

## INFORME PORMENORIZADO DE CONTROL INTERNO NOVIEMBRE 2014 – FEBRERO 2015

“Un funcionario es una persona que simplemente cumple sus funciones, aquella persona que probablemente lo haga bien porque hay un manual de funciones que le dice lo que tiene que hacer. Un servidor público es una persona que sirve, es quien está en disposición de servicio, es quien entiende que los ciudadanos son sus jefes, que son sus impuestos con que se les paga su salario”. LILIANA CABALLERO DURAN, Directora Función Pública.

El Instituto Nacional de Medicamentos y Alimentos INVIMA, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 9 de la Ley 1474 de 2011, presenta por parte de su Jefe de Control Interno, el Informe Pormenorizado Cuatrimestral, del Estado de Control Interno de la Entidad, basándose en la Actualización del MECI, así: Control de Planeación y Gestión, Control de Evaluación y Seguimiento y el eje transversal de Información y Comunicación, acorde con la estructura del modelo estándar de control interno MECI (Decreto 943 de mayo 21 de 2014).

### 1.- MÓDULO DE CONTROL Y PLANEACIÓN DE GESTIÓN

#### 1.1. COMPONENTE: TALENTO HUMANO

##### 1.1.1. Acuerdos, Compromisos y Protocolos Éticos.

En la primera fase denominada Identificación de Valores Institucionales, en el mes de Diciembre se encuestó a todo el personal del INVIMA para identificar los valores institucionales para el logro de la convivencia y gestión de la organización. Participaron en esta actividad 822 personas, entre Funcionarios y Contratistas, arrojando los siguientes resultados:

VALOR	PORCENTAJE
RESPECTO	86%
HONESTIDAD	84%
SERVICIO	83%
COMPROMISO	69%
TRANSPARENCIA	68%
RESPONSABILIDAD INSTITUCIONAL	66%
PERTENENCIA	64%

En una segunda fase de Conceptualización de los valores Seleccionados. Finalmente se decidió aprobar 7 valores institucionales.

### 1.1.2. Desarrollo del Talento Humano.

En período reportado se socializó a nivel institucional el Informe de Diagnóstico de clima Organizacional, vigencia 2014, mostrando la prioridad de intervención en los siguientes factores:

FACTORES DE INTERVENCIÓN	PRIORIDAD DE INTERVENCIÓN
Liderazgo -Equipo Directivo	1 (70%) Alta
Liderazgo - Líder de Equipo	1 (70%) Alta
Condiciones de Trabajo	2 (20%) Media
Incentivos	2 (20%) Media
Alineamiento	3 (10%) Baja
Sentido de pertenencia	3 (10%)Baja
Relaciones Interpersonales	3 (10%)Baja

Se plantearon las acciones correctivas que le apuntan a mejorar cada uno de los factores de intervención, se revisa que actividades desarrollar, también se especifica cuáles son las áreas responsables de la ejecución de cada una de las acciones:

## LIDERAZGO:

FACTORES DE INTERVENCIÓN	PRIORIDAD DE INTERVENCIÓN	ACCIONES CORRECTIVAS	CONTRATACIÓN VS RECURSOS INTERNOS	RESPONSABLE	POBLACIÓN OBJETIVO
Liderazgo -Equipo Directivo	1 (70%) Alta	Programa para desarrollo de lideres	Contratación	Grupo de Talento Humano - Control Interno.	Coordinadores y Directivos
		Coaching para lideres			Coordinadores y Directivos
		Taller de trabajo en equipo y confianza			Coordinadores y Directivos
		Taller lideres sobre salario emocional			Coordinadores y Directivos
Liderazgo - Líder de Equipo	1 (70%) Alta	Programa para desarrollo de lideres	Contratación	Grupo de Talento Humano - Control Interno.	Coordinadores y Directivos
		Coaching para lideres			Coordinadores y Directivos
		Taller de trabajo en equipo y confianza			Coordinadores y Directivos
		Taller lideres sobre salario emocional			Coordinadores y Directivos

