

**IMPLEMENTACIÓN DEL MODELO ESTÁNDAR DE CONTROL INTERNO
MECI 1000:2014 EN EL HOSPITAL SAN VICENTE DE PAUL DEL MUNICIPIO
DE REMEDIOS ANTIOQUIA 2016**

POR:

SANTIAGO VARELA MACIAS

MAURICIO CORTES CORTES

JONATHAN RESTREPO OCAMPO

**TRABAJO DE GRADO PARA OPTAR POR EL TITULO DE ESPECIALISTAS EN
GERENCIA DE LOS SERVICIOS DE SALUD**

ASESOR:

JUAN JOSE ACOSTA GOMEZ

FUNDACION UNIVERSITARIA LUIS AMIGO

ESCUELA DE POSGRADOS

GERENCIA DE SERVICIOS EN SALUD

MEDELLIN

2016

I. CONTENIDO

II. INTRODUCCIÓN	3
III. JUSTIFICACION.....	3
IV. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	5
V. FACTIBILIDAD Y VIABILIDAD DEL PROYECTO.....	6
VI. OBJETIVO GENERAL	6
VII. OBJETIVOS ESPECIFICOS	7
VIII.PLATAFORMA ESTRATEGICA DE LA ESE SAN VICENTE DE PAUL	7
A. MISIÓN.....	7
B. VISIÓN	7
C. FILOSOFÍA EMPRESARIAL.....	8
D. VALORES	8
IX. MARCO TEORICO	9
A. DEFINICION DE CONTROL INTERNO:	11
B. MODELO MECI.....	11
C. ESTÁNDARES INTERNACIONALES DE CONTROL INTERNO	12
X. MARCO NORMATIVO	14
XI. ASPECTOS ÉTICOS DEL PROYECTO.	16
XII. METODOLOGÍA.	17
A. ÁRBOL DEL PROBLEMA.....	18
B. ÁRBOL DE LA SOLUCIÓN	19
C. MATRIZ DE MARCO LÓGICO	20
D. ANÁLISIS DOFA DE LA ESE	22
E. IMPLEMENTACIÓN MECI.....	23
F. COMPONENTES DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO.....	25
G. COMPONENTES A TENER EN CUENTA PARA LA AUDITORIA	26
H. AUDITORÍAS EXTERNAS.....	28
XIII.CRONOGRAMA Y PRESUPUESTO.....	28
XIV. CONCLUSIONES	31
XV. RECOMENDACIONES	31
XVI. BIBLIOGRAFÍA.....	32

II. INTRODUCCIÓN

El origen del Control Interno, suele ubicarse en el tiempo con el surgimiento de la partida doble, que fue una de las medidas de control, pero no fue hasta fines del siglo XIX que los hombres de negocios se preocuparon por formar y establecer sistemas adecuados para la protección de sus intereses. Desde mediados del siglo XVIII, con la Revolución Industrial, iniciada en Inglaterra, se fueron introduciendo de modo creciente las máquinas que eran operadas por varias personas para la producción de artículos industriales, haciéndose cada vez más complejos los procesos en los cuales intervenían más personas y como consecuencia de esto surge la necesidad de controlar las operaciones.

A finales de este siglo, como consecuencia del notable aumento de la producción, los propietarios de los negocios se vieron imposibilitados de continuar atendiendo personalmente los problemas productivos, comerciales y administrativos, viéndose forzados a delegar funciones dentro de la organización conjuntamente con la creación de sistemas y procedimientos que previeran o disminuyeran fraudes o errores, debido a esto comenzó a hacerse sentir la necesidad de llevar a cabo un control sobre la gestión de los negocios, ya que se había prestado más atención a la fase de producción y comercialización que a la fase administrativa u organizativa, reconociéndose la necesidad de crear e implementar sistemas de control como consecuencia del importante crecimiento operado dentro de las entidades.

Se puede afirmar que el Control Interno ha sido preocupación de la mayoría de las entidades, aunque con diferentes enfoques y terminologías, para este caso puntual, se tendrá un enfoque dirigido hacia la implementación del MODELO ESTANDAR DE CONTROL INTERNO en una entidad Hospitalaria.

Como especialistas en Gerencia en Servicios de Salud, daremos un enfoque gerencial al proyecto, con bases académicas sólidas para la construcción e implementación del modelo en la ESE Hospital San Vicente de Paul del municipio de Remedios y a cambio recibiremos un aporte en nuestro crecimiento profesional evaluado mediante la medición del mejoramiento continuo de la institución según los cambios implementados.

III. JUSTIFICACION

La ESE San Vicente de Paul del municipio de Remedios posee muchas debilidades como entidad y la mayor causa de dichas deficiencias radica en un mismo punto, el cual es la falta de manual de funciones, procedimientos y procesos. Por esta razón los empleados desconocen sus funciones y la forma correcta de llevar a cabo las diferentes actividades, de

esta manera se aumentan los errores. Por las razones anteriormente citadas es pertinente realizar un estudio Para la creación del sistema de control interno para el mejor funcionamiento empresarial, además se busca verificar si se están abarcando las normas legales colombianas, como también Presentar las razones que motivaron la realización del proyecto, precisar el tipo de aportes y la utilidad del proyecto. El Impacto esperado, es decir, las incidencias de los resultados relacionados con la solución de problemas de orden académico, socioeconómico, de productividad, etc. De esta manera poder sensibilizar a los directivos de la importancia del área de control interno, la actualización de cada uno de los manuales, con el fin de favorecer el desempeño de cada uno de los empleados en beneficio de la institución y por ende cumplir a cabalidad las metas y objetivos propuestos.

El desarrollo de este proyecto de investigación es de gran valor, ya que si se lleva a cabo permitirá aportar herramientas que ayuden al bienestar tanto a la institución prestadora de salud como a los usuarios, pacientes y comunidad en general del municipio, esto debido al fortalecimiento y mejoramiento de la calidad de los servicios que se prestan y mitigar los fallos en el manejo y distribución de los recursos, como en el fortalecimiento en el recurso humano y el mejoramiento de los procesos y procedimientos que se realizan dentro de la ESE.

Para el hospital no es rentable el modelo de contratación establecido por capitación, dado que el valor de la UPC es bajo y tiende a No cubrir los costos mínimos generados por el total de afiliados, o si se cubren, el hospital tendría pérdidas. Por esto se tiene el dilema en los hospitales de atender sin barreras a todos los subsidiados teniendo un margen de utilidad mínimo o disminuir oportunidad y número de consultas a esta población.

Si no se lleva a cabo la implementación del Sistema de Control Interno en la ESE San Vicente de Paul del municipio de Remedios. No se generaran pautas para que controlen la estrategia, la gestión y la evaluación a su interior, de tal manera no se cumplirán los objetivos institucionales, dificultando la implementación y fortalecimiento del Control Interno. Así pues, 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 la ESE San Vicente de Paul del municipio de Remedios cumpla los objetivos institucionales propuestos y se contribuya con la consecución de los fines esenciales del departamento y la nación.

Sin la implementación del **MECI** no se podría desarrollar de forma organizada:

- Resolución de conformación de los equipos directivo y operativo del MECI
- Código de ética adoptado por resolución
- Código de buen gobierno adoptado por resolución

- Procedimientos de talento humano tales como: selección, inducción re inducción contratación, evaluación de desempeño, retiro laboral promoción e incentivos, capacitación, salud ocupacional
- Manual de funciones y competencias
- Procedimiento estilo de dirección
- Manual de procesos y procedimientos
- Misión
- Visión
- Objetivos institucionales
- Organigrama institucional
- Mapa de riesgos
- Políticas de operación
- Controles
- Indicadores
- Mapa de comunicaciones
- Auditorias
- Planes de mejoramiento institucional, funcional e individual
- Manual de funciones y competencias.

IV. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

La constitución política de 1991 incorporo 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.

