	REPÚBLICA DE COLOMBIA MINISTERIO DE SALUD Y PROTECCIÓN SOCIAL E.S.E. HOSPITAL REGIONAL DE SAN GIL	Código: HRSG-GCI-IN
	INFORME PORMENORIZADO DE CONTROL INTERNO	Versión: 02
		Fecha 21/07/2014 Página 1 de 11

INFORME PORMENORIZADO DEL ESTADO DE CONTROL INTERNO: ACTUALIZACION MECI DECRETO 943 DE 2014 Y LEY 1474 DE 2011		
E.S.E HOSPITAL REGIONAL SAN GIL- SANTANDER		
OBJETIVO GENERAL: Dar a conocer los principales cambios de la actualización del MECI		
OBJETIVOS ESPECIFICOS: Estado Actual de la implementación de conformidad con la herramienta MECI en la E.S.E Hospital Regional San Gil		
Jefe de Control Interno, o quien haga sus veces:	LUZ DARY SILVA RUEDA	Periodo evaluado: Noviembre 13 a Marzo 12 de 2015
		Fecha de elaboración: Marzo 11 de 2015

INTRODUCCION

El Modelo Estándar de Control Interno para el Estado Colombiano MECI proporciona la estructura básica para evaluar la estrategia, la gestión y los propios mecanismos de evaluación del proceso administrativo, y aunque promueve una estructura uniforme, puede ser adaptada a las necesidades específicas de cada entidad, a sus objetivos, estructura, tamaño, procesos y servicios que suministran.

El MECI concibe el Control Interno como un conjunto de elementos interrelacionados, donde intervienen todos los servidores de la entidad, como responsables del control en el ejercicio de sus actividades; busca garantizar razonablemente el cumplimiento de los objetivos institucionales y la contribución de éstos a los fines esenciales del Estado; a su vez, persigue la coordinación de las acciones, la fluidez de la información y comunicación, anticipando y corrigiendo, de manera oportuna, las debilidades que se presentan en el quehacer institucional.


Con el propósito de seguir afianzando este objetivo en la administración pública se presenta la actualización del MECI que continúa sustentándose en los tres aspectos filosóficos esenciales en los que se ha venido fundamentando el Modelo, a saber: Autocontrol, Autogestión y Autorregulación; pilares que siguen siendo la base para un control efectivo en la administración pública.

DESARROLLO MECI E.S.E HOSPITAL REGIONAL DE SAN GIL

LA EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL REGIONAL DE SAN GIL, ACTUALIZO EL MODELO ESTÁNDAR DE CONTROL INTERNO (MECI), MEDIANTE RESOLUCION 105 Del 27 de Junio de 2014, DANDO CUMPLIMIENTO AL DECRETO 943 DE MAYO 21 DE 2014.

Con Profesionalismo y Tecnología en Salud Marcamos la Diferencia

Carrera 5 No. 9-102 Conmutador: (7) 7243556/7/8
 Código PostalIN° 684031
www.hregionalsangil.gov.co
 San Gil-Santander-Colombia

	REPÚBLICA DE COLOMBIA MINISTERIO DE SALUD Y PROTECCIÓN SOCIAL E.S.E. HOSPITAL REGIONAL DE SAN GIL	Código: HRSG-GCI-IN
	INFORME PORMENORIZADO DE CONTROL INTERNO	Versión: 02
		Fecha 21/07/2014 Página 2 de 11

1. MODULO DE CONTROL DE PLANEACION Y GESTION

FORTALEZAS

1.1 Componente de Talento Humano:

Este módulo se estructura en tres componentes: Talento Humano, Direccionamiento Estratégico y Administración de Riesgos.

1.2 El componente de Talento Humano:

Tiene como propósito establecer los elementos que le permiten a la Entidad crear una conciencia de control y un adecuado control a los lineamientos y actividades tendientes al desarrollo del talento humano. Dentro de este componente están los Acuerdos, compromisos y protocolos éticos, elementos que buscan establecer un estándar de conducta de los servidores al interior de la Entidad, al igual que el desarrollo del Talento Humano

Es importante desatacar que el Talento Humano bajo la actualización del Modelo MECI pasó de ser un elemento a un **COMPONENTE** muy importante y se puede decir muy **ESTRATEGICO** dentro de la Entidad.

