

INFORME EJECUTIVO
ESTADO DE CONTROL INTERNO DE LA E.S.E HOSPITAL
SAN CARLOS DE AIPE - (LEY 1474 DE 2011 Y Decreto
1499 de 2017)

PERIODO EVALUADO – AÑO 2020

RESPONSABLE: CLARA ANTONIA VALENCIA
Gerente

SERAFIN GARCIA
Contratista de Apoyo a la Gestión del Control interno

Fecha de Elaboración: febrero 19 de 2021

1. INTRODUCCION

A través del Decreto 1499 de 2017 de Septiembre de 2017, el gobierno nacional creó el sistema de Gestión, de que trata el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015, que integra los Sistemas de Desarrollo Administrativo y de Gestión de la Calidad, es el conjunto de entidades y organismos del Estado, políticas, normas, recursos e información cuyo objeto es dirigir la gestión pública al mejor desempeño institucional y a la consecución de resultados para la satisfacción de las necesidades y el goce efectivo de los derechos de los ciudadanos en el marco de la legalidad y la integridad.

Según lo dispuesto en el artículo 2.2.22.1.2 de este Decreto, la Dirección y coordinación del sistema de gestión está en cabeza del representante legal de la entidad con el apoyo de las diferentes instancias que se deben adoptar y con el grupo de líderes de la entidad,

El decreto en su título 23, indica que se articulan los sistemas de gestión con el sistema de control interno de que trata la Ley 87 de 1993, y la Ley 489 de 1998, y define los criterios de la articulación. En los artículos siguientes a este título.

En estos términos, el Control Interno se constituye en un instrumento transversal a la gestión y desempeño de las entidades, y se implementa a través del Modelo Estándar de Control Interno - MECI.

Al articularse el Modelo Integral de Gestión y Planeación con los sistemas de Gestión de Control Interno y Calidad, continúa la exigencia del artículo 9 de la Ley 1474 de 2011, se fijó una exigencia imprescindible sobre el reporte pormenorizado de Control Interno (CI), el cual debe realizar por parte del Jefe de Control Interno, o quien haga sus veces, sobre el estado del Control Interno: "El jefe de la Unidad de la Oficina de Control Interno, o quien haga sus veces, deberá publicar en la página web de la entidad, un informe pormenorizado del estado del control interno de dicha entidad, so pena de incurrir en falta disciplinaria grave".

Así las cosas, en cumplimiento de lo expuesto anteriormente, se presenta informe correspondiente al período comprendido Julio 2020 enero 2021, con el fin de poner a consideración pública, el estado actual del control interno que se lleva en la E. S. E Hospital San Carlos de Aipe Huila.

CONTENIDO

1.	INTRODUCCION	2
2.	GENERALIDADES DE LA ENTIDAD	4
2.2	2.1 Aspectos Institucionales	4
	2.1.1 Limites	4
	2.1.2 Clima.....	4
	2.1.3 Extensión.....	5
	2.1.4 Población.....	5
2.3	2.2 Identificación General de la ESE.....	7
2.4	2.6 Plataforma Estratégica	7
	2.6.2 Visión.....	7
	2.6.3 Principios Corporativos	8
	2.4.1.1 Valores Corporativos.....	9
3.	MARCO NORMATIVO.....	10
4.	METODOLOGIA.....	11
5.	INFORME DE CONTROL INTERNO 2020.....	14
5.1	Módulo de Planeación y Gestión.....	14
	5.1.1 Gestión del Talento Humano.....	14
	5.1.2 Gestión del Direccionamiento Estratégico.....	15
	5.1.3 Gestión del Riesgo.....	16
5.2	Módulo de Evaluación y Seguimiento.....	16
	5.2.1 Autoevaluación Institucional.....	16
	5.2.2 Auditoria Interna:.....	17
	5.2.1.1 Planes de Mejoramiento:.....	20
	5.2.3 Mecanismos de Comunicación.....	22
	5.2.4 Mecanismos de Información.....	23
6.	MATRIZ DOFA.....	24
7.	HALLAZGOS RELEVANTES.....	27
8.	ACCIONES DE MEJORAMIENTO.....	27
9.	CONCEPTO DE APLICACION DE LAS NORMAS DE AUSTERIDAD DEL GASTOS EN LA E.S.E MUNICIPAL DE AIBE - HUILA.....	30
10.	CONCPETO DE LA OFICINA DE CONTROL INTERNO	30

2. GENERALIDADES DE LA ENTIDAD

2.2 2.1 Aspectos Institucionales.

Aipe - Huila, es un municipio de gran importancia para el desarrollo integral de la región norte, fue y ha sido uno de los principales productores de petróleo en el Huila, está localizado a la margen izquierda del río Magdalena y ubicado al noroccidente del Departamento del Huila, inmerso sobre el Valle del Magdalena.

Su estratégica ubicación le imprime un carácter de escenario paisajístico invariable, que lo convierte en un atractivo lugar, el cual hace parte del sistema departamental de ciudades, donde cumple las funciones que le corresponden como centro local de la subregión norte del Huila integrada por Íquira, Yaguará, Hobo, Campoalegre, Teruel, Santa María, Palermo, Neiva, Aipe, Villavieja, Tello, Baraya y Colombia.

2.1.1 Límites

NORTE	Departamento del Tolima, (Municipio de Natagaima y Ataco)
SUR	Municipio de Villavieja
ORIENTE	Municipios de Villavieja y Tello Huila
OCCIDENTE	Departamento del Tolima, (Municipio de Planadas)

2.1.2 Clima.

Aipe se ubica dentro de un piso térmico de clima cálido muy seco, con temperatura media anual de 26°C; presenta una precipitación anual promedio de 1.300 mm, caracterizada por dos periodos de lluvias entre los meses de marzo – mayo y octubre – diciembre y dos periodos secos o de menos lluvias en los meses de enero – febrero y junio – septiembre. Con las características anteriores se determina que la cabecera municipal se encuentra dentro de la zona de vida de Bosque muy seco Tropical (Bms – T)

Rangos Altitudinales

EL Municipio se ubica latitudinalmente Entre 350 y 1600 metros de altura sobre el nivel del mar.

2.1.3 Extensión.

Cuenta con una extensión geográfica de 801.4 Kilómetros cuadrados, que equivalen al 3.8% del territorio Departamental.

2.1.4 Población.

2.1.4.1 Información poblacional según el DANE.

Aipe - Huila, es un Municipio, que según el Departamento Administrativo Nacional de Estadísticas (DANE) Para el año 2020 se contó con un total de población de 16.546 habitantes de los cuales 8.206. son Hombres y 8.340 son Mujeres, según el censo de 2018:

De ellos aproximadamente cerca de un 49.60% son Mujeres, que equivale a mientras el restante 50.40% son hombres.

2.1.4.2 Información poblacional según el SISBEN

De acuerdo con la información suministrada por el SISBEN reportada a terridata, el total de habitantes de Aipe Huila es de 18.604 personas

El total de la población asegurada a algún régimen de seguridad social en salud es: 14.458 afiliados, que equivale a una cobertura total del 87.02%

2.1.4.3 Estado del Aseguramiento

De acuerdo con la información reportada a terridata, el estado del aseguramiento cuenta con una cobertura del 87.02%.

- Por Aseguramiento al Régimen Subsidiado el 78.54% equivalente a 11.261 Afiliados.
- Por Aseguramiento al régimen contributivo el 20.55%, equivalente a 3.060 afiliados.
- Y Por Régimen Exceptuado solo el 0.90% que equivale a 137 afiliados.

Población clasificada Por Situación Económica

Huila	Aipe			Valores múltiples					
?	Nacional			Departamento Huila			Municipio Aipe		
	diciembre 2018	diciembre 2019	diciembre 2020	diciembre 2018	diciembre 2019	diciembre 2020	diciembre 2018	diciembre 2019	diciembre 2020
Sisbén 1	27.140.038	27.867.556	26.603.855	788.222	809.725	725.747	15.630	15.787	13.987
Sisbén 2	2.787.974	2.920.321	3.633.125	83.349	84.134	127.897	1.415	1.380	2.471
PPNA	525.698	312.696	0	9.403	4.024	0	166	88	0
Contributivo	22.378.384	22.909.679	23.362.083	317.872	325.599	336.009	2.569	2.957	3.060
Subsidiado	22.658.108	22.808.930	24.026.912	762.852	763.349	784.749	11.562	11.300	11.261
Excepción & Especiales	2.138.117	2.244.341	2.195.331	25.078	24.090	24.147	137	130	137
Afiliados	47.174.609	47.962.950	49.584.326	1.105.802	1.113.038	1.144.905	14.268	14.387	14.458
Población DANE	49.834.240	50.374.478	50.709.385	1.197.081	1.211.163	1.127.268	28.418	29.177	16.615
Cobertura	94,66%	95,21%	97,78%	92,37%	91,90%	100,00%	50,21%	49,31%	87,02%

Por EPS

Departamento: Huila, Municipio: Aipe

Nombre Entidad	Régimen			Total Afiliados
	Contributivo	Subsidiado	Excepción & Especiales	
Comfamiliar Huila	980 (32,03%)	10.647 (94,55%)		11.627 (80,42%)
Nueva Eps	1.363 (44,54%)	320 (2,84%)		1.683 (11,64%)
Medimas	712 (23,27%)	294 (2,61%)		1.006 (6,96%)
Régimen de Excepción			137 (100,00%)	137 (0,95%)
E.P.S. Sanitas	4 (0,13%)			4 (0,03%)
Eps Sura	1 (0,03%)			1 (0,01%)

2.3 2.2 Identificación General de la ESE.

