

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

|                            |                                |  |
|----------------------------|--------------------------------|--|
| Jefe de Control<br>Interno | Guillermo Mosquera<br>Zambrano | Periodo evaluado: Primer<br>Cuatrimestre de 2017 |
|                            |                                | Fecha de Elaboración: Mayo 15<br>de 2017         |

### OBJETIVO

Determinar el nivel de implementación e interiorización de cada uno de los elementos del Sistema de Control Interno del HOSPITAL SUSANA LOPEZ DE VALENCIA E.S.E., frente a los requerimientos del Modelo Estándar de Control Interno MECI 1000:2014, a fin de establecer el grado de avance y para realizar los ajustes necesarios que permitan la mejora y sostenibilidad del Sistema.

### ALCANCE

La evaluación tuvo en cuenta el análisis realizado al Sistema de Control Interno con corte al 30 de abril de 2017.

### CRITERIOS

- Ley 87 de 1993, por la cual se establecen normas para el ejercicio del Control Interno en las entidades y organismos del estado y se dictan otras disposiciones.
- Ley 1474 de 2011, por la cual se dictan normas orientadas a fortalecer los mecanismos de prevención, investigación y sanción de actos de corrupción y la efectividad del control de la Gestión Pública.
- Decreto 2145 de 1999, por el cual se dictan normas sobre el Sistema Nacional de Control Interno de las Entidades y Organismos de la Administración Pública del Orden Nacional y Territorial y se dictan otras disposiciones.
- Decreto 1599 de 2005, por el cual se adopta el Modelo Estándar de Control Interno para el Estado Colombiano.

- Decreto 943 de 2014, por el cual se actualiza el Modelo Estándar de Control Interno (MECI).

## METODOLOGIA

La evaluación se realizó a cada elemento del Modelo MECI, de acuerdo a la información verbal de los funcionarios públicos y las evidencias documentales que reposan en los archivos del HOSPITAL SUSANA LOPEZ DE VALENCIA E.S.E.

## RESULTADOS

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 9 de la Ley 1474 de 2011, el HOSPITAL SUSANA LOPEZ DE VALENCIA E.S.E., a continuación presenta informe detallado de avances en cada uno de los trece (13) elementos del Modelo Estándar de Control Interno “MECI” – Módulo de Planeación y Gestión, Módulo de Evaluación y Seguimiento, Eje de Información y Comunicación.

El Jefe de Control Interno, evaluó los elementos que componen la estructura del MECI del HOSPITAL SUSANA LOPEZ DE VALENCIA E.S.E., donde se obtuvo un nivel de implementación **ADECUADO**, sin embargo persisten debilidades para las cuales se deben realizar unos ajustes y jornadas de capacitación a fin de lograr un mayor grado de interiorización de cada uno de los componentes por parte de los trabajadores.

## MODULO DE CONTROL DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN

### COMPONENTE TALENTO HUMANO

#### DIFICULTADES

- La entidad no ha elaborado, ni aprobado mediante acto administrativo el Plan Institucional de Capacitación para la vigencia 2017, de conformidad con la ley 909 de 2004, Decreto Ley 1567 de 1998 y el Decreto 1083 de 2015, ya que a la fecha no se cuenta con la Comisión de Personal que es la encargada de priorizar las capacitaciones. Es importante resaltar que la oficina de Talento Humano adelanto dos (2) convocatorias a los trabajadores de Planta para la elección de sus representantes, pero no hubo inscritos.
- La entidad no ha elaborado el Programa de Bienestar e Incentivos vigencia 2017, enmarcado en la Ley 909 de 2004 y reglamentado en el Decreto Ley No.1567

de 1998, Decreto No.1227 de 2005, Decreto 1083 de 2015 y la Ley 734 de 2002, en los numerales 4 y 5 del artículo 33.

- A pesar de los requerimientos e información entregada por la oficina de Talento Humano, los evaluadores y evaluados no han fijado compromisos laborales y competencias comportamentales para la vigencia 2017, los cuales debían presentarse a más tardar el 28 de febrero del presente año.

