

INFORME PORMENORIZADO DE CONTROL INTERNO DEL PERIODO MARZO - JUNIO- 2016

De conformidad con las disposiciones contenidas en el artículo 9° de la Ley 1474 de 2011, El Instituto Nacional de Medicamentos y Alimentos INVIMA presenta por parte de la Jefe de Oficina de Control Interno, el Informe Pormenorizado correspondiente al período Noviembre-Diciembre 2015 y Enero-Febrero 2016, del Estado de Control Interno del Instituto, teniendo en cuenta 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 DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN

1.1. COMPONENTE TALENTO HUMANO

ACUERDOS, COMPROMISOS O PROTOCOLOS ÉTICOS

Código de Ética y Buen Gobierno

La Resolución número 2015043190 del 27 de octubre de 2015 contempla el Código de Ética y Buen Gobierno del Instituto Nacional de Vigilancia de Medicamentos y Alimentos - INVIMA", basado en el compromiso de transparencia de la función pública. La estrategia para socializar el Código de Ética y Buen Gobierno presenta las siguientes actividades:

COMPONENTE A SOCIALIZAR	ACTIVIDAD	POBLACIÓN OBJETIVO	DESCRIPCIÓN	MEDIO	ÁREA RESPONSABLE
Todos los componentes: 1. Objetivo; objetivos específicos; alcance; Marco legal normativo 2. Misión ; Visión; objetivos estratégico 3. Principios éticos 4. Valores	Capacitación/ Taller/ Charlas por áreas	Funcionarios Contratistas	Los directivos juegan un papel importante porque son quienes motivan, quienes impulsan, son el ejemplo a seguir. Así, desarrollaran reuniones charlas donde se compartirá de manera cercana el cómo entender, vivir y mejorar como funcionarios públicos bajo los principios de éticos recogiendo sentires, percepciones e impresiones para crear compromisos de mejora.	1. Pantallas de servicio al ciudadano 2. Pantallas de las cafeterías 3. Como protocolo para todas las reuniones que se vayan a desarrollar se presentará dicho video (reuniones internas y con externos, inducciones, reinducciones, rendición de cuentas y comités)	Directores, Coordinadores, jefes De cada área.
Todos los componentes: 1. Objetivo; objetivos específicos; alcance; Marco legal normativo 2. Misión ; Visión; objetivos estratégico 3. Principios éticos 4. Valores	Vídeo Clip o Piezas en pantallas	Funcionarios Contratistas	Realizar piezas (fotos, videos e imágenes) que contengan información relacionada con el código de Ética y Buen Gobierno y como se vive en la institución.	1. Pantallas de servicio al ciudadano 2. Pantallas de las cafeterías 3. Como protocolo para todas las reuniones que se vayan a desarrollar se presentará dicho video (reuniones internas y con externos, inducciones, reinducciones, rendición de cuentas y comités)	1. Comunicaciones 2. Apoyo de todas la áreas, direcciones, dependencias de la institución

COMPONENTE A SOCIALIZAR	ACTIVIDAD	POBLACIÓN OBJETIVO	DESCRIPCIÓN	MEDIO	ÁREA RESPONSABLE
1. Principios éticos 2. Valores	Programa de concurso (Día del Funcionario Público)	Funcionarios Contratistas	Se propone el día del funcionario público realizar un concurso estilo quien quiere ser millonario incluyendo temas relacionados con direccionamiento estratégico del Invima y Código de Ética y Buen Gobierno.	Presencial con ayudas audiovisuales	1. Atención al ciudadano 2. Capacitación 3. Comunicaciones 4. Bienestar
Todos los componentes: 1. Objetivo; objetivos específicos; alcance; Marco legal normativo 2. Misión ; Visión; objetivos estratégico 3. Principios éticos 4. Valores	Página Web	Funcionarios Contratistas	Realizar piezas que contengan información relacionada con el Código de Ética y Buen Gobierno. que sean presentadas en la pagina principal del Invima.	1. Pagina Web	1. área de Tecnologías de la información 2. Atención al ciudadano - Comunicaciones.
Todos los componentes: 1. Objetivo; objetivos específicos; alcance; Marco legal normativo 2. Misión ; Visión; objetivos estratégico 3. Principios éticos 4. Valores	Firma de compromiso al ingresar al Invima.	Funcionarios Contratistas	Desarrollar e implementar un documento que evidencie y comprometa a todos los funcionarios y contratistas al ingresar a la entidad conocer la presentación y el documento del Código de Ética y Buen Gobierno y asumen y se responsabilizan a cumplir con todo lo establecido en el.		1. Grupo de Gestión Contractual. 2. Grupo de Talento Humano - Vinculaciones.

Así mismo, en la estrategia para la construcción del Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano incluye en la matriz de iniciativas adicionales la actividad “Socializar el Código de Ética y Buen Gobierno a todos los funcionarios del Instituto” para realizarse el 29 de julio de 2016.

DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO

Plan Institucional de Formación y Capacitación (Anual)

El Plan de Capacitación y Formación por Competencias fue aprobado por la resolución No. 2016005865 del 22 de febrero de 2016 de acuerdo con el acta No. 4 de la Comisión de Personal del 22 de febrero de 2016; el Plan tiene como objetivo “continuar el fortalecimiento de las competencias del saber y del ser de los servidores públicos detectadas como necesidades de capacitación y entrenamiento, a través del plan de capacitación y formación por competencias para el 2016”.

El Instituto estructuró el Plan Institucional de Capacitación y Formación por Competencias basado en la normatividad legal y en los lineamientos establecidos del Plan Nacional de Formación y Capacitación de Servidores Públicos (DAFP) y la Escuela Superior de Administración Pública (ESAP), la cual se adoptó mediante resolución 2014029272 del 12 de septiembre de 2014.

Para la consolidación de la información el Grupo de Talento Humano utilizó la “Guía metodológica para la formulación del Plan Institucional de Capacitación” propuesto por el DAFP, solicitando a todas las dependencias las necesidades de capacitación consignadas por los funcionarios en los Proyectos de Aprendizaje en Equipo (P.A.E). Los proyectos de aprendizaje en equipo recibidos por las áreas misionales fueron 32 PAES y por las áreas administrativas 14 PAES.

Dentro del periodo evaluado se capacitaron funcionarios del Instituto en las siguientes actividades:

ELEMENTOS MECI	ACTIVIDAD	EVIDENCIAS	Total
Código de ética y Buen gobierno 2015	Inducción	Listas de Asistencia	1
	Autocapacitación	Reportes de Autocapacitación	2
Desarrollo del Talento Humano	Taller sobre Brucelosis	Certificado	1
	Entrenamiento de Residuos en Plaguicidas	Certificado	1
	Bienestar Animal	Certificado	1
	seminario de actualización acoso laboral y comités de convivencia para el sector público	Certificado	1
	ENTRENAMIENTO EN PRIMEROS AUXILIOS ENF. APARICION SUBITA (BOGOTA)	Reportes de Autocapacitación	16
	NORMAS BASICAS EN LEVANTAMIENTO DE CARGAS (ALMACEN Y GESTION DTAL)	Reportes de Autocapacitación	3
Desarrollo del Talento Humano	ENTRENAMIENTO EN PREVENCION Y CONTROL DE INCENDIOS (PTO B/QUILLA)	Reportes de Autocapacitación	9
	SENSIBILIZACION EN ACTULIZACION DEC. 1072/15 DERECHOS Y DEBERES DE LOS TRABAJADORES (PTO EJE CAFETERO)	Reportes de Autocapacitación	12
Desarrollo del Talento Humano	CAPACITACION EN USO, MTTTO Y REPOSICIÓN DE EPP (CO2)	Reportes de Autocapacitación	2
	CAPACITACION EN PREVENCION DEL RIESGO BIOLOGICO (LABORATORIOS)	Reportes de Autocapacitación	4
	ENTRENAMIENTO EN VENDAJES E INMOVILIZACIONES (BRIGADA)	Reportes de Autocapacitación	4
	TALLER EN PREVENCION RIESGO PSICOSOCIAL(LIDERAZGO, INTELIGENCIA EMOCIONAL, PREVENCION DEL RIESGO LABORAL) (PLANEACION)	Reportes de Autocapacitación	4
	CAPACITACION EN MANEJO DE HERRAMIENTAS (CO2)	Reportes de Autocapacitación	2
	CAP. EN MANEJO ADECUADO DE CARGAS (LAB)	Reportes de Autocapacitación	2
	CAP. MANEJO DE EMERGENCIAS POR SUSTANCIAS QUIMICAS (LAB)	Reportes de Autocapacitación	2
	CAP. RIESGO QUIMICO (LAB)	Reportes de Autocapacitación	2
	TALLER SOBRE CUIDADO DE ESPALDA (CHAPINERO)	Reportes de Autocapacitación	2
	MANEJO DE EPP Y HERRAMIENTAS (CARTAGENA)	Reportes de Autocapacitación	22
	PREVENCION CAIDAS Y AUTOCUIDADO (B/MANGA)	Reportes de Autocapacitación	18
	ENTRENAMIENTO CONTRAINCENDIO (STA MARTA)	Reportes de Autocapacitación	8
Desarrollo del Talento Humano	MANEJO ADECUADO DE CARGAS (ALMACEN Y GESTION ADTIVA)	Reportes de Autocapacitación	2
	Entrenamiento en Evacuación Búsqueda y rescate Brigada de emergencia (BOGOTA)	Reportes de Autocapacitación	3
	MANEJO DE EPP (GTT OCC 2)	Reportes de Autocapacitación	2
	MANEJO DE EPP(PTO B/QUILLA)	Reportes de Autocapacitación	2
	CAPACITACION EN RIESGO PUBLICO ENFOCADO A LA SEGURIDAD VIAL (CONDUCTORES)	Reportes de Autocapacitación	1
	CAP. EN RIESGO PUBLICO ENFOCADO A LA SEGURIDAD VIAL(CC2)	Reportes de Autocapacitación	8
	ENTRENAMIENTO EN REANIMACION CARDIO PULMONAR (BRIGADA Bogota)	Reportes de Autocapacitación	2

