



## EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL LOCAL CARTAGENA DE INDIAS

### IMFORME PORMENORIZADO DE CONTROL INTERNO – LEY 1474 DE 2011.

**JEFE DE CONTROL INTERNO:** IVÁN FERNANDO ANAYA SEVERICHE  
**PERIODO: EVALUADO :** Marzo-Junio- 2017  
**FECHADE ELABORACIÓN :** 13 Julio- 2017

En cumplimiento de lo preceptuado en el artículo 9 de la Ley 1474 de 2011, La ESE Hospital Local Cartagena de Indias presenta informe pormenorizado del Estado de Control Interno, correspondiente al cuatrimestre de la vigencia de Marzo a Junio de 2017. El presente informe describe el Estado del Modelo de Control Interno a través de los Módulos de Control de Planeación y Gestión, Control de Evaluación y Seguimiento y el Eje Transversal de Información y Comunicación los cuales se precisan en el Manual Técnico del Modelo Estándar de Control Interno para Estado Colombiano MECI-2014.

#### OBJETIVO

Describir el nivel de mantenimiento y sostenibilidad de cada uno de los Elementos del Sistema de Control Interno de la ESE Hospital Local Cartagena de Indias, frente a los requerimientos del Modelo Estándar de Control Interno MECI-2014 y el Sistema de Gestión de Calidad SGC; a fin de evidenciar los avances del mantenimiento y sostenibilidad del Sistema.

#### ALCANCE

La medición del presente informe comprende desde el 01 de Marzo a 30 de Junio de 2017 y consideró el auto evaluación del Sistema de Control Interno y el Plan de Sostenibilidad de los elementos que conforman el sistema a corte junio 30 de 2017.

#### MÓDULO DE CONTROL DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN

##### Avances

A nivel del Componente de Talento Humano, se tramita el desarrollo de éste de manera articulada con los demás procesos de gestión de la Empresa a través de la ejecución de jornada de re-inducción con el personal antiguo y de inducción con el recurso nuevo que ingresa, con el fin de garantizar la idoneidad y competencia del Talento Humano de la Entidad.

Se tienen las evaluaciones de desempeño y fijación de compromisos para la vigencia 2017.

Se tiene elaborado y actualizado el programa de bienestar y el de incentivos correspondiente a la vigencia 2017. Dentro de éste se encuentran documentados los incentivos, estrategias y fomento a un clima laboral productivo.

Se hace seguimiento y evaluación al desarrollo de actividades para el fortalecimiento de competencias, mejoramiento del clima organizacional, fortalecimiento de la cultura ética del servidor público y evaluación del desempeño dentro de los parámetros preceptuados por ley.

Los Planes y Programas cuentan con sus indicadores de gestión para su seguimiento y cumplimiento, así como todos los procesos y subprocesos cuentan con los indicadores de desempeño que posibilitan evaluar su eficacia y eficiencia, los cuales se presentan en comités de calidad y control interno.



**EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO  
HOSPITAL LOCAL CARTAGENA DE INDIAS**

**IMFORME PORMENORIZADO DE CONTROL INTERNO – LEY 1474 DE 2011.**

**JEFE DE CONTROL INTERNO:** IVÁN FERNANDO ANAYA SEVERICHE  
**PERIODO: EVALUADO :** Marzo-Junio- 2017  
**FECHADE ELABORACIÓN :** 13 Julio- 2017

La Empresa tiene establecida la Política de Administración de Riesgos, donde se fijan las directrices para desarrollar su control y seguimiento, se cuenta con el mapa de riesgos de corrupción actualizado y ajustado al Decreto 943 de mayo 21 de 2014.

La Entidad tiene establecidos y categorizados los tipos de riesgos, los cuales pueden aplicar para cualquier proceso al interior de la empresa como son: Riesgos Estratégicos, Operativos, Financieros, de Cumplimiento.

La Entidad realiza periódicamente la medición de satisfacción del cliente externo, a través del área de atención al usuario, se cuenta con reportes del índice de oportunidad, asignación de citas médicas y odontológicas.

Se cuenta con el Plan Anticorrupción y Atención al Ciudadano para la vigencia 2017, de conformidad a la ley 1474 de 2011.

Se efectuó seguimiento a cada uno de los procesos, con el objetivo de evaluar el cumplimiento de las acciones propuestas para mitigar el riesgo.

