

	<b>HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL E.S.E.</b> <b>VALLE DEL CAUCA</b> <b>Nit: 891900441-1</b>	Página 1 de 1	
	<b>CONTROL INTERNO</b>	CÓDIGO: F	
		VERSION: 0.0	

## INFORME PORMENORIZADO DEL ESTADO DEL CONTROL INTERNO - LEY 1474 DE 2011

Jefe de Control Interno, o quien haga sus veces: **MARIA NOHELIA HURTADO**

Período evaluado: 12 DE MARZO A 11 DE JULIO DE 2012  
Fecha de elaboración: 11 DE JULIO DE 2012

### SUBSISTEMA DE CONTROL ESTRATEGICO

#### DIFICULTADES

- La normatividad relacionada con la evaluación del desempeño no se ha tenido en cuenta en la mayoría de las áreas de supervisión y mando.
- La percepción que todos los funcionarios sienten en su ambiente laboral en la empresa no es óptimo y por ello es necesario que desde la oficina de recursos humanos se lidere un proceso que permita medir el clima laboral para conocer las debilidades y fortalezas que como proceso tiene la administración y su entorno laboral
- En la actualidad debido a la falta de recursos de la empresa y el atraso de varios meses en los pagos de los sueldos de personal de planta y de cooperativa y el cambio en la administración departamental por el nombramiento de gobernador ha generado incertidumbre y muchos ruidos que no permiten que los funcionarios realicen a gusto sus actividades o labores.
- No se realiza una buena inducción en los puestos de trabajo en lo relacionado a desarrollo de actividades o funciones.
- No se han implementado mecanismos para el despliegue y evaluación de los principios y valores institucionales.
- En los procesos de inducción no se esta suministrando la información necesaria que le permita al nuevo funcionario tener un amplio conocimiento de los procesos que lo involucren en el desempeño de sus funciones como tampoco se realiza re inducción respecto de los cambios.
- No se tiene conformado la comisión de personal.

	<b>HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL E.S.E.</b> <b>VALLE DEL CAUCA</b> <b>Nit: 891900441-1</b>	Página 1 de 1	
	<b>CONTROL INTERNO</b>	CÓDIGO: F	
		VERSION: 0.0	

- Se evidencian en la empresa riesgos de tipo laboral los cuales deben ser monitoreados por la oficina de salud ocupacional.
- No existen planes de capacitación del personal de la empresa.

### **AVANCES**

- Se cuenta con procedimientos de talento humano documentados.
- Los líderes de procesos han elaborado la matriz DOFA que sirve como insumo para la elaboración del plan de desarrollo.
- Se viene trabajando desde la oficina de control interno en la actualización de los procesos y subprocesos observados desde la realidad, se construyen flujogramas y convenios con los funcionarios para su implementación. (Segunda versión)
- Se adelanta la revisión y actualización de los riesgos por cada proceso, modelo de operación por procesos, y mapa de riesgos.
- La oficina de calidad reviso el sistema de habilitación de los servicios, en conjunto con la subgerencia científica estableció plan de mejoramiento al servicio de odontología, al igual que el monitoreo a los indicadores de calidad y alerta temprana
- La administración ha adelantado acciones para fortalecer el área de cartera donde actualmente se realizan conciliaciones con cada entidad a la cual se le presta los servicios. Realiza cobros, verifica ingresos a través del sistema de información e ingresa glosas hechas a la empresa para luego realizar el respectivo descuento una vez quede en firme.
- La actualización de los procesos es recibido como una constante de mejoramiento en el desempeño de las funciones y actividades lo cual ha permitido el inicio a la gestión real por procesos.

### **SUBSISTEMA DE CONTROL DE GESTIÓN**

#### **DIFICULTADES**

- No se cuenta con un plan de acción convenido con los responsables de las áreas que suministre la información relevante que deba ser conocida por la ciudadanía y obligatoriamente publicada en la pagina web para darle cumplimiento a la ley 1474 de 2011, la cual hace énfasis en la publicación de


	<b>HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL E.S.E.</b> <b>VALLE DEL CAUCA</b> <b>Nit: 891900441-1</b>	Página 1 de 1	
	<b>CONTROL INTERNO</b>	CÓDIGO: F	
		VERSION: 0.0	

la información que se genera de las diferentes actividades que se realizan en la empresa.

- Las auditorias programadas no se están realizando en los tiempos establecidos en el plan debido a inconvenientes presentados en las diferentes áreas.
- La oficina de control interno es percibida por la alta dirección como un medio represivo y coercitivo y no como un mecanismo de asesoría y ayuda gerencial.
- Para los líderes de los procesos la información referente al control interno es considerada como un mecanismo de autorregulación y autocontrol.