Programa de Inducción y Re inducción

En el Plan de Capacitación y Formación por Competencias se trata el Plan de Re-Inducción e Inducción Institucional desarrollando diferentes temáticas como:

TEMA	RESPONSABLE
PLAN ESTRATEGICO: (Misión, Visión, Objetivos Estratégicos y Misionales.)	Dirección General
INTRODUCCION: Nuestra Entidad, Historia, Estructura Organizacional y Comités.	Secretaria General
POAS: Planes y programas Institucionales	Oficina Asesora de Planeación, Informática y Estadística.
MECI: Modelo Estándar de Control Interno	Oficina de Control Interno.
Acuerdos, Convenios y negociaciones, Cooperación Internacional Técnica y Científica	Oficina de Asuntos Internacionales.
Funciones y Proyectos	Direcciones de Alimentos y Bebidas, Medicamentos y Productos Biológicos, Cosméticos y aseo, Dispositivos Médicos y Otras Tecnologías, Operaciones Sanitarias, Responsabilidad Sanitaria.
Seguridad Personas, Instalaciones Información y Procesos.	Grupo de Reacción Inmediata
Ley 110 de 2006: Prevención Acoso Laboral	Comité de Convivencia Laboral
Ley 734 de 2002: Código Único Disciplinario	Grupo Interno Disciplinario
Estatuto Anticorrupción	
Programa de Bienestar Social e Incentivos	Grupo de Talento Humano.
Código de Ética y Buen Gobierno	
Plan Institucional de Capacitación	
Programa de Salud Ocupacional	
Situaciones Administrativas Personal	
Políticas Informáticas y Gobierno en Línea.	Oficina de Tecnologías de la Información.

El Programa de Re inducción tiene como objetivo actualizar al servidor público sobre los cambios Institucionales (Misión, Visión, Objetivos) y así fortalecer el sentido de pertenencia formación de ética en el desempeño de su trabajo, con las siguientes temáticas:

TEMA	RESPONSABLE
Plan estratégico	Dirección General
Evaluación de Desempeño y Rendimiento Laboral.	Grupo Talento Humano.
Ética	Grupo de Talento Humano y Dependencias

Programa de Bienestar (Anual)

El programa de bienestar Social se aprobó mediante resolución No. 2016016516 como consta en el acta No. 04 de la comisión de personal del 22 de febrero de 2016 publicado en el mes de marzo de 2016; el Programa tiene como objetivo el “continuar fortalecimiento de las competencias del saber y del ser de los servidores públicos detectadas como necesidades de

capacitación y entrenamiento, a través del plan de capacitación y formación por competencias para el 2016”.

Dentro del periodo evaluado se desarrollaron en el Instituto las siguientes actividades:

BIENESTAR SOCIAL	No. DE ACTIVIDADES MARZO A JUNIO
Actividades Deportivas, recreativas y vacacionales	
Cumpleaños funcionarios	622
Reconocimiento por profesión	8
Celebración día de la mujer	1
Día de la secretaria	1
Promoción y prevención de la salud	
Jornadas Saludables	6
Cultura Organizacional	
Alianzas Estratégicas	12

Plan de Incentivos (Anual)

Para la estructuración del Programa de Bienestar Social e Incentivos INVIMA 2016 en el mes de enero, se realizó la encuesta Grupal de Bienestar Social e Incentivos con el fin de identificar, cuantificar y valorar las necesidades, intereses y expectativas de los funcionarios aprobado por la resolución No. 2016016516 de mayo 10 de 2016, de acuerdo a las necesidades establecidas en el Plan Anual de Incentivos basados en el Decreto 1083 de mayo 26 de 2015.