## CONDICIONES DE TRABAJO E INCENTIVOS:

FACTORES DE INTERVENCIÓN	PRIORIDAD DE INTERVENCIÓN	ACCIONES CORRECTIVAS	CONTRATACIÓN VS RECURSOS INTERNOS	RESPONSABLE	POBLACIÓN OBJETIVO
Condiciones de Trabajo	2 (20%) Media	Dar a conocer los resultados de la reestructuración, evolución del INVIMA y Cambios de Sede a través de los canales de comunicación del Instituto.	Recursos Internos	Grupo de comunicaciones	Todos los funcionarios del INVIMA
		Diagnostico de IT, con apoyo del equipo de tecnología realizar una evaluación del estado actual de las herramientas tecnológicas que permiten a las personas hacer su trabajo diario y comenzar a separar presupuesto para realizar proyectos que permitan la mejora de lo anterior.	contratación/Recursos Internos	Tecnologías de la Información	Todos los funcionarios del INVIMA
		Decoración de las oficinas, con apoyo del departamento de comunicación del INVIMA, crear una serie de posters entablados con imágenes alusivas a la cultura deseable a la empresa, para decorar y reforzar los comportamientos esperados por los empleados. (Alineado al Tema de Valores que se esta actualizando)	contratación/Recursos Internos	Grupo de comunicaciones	Todos los funcionarios del INVIMA
Incentivos	2 (20%) Media	Dar a conocer los Incentivos pecuniarios y No pecuniarios , a través de los canales de comunicación del Instituto.	Recursos Internos	Grupo de Comunicaciones y Talento Humano.	Todos los funcionarios del INVIMA
		Taller lideres sobre salario emocional	Contratación	Talento Humano y Grupo de control Interno.	Coordinadores y Directivos

## ALINEAMIENTO, SENTIDO DE PERTENENCIA Y RELACIONES INTERPERSONALES:

FACTORES DE INTERVENCIÓN	PRIORIDAD DE INTERVENCIÓN	ACCIONES CORRECTIVAS	CONTRATACIÓN VS RECURSOS INTERNOS	RESPONSABLE	POBLACIÓN OBJETIVO
Alineamiento	3 (10%) Baja	PVE INVIMA, Crear una propuesta de valor al empleado, del INVIMA, debido a que el estudio muestra que la gente se siente orgullosa y con sentido de pertenencia en la organización. Recoger cuales son esos factores que generan esta pertenencia y hacerles mercadeo dentro de la empresa para generar mayor sentido de orgullo en todos y en los nuevos empleados.(Alineado al Tema de Valores que se esta actualizando)	Recursos Internos	Grupo de Comunicaciones y Talento Humano	Todos los funcionarios del INVIMA
Sentido de pertenencia	3 (10%) Baja	PVE INVIMA, Crear una propuesta de valor al empleado, del INVIMA, debido a que el estudio muestra que la gente se siente orgullosa y con sentido de pertenencia en la organización. Recoger cuales son esos factores que generan esta pertenencia y hacerles mercadeo dentro de la empresa para generar mayor sentido de orgullo en todos y en los nuevos empleados.(Alineado al Tema de Valores que se esta actualizando)	Recursos Internos	Grupo de Comunicaciones y Talento Humano	Todos los funcionarios del INVIMA
Relaciones Interpersonales	3 (10%) Baja	PVE INVIMA, Crear una propuesta de valor al empleado, del INVIMA, debido a que el estudio muestra que la gente se siente orgullosa y con sentido de pertenencia en la organización. Recoger cuales son esos factores que generan esta pertenencia y hacerles mercadeo dentro de la empresa para generar mayor sentido de orgullo en todos y en los nuevos empleados.(Alineado al Tema de Valores que se esta actualizando)	Recursos Internos	Grupo de Comunicaciones y Talento Humano	Todos los funcionarios del INVIMA

## PROPUESTAS DE INTERVENCIÓN TRANSVERSALES:

- Mesa de trabajo clima organizacional
- Comunicaciones

TODA LA ORGANIZACIÓN.						
FACTORES DE INTERVENCIÓN	PRIORIDAD DE INTERVENCIÓN	CONDUCTAS ASOCIADAS	ACCIONES CORRECTIVAS	CONTRATACIÓN VS RECURSOS INTERNOS	RESPONSABLE	POBLACIÓN OBJETIVO
MESA DE TRABAJO CLIMA ORGANIZACIONAL	APOYO AL AVANCE DEL PLAN	APOYO AL AVANCE DEL PLAN	Mesa de trabajo interdisciplinar constituido por profesionales de áreas estratégicas de la organización como: control interno, Talento Humano, Planeación, comunicaciones entre otras. Quienes serán los encargados de hacer seguimiento bimestral del avance del presente plan y manejo de los temas relacionados con el mismo.	Recursos Internos	Multidisciplinar	Todos los funcionarios del INVIMA
COMUNICACIONES (TEMA TRANSVERSAL)	1 (70%) Alta	<p>El INVIMA me mantiene informado de las actividades que se realizan dentro de la entidad.</p> <p>El equipo Directivo del INVIMA se preocupa por informar oportunamente los temas y proyectos estratégicos que gestiona la entidad.</p> <p>La información que se transmite en los canales de comunicación es clara y fácil de entender.</p> <p>Los canales de comunicación internos son oportunos para informar a los miembros de la entidad</p> <p>Los canales de comunicación internos son adecuados y suficientes para informar a los miembros del entidad.</p>	<p>Dar a conocer los resultados de la encuesta.</p> <p>Mercadeo de Acciones a nivel Directivo: Medios de comunicación Institucionales</p> <p>Grupos primarios diferentes áreas del Instituto.</p> <p>Reportaje en Revistas resultados clima, Canal de comunicación, Videos de testimonios transformación del INVIMA.</p> <p>Café con la Directora. (Diferentes niveles Organizacionales)</p>	Recursos Internos	Grupo de comunicaciones	Todos los funcionarios del INVIMA

Se motivó a todo el personal del INVIMA para “Actualiza tu hoja de vida en el SIGEP”.