PRESTADORES	SEDES	SERVICIOS	CAPACIDAD	MEDIDAS DE SEGURIDAD	SANCIONES
Nit:NI Cédula ciudadanía:CC <input type="text" value="NI"/> <input type="text" value="891180238"/> - <input type="text" value="1"/> Cédula extranjería:CE Naturaleza Jurídica <input type="text" value="Pública"/>					
DATOS GENERALES DEL PRESTADOR					
Departamento <input type="text" value="Huila"/> Municipio <input type="text" value="AIPE"/>					
Código de Prestador <input type="text" value="4101600376"/> - <input type="text" value="01"/>					
Nombre del Prestador <input type="text" value="ESE HOSPITAL SAN CARLOS"/>					
Clase de Prestador <input type="text" value="Instituciones - IPS"/> Empresa Social del Estado <input type="text" value="SI"/>					
Dirección <input type="text" value="Avenida Nuevo Milenio No. 12A-13"/>					
Teléfono(s) <input type="text" value="098 8389027"/>					
Fax <input type="text" value="8389162"/>					
Correo Electrónico <input type="text" value="esehospitalsancarlos@yahoo.es"/>					
Razón Social <input type="text" value="E.S.E. HOSPITAL SAN CARLOS DE AIPE"/>					
Representante Legal <input type="text" value="CLARA ANTONIA VALENCIA"/>					
Nivel Atención Prestador <input type="text" value="1"/> Carácter Territorial <input type="text" value="MUNICIPAL"/>					
Fecha de Inscripción <input type="text" value="20030411"/> Fecha de Vencimiento <input type="text" value="20210831"/>					

La ESE Hospital San Carlos de Aipe - Huila, es una entidad de naturaleza pública, descentralizada con autonomía administrativa, Presupuestal y Contable, Creada mediante Decreto 100 de octubre 22 de 1996, organizada bajo tres áreas.

- 1- Dirección
- 2- Área de Atención al Usuario, y
- 3- Logística

2.4 2.6 Plataforma Estratégica

La E. S. E Hospital San Carlos de Aipe - Huila, ha diseñado su plataforma estratégica a partir de la proyección de los servicios de salud con calidad, cobertura y oportunidad.

2.6.1 Misión.

Prestar servicios de salud de baja complejidad eficientes y efectivos, basados en el acompañamiento para la prevención de enfermedades y la promoción de la de la salud contribuyendo al mejoramiento de la calidad de vida de los usuarios

2.6.2 Visión.

La E.S.E Hospital San Carlos de Aipe Huila, será en 2024, una institución prestadora de servicios de salud auto sostenible, económica y financieramente con personal humanizado capacitado, competitivo y comprometido, garantizando la satisfacción de sus usuarios y optima gestión administrativa

2.6.3 Principios Corporativos

- **Mejoramiento continuo:** Análisis de la satisfacción en los usuarios, la forma más efectiva de mejora la calidad en el servicio y la eficiencia en la institución.
- **Eficiencia:** Hará parte de nuestro desarrollo empresarial, como Empresa Social del Estado, la prestación de servicios teniendo como base, la optimización y oportunidad garantizando la máxima calidad a los usuarios.
- **Universalidad:** Atenderemos a todos los usuarios que requieran de nuestros servicios, de acuerdo a nuestra capacidad Técnico científica, sin distinción de raza, credo, costumbres u otras características culturales o étnica presente en el medio socio cultural y económico.
- **Participación Social:** Los clientes internos y externos, contribuirán en alto grado a la consecución de nuestros objetivos, buscando implementar estrategias y mecanismos para que mancomunadamente logremos el bienestar de las personas y el mejoramiento de la calidad en los servicios de salud que garantizamos.
- **Igualdad:** El acceso a los servicios de salud de la E.S.E SAN CARLOS DE AIBE HUILA, se garantizarán sin discriminación respetando las razones de cultura, sexo, raza, origen nacional, orientación sexual, religión, edad o capacidad económica.
- **Prevalencia de Derechos:** Estaremos prestos a garantizar los derechos de nuestros usuarios, dando prioridad al cuidado, protección y asistencia a las mujeres en estado de embarazo, niños, niñas, adolescentes, adulto mayor, y población vulnerable víctima de la violencia.
- **Enfoque Diferencial:** Reconoceremos las poblaciones con características particulares en razón de su edad, género, raza, etnia, condición de discapacidad y víctimas de la violencia.
- **Calidad:** Los servicios de salud que prestaremos a nuestros usuarios serán de acuerdo con la evidencia científica, provistos de forma integral, segura y oportuna, mediante una atención humanizada y con sentido de pertinencia.
- **Sostenibilidad:** Las prestaciones de servicios de salud se garantizaran de acuerdo a la contratación con las diferentes EPS que operan en la jurisdicción Municipal, o que tiene injerencia en dicha jurisdicción, y los convenios y contratos interadministrativos que se suscriban con entidades territoriales de carácter central y descentralizado del orden Municipal, Departamental y Nacional.
- **Transparencia:** Las políticas y condiciones de prestación de los servicios de salud en la E.S.E San Carlos de Aipe Huila serán públicas, claras y visibles ajustadas a la normatividad vigente que rige para estas empresas sociales del estado en materia de contratación, calidad y gestión pública.

- **Complementariedad y Concurrencia:** Se propiciará a los usuarios, la posibilidad de acceder mediante el sistema de referencia y contra referencia a los distintos niveles de atención, garantizando así la complementariedad de las acciones y recursos en el logro de los fines del Sistema General de Seguridad Social en Salud.
- **Intersectorialidad:** La ESE, trabajara de manera conjunta y coordinada con los diferentes sectores y organizaciones que de manera directa o indirecta, en forma integrada y continua intervienen y afectan los determinantes y el estado de salud de la población.
- **Prevención:** Se garantizará un enfoque con énfasis en la promoción y fomento de la salud y prevención de la enfermedad, lo que permitirá la articulación de las acciones con todos los actores institucionales y comunitarios.
- **Continuidad:** La E.S.E SAN CARLOS DE AIPE HUILA, velara por la atención continua de los usuarios, en busca de garantizar la calidad de vida e integridad.
- **Corresponsabilidad:** Toda persona debe propender por su autocuidado, por el cuidado de la salud de su familia y de la comunidad, un ambiente sano, el uso racional y adecuado de los recursos el Sistema General de Seguridad Social en Salud y cumplir con los deberes de solidaridad participación y colaboración. Las instituciones públicas y privadas promoverán la apropiación y el cumplimiento de este principio.

2.4.1.1 Valores Corporativos

- **Compromiso:** Todo Servidor y Contratita Vinculado a la Entidad, debe reflejar en su trabajo el compromiso con la Institución y la comunidad para satisfacer las expectativas y necesidades de los usuarios y sus familias.
- **Respeto:** valorar los intereses y necesidades de otro individuo.
- **Transparencia:** Proceder con claridad, sin ambigüedad confianza, ajustando su conducta al derecho que tiene la sociedad de estar informada sobre la actividad de la administración y su gestión.
- **Solidaridad:** Se refleja en la ESE en el servicio y búsqueda del bien común, actuar a favor de otras personas desinteresadamente, con alegría, teniendo en cuenta la utilidad y la necesidad del aporte para los usuarios.
- **Honestidad:** Es el respeto a la verdad en relación con el mundo, los hechos y las personas; comportarse y expresarse con coherencia y sinceridad.
- **Amabilidad:** La amabilidad se relaciona con el respeto, la solidaridad, la tolerancia y la sociabilidad.