Las actividades realizadas en el cuatrimestre de Marzo a Junio de 2016 fueron:

INCENTIVOS 2016	No Actividades Marzo a Junio
Traslados	47
Encargos	7
Programa de Capacitación Formal	20
Reconocimiento público funcionario por logros alcanzados	8
Reconocimiento a pensionados	Se ejecuta segundo semestre 2016
Reconocimiento a funcionarios por participación destacada en actividades deportivas y/o culturales	Se ejecuta segundo semestre 2016
Programa de turismo social	Se ejecuta segundo semestre 2016
Mejor Empleado	
Adopción del Plan	1
Socialización	1
Mejor Equipo de Trabajo	
Adopción del Plan	1
Socialización	1

Sistema de Evaluación del desempeño

El Instituto mediante Resolución número 2016005932 del 23 de febrero de 2016 adoptó el instrumento específico y la metodología para la medición del rendimiento laboral de los servidores públicos, vinculados provisionalmente con el fin de mantener su competencia, para la evaluación de desempeño, basado en el modelo de evaluación por competencias para Funcionarios INVIMA actualizado y publicado en abril de 2016.

1.2. COMPONENTE DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO

PLANES, PROGRAMAS Y PROYECTOS.

En el mes de Abril la Oficina Asesora de Planeación realizó mediante tutorías el seguimiento al avance de los 18 Programas Institucionales así como a los proyectos asociados con el fin de determinar el cumplimiento de los objetivos planteados de acuerdo a la ejecución de las actividades, recursos financieros y entregables definidos en el cronograma de la herramienta Microsoft Project y la consolidación de los resultados obtenidos, conclusiones y recomendaciones con el fin de que las áreas responsables puedan implementar los correspondientes planes de acción y controles de cambio para el re direccionamiento de actividades que lo ameriten.

El día 24 de junio se recordó vía de correo electrónico a todos los funcionarios del Invima la misión, visión y objetivos estratégicos de la entidad con el fin de afianzar y lograr un nivel mayor de adherencia de los conceptos estratégicos por parte de los funcionarios del Invima.

MODELO DE OPERACIÓN POR PROCESOS

Con relación al modelo de operación por procesos se realizaron las siguientes actividades con respecto a:

Mapa de Procesos:

- Durante el periodo se actualizaron 160 documentos del sistema de gestión integrado y la emisión de 28 documentos controlados (14 formatos, 5 procedimientos, 4 guías, 3 programas ambientales, 1 instructivo y 1 documento de interés).
- En el mes de junio se eliminó el Proceso de Planeación de la Gestión del Talento Humano como se evidencia en el mapa de proceso en la Caracterización del Macroproceso de Gestión del Talento Humano.
- Se realizaron cambios en los meses de mayo y junio en la caracterización de procesos, incluyendo en el ítem de requisitos la matriz de requisitos legales y la matriz de requisitos normativos, donde se evidencia en el mapa de procesos.
- Se presentó en reuniones en el mes de junio la propuesta de revisión del Macroproceso de Inspección, Vigilancia y Control, con los Directores Misionales y funcionarios misionales.

- En el mes de junio se presentó la propuesta de revisión del Macroproceso de Gestión Directiva al Director General para su aprobación.

Divulgación de los Procedimientos:

- Se divulgaron los cambios documentales en la página de procesos que fueron así: (16 en marzo, 16 en abril, 12 en mayo y 12 en junio) donde se evidencia en el control de divulgación de documentos.
- En los meses de marzo a junio se enviaron correos electrónicos a los líderes de procesos indicando la publicación de los documentos y la responsabilidad de la divulgación de los mismos a los equipos de trabajo.
- Se realizaron en los meses de marzo, abril, mayo y junio reuniones de socialización de los temas de calidad, como salidas no conformes, transición a la norma NTC ISO 9001:2015 y acciones de mejora.
- Se socializó en los meses de marzo y abril el procedimiento de gestión de riesgos y definición de riesgos para cada proceso.

INDICADORES DE GESTIÓN

En definición de Indicadores de Eficiencia y Efectividad se realizó el análisis y diseño de propuestas de los indicadores de procesos misionales en cuanto a su definición y estructuración. Evidencias: Correos electrónicos enviados al interior del Grupo de Sistema de Gestión Integrado de la Oficina Asesora de planeación y la publicación de los indicadores.

Se realizó durante el periodo el seguimiento y verificación de la actualización de indicadores por procesos para su correspondiente publicación. Además se realizaron acompañamientos de padrinazgo a los facilitadores de los procesos de cada dirección. Esta actividad se realiza de acuerdo a la frecuencia de tiempo dada en el indicador.

Se levantó una Acción de Optimización SGC – SGE- 2016-AO- 001 el 1 de Junio de 2016, para asegurar que los indicadores de los procesos del sistema de gestión integrado, cumplan con la estructura establecida en los procedimientos y en la metodología para su diseño e implementación.

