

**INFORME PORMENORIZADO DEL ESTADO DEL CONTROL INTERNO - LEY 1474 DE 2011 EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO POPAYAN E.S.E.**

Jefe de Control Interno,  
o quien haga sus veces:

**AUGUSTO ORTEGA AGUIRRE**

Período evaluado: MAYO-AGOSTO DE 2012

Fecha de elaboración: 31 de agosto de 2012.

**Subsistema de Control Estratégico**

**Dificultades**

En el informe anterior se dijo que **El componente AMBIENTE DE CONTROL** fue calificado con un porcentaje de 97.08%, hoy está calificado con un 81.6% las razones de este retroceso las sustento así:

En primer lugar por que el elemento Desarrollo del Talento Humano, bajó de 91.25% a 44.8%, pues dentro del programa de bienestar social de la ESE POPAYAN, no se hizo la medición del clima laboral, no se hizo capacitación y por ende las evaluaciones. No se ha realizado o aplicado un formato de evaluación de desempeño ni el seguimiento correspondiente, como tampoco planes de mejoramiento con relación a las evaluaciones de desempeño.

**OBSERVACIONES:** La OCCI verificó que a 31 DE AGOSTO DE 2012, no se han realizado ninguna de éstas actividades, motivo por el cual se recomienda su ejecución en el término de la distancia. No obstante la OCCI pudo constatar que las responsables del proceso de TALENTO HUMANO, han venido avanzando en la construcción de estos elementos de control.

**Con relación al Componente Direccionamiento estratégico**, en el informe anterior tenía una calificación de 98.89% y hoy aparece calificada con 95%, toda vez que no se ha cumplido con una verdadera planeación que comporte la elaboración del Plan De Desarrollo Institucional 2011, Los Planes Operativos Anuales, Plan de Seguridad Integral Hospitalaria, Plan Estratégico de Mercado que incluya el posicionamiento de LA ESE, el Plan anual de compras, y El Plan cuatrienal.

La ESE proyecta sus actividades y derroteros con base en un plan de Gestión supervisado (evaluación de desempeño) por la Secretaria de Salud Departamental, pero debe tener su propia Planeación como lo presupuesta el Acuerdo de Junta Directiva No. 001 de 2007, esta Planeación permitirá a la Gerencia tener una herramienta de seguimiento y control a los derroteros mensuales que se fijen por cada Punto de Atención para el cumplimiento de las Metas en una vigencia determinada.

**OBSERVACIONES:** La OCCI verificó que a 31 DE AGOSTO DE 2012, no se había realizado ninguna de éstas actividades, inclusive la PLANEACION 2012, motivo por el cual se recomienda la contratación de un profesional que lidere el proceso de PLANEACION en la ESE, como lo venía haciendo el ingeniero CARLOS RODRIGO CAJAS.

## Avances

Presentó a 31 de diciembre de 2011, un avance muy importante pues alcanzó un 93.62%.

## Subsistema de Control de Gestión

### Dificultades

**Debo precisar que con relación al componente ACTIVIDADES DE CONTROL,** se bajó de 99.4% a 94% en virtud a que los INDICADORES de la ESE POPAYAN, no se han evaluado para ajustarlos o construir unos nuevos buscando mejorar su aplicación. Esta fue la razón por la cual el elemento de control INDICADORES, bajó de 97% a 70% en la calificación otorgada por el DAFP.

**OBSERVACIONES:** Se requiere con urgencia la revisión de los indicadores para los ajustes correspondientes, pues esta tarea al 31 de AGOSTO/12, no se ha realizado.

**El componente INFORMACION:** Con relación a este componente debo puntualizar que bajó de 98.89% a 93.33%, toda vez que las tablas de retención documental no han sido aprobadas por el comité de archivo de la Gobernación, razón por la cual no se puede afirmar que estas han sido actualizadas de acuerdo a la ley 594/2000. Esta fue la razón para que el porcentaje del elemento información secundaria bajara de 96.67% a 80%.

**OBSERVACIONES:** Se requiere con urgencia la contratación de un profesional con el apoyo del SENA, para que continúe con el proceso de implementación de la ley de archivística, al interior de la EMPRESA, pues a 31 de AGOSTO/12, se evidenció que el proceso está paralizado. Se requiere con urgencia la re inducción al personal para que cada dependencia, comience a archivar atendiendo los lineamientos de la citada norma. Adicionalmente se debe ubicar el sitio donde funcione el archivo central y reubicar allí la ventanilla única.

