



Nit: 890.205.335-2



## INFORME PORMENORIZADO DEL ESTADO DE CONTROL INTERNO – LEY 1474 DE 2011

Jefe de Control Interno ó quien haga sus veces	GLORIA ESPERANZA BERDUGO	Período evaluado: 11 de Marzo del 2017 al 10 de Julio 2017
		Fecha de elaboración: Julio 11 del 2017

### CONTENIDO

#### 1. MODULO DE CONTROL DE PLANEACION Y GESTION

##### Avances y Dificultades

- 1.1. Componente Talento Humano
  - 1.1.1. Acuerdos, Compromisos y Protocolos Éticos
  - 1.1.2. Desarrollo del Talento Humano
  - 1.1.3. Copasst – Comité paritario de seguridad y salud en el trabajo
- 1.2. Componente Direccionamiento Estratégico
  - 1.2.1. Planes, Programas y Proyectos
  - 1.2.2. Indicadores de Gestión
- 1.3. Componente Administración del Riesgo

#### 2. MODULO DE EVALUACION Y SEGUIMIENTO

##### Avances y Dificultades

- 2.1. Componente Autoevaluación Institucional
  - 2.1.1. Autoevaluación del Control y Gestión
- 2.2. Componente Auditoría Interna
  - 2.2.1. Auditoría Interna
- 2.3. Componente Planes de Mejoramiento
  - 2.3.1. Plan de Mejoramiento

#### 3. EJE TRANSVERSAL DE LA INFORMACION Y COMUNICACIÓN

##### Avances y Dificultades

### ESTADO GENERAL DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO

Revisó: /Calidad  
Aprobó: MRC/Gerencia



09-04-2016  
Versión: 01  
Página



Nit: 890.205.335-2



## 1. MODULO CONTROL PLANEACION Y GESTION

### Avances y Dificultades

#### 1.1. Componente Talento Humano

##### 1.1.1. Acuerdos, Compromisos y Protocolos Éticos:

Las relaciones internas y externas de la Entidad se enmarcan en el Decálogo de Ética y buen Gobierno, construido colectivamente por los servidores de la Institución con el propósito de fortalecer la cultura del comportamiento ético en los funcionarios públicos del Sanatorio de Contratación, y orientar sus acciones hacia una conducta digna ética y transparente como miembros de la sociedad colombiana y orgullosos servidores públicos. El Código de Ética fue adoptado por el hospital a través de la Resolución 153 de marzo 27 del 2006

En la ESE Sanatorio de Contratación, se continúa fortaleciendo la implementación del Modelo Estándar de Control Interno dentro de una cultura de comportamiento ético en todas y cada una de las diferentes áreas de la Institución.

En la vigencia 2017 la gestión de Talento Humano, se ha enfocado en el direccionamiento estratégico Institucional, teniendo en cuenta esta premisa buscamos que nuestro Talento Humano esté calificado, motivado y comprometido con el cumplimiento de la Misión y Visión institucional.

**1.1.2. Desarrollo del Talento Humano:** Se presenta el resumen de las actividades realizadas durante el periodo de análisis:

- Gestión del empleo:

Durante el periodo se realizó 1 novedad de vinculación y un retiro, actualmente la planta del Sanatorio de Contratación cuenta con 117 empleos distribuidos así:

Nivel	De período fijo	De libre nombramiento y remoción	De carrera	Provisionales	Trabajador Oficial	TOTAL
Directivo	1					1
Asesor		1				1
Profesional			1	9		10
Técnico			2	4		6
Asistencial		1	31	30		62
Trabajador Oficial					37	37
Total ....	1	2	34	43	37	117

Revisó: /Calidad  
Aprobó: MRC/Gerencia



09-04-2016  
Versión: 01  
Página



Nit: 890.205.335-2



Continúan a la fecha las siguientes situaciones administrativas de la planta de personal:

NIVEL	ENCARGOS		TOTAL
	EN VACANCIA DEFINITIVA	EN VACANCIA TEMPORAL	
Técnico	1		1
Asistencial	4	5	9
Total ....	5	5	10