POLÍTICAS DE OPERACIÓN

Durante este periodo se consolidaron 7 Políticas de Operación del INVIMA dentro del Sistema de Gestión Integrado: La Política de confidencialidad y de manejo de conflicto de interés, Política institucional de calidad de atención y trato digno al ciudadano, Política de privacidad, condiciones de uso y acceso a la información del sitio web, Política editorial y de actualización de contenidos sitio web, Política tratamiento y protección de datos personales, Política de prevención del daño antijurídico y defensa de los intereses del INVIMA se publicaron en el mes de abril de 2016 y la Política de gestión documental se publicó en el mes de junio de 2016. Las políticas anteriormente mencionadas, se encuentran publicadas en la caracterización del

Macroproceso de Gestión Directiva, y en la página Web del INVIMA al ingresar al link de Políticas de Nuestra Entidad:



Las políticas internas de los laboratorios, aún están en revisión por parte del dueño del proceso para ser publicado en la caracterización del Macroproceso de Gestión Directiva y en la página Web del INVIMA.

La Oficina Asesora de Planeación socializó en el mes de mayo de 2016 a través del correo institucional del INVIMA al personal de la Oficina de Laboratorios y Control de Calidad, la Política de confidencialidad y de manejo de conflicto de interés.

Se recomienda socializar las Políticas de Operación utilizando el medio anteriormente descrito, ya que es un medio que permite circular de manera más eficiente los cambios de “adopción, actualización o modificación” que realiza la Oficina Asesora de Planeación en su documentación; por otro lado **se recomienda** divulgar por el correo institucional, el cómo acceder y la funcionalidad de la herramienta Calendario, la cual es utilizada por ésta Oficina para la divulgación de los documentos correspondientes.

1.3 COMPONENTE ADMINISTRACIÓN DEL RIESGO

POLITICAS DE ADMINISTRACIÓN DEL RIESGO

En diciembre de 2015 se convocó al nivel directivo para participar de un taller “*Metodología de Café Conversación*” con el propósito de avanzar en el diagnóstico de los riesgos de corrupción a incorporar en el mapa de riesgos. **Se recomienda** continuar y programar para la presente vigencia actividades como la anteriormente descrita, con fines de fortalecer las competencias en el nivel directivo nuevo y antiguo que labora en el INVIMA.

La Oficina de Control Interno durante el mes de marzo de 2016 realizó seguimiento a las acciones preventivas de los siguientes Macroprocesos: Gestión del Talento Humano, Gestión

Financiera y Presupuestal, Atención Integral al Ciudadano, Inspección, vigilancia y Control Sanitario, Administración del Sistema de Gestión Integrado, Gestión de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, Gestión Seguimiento y Control, Gestión Directiva, Armonización y convergencia normativa, Gestión Administrativa, Gestión Jurídica; y de los siguientes Procesos: Auditorías y Certificaciones, Educación Sanitaria y Asistencia Técnica.

IDENTIFICACIÓN DEL RIESGO

Durante el mes de marzo de 2016, la Oficina Asesora de Planeación realizó la actividad “Café conversación – Riesgos Operacionales de Calidad” en 6 mesas de trabajo para los siguientes procesos: Auditoría y Certificaciones, Educación Sanitaria y Asistencia Técnica, Registros Sanitarios y Trámites Asociados, Inspección, Vigilancia, Control Sanitario, Notificación, Atención a Solicitudes y Trámites, Atención a PQRS; ésta es una metodología con la que se fortalece la administración del riesgo en el Instituto, identificando los riesgos operativos en todos los procesos haciendo énfasis en una adecuada identificación de los controles. Así mismo se analizó con cada líder del proceso, el contexto estratégico tal como se indica en el Procedimiento “Gestión de Riesgo Institucionales” Código: SGI-EMC-PR003 Versión: 01 que se ajustó, se emitió el 8 de marzo de 2016 y se encuentra publicado en el Mapaprosos del INVIMA.

Con esta actividad se logró sensibilizar al servidor público de mantener actualizado los riesgos de los procesos a través del formato “Matriz de Identificación, Valoración, Análisis y Tratamiento de Riesgos” Código: SGI-EMC-FM006 Versión: 00 Fecha de Emisión: 08/03/2016, el cual está referenciado en el Procedimiento “Gestión de Riesgo Institucionales” Código: SGI-EMC-PR003; así mismo se diseñó un *Folleto* con el fin de concientizar la importancia de identificar y tratar los riesgos.

Folleto – Identificar y tratar Riesgos

¿COMO REDACTAR EL CONTROL?

QUIEN: El Profesional de Nomina mensualmente a partir de la segunda semana del cierre del mes, realiza los cuadros de saldos de cuentas de nomina (vacaciones, sueldos, bonificaciones, etc.) comparando los saldos reportados en el aplicativo SRH Vs Saldos contables del aplicativo PEOPLE SOFT, en caso de observar diferencias solicita las justificaciones o correcciones, como evidencia del control deja conciliación en Excel con las justificaciones a las diferencias en caso que existan.



