2019, se reportaron los siguientes accidentes de trabajo de funcionarios de planta y trabajadores contratistas, los cuales fueron reportados e investigados:

| <b>Mes</b>            | <b># accidentes</b> |
|-----------------------|---------------------|
| <i>Noviembre-2018</i> | <b>1</b>            |
| <i>Diciembre-2018</i> | <b>3</b>            |
| <i>Enero 2019</i>     | <b>1</b>            |
| <i>Febrero 2019</i>   | <b>4</b>            |

#### 4.2. DIMENSIÓN DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO Y PLANEACIÓN.



Se formularon los POAS Institucionales vigencia 2019 y se reportó el POA del cuarto trimestre de 2018 con su respectivo informe.

Actualización del lineamiento SDS-PYC-LN-013

Formulación y publicación del PLAN ANTICORRUPCIÓN Y DE ATENCIÓN AL CIUDADANO 2019.

|  |   |  |   |
|--|---|--|---|
|  <p>ALCALDÍA MAYOR<br/>DE BOGOTÁ D.C.<br/>SECRETARÍA DE SALUD</p> | <p>OFICINA DE CONTROL INTERNO<br/>SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN<br/>CONTROL DOCUMENTAL<br/>INFORME PORMENORIZADO DE CONTROL<br/>INTERNO<br/>Código: SDS-ESC-FT-017 V.1</p> | <p>Elaborado por: Rocio Zabala<br/>Revisado por: Olga Lucia Vargas<br/>Cobos<br/>Aprobado por: Olga Lucia Vargas<br/>Cobos</p> |  |
|--|---|--|---|

Elaboración del Plan de adecuación y sostenibilidad del MIPG de la SDS Código: SDS-PYC-PL-002.

Capacitación virtual dispuesta por el Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP, con el fin de cursar los distintos módulos por parte de todos los colaboradores de la Entidad, buscando la apropiación del Modelo Integrado de planeación y Gestión.

Ajuste al lineamiento de Gestión del riesgo en la SDS – Código: SDS-PYC-LN-012.

### 4.3. DIMENSIÓN GESTIÓN CON VALORES PARA RESULTADOS



La Secretaria Distrital de Salud, en el mes de diciembre de 2018 concluyó la digitalización del trámite de “Registro y autorización de títulos en el área de la salud” en la pagina WEB de la Entidad, buscando avanzar en la racionalización de trámites.

Adicional a lo anterior, se viene avanzando en la digitalización del trámite de “Licencia de equipos de Rx y otras fuentes”.

En el proceso de TIC, se elaboro documento con el plan de seguimiento y revisión del SGSI revisado y aprobado por el Comité de Seguridad de la Información.

Se adelantó la Pre-auditoría interna al proceso TIC para el Sistema de Gestión de Seguridad de la Información en la etapa de planeación

Diligenciamiento y remisión de la herramienta Autodiagnostico Gobierno Digital para la medición de tres indicadores: Indicadores de Arquitectura, Indicadores de Seguridad e Indicadores de Empoderamiento y Tramites - Alta Consejería de Bogota TIC en cumplimiento de las Circulares 056-2018, 065-2018 y 004-2019.

Se realizó reunión en el mes de noviembre de 2018 para la presentación de la herramienta Autodiagnostico Gobierno Digital en Alta Consejería de Bogota (Circular 056-2018), en el mes de enero de 2019 la Alta Consejería envía Instrucciones Técnicas y Matrices para el diligenciamiento del mismo, para el grupo de Dirección TIC, para el grupo Participación Ciudadana, Tramites y Planeación Sectorial.

