



EFFECTIVIDAD DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO EN LOS PROCESOS ADMINISTRATIVOS DE LA E.S.E. HOSPITAL PIO X DE LA TEBAIDA, QUINDIO, COLOMBIA

LESLY JULIANA CARDONA FLOREZ

**UNIVERSIDAD LA GRAN COLOMBIA
ESPECIALIZACIÓN EN DERECHO ADMINISTRATIVO
2018**



EFFECTIVIDAD DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO EN LOS PROCESOS ADMINISTRATIVOS DE LA E.S.E HOSPITAL PIO X DE LA TEBAIDA, QUINDIO, COLOMBIA

LESLY JULIANA CARDONA FLOREZ

Trabajo de grado para optar por el título de especialista en Derecho Administrativo

**Directora
SANDRA MARCELA CASTAÑEDA**

**UNIVERSIDAD LA GRAN COLOMBIA
ESPECIALIZACIÓN EN DERECHO ADMINISTRATIVO
2018**

Nota de Aceptación

Evaluador

Ciudad, Fecha de sustentación (con Día de Mes de año).

Dedicatoria

A Dios y mis padres.

Por ser mi punto de partida y el pilar de mis valores, a mi padre Jorge Hernán por su sacrificio constante para que yo cumpla mis metas, por ser un trabajador incansable y el mejor padre del mundo, a mi madre María E. por ser mi ángel guardián y mi compañera por siempre, todo lo que tengo y todo lo que soy es por y para ustedes, por su amor incondicional, por darme una carrera que Amo y que me llena de orgullo, todo esto se los debo a ustedes, amores de mi vida.

A mi Esposo.

Por apoyarme, tenerme paciencia y estar desde el primer día de mi carrera conmigo, por pasar toda esta etapa de estudiante, profesional y ahora de especialista, por tu amor y por lo que nos falta vivir juntos, tienes gran parte de este logro.

A mi hermana y sobrinos.

Porque de una u otra manera todos han contribuido en este largo proceso, porque con el amor de familia me fortalezco día a día y con todos ustedes logros mis objetivos, a mis tres sobrinos que amo y espero vean en mi un ejemplo a seguir.

Los amo a todos y sepan que son lo más importante en mi vida y gracias a todos ustedes esto hoy es posible.

Lesly Juliana Cardona Flórez

Agradecimientos

A Dios, padre celestial que me acompaña y guía en cada paso que doy, a mi familia entera por estar siempre para mí, por el apoyo, sacrificio y ayuda cuando lo necesito, a mis padres amados, a mi esposo por ser mi mejor amigo y compañero de vida, a mi hermana y sobrinos, y a todos que me motivan a ser mejor persona y mejor Abogada cada día.

A La Universidad La Gran Colombia, tanto seccional Armenia como su sede en la Ciudad de Bogotá, por acogerme y guiar mi crecimiento profesional.

A la Doctora Sandra Marcela Castañeda, por el acompañamiento, por el compromiso como docente y por ser un apoyo fundamental para llegar a concluir de manera exitosa este Trabajo de Investigación.

A la E.S.E Hospital Pio X de La Tebaida, Quindío, a todos sus funcionarios y contratistas, por ser parte fundamental en los dos años y medio en los que labore en esta hermosa institución, fueron años de aprendizaje y crecimiento continuo, gracias a todos los que tuvieron parte en este trabajo, gracias a su ayuda hoy todo culmina de manera satisfactoria y con el objetivo cumplido.

A todas las personas que hicieron parte de este proceso, mil y mil gracias.

RESUMEN

El presente estudio está orientado a establecer la efectividad del Sistema de Control Interno en la E.S.E Hospital Pío X, donde el ejercicio realizado permite la evaluación del funcionamiento del sistema de control de la organización, mediante el establecimiento de una medición y análisis de la gestión institucional, reflejada a través de los tipos de controles que determinan el funcionamiento del sistema en la entidad. Este trabajo desarrolla una estrategia de investigación con enfoque cualitativo de tipo descriptivo y en el mismo se aplican las técnicas de revisión documental, entrevista al Jefe de Control Interno y ejercicios de observación no estructurada, para asegurar un diagnóstico adecuado. El mismo consta de tres capítulos, así: el primero contiene los antecedentes de la investigación, lo que incluye el planteamiento del problema, los objetivos, la metodología, el marco jurídico y los antecedentes investigativos, el segundo contiene las generalidades del Modelo Estándar de Control Interno MECI para el Estado Colombiano y el tercero corresponde al resultado del diagnóstico situacional de la implementación del MECI en la E.S.E, donde al final, se presentan los hallazgos del diagnóstico y recomendaciones para el mejoramiento del MECI como respuesta a las necesidades de la Entidad para una toma acertada de decisiones.

Palabras claves: Sistema de Control Interno, Modelo Estándar, Control Interno, efectividad, diagnóstico, procesos administrativos, gestión, empresa del Estado, función administrativa, implementación MECI.

ABSTRACT

The present study is oriented to establish the effectiveness of the Internal Control System in the ESE Pío X Hospital, where the exercise allows the evaluation of the functioning of the organization's control system, through the establishment of a measurement and analysis of the institutional management, reflected through the types of controls that determine the functioning of the system in the entity. This work develops a research strategy with a qualitative approach of a descriptive type and in it the techniques of document review, interview with the Head of Internal Control and unstructured observation exercises are applied, to ensure an adequate diagnosis. It consists of three chapters, as follows: the first contains the background of the investigation, which includes the approach of the problem, the objectives, the methodology, the legal framework and the investigative background, the second contains the generalities of the Standard Control Model Internal MECI for the Colombian State and the third corresponds to the result of the situational diagnosis of the implementation of the MECI in the ESE, where in the end, the findings of the diagnosis and recommendations for the improvement of the MECI are presented in response to the needs of the Entity for a successful decision making.

Keywords: Internal Control System, Standard Model, Internal Control, effectiveness, diagnosis, administrative processes, management, state enterprise, administrative function, MECI implementation.

TABLA DE CONTENIDO

CAPÍTULO I: ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN.....	10
1.1 Título.....	10
1.2 Planteamiento del Problema.....	10
1.3 Justificación	13
1.4 Objetivos	16
1.4.1 Objetivo General.....	16
1.4.2 Objetivos específicos	16
1.5 Metodología	17
1.5.1 Tipo y enfoque de la investigación	17
1.5.2 Instrumentos de recolección de datos	17
1.6 Antecedentes investigativos.....	20
1.7 Marco Jurídico	24
1.7.1 Constitución Política de Colombia de 1991.....	24
1.7.2 Ley 87 del 1993.....	24
1.7.3 Ley 100 de 1993.....	26
1.7.4 Decreto 1826 de 1994	27
1.7.5 Ley 489 de 1998.....	27
1.7.6 Ley 617 de 2000.....	28
1.7.7 Ley 1474 del 2003.....	29
1.7.8 Decreto 1599 de 2005	30
1.7.9 Decreto 943 de 2014	31
1.7.10 Ley 1712 de 2014.....	32
CAPÍTULO II: DEL MODELO ESTÁNDAR DE CONTROL INTERNO EN COLOMBIA.....	33
2.1 Definición del Modelo Estándar de Control Interno en Colombia	34
2.2 Ámbito de aplicación del Modelo Estándar de Control Interno.....	36
2.3 Principios del Modelo Estándar de Control Interno.....	37
2.4 Compatibilidad del MECI con Sistemas de Gestión.....	38
2.6 Estructura de Control	41
2.7 Principios de la función administrativa y su relación con el MECI.....	42

CAPÍTULO III: EFECTIVIDAD DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO DE LA E.S.E HOSPITAL PÍO X	44
3.1 Origen y contexto de la E.S.E Hospital Pío X	44
3.2 Generalidades del Sistemas de Control Interno de la E.S.E Hospital Pío X.....	46
3.3 Hallazgos sobre la efectividad del Sistema de Control Interno de la E.S.E Hospital Pío X	55
3.4 Estrategias de mejoramiento para asegurar la efectividad del Sistema de Control Interno de la E.S.E Hospital Pío X.....	66
CONCLUSIONES	69
REFERENCIAS.....	73
ANEXOS	77

CAPÍTULO I: ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

1.1 Título

Efectividad en el Sistema de Control Interno para los procesos administrativos de la E.S.E. Hospital Pio X de La Tebaida, Quindío, Colombia.

1.2 Planteamiento del Problema

El Modelo Estándar de Control Interno para el Estado Colombiano (MECI), ha sido puesto a disposición por el Departamento Administrativo de la Función Pública, a partir de la entrada en vigencia del Decreto 1599 de 2005, que decreta:

Adóptese el Modelo Estándar de Control Interno para el Estado Colombiano MECI 1000:2005, el cual determina las generalidades y la estructura necesaria para establecer, documentar, implementar y mantener un Sistema de Control Interno en las entidades y agentes obligados conforme al artículo 5° de la Ley 87 de 1993. (p. 1)

Así mismo, dicho MECI, proporciona a todas las instituciones del Estado, la estructura básica para evaluar la estrategia, la gestión y los propios mecanismos de evaluación de los procesos, promueve una estructura uniforme, que debe ser adaptada a las necesidades específicas de la entidad, a sus objetivos, estructura, tamaño, procesos y servicios.

Adicionalmente, el Departamento Administrativo de la Función Pública, en septiembre del año 2013 y puesto a disposición mediante el Decreto 943 de mayo 21 de 2014, actualizó el MECI profiriendo un nuevo Manual de Implementación, el cual debió ejecutarse durante la vigencia 2014. En dicha modificación, se le hacen mejoras al MECI inicial en pro de permitir su mayor

entendimiento y facilitar su implementación y fortalecimiento continuo en las entidades públicas; con medidas del gobierno nacional que aseguran un mecanismo de nombramiento del Jefe de Control Interno de las entidades públicas, brindan herramientas con principio de publicidad de la rendición de informes del desarrollo y seguimiento del Sistema de Control interno y orienta para que las evaluaciones sean soportes jurídicos en la lucha contra la corrupción en las entidades públicas y más particularmente en el caso de los Hospitales Públicos, puesto que los Gerentes y Jefes de Control Interno, son cargos que por lo general tienen periodos fijos. En conclusión, La nueva estructura de cambios de módulos y un eje transversal presentados en este decreto, tienen una principal modificación que fue la actualización en lo concerniente a que los tres subsistemas de control a los que se refería la versión anterior se convierten en dos Módulos de Control, que sirven como unidad básica para ejecutar el control a la planeación y la gestión institucional, y el control a la evaluación y seguimiento. (Decreto 943, 2014)

De acuerdo a esto, la Empresa Social del Estado (E.S.E), Hospital PIO X, por medio de la Resolución No. 101 de junio 12 de 2007, adoptó el Modelo Estándar de Control Interno (MECI), con la estructura establecida en el Decreto 1599 del 20 de mayo de 2005, además, mediante Resolución No. 124 del 31 de julio de 2007, estableció que el Gerente de la entidad, es el responsable de orientar, establecer, desarrollar, mantener y perfeccionar el Sistema de Control Interno de la Institución, el cual debe ser adecuado a la naturaleza, estructura y misión de la entidad.

Sin embargo, la E.S.E Hospital Pio X, hasta la fecha no evidencia de forma clara, el desarrollo de las actividades de implementación, actualización y fortalecimiento del MECI, lo cual implica la necesidad de analizar a fondo las circunstancias plasmadas a nivel documental y lo que

realmente se vive en la práctica, además de verificar la efectividad de dicho modelo en la entidad mencionada, atendiendo al Decreto N. 943 de mayo 21 de 2014, donde se presentan actualizaciones frente a dos Módulos de Control, que sirven como unidad básica para ejecutar el control a la planeación y la gestión institucional, y el control a la evaluación y seguimiento, los cuales hacen parte de todas las actividades de control de la entidad.

De esta manera, se entiende que el Control de la Planeación y Gestión Institucional, busca agrupar los parámetros de control que orientan a la E.S.E Hospital Pio X hacia el cumplimiento de su visión, misión, objetivos, principios, metas y políticas al igual que los aspectos que permiten el desarrollo de la gestión dentro de los que se encuentran: Talento Humano, planes, programas, procesos, indicadores, procedimientos, recursos, y administración de riesgos; además el Control de Evaluación y Seguimiento, que agrupa los parámetros que garantizan la valoración permanente de los resultados de la entidad, a través de sus diferentes mecanismos de verificación, evaluación y seguimiento; y por último, el eje transversal, Información y Comunicación.

Por tanto, la E.S.E Hospital Pio X, debe mantener una adecuada implementación del MECI, para asegurar el cumplimiento de sus objetivos institucionales y la contribución de estos a los fines esenciales del Estado, lo cual no se puede evidenciar claramente hasta la fecha.

De lo anterior, resulta pertinente formular la siguiente pregunta problémica: ¿Es efectivo el sistema de control interno para los procesos administrativos, implementado actualmente, en la E.S.E. Hospital Pio X de la Tebaida Quindío Colombia?

Cabe aclarar que dicha efectividad se determina de acuerdo al análisis de los resultados obtenidos hasta la fecha en la implementación del MECI en la E.S.E. Hospital Pio X, los que permiten establecer si se hace adecuadamente o requiere de un proceso de mejoramiento.

1.3 Justificación

En esta investigación se plantea el análisis de la pertinencia del Sistema de Control Interno de la E.S.E. Hospital Pio X, a través de una trazabilidad del número de funcionarios con que cuenta la Oficina de Control Interno, en relación con los diversos procesos que se deben evaluar y controlar. De igual manera, se evidencia que se deben aplicar instrumentos para la evaluación del MECI actual, atendiendo al Decreto N. 943 de mayo 21 de 2014 con su nueva estructura de cambios, como también, que a toda entidad de salud debe aplicarse mecanismos de control a la luz de la Jurisprudencia consagrada en la Constitución Política de Colombia de 1991, debido a que a través de esta, el Gobierno Nacional incorporó el concepto de *Control Interno*, como un instrumento orientado a garantizar el logro de los objetivos de cada entidad del Estado y el cumplimiento de los principios que rigen la función pública. (Const., 1991)

Adicionalmente, la E.S.E. Hospital Pio X debe acoger La Doctrina desarrollada en este ámbito y la Ley 87 de 1993, donde se establecen parámetros y normas para el ejercicio del Control Interno en las entidades y organismo del Estado, al igual que la Ley 489 de 1998, donde se dispuso la creación del Sistema Nacional de Control Interno y aunada a estas, más específicamente en lo referente al servicio de salud, la Ley 100 que nace en el año 1993, norma que busca principalmente ampliar la cobertura en la atención, responder a la crisis hospitalaria y mejorar situaciones que generaban insatisfacción tanto en los profesionales de la salud como en los usuarios, mejorar la calidad del servicio, además de lograr un sistema equitativo y descentralizado exitoso para toda la población, lo cual no se puede lograr de una forma alejada a los procesos de Control Interno, su permanente evaluación y su periódica actualización. (Ley 100, 1993)

De acuerdo a esto y para dar cumplimiento a lo planteado, en la E.S.E. Hospital Pio X, el Control Interno se encuentra a cargo de la Oficina del mismo nombre, la cual está integrada por un Auditor Interno quien es el encargado de, “evaluar en forma independiente y coordinada el Sistema de Control Interno, en las áreas misionales y de apoyo, constatando que cada una de las actividades cumplan con los parámetros de eficiencia, eficacia y economía y encaminando sus esfuerzos hacia el logro de la calidad total en la gestión de la administración; teniendo como instrumento básico, la creación y fortalecimiento del autocontrol”, no obstante, es muy difícil realizar este trabajo dado el poco personal con que cuenta la dependencia y el amplio espectro laboral que debe controlar. (Resolución 101, 2008)

Adicionalmente, este auditor Jefe de la Oficina, teniendo en cuenta la Ley 87 del 1993, Decreto 1826 de 1994, Ley 1474 del 2003, artículo 96 de la Ley 617 de 2000, debe cumplir con actividades de Acompañamiento, de Seguimiento y de Evaluación, y presentar los informes a los miembros que integran el Comité de Control Interno. Complementado esto, con la determinación de los procesos que audita el funcionario de Control Interno, que según el MECI de la entidad, son: Facturación, Cartera, Área Financiera, Almacén, Farmacia, Área Jurídica, Presupuesto y adicionalmente tiene la obligación de responder por la Rendición de Cuentas que se realiza a la Contraloría General del Quindío y la oficina de Control Interno debe presentar: Informe de Labores Gestión Oficina de Control Interno, Informe Control Interno Contable, Informe Austeridad del Gasto, Informe Ejecutivo MECI, Manual de Procesos y Procedimientos, Seguimiento Mapa de Riesgos y Seguimiento Avance Plan de Mejoramiento. (Resolución 101, 2008)

Como se puede evidenciar, hay una gran carga laboral para este cargo y poco apoyo de personal, en general para el área de Control Interno, por lo que se podría deducir que este es uno

de los motivos principales por los cuales hasta la fecha no se ha desarrollado un adecuado proceso de evaluación y actualización del MECI dentro de la entidad.

