

EVALUAR EL COMPONENTE TALENTO HUMANO DEL MODULO DE  
PLANEACIÓN Y GESTIÓN ACORDE AL MECI 1000:2014 DEL AREA  
ADMINISTRATIVA DE LA EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO TIERRADENTRO  
E.S.E.DEL MUNICIPIO DE PAEZ EN EL PERIODO SEPTIEMBRE A DICIEMBRE  
DE 2016



CARLOS FERNANDO ZUÑIGA TAPIA

UNIVERSIDAD DEL CAUCA  
FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES ECONOMICAS Y  
ADMINISTRATIVAS  
PROGRAMA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS  
POPAYAN  
2017

Nota de Aceptación

---

---

---

---

---

Firma

Nombre:

Presidente del jurado

---

Firma

Nombre:

Jurado

---

Firma

Nombre:

Jurado

---

Popayán: Día \_\_\_\_\_ Mes \_\_\_\_\_ Año \_\_\_\_\_

## CRÉDITOS

Elaboración

Carlos Fernando Zúñiga Tapia

Dirección General

Facultad Ciencias Contables, Económicas y administrativas Universidad del Cauca

Asesoría Metodológica

Mg. Juan Felipe Vallejo Matus

Asesoría Empresarial

Dr. Cesar Sarria Porras

## RESUMEN

El modelo estándar de control interno es una herramienta guía adoptada por la república de Colombia con el objetivo de garantizar el cabal cumplimiento de los objetivos del Estado; siendo la ESE TIERRADENTRO una entidad pública de carácter descentralizada del nivel departamental con autonomía administrativa y financiera ha adoptado el Modelo Estándar de Control Interno para el control de sus procesos misionales en cumplimiento a la normatividad vigente.

En el presente documento reposan las conclusiones de la evaluación llevada a cabo en las instalaciones de la ESE, al componente de Talento Humano del Módulo de Control y Planeación de Gestión, encontrándose grandes falencias dentro de la organización en lo que a gestión del talento humano se refiere, toda vez que no se cubren todos los elementos de la administración del recurso humano, así como tampoco existe evidencia física de las actividades realizadas en torno a este componente y sus elementos de control.

## ABSTRACT

The Modelo Estándar de Control Interno MECI is a guiding tool adopted by the Republic of Colombia with the objective of guaranteeing full compliance with the state's objectives, with ESE TIERRADENTRO being a decentralized public entity at the departmental level with administrative and financial autonomy. Adopted the Standard Model of Internal Control for the control of its missionary processes in compliance with current regulations.

This document rests the conclusions of the evaluation carried out in the ESE physical resources, to the Human Talent component of the Module of Management Control and Planning, finding great shortcomings within the organization as far as human talent management is concerned. Since not all the elements of human resource management are covered, there is no physical evidence of the activities carried out around this component and its control elements.

## TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN .....	11
CAPITULO I.....	13
1. CARACTERÍSTICAS DE LA ORGANIZACIÓN .....	13
2. PROBLEMATIZACIÓN .....	16
3. JUSTIFICACIÓN.....	18
4. OBJETIVOS.....	20
4.1 Objetivo general .....	20
4.2 Objetivos Específicos.....	20
CAPITULO II .....	21
5. REFERENTES TEÓRICOS .....	21
5.1 Marco teórico .....	21
5.2 Marco contextual.....	25
5.3 Marco legal.....	26
CAPITULO III.....	29
6. REFERENTES CONTEXTUALES .....	29
7. REFERENTES METODOLÓGICOS.....	32
CAPITULO IV.....	34
8. RESULTADOS DE LA EVALUACION .....	34
8.1 Acuerdos, compromisos y protocolos éticos de la institución. ....	34
8.2 Políticas de desarrollo y administración del talento humano de la E.S.E. ....	37

8.3 Mecanismos de información y comunicación con el talento humano. .... 40

CONCLUSIONES ..... 43

RECOMENDACIONES ..... 47

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS..... 50

ANEXOS..... 52

## LISTA DE TABLAS

Tabla 1. Evaluación de acuerdos, compromisos y protocolos éticos entre el personal de la Institución. ....	34
---	----

## LISTA DE FIGURAS

Figura 1. Organigrama E.S.E Tierradentro, 2016 ..... 14

Figura 2. Mapa de Procesos ESE TIERRADENTRO ..... 15

## LISTA DE ANEXOS

Anexo 1. Cronograma para la realización de la pasantía .....	53
Anexo 2. Aprobación anteproyecto pasantía .....	54
Anexo 3. Cuestionario autodiligenciable .....	58

## INTRODUCCIÓN

La ley 87 de 1993 reglamentada por el decreto 1876 de 1994 y 1537 del 2001 estableció las normas para el ejercicio del control interno de las entidades y organismos del estado con el objeto de proteger los recursos de las organizaciones, garantizar su adecuada administración, así como la eficacia, la eficiencia y la economía en el cumplimiento de los objetivos de la entidad.

La ley 100 de 1993 establece así mismo la obligatoriedad de desarrollar el sistema obligatorio de garantía de calidad en las instituciones prestadoras de servicios públicas y privadas. Con el objeto de desarrollar el sistema obligatorio de garantía de calidad se expide el decreto 2174 de 1996 que estableció la obligatoriedad de la garantía de calidad en todo el sistema general de seguridad social en salud que fue modificado posteriormente por el decreto 2309 del año 2002 con el que se establecieron las condiciones del sistema obligatorio de garantía de calidad.

A partir del decreto 1599 del año 2005 el Estado colombiano adopta el modelo estándar de control interno (MECI 1000:2005) por medio del cual se determina las generalidades y la estructura necesaria para establecer documentar implementar y mantener un sistema de control interno en las entidades del estado con el propósito de orientarlas al cumplimiento de sus objetivos institucionales y la contribución de estos a los fines esenciales del estado.

Teniendo en cuenta que el MECI fue adoptado con base en las tendencias internacionales sobre el control interno en las instituciones y habiendo evidenciado acciones de mejora de fortalecimiento de sistema en el país, la presidencia de la república a través del decreto 943 de

2014 actualizó el antiguo MECI a las necesidades nacionales e internacionales con el fin de fortalecer las herramientas que faciliten el control de la implementación y evaluación de las políticas públicas.

Conforme a lo anterior, la ESE Tierradentro comprometido con la calidad institucional, ha dirigido sus esfuerzos al seguimiento de los lineamientos de esta nueva herramienta, empezando por el componente de talento humano, propendiendo por el desarrollo de tan elemental recurso, en procura de lograr un completo compromiso con el logro de los objetivos y metas institucionales.

De esta forma, el presente estudio tuvo como objetivo evaluar el componente talento humano del módulo de planeación y gestión acorde al MECI 1000:2014 del área administrativa de la empresa social del estado Tierradentro E.S.E.

## CAPITULO I

### 1. CARACTERÍSTICAS DE LA ORGANIZACIÓN

La empresa social del estado Tierradentro E.S.E es una institución prestadora de servicios de primer nivel de carácter pública ubicada en los municipios de Páez e Inzá que atiende una población cercana a los 70.000 habitantes, donde el 96% de ellos viven en el área rural y cuya población mayoritaria pertenece a organizaciones indígenas asentadas en los diferentes resguardos (Alcaldía Páez -Cauca, 2016, p. 16).

La principal función de la empresa es garantizar los servicios de salud del primer nivel de atención a dicha población con enfoque diferencial con prevalencia de servicios a las poblaciones más vulnerables y bajo el modelo de atención primaria en salud de conformidad con la normatividad vigente (Alcaldía Páez -Cauca, 2016, p. 16).