GRUPO SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRADO

Oficina Asesora de Planeación
Teléfono: 2948700 Extensión 3722
Correo: documentossge@invima.gov.co



Identificación de Riesgos Operacionales de Calidad



GP 202 - 1



SC 7341 - 1



CO-SC 7341-1

Sistema de Gestión Integrado
Oficina Asesora de Planeación

Durante el periodo de marzo a junio de 2016, los líderes de los procesos identificaron 58 *riesgos operativos* en la Matriz de Identificación, Valoración, Análisis y Tratamiento de Riesgos SGI-EMC-FM006, un *riesgo estratégico* el número PTI-2016-RO001 del Proceso Planeación de las Tecnologías de la Información actualizado en el mes de mayo de 2016, y dos *riesgos de corrupción* el número CDI-2016-RC001 del Proceso Control Disciplinario actualizado en el mes de Junio de 2016 y el GCM-2016-RC001 del Proceso Gestión Comunicaciones actualizado en el mes de Junio de 2016; y se encuentran publicados en el Mapaprosos del INVIMA.

ANÁLISIS Y VALORACIÓN DEL RIESGO

Con la nueva “Matriz de Identificación, Valoración, Análisis y Tratamiento de Riesgos” Código: SGI-EMC-FM006, se estableció un campo para la *Valoración del Riesgo* con fines de determinar la probabilidad y el impacto del riesgo después de la ejecución de los controles, es decir el riesgo residual que es aquel riesgo que subsiste, después de haber implementado controles, de la misma manera se asignó un campo para el seguimiento de control interno a estos controles los cuales se harán semestralmente.

2. MÓDULO DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

2.1. COMPONENTE AUTOEVALUACIÓN INSTITUCIONAL

En el periodo se realizaron 4 seguimientos a los procesos por parte de los padrinos asignados del Grupo de Sistemas de Gestión Integrado. Se realiza seguimiento a información referente a calidad (control de documentos, control de registros, matriz de requisitos legales y normativos, salidas no conformes, acciones de mejora, riesgos, reporte de resultados de indicadores). Evidencia: matriz de seguimiento a procesos del grupo SGI, publicada en la carpeta compartida Oficina asesora de Planeación.

- En los meses de mayo y junio se realiza una mejora a la herramienta utilizada para realizar el seguimiento a los procesos.
- Se realizó acompañamiento en los meses de marzo, abril, mayo y junio a los procesos en los temas propios del sistema de gestión integrado Evidencia: correos electrónicos enviados a facilitadores, listados de asistencia, reuniones presenciales con facilitadores y equipos de trabajo de los diferentes procesos.
- Se consolidó los resultados del FURAG en el mes de junio. Evidencia: Presentación realizada al Comité Institucional de Desarrollo Administrativo.

2.2. COMPONENTE AUDITORÍA INTERNA

CICLO DE AUDITORIAS INTERNAS

El Ciclo de Auditorías Internas fue aprobado en Comité de Coordinación del Sistema de Control Interno el día 31 de marzo de 2016, se definió evaluar los 38 Procesos Institucionales, dentro del periodo comprendido entre el 11 de Abril y el 30 de julio de 2016, para estas ejecutar estas actividades se conformaron 30 Equipos Auditores In integrados por el siguiente personal:

- ✓ 18 Auditores Líderes
- ✓ 35 Auditores
- ✓ 20 Auditores en Formación.

Adicionalmente, para la ejecución de la Auditoria al proceso control de Calidad de Productos, la cual se desarrolla bajo los criterios NTCGP 1000:2009, ISO 9001:2015, Modelo Estándar de Control Interno (MECI), NTC- ISO/IEC 17025, Informes 44 y 45 OMS/OPS, requisitos legales y con otros requisitos establecidos por el Instituto, nos apoyaron 2 Auditores y 3 expertos técnicos quienes pertenecen al Instituto Nacional de Salud – INS de conformidad con los compromisos suscritos con el INS mediante convenio Interadministrativo 005 de 2014.

Con corte a 30 de junio de 2016 se ha ejecutado 28 auditorías de la 38 programadas lo que corresponde al 73.6 %, lo anterior evidencia el cumplimiento al Plan de Auditorias. En el desarrollo de la ejecución se ha observado receptividad frente a las recomendaciones y hallazgos de los Auditores, así como la mejora del Sistema de Gestión Integrado.



AUDITORIA ORGANIZACIÓN PANAMERICANA DE LA SALUD

Del 19 al 22 de mayo se llevó a Cabo la visita de evaluadores de la OPS, con el fin de iniciar al proceso de reevaluación del Invima como Agencia de Referencia Regional para Medicamentos y Productos Biológicos, que le permitirá al Gobierno y a los ciudadanos tener la confianza que los medicamentos aprobados por la entidad cumplen con los más altos estándares de calidad, seguridad y eficacia aplicados en la región de las Américas.