Por tanto, este proyecto de investigación se sustenta en la necesidad que tienen todas las entidades públicas, de revisar y actualizar su MECI, permitiendo el fortalecimiento del control y de los procesos de evaluación que deben llevar a cabo internamente, no solo para dar cumplimiento a la legislatura colombiana, sino también para mejorar el desempeño institucional, en pro del bien común, y la E.S.E. Hospital Pio X del municipio de La Tebaida en el Departamento del Quindío, no es ajena a esta necesidad.

Esto, después de conocer que desde el año 2008 hasta la fecha, transcurridos 10 años, no se ha evaluado adecuadamente, ni actualizado el MECI de dicha entidad, ni siquiera para dar cumplimiento a lo dispuesto en el Decreto 943 de mayo 21 de 2014 por el Departamento Administrativo de la Función Pública. Por tanto, se identifica la necesidad de hacer un proceso de revisión y análisis de este proceso, que de luces sobre si es o no adecuada la forma en la que se ha venido implementando y si requiere de una actualización para atender a acciones de mejoramiento.

Adicionalmente, se hace necesario que la E.S.E. Hospital Pio X pueda dar cumplimiento a lo dispuesto en el Decreto 943 de mayo 21 de 2014, específicamente donde menciona que:

Las entidades deberán realizar una evaluación sobre la existencia, nivel de desarrollo o de efectividad de cada uno de los elementos de control definidos, a fin de establecer el diseño, desarrollo o grado de ajuste necesarios para su implementación y mejora. (p. 2)

En conclusión, la investigación se desarrolla en pro del apoyo institucional hacia la búsqueda de garantizar razonablemente el cumplimiento de los objetivos institucionales y

armonizar los procesos con la coordinación de acciones donde se hace necesario revisar la implementación de las normas que han desarrollado los principios constitucionales en materia de Control Interno, analizando la efectividad del MECI, implementado en el E.S.E Hospital Pio X, en el desarrollo de las actividades de diagnóstico, implementación y seguimiento, para verificar el cumplimiento y mitigación de los diversos riesgos de la Entidad en el ámbito administrativo y jurídico, a través del desarrollo e implementación de diferentes instrumentos de investigación y control.

1.4 Objetivos

1.4.1 Objetivo General

Analizar la efectividad y pertinencia del Sistema de Control Interno implementado actualmente en los procesos administrativos de la E.S.E Hospital Pio X de la Tebaida Quindío.

1.4.2 Objetivos específicos

- ✓ Identificar los antecedentes normativos, jurisprudenciales y doctrinales que dieron origen a la implementación de los sistemas de control interno en el país.
- ✓ Realizar un diagnóstico Jurisprudencial respecto de los procesos de calidad implementados en el sector público y su pertinencia.
- ✓ Evaluar el sistema de Control Interno de la E.S.E. Hospital Pio X de La Tebaida de acuerdo con la Normativa colombiana, determinando la efectividad del mismo.

1.5 Metodología

1.5.1 Tipo y enfoque de la investigación

Este proyecto plantea el desarrollo de una estrategia de investigación con enfoque cualitativo de tipo descriptivo, debido a que se atenderá a un diagnóstico de situación, donde, como lo indica Hernández-Sampieri, Fernández y Baptista (2014), los resultados no se fundamentan en la estadística, sino en el análisis e interpretación contextual de la realidad de la E.S.E Hospital Pio X, con respecto a la implementación del MECI, con el objetivo de generar conocimiento en relación con la pregunta que preside la investigación.

Por tanto, la estrategia de investigación planteada nos debe permitir el avance en el proceso investigativo hacia la determinación de la efectividad en el sistema de control interno para los procesos administrativos de la E.S.E Hospital PIO X del municipio de La Tebaida en el departamento del Quindío.

1.5.2 Instrumentos de recolección de datos

Teniendo en cuenta el tipo y enfoque de la investigación, además de la población, la muestra y la hipótesis, planteada para este proyecto, se presentan los instrumentos de recolección de datos, seleccionados para cumplir con los objetivos.

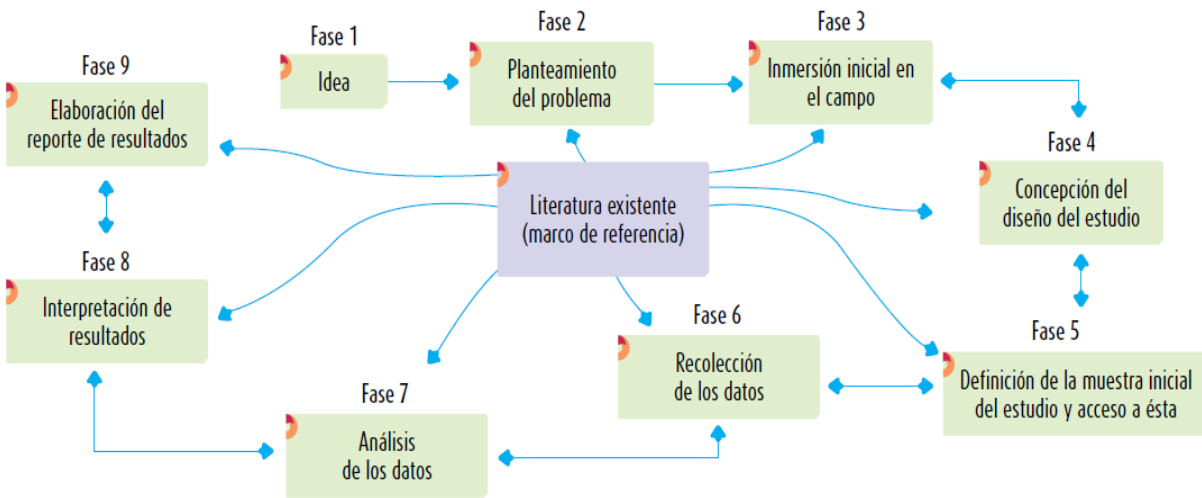


Ilustración 1. Proceso cualitativo

Fuente: Hernández-Sampieri, R et al. (2014. pg. 7)

En relación con lo anterior, y para asegurar el cumplimiento del proceso cualitativo de la investigación planteado por Hernández-Sampieri, R et al. (2014) y el cual se muestra en la ilustración 1, las herramientas para la recolección de datos de esta investigación son:

- i. Revisión de la literatura (Savin-Baden y Major, 2013), referente al MECI en términos generales, de tipo documental, artículos académicos, experiencias de implementación, legislatura colombiana, etc.
- ii. Revisión de registros y documentación (Pérez S., 1997), relacionados con los procesos de Control Interno y el MECI de la E.S.E Hospital Pio X.
- iii. Entrevista (Archeater, 2005 citado por Hernandez-Sampieri et. al, 2014) con el Jefe de Control Interno de la E.S.E Hospital Pio X, para complementar la información encontrada en los documentos institucionales sobre la implementación del MECI.
- iv. Observación directa no estructurada (Pardinas, 2005), como herramienta cualitativa en ejercicios investigativos con alcances descriptivos, para evidenciar en primera

persona la implementación de los procesos de Control Interno de la E.S.E Hospital Pio X.

A continuación, en la tabla 1, se conceptualizan brevemente los dos instrumentos relacionados directamente con la interacción social entre la investigadora y otros individuos, puesto que la revisión de literatura afín y documentación institucional, corresponde a una actividad individual propia de la investigadora, donde predominan acciones procedimentales de lectura y análisis interpretativo.

Tabla 1. Instrumentos de recolección de datos

Instrumento	Descripción	Procedimiento
Entrevista	Según Valles (2007), la entrevista es un diálogo entablado, en este caso, entre dos personas, una de las cuales responde al investigador, además corresponde a un método puramente social y confesional, que permite una mirada en retrospectiva de la opinión del individuo entrevistado sobre el tema tratado. El dialogo, en este caso, se desarrolla en torno al asunto profesional del MECI y su implementación en la entidad relacionada en este proyecto.	Diseño de preguntas. Encuentro presencial con el Jefe de Control Interno de la entidad. Desarrollo de la entrevista.
Observación directa	Según Holmes (2013), la observación directa es un método que permite la recolección de datos e información mediante la acción de observar directamente al objeto de estudio, lógicamente dentro de una situación particular enfocada al logro de un objetivo de conocimiento. El proceso de observación debe hacerse sin intervenciones ni alteraciones en el ambiente en el que el objeto se desenvuelve. De lo contrario, los datos obtenidos no serían válidos. Para este proyecto, este método de recolección de datos e información se utiliza como complemento a los cuestionarios y entrevistas. La ventaja de la observación directa, en este caso, es que la de evidenciar en primera persona algunos procesos de Control.	Visitas autorizadas a la entidad. Se diligencia bitácora básica para registro de visitas.

Fuente: elaboración propia

En el anexo 1, se presenta el diseño del instrumento de intervención social, entrevista. El ejercicio de la entrevista se realiza como un diálogo entablado entre investigadora y el Jefe de Control Interno del Hospital Pio X, como se puede evidenciar en el anexo 2, para lo cual se plantean 13 preguntas base, pero se deja abierto a que el diálogo fluya en el desarrollo de la entrevista y no a que sea un ejercicio de preguntar y responder únicamente, evitando dejar de lado la opinión experiencial de la persona entrevista y dejándole claro que sus respuestas no serán insumo de evaluación laboral con fines de contratación para la entidad, sino que se consideran recurso fundamental informativo, que complementa la revisión documental.

Finalmente, como se ha determinado anteriormente, la cuestión principal en este proyecto es determinar la efectividad del sistema de control interno (MECI), para los procesos administrativos de la E.S.E Hospital Pio X, lo que representa la variable dependiente cualitativa para este proceso investigativo y que depende de los resultados obtenidos en el proceso de revisión y análisis documental de la entidad, lo que representa la variable independiente y se complementa con la revisión de literatura relacionada, observación directa de la implementación de procesos del Control Interno y punto de vista del Jefe de Control Interno, todo esto ejecutado para el logro de los objetivos del proyecto. (Mendoza, Hernández-Sampieri y Méndez, 2015)

1.6 Antecedentes investigativos

Los antecedentes investigativos de este trabajo, son aquellos trabajos o proyectos de investigación que preceden a este, pero que además guardan relación con los objetivos del tema de estudio que aquí concierne, el Modelo Estándar de Control Interno (MECI).

Internacionales

A nivel internacional se encuentran proyectos como el de Camacho (2012), con su proyecto “Evaluación del sistema de control interno perteneciente al departamento financiero de una dirección de Educación Media Superior” desarrollo en México D.F, cuyo objetivo principal es realizar un ejercicio de diagnóstico evaluativo al sistema de control interno del departamento financiero de una entidad pública prestadora de servicio educativos para determinar acciones de mejora, es interesante resaltar la justificación del Control Interno que en este proyecto se establece como:

El control interno es una necesidad administrativa de todo ente económico y que, al lograr implementarse, las dependencias responsables pueden más fácilmente establecer y actualizar las políticas, procedimientos y sistemas específicos de control interno, así como un impulso gradual a la cultura del autocontrol y autoevaluación, permitiendo procesos de calidad y transparencia. (p. 16)

Otro ejercicio investigativo que se puede mencionar es el de Hernández (2017), quien desarrolló el proyecto “Deficiencias de Control Interno en el proceso de ejecución presupuestal” en la ciudad de Lima, Perú. Este proyecto como tesis de posgrado, tiene como objetivo:

Proponer la implementación de un sistema de control interno para los hospitales del Sector Salud, en el marco de las normas de control, el Informe COSO y los nuevos paradigmas de gestión y control; de tal modo que se obtenga información presupuestal, financiera, económica y patrimonial oportuna y razonable para una adecuada gestión institucional. El ejercicio es importante porque establece la aplicación de un sistema de control interno, como el pilar fundamental para

lograr la eficiencia, eficacia y economía de los recursos, que administran los hospitales del Sector Salud en Lima. (p. 7)

Nacionales

A nivel nacional se encuentran proyectos como el de Rodríguez (2008), quien desarrolla el proyecto, “Diseño e implementación del MECI 1000:2005 en Metrolínea S.A”, en la ciudad de Bucaramanga. En dicho proyecto se considera la necesidad que tienen las entidades del Estado colombiano para dar cumplimiento al MECI en las entidades reguladas por la Ley 87 de 2003. Específicamente, Metrolínea S.A, asume el reto de complementar su Sistema de Gestión de Calidad con el Sistema de Control Interno. Para iniciar el proceso se realiza diagnóstico que verifica el estado de los elementos de control que conforman la estructura del MECI, a partir de allí se estructura plan de trabajo que agrupa las etapas de diseño, implementación, capacitación y seguimiento.