Cabe destacar que la E.S.E cuenta con la particularidad de que el 75% de su población objeto pertenece a la etnia indígena Páez, un 2% de la población se reconoce a sí misma como afro descendiente y el restante campesinos, esta condición demográfica conlleva a que la E.S.E debe adaptarse de manera diferente a los entornos del mercado de la salud, de conformidad con los usos y costumbres de la población, su cosmogonía y cosmovisión para impactar adecuadamente el estado de salud de la población sin correr el riesgo de violentar sus creencias particulares (E.S.E Tierradentro, 2016, p. 8).

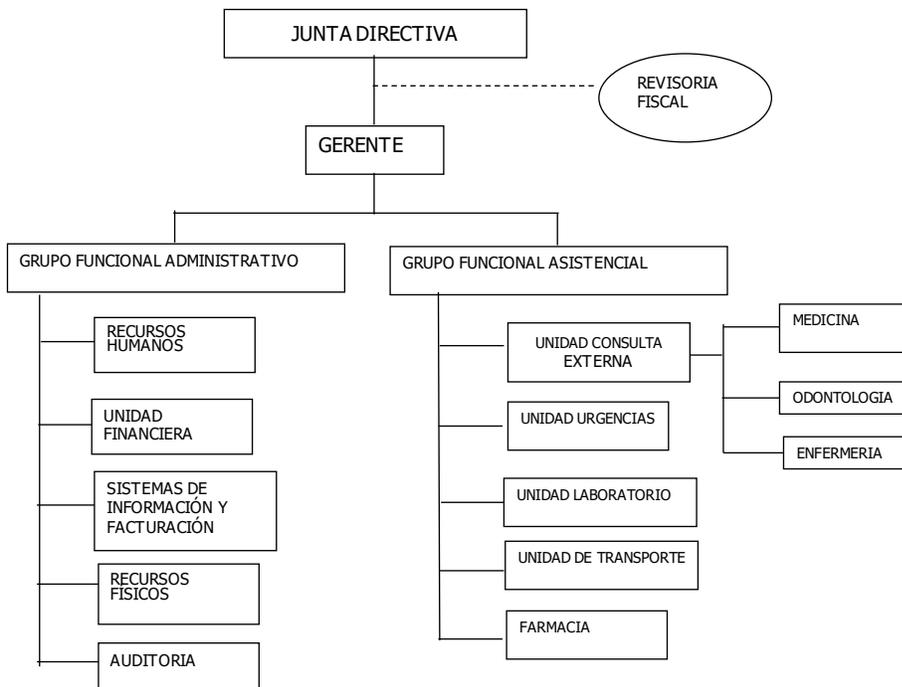
Por otra parte, la E.S.E TIERRADENTRO, cuenta con una estructura de personal propia de 17 funcionarios, distribuido en 4 funcionarios del nivel directivo y 10 del nivel asistencial y 3

auxiliares administrativos, ubicados dentro del siguiente organigrama, donde el máximo nivel jerárquico está en cabeza de la junta directiva, conformada por 5 integrantes a saber (E.S.E Tierradentro, 2016, p. 10):

- El Gobernador del departamento quien la preside.
- El Secretario de Salud Departamental
- Un Representante de los Usuarios de la E.S.E
- Un representante de los Profesionales Administrativos de la E.S.E
- Un Representante del Sector Científico de la E.S.E

Considerando la información anterior, en la figura 1 describe su organigrama actual.

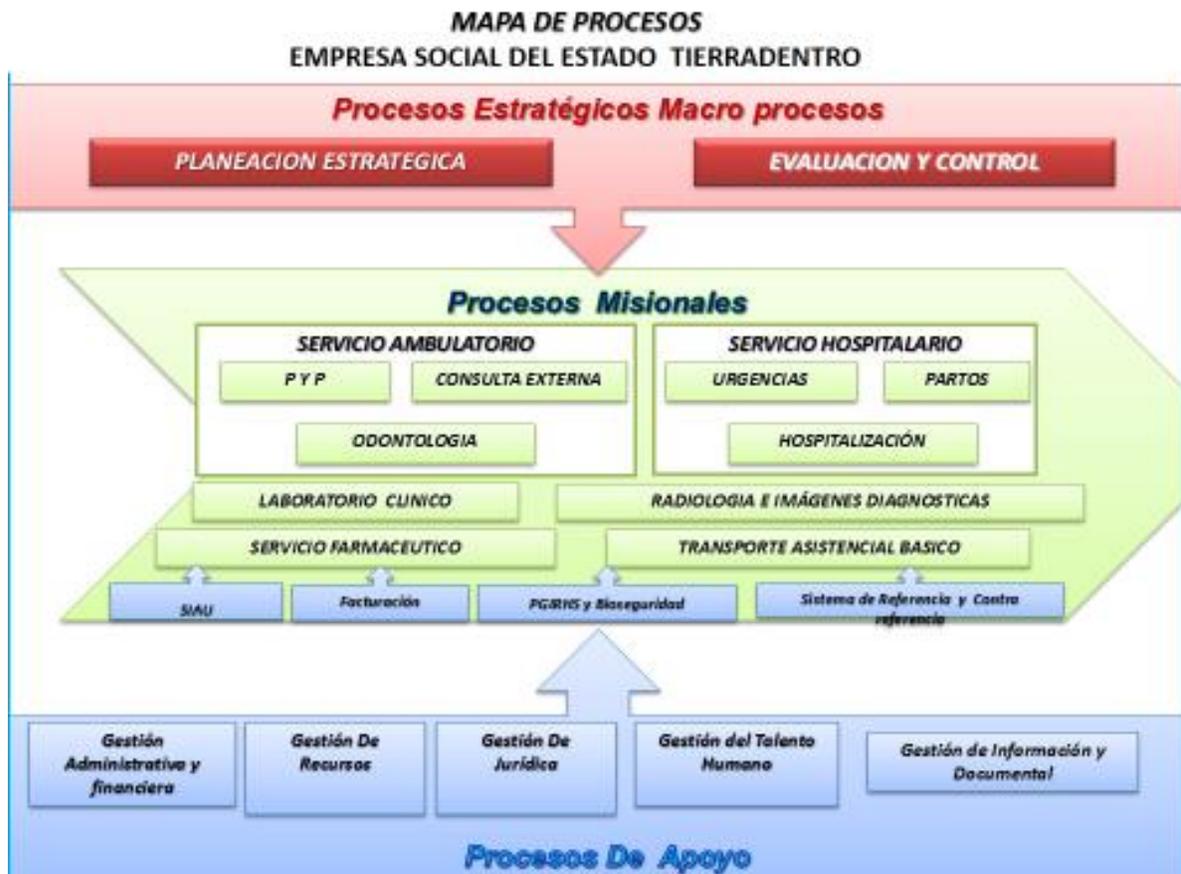
Figura 1. Organigrama E.S.E Tierradentro, 2016



Fuente: Portafolio de servicios E.S.E Tierradentro, 2016.

De otro lado, la E.S.E Tierradentro, cuenta de conformidad con el MODELO DE CONTROL INTERNO – MECI, con un mapa de procesos con el objeto de facilitar la comprensión de la estructura y sus procesos que faciliten la implementación del MECI, de acuerdo con el siguiente cuadro:

Figura 2. Mapa de Procesos ESE TIERRADENTRO



Fuente: Informe ESE Tierradentro, julio-diciembre, 2016.