En el trabajo de campo realizado por la oficina Asesora de Control Interno de la ESE Hospital Regional de San Gil se evidencio que Los Acuerdos y Protocolos éticos son un elemento que están documentados, aclarando que el Código de ética y Buen Gobierno hay que entrar a actualizarlo, para lo cual se requiere hacer un Plan de Acción que involucren la participación por supuesto del área de gestión humana y del compromiso y creatividad de los servidores públicos, de tal manera que todos, desde servidores públicos, contratistas, asesores, directores en la ESE se sientan identificados con los lineamientos de carácter ético.

Dentro de ese plan de acción es muy importante resaltar que los principios y valores de la Entidad, deben ser socializados por parte del área de Calidad, en los ejercicios de inducción y re inducción a toda la Entidad, con el fin de interiorizar a los servidores de los principios y valores de la Entidad para que sean aplicables de manera correcta.

El componente de Talento Humano es tan estratégico que deberá ser fortalecido en la E.S.E y ser tenido en cuenta en un proceso de reestructuración, dado que a la fecha se encuentran las funciones en encargo.


1.2. Componente de Direccionamiento Estratégico:

Dicho componente define la respuesta organizacional que debe seguir la Entidad para lograr sus objetivos institucionales, requiere de revisiones periódicas para ajustarlas a los cambios del entorno y al desarrollo de las funciones de la Entidad; establece su composición a través de cinco elementos: Planes, programas y proyectos; Modelo de Operación por procesos; Estructura Organizacional; Indicadores de Gestión y Políticas de Operación.

Componente que posee un 45% de avance, en el cual sobresale el elemento de Planes, programas y proyectos, pues a la fecha LA E.S.E HOSPITAL REGIONAL DE SAN

Con Profesionalismo y Tecnología en Salud Marcamos la Diferencia

Carrera 5 No. 9-102 Conmutador: (7) 7243556/7/8
 Código PostalIN° 684031
www.hregionalsangil.gov.co
 San Gil-Santander-Colombia

	REPÚBLICA DE COLOMBIA MINISTERIO DE SALUD Y PROTECCIÓN SOCIAL E.S.E. HOSPITAL REGIONAL DE SAN GIL	Código: HRSG-GCI-IN
	INFORME PORMENORIZADO DE CONTROL INTERNO	Versión: 02
		Fecha 21/07/2014 Página 3 de 11

GIL cuenta con una Misión, Visión, objetivos Institucionales adoptados y divulgados, planes operativos con cronogramas y responsables de su ejecución y seguimiento y evaluación que influye la satisfacción del cliente y partes interesadas; en cuanto al Modelo de Operación por Procesos encontramos que se encuentra documentada la estructura del Mapa de Operación por procesos evidenciándose la interrelación y articulación entre estratégicos, misionales, de apoyo y de evaluación y seguimiento de la siguiente manera: Procesos estratégicos (Junta Directiva, Gestión Gerencial y Gestión estratégica), procesos Misionales (Consulta Externa, Urgencias, Hospitalización y Cirugía), Procesos de Apoyo (gestión administrativa y Financiera, Gestión de la Información, Apoyo Diagnostico y terapéutico y gestión de servicios Generales) y Procesos de Evaluación (Gestión de Calidad, gestión de Control Interno, revisoría Fiscal). Para este corte se ha logrado un avance significativo en la caracterización por procedimientos e indicadores de medición, de cada proceso parte del mapa de Operación por Procesos, se involucraron los servidores que hacen parte del mismo ya que son ellos quienes conocen como se realizan las actividades y su secuencia y a su vez estos procesos debe acomodarse a la realidad de la Institución, los cuales van a permitir gestionar de manera eficaz y eficiente la razón de ser de la Entidad; una vez caracterizados todos los procesos es necesario adoptarlos mediante acto administrativo y darlos a conocer a todos los servidores públicos de la Entidad en las actividades de Inducción y rendición de los mismos.

La Estructura Organizacional E.S.E Hospital Regional de San Gil le ha permitido dar cumplimiento a su direccionamiento estratégico, estableciendo niveles de responsabilidad, a fin de permitir un flujo de decisiones y comunicación entre ciudadanos y servidores públicos, el cual está documentando mediante Acuerdo 007 de julio de 2011.