Si se indaga específicamente en el área de servicios de salud, se encuentran proyectos como el de Monsalve (2014), “Plan de implementación del MECI en el Hospital San Blas, II nivel E.S.E” desarrollado en Bogotá D.C, donde se traza la ruta de implementación del MECI en esta Entidad y su posterior evaluación y seguimiento, allí se define el MECI como:

El conjunto de elementos interrelacionados, donde interviene de la entidad, como responsables del control en todos los servidores el ejercicio de sus actividades; Busca garantizar razonablemente el cumplimiento de los objetivos institucionales y la contribución de estos 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. (p. 2)

Adicionalmente, al indagar en los ejercicios de evaluación al Control Interno de otras entidades públicas, se encuentran proyectos como el de “Evaluación sistema de control interno MECI de la Alcaldía de Palermo, Huila, desarrollado por la unidad de Control Interno en el año 2016”, el cual tiene por alcance el objetivo de realizar una evaluación del sistema de control interno del organismo estatal y según resultados propone recomendaciones y sugerencias para contribuir al mejoramiento continuo de la misma, por el periodo anual de la vigencia que corresponda, en este caso 2016 – 2017. Dentro de los resultados obtenidos en el proceso de evaluación del Sistema de Control Interno de la Alcaldía, desarrollado en este proyecto, se pueden encontrar algunas actividades como parte del plan de mejoramiento para el año 2017, entre las cuales están:

Garantizar la suficiencia y calidad de la información reportada en la rendición de la cuenta consolidada de la vigencia 2016. Iniciar las acciones legales para recuperar los recursos no ejecutado en convenios suscritos. Aplicar para la totalidad de los contratos de obras suscritos por el municipio, los formatos de estudios previos y actas de inicio donde se evidencie señalamiento del sitio de obra. Realizar la depuración de saldos contables del municipio y determinar la situación real de este saldo. Iniciar procesos para liberar los dineros retenidos por embargo, entre otros. (Alcaldía de Palermo, 2016, p. 45)

Se podrían citar múltiples proyectos desarrollados en el área de implementación y evaluación del MECI, en Colombia, debido a que la Ley concerniente, que establece ejercicios de implementación inicial obligatoria y actualización y evaluación periódica, para todas las entidades u organismos del Estado.

1.7 Marco Jurídico

A continuación, se presenta, en orden cronológico ascendente, el marco legal bajo el cual se soporta el desarrollo de esta investigación enfocada en el eje temático principal: Modelo Estándar de Control Interno para el Estado Colombiano.

1.7.1 Constitución Política de Colombia de 1991

Dentro de un clima de apertura democrática y económica e integración social y “con el fin de fortalecer la unidad de la Nación y asegurar a sus integrantes la vida, la convivencia, el trabajo, la justicia, la igualdad, el conocimiento, la libertad y la paz” (Const., 1991, p.1), en el año 1991 se promulgó Constitución Política de la República Colombiana de 1991 y, a partir de esta norma fundamental, la legislación Colombiana, en general, se ha nutrido con el desarrollo de los derechos, principios y valores consagrados en esta “*Carta Magna*”.

En este, no solo se ha dispuesto la descripción de la estructura del Estado y la función pública (Const., 1991, Título V), sino más específicamente y buscando contrarrestar la corrupción administrativa, se incorpora el concepto de Control Interno, como un instrumento orientado a garantizar el logro de los objetivos de cada entidad del Estado y el cumplimiento de los principios que rigen la función pública, tal y como reza el capítulo 5 del título VII de la Carta Magna.

1.7.2 Ley 87 del 1993

En esta, el Congreso de la República “*establece normas para el ejercicio del control interno en las entidades y organismos del Estado*”, además de poner a disposición la definición, objetivos, características, elementos, campo de aplicación y responsabilidad del Control Interno en las Entidades Públicas, entre otros aspectos relacionados con la contratación del servicio de Control Interno con empresas privadas, la evaluación y control de gestión en las organizaciones,

definición de la oficina de Control Interno y la designación del jefe de esta oficina, las funciones de los auditores internos, el comité de coordinación del sistema de Control interno y el informe de los funcionarios del Control Interno, todo lo anterior dispuesto mediante 14 artículos. En cuanto a la definición de Control Interno, se establece:

Se entiende por control interno el sistema integrado por el esquema de organización y el conjunto de los planes, métodos, principios, normas, procedimientos y mecanismos de verificación y evaluación adoptados por una entidad, con el fin de procurar que todas las actividades, operaciones y actuaciones, así como la administración de la información y los recursos, se realicen de acuerdo con las normas constitucionales y legales vigentes dentro de las políticas trazadas por la dirección y en atención a las metas u objetivos previstos.
(Ley 87, 1993, art. 1)

Lo cual se complementa con los ocho objetivos planteados para el Sistema de Control Interno, los cuales atienden a los principios constitucionales que debe caracterizar la administración pública, son:

Proteger los recursos de la organización, buscando su adecuada administración ante posibles riesgos que los afecten, garantizar la eficacia, la eficiencia y economía en todas las operaciones, promoviendo y facilitando la correcta ejecución de las funciones y actividades definidas para el logro de la misión institucional, velar porque todas las actividades y recursos de la organización estén dirigidos al cumplimiento de los objetivos de la entidad, garantizar la correcta evaluación y seguimiento de la gestión organizacional; Asegurar la oportunidad y confiabilidad de la información y de sus registros, definir y aplicar medidas para prevenir los riesgos, detectar y corregir las desviaciones que se

presenten en la organización y que puedan afectar el logro de sus objetivos, garantizar que el sistema de control Interno disponga de sus propios mecanismos de verificación y evaluación, velar porque la entidad disponga de procesos de planeación y mecanismos adecuados para el diseño y desarrollo organizacional, de acuerdo con su naturaleza y características. (Ley 87, 1993, art. 2)

1.7.3 Ley 100 de 1993

En la Ley 100, básicamente se crea el sistema de seguridad social integral, esto en desarrollo del artículo 48 de la Constitución Política, donde se dispone la organización del Sistema de Seguridad Social Integral cuya dirección, coordinación y CONTROL está a cargo del Estado, y se define por el Congreso de la República, como:

El conjunto de instituciones, normas y procedimientos, de que disponen la persona y la comunidad para gozar de una calidad de vida, mediante el cumplimiento progresivo de los planes y programas que el Estado y la sociedad desarrollen para proporcionar la cobertura integral de las contingencias, especialmente las que menoscaban la salud y la capacidad económica, de los habitantes del territorio nacional, con el fin de lograr el bienestar individual y la integración de la comunidad. (Ley 100, 1993, p. 1).

Adicionalmente, en los capítulos I y II del título preliminar, se disponen los principios generales y otras disposiciones del Sistema de Seguridad Social Integral. Por tanto, siendo la E.S.E Hospital Pio X, Entidad del Estado prestadora de servicios de salud, debe regirse por la presente Ley, desarrollando sus procesos de forma adecuada y asegurando un mejoramiento permanente que permita el cumplimiento de los objetivos establecidos para tal, que tienden a la ampliación de

la cobertura en la prestación del servicio, hasta lograr que toda la población acceda al sistema. (Ley 100, 1993, art. 8)

1.7.4 Decreto 1826 de 1994

Este Decreto se deriva de la Ley 87 de 1993, donde se establecen normas para el Control Interno de las Entidades del Estado, específicamente en el artículo 9° se define la Oficina de coordinación del Control Interno en el nivel general o directivo de las entidades, la cual hace parte de los componentes que integran el sistema de Control Interno, encargado de:

Evaluar la eficiencia, eficacia y economía de los demás controles y de asesorar a la dirección en la continuidad del proceso administrativo, la reevaluación de los planes establecidos y la introducción de los correctivos necesarios para el cumplimiento de las metas u objetivos previstos. (Ley 87, 1993, p. 1).

Por tanto, el Decreto 1826 mediante 10 artículos, entrega disposiciones sobre la creación de la Unidad u Oficina de coordinación del Control Interno en la Entidades del Estado y la integración de un Comité de Coordinación del Sistema de Control Interno.

De acuerdo a esto, la oficina de Coordinación del Control Interno, debe contar con un Jefe que debe no solo cumplir con las funciones señaladas en el artículo 12° de la Ley 87, sino también, “Presentar un informe ejecutivo anual al Director de Departamento Administrativo correspondiente, acerca del estado del sistema de control interno, los resultados de la evaluación de gestión y las recomendaciones y sugerencias que contribuyan a su mejoramiento y optimización.” (Decreto 1826, 1994, art. 2)

1.7.5 Ley 489 de 1998

En la Ley 489 se establece la normativa sobre la organización y el funcionamiento de las entidades nacionales, adicionalmente, se expiden las disposiciones, principios y reglas generales para el ejercicio de las atribuciones previstas en los numerales 15, “Suprimir o fusionar entidades u organismos administrativos nacionales de conformidad con la ley” (Const., 1991, art. 189) y 16, “Modificar la estructura de los Ministerios, Departamentos Administrativos y demás entidades u organismos administrativos nacionales, con sujeción a los principios y reglas generales que defina la ley” (Const., 1991, art. 189), del artículo 189 de la Constitución Política.

Pero, específicamente a este proyecto concierne lo establecido en el capítulo VI mediante los artículos 27, 28 y 29, donde se dispuso la creación, el objeto y la dirección y coordinación del Sistema Nacional de Control Interno.

En tal, el Congreso de la República, establece que el Sistema Nacional de Control Interno se conforma por “instituciones, instancias de participación, políticas, normas, procedimientos, recursos, planes, programas, proyectos, metodologías, sistemas de información, y tecnología aplicable, inspirado en los principios constitucionales de la función administrativa cuyo sustento fundamental es el servidor público.” (Ley 489, 1998, art., 27) y que este tiene por objeto “integrar en forma armónica, dinámica, efectiva, flexible y suficiente, el funcionamiento del control interno de las instituciones públicas, para que, mediante la aplicación de instrumentos idóneos de gerencia, fortalezcan el cumplimiento cabal y oportuno de las funciones del Estado.” (Ley 489, 1998, art., 28)

1.7.6 Ley 617 de 2000

En el contexto de una difícil situación fiscal a nivel nacional en la década de los 90, la Ley 617 de 2000 se estableció como una de las decisiones de política fiscal más importantes en

Colombia tomada en los últimos años. Mediante ésta, el Congreso de la República, buscaba que los Gobiernos Centrales Territoriales limitaran sus gastos de funcionamiento. Dentro de esta Ley se mencionan las funciones de veeduría y contraloría para mantener el equilibrio fiscal. En ésta, por ejemplo, se resalta al personero como veedor, entre otras cosas, encargado de “velar por el cumplimiento de los objetivos del Control Interno establecidos en la ley, tales como: igualdad, moralidad, eficiencia, economía, celeridad, imparcialidad, publicidad y valoración de costos ambientales.” (Ley 617, 2000, p. 18), así mismo, el Jefe de Control Interno de la E.S.E Hospital Pio X, representa un papel similar, puesto que a través de su cargo debe velar por el cumplimiento de todos los objetivos y normativas del Sistema de Control Interno, permitiendo que los procesos de Contraloría a la Entidad, tengan resultados satisfactorios.

1.7.7 Ley 1474 del 2003

Mediante ésta, “se dictan normas orientadas a fortalecer los mecanismos de prevención, investigación y sanción de actos de corrupción y la efectividad del control de la gestión pública” (ley 1474, 2003, p. 1).

A lo largo de 9 capítulos, se establecen disposiciones sobre las medidas administrativas, medidas penales y medidas disciplinarias para la lucha contra la corrupción, también la regulación del lobby o cabildeo, que en el artículo 61, dispone, “Acceso a la información. La autoridad competente podrá requerir, en cualquier momento, informaciones o antecedentes adicionales relativos a gestiones determinadas, cuando exista al menos prueba sumaria de la comisión de algún delito o de una falta disciplinaria.” (Ley 1474, 2003, p. 15), además de establecer organismos especiales para la lucha contra la corrupción, políticas institucionales y pedagógicas, disposiciones

para prevenir y combatir la corrupción en la contratación pública y medidas para la eficiencia y eficacia del control fiscal en la lucha contra la corrupción.

Por tanto, para este proyecto es importante, sobre todo en materia de que el ejercicio de Control Interno desarrollado dentro de la E.S.E Hospital Pio X sea efectivo y prevenga cualquier tipo de corrupción.

1.7.8 Decreto 1599 de 2005

El Decreto 1599 del 20 de mayo del año 2005, establece la adopción del Modelo Estándar de Control Interno para Colombia y decreta:

Artículo 1°. Adóptese el Modelo Estándar de Control Interno para el Estado Colombiano MECI 1000:2005, el cual determina las generalidades y la estructura necesaria para establecer, documentar, implementar y mantener un Sistema de Control Interno en las entidades y agentes obligados conforme al artículo 5° de la Ley 87 de 1993. El Modelo Estándar de Control Interno para el Estado Colombiano MECI 1000:2005 es parte integrante del presente decreto. Artículo. 2°. El establecimiento y desarrollo del Sistema de Control Interno en los organismos y entidades públicas a que hace referencia el artículo 5° de la Ley 87 de 2005 (Sic), será responsabilidad de la máxima autoridad de la entidad u organismo correspondiente y de los jefes de cada dependencia de las entidades y organismos, así como de los demás funcionarios de la respectiva entidad. Artículo 3°. El Departamento Administrativo de la Función Pública, DAFP, administrará y distribuirá para todas las entidades del Estado obligadas conforme al artículo 5° de la Ley 87 de 1993, los instrumentos necesarios para el diseño, desarrollo e implementación de cada uno de los elementos, componentes y subsistemas del Modelo Estándar de Control Interno. Artículo

4°. Las entidades obligadas a implementar el Sistema de Control Interno deberán adoptar el Modelo Estándar de Control Interno para el Estado Colombiano en un término no superior a veinticuatro (24) meses contados a partir de la vigencia del presente decreto. (p.1)

De acuerdo a esto y como se ha mencionado con anterioridad, la E.S.E Hospital Pio X, es una Entidad Estatal que obligada a implementar el Sistema de Control Interno y, por tanto, debe adoptar el Modelo Estándar de Control Interno, el cual se analiza en este proyecto.

1.7.9 Decreto 943 de 2014

Este Decreto actualiza el Modelo Estándar de Control Interno del Estado Colombiano (MECI), adoptado por el Decreto número 1599 de 2005. En los primeros 3 artículos se decreta que el Modelo sea implementado mediante el Manual Técnico del Modelo Estándar de Control Interno, el cual será dispuesto, actualizado y modificado en cualquier caso por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP); que en cada Entidad, el establecimiento y desarrollo del Sistema de Control Interno será responsabilidad tanto de la máxima autoridad como los Jefes de cada dependencia y de los funcionarios de la misma; que al DAFP le corresponde “brindar las orientaciones y poner a disposición los instrumentos necesarios para el diseño, desarrollo, implementación y fortalecimiento del MECI” (Decreto 943, 2014, p. 2) y finalmente que el Modelo actualizado debe ser implementado de acuerdo a las siguientes fases:

FASE I (6 MESES): Información y Comunicación. Modelo de Operación por procesos. Planes, Programas y Proyectos. Políticas de operación. Estructura organizacional. Indicadores de Gestión. FASE II (3 MESES): Acuerdos, compromisos y protocolos éticos. Desarrollo del Talento Humano. FASE III (6 MESES): Políticas de Administración del

Riesgo. Identificación del Riesgo. Análisis y Valoración del Riesgo. FASE IV (3 MESES): Autoevaluación Institucional. Auditoría Interna. Planes de Mejoramiento. (Decreto 943, 2014, art., 4)

Finalmente, el Decreto menciona que las entidades que cuentan con un Modelo implementado a la fecha de publicación del mismo, deben hacer los ajustes necesarios para actualizar su MECI, dentro de los siete meses siguientes a la publicación, lo cual se limita específicamente al mes de diciembre del año 2014.