## 2. PROBLEMATIZACIÓN

En el país, todas las instituciones de orden estatal deben implementar el Modelo Estándar de Control Interno – MECI, el cual permite la unificación efectiva de los criterios y conceptos que hacen parte de la auditoría interna en el sector, evidenciando la estrategia, gestión y mecanismos de evaluación del proceso administrativo (Departamento de la Función Pública, 2014, p. 8), esto con el propósito de mejorar tanto la eficiencia como la efectividad de todos los procesos institucionales, armonizando, dinamizando y flexibilizando el ejercicio institucional en relación al cumplimiento de sus objetivos estratégicos, política de calidad, entre otros (Departamento de la Función Pública, 2014, p. 14).

Sin embargo, una de las mayores problemáticas a las que se ven enfrentadas las instituciones públicas es la correcta implementación de la herramienta, pues se realiza de manera errónea, incompleta o sencillamente no se realiza, esquivando su responsabilidad con el Estado, pero especialmente con el talento humano quien dirige sus esfuerzos hacia el cumplimiento de los objetivos institucionales, y por tal, requiere de una permanente formación, capacitación y desempeño que le permita desarrollar sus competencias, aptitudes, habilidades e idoneidad en pro del mejoramiento institucional (Departamento de la Función Pública, 2014, p. 21).

Considerando lo anterior, la ESE Tierradentro ha detectado una serie de falencias entre sus procesos internos, principalmente en aquellos relacionados con el componente Talento Humano, entre ellos la falta de actualización de los manuales de funciones, instrumento fundamental para alcanzar metas y objetivos institucionales, además de permitir medir el desempeño de los funcionarios; tampoco se ha esmerado por evaluar e intervenir el clima organizacional, que potencialice el desarrollo del talento humano hacia su rendimiento, eficiencia y efectividad,

buscando alcanzar un completo compromiso institucional, productividad y sostenibilidad. Al respecto, el Departamento de la Función Pública (2005) señala:

La Planeación de los Recursos Humanos es el proceso mediante el cual las entidades, en función de sus objetivos, proyectan y suplen sus necesidades de personal y definen los planes y programas de gestión del talento humano, con el fin de integrar las políticas y prácticas de personal con las prioridades de la organización. (p.5).

De esta manera, se reitera que la adecuada gestión del talento humano constituye un proceso elemental para que la institución cumpla con su propósito social, pues el talento humano es el principal responsable de alcanzar los objetivos y planes institucionales, por lo cual, la institución debe garantizar su capacidad, suficiencia y competencia brindando los elementos y las condiciones laborales necesarias que facilite la obtención de tales fines. Esto ha puesto en manifiesto la necesidad de realizar una evaluación del componente talento humano de la Empresa Social del Estado que permita identificar su conformidad y cumplimiento con el módulo de planeación y gestión de la herramienta MECI 1000:2014.

### 3. JUSTIFICACIÓN

El presente proyecto de práctica profesional representa una gran oportunidad para reconocer entre los encargados de la gestión institucional y todo el talento humano de la ESE Tierradentro, la importancia de implementar adecuadamente el Modelo de Control Interno desde el componente de Talento Humano, resaltando que se trata de trascender del simple cumplimiento de la normatividad y de realizar un control de los gastos institucionales, hacia su comprensión como instrumento para alcanzar el éxito institucional, que requiere de un trabajo conjunto y eficiente de todos los servidores que la componen.

A su vez, permite reconocer la importancia del talento humano en la institución, como un recurso con ideas, habilidades, competencias, expectativas y pretensiones que pueden ir a la par del desarrollo organizacional, siempre y cuando se le forme y fortalezca continuamente sus capacidades, motivaciones e intereses, pues un talento humano gestionado de manera eficaz y eficiente será capaz de responder a las necesidades institucionales, permitiendo alcanzar mayores niveles de productividad y competitividad.

Por último, se espera que los resultados de la evaluación del componente talento humano permitan alcanzar una mejor comprensión al rol que cumple éste valioso recurso en la institución, de tal manera que los encargados de la gestión asuman un verdadero compromiso con su desarrollo, siguiendo e implementando correctamente los lineamientos propuesto por el MECI, en especial, con actividades de actualización del documento ético que involucren a los servidores de la entidad y manteniéndolo actualizado en la normatividad sobre talento humano, de esta manera se

garantizará mantener y fortalecer las competencias requeridas para el logro de los objetivos institucionales.

## 4. OBJETIVOS

### 4.1 Objetivo general

Evaluar el componente talento humano del módulo de planeación y gestión acorde al MECI 1000:2014 del área administrativa de la empresa social del estado Tierradentro E.S.E.

### 4.2 Objetivos Específicos

Evaluar los acuerdos, compromisos y protocolos éticos de la entidad.

Evaluar las políticas de desarrollo y administración del talento humano de la E.S.E.

Evaluar los mecanismos de información y comunicación con el talento humano.

## **CAPITULO II**

### **5. REFERENTES TEÓRICOS**

#### **5.1 Marco teórico**

El modelo estándar de control interno 1000:2014 adoptado por el gobierno nacional a través del decreto 943 de 2014 se basa en la necesidad del estado colombiano de responder a los referentes internacionales sobre la materia de control interno en especial el referente establecido por el COSO (Comité of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission), el cual busca unificar los criterios del control interno en las instituciones del estado a través de una estructura simplificada para el control a la estrategia, la gestión y la evaluación a las entidades del estado con el propósito de mejorar su desempeño mediante el fortalecimiento del control y orientarlas al cumplimiento de sus objetivos institucionales y la contribución de estos a los fines esenciales del estado, promueve la adopción de un enfoque administrativo basado en procesos con el objeto de identificar y gestionar eficazmente las actividades relacionadas entre sí a través del control continuo de la gestión.

El MECI tiene como principios el autocontrol, la autorregulación y la autogestión.

### 5.1.1 Principios

**Autocontrol:** Es la capacidad de cada servidor público para controlar su trabajo, detectar desviaciones y efectuar correctivos (Atehortúa et al, 2008, p. 40).

**Autorregulación:** Es la capacidad que tiene la institución para aplicar de manera participativa los métodos y establecimientos en la normatividad que permitan el desarrollo e implementación del sistema de control interno (Atehortúa et al, 2008, p. 40).

**Autogestión:** Es la capacidad que tiene la empresa para interpretar coordinar y aplicar la función administrativa que le ha sido asignada por la constitución, la ley y sus reglamentos (Atehortúa et al, 2008, p. 40).

### 5.1.2 Objetivo del MECI

El MECI especifica los requisitos para el sistema de control interno como herramienta de gestión que permite establecer las acciones, las políticas, métodos, procedimientos y mecanismos de prevención, control, evaluación y de mejoramiento continuo (Niño et al, 2013, p. 77).

### 5.1.3 Objetivos específicos del MECI

De control de cumplimiento

- Establecer las acciones que permiten garantizar el cumplimiento de las funciones a su cargo con base en el marco legal
- Determinar el marco legal que le es aplicable (Autorregulación)

- Diseñar procedimientos de evaluación y verificación del cumplimiento del marco legal.

#### De control estratégico

- Crear conciencia en los servicios sobre la importancia del control.
- Establecer procedimientos que permitan el diseño y desarrollo institucional acorde a su naturaleza y propósito
- Diseñar procedimientos que le permitan a la institución cumplir con su misión y proteger los recursos buscando administrar de forma diligente los posibles riesgos que se puedan generar.