En relación con los indicadores de gestión, que permiten evaluar la gestión de la Entidad y observar la situación y tendencias de cambio, controlando el comportamiento de factores críticos en la ejecución de planes, programas, proyectos y procesos de la Entidad; estos han sido trabajados en cumplimiento de la resolución 743 del 2013, resolución 710 del 2012 e informe 2193 de 2004. Los indicadores de los procesos y procedimientos se encuentre en etapa de elaboración y construcción De igual forma se ha identificado claramente que se debe fortalecer el diseño de los indicadores de resultado y de impacto


Las Políticas de Operación. Elemento fundamental que facilita la ejecución de las operaciones internas a través de guías de acción para la implementación de las estrategias de ejecución de la Entidad pública; definiendo límites y parámetros necesarios para ejecutar los procesos y actividades en cumplimiento en función de planes, programas, proyectos.

1.3. Componente de Administración del Riesgo:

Al ser un componente del Módulo de Control de Planeación y Gestión, faculta a la Entidad para emprender las acciones necesarias que le permitan el manejo de los eventos que puedan afectar el logro de los objetivos institucionales. Es importante

Con Profesionalismo y Tecnología en Salud Marcamos la Diferencia

Carrera 5 No. 9-102 Conmutador: (7) 7243556/7/8
 Código PostalIN° 684031
www.hregionalsangil.gov.co
 San Gil-Santander-Colombia

	REPÚBLICA DE COLOMBIA MINISTERIO DE SALUD Y PROTECCIÓN SOCIAL E.S.E. HOSPITAL REGIONAL DE SAN GIL	Código: HRSG-GCI-IN
	INFORME PORMENORIZADO DE CONTROL INTERNO	Versión: 02
		Fecha 21/07/2014 Página 4 de 11

señalar que un evento también puede representar una oportunidad de mejora para la Entidad

Desde el punto de vista del control este ejercicio es muy importante y estratégico para la consecución de los propósitos trazados; por lo tanto la Entidad no solo los debe identificar sino que debe realizar el seguimiento periódico a los mismos con el fin de que la gestión del riesgo sea efectiva, evitando así las consecuencias negativas de su materialización

Es importante señalar que los responsables de realizar la administración de los riesgos, son los líderes de los procesos, proyectos y/o programas con sus respectivos equipos de trabajo; la oficina de control interno podrá brindar apoyo en la metodología de administración del riesgo para su identificación a través de su rol de asesoría y acompañamiento y realizar la evaluación y seguimiento de los mapas de riesgos establecidos por la Entidad.

Este componente se estructura a través de los siguientes

Elementos de control:

- ✓ Políticas de Administración del Riesgo
- ✓ Identificación del Riesgo y Análisis
- ✓ Valoración del riesgo.

El mapa institucional de riesgos y el mapa de operación por procesos fueron actualizados, actividad que fue liderada por la oficina de Control Interno. Es pertinente precisar que al identificar los riesgos se tuvieron en cuenta los factores internos y externos del entorno: situaciones que pueden ser de carácter social, cultural, económico, político, ambiental y legal.

En la actualización de los mapas de riesgos de la E.S.E se involucraron a los servidores públicos y se concientizaron de la importancia de mantener actualizados los mapas de riesgos; los líderes de cada proceso involucraron a su equipo de trabajo en la etapa de identificación de riesgos, por lo que son ellos quienes aplican los controles y pueden dar cuenta de su efectividad. En este sentido la revisión de los controles trimestralmente es muy importante dado que se podrá verificar si estos están mitigando o no los riesgos.

De otro lado y tomando como base el Decreto Ley 1474 de 2011 y en lo que tiene que ver con los mapas de riesgos de corrupción, LA E.S.E HOSPITAL REGIONAL SAN GIL, mediante la Resolución Nro. 023 de 27 de enero Se adoptó el Plan Anual Estratégico de Lucha Contra la Corrupción y de Atención al ciudadano institucional para la vigencia 2015 el cual fue publicado en la página WEB Institucional y socializado en el Comité de Control Interno realizado el 30 de enero de 2015, enfatizando en los posibles riesgos de corrupción dando a conocer los controles, acciones a realizar y responsables. Plan que será monitoreado por la Oficina de Control Interno en su Labor de seguimiento.