#### a) Planes y Programas gestión del Talento Humano

- **Programa Institucional de capacitaciones:**

Para el período en estudio (Marzo 11 – Julio 10 del 2017), se llevaron a cabo las siguientes capacitaciones:

TEMA	Horas	# Asisten	# Invit	%
	COMUNICACIÓN ASERTIVA Y RESOLUCION DE CONFLICTOS	2	79	113
PROGRAMA DE PROMOCION Y PREVENICION SEGÚN RES. 412/2000 Y LAS NUEVAS RUTAS INTEGRALES DE ATENCION EN SALUD	2	59	108	55%
REENTRENAMIENTO EN EL MANEJO Y USO ADECUADO DE LOS EQUIPOS BIOMEDICOS	2	31	36	86%
REINDUCCION SOBRE MODIFICACION A LOS FORMATOS DE EVALUACION DEL DESEMPEÑO LABORAL POR LA CNCS	1	12	16	75%

**Indicador: Capacitaciones ejecutadas / Capacitaciones programadas= 8/19= Porcentaje de Ejecución: 42.11% (durante el semestre)**



Nit: 890.205.335-2



- **Programa de Bienestar Social e Incentivos:**

Durante el trimestre (Abril a Junio) se realizaron las siguientes actividades:

TEMA	Horas	# Asisten	# Invit	%
	BAILOTERAPIA Y PAUSAS ACTIVAS	1	34	116
DIA ENFERMERIA	1	35	35	100%
CAMINATA ECOLOGICA	3	14	117	12%

Aprovechando las vacaciones de los hijos de los empleados, el comité de Bienestar Social, realizó una tarde de cine crispeta, a la cual asistieron niños familiares de los empleados. Esta actividad estuvo patrocinada por Comfenalco.

- **Inducción al nuevo empleado:**

Con el fin de propiciar en el nuevo funcionario su proceso de socialización y de integración a la cultura organizacional de la Entidad se realizó un (01) proceso de Inducción a personal:

ACTIVIDAD	PARTICIPANTES POR NIVEL						TOTAL
	Direct.	Asesor	Profes	Tecni	Asist	Trab.Ofic.	
Bienvenida, charla sobre generalidades de la Institución, normas de Bioseguridad Uso y cuidado de elementos y equipos de trabajo y protección, prestaciones sociales y seguridad social, ubicación en sitio de trabajo -entrega material escrito de inducción-	1	0	0	0	0	0	1

- **Evaluación de desempeño laboral**

Talento Humano, brindó capacitación a los jefes de dependencia y a los integrantes de la comisión de personal, de las modificaciones efectuada por la CNSC, a los formatos establecidos para la calificación de la evaluación del desempeño laboral vigencia 2017, se aclararon dudas

Se socializo con la comisión de personal de la entidad, el informe anual sobre la Evaluación del desempeño laboral vigencia 2016 enviado a la Gerencia.



Nit: 890.205.335-2



- **Plan anual de vacantes**

La oficina de talento elaboró el, Plan Anual de Vacantes, herramienta que tiene el propósito de estructurar y actualizar la información de los cargos vacantes del Sanatorio de Contratación E.S.E., teniendo en cuenta requisitos y perfiles contenidos en el Manual Específico de Funciones y Requisitos y Competencias Laborales, establecidas en la Resolución No. 0257 de Marzo 17 de 2015, con el fin de programar la provisión de los empleos con vacancia definitiva en la vigencia siguiente o inmediata, una vez se genere, para que no afecte el servicio público e inclusive las temporales, siempre y cuando se disponga de la respectiva disponibilidad presupuestal.

Para anticiparse a estas situaciones, El Sanatorio de Contratación E.S.E. se encuentra realizando el análisis correspondiente de las Hojas de Vida de los funcionarios, consolidando una base de datos digital, tendiente a establecer con la debida antelación el momento en que se producirán vacantes por esta circunstancia y así mantenerse actualizado frente a esta circunstancia.