#### De control de ejecución

- Determinar procedimientos de prevención, detección y corrección que permitan mantener las funciones y actividades de la empresa dentro de los principios de los principios de eficacia, eficiencia y economía.
- Velar porque todas las actividades y recursos, estén orientados hacia el cumplimiento de la misión.
- Establecer los procedimientos que garanticen la generación y registro de la información oportuna y necesaria para la toma de decisiones, el cumplimiento de la misión y rendición de cuentas a la comunidad.
- Diseñar procedimientos que permitan informar oportuna y verazmente al interior y al exterior de la entidad.

#### De control de evaluación

- Garantizar mecanismos que permitan realizar seguimiento a la gestión de la entidad.
- Establecer procedimientos de verificación y evaluación permanente del control interno
- Garantizar la existencia de la función de evaluación externa.
- Propiciar el mejoramiento continuo del control de la gestión, así como de su capacidad para responder efectivamente a los diferentes grupos.
- Establecer los procedimientos que permitan entregar las observaciones de los entes de control a los planes de mejoramiento de la entidad.

#### De control de información

- Establecer procedimientos para la generación veraz y oportuna.
- Establecer procedimientos para la generación de la información que se debe reportar por ley a los órganos de control externo.
- Garantizar la publicidad de la información.
- Garantizar el suministro de información veraz y oportuna para el proceso de rendición de cuentas.

## 5.2 Marco contextual

La pasantía se desarrolló en la Empresa Social del Estado Tierradentro E.S.E área administrativa – oficina de talento humano, cuya sede principal está ubicada en el municipio de Páez, la cual pertenece estructuralmente al departamento del Cauca y cuyo direccionamiento estratégico está conformado por:

### 5.2.1 Misión

La E.S.E Tierradentro es una empresa prestadora de servicios de salud de primer nivel de atención, comprometida en preservar la salud de la población multiétnica y pluricultural de los Municipios de Páez e Inzá; con talento humano competente, recursos físicos adecuados y tecnología apropiada para ofrecer servicios con calidad y calidez (ESE Tierradentro, 2016, p. 3).

### 5.2.2 Visión

La E.S.E Tierradentro será en el 2017 una empresa acreditada con servicios de mediana complejidad, líder en programas de promoción de la salud y prevención de la enfermedad en el departamento del Cauca, con fundamento en los principios y valores institucionales, generando un alto nivel de satisfacción en el cliente interno y usuarios de los municipios de Páez e Inzá (ESE Tierradentro, 2016, p. 3).

### 5.2.3 Objetivos y Funciones

#### Objetivos de calidad

Mantener la certificación de habilitación de servicios en Páez.

Lograr la certificación habilitación de servicios en Inzá.

Implementar la política de seguridad del paciente en los puntos de atención Páez e Inzá.

Lograr la acreditación de la ESE Tierradentro (ESE Tierradentro, 2016, p. 3).

### 5.3 Marco legal

La empresa social del estado Tierradentro E.S.E fue creada por el decreto departamental 0275 del 09 de abril de 2007 tras la liquidación de la dirección departamental de salud y sus entidades dependientes bajo el nombre de ESE ORIENTE, y modificado por el decreto 0322 del 6 de abril de 2009 bajo el nombre de ESE TIERRADENTRO, creada como una entidad de categoría especial descentralizada de la orden departamental dotada de personería jurídica patrimonio propio y autonomía administrativa.

La constitución política (1991) en sus artículos 209 y 269 establece:

Art. 209. “La función administrativa está al servicio de los intereses generales y se desarrolla con fundamento en los principios de igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad, mediante la descentralización, la delegación y la desconcentración de funciones. Las autoridades administrativas deben coordinar sus actuaciones para el adecuado cumplimiento de los fines del Estado. 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”.

A su vez, la Ley 489 de 1998 señala las normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional, expidiendo las disposiciones, principios y reglas generales para el ejercicio de las atribuciones previstas en los numerales 15 y 16 del artículo 189 de la Constitución Política.

Por su parte, la ley 87 de 1993, establece las normas para el ejercicio del control interno en las entidades y organismos del estado. En ella se define el control interno como:

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.(p.1).

El decreto 2145 de 1999, dicta las normas sobre el Sistema Nacional de Control Interno de las Entidades y Organismos de la Administración Pública del Orden Nacional y Territorial. En su artículo 4 señala:

Para lograr el funcionamiento armónico del Sistema Nacional de Control Interno se determinan las siguientes instancias de articulación, sus competencias e interrelaciones con los sistemas de control interno de las entidades públicas, de tal manera que se retroalimenten continuamente para

el fortalecimiento del Sistema de Control Interno del Estado, así: responsables, reguladores, facilitadores y evaluadores.

Por último, el decreto 943 de 2014 actualiza el Modelo Estándar de Control Interno –MECI, el cual se elaboró teniendo como referente tendencias internacionales existentes sobre la materia entre las que se puede destacar el COSO (Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission).

## CAPITULO III

### 6. REFERENTES CONTEXTUALES

En el Municipio de Páez, cuya cabecera municipal es la localidad de Belalcázar Cauca, se encuentra ubicada la sede administrativa de la Empresa Social de Estado Tierradentro, cuyo objeto social es la prestación de servicios de salud de baja complejidad en los municipios de Páez e Inzá. La Empresa Social del Estado cuenta con un área administrativa compuesta por 7 empleados de nivel administrativo de nómina y un área asistencial compuesta por 10 empleados de nómina y una planta móvil asistencial y administrativa según necesidad del servicio entre 50 y 70 servidores públicos a través de empresas especializadas para el desarrollo de su objeto social.

#### Municipio de Páez:

El municipio de Páez tiene una extensión de 1.258 Km<sup>2</sup>, ocupa el quinto lugar en extensión en el departamento del Cauca, está localizado al oriente caucano; conforma con Inzá el área de Tierradentro. Belalcázar, cabecera municipal de Páez se encuentra a una distancia de 125 Km de la ciudad de Popayán y de 32 Km a la cabecera del municipio de Inzá (Alcaldía de Páez, 2016-2019, p.11).

#### División política:

Políticamente está dividido hasta el 2011 en quince resguardos indígenas legalmente constituidos: Avirama, Belalcázar, Cuhetando, Chinas, Lame, Mosoco, PickweThaFiw, San José,

Ricaurte, Tálaga, Tóez, Togoima, Vitoncó, Huila, Suin con sus Cabildos Indígenas, autoridades autóctonas y dos corregimientos: Riochiquito e Itaibe, con Inspector de Policía Rural con 123 veredas de las cuales 105 están legalmente constituidas, el sector urbano en la cabecera municipal tiene once barrios con sus respectivas juntas de acción comunal con personería jurídica. Su territorio montañoso se ubica en la cordillera Central. Páez mantiene un intercambio comercial y cultural, con el Departamento del Huila por cercanía, especialmente con los municipios de La Plata e Inzá (Alcaldía de Páez, 2016-2019, p.11).

#### Municipio de Inzá:

Localizado en la zona Oriente del departamento del Cauca, conforma con el municipio de Páez, la histórica región de Tierradentro. El municipio de Inzá posee una extensión de 801 Km<sup>2</sup>, cuenta con una población de 31.252 habitantes según proyección DANE 2016 distribuidos en un total de 82 veredas, 42 de las cuales pertenecen a la zona de resguardos indígenas (Resguardo Indígena de Yaquiva, Resguardo Indígena de La Gaitana, Resguardo Indígena de Santa Rosa, Resguardo Indígena de Calderas, Resguardo Indígena de Tumbichucue y Resguardo Indígena de San Andrés De Pisimbalá)., con una altitud promedio de 1.754 msnm, su temperatura promedio es de 16°C (Alcaldía de Páez, 2016-2019, p.12).