Como parte del Bienestar Social, se instaló un punto de pago de servicios en una de las Sedes del Instituto y se aplicó una encuesta sobre la posibilidad de instalar dispensador de comida saludable.




### Punto de pago en la institución

En este módulo de autoservicio se realizan pagos de servicios públicos y privados, pagos de administración de edificios, recarga de celulares y consulta de saldo.

### ¿Dónde estará ubicado?

En el la sede de Chapinero  
carrera 10 # 64 – 60, cafetería 1°  
Piso.

### ¿Tienes dudas sobre su uso?

Acércate mañana miércoles cuatro (4) de Marzo de **12 p.m. a 1 p.m.** en la cafetería, y aprende a usar este beneficio.







Se celebraron los 20 años de existencia del INVIMA el día 13 de febrero, con la inauguración de las nuevas Sedes de Chapinero y con una reunión de todos los funcionarios, con condecoración de los que más antiguos en la Institución.

Se aprobó el Plan de Capacitación para la vigencia 2015, a través de la Resolución 2015007001 de 25 de Febrero de 2015.

A través de la Resolución 2015004096 del 9 de febrero de 2015, se convoca y fija elección de Representantes Empleados para el Comité Paritario de Salud Ocupacional.

Se pactaron los objetivos de carrera administrativa, dando cumplimiento al Acuerdo 137 de 2010.

Se Reportó del FURAG en su totalidad, ajustado a la temática y a las competencias de cada dependencia del INVIMA.

Se hizo la Rendición de la Cuenta 2014- Contraloría General de la República.

Ajuste del presupuesto de inversión a Decreto de liquidación ante el DNP y desagregación de presupuesto de inversión y Proyección de Ingresos anteproyecto de presupuesto 2016.

Se trasladaron todas las dependencias que funcionaban en las Sedes de la Carrera 68 No.21-34 y en los otros edificios alquilados cerca de ésta, para dos Edificios nuevos adquiridos por el INVIMA en la Carrera 10 con Calle 64.

Se realizaron las adecuaciones en las nuevas instalaciones, entre ellas la del archivo como se puede evidenciar:

## BODEGA ARCHIVO CALLE 18 A

**ANTES**

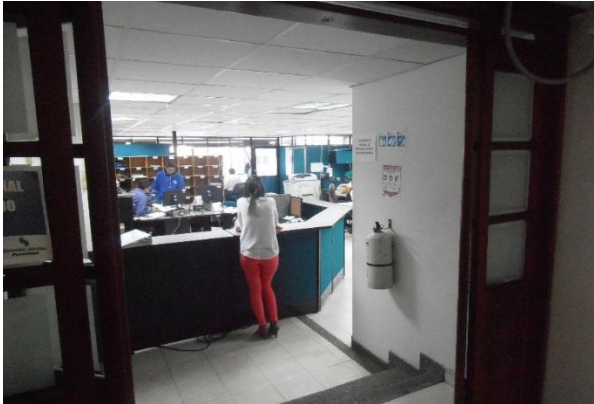


**DESPUÉS**



## AREA DE ATENCIÓN AL CIUDADANO

### ANTES



### DESPUÉS



## 1.2 COMPONENTE DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO

Se realizó el Encuentro de Planificación Estratégica Institucional, donde se elaboró la Misión para el Cuatrienio 2014 – 2018, con las Estrategias y Objetivos Institucionales, Programas y Proyectos. También se elaboraron los Planes Operativos Anuales para la Vigencia 2015.

Se presentó dificultad en la Concertación de diferentes metodologías para consolidar la plataforma estratégica y en el Tiempo que disponían en las áreas para la ejecución de actividades de Planeación Estratégica.

Se firmó la prórroga del Convenio de Cooperación Institucional entre el Instituto Nacional de Salud y el INVIMA, No.005 de 2014, el día 23 de Enero de 2015, cuyo Objeto es: *“Aunar esfuerzos para coordinar y desarrollar acciones, planes y proyectos o estrategias de colaboración y cooperación en áreas relacionadas con la gestión de calidad y la gestión técnica de laboratorios en el marco de la implementación de la Norma Internacional IS=IEC 17.025, u otras áreas de interés común entre las dos Entidades.”*

### 1.2.1. PLANES, PROGRAMAS Y PRYECTOS

Se elaboraron los Proyectos de Inversión con sus correspondientes actividades y presupuesto.