1.7.10 Ley 1712 de 2014

La Ley 1712 del 6 de marzo del año 2014 dispone la creación de la Ley de Transparencia y del Derecho de Acceso a la información Pública Nacional, la cual se crea como otro mecanismo más, en la lucha contra la corrupción. El Gobierno Nacional considera que es una herramienta innovadora para garantizar que la ciudadanía tenga acceso a la información pública de manera mucho más efectiva y transparente. (Centro Nacional de Memoria Histórica, 2014)

La E.S.E Hospital Pio X, como Entidad pública, aplica dicha Ley para dar cumplimiento al ámbito de aplicación establecido en el artículo 5° de la misma. (Ley 1712, 2014)

En este caso, mediante su página web, a la cual se puede acceder a través del enlace <http://www.hospitalpiox.gov.co/>, se genera un espacio de divulgación de la información de la Entidad a toda la comunidad, como se puede evidenciar a continuación, en la ilustración 2.

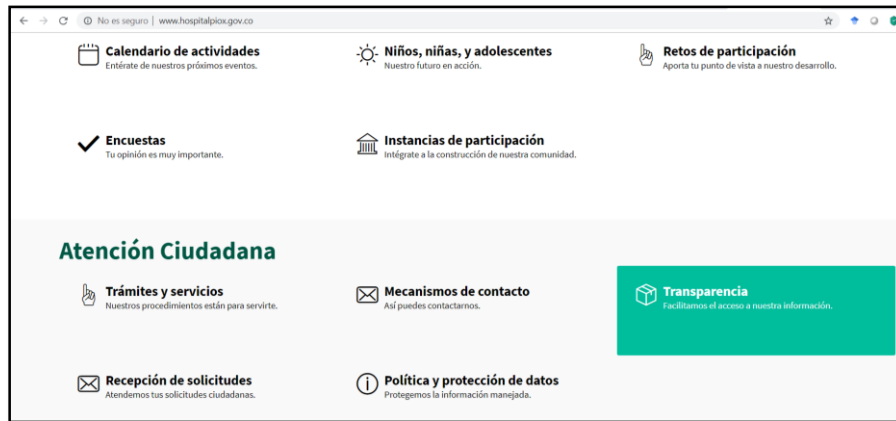


Ilustración 2. Página web Hospital Pío X
Fuente: Pantallazo web

CAPÍTULO II: DEL MODELO ESTÁNDAR DE CONTROL INTERNO EN COLOMBIA

Desde la vigencia del Decreto 1599 de 2005, mediante el cual se dispone la implementación del Modelo Estándar de Control Interno MECI en todas las entidades u organizaciones del Estado, éstas han venido involucrando en su cultura organizacional todos los elementos necesarios para lograr adecuadamente dicha implementación del Sistema de Control Interno. Según el Manual Técnico del MECI (2014), dispuesto por el Departamento Administrativo de la Función Pública, “Los esfuerzos de las entidades públicas para lograr la implementación del MECI han sido evidentes, y se puede considerar de manera general que el Modelo ha permitido realizar un control razonable a la gestión de las entidades.” (p. 6)

Por tanto, este capítulo está dedicado al Sistema de Control Interno y el Modelo Estándar de implementación.

2.1 Definición del Modelo Estándar de Control Interno en Colombia

El Modelo Estándar de Control Interno para el Estado Colombiano – MECI, brinda una estructura para “*evaluar la estrategia, la gestión y los propios mecanismos de evaluación del proceso administrativo*”. El Modelo Estándar de Control Interno dispuesto en el Decreto 1599 de 2005 entrega las pautas de una estructura general, sin embargo, esta puede ser adaptada a cada entidad u organismo y sus necesidades específicas, de acuerdo a sus objetivos estratégicos, su estructura organizacional, su tamaño, su área de prestación de servicios y sus procesos internos y externos. Dentro del MECI se concibe el Control Interno como un cúmulo de elementos que se relacionan mutuamente entre sí, con intervención de todos los servidores de la entidad u organismo, siendo responsables en el proceso de control en la ejecución de las acciones y actividades; la implementación del MECI busca, sin duda, garantizar el cumplimiento de los objetivos institucionales y, por ende, el aporte de éstos a los fines estatales; de igual forma, se enfoca en la coordinación de las acciones y la fluidez de la comunicación y de la información, lo que permite anticipar y por ende, corregir más oportunamente, inconvenientes o dificultades relacionadas con el quehacer diario de la entidad u organismo.

Más específicamente, la Ley 87 de 1993, presenta una definición específica sobre control interno, así:

El sistema integrado por el esquema de organización y el conjunto de los planes, métodos, principios, normas, procedimientos y mecanismos de verificación y evaluación adoptados por una organización, con el fin de procurar que todas las actividades, operaciones y actuaciones, así como la administración de la información y los recursos, se realicen de

acuerdo con las normas constitucionales y legales vigentes dentro de las políticas trazadas por la dirección y en atención a las metas u objetivos previstos. (p. 1)

De conformidad con lo dispuesto en esta norma, el control interno se contempla mediante las políticas aprobadas por la dirección y administración de las entidades u organismos y se debe ejecutar en toda la estructura administrativa, a través del diseño e implementación de técnicas, que según el Departamento Administrativo de la Función Pública, son de “dirección, verificación y evaluación de regulaciones administrativas, de manuales de funciones y procedimientos, de sistemas de información y de programas de selección, inducción y capacitación de personal acorde con la normatividad vigente.” Página web Hospital Pío X

Adicionalmente a la disposición de adoptar el MECI entregada mediante el Decreto 1599 de 2005, el presidente de la República como autoridad encargada de fijar las Políticas de Control Interno, según lo dispuesto en las Leyes 87 de 1993 y 489 de 1998, en coordinación con el Consejo Asesor del Gobierno Nacional en materia de Control Interno, en el año 2014 actualizó el MECI, con el fin de mejorarlo de acuerdo a la normatividad y tendencia jurídica internacional.

El Manual Técnico Manual del Modelo Estándar de Control Interno para el Estado Colombiano MECI (2014), nos indica, sobre la formulación del MECI, que:

Este Modelo se formuló desde el año 2005, con el propósito de que las organizaciones del Estado obligadas a contar con Sistemas de Control Interno según lo dispuesto en la Ley 87 de 1993, pudieran mejorar su desempeño institucional mediante el fortalecimiento continuo de los controles al interior de la organización y de los procesos de evaluación que deben llevar a cabo las Oficinas de Control Interno, Unidades de Auditoría Interna o quien haga

sus veces. Así mismo, para las organizaciones pertenecientes a la Rama Ejecutiva del Orden Nacional, el Modelo Estándar de Control Interno MECI en su actualización, será el medio a través del cual se realizará seguimiento y evaluación a lo dispuesto en el Decreto 2482 de 2012 en cuanto al Modelo Integrado de Planeación y Gestión.

Finalmente, se debe recordar que la “*concepción filosófica*” de los Modelos de Control, y particularmente de este MECI, lo circunscribe al contexto de los Sistemas de Control, y aunque este posee una relación directa con el ámbito de la gestión organizacional, no puede verse el MECI como un Sistema de Gestión.

2.2 Ámbito de aplicación del Modelo Estándar de Control Interno

Según artículo 5° de la Ley 87 de 1993, el Modelo Estándar de Control Interno - MECI, debe ser implementado por:

Todas las entidades, organismos y organizaciones de las ramas del Poder Público, por la organización electoral, los organismos de control, los establecimientos públicos, las empresas industriales y comerciales del Estado, las sociedades de economía mixta en las cuales el Estado posea el 90% o más de capital social, el Banco de la República y los fondos de origen presupuestal. (p. 4)

En consecuencia, con esto, estas entidades, organismos y organizaciones deben adaptar este modelo estándar a su institución de acuerdo al tamaño y la naturaleza de las actividades de la misma, según su objeto legal.

2.3 Principios del Modelo Estándar de Control Interno

Los principios del MECI presentados a continuación en la tabla 2, constituyen un fundamento y pilar básico para garantizar la efectividad del Sistema de Control Interno y deben aplicarse en cada uno de los aspectos que enmarcan el mismo.

De acuerdo a esto, las entidades, organismos y organizaciones, deben tener en cuenta estos principios, permanentemente, en la implementación, revisión, actualización o mejoramiento continuo del Sistema de Control Interno.

Tabla 2. Principios del MECI

Principio	Descripción
Autocontrol	Capacidad que deben desarrollar todos y cada uno de los servidores públicos de la organización, independientemente de su nivel jerárquico, para evaluar y controlar su trabajo, detectar desviaciones y efectuar correctivos de manera oportuna para el adecuado cumplimiento de los resultados que se esperan en el ejercicio de su función, de tal manera que la ejecución de los procesos, actividades y/o tareas bajo su responsabilidad, se desarrollen con fundamento en los principios establecidos en la Constitución Política.
Autorregulación	Capacidad de cada una de las organizaciones para desarrollar y aplicar en su interior métodos, normas y procedimientos que permitan el desarrollo, implementación y fortalecimiento continuo del Sistema de Control Interno, en concordancia con la normatividad vigente.
Autogestión	Capacidad de toda organización pública para interpretar, coordinar, aplicar y evaluar de manera efectiva, eficiente y eficaz la función administrativa que le ha sido asignada por la Constitución, la ley y sus reglamentos. La organización deberá establecer políticas, acciones, métodos, procedimientos y mecanismos de prevención, control, evaluación y mejoramiento continuo que permitan dar cumplimiento a cada uno de estos principios, con el propósito de estructurar su Sistema de Control Interno que permita tener una seguridad razonable en el cumplimiento de sus objetivos.

Fuente: Manual Técnico del MECI para el Estado Colombiano, 2014

Por otro lado, como lo menciona el Manuel Técnico del MECI (2014), es importante que se contemplen los principios establecidos en el COMMITTEE OF SPONSORING ORGANIZATIONS OF THE TRADEMAY COMISSION -COSO- en su versión 2013, teniendo

en cuenta que es uno de los principales referentes internacionales para la estructuración del MECI del Estado Colombiano, estos son:

Demostrar compromiso con la integridad y valores éticos, ejercer la responsabilidad de supervisión, establecer estructura, autoridad y responsabilidad, demostrar compromiso con la competencia, cumplir con la rendición de cuentas, objetivos específicos adecuados, identificar y analizar riesgos, evaluar riesgos de fraude significativos, seleccionar y desarrollar actividades de control, seleccionar y desarrollar controles generales de TI, desplegar a través de políticas y procedimientos, usar información relevante, comunicar internamente, comunicar externamente, realizar evaluación continua y evaluar y comunicar las deficiencias. (p. 14)

2.4 Compatibilidad del MECI con Sistemas de Gestión

Si se habla de la Administración Pública Colombiana se pueden encontrar principalmente, dos herramientas en el ámbito gerenciales que brindan orientación para el buen desarrollo de la gestión pública de las entidades estatales, estas son: El Sistema de Desarrollo Administrativo y el Sistema de Gestión de la Calidad. (Modelo Integrado de Planeación y Gestión, 2017)

Tanto el Control Interno, como estas dos herramientas de gestión, buscan contribuir al mejoramiento continuo del accionar de las entidades y organizaciones que los implementan, los cuales tienen elementos complementarios o comunes. La identificación de todos estos elementos le permite a la administración pública hacer más fácil su gestión y, así mismo, evitar la redundancia operativa o la duplicidad de esfuerzos. La correcta articulación de todas estas herramientas permite el fortalecimiento de la capacidad administrativa, el desempeño institucional y la gestión de los recursos humanos, materiales y financieros en cada una de las entidades y organizaciones que

logran dicha articulación. De acuerdo a esto, y según el Manual Técnico del Modelo Estándar de Control Interno -MECI (2014):

el Sistema de Desarrollo Administrativo centra su propósito en el mejoramiento permanente y planeado para la buena gestión y uso de los recursos y del talento humano en las entidades de la Administración Pública; el Sistema de Gestión de la Calidad se enfoca a dirigir y evaluar el desempeño institucional, en términos de satisfacción social con el suministro de productos y/o con la prestación de servicios a cargo de las entidades, a la administración y definición de acciones para la satisfacción del cliente y otras partes interesadas, y el mejoramiento de las entidades, y el Sistema de Control Interno se orienta a la configuración de estructuras de control de la planeación, de la gestión, de la evaluación y seguimiento para lograr que las entidades cumplan los objetivos institucionales propuestos y que se contribuya a la consecución de los fines esenciales del Estado. (p. 15)

Por tanto, el sistema de control interno debe comprenderse como una herramienta que comparte algunos elementos con el Sistema de Desarrollo Administrativo y el Sistema de Gestión de la Calidad, por lo que es posible que una adecuada implementación del sistema de control interno facilite el cumplimiento de requisitos exigidos en estos otros dos sistemas.

En este punto, el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (2017), permite concluir que la articulación entre estos tres sistemas se caracteriza por la adopción “de un modelo basado en la gestión por procesos y la mejora continua de los mismos mediante la aplicación del ciclo PHVA (Planear, Hacer, Verificar y Actuar)”, lo que brinda facilidades en el proceso de identificación de los antes mencionados elementos comunes. De otra parte, vale la pena resaltar que a de la vigencia del Decreto 2482 de 2012, por el que se establecen lineamientos generales para la integración de

la planeación y la gestión, pero que además regula el capítulo IV de la Ley 489 de 1998, se estableció que el Sistema de Desarrollo Administrativo fuera implementado a través del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, estableciendo un esquema de planeación articulado, que facilita la implementación de políticas de desarrollo administrativo e iniciativas gubernamentales, orientadas a fortalecer el desempeño institucional, buscando cumplir las metas institucionales y de Gobierno, para lograr el mejoramiento en la prestación de servicios a los ciudadanos.

Luego, este Modelo concibe el MECI como herramienta de seguimiento y evaluación, puesto que éste proporciona una estructura básica de evaluación de la estrategia, la gestión y los propios mecanismos de evaluación de todo el proceso administrativo.

Así mismo, el papel del MECI frente a este modelo, basado en la gestión de procesos, se enfoca en la revisión de todos y cada uno de los requerimientos, definiendo si la planeación y gestión de los mismos están alineados con las políticas y metodologías de planeación y gestión. Esto debe ejecutarse mediante la recolección, análisis y comparación de evidencias, por medio de los procesos o procedimientos de diagnóstico, revisión y evaluación que se desarrollen en la entidad como, por ejemplo, la Auditoría Interna o el seguimiento a los planes operativos, programas y proyectos, entre otros con los que la entidad u organismo tenga.

2.5 Objetivos del MECI

El objetivo General del MECI es brindar una estructura estándar que determine los elementos necesarios para crear y fortalecer el Sistema de Control Interno en las entidades y organizaciones determinadas por la Ley 87 de 1993, mediante un modelo que especifique los parámetros de control adecuados para que dentro de estas se establezcan “*acciones, políticas, métodos, procedimientos, mecanismos de prevención, verificación y evaluación*”, buscando el

mejoramiento constante de la administración pública. Así mismo, los objetivos específicos del MECI, se enmarcan en cuatro grandes áreas, los objetivos de control de cumplimiento, los objetivos de Control de Planeación y Gestión, los Objetivos de Control de Evaluación y Seguimiento y los Objetivos de Control de Información y Comunicación

2.6 Estructura de Control

El propósito del MECI es brindar orientaciones o directrices enfocadas en controlar la planeación, gestión, evaluación y seguimiento en las entidades y organizaciones de la administración pública, lo que facilita el desarrollo del Sistema de Control Interno.