DEBILIDADES

1.1 Componente de Talento Humano:

Existe la necesidad de verificar el cumplimiento de todos los planes y programas establecidos en la institución y evaluar por ejemplo la comprensión de los procesos de


Con Profesionalismo y Tecnología en Salud Marcamos la Diferencia

Carrera 5 No. 9-102 Conmutador: (7) 7243556/7/8

Código PostalIN° 684031

www.hregionalsangil.gov.co

San Gil-Santander-Colombia

	REPÚBLICA DE COLOMBIA MINISTERIO DE SALUD Y PROTECCIÓN SOCIAL E.S.E. HOSPITAL REGIONAL DE SAN GIL	Código: HRSG-GCI-IN
	INFORME PORMENORIZADO DE CONTROL INTERNO	Versión: 02
		Fecha 21/07/2014 Página 5 de 11

inducción y re inducción; el desarrollo de las competencias, habilidades y aptitudes de los servidores públicos a través de las políticas y prácticas de gestión humana. Igualmente elaborar el programa de Re- inducción en respuesta a los cambios organizacionales, técnicos o normativos que le apliquen a la E.S.E. Igualmente fortalecer el Plan de Capacitación y socializar el programa de Bienestar y plan de incentivos; así mismos actualizar los formatos de conformidad a la normatividad que le aplique a la E.S.E en cuanto a los mecanismos de evaluación de desempeño.

Se recomienda que el encargado de Talento Humano tome acciones para que se evidencie la existencia de los elementos que permiten gestionar de manera eficaz y eficiente el talento humano en la Entidad.

El Código de ética y Buen Gobierno aunque se encuentra actualizado, se requiere hacer un Plan de Acción que involucren la participación del área de Talento humano y del compromiso y creatividad de los servidores públicos, de tal manera que todos, desde servidores públicos, contratistas, asesores, directores en la ESE se sientan identificados con los lineamientos de carácter ético.

Dentro de ese plan de acción es muy importante resaltar que los principios y valores de la Entidad, deben ser socializados por parte del área de Talento Humano, en los ejercicios de inducción y re inducción a toda la Entidad, con el fin de interiorizar a los servidores de los principios y valores de la Entidad para que sean aplicables de manera correcta.

1.2. Componente de Direccionamiento Estratégico:

El mapa de Operación por Procesos adolece de la totalidad de la caracterización por procedimientos e indicadores de medición, es conveniente que para la caracterización de procesos y procedimientos se siga involucrando los servidores que hacen parte del mismo ya que son ellos quienes conocen como se realizan las actividades y su secuencia y a su vez estos procesos debe acomodarse a la realidad de la Institución, los cuales van a permitir gestionar de manera eficaz y eficiente la razón de ser de la Entidad; una vez caracterizados los procesos es necesario darlos a conocer a todos los servidores públicos de la Entidad en las actividades de Inducción y rendición de los mismos.

Los indicadores de los procesos y procedimientos se encuentran en etapa de elaboración y construcción De igual forma se ha identificado claramente que se debe fortalecer el diseño de los indicadores de resultado y de impacto.

Las políticas de operación por procesos no se encuentran socializadas en su totalidad, razón por la cual deben ser socializadas a todos los funcionarios de la ESE.

1.3. Componente de Administración del Riesgo:

Es recomendable que la Alta Dirección en cabeza del Representante legal, vea no solo los riesgos por procesos, sino que sean administrados con un enfoque de Gestión de Riesgos diseñado para identificar eventos potenciales que puedan afectar a la Entidad y gestionar sus riesgos dentro del riesgo aceptado, proporcionando una seguridad razonable y convirtiéndose en un proceso transversal a todas las acciones de la Entidad que inicia desde la planeación e incluyendo a todos los servidores públicos de la Entidad; esto se da en un proceso de definición de Políticas de


Con Profesionalismo y Tecnología en Salud Marcamos la Diferencia

Carrera 5 No. 9-102 Conmutador: (7) 7243556/7/8

Código PostalIN° 684031

www.hregionalsangil.gov.co

San Gil-Santander-Colombia

	REPÚBLICA DE COLOMBIA MINISTERIO DE SALUD Y PROTECCIÓN SOCIAL E.S.E. HOSPITAL REGIONAL DE SAN GIL	Código: HRSG-GCI-IN
	INFORME PORMENORIZADO DE CONTROL INTERNO	Versión: 02
		Fecha 21/07/2014 Página 6 de 11

Administración del Riesgo o de manejo de riesgos, y que en la E.S.E Hospital Regional de San Gil fue adoptada mediante la resolución 025 de 28 de enero de 2015.

De otro lado es muy importante y recomendable que el nivel directivo reciba capacitación sobre la metodología para administrar riesgos al igual que todos los servidores públicos y para tal efecto se pueden valer de los procesos de inducción, re inducción, de las capacitaciones que la Oficina Control Interno brinda como fortalecimiento al control interno. Es importante que desde la Dirección se incluya una periodicidad mínima trimestral para revisar los riesgos identificados, adicional a la que la Oficina de Control Interno realice como evaluador independiente.

