


| | | | |
|--|-------------------------------------|---|-----------------------------|
| INFORME PORMENORIZADO DEL ESTADO DE CONTROL INTERNO - LEY 1474 - 2011 | |  | |
| Jefe Oficina de Control Interno | María Cristina Vergara Campo | Período Evaluado | Julio - Octubre 2019 |
| | | Fecha Elaboración | Nov. 13 de 2019 |

La Oficina de Control Interno en cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 9 de la Ley 1474 de 2011, el Decreto 1499 de 2017 y las directrices impartidas por el Departamento Administrativo de la Función Pública, presenta el Informe Pormenorizado del Estado del Sistema de Control Interno de la ESE Hospital Local Cartagena de Indias que corresponde al periodo comprendido entre el mes julio – octubre de 2019.


El Informe Anual de la Evaluación del Sistema de Control Interno se fundamenta en informar sobre el estado del Sistema de Control Interno, los resultados de la evaluación de gestión y las recomendaciones y sugerencias que contribuyan a su mejoramiento y optimización, con la nueva actualización del Modelo Integrado de Planeación y Gestión –MIPG, Decreto No. 1499 de 2017, donde el MECI se articula al Modelo y queda inmerso en las dimensiones del sistema, con el propósito de generar resultados de la gestión y desempeño de la entidad de acuerdo a los lineamientos correspondientes de cada dimensión.

ESTADO DEL MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG

Mediante la expedición del Decreto 1499 de 2017 se integraron los Sistemas de Gestión Administrativo y Gestión de Calidad, definiéndose un solo Sistema de Gestión, el cual se articula con el Sistema de Control Interno consagrado en la ley 87 de 1993, bajo este esquema se define el Modelo Integrado de Planeación y Gestión- MIPG, el cual permite a todas las entidades del Estado, planear, gestionar, evaluar, controlar y mejorar su desempeño, 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 del Control Interno, cuya estructura se actualiza con la articulación de MIPG.



ARTICULACIÓN

| | | | |
|--|-------------------------------------|---|-----------------------------|
| INFORME PORMENORIZADO DEL ESTADO DE CONTROL INTERNO - LEY 1474 - 2011 | |  | |
| Jefe Oficina de Control Interno | María Cristina Vergara Campo | Período Evaluado | Julio - Octubre 2019 |
| | | Fecha Elaboración | Nov. 13 de 2019 |

Como primera medida para dar cumplimiento a los lineamientos de MIPG la ESE Hospital Local Cartagena de Indias mediante resolución 0058 de 16 marzo de 2018 adecua y reglamenta el Comité Institucional de Coordinación de Control Interno, y a través de la resolución 0059 de 16 de marzo de 2018 se adopta el Estatuto de Auditoria y el Código de Ética del Auditor Interno y en concordancia con la normativa se crea el Comité Institucional de Gestión y Desempeño Resolución 0126 de 29 de mayo de 2018. El Comité Institucional de Gestión y Desempeño es el órgano rector, articulador y ejecutor, a nivel institucional, de las acciones y estrategias para la correcta implementación, operación, desarrollo, evaluación y seguimiento del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.


DIMENSIÓN DEL TALENTO HUMANO

MIPG concibe al Talento Humano como el activo más importante con el que cuentan las entidades sin el cual sería imposible gestionarse y lograr sus objetivos y resultados. El talento humano lo conforman todas las personas que laboran en la entidad y contribuyen con su trabajo y esfuerzo al cumplimiento de su propósito fundamental, y a garantizar derechos y responder demandas de los ciudadanos, en el marco de los valores del servicio público. En concordancia a los lineamientos de MIPG y dando cumplimiento con el Decreto 612 del 4 de abril de 2018, "...Las Entidades del Estado, de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), al Plan de Acción de que trata el artículo 74 de la Ley 1474 de 2011, deberán integrar los Planes Institucionales y Estratégicos que se relacionan a continuación y publicarlos en su respectiva página web institucional, a más tardar el 31 de enero de cada año. La oficina de Talento Humano de ESE Hospital Local Cartagena de Indias, publicó los planes temáticos de Talento Humano correspondiente a la vigencia 2019. En el periodo comprendido entre julio y octubre de la actual vigencia el avance de las actividades de talento humano fueron las siguientes:

En la ejecución del plan de bienestar social e incentivos perteneciente a la vigencia 2019, en el mes de septiembre, se inició la actividad denominada "Programa de desvinculación laboral asistida", la cual hace parte del área de calidad de vida laboral, actividad que inició el pasado 19 de septiembre. En el mes de octubre se llevó a cabo la actividad de turismo nacional, la cual hace parte del programa de recreación, participando de la misma 42 servidores, se visitó en las fechas del 10 al 14 de octubre el departamento del Huila. Así mismo, en el mes anteriormente mencionado se canceló el auxilio educativo, el cual hace parte del programa de educación formal, ítem del plan de bienestar en la parte de estímulos.

El Plan Institucional de Capacitación de la ESE Hospital Local Cartagena de Indias, se encuentra orientado según lo preceptuado en el Decreto 1083 de 2015 título noveno del artículo 2.2.9.1 al artículo 2.2.9.6, el cual contempla la adopción y actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación para los Servidores Públicos.

El Plan de Capacitación durante el Tercer Trimestre del 2019 se cumplió en un 90%, de las setenta y tres (73) actividades programadas fueron ejecutadas sesenta y seis (66) capacitaciones. Lo anterior debido a que se aplazaron seis (6) Capacitaciones: Dos (2) de SST sobre Tareas de Alto Riesgo, por necesidad del servicio de los técnicos de mantenimiento, ante las visitas de auditorías del DADIS. Dos (2) de Salud Oral programadas para el 25 y 26 de Set/19 por Licencia de Paternidad del Expositor, y

| | | | |
|--|-------------------------------------|---|-----------------------------|
| INFORME PORMENORIZADO DEL ESTADO DE CONTROL INTERNO - LEY 1474 - 2011 | |  | |
| Jefe Oficina de Control Interno | María Cristina Vergara Campo | Período Evaluado | Julio - Octubre 2019 |
| | | Fecha Elaboración | Nov. 13 de 2019 |

una (1) de P y P, sobre RIA de Adultez. Se cancela una (1) capacitación del área de Planeación sobre Teoría de Proyectos.


Las capacitaciones beneficiaron a mil quinientos trece (1.513) colaboradores de la ESE HLCI y fueron desarrolladas en quinientas noventa y cuatro (594) horas. De las sesenta y seis (66) capacitaciones realizadas, se evaluaron aspectos administrativos y académicos a veinte y dos (22) de ellas debido a que las capacitaciones sobre las diferentes RIAS, fueron evaluadas su adherencia mediante Talleres Teórico Práctico contando con las Historias Clínicas, los Cursos sobre Humanización en Salud y Pedagogía realizados por el SENA fueron evaluados de forma práctica durante la clase por los instructores de acuerdo a las exigencias académicas de la institución. AXA Colpatria realiza adiestramiento en campo a los brigadistas conformados en los diferentes centros de atención de la empresa, de igual forma realiza Capacitaciones, Talleres y Socializaciones a los servidores públicos que hacen parte del COPASST y del Comité de Convivencia Laboral de la empresa, en los Hoteles dispuestos por ellos. Así mismo la asistencia a los Congresos, Foros, Talleres y Simposios programados por Laboratorios PFIZER, la Asociación de Médicos Generales de Bolívar y la Supersalud, no hace posible una evaluación de las capacitaciones recibidas en estos escenarios.

Igualmente, las capacitaciones de Facturación son realizadas mediante la metodología ABP (Aprendizaje Basado en Problemas), donde se toman como ejemplo a evaluar, facturas que se presentan en el servicio de acuerdo a la contratación suscrita con la empresa, por parte del ente Territorial y/o las diferentes EPS.

Las áreas con mayor número de capacitaciones durante el trimestre fueron: El área de Salud y Seguridad en el Trabajo, quien mediante un trabajo en equipo con las ARL Colpatria y SURA logró realizar veinte y tres (23) capacitaciones a todo el recurso humano de la ESE-HLCI, siguiéndole en su orden Consulta Externa y P y P con nueve (9) Socializaciones cada una, sobre las diferentes

Rutas de Atención y el instrumento técnico de la Resolución 3280, como también la Evaluación de adherencia a las diferentes rutas de Atención en el servicio. Talento Humano con el objetivo de certificar el talento humano y en cumplimiento de las actuales exigencias normativas, realizó ocho (8) capacitaciones. El Coordinador de Urgencias realizó cuatro (4) capacitaciones teniendo como soporte los informes epidemiológicos con relación a la gran afluencia de pacientes con Neumonía, bronquitis y asma en el servicio de urgencias, se capacitó al recurso humano en la Guía Práctica Clínica adoptada para el manejo de pacientes con esta patología. Así mismo se capacitó a las enfermeras y médicos del servicio sobre el manejo integral de emergencias y desastres en tema de misión médica. También asistieron al Simposio de obstetricia Crítica. Sigue Facturación con tres (3) capacitaciones sobre ABP en el proceso de Facturación en los servicios de Urgencias y Consulta Externa, Las áreas de Salud Oral, PAI, Farmacia, con dos (02) capacitaciones cada una. Y Control Disciplinario, Control Interno, Epidemiología, Apoyo Diagnóstico con una (01) capacitación cada una

En cuanto las evaluaciones de desempeño se realizaron las actividades tendientes a cumplir con los tiempos establecidos en las normalidades que diseccionan la fase Seguimiento y Evaluaciones parciales, aplicando Acuerdo 617 de 2018 de la CNSC para los empleados en carrera administrativa, el Acuerdo 565 de la CNSC para el personal nombrado en provisionalidad, y la Guía metodológica para la Gestión del Rendimiento de los Gerentes Públicos - Acuerdos de Gestión del DAFP.

| | | | |
|--|-------------------------------------|---|-----------------------------|
| INFORME PORMENORIZADO DEL ESTADO DE CONTROL INTERNO - LEY 1474 - 2011 | |  | |
| Jefe Oficina de Control Interno | María Cristina Vergara Campo | Período Evaluado | Julio - Octubre 2019 |
| | | Fecha Elaboración | Nov. 13 de 2019 |

DIMENSIÓN DE DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO Y PLANEACIÓN

Para MIPG es vital que las entidades tengan claro su horizonte a corto, mediano y largo plazo, con lo cual puedan priorizar sus recursos y su talento humano y focalizar sus procesos de gestión en la consecución de los resultados previstos en los planes de desarrollo y (nacionales o territoriales) con los cuales espera atender las demandas sociales y ciudadanas.


Teniendo en cuenta los lineamientos de MIPG y en pro de ir avanzando en su implementación se presentaron ante el comité de institucional de gestión y desempeño las 17 políticas que contempla MIPG para su socialización aprobación. También es importante resaltar la aprobación de la política de gestión de riesgos de la entidad la cual fue socializada mediante el chat institucional por la oficina de planeación, se evidencio el seguimiento a los planes de acción resultantes de las auto evaluaciones de las siguientes políticas de MIPG:

- 1- servicio al ciudadano
- 2- control interno.
- 3- gestión documental.
- 4- defensa Jurídica.
- 4- gobierno digital.
- 6- integridad.
- 7- talento humano
- 8- rendición de cuentas.
- 9- direccionamiento y planeación institucional.
- 10- tramites
- 11- seguimiento y evaluación del desempeño

DIMENSIÓN GESTIÓN CON VALORES PARA RESULTADOS

Esta dimensión agrupa un conjunto de políticas, prácticas e instrumentos que tienen como propósito permitirle a la Entidad realizar las actividades que conduzcan a lograr los resultados propuestos y a materializar las decisiones plasmadas en su planeación institucional.

MIPG facilita que la gestión de las entidades se oriente al logro de resultados en el marco de la integridad, a través de la puesta en marcha de los cursos de acción o trayectorias de implementación definidas desde los ejercicios de direccionamiento estratégico, teniendo en cuenta el talento humano del que dispone la entidad. Cada área de la entidad cuenta con su POA el cual es fundamental para medir el desempeño de cada una de ellas, éstos se encuentran publicados en la página WEB de la entidad y se evidencia el seguimiento constante realizado por la oficina de planeación.

| | | | |
|--|-------------------------------------|--------------------------|---|
| INFORME PORMENORIZADO DEL ESTADO DE CONTROL INTERNO - LEY 1474 - 2011 | | |  |
| Jefe Oficina de Control Interno | María Cristina Vergara Campo | Período Evaluado | Julio - Octubre 2019 |
| | | Fecha Elaboración | Nov. 13 de 2019 |

DIMENSIÓN DE EVALUACIÓN DE RESULTADOS

En el marco de MIPG y a través de esta dimensión, se busca que estos ejercicios de seguimiento y evaluación institucional complementen y agreguen valor a las mediciones para desarrollar una cultura organizacional fundamentada en la información, control y la evaluación, que sirvan para la toma de decisiones y la mejora continua. Cada una del área y/o dependencias de la entidad cuenta con su POA el cual le sirve como herramienta de autocontrol y al cual se hace seguimiento por parte de la Oficina de Planeación de la Entidad.

Otra herramienta de evaluación es la evaluación de desempeño la cual ya fue realizada en la presente vigencia de acuerdo a los lineamientos de ley.

Teniendo en cuenta los lineamientos de la Procuraduría General de la Nación se dio cumplimiento al reporte ITA a el periodo 2019. este reporte es un sistema de captura de información que permite calcular automáticamente el índice de transparencia y acceso a la información de las entidades reportantes.

DIMENSIÓN INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN

MIPG contempla la Información y Comunicación como la dimensión articuladora que permite a las entidades vincularse con su entorno y facilitar la ejecución de sus operaciones internas.

Durante el segundo semestre 2019, la Oficina de Gestión Comercial, Comunicaciones e Imagen Institucional apoyó diligentemente el mejoramiento de los procesos de la entidad, que apuntan a la

consolidación de las comunicaciones internas y externas y el fortalecimiento de la identidad institucional en concordancia con el Plan de Desarrollo Institucional 2017 – 2020. Se realizó gestión ante los medios para la difusión de comunicados de prensa, tendientes a visibilizar la gestión de la entidad ante los usuarios y la ciudadanía.

Se generaron avances en:

1- COMUNICACIÓN DE DIRECCIÓN


estrategia sintonizados con la ESE:

Objetivo:

Optimizar el uso de los canales de comunicación para contribuir a una comunicación clara, oportuna y efectiva.

Actividades desarrolladas:

- ⑨ Se reconstruyó la identidad corporativa de los diferentes canales internos de comunicación.
- ⑨ Se construyeron los Manuales de Uso de los canales internos.

| | | | |
|--|-------------------------------------|---|-----------------------------|
| INFORME PORMENORIZADO DEL ESTADO DE CONTROL INTERNO - LEY 1474 - 2011 | |  | |
| Jefe Oficina de Control Interno | María Cristina Vergara Campo | Período Evaluado | Julio - Octubre 2019 |
| | | Fecha Elaboración | Nov. 13 de 2019 |

Evidencias:

→ *Identidad de los canales*



- ⑨ Manual de Uso de Canales de Comunicación Interna



Estrategia el Medidor

Objetivo: Reforzar la credibilidad, confianza y transparencia de las funciones y acciones de la imagen de la ESE HLC.


Actividades desarrolladas:

Se realizó una publicación audiovisual sobre los avances.
Publicación del video institucional

Evidencias:

Publicación #1 – El minuto del gerente



| | | | |
|--|-------------------------------------|--------------------------|--|
| INFORME PORMENORIZADO DEL ESTADO DE CONTROL INTERNO - LEY 1474 - 2011 | | |  |
| Jefe Oficina de Control Interno | María Cristina Vergara Campo | Período Evaluado | Julio - Octubre 2019 |
| | | Fecha Elaboración | Nov. 13 de 2019 |

2- COMUNICACIÓN ORGANIZATIVA

Estrategia: Yo soy el principio

Objetivo:

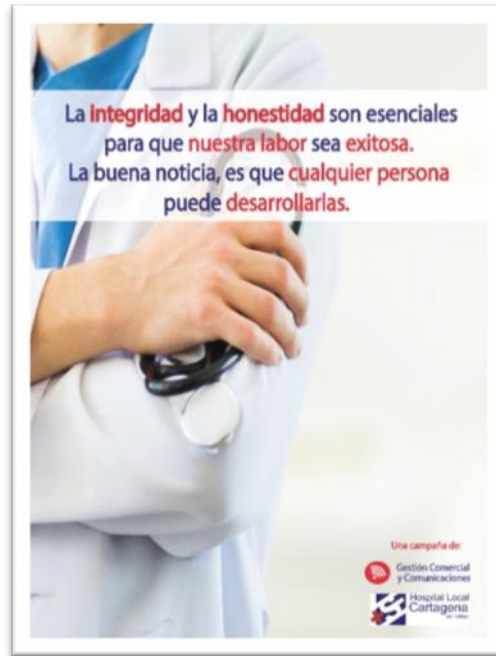
Desarrollar una cultura corporativa enmarcada en los valores corporativos y orientada a la gestión de la comunicación de manera oportuna y efectiva.


Actividades desarrolladas:

Se crearon piezas gráficas para difundir la campaña en los canales de comunicación interna (chat corporativo y correo electrónico) sobre los valores de la Honestidad y el respeto, y los principios corporativos de la Integridad y el Respeto a la dignidad humana.

Se realizaron tres (3) jornadas presenciales con actividades experienciales para reforzar los valores corporativos en los equipos de trabajo en la sede Administrativa y en las subredes de Arroz Barato y Canapote.

Evidencias:



| | | | |
|--|-------------------------------------|--|-----------------------------|
| INFORME PORMENORIZADO DEL ESTADO DE CONTROL INTERNO - LEY 1474 - 2011 | |  | |
| Jefe Oficina de Control Interno | María Cristina Vergara Campo | Período Evaluado | Julio - Octubre 2019 |
| | | Fecha Elaboración | Nov. 13 de 2019 |

- Estrategia: Informar para la acción

Objetivo:

Garantizar la disponibilidad de la información para una adecuada gestión a través de la difusión de toda la información relacionada con políticas, direccionamiento estratégico, planeación y resultados de gestión de la entidad (MIPG-P72).

Actividades desarrolladas:

Se actualización las redes sociales de manera oportuna acorde a los eventos realizados por la institución.

Se diseño y socializó un Boletín informativo estilo infografía para difundir y recordar a los ciudadanos y público externo los resultados generados durante el año 2018.

Se realizó gestión ante los medios de comunicación de la ciudad para la difusión de comunicados de prensa, tendientes a visibilizar la gestión de la entidad ante los usuarios y la ciudadanía.


Se realizó seguimiento y monitoreo a la prensa local (medios impresos, digitales, radiales, etc.) para contrarrestar cualquier hecho noticioso que pueda afectar la imagen institucional de la entidad. De igual manera se hizo acompañamiento a todas las áreas que requirieron el apoyo de Prensa, para la divulgación de los eventos programados en cada uno de los centros de salud y sus respectivas áreas. Dentro de las actividades realizadas, se publicó información en la página web de la entidad dando cumplimiento a la Ley de Transparencia y acceso a la información pública.

Realizar boletines de prensa con la información de los acontecimientos de la entidad.
 Realizar boletines informativos sobre las actividades que se realizan en las diferentes áreas de la E.S.E. HLCI.
 Apoyar con difusión mediante canales de comunicación de la entidad sobre acontecimientos y actividades realizadas por las dependencias empleando las herramientas pertinentes y de acuerdo con los públicos objetivos.

Difundir información de los acontecimientos de la entidad a los usuarios y ciudadanía en general, por medio de los canales de comunicación propios de la entidad.
 Diseño y diagramación de piezas gráficas.
 Acompañamiento a todos los eventos que se realizan en los diferentes centros de salud.

Evidencias:

Publicaciones en Medios de Comunicación mes de julio.

| | | | |
|--|-------------------------------------|--------------------------|--|
| INFORME PORMENORIZADO DEL ESTADO DE CONTROL INTERNO - LEY 1474 - 2011 | | |  |
| Jefe Oficina de Control Interno | María Cristina Vergara Campo | Período Evaluado | Julio - Octubre 2019 |
| | | Fecha Elaboración | Nov. 13 de 2019 |



DIMENSIÓN GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO

Esta dimensión del MIPG propicia el desarrollo de acciones para compartir el conocimiento entre los servidores públicos con el objetivo de garantizar su apropiación y aprovechamiento, así mismo, promueve la construcción de una cultura de análisis y retroalimentación para el mejoramiento continuo.

En los procesos de inducción y re-inducción se les enfatiza a los trabajadores que todo conocimiento generado por el desarrollo de sus funciones tiene que ser socializado y compartido con los demás funcionarios de la Entidad, toda vez que este conocimiento hace parte de la memoria institucional.


DIMENSIÓN DE CONTROL INTERNO

Mediante resolución 0059 de 16 marzo de 2018 se adecua y reglamenta el Comité Institucional de Coordinación de Control Interno y mediante Resolución 0059 de 16 de marzo de 2018 se adopta el Estatuto de Auditoria y el Código de Ética del Auditor Interno y en concordancia con la normatividad se crea el Comité Institucional de Gestión y Desempeño de la ESE HLCI Resolución 0126 de 29 de mayo de 2018.

En concordancia a lo estipulado y en cumplimiento de la normatividad en materia de control interno, el Estatuto de Auditoria y el Código de Ética del Auditor Interno se presentó ante el Comité Institucional de Coordinación de Control Interno el programa de la auditoria de la vigencia la vigencia 2019 el cual fue aprobado mediante acta 001 del 06 de febrero de 2019.

En cumplimiento del rol de la oficina de control interno se han desarrollado las siguientes actividades:

1. Informe de seguimiento del plan anticorrupción y atención al ciudadano
2. Informe de seguimiento semestral a las **PQRS**.

| | | | |
|---|-------------------------------------|--|-----------------------------|
| 3. INFORME PORMENORIZADO DEL ESTADO DE CONTROL INTERNO - LEY 1474 - 2011 | |  | |
| Jefe Oficina de Control Interno | María Cristina Vergara Campo | Período Evaluado | Julio - Octubre 2019 |
| | | Fecha Elaboración | Nov. 13 de 2019 |

4. Seguimiento al plan de mejoramiento ante la Contraloría Distrital.
5. Informe control interno contable ante la Contaduría General en el aplicativo CHIP.
6. Informe de Derecho de Autor.
7. Se está dando cumplimiento al plan de auditorías aprobado para la vigencia
8. Se hizo un informe de seguimiento al Comité de Conciliación
9. se realizó informe de rendición de cuentas
10. se han realizado los informes de austeridad en el gasto estipulados por ley.
11. Seguimiento al Secop
12. Seguimiento a los planes de mejoramiento por proceso de las auditorías.

ORIGINAL FIRMADO

MARIA CRISTINA VERGARA CAMPO
Jefe de la Oficina de Control Interno