- **Equidad:** Dar a cada uno lo que le corresponde según sus necesidades, méritos, capacidades o atributos

3. MARCO NORMATIVO.

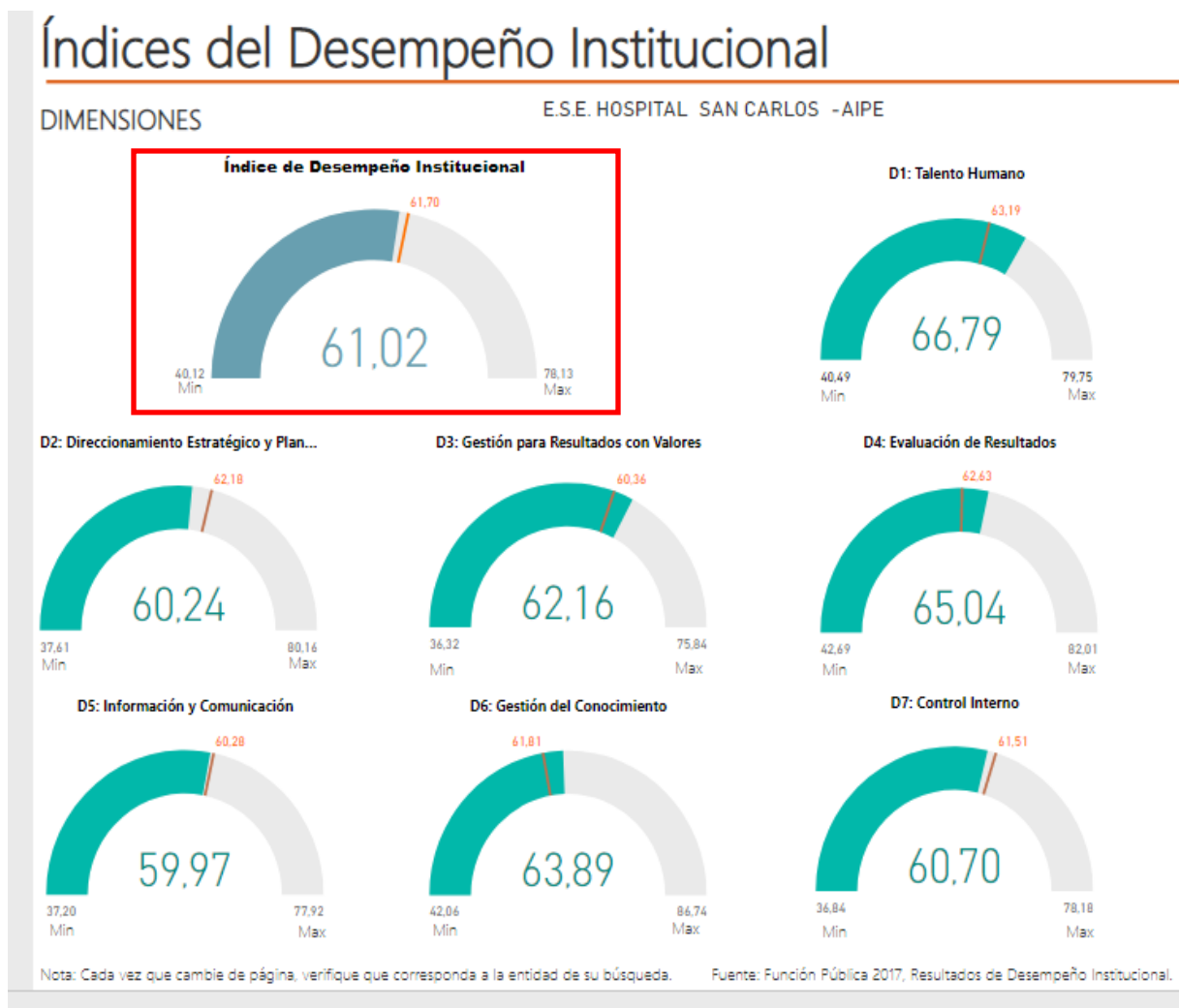
El Control Interno estatal, está fundamentado en:

- **La ley 87 de 1993**, que indica que todas las entidades del estado deben adoptar el sistema de control interno, la ha sido integrada al nuevo modelo integral de gestión y planeación “MIPG” establecido a través del Decreto 1499 de 2017, con el fin de buscar mayor eficacia e impacto del desarrollo de la gestión administrativa de la entidad, proporcionando la estructura básica para evaluar la estrategia, la gestión y los propios mecanismos de evaluación del proceso administrativo, promoviendo una estructura uniforme adaptable a las necesidades de cada entidad, a sus objetivos, estructura, tamaño, procesos y servicios que suministra.
- **Ley 1474 de 2011:** Por la cual se dictan normas orientadas a fortalecer los mecanismos de prevención, investigación y sanción actos de corrupción y la efectividad del control de la gestión pública.
- **Resolución 248 de 2007:** estableció la obligatoriedad de reportar a la Contaduría General de la Nación el informe de control interno contable a través del Sistema Consolidador de Hacienda e Información Pública -CHIP.
- **El Decreto 1499 de septiembre de 2017:** Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015. El Artículo 2.2.22.3.4 de este Decreto, “Ámbito de Aplicación”. Dispone: “El Modelo Integrado de Planeación y Gestión -MIPG se adoptará por los organismos y entidades de los órdenes nacional y territorial de la Rama Ejecutiva del Poder Público. En el caso de las entidades descentralizadas con capital público y privado, el Modelo aplicará en aquellas en que el Estado posea el 90% o más del capital social”.
- Decreto 1083 de mayo 26 de 2015, Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. Artículo 2.2.21.6.1 adopta mecanismos para la actualización del MECI:
- Decreto 648 de abril 19 de 2017, Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública. Artículos 1 y del 4 al 17.

4. METODOLOGIA

La metodología utilizada por la oficina de control interno en la evaluación del sistema de Control Interno y Gestión del MECI en la E.S.E Hospital San Carlos de Aipe Huila, es la prevista por la normatividad vigente determinada a través del Departamento Administrativo de la Funciona Publica, conforme a los lineamientos del nuevo modelo integrado de Planeación y Gestión “MIPG”.

Los resultados finales que serán tomados para determinar los avances en el proceso de gestión y planeación, son los resulten de la aplicación de las autoevaluaciones por dimensiones de MIPG, y de la aplicación de la encuesta del FURAG, a continuación, se refleja el siguiente resultado.

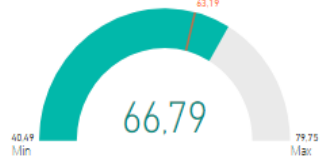


Índices del Desempeño Institucional (1 de 2)

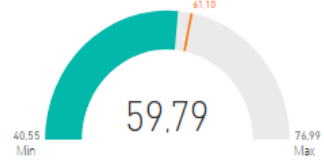
POLÍTICAS

E.S.E. HOSPITAL SAN CARLOS -AIPE

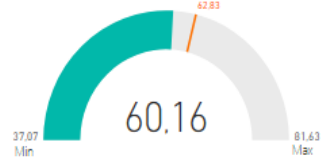
Talento Humano



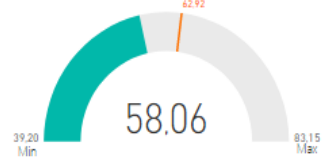
Integridad



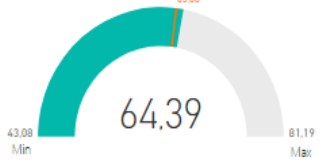
Planeación Institucional



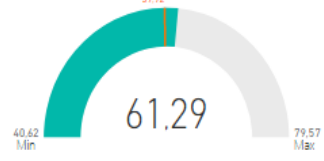
Fortalecimiento Organizacional y Simplificación de Procesos



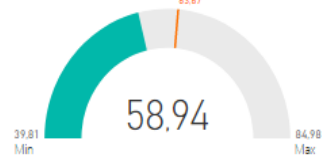
Racionalización de Trámites



Participación Ciudadana en la Gestión Pública



Servicio al Ciudadano



Nota: Cada vez que cambie de página, verifique que corresponda a la entidad de su búsqueda.

Fuente: Función Pública 2017, Resultados de Desempeño Institucional.

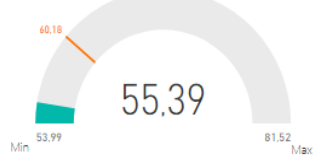
Políticas - Parte 1:

Índices del Desempeño Institucional (2 de 2)

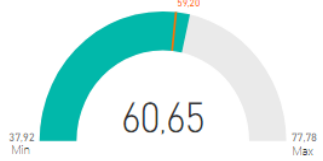
POLÍTICAS

E.S.E. HOSPITAL SAN CARLOS -AIPE

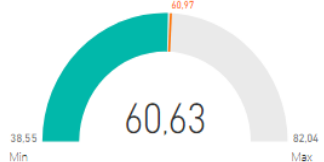
Seguridad Digital



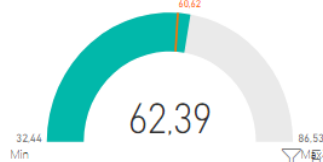
Gobierno Digital



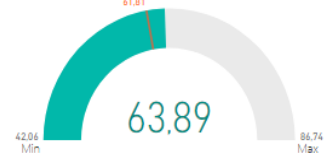
Transparencia, Acceso a la Información y Lucha Contra la Cor...