La ESE San Vicente de Paul del municipio de Remedios ha decidido por medio de su junta directiva permitir la ejecución del proyecto de la implementación del modelo estándar de control interno MECI 1000:2014 con el fin de mejorar la gestión de los procesos, el control de los mismos, la comunicación a nivel interno, la estandarización de los procesos, el establecimiento de una buena cultura organizacional y la administración de los riesgos que diariamente se presentan en la gestión diaria de una ESE.

Además como una manera de darle cumplimiento a lo exigido por la ley según el decreto 943 del 2014 el cual habla de que en todas las entidades públicas debe implementarse el modelo estándar de control interno. Por tanto la ESE San Vicente de Paul del municipio de Remedios se ve comprometida a ejecutar el presente proyecto.

V. FACTIBILIDAD Y VIABILIDAD DEL PROYECTO

La ESE requiere la implementación del modelo estándar de control interno, para así poder controlar las acciones, actividades, planes, políticas, normas, registros, procedimientos y métodos que desarrollan las autoridades y el personal a cargo con el fin de prevenir posibles riesgos que afectan la entidad.

Las actividades de control interno deben adaptarse a la capacidad de la ESE para implantarlas, teniendo presente la disponibilidad de recursos, la capacidad del personal para ejecutarlas correcta y oportunamente, su ajuste al ordenamiento jurídico y técnico que rige en la institución.

Si las actividades de control interno se desarrollan desde un punto de vista práctico y jurídico va a permitir que no se afecte negativamente los recursos disponibles y que el personal responsable de aplicarlos tenga la capacidad para ello. Las actividades deben presentar una relación satisfactoria de costo-beneficio, de manera que su contribución esperada al logro de los objetivos, sea mayor que los costos requeridos para su operación.

Para lograr un buen trabajo en la implementación del modelo es importante que el equipo administrativo y asistencial conozca sus responsabilidades y límites de autoridad, por lo tanto es necesario entregar a cada empleado de la entidad un detalle de sus funciones oficializado por ley o reglamento propio de la ESE que defina la relación entre los deberes, la manera de llevarlos a cabo y la correspondencia con los objetivos de la institución.

Una vez las actividades se encuentren escritas va a permitir que los profesionales consulten y evalúen por medio de documentos idóneos como manuales, reglamentos, compendios y otros de naturaleza similar con el fin de que se ejecute de forma estandarizada.

VI. OBJETIVO GENERAL

Implementar en la ESE Hospital San Vicente de Paul del Municipio de Remedios el Modelo Estándar de Control Interno MECI 1000: 2014 con el fin de establecer políticas, métodos y mecanismos de prevención, control, evaluación y mejoramiento permanente que permita el cumplimiento de los objetivos de la institución.

VII. OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Desarrollar modelo de estrategias para prevenir eventos adversos durante la prestación de servicio con ayuda de auditorías internas para el mejoramiento de la calidad.
- Diseñar e implementar el código de buen gobierno teniendo en cuenta la gestión de la entidad con criterios de ética, integridad, transparencia y eficiencia para el cumplimiento de los fines misionales.
- Crear manual de procesos y procedimientos.

VIII. PLATAFORMA ESTRATEGICA DE LA ESE SAN VICENTE DE PAUL

A. MISIÓN

La empresa social del estado Hospital San Vicente de Paul es una entidad prestadora de servicios de salud de primer nivel que brinda atención oportuna con estándares superiores de calidad, nuestros servicios se basan en la competitividad, trabajo en equipo, excelencia, humanización y dignificación de nuestros usuarios. Estamos comprometidos con la seguridad integral de nuestros pacientes; para lo cual nos orientamos en el mejoramiento continuo de nuestros colaboradores y de los recursos tecnológicos. Nuestra labor se enmarca dentro de los más altos estándares de la ética en beneficio de la comunidad del municipio de Remedios y poblaciones cercanas.

B. VISIÓN

Para el año 2025 seremos reconocidos como una institución líder en la región, con procesos acreditados y los más altos estándares de calidad, financieramente auto sostenibles, con sentido de humanización en todos nuestros servicios, seguridad del paciente y responsabilidad social, con prestación de servicios de primer nivel con acciones de segundo nivel; mejorando la infraestructura física, aumentando la capacidad de atención en consulta de medicina general y especializada; apoyándonos de implementos tecnológicos en beneficio de la comunidad de Remedios y municipios cercanos.

C. FILOSOFÍA EMPRESARIAL

“Brindamos un servicio humano y de calidad en busca de tu salud y bienestar”

D. VALORES

- **Respeto:** Contamos en nuestra empresa con personal calificado no solo en la prestación de servicios de salud, si no también sensibilizado ante las necesidades de los pacientes buscando dar soluciones a cada una de ellas.
- **Confianza:** Buscamos generar confianza en nuestros pacientes ofreciendo un servicio que garantice su seguridad en todas las fases de la atención concernientes a este nivel de complejidad.
- **Oportunidad:** Nuestro servicio busca ser eficiente facilitando el acceso a las actividades de primer nivel de atención y a la vez pertinente en la toma de decisiones.
- **Responsabilidad:** Trabajamos bajo el principio de la responsabilidad, que nos permite afrontar las situaciones que se nos presentan día a día de manera positiva e integral.
- **Equidad:** Nuestra institución abre sus puertas para brindar el servicio de salud a toda la población, independientemente de su posición social y demás factores socioculturales.
- **Calidad:** Relacionada con la atención efectiva, oportuna, personalizada, humanizada, continua de acuerdo a los estándares aceptados sobre procedimientos científicos, técnicos y administrativos y normas vigentes sobre los servicios ofrecidos.
- **Transparencia:** La institución garantiza un conocimiento pleno, preciso y veraz de todos los actos administrativos que posibilitan a propios y extraños una imagen clara y confiable de la gestión administrativa.

IX. MARCO TEORICO

“El sistema integrado de gestión”, se ha generalizado en su concepto en los últimos diez años, en el aspecto del campo de desarrollo y control, por lo que se puede definir como el conjunto de procesos, planes, procedimientos, proyectos, programas, guías, protocolo, instructivos, políticas, entre otros, que permiten a los servidores públicos más eficiencia al prestar servicios con calidad a los interesados.

El principal propósito del MECI es orientar a las entidades en el cumplimiento de los objetivos de la institución, poniendo en marcha el compromiso de todos los funcionarios en los diferentes niveles, con los de Alta Operación en conjunto con el Equipo Operativo de la ESE San Vicente de Paul, generando un compromiso en las actividades que se realicen y en los procesos de calidad de los diferentes desempeños, contando con la satisfacción de la comunidad a la que se le presta el servicio de salud.

Martha Nussbaum, en su libro ‘Crear capacidades: el enfoque del desarrollo humano’ Crea un interrogante sobre ¿Que son las capacidades?, a lo que se responde: “Se las ha denominado Libertades Sustanciales, un conjunto de oportunidades, habitualmente interrelacionadas para elegir y actuar” Nussbaum les ha dado el nombre de Nussbaum les ha dado el nombre de “capacidades combinadas”, que distingue de las “capacidades internas”: el objetivo de toda sociedad debería ser superar un mínimo umbral de capacidades combinadas, como libertad sustancial para elegir y actuar. Es por esto que utilizamos este concepto de la creación de capacidades para el fortalecimiento de las aptitudes y actitudes con las que se actúa frente a la implementación del MECI. (Martha Nussbaum, 2011)

Por su parte Amartya Sen, analista del bienestar humano y premio Nobel de Economía en 1998, establece el impulso de acciones que propicien el mejoramiento de las condiciones de vida, la progresiva inclusión social, la profundización, extensión y mejora del proceso educativo, la recuperación del medio ambiente, entre otras, porque “a la ciencia económica no le conciernen sólo el ingreso y la riqueza, sino también el modo de emplear tales recursos para lograr fines valiosos como la promoción y el disfrute de vidas largas y dignas”.

