



Empresa Social del Estado  
**HOSPITAL NUESTRA SEÑORA DEL PILAR**  
de Medina  
*Unidos por la Comunidad, con Humanización y Calidad.*

NIT 892.001.990-8



# INFORME PORMENORIZADO DEL ESTADO DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO

PERIODO DE  
**MARZO A JUNIO DE 2020**

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 9  
De la Ley 1474 de 2011

EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO  
HOSPITAL NUESTRA SEÑORA DEL PILAR DE  
MEDINA

**LINA YINNETH VEGA HIDALGO**  
GERENTE / JEFE DE CONTROL INTERNO

MEDINA CUNDINAMARCA



"Unidos por la Comunidad, con Humanización y Calidad"  
[www.esehospitalmedina.gov.co](http://www.esehospitalmedina.gov.co)  
email: [contactenos@esehospitalmedina.gov.co](mailto:contactenos@esehospitalmedina.gov.co)  
Carrera 6 No. 11-38 – Código Postal: 251420135  
PBX: 57 (8) 6768989 – Móvil: 57 312 449 99 90





## Informe Pormenorizado de Control Interno

Marzo a Junio 2020

Ley 1474 de 2011 - Artículo 9

De conformidad con lo dispuesto en el Decreto 1499 de 2017 se integró el Sistema de Desarrollo Administrativo y el Sistema de Gestión de la Calidad, definiendo un solo Sistema de Gestión, **el cual se articula el sistema de Control Interno.** y se define el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, permitiendo a todas las entidades del estado, **dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar**, con el fin de generar resultados que atiendan los planes de desarrollo y resuelvan las necesidades y problemas de los ciudadanos, con integridad y calidad en el servicio, bajo criterios de calidad, cumpliendo su misión y buscando la satisfacción de los ciudadanos, por lo que el Modelo Estándar de Control Interno -MECI continúa siendo la herramienta de operación del Sistema de Control Interno, cuya estructura se actualiza en articulación con el MIPG.

La Suscrita Jefe de la Oficina de Control Interno de la Empresa Social del Estado Hospital Nuestra Señora del Pilar de Medina, a continuación presenta informe de seguimiento a la gestión Institucional en el periodo de Marzo a Junio de 2020, enmarcado en el estado de avance de la implementación de las dimensiones y la institucionalidad del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG en el marco de las líneas defensa establecidas por la dimensión de control interno.

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, se encuentra adoptado en la entidad a través de la Resolución No. 017 de 2018 (Abril 02 de 2018) y se viene avanzando en la implementación a través de los seguimientos entregados en el comité institucional de gestión y desempeño.

Los resultados encontrados en la evaluación del sistema de Control Interno se basan en la información entregada por diferentes departamentos y se evalúa a través de los 5 componentes de la siguiente manera:



"Unidos por la Comunidad, con Humanización y Calidad"

[www.esehospitalmedina.gov.co](http://www.esehospitalmedina.gov.co)

email: [contactenos@esehospitalmedina.gov.co](mailto:contactenos@esehospitalmedina.gov.co)

Carrera 6 No. 11-38 – Código Postal: 251420135

PBX: 57 (8) 6768989 – Móvil: 57 312 449 99 90





## DESARROLLO DEL INFORME

### AMBIENTE DE CONTROL

#### 1: ASEGURAR UN AMBIENTE DE CONTROL



Es importante resaltar que la Empresa Social del Estado Hospital Nuestra Señora del Pilar de Medina, viene trabajando arduamente en la articulación de las dimensiones del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, con el apoyo a través del Departamento Administrativo de la Función Pública; donde nos permite identificar el estado de desarrollo y fortalecimiento de los componentes del Modelo Estándar de Control Interno, que fortalecen el desarrollo de las 7 dimensiones, generando fortalezas al Direccionamiento Estratégico, Gestión de Valores para el Resultado y Talento Humano, Con el fin de iniciar una etapa de madurez y de mejoramiento continua, a partir de los avances y seguimientos a los objetivos institucionales.

#### PRINCIPALES AVANCES:

Durante el segundo semestre vigencia 2020, se realizaron los siguientes avances:

**Comité Institucional de Gestión y Desempeño:** Se viene desarrollando trimestralmente las reuniones del Comité Institucional, con el fin de analizar los avances de los planes de acción y mejoras a la prestación de los servicios, bajo los lineamientos del Decreto 1499/2017 del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, articulado con los autodiagnósticos y los resultados del FURAG Vigencia 2019, de la siguiente manera:

DIMENSIONES	PUNTAJE FINAL	RES. FURAG	EVIDENCIAS	RESPONSABLES
Gestión del Talento Humano	61,58%	51,2%	Vigencia 2020 – Evidencias Entregadas	Lider de Talento Humano
Integridad	65%	49,7%	Vigencia 2020 – Evidencias Entregadas	Lider de Talento Humano
Direccionamiento y Planeación	75,8%	50,3%	Vigencia 2020 – Evidencias Entregadas	Calidad y Contabilidad
Plan Anticorrupción y Atención al Ciudadano	75%	48,6%	Vigencia 2020 – Evidencias Entregadas	Gerencia / Coordinadora Admón.
Gestión Presupuestal	91,24%	0%	Vigencia 2020 – Evidencias Entregadas	Contabilidad y Contratación
Gobierno Digital	25%	48,1%	Vigencia 2020 – Evidencias Entregadas	Sistemas
Defensa Jurídica	94,4%	0%	Vigencia 2020 – Evidencias Entregadas	Jurídica
Servicio al Ciudadano	83,4%	50,6%	Vigencia 2020 – Evidencias Entregadas	Oficina de SIAU
Tramites	63,2%	48,0%	Vigencia 2020 – Evidencias Entregadas	Oficina de SIAU y Coordinación Admón.