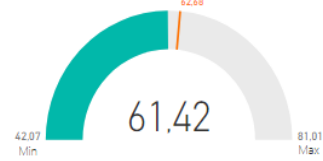
Gestión Documental



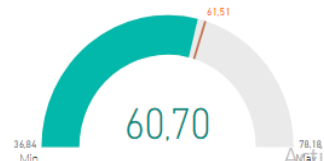
Gestión del Conocimiento



Seguimiento y Evaluación del Desempeño Institucional



Control Interno



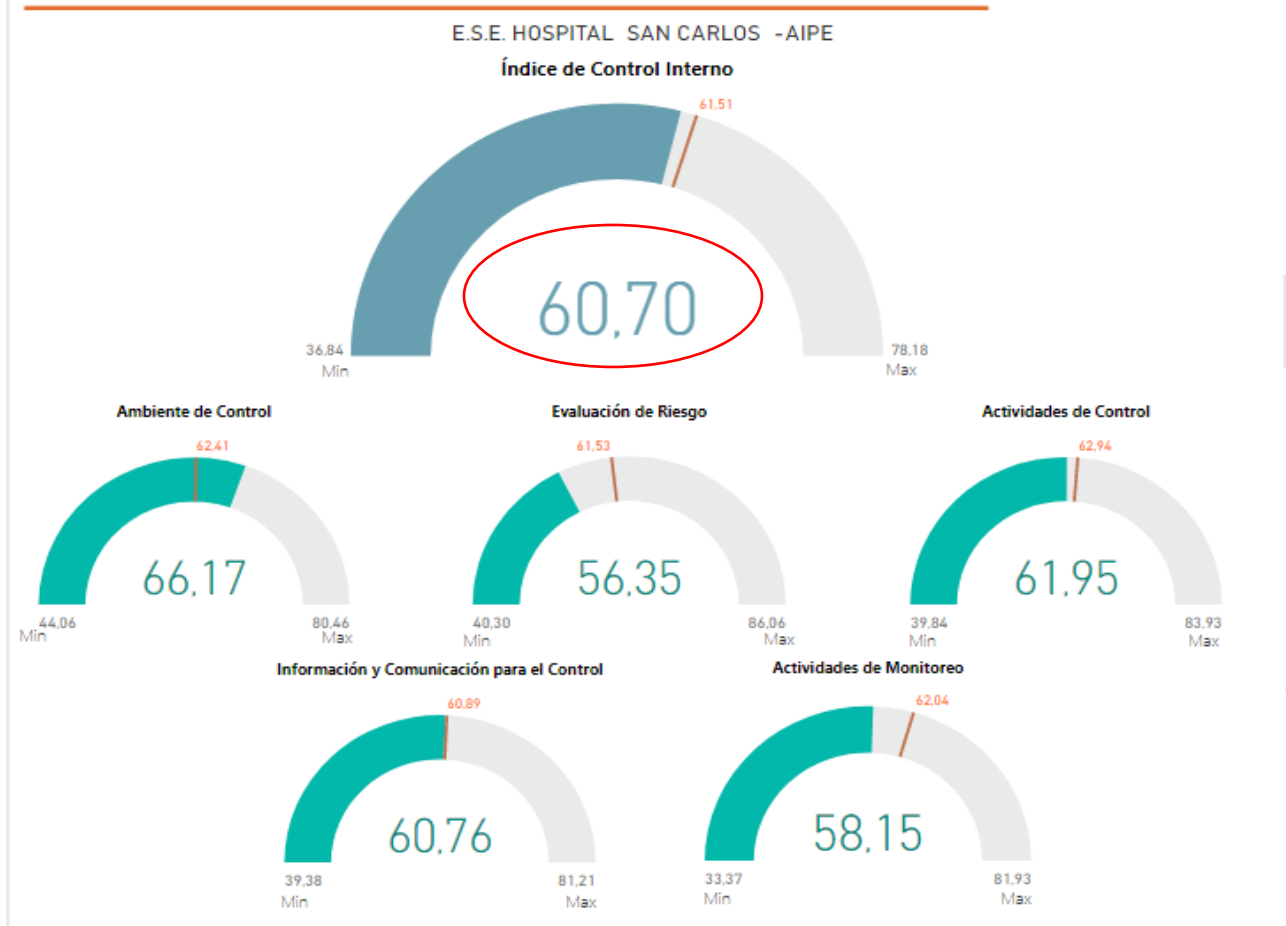
Nota: Cada vez que cambie de página, verifique que corresponda a la entidad de su búsqueda.

Fuente: Función Pública 2017, Resultados de Desempeño Institucional.

Políticas Parte 2

Resultado FURAG 2019 del informe de control interno.

Índices Control Interno



El Resultado de Evaluación según el reporte del FURAG 2019, se tiene un índice de desempeño que está en 62.40%, que están distribuido en cada una de sus dimensiones de la siguiente forma.

Índice de Desempeño Institucional	D1 Talento Humano	D2 Dirección Estratégico y Planeación	D3 Gestión para Resultados con Valores	D4 Evaluación de Resultados	D5 Información y Comunicación	D6 Gestión del Conocimiento	D7 Control Interno
62,4	75,1	62,6	59,5	64,2	63,9	72,1	61,6

5. INFORME DE CONTROL INTERNO 2020.

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo No. 2.2.23.3 del Decreto 1499 de 2017, define que el Control Interno debe realizar medición del modelo estándar de control interno, “Los representantes legales y jefes de los organismos de las entidades a las cuales les aplica la ley 87 de 1993 medirán el estado de avance del MIPG. Los jefes de control interno o quien haga sus veces realizarán la medición de la efectividad de dicho modelo. La función pública establece la metodología, la periodicidad y demás condiciones necesarias para tal medición y demás condiciones necesarias para tal medición y recogerá la información a través del Formulario Único de Reporte y Avance de Gestión – FURAG.

Acorde a lo anterior, como responsable del Control Interno de la E. S. E Hospital San Carlos de Aipe Huila, en coordinación con el contratista de apoyo a la gestión del Control Interno, me permite presentar el avance del Control Interno y su armonización con el nuevo modelo integrado de planeación y gestión y los sistemas del Modelo estándar de Control interno que venía operando, conforme a lo siguiente:

5.1 Módulo de Planeación y Gestión.

Objetivo: El objeto de este Modulo, es garantizar que la entidad cuente con los instrumentos que plasman los objetivos misionales, los planes, programas y proyectos, las metas, las políticas y lineamientos éticos, la delimitación de la autoridad, los procesos y procedimientos, los principios y valores y los mecanismos que permitan garantizar la protección de los recursos y sus respectivos avances.

De acuerdo con la Evaluación del FURAG 2019, el grado de avance en este módulo es del 60.24%.

5.1.1 Gestión del Talento Humano.

La E. S. E Hospital San Carlos de Aipe Huila, cuenta con el documento, Estatuto de la Entidad en el cual se refleja las líneas de direccionamiento operacional de la Entidad, así mismo tiene adoptado el Manual de Funciones y Competencias laborales según acuerdo 20 de diciembre de 2020.

Igualmente cuenta con planes adoptados en el marco de la Ley 612 de 2012, como es el Plan Estratégico de Talento Humano, el Plan de Previsión del Empleo Público y Vacantes, los cuales están publicados en la Página Web de la Entidad.

La ESE Municipal cuenta con documentos donde se han establecido los lineamientos técnicos de buen gobierno y de ética, pero estos no están integrados en un solo documento, es decir al código de integridad. Estos documentos están debidamente aprobados por la alta Gerencia, dichos documentos han sido socializados con todos los empleados y contratistas. Se ha realizado despliegue de la información con el 100% del equipo independiente al tipo de vinculación.

La Entidad, cuenta con los procesos de Control Intenso Disciplinario, y ha conformado el Comité de Convivencia Laboral.

En relación al Desarrollo del Talento Humano tenemos que la E. S. E cuenta con:

- Acuerdo de fijación de la Escala Salarial y Clasificación de los Empleos para 2020, de los empleos de planta de cargos activa.
- Acuerdo No 020 de diciembre de 2020, Por el cual adopta el Manual Especifico de Funciones y Competencias Laborales para los diferentes empleos de la planta del personal de la E.S.E. Hospital San Carlos de Aipe - Huila, ajustado a la normatividad vigente para la fecha.
- Se tiene adoptados los siguientes instrumentos para el manejo de personal, tales como:
 - Formato Acta de Entrega de Cargo
 - Formato Novedades de Personal
 - Formato Requisitos Hoja de Vida Ingreso Laboral
 - Formato Inducción Administrativa

5.1.2 Gestión del Direccionamiento Estratégico.

La E.S.E Hospital San Carlos de Aipe Huila, ha adoptado los instrumentos de planeación, con los cuales ha planteado las estrategias de gestión administrativa para garantizar efectividad en la prestación de los servicios de salud, acorde con su razón social y propósito misional. Estos son:

- Plan de Gestión Institucional 2020 – 2024:
- Presupuesto de 2020: con el cual se aprobó por parte de la junta directiva el presupuesto de ingresos y gastos de la Vigencia fiscal de 2020.
- Plan de Adquisiciones 2020: Documento que contiene la relación de bienes y servicios previstos por la Entidad para adquirir en la Vigencia, con su respectiva codificación acorde al Clasificador universal UNSPSC.