Entre las actividades a implementar están las capacitaciones y actualizaciones de manuales de procesos y procedimientos correspondientes a cada una de las áreas de la ESE con el fin de mejorar la calidad en cada uno de los procesos de prestación de servicios de la salud, satisfaciendo a la comunidad con mayor calidad.

La E.S.E San Vicente de Paul del municipio de Remedios tiene el interés de implementar el modelo estándar de control interno para el estado colombiano visualizando esta herramienta gerencial como un mecanismo de autoprotección, que le permita a la E.S.E

cumplir con eficiencia, eficacia, efectividad y transparencia la finalidad para la cual fue creada. Por lo tanto, la decisión de diseñar, implementar y mejorar el sistema de control interno, es consecuencia del pleno convencimiento de la primera autoridad de la entidad, del nivel directivo y de todos los servidores. La institución dispone de los recursos físicos, económicos, tecnológicos, de infraestructura y de talento humano requeridos para crear y mantener el modelo estándar de control interno (MECI 1000:2014).

Por lo anterior se debe de contar con sus principios que son:

- **Autocontrol:** Capacidad que ostenta cada servidor público para controlar su trabajo, detectar desviaciones y efectuar correctivos para el adecuado cumplimiento de su función.
- **Autorregulación:** Capacidad institucional para aplicar de manera participativa al interior de las entidades , los métodos y procedimientos establecidos en la normatividad, que permita el desarrollo e implementación del Sistema de Control Interno bajo un entorno de integridad, eficiencia y transparencia en la actuación pública.
- **Autogestión:** Capacidad Institucional de toda entidad 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.

Es importante destacar autores como el economista y premio nobel de economía Joseph Stiglitz (joseph stiglit, 2014) en donde menciona que los ciudadanos de los países más ricos del mundo han llegado a pensar que sus economías se basan en la innovación. Pero la innovación ha sido parte de la economía del mundo desarrollado durante más de dos siglos. De hecho, durante miles de años, hasta la revolución industrial, los ingresos se encontraban estancados. Posteriormente, el ingreso per cápita se disparó, aumentando año tras año, y solamente se vio interrumpido por los efectos ocasionales de las fluctuaciones cíclicas. De esta forma podemos plasmar en El Modelo Estándar de Control Interno, un modelo innovador que nos permita ir a la vanguardia con los procesos y procedimientos que son tendencia en la actualidad.

Es más convincente medir el progreso por la reducción de las privaciones que por el enriquecimiento aún mayor de los opulentos. No podemos alcanzar realmente una comprensión adecuada del futuro sin tener una idea sobre si la vida de los pobres puede mejorar. ¿Hay esperanza para los pobres? Para responder a esta pregunta deberíamos comprender a quiénes se debería considerar pobres.(sen, 2000).

A. DEFINICION DE CONTROL INTERNO

Es el conjunto de principios, fundamentos, acciones, mecanismos, reglas, instrumentos y procedimientos que en forma ordenada y unidas entre si con las personas que conforman una entidad pública, para constituir en un medio para lograr un óptimo cumplimiento en sus funciones administrativas, en los objetivos y las finalidades propuestas, generando mejor capacidad de respuesta ante los diferentes entes públicos o diferentes grupos que debe atender.

El propósito fundamental que busca el Control Interno es el de lograr la Eficiencia, Eficacia y Transparencia en el ejercicio de las funciones de las entidades y cualificar a los servidores públicos desarrollando sus competencias con el fin de acercarse al ciudadano y cumplir con las funciones asignadas.

B. MODELO MECI

Permite integrar la participación de varios factores a partir de las necesidades de la comunidad, de los entes reguladores político-administrativos, fiscales, el gobierno nacional, y vigilancia cuya finalidad es que se consiga el beneficio para la comunidad en los aspectos ambientales, económicos y sociales.

El Modelo Estándar de Control Interno (MECI) para el Estado Colombiano, proporciona las estructuras básicas que permiten evaluar las estrategias, gestiones y los mecanismos de los procesos administrativos, y a pesar de que su estructura es uniforme, es adaptable a las necesidades específicas de cualquier entidad, con sus objetivos, estructuras, procesos y servicios que prestan.

Para el MECI el Control Interno es un conjunto de elementos interrelacionados, en el que intervienen todos los servidores de la ESE, responsabilizándose en el control de sus actividades, buscando garantizar razonablemente el cumplimiento de los objetivos institucionales y así contribuyendo a los fines esenciales del Estado, así también consigue la coordinación de las acciones, una información y comunicación fluida, para así anticiparse y corregir, de modo oportuno, las debilidades que puedan presentarse en la institución.

Por ello, la decisión de fortalecer e implementar el Sistema de Control Interno-SCI, por medio del Modelo Estándar de de Control Interno-MECI, debe ser resultado del pleno convencimiento de la primera autoridad de la entidad, del nivel directivo así como de todos los servidores. Por esto deberán disponer de los recursos físicos, económicos, tecnológicos,

de infraestructura y de talento humano requerido para una implementación y fortalecimiento continuo.

De este modo una vez implementado el modelo elegido, corresponderá a las altas directivas disponer de unas políticas de operación y comunicación que permitan garantizar el funcionamiento y fortalecimiento continuo del mismo, así como de un seguimiento continuo y periódico del mismo, que consolide su compromiso con el Sistema de Control Interno.

C. ESTÁNDARES INTERNACIONALES DE CONTROL INTERNO

Los modelos establecidos en diferentes países en estándares Internacionales en el sistema de control interno y los sistemas de administración de Riesgos. Dentro de los principales estándares internacionales se encuentran los siguientes:

Modelo COSO

El control interno consta de cinco componentes relacionados entre sí; éstos derivarán de la manera en que la Dirección dirija la Unidad y estarán integrados en el proceso de dirección. Los componentes serán los mismos para todas las organizaciones (públicas o privadas) y dependerá del tamaño de la misma la implantación de cada uno de ellos.

Los componentes son:

1. Ambiente de Control.
2. Evaluación de Riesgos.
3. Actividades de Control.
4. Información y Comunicación.
5. Supervisión y Monitoreo.

En este sentido se entiende que el control interno se encuentra sobre las personas y, en consecuencia, en cualquier parte de los sistemas, procesos, funciones o actividades y no en forma separada como teóricamente se pudiera interpretar de los enunciados del proceso administrativo, que declara que la administración organiza, planea, dirige y controla.

Modelo COCO

Dado a conocer por el Instituto Canadiense de Contadores Certificados (CICA), a través de un consejo encargado de diseñar y emitir criterios o lineamientos generales sobre control.

El consejo denominado The Criteria of Control Board emitió, el modelo comúnmente conocido como COCO.

En el énfasis de las autoridades para establecer controles, como una forma de proteger los intereses de los accionistas. Algunas autoridades financieras han establecido procedimientos y protocolos de información, aplicables a las instituciones.

El modelo pretende proporcionar bases consistentes para dichos requerimientos reguladores, de tal manera que permitan a las autoridades cumplir sus objetivos, sin que con ello se establezcan requerimientos excesivos que pudieran atentar contra la eficiencia de la gestión.

En la estructura del modelo, los criterios son elementos básicos para entender y, en su caso, aplicar el sistema de control que se comenta. Se requieren adecuados análisis y comparaciones para interpretar los criterios en el contexto de una organización en particular, y para una evaluación efectiva de los controles implantados.

El modelo consta de criterios agrupados en cuanto al:

- Propósito.
- Compromiso.
- Aptitud.
- Evaluación y Aprendizaje.

El propósito del modelo es desarrollar orientaciones o guías generales para el diseño, evaluación y reportes sobre los sistemas de control dentro de las organizaciones, incluyendo asuntos gubernamentales en el sector público y privado.

