 <p>Hospital San Félix E.S.E. LA DORADA - CALDAS "ATENCIÓN CON SENTIDO HUMANO"</p>	SEGUIMIENTO	CÓDIGO: CI-S01-F002
		VERSIÓN: 01
		FECHA: 2021-08-02

**EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO
HOSPITAL SAN FÉLIX DE LA DORADA**

**INFORME SEGUIMIENTO A LOS PLANES DECRETO 612 VIGENCIA
2022**


OFICINA DE CONTROL INTERNO

Presentado a:

**DIEGO LUIS ARANGO
ANTONIO MARÍA GÓMEZ BETANCUR**

**Gerente
Prof. Especializado Área Administrativa**

ENERO 2023

	SEGUIMIENTO	CÓDIGO: CI-S01-F002
		VERSIÓN: 01
		FECHA: 2021-08-02

Con el fin de dar continuidad y cumplimiento a las funciones del área de Control Interno, definidas en la Ley 87 de 1993, Decreto 1599 de 2005, Artículo 76 de la Ley 1474 de junio de 2011, Decreto 1499 de 2017 y Decreto 648 de 2017, me permito presentar el informe de la operatividad de los Comités Institucionales de la ESE Hospital San Félix de la Dorada Caldas para la vigencia 2022.

OBJETIVO

En un enfoque preventivo se busca evaluar el cumplimiento de los planes del decreto 612 de acuerdo con lo establecido en la normatividad vigente y Resoluciones durante la vigencia 2022.

ALCANCE:

Aplica para los **DOCE (12)** planes del decreto 612 de 2018 en la ESE Hospital San Félix de la Dorada.

Plan Anticorrupción y Atención al ciudadano

Plan Anual de Adquisiciones

Plan Anual de vacantes

Plan Estratégico de Talento Humano

Plan de Capacitación

Plan de Bienestar social e incentivos

Plan de Previsión del Recurso Humano

Plan institucional de Archivo - El Pinar

Plan de Seguridad y salud en el trabajo

Plan Estratégico de Tecnologías de la información y las comunicaciones PETI

Plan de tratamiento de riesgos de seguridad y privacidad de la información

Plan de seguridad y privacidad de la información


NIT. 810.000.913-8

Dirección: Calle 12 No. 4-20 Teléfonos (6) 8392000 / 018000941888

La Dorada - Caldas - Colombia

www.hospitalsanfelix.gov.co

Página 2 de 8

	SEGUIMIENTO	CÓDIGO: CI-S01-F002
		VERSIÓN: 01
		FECHA: 2021-08-02

Plan Anticorrupción y Atención al ciudadano

Este Plan fue publicado en la página de la ESE dentro de los términos establecidos por la ley por el área de Planeación.

El plan está compuesto por seis componentes a los cuales se les realizaron los seguimientos respectivos.

Desde la oficina de control interno se le realizaron los tres seguimientos en la vigencia de acuerdo al cronograma establecido en el plan y fueron publicados en la página web de la entidad dentro de los términos.

Plan Anual de adquisiciones


Se publicó en la página web a 31 de diciembre de 2021 de acuerdo a como quedó el presupuesto para la vigencia.

En julio de 2022 se migro a **SECOPII** desde la oficina de planeación y el cumplimiento del plan anual fue del **85%** para la vigencia 2022.

Plan Anual de Vacantes

Este Plan fue publicado en la página de la ESE dentro de los términos establecidos por la ley por el área de Planeación.