NIT 892.001.990-8

DIMENSIONES	PUNTAJE FINAL	RES. FURAG	EVIDENCIAS	RESPONSABLES
Participación Ciudadana	<b>74,8</b>	<b>48%</b>	Vigencia 2020 – Evidencias Entregadas	Oficina SIAU
Rendición de Cuentas	<b>91,2%</b>	<b>0%</b>	Vigencia 2020 – Evidencias Entregadas	Gerencia, Calidad y Contabilidad
Seguimiento y Evaluación del Desempeño	<b>60,3%</b>	<b>51,3%</b>	Vigencia 2020 – Evidencias Entregadas	Lider de Talento Humano
Gestión Documental	<b>60,5%</b>	<b>0%</b>	Vigencia 2020 – Evidencias Entregadas	Auxiliar Administrativo en Gestión Documental
Transparencia y Acceso de la Información	<b>81,3%</b>	<b>0%</b>	Vigencia 2020 – Evidencias Entregadas	Oficina SIAU y Sistemas
Gestión del Conocimiento y la innovación	<b>40%</b>	<b>0%</b>	Vigencia 2020 – Evidencias Entregadas	Gerencia / Coordinadora Admón.
Control Interno	<b>75,7%</b>	<b>49,3%</b>	Vigencia 2020 – Evidencias Entregadas	Gerencia / Coordinadora Admón.

### Verificación y análisis de Monitoreo y Evaluación de los AUTODIAGNOSTICOS

Es importante resaltar que el Sistema de Control Interno de la Empresa Social del Estado Hospital Nuestra Señora del Pilar de Medina, dentro del proceso de madurez del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, continúa en la etapa de revisión e implementación de acciones de mejora continua, a partir de los avances y seguimientos realizados.

Resultado Final	Puntaje Final	FURAG
Junio 30 - 2020	<b>78,8%</b> <sup>21,2%</sup>	<b>62,9%</b>

- ASPECTOS MINIMOS PARA IMPLEMENTACION DEL MIPG
- PLAN DE TRABAJO MIPG VIGENCIA 2020
- CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES VIGENCIA 2020

Dentro del proceso de implementación se han establecidos logros en el avance de los aspectos mínimos para la implementación del MIPG, con un cumplimiento al 30 de Junio de 2020 del 78,8%

Se cumplió en un 100% con el Curso de Gerentes Públicos y en un 80% con los Fundamentos Generales de MIPG.







NIT 892.001.990-8

DECRETO 612/2018	FECHA PUBLICACION	No. ACTIVIDADES PLAN ACCION	AVANCE SEMESTRAL %	OBSERVACIONES
1. Plan Institucional de Archivo PINAR	30-JUNIO-2020	17/25	31,1%	Se evidencia el Plan PINAR sin avances por falta de recursos financieros, se cuenta con solicitudes de asistencia técnica.
2. Plan Anual de Adquisiciones	30-JUNIO-2020	1/1	100%	Se evidencia publicación el día 31 de junio de 2020 en el SECOP y Pagina Web, seguimiento cada 6 meses
3. Plan Anual de Vacantes	30-JUNIO-2020	4/4	100%	Se evidencia el Formato de concertación de compromisos laborales y comportamentales.
4. Plan de Previsión de Recursos Humanos	30-JUNIO-2020	1/1	100%	Se evidencia Resolución de nombramiento y Acta de Posesión.
5. Plan Estratégico del Talento Humano	30-JUNIO-2020	5/7	66%	No se ejecuto actividades en el primer trimestre
6. Plan Institucional de Capacitaciones	30-JUNIO-2020	23/37	63%	No se ejecuto actividades en el primer trimestre

DECRETO 612/2018	FECHA PUBLICACION	ACTIVIDADES PLAN ACCION	AVANCE SEMESTRAL %	OBSERVACIONES
7. Plan de Bienestar e Incentivos Institucionales	30-JUNIO-2020	6/12	50%	Pese a la pandemia se realizo actividades
8. Plan de Trabajo Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo	30-JUNIO-2020	29/42	69%	Se evidencia las actividades ejecutadas por SST.
9. Plan Anticorrupción y Atención al Ciudadano	30-JUNIO-2020	38/40	92%	Se evidencia avanza en los canales de comunicación, trámites y servicio al ciudadano
10. Plan Estratégico de Tecnología de la Información y las Comunicaciones (PETI)	30-JUNIO-2020	9/10	90%	Presenta informe de Ejecución de actividades del II semestre 2020
11. Plan de Tratamiento de Riesgo de Seguridad y Privacidad de la Información	30-JUNIO-2020	0/0	0%	No presento Plan de Acción Vigencia 2020
12. Plan de Seguridad y Privacidad de la Información	30-JUNIO-2020	8/10	80%	No presento Plan de Acción Vigencia 2020

Resultado Final	Actividades Generales	Puntaje Final
A la fecha 30-Junio - 20	<b>124/214</b>	<b>78,8%</b>

Estas contendrá las líneas estratégicas relacionadas con los 12 planes citados que harán parte del PLAN DE ACCION EN SALUD PAS, lo que permitirá desarrollar las políticas de gestión y desempeño correspondientes de forma articulada y con una clara orientación hacia la consecución de las metas y objetivos institucionales, esencia del MIPG



"Unidos por la Comunidad, con Humanización y Calidad"

[www.esehospitalmedina.gov.co](http://www.esehospitalmedina.gov.co)

email: [contactenos@esehospitalmedina.gov.co](mailto:contactenos@esehospitalmedina.gov.co)