El ecosistema de bosque alto andino y páramo (piso bioclimático de sub-páramo) constituye la fortaleza más significativa para el territorio, caracterizado por la presencia de hermosas lagunas, así como el nacimiento de los más importantes ríos y numerosas corrientes menores que surcan la región; variados y bellos paisajes de formación montañosa de la Cordillera Central conforman las zonas de vida de bosque andino y sub-andino; sus tierras se distribuyen en los pisos térmicos

templado, frío y muy frío favoreciendo el desarrollo de sistemas productivos; además, su diversidad sociocultural y la declaratoria de Patrimonio Histórico de la Humanidad, hacen del Municipio de Inzá, una tierra “amable, hospitalaria que conserva aún su cultura ancestral”. Las principales actividades económicas giran en torno al turismo (San Andrés de Pisimbalá), la agricultura (cultivo principal de café) y en menor escala a la explotación minera (roca para construcción, oro, sal y mármol) (Alcaldía de Páez, 2016-2019, p.12).

## 7. REFERENTES METODOLÓGICOS

La presente investigación se enmarca dentro de un diseño de método mixto, con el cual se busca obtener un conocimiento más amplio y profundo acerca del objeto de estudio para comprenderlo integralmente. Será de tipo secuencial explicatoria, con un enfoque cuali-cuantitativo, que busca integrar ambos métodos (Sampieri, 2010).

La población sujeta de estudio estará compuesta por todo el personal que conforma la E.S.E Tierradentro actualmente: 7 empleados de nivel administrativo de nómina y un área asistencial compuesta por 10 empleados de nómina y una planta móvil asistencial y administrativa de 43 servidores públicos, para un total de 60 empleados. Su participación estará condicionada por los siguientes criterios de inclusión.

Criterios de inclusión:

- Trabajadores que actualmente presten sus servicios a la E.S.E Tierradentro
- Trabajadores con una antigüedad superior a los 6 meses.
- Participar voluntariamente en el estudio.

Por otra parte, para el desarrollo del trabajo de campo se tendrá en cuenta las siguientes técnicas e instrumentos:

- Observación no participante
- Cuestionario auto-informado. Se procedió a realizar encuestas cerradas aplicando el formato establecido por el pasante y el asesor empresarial a los empleados públicos de la

ESE basado en la Estructura del Modelo Estándar de Control Interno, el cual a su vez se fundamenta en los artículos 1º, 3º y 4º de la Ley 87 de 1993, que para el componente Talento Humano considera los elementos: Acuerdos, Compromisos y Protocolos Éticos y Desarrollo del Talento Humano. La encuesta se compone de 6 interrogantes con respuesta dicotómica sí y no.

Para el análisis de los resultados, se elaboró una base de datos en una hoja de cálculo de Microsoft Excel, con el fin de organizar la información y analizarla con mayor facilidad. Las variables se describieron en tablas de distribución de frecuencias absolutas y relativas.

## CAPITULO IV

### 8. RESULTADOS DE LA EVALUACION

#### 8.1 Acuerdos, compromisos y protocolos éticos de la institución.

El cuestionario propuesto fue contestado por 48 de los colaboradores, que cumplieron a cabalidad los criterios de inclusión. A continuación, se expone los resultados.

Tabla 1. *Evaluación de acuerdos, compromisos y protocolos éticos entre el personal de la Institución.*

Pregunta	Si		No	
	n	%	n	%
¿Los funcionarios conocen normatividad vigente que regula su conducta en el ejercicio de sus funciones?	16	33%	32	67%
¿Se enfatiza en la importancia de la integridad y el comportamiento ético, respetando ciertos códigos de conducta aun cuando no estén escritos?	27	56%	21	44%
¿Que exista algún documento que recoja los valores y principios éticos que promueve la Organización?	36	75%	12	25%
¿Se ha dado a conocer de manera permanente a todos los funcionarios Involucrados y se ha verificado su comprensión?	12	25%	36	75%
¿Los funcionarios se comportan de acuerdo a las reglas de conducta definidas por la entidad?	21	44%	27	56%
¿Que se revise periódicamente la pertinencia de los valores previamente establecidos y se actualice o modifiquen según sus resultados?	6	13%	42	88%

Fuente: Autor Carlos Fernando Zúñiga Tapia

En la tabla uno se describe las respuestas de los trabajadores respecto a su apreciación sobre los acuerdos, compromisos y protocolos éticos de la institución, encontrando que el 67% de los funcionarios indican no conocer la normatividad vigente que regula su conducta en el ejercicio de sus funciones. Al respecto, dentro del desarrollo del talento humano compete a la institución instruir al personal desde su ingreso acerca de la normatividad que rige su conducta en la institución en aras de su ejercicio, ya que tiene como objeto tanto desarrollar como fortalecer su comportamiento desde la ética del servicio público, siguiendo los principios que rigen la función administrativa de la E.S.E Tierradentro. Al indagar sobre la problemática, no se encuentran indicios documentales de cursos, talleres, conferencias o capacitaciones que se les haya ofrecido a los servidores públicos sobre la temática.

Por otro lado, el 56% de los funcionarios reconoce la importancia de la ética en el actuar profesional y reconoce haber recibido capacitación al respecto. No obstante, entre los registros institucionales no se encontró ningún soporte que evidenciará tal capacitación, esto se puede verificar con el 44% restante de los servidores, que señalan que en la institución no se promueve la importancia de la integridad y el comportamiento ético, respetando ciertos códigos de conducta aun cuando no estén escritos, demostrando que en la institución no se consolida una adecuada cultura organizacional fundamentada en las políticas éticas, valores y lineamientos de buen gobierno, que deberían ser asumidos, y por supuesto, cumplidos de manera plena, consciente y responsable por todos los servidores, considerando que la atención en salud está totalmente enmarcada en la vocación del servicio, la integralidad y la transparencia.

Entre tanto, al indagar sobre la existencia de algún documento que recoja los valores y principios éticos que promueve la Institución, el 75% señala conocerlo, ya que estos se plantean en la plataforma estratégica de la E.S.E, sin embargo, no se evidencia una socialización de los

mismos con todo el talento humano constituyendo una total negligencia en la gestión, pues los principios éticos son las creencias esenciales sobre el ejercicio correcto de las funciones del servidor regulando totalmente sus actuaciones por lo que es vital su comunicación y continua retroalimentación con el propósito de fomentar su práctica. Al realizar una inspección en las instalaciones de la institución tampoco se encuentra su publicación en zonas visibles que tengan contacto con el servidor.

En conformidad con lo anterior, el 75% de los funcionarios asegura que los principios y valores éticos institucionales no se han dado a conocer de manera permanente a todos los funcionarios involucrados y se ha verificado su comprensión, lo que reitera que en la institución no se desarrolla una promoción de una cultura organizacional basada en la vocación de servicio, calidad y ética en la gestión, valores, principios y compromisos éticos, entre otros elementos que mejoran el modelo de gestión de la ESE Tierradentro, permitiendo construir un sólido compromiso con la institución, a la vez que genera metas y proyectos comunes que respondan asertivamente a los objetivos institucionales.

De manera similar, al indagar si los funcionarios se comportan de acuerdo a las reglas de conducta definidas por la entidad, el 56% niega tal comportamiento, es decir consideran que mucho de los servidores no tiene una actuación adecuada dentro de la institución; sin embargo, es un aspecto que no se pudo analizar más allá, debido a que el cuestionario no permitió explorar más y generar una justificación.

