

HALLAZGO AUDITORÍA CONTROL INTERNO año 2017	RESPUESTA AL HALLAZGO O PLAN DE MEJORA	REVISIÓN DEL PLAN DE MEJORA
Actualmente se tiene un indicador denominado: Cobertura del plan de Bienestar social (Cobertura del plan de Bienestar social = (No Personas beneficiadas con las actividades de Bienestar Social/No Funcionarios con derecho al plan de bienestar), con un nivel de cumplimiento del 100% en todos los meses, se evidenció que el cumplimiento de este está en un 88% teniendo en cuenta que se mide en términos de las actividades realizadas, por lo tanto, estos resultados difieren	Se acepta el hallazgo. Se corrige informe de ejecución, con aclaración que el cumplimiento tampoco fue del 88% si no del 82,92%	CUMPLIDA MARZO DE 2018
Se observó según la ejecución del Plan de Bienestar que la actividad del Paseo Institucional representa el 79,35% de su presupuesto y solo permitió beneficiarse al 43% de los empleados, en consecuencia, se presentaron inconformidades entre el personal que no alcanzó cupo, se recomienda considerar actividades que de acuerdo al presupuesto permitan garantizar una mayor cobertura siendo este ítem el más representativo, en términos de recursos, dentro del Plan.	La realización de la Integración Institucional obedece a la solicitud realizada a los funcionarios de la institución a través de encuesta. La carga presupuestal para cada actividad obedece a lo definido por el Comité de Bienestar Institucional. Desafortunadamente el presupuesto aunque porcentualmente alto, no fue suficiente para satisfacer la totalidad de las personas al destino seleccionado (San Andres islas), por lo tanto , si evidenciaron inconformidades en aquellas personas que por su inscripción tardía no alcanzaron a ser seleccionadas para dicha actividad. Para 2018 se propone un destino menos costoso que permita la participación de todo el personal	CUMPLIDA El paseo en el año 2018 se realizó en Necoclí y el presupuesto permitió que sistieran todos los funcionarios de la ESE. Sin embargo, solo participaron 71 personas de 111 posibles.
En acta de comité de Bienestar Laboral N°8 se aprueba solicitud de apoyo educativo por valor de \$814.740, para funcionario de Carrera administrativa. Es importante tener en cuenta que dentro del Plan Aprobado no se contemplaron y que, para otorgar financiación de educación formal dentro de los programas de bienestar, los servidores deben cumplir las siguientes condiciones: 1) Llevar por lo menos un año de servicio continuo en la entidad y 2) Acreditar nivel sobresaliente en la calificación de servicios correspondiente al último año de servicio. Decreto 1227 de 2005, art 73, compilado en el Decreto 1083 de 2015, art. 2.2.10.5. Para el caso señalado, no se evidenció la verificación de estos requisitos y su cumplimiento por parte del servidor beneficiado.	De conformidad con el pliego de peticiones dentro del proceso de negociación colectiva entre la ESE HOSPITAL SAN VICENTE DE PAUL DE CALDAS y la ASOCIACION NACIONAL DE TRABAJADORES DEY SERVICIOS PUBLICOS DE LA SALUD, SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL Y SERVICIOS COMPLEMENTARIOS DE COLOMBIA "ANTHOC" en acta del 24 de marzo de 2017, se acordó: "Artículo 6: Becas: La ESE Hospital San Vicente de Paul de Caldas, podrá incluir la entrega de becas para empleados públicos de acuerdo a la priorización de los recursos que arroje el resultado de la encuesta realizada a los servidores públicos en ese sentido" Teniendo en cuenta lo anterior, el acuerdo empezó a regir desde la suscripción del acta y el empleado tenía derecho al beneficio concedido	No se aceptó. CUMPLIDA
El Plan de capacitaciones debe ser formulado de acuerdo a las necesidades de los servidores públicos y de sus áreas de trabajo, con el fin de que su ejecución contribuya al desarrollo de las competencias laborales necesarios para mejorar el desempeño de sus funciones. En este sentido, se deben implementar mecanismos que las permitan conocer y aprovechar con efectividad los recursos disponibles para su ejecución.	No se acepta el hallazgo. Ya que el plan de capacitaciones obedece a las necesidades de la institución y las manifestadas por el personal a través de encuesta aplicada. Por otro lado, los recursos globales son asignados en el presupuesto de acuerdo a la norma y avalados por el CODFIS departamental y la junta directiva. Su discriminación por actividades se realiza en el Comité de Bienestar Institucional, en donde los empleados también tienen representación participativa.	No se aceptó. CUMPLIDA
Es pertinente que en la formulación del Plan de Bienestar vigencia 2018, se tenga en cuenta el resultado de la medición del clima laboral, las expectativas de los servidores y las inconformidades presentadas en el Paseo institucional, entre otras.	Para el 2017 se realizó una estudio de riesgos psicosociales, que se tuvo en cuenta para la formulación del Pla de Bienestar. Por norma la institución solo debe realizar estudio de riesgos psicosociales cada 2 años	No se aceptó. CUMPLIDA