Estas directrices están estructuradas de forma que permiten una adaptación institucional de acuerdo a las características particulares de las mismas, con el objetivo de definir explícitamente roles y responsabilidades de los líderes y participantes del proceso. A continuación, en la ilustración 4 se muestra gráficamente la estructura del MECI para el Estado Colombiano.



Ilustración 3. Estructura del Modelo Estándar de Control Interno
Fuente: Manual Técnico del MECI para Colombia, 2014

Adicionalmente, a esta estructura hay un Eje Transversal enfocado a la Información y Comunicación el cual determina las Instancias de Participación dentro del MECI, conformadas por el Comité de Coordinación de Control Interno, conforme al artículo 13 de la ley 87 de 1993, que como lo menciona el mismo Manual, es:

COMITÉ DE COORDINACIÓN DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO. Los organismos y entidades a que se refiere el artículo 5°. de la Ley 87 de 1993, deberán establecer al más alto nivel jerárquico, un Comité de Coordinación del Sistema de Control Interno, de acuerdo con la naturaleza de las funciones propias de la organización, el cual se encuentra reglamentado por el Decreto 1826 de 1994 en su artículo 5°. (p. 24)

Además de este comité, es importante mencionar que debe existir, dentro de las entidades, un representante de la alta dirección para el MECI, quien debe liderar su implementación, revisión, mantenimiento y mejoramiento permanente. Para esto y de acuerdo al Decreto 1599, donde en su anexo técnico dispone que, el representante legal de la entidad puede delegar esta representación en el directivo de primer nivel de la misma; y que el equipo MECI, determinado como una instancia intermedia dentro del Sistema de Control Interno, debe estar conformado según las características de la entidad, dentro de lo posible, por representantes de las diferentes áreas de la misma, con el objetivo de que estos puedan replicar en sus grupos de trabajo los aspectos del Sistema de Control Interno. (Decreto 1599, 2005)

2.7 Principios de la función administrativa y su relación con el MECI

En el artículo 3° de la Ley 489 de 1998, denominado principios de la función administrativa, se dispone que el desarrollo de la función administrativa atenderá particularmente

los principios constitucionales de buena fe, igualdad, moralidad, celeridad, economía, imparcialidad, eficacia, participación, publicidad, responsabilidad y transparencia.

Adicionalmente, en el párrafo del mismo artículo, se dispone que:

Los principios de la función administrativa deberán ser tenidos en cuenta por los órganos de control y el Departamento Nacional de Planeación, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 343 de la Constitución Política, al evaluar el desempeño de las entidades y organismos administrativos y al juzgar la legalidad de la conducta de los servidores públicos en el cumplimiento de sus deberes constitucionales, legales o reglamentarios, garantizando en todo momento que prime el interés colectivo sobre el particular. (p. 2)

Así mismo en el artículo 4° de la citada ley, se dispone que la función administrativa del Estado Colombiano busca:

La satisfacción de las necesidades generales de todos los habitantes, de conformidad con los principios, finalidades y cometidos consagrados en la Constitución Política. Los organismos, entidades y personas encargadas, de manera permanente o transitoria, del ejercicio de funciones administrativas deben ejercerlas. (p. 2)

De acuerdo a esto, la relación de la función administrativa, sus principios y el MECI, radica en qué este modelo nace debido a la necesidad de mejora de la gestión de la Calidad en las Instituciones Públicas en Colombia, para dar respuesta a la necesidad de eficiencia y transparencia de todos los procesos desarrollados dentro las entidades u organismos estatales, donde se busca principalmente el cumplimiento de la ley colombiana y la satisfacción de los intereses comunes. Por tanto, todos los elementos en ejercicio de la función administrativa, mediante el cumplimiento de los principios de dicha función, determinados constitucionalmente, pueden asegurar una

Gestión de Calidad en sus procesos, permitiendo así, el desarrollo de procesos de Control Interno más efectivos, lo que sin lugar a duda desembocará en el alcance de los objetivos estratégicos de cada entidad u organismo del Estado, que lo ejecute de esta manera.

CAPÍTULO III: EFECTIVIDAD DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO DE LA E.S.E HOSPITAL PÍO X

3.1 Origen y contexto de la E.S.E Hospital Pío X

La E.S.E Hospital Pío X, identificada con el NIT 890.000.905-1, tiene su domicilio en el municipio de La Tebaida, departamento de Quindío, está ubicada específicamente en la Carrera 10 No. 5-25 y es una entidad descentralizada del orden municipal dedicada a la prestación de servicios de salud de primer nivel, como servicio público a cargo del Estado. Cuenta con 21 empleados de planta y otros 100 empleados con contratación temporal.

La misión de la entidad, tomada de la página web propia, es:

Ofrecer la prestación de servicios de salud de baja complejidad a la población del Municipio de La Tebaida bajo los principios de calidad, humanidad, eficiencia y oportunidad propendiendo siempre por atender las necesidades de salud de la población con enfoque de gestión del riesgo que derive en el mejoramiento de su estado de salud y por consiguiente su calidad de vida. Así mismo, desarrollar actividades de investigación propias o en convenios interinstitucionales a través del Centro de Investigaciones de la ESE buscando aportar al conocimiento en salud de la región mediante estudios de investigación clínicos en patologías específicas que afectan nuestra población. (Web de la entidad, 2018).

Así mismo, la visión que se proyecta hacia el año 2020 y que divulga mediante su página web oficial, es:

La E.S.E Hospital Pío X de La Tebaida será una institución reconocida por su aporte al mejoramiento del estado de salud de sus usuarios con calidad, calidez y aporte al desarrollo social del Municipio. Seremos una IPS con la mirada permanente al mejoramiento continuo tanto en el aspecto investigativo como de prestación de servicios. (Web de la entidad, 2018).

A continuación, en la ilustración 4 se muestra una fotografía tomada de una nota periodista realizada en el 2015 por el periódico regional La Crónica del Quindío, con el objetivo de situar mejor al lector en el contexto de la entidad y mostrar el estado de las instalaciones actuales de la E.S.E.



Ilustración 4. Fotografía del E.S.E Hospital Pío X
Fuente: La Crónica del Quindío, 2015.

La E.S.E Hospital Pío X, está determinada como tal a partir del 28 de septiembre del 2001, cuando mediante Acuerdo N° 023, en la que el Honorable Concejo Municipal de La Tebaida, en uso de sus atribuciones constitucionales y legales acuerda la transformación del, hasta ese momento, Hospital Pío X en una Empresa Social del Estado del orden municipal, entendida esta como una categoría especial de entidad pública descentralizada, encargada de la prestación de

servicios de salud e integrante del Sistema General de Seguridad Social en Salud y sometida a régimen jurídico previsto en la Ley 100 de 1993.

Aquí, es interesante resaltar que la población de La Tebaida es de 42.163 habitantes (DANE, 2015), quienes necesitan tener acceso a un servicio de salud de calidad, efectivo y oportuno, lo cual se puede lograr mediante mecanismos de Control Interno adecuados que aseguren el cumplimiento de los objetivos de la entidad y un buen desempeño de la misma.

Finalmente, la entidad en cumplimiento a la Ley 1712 de 2014 por medio de la cual se crea la Ley de transparencia y del Derecho de Acceso a la Información Pública Nacional y se dictan otras disposiciones, pone a disposición de la ciudadanía, mediante su web institucional (<http://www.hospitalpiox.gov.co/transparencia>), información referente a mecanismos de contacto, estructura orgánica y de Talento Humano, normatividad, presupuesto, planeación, control, contratación, trámites y servicios e instrumentos de gestión de la información pública, lo cual facilita la revisión de documentación de interés específico de esta investigación, como informes de gestión, evaluación y auditoría, reportes de control interno, planes de mejoramiento, entes de control que mecanismos de supervisión, información para población vulnerable y defensa Judicial.

3.2 Generalidades del Sistemas de Control Interno de la E.S.E Hospital Pío X

Como se ha venido mencionando en el desarrollo de este documento, mediante la entrada en vigencia del Decreto 1599 en el año 2005, en el que se dispone la implementación del Modelo Estándar de Control Interno MECI para todas las entidades del Estado, inmediatamente después y de manera paulatina, éstas han venido acogiendo a las disposiciones entregadas para tal.

No es un caso diferente, el de la E.S.E Hospital Pío X, entidad que en el año 2007 termina de acogerse a estos lineamientos y establece la creación de un equipo operativo para la implementación de dicho Modelo Estándar de Control Interno, así como determina su funcionamiento y operación.

Posteriormente, en el año 2014, la entidad designa al Gerente de la entidad, como responsable de orientar, establecer, desarrollar, mantener y perfeccionar el Sistema de Control Interno, el cual debe ser adecuado a la naturaleza, estructura y misión de la entidad, incluyéndolo así, en el equipo operativo para la implementación del MECI y acogiendo a todos los lineamientos entregados el Manual Técnico del Modelo Estándar de Control Interno para el Estado Colombiano MECI. Lo cual va en concordancia con la inclusión permanente en su cultura organizacional, de todos los elementos necesarios para lograr una adecuada implementación del Sistema de Control Interno.

De acuerdo a lo anterior, y cuya estructura está vigente en la actualidad, el equipo operativo para la implementación del MECI en la E.S.E Hospital Pío X, está conformado por ocho integrantes así, subdirector(a), asesor jurídico, coordinador de calidad, coordinador de Talento Humano, coordinador de gestión documental, coordinador de sistemas, coordinador del SIAU y contador. Adicionalmente, el Jefe de la Oficina de Control Interno, aunque no hace parte del equipo operativo MECI, estará presente en todas las reuniones del equipo, en cumplimiento de sus funciones de asesoría y apoyo permanente en la implementación del modelo.

Atendiendo específicamente a la actualización del MECI decretada en el año 2014, por el Departamento Administrativo de la Función Pública y divulgada mediante el Decreto 943, donde se exige la adopción inmediata de esta medida a todas las entidades del Estado, la E.S.E Hospital

Pío X, en cumplimiento a todos los aspectos contenidos en el Decreto anterior y acogiéndose al artículo que el artículo 209 de la Constitución Política que establece que, “La Administración Pública, en todos sus órdenes, tendrá un Control Interno que se ejercerá en los términos que señale la Ley” (p. 49), mediante la Resolución No. 107 del 17 de diciembre del año 2014, adopta dicha actualización y entrega unos lineamientos institucionales para realizar ajustes a la implementación MECI, buscando cumplir con las nuevas normas y tendencias de control, para que este sea efectivo, eficiente y eficaz, permitiendo paralelamente el logro de las metas institucionales.

A continuación, se describen los aspectos fundamentales de los elementos del MECI de la E.S.E Hospital Pío X, los cuales se determinan en cinco títulos y veinticuatro artículos de la mencionada Resolución No. 107.

La E.S.E Hospital Pío X estipulada la definición de Control Interno dispuesta en la Ley 87 de 1993, que lo define como:

El esquema de organización y el conjunto de planes, métodos, principios, normas, procedimientos y mecanismos de verificación y evaluación adoptados por una entidad, con el fin de procurar que todas las actividades, operaciones y actuaciones, así como la administración de la información y los recursos, se realicen de acuerdo con las normas constitucionales y legales vigentes dentro de las políticas trazadas por la dirección y en atención a las metas u objetivos previstos.

Adicionalmente, establece que los fundamentos del Sistema de Control Interno atienden a los principios constitucionales y legales, son tres y se conceptualizan así:

Fundamento de Legalidad: determinado como la obligación del servidor público de la

E.S.E. Hospital Pío X, de desarrollar la función que le ha sido asignada, en cumplimiento de la Constitución, la Ley y sus reglamentos.

Fundamento de autocontrol: determinado como la capacidad de cada uno de los servidores públicos pertenecientes a la E.S.E Hospital Pío X, para controlar su trabajo, detectar desviaciones, efectuar correctivos y garantizar que los resultados que se esperan en el desarrollo de su función, garantizando así que la ejecución de los procesos y actividades de las que es responsable, se desarrollen de acuerdo con los principios establecidos en la Constitución Política.

Fundamento de autogestión: determinado como la capacidad de la entidad para descentralizar y desconcentrar el desarrollo de sus actividades, delegando funciones y deberes, manteniendo el control administrativo que garantiza el cumplimiento de su función y misión en los términos de la Constitución y la ley.

Sobre los objetivos del MECI, se acogen en la entidad los determinados en el Manual Técnico del MECI para el Estado Colombiano, que a continuación se presentan:

Objetivos de control de cumplimiento:

- Identificar, el marco legal que le es aplicable a la organización, con base en el principio de autorregulación.
- Establecer las acciones que permitan a la organización garantizar razonablemente el cumplimiento de las funciones a su cargo, con base en el marco legal que le es aplicable (principio de autogestión).
- Diseñar los procedimientos de verificación y evaluación que garanticen razonablemente el cumplimiento del marco legal aplicable (principio de autogestión).

Objetivos de Control de Planeación y Gestión que están centrados en velar porque la entidad disponga de:

- Objetivos, metas y planes de acción de acuerdo con la normatividad vigente.
- Procesos y procedimientos necesarios para el cumplimiento de los objetivos institucionales, de acuerdo con su naturaleza, características y propósitos, procurando su simplificación y actualización de manera permanente.
- Políticas operacionales y delimitación precisa de la autoridad y niveles de responsabilidad.
- Mecanismos que protejan los recursos de la organización, buscando su adecuada administración ante posibles riesgos que lo afecten.
- Estrategias que busquen crear conciencia en todos los servidores públicos sobre la importancia del control, mediante la generación, mantenimiento y mejora continua de un entorno favorable que permita la aplicación de los principios del Modelo Estándar de Control Interno.

Objetivos de Control de Evaluación y Seguimiento:

- Garantizar que el Sistema de Control Interno disponga de sus propios mecanismos de verificación y evaluación, que faciliten en tiempo real, realizar seguimiento a la gestión de la organización por parte de los diferentes niveles de autoridad, permitiendo acciones oportunas de prevención, corrección y de mejoramiento.
- Garantizar la existencia de la función de evaluación independiente de las Oficinas de Control Interno, Auditoría Interna o quien haga sus veces sobre la organización pública, como mecanismo de verificación de la efectividad del Control Interno.

- Propiciar el mejoramiento continuo del control y de la gestión de la organización, así como de su capacidad para responder efectivamente a los diferentes grupos de interés.
- Velar porque la entidad cuente con los procedimientos que permitan integrar las observaciones de los órganos de control, a los planes de mejoramiento establecidos por la organización.
- Garantizar razonablemente la correcta evaluación y seguimiento de la gestión organizacional.

