



INFORME PORMENORIZADO DE LA ESE HOSPITAL NUESTRA SEÑORA DEL PERPETUO SOCORRO DE URIBIA - LEY 1474 DE 2011

Auditor de Interno	Juan Orozco	Periodo evaluado: Enero a abril 2017
	Gómez	Fecha de elaboración: 9 de mayo 2017

La Oficina de Control Interno, presenta el informe pormenorizado del primer cuatrimestre periodo comprendido del mes de enero a mes de abril de 2017, sobre el Estado del Control Interno en la ESE Hospital Nuestra Señora del Perpetuo Socorro de Uribia, en cumplimiento a lo establecido en el artículo 9 de la Ley 1474 de 2011, "Estatuto Anticorrupción".

Conforme a la estructura básica del MECI: 2014, la E.S.E Nuestra Señora Del perpetuo Socorro de Uribia para el primer cuatrimestre desarrollo las siguientes actividades:

1. MÓDULO DE CONTROL DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN

1.1. COMPONENTE DE TALENTO HUMANO

AVANCES

La ESE Hospital Nuestra Señora del Perpetuo Socorro de Uribia, ha venido trabajando en la socialización del código de ética y buen gobierno a todos los empleados que ingresan en la entidad a contratistas en donde se les explica el alcance del código de ética, los valores y principios corporativos. Estas acciones están evidenciadas según, formato de reinducción e inducción de los funcionarios. Es de anotar que también se ha publicado en la página web y revista institucional "<http://esehnsps.gov.co>".

La oficina de recursos humanos a corte 30 de abril de 2017, logro los siguientes avances:

- Se evidencio documento plan de acción de la dependencia vigencia 2017 y en lo que respecta al periodo evaluado para este primer cuatrimestre la responsable de la acciones del proceso de recursos humamos ha mantenido el procedimiento de inducción y reinducción a los empleados en donde se les entrega un ejemplar del reglamento interno de trabajo, revista informativa institucional, se les proyecta un video corporativo el propósito es motivar e



introyectar la necesidad de prestar un servicio con calidad.

- El manual de funciones y competencias se encuentra actualizado y socializado a cada funcionario de planta.
- El sistema de salud y seguridad en el trabajo se ha venido implementado según componente establecidos por las normas que regulan dicho proceso.
- Se evidencia documento plan de capacitación institucional y su ejecución va en un 30% en temas de evaluación de desempeño, seguridad y salud en el trabajo, protocolos de servicio entre otros temas de relevante importancia. Dicho registro reposa en la oficina de talento humano de la entidad.
- Se implementó la actualización y organización de las hojas de vida de los empleados, se implementaron los nuevos formatos de hoja de vida de la función pública, se continúa con la verificación de títulos a empleados del área de la salud.
- Se establecieron los compromisos para el proceso de evaluación de desempeño.

DIFICULTADES

Si bien es cierto hemos presentado dificultades relacionadas al registro de los empleados en el SIGEP, desarrollo del plan de bienestar social y estímulos, la gestión de archivos o digitalización de documentos históricos de la oficina de talento humano. .

1.2 COMPONENTE DE DIRECCIÓN ESTRATÉGICA

1.2.1 PLANES, PROGRAMAS Y PROYECTOS.

AVANCES

En relación a este componente se evidenciaron las siguientes actividades:

Se elaboró y presento ante la Junta Directiva de la entidad el informe de gestión plan



de gestión de la vigencia 2016 dando como resultado positivo en la calificación de la gestión de la gerente.

- Se elaboró el plan de acción institucional 2017, se diseñó el plan de adquisiciones y compras, plan de anticorrupción y atención al ciudadano, plan de actualización del sistema de salud y seguridad en el trabajo, plan de auditoría, PAMEC y control y plan de gestión de residuos sólidos hospitalarios.
- Se suscribió un plan de mejoramiento ante la Supersalud.
- Se suscribieron el proyecto seres de cuidado suscrito ante la UNICEF.

1.2.2 MODELO DE OPERACIÓN POR PROCESOS

- En la ESE de evidencia documento de mapa de los procesos estratégicos, misionales, de apoyo, y de evaluación y seguimiento.
- La oficina de sistema de información del usuario aplica encuesta de satisfacción para medir la satisfacción del usuario logrando una satisfacción del 90% de los encuestados.

1.2.3 COMPONENTE DE ADMINISTRACIÓN DEL RIESGO

AVANCES

- Se evidencia documento de mapa de riesgo de la vigencia 2017, en donde se establecen todas aquellas acciones que ayudaran a administrar los riesgos institucionales. Está colgada en la página web institucional www.ehnsps.gov.co

DIFICULTADES

- Aplicar indicadores de ausentismo laboral.
- Actualizar el manual de procedimientos y procesos institucional.



2.- MODULO DE CONTROL DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

2.1 COMPONENTE AUTOEVALUACIÓN INSTITUCIONAL

AVANCES

- Se realizaron los seguimiento al cumplimiento del MECI y los informes generados han sido montado en la página web de la entidad www.esehnsps.gov.co.
- Se diligencio encuesta de avance del MECI aplicativo DAFP.
- Seguimiento a cumplimiento de las acciones contenidas en el plan de acción.

2.2 COMPONENTE DE AUDITORÍAS INTERNAS

- Según plan de auditoria interna de la vigencia 2017, fue presentado a la gerencia para su respectiva aprobación. Se auditaran los procesos de talento humano, gestión ambiental, gestión de seguridad y salud en el trabajo **entre** otros procesos.

2.3 COMPONENTE PLANES DE MEJORAMIENTO

AVANCE

- Se han suscrito unas mejoras ante la SUPERSALUD resultado de la visita inspectiva en la ESE.

RECOMENDACIONES

- Efectuar evaluación de desempeño de la presente vigencia.
- Elaborar plan de bienestar e incentivos laborales.
- Actualizar manual de procesos y procedimientos.

Original Firmado

Elaborado por: **JUAN OROZCO GOMEZ**
JEFE DE CONTROL INTERNO