
 <p>ESE HOSPITAL SAN VICENTE DE PAUL</p> <p><small>NT: 8002041537 Cra 26 N° 17-124 Tel 094-7735742 – FAX 094-7739510 Barrio San Pedro</small></p>	PROCESO	ASESORIA CONTROL INTERNO	MECI 1000:2005 	
	Tipo de documento	INFORME PORMENORIZADO 2018	CODIGO:	CI
	OD		VERSION:	001
PÁGINA:			1	

E.S.E HOSPITAL SAN VICENTE PAUL DE LORICA

INFORME PORMENORIZADO DE CONTROL INTERNO LEY 1474 DE 2011 ART 9

**PERIODO EVALUADO JULIO – OCTUBRE
2018**

 <p>ESE HOSPITAL SAN VICENTE DE PAUL <small>UIT: 000204153-7 Cra 20 N° 17-124 Tel 004-7735742 – FAX 004-7739510 Barrio San Pedro</small></p>	PROCESO	ASESORIA CONTROL INTERNO	MECI 1000:2005 	
	Tipo de documento	INFORME PORMENORIZADO 2018	CODIGO:	CI
	OD		VERSION:	001
PÁGINA:			2	

La oficina de control interno del Hospital san Vicente de Paul de Loricá, En cumplimiento a sus funciones y en especial lo dispuesto por el Decreto 648 de 2017 e}n su artículo 16 que adiciona el artículo 2.2.21.4.9 Informes, al Decreto Nacional 1083de 2015 , " Por medio del cual se expide el decreto único Reglamentario del sector de Función Pública"; y en el artículo 9 de la ley 1474 de 2011 que establece" Que el jefe de control interno debe publicar cada cuatro (4), Meses en la página WEB, de la Entidad el Informe cuatrimestral pormenorizado del Estado del Sistema de Control Interno"

El sistema institucional de control Interno, está integrado por " el esquema de controles de la organización, la gestión de riesgos, la administración de la información y de los recursos y el conjuntos de planes, métodos , principios , normas, procedimientos, y mecanismos de verificación y evaluación adoptadas por la entidad, dentro de a políticas trazadas por la dirección y en atención a las metas , resultados y objetivos de la institución".

El informe corresponde al periodo de Julio a octubre de 2018, se ha estructurado conforme a lo dispuesto en la dimensión 7, de control Interno del Decreto 1499 de 2017. Que adopta el modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, que contempla los cinco componentes del Módulo Estándar de Control Interno para verificar y evaluar el Sistema institucional de control interno.



1. COMPONENTE AMBIENTE DE CONTROL

1.1 Dimensión 1. Talento Humano.



1.1.1 Código de Ética y Buen Gobierno.

La E.S.E Hospital cuenta con el código de ética y buen gobierno; versión 2014, se encuentra publicado en la página web esesanvicentedePauldelorica.gov.co, para dar cumplimiento al ley 1122 de 2007, en su artículo 40 literal h.

 <p> ESE HOSPITAL SAN VICENTE DE PAUL <small>NIT: 800204153-7 Cra 28 N° 17-124 Tel 094-7735742 - FAX 094-7739510 Barrio San Pedro</small> </p>	PROCESO	ASESORIA CONTROL INTERNO	MECI 1000:2005 	
	Tipo de documento	INFORME PORMENORIZADO 2018	CODIGO:	CI
	OD		VERSION:	001
PÁGINA:			3	

1.1.2 Planeación del Talento Humano.

Actualmente La E.S.E Hospital cuenta con una planta de 100 colaboradores directos con la E.S.E, de los cuales hay en periodo fijo 2, libre nombramiento y remoción 1, en carrera 50, provisto en encargo 4, provisionales 30, trabajadores oficiales 4, vacantes 13 Y () Por prestación de servicios

▪ **Fortalezas.**

La E.S.E. Pública en su página corporativa de internet la elaboración del plan de vacantes

▪ **Debilidades.**

No se tiene un sistema para registrar las novedades generadas, se llevan en forma manual en planillas de Excel.