Objetivos de Control de Información y Comunicación que están centrados en velar porque la entidad cuente con procedimientos necesarios para la generación de información y comunicación veraz y oportuna con el fin de:

- Establecer los procedimientos que permitan la generación de la información y comunicación que, por mandato legal, le corresponde suministrar a la organización a los órganos de control.
- Garantizar la publicidad de la información que se genere al interior de la organización, y que se cuente con los medios de comunicación para su adecuada difusión.
- Garantizar el suministro de información veraz y oportuna para el proceso de rendición de cuentas públicas, y que ésta sea comunicada de manera efectiva a través de los canales correspondientes.
- Establecer los procedimientos, que garanticen la generación y registro de información oportuna y confiable necesaria para la toma de decisiones, el cumplimiento de la misión y la rendición de cuentas a la comunidad; y los mecanismos apropiados para su adecuada comunicación.

- Diseñar los procedimientos que permitan llevar a cabo una efectiva comunicación interna y externa, a fin de dar a conocer la información que genera la organización pública de manera transparente, oportuna y veraz, garantizando que su operación se ejecute adecuada y convenientemente.

Sobre la estructura de control que adopta la entidad para la implementación del MECI, se basa en los Artículos 3° y 4° de la Ley 87 de 1993, que definen el diseño, desarrollo e implantación del mismo y la Resolución 943 de 2014 que lo actualiza este sistema.

A continuación, en la ilustración 5, se muestra la Estructura de Control de la E.S.E Hospital Pío X de La Tebaida Quindío.

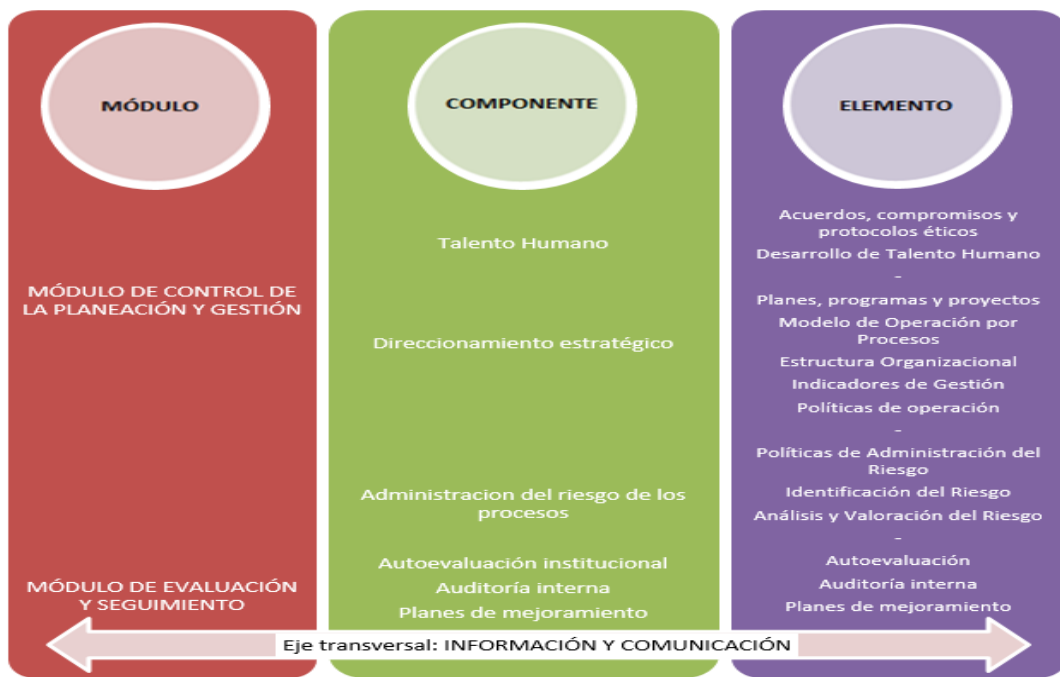


Ilustración 5. Estructura de Control E.S.E Hospital Pío X
Fuente: elaboración propia

A continuación, se describe de forma somera pero significativa, la Estructura de Control de la E.S.E Hospital Pío X.

El módulo de Control de Planeación y Gestión, tiene por objetivo establecer los elementos para que la entidad puede generar una conciencia de control y un adecuado control a los lineamientos y actividades tendientes al desarrollo del Talento Humano, por tanto, está conformado por los componentes de Talento Humano, direccionamiento estratégico y administración del riesgo de los procesos, alineados al cumplimiento de ese objetivo.

De la misma forma, los elementos que conforman el componente de Talento Humano son, los acuerdos, compromisos o protocolos éticos, el cual define el estándar de conducta de la E.S.E. Hospital Pío X, y el desarrollo del Talento Humano, lo que conlleva al compromiso de la entidad con el desarrollo de las competencias, habilidades, aptitudes e idoneidad del servidor.

En cuanto al componente de direccionamiento estratégico, está conformado por cinco elementos que, al interrelacionarse, establecen el marco de referencia correspondiente al mapa que, en ruta a la entidad hacia el cumplimiento de su misión, su visión y sus objetivos. Estos cinco elementos son planes y programas, modelos de operación por procesos, estructura organizacional, indicadores de gestión y políticas de operación.

Finalmente, el componente de administración del riesgo de los procesos, que comprende tres elementos que, al conectarse entre sí, permiten a la E.S.E Hospital Pío X evaluar aquellos eventos negativos, tanto internos como externos, que puedan afectar o impedir el logro de sus objetivos institucionales o los eventos positivos, que permitan identificar oportunidades para un mejor cumplimiento de su función. Estos elementos son, políticas de administración del riesgo, identificación del riesgo y análisis y valoración del riesgo.

En lo referente al módulo de evaluación y seguimiento, tiene por objetivo evaluar permanentemente la efectividad del Control Interno de la entidad, así como la eficiencia, eficacia y efectividad de sus procesos y actividades, el nivel de ejecución de los planes y programas, los

resultados de la gestión, detectar desviaciones, establecer tendencias y generar recomendaciones para orientar las acciones de mejoramiento de la entidad. Para lo cual, se divide en tres componentes cada uno conformado por un elemento, así:

El componente de Auto Evaluación Institucional, es el que permite medir la efectividad de los controles en los procesos y los resultados de la gestión en tiempo real y con el elemento de autoevaluación, la entidad valora y monitorea en forma integral la existencia y la efectividad de los controles, así como el desempeño organizacional frente al cumplimiento de los objetivos de la Institución.

Adicionalmente el componente y a su vez el elemento de Auditoría Interna, permite realizar un examen sistemático, objetivo e independiente de los procesos, actividades, operaciones, resultados y emitir juicios fundados a partir de evidencias , este se emplea para el seguimiento al sistema de Control Interno, en conclusión, para verificar que se esté cumpliendo todo lo programado.

Finalmente, el componente de planes de mejoramiento, integra el elemento que lleva el mismo nombre y se define como herramienta que contiene aquellas acciones necesarias para corregir las desviaciones encontradas en el Sistema de Control Interno y en la gestión de los procesos como resultados de la autoevaluación.

Como se puede observar, el eje transversal de información y comunicación, relaciona todos los módulos, componentes y elementos del MECI y está integrado por un conjunto de datos que, al ser ordenados y procesados, adquiere significado para los grupos de interés de la E.S.E. Hospital Pío X a los que va dirigido. Hace parte fundamental de la operación de la entidad al convertirse en insumo para la ejecución de los procesos y a su vez en producto de los mismos, garantiza la base

de la transparencia de la actuación pública, la Rendición de Cuentas a la comunidad y el cumplimiento de obligaciones de información.

Aquí es importante definir dos aspectos fundamentales del eje transversal, la información y comunicación externa, como conjunto de datos de fuentes externas provenientes de las instancias con las cuales la organización está en permanente contacto, así como de las variables que no están en relación directa con la entidad, pero que afectan su desempeño; y la información y comunicación interna, siendo el conjunto de datos que se originan y/o procesan en la E.S.E Hospital Pío X, provenientes del ejercicio de su función, los cuales se obtienen de los diferentes sistemas de información que soportan la gestión de la entidad.

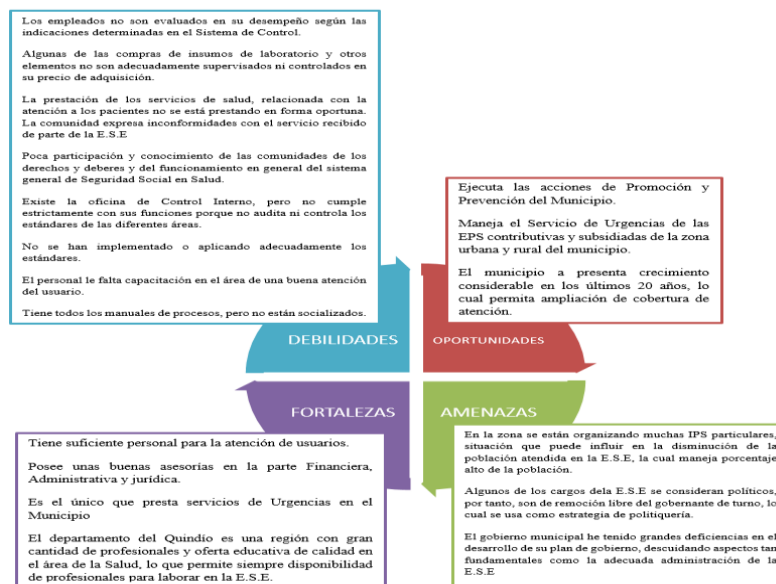
Es importante aclarar que para que la ejecución de estos sistemas se desarrolle de manera eficaz, eficiente y efectiva, deben nutrirse de un sistema físico o hardware, de programas, información y conocimiento o software, de recursos humanos y de datos a procesar o difundir.

3.3 Hallazgos sobre la efectividad del Sistema de Control Interno de la E.S.E Hospital Pío X

Después de realizar el ejercicio de aplicación de los instrumentos de recolección de datos, revisión de registros y documentos institucionales relacionados con el Sistema de Control Interno, entrevista con Jefe de Control Interno y ejercicios de observación indirecta y no estructurada, la metodología de desarrollo para determinar la efectividad del Sistema de Control Interno de la E.S.E Hospital Pío X, enfocada al logro de los objetivos institucionales y los resultados esperados y entendida como el equilibrio entre eficacia y eficiencia institucional, donde la eficacia se enfoca en el qué se va a lograr y la eficiencia en el cómo se logrará mediante el uso del mínimo de recursos posibles.

Como primera medida, se desarrolla un diagnóstico situacional general, presentado en la ilustración 6, bajo la metodología DOFA, que corresponde a la de debilidades, oportunidades, fortalezas y amenazas, la cual permite la identificación, descripción y análisis organizacional, además brinda a la entidad una estrategia de conocer sus mejores características internas y los riesgos que provienen del exterior, lo que se logra mediante la revisión documental, entrevista y observación indirecta no estructurada. (Riquelme, 2016)

Ilustración 6. DOFA de la E.S.E Hospital Pío X
Fuente: elaboración propia



Frente a los hallazgos presentados anteriormente en la DOFA, se generan algunas estrategias iniciales para el mejoramiento:

- ✓ Establecer planes de sensibilización, motivación y capacitación del recurso humano de la E.S.E Hospital Pío X, para el manejo adecuado de la Seguridad Social en Salud, optimizando funciones y competencias en todas las áreas laborales.
- ✓ Es importante implementar todos los manuales de procesos y procedimientos con los que cuenta actualmente la E.S.E Hospital Pío X.

- ✓ Hacer una valoración y actualización de los manuales de procesos y procedimientos con los que cuenta actualmente la E.S.E Hospital Pío X.
- ✓ Poner en funcionamiento los comités establecidos dentro de las diferentes dependencias para lograr una adecuada organización en todas las áreas.
- ✓ Desarrollar adecuadamente los procesos de evaluación de desempeño y optimizar el uso de sus resultados, con seguimiento permanente y estrategias de mejora.

Como segunda medida para lograr el adecuado análisis del MECI de la E.S.E Hospital Pío X, se realiza una exhaustiva revisión documental de la entidad y una entrevista con el Jefe de Control Interno. Esta última no se transcribe en este documento, puesto que está implícita en los hallazgos entregados y fue fuente de análisis para determinar la efectividad del MECI de la entidad.

Los hallazgos principales encontrados en la evaluación de la implementación de los elementos de MECI en la E.S.E Hospital Pío X, se presentan a continuación, discriminados por módulos, componentes y elementos, hallazgos generados mediante la evaluación de cada uno de los elementos implementados en comparativo con las disposiciones gubernamentales entregadas en el Decreto 1599 de 2005 y el Decreto 943 de 2014, estos hallazgos se presentan a continuación.

MÓDULO DE CONTROL DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN

Componente de Talento Humano: Acuerdos, Compromisos o Protocolos Éticos y Desarrollo del Talento Humano.

- ✓ En la valoración de los Acuerdos, Compromisos o Protocolos Éticos, se pudo establecer que no existe evidencia alguna verificable de documentos orientadores de estos Acuerdos, Compromisos o Protocolos Éticos.

- ✓ Aunque se encuentra un código de ética para la entidad, no se encuentran actas que soporten la construcción del mismo de acuerdo a las necesidades organizacionales y que muestran una elaboración mediante la participación de los funcionarios y el establecimiento del diálogo.
- ✓ Aunque existen políticas de difusión y socialización de estos Acuerdos, Compromisos o Protocolos Éticos, mencionados en el MECI, no se evidencia cumplimiento de esta actividad tanto para la difusión interna, como para la externa hacia la ciudadanía.
- ✓ Los perfiles corresponden con los cargos o empleos de la E.S.E, además estos perfiles diseñados aseguran la selección de los servidores idóneos según los requerimientos de los cargos, el inconveniente radica en los procesos de selección pues varios de los cargos tienen tintes políticos que dependen de cuotas políticas de los gobernantes de turno.
- ✓ Los procesos de inducción permiten que los nuevos servidores conozcan la institucionalidad y las funciones de sus cargos.
- ✓ Se realizó diagnósticos internos anuales, sobre los requerimientos de personal para el desarrollo de planes, programas, proyectos y procesos.
- ✓ Los procesos de reinducción desarrollados por la entidad periódicamente, son una de las fortalezas y permiten la actualización de todos los servidores en las nuevas orientaciones técnicas y normativas que afectan el que hacer institucional de la entidad.
- ✓ No se evidencia el establecimiento de un plan de capacitación anual, este aspecto siempre aparece en los planes de mejoramiento, pero no se ejecutan las mejoras.
- ✓ Las capacitaciones desarrolladas contribuyen al desarrollo de conocimientos y capacidades para un mejor desempeño en el puesto de trabajo, sin embargo, el plan de capacitación está determinado por la Gerencia y no se incluyen los intereses de los empleados.

- ✓ Se realizan evaluaciones de desempeño, pero no cumplen con las orientaciones encontradas en el MECI y no percibe una adecuada evaluación de los Gerentes Públicos.
- ✓ Los resultados de evaluaciones de desempeño no están sirviendo de insumo para diseñar y ejecutar acciones de capacitación.
- ✓ No se encuentran establecidos mecanismos de divulgación de las prácticas o acciones de la gestión del Talento Humano.

Componente de direccionamiento estratégico: Planes y Programas, Modelos de Operación por Procesos, Estructura Organizacional, Indicadores de Gestión y Políticas de Operación.