Por último, se encontró que el 88% de los servidores no recibe una revisión periódica sobre la pertinencia de los valores establecidos y se actualice o modifiquen según sus resultados. Nuevamente se reconoce que falta compromiso desde la gestión hacia el control y verificación de

una verdadera cultura ética que permita a los servidores públicos desempeñar integralmente su labor.

## 8.2 Políticas de desarrollo y administración del talento humano de la E.S.E.

Al realizar la revisión sobre este aspecto, se encontró que no existe un documento como tal que despliegue las políticas de desarrollo y administración del talento humano en la ESE Tierradentro. Al interrogar a la administración sobre el manejo de personal, adquiridos durante la academia, se encontró los siguientes aspectos:

### 8.2.1 Selección del Personal:

- Nivel directivo

El gerente de conformidad con la ley 1438 de 2007, fue escogido por concurso de méritos en el mes de septiembre de 2016, proceso que, en cumplimiento de la misma ley, debió adelantarse entre los meses de enero a marzo del mismo año, para inicio del periodo gerencial de cuatro años el primero de abril de 2016.

- Nivel profesional coordinador

Existen tres cargos a este nivel, todos de libre nombramiento y remoción, los cuales son designados directamente por el gerente cumpliendo con el perfil profesional establecido en el manual de funciones.

- Nivel asistencial:

Existen trece cargos del nivel asistencial, seis corresponden a profesionales de la salud en servicio social obligatorio que se designan por concurso de balotas al azar a nivel suroccidental en el país, y siete auxiliares que de conformidad con la ley 909 deben ser incorporados por concurso de méritos realizado por la Comisión Nacional del Servicio Civil, éstas últimas se encuentran como provisionales escogidos directamente por el gerente sin mediar concurso alguno.

#### 8.2.2 De la permanencia

No se existe un proceso de inducción establecido en la institución. Tampoco existen documentos que den fe de realización. Sin embargo, al indagar entre el personal, algunos de los colaboradores señalan haber recibido inducción de manera informal, es decir, sin seguir un protocolo institucional establecido y/o en un periodo de tiempo destinado solamente para esta actividad.

- De la seguridad social

Se constató que todos los funcionarios se encuentran afiliados al sistema integral de seguridad social en los componentes de salud, pensiones y riesgos profesionales, y que a la fecha del estudio se encuentran pagos dichos aportes.

- Del COPASO

Se constata la existencia de un comité paritario de salud ocupacional legalmente definido mediante resolución motivada por la gerencia; sin embargo, se confirma su obsolescencia al identificar que tres de sus miembros ya no hacen parte del equipo humano de la E.S.E, lo que permite reconocer su débil funcionamiento.

- Del bienestar social

Se identificó la existencia de un rubro presupuestal para este ítem, que cuenta, además, con su respectivo comité el cual se reúne para definir el gasto con cargo a este rubro, que, por lo general, se utiliza para festividades correspondientes a fin de año y auxilios educativos para los hijos de los empleados y/o necesidades de formación de los empleados.

- De la evaluación de los servidores públicos

Se identificó la existencia de un plan de gestión al gerente de la ESE, llevado a cabo una vez al año por parte de la junta directiva. Entre tanto, el resto del personal carece de evaluación conforme lo establece la ley 909 de 2004, por tratarse de empleados en provisionalidad.

- De los incentivos

Se verificó que la empresa carece de un plan de incentivos para los funcionarios de mejor desempeño.

- Del manual de funciones y competencias laborales

Se verificó la existencia de un manual de funciones establecido mediante acuerdo de la junta directiva de fecha 7 de abril de 2007, que no cuenta con actualización periódica.

- Del plan institucional de formación y capacitación

Se verificó que no existe un plan definido de formación y capacitación del talento humano previamente establecido o definido, lo que se pudo observar es que se realizan capacitaciones aisladas en respuesta a inconformidades o desvíos de la atención.

- Del retiro de los funcionarios

Se verificó la inexistencia de un plan de retiro de los funcionarios, desde su creación los únicos funcionarios que se han cambiado son los profesionales de servicio social obligatorio. Existe la concepción en la administración sobre el retiro de empleados por proceso disciplinario, pero hasta el momento no se ha realizado ninguno desde la creación de la ESE.

### 8.3 Mecanismos de información y comunicación con el talento humano.

La información y comunicación es un módulo transversal en el modelo estándar de control interno MECI, por lo tanto, se debe evaluar por separado para cada uno de los componentes y elementos de la estructura organizacional.

#### 8.3.1 Comunicación verbal

Se encontró que es el mecanismo usualmente utilizado en la institución para indicar, dar directrices o corregir el actuar del personal.

Al realizar una observación de este proceso se identificó que la comunicación verbal se utiliza principalmente para informar, ya sea anunciar a otros de las necesidades presentes o para impartir conocimiento de un tema específico. Sin embargo, la clarificación es un componente clave de la comunicación verbal. A menudo, no se articula claramente, o las palabras o acciones son malinterpretadas, razón por la cual siempre es recomendable una retroalimentación que confirme se entendió el mensaje.

También se encontró que la comunicación verbal ayuda a aclarar malentendidos y proporciona información faltante, en especial en la relación jefe-subordinado.

También se encontró el uso de la comunicación verbal para corregir errores y como herramienta de persuasión. Se identificó que a través de este mecanismo se crea una oportunidad para el debate, se estimula el pensamiento, el análisis y la profundización, a la vez que beneficia el fortalecimiento de las relaciones entre los clientes internos.

### 8.3.2 Comunicación escrita

Se identificó que la institución utiliza diferentes medios de comunicación escrita, entre ellas, las circulares normativas y/o informativas, resoluciones, correos electrónicos, notas internas, memorandos. Se encontró mayor uso de las circulares informativas, seguidas de las normativas, las resoluciones, las cuales se utilizan expresamente para toma de decisiones gerenciales, y los correos electrónicos para solicitudes de información o estadísticas propias del objeto social de la ESE.

Al respecto, se pudo reconocer que la comunicación tanto verbal como escrita, en la percepción de los empleados, es muy importante para que la empresa alcance sus objetivos, su misión

institucional. Esto es porque, según el discurso de los entrevistados, la utilización de la comunicación interna eficiente trae beneficios para la empresa, así como para los trabajadores, como: fluidez, agilidad y efectividad en el trabajo; facilidad en la implementación y los resultados de los procesos; permite valorar su papel dentro de la empresa; permite intercambiar ideas con los colegas y tener mayor unión y trabajo en equipo.

En cuanto a la comunicación entre los trabajadores (comunicación interpersonal), la mayoría reconoce que es satisfactoria. También, cuando se analizaron los discursos de los entrevistados, se percibe que existe una buena relación entre los funcionarios. Además, a través de la observación se confirma que los trabajadores de la ESE Tierradentro intercambian información sobre el trabajo entre sí.

En cuanto a los canales de comunicación interna, los más utilizados por los colaboradores para la efectividad del trabajo son, básicamente, la intranet / internet, las reuniones y la comunicación verbal. Además de estos canales de comunicación interna mencionados, según el discurso de los funcionarios, la comunicación interna también es hecha por medio de informativos producidos por la empresa, reconociendo las circulares y los memos.

## CONCLUSIONES

Los empleados del sector oficial de la república de Colombia, se rigen en principio por la ley 909 de 2004, ley que es aplicable en su totalidad para efectos de ingreso laboral tanto en el nivel directivo como en el nivel asistencial, para empleados públicos de carrera, periodo fijo, provisionales o de libre nombramiento y remoción. Para el caso específico de salud, existe además la ley 1164 de 2007 o ley de talento humano en salud y en este caso se encontró, que los encuestados no tienen presente estas normas por el contrario se determinó a través de las encuestas que se confunde el manual de funciones de los empleados con las normas propias del empleo.