Carrera 6 No. 11-38 – Código Postal: 251420135

PBX: 57 (8) 6768989 – Móvil: 57 312 449 99 90





## PLANES DE ACCION CIERRE VIGENCIA 2020

### DIMENSIÓN GESTION DEL TALENTO HUMANO

#### 1. DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO

##### 1.1. Plan Estratégico de Talento Humano

PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO					2020	ENERO A MARZO	ABRIL A JUNIO	
OBJETIVO ESTRATEGICO INSTITUCIONAL	LINEAMIENTO ESTRATEGICO O ESTRATEGIA	OBJETIVOS	PROYECTOS ESTRATEGICOS	ACCIONES	FECHA DE EJECUCION	I TRIMESTRE	II TRIMESTRE	
FORTALECER LA ESTRUCTURA INSTITUCIONAL Y LAS COMPETENCIAS DE LOS FUNCIONARIOS	1. Mejorar condiciones, medio ambiente laboral y la salud en el trabajo	1. Proveer capacitaciones permanentes sobre seguridad y salud en trabajo.	Mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	Capacitaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo.	Enero a Diciembre de 2020	0%	70%	
		2. Contar con capacitaciones o charlas que refuerce la prevención de la salud.	Mejorar las condiciones de salud a los colaboradores	Actividades para la prevención de la salud de los servidores.	Enero a Diciembre de 2020	0%	75%	
		3. Buscar estrategias para que los colaboradores tengan buenas relaciones interpersonales.	Mejorar el cambio organizacional	Capacitar en relaciones interpersonales positivas a todo el personal.	Enero a Diciembre de 2020	0%	25%	
		4. Hacer un seguimiento al plan de trabajo de Salud y Seguridad en el trabajo.	Llevar un seguimiento al cronograma de actividades propuesto para la vigencia de acuerdos a los lineamientos institucionales y normatividad vigente.	Realizar las actividades de acuerdo al cronograma establecido para la vigencia	Enero a Diciembre de 2020	22%	40%	
	2. Contribuir con el Bienestar y desarrollo integral del ser humano en la ESE	1. Dar cumplimiento al cronograma de Capacitaciones	Ejecutar el Plan de Capacitaciones.	Hacer seguimiento trimestral al cumplimiento de las actividades propuestas	Enero a Diciembre de 2020	24%	63%	
		2. Incentivar a los colaboradores mediante el reconocimiento	Dar reconocimiento a los colaboradores mediante incentivos no pecunarios.	Dar cumplimiento al cronograma de actividades propuesto mediante el plan de incentivos.	Enero a Diciembre de 2020	50%	50%	
		3. Incentivar a los colaboradores mediante actividades de bienestar social	Dar cumplimiento a las actividades propuestas en el cronograma de Bienestar social	Realizar seguimiento del cumplimiento de las actividades propuestas en el plan de acción del Bienestar social	Enero a Diciembre de 2020	100%	100%	
		4. Contar con un clima Organizacional adecuado que permita mayor calidad de vida laboral.	Medir el clima organizacional	Realizar intervención periódica del clima Organizacional en procura de un mejoramiento continuo de las condiciones laborales.	Enero a Diciembre de 2020	0%	75%	
	3. Socializar los valores aprobados en el Código de Integridad.	1. Dar a conocer a los colaboradores los valores que integran el Código de Integridad	Buscar mecanismos que nos permita dar a conocer los valores consignados y aprobados en el código de Integridad	Socializar los valores a los colaboradores mediante capacitaciones y actividades.	Enero a Diciembre de 2020	50%	100%	
	<b>% DE CUMPLIMIENTO II TRIMESTRE</b>						<b>27%</b>	<b>66%</b>

La Empresa Social del Estado Hospital Nuestra Señora del Pilar de Medina teniendo en cuenta las actividades programadas en el Plan Estratégico de Talento Humano se ha venido dando cumplimiento en un **66%** en cuanto a lo siguiente:



"Unidos por la Comunidad, con Humanización y Calidad"

[www.esehospitalmedina.gov.co](http://www.esehospitalmedina.gov.co)

email: [contactenos@esehospitalmedina.gov.co](mailto:contactenos@esehospitalmedina.gov.co)

Carrera 6 No. 11-38 – Código Postal: 251420135

PBX: 57 (8) 6768989 – Móvil: 57 312 449 99 90





## FORTALECER LA ESTRUCTURA INSTITUCIONAL Y LAS COMPETENCIAS DE LOS FUNCIONARIOS

### ESTRATEGIA 2: CONTRIBUIR CON EL BIENESTAR Y DESARROLLO INTEGRAL DEL SER HUMANO EN LA ESE

TEMAS PARA CAPACITACIONES MES DE ABRIL	
TEMA	RESPONSABLE
Tabla de retención	Área de Gestión Documental
Proceso de implementación de la norma de Gestión Documental	Área de Gestión Documental
Socialización del esquema de vacunación.	Área de Vacunación
Prácticas claves de seguridad del paciente	Área de Calidad
Socialización de los pasos de la estrategia IAMI	Jefe de Promoción y Prevención
Capacitación Política de Gestión de Talento Humano	Talento Humano
Socialización rutas -MIPG	Talento Humano
Código de Integridad y Buen Gobierno	Talento Humano
SIVISALA	Mercedes Obando

### Dar cumplimiento al cronograma de capacitaciones

TEMAS PARA CAPACITACIONES MES DE MAYO	
TEMA	RESPONSABLE
Socialización del manual de seguridad del paciente	Área de Calidad
Capacitación sobre Derechos humanos	Oficina SIAU
Atención a las enfermedades prevalentes de la infancia	Coordinación Asist.
Capacitación IAMI	Jefe de P y P
Guía práctica clínica Ira	Coordinación Asist.
Programa ampliado de inmunizaciones (PAI)	Área de Vacunación
Resolución 1995 de 1999	Coordinación Asist.
Principios básicos de la seguridad de la información.	Sistemas de Información