- Portafolio de servicios: Documento que contiene la relación de servicios que están habilitados y que puede prestar esta entidad, el cual puede ser consultado a través del REPS.
- Plan de Acción para 2020, publicado en la página web de la entidad. <http://esesancarlos.gov.co/wp-content/uploads/2020/01/PLAN-DE-ACCION-2020-AIPE.pdf>.
- Plan de Adquisiciones de Bienes y Servicios para 2020, el cual está dispuesto en la página web del Municipio y de la ESE. http://esesancarlos.gov.co/wp-content/uploads/2021/01/2_PAA-AIPE-2021.pdf.

5.1.3 Gestión del Riesgo.

La E. S. E Hospital San Carlos de Aipe Huila, en aras de preservar el buen gobierno, y el manejo transparente de la gestión de la Empresa, ha elaborado el Plan Anticorrupción, con su respectiva matriz de riesgos, el cual está dispuesto en la Página web del Municipio y de la ESE. http://esesancarlos.gov.co/wp-content/uploads/2021/01/9_PLAN-ANTICORRUPCION-Y-AT-AL-CIUDADANO-2021.pdf.

Igualmente, ha adoptado la política de Seguridad del Paciente, con la cual se han implementado todos los protocolos de manejo de la seguridad del paciente y prevención de eventos adversos.

Así mismo, se cuenta con todas las guías y protocolos de atención al usuario, muchas de las cuales están en proceso de actualización.

5.2 Módulo de Evaluación y Seguimiento.

5.2.1 Autoevaluación Institucional.

El Manejo del Control interno está en cabeza de la Gerente, y se contrató a un profesional que asume la responsabilidad como apoyo a este proceso.

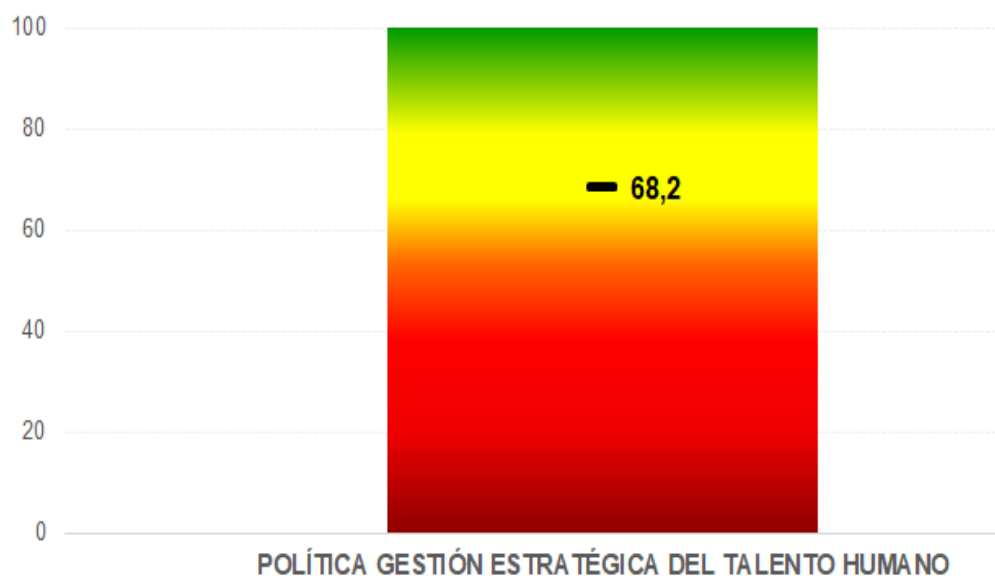
De acuerdo al proceso de auditoria programada, En la Vigencia Fiscal de 2020, se realizaron auditorías a los procesos de Subgerencia Administrativa, (que incluyen Presupuesto, Caja Menor, Ingresos, Pagos), Facturación, SIAU, Proceso de Ambulancias, y Contratación, evidenciándose que la Entidad da cumplimiento a los lineamientos técnicos establecidos para cada proceso, sin embargo en la aplicación de estos se observaron algunas inconformidades, que fueron reportadas a l cada dueño del proceso y a la Gerencia, .

Es de advertir que no se pudo evidenciar si la entidad realizo procesos de autodiagnóstico en la vigencia anterior o en vigencias anteriores. Por lo que se plantea la realización de un autodiagnóstico para 2021, acorde con las metodologías implementadas por la Función Publica.

Se evidencia la existencia de matiz de riesgos, y en ella, se observan la mayoría de los posibles riesgos de corrupción, que de ser materializados pueden llegar a situaciones muy graves para esta entidad. Sobre estos riesgos no fueron realizado las acciones en su totalidad en la vigencia 2020, por lo que los mismo continuarían vigentes para la vigencia de 2021.

5.2.1.1 Autoevaluación Institucional acorde con MIPG, Decreto 1499 de 2017.

En cumplimiento de lo dispuesto en el decreto 1499 de 2017, se han Adelantado y promovido acciones permanentes de autodiagnóstico para facilitar la valoración interna de la gestión, este proceso fue realizado con el área de talento humano, la cual presenta el siguiente Resultado:



5.2.2 Auditoria Interna:

Avance en del Proceso:

- Se evalúa el cumplimiento de los reportes de informes a los entes de control, evidenciando que se viene dando cumplimiento a estos en forma puntual.
- Se realizaron auditorías a Sugerencia Administrativa y Financiera, Contratación, Facturación, SIAU y al proceso de Ambulancias.

- Se Verifica el Cumplimiento al seguimiento de los planes de mejora sobre hallazgos emitidos por la Contraloría General del Huila, y se evidencia sus respectivos seguimientos.
- Reportes del Formato de Seguimiento de Deuda Publica – SEUD, se han realizado los respectivos seguimientos, si bien es cierto que la Entidad no tiene Deuda pública con ninguna entidad y por ningún tipo de proyecto, el reporte se debe realizar en cero en los tiempos establecidos por la Contraloría.

Se pudo evidencia que en los meses de octubre no se reportó dentro de los tiempos establecidos, lo cual puede llegar a ser un riesgo para la administración.

- Se evidencia el seguimiento a los planes de mejora sobre hallazgos determinados por la Contraloría del Huila, y su respectivo reporte a través de la plataforma, tal como se evidencia a continuación.

Lista Formatos

Formato	Cierra Periodo	F.Presentación	Usuario	
ANEXO 1 - D01.02-F12 RENDICION PM y S - AUDITORIA REGULAR		NA	NA	
ANEXO 2 - D01.02-F12 RENDICION PM y S - AUDITORIA EXPRES		NA	NA	
ANEXO 3 - D01.02-F12 RENDICION PM y S - AUDITORIA ESPECIAL		27/01/2021 - 11:40 AM	ESE Aipe	Acciones ▾
ANEXO 4 - D01.02-F12 RENDICION PM y S - AUDITORIA ESPECIAL - AMBIENTAL		NA	NA	
ANEXO 5 - D01.02-F12 RENDICION PM y S - EVALUACIÓN DE CUENTAS		NA	NA	
ANEXO 6 - D01.02-F12 RENDICION PM Y S - OPERATIVOS		NA	NA	
ANEXO 7 - D01.02-F12 RENDICION PM Y S - EXTEMPORANEA		NA	NA	
FORMATO DE CIERRE DE RENDICION	si	27/01/2021 - 12:03 PM	ESE Aipe	Acciones ▾

Reporte Plan de Mejora Auditoria Especial de 2020.



ESE AIPE - HOSPITAL SAN CARLOS

CERTIFICADO

RENDICIÓN DE CUENTAS

Periodo Certificado

**RENDICIÓN D01.02 PLAN DE SEGUIMIENTO
SEMESTRE 2-2020**

01/07/2020 - 31/12/2020

01/02/2021 - 07:29 PM

ESE Aipe

[1cde26a3-f8df-4426-9027-b2d180077795](#)

Reporte Seguimientos Planes de Mejora

- Se realiza seguimiento y reporte de control interno Contable, el cual fue cargado al CHIP, y desde donde puede ser consultado a través del siguiente link.

https://www.chip.gov.co/schip_rt/index.jsf

Adjunto Soportes de la Verificación a través del Aplicativo.