FORMULACIÓN Y SEGUIMIENTO A PLANES INSTITUCIONALES Plan Anual de Vacantes-PAV 2022																		
PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL		PROGRAMACIÓN						I SEMESTRE					II SEMESTRE					
N°	OBJETIVO ESTRATÉGICO En el plan se tiene definido el fin dentro del Plan de Acción Institucional, es la base organizativa de acuerdo a su objeto general y específico y	PROCESO ASOCIADO	META PLAN VIGENCIA	INDICADOR	RESPONSABLE	I SEMESTRE	II SEMESTRE	TOTAL PROGRAMACIÓN VIGENCIA	PROGRAMADO	EJECUTADO	RESULTADO %	DESCRIPCIÓN DEL AVANCE DE LA ACTIVIDAD	EVIDENCIA DE LA ACTIVIDAD	PROGRAMADO	EJECUTADO	RESULTADO %	DESCRIPCIÓN DEL AVANCE DE LA ACTIVIDAD	EVIDENCIA DE LA ACTIVIDAD
1	Mantener actualizada la planta global de empleos inscritos dentro de la carrera administrativa con el fin de prevenir la necesidad conservación de los perfiles laborales a corto, mediano y largo plazo, en condiciones formales de empleo, de conformidad con la Ley 905 de 2004.	Gestión de Talento Humano	1. Mantener actualizada la plataforma de Oficina Pública de Empleo (OPSE) con los cargos esenciales para el funcionamiento de la E.S.E Hospital San Félix	NO CUENTA CON INDICADOR	Gestión del Talento Humano	100%	100%	100%	100%	100%	100%	De las (13) vacantes definitivas registradas en el aplicativo SIMO, 5 se registraron en el primer semestre. Las cuales ya se encuentran en proceso de selección abierto por la CNSC	Se adjunta pantalla de registro de vacantes en SIMO	100%	100%	100%	De las (13) vacantes definitivas registradas en el aplicativo SIMO, 2 se registraron en el segundo semestre. Las cuales ya se encuentran en proceso de selección abierto por la CNSC	Pantalla del reporte en el aplicativo SIMO
2	Mantener actualizada la planta global de empleos inscritos dentro de la carrera administrativa con el fin de prevenir la necesidad conservación de los perfiles laborales a corto, mediano y largo plazo, en condiciones formales de empleo, de conformidad con la Ley 905 de 2004.	Gestión de Talento Humano	2. Actualizar la disponibilidad de vacantes disponibles como herramienta para la elaboración de planes estratégicos	NO CUENTA CON INDICADOR	Gestión del Talento Humano	100%	100%	100%	100%	80%	80%	No se dio cumplimiento al 100% en este objetivo, ya que la planta cuenta con 68 empleos de los cuales se cuenta con once (11) vacantes definitivas y no hubo empleados de la planta de personal que pudieran acceder a cargo y sólo se tienen 3 vacantes cubiertas en la modalidad de Provisionalidad, por tanto se tendría una provisión del 80%	Planta de Personal con 30 de noviembre	100%	80%	80%	No se dio cumplimiento al 100% en este objetivo, ya que la planta cuenta con 68 empleos de los cuales se cuenta con once (11) vacantes definitivas y no hubo empleados de la planta de personal que pudieran acceder a cargo y sólo se tienen 3 vacantes cubiertas en la modalidad de Provisionalidad, por tanto se tendría una provisión del 80%	Actos administrativos de nombramientos

	SEGUIMIENTO	CÓDIGO: CI-S01-F002
		VERSIÓN: 01
		FECHA: 2021-08-02

Este Plan tuvo un cumplimiento del 90% en la vigencia 2022 debido a que No se dio cumplimiento al 100% en el segundo objetivo, ya que la planta cuenta con 68 empleos de los cuales se cuenta con trece (13) vacantes definitivas y no hubo empleados de la planta de personal que pudieran acceder a encargo y sólo se tienen 3 vacantes cubiertas en la modalidad de Provisionalidad.

Plan Estratégico de Talento Humano


Este Plan fue publicado en la página de la ESE dentro de los términos establecidos por la ley por el área de Planeación.

Dentro del Plan Estratégico de Talento Humano deben integrarse los cinco planes transversales a la Administración del Talento Humano, a saber, Plan de Bienestar e Incentivos, plan de Capacitación, Plan Anual de Vacantes, Plan de Previsión del Recurso Humano y Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo; por lo cual se llevó a cabo su respectiva revisión encontrando que no se encuentra integrado el Plan Anual de Salud y Seguridad en el Trabajo y no se encuentra cronograma.

Plan de Capacitación

Este Plan fue publicado en la página de la ESE dentro de los términos establecidos por la ley por el área de Planeación.