## AVANCES

- El HOSPITAL SUSANA LOPEZ DE VALENCIA E.S.E., cuenta con un Manual de Funciones adoptado, el cual fue ajustado de conformidad con el decreto 2484 del 2014 y sus cambios fueron aprobados por el Gerente (E) mediante Resolución No. 0720 del 29 de Julio de 2016.
- La entidad elabora Estudios de Conveniencia y Oportunidad en los cuales se describen las necesidades reales del Talento Humano.
- Para la vigencia 2017 se cuenta con el Plan Anticorrupción de Atención al Ciudadano, el cual es un importante mecanismo de prevención, investigación y sanción de actos de corrupción y contribuye a la efectividad del control de la Gestión pública, de conformidad con el artículo 73 de la Ley 1474 de 2011, el cual fue aprobado mediante Resolución No. 0048 el 30 de enero de 2017.
- Se está realizando el seguimiento al Plan Anticorrupción y Atención al Ciudadano para el año 2017, de conformidad con el artículo 73 de la Ley 1474 de 2011.
- Se están realizando ajustes al MECI (fase de ejecución y seguimiento), de acuerdo a lo establecido en el Decreto 943 de 2014.
- Referente al protocolo, ético se vienen realizando actividades institucionales, donde se fomenta la cultura de autocontrol al interior de la entidad de salud.
- La entidad realizó algunas encuestas sobre las actividades de Bienestar realizadas en la vigencia 2016, para efectuar el análisis, evaluación e impacto de estas.
- El HOSPITAL SUSANA LOPEZ DE VALENCIA E.S.E., cuenta con un Plan Hospitalario de Emergencia, el cual se encuentra en proceso de aprobación por parte de la Gerencia.

## COMPONENTE DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO

### DIFICULTADES

- La entidad no ha elaborado, ni aprobado mediante acto administrativo el Plan de prevención, preparación y respuesta ante la emergencia, de conformidad con el artículo 25 del Decreto No. 1443 de 2014.
- Los Procedimientos Administrativos deben ser actualizados (Contabilidad, Costos, Presupuesto, Sistemas, Mantenimiento, Jurídica, Talento Humano, Cartera, Facturación, Referencia, Contrareferencia, Auditoría, Salud Ocupacional), para que sirvan de herramienta de trabajo.

### AVANCES

- La entidad tiene establecido y reporta a las entidades correspondientes los indicadores contenidos en el Decreto 2193 de 2004 y a la Supersalud.
- La entidad sigue trabajando en el fortalecimiento y ejecución de las Políticas de Comunicación interna y externa, Política de uso y rechazo, Política ambiental, Política de Calidad, Política de Prestación de Servicios de Salud, Política de Humanización y Política de Seguridad del Paciente.
- El HOSPITAL SUSANA LOPEZ DE VALENCIA E.S.E., realiza seguimiento bimensual a la Ejecución de Ingresos y Gastos, informado a la Contraloría Departamental del Cauca, su comportamiento.
- El HOSPITAL SUSANA LOPEZ DE VALENCIA E.S.E., cuenta con un Modelo de Operación por Procesos, Estructura Organizacional e Indicadores de Gestión.

## COMPONENTE ADMINISTRACIÓN DEL RIESGO

### DIFICULTADES

### AVANCES

- EL HOSPITAL SUSANA LOPEZ DE VALENCIA E.S.E., cuenta con una metodología en la Administración de Riesgos que contempla el procedimiento e instructivo.

- Para la vigencia 2017 se han actualizado los Mapas de Riesgos de cada una de las áreas de la entidad de salud en un 90%, por parte de los líderes de los procesos, con el apoyo de la Oficina de Planeación.

## MODULO DE CONTROL DE EVALUACION Y SEGUIMIENTO

### AUTOEVALUACIÓN

### DIFICULTADES

- No se ha realizado la medición del clima laboral al interior de la entidad para medir el nivel de satisfacción del personal con la E.S.E., ya que de acuerdo con el Departamento Administrativo de la Función Pública, la calidad de vida laboral implica la existencia objetiva de un ambiente de trabajo satisfactorio y propicio para el bienestar de los integrantes de un grupo o de una organización y está constituida por las acciones tendientes a crear condiciones laborales favorables que pueden ser relevantes para la satisfacción, la motivación y el rendimiento laboral, logrando así generar un impacto positivo al interior de las entidades, tanto en términos de productividad como en términos de relaciones interpersonales.
- Durante la vigencia 2016 no se elaboraron los informes de Austeridad del Gasto Público, haciendo énfasis en el artículo 22 del Decreto No. 1737 de 2008, el cual fue modificado por el Artículo 01 del Decreto No. 0984 de 2012.
- El HOSPITAL SUSANA LOPEZ DE VALENCIA E.S.E., cuenta con un Comité de Control Interno Disciplinario aprobado mediante Resolución No.0556 del 22 de mayo de 2014 y un Procedimiento para adelantar los Procesos Disciplinarios aprobado el 26 de diciembre de 2016. El Comité de Control Interno Disciplinario durante la vigencia 2017 adelanto dos (2) reuniones ordinarias, pero se debe reunir mensualmente de conformidad con el acto administrativo de creación, para decidir sobre los procesos existentes y/o determinar si se deben o no trasladar a la Procuraduría.