Modelo COBIT

El COBIT es precisamente un modelo para auditar la gestión y control de los sistemas de información y tecnología, orientado a todos los sectores de una organización, es decir, administradores IT, usuarios y por supuesto, los auditores involucrados en el proceso. Es un conjunto de mejores prácticas para el manejo de información creado o desarrollado por la Asociación para la Auditoría y Control de Sistemas de Información, (ISACA, en inglés: Information Systems Audit and Control Association) conformada con expertos de varios países, y el Instituto de Administración de las Tecnologías de la Información (ITGI, en inglés: IT Governance Institute) en 1992. Las siglas COBIT significan Objetivos de Control para Información y Tecnologías relacionadas (Control Objectives for Information and related Technology). La estructura del modelo COBIT propone un marco de acción donde

se evalúan los criterios de información, como por ejemplo la seguridad y calidad, se auditan los recursos que comprenden la tecnología de información, como por ejemplo el recurso humano, instalaciones, sistemas, entre otros, y finalmente se realiza una evaluación sobre los procesos involucrados en la organización.

La toma de decisiones de toda organización depende principalmente de los resultados de sus operaciones. Sin embargo, los recursos y tecnologías, utilizados para ejecutar dichas operaciones, deben ser administrados para garantizar el control de riesgos, el cumplimiento de los parámetros de calidad y la adecuada implantación de medidas de seguridad. La necesidad de control, tanto en la información como en la tecnología de información, ha sido punta de lanza para la implementación de normas de aceptación general a nivel mundial.

X. MARCO NORMATIVO

- **Constitución política de Colombia:**

Artículo 209: la función administrativa está al servicio de los intereses generales. - La administración pública en todos sus órdenes, tendrá un control interno que se ejercerá en los términos que señale la Ley.

Artículo 269: En las entidades públicas, las autoridades correspondientes están obligadas a diseñar y aplicar según la naturaleza de sus funciones, métodos y procedimientos de control interno de conformidad con lo que disponga la Ley, la cual podrá establecer excepciones y autorizar la contratación de dichos servicios con empresas privadas colombianas

- **Ley 87 de 1993**, por la cual se establecen normas para el ejercicio del control interno en las entidades y organismos del Estado y se dictan otras disposiciones. Como parte de la aplicación de un apropiado Sistema de Control Interno el representante legal en cada organización deberá velar por el establecimiento formal de un sistema de evaluación y control de gestión, según las características propias de la entidad y de acuerdo con lo establecido en el artículo 343 de la Constitución Nacional y demás disposiciones legales vigentes.
- **Ley 489 de 1998**, por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional, regula el ejercicio de la función administrativa, determina la estructura y define los principios y reglas básicas de la organización y funcionamiento de la Administración Pública. Determina los fundamentos del sistema de desarrollo administrativo, entendido como el conjunto de políticas, estrategias, metodologías, técnicas y mecanismos de carácter

administrativo y organizacional para la gestión y manejo de los recursos humanos, técnicos, materiales, físicos, y financieros de las entidades de la Administración pública, orientado a fortalecer la capacidad administrativa y el desempeño institucional, de conformidad con la reglamentación que para tal efecto expida el Gobierno Nacional.

- **Ley 872 de 2003**, por la cual se ordena la creación del Sistema de Gestión de Calidad (SGC) en las instituciones del Estado, como una herramienta para la gestión sistemática y transparente, que permita dirigir y evaluar el desempeño institucional en términos de calidad y satisfacción social con la prestación de los servicios, enmarcada en los planes estratégicos y de desarrollo que el sector Estatal debe cumplir para ejercer su función social. La Ley propone desarrollar estas herramientas a partir del enfoque de procesos y del estudio y análisis de las necesidades y expectativas de los usuarios, así como del cumplimiento de las responsabilidades legales de las instituciones.
- **Decreto 2145 de 1999**, por el cual se dictan normas sobre el Sistema Nacional de Control Interno de las Entidades y Organismos de la Administración Pública del Orden Nacional y Territorial y se dictan otras disposiciones.
- **Decreto 1537 de 2001**, por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 87 de 1993 en cuanto a elementos técnicos y administrativos que fortalezcan el Sistema de Control Interno de las entidades y organismos del Estado.
- **Decreto 1599 de 2005**, por el cual se adopta el Modelo Estándar de Control Interno para el Estado colombiano. Mediante este decreto se determina la estructura necesaria para establecer, documentar, implementar y mantener un Sistema de Control Interno en las entidades y agentes obligados conforme al artículo 50 de la Ley 87 de 1993.
- **Decreto 2913 de 2007**, Que el Modelo Estándar de Control Interno y el Sistema de Gestión de la Calidad son complementarios por cuanto tienen como propósito como el fortalecimiento institucional, la modernización de las instituciones públicas, el mejoramiento continuo, la prestación de servicios con calidad, la responsabilidad de la alta dirección y los funcionarios en el logro de los objetivos, por lo tanto, su implementación debe ser un proceso armónico y complementario.
- **Decreto 4445 de 2008**, por el cual se modifica el Decreto 2913 de 2007, y se amplía el plazo de implementación del MECI en las entidades de 30, 40, 50 y 6° categoría hasta junio de 2009.

- **Decreto 3181 de 2009**, por el cual se concede un plazo para el fortalecimiento en la implementación del MECI en las entidades que hacen parte de los municipios de 3a, 4a, 5a y 6a categoría.
- **Decreto 2482 de 2012**, Por el cual se establecen los lineamientos generales para la integración de la planeación y la gestión. Permite el manejo de los recursos humanos, técnicos, materiales, físicos, y financieros de las entidades de la Administración Pública, orientado a fortalecer la capacidad administrativa y el desempeño institucional.
- **Decreto 943 21 de mayo de 2014**, por el cual se actualiza el modelo estándar de control interno para el estado colombiano - MECI.

XI. ASPECTOS ÉTICOS DEL PROYECTO

Los principios éticos y bioéticos más conocidos por los profesionales de la salud en la ESE San Vicente de Paul del municipio de Remedios son el respeto a los pacientes, el secreto profesional y la justicia, mientras que los de beneficencia y autonomía son los menos reconocidos.

La ética como elemento fundamental para el control interno se ha visto cuestionada en los últimos meses en la ESE, debido a la crisis financiera de la salud, que ha hecho perder la confianza de los pacientes y proveedores estos últimos con la administración de insumos. En el área de la salud tenemos los escándalos financieros en los que están involucradas las EPS, los gerentes, los directores y los profesionales asistenciales, los cuales han adulterado la información interna, demostrando con ello una gran carencia de ética en la prestación del servicio, sumándose a esto la falta de auditoría y control por parte de la superintendencia nacional de salud.

La ética es acción, está en todas nuestras relaciones laborales con nuestros compañeros de trabajo, con los pacientes y proveedores en donde se manifiesta con una comunicación abierta y de confianza mutua. Un ambiente interno, o de control solo puede ser positivo en las ESES donde hay gente con valores Éticos, competente, y comprometida con su organización. La ética laboral es el pilar fundamental del control interno porque es la base para que los demás componentes puedan sostenerse, si la gente que trabaja en una dependencia carece de ética, los objetivos establecidos serían pocos confiables, los riesgos de incumplimiento serían implícitos y difícilmente se lograrían actividades de control

confiables. No se es razonable el tener solo creencias y pensamientos éticos y actuar de manera incorrecta, injusta, deshonesto o ilegal

Para que exista un comportamiento ético laboral en la ESE debemos dominar el respeto que se les debe dar a todos los pacientes, la Responsabilidad al ofrecer los servicios que prestamos, en el tiempo estipulado y los Resultados que están en función de la calidad y cantidad que generamos.

