

**QUINTO INFORME PORMENORIZADO DE CONTROL INTERNO
 LEY 1474 DEL 2011**

Jefe de Control Interno	HUMBERTO ANIBAL MEJIA FLORIAN
Periodo Evaluado	13 de Noviembre del 2012 al 12 de Marzo del 2013
Fecha de elaboración	13 de Marzo del 2013

Subsistema de Control Estratégico

Avances

La Visión de la entidad fue objeto de revisión, dando como resultado que se les diera un nuevo enfoque, de tal manera que se proyectara a estar constituida en el año 2016 como modelo de atención primaria de salud a nivel regional

La Gerencia está desarrollando de manera constante en este primer trimestre, reuniones con los diferentes integrantes de las áreas de la entidad, con el propósito de mantener una permanente comunicación con el recurso humano, pactar compromisos y estrategias que permitan una mejor prestación del servicio y mayor desenvolvimiento de funciones.

Se ha elaborado y se le está dando cumplimiento al Manual de Procedimientos de Gestión del Recurso Humanos.

Se han realizado actividades por parte de la coordinación de recursos humanos en asocio con los encargados de calidad, en relación con la verificación de los estándares y normatividad que regulan los procesos de recursos humanos, entre ellas auditorias a las hojas de vida, verificación de títulos y resoluciones de los funcionarios antes las entidades de educación y la Secretaria de Salud Departamental.

Se les ha notificado por escrito a todo el personal al cual le faltan documentos en sus hojas de vida para que los aporten dentro de un plazo determinado.

Dificultades

Se observan dificultades en el elemento Desarrollo del Talento Humano, por cuanto no se cuenta con un plan de inducción y de reinducción de los servidores públicos y contratistas que facilite su adaptación y desarrollo de sus funciones.

Las auditorias a las hojas de vida para verificar cumplimiento legales exigidos, dan

como resultado que la mayoría de los profesionales de la salud no cuentan con la documentación necesarias según los estándares de recursos humanos de acuerdo al anexo 1 de la resolución 1043 de 2006

La auditoria realizada por control interno evidencia que la mayoría de contratistas que prestan sus servicios a la entidad no recibieron ninguna inducción sobre la entidad ni sobre su específico puesto de trabajo

No existe liderazgo en los jefes de áreas que le permitan ejercer una adecuado direccionamiento de los procesos.

No se encuentran bien identificadas las líneas de mando en la entidad, lo que genera en ocasiones choques entre funcionarios, generando un mal ambiente laboral.

Sigue presente la dificultad que se genera en la forma de vinculación del talento humano ya que por no existir el elemento de la subordinación no se cuenta con la disponibilidad de los funcionarios

Subsistema de Control de Gestión

Avances:

Para el componente Actividades de Control, cabe destacar que se esta trabajando en la actualización y estandarización de los procedimientos, formatos e instructivos de los diferentes procesos de la ESE.

Se entregaron al recurso humano los protocolos y guías de atención.

En laboratorio se implementó el control de calidad externa.

Se ha implementado en todas las dependencia de E.S.E los formatos de seguimiento riesgos adversos.

El modelo de encuesta de satisfacción ha sido modificado para obtener mayor información de los usuarios.

La oficina de SIAU diariamente esta informando a los usuarios a través de charlas sobre sus derechos, deberes, y la forma en la que pueden acceder a los servicios de la entidad.

La información recaudada por la oficina de SIAU se tiene como soporte para la toma de decisiones, planteamiento de estrategias que permitan mejorar el servicio de la entidad.

En este Primer trimestre se está implementando por parte de la gerencia una comunicación directa y oportuna con los funcionarios de la entidad a fin de hacer correctivos, tomar decisiones de acuerdo a acontecimientos adversos en el cumplimiento de sus funciones.

Se encuentra en procesos de elaboración los indicadores e las diferentes áreas de la E.S.E.