1.1.3 Planta de cargo y Manual de Funciones

A la fecha la planta de cargo se distribuye de esta manera:

- De periodo fijo (2)
- De libre nombramientos (1)
- De carrera (50)
- Provisional (30)
- Trabajadores oficiales (4)
- Provisto en encargo (4)
- Vacantes (13)

Manual de Funciones:

El manual de funciones fue adoptado según acuerdo No 003 del 1 de junio de 2015, la junta directiva en ejercicios de sus facultades legales y estatutaria en especial la

 <p>ESE HOSPITAL SAN VICENTE DE PAUL <small>MIT: 000204153-7 Cra 20 N° 17-124 Tel 004-7735742 - FAX 004-7739510 Barrio San Pedro</small></p>	PROCESO	ASESORIA CONTROL INTERNO	MECI 1000:2005 	
	Tipo de documento	INFORME PORMENORIZADO 2018	CODIGO:	CI
	OD		VERSION:	001
			PÁGINA:	4

conferidas por los Artículos 32 Y 33 del Decreto No 785 de 2005 y el Artículo 9 del decreto 2484 de 2014.

En este acuerdo se hace una reclasificación de los empleos del Hospital y se ajusta el manual de funciones y competencias laborales de los empleados públicos de la empresa social del Estado San Vicente de Paul de Lorica.

- Acuerdo No 03 de mayo del 2016, el cual se modificó la planta de personal y su manual de funciones y competencias laborales. El cual modifico el Artículo primero del acuerdo No 003 de 2015, suprimiendo y creando los siguientes cargos:
 - **Suprimidos:**
 - a) Profesional Especializado Área de la Salud Grado 9 , asignación básica mensual de \$ 4.888.623 y Médico Especialista Grado 10 asignación básica mensual de \$ 5.697.478.
 - **Creados:**
 - a) La creación de dos cargos de asesores grado 7. Con asignación básica mensual de \$ 4.558.902.
- Acuerdo No 06 de Noviembre del 2016, el cual se modificó la planta de personal y su manual de funciones y competencias laborales. El cual modifico suprimiendo y creando los siguientes cargos:
 - **Suprimidos:**
 - a) Los cargos de dos médico general Grado 8
 - **Creados:**
 - b) La creación de un cargo de médico general grado 8 y un profesional universitario grado 4.

 <p>ESE HOSPITAL SAN VICENTE DE PAUL <small>UIT: 900204153-7 Cra 26 N° 17-124 Tel 094-7735742 – FAX 094-7739510 Barrio San Pedro</small></p>	PROCESO	ASESORIA CONTROL INTERNO	MECI 1000:2005 	
	Tipo de documento	INFORME PORMENORIZADO 2018	CODIGO:	CI
	OD		VERSION:	001
PÁGINA:			5	

1.1.4 Plan Institucional de Capacitación

Para el año 2018, se realizó el cronograma de capacitaciones, el cual comenzó el 1 de marzo de 2018, con el modulo I Conozco mi empresa, “Direccionamiento estratégico” misión, visión, valores, principios y políticas” Realizada por la oficina de Control Interno y culminara el 27 de mes de noviembre de 2018, con la capacitación de Protocolo de Reducción de Infecciones, Dictada por el área de Quirúrgica. Para el programa de bienestar social se asignaron en el presupuesto del año 2018 el valor de \$ 60.000.000 de pesos mcte.

- **Fortalezas.**

- Se afianza los conocimientos en las diferentes área administrativas y Asistenciales.


- **Debilidades**

- No contar con un software de capacitación, la información se genera manualmente
- Espacio reducido del salón de capacitación

1.1.5 Programa de Inducción y Reinducción.

La entidad cuenta con un manual de Inducción y Reinducción, para dar a conocer las pautas a tener en cuenta a la hora de realizar la inducción a todo el personal nuevo que ingresa a la E.S.E. Y Generar espacios para enterar a los antiguos servidores sobre las nuevas reformas en la organización, para que reflexionen sobre la misión, valores y principios propios de la cultura organizacional tanto lo éticos como lo propiamente organizacionales.

Las inducciones del personal del área administrativa está a cargo del área de recurso humano y el personal asistencial es realizados por las jefas de los diferentes servicios de la institución.

 <p>ESE HOSPITAL SAN VICENTE DE PAUL <small>MIT: 000204153-7 Cra 20 N° 17-124 Tel 004-7735742 – FAX 004-7739510 Barrio San Pedro</small></p>	PROCESO	ASESORIA CONTROL INTERNO	MECI 1000:2005 	
	Tipo de documento	INFORME PORMENORIZADO 2018	CODIGO:	CI
	OD		VERSION:	001
PÁGINA:			6	

Fortalezas:

- Para ingresar al área asistencial los enfermeros (a), tienen que realizar una inducción en todos los servicios de la institución para evaluar sus competencias y servicios.