FORMULACIÓN Y SEGUIMIENTO A PLANES INSTITUCIONALES																		
Plan Institucional de Capacitación -PIC																		
2022																		
PLAN ESTRATEGICO INSTITUCIONAL			PROGRAMACIÓN					I SEMESTRE					II SEMESTRE					
OBJETIVO ESTRATEGICO	PROCESO ASOCIADO	ACTIVIDADES	META PLAN VIGENCIA	INDICADOR	RESPONSABLE	I SEMESTRE	II SEMESTRE	TOTAL PROGRAMACIÓN VIGENCIA	PROGRAMADO	EJECUTADO	RESULTADO %	DESCRIPCIÓN DEL AVANCE DE LA ACTIVIDAD	EVIDENCIA DE LA ACTIVIDAD	PROGRAMADO	EJECUTADO	RESULTADO %	DESCRIPCIÓN DEL AVANCE DE LA ACTIVIDAD	EVIDENCIA DE LA ACTIVIDAD
Fortalecer el desarrollo integral de habilidades y destrezas del personal contribuyendo a la prestación de servicios de salud con calidad.	Gestión del Talento Humano	Implementar el Plan de Inducción y Reinducción.	Cumplir con el 90% de las actividades programadas en el Plan de Inducción y Reinducción para la vigencia 2022, dirigidas a las personas que ingresen a la	Inducción y Reinducción	Gestión del Talento Humano	90%	90%	90%	90%	90%	100%	Se llevaron a cabo varias jornadas de Inducción y Reinducción durante el primer semestre, las cuales están definidas en el Plan Institucional de Capacitación	Actas y listados de asistencia de las actividades de Inducción y Reinducción realizadas	90%	90%	100%	Se realizaron varias jornadas de Inducción y Reinducción durante el primer semestre, las cuales están definidas en el Plan Institucional de Capacitación	Listados de asistencia de las actividades de Inducción y Reinducción realizadas
Fortalecer el desarrollo integral de habilidades y destrezas del personal contribuyendo a la prestación de servicios de salud con calidad.	Gestión del Talento Humano	Proyección y ejecución del plan de capacitación de acuerdo a las necesidades.	Cumplir con el 90% de las actividades programadas en el Plan Institucional de Capacitación para la vigencia de 2022.	Capacitaciones	Gestión del Talento Humano	90%	90%	90%	90%	40%	44%	A lo largo del primer semestre se ejecutaron varias actividades de capacitación, estas son:	Listados de asistencia a las actividades de capacitación, estas son:	90%	30%	33%	Durante el segundo semestre se ejecutaron varias actividades de capacitación, estas son:	Listados de asistencia a las capacitaciones

	SEGUIMIENTO	CÓDIGO: CI-S01-F002
		VERSIÓN: 01
		FECHA: 2021-08-02

Este plan tiene dos objetivos de los cuales el primero se cumplió al 100%, ya que se realizaron varias jornadas de Inducción y Reinducción durante el primer semestre, las cuales están definidas en el Plan Institucional de Capacitación.

Y en general el plan se cumplió en un 66.5% debido que el cumplimiento del segundo objetivo fue del 33%.

Plan de Bienestar Social e Incentivos

Este Plan fue publicado en la página de la ESE dentro de los términos establecidos por la ley por el área de Planeación.

PLAN ESTRATEGICO INSTITUCIONAL				PROGRAMACIÓN					I SEMESTRE			II SEMESTRE							
N°	OBJETIVO ESTRATEGICO	PROCESO ASOCIADO	ACTIVIDADES	META PLAN VIGENCIA	INDICADOR	RESPONSABLE	I SEMESTRE	II SEMESTRE	TOTAL PROGRAMACIÓN VIGENCIA	PROGRAMADO	EJECUTADO	RESULTADO %	DESCRIPCIÓN DEL AVANCE DE LA ACTIVIDAD	EVIDENCIA DE LA ACTIVIDAD	PROGRAMADO	EJECUTADO	RESULTADO %	DESCRIPCIÓN DEL AVANCE DE LA ACTIVIDAD	EVIDENCIA DE LA ACTIVIDAD
1	Fortalecer el desarrollo integral de habilidades y destrezas del personal contribuyendo a la prestación de servicios de salud con calidad.	Gestión del Talento Humano	Implementar el Plan estratégico del talento humano. Formular el Plan de bienestar e incentivos con enfoque en la humanización	Cumplir con el 85% de las actividades programadas en el Plan de Bienestar e Incentivos para la vigencia 2022.	Fortalecimiento del talento humano	Gestión del Talento Humano	85%	85%	85%	85%	0%	0%	En el primer semestre no se llevaron a cabo actividades plasmadas en el Plan de Bienestar pero se realizaron otras actividades que impactan el bienestar laboral de los empleados como son: Por lo cual queda con un porcentaje de cumplimiento al 0% de la meta propuesta dentro del Plan de Acción Institucional.	Informe Actividades Plan de Bienestar e Incentivos	85%	63%	74%	1 Participación tomos deportivos de Mini Tejo interempresariales 2 Participación tomo de Boli-Plana interempresariales 3 Taller lúdico pedagógico dirigido a prepenales 4 Celebración DÍ de los niños 5 Integración Cena navideña y entrega de anécdotas a funcionarios de planta	Informe Actividades Plan de Bienestar e Incentivos realizadas en el segundo semestre
	Fortalecer el desarrollo integral de habilidades y destrezas del personal contribuyendo a la prestación de servicios de salud con calidad.	Gestión del Talento Humano	Diseñar campañas institucionales enfocadas a fomentar el trato humanizado como eje transversal en el desarrollo de las operaciones de la entidad (Campañas de Humanización)	Cumplir con el 85% de las campañas programadas para la vigencia 2022.	Campaña de humanización	Gestión del Talento Humano	85%	85%	85%	85%	85%	100%	En el primer semestre se llevaron a cabo varias jornadas de humanización, entre ellas: 1 La semana de la humanización	Actas y listados de asistencia de las actividades realizadas	85%	85%	100%	En el primer semestre se llevaron a cabo varias jornadas de humanización, entre ellas: 1 La semana de la humanización	En el segundo semestre se llevaron a cabo varias jornadas de humanización, entre ellas: 1 La semana de la humanización