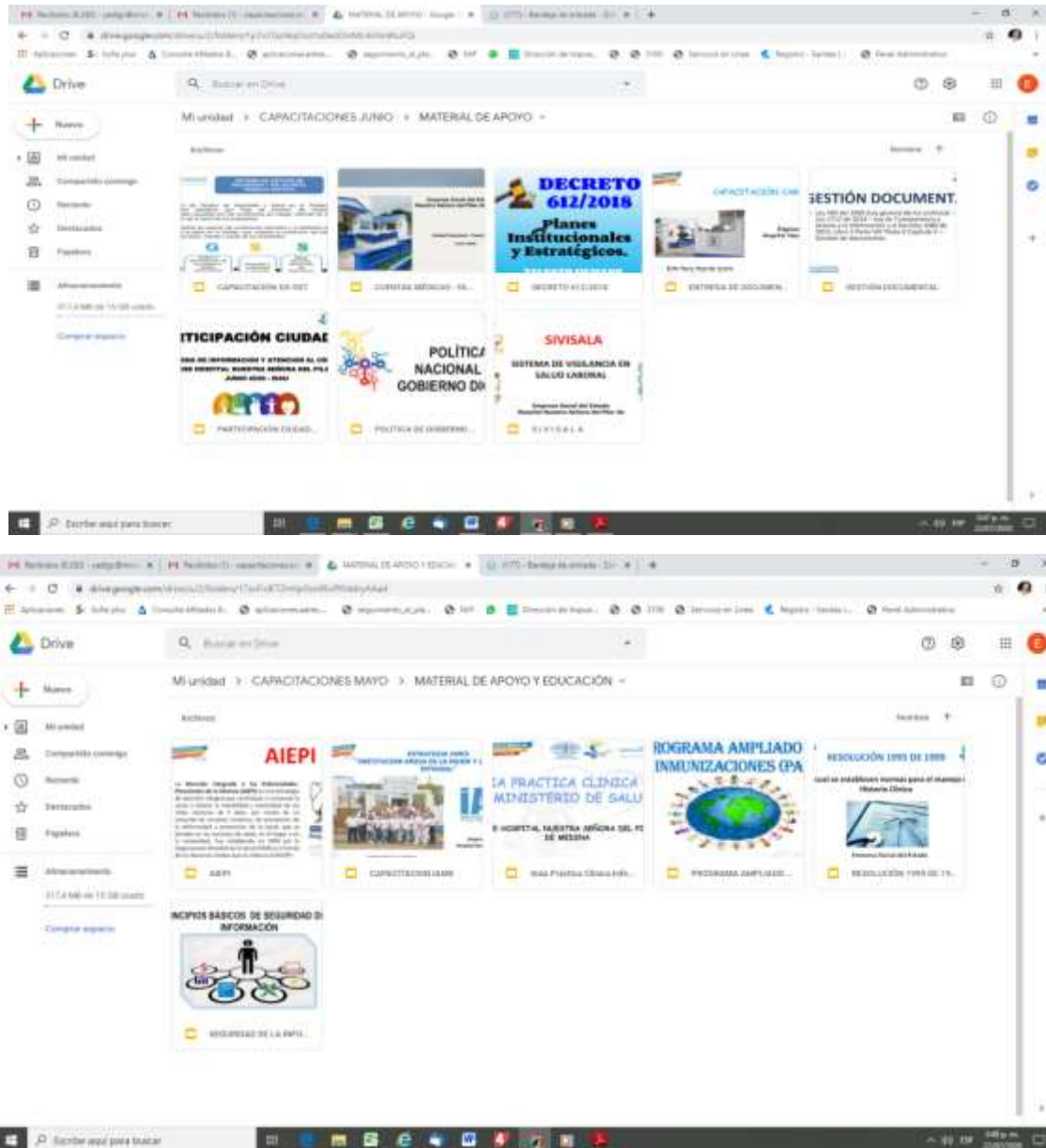
TEMAS PARA CAPACITACIONES MES DE JUNIO	
TEMA	RESPONSABLE
Sistema De Gestión Y Seguridad De Salud en el Trabajo	SG-SST.
Cuentas Medicas	Facturación.
Planes Institucionales Y Estratégicos.	Talento Humano
Portafolio De Servicios	Cartera
Gestión Documental	Área de Gestión Documental
Participación Ciudadana	SIAU
Política Nacional De Gobierno Digital	JAZS
Sivisala	Mercedes Obando.





NIT 892.001.990-8

Durante el segundo trimestre la ESE Hospital Nuestra Señora del Pilar de Medina realizo diferentes capacitaciones de forma virtual:



**"Unidos por la Comunidad, con Humanización y Calidad"**  
[www.esehospitalmedina.gov.co](http://www.esehospitalmedina.gov.co)  
email:[contactenos@esehospitalmedina.gov.co](mailto:contactenos@esehospitalmedina.gov.co)  
Carrera 6 No. 11-38 – Código Postal: 251420135  
PBX: 57 (8) 6768989 – Móvil: 57 312 449 99 90







NIT 892.001.990-8

**Dar cumplimiento al cronograma de capacitaciones:** Se ha dado un cumplimiento del **24%** es decir de 37 se realizaron 25.

## 2. Incentivar el Bienestar y desarrollo integral del ser humano en la ESE

**Incentivar a los colaboradores mediante el reconocimiento:** Se ha dado un cumplimiento en el segundo trimestre del **50%**

Se han enviado de manera virtual tarjetas y textos alusivos al motivo de reconocimiento.

Teniendo en cuenta la emergencia sanitaria decretada por el Gobierno Nacional y el distanciamiento social se han venido realizando las capacitaciones de forma Virtual para lo cual durante el segundo trimestre estaban programadas 37 capacitaciones de las cuales se realizaron 23 lo cual nos arroja un **63%** de cumplimiento.

### a) Incentivar a los colaboradores mediante el reconocimiento

NOMBRE DEL INCENTIVO	OBJETIVO	ESTRATEGIA	RESPONSABLE	PERIODICIDAD	INCENTIVO
FELICITACIONES	Manifiestar una expresión de afecto y reconocimiento al funcionario en días clásicos o fechas especiales.	Listado de cumpleaños y fechas especiales	Comité de Bienestar Social	Los cumpleaños se celebraran cada trimestre de mes.	El Hospital destinara el recurso necesario para la celebración y reconocimiento de los funcionarios.
SERVICIO AL CLIENTE Y BUEN TRATO-FUNCIONARIO MAS HUMANIZADO	Reconocer la excelencia y el buen desempeño laboral del colaborador que obtenga una excelente calificación y reconocimiento tanto de los usuarios internos como externos.	Se tendrá en cuenta la evaluación de desempeño y además las encuestas de satisfacción del usuario. Por cada servicio los jefes de área postularan a una persona que cumpla con las características del buen trato con sus compañeros de trabajo y con los usuarios.	Comité de Bienestar Social	Trimestral	La persona que gane el reconocimiento tendrá una distinción oficial en la cartelera del Hospital como el mejor empleado del Trimestre.  Reconocimiento público en la página Web de la Institución.
EL EMPLEADO DEL AÑO	Premiar con una distinción meritoria al trabajador ejemplar, el cual debe caracterizarse por ser eficiente, brindar servicios con calidad y tener excelente desempeño laboral.	El funcionario del Hospital que durante el año obtenga la mejor calificación en la Evaluación de desempeño, y obtenga otras distinciones por su labor realizada.	Comité de Bienestar Social	Cada Año	Se entregara a los funcionarios una placa meritoria por ser el trabajador ejemplar del año.  Reconocimiento público.  Además la persona merecedora de la distinción se le reconocerá un día libre con pago.