Debilidades:

- El personal que ingresa al área administrativa no se realiza una inducción profunda del cargo, para medir y evaluar las competencias del ingreso a la institución.

1.1.6 Plan de incentivos

Fomentar incentivos para el trabajo equipo por cumplimientos de metas, el cual va atado al plan operativo anual (POA), realizando trimestralmente calificaciones en todas la área de la E.SE, tanto Administrativas y Asistencial.

▪ **Fortalezas:**

- Las actividades sirven para motivar el personal por el reconocimiento del incentivo otorgado en especie.


▪ **Debilidades.**

- El incentivo es otorgado al personal directo con la E.S.E Y el demás empleado por bolsas de empleos y contratistas directo con la E.S.E no tienen derecho al incentivo.

1.1.7 Evaluación de desempeño laboral.

Las evaluaciones de desempeños son realizadas por el área de recurso humano, de acuerdo a las instrucciones básicas de los diligenciamientos de los formatos correspondientes al periodo anual u ordinario.

En la institución los quince días hábiles del mes de agosto de 2018, se realizo la

 <p>ESE HOSPITAL SAN VICENTE DE PAUL <small>MIT: 000204153-7 Cra 20 N° 17-124 Tel 004-7735742 – FAX 004-7739510 Barrio San Pedro</small></p>	PROCESO	ASESORIA CONTROL INTERNO	MECI 1000:2005 	
	Tipo de documento	INFORME PORMENORIZADO 2018	CODIGO:	CI
	OD		VERSION:	001
PÁGINA:			7	

evaluación de los 45 funcionarios de carrera Administrativas, arrojando una calificación positiva para los funcionarios y la E.S.E.

▪ **Fortalezas:**

- Se cuenta con personal responsable en las elaboraciones de las EDL

▪ **Debilidades:**

- No contamos con plataformas para realizar las evaluaciones, se realizan en formatos de la función pública manual.
- Falta de compromiso por parte de algunos funcionarios responsables a evaluar para la entregas de información al área de Gestión Humana.

1.1.8 Ingresos de hojas de vidas funcionarios de planta y contratistas al SIGEP

Actualmente los funcionarios de plantas están ingresando sus hojas de vidas a la plataforma del SIGEP y los de prestación de servicios están espera de los usuarios y contraseñas.

▪ **Fortalezas.**

Más del 98% de los funcionarios de plantas ya tienen sus hojas de vida en la plataforma del SIGEP.


▪ **Debilidades.**

Los funcionarios de prestación de servicios no han podido ingresar sus hojas de vidas a la plataforma del SIGEP, Por falta de usuarios y contraseñas

1.2. Dimensión 2. Direccionamiento Estratégico y Planeación

1.2.1 Planes.

1.2.1.1 Plan de Gestión 2016-2020

 <p>ESE HOSPITAL SAN VICENTE DE PAUL <small>MIT: 000204153-7 Cra 20 N° 17-124 - Tel 094-7735742 - FAX 094-7739510 Barrio San Pedro</small></p>	PROCESO	ASESORIA CONTROL INTERNO	MECI 1000:2005 	
	Tipo de documento	INFORME PORMENORIZADO 2018	CODIGO:	CI
	OD		VERSION:	001
			PÁGINA:	8

El plan de gestión de la E.S.E Hospital san Vicente de Paul de Lorica, tiene una vigencia de 4 años, el cual fue aprobado por el acuerdo 05 de 2016, del mes de noviembre del año 2016, el cual cumple con los lineamientos definidos en la resolución 710 de 2012 y la resolución 743 de 2014 del Ministerio de salud y para ser evaluado se tiene en cuenta la resolución 408 de 2018. “Indicadores Financieros, Indicadores de Calidad y Planes Operativos

Fortalezas.

- Producir servicios de calidad eficiente que cumplan con las normas de calidad establecidas
- Garantizar mediante un manejo gerencial la rentabilidad social y financiera de la empresa social.
- Garantizar mecanismo de participación ciudadana y comunitarias acordes

1.2.1.2 Plan Anticorrupción y Atención al Ciudadano.

La E.S.E, Formulo su plan anticorrupción y atención al ciudadano, del año 2018 el cual se encuentra publicado en la página de WEB del institución, teniendo encuentra la ley 1474 de 2011 en el artículo 70.