De acuerdo con lo anterior, en esta condición al momento no se encuentran funcionarios, que hayan cumplido la edad de retiro forzoso, no obstante se identificaron dieciséis (16) funcionarios en situación de pre pensionados, así:

<b>Tiempo</b>	<b>Género</b>	<b>No. Funcionarios</b>
Ya cumple requisitos	Hombres	1
A 1 año	Hombres	1
A 3 años	Hombres	1
Ya cumple requisitos	Mujeres	8
A 1 año	Mujeres	8
A 2 años	Mujeres	2
A 3 años	Mujeres	4

Las demás situaciones de retiro del servicio público, no son predecibles, son las surgidas imprevistas, por lo cual serán vacantes generadas en el transcurrir de la anualidad y por tanto en aras de la prestación del servicio, se atenderán cuando se presente la situación.

- **Registro de funcionarios en el Sigep**

La oficina de talento humano realizó el registro de las situaciones administrativas de los funcionarios y las OPS, en el Sistema de información y Gestión del Empleo público. SIGEP.



Nit: 890.205.335-2



### **1.1.3. COPASST – Comité Paritario de Seguridad y Salud en el trabajo**

La Seguridad y Salud en el Trabajo actualmente representa una de las herramientas de gestión más importantes para mejorar la calidad de vida laboral en las empresas y con ella su competitividad. Esto es posible siempre y cuando la empresa promueva y estimule en todo momento la creación de una cultura en seguridad y salud en el trabajo que debe estar sincronizada con los planes de calidad, mejoramiento de los procesos y puestos de trabajo, productividad y desarrollo del talento humano.

Es por ello que el Sanatorio de Contratación E.S.E. ha venido implementando diversas actividades cuyo propósito ha sido dar cumplimiento a la normatividad aplicable en la Institución en cuanto al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo SG-SST, con el fin de mejorar la calidad de vida laboral, lograr una reducción de los costos generados por los accidentes y las enfermedades laborales, mejorar la calidad de los servicios y ante todo generar ambientes sanos para los que allí trabajan.

### **ACTIVIDADES IMPLEMENTADAS EN EL PERIODO (Marzo 12 – Julio 10 del 2017)**

#### **Investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales.**

Durante el segundo trimestre de 2017, El Sanatorio de Contratación ha realizado la investigación de 2 accidentes de trabajo, cumpliendo los siguientes pasos: Reporte del Accidente a las entidades pertinentes, descripción del accidente, causas del accidente, Compromiso de adopción de medidas de intervención y seguimiento a los casos.

**Exámenes médicos periódicos:** en el segundo trimestre de 2017 se realizaron 12 exámenes médicos ocupacionales periódicos, cumpliendo con lo estipulado en la Resolución 2346 de 2007.

#### **Programas de Vigilancia Epidemiológica.**

Durante el segundo trimestre de 2017 El Sanatorio de Contratación E.S.E, ha implementado este mecanismo como una forma de identificar, cuantificar, monitorear, intervenir y hacer seguimiento a las enfermedades o peligros más preponderantes en la empresa, los sistemas de vigilancia epidemiológica que actualmente tiene establecidos la entidad son SVE para Riesgo Cardiovascular, SVE para riesgo ergonómico y SVE para riesgo biológico.

#### **Procedimiento de Inducción y Reinducción en el SG-SST.**

Durante el segundo trimestre de 2017, El Sanatorio de Contratación E.S.E. brindó inducción a todo personal nuevo que ingresó a laborar en la Institución brindándola la coordinación del sistema. Se crea el procedimiento de inducción y reinducción en los trabajadores.



Nit: 890.205.335-2



## **Seguimiento al personal con restricciones**

Durante el segundo trimestre de 2017 se realizó el seguimiento para la aplicación y adopción de medidas preventivas por parte de los trabajadores con restricciones laborales del Sanatorio de Contratación E.S.E, se verificó que el trabajador estuviera cumpliendo las recomendaciones que el médico Especialista en Salud Ocupacional les hubiera sugerido, en cuanto a remisiones a especialistas, control de peso, dieta saludable, entre otros. A la vez se les realiza jornada de toma de peso y tensión arterial, enfatizándoseles sobre la importancia de la adquisición de hábitos saludables.

## **Seguimiento al personal objeto del Sistema de Vigilancia para riesgo ergonómico.**

Con el apoyo de la ARL Colmena se realizó seguimiento al personal objeto del Sistema de Vigilancia para riesgo ergonómico, verificación del cumplimiento de recomendaciones y visitas de inspección a los puestos de trabajo.