El objetivo primordial de los acuerdos, compromisos y protocolos éticos de una institución, es establecer un estándar de conducta de los funcionarios que permita garantizar el cumplimiento de la gestión empresarial dirigida hacia sus objetivos, y se puede observar a través de este trabajo, que no existe claridad al respecto, y aunque una gran mayoría, reconoce la importancia de su actuar de una manera ética y comprometida no existe un derrotero establecido por la entidad.

Si bien es cierto en la plataforma estratégica de la ESE se pudo evidenciar la existencia de valores y principios éticos de la organización, y que son los que manifiestan los empleados conocer, estos no son precisamente los planteados dentro del MECI, toda vez que la organización tiene unos valores corporativos que deben ser adaptados al actuar de los funcionarios como forma de vida en un documento objetivamente concertado por todos los actores de la institución, de ahí

que sean dos documentos diferentes que en este caso al no existir claridad en la organización, esto conlleva a que el comportamiento de los funcionarios sea a su libre albedrío, saber y entender.

En cuanto al acceso de los trabajadores de la empresa a la información institucional, los datos muestran que la mayoría no tiene acceso a la información. Es un punto que puede ser mejorado por medio de la identificación de aspectos que representan barreras de acceso a informaciones, así como fomentar acciones impulsoras de los factores que influyen positivamente las actitudes hacia el intercambio de informaciones.

La inexistencia, o falta de un manual o documento que encierre los protocolos éticos y los valores que se espera del comportamiento de los funcionarios, hace que haya una imagen interpersonal desfavorable, entre los integrantes de la institución, toda vez que aparte se juzga el actuar del colega sin un referente objetivo dentro de la institución, y para el resultado de la encuesta no se tiene claro si la inconformidad de las mayorías está representada por el comportamiento privado o público de los funcionarios.

Se concluyó durante la aplicación de la pasantía, de manera objetiva, la ausencia de herramientas de seguimiento y de pruebas documentales que soporten el actuar del control para este ítem del talento humano, lo cual va en contravía de la razón de ser del MODELO ESTANDAR DE CONTROL INTERNO, como herramienta para el seguimiento y mejora continua de la institución.

Entendiéndose la política como un principio general a través de la cual la empresa establece las directrices a seguir para el cumplimiento de las normas, y las responsabilidades de cada área de la organización, es fácil a partir de este punto entender la importancia de la misma en una institución, pues tratándose de la línea general, a partir de ella se pueden desarrollar los programas, proyectos y planes de acción para el desarrollo de cada grupo de trabajo. Ahora, durante el desarrollo de la presente práctica, se pudo identificar la inexistencia de una política para la administración del talento humano en la ESE TIERRADENTRO, haciéndose de esta manera muy complejo evaluar este objetivo que se quiso llevar a cabo.

Se identificó que se realizan actividades aisladas en cumplimiento a la normatividad vigente dentro de la administración general del talento humano, lo cual permite disminuir los riesgos del talento humano, más como se dijo en el ítem anterior las mismas no corresponden a una política institucional establecida ni desarrollada para tal fin por la entidad.

Siendo hoy, a la luz del MECI 1000:2014 el elemento más importante del modelo estándar de control interno para la verificación y control de procesos de mejora, se identificó que en la ESE Tierradentro no se ha implementado de manera correcta, evidenciando uno de los principales inconvenientes que presenta la mayoría de empresas estatales del país, la ejecución de esta herramienta sin seguir cabalmente los lineamientos definidos en la normatividad, esto con respecto al componente Talento Humano.

Los datos recogidos evidencian que la comunicación verbal es uno de los canales de comunicación interna más utilizados por la empresa en la efectividad del trabajo, reconociendo la importancia de la conversación directa (comunicación cara a cara) en las relaciones y en la cultura organizacional. Esto significa, principalmente, que las personas se comunican unas con otras. Siendo así, a pesar de la difusión de las nuevas tecnologías de comunicación e información, aliadas a los beneficios que trae para la vida de las organizaciones, la conversación directa sigue siendo un gran canal de aproximación social en la ESE Tierradentro.

## **RECOMENDACIONES**

Los resultados ponen en manifiesto la necesidad de una mayor coalición entre las instituciones de salud y la academia, que permitan institucionalizar la normatividad que rige el talento humano en salud del país, especialmente la ley 1164 de 2007, pues este requiere un trabajo mancomunado entre las dos instituciones para socializar e interiorizar su contenido, de tal manera que el personal en salud que egrese de las universidades conozca y comprenda plenamente su temática incluida y que posteriormente, en el ejercicio de su profesión, las instituciones de salud se encarguen de reforzar estos conocimientos a través de la capacitación, pues esta es la mejor herramienta para exteriorizar, transmitir e interiorizar los conocimientos, permitiendo su institucionalización, además de mantener actualizado al talento humano cuando se incurra en modificaciones.

Por otra parte, se sugiere encaminar esfuerzos y recursos institucionales hacia la construcción de un modelo de gestión ética, iniciando con la formulación e implementación de un código de ética propio en el que participe todo el talento humano, para que debatan y acuerden los principios y valores éticos que deberían ser adoptados por la E.S.E Tierradentro, considerando que estas deben reflejar el sentir de cada una de las personas que laboran con la institución en el ejercicio cotidiano de sus funciones.

También se debe diseñar, bajo acuerdo colectivo, los Compromisos Éticos que el talento humano de la E.S.E Tierradentro debe asumir en el ejercicio de su cargo, entre ellos, la aplicación

de los principios y valores institucionales, para ello, es necesario socializar la normatividad vigente que establece la ética de la función pública dirigida a todas las instituciones del Estado, que tienen el compromiso de desarrollar sus funciones en limpia y sana armonía con la eficiencia, integridad, respeto, transparencia y orientación hacia el bien común.

Todo lo anterior debe adoptarse en un documento institucional, o acto administrativo, que permita evidenciar la adopción de los principios y valores éticos institucionales, el cual debe ser compartido permanentemente a través de estrategias como eventos de difusión, cartillas, correos electrónicos, carteleros de la institución, entre otras que demuestren su socialización y difusión, facilitando, a su vez, la interiorización entre el recurso humano actual y el personal de nuevo ingreso.

De otro modo, el poco acceso a la información por parte del talento humano, pone en evidencia la necesidad de formular y poner en práctica políticas internas dirigidas a mejorar los canales de comunicación, tanto verbal como escrita en la E.S.E Tierradentro, de tal manera que estimulen el acceso a la información y la comunicación entre las diferentes dependencias que conforman la institución, pues además de facilitar su disposición y mejorar su oportunidad, contribuyen al mejoramiento del clima organizacional.

Lo anterior sugiere que la gerencia desarrolle acciones que permitan un mayor aprovechamiento de las TIC, pues es vital que la institución disponga de medios tecnológicos que mejoren y optimicen el proceso comunicacional, ayudando al flujo de la información y por tanto, a su acceso.

Finalmente, se recomienda el establecimiento de la política de gestión del talento humano, basada en el desarrollo de competencias y habilidades, además, que contribuya, desde la dimensión

humana y ética, al logro de la estrategia institucional, dignifique la vida y fomente comportamientos socialmente responsables en el ejercicio de sus labores. En coherencia, la gerencia institucional debe propiciar el crecimiento laboral y personal del talento humano, otorgando un entorno de trabajo estructurado, mediado por una cultura de productividad, eficiencia, valores, ética, calidad de vida laboral y bienestar social.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Alcaldía de Páez (2016). Plan de desarrollo municipal 2016-2019.