Se encuentra en proceso de adopción el programa de gestión documental para establecer los procedimientos legales para la producción, distribución, organización, consulta y conservación de los documentos.

**Dificultades.**

Los indicadores para medir el comportamiento de la gestión aún no se consolidan como herramientas claves para mediciones oportunas y alarmas tempranas, que en la práctica ayuden a la toma de decisiones.

Se observa que algunos de los controles establecidos para el manejo de los riesgos identificados en los procesos, no siempre se aplican de manera adecuada.

Dificultad para la identificación y puesta en marcha de elementos de control eficientes a la gestión, para una adecuada administración de riesgos.

La cultura del autocontrol en las distintas áreas, oficinas y dependencias de la ESE HL CI, se desarrolla de manera lenta, se requiere mayor compromiso por parte de los jefes de oficinas y/o responsables de proceso en la implementación y fomento del autocontrol.

No se realiza la medición del beneficio de las capacitaciones, en términos de reducción de erros, o disminuciones de trámites y/o procesos.



**EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO  
HOSPITAL LOCAL CARTAGENA DE INDIAS**

**IMFORME PORMENORIZADO DE CONTROL INTERNO – LEY 1474 DE 2011.**

**JEFE DE CONTROL INTERNO:** IVÁN FERNANDO ANAYA SEVERICHE  
**PERIODO: EVALUADO :** Marzo-Junio- 2017  
**FECHADE ELABORACIÓN :** 13 Julio- 2017

**MÓDULO DE CONTROL DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO**

En cuanto a la administración del riesgo la ESE HLC I, cuenta con un manual de riesgo en donde se describe la política de riesgo y la metodología para su identificación, valoración y administración. Además de contar con un Mapa de Riesgos por Procesos, los cuales fueron identificados y valorados por los líderes de cada proceso y periódicamente rinden informe sobre su aplicabilidad.

Se ejecuta la evaluación del control de los procesos, riesgos e indicadores por parte de los responsables y/o dueños de procesos con la finalidad de constatar el cumplimiento de las metas y objetivos institucionales.

Se ejecutaron las evaluaciones de desempeños de los funcionarios de carrera de la en la Empresa la segunda evaluación del 2016 y el consolidado de la respectiva vigencia.

Se cuenta con un procedimiento de auditoría interna, un programa de auditoría y se elabora el informe ejecutivo anual de Control Interno el cual facilita el fortalecimiento y mejora continua del sistema de control interno en la empresa.

Las actividades de control desarrolladas por la ESE señalan directrices claras para el control de gestión de todos los procesos de la Empresa facilitando a los responsables de áreas y/o procesos hacer seguimiento, autoevaluación y control a las metas y objetivos planeados por la institución.

El Plan de Auditorías Internas para la actual vigencia se ha venido ejecutando con normalidad, además de formular y/o sugerir recomendaciones direccionadas a la gerencia de la ESE HLCI, para que sean consideradas en la elaboración de planes de mejoramientos por los responsables de procesos.

La Entidad realiza seguimiento a las Peticiones, Quejas, Reclamos y Sugerencias, PQRS, presentadas por los usuarios, constatando su cumplimiento de conformidad con la normatividad legal vigente con las observaciones correspondientes a la Entidad.

El Plan de Comunicaciones Institucional se ha venido cumpliendo y sus canales de difusión son ampliamente conocidos por los funcionarios tanto en la red, como en las capacitaciones.

**Dificultades**

Debilidad en la interiorización y aplicación de instrumentos para la autoevaluación y el control de la gestión.

Debilidad en las actividades de sensibilización por parte de Entidad, para gestar mayor compromisos en el seguimiento de indicadores de Gestión, Planes de Acción y Planes de Mejoramiento, a fin de crear cultura de autocontrol.



## EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL LOCAL CARTAGENA DE INDIAS

### IMFORME PORMENORIZADO DE CONTROL INTERNO – LEY 1474 DE 2011.

**JEFE DE CONTROL INTERNO:** IVÁN FERNANDO ANAYA SEVERICHE  
**PERIODO: EVALUADO :** Marzo-Junio- 2017  
**FECHADE ELABORACIÓN :** 13 Julio- 2017

Los Planes de Mejoramiento Institucional no son considerados como instrumentos de gestión para la elaboración de los planes de mejoramiento individual, por el contrario se ha recurrido a otro tipo de instrumentos.

