

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

Jefe de Control Interno,  
o quien haga sus veces:

JAVIER ALEXANDER CORDOBA C

Período evaluado: NOVIEMBRE 2014 – FEBRERO 2015

Fecha de elaboración: 28 de Marzo de 2015

### PRESENTACION

La oficina de control interno en cumplimiento del artículo 9 de la Ley 1474 de 2011 “Estatuto Anticorrupción” y desde la fecha de su expedición, 12 de julio de 2011, presenta cada cuatro meses un informe detallado del estado del Sistema de Control Interno del Hospital San Roque de El Copey E.S.E.

El informe es presentado ante el Gerente y se publica en los medios de comunicación y de información, disponibles por el Hospital San Roque de El Copey E.S.E

Por lo anteriormente expuesto a continuación se describe los avances y dificultades presentadas en cada uno de los 2 módulos, el concepto general del jefe de control interno y las recomendaciones como resultado del análisis realizado.

El presente informe corresponde al periodo comprendido entre Noviembre del 2014 a Febrero del 2015.

### Módulo de Control de Planeación y Gestión

#### Avances

#### **Componente de Talento Humano:**

Mediante resolución N° 010 de Enero 02 del 2015, se actualiza el Comité de Bienestar Social Laboral e Incentivos, vigencia 2015. Los comités de: Compras, Urgencia, Farmacia, Calidad, historias clínicas, seguridad del paciente, ética, Salud Infantil, Conciliación del personal, Vigilancia Epidemiológica y el Comité Coordinador de Control Interno se encuentra funcionando normalmente, cumpliendo con las convocatorias programadas.

Simultáneamente a la actualización del comité, mediante Resolución N° 024 de Enero 05 del 2015, se adopta y se socializa ante los miembros, el Plan de Bienestar Social Laboral e Incentivos vigencia 2015.

Se establecieron compromisos laborales con los funcionarios de carrera administrativa para la vigencia 2015 y se practicó la evaluación de desempeño del semestre de la vigencia anterior, de acuerdo a las directrices contempladas por la Comisión Nacional del Servicio Civil.

### **Componente Direccionamiento Estratégico:**

La Junta directiva del Hospital San Roque de EL Copey E.S.E., durante el periodo que corresponde el respectivo informe, ha definido los siguientes acuerdos:

- ✓ **Acuerdo N° 103 del 21 de Noviembre del 2015.** “Por medio del cual se modifica parcialmente el manual específico de funciones y de competencias laborales, respecto a los requisitos para ejercer el cargo de profesional universitario - financiero del Hospital San Roque de El Copey E.S.E.”
- ✓ **Acuerdo N° 104 del 19 de Diciembre del 2015.** “Por medio del cual se modifica parcialmente el manual específico de funciones y de competencias laborales del Hospital San Roque de El Copey E.S.E.”
- ✓ **Acuerdo N° 105 del 19 de Diciembre del 2015.** “Por medio del cual se fija el Plan de Cargos y Asignaciones Civiles del Hospital San Roque de El Copey E.S.E., para la vigencia fiscal del 01 de Enero al 31 de Diciembre del 2015.”
- ✓ **Acuerdo N° 106 del 19 de Diciembre del 2015.** “Por el cual se aprueba el proyecto del presupuesto de ingresos y gastos del Hospital San Roque Empresa Social del Estado de El Copey Cesar, para la vigencia fiscal comprendida del 01 de Enero al 31 de Diciembre del 2015.”
- ✓ **Acuerdo N° 107 del 06 de Febrero del 2015.** “Por medio del cual se fijan las tarifas para los servicios de salud que presta el Hospital San Roque de El Copey E.S.E., para la vigencia 2015.”
- ✓ **Acuerdo N° 108 del 06 de Febrero del 2015.** “Por medio del cual se modifica el presupuesto de ingresos y gastos del Hospital San Roque de El Copey E.S.E., vigencia 2015.”

Se ha actualizado el Manual del S.IA.U. y la elaboración de los protocolos de: paciente agitado, síndrome de abstinencia, intento de suicidio y prevención de caídas.

### **Componente Administración del Riesgo:**

Con la adopción de manuales, guías, planes y protocolos, se han mitigado los riesgos en el manejo de los procesos y procedimientos del Hospital San Roque de El Copey E.S.E.