## **AVANCE**

- Se realiza el análisis de los indicadores de calidad y producción y se socializa a través de reuniones con el comité técnico científico.
- Se cuenta con plan de comunicaciones documentado.
- Se implemento un modulo de glosas para el ejercicio del control y gestión oportuna de las mismas.
- La oficina de información y atención al usuario gestiona de manera oportuna las quejas presentadas por los usuarios, a la vez que informa mensualmente las acciones de mejora.
- La oficina de gestión documental trabaja en la implementación de acciones tendientes a generar en los funcionarios una cultura de implementación de la función archivística buscando la organización y distribución del archivo y transferencia documental al archivo central.
- También se inculca en los funcionarios la organización del archivo de gestión en cada dependencia,
- El sistema de información integrado SIHOS en la mayor parte de los procesos, ha permitido consolidar la información en periodos más cortos, ayudando a que los usuarios de esta misma forma puedan obtener la información en un tiempo mínimo y a la vez un servicio ágil y oportuno.
- La administración asigno un funcionario profesional para la administración documental quien en corto tiempo ha desarrollado acciones

	<b>HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL E.S.E.</b> <b>VALLE DEL CAUCA</b> <b>Nit: 891900441-1</b>	Página 1 de 1	
	<b>CONTROL INTERNO</b>	CÓDIGO: F	
		VERSION: 0.0	

tendientes a fortalecer el programa y crear en los funcionarios el interés por su desarrollo.

## **SUBSISTEMA CONTROL DE EVALUACION**

### **DIFICULTADES**

- La oficina asignada a ventanilla única y archivo central carece de un registro sistematizado de la documentación recibida.
- No se están aplicando las normas de gestión documental para las comunicaciones internas y externas, tampoco se ha unificado la aplicabilidad de la versión documental al igual que el código o numero asignado a cada dependencia.
- Las carpetas reglamentadas para la retención documental no son las apropiadas, esto obedece a la falta de recursos presupuestales para adquisiciones.
- No se ha desarrolla un plan de capacitación institucional que obedezca a los lineamientos contemplados en el artículo 7 del decreto 2539 de 2005, del plan nacional de formación y capacitación de empleados públicos para el desarrollo de competencias laborales como respuesta a brechas identificadas a partir de las evaluaciones de desempeño de los empleados y a las competencias identificadas como prioritarias.
- No se han podido materializar los planes de mejoramiento individual en los funcionarios de la empresa por la falta de evaluación del desempeño a los empleados de carrera en algunos casos y en otros por el desinterés y de los jefes de área o responsables de su calificación
- Las sugerencias y recomendaciones que se generan de la oficina de Control Interno son tenidas en cuenta para la toma de acciones correctivas, preventivas y de mejoramiento continuo de los procesos generados en la empresa.
- La asesora de control interno no ha logrado introducir en los funcionarios el compromiso para la elaboración de los planes de mejoramiento producto de las evaluaciones, por consiguiente no se logra seguimiento
- Existe resistencia para la implementación de las mejoras acordadas con la contraloría Departamental producto de los hallazgos encontrados, pues no

	<b>HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL E.S.E.</b> <b>VALLE DEL CAUCA</b> <b>Nit: 891900441-1</b>	Página 1 de 1	
	<b>CONTROL INTERNO</b>	CÓDIGO: F	
		VERSION: 0.0	

hay compromiso por parte de los jefes de área dejando de lado las consecuencias por no subsanar e implementar correctivos.

## AVANC

### ESTADO GENERAL DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO

Siendo el sistema de control interno el cual es llevado a cabo con la ayuda de todos los miembros de la organización, adoptado por el gobierno nacional para darle una seguridad razonable a todas las acciones o actividades desarrolladas en la empresa, facilitando el logro de los objetivos y apoyo a la función gerencial desde esta óptica se debe actuar en todas las direcciones para proporcionar una estructura, controlar el sistema de planeación y gestión y realización de la evaluación para garantizar el cumplimiento de todo lo proyectado teniendo en cuenta los principios constitucionales de igualdad, moralidad, eficiencia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad.

La evaluación del control interno presentada al Departamento Administrativo de la Función Pública se realizó a través de los líderes de los procesos y el asesor de control interno con un resultado de avance de 76.61% por lo cual se planteo un plan de revisión y ajuste para esta vigencia el cual cuenta con la participación de los diferentes actores de la organización integrando el Sistema de Gestión de la Calidad, gestión documental que facilite el quehacer de los integrantes.

### RECOMENDACIONES

- Debe convertirse en una política de la oficina de talento humano la evaluación del desempeño individual de los empleados de carrera, de los empleados de libre nombramiento y remoción y provisionales para medir el desempeño laboral ya que de ello se deriva la idoneidad en los conocimientos y la actualización y que seguimiento se realice permanentemente.
- El sistema integrado y sistematizado de la información debe considerarse como prioritario para la administración debido a los avances tecnológicos por lo cual la empresa debe estar a la misma línea de competitividad en el mercado de los servicios de salud..
- La pagina Web debe mantenerse actualizada y alimentada constantemente para mantener informado al usuario de los movimientos de la empresa en lo referente a la prestación de servicios de salud.

	<b>HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL E.S.E.</b> <b>VALLE DEL CAUCA</b> <b>Nit: 891900441-1</b>	Página 1 de 1	
	<b>CONTROL INTERNO</b>	CÓDIGO: F	
		VERSION: 0.0	

- Fortalecer la oficina de Control Interno en lo concerniente a espacio físico, muebles y equipo de cómputo en un ambiente físico adecuado a las condiciones del medio ambiente.

**MARIA NOHELIA HURTADO**

**Asesora de Control Interno**