## 1.2.2. MODULO DE OPERACIÓN POR PROCESOS

Se elaboró y aprobó el nuevo Mapa de Procesos y se realizó su socialización.  
Se realizó la Caracterización de 37 procesos Institucionales.

## 1.2.4. INDICADORES DE GESTIÓN

Se Definieron indicadores de proceso (eficiencia, eficacia).  
Se Publicó el POA en la página web.

## 1.3 COMPONENTE ADMINISTRACIÓN DEL RIESGO

### 1.3.1 POLÍTICAS DE ADMINISTRACIÓN DEL RIESGO

Se Aprobó la Política de Administración del Riesgo

Se redefinió el Procedimiento de Gestión del Riesgo dándole un mayor peso en la gestión institucional al diseñar un procedimiento con lineamientos más claros y de fácil comprensión para los funcionarios del INVIMA. Así mismo, se desarrolló la Guía Básica para la Administración del riesgo, la cual indica paso a paso como identificar, analizar, evaluar y comunicar el riesgo operativo identificado por cada uno de los procesos del Instituto.

La Oficina Asesora de Planeación diseñó una metodología para que los procesos puedan identificar, valorar y comunicar el riesgo por medio de una carpeta compartida lo cual hace más efectivo el seguimiento por parte de la Oficina y apoyo a la estrategia de cero papel puesto que no se tendrán los planes de acción en medio físico.

Uno de los logros más significativos fue la elaboración y aprobación de la Política Integral de Riesgo la cual abarca los riesgos operativos y Sanitarios con sus respectivas metodologías y se construyó con apoyo de la Unidad de Riesgos, Oficina de Tecnologías de la Información, y la Dirección de Dispositivos Médicos

Fecha aprobación de la Política: 5 de febrero de 2015 mediante acta 002-2015 del Comité institucional de desarrollo administrativo.

El 16 de Marzo de 2015 se realizó seguimiento a las acciones preventivas a todos los procesos y se enviaron a todos los facilitadores el consolidado de estas acciones preventivas. Se realizó reunión con la facilitadora de Operaciones Sanitarias para empezar a trabajar en la estandarización de los riesgos de IVC en los PAPP (Puertos aeropuertos y pasos fronterizos).

El día 19 de Marzo de 2015 se realizó re inducción e inducción a los facilitadores de calidad en la gestión del riesgo.



## 2. MÓDULO AUTOEVALUACIÓN DEL CONTROL DE GESTIÓN

### 2.1. COMPONENTE DE AUTOEVALUACIÓN INSTITUCIONAL

Se capacitaron 48 Auditores Internos en Sistemas Integrados de Gestión NTC GP 1000- ISO 9001- ISO 14001- ISO 27001- 17025- OHSAS 18001 –ISO 19011 – ISO 31000.

### 2.2 AUDITORÍA INTERNA

Seguimiento realizado en el mes de enero de 2015:  
avance en el Plan de Mejoramiento en el me de enero.

Se realizó seguimiento a:

- La gestión contractual dirigida a la CGR – SIRECI en el mes de enero.
- A la información reportada en LITIGOB, en el mes de enero.
- Al Informe Plan Anticorrupción y Atención al Ciudadano en el mes de enero.
- Se presentó el Informe de Austeridad del Gasto en el mes de enero.
- Se presentó la cuenta del INVIMA en el mes de febrero.
- Se presentó el informe Ejecutivo Anual, Implementación y mantenimiento del MECI en el mes de febrero.
- Se elaboró el informe anual de la evaluación de control interno contable en el mes de febrero.
- Se realizó Seguimiento a las Revisiones de Oficio 2011-2014, en el mes de febrero.
- Se hizo Seguimiento al Procedimiento Proceso Sancionatorio, en el mes de febrero.

### 2.3. COMPONENTE DE PLANES DE MEJORAMIENTO

- La Oficina de Control Interno realizó la programación del seguimiento a los Planes de Mejoramiento, actividad que se realizará en los meses de mayo y octubre de 2015.

## 3. EJE TRANSVERSAL – INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN

- Se observó mediante la encuesta de clima Organizacional que existían falencias en la comunicación tanto interna como externa a nivel Institucional, por lo tanto, el Grupo de Comunicaciones, el Grupo de Tecnologías de la Información, Secretaria General y la Oficina de Control interno se encuentran trabajado en la estrategias que permitan fortalecer este importante Eje, el cual será medido nuevamente para verificar su mejoramiento.