The screenshot shows the CHIP web application interface. At the top, there are logos for CHIP and CONTADURÍA GENERAL DE LA NACIÓN. Below the logos is a navigation menu with items: CHIP, Categorías, Consultas, Bodega de Datos, Normativa, Certificación en línea, Ayuda, and Contáctenos. The main content area shows the 'Ingreso Web Entidad' section with a 'Usuario' field containing 'ENT12454100' and a 'Clave' field. There is an 'Ingresar' button and a link for '¿Olvidó su contraseña?'. Below this is a blue button labeled 'APOYO A CATEGORÍAS'. Underneath, there is a 'Generar/Reporte Ciudadano' section with a 'Volver' button. The main content area displays the following information: Entidad: 124541000 - E.S.E. Hospital San Carlos - Aipe; Periodo: 01-01-2020 al 31-12-2020; Ambito: GENERAL; Categoría: EVALUACION DE CONTROL INTERNO CONTABLE; Formulario: CGN2016_EVALUACION_CONTROL_INTERNO_CONTABLE; Nivel: 1.


Certificado emitido por el Aplicativo sobre el cargue de la Información:




PERIODOS PRESENTADOS

REPORTE DE ENTREGA TRIMESTRAL AL MINISTERIO



 Formularios No Entregados

 Formularios Devueltos

(1) registros encontrados.

1							
Departamento	Municipio	Código Habilitación	Nombre	2019-12	2020-03	2020-06	2020-09
Huila	AIPE	4101600376	ESE HOSPITAL SAN CARLOS	2020/02/17 (15:36:55)	2020/06/05 (19:28:43)	2020/08/31 (17:30:35)	2020/12/03 (10:21:13)
1							

Lo anterior muestra que la Entidad está dando cumplimiento a los reportes de información a los entes de control dentro de los términos perentorios fijados por cada entidad reguladora.

5.2.1.1 Planes de Mejoramiento:

Se evidencia la Elaboración de planes de mejoramiento sobre los procesos auditados, conforme a lo siguiente:

- Plan de mejora sobre los hallazgos Determinados por la Contraloría del Huila, en auditoria especial ambiental realizada en el mes de octubre de 2020, al proceso de contratación de la vigencia 2019, reportado a la Contraloría a través del Aplicativo SINDERTCADH.

Lista Formatos

Formato	Cierra Periodo	F.Presentación	Usuario	
ANEXO 1 - D01.02-F12 RENDICION PM y S - AUDITORIA REGULAR		NA	NA	
ANEXO 2 - D01.02-F12 RENDICION PM y S - AUDITORIA EXPRÉS		NA	NA	
ANEXO 3 - D01.02-F12 RENDICION PM y S - AUDITORIA ESPECIAL		27/01/2021 - 11:40 AM	ESE Aipe	Acciones ▾
ANEXO 4 - D01.02-F12 RENDICION PM y S - AUDITORIA ESPECIAL - AMBIENTAL		NA	NA	
ANEXO 5 - D01.02-F12 RENDICION PM y S - EVALUACIÓN DE CUENTAS		NA	NA	
ANEXO 6 - D01.02-F12 RENDICION PM Y S - OPERATIVOS		NA	NA	
ANEXO 7 - D01.02-F12 RENDICION PM Y S - EXTEMPORANEA		NA	NA	
FORMATO DE CIERRE DE RENDICION	si	27/01/2021 - 12:03 PM	ESE Aipe	Acciones ▾

Reporte Plan de Mejora Auditoria Especial de 2020

➔ Certificado Cargue Reportes de Seguimientos Segundo Semestre 2020



ESE A.I.P.E. - HOSPITAL SAN CARLOS

CERTIFICADO

RENDICION DE CUENTAS

Periodo Certificado

RENDICIÓN D01.02 PLAN DE SEGUIMIENTO SEMESTRE 2-2020

01/07/2020 - 31/12/2020

01/02/2021 - 07:29 PM ESE Aipe

[1cde26a3-f8df-4426-9027-b2d180077795](#)

Modulo Transversal de Información y Comunicación

5.2.3 Mecanismos de Comunicación

- La Administración tiene implementado, para comunicar toda su información, reportes, informes y decisiones tomadas, ha implementado la página web de la ESE, Sitio web: <http://esesancarlos.gov.co/modulos/pagina/vista/inicio/>. Y correos institucionales, para la comunicación interna y externa, tales como:
 - gerencia@esesancarlos.gov.co.
 - subgerencia@esesancarlos.gov.co.
 - contactenos@esesancarlos.gov.co.
 - controlinterno@esesancarlos.gov.co.
- También tiene implementado el Buzón de quejas y Reclamos, el sistema de atención a la comunidad y la oficina correspondencia, en donde la comunidad en general puede radicar sus inquietudes, quejas y sugerencias, igualmente en el buzón puede colocar sus quejas. Se cuenta con Buzón en la oficina del SIAU y en Urgencias
- De otro lado, la ESE Hospital San Carlos de Aipe Huila, hace uso de sistemas de comunicación como el dispuesto por Colombia Compra eficiente, a través del SECOP para publicar todo lo relacionado con la contratación; En 2020, fueron elaborados y publicados un total de 561 contratos con un costo total de \$2.949.450.846.00,

Se refleja esta cantidad de contratos, dada la situación de manejo de recaudos, pues esta es una entidad que nutre sus ingresos con la venta de servicios, y solo puede contrato lo que tiene presupuestado, en razón a ello, se realizan contrataciones cada tres meses, y en los últimos meses, se generaron contrataciones mensuales.

Resultado de la Consulta

[Ver estadísticas de su consulta](#) | [Volver a buscar](#)

Estado	Licitación		Concurso de Méritos		Selección Abreviada		Contratación Directa		Otros Procesos		Contratación Mínima	
	Número	Cuantía	Número	Cuantía	Número	Cuantía	Número	Cuantía	Número	Cuantía	Número	Cuantía
Convocado	0	\$0	0	\$0	0	\$0	0	\$0	1	\$0	0	\$0
Celebrado	0	\$0	0	\$0	0	\$0	0	\$0	560	\$2.949.450.846	0	\$0
TOTALES	0	\$0	0	\$0	0	\$0	0	\$0	561	\$2.949.450.846	0	\$0

561 registros encontrados, mostrando página 1 (50 Registros por página).

Igualmente se evidencia que a través de la plataforma SIA Observa, También se realiza la publicación de la información contractual, conforme a lo siguiente:

- En total fueron reportados 557 contratos en SIA Observa, con un costo de \$2.947.915.367.00.

Contratos celebrados por la entidad :**E.S.E. HOSPITAL SAN CARLOS DE AIPE**
Para el departamento: **Huila**
Municipio: **Aipe**

Desde **2020/01/01** Hasta **2020/12/31**
Se encontraron (**557**) Contratos por valor total de \$ **2.947.915.367**

La diferencia radica en que a través de SECOP se publican todos los posibles contratos a realizar, pero hay algunos que no se legalizan y por ello no se ejecutan la contratación, así se presentaron cuatro contratos en 2020. Mientras que en SIA Observa solo se publican los que efectivamente fueron legalizados.

Todo ciudadano puede ingresar a través del siguiente link: http://siaobserva.auditoria.gov.co/guess/informe_rendidos_guess.aspx, una vez ingrese, ubica el departamento y municipio, y asigna la fecha o periodo sobre el cual quiere consultar la contratación, así podrás ver todos los contratos.

- La entidad pública ha tenido dificultades con la publicación de la información en los links de transparencia, debido a que no cuenta con vinculación a gobierno en línea, y por ello debe adoptar la administración de su propia página WEB, situación que incrementa mucho más los gastos administrativos de la entidad,
- En Relación con la información del SUIT, la ESE realizo el cargue del 100% de los tramites previsto para la Entidad, los cuales están en proceso de racionalización de dichos tramites.

5.2.4 Mecanismos de Información.

- La E. S. E Hospital San Carlos de Aipe Huila, realizo el informe de rendición de cuentas a la comunidad de 2020, el cual fue realizado en conjunto con el informe de la administración central, en el mes de diciembre de 2020.

6. MATRIZ DOFA

MATRIZ DOFA	OPORTUNIDAD	AMENAZA
CONSTRUCCION PLAN DE GESTIÓN INTEGRAL DEL RIESGO	Única ESE del norte del Departamento que cubre un territorio geográfico altamente accidentado, con una densidad poblacional de 7. 7 Habitantes por KM2, donde se cuenta con sitios que solo llegan los servicios del estado.	Topografía accidentada y dispersión poblacional, así como grandes distancias entre veredas y el área urbana para el acceso a los servicios de salud..
	Alta Posibilidad de consecución de recursos a través de convenios, por inclusión del territorio como prioridad en procesos de resocialización por haber sido durante muchos años afectados por el conflicto armado interno.	Reductos de violencia Social todavía existentes en la región
	Alto Porcentaje de la Poblaciones con NBI cubierta con seguridad social en salud del régimen subsidiado.	Alto volumen de emigración de la población a otras localidades, (Desplazamiento). Pero también alto volumen de población migratoria por el fenómeno migratorio de la republica venezolana.
	Voluntad política y administrativa intersectorial para generar procesos de cambio, y apoyo que permiten fortalecer el equilibrio económico y social de la entidad.	Alto grado de injerencia político administrativo en el manejo de la Entidad, lo cual dificulta la adecuación de un equipo de trabajo fortalecido y continuo. Desconocimiento normativo del sistema general de seguridad social en salud por parte de la comunidad, ausencia de prácticas de autocuidado, hábitos higiénicos, y uso adecuado de los servicios de salud.
	Imagen corporativa asociada a servicios de baja complejidad habilitados, aplicando tecnologías apropiadas.	Alto riesgo de vulnerabilidad por fenómenos naturales. Bajo nivel de conectividad al internet. Sistemas Informativos deficiente o inadecuados a las necesidades de la Entidad. Desconocimiento del personal involucrado en el manejo de algunos sistemas de informática aplicados a los procesos de gestion financiera y presupuestal, así como estadísticos.
	Alto volumen de servicios de salud por parte de los afiliados al SGSSS.	Inexistencia de Generadores de empleo, pues no hay empresas, fabricas ni industrias de ninguna clase que permitan vincular a potenciales trabajadores para que se afilien a otros regímenes diferentes del régimen subsidiado.
	Aplicación de normas en el giro directo nacional que disminuyen el incremento de cartera con los compradores.	Incoherencia estadística poblacional entre lo fijado por DANE y la Realidad Local comparada con las bases de datos de Identificación y focalización la población para los programas sociales, (SISEBEN).