Alcaldía Páez –Cauca (2016). Plan territorial de salud 2016-2018.

Atehortúa FA; Bustamante RE Vélez y Valencia JA (2008). Sistema de gestión integral. Una sola gestión, un solo equipo: Medellín: Ed. Universidad de Antioquia.

Colombia (1991). Constitución Política de Colombia 1991. Bogotá: El Congreso.

Congreso de Colombia. (4 de noviembre de 1999). *Decreto 2145 de 1999*. DO: 43.773

Congreso de Colombia. (21 de mayo de 2014). *Decreto 943 de 2014*. DO: 49.158

Congreso de Colombia. (29 de diciembre de 1998). *Ley 489 de 1998*. DO: 43.464

Congreso de Colombia. (29 de noviembre de 1993). *Ley 87 de 1993*. DO: 41.120

Departamento de la Función Pública (2005). Planeación de los recursos humanos Lineamientos de política, estrategias y orientaciones para la implementación. Recuperado de: <http://www.funcionpublica.gov.co/eva/admon//files/empresas/ZW1wcmVzYV>

83Ng==/imgproductos/1449938074\_a10ac401ef50e13ec6115298e49819a7.pdf

f [Acceso: 20/05/2017]

Departamento de la Función Pública (2013). Informe Ejecutivo Anual de Control Interno 2012. Recuperado de:

[http://portal.dafp.gov.co/form/formularios.retrieve\\_publicaciones?no=1704](http://portal.dafp.gov.co/form/formularios.retrieve_publicaciones?no=1704)

[Acceso: 20/05/2017]

Departamento de la Función Pública (2014). Manual Técnico del Modelo Estándar de Control Interno para el Estado Colombiano MECI 2014.

Recuperado de:

[http://www.funcionpublica.gov.co/documents/418537/506911/Manual+T%C3](http://www.funcionpublica.gov.co/documents/418537/506911/Manual+T%C3%A9cnico+del+Modelo+Est%C3%A1ndar+de+Control+Interno+para+el+Est)

[%A9cnico+del+Modelo+Est%C3%A1ndar+de+Control+Interno+para+el+Est](http://www.funcionpublica.gov.co/documents/418537/506911/Manual+T%C3%A9cnico+del+Modelo+Est%C3%A1ndar+de+Control+Interno+para+el+Est)

[ado+Colombiano+MECI+2014/065a3838-cc9f-4eeb-a308-21b2a7a040bd](http://www.funcionpublica.gov.co/documents/418537/506911/Manual+T%C3%A9cnico+del+Modelo+Est%C3%A1ndar+de+Control+Interno+para+el+Est)

[Acceso: 20/05/2017]

E.S.E Tierradentro (2016). Informe institucional febrero a diciembre 2016.

Niño H; Sánchez J; López R y Figueroa V (2013). Modelo estándar de control interno en el sector público en Colombia: una revisión general a sus elementos constitutivos. *Dictamen Libre*, 12(1), 76-88

Sampieri, R. (2010). *Metodología de la investigación*. México: McGraw-Hill interamericana editores S.A quinta edición

## **ANEXOS**



## Anexo 2. Aprobación anteproyecto pasantía

BELALCAZAR 5 DE OCTUBRE DE 2016

### 1<sup>er</sup> Acta de reunión de asistentes

#### 1. Presentación de proyecto con el equipo de trabajo:

Mediante reunión con la gerencia de la E.S.E y el equipo de trabajo de apoyo al control interno y demás personal del área administrativa, se presentó el anteproyecto en calidad de Pasante de la Universidad del Cauca del programa de Administración de empresas el día 5 de octubre de 2016, en la cual se dio comienzo al trabajo de grado. Se levantó acta de reunión de asistentes.

2. Se determinó el alcance del trabajo de pasantía, evaluar el componente talento humano del módulo de planeación y gestión acorde al MECI 1000:2014 del área administrativa de la empresa social del estado Tierradentro E.S.E. del municipio de Páez en el periodo octubre a diciembre de 2016 en reunión con el equipo de trabajo con el planteamiento de la de la formulación de los objetivos y el cronograma previamente establecido en el anteproyecto de grado aprobado por el concejo de facultad de Ciencias Contables Económicas y Administrativas de la Universidad del Cauca determinando por parte de la gerencia el equipo de apoyo para el proceso y adopción por parte de la E.S.E de dicho diagnóstico.

3. Se concertó con el grupo de trabajo los siguientes instrumentos y mecanismos de evaluación para la realización del trabajo de grado.

3.1 El Manual técnico del Modelo Estándar de Control Interno para el Estado Colombiano – MECI 2014 del DAFP Departamento administrativo de la función pública.

3.2 Manual de funciones y competencias del talento humano de la E.S.E.

3.3 Formato de captura de información.

ASPECTOS A EVALUAR	SI	NO	REGISTRO DE EVIDENCIA	OBSERVACIONES
¿Los funcionarios conocen la normatividad vigente que regula su conducta en el ejercicio de sus funciones?				
¿Se enfatiza en la importancia de la integridad y el comportamiento ético, respetando ciertos códigos de conducta aun cuando no estén escritos?				
¿Que exista algún documento que recoja los				

valores y principios éticos que promueve la Organización?				
¿Se ha dado a conocer de manera permanente a todos los funcionarios Involucrados y se ha verificado su comprensión?				
¿Los funcionarios se comportan de acuerdo a las reglas de conducta definidas por la entidad?				
¿Que se revise periódicamente la pertinencia de los valores previamente establecidos y se actualice o modifiquen según sus resultados?				

4. Se estableció como mecanismo de evaluación, el desarrollo de formatos tipo encuesta, de igual manera deberá aplicar los parámetros suscritos en el respectivo componente del MECI para determinar el estado en la cual se encuentra la Empresa Social del Estado Tierradentro que deberán ser elaborado por el pasante Carlos Fernando Zúñiga Tapia.

5. Se estableció un cronograma de trabajo con cada elemento del componente talento humano para el cumplimiento de los objetivos señalados de la pasantía.

Asistentes,

CLARA LORENA KNUDSON

**Gerente**

CARLOS MARIO FERNANDEZ

**Control Interno**

FLOR ANGELA MUÑOZ MUÑOZ

**Jefe Administrativa**

CESAR SARRIA PORRAS

**Asesor de Gerencia**

RONALD MENESES TORO

**Coordinador de Punto**

DANIEL CHAVEZ FLORES

**Jurídico**

CARLOS FERNANDO ZÚÑIGA T.

**Pasante**

Anexo 3. Cuestionario autodiligenciable

ASPECTOS A EVALUAR	SI	NO	REGISTRO DE EVIDENCIA	OBSERVACIONES
¿Los funcionarios conocen la normatividad vigente que regula su conducta en el ejercicio de sus funciones?				
¿Se enfatiza en la importancia de la integridad y el comportamiento ético, respetando ciertos códigos de conducta aun cuando no estén escritos?				
¿Que exista algún documento que recoja los valores y principios éticos que promueve la Organización?				
¿Se ha dado a conocer de manera permanente a todos los funcionarios Involucrados y se ha verificado su comprensión?				
¿Los funcionarios se comportan de acuerdo a las reglas de conducta definidas por la entidad?				
¿Que se revise periódicamente la pertinencia de los valores previamente establecidos y se actualice o modifiquen según sus resultados?				