

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: SEPTIEMBRE-DICIEMBRE DE 2012

Fecha de elaboración: 18 de ENERO de 2013.

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 sustentó 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 Individual como resultado de las evaluaciones de desempeño.

OBSERVACIONES: La OCCI verificó con TALENTO HUMANO y a 31 DE DICIEMBRE DE 2012, de éstas actividades solo se realizó el formato de MEDICIÓN DEL CLIMA LABORAL, se envió a los puntos y a la fecha de este informe aún faltaba por entregarlo el punto de atención TOTORO. Esto significa que las encuestas no fueron tabuladas y por ende no se tiene una medición que de fondo es lo que se exige con este elemento de control.

Por este motivo la OCCI reitera que su ejecución se lleve a cabo en el término de la distancia; pues se pasó toda la vigencia del 2012 y estos elementos no se construyeron en su totalidad y tampoco se implementaron.

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 fijan por cada Punto de Atención para el cumplimiento de las Metas en una vigencia determinada.

OBSERVACIONES: La OCCI verificó que a 31 DE DICIEMBRE DE 2012, ya se había documentado el PLAN DE DESARROLLO, como un bosquejo inicial el cual se envió en la presente vigencia a los coordinadores de punto y a otros dueños de proceso; para sus comentarios y aportes, con el fin de ajustarlo y someterlo a consideración y aprobación de la Honorable Junta Directiva de la Empresa. También existe un interés por parte de la Gerencia por crear el GRUPO DE PLANEACIÓN al interior de la ESE POPAYAN. No obstante CONTROL INTERNO recomienda e insiste en la necesidad de que el proceso de PLANEACION inicie sus actividades a partir del mes de enero de esta vigencia 2013, con el fin de facilitar una articulación funcional entre los diferentes procesos de la ESE POPAYAN, como lo venía haciendo el ingeniero CARLOS RODRIGO CAJAS.

Igualmente, considero que es menester que los demás temas que hacen parte de la PLANEACION, se lleven a cabo en el término de la distancia, habida cuenta que son de vital importancia para un óptimo funcionamiento de la Empresa.

Control Interno verificó que la Gerencia de la Empresa creó el grupo de CALIDAD y este viene trabajando bajo los postulados del decreto 1011 de 2006 y de la resolución 1043 también del 2006. Dicho grupo ya hizo la presentación del Diagnostico. La OCCI está a la espera, de que el grupo en mención entregue copia del PLAN DE TRABAJO para el respectivo seguimiento y control.

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 por parte de PLANEACION y del GRUPO DE CALIDAD para los ajustes correspondientes, pues esta tarea al 31 de DICIEMBRE/12, no se ha realizado. No obstante debo reconocer que se vienen aplicando y haciendo seguimiento a los que presupuesta la resolución 710 del 30 de marzo de 2012, expedida por el MINISTERIO DE SALUD Y LA PROTECCIÓN SOCIAL. Adicionalmente se han aplicado para el grupo funcional administrativo los indicadores financieros por parte del asesor del área administrativa en sus diferentes informes.

La OCCI verificó que el grupo de calidad abordó en el mes de enero de la presente vigencia (2013) la revisión de los indicadores y actualmente está trabajando en una matriz que aglutina un sinnúmero de indicadores entre ellos en forma genérica resalto los siguientes: Accesibilidad, oportunidad, calidad técnica, Gerencia del riesgo, satisfacción, seguimiento a riesgos, producción y vigilancia entre otros. Control interno ha recomendado a grupo de calidad, una selección de los indicadores que sean más representativos y funcionales para nuestra Empresa, ya que algunos de ellos no son del uso normal de las operaciones que en materia de servicios de salud realiza la ESE.

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 preferiblemente egresado del SENA, para que continúe con el proceso de implementación de la ley de archivística, al interior de la EMPRESA, pues a 31 de DICIEMBRE/12, se evidenció que el proceso seguía 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.

La Administración de la Empresa debe estudiar y aplicar el decreto 2578 de diciembre 13 de 2012, con el fin de conformar el comité interno de archivo acorde con lo establecido en los artículos 15 y 16 y darle de esta manera celeridad al proceso de aprobación de las tablas de retención documental y las tablas de valoración documental, con el fin de que las diferentes dependencias de la Empresa le den aplicación a las mismas.

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 DICIEMBRE 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 DICIEMBRE DE 2012, ya se había documentado e implementado de manera parcial 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 total ejecución en el término de la distancia; bajo el entendido que las evaluaciones se deben tabular y con base en ellas construir los planes de mejoramiento individual.

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, según la calificación expedida por el DAFP, 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.

En lo que tiene que ver con el PLAN ANUAL DE BIENESTAR SOCIAL, la OCCI recomienda que el PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION 2013 –PIC-, se realice con base en la necesidades del personal en materia de capacitación para mejorar su desempeño en la EMPRESA y se ejecute tal y como se conciba desde su construcción inicial, para que no sea objeto de modificaciones sobre la marcha.

AUGUSTO ORTEGA AGUIRRE
OFICINA DE CONTROL INTERNO ESE POPAYAN
Original Firmado