**El componente COMUNICACION PÚBLICA:** Con relación a este componente se evidencia que bajó de 100% a 82.47%, toda vez que la ESE POPAYAN, no cuenta con unos mecanismos de seguimiento y evaluación a los canales de comunicación internos. Razón por la cual se bajó la calificación del elemento de control Comunicación Organizacional, de 100% a 66.4%.

El elemento Comunicación Informativa, se bajó de 100% a 81% ya que la Empresa no ha subido a la web los formularios oficiales para el acceso a los servicios por parte de los usuarios.

**OBSERVACIONES:** La OCCI verificó que a 31 DE AGOSTO DE 2012, no se ha realizado ninguna de éstas actividades, motivo por el cual se recomienda su ejecución en el término de la distancia. Con relación al seguimiento y evaluación que se debe realizar a los canales de comunicación internos de la ESE, la OCCI recomienda que esta actividad se puede adelantar con un pasante egresado de una Universidad del programa Comunicación Social, para que realice el programa institucional de comunicaciones internas y externas de la ESE POPAYAN.

#### Avances

Presenta un avance muy importante pues alcanzó un porcentaje de 99.42%.

#### Subsistema de Control de Evaluación

#### Dificultades

**El Componente PLANES DE MEJORAMIENTO:** Con relación a este componente se evidencia que bajó de 100% a 80%, toda vez que la empresa ESE POPAYAN, apenas tiene en proceso la implementación de los planes de mejoramiento individual, los cuales van ligados a la evaluación del desempeño; elemento éste por el cual ha insistido la OCCI, para su efectiva aplicación.

**OBSERVACIONES:** La OCCI verificó que a 31 DE AGOSTO DE 2012, no se ha implementado el formato de EVALUACION DE DESEMPEÑO, requisito sine qua non, para que sobre dicha evaluación se construyan los PLANES DE MEJORAMIENTO INDIVIDUAL. Por este motivo la OCCI recomienda su ejecución en el término de la distancia.

#### Avances

Presenta un avance importante del 91.43%.

#### Estado general del Sistema de Control Interno

En términos generales, el puntaje de calificación de avance (91.97%), dado por el DAFP, es bueno, si se tiene en cuenta que este proceso de implementación del MECI, arrancó en el mes de abril de 2009. Obsérvese que el puntaje de cada subsistema está por encima del 90%.

#### Recomendaciones

Reitero que la EMPRESA, debe dedicarle especial atención al subsistema CONTROL DE GESTION, no solo para mejorar su desempeño y rendimiento Institucional, sino para mantener el puntaje y no permitir el declive tanto de los componentes como de los elementos de control; de manera especialísima los INDICADORES, INFORMACION SECUNDARIA y COMUNICACIÓN INFORMATIVA.

La EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO ESE POPAYAN, para mejorar el puntaje de avance de implementación del MECI 1000:2005, en el tema de CONTROL ESTRATEGICO, debe preocuparse, por llevar a cabo su propia PLANEACION, y establecer estrategias, que permitan posicionarla mejor en el mercado de los servicios de salud. De igual manera para fijarse sus propios derroteros, ya sea en forma mensual, semestral o anual, y poder hacer un seguimiento y control a cada proceso y por puntos de atención, haciendo uso de los índices (INDICADORES) de medición de la productividad que le proporciona la propuesta de creación de la ESE.

Por último, en lo que tiene que ver con el Subsistema de CONTROL DE EVALUACION, es evidente que la ADMINISTRACION (Talento Humano) debe tomar acciones relacionadas en esta oportunidad con los

Planes de mejoramiento individual, pues en lugar de tener un avance, se presentó un retroceso a Diciembre 31/11. Por eso es menester que se realicen la EVALUACION DE DESEMPEÑO y la MEDICION DE CLIMA LABORAL. Precisamente de la evaluación de desempeño se derivan los planes de mejoramiento individual.

---

**AUGUSTO ORTEGA AGUIRRE**  
**OFICINA DE CONTROL INTERNO ESE POPAYAN**  
**Original Firmado**