XII. METODOLOGÍA

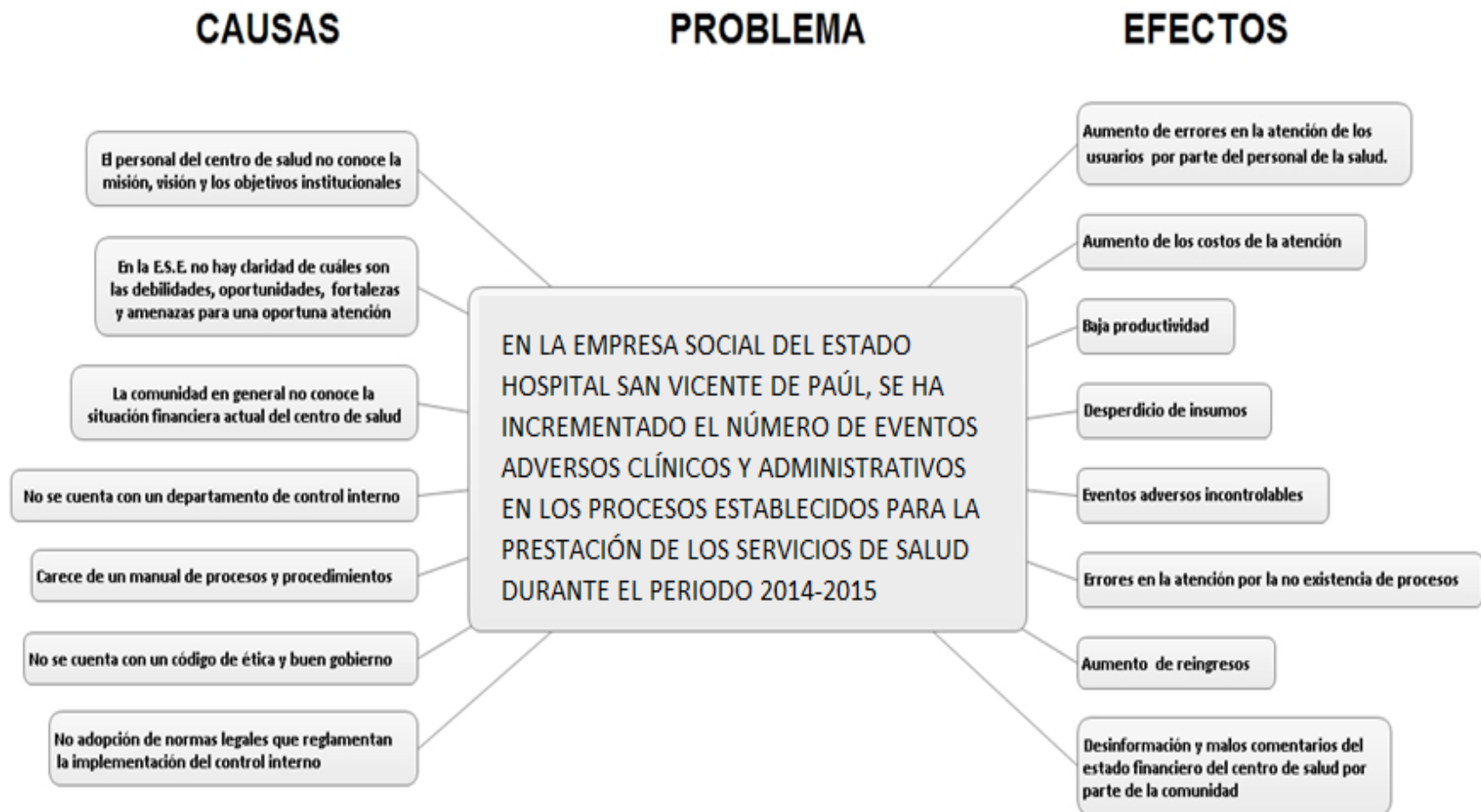
En la planificación del proyecto se plantea bajo el método ZOPP en el cual permite lograr una definición realista y clara de los objetivos, mejorar la comunicación y cooperación entre los interesados y beneficiarios de la implementación del modelo MECI.

Esta metodología se basa en la construcción de los llamados Árbol de Problema y Árbol de soluciones para, a partir de este último, definir acciones que permitan atacar las causas del problema, combinándolas con la matriz de planificación del proyecto que permite organizar las actividades realizadas y los resultados alcanzados, los cuales a su vez contribuyen al cumplimiento del objetivo del proyecto.

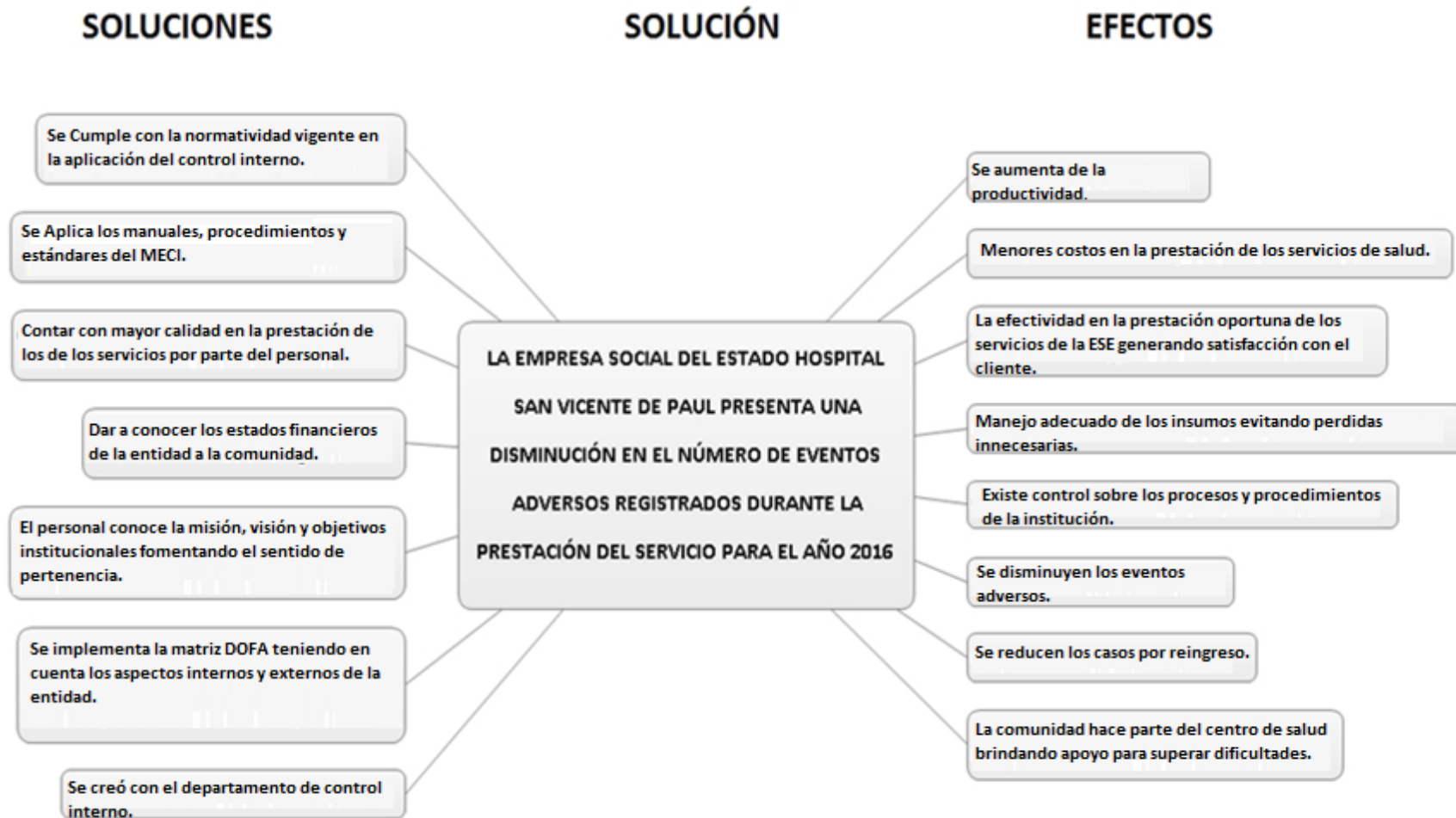
A partir del método ZOPP pudimos realizar un análisis interno y externo basado en el trabajo en equipo el cual aprovecha los conocimientos, ideas, experiencias de los miembros del mismo. Utilizan elementos gráficos donde se registran las contribuciones de los miembros del equipo y los resultados de las discusiones que surgen.

