



**EVALUACIÓN SUBSISTEMA DE CONTROL
ESTRATEGICO**

TALENTO HUMANO

AÑO 2016

MONICA MARIA CARDONA GIRALDO

PROFESIONAL CONTROL INTERNO

**PROGRAMA DE AUDITORIA
HOSPITAL DE CALDAS E.S.E
OFICINA DE CONTROL INTERNO
DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO
Año 2016.**

Profesional Control Interno: Mónica María Cardona Giraldo

Destino: Gerencia Hospital de Caldas E.S.E

Objetivo: Verificar el cumplimiento del Desarrollo del subsistema de Gestión en cuanto al área de Talento Humano

Alcances: Serán Auditados los procesos que conforman el MECl.

Metodología: Observación, valoración de evidencias, entrevistas, muestreos aleatorios.

FORTALEZAS	DEBILIDADES y RECOMENDACIONES
El código de ética de la entidad se actualizo en el 2015 y se socializo en el segundo semestre del año 2015 teniendo los funcionarios de la entidad un conocimiento claro del código de ética nuestros deberes y obligaciones como funcionarios públicos en el ámbito ético	El desarrollo del talento humano es nulo en cuanto a capacitación y bienestar social en cuanto a este último rubro se utiliza solamente para el evento de los funcionarios de final de año , así mismo en cuanto a capacitación solo se asiste a eventos cuando la entidad es invitada por la alcaldía o se hacen cursos gratuitos con la ESAP.
El manual de funciones se tiene actualizado desde el mes de diciembre de 2014 y se encuentra activo.	Existe Incertidumbre laboral por posible liquidación de al entidad el cual genera un clima organizacional Hostil y pesado ya que esta situación afecta directamente a los funcionarios
La misión, visión y toda su plataforma estratégica se encuentra actualizada a diciembre de 2014 el cual es la carta de navegación de nuestra entidad	Teniendo en cuenta la situación actual de la entidad, la disminución en la planta de personal cada día es menor, los funcionarios asumen las funciones de las personas que se retiran de la institución generándose en muchos casos represamiento de información.
El Hospital de Caldas para el año 2016 tiene un plan de acción a ejecutar el cual se esta midiendo trimestralmente.	Las políticas de la alta dirección respecto a la forma de guiar y orientar la entidad se encuentra limitada a la toma de decisiones frente al futuro de la institución el cual se limita para el ejercicio del talento humano , en la ejecución de planes y programas.
Se cuenta con un presupuesto aprobado y su ejecución esta siendo controlada por el contador de la entidad.	No se cuenta con acuerdos de gestión ya que la gerencia es asumida por el asesor jurídico de la entidad
La ejecución presupuestal es evaluada periódicamente por el representante Legal y el Contador.	No existe ningún tipo de estímulos para el personal que labora en la institución.

Fortalezas	Debilidades
El hospital de Caldas realiza evaluación de desempeño dando cumplimiento a los lineamientos establecidos por parte de la función pública	<i>No se tiene personal experto que realice medición del clima laboral se genera stress laboral de los funcionarios por incertidumbre del futuro institucional.</i>
Se cuenta con indicadores financieros, gestión economía riesgo eficiencia y eficacia medibles semestralmente.	<i>Presupuesto reducido que impide ejecutar planes, programas y proyectos</i>
Se cuenta con modelo de operación por procesos los cuales se evalúan anualmente.	<i>No existen apropiaciones presupuestales para realizar proyectos, a desarrollar en la entidad que genere erogación del gasto por la nueva connotación de la entidad.</i>
Se cuenta con un mapa de riesgos el cual es un instrumento de control y evaluación	<i>Planes y programas minimizados por la nueva operatividad de la entidad la cual no es clara.</i>
Se cuenta con un organigrama actualizado de acuerdo a la nueva estructura organizacional de la entidad	<i>Operación por procesos reducida a la actual estructura de la entidad</i>
Mapas de procesos actualizados	<i>Riesgo latente la operatividad de la institución que nos encasilla y limita.</i>
	<i>Carencia de una política para el desarrollo de las, habilidades, aptitudes del servidor público?</i>

Este es un breve análisis de la evaluación institucional en cuanto al Sistema estratégico, dando énfasis en el talento humano, como se puede concluir en este análisis la incertidumbre laboral sobre el futuro de la entidad (Liquidación), la carencia presupuestal para ejecutar planes de desarrollo de bienestar y capacitación y la disminución anual de los funcionarios de planta va deteriorando el desarrollo del talento humano, es importante que se tomen determinaciones claras sobre el futuro de la entidad con el fin de definir la permanencia o no de los funcionarios del hospital.

MÓNICA MARÍA CARDONA GIRALDO
Profesional Control Interno. HOSPITAL DE CALDAS E.S.E