### AVANCES

- Se pudo establecer que durante el primer cuatrimestre de la vigencia 2017 el recaudo de la entidad de salud fue de \$ 22.219.058.999 y se legalizaron pagos por \$20.597.019.200, los cuales se discriminan de la siguiente manera:

| <b>LEGALIZACION PAGOS</b>                 |                        |                          |                       |
|---|------------------------|--------------------------|-----------------------|
| <b>MES</b>                                | <b>VIGENCIA ACTUAL</b> | <b>VIGENCIA ANTERIOR</b> | <b>TOTAL</b>          |
| Enero                                     | -                      | 1.401.375.910            | 1.401.375.910         |
| Febrero                                   | 23.995.920             | 4.524.833.359            | 4.548.829.279         |
| Marzo                                     | 980.667.669            | 9.940.634.510            | 10.921.302.179        |
| Abril                                     | 1.862.724.430          | 1.862.787.402            | 3.725.511.832         |
| <b>TOTAL PAGOS LEGALIZADOS RECAUDADOS</b> |                        |                          | <b>20.597.019.200</b> |

- Se ha fortalecido el seguimiento a las peticiones, quejas y reclamos desde el SIAU, así como la respuesta a derechos de petición a través del control que se realiza desde la Gerencia, Áreas Administrativas y Asistenciales.
- La entidad realizó la segunda evaluación del desempeño parcial semestral comprendida entre el 01 de agosto de 2016 y el 31 de enero de 2017, además la definitiva a todos los funcionarios de Carrera Administrativa. Esta evaluación se desarrolló en febrero del presente año, de conformidad con la Ley 909 de 2004, el Acuerdo No. 294 de 2012 expedido por la Comisión Nacional del Servicio Civil, el Decreto No. 2539 de 2005.
- Se realizó el diligenciamiento y la presentación dentro del término legal del Informe Ejecutivo Anual del Sistema de Control Interno del HOSPITAL SUSANA LOPEZ DE VALENCIA E.S.E., Vigencia 2016 al Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP.
- El HOSPITAL SUSANA LOPEZ DE VALENCIA E.S.E., elaboró y presentó dentro del término legal el Informe sobre Legalidad del Software Vigencia 2016, a la Dirección Nacional de Derechos de Autor, de conformidad con la Circular No. 017 de la Unidad Administrativa Especial de la Dirección Nacional de Derechos de Autor.
- Los informes a los entes de control se presentaron de manera oportuna y de acuerdo a los requerimientos de ley.

## AUDITORIAS

### AVANCES

- La Oficina de Control Interno ha desarrollado Auditoria a Pólizas de Seguros y Auditoría al Subproceso de Cartera.

## PLANES DE MEJORAMIENTO

### AVANCES

- Durante la vigencia 2016 se presentaron los avances Semestrales de los Planes Mejoramiento en el formato F21A (Seguimiento a Planes de Mejoramiento), los cuales fueron enviados a la Contraloría Departamental del Cauca, producto de la Auditoria Gubernamental Modalidad Regular Vigencias 2014 y 2015.

## EJE TRANSVERSAL INFORMACION Y COMUNICACION

### Información y Comunicación

### DIFICULTADES

- Con relación a las Tablas de Retención Documental, deben ser actualizadas y aprobadas, de conformidad con el Acuerdo No. 004 del 15 de marzo de 2013 y la Circular Externa 003 del 27 de febrero de 2016, proferidas por el Archivo General de la Nación.

### AVANCES

- El HOSPITAL SUSANA LOPEZ DE VALENCIA E.S.E., cuenta con canales de comunicación tales como: Pagina web, intranet, carteleras, boletines institucionales, campañas institucionales, manual de imagen corporativa, oficina de atención al usuario.
- El HOSPITAL SUSANA LOPEZ DE VALENCIA E.S.E., cuenta con mecanismos e instrumentos para la recepción, registro y atención de las peticiones, quejas, reclamaciones o recursos de los usuarios, comunidad urbana y rural.
- Se ha adelantado durante el primer trimestre de 2017, el proceso de cargue masivo al Sistema Único de Información de Tramites SUIT, dando cumplimiento a los lineamientos legales.