2. MODULO DE EVALUACION Y SEGUIMIENTO

Este módulo incluye elementos que permiten valorar en forma permanente la efectividad del control interno de LA E.S.E HOSPITAL REGIONAL DE SAN GIL, la eficiencia, eficacia y efectividad de los procesos; el nivel de ejecución de los planes, programas y proyectos, los resultados de la gestión, con el propósito de detectar desviaciones, establecer tendencias y generar recomendaciones para orientar las acciones de mejoramiento. Los instrumentos y herramientas de gestión y de control requieren evaluación y seguimiento y en este sentido este módulo busca que la Entidad desarrolle mecanismos de medición. Este módulo se estructura bajo tres componentes:

FORTALEZAS


2.1. Componente de Autoevaluación Institucional:

El cual le permite a cada responsable de proceso, programa o proyecto y funcionarios, medir la efectividad de sus controles y los resultados de la gestión en tiempo real. La autoevaluación se convierte en un proceso periódico de seguimiento y verificación es decir se convierte en la Autoevaluación de control y gestión; algunas herramientas opcionales para desarrollar la Autoevaluación: enfoque de Taller, enfoque de encuesta; Análisis de producción gerencial, el cual incluye informes de gestión, resultados de encuestas sobre percepción del cliente interno y externo, revisiones por la Dirección. Según diagnóstico arrojó un porcentaje de avance del 50%. La Entidad como se ha dicho antes, se encuentra en la etapa de actualización del mapa de riesgos de corrupción y por procesos, sin embargo los planes de mejoramiento o plan de manejo debe ser diseñado, socializado y monitoreado. De otro lado la Entidad deberá fortalecer o alimentar el proceso de autoevaluación a través de los elementos del MECI y sus informes anuales, al igual que identificar con objetividad los elementos que componen el Formato Único de Reporte de Avance de la Gestión.

La Oficina de Control Interno ha iniciado el proceso de sensibilizaciones en materia de Autocontrol a los funcionarios de LA E.S.E HOSPITAL REGIONAL DE SAN GIL, en la ejecución del plan de auditorías, recomendando y enfatizando sobre la cultura del autocontrol en la ejecución de los procedimientos y demás actividades inmersas en ellos. Es muy importante que los líderes de proceso en conjunto con los miembros de su equipo de trabajo programen reuniones mensuales en donde se realicen ejercicios de autoevaluación, igualmente desde la Oficina de Control Interno, se hace necesaria la verificación de los mecanismos que la Entidad utiliza para las autoevaluaciones.

Con Profesionalismo y Tecnología en Salud Marcamos la Diferencia

Carrera 5 No. 9-102 Conmutador: (7) 7243556/7/8
 Código Postal N° 684031
www.hregionalsangil.gov.co
 San Gil-Santander-Colombia

	REPÚBLICA DE COLOMBIA MINISTERIO DE SALUD Y PROTECCIÓN SOCIAL E.S.E. HOSPITAL REGIONAL DE SAN GIL	Código: HRSG-GCI-IN
	INFORME PORMENORIZADO DE CONTROL INTERNO	Versión: 02
		Fecha 21/07/2014 Página 7 de 11

2.2. Componente de Auditoría interna:

Este componente busca verificar la existencia, nivel de desarrollo y el grado de efectividad del Control Interno en la Entidad, la oficina de control interno es la responsable de realizar la evaluación del sistema de control interno a través de su rol de evaluador independiente (Decreto 1537 de 2001), con criterio de independencia frente a la operación y la autonomía de los actos de la administración.

La herramienta que se emplea para el seguimiento al Sistema de Control Interno es la Auditoría Interna, mediante la cual se auditan los procesos de gestión, de riesgos; procedimientos, proyectos con el fin de verificar su gestión; concebida para agregar valor y mejorar las operaciones de la Entidad.

La propuesta metodológica para ejecutar el proceso de auditoría interna, se establece partiendo de una programación general o Plan Anual de Auditorías, el cual es aprobado en el Comité de Coordinación de Control Interno a inicio de año y dentro del cual están establecidas las Auditorías y seguimientos a realizar, que están acordes con las tareas establecidas en el Decreto 1537 de 2001; sobre la base de riesgos relevantes y de acuerdo con las prioridades del Comité de Control Interno o por solicitud de la Alta Dirección.