La metodología ZOPP fue de gran utilidad para nosotros, ya que nos permitió establecer un procedimiento de planificación por pasos sucesivos los cuales determinan la programación, la participación y el propósito de la implementación del modelo.

A. ÁRBOL DEL PROBLEMA



B. ÁRBOL DE LA SOLUCIÓN



C. MATRIZ DE MARCO LÓGICO

	Componentes del Proyecto	Indicadores	Fuentes de Verificación	Supuestos
Objetivo Global	Implementar en la ESE Hospital San Vicente de Paul del municipio de Remedios el Modelo Estándar de Control Interno MECI, con el fin de establecer políticas, métodos y mecanismos de prevención, control, evaluación y mejoramiento permanente que permita el cumplimiento de los objetivos de la institución.	Son los indicadores permiten validar globalmente la implementación de las mejoras realizadas por la implantación del MECI en la ESE.	Documentos, controles y registros de cada una de las áreas de la ESE. Documentos e informes Contraloría, Procuraduría y entes de control.	La gerencia y junta directiva de la ESE tienen voluntad para realizar los cambios necesarios que mejoren la gestión interna y disminuir los eventos adversos.
Objetivo del Proyecto	Desarrollar modelo de estrategias para prevenir eventos adversos durante la prestación de servicio con ayuda de auditorías internas para el mejoramiento de la calidad. Diseñar e implementar el código de buen gobierno teniendo en cuenta la gestión de la entidad con los criterios de ética, integridad, transparencia y eficiencia para el cumplimiento de	Son aquellos indicadores que miden las evidencias de mantenimiento, avance y sostenibilidad del MECI, en la ESE.	Listados de personal capacitado e informes de avance del MECI a la gerencia de la ESE.	Se autorizan la elaboración por parte de la gerencia de los manuales y reglamentos, los aprueban e instruyen para su aplicación. Autorización a los funcionarios de la ESE para que participen en eventos de capacitación del MECI.

	los fines misionales. Crear manual de procesos y procedimientos.			
Resultados	Disminución de eventos adversos registrados durante la prestación de servicio en la implementación del MECI para el año 2016.	Son los indicadores que permite medir los efectos inmediatos o a corto plazo generados por la implementación del MECI en la ESE.	Acciones de mejoramiento que a nivel de los procesos y de las áreas responsables dentro de la ESE fortaleciendo el desempeño y funcionamiento, y la disminución de eventos adversos.	Balance final en el que se compara el diagnóstico inicial y lo ejecutado, dando cuenta del proceso de actualización y capacitación de los funcionarios. Acciones de mejoramiento que debe ejecutar cada uno de los funcionarios para mejorar su desempeño y el del área organizacional a la cual pertenece, generando una mayor productividad.
Actividades	Realización de capacitaciones y actualización de Manuales de Procesos y Procedimientos correspondientes a cada una de las áreas que comprende la ESE, con el fin de lograr la mejora en la	Son los indicadores que permite medir la eficiencia y efectividad y evaluar el avance en la ejecución del MECI en la ESE.	Cumplimiento del cronograma previsto para la implementación y ejecución del MECI en la ESE.	Dentro de los planes, programas y proyectos de la ESE, se debe construir indicadores de eficiencia, eficacia y efectividad que permitan tomar decisiones para

	calidad de cada uno de los procesos que se realizan para la prestación de los servicios de salud, y así poder satisfacer las necesidades de la comunidad con una mayor calidad.			evitar desviaciones. Los responsables y sus equipos de trabajo, deberán hacer seguimiento según la periodicidad definida en la política de operación de la ESE.
--	---	--	--	--

D. ANÁLISIS DOFA DE LA ESE

Fortalezas	Oportunidades
• Se cuenta con personal idóneo para el desarrollo del proceso. • Se tienen documentados algunos procedimientos del área financiera. • Los funcionarios tienen conocimiento sobre los lineamientos definidos por el Régimen de Contabilidad Pública. • Los documentos contables evidencian las actividades que se realizan en la institución. • Se llevan los libros contables según el régimen de contabilidad pública. • La ESE cuenta con un modelo de operación a través de un mapa de procesos, en función de las necesidades.	• Generar una cultura de control y vigilancia de los procesos y gestión que impacte a nuestros específicamente requeridos. El ejercicio de control interno debe consultar los principios de igualdad, moralidad, eficiencia, economía, celeridad, imparcialidad, publicidad. En consecuencia usuarios, proveedores, etc. • Reconocimiento a nivel regional de la ESE en la gestión de los procesos, disminución de eventos adversos y calidad de atención.
Debilidades	Amenazas
• No se cuenta con caracterización del proceso financiero actualizada donde se identifiquen fácilmente las entradas y salidas de los diferentes procedimientos financieros. • Por parte de los líderes de los procesos financieros no se tiene conocimiento del procedimiento documentado.	• Incremento de demandas médico – legales por presuntas malas prácticas en el servicios, que arriesgan la estabilidad financiera y de imagen de la entidad. • Incumplimiento de reportes a las diferentes entidades de control generando sanciones y multas a la ESE.

• No se cuenta con un software integrado para los procesos financieros. • Falta reactivar el comité de coordinación de control interno y calidad y comité operativo o equipo MECI. • No se cuenta con información financiera publicada en diferentes medios de comunicación para el conocimiento de los usuarios. • No se tiene documentado el mapa de riesgos del proceso financiero donde se incluyan los correspondientes al procedimiento contable.	
--	--

E. IMPLEMENTACIÓN MECI

La implementación del sistema de control interno, la gerencia podrá exigir a través de la supervisión, los manuales, formatos, procedimientos y demás documentos, deberá concebirse y organizarse de tal manera que su ejercicio sea al desarrollo de las funciones de todos los cargos existentes en la ESE.

La gerencia de la ESE deberá transmitir a todos los niveles de la organización su compromiso y liderazgo respecto de los controles internos y los valores éticos, involucrando a todos los funcionarios para que asuman la responsabilidad que les corresponde frente al control interno.

Es sistema de control interno está constituido por medio de fundamentos y condiciones básicas que garantizan su efectividad de acuerdo con la naturaleza de las operaciones autorizadas, funciones y características propias.

Fase 1: Conocimiento

Capacitación a todo el personal de la ESE Hospital San Vicente de Paul de Remedios Antioquia, sobre el marco conceptual indicando los cambios generales en la actualización del MECI - 2014, se socializa el Decreto 943 de mayo 2014 en base al Manual Técnico de Actualización MECI – 2014, se da lectura a actos administrativos donde cada uno adquiere un rol de responsabilidad.

Fase 2: Diagnostico

Actividades con el personal de la ESE HOSPITAL SAN VICENTE DE PAUL, aplicando instrumentos técnicos tales como: La metodología de identificación en primera instancia de posibles causas de efectos negativos y elementos de mejora para las áreas los cuales fueron identificados mediante solicitud de la información en reunión de socialización y talleres de trabajo.

Fase 3: Planeación de la actualización

Se genera partiendo del Diagnóstico realizado, las reuniones correspondientes, con el fin de asignar responsables, roles dentro del MECI-2014, Actividades a ejecutar, y responsables de verificación y ejecución de actividades en cumplimiento de los módulos establecidos dentro del MECI -2014.