- El 27 de abril de 2016 se realizó la Rendición de Cuenta vigencia 2016, en la cual se convocó: Gobernador, Secretarios de Despacho, Concejales, Liga de usuarios, Asamblea Departamental, Entes de control, Policía Nacional, Personería, Veedurías y Comunidad en general; todo esto da cuenta de una gestión transparente y pública.

## ESTADO GENERAL DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO

El Sistema de Control Interno MECI 1000:2014 se encuentra adoptado mediante Acuerdo No. 023 del 28 de marzo de 2017. Se están realizando los ajustes (fase de ejecución y seguimiento), de acuerdo a lo establecido en el Decreto 943 de 2014.

Por lo cual, me permito concluir que el Sistema de Control Interno del HOSPITAL SUSANA LOPEZ DE VALENCIA 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, no obstante requiere de mejoras en algunos aspectos.

## RECOMENDACIONES

- Se deben actualizar las tablas de retención documental, de conformidad con los lineamientos del Acuerdo No. 004 del 15 de marzo de 2013 y la Circular Externa No. 003 del 27 de febrero de 2015 proferidas por el Archivo General de la Nación.
- Elaborar y aprobar mediante acto administrativo el Plan Institucional de Capacitación para la vigencia 2017, de conformidad con la ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y el Decreto 1083 de 2015.
- Los evaluadores y evaluados deben fijar los compromisos laborales y competencias comportamentales para la vigencia 2017, los cuales debían presentarse a más tardar el 28 de febrero del presente año.
- Elaborar y aprobar mediante acto administrativo el Plan Anual de Bienestar, Incentivos y Estímulos Vigencia 2016, enmarcado en la Ley 909 de 2004 y reglamentado en el Decreto Ley No.1567 de 1998 y Decreto No.1227 de 2005.
- Seguir con la actualización del mapa de riesgos por procesos y mantener un seguimiento permanente sobre ellos, ya que suelen ocurrir eventos que generan nuevos riesgos o materializan otros que en algún momento no fueron considerados.



- Para la vigencia 2017 se debe elaborar con carácter urgente el Plan de Prevención, preparación y respuesta ante emergencias, de conformidad con el artículo 25 del Decreto No. 1443 de 2014.
- Seguir desarrollando los programas enfocados a la promoción de la Salud y la Prevención de la enfermedad, con el fin de prevenir la aparición de algunas enfermedades que afectan el Bienestar y la Salud de los funcionarios.
- Se deben adelantar las acciones necesarias a fin de llevar a cabo la medición del Clima laboral.
- Mejorar la estructura de datos del Sistema de Información de manera que facilite la conciliación de contabilidad, con cartera, facturación y auditoría de cuentas.
- Actualizar permanentemente la página web de la entidad de conformidad con la Ley 962 de 2005, artículo 1, numeral 4 y el Decreto 1151 de 2008, artículos 4-5.
- Seguir con la actualización del manual de procesos y procedimientos con el apoyo de todos los Servidores Públicos de la Administración Municipal, para ser utilizado como herramienta de consulta.
- La Entidad de salud debe continuar apoyando el manteniendo y fortalecimiento del Sistema de Control Interno a través de sus áreas y dependencias funcionales a fin de alcanzar un alto grado de madurez del mismo, en la apropiación del Autocontrol y Control Jerárquico, como importantes elementos que generan valor agregado a la gestión.
- Actualizar con carácter urgente los Procedimientos Administrativos (Contabilidad, Costos, Presupuesto, Sistemas, Mantenimiento, Jurídica, Talento Humano, Cartera, Facturación, Referencia, Contrareferencia, Auditoría, Salud Ocupacional), para que sirvan de herramienta de consulta y guía en las actividades diarias.
- Continuar con el análisis y seguimiento a la cartera de la entidad pública, con el fin de definir estrategias y tomar decisiones.



**GUILLERMO MOSQUERA ZAMBRANO**  
Jefe de Control Interno

HOSPITAL SUSANA LÓPEZ DE VALENCIA E.S.E. CALLE 15 N° 17 A – 196 LA LADERA, TEL: 8211721 – 8309700  
TELEFAX: 8381151 PÁGINA: [WWW.HOSUSANA.GOV.CO](http://WWW.HOSUSANA.GOV.CO) POPAYÁN, CAUCA – COLOMBIA