▪ Fortaleza.

- Ejecución de las actividades y seguimientos del cronograma para el desarrollo con base a la normatividad vigente de cada uno de los componentes del plan.

1.2.1.3 Pan Anual de Adquisiciones

El plan anual de compras se ajusta al techo presupuestal asignados en el presupuesto para la vigencia 2018 y podrá ser modificado de acuerdo con las necesidades del servicios y ajustes presupuestales.

Entre las actividades realizadas se encuentran las siguientes:

 <p>ESE HOSPITAL SAN VICENTE DE PAUL <small>NT: 8002041537 Cra 28 N° 17-124 Tel 094-7735742 - FAX 094-7739510 Barrio San Pedro</small></p>	PROCESO	ASESORIA CONTROL INTERNO	MECI 1000:2005 	
	Tipo de documento	INFORME PORMENORIZADO 2018	CODIGO:	CI
	OD		VERSION:	001
PÁGINA:			9	

- Contrataciones en los servicios como facturadores, Prestación de servicios de oficina, prestación de servicios de auxiliarles de archivos, prestación de servicios de auditores de cuenta, prestación de servicios de auditores de medicamentos, prestación de servicios como apoyo a la planeación, prestación de servicios en gestión ambiental, prestación de servicios como conductores de ambulancias, prestaciones de servicios de lavanderías prestación de servicios áreas jurídica y control internos.
- Contrataciones de los servicios asistenciales como médicos cirujanos, Médicos generales, médicos pediatras, médicos urólogos, médicos internistas, médicos ginecólogos, médicos ortopedas, médicos urólogos, enfermeras jefes, enfermeras auxiliarles y de U.C.I, Bacteriólogas, Nutricionistas, auxiliarles en radiologías.
- Suministros de medicamentos, materiales médico quirúrgico y materiales de laboratorios.

Fortalezas:

- Se fortalece la estructura de personal idóneo y capacitado para mejorar los procesos de la E.S.E.

Debilidades:

- La contratación del personal de prestación de servicios por periodos muy cortos lo que hace que se presenta una carga operativa en el área de contratación y gastos en suministro de papelería.

1.2.1.4 Planes Operativos Anuales (POA)

En el tercer trimestre del año 2018, se realizaron la poa de las áreas administrativas y áreas asistenciales de la E.SE, con un total de 35 dependencias el cual se obtuvo una calificación general en área Administrativa de 94 % y en área de asistencial de 87 % y

 <p>ESE HOSPITAL SAN VICENTE DE PAUL</p> <p>NIJ: 000204153-7 Cra 20 N° 17-124 - Tel 094-7735742 - FAX 094-7739510 Barrio San Pedro</p>	PROCESO	ASESORIA CONTROL INTERNO	MECI 1000:2005 	
	Tipo de documento	INFORME PORMENORIZADO 2018	CODIGO:	CI
	OD		VERSION:	001
PÁGINA:			10	

calificación general de 90 %. Cabe resaltar que faltaron dos áreas por entregar la información una del área administrativa y la otra del área Asistencia.

▪ **Fortalezas:**

- Más del 90% de las áreas están comprometidas con la entrega de la información a tiempo.
- A pesar que dos oficinas no entregaron la información se obtuvo una calificación del 91%, en este tercer trimestre acumulados.

▪ **Debilidades:**

- Hay unas áreas administrativas y asistenciales que no entregan las informaciones a tiempo.

1.3 Dimensión 3. Gestión con Valores de Resultados.



1.3.1 Estructura Organizacional.



Ha permitido dar cumplimiento a su direccionamiento estratégico, estableciendo niveles de responsabilidad, a fin de permitir un flujo de decisiones y comunicación entre ciudadanos y servidores públicos. La estructura organizacional ha permitido dar cumplimiento a su direccionamiento estratégico, estableciendo niveles de responsabilidad, a fin de permitir un flujo de decisiones y comunicación entre y servidores públicos.

A la fecha no se han realizado modificaciones a la estructura organizacional de la E.S.E.