En la apertura estuvieron presentes el Consejero Presidencial del Sistema de Competitividad e Innovación, Jaime Bueno; el Ministro de Salud y Protección Social, Alejandro Gaviria; la Representante de la OPS/OMS en Colombia, Gina Watson; el Director General del Invima, Javier Guzmán Cruz; la Directora General del INS, Martha Lucia Ospina, y los siete expertos evaluadores de Cuba, Canadá, Argentina, Chile y de la Organización Panamericana de la Salud OPS/OMS.

La auditoría presencial al Invima fue complementada por visitas de campo a un centro de vacunación y a la planta de producción del suero antiofídico del Instituto Nacional de Salud (INS). El INS y el Programa Ampliado de Inmunizaciones (PAI) del Ministerio de Salud acompañarán de manera permanente al Invima en las sesiones de auditoría.

Los evaluadores observaron cambios significativos en varias áreas desde su última visita en el 2010, resaltaron la correspondencia de nuestro quehacer con políticas públicas enfocadas a la mejora de la calidad de vida de los ciudadanos, destacaron el respaldo del gobierno nacional, resaltaron las capacidades de nuestros funcionarios y sus disposición para la mejora continua y consideraron muy valioso el trabajo multidisciplinario al interior de la institución.



2.3 COMPONENTE PLANES DE MEJORAMIENTO.

En el periodo objeto del informe se observó que el grupo de Sistemas de Gestión Integrado realiza seguimiento a la ejecución de las acciones de mejora implementadas por los procesos institucionales evidenciándose que se han generado 122 acciones de mejora, 69 correctivas, 43 preventivas y 10 de optimización, de las cuales se han cerrado 32 acciones eficaces y una acción como no eficaz la cual generó un nuevo plan de acción.

Estas acciones están monitoreadas a partir del acompañamiento que realiza el Grupo de Sistemas de Gestión Integrado de la oficina Asesora de Planeación, quien mensualmente revisan el cumplimiento de las actividades de los planes de acción y posteriormente la Oficina de Control Interno evalúa la eficacia de los planes de acción para la eliminación de la causa raíz de los hallazgos.

Se fortalecieron las herramientas para la implementación de acciones de mejora a partir de la necesidad de facilitar el reporte de las acciones correctivas, preventivas y de optimización, las cuales se identifican no solo a partir de las auditorías internas, externas y de autocontrol, sino a partir de la identificación de los riesgos institucionales. Durante este periodo se diseñó la matriz de identificación, valoración, análisis y tratamiento de riesgos la cual permite identificar las posibles situaciones que pueden impedir el cumplimiento de los objetivos.

3. EJE TRANSVERSAL: INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN

El Instituto Nacional de Vigilancia de Medicamentos y Alimentos INVIMA Utiliza los siguientes canales de Información y comunicación.

INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN EXTERNA:

La Página Institucional cuenta con un Link con las últimas noticias de Interés, en la cual publican temas específicos de interés social como por ejemplo:

- Revisión de racionalización de plantas de beneficio en Cundinamarca
- Informa y pone a disposición de los colombianos el sistema de Georeferenciación
- Alertas Sanitarias
- Convocatorias
- Las nuevas metodologías para el proceso de renovación y modificación de registros sanitarios
- Opinión jurídica frente a la Normatividad emitida por el ministerio de salud y entes de control

Canal Virtual:

Noticias más representativas - marzo a junio de 2016

Información divulgada página web www.invima.gov.co: comunicados de prensa, alertas sanitarias, información de interés para la industria.

Comunicados de prensa en total se publicaron 20, alertas 12 y publicaciones de información de interés 21

Las alertas sanitarias: Son una herramienta de la comunicación del riesgo. A través de ésta se informa a la población acerca de un riesgo o daño potencial para la salud, relacionado con el uso o consumo de determinado producto, sobre el cual la Institución debe tomar acciones y decisiones relevantes (ampliación de indicaciones, cancelación del registro sanitario, etc.). Las alertas pueden ser epidemiológicas, alimentarias y/o ambientales. A continuación algunos ejemplos de los temas tratados.

- Información de Seguridad relacionada con el producto: ONDAX solución inyectable 8mg/4ml
- Actualización Información de Seguridad relacionada con el producto: ONDAX solución inyectable 8mg/4ml
- Invima alerta sobre producto fraudulento publicitados como “BrainPlusIQ”

Redes sociales

En las redes Sociales en el periodo de Marzo a Junio de 2016 se presentaron las siguientes actividades:

Facebook:

Me gusta	ALCANCE DE LA PUBLICACIÓN	VISITAS	Número de Post
2.113	146.934	1.717	326

Twitter:

NUMERO DE TWETTS	Visitas al perfil	Menciones	Impresiones de Twetts	Nuevos seguidores
1.670	15.031	1.195	592.000	910





Conozca los establecimientos vigilados y autorizados por el Invima en los cuales se realiza el procedimiento de donación y almacenamiento de sangre.