- Reconocimiento al día del abogado



"Unidos por la Comunidad, con Humanización y Calidad"

[www.esehospitalmedina.gov.co](http://www.esehospitalmedina.gov.co)

email: [contactenos@esehospitalmedina.gov.co](mailto:contactenos@esehospitalmedina.gov.co)

Carrera 6 No. 11-38 – Código Postal: 251420135

PBX: 57 (8) 6768989 – Móvil: 57 312 449 99 90





NIT 892.001.990-8



- Incentivo en donación de los colaboradores a familias más vulnerables teniendo en cuenta la emergencia sanitaria.



A corte 30 de Junio de 2020 se ha venido trabajando dando un cumplimiento del **50%** de cumplimiento en el II trimestre.



b) **Incentivar a los colaboradores mediante actividades de Bienestar social**

"Unidos por la Comunidad, con Humanización y Calidad"

[www.esehospitalmedina.gov.co](http://www.esehospitalmedina.gov.co)

email: [contactenos@esehospitalmedina.gov.co](mailto:contactenos@esehospitalmedina.gov.co)

Carrera 6 No. 11-38 – Código Postal: 251420135

PBX: 57 (8) 6768989 – Móvil: 57 312 449 99 90





### 1.1. Programa de Plan de Bienestar Social

ACTIVIDADES/ESTRATEGIAS	Responsable	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic	Fuente de Financiación
Día de la familia	Comité de Bienestar Social-TH						X							Talento Humano
Caminatas Ecológicas	Comité de Bienestar Social-TH							X						Talento Humano
Encuentro deportivos	Comité de Bienestar Social-TH		X						X					Talento Humano
Salida de integración	Comité de Bienestar Social-TH												X	Talento Humano
Celebración Aniversario de la ESE Hospital Nuestra Señora del Pilar	Comité de Bienestar Social-TH										X			Talento Humano
Navidad y despedida de año	Comité de Bienestar Social-TH												X	Talento Humano
Celebración cumpleaños	Comité de Bienestar Social-TH			X			X			X			X	Talento Humano
Capacitaciones y/o actividades de Promoción y Prevención de la salud	Comité de Bienestar Social-TH					X						X		Talento Humano/SG-SST
Curso de Manualidades	Comité de Bienestar Social-TH											X		Talento Humano

La Empresa Social del Estado Hospital Nuestra Señora del Pilar de Medina teniendo en cuenta las estrategias planteadas mediante en los Programas de Bienestar Social e Incentivos ha venido dando cumplimiento de acuerdo a las actividades planteadas.

- Reconocimiento del día mundial del Medio Ambiente







NIT 892.001.990-8



- Reconocimiento a la enfermeras de la Institución en su día.



"Unidos por la Comunidad, con Humanización y Calidad"  
[www.esehospitalmedina.gov.co](http://www.esehospitalmedina.gov.co)  
email: [contactenos@esehospitalmedina.gov.co](mailto:contactenos@esehospitalmedina.gov.co)  
Carrera 6 No. 11-38 – Código Postal: 251420135  
PBX: 57 (8) 6768989 – Móvil: 57 312 449 99 90







- Reconocimiento del día del Auxiliar de Salud Oral



- Reconocimiento del día de la Bacterióloga



**Dar cumplimiento al cronograma de Bienestar: Se ha dado un cumplimiento del 100%**



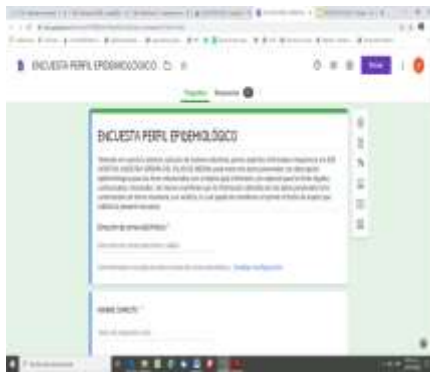


NIT 892.001.990-8

### ESTRATEGIA 3: CONTAR CON UN CLIMA ORGANIZACIONAL ADECUADO QUE PERMITA MAYOR CALIDAD DE VIDA LABORAL.

Dentro de la emergencia sanitaria decretada por el Gobierno Nacional, se han venido adelantando informes a diario de la posible vulnerabilidad de nuestros colaboradores frente a la posible expansión del coronavirus COVID-19.

La ESE Hospital Nuestra Señora del Pilar de Medina realizó una encuesta epidemiológica para identificar los colaboradores de salud con mayor vulnerabilidad frente al COVID-19.



### ESTRATEGIA 4: SOCIALIZAR LOS VALORES APROBADOS EN EL CÓDIGO DE INTEGRIDAD.

Teniendo en cuenta Socializar los valores a los colaboradores mediante capacitaciones y actividades.

ACTIVIDADES/ESTRATEGIAS	Responsable	Ene	Feb	Mar	Abr	Ma	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic	Fuente de Financiación
Socializar el Código de Integridad a los funcionarios	Talento Humano			X						X				Talento Humano/Socialización.
Actividad lúdica "Sopa de Letras" en la que se socialicen los valores del código de Integridad.	Talento Humano									X				Talento Humano
Actividad "Recordando los Valores" en la que se entregue un valor en medio físico en las distintas áreas.	Talento Humano					X						X		Talento Humano
Realización de encuesta aleatoria que permita identificar si los colaboradores conocen y viven los valores en su diario quehacer.	Talento Humano												X	Talento Humano/ Se realizara presencial.



ad,  
spi  
@e  
zo  
-f





Durante el segundo trimestre se realizó una capacitación virtual donde se deja el material de apoyo y posteriormente se realizó un post test de conocimiento para todos los colaboradores.