		Incoherencia entre bases de datos radicadas por el Ente Territorial frente a lo liquidado para el pago de la capita.
FORTALEZA	ESTRATEGIAS TIPO F.O. Utilice las fortalezas y oportunidades para definir estrategias que permitan mejorar la gestión de la E.S.E.	ESTRATEGIAS TIPO F.A. Utilice las fortalezas para contrarrestar las amenazas del entorno
Existe documento de manual de funciones, en aplicación que a la fecha requiere efectuar ajustes acordes a las áreas operativas existentes con la realidad vivida por la empresa de hoy.	Actualizar el manual de Funciones y Competencias acorde a las necesidades de la entidad, y ajustándolo a las funciones y/o actividades que hoy están ejecutando los servidores públicos vinculados a la planta de personal; siempre que dichas funciones o actividades armonicen a la competencia personal que el servidor puede ejecutar.	Coordinar con las Autoridades Municipales de la Alcaldía, y Presidentes de Juntas de acción Comunicar, para concientizar a la Comunidad de la importancia de aprovecha al 100% los servicios que la ESE ofrece extramural en las jornadas de brigadas programadas a esta zonas dispersas y distantes a la cabecera municipal.
El cumplimiento de las funciones por parte del personal es asumido con responsabilidad y seriedad, aunque falta mejorar el sentido de pertenecía y el clima organizacional.	Socializar con todos los funcionarios de la ESE el Plan de Desarrollo Institucional, con el fin de que conozcamos las metas fijadas, las dificultades que se tiene para sostener la empresa y así entre todos buscar alternativas de mejoramiento continuo.	Aprovechar la capacidad y voluntad del talento humano vinculado a la entidad, para fortalecer procesos de mejoramiento de servicios en zonas de alta vulnerabilidad por el fenómeno de violencia generada por grupos al margen de la ley, buscando el apoyo económico de entes gubernamentales de orden nacional y departamental. Así mismo con aquellos grupos poblacionales de alta vulnerabilidad económica, sociocultural, o raizal, garantizándoles una atención oportuna y continuada en asocio con las EPS.
La ESE Hospital San Carlos de Aipe - Huila, goza de buen posicionamiento en el mercado local.	Fortalecer la capacidad de gestión de la Entidad, implementando procesos de costos, que permitan sustentar a los compradores de servicios la dinámica poblacional local y el costo beneficio por cada servicio prestado dentro y fuera de las instalaciones de la ESE.	Coordinar con las Autoridades Municipales de la Alcaldía, mecanismos que permitan fortalecer la identificación de la Población desplazada, y focalizarla a que entidad asegurada está afiliada.
Se cuenta con Infraestructura Amplia y suficiente para garantizar la prestación de los servicios de salud de baja complejidad.	Mejorar la Oportunidad y cobertura de la prestación de los servicios de salud, en especial con la población del área rural.	Establecer mecanismos, Guías, Protocolos y procesos, que orienten al servidor público en la realización de sus responsabilidades, minimizando el riesgo de incurrir en dolo, prevaricato, o detrimento patrimonial por inadecuada aplicación de la norma vigente.
Contratación para la Prestación de Servicios de Salud de baja complejidad con las EPS que tiene la Mayoría de la Afiliación de la Población Beneficiaria del Régimen Subsidiado, y Contributivo.	Mejorar las condiciones de contratación con cada uno de los aseguradores.	Aumentar el Valor de la Cápita en la contratación de servicios de la población del régimen subsidiado.
Se cuenta con equipos biomédicos acorde a la complejidad de servicios de salud a la población de la jurisdicción, con sus respectivos procesos de mantenimiento.	Organizar los procesos de contratación de servicios profesionales tecno - biomédica para disminuir costos.	

Software de Contabilidad, Facturación, presupuesto, pero no está integrado. Y este presenta deficiencias en su resultados finales.	Socializar con todos los servidores públicos la importancia de utilizar adecuadamente y para todos los procesos los respectivos Software que la Entidad ha dispuesto. Establecer ordenadamente las inconsistencias que el software presenta y comunicarles a los responsables de su manejo y mejoramiento.	Buscar mecanismos que permitan obtener recursos para garantizar la integración de los Software existentes.
Portafolio de servicios adecuado a la capacidad operativa de la ESE debidamente registrada ante los órganos de control y registro de prestadores de servicios.	Hacer seguimiento a los procesos de habilitación de los servicios prestados por la ESE, y actualizarlos conforme a la normatividad vigente y a los requerimientos técnicos de la organización de la Red prestadora de servicios determine	Buscar alternativas para habilitar servicios de otros niveles de complejidad factibles de poderlos contratar con los compradores de servicios.
Proceso de planeación estratégica, debidamente formalizado y en ejecución.	Socializar todos los documentos de planeación y gestión con todos los servidores públicos vinculados a la ESE, y con la comunidad de aquellos que ameriten ser socializado comunitariamente.	Actualizar todos los procesos de planeación y organización institucional, acorde con la normatividad vigente.
Compromiso Directivo, administrativo y político orientado a fortalecer el crecimiento económico y social de la Empresa.	Hace gestión de Cobro de Cartera a empresas y/o entidades por todo valor facturado por la ESE, y gestionar la realización de convenios que permitan traer mayores recursos a la ESE, enmarcados dentro de los temas de Pos-Conflicto, Paz, y obviamente dispersión geográfica de nuestro Municipio.	Mejorar las condiciones de contratación por cápita con los aseguradores.
Existencia de Procesos de Fortalecimiento del Control interno, Calidad y Auditoría de Cuentas.	Organizar los procesos de contratación de servicios profesionales.	Empoderar a los servidores públicos vinculados a la ESE, en el manejo de procesos con calidad y eficiencia y aplicar las normas de autocontrol y autogestión.
DEBILIDAD	ESTRATEGIAS TIPO D.O. Utilice las oportunidades que tiene la ESE para contrarrestar las debilidades	ESTRATEGIAS TIPO D.A. Formule estrategias que le permitan afrontar las amenazas y superar las debilidades
Falta de Análisis de Costos	Aprovechar el conocimiento del Personal Vinculado a la ESE, para conocer los costos en la prestación de cada tipo de servicio.	Construir el Manual de Costos
Falta de Plan de Estímulos para el Talento Humano	Aprovechar la voluntad del talento humano para conocer las expectativas de estímulos que quieren que la ESE les otorgue, siempre pensando en la austeridad en el gasto y en el bienestar de la misma institución.	Elaborar con la participación de todos el Plan de Estímulos y beneficios de bienestar social.
Déficit de Recursos Económicos	Aprovechar el Conocimiento y habilidades de cada servidor público para generar ideas y posibles alternativas de proyectos que la gerencia pueda presentar a los entes gubernamentales de orden municipal, departamental y nacional con miras a obtener financiamiento.	Elaborar Proyectos y hacer gestión con el gobierno Municipal, Departamental y Nacional.
Baja Capacidad económica de la población	Motivar a las comunidades para hacer un adecuado uso de los servicios de salud, y así evitar el riesgo de enfermar frecuentemente.	Establecer cronograma de brigadas al área rural.
Déficit Presupuestal	Reducir gastos innecesarios	Realizar Planes de Restructuraciones
Falta de Sentido de pertinencia empresarial	Elaborar el Plan de Inducción y Reinducción	Aplicar el Plan de Estímulos Laborales
Falta mejorar la operatividad de los comités y seguimiento a los mismos	Identificar claramente cuáles son los comités que debe tener implementados la ESE, y cada uno de ellos asignarles un responsable.	Adoptar un Plan de Trabajo con dichos comités.