Envío del diligenciamiento de las matrices en formulario y envío de evidencias a la Alta Consejería de Bogota (No. Radicado 2019EE19604) el 27 de enero de 2019.

|  |   |  |   |
|--|---|--|---|
|  <p>ALCALDÍA MAYOR<br/>DE BOGOTÁ D.C.<br/>SECRETARÍA DE SALUD</p> | <p>OFICINA DE CONTROL INTERNO<br/>SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN<br/>CONTROL DOCUMENTAL<br/>INFORME PORMENORIZADO DE CONTROL<br/>INTERNO<br/>Código: SDS-ESC-FT-017 V.1</p> | <p>Elaborado por: Rocio Zabala<br/>Revisado por: Olga Lucia Vargas<br/>Cobos<br/>Aprobado por: Olga Lucia Vargas<br/>Cobos</p> |  |
|--|---|--|---|

En cumplimiento de la Ley 1712 de 2014 y conforme con la evaluación realizada del índice de transparencia de entidades Públicas (ITEP), realizado por la Corporación Transparencia por Colombia, la Secretaría Distrital de Salud, ha venido implementando acciones enfocando sus esfuerzos por generar avances que permitan aumentar el índice de transparencia en cada uno de los componentes. De estas acciones se destacan:

- La formulación y publicación del Plan Anticorrupción de la vigencia 2019.
- Formulación y publicación del mapa de riesgos de corrupción de la vigencia 2019.
- Ajuste de la sección de presupuesto y contratación en la pagina web en respuesta a recomendaciones emitidas por la Oficina de Control Interno.
- Actualización de los datos abiertos.
- Actualización de los planes estratégicos sectoriales e institucionales.
- Publicación del Informe CBN -1045 Vigencia 2018 de la Oficina de Control Interno.
- Actualización y publicación del Plan Institucional de Capacitación.
- Publicación del Programa de Gestión Documental con la aprobación del Comité.
- Formulación del Plan de Transparencia 2019.

Estas actividades de mejora en la página we, fortalecieron la accesibilidad al sitio y han permitido aumentar el índice de visibilidad pasando de un 94.69% a un 97% estimado, con corte a febrero de 2019.

Durante el periodo evaluado se realizaron 9 Comités de Conciliación discriminados de la siguiente manera ( 3 Comites en noviembre, 2 en diciembre, 2 en enero y 2 en febrero) en cumplimiento de las normas de defensa jurídica de la entidad y 11 Comités de Contratación discriminados de la siguiente manera ( 8 Comites en noviembre y 3 en diciembre). A estos Comités asiste la Oficina de Control Interno, con voz y sin voto.

Desde la Oficina jurídica se viene implementando la Política del Daño Antijurídico y la actualización del Lineamiento Normograma Código: SDS-PYC-LN-004.

#### 4.4. DIMENSIÓN EVALUACIÓN DE RESULTADOS



Se realizó reporte POA del cuarto trimestre de 2018 de todos los procesos de la Entidad, y en febrero de 2019 se formularon los nuevos POAS para la presente vigencia.

Se logró la actualización del lineamiento de FORMULACIÓN Y REPORTE DE PLANES OPERATIVOS ANUALES (POA) Código: SDS-PYC-LN-013.

Se consolidaron en el Tablero de Control las metas transversales del cuarto trimestre de 2018 y se realizó la proyección de la vigencia 2019 del tablero de control.

|  |   |  |   |
|--|---|--|---|
|  <p>ALCALDÍA MAYOR<br/>DE BOGOTÁ D.C.<br/>SECRETARÍA DE SALUD</p> | <p>OFICINA DE CONTROL INTERNO<br/>SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN<br/>CONTROL DOCUMENTAL<br/>INFORME PORMENORIZADO DE CONTROL<br/>INTERNO<br/>Código: SDS-ESC-FT-017 V.1</p> | <p>Elaborado por: Rocio Zabala<br/>Revisado por: Olga Lucia Vargas<br/>Cobos<br/>Aprobado por: Olga Lucia Vargas<br/>Cobos</p> |  |
|--|---|--|---|

Se elaboró y publicó el informe de “Seguimiento atención al ciudadano” correspondiente al segundo semestre de 2018.

Se realizó la verificación de los avances de las metas producto del Plan de Desarrollo BMPT de los 11 proyectos del FFDS, correspondiente al 4to trimestre de la vigencia 2018 y se reportó a través de la plataforma de la Alcaldía Mayor de Bogotá el día 31 de enero de 2019.

En enero de 2019, la Oficina de Control interno, adelantó la “Evaluación Institucional por dependencias” en cumplimiento de la Ley 909 de 2004 y el Acuerdo 565 de 2015 de la CNSC.