La E.S.E Hospital Regional San Gil en cabeza de la oficina asesora de control interno elaboro el Plan Anual de Auditorías para la vigencia fiscal 2015 de la aprobado el 30 de enero de 2015 mediante acta 001 del Comité de Coordinación del Sistema de Control Interno.

En este sentido la Oficina de Control Interno reitera al apoyo de la Alta Dirección para fortalecer la actividad de la Auditoría Interna, a través del refuerzo en el equipo de trabajo y de esta manera tener un mejor alcance que incluya todas las actividades establecidas en las normas y el cumplimiento de los proyectos relevantes en la gestión institucional.

2.3. Componente Plan de Mejoramiento:


El Plan de mejoramiento es el instrumento que recoge y articula todas las acciones prioritarias que se emprenden para mejorar aquellas características que tendrán mayor impacto con los resultados, se caracterizan como aquellas acciones necesarias para corregir las desviaciones encontradas en el Sistema de control Interno y en la gestión de los procesos, como resultado de la Autoevaluación realizada por cada líder de proceso.

Este plan integra las acciones de mejoramiento que busca fortalecer el desempeño, misión y objetivos institucionales teniendo en cuenta entre otros aspectos, los compromisos adquiridos con los organismos de control fiscal, de control político y con las partes interesadas, así como las evaluaciones de la Oficina de Control Interno en el seno de Auditorías independientes, seguimientos y auditorías de calidad.

En el componente de planes de mejoramiento se trabaja recomendaciones y análisis generados en el desarrollo del componente de Auditoría Interna y de las observaciones de órganos externos. Igualmente existe un seguimiento por parte de la Oficina de Control Interno a las acciones definidas en dichos planes. En la Entidad existe plan de mejoramiento suscrito con la Contraloría departamental de Santander, al cual se le ha

Con Profesionalismo y Tecnología en Salud Marcamos la Diferencia

Carrera 5 No. 9-102 Conmutador: (7) 7243556/7/8
 Código PostalIN° 684031
www.hregionalsangil.gov.co
 San Gil-Santander-Colombia

	REPÚBLICA DE COLOMBIA MINISTERIO DE SALUD Y PROTECCIÓN SOCIAL E.S.E. HOSPITAL REGIONAL DE SAN GIL	Código: HRSG-GCI-IN
	INFORME PORMENORIZADO DE CONTROL INTERNO	Versión: 02
		Fecha 21/07/2014 Página 8 de 11

venido haciendo seguimiento y algunas de las acciones ya se han cumplido. De otra parte la Oficina de Control Interno en sus Auditorías y seguimientos ha realizado recomendaciones que se han constituido en planes de mejoramiento, los cuales han sido monitoreados y sus acciones se han cumplido.

DEBILIDADES

2.1 Componente de Autoevaluación Institucional

La ESE HOSPITAL REGIONAL DE SAN GIL, se encuentra en la etapa de actualización de la caracterización mapa por procesos.

La Oficina Asesora de Control Interno recomienda a la alta Dirección realizar Comité técnico, no solo como órgano que sesiona ejerciendo funciones dentro del Comité de coordinación de Control Interno; Comité de Gestión de Calidad y Comité Institucional de Desarrollo Administrativo, sino como órgano o piedra angular que sirva de espacio informativo y de comunicación de los asuntos de direccionamiento estratégico, técnico, institucional y de trascendencia para el ejercicio de funciones misionales y de cumplimiento de objetivos institucionales. Y del cual queden Actas de reunión, que sirvan de seguimiento a compromisos establecidos en el ámbito de dichas reuniones.

2.3. Componente Plan de Mejoramiento:

Se requiere fortalecer la identificación de acciones preventivas a implementar en materia de riesgos de corrupción y de riesgos por procesos, y definir el alcance de las acciones, metas, asignación de los responsables y de los recursos requeridos, el tiempo de ejecución y las acciones de seguimiento necesarias para verificar por parte de la Oficina asesora de Control Interno y su cumplimiento.

3. EJE TRANSVERSAL: INFORMACION Y COMUNICACION

La Información y comunicación tiene una dimensión estratégica por cuanto vincula a la Entidad con su entorno y facilita la ejecución de sus operaciones internas. Para su desarrollo se deben diseñar políticas, directrices, y mecanismos de captura, procesamiento y generación de datos al interior y entorno de la Entidad, que satisfagan la necesidad de divulgar los resultados y de las mejoras en la gestión administrativa orientada a satisfacer las necesidades específicas de la ciudadanía y de las partes interesadas y en este sentido mejorar la transparencia frente a la ciudadanía por medio de la rendición de cuentas a la comunidad.