### **Componente de Talento Humano:**

La Oficina de Talento Humano, no ha iniciado un proceso para la medición del clima laboral, con el fin de conocer las diferentes apreciaciones que el Funcionario tiene sobre la administración, los procesos y procedimientos que se desarrollan en su entorno y el ambiente laboral en el área o dependencia

Falta formalizar y materializar el Manual de Inducción y Re-Inducción, Plan Institucional de Capacitación, Código de Ética y de Buen Gobierno, Modelo Estándar de Control Interno, Plan de Anticorrupción y Atención al Ciudadano.

Las actividades en materia de Salud Ocupacional durante el periodo del respectivo informe, ha sido poco efectivo.

### **Componente Direccionamiento Estratégico:**

Falta definir los planes de acción por parte de los Funcionarios de la Entidad, tomando como referencia el Plan de Desarrollo presentado por el Gerente ante la Junta Directiva.

El modelo de operación por procesos, manual de funciones, manual de procesos y procedimientos y el reglamento interno de la Entidad no se encuentran actualizados.

No se ha trabajado en la elaboración, implementación y evaluación de los indicadores de gestión, debido a que los líderes de cada proceso, no han desarrollado los planes de acción, acorde al plan de desarrollo vigente.

### **Componente Administración del Riesgo:**

El Mapa de Riesgo por Procesos e Institucional, no se materializan en documentos probatorios, no existe políticas en cuanto al manejo y las acciones de control y valoración del riesgo.

#### **Componente de Autoevaluación Institucional:**

Durante el periodo, se ha venido trabajando en la actualización del MECI, a pesar de que en algunos elementos que conforma el modelo, aún se encuentra en proceso de su elaboración y actualización.

#### **Componente de Auditoría Interna :**

Mediante sesión ordinaria N° 001 del 03 de Febrero del 2015, Se socializó ante los miembros del Comité Coordinador de Control Interno, el Informe de Gestión de la vigencia 2014, el Plan de Acción y Programa de Auditorías vigencia 2015 de la Oficina de Control Interno, lo cual fue aprobado por el respectivo comité.

Posteriormente a ella, se han ejecutados las actividades programadas en el respectivo plan de acción y Programa de Auditorías entre ellos tenemos: La Rendición del Informe Ejecutivo Anual, Informe de Control Interno Contable, Informe de derecho de autor, Auditoría Interna al Proceso/Subproceso de Gestión de Contratación, Informe Pormenorizado de Control Interno y otras actividades inherente al cargo y al plan adoptado.

#### **Componente Planes de Mejoramiento:**

Se han suscrito Plan de Mejoramiento Institucional con los siguientes Entes de Control: CONTRALORÍA DEPARTAMENTAL DEL CESAR, COOSALUD E.P.S y ASMETSALUD, los cuales se han realizado los seguimientos de los respectivos planes.

#### **Componente de Autoevaluación Institucional:**

Falta diseñar estrategias que permitan apropiar aún más a los Funcionarios Públicos del tema del Autocontrol, Autogestión y autorregulación.

Aún no se encuentra interiorizada la práctica de la autoevaluación del control en cada proceso

### **Componente de Auditoría Interna :**

Algunas actividades programadas en el Plan de acción y Programas de Auditorías de la Oficina de Control Interno, para la vigencia 2015 aún no se han desarrollado.

### **Componente Planes de Mejoramiento:**

No existen planes de Mejoramiento Individual.

## **Eje Transversal: Información y Comunicación**

### **Avances**

#### **Información:**

Se ha mejorado el sistema de Rendición de Informes a las Autoridades Competentes, especialmente los exigidos por la Contraloría Departamental del Cesar, Contraloría General de la República, Contaduría General de la Nación (a través de la Plataforma Chip), Departamento Administrativo de la Función Pública, Secretaría de Salud Departamental, E.P.S.s y otros.

El Hospital cuenta con una Oficina de Sistema de Información y Atención al Usuario (SIAU), que permite de forma activa y permanente, conocer, mantener y garantizar, las peticiones, quejas, reclamos y sugerencias que presenta el usuario en relación a los servicios que presta el Hospital San Roque de El Copey E.S.E. Igualmente realiza encuestas a los usuarios sobre la satisfacción en los servicios prestados por parte del Hospital, informe que es consolidado y presentado mensualmente a la Oficina de Calidad y a los Entes Externos, para la toma de decisiones.

Se ha avanzado en brindar las herramientas necesarias para el S.I.A.U entre ellos tenemos: un equipo de cómputo nuevo y un celular móvil.

Se ha mantenido activa los buzones de sugerencias, con sus respectivos formatos de PQR'S, los cuales se encuentran ubicados en las áreas estratégicas del hospital y de los centros de salud.