Acompañamiento al desarrollo de los procesos de Contratación generando un ambiente organizacional acorde a la normatividad legal vigente y mecanismos básicos para la protección de recursos, con el fin de garantizar escenarios de transparencia y austeridad en el uso de los recursos públicos

Dificultades:

Existe una gran dificultad en el sistema de control estratégico ya que el anterior Gerente de la E.S.E. aun no ha hecho entrega formal del cargo a la nueva Gerente de la entidad, nombrada en propiedad.

Siguen sin ser socializados los protocolos y guías de atención.

No se encuentran definidos mecanismo de comunicación interna.

La comunicación entre las diferentes áreas de la entidad con el área contable es bastante precaria, lo que dificulta la consolidación de la información.

La información contable de la entidad aun se procesa en forma manual.

La página Web de la entidad se encuentra desactualizada.

No se cuenta por el momento con una oficina que centralice, dirija y haga seguimiento a todas las Peticiones Quejas y Reclamos presentadas ante la Administración.

No se están promocionando a nivel local, mediante medios de comunicación radiales, los servicios que presta el Hospital.

Escasa gestión y compromiso de los líderes de los diferentes procesos

En el área de almacén no se está diligenciando el formato de listado de medicamentos

Subsistema de Control de Evaluación

Avances

Se realizó la evaluación del Sistema de Control Interno de la vigencia del 2012 dando como resultado una calificación baja, lo que evidencia que el sistema debe ser fortalecido.

Se presento ante la Gerencia de la ESE, por parte de la oficina de Control Interno el Plan de auditoria 2013.

Se tiene proyectado para el 2013 la evaluación de desempeño laboral de los funcionarios de esta entidad.

La oficina SIAU de acuerdo a las encuesta de satisfacción realizadas a los usuarios está elaborando planes de mejoramiento.

Acompañamiento, seguimiento y consolidación de informes presentados a entes de control y demás entidades

Se presento el informe de Derecho de Autor

Dificultades

Para la vigencia 2012, no se realizo auditoria interna de calidad, de manera que no se conoce realmente el estado en que se encuentran los procesos.

Los funcionarios no tienen conocimiento sobre autoevaluación.

El Recurso Humano de la entidad no se apropian de su responsabilidad en los controles internos que deben ejercer en sus procesos y procedimientos

Estado General de Control Interno

El Sistema de Control Interno de la E.S.E Hospital Nuestra Señora del Carmen en la vigencia 2012 como resultado de la evaluación se observa que es deficiente, que



no se le estaba dando aplicabilidad a sus componentes pero en los que va corrido del año 2013 se nota por parte de la Gerencia la voluntad de apropiarse del mismo, ya que ha ejecutado acciones, que aunque se encuentran en etapa inicial, permitirán un fortalecimiento del Sistema de Control Interno y sobre todo del sistema de gestión de calidad, para lo cual cuenta con personal idóneo para el desarrollo de estas actividades

Recomendaciones

Es necesario implementar los planes de mejoramiento individual

Insisto en la necesidad de adquirir un programa que permita a toda la entidad procesar la información contable, administrativa, asistencial de manera ágil, oportuna, veraz.

Que se creen los diferentes comités obligatorios en la entidad.

Realizar auditoria interna de calidad.

Hacer la socialización de guías, protocolos, procesos y procedimientos.

Fortalecer la aplicación de los procedimientos obligatorios.

Implementar programas de capacitación, sensibilización, inducción y reinducción con todas las personas involucradas en los procesos de la ESE.

Difundir los programas y servicios de la entidad a nivel local

Diligenciado por:

HUMBERTO ANIBAL MEJIA FLORIAN
Jefe de Control Interno



E.S.E. Hospital
NUESTRA SEÑORA
DEL CARMEN

NIT 819002534-1

Calle 10 Carrera 5
Esquina Tel 4182016

Unidos por la Salud de Guamal