Aunque se tienen y se están implementando las tablas de retención documental, se requiere la actualización de éstas a partir de los cambios en los procesos.

Se debe fortalecer la Cultura del Autocontrol, así como la medición y evaluación de la eficacia, eficiencia y efectividad de los canales de la comunicación interna.

### **EJE TRANSVERSAL INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN**

#### **Avances**

La ESE HLACI, dispone de una oficina de Atención al Usuario encargada de resolver y atender a todos los usuarios las necesidades en cualquiera de los Centros de Atención. Se trabaja en el mejoramiento del contenido de las respuestas y la gestión de soportes ante las manifestaciones de los usuarios.

La ESE HLCI, cuenta con mecanismos de recepción, registro y atención de sugerencias, recomendaciones, peticiones, quejas y/o reclamos por parte de la ciudadanía.

Se tiene un Sistema Integral de Atención al Usuario SIAU, desde donde se percibe y monitorea la satisfacción e inquietudes de los usuarios en los servicios que ofrece la empresa.

La Empresa cumple con el proceso de rendición de cuentas a los entes externos y a la ciudadanía.

La Entidad cuenta con Políticas de Comunicación, Plan Estratégico de Comunicaciones, Correo Institucional, Chat, Intranet, Instagram.

#### **Dificultades**

Es necesario actualizar y complementar la información que se divulga a través de la página Web, en cumplimiento de la Ley de transparencia.

Es débil el acceso y utilización de la página web institucional como el acceso virtual a los servicios de la ESE HLCI, ya que no se ha ajustado aún el servicio de solicitud de citas por este medio.

El software institucional aún presenta algunas inconsistencias en su ejecución, así como el acceso virtual a los servicios de la Institución; aún no se ajustado el servicio de solicitud de citas por este medio.

Es conveniente evaluar el nivel de satisfacción de los usuarios referente a la funcionalidad y facilidad de los medios de comunicación virtual a los cuales tiene acceso.



**EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO  
HOSPITAL LOCAL CARTAGENA DE INDIAS**

**IMFORME PORMENORIZADO DE CONTROL INTERNO – LEY 1474 DE 2011.**

**JEFE DE CONTROL INTERNO:** IVÁN FERNANDO ANAYA SEVERICHE  
**PERIODO: EVALUADO :** Marzo-Junio- 2017  
**FECHADE ELABORACIÓN :** 13 Julio- 2017

**ESTADO GENERAL DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO**

Con base en el resultado de las actividades de evaluación y acompañamiento ejecutadas durante el transcurso de Marzo de 2017 a Junio de 2017, la ESE Hospital Local Cartagena de Indias, cuenta con un Sistema de Control Interno, debidamente implementado y con un nivel de desarrollo adecuado a los lineamientos del Manual Técnico del Modelo Estándar de Control Interno para el Estado Colombiano MECI 2014.

**RECOMENDACIONES.**

Revisar y ajustar la plataforma tecnológica para gestión documental y de correspondencia, conforme al reglamento general de archivo y correspondencia de la Entidad.

Continuar fortaleciendo la cultura de autocontrol y mejoramiento continuo, con el fin de garantizar que las actividades desarrolladas se enmarquen dentro de los parámetros establecidos en Modelo Estándar de Control Interno MECI-2014.

Utilizar el fortalecimiento del Sistema MECI, para desplegar en las áreas administrativas y operativas de la entidad, la importancia de este modelo Institucional y como se articula con los otros módulos de gestión que forman parte del Sistema de Gestión de Calidad.

Revisión del cumplimiento a las políticas de publicaciones en la página Web, con fundamento a la Ley 1712 de 2014.

Aplicación de los principios y conductas formuladas por la ley 1474 de 2014, en lo referente a la contratación, y definir puntos de control en los respectivos procedimientos.

Comprometer a todo el Talento Humano de la Empresa con la Cultura de Autocontrol, inclusión en planes y programas de capacitación, inducción, re inducción.

Concientizar al Talento Humano de la entidad, que la calidad, eficiencia y eficacia del Control Interno; también es responsabilidad de todos y cada uno de los jefes de oficina y/o responsables de procesos.

**IVÁN FERNANDO ANAYA SEVERICHE**  
**Jefe Oficina de Control Interno**  
**ESE Hospital Local Cartagena de Indias.**

**Julio 13-2017.**