El cumplimiento del plan de bienestar en la vigencia 2022 fue del 87%, ya que algunas de las actividades plasmadas en el cronograma no se cumplieron.

Plan de Previsión del Recurso Humano

Este Plan fue publicado en la página de la ESE dentro de los términos establecidos por la ley por el área de Planeación.

PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL		PROGRAMACIÓN						I SEMESTRE					II SEMESTRE					
N	OBJETIVO ESTRATÉGICO Este plan no tiene meta dentro del Plan de Acción Institucional, así lo exige el mecanismo de acuerdo a su objetivo general y específicos y a las actividades propuestas en el mismo.	PROCESO ASOCIADO	META PLAN VIGENCIA	INDICADOR	RESPONSABLE	I SEMESTRE	II SEMESTRE	TOTAL PROGRAMACIÓN VIGENCIA	PROGRAMADO	EJECUTADO	RESULTADO %	DESCRIPCIÓN DEL AVANCE DE LA ACTIVIDAD	EVIDENCIA DE LA ACTIVIDAD	PROGRAMADO	EJECUTADO	RESULTADO %	DESCRIPCIÓN DEL AVANCE DE LA ACTIVIDAD	EVIDENCIA DE LA ACTIVIDAD
1	Establecer los parámetros para la previsión del talento humano, a fin de propender por el mejoramiento del desempeño organizacional, mediante la edificación, aprovechamiento y desarrollo de la capacidad de los funcionarios y la proyección en el tiempo de las necesidades específicas de personal, en concordancia con los principios que rigen la función pública.	Gestión del Talento Humano	Define las necesidades de talento humano, para atender los requerimientos presentes y futuros institucionales	NO CUENTA CON INDICADOR	Gestión del Talento Humano	100%	100%	100%	100%	100%	100%	Se está elaborando estudio técnico y financiero, con base en la medición de cargas laborales, para definir las necesidades de talento humano para mejorar la prestación de los servicios	Se adjunta paraflejo de registro de vacantes en SMO	100%	100%	100%	Se está elaborando estudio técnico y financiero, con base en la medición de cargas laborales, para definir las necesidades de talento humano para mejorar la prestación de los servicios	
2	Establecer los parámetros para la previsión del talento humano, a fin de propender por el mejoramiento del desempeño organizacional, mediante la edificación, aprovechamiento y desarrollo de la capacidad de los funcionarios y la proyección en el tiempo de las necesidades específicas de personal, en concordancia con los principios que rigen la función pública.	Gestión del Talento Humano	Identificar la forma de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el periodo anual	NO CUENTA CON INDICADOR	Gestión del Talento Humano	100%	100%	100%	100%	60%	60%	Se cubrieron vacantes definitivas en la modalidad de provisionalidad y se creó el cargo Asesor Jurídico, el cual se nombró en Libre Nombramiento y Remoción.	Actos administrativos de nombramientos y de creación del cargo de Asesor Jurídico Remoción.	100%	100%	100%	No se cubrieron vacantes definitivas en la modalidad de provisionalidad y son se crearon nuevos cargos	
3	Establecer los parámetros para la previsión del talento humano, a fin de propender por el mejoramiento del desempeño organizacional, mediante la edificación, aprovechamiento y desarrollo de la capacidad de los funcionarios y la proyección en el tiempo de las necesidades específicas de personal, en concordancia con los principios que rigen la función pública.	Gestión del Talento Humano	Estimación de los costos de las necesidades y aseguramiento de su financiación.	NO CUENTA CON INDICADOR	Gestión del Talento Humano	100%	100%	100%	100%	100%	100%	Desde el área de presupuesto se estimaron los costos de talento humano para el personal de planta de la entidad para cubrir las necesidades con contratos de prestación de servicios	Copia Plan de adquisiciones de la vigencia y copia nómina de empleados de planta	100%	100%	100%	Copia Plan de adquisiciones de la vigencia y copia nómina de los empleados de planta	