- ✓ Se evidencia claridad en la interpretación de las competencias y funciones asignadas a la entidad por la Constitución Política y la Ley 100, además de normativas complementarias.
- ✓ Existe una adecuada política de difusión e interiorización de los funcionarios hacia la misión y la visión de la entidad, además de que se evidencia coherencia entre la misión, la visión, las competencias y las funciones asignadas por la ley Colombiana y los objetivos de los planes de gestión.
- ✓ Se establecen planes de gestión anual pero no se evidencia una política clara de socialización de mis mismos.
- ✓ Aunque existen planes de gestión que se ejecutan y evalúan anualmente, para el último reporte de cumplimiento se encuentra un incumplimiento del 35% para el año inmediatamente anterior.
- ✓ Se encuentra que la Entidad basa su gestión en un Modelo de Operación por Procesos, el cual según última autoevaluación presenta un adecuado cumplimiento del 85%, el cual contiene la definición de macroprocesos estratégicos, misionales y de apoyo y evidencia la

existencia de coherencia entre los objetivos de los macroprocesos con los Planes y Programas que desarrolla la Entidad.

- ✓ La estructura organizacional actual permite cumplir las funciones que le asignan la ley a la entidad y dicha estructura se adapta a la evaluación contextual, además de que garantiza la cobertura de servicios a todas las partes interesadas.
- ✓ Dentro de la estructura organizacional revisada, están bien definidos, el responsable de cada proceso que se desarrolla en la entidad y los niveles de autoridad para tomar las decisiones requeridos en cada proceso.
- ✓ Se encuentran manuales de funciones y competencias que se ajustan muy bien a los cargos.
- ✓ Se cumple con el estudio y análisis de los cargos para definir perfiles de empleos de la entidad, pero al momento de la selección no existe total transparencia en los procesos, donde hay cargos que cambian de funcionario varias veces en el año, lo cual se debe a motivos de politiquería y cumplimiento de favores políticos de los gobernantes de turno.
- ✓ Frente a los indicadores de gestión, se evidencia una coherencia entre su diseño y su resultado con los objetivos de los Planes y Programas.
- ✓ Para los indicadores que miden el desempeño de los Servidores Públicos, se requiere un ajuste de diseño que sea coherente con las políticas y prácticas definidas en el Desarrollo del Talento Humano, apuntando a la evaluación de los objetivos y resultados en los procesos específicos a los que se encuentra asignado dicho servidor.
- ✓ Se encuentra coherencia entre las Políticas de Operación y las Políticas de Administración de Riesgos.
- ✓ No se desarrolla una adecuada difusión para asegurar que todos los servidores conozcan y entiendan las Políticas de Operación de la entidad.

- ✓ Se evidencia que las Políticas de Operación son aplicadas en todos los niveles, pero no se asegura un cumplimiento total por parte de todos los servidores de la entidad debido a las falencias en el proceso de socialización de las mismas.
- ✓ Están definidos lineamientos para asegurar una revisión frecuencial y una adaptación de los Controles a las diversas situaciones que pueda vivenciar la entidad, sin embargo, no hay evidencia de cumplimiento de esta periodicidad determinada.

Componente de administración del riesgo de los procesos: Políticas de Administración de Riesgo, Identificación del Riesgo y Análisis y Valoración de Riesgo.

- ✓ En la E.S.E Hospital Pío X, se aplica una metodología apropiada para el análisis del contexto estratégico de la entidad, sin embargo, no se cuenta con evidencia de la participación de los funcionarios en este proceso.
- ✓ Las Políticas de Administración de Riesgos guardan coherencia con los lineamientos legales que rigen a la entidad y se adaptan a las características y naturaleza de la ésta contemplando los posibles riesgos a que puede estar sujeta su gestión.
- ✓ Se evidencia que las Políticas de Administración de Riesgos son aplicadas en cada uno niveles.
- ✓ Existe una adecuada metodología de Identificación de Riesgos enfocada en todos los elementos que hacen parte del Modelo de Operación por Procesos de la Entidad. Pero no se logra evidenciar una aplicación de la metodología de Análisis de Riesgos.
- ✓ No se encuentra una descripción adecuada de todos los riesgos que afectan los procesos, subprocesos y actividades, ni se definen en forma precisa los efectos de cada uno de estos

en el Modelo de Operación donde éste podría materializarse, aunque si se encuentran bien definidos los criterios para determinar la gravedad de los riesgos.

- ✓ Es coherente la evaluación de riesgos planteada con la realidad de la Entidad.
- ✓ Se evidencia una metodología de Valoración de Riesgos, la que se aplica en todos los niveles que conforman el Modelo de Operación de la Entidad.
- ✓ Existe coherencia entre los criterios utilizados para priorizar los riesgos de los procesos, subprocesos, actividades.
- ✓ La Valoración de Riesgos actual beneficia el cumplimiento de metas de los demás todos los aspectos que conforman el componente Administración de Riesgos.

MÓDULO DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

Componente de Autoevaluación Institucional: Autoevaluación.

- ✓ La difusión de los mecanismos e instrumentos utilizados para la realización de la Autoevaluación del Control es adecuada y se cumple.
- ✓ Los funcionarios de la entidad entienden los objetivos, la metodología y los instrumentos de la autoevaluación con fines del Control Interno.
- ✓ Se realiza periódica presentación de informes de Control Interno a la Gerencia y al Órgano Consultor del Gobierno Nacional en materia de Control interno de las Entidades del orden Nacional y Territorial.
- ✓ Se evidencia la existencia de procesos de autoevaluación permanente que permiten la verificación de la validez del Contexto Estratégico con la ocurrencia de riesgos en la operación de la Entidad.

- ✓ En revisión documental se encuentran lineamientos sobre la periodicidad de la autoevaluación, determinada como anual, pero en los registros no se evidencia cumplimiento estricto de este aspecto.

Componente de Auditoría Interna: Auditoría Interna.

- ✓ Los funcionarios del nivel directivo de la entidad comprenden la importancia del monitoreo permanente de los indicadores a los macroprocesos, procesos, subprocesos, planes y programas a su cargo.
- ✓ No se evidencia la participación de todos los funcionarios de los diferentes niveles, durante el proceso de evaluación e informe de los indicadores.
- ✓ No se evidencia la discusión de los resultados del análisis de indicadores con todos los funcionarios responsables de los procesos y planes institucionales.
- ✓ La entidad dispone de métodos, procedimientos y herramientas que apoyan los procesos de evaluación independiente.
- ✓ A los procesos de auditoría se incorpora la planeación, ejecución, elaboración de informes y seguimiento.
- ✓ Existe una definición de acuerdos sobre las acciones de mejoramiento con las diferentes áreas de la entidad, el inconveniente radica en la poca difusión de los mismos con todos los funcionarios de la entidad.

Componente de planes de mejoramiento: Planes de Mejoramiento.

- ✓ Las acciones de mejoramiento establecidas en los planes de mejoramiento revisados guardan coherencia con los resultados obtenidos en el proceso de análisis de indicadores.
- ✓ La entidad elabora anualmente un Plan de Mejoramiento Institucional.

- ✓ El Plan de Mejoramiento de la entidad tienen en cuenta acciones de mejoramiento a nivel de todos los procesos y actividades que resultan de la autoevaluación organizacional.
- ✓ El Plan de Mejoramiento de la entidad contempla las recomendaciones de mejoramiento generadas por la Evaluación Independiente del Sistema de Control Interno y las recomendaciones emitidas por órganos de Control Fiscal, así como los niveles de responsabilidad, términos de ejecución y recursos.
- ✓ No se desarrolla un adecuado proceso de socialización del Plan de Mejoramiento Institucional, lo cual dificulta su cumplimiento.
- ✓ En el papel existe coherencia entre los Planes de Mejoramiento por procesos y la función específica encargada a cada área organizacional de la entidad, el inconveniente radica en que las fallas en el proceso de socialización no permiten que todas las dependencias conozcan su Plan de Mejoramiento individual.
- ✓ No se encuentran los Planes de Mejoramiento de carácter Individual para cada funcionario donde se usen los resultados de la autoevaluación.

EL EJE TRANSVERSAL DE INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN

Los hallazgos encontrados en el diagnóstico del eje transversal de información y comunicación son:

- ✓ La entidad conoce las fuentes externas de información tales como la comunidad, los proveedores, los contratistas, los entes reguladores o de control, los entes de cooperación o de financiación, otras entidades u organismos públicos o privados, entre otros.
- ✓ La entidad tiene claridad sobre las fuentes internas de información como los actos administrativos, los manuales, los informes, las actas, los formatos, entre otros.

- ✓ La entidad identifica muy bien a sus usuarios y sus principales requerimientos, aunque hay falencias en cuanto a los servicios que brinda la entidad, evidenciado en la insatisfacción que manifiestan los usuarios.
- ✓ Están bien definidos los clientes internos que requieren la información generada por cada proceso que debe llevarse a cabo en la entidad.
- ✓ Existe un proceso de quejas y reclamos implementado, aunque no se evidencia una adecuada retroalimentación hacia las operaciones de la entidad.
- ✓ No se evidencian mecanismos específicamente diseñados para el registro de información individual de los funcionarios además de medio de divulgación de la información actualizada requerida para el desempeño de su cargo.
- ✓ No se cuenta con estrategias de documentación de la experiencia y el conocimiento de los funcionarios de la entidad.
- ✓ Los sistemas de información implementados internamente en la entidad facilitan el Control de Gestión de los Procesos, generan información de acuerdo con las especificaciones del usuario, útil para la toma de decisiones, permiten las actualizaciones de información y tienen establecidos niveles de acceso como medida de seguridad.
- ✓ Existe consistencia en la información generada por las diferentes áreas, pero no están definidas las características de la información esperada en términos de calidad, cantidad, oportunidad y forma de presentación.
- ✓ La inadecuada difusión de políticas e información generada dentro de la entidad contribuye al desmejoramiento de la imagen institucional.
- ✓ Se encuentran establecidos canales de comunicación las diferentes áreas de la entidad.

- ✓ La entidad informa y sensibiliza sobre el uso de los distintos mecanismos legales y administrativos de participación ciudadana por medio de su página web y carteleras físicas dentro de las instalaciones de la misma.
- ✓ La entidad acoge y busca cumplir con la Ley de Transparencia, donde se permite a la ciudadanía el ejercicio del control ciudadano, sin embargo, durante el desarrollo de este proyecto se identificaron grandes falencias de funcionamiento en la página web de la entidad, que es el principal medio de divulgación de información hacia la ciudadanía.
- ✓ No hay un plan estratégico de comunicación que asegure una articulación entre los de medios de internos y externos.

Finalmente, después de presentar los hallazgos encontrados en la implementación actual de MECI en la E.S.E Hospital Pío X, se entregan estrategias de mejoramiento para buscar una implementación más efectiva del mismo.

3.4 Estrategias de mejoramiento para asegurar la efectividad del Sistema de Control Interno de la E.S.E Hospital Pío X

Como tercera y última, se presentan las estrategias de mejora, como base para el Plan de Mejoramiento de la E.S.E Hospital pío X del año 2018, producto del proceso de diagnóstico del estado actual del Sistema de Control Interno de la entidad. A continuación, se entregan las estrategias de mejora sugeridas:

- ✓ Diseñar e implementar estrategias de gestión para aplicar el código de ética en la entidad.
- ✓ Elaborar documentos orientadores para la implementación de los Acuerdos, Compromisos o Protocolos Éticos.

- ✓ Incluir a los funcionarios en los procesos de elaboración y actualización del código de ética, mediante estrategias de dialogo y participación activa.
- ✓ Establecer mecanismo de difusión de acuerdos, compromisos o protocolos éticos hacia la ciudadanía o las personas u organizaciones interesadas en la gestión de la entidad.
- ✓ Incluir en los protocolos éticas un enfoque hacia la solución de conflictos internos.
- ✓ Establecer mecanismo de protección en cuanto a la politiquería evidenciada en los procesos de selección y nombramiento en los cargos de la entidad.
- ✓ Establecer una adopción anual de un plan de capacitación por parte de la entidad, es importante que este aspecto no solo se evidencie en los planes de mejoramiento, sino que se ejecutan las mejoras pertinentes.
- ✓ Implementar programas de bienestar para el fortalecimiento individual y colectivo de los funcionarios.
- ✓ Establecer mecanismo que aseguren que las evaluaciones de desempeño realizadas cumplen con las orientaciones encontradas en el MECI.
- ✓ Asegurar una adecuada evaluación de desempeño de los Gerentes Públicos.
- ✓ Tener en cuenta los resultados de evaluaciones de desempeño como insumo para programar acciones de capacitación y desarrollo de los servidores o funcionarios.
- ✓ Establecer estrategias claras de divulgación de las prácticas de gestión del talento humano.
- ✓ Asegurar revisiones periódicas al Direccionamiento Estratégico, para ajustarlo a los cambios del entorno y al desarrollo de las funciones de la entidad.
- ✓ Establecer políticas claras para la socialización de los planes de Gestión anual de la entidad.
- ✓ Asegurar el cumplimiento de los planes de gestión que se ejecutan y evalúan anualmente.

- ✓ Implementar un protocolo de recepción de sugerencias donde se evalúen y recompensen las propuestas de los empleados.
- ✓ Evaluar y actualizar el mapa de riesgos de la entidad, incluyendo el diagnóstico de riesgos por proceso.
- ✓ Elaborar un plan de gestión de riesgos de la entidad, evaluando la efectividad de las acciones propuestas actualmente para mitigar, reducir o eliminar los riesgos en cada proceso de acuerdo con el plan de acción de la oficina de Control Interno.
- ✓ Establecer mejores estrategias de difusión y socialización de todos los elementos que así lo requieran tanto dentro como fuera de la entidad.
- ✓ Establecer cronogramas de trabajo para fomentar una cultura de autocontrol.
- ✓ Establecer y desarrollar cronogramas de actividades que aseguren el mejoramiento de los procesos y en general de las falencias identificadas en los planes de mejoramiento.
- ✓ Motivar una cultura de autoevaluación individual para que los funcionarios estén en constante mejoramiento.
- ✓ Realizar ajustes a los indicadores, los cuales deben estar diseñados por actividades y por procesos.
- ✓ Realizar mediciones periódicas según los indicadores diseñados.
- ✓ Establecer un plan de comunicaciones que supla todas las falencias identificadas en el ejercicio de diagnóstico, asegurando el flujo de la información y el funcionamiento de los canales determinados para esta.
- ✓ Establecer indicaciones para el adecuado diligenciamiento de los registros.
- ✓ Establecer un seguimiento mensual y divulgación trimestral de los resultados de las actividades realizadas en estos periodos.

- ✓ Realizar encuestas periódicas de satisfacción a los usuarios de los servicios prestados por la entidad y utilizar los resultados como insumo para el mejoramiento de los procesos.
- ✓ Mantener actualizada la página web de la institución, realizarle manteniendo en espacios de poco tráfico de visitas y hacer seguimiento a la efectividad de esta como medio de divulgación y control ciudadano.

CONCLUSIONES

Después de la investigación desarrollada en relación con la implementación del MECI para el Estado Colombiano, se puede concluir que la apropiada ejecución de este, en cualquier entidad, logra el desarrollo de una adecuada autoevaluación, así como detectar posibles desviaciones, efectuar correctivos necesarios, mejorar los roles y, en general, asumir como propio el control, como también logra establecer la capacidad de Autorregulación por parte de la entidad, para reglamentar los asuntos propios de su función y la coordinación de la capacidad de Autogestión, para medir, interpretar y aplicar la función administrativa.