#### **4.5. DIMENSIÓN INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN.**



El proceso de Planeación Institucional y Calidad realizó medición y monitoreo con la herramienta de de Evaluación del ITEP respecto al componente de visibilidad acerca de las publicaciones de transparencia obteniendo una calificación del 97%.

Se diseño y aprobó la “Política institucional de conflicto de intereses” Resolución No 3335 de diciembre de 2018 y se creó un lineamiento que soporta esta política para la Secretaría Distrital de Salud y /o Fondo Financiero Distrital de Salud- FFDS, emitida por acto administrativo, en cumplimiento a la Ley 1712 y lineamientos dados por Transparencia por Colombia, así como lo fijado en el PAAC.

Se respondieron requerimientos en temas de Transparencia a la PROCURADURIA y SUPERSALUD en el mes de noviembre de 2018.

Se actualizó el registro de publicación del numeral 10.7 de la pagina WEB de la Entidad.

Se formuló y publicó el Plan Anticorrupción de la vigencia 2019.

Se formuló y publicó el mapa de riesgos de corrupción de la vigencia 2019.

Se realizó ajuste de la sección de presupuesto y contratación en la pagina web conforme a las observaciones de la Oficina de Control Interno.

Se realizó actualización de los Datos abiertos.

Se realizó la actualización de los planes estratégicos sectoriales e institucionales.

|  |   |  |   |
|--|---|--|---|
|  <p>ALCALDÍA MAYOR<br/>DE BOGOTÁ D.C.<br/>SECRETARÍA DE SALUD</p> | <p>OFICINA DE CONTROL INTERNO<br/>SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN<br/>CONTROL DOCUMENTAL<br/>INFORME PORMENORIZADO DE CONTROL<br/>INTERNO<br/>Código: SDS-ESC-FT-017 V.1</p> | <p>Elaborado por: Rocio Zabala<br/>Revisado por: Olga Lucia Vargas<br/>Cobos<br/>Aprobado por: Olga Lucia Vargas<br/>Cobos</p> |  |
|--|---|--|---|

Se realizó publicación del Informe CBN -1045 Vigencia 2018 de la Oficina de Control interno.

Se publicó el Programa de Gestión Documental con la aprobación del comité.

Se formuló el Plan de Transparencia 2019.

#### 4.6. DIMENSIÓN GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO E INNOVACIÓN.



En el mes de diciembre de 2018, se entregó formalmente el liderazgo de esta dimensión a la Subsecretaría de Planeación y Gestión Sectorial- Dirección de Planeación Sectorial.

En esta dimensión durante los meses de enero y febrero de 2019 se revisó y actualizó el autodiagnóstico de los cinco componentes que la integran.

Se formuló el plan de adecuación de MIPG en lo que se refiere a la Política de Gestión del Conocimiento e Innovación. Este plan establece las actividades a ejecutar en la vigencia 2019 para esta dimensión.

#### 4.7. DIMENSIÓN CONTROL INTERNO.



La Oficina de Control Interno en articulación con la Dirección de Planeación Institucional y de Calidad, desarrolló jornadas de sensibilización sobre actividades “retadoras”, las cuales serán incluidas en los POAS 2019 de cada proceso.

El día 10 de enero de 2019, se llevó a cabo el Comité de Coordinación de Control Interno, espacio en el cual se revisó la ejecución del Plan Anual de Auditorías de la vigencia 2018, el reporte de metas del plan de desarrollo- Decreto 215 correspondiente al III trimestre de 2018 y se presentó y aprobó el Plan Anual de Auditoría vigencia 2019.

|  |   |  |   |
|--|---|--|---|
|  <p>ALCALDÍA MAYOR<br/>DE BOGOTÁ D.C.<br/>SECRETARÍA DE SALUD</p> | <p>OFICINA DE CONTROL INTERNO<br/>SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN<br/>CONTROL DOCUMENTAL<br/>INFORME PORMENORIZADO DE CONTROL<br/>INTERNO<br/>Código: SDS-ESC-FT-017 V.1</p> | <p>Elaborado por: Rocio Zabala<br/>Revisado por: Olga Lucia Vargas<br/>Cobos<br/>Aprobado por: Olga Lucia Vargas<br/>Cobos</p> |  |
|--|---|--|---|

Para la proyección del Plan Anual de Auditorías 2019, se definió y aplicó un instrumento para la priorización de auditorías, en el cual se analizaron diferentes fuentes de información buscando enfocar la evaluación en procesos críticos y que permitan mejorar la gestión institucional.