1.3.2 Modelos de Operación de Operación por proceso

 <p>ESE HOSPITAL SAN VICENTE DE PAUL <small>NIT: 800204153-7 Cra 26 N° 17-124 Tel 094-7735742 - FAX 094-7739510 Barrio San Pedro</small></p>	PROCESO	ASESORIA CONTROL INTERNO	MECI 1000:2005 	
	Tipo de documento	INFORME PORMENORIZADO 2018	CODIGO:	CI
	OD		VERSION:	001
PÁGINA:			11	



La E.S.E HOSPITAL SAN VICENTE DE PAUL DE LORICA, Cuenta con un mapa de procesos y procedimientos donde se involucran los aspectos misionales, evaluación y seguimientos.

La E.S.E, cuenta con los indicadores incluidos en los planes operativos anuales por procesos, el cual se le hace seguimientos a los POA trimestralmente.

La oficina de SIAU, Diariamente realiza encuestas encaminada a medir la satisfacción de los usuarios.

Se realizan aperturas de los buzones de quejas y sugerencias, el cual se tabulado en el área de SIAU, para darle repuestas oportunas a los usuarios

1.3.3 Sistema de Gestión, Salud y seguridad en el trabajo.

La entidad cuenta con la implementación y ejecución del sistema de Gestión, salud y Seguridad en el trabajo, dando cumplimiento al Decreto 1072 de 2015, de acuerdo a la resolución 1111 de 2017.

- **Fortalezas:**

- Se cuenta con una política en el sistema de gestión, Salud y Seguridad en el trabajo
- Acompañamiento por parte de la ARL Colmena.
- Personales comprometidos con la implementación del sistema.

- **Debilidades:**

- No se cuenta con un profesional con licencias en manejo del sistema de gestión, Salud y Seguridad en el trabajo

 <p>ESE HOSPITAL SAN VICENTE DE PAUL <small>MIT: 000204153-7 Cra 20 N° 17-124 Tel 094-7735742 - FAX 094-7739510 Barrio San Pedro</small></p>	PROCESO	ASESORIA CONTROL INTERNO	MECI 1000:2005 	
	Tipo de documento	INFORME PORMENORIZADO 2018	CODIGO:	CI
	OD		VERSION:	001
PÁGINA:			12	

1.3.4 Sistema de Gestión / Modelo Estándar de Control Interno - MECI

Los productos de los diferentes elementos asociados a los módulos de planeación y gestión, evaluación y seguimiento así como el eje transversal de información y comunicación, se encuentran descrito en los diferentes módulos de estas herramientas.

1.3.4 Sistema de Gestión / organización y Calidad Institucional

Para la vigencia de 2018, el PAMEC, de la E.S.E, Se enfocó básicamente en el componente de acreditación, puesto que la normatividad vigente, así lo exige incluyendo la resolución 408 de 2018, por la cual se evaluar el plan de Gestión, mide la calificación de autoevaluación actual y la compara con vigencias anteriores.

▪ Fortalezas:

- Preparación de los estándares de acreditación (Gerencia, Direccionamiento, Gestión Tecnología, Gerencia de la información, Atención al Cliente, Gerencia DEL Talento Humano y Gerencia del Ambiente Físico)
- Cronograma de Auditorías Internas priorizando las siguientes: (Laboratorio clínico, Imagenología, Fisioterapia, Consulta Externa, Proceso de Esterilización, Transporte Asistencial, Centro Transfusional, Aire Medicinal en Sitio por Compresión, Hospitalización General Adultos, Hospitalización Pediatría y Cirugía
- Envíos de informes a los distintos entes de control de forma oportuna

II. COMPONENTE EVALUACION DEL RIESGO.

2.1 Lineamientos de Políticas.

Se tienen disponibles en la página WEB dela E.S.E la políticas, los principios y valores de la institución, se realizan capacitaciones programadas, la feria de la calidad, En el mes de septiembre se actualizo la política de prestación de servicios.

2.2 Identificación del Riego.

 <p>ESE HOSPITAL SAN VICENTE DE PAUL <small>MIT: 000204153-7 Cra 20 N° 17-124 Tel 094-7735742 - FAX 094-7739510 Barrio San Pedro</small></p>	PROCESO	ASESORIA CONTROL INTERNO	MECI 1000:2005 	
	Tipo de documento	INFORME PORMENORIZADO 2018	CODIGO:	CI
	OD		VERSION:	001
PÁGINA:			13	

Se siguen identificando los riesgos en cada uno de los procesos de la entidad y se vienen realizando seguimiento periódicos al control de los procesos y control de Riesgo.