## **Espalda sana, caminatas, uso máquinas de ejercicios, pausas activas, bailoterapia:**

Durante el segundo periodo de 2017 se ha continuado con el Programa de Espalda Sana, actividad que realizan las Auxiliares de Fisioterapia los días martes y jueves de todas las semanas a las cinco (5) p.m., en el mismo horario los trabajadores han tenido la oportunidad de utilizar los aparatos de gimnasia en el área de fisioterapia. Se realizaron pausas activas todos los días, además de lo anterior los trabajadores pudieron participar en una caminata organizada por la Institución.

**Capacitaciones y socializaciones:** A través del SG-SST se realizaron las siguientes capacitaciones:

- Capacitación brindada al personal asistencial y administrativo, sobre manipulación manual de cargas y estilos de vida saludable.
- Capacitación brindada al personal asistencial, con asesoría de la ARL Colmena sobre manipulación manual de pacientes.

**Inspecciones de seguridad:** Durante el segundo trimestre de 2017 se ha continuado con la realización de visitas e inspección y recomendaciones a diferentes áreas, dependencias, puestos de trabajo y personal trabajador para la utilización de los elementos de protección personal o identificación de condiciones subestandar que puedan generar incidentes, accidentes de trabajo. Para el proceso de inspección fueron utilizados los siguientes formatos:

- Inspección de bioseguridad
- Inspección de EPP
- Inspección Locativa
- Inspección de orden y aseo



Nit: 890.205.335-2



## **Procedimientos establecidos en lo corrido del año 2017.**

En lo corrido del año 2017 se han establecido los siguientes procedimientos:

Procedimiento gestión del cambio, acciones correctivas y de mejora, procedimiento inducción y reinducción en los trabajadores, procedimiento inspecciones de seguridad.

### **1.2. Componente Direccionamiento Estratégico**

#### **1.2.1. Planes, Programas y Proyectos**

El Sanatorio de Contratación Santander cuenta con el Plan Estratégico Institucional y Plan de acción, los cuales, se encuentran publicados en la página web institucional, constituyéndose en la ruta de acción para éste período.

En este documento se establece el marco estratégico y estructura programática, es decir los diferentes planes estratégicos realizados colectivamente por cada una de las dependencias de la Entidad, donde se concentra su accionar y se posibilita el cumplimiento de los objetivos estratégicos y avanzar en el logro de la visión.

Periódicamente como lo exige la norma se ha estado haciendo seguimiento a los planes y programas como: planes de acción, plan estratégico sectorial y plan anticorrupción, los cuales, se publican en la página web de la Institución, [www.sanatoriocontratacion.gov.co](http://www.sanatoriocontratacion.gov.co)

A través del “Comité Técnico Institucional de desarrollo Administrativo” mediante Acta No.2 de Mayo 9 del 2017 se dió a conocer por parte del encargado del área de sistemas, la nueva estrategia de Gobierno en Línea, dando a conocer los componentes de las TIC de Gobierno abierto, Tic de servicio, Tic de gestión y el componente de seguridad y privacidad de la información. A su vez el Ingeniero encargado de sistemas manifiesta que para la implementación y mantenimiento de cada uno de los TIC, es necesario que se designe coordinadores para los roles de Líder Gel Institucional y coordinadores para cada uno de los TICs.

Se ha dado seguimiento a las acciones programadas en el Plan Anticorrupción 2017, se evidencia un alto grado de cumplimiento.

#### **1.2.2. Indicadores de Gestión**

El manual del modelo MECI:2014, establece que los indicadores son una forma clave de retroalimentar un proceso, de monitorear el avance o la ejecución de un proyecto y de los planes estratégicos, entre otros. Y son más importantes todavía si su tiempo de respuesta es inmediato, o muy corto, ya que de esta manera las acciones correctivas son realizadas sin demora y en forma oportuna.