FORTALEZAS

3.1 Información y Comunicación Externa

Para obtener los beneficios proporcionados por la Información y Comunicación ha sido necesario identificar: información y comunicación externa, la cual proviene o es generada por el cliente o usuario externo, a través de la cual la Entidad tiene contacto directo con la ciudadanía, proveedores, los contratistas, las Entidades Reguladoras, las fuentes de financiación y otros organismos; o en contacto indirecto pero que afecta su desempeño, como el ambiente político, las tendencias sociales, las variables económicas, el avance tecnológico, entre otros.


Con Profesionalismo y Tecnología en Salud Marcamos la Diferencia

Carrera 5 No. 9-102 Conmutador: (7) 7243556/7/8

Código PostalIN° 684031

www.hregionalsangil.gov.co

San Gil-Santander-Colombia

	REPÚBLICA DE COLOMBIA MINISTERIO DE SALUD Y PROTECCIÓN SOCIAL E.S.E. HOSPITAL REGIONAL DE SAN GIL	Código: HRSG-GCI-IN
	INFORME PORMENORIZADO DE CONTROL INTERNO	Versión: 02
		Fecha 21/07/2014 Página 9 de 11

Éste elemento debe garantizar que efectivamente la interacción de la Entidad con las partes interesadas y la ciudadanía estén enfocadas a la construcción de lo público y a la generación de confianza, mediante la definición de políticas de comunicación, participación ciudadana, de comunicación de gestión y resultados y la formulación de parámetros que orienten el manejo de la información.

La principal fuente de Información Externa es la ciudadanía y las partes interesadas, por consiguiente, debe ser observada de manera permanente con el fin de reducir los riesgos y optimizar la efectividad de las operaciones.

La E.S.E HOSPITAL REGIONAL DE SAN GIL, a la fecha cuenta con la identificación clara de las fuentes de información externa a través del buzón de sugerencias, peticiones y reclamos (PQRS) que realizan los usuarios, oficina SIAU, encuesta de satisfacción al usuario o cliente externo, cuenta con un mecanismo de Rendición Anual de Cuentas donde se comunica la información sobre la gestión, programas, proyectos de alto impacto para la Entidad y por supuesto para la población beneficiada. Igualmente LA E.S.E cuenta con procesos y actividades de gestión documental de acuerdo con la Ley 594 de 2000, cartelera Institucional y alta voz, ventanilla única.

3.2 Información y comunicación Interna

Es el conjunto de datos que se originan del ejercicio de la función de la Entidad y se difunden en su interior, para una clara identificación de los objetivos, las estrategias, los planes, los programas, los proyectos y la gestión de operaciones hacia los cuales se enfoca el accionar de la Entidad.

Para el óptimo funcionamiento de este eje, debe garantizarse su registro y/o divulgación oportuna, exacta y confiable, en procura de la realización efectiva y eficiente de las operaciones, soportar la toma de decisiones y permitir a los funcionarios un conocimiento más preciso y exacto de la Entidad.

Es importante fomentar en los servidores un sentido de pertenencia, una cultura organizacional en torno a una gestión ética, eficiente y eficaz que proyecte su compromiso con la rectitud y la transparencia, como gestores y ejecutores de lo público, contribuyendo al fortalecimiento continuo del clima laboral.

En cuanto a las fuentes internas de información, LA E.S.E HOSPITAL REGIONAL DE SAN GIL está trabajando en la implementación de un sistema que sirve de herramienta integral que facilita la automatización, administración y mantenimiento del Sistema de Gestión de Calidad y su integración con el Modelo de Control Interno y así llevar un adecuado control y documentación de los sistemas. Igualmente se está trabajando en la página INTRANET y se ha venido perfeccionando la página WEB de la Entidad, correo electrónico por proceso, chat interno, historia clínica sistematizada, ventanilla única para la Gestión Documental.