2.3 Análisis del Riesgo

La determino el riesgo por procesos que determine de evidenciar el perfil de riesgo de la institución es decir el nivel de vulnerabilidad de las posibles eventos de riesgos y lo que es insumo para implementar los planes de acción para la mitigación y evaluar los tratamientos realizados en los riesgos críticos.

2.4 Evaluación del Riesgo

Cada responsable de proceso realiza sus seguimientos y controles implementados para mitigar el riesgo.

2.5 Monitoreo y Revisión

De acuerdo de las oportunidades de mejora que se desprenden de la autoevaluaciones, se determinan planes de mejoramientos y seguimientos dentro del marco de la gestión de riesgo.



2.6 Mapa de Riesgo

El mapa de riesgos consolidado nos permite tener una visión de la institución e identificarlo para su priorización e intervención.

III COMPONENTES ACTIVIDADES DE CONTROL

3.1. Indicadores de Gestión.

No hay Reporte Suministrados.

 <p>ESE HOSPITAL SAN VICENTE DE PAUL <small>MIT: 000204153-7 Cra 20 N° 17-124 Tel 094-7735742 - FAX 094-7739510 Barrio San Pedro</small></p>	PROCESO	ASESORIA CONTROL INTERNO	MECI 1000:2005 	
	Tipo de documento	INFORME PORMENORIZADO 2018	CODIGO:	CI
	OD		VERSION:	001
PÁGINA:			14	

IV. COMPONENTE INFORMACION Y COMUNICACIÓN.

4.1 Dimensión 5. Información y Comunicación.

4.1.1. Sistema de información.

En los meses de septiembre los proveedores del programa salud system, realizaron actualizaciones a los módulos de contabilidad, presupuestos y facturación, también se continua con el monitoreo de las caídas constante del internet en la E.S.E, el consumo telefónico, se está trabajando con el proyecto de convergencia de las Niif.

4.1.2. Desarrollo Tecnológico.

- **Servidores:**

En los Servidores de la E.S.E, se realizan levantamientos de backs en las áreas a Diarios y ADM mensuales.

- **Redes.**

Las redes de la E.S.E, se encuentran funcionado, pero por el tiempo de uso se necesitan que sean cambiadas para mejor estabilidad de los servicios en las caídas de los sistemas.

- **Telefonías.**

En E.S.E, se cuenta con líneas de telefónicas móviles, fijas y extensiones en las diferentes áreas.

- **Antivirus**

Los equipos no cuentan con licencias de antivirus, las que tienen son gratuitas.

4.1.3. Derecho de Autor de Software.

Se presentó el informe de derecho de Autor de Software, en las fechas estipuladas dando cumplimiento al decreto 103 de enero del 2015.

 <p>ESE HOSPITAL SAN VICENTE DE PAUL <small>NIT: 800204153-7 Cra 26 N° 17-124 Tel 094-7735742 - FAX 094-7739510 Barrio San Pedro</small></p>	PROCESO	ASESORIA CONTROL INTERNO	MECI 1000:2005 	
	Tipo de documento	INFORME PORMENORIZADO 2018	CODIGO:	CI
	OD		VERSION:	001
PÁGINA:			15	

4.1.4. Comunicación Interna

- **Información a la comunidad Hospitalaria**

El público interno del E.S.E. Hospital se le informa a través del sistema de carteleras informativas que se encuentra en el pasillo del área Administrativa y también se tienen informado el personal por intermedio de correos electrónicos y grupos de Watsap.

- **Eventos institucionales**

- Se realizó la jornada religiosa y cultural de nuestro patrono de la institución respetando la libertad de culto, culminando con la santa misa y la procesión de nuestro santo hasta la iglesia María Auxiliadora de san pedro.

4.1.5. Comunicación Interna.

La coordinadora de SIAU, realizo 4 reuniones con los usuarios de la alianza los meses de julio 30, Agosto 27, Septiembre 24 y Octubre 29 de 2018.