Revisó: /Calidad  
Aprobó: MRC/Gerencia



09-04-2016  
Versión: 01  
Página





Nit: 890.205.335-2



Es así que cada uno de los procesos cuenta con indicadores que se encuentran definidos a través de la caracterización de los mismos. A través de las auditorías se ha establecido que los líderes encargados de cada proceso son los directos encargados de hacer seguimiento a la gestión, se debe reforzar su uso evaluando la gestión en términos de eficiencia, eficacia y efectividad lo cual es de gran utilidad en el evento en que se tenga que tomar alguna decisión.

Se reitera entonces en lo recomendado en razón que aún existen debilidades en torno al seguimiento y monitoreo a través de esta herramienta de gestión puesto que se han encontrado dificultades en los colaboradores para interpretar y poder realizar monitoreo en las actividades propuestas tanto en la caracterización de los procesos como en sus procedimientos y en particular en el mapa de riesgos.

### **1.3. Componente Administración del Riesgo:**

#### **➤ Políticas de administración del riesgo:**

La E.S.E. tiene un Mapa de Riesgos donde se identifican las causas de los riesgos por proceso y de corrupción en cada una de las áreas. Este mapa nos permite determinar los efectos, agentes generadores y causas de los riesgos que afectan el desempeño de los procesos, subprocesos, procedimientos y actividades.

La encargada de Control Interno del Sanatorio de Contratación presentó al Comité el mapa de riesgos de la Entidad y el mapa de riesgos de corrupción, colocándolos a consideración para su aprobación y manifestando que los mapas presentados, fueron trabajados y concertados con cada uno de los responsables de los procesos.

El mapa de riesgos de corrupción y el seguimiento a los controles esta publicado en la página web de la Institución, [www.sanatoriocontratacion.gov.co](http://www.sanatoriocontratacion.gov.co) al 30 de Abril del 2017.

Se tiene previsto consolidar algunos mapas de riesgos de acuerdo al mapa de procesos de la entidad.

## **2. MODULO DE EVALUACION Y SEGUIMIENTO**

### **Avances y Dificultades:**

#### **2.1. Componente de Autoevaluación Institucional**

##### **2.1.1. Autoevaluación del Control y Gestión**

Revisó: /Calidad  
Aprobó: MRC/Gerencia



09-04-2016  
Versión: 01  
Página



Nit: 890.205.335-2



Este módulo busca que la entidad desarrolle mecanismos de medición, evaluación y verificación, necesarios para determinar la eficacia y eficiencia del sistema de control interno en la realización de su propósito de contribuir al cumplimiento de los objetivos de la entidad.

Es decir, si todas las operaciones se realizan de conformidad con los principios de la función pública establecidos en la Constitución política, la ley y las políticas trazadas por la dirección en atención a las metas u objetivos previstos.

La entidad dispone de herramientas de control tales como los riesgos e indicadores, entre otros elementos establecidos, que son fuente de información para realizar autoevaluaciones a la gestión y establecer acciones correctivas en el evento de ser necesarias.

Producto de las auditorias y seguimientos realizados por la oficina de control interno, debe decirse que la cultura de la autoevaluación a través de los elementos mencionados y demás planteados en el MECI se está desplegando, donde se observa toma de conciencia por parte de los funcionarios. Así las cosas y en el evento que esta cultura se sostenga en el tiempo, los beneficios para el Sanatorio en términos de la consecución de sus objetivos, cumplimiento de su misión y alcance de su visión, serán aún más evidentes.

La alta Gerencia de la entidad viene liderando el cumplimiento de las acciones del mejoramiento y compromisos adquiridos con los entes de control del Estado.

La E.S.E. Sanatorio de Contratación, en su proceso de control realiza un continuo fortalecimiento de las competencias y habilidades adquiridas durante los procesos de formación en humanización, seguridad del paciente y mejora continua de los sistemas de gestión aplicables, trascendiendo el seguimiento al cumplimiento de las funciones, a los procesos reales de autocontrol y autogestión institucional.

En el periodo se llevaron a cabo las siguientes herramientas de autoevaluación:

- Seguimiento trimestral al Plan de acción.
- Seguimiento trimestral al Plan de adquisiciones
- Seguimiento Plan de anticorrupción
- Informe trimestral de austeridad al gasto
- Seguimiento a mapas de riesgo por proceso

## **2.2. Componente Auditoria Interna**

### **2.2.1. Auditoría Interna**

La entidad cuenta con el procedimiento de auditoria interna, un programa de auditorías y se realiza el informe ejecutivo anual de control interno que constituye un ejercicio de fortalecimiento continuo y mejora del Sistema de Control Interno de la Institución.