3.3 Sistemas de Información Y comunicación

A partir de las políticas fijadas en materia de Información y Comunicación, la Entidad ha establecido mecanismos internos y externos para recopilar y socializar la información generada. LA E.S.E HOSPITAL REGIONAL DE SAN GIL establece directrices claras para el manejo documental entre la correspondencia recibida y la respuesta que se


Con Profesionalismo y Tecnología en Salud Marcamos la Diferencia

Carrera 5 No. 9-102 Conmutador: (7) 7243556/7/8

Código Postal N° 684031

www.hregionalsangil.gov.co

San Gil-Santander-Colombia

	REPÚBLICA DE COLOMBIA MINISTERIO DE SALUD Y PROTECCIÓN SOCIAL E.S.E. HOSPITAL REGIONAL DE SAN GIL	Código: HRSG-GCI-IN
	INFORME PORMENORIZADO DE CONTROL INTERNO	Versión: 02
		Fecha 21/07/2014 Página 10 de 11

genera al usuario o grupo de interés; de igual forma, cuenta con un elemento sistematizado de correspondencia, manejado por ventanilla única.

Se está trabajando en el manejo sistematizado de los recursos físicos, humanos, financieros y tecnológicos. Por ejemplo se contrató el servicio de soporte a la operación, mantenimiento y gestión del sistema de control de inventarios; se contrató la adecuación y mantenimiento de espacios físicos.

Igualmente se realizaron mejoras locativas al Auditorio, con el ánimo de mejorar y optimizar la organización de reuniones y conferencia.

DEBILIDADES

3.2 Sistemas de Información Y comunicación Interna

LA E.S.E HOSPITAL REGIONAL DE SAN GIL no posee las tablas de retención documental de acuerdo con lo previsto en la normatividad vigente y aplicable en cada una de las áreas de la Entidad.

CONCLUSIÓN


LA E.S.E HOSPITAL REGIONAL DE SAN GIL a 15 de noviembre de 2014 y teniendo como parámetro lo establecido en el Decreto 943 de 2014 tiene implementado el MECI aproximadamente en un 70% debiendo fortalecer los elementos: desarrollo del Talento Humano, Modelo de operación por Proceso, indicadores de gestión, componente administración del riesgo.

RECOMENDACIONES

1. Continuar fortaleciendo cada uno de los componentes y elementos que a la fecha están siendo implementados al interior del LA E.S.E HOSPITAL REGIONAL DE SAN GIL.
2. Dado que la implementación del elemento Talento Humano le permiten a la Entidad crear una conciencia de control debe ser fortalecido y tenido en cuenta en un proceso de reestructuración.
3. La Oficina de Control Interno recomienda a la Entidad se tome la decisión de retomar con las reuniones de Comité técnico integrado por todos los líderes de procesos, con el fin de que se apropien de los conceptos, metodología del MECI.

Con Profesionalismo y Tecnología en Salud Marcamos la Diferencia

Carrera 5 No. 9-102 Conmutador: (7) 7243556/7/8
 Código Postal N° 684031
www.hregionalsangil.gov.co
 San Gil-Santander-Colombia

	REPÚBLICA DE COLOMBIA MINISTERIO DE SALUD Y PROTECCIÓN SOCIAL E.S.E. HOSPITAL REGIONAL DE SAN GIL	Código: HRSG-GCI-IN
	INFORME PORMENORIZADO DE CONTROL INTERNO	Versión: 02
		Fecha 21/07/2014 Página 11 de 11

en el que se concibe el Control Interno como un conjunto de elementos interrelacionados, donde intervienen todos los servidores de la entidad, como responsables del control en el ejercicio de sus actividades; buscando garantizar razonablemente el cumplimiento de los objetivos institucionales y la contribución de éstos a los fines esenciales del Estado; a su vez, persigue la coordinación de las acciones, la fluidez de la información y comunicación, anticipando y corrigiendo, de manera oportuna, las debilidades que se presentan en el quehacer institucional. Y sean partícipes del cumplimiento de la norma sobre la ejecución Del MECI en la E.S.E Hospital Regional de San Gil.

4. Trabajar en el avance de Componente Administración del Riesgo, lo compone un Conjunto de elementos que le permiten a la Entidad identificar, evaluar y gestionar aquellos eventos negativos, tanto internos como externos, que puedan afectar o impedir el logro de los objetivos institucionales, Este componente faculta a la entidad para emprender las acciones de control necesarias que le permitan el manejo de los eventos que puedan afectar negativamente el logro de los objetivos institucionales.

Original Firmado
LUZ DARY SILVA RUEDA
 Asesor Control Interno
 Contratista

Con Profesionalismo y Tecnología en Salud Marcamos la Diferencia

Carrera 5 No. 9-102 Conmutador: (7) 7243556/7/8
 Código PostalIN° 684031
www.hregionalsangil.gov.co
 San Gil-Santander-Colombia