Fase 4: Ejecución y seguimiento

Se inicia proceso de Autoevaluación y verificación de cumplimientos, generación de planes de acción y establecimiento de actividades con el fin de identificar debilidades y observar los posibles avances al proceso.

Fase 5: Cierre

En lo que respecta al cumplimiento de los plazos establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP según el Decreto 943 de 2014, en donde se definen las fases y fechas para culminar el proceso de Actualización del MECI -2014 la ESE Hospital San Vicente de Paul, debe presentar periódicamente el informe respectivo a través de la publicación en la página web www.hsvpr@gov.co de la entidad hospitalaria de acuerdo a lo establecido en el Presente Manual Técnico de actualización MECI - 2014 en donde se registran los avances obtenidos, los cuales se anexan a este informe.

Fortalecimiento Continuo del Modelo:

Es necesario que la entidad establezca políticas operativas y metodologías que propendan por el fortalecimiento continuo del Sistema, acompañadas de la interiorización de una cultura orientada hacia el control, materializada en el compromiso y disciplina por parte del nivel directivo y servidores de la entidad que contribuyan a su permanente mejoramiento, de tal forma que la sensibilización a todos los servidores públicos debe ser una actividad previa y permanente al proceso de fortalecimiento, así como la capacitación al equipo

MECI-2014 en la estructura, funcionalidad y beneficios de las mejoras implementadas dentro del Modelo en las entidades.

F. COMPONENTES DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO

Ambiente de control

El ambiente de control permite integrar en la estructura de la organización elementos fundamentales para generar una cultura de control fomentando en los funcionarios valores, principios y conductas orientadas hacia el control

Gestión de riesgos

La ESE debe contar con un sistema de administración de riesgos que permita la minimización de los costos y daños causados por éstos, determinando métodos para prevenir o evitar la materialización de eventos adversos que puedan afectar el normal desarrollo de los procesos y el cumplimiento de los objetivos de la institución.

Por lo tanto se deberá mantener la eficiencia, la eficacia y la efectividad en sus procesos que permita monitorear y minimizar los costos y daños y la materialización de eventos adversos presentados.

Información y comunicación

Los sistemas de información y comunicación son la base para identificar, capturar e intercambiar información en una forma y período de tiempo que permita al personal cumplir con sus responsabilidades y a los usuarios externos contar oportunamente con elementos de juicio suficientes para la adopción de las decisiones que les corresponde en relación con la ESE. Para este caso, se crearan acuerdos de confidencialidad de la información en los casos en los que resulte algún riesgo para la entidad y los pacientes.

La ESE debe mantener un marco de comunicación que permita la transferencia de información a las áreas, para ello se debe disponer de medios para cada empleado conozca el papel que desempeña dentro del MECI

Monitoreo

El MECI define la auditoría interna como el otro elemento de monitoreo que permite realizar un examen sistemático, objetivo e independiente de los procesos, actividades, operaciones y resultados de la ESE. Así mismo permite emitir juicios basados en

evidencias sobre los aspectos más importantes de la gestión, los resultados obtenidos y la satisfacción de los diferentes grupos de interés.

La Auditoría Interna se constituye en una herramienta de retroalimentación del Sistema de Control Interno, que analiza las debilidades y fortalezas del control, así como el desvío de los avances de las metas y objetivos trazados, influyentes en los resultados y operaciones propuestas en la entidad que permite ajuste y mejoramiento de los procesos a partir de evidencias, soportes, criterios válidos y servir de apoyo a los directiva en el proceso de toma de decisiones a fin de que se obtengan los resultados esperados.

La Auditoría Interna debe tener alcance en tres aspectos básicos de evaluación:

- **Cumplimiento:** Verifica la adherencia de la entidad a las normas constitucionales, legales y de autorregulación que le son aplicables.
- **Estratégico:** Hace referencia al proceso mediante el cual se evalúa y monitorea el desempeño de los sistemas gerenciales de la entidad. Evalúa el logro de los objetivos misionales.
- **Gestión y resultados:** Verifica las actividades relativas al proceso de gestión de la entidad, con el fin de determinar el grado de economía, eficiencia y eficacia en el manejo de los recursos y los controles; de los métodos de medición e información sobre el impacto o efecto que producen los bienes y servicios entregados a la ciudadanía o partes interesadas.

G. COMPONENTES A TENER EN CUENTA PARA LA AUDITORIA

Es importante resaltar que tanto para el proceso de evaluación como para el de auditoría interna, se planteara contemplando el ciclo PHVA de la siguiente manera:

Planear

- Designar equipo auditor.
- Conocer los antecedentes y objetivos del área, proceso o actividad que será auditada.
- Analizar la normatividad relativa al tema, leyes, decretos, resoluciones estatutos, reglamentos, etc.
- Analizar cualquier información adicional relacionada con el tema mediante entrevistas con los funcionarios responsables.
- Determinar los criterios de auditoría.

- Preparar el plan de auditoría.

Hacer

- Examinar detalladamente las áreas críticas.
- Analizar los hallazgos de auditoría, confrontando la normatividad, los procesos, procedimientos y disposiciones frente a los criterios establecidos.
- Preparar cuestionarios para diferentes entrevistas con los responsables del área.
- Determinar las herramientas y la utilización de las técnicas de auditoría más apropiadas y suficientes para analizar los hallazgos y sus resultados.
- Determinar los criterios de medición que se utilizarán, así como las pruebas que deban practicarse.
- Practicar las visitas, la recolección de pruebas o evidencias al área o Proceso(s) auditado(s).
- Realizar reuniones técnicas de avance con los responsables del área auditada y con el superior de estos.
- Fundamentar las conclusiones y preparar las recomendaciones tanto generales como específicas.

Verificar

- Comunicar de manera oficial los resultados o hallazgos encontrados a los responsables del área y al jefe de la Oficina de Control Interno, para hacer las aclaraciones o confirmaciones del caso.
- Revisar con las pruebas, entrevistas, y mediciones practicadas y con los documentos de trabajo que respaldan la auditoría
- Realizar una reunión técnica con los responsables del área auditada, con el propósito de precisar o aclarar el contenido del borrador del informe y justarlo en lo que sea pertinente.
- Preparar informe definitivo, presentarlo y sustentarlo ante los responsables del proceso y la junta directiva de la ESE.

Actuar

- Verificar si las recomendaciones formuladas se implementaron al interior de los procesos u operaciones de las diferentes áreas responsables de ejecutarlas.
- Evaluar las mejoras o impactos positivos o la utilidad en la implementación de dichas recomendaciones e informar de los resultados a la gerencia y al responsable del proceso.

- Revisar el Programa de auditoría interna para introducir mejoras para la vigencia siguiente.

H. AUDITORÍAS EXTERNAS

Los procesos de seguimiento permanente, así como la autoevaluación de cada área, proporcionan una retroalimentación importante, se podría realizar adicionalmente evaluaciones que se centren sobre la efectividad del control interno, las cuales deben ser realizadas por personas totalmente independientes del proceso, como requisito indispensable para garantizar su imparcialidad y objetividad.

