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

INFORME PORMENORIZADO DEL ESTADO DEL CONTROL INTERNO

LEY 1474 DE 2011

Período evaluado: 12 DE OCTUBRE A 11 DE FEBRERO DE 2013
Fecha de elaboración: 11 FEBRERO DE 2013

SUBSISTEMA DE CONTROL ESTRATEGICO

DIFICULTADES

Durante todo el año no se logro materializar una cultura de control y autocontrol menos su interiorización por parte de los empleados pues no existe interés y apoyo por parte de los jefes de área ya que siempre se presentan dificultades para realizar trabajos en equipo o reuniones que se lideren por parte del representante de la alta gerencia.

Por parte de los contratistas y funcionarios de la empresa existe desmotivación para realizar las labores ya que el atraso en el pago de los sueldos produce inestabilidad, abandono definitivo de los puestos de trabajo, intolerancia y pérdida de interés.

No se ha definido el mapa de riesgos institucional con sus políticas de administración del riesgo siendo de gran importancia fortalecerlo para poder realizar el proceso contractual.

AVANCES:

Se ha avanzado por parte de cada una de las dependencias en la caracterización de los procesos y procedimientos de manera participativa con los responsables de cada uno de los puestos de trabajo identificando la realidad de cada uno y apropiación para proceder a la construcción del mapa de procesos en otra versión y su socialización.

La quejas y reclamos en toda la vigencia fueron 80, siendo resueltas en su totalidad.

Se activo el funcionamiento del comité de ética con el propósito de realizar acciones que contribuyan a sensibilizar a los funcionarios en el trato humanizado en la prestación del servicio.

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

El desarrollo del talento humano se mantiene para el ingreso y retiro, se encuentran los perfiles de los cargos definidos en el manual de funciones y competencias laborales. El estilo de dirección gerencial es participativo, direccionado al cumplimiento de los objetivos institucionales, la rendición de cuentas y la participación de toda la ciudadanía y usuarios, se toma en cuenta las sugerencias y peticiones como un instrumento de mejora continua.

Se continúa impulsando desde la gerencia el seguimiento al cumplimiento del plan de gestión.

SUBSISTEMA DE CONTROL DE GESTIÓN

DIFICULTADES

- No existe conocimiento de la importancia en los procesos de formular e implementar controles en todos los miembros de la organización.
- Se trabajo durante todo el año en la revisión de los procesos y procedimientos ajustados, sin embargo estos no han sido oficializados para que cada funcionario lo asuma e implemente.

AVANCE

Están identificadas y adoptadas las fuentes de información primaria, las políticas de operación, la información es canalizada por la ventanilla única con los mecanismos necesarios para la recepción, registro y atención de peticiones, quejas, reclamos y sugerencias tal como lo define la ley.

Se continua en la tarea de apoyo al cumplimiento de la ley 1716 de 2009, comité de conciliación judicial, se desarrollan acciones sobre manejo del daño antijurídico, prevención, detección y valoración del riesgo y controles definidos en los procesos judiciales.

SUBSISTEMA CONTROL DE EVALUACION

DIFICULTADES

Se evidencia resistencia a la planeación y evaluación de fin de año, para lo cual la gerencia ha tenido que exigir su cumplimiento.

Para realizar las diferentes rendiciones de cuentas u otros procesos a los cuales se debe rendir informes las dependencias comprometidas dificultan el proceso a través de negativas o alegando mucho trabajo lo que hace que se convierta en un factor de dificultad y atraso para la persona responsable.

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

Ausencia de actividades institucionales de sensibilización de los empleados para la cultura de autoevaluación.

AVANCE

- Se realizaron asesorías en los todos los servicios sobre diferentes temas. Los indicadores diseñados en las áreas permiten obtener una visión clara e integral respecto al cumplimiento de las metas y resultados previstos en el plan de gestión..
- La institución presenta adherencia al cumplimiento de normas legales y de autorregulación permitiendo su cumplimiento.
- Se dio cumplimiento al plan de mejoramiento suscrito por la contraloría y la empresa subsanándose todos los hallazgos en un 100%

ESTADO GENERAL DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO

En forma general el sistema de control interno de la empresa presenta debilidades y falta de interés por parte de los directivos para darle continuidad a la implementación y mejoramiento a los diferentes sistemas que hacen parte de las exigencias del gobierno nacional.

RECOMENDACIONES

Aplicación de la ley 909 de 2004, en lo referente a provisión de cargos tanto de manera temporal como definitiva.

Capacitar a los empleados en temas como evaluación de desempeño, manejo de indicadores, autocontrol, gestión de calidad.

Hacer charlas a los usuarios sobre atención al usuario, deberes y derechos, proceso de PQRS.

MARIA NOHELIA HURTADO

Asesora de Control Interno