Hay un estricto control del manejo de licencias de software respetando la ley de derecho de Autor.

### **Comunicación:**

La comunicación interna fluye de manera ágil y oportuna a través de circulares, correo electrónico Institucional y reuniones con los Funcionarios de la Entidad.

Se ha avanzado en la implementación y puesta en funcionamiento del Internet en todas las áreas o dependencias del Hospital San Roque de El Copey E.S.E. tanto por cable (WLAN) como Red Inalámbrica (WIFI).

Toda información de interés general y particular es publicada a través de un medio de información activa en la Entidad, como la cartelera informativa, y el uso de los medios de comunicación externos como: Radio, perifoneo etc.

## **Dificultades**

### **Información:**

Aunque se ha avanzado en brindar las herramientas anteriormente descritas a la Oficina del S.I.A.U. faltaría la disposición de una Impresora y la conexión del internet en dicha área.

Las tablas de Retención Documental, aún no han sido aplicadas en la Entidad contraviniendo la ley 594 del 2000.

### **Comunicación Pública:**

No se ha elaborado e implementado en la Entidad, un plan estratégico de comunicaciones.

Pese a la existencia de la Página Web Institucional, aún no se encuentra en funcionamiento y actualización en información de interés general.

## **Estado general del Sistema de Control Interno**

Aunque hay elementos de los 6 componentes que conforman el nuevo Modelo Estándar de Control Interno para el Estado Colombiano, donde presentan mayor grado de desarrollo, no obstante existen

oportunidades de mejora, para aquellos elementos que requieren de su actualización.

Me permito concluir, que el Sistema de Control Interno del Hospital San Roque de El Copey E.S.E., en términos generales, muestra un desarrollo importante, considerando que los mecanismos y elementos de control adoptados, aportan significativamente al logro de los objetivos y metas institucionales.

## Recomendaciones

- ✓ Involucrar y comprometer a todos los funcionarios de la Entidad en Coordinación de Talento Humano, en la búsqueda de las acciones encaminadas en la:
  - 1) Elaboración e implementación del Plan Institucional de capacitación vigencia 2015.
  - 2) Medición del clima laboral.
  - 3) Formulación de los Planes de Acción conforme a las metas contempladas en el Plan de Desarrollo vigente.
  - 4) Creación del Comité de Archivo, comité de emergencias y demás comités de vital importancia, en cumplimiento de las normas legales.
- ✓ Elaborar los Mapas de Riesgos de cada Proceso y del Institucional, teniendo en cuenta sus políticas y las acciones de control y valoración.
- ✓ Materializar el Manual de Inducción y Re-inducción, Código de Ética, MECI, Plan de anticorrupción y atención al Ciudadano, con el fin de socializarlo ante los Funcionarios del Hospital San Roque de El Copey E.S.E.
- ✓ Actualizar los Manuales de: Procesos y Procedimientos, de Funciones, modelo de operación por procesos con sus respectivas caracterizaciones, políticas de operación por procesos y otros elementos inherentes a la actualización del Modelo Estándar de Control Interno de la Entidad.
- ✓ Generar mayor participación y ejecución de actividades relacionadas a la Salud Ocupacional de los empleados de la entidad. De igual manera, poner en funcionamiento el Copaso, de manera constante.
- ✓ Optimizar los indicadores de gestión, de tal forma que se convierten en herramientas efectivas para la

toma de decisiones y que incluyen indicadores de efectividad que miden el impacto de la gestión.

- ✓ Elaborar y adoptar el plan estratégico de comunicaciones y demás planes de mayor relevancia y de importancia en la Entidad.
- ✓ Poner en funcionamiento la Página Web Institucional en materia de publicación de interés general, para así darle cumplimiento a la ley 1712 del 2014.
- ✓ Disponer de la impresora y conexión de internet a la Oficina del S.I.A.U., para tener mayor eficiencia y efectividad en el desarrollo de sus actividades
- ✓ Realizar la autoevaluación por procesos y la aplicabilidad de los planes de mejoramiento individual.
- ✓ Poner en funcionamiento el Archivo de Gestión, cumpliendo con las normas técnicas y físicas de conservación, custodia, depósito, organización y reprografía de los documentos de vital importancia para la Entidad. De igual manera darle aplicabilidad a las Tablas de Retención Documental, contratada por la Entidad durante la vigencia 2013, capacitando al personal idóneo y responsable del proceso de Archivo y a los demás funcionarios de la E.S.E.

**JAVIER ALEXANDER CORDOBA**  
Jefe de Control Interno  
Hospital San Roque de El Copey