El cumplimiento de este plan para la vigencia 2022 se cumplió en un 93% ya que el segundo objetivo se cumplió en un 80 % ya que Se cubrieron vacantes definitivas en la modalidad de provisionalidad y se creó el cargo Asesor Jurídico, el cual se nombró en Libre Nombramiento y Remoción.


Plan Institucional de Archivo

Este Plan fue publicado en la página de la ESE dentro de los términos establecidos por la ley por el área de Planeación.

La ESE no ha actualizado el Pinar desde el año 2018, este Pinar tiene cronograma de actividades y un Mapa de Ruta.

12 MAPA DE RUTA

Plan o Programa y/o Tiempo	Corto plazo (1 año)	Mediano plazo (1 a 4 años)					Largo plazo (4 años en adelante)			
	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	
Plan de Acción Para la Organización de los Archivos de Gestión										
Plan de Acción para la Organización del Archivo Central										
Plan de Acción Para la Construcción de los Instrumentos Archivísticos										
Plan de Acción para el Manejo de Documentos Electrónicos										
Plan de Acción para la Digitalización de los Documentos										
Plan de Acción Para la Estructuración de un Depósito para el Archivo Central										

	SEGUIMIENTO	CÓDIGO: CI-S01-F002
		VERSIÓN: 01
		FECHA: 2021-08-02

Y Según el anterior mapa de ruta, para la vigencia 2022, se avanzó en buscar sitio para tener el archivo de la entidad, en la depuración del archivo y la digitalización de documentos para consolidarlos.

Como tal no se puede sacar un porcentaje de cumplimiento del plan.

Plan de Salud y Seguridad en el trabajo

Este Plan fue publicado en la página de la ESE dentro de los términos establecidos por la ley por el área de Planeación.

Se revisaron los 29 ítems del plan para analizar su cumplimiento y se concluyó que hay algunos que no se cumplieron al 100% por lo que el cumplimiento total del plan quedo en un 96.5%.

Plan Estratégico de Tecnologías de la información y las comunicaciones PETI

Plan de tratamiento de riesgos de seguridad y privacidad de la información

Plan de seguridad y privacidad de la información

Estos Planes fueron publicados en la página de la ESE dentro de los términos establecidos por la ley por el área de Planeación.


En el seguimiento efectuado a los tres planes competencia del área de sistemas no evidencia cronograma de actividades, por lo cual no se puede realizar seguimiento.

Se sugiere incluir cronograma con actividades concretas a realizar, sus responsables y sus fechas posibles de ejecución para la vigencia 2023.

Estos planes no están en hojas con el membrete de la entidad.

Conclusiones:

Si bien para la vigencia 2022, los planes del decreto 612 de 2018 se publicaron dentro de los términos de la ley, se evidencio que muchos de ellos no se encontraban actualizados como por ejemplo el Plan Institucional de Archivo (Pinar), estaba del año 2018 y con otro logo de la institución desactualizado.

	SEGUIMIENTO	CÓDIGO: CI-S01-F002
		VERSIÓN: 01
		FECHA: 2021-08-02

Los planes de tecnologías de la información no se encontraron en hojas con membrete de la entidad y no se les pudo realizar seguimiento, ya que no cuentan con actividades y cronograma para su seguimiento.

Recomendaciones

Desde el área de control interno se recomienda:

Realizar los planes de acuerdo a la normatividad vigente.

Actualizar cada vigencia los planes, teniendo en cuenta los seguimientos de la vigencia anterior.

Realizar los planes con los logos actualizados de la institución.

Cada Plan debe llevar un cronograma y actividades con responsable y posible tiempo de ejecución.

Atentamente,



GLORIA PATRICIA ARISTIZABAL BOTERO
Asesora de Control Interno