INGRESE A www.datos.gov.co

Hazle ✓ a todo lo que recibes
es por tu salud.

invima
Instituto Nacional de Vigilancia de Medicamentos y Alimentos

Conozca más en: www.invima.gov.co
Síguenos en:   



¡Encuentre los establecimientos que producen las cremas cosméticas que usted se aplica!

INGRESE A www.datos.gov.co

Hazle ✓ a todo lo que te aplican
es por tu salud.

invima
Instituto Nacional de Vigilancia de Medicamentos y Alimentos

Conozca más en: www.invima.gov.co
Síguenos en:   



Instituto Nacional de Vigilancia de Medicamentos y Alimentos – INVIMA
Carrera 10 N.º 64/28
PBX: 2948700

Bogotá - Colombia
www.invima.gov.co



GP 202 - 1

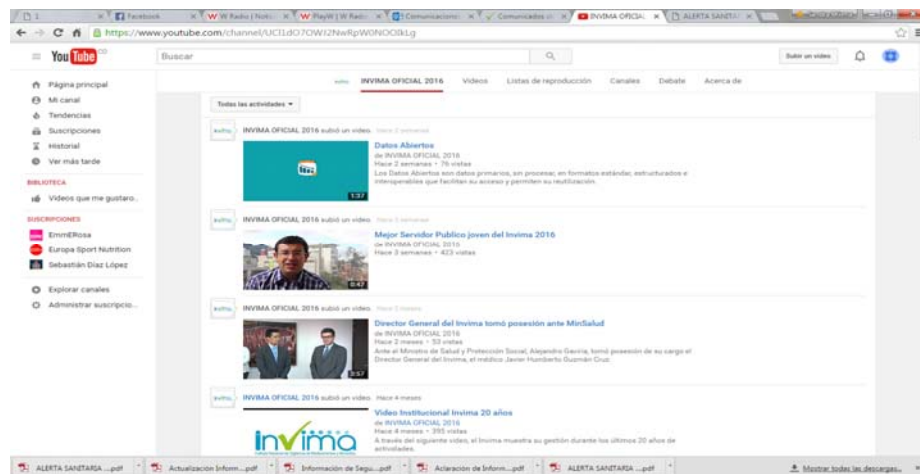


SC 7341 - 1



CO-SC-7341-1

YouTube: En este canal se publicaron 4 piezas (videos e instructivos): Datos abiertos, video institucional y video de mejor funcionario público)



INFORMACIÓN Y COMUNICACIONES INTERNAS:

Con el objetivo de fomentar la comunicación interna relacionada con, los valores, visión, eventos importantes, esta información es necesaria para interiorizar y generar sentido de pertenencia entre los colaboradores de la Entidad. Se ha divulgado especialmente por Systemplus, carteleras y como protector de pantalla de los computadores del Instituto. En total se ha enviado 70 piezas de comunicación interna.

A continuación ejemplos de las piezas.



"Invima, comprometidos con la acreditación de la calidad de nuestros servicios a través de la divulgación y promoción de los datos abiertos Institucionales"

INGRESE A www.datos.gov.co

Hazle  a todo lo que consumes **es por tu salud.**

 **invima**
Instituto Nacional de Vigilancia de Medicamentos y Alimentos

Conoce más etc. www.invima.gov.co

Síguenos en:   

¿Son seguros los **métodos** que usa para proteger su **información**?



- ¿Alguien conoce mi usuario y contraseña?
- ¿Es muy fácil mi contraseña?
- ¿No he cambiado mis contraseñas hace mucho tiempo?
- ¿Tengo mis usuarios y contraseñas escritas en mi libreta de apuntes?
- ¿Utilizo un usuario y contraseña que un compañero me prestó?

 **Invima**
Unidos por la Seguridad de la Información

 **invima**
Instituto Nacional de Vigilancia de Medicamentos y Alimentos



Boletines internos: Noti-Invima se ha publicado 1 - Boletín jurídico: 4 - Boletín Farmacoseguridad: 1



4. ESTADO GENERAL DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO

Los avances reportados en el presente informe y los resultados de las verificaciones realizadas a la estructura de control por parte de la Oficina de Control Interno, permiten informar que, en términos generales, el estado del Sistema de Control Interno del Instituto se mantiene en un nivel adecuado.

Se evidencia un trabajo constante y persistente por parte del Instituto, orientado al logro de los objetivos institucionales y en cumplimiento de lo establecido por las normas que lo regulan.

Original Firmado

JOSE LUIS NARVAEZ FORERO

Asesor de la Dirección en función de Jefe de Oficina de Control Interno

Instituto Nacional de Vigilancia de Medicamentos y Alimentos – INVIMA
Carrera 10 N.º 64/28
PBX: 2948700

Bogotá - Colombia
www.invima.gov.co



GP 202 - 1



SC 7341 - 1



CO-SC-7341-1