Nit: 890.205.335-2



En el período evaluado (Marzo – Julio 10 del 2017), la oficina de Control Interno realizó auditorias programadas, las cuales, se enfocaron a los procesos de: Salud Ocupacional SGSST, Cartera, Odontología, SIAU – Sistema de información y atención al usuario, Facturación y Tesorería.

### **2.3. Componente Planes de Mejoramiento**

#### **2.3.1. Plan de Mejoramiento**

En cada auditoria interna de gestión practicada durante el 2017 se han plasmado los hallazgos en el respectivo plan de mejoramiento del proceso, los cuales, tienen seguimiento continuo por parte de la Oficina de Control Interno.

Así mismo se hizo seguimiento a los mapas de riesgos de los diferentes procesos dejando evidencia de hallazgos y recomendaciones con el fin de minimizarlos.

La cultura de la elaboración y el reporte de los planes de mejora individual aún son débiles ya que existe cierto desinterés por parte de algunos funcionarios en la formulación de los mismos; lo que conlleva a un retraso en los posibles planes de mejora o ajustes a los procesos para el mejoramiento de los mismos así como los objetivos misionales de la Institución.

## **3. EJE TRANSVERSAL DE LA INFORMACIÓN Y LA COMUNICACIÓN**

### **Avances:**

La E.S.E. Sanatorio de Contratación, tiene definida las políticas de participación ciudadana, en las que se tienen detectadas las fuentes de información primaria entre la entidad y los grupos de interés, y se manejan en medios: la página web [www.sanatoriocontratacion.gov.co](http://www.sanatoriocontratacion.gov.co), presencial, cartelera, radial y telefónico.

La Entidad cuenta con 2 buzones de sugerencias, quejas y reclamos para que la comunidad en general deposite sus inquietudes, también atendemos de forma personalizada al ciudadano que lo solicite en la oficina del SIAU, y se generan espacios con la comunidad y demás sectores de interés general, que permiten de primera mano obtener la información necesaria para cumplir con el propósito misional y administrativo de la entidad.

La entidad cuenta con mecanismos mediante los cuales ha identificado las fuentes de información externa, como son la recepción de las peticiones, quejas y reclamos, las denuncias, el buzón de sugerencias y encuestas de satisfacción. El análisis lo realizan en el marco del comité de atención al usuario y la tasa de satisfacción del usuario durante el segundo trimestre del 2017 alcanzó un 89.95%



Nit: 890.205.335-2



El sistema de atención a las quejas y reclamos, se realiza a través del buzón ubicado en las áreas de Consulta Externa y Urgencias, con el fin de obtener información y generar acciones preventivas y correctivas oportunas y adecuadas.

De igual manera la Entidad tiene identificadas sus fuentes internas de información como son los manuales, informes, actas, a través de medios electrónicos y físicos que permiten consultar la documentación. A este respecto debe entrar la entidad a fortalecer aún más su sistema al tenor de la Ley de Transparencia y Acceso a la información.

A través de la Gerencia se socializa, sustenta y divulga la información de la Institución hacia la comunidad relacionada con la gestión de la Entidad, para ello se tiene en cuenta el Comité de usuarios de la entidad del que hace parte un grupo de ciudadanos del común (clientes, beneficiarios, comunidad, entre otros) y articulada con la Oficina de Atención al Usuario, se evalúa constantemente con el "Formato buzón de sugerencias al usuario" la prestación del servicio.

El Sanatorio de Contratación orienta sus acciones y más específicamente a través de la oficina del SIAU a involucrar tanto al usuario interno como al externo mediante estrategias de comunicación que permitan el flujo e intercambio de información, para lograr mantener una comunicación transparente, oportuna, eficaz y de acceso libre, promoviendo el sentido de pertenencia y buen uso de la imagen corporativa.

La entidad está fortaleciendo su sistema de Gestión Documental, por lo que se cuenta actualmente con tablas de retención documental.