XIII. CRONOGRAMA Y PRESUPUESTO

FASE 1	ACTIVIDAD	RESPONSABLE	FECHA FINAL	COSTO
CONOCIMIENTO	Lectura del documento	Santiago Varela Macías.	Mayo 5 de 2015	\$1.000.000
	Apropiación de los conocimientos	Santiago Varela Macías.	Mayo 5 de 2015	
	Sensibilización a los servidores Públicos	Santiago Varela Macías.	Mayo 5 de 2015	
	Identificación de los cambios en el Modelo	Control interno	Mayo 14 de 2015	\$2.000.000
	Diseño del Diagnóstico	Control interno	Junio 18 de 2015	

DIAGNOSTICO	Aplicación del Diagnóstico	Control interno	Junio 30 de 2015	
	Análisis del Diagnóstico	Control interno	Agosto 6 de 2015	
	Identificación de puntos críticos	Control interno	Agosto 14 de 2015	
	Identificación de victorias tempranas	Control interno	Agosto 30 de 2015	
PLANEACION DE LA ACTUALIZACION	Identificación de actividades a realizar	EQUIPO MECI	Septiembre 17 de 2015	\$500.000
	Identificación de los responsables de ejecución de las actividades	EQUIPO MECI	sep-23	
	Definición de fechas de inicio y finales de las Actividades	EQUIPO MECI	sep-30	
		CONTROL	nov-09	\$3.000.000

EJECUCION Y SEGUIMIENTO	Seguimiento de las Actividades	INTERNO		
	Realización de Correcciones	CONTROL INTERNO	nov-13	
CIERRE	Compilación de los resultados	EQUIPO MECI	nov-20	\$3.000.000
	Presentación de los resultados Finales	EQUIPO MECI	nov-26	
	Realización de jornadas de Actualización	EQUIPO MECI	dic-03	
	Realización del nuevo Diagnóstico	EQUIPO MECI	dic-11	
	Análisis de los resultados del Diagnóstico	EQUIPO MECI	dic-18	

COSTO TOTAL DE IMPLEMENTACION: \$9.500.000

XIV. CONCLUSIONES

Luego de evaluar, diagnosticar, planear y aplicar un modelo estándar de control interno basado en la situación actual encontrada y los requerimientos necesarios para el mejoramiento continuo de los procesos de la ESE San Vicente de Paul del municipio de remedios podemos concluir que:

La adopción de un modelo de operación por pasos, aumentando el desempeño del proceso y de los responsables del mismo, ya que les permitió incorporar controles que les facilitaron el desarrollo de sus actividades y a su vez les permitió por medio de la caracterización de los procesos identificar más fácilmente los actores con quienes interactúan mejorando el flujo de información entre las dependencias.

La elaboración de los mapas de riesgos permitió que los funcionarios identificaran más fácilmente los eventos potenciales en los cuales podrían incurrir, facilitando la inclusión de controles los cuales se estandarizaron y se documentaron evitando el surgimiento de riesgos que afectaran el normal desarrollo de las actividades.

Para asegurar la correcta implementación y mantenimiento del sistema de control interno, es indispensable contar con profesionales motivados y comprometidos en el cumplimiento de los objetivos.

Uno de los inconvenientes más relevantes que puede tener la implementación de un modelo de control interno, es la resistencia al cambio de algunos profesionales, lo cual no depende del cargo, ni el nivel de escolaridad sino de la falta de actitud y ganas de aprender cosas nuevas aspectos negativos que en algunos casos son generados desde la alta dirección de una ESE.

El desarrollo del proyecto obtuvo un gran impacto dentro de la ESE, ya que se modificaron la mayoría de las dependencias, se determinaron nuevos procedimientos y se crearon nuevos procesos, políticas y estrategias que dieron inicio a un cambio cultural al interior de la misma.

XV. RECOMENDACIONES

Para garantizar los resultados obtenidos luego de la aplicación del modelo y permitir la correcta aplicabilidad en el tiempo de los procesos se recomienda que:

Las oficinas de planeación y control interno deberían contar con profesionales contratados por periodos más largos, ya que son cargos que ameritan un conocimiento más profundo de todos los procesos, proyectos y programas de la ESE, facilitando el mantenimiento del sistema de control interno y el seguimiento a las acciones que se generen en busca del mejoramiento continuo en la ESE San Vicente de Paul del municipio de Remedios.

Los planes de mejoramiento institucional y por procesos deben revisarse o hacerles seguimiento, no solo por la oficina de control interno sino por la alta dirección o un representante de la misma ,que tenga la capacidad de tomar decisiones que ameriten la disponibilidad de recursos económicos, físicos entre otros, que permitan el adecuado desarrollo de las acciones de mejora propuestas.

Como una medida que permita contar con profesionales dispuestos a desarrollar todos los aspectos contemplados por el sistema de control interno, se hace relevante el correcto desarrollo de las actividades de inducción y reinducción, como espacios que genere el compromiso en los profesionales recién vinculados con la ESE, en control interno.

Contar con el procedimiento de acciones correctivas y preventivas y con cada uno de los formatos correspondientes, para el desarrollo de las acciones generadas por los hallazgos de las auditorías externas como las de la superintendencia nacional de la salud.

XVI. BIBLIOGRAFÍA

1. Capote Cordoves Ernesto. (23/02/2000). El control interno. El Buzon de pacioli, 1, 7.
2. Roger Michell. (2016). Guías para el uso de las normas internacionales de auditoría. 23 de mayo del 2016, de international federation of accountants Sitio web: <https://www.ifac.org/publications-resources/gu-para-el-uso-de-las-normas-internacionales-de-auditor-en-auditor-de-peque-y>
3. Carol M. (2014). Normas de auditoría. 03 de marzo de 2016, de Instituto nacional de contadores públicos Colombia Sitio web: <http://www.incp.org.co/normas-de-auditoria/>
4. Johansen Bertoglio, Oscar. (1986). Introducción a la Teoría General de Sistemas. Mexico: Limusa.
5. Walter G. (1995). Control interno. En Auditoría Moderna (123). Mexico: C.E.C.S.A.

6. Fred Rubén. (2015). Control Interno. 07 de mayo del 2016, de Monografías Sitio web: www.monografias.com
7. Coopers & Lybrand. (1997). Entorno de control. En Los Nuevos Conceptos del Control Interno (informe COSO)(223). New York: Díaz de Santos.
8. Habraham Perdomo Moreno. (1989). Control interno. En Fundamentos de Control Interno(154). Mexico: Ecasa.
9. Joseph Stiglitz.. (19 de junio de 2014). control oculto de las empresas. 20 de mayo de 2016, de El país Sitio web: http://economia.elpais.com/economia/2014/06/19/actualidad/1403186466_916628.html.
10. Martha Nussbaum. (2015). Pensamiento crítico. 17 de mayo de 2016, de El espectador Sitio web: <http://www.elespectador.com/noticias/educacion/humanidades-deben-fomentar-el-pensamiento-critico-marth-articulo-605830>.
11. Amartya Sen. (2000). Las dos caras de la pobreza. 20 de mayo de 2016, de El país Sitio web: http://elpais.com/autor/amartya_sen/a.
12. José P. (2014). Mejores prácticas en la auditoría interna. 27 de mayo del 2016, de Exposición de banco de México Sitio web: <http://www.cemla.org/auditoria/docs/aud-991109-mex.PDF>
13. Geny R. (2015). Publicaciones en ciencias y tecnología. Venezuela: Barquisimeto.
14. Pedro P. (2015). Guías de auditoría. 27 de mayo del 2016, de Función Pública Sitio web: <https://www.funcionpublica.gov.co/inicio>
15. Amartya Sen. (2012). La vida y la muerte como indicadores económicos. 24 de mayo de 2016, de El país Sitio web: www.unrc.edu.ar/
16. Rubén Darío Gómez Arias. (2009). Manual de Gestión de proyecto en salud pública. Universidad de Antioquia: Magisterio.
17. ESE San Vicente de Paul Municipio de Remedios Antioquia. (2012). Plataforma. 23 de agosto de 2015, de Comunicación Sitio web: <http://www.hsvpremedios.gov.co/>
18. Joaquín Rodríguez Valencia. (2012). Control interno un efectivo sistema para la empresa. Caracas: Trillas.

19. Samuel Alberto Montilla. (2013). Auditoria del control interno. Colombia: Ecoe ediciones.
20. Rodrigo Estupiñán. (2012). Control interno y fraudes. Colombia: Ecoe ediciones.