Es importante resaltar que la línea estratégica demostró su liderazgo y compromiso a través de la emisión de la Resolución 2765 del 16 de noviembre de 2018 por la cual se crea el Comité Institucional de Gestión y Desempeño. Adicionalmente el 30 de enero de 2019 se llevó a cabo la primera sesión del mismo. En ese espacio se revisaron y aprobaron temas de gestión documental y mesas técnicas de las políticas de desempeño.

La Oficina de Control Interno realizó seguimiento a los autodiagnósticos de las 17 Políticas de MIPG, revisando las evidencias aportadas y se pronunció con recomendaciones para el mejoramiento de los mismos, haciendo especial énfasis en el cumplimiento de roles de las diferentes líneas de defensa.

## 5. AVANCES Y DIFICULTADES

Los principales avances de este periodo fueron:

- Aprobación de la Resolución del Comité Institucional de Gestión y Desempeño No 2765 de noviembre del 2018.
- Elaboración de planes de adecuación por cada una de las 17 políticas enmarcadas dentro del MIPG.
- Actualización de documentación articulada con MIPG.

Dificultades:

Durante la revisión que se realizó en el periodo evaluado (noviembre-diciembre 2018-enero-febrero 2019) se evidencia como dificultad, la inexistencia de lineamientos de Políticas Distritales Transversales, por ejemplo para la política de Gestión del Conocimiento e Innovación.

Deficiencias en el diligenciamiento de los autodiagnósticos de cada una de las políticas.

Tiempo insuficiente para la elaboración del plan de adecuación de MIPG.

## 6. RECOMENDACIONES Y/O OPORTUNIDADES DE MEJORA

- Que la totalidad de los funcionarios y nivel directivo de la Entidad realicen el curso virtual de la Función Pública acerca de MIPG.
- Realización de capacitaciones sobre las líneas de defensa sus roles y responsabilidades.

|  |   |  |   |
|--|---|--|---|
|  <p>ALCALDÍA MAYOR<br/>DE BOGOTÁ D.C.<br/>SECRETARÍA DE SALUD</p> | <p>OFICINA DE CONTROL INTERNO<br/>SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN<br/>CONTROL DOCUMENTAL<br/>INFORME PORMENORIZADO DE CONTROL<br/>INTERNO<br/>Código: SDS-ESC-FT-017 V.1</p> | <p>Elaborado por: Rocio Zabala<br/>Revisado por: Olga Lucia Vargas<br/>Cobos<br/>Aprobado por: Olga Lucia Vargas<br/>Cobos</p> |  |
|--|---|--|---|

Continuar con la implementación de las siguientes acciones programadas:

- Adelantar estrategias de divulgación que permitan dar a conocer el nuevo Comité Institucional de Gestión y Desempeño.
- Seguir avanzando en estrategia de comunicaciones relacionadas con el MIPG v.2.
- Asistencia a espacios de capacitación externa relacionados con el MIPG v.2.
- Monitoreo de planes de adecuación derivados de los autodiagnósticos.
- Jornadas de capacitación sobre las generalidades del MIPG en todos los procesos institucionales.
- Realizar monitoreo al cumplimiento de las funciones establecidas en el Comité Institucional de Gestión y Desempeño.
- Continuar con la Articulación del SIG y MIPG v.2.
- Retroalimentación a los responsables de los Autodiganosticos.

**ELABORO:**

\_\_\_\_\_  
ROCIO ZABALA DIAZ

\_\_\_\_\_  
FIRMA

**APRUEBA JEFE OFICINA DE CONTROL INTERNO**

\_\_\_\_\_  
OLGA LUCIA VARGAS COBOS

\_\_\_\_\_  
FIRMA

Original Firmado