### **Dificultades:**

Es conveniente evaluar el nivel de satisfacción de los usuarios referente a la funcionalidad y facilidad de los medios de comunicación virtuales a los cuales tiene acceso.

Socializar y fortalecer el uso de los trámites que pueden ser realizados mediante la página web de la entidad.

## **ESTADO GENERAL DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO**

El Sistema de Control Interno del Sanatorio de Contratación E.S.E., en términos generales muestra un desarrollo importante, considerando que los mecanismos y elementos de control adoptados aportan significativamente al logro de los objetivos y metas institucionales, no obstante requiere de mejoras en algunos aspectos, en especial, el fortalecimiento de controles efectivos que aseguren la eficiencia de los diferentes procesos así mismo un compromiso general de todos los funcionarios para cada día mejorar en el desarrollo de sus actividades siguiendo los parámetros ya establecidos por la norma o modelos adoptados por la Institución.



Nit: 890.205.335-2



Se sigue con el proceso de actualización del MECI, de conformidad a lo establecido en el decreto 943 de 2014, y el manual técnico del modelo estándar de control interno para el estado colombiano MECI.

Se debe destacar los logros obtenidos en este proceso como lo ha sido el avance y la actualización del MECI; el mejoramiento en la presentación, seguimiento y cumplimiento de los planes de mejoramiento de las auditorías de la contraloría; la implementación y avance en la publicación del proceso contractual en el SECOP; la utilización, desarrollo y aprovechamiento de las TICs en la página web de la entidad; la implementación y reanudación de los comités que debe tener la entidad exigidos por la ley; la utilización de cronogramas en las capacitaciones al personal, en las auditorías programadas y en la presentación de informes a las diferentes entidades de control; y estructurar, verificar y socializar los manuales de funciones de las distintas áreas.

Hay que destacar que la mayoría de los funcionarios del Hospital, muestran interés en lograr un mejoramiento continuo de los procedimientos y procesos en general de la entidad y se encuentran en disposición de continuar con una participación activa en el proceso de implementación y mejoramiento del sistema de control interno de la entidad.

#### **Recomendaciones:**

- Fortalecimiento de la comunicación organizacional, diagnóstico y actualización del manual de comunicación y desarrollo de políticas efectivas.
- Revisar y actualizar el manual de comunicaciones institucional, fortalecer sus estrategias.
- Lograr la integración a las actividades y operaciones diarias que se desarrollan en la entidad dentro del sistema de control interno y no verlo como una obligación más de ley.
- Como oportunidad de mejora es recomendable involucrar en la evaluación del cumplimiento de políticas, los resultados de las auditorías internas o de verificación de adherencias a las diferentes guías, protocolos o manuales.
- Compromiso de los encargados de área en ejecutar los planes de mejoramiento ya establecidos por Control Interno, Calidad y Revisoría Fiscal.
- Documentar acciones de mejora en todas las instancias, dar respuesta veraz y oportuna a los planes de mejoramiento, evidenciando y permitiendo la trazabilidad de la información.
- Compromiso por parte de los responsables de las distintas Políticas Institucionales para una implementación efectiva de las mismas.

Revisó: /Calidad  
Aprobó: MRC/Gerencia



09-04-2016  
Versión: 01  
Página



Nit: 890.205.335-2



- Implementación de mecanismo que permita a los usuarios de la Entidad hacer seguimiento al estado de las manifestaciones interpuestas.
- Dar respuesta a las quejas oportunamente y de una manera eficaz, garantizando a los usuarios su derecho a la prestación de un mejor servicio.
- Vincular a los involucrados en los procesos en la formulación de los procedimientos, formatos, controles e indicadores, para facilitar su adopción y aplicación.
- Implementar procesos de sensibilización, mejoramiento de la comunicación informativa y autocontrol en la entidad.
- Promover la revisión de la aplicabilidad de los procesos, procedimientos y manuales documentados.
- Continuar con el proceso de actualización del MECI, de conformidad con lo establecido en el decreto 943 de 2014, y el manual técnico del modelo estándar de control interno para el estado colombiano MECI 2014.

**GLORIA E. BERDUGO**

Profesional Universitario Grado 9  
Control Interno