Como se plantea inicialmente, el presente estudio se orienta hacia el establecimiento de la efectividad del Sistema de Control Interno en la E.S.E Hospital Pío X, donde el ejercicio realizado permite la evaluación del funcionamiento del sistema de control de la organización, mediante la constitución de una medición y análisis de la gestión institucional, reflejada a través de los tipos de controles que determinan el funcionamiento del sistema en la entidad, con el objetivo de buscar una adecuada implementación del mismo, que le facilite a la entidad el camino en la obtención de los objetivos organizacionales, por lo cual, a partir de la valoración de los resultados obtenidos en la evaluación diagnóstica del Sistema de Control Interno en la E.S.E Hospital Pío X, que la entidad debe desarrollar las acciones de tipo correctivo necesarias para asegurar la efectividad en su

Modelo de Control y así garantizar el cumplimiento de los objetivos del mismo, establecidos por el Decreto 1599 del 2014 y el Decreto 943 de 2014, puesto que actualmente no se está dando estricto cumplimiento a lo planeado y plasmado en el papel por la misma entidad.

Por tanto, es importante dar respuesta a la pregunta de investigación planteada, ¿Es efectivo el sistema de control interno para los procesos administrativos, implementados actualmente, en la E.S.E. Hospital Pio X de la Tebaida Quindío Colombia?, donde se debe decir que el MECI actual aplicado en la E.S.E Hospital pío X, en el papel cumple con todos los requerimientos de ley, pero en el momento de emplearlo no cumple con la efectividad esperada, como queda en evidencia, no solo en los Planes de Mejoramiento anuales de la entidad, sino también en este estudio mediante el ejercicio de revisión y diagnóstico, con la presentación de los hallazgos encontrados.

Los principales hallazgos encontrados, que menos favorecen la efectividad de la implementación del MECI en la E.S.E son, las grandes falencias identificadas en las políticas de difusión específicamente para, el código de ética, los acuerdos, compromisos o protocolos éticos, los acuerdos sobre las acciones de mejoramiento con las diferentes áreas de la entidad, el Plan de Mejoramiento Institucional, los planes de mejoramiento individuales por servidor, las políticas e información generada dentro de la entidad en cada uno de los procesos internos, las prácticas o acciones de la gestión del Talento Humano, los planes de gestión anual y las políticas de operación, adicionalmente no hay evidencia del establecimiento de un plan de capacitación anual y aunque se realizan evaluaciones de desempeño periódicas, los resultados de están no están sirviendo de insumo para diseñar y ejecutar acciones de capacitación.

En cuanto a los riesgos, no se encuentra una descripción adecuada de todos los riesgos que afectan los procesos, ni se definen en forma precisa los efectos de cada uno de estos en el Modelo

de Operación y tampoco se evidencia discusión de los resultados del análisis de indicadores con todos los funcionarios responsables de los procesos y planes institucionales.

Sobre el eje transversal de información y comunicación, se encuentra un proceso de quejas y reclamos, pero no se evidencia una adecuada retroalimentación hacia las operaciones de la entidad, además de que no se cuenta con estrategias de documentación de la experiencia y el conocimiento de los funcionarios de la entidad.

Finalmente, dentro de los hallazgos se encuentra que la contratación se ha politizado en gran medida, puesto que, aunque se cumple con el estudio y análisis de los cargos para definir perfiles de cargos de la E.S.E, en el momento de la selección de personal no existe total transparencia en el proceso e incluso algunos de los cargos cambian de funcionario varias veces en el año, lo cual se debe a motivos de politiquería y cumplimiento de favores políticos de los gobernantes de turno.

Para culminar y a la luz de los hallazgos encontrados en este estudio, se determina que la entidad debe realizar una revisión valorativa de los procesos internos para adoptar y cumplir las acciones correctivas buscando subsanar las desviaciones encontradas en el Sistema de Control Interno implementado actualmente y en la gestión de sus procesos y operaciones, así como la ejecución de metodologías adecuadas orientadas al mejoramiento continuo.

Adicionalmente, es fundamental que los directivos estén completamente comprometidos con el aseguramiento de la efectividad del MECI de la E.S.E prestando especial atención a las observaciones generadas desde Control Interno y se establezca una responsabilidad directa con la definición y divulgación de Controles, permitiendo que todos conozcan y comprendan el sentido de la inclusión de los controles preventivos que permitan detectar, proteger y corregir acciones de

todas y cada una de las actividades desarrolladas por la entidad para lograr los propósitos misionales y en ese mismo sentido la comunicación contribuye enormemente a fortalecer los resultados de todos los procesos de la entidad.

Finalmente, es fundamental recordar que la efectividad de los elementos, componentes y subsistemas del MECI y su adecuada interacción, deben apoyar la búsqueda del cumplimiento de los objetivos de la entidad E.S.E Hospital Pío X de La Tebaida Quindío, en aras de la prestación de un servicio en mejoramiento continuo.

REFERENCIAS

- Alcaldía de Palermo Huila. 2016. *Implementación del MECI. Huila Colombia*. Obtenido de: <http://www.palermo-huila.gov.co/NuestraAlcaldia/Paginas/Modelo-Estandar-de-Control-Interno---MECI.aspx>
- DANE. (2015). *Resultados y proyecciones (2005-2020) del censo 2005*. Bogotá Colombia. Obtenido de: http://www.dane.gov.co/files/investigaciones/poblacion/proyepobla06_20/ProyeccionMunicipios2005_2020.xls
- Camacho, C. 2012. Evaluación del sistema de control interno perteneciente al departamento financiero de una dirección de Educación Media Superior. [Tesis]. México. Obtenido de: http://repositorio.upiicsa.ipn.mx/handle/20.500.12271/1/simple-search?query=&filter_field_1=dateIssued&filter_type_1>equals&filter_value_1=%5B2010+TO+2018%5D&filter_field_2=dateIssued&filter_type_2>equals&filter_value_2=2012&sort_by=score&order=desc&rpp=10&etal=25&start=20
- Concejo municipal de La Tebaida Quindío Colombia. (2001). *Acuerdo N° 023 de 28 de septiembre de 2001*. La Tebaida Quindío: Gaceta Municipal.
- Congreso de la Republica de Colombia C.P.C. (1991). *Constitución Política de Colombia*. Bogotá: Imprenta Nacional.
- Congreso de la República de Colombia Ley 100. (23 de 12 de 1993). *Colombia.com*. Obtenido de <http://www.colombia.com/actualidad/images/2008/leyes/ley100.pdf>
- Congreso de la República de Colombia Ley 489. (12 de diciembre de 1998). *Diario Oficial*. Obtenido de <http://wp.presidencia.gov.co/sitios/dapre/oci/Documents/normograma/Ley%20489%20de%201998.pdf>
- Congreso de la Republica de Colombia Ley 87. (20 de 11 de 1993). *Ministerio del Interior*. Obtenido de https://www.mininterior.gov.co/sites/default/files/ley_87_de_1993.pdf
- Congreso de la República Ley 42. (27 de enero de 1993). *Diario Oficial*. Obtenido de http://www.contraloriadetagui.gov.co/index.php/component/jdownloads/send/54-leyes/38-ley-42-de-1993?option=com_jdownloads
- Congreso de la República Ley 1474. (12 de julio de 2011). *Diario Oficial*. Obtenido de <http://www.bogotajuridica.gov.co/sisjurMantenimiento/normas/Norma1.jsp?i=43292>
- Congreso de la República Ley 617. (06 de octubre de 2000). *Diario Oficial*. Obtenido de <http://www.minhacienda.gov.co/HomeMinhacienda/ShowProperty;jsessionid=T74Z92b8x4XoEHyGU;92gHEk5->

[SZkZ0bqL6KrSZxco4hLuYI6tDf!2084461774?nodeId=%2FOCS%2FMIG_5817361.PDF%2F%2FidcPrimaryFile&revision=latestreleased](http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1712_2014.html)

Congreso de la República Ley 1712. (06 de marzo de 2014). Diario Oficial. Obtenido de http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1712_2014.html

Departamento Administrativo de la Función Pública. (14 de 06 de 2016). *Modelo Estándar de Control Interno*. Bogotá Colombia. Obtenido de <http://www.funcionpublica.gov.co/documents/418537/506921/MECI+2016.pdf/d44fdcb5-3629-42f0-8e7c-be9359b027fb>

Departamento Administrativo de la Función Pública Decreto 1599 (20 de mayo del 2005). Bogotá Colombia. Obtenido de <http://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?id=1910681>

Departamento Administrativo de la Función Pública. (2015). *Modelo integrado de planeación y control versión 2*. Bogotá Colombia. Obtenido de http://www.funcionpublica.gov.co/documents/418537/16091256/Documento_conceptual_y_de_orientaciones_generales_mipgv2_a_publicar.docx

Departamento Administrativo de la Función Pública. (2017). *Manual de estructura del Estado colombiano del Departamento de la Función Pública*. Bogotá Colombia. Obtenido de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/manual-estado/index.php>

Departamento Administrativo de la Función Pública Decreto 2482 (03 de diciembre del 2012). Bogotá Colombia. Obtenido de https://www.mintic.gov.co/portal/604/articles-3581_documento.pdf

E.S.E. Hospital Pio X. (2008). *Resolución no. 101 de junio 12 de 2008*. La Tebaida Quindío: Gaceta Municipal.

E.S.E. Hospital Pio X. (2014). *Resolución 038 de mayo 2 de 2014*. La Tebaida Quindío: Gaceta Municipal.

E.S.E. Hospital Pio X. (2014). *Resolución no. 107 de diciembre 17 de 2014*. La Tebaida: Gaceta Municipal.

E.S.E. Hospital PIO X La Tebaida Quindío Colombia. (2007). *Resolución No. 124 de 31 de Julio de 2007*. La Tebaida Quindío: Gaceta Municipal.

E.S.E. Hospital PIO X La Tebaida Quindío Colombia. (2018). Página web institucional. <http://www.hospitalpiox.gov.co>

Hernández, M. 2017. Deficiencias de Control Interno en el proceso de ejecución presupuestal. [Tesis]. Lima, Perú. Obtenido de: http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/3302/CONTROL_INTER

[NO INFORMACION FINANCIERA CRESPO PENA DE TENAZOA %20LILIAN A.pdf?sequence=1&isAllowed=y](#)

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la investigación*: (6a. ed. --.). México D.F.: McGraw-Hill.

Holmes, E. (2013). *Direct Observation*. Encyclopedia of Autism Spectrum Disorders. Obtenido de: https://link.springer.com/referenceworkentry/10.1007%2F978-1-4419-1698-3_1758

La Crónica del Quindío. 2015. Registro fotográfico. Obtenido de: <https://www.cronicadelquindio.com/>

Monsalve, J. 2014. Plan de implementación del MECI en el Hospital San Blas, II nivel E.S.E. Bogotá Colombia. Obtenido de: <http://www.hospitalsanblas.gov.co/attachments/article/39/PLAN%20DE%20IMPLEMNTACION%20DEL%20MECI%20HOSPITAL%20SAN%20BLAS.pdf>

Pardinas, F. (2005). *Metodología y técnicas en ciencias sociales*. México, D.F. Ed. Siglo XXI, pp. 242.

Pérez, S. 1997. Revisión de documentos y observación. Chile. Obtenido de: http://www.saludpublica.uchile.cl/documentos/herramienta-de-observacion-documentacion-y-observacion_109334_4_1023.pdf

Presidencia de la República de Colombia Decreto 2539. (4 de diciembre de 2000). *Diario Oficial*. Obtenido de <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=4558>

Presidencia de la República de Colombia. Decreto 943. (21 de 05 de 2014). *Decreto 943 de 2014 Actualización MECI*. Obtenido de <https://www.procuraduria.gov.co/portal/media/file/Decreto%20943%20de%202014.pdf>

Presidencia de la República de Colombia. Decreto 1599. (12 de 11 de 2005). *Alcaldía de Bogotá*. Obtenido de <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=16547>

Presidencia de la República de Colombia. Decreto 1826. (23 de agosto de 1994). Obtenido de <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=4576>

Presidencia de la República de Colombia. Ley 734. (17 de 07 de 2002). *Código Único Disciplinario*. Obtenido de <http://wp.presidencia.gov.co/sitios/dapre/Documents/Ley-734-2002.pdf>

Riquelme, M. (2016). *FODA: Matriz o Análisis FODA – Una herramienta esencial para el estudio de la empresa*. Santiago, Chile. Obtenido de <https://www.analisisfoda.com/>

Rodríguez, L. 2008. Diseño e implementación del Modelo Estándar de Control Interno MECI 1000:2005 en Metrolínea S.A. [Tesis]. Universidad Pontificia Bolivariana. Bucaramanga Colombia.

Savin-Baden, M. & Major, C. (2013). *Qualitative research: The essential guide to theory and practice*. Routledge, London.

Valles, M. (2007). *Entrevistas cualitativas*. Centro de investigaciones sociológicas. Madrid España. Obtenido de: <https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=6xkfw-n9n8EC&oi=fnd&pg=PA7&dq=definicion+de+entrevista&ots=0raelKVnQf&sig=gRYeYuvpDFSwaVTza0dwz3-jCrI#v=onepage&q=definicion%20de%20entrevista&f=false>

ANEXOS

Anexo 1. Diseño de entrevista a Jefe de Control Interno de la E.S.E Hospital Pío X

Entrevista a Jefe de Control Interno

1. Mencione fecha y cargo actual dentro de la E.S.E Hospital Pío X.
2. ¿Sabe usted qué es el Modelo Estándar de Control Interno para el Estado Colombiano (MECI), dispuesto por el Departamento Administrativo de la Función Pública, a partir de la entrada en vigencia del Decreto 1599 de 2005?
3. Mencione, en caso de estar de acuerdo, la importancia de una adecuada implementación del MECI en cualquier entidad pública.
4. ¿Tiene conocimiento de que el hospital ha implementado el MECI para dar cumplimiento con la normativa mencionada?
5. ¿Sabía usted que dicho modelo fue actualizado por el Departamento Administrativo de la Función Pública mediante Decreto 943 de mayo 21 de 2014?
6. ¿Tiene conocimiento de que el hospital ha actualizado su el MECI para dar cumplimiento con la normativa mencionada?
7. ¿Considera que conoce detalladamente el MECI del Hospital?
8. ¿Cuántas personas le apoyan en el área de Control Interno?, ¿Considera que es la cantidad de personal suficiente para cumplir adecuadamente con las funciones de esta área?
9. Como Jefe de Control, ¿considera que sus acciones aseguran la implementación adecuada del MECI dentro de la entidad? Justifique brevemente su respuesta.
10. ¿Tiene conocimiento de que, periódicamente, se realice un revisión y actualización del MECI del Hospital? Hablemos sobre este procedimiento.
11. ¿Sabe usted si los procesos de Control Interno y sus resultados han sido socializados con los empleados del hospital?

Anexo 2. Evidencia de entrevista al Jefe de Control Interno de la E.S.E Hospital Pío X



Ilustración 7. Evidencia de aplicación de instrumento "Entrevista"

Fuente: registro fotográfico personal