4.1.6. Sistema de peticiones, Quejas, Sugerencias y Reclamos – SIAU.

La E.S.E Hospital mediante las implementaciones de las encuestas de satisfacción realizadas en los diferentes servicios y con los buzones instalados en las dependencias en los servicios han sido de mucha utilidad para medir el grado de satisfacción de los usuarios y el porcentaje de felicitaciones, sugerencias y quejas de la prestación de servicios de nuestros trabajadores.

- **Fortalezas:**

- Todos los primeros y dieciséis días hábiles de cada mes la oficina SIAU. Control Interno y Un funcionario de la alianza realizan las aperturas de los buzones
- La coordinadora SIAU, Consolida la información de satisfacción y las peticiones de sugerencias, quejas y Reclamos.

 <p>ESE HOSPITAL SAN VICENTE DE PAUL <small>UIT: 800204153-7 Cra 28 N° 17-124 Tel 094-7735742 – FAX 094-7739510 Barrio San Pedro</small></p>	PROCESO	ASESORIA CONTROL INTERNO	MECI 1000:2005 	
	Tipo de documento	INFORME PORMENORIZADO 2018	CODIGO:	CI
	OD		VERSION:	001
PÁGINA:			16	

- **Debilidades:**

- En la página WEB de la E.S.E, Cuenta con el PQR, Pero no funciona.

4.1.7. Gestión Documental.

- **Oportunidades en las repuestas a los derechos de petición.**

A la fecha la oficina de jurídica lleva Número de derechos de peticiones con repuestas oportuna 235 que corresponde a un 100% de los 235 derechos de peticiones recibidos.

V. COMPONENTE ACTIVIDADES DE MONITOREO.

5.1. Dimensión 4. Evaluación de Resultados.

5.1.1 Evaluaciones de Desempeños

El área de recursos humano realizo la primera evaluaciones de desempeño del año 2018 de los funcionarios de carrera administrativas de la E.S.E Y quedando pendiente la segunda para el mes de enero del año 2019.

5.1.2 Evaluaciones de Los POA

En el tercer trimestre se evaluaron treinta y seis planes operativos en las áreas administrativas y Asistenciales, arrojando una calificación general del 90%

VI. ESTADO DEL SISTEMA INSTITUCIONAL DE CONTROL INTERNO.

6.1. Normativa.

- Decreto 1499 de 2017, por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015 en lo atinente a sistema de gestión y Sistema de Control Interno.
- Decreto 648 de 2017 en especial el artículo 16 que adiciona el artículo 2.2.21.1.9. Informes de decreto Nacional 1083 de 2015, “ Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del sector Función Pública”
- El Decreto Nacional 1083 de 2015, por medio del cual se expide el decreto

 <p>ESE HOSPITAL SAN VICENTE DE PAUL <small>NI: 000204153-7 Cra 20 N° 17-124 Tel 004-7735742 - FAX 004-7739510 Barrio San Pedro</small></p>	PROCESO	ASESORIA CONTROL INTERNO	MECI 1000:2005 	
	Tipo de documento	INFORME PORMENORIZADO 2018	CODIGO:	CI
	OD		VERSION:	001
			PÁGINA:	17

Único reglamentario del sector de función pública, establece:

- Título 21 Sistema de Control Interno.
- Capítulo 2. Instancias de articulación y sus competencias:

Artículo 2.2.21.2.5. Evaluadores, en su literal e) establece: “Las Oficinas de Coordinación del Control Interno o quien haga sus veces de las entidades y organismos del sector público, verifican la efectividad de los sistemas de control interno, para procurar el cumplimiento de los planes, metas y objetivos previstos, constatando que el control esté asociado a todas las actividades de la organización y que se apliquen los mecanismos de participación ciudadana”.

- Título 21. Sistema de Control Interno.

Capítulo 3. Sistema Institucional Nacional de Control Interno, así definido por el Art.7 del Decreto 648 del 19 de abril de 2017, dispone lo siguiente:

Artículo 2.2.21.3.4. Planeación. Establece: “a) (sic) La Oficina de Control Interno o quien haga sus veces: Evalúa el proceso de planeación, en toda su extensión; implica, entre otras cosas y con base en los resultados obtenidos en la aplicación de los indicadores definidos, un análisis objetivo de aquellas variables y/o factores que se consideren influyentes en los resultados logrados o en el desvío de los avances. La identificación de estas variables, su comportamiento y su respectivo análisis permite que la formulación de las recomendaciones de ajuste o mejoramiento al proceso, se realice sobre soportes y criterios válidos y visibles fortaleciendo así la función asesora de estas oficinas”.