7. HALLAZGOS RELEVANTES.

- Si bien es cierto, la Entidad realizó las autoevaluaciones, y se realizaron planes de mejora, aun estos no se han iniciado en su cumplimiento, por ello es necesario retomar esta información y replantear los planes de mejora, a fin de buscar acciones de mejora continua.

8. ACCIONES DE MEJORAMIENTO

A través del Control Interno, se han implementado acciones de mejora encaminadas al cumplimiento de los objetivos misionales, conforme a lo siguiente:

Componente	¿El componente está presente y funcionando?	Nivel de Cumplimiento componente	<u>Estado actual:</u> Explicación de las Debilidades y/o Fortalezas
Ambiente de control	Si	85%	<p>El componente tiene un desarrollo alto, aunque aún persisten algunas debilidades especialmente en los elementos de:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.1. Aplicación del Código de Integridad, sobre lo cual hay que mejorar su apropiación para garantizar mayor calidad en la prestación de los servicios de salud. 1.2. Mecanismos para la solución de Conflicto de Intereses, lo cual es necesario adoptar mecanismos que permitan articular al código de integridad. 1.3. En relación al uso adecuado de la información interna, se Requiere en primer lugar socializar el código de Integridad y adoptar mecanismos que permitan el adecuado manejo de la información. 1.4. Evaluación de la transversalidad de la integridad, para ello es necesario socializar el Código de Integridad, Adopta la Política de Manejo de Conflicto de Intereses, Socializarla y ponerla en práctica. <p>2.2 En la política de control interno se encuentra definidas las líneas de defensa se recomienda aplicabilidad a estas,</p> <p>2.4 Evaluación de las actividades relacionada con el retiro de personal, Actualizar los instrumentos de manejo del talento humano, (Plan de Provisión del Empleo Público,</p>

			Plan de Vacantes, Plan Estratégico de Talento Humano). así como la actualización de los procedimientos de desvinculación el cual de estar actualizado conforme al MIPG.
Evaluación de riesgos	Si	94%	<p>El seguimiento y evaluación a los riesgos de gestión, corrupción y seguridad digital se realizan en la entidad, como también se cuenta con la política de la administración del riesgo y el Plan anticorrupción y de atención al ciudadano para la vigencia 2020, este es un componente que arroja resultado óptimo, sin embargo persisten aspectos con oportunidad de mejora como lo es, el ítem de:</p> <p>8,1 La alta dirección define los proyectos, procesos y programas susceptibles de posibles actos de corrupción.</p> <p>7.2 la consolidación de la información clave frente a la gestión del riesgo 2da. línea de defensa;</p> <p>9.5 Las auditorías internas son ejecutadas, en pro de la mejora continua y se recomienda proyectar la política de planeación instruccional. Se cuenta con instrumentos adoptados, a los cuales es necesario ajustarlos acorde a las necesidades actuales y a la normatividad vigente.</p>
Actividades de control	Si	96%	<p>Este Componente muestra un buen desarrollo, con oportunidades de mejora en el ítem</p> <p>11.3 Se recomienda mejorar tener cuenta la comunicación asertiva entre las subgerencias y el área de sistemas para ser más efectivos para inactivación de usuarios una vez se desvincule de la entidad.</p>
Información y comunicación	Si	57%	<p>Con respecto al componente de Información y comunicación se recomienda revisar y actualizar el Plan de Comunicaciones como también actualizar la Matriz de Comunicaciones una vez aprobadas las tablas de retención documental TRD con el objetivo de fortalecer y operativizar la Comunicación Estratégica que requiere informar la entidad a sus usuarios internos y externos, para que esta aporte de manera integral al cumplimiento de los objetivos institucionales dentro de las Dimensiones de Información y Comunicación, Direccionamiento Estratégico y Planeación Institucional e implementar acciones de comunicación que permitan socializar Políticas institucionales;</p> <p>13.1: Se recomienda adquirir un sistema de información que integre las áreas misiones, de apoyo, evaluadoras y de la alta dirección;</p> <p>13.3: Falta la integración de los datos que se generan de las diferentes fuentes de información para mejorar los procesos de toma de decisiones y formulación de metas y objetivos;</p> <p>13.4: Se recomienda un referenciación para identificación de buenas prácticas a nivel de seguridad de la</p>

			<p>información;</p> <p>14.1: Se recomienda medir la efectividad del plan de comunicaciones;</p> <p>14.3: Las denuncias anónimas o confidenciales son tratadas a través del procedimiento del área de SIAU;</p> <p>15.3: Fortalecer y/o actualizar el proceso de ventanilla única incluido su aplicativo de administración de la información;</p> <p>15.4: Definir un indicador claro para medir la efectividad de los canales de comunicación con las partes externas;</p> <p>15.5: Se recomienda iniciar una caracterización con la información de los usuarios atendidos que se encuentran registrados en la base de datos del sistema de información que gestiona la entidad. Se recomienda el diseño y aprobación de la política de planeación institucional, Reiterar la solicitud de las bases de datos georreferenciadas a la EPS.</p>
Monitoreo	Si	96%	<p>El Monitoreo en todos los procesos, dependencias y actividades a realizar por la Entidad, es de gran importancia, ya que es esencial que esté implementado, pese a que el indicador nos arroja un alto grado de cumplimiento, no quiere decir que sea perfecto, siempre irán a existir acciones de mejora, por ello es necesario fortalecer los procesos y procedimientos de evaluación, seguimiento y mejora de la gestión institucional, los cuales deben tener el diseño de indicadores que permitan medir los resultados de eficiencia, eficacia y efectividad, esto nos permitirá realizar el control de puntos críticos de cada área que le permitirán a la dirección dar cumplimiento a los objetivos institucionales y a su vez sirvan de insumo para ser implementados en las auditorías internas, a fin de medir de manera efectiva el grado de avance y cumplimiento de las diferentes acciones que se plasman en el MECI, y con ello realizar la formulación de observaciones, recomendaciones y hallazgos, y el establecimiento de los planes de mejora, Acciones Correctivas y Preventivas que concluyan con el cierre de las no conformidades y hallazgos detectados en las evaluaciones y seguimientos realizados por cada una de las Líneas de Defensa.</p>

- ∞ Establecer y mejorar en forma concertada un Plan Anual de Capacitación, y ejecutarlo en forma organizada y cronológicamente para la vigencia fiscal de 2021.
- ∞ Implementar estrategias para concientizar los empleados y contratistas sobre la importancia del plan de capacitaciones, la calidad en la atención del servicio a la comunidad.
- ∞ Cumplir con la evaluación de desempeño de los empleados de planta en los tiempos requeridos.

- ∞ Diligenciar el Formulario Único de Reporte de Avances de la Gestión – FURAG de Control Interno,

9. CONCEPTO DE APLICACION DE LAS NORMAS DE AUSTERIDAD DEL GASTOS EN LA E.S.E MUNICIPAL DE AIPE - HUILA.

La E.S.E Hospital San Carlos de Aipe Huila, y todo su equipo de colaboradores, siempre ha estado muy pendientes de garantizar mecanismos que les permita garantizar la disminución del gasto.

10. CONCPETO DE LA OFICINA DE CONTROL INTERNO

La E.S.E Hospital San Carlos de Aipe Huila, ha diseñado el Sistema de Gestión Integrado (MECI-1000-2014), acorde con las normas técnica de manejo de la calidad establecida para el sector salud, en lo aplicable como entidad de baja complejidad, desde el mismo momento de su creación como Empresa Social del Estado, siendo esto un requisito indispensable para la habilitación y prestación de los servicios de salud.


En conclusión una vez verificado y evaluado permanentemente el sistema de control interno de la Entidad, desde el 1 de Enero al 31 de Diciembre de 2020, concluimos en la ESE maneja adecuadamente los recursos, se cuenta con los respectivos protocolos y guías; existen un proceso de conservación adecuado de los bienes, el manejo contable está ajustado a las normas contables vigentes y se da oportuno cumplimiento a los reportes de información contables, financieras y presupuestal, se dio oportuna respuesta a los planes de mejoramiento establecidos por entes de control. La Entidad ha atendido las recomendaciones y ha venido preocupándose por implementar los correctivos necesarios acorde con la capacidad de sus recursos financieros, aunque no ha sido fácil debido a la falta de recurso humano y económico, lo cual disminuye la capacidad para avanzar en la obtención de mayores resultados acorde al MIPG.

Así mismo, se han realizado los planes de mejoramiento junto con sus respectivos seguimientos, de todos los hallazgos que han resultado en procesos de auditorías externas por parte de la Contraloría del Huila, tanto de las cuentas correspondientes a cada vigencia y de auditorías especiales aplicadas a la Entidad durante la vigencia 2020 y vigencias anteriores.

El presente informe es presentado como resultado de la gestión adelantada en materia de control interno, y como requisito legal para los entes de control.

Febrero 23 de 2021

CLARA ANTONIA VALENCIA
Gerente
ESE Hospital San Carlos de Aipe - Huila



SERAFIN GARCÍA
Contratista de Apoyo a Control Interno