Por lo tanto se dio un cumplimiento del **100%**.

## 1.2. Programa de Previsión de Talento Humano

La Empresa Social del Estado Hospital Nuestra Señora del Pilar de Medina teniendo en cuenta las estrategias planteadas mediante el Programa de Previsión de Talento Humano se viene trabajando con la racionalización de la planta de personal que consiste en llevar a cabo una serie de actividades orientadas al aprovechamiento y redistribución del talento humano con el que actualmente cuenta la entidad, y contempla la realización de reubicaciones de empleos, traslados, modificación de funciones y permutas de personal, de conformidad con las necesidades del servicio que detecte la Oficina de Talento Humano y las estipulaciones consagradas en el Decreto 1083 de 2015.

A corte 30 de Junio de 2020 se da un cumplimiento del **100%**.

## 1.3. Programa de vacantes de Talento Humano

La Empresa Social del Estado Hospital Nuestra Señora del Pilar de Medina teniendo en cuenta las estrategias planteadas mediante el Programa de vacantes de Talento Humano y teniendo en cuenta que su planta aprobada es de 30 cargos se presentó la renuncia de un médico de planta y una auxiliar de enfermería que había concursado y estaba en su periodo de prueba por lo tanto esta provista la planta a Junio 30 de 2020 en 28 cargos y en espera de lineamientos de la Comisión Nacional del Servicio Civil.

A corte 30 de Junio de 2020 se da un cumplimiento del **100%**.





NIT 892.001.990-8

#### 1.4. Informe Estado Estructura Organizacional Y Caracterizaciones

La Empresa Social del Estado Hospital Nuestra Señora del Pilar de Medina cuenta con una propuesta de estructura organizacional la cual tiene pendiente aprobación por medio de acto administrativo.

Es importante resaltar que dicha estructura organizacional ya cuenta con la caracterización de algunos procesos y procedimientos.



#### 1.5. Mapa de Procesos, caracterización y adopción

Por el cual se establece como el objetivo de garantizar la dinamización, operación eficiente y efectiva de los procesos y procedimientos en la institución, los cuales estén sujetos a las necesidades cambiantes la Empresa Social del Estado, Hospital Nuestra Señora del Pilar de Medina, se ha diseñado una nueva versión de dicho mapa, modificando proceso que estandaricen las actividades desarrolladas dentro de los parámetros de calidad, los cuales faciliten y agilicen la gestión de la institución, proporcionando la transparencia en todas las actuaciones del personal involucrado y por lo anterior se hace necesario derogar las anteriores resoluciones.

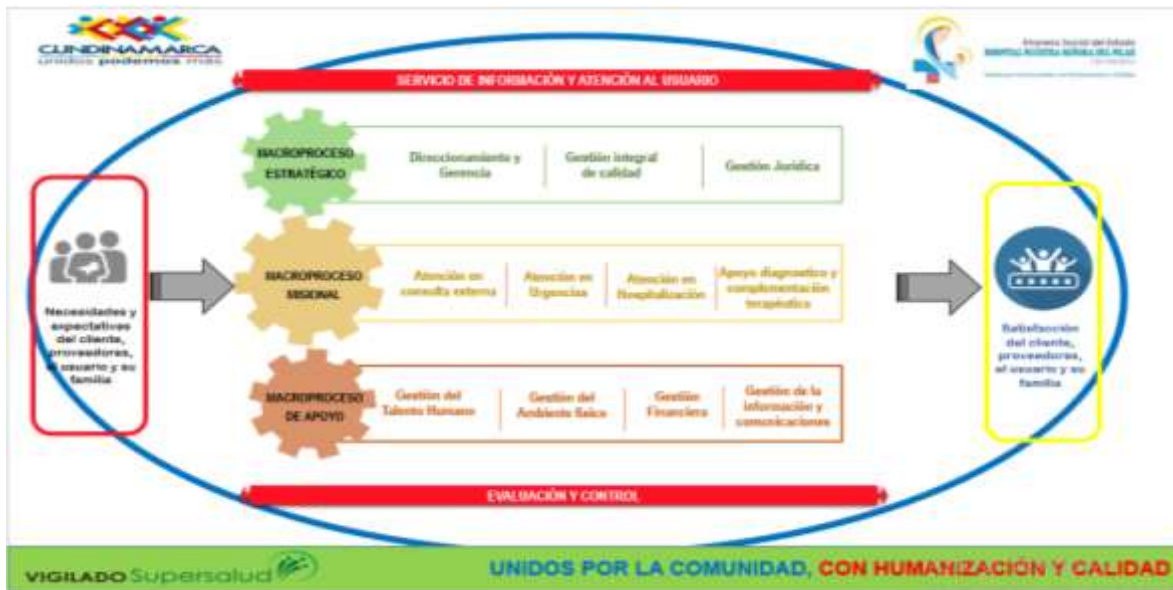
De lo anterior el Mapa de Procesos y su caracterización se viene trabajando desde la oficina de calidad y hoy contamos con la Resolución No. 064 del 19 de Junio de 2019 por el cual se deroga la Resolución No. 101 de 2013 y se actualiza el mapa de Procesos para la ESE.







NIT 892.001.990-8



## 1.6. Implementación del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)

Según lo establecido por la Resolución 1111 de 2017 “Estándares mínimos del SG-SST” estos son los siguientes avances del proceso:

Se realizó actualización de la Evaluación de los Estándares Mínimos el día 30 de junio de 2020 por parte de la ARL SURA. Con un cumplimiento del **69,25 %** el nivel de evaluación es **MODERADAMENTE ACEPTABLE**.

DESCRIPCIÓN	ACTIVIDAD REALIZADA
<b>RECURSOS FINANCIEROS, TÉCNICOS HUMANOS Y DE OTRA ÍNDOLE REQUERIDOS PARA COORDINAR Y DESARROLLAR EL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SG-SST)</b>	<p>La Empresa Social del Estado Hospital Nuestra Señora del Pilar de Medina cuenta con la siguiente documentación:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Cuenta con un Asesor Profesional con Licencia en Salud Ocupacional – SG-SST</li> <li>2. Se tiene contemplado las Responsabilidades del SG-SST</li> <li>3. Dentro del presupuesto se tiene contemplado una asignación para el SG-SST de \$14.069.000</li> <li>4. Todo el personal de Planta y contratista se encuentra afiliado a un sistema de Riesgos Laborales – ARL SURA</li> <li>5. Existe conformación de los Comités de COPASST y Convivencia Laboral.</li> </ol>





NIT 892.001.990-8

<b>CAPACITACIÓN EN EL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</b>	<p>Dentro del Plan Institucional de Capacitaciones encontramos seguimiento al proceso del SG-SST:</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. Programa de Capacitación y Prevención y Detención en P y D</li><li>2. Proceso de Inducción y Reinducción al SG-SST</li><li>3. Responsabilidad del SG-SST</li><li>4. Curso de 50 Horas SG-SST para los integrantes de los comités.</li></ol> <p>A través del acompañamiento de la ARL SURA, se realizó las siguientes capacitaciones:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Abordaje del SG-SST</li><li>• Señalización y demarcación de áreas.</li><li>• Proceso integral de validación.</li><li>• Uso de guías virtuales (Gestión del riesgo Químico).</li></ul>
<b>COMITÉ PARITARIO DE SST (COPASST)</b>	<p>El comité paritario de SST COPASST, viene realizando cada mes el seguimiento al Plan Anual de Trabajo del SG-SST, Investigación de accidentes de trabajo y ruta sanitaria.</p>
<b>COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL</b>	<p>El comité de Convivencia Laboral, viene trabajando trimestral sobre los temas de acoso y ambiente laboral, a su vez se genera estrategias de motivación para todos los colaboradores de la Institución.</p>
<b>CLIMA ORGANIZACIONAL</b>	<p>Se realizó encuesta del clima organizacional con el análisis de resultados para el mes de Agosto 2019.</p>
<b>IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS, EVALUACIÓN Y VALORACIÓN DE RIESGOS</b>	<p>La empresa cuenta con la implementación de la Metodología para la identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos para cada una de las áreas o dependencias.</p>
<b>PAUSAS ACTIVAS</b>	<p>Se realizaron unas pausas activas en el mes de marzo en las siguientes áreas:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Contratación</li><li>• Cartera</li><li>• Consulta externa</li><li>• Hospitalización</li><li>• Calidad</li><li>• Contabilidad</li></ul>





## DIMENSIÓN DE DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO Y PLANEACIÓN:

### 1. Políticas codificadas, adoptadas y socializadas - estado actual

Para este cuatrimestre se definió la Política De Participación Social según Resolución No. 069 del 08 de agosto de 2019, falta el proceso de socialización.

Se da cumplimiento en un **50%**.

### 1. Informe estado y relación de manuales, planes, protocolos y demás documentos esenciales para cumplir la misión institucional.

Para el logro de la certificación de las condiciones de habilitación de la Empresa Social del Estado Hospital Nuestra Señora del Pilar de Medina y Puesto de Salud de San Pedro de Jagua, se realizó actualización del 100% de los manuales, protocolos y procedimiento de los servicios que presta la institución.

### 2. Informe de Cumplimiento, exponer Debilidades y Fortalezas del PAS.

A corte de este periodo no se ha identificado las debilidades y fortalezas del PAS para la vigencia 2020.

Cumplimiento total del II Semestre del Plan de Acción en Salud en un **92,51%**



## 2 EVALUACIÓN DEL RIESGO

## EVALUACION DEL RIESGO

### 2. EVALUACION DEL RIESGO:

La Empresa Social del Estado Hospital Nuestra Señora del Pilar de Medina, en cumplimiento de los lineamientos entregados por la Dirección Administrativa de la Función Pública DAFP sobre Modelo Integrado de Planeación y Gestión, inicia una etapa de cambio e implementación en la cultura organizacional orientada a una gestión eficaz, asegurando razonablemente el cumplimiento de sus objetivos y del control del riesgo, unificando los criterios del Plan Anticorrupción y Atención al Ciudadano, adoptado mediante el Decreto 1499 de 2017, con el siguiente resultado:

- ✓ El Mapa de Riesgo fue socializado y actualizado para la Vigencia 2020 por cada uno de los Líderes de los Procesos.





NIT 892.001.990-8

El seguimiento al Plan Anticorrupción y Atención al Ciudadano fue el siguiente:

Se realiza seguimiento continuo a los avances del Plan Anticorrupción y Atención al Ciudadano, con el fin de mitigar los riesgos a los que puede estar expuestos la empresa en cumplimiento con la Misión, Visión y objetivos institucionales.

<b>SEGUIMIENTO OFICINA DE CONTROL INTERNO</b>			
Fecha de Seguimiento			30/06/2020
<b>Componente</b>	<b>Actividades Programadas</b>	<b>Actividades Cumplidas</b>	<b>% de avance</b>
Componente 1: Gestión del Riesgo de Corrupción -Mapa de Riesgos de Corrupción	Trece(13)	3	62%
Componente 2: Estrategia Antitrámites	Uno (1)	1	100%
Componente 3: Rendición de cuentas	Diez (10)	0	55%
Componente 4: Servicio al Ciudadano	Nueve (9)	0	40%
Componente 5: Transparencia y Acceso a la Información	Seis (6)	4	67%
Componente 6: Iniciativas Adicionales	Uno (1)	1	100%
<b>TOTAL DEL AVANCE</b>			<b>70%</b>

### **ACTIVIDADES DE CONTROL**

#### **3. ACTIVIDADES DE CONTROL:**



Con referencia a la mejora continua, se adoptaron las siguientes herramientas de control:

- ✓ Se realiza entrega del segundo trimestre del Plan Anual de Mantenimiento Hospitalario preventivo y correctivo de la Vigencia 2020 a la Secretaria de Salud de Cundinamarca con sus avances, seguimientos y evidencias el cual equivale al 75%
- ✓ Dentro del Cronograma de seguimiento del Área de Control Interno se realiza seguimiento a las dependencias y se deja acta como evidencia y se especifica las acciones de mejora en los programas de concurrencia y saneamiento ambiental.







## INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN

### 4. INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN:

La Empresa Social del Estado Hospital Nuestra Señora del Pilar de Medina, con referencia a los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y gestión, tomando como eje transversal el componente de Información y Comunicación, donde el propósito es garantizar la ejecución de las operaciones y el manejo de la información como son los documentos (Correspondencia escrita - tanto interna como externa, correo electrónico, información por Instagram, Plataforma de Internet, Canales de comunicación entre otras) a la ciudadanía, garantizando la calidad, transparencia y acceso de la información.

Dando cumplimiento al mejoramiento de las Tics, y en cumplimiento de la normatividad, se realizó aprobación de los siguientes Planes en el Comité Institucional de Gestión y Desempeño:

- ✓ Plan Estratégico de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones PETI - *Se logro un avance del 67.8% de ejecución*
- ✓ Plan de Tratamiento de Riesgos de Seguridad y Privacidad de la Información - *Se encontró avances en el proceso del 85%*
- ✓ Plan de Seguridad y Privacidad de la Información – *Se encontró avances en el proceso 75% de ejecución*
- ✓ Dando en cumplimiento al Decreto 612/2018, se creó el Plan Institucional de Archivo – PINAR, *fue aprobado por el Comité Institucional de Gestión y Desempeño en su segundo trimestre tuvo un avance del 17,5% de ejecución.*





## ACTIVIDADES DE MONITOREO



### 5. ACTIVIDADES DE MONITREO:

La Empresa Social del Estado Hospital Nuestra Señora del Pilar de Medina, viene unificando, los lineamientos y criterios para identificar, analizar y valorar el desarrollo de las actividades de Monitoreo, Seguimiento y Auditorías de cada proceso que puedan afectar el normal funcionamiento al cumplimiento de los objetivos de la empresa.

- ✓ En el Sistema Único de información de trámites – SUIT, % cumplimiento es del 100%.
- ✓ En el Sistema de Información de Gestión Empleos Públicos – SIGEP, su cumplimiento es del 95%  
Es importante resaltar que la responsabilidad no sólo es del representante legal y el jefe de control interno, sino también emerge en los colaboradores de planta y contratistas por prestación de servicio para que vinculen sus hojas de vida en el SIGEP, por lo cual es importante establecer políticas para dar cumplimiento a la norma.
- ✓ Se estableció un servicio de atención que cumple con las condiciones de aislamiento para la atención del paciente con síntomas respiratorios, sospechoso y confirmado de COVID-19, para evitar el contacto con otros pacientes garantizando de esta manera una adecuada atención y minimizando el riesgo de contagio, por este razón el servicio de urgencias que cuenta con todas las condiciones en cuanto a infraestructura y equipos biomédicos se asignó para área COVID y se adecuó expansión al antiguo servicio de urgencias para el área denominada NO COVID, cumpliendo de esta manera con dos áreas de atención a los pacientes.





- ✓ Con el fin de prevenir el contagio de la pandemia la institución genero acciones, planes y estrategias Se asignó un orientador al ingreso de la institución, quien realiza las siguientes funciones:
  - Dirige y da indicaciones al usuario sobre el servicio a utilizar.
  - Se dirige al usuario a realizar lavado de manos ubicado en la entrada del Hospital.
  - Toma y registro de temperatura.
  - Registro en el libro de ingresos de usuarios a la institución.
  - Aspersión en los zapatos.
  - Exige el ingreso del usuario con tapabocas puesto.
  - No permite el ingreso de acompañantes solo con excepciones específicas.
  - Brinda información sobre los servicios.
  - Organiza el egreso de los usuarios
  - Señalización de las sillas en consulta externa
  - Línea disponible para atención y orientación COVID 3142474925
- ✓ Se realizó monitoreo al cronograma de mantenimiento de los equipos biomédicos con el fin de la verificación mecánica para su funcionamiento adecuado.

## RECOMENDACIONES

De acuerdo a los resultados obtenidos por la Empresa Social del Estado Hospital Nuestra Señora del Pilar de Medina, a través de los autodiagnósticos de evaluación y el seguimiento periódico se concluye las siguientes recomendaciones:

- ✓ Con el propósito de brindar mayor seguridad en el proceso de Gestión Documental es importante buscar los recursos financieros y asesoría técnica por parte de la Secretaría de Salud, para su correcta implementación brindando los cambios y la mejora continua.
- ✓ Establecer estrategias de apoyo a la seguridad y salud de todos los colaboradores de la entidad con respecto a las enfermedades encontradas en el informe de condiciones de Salud por parte del profesional de SG-SST.
- ✓ Establecer mayor capacitación al personal sobre el Decreto 612, con el fin de fortalecer los planes de mejoramiento en cada proceso de la institución.





Empresa Social del Estado  
**HOSPITAL NUESTRA SEÑORA DEL PILAR**  
de Medina  
*Unidos por la Comunidad, con Humanización y Calidad.*



NIT 892.001.990-8

- ✓ Implementar capacitaciones virtuales al personal por la emergencia sanitaria brindando fortalecimiento en la dimensión de salud mental.
- ✓ Buscar alternativas de apoyo al personal de manera virtual en los programas de AIEMI, Humanización, autocuidado entre otros para mejorar la atención a la comunidad.

**LINA YINNETH VEGA HIDALGO**  
Jefe de Control Interno, o quien haga sus veces



"Unidos por la Comunidad, con Humanización y Calidad"  
[www.esehospitalmedina.gov.co](http://www.esehospitalmedina.gov.co)  
email:[contactenos@esehospitalmedina.gov.co](mailto:contactenos@esehospitalmedina.gov.co)  
Carrera 6 No. 11-38 – Código Postal: 251420135  
PBX: 57 (8) 6768989 – Móvil: 57 312 449 99 90