Artículo 2.2.21.3.5 Organización. Establece: “b) La Oficina de Control Interno o quien haga sus veces: Evalúa que estén claramente definidos los niveles de autoridad y responsabilidad y que todas las acciones desarrolladas por la entidad se enmarquen dentro de este contexto”.

Artículo 2.2.21.3.6 Ejecución. Establece: “b) La Oficina de Control Interno o quien haga sus veces, evalúa los procesos misionales y de apoyo, adoptados y utilizados por la entidad, con el fin de determinar su coherencia con los objetivos y resultados comunes e inherentes a la misión institucional”.

- Artículo 2.2.21.3.7 Evaluación. Establece: “d) La Oficina de Control Interno o quien haga sus veces debe evaluar el sistema de control interno de la entidad, con énfasis en la existencia, funcionamiento y coherencia de los componentes y


 <p> ESE HOSPITAL SAN VICENTE DE PAUL <small> NIT: 800204153-7 Cra 26 N° 17-124 Tel 094-7735742 – FAX 094-7739510 Barrio San Pedro </small> </p>	PROCESO	ASESORIA CONTROL INTERNO	MECI 1000:2005 	
	Tipo de documento	INFORME PORMENORIZADO 2018	CODIGO:	CI
	OD		VERSION:	001
PÁGINA:			18	

elementos que lo conforman y presentar informes a la Dirección y al Comité de Coordinación de Control Interno de la entidad, con el propósito de que allí se evalúen, decidan y adopten oportunamente las propuestas de mejoramiento del sistema”.

6.2. Conceptos

Con fundamento en la información proporcionada por los líderes en cada uno de los componentes de los módulos y el eje transversal que sirvieron de base para la elaboración del presente informe cuatrimestral Pormenorizado del estado del sistema de control interno de la E.S.E Hospital se puede conceptualizar lo siguiente.

- Que la E.S.E Hospital san Vicente de Paul de Loricá, cuenta con un sistema Institucional de Control Interno, diseñado para asegurar los planes, metas, programas y objetivos previstos en ellos. se han establecidos controles correspondientes.
- En el presente informe se incluyen las debilidades observadas en cada uno de los componentes lo que muestra el interés de la entidad por procurar su mejoramiento continuo.
- Es importante precisar que la Institución continua en categoría Sin Alto Riesgo, de acuerdo a la resolución emitidas por MiSalud año 2018.
- El área de talento humano debe continuar con el proceso de las actualizaciones de las hojas de vidas de los contratos por prestación de servicios en la plataforma del SIGEP.
- La entidad cuenta con un plan de manual de funciones establecidos el cual es de mucha fortaleza para los colaboradores y mejoramiento de los resultados previstos.
- Los procesos misionales y de apoyos adoptados están alineados a los objetivos y resultados comunes de nuestra E.S.E Hospital San Vicente de Paul de Loricá.
- La oficina de planeación
- Implementar dentro de los términos de la ley en la entidad el Modelo Integrado de planeación y Gestión y sus articulación con el Sistema de Control Interno ya que es de carácter obligatorio adoptar en la E.S.E Hospital san Vicente de Paul de Loricá, la versión actualizada del Modelo Integrado de planeación y Gestión, Conforme a los lineamientos impartidos por el DAFP.

 <p>ESE HOSPITAL SAN VICENTE DE PAUL <small>NIT: 800204153-7 Cra 26 N° 17-124 Tel 094-7735742 - FAX 094-7739510 Barrio San Pedro</small></p>	PROCESO	ASESORIA CONTROL INTERNO	MECI 1000:2005 	
	Tipo de documento	INFORME PORMENORIZADO 2018	CODIGO:	CI
	OD		VERSION:	001
PÁGINA:			19	

FUENTES:

1. Información diligenciada por el responsable de Oficina de Auditoría Interna “Formato Informe Cuatrimestral Sistema Institucional de Control Interno”, del período Julio a Octubre de 2018.

2. Informe de Avance Plan Operativo Anual.

3. Informe de Auditorías.

4. Seguimiento al Plan de Mejoramientos.

Participo en la elaboración del presente Informe oficina de Control Interno.

JANER JULIAN SARMIENTO NEGRETE

Oficina asesora control interno