



<b>INFORME PORMENORIZADO DEL ESTADO DE CONTROL INTERNO - LEY 1474 - 2011</b>			
<b>Jefe Oficina de Control Interno</b>	<b>María Cristina Vergara Campo</b>	<b>Período Evaluado</b>	<b>Nov-dic 2019</b>
		<b>Fecha Elaboración</b>	<b>29 enero de 2020</b>

La Oficina de Control Interno de la ESE HLCl, en cumplimiento del decreto 2106 de 2019 emitido por Departamento Administrativo de la Función Pública Artículo 156. **Reportes del responsable de control interno.** El artículo 14 de la Ley 87 de 1993, modificado por los artículos 9º de la Ley 1474 de 2011 y 231 del Decreto 019 de 2012, quedara así: "Artículo 14. Reportes del responsable de control interno. El jefe de la Unidad de la Oficina de Control Interno o quien haga sus veces, en una entidad de la Rama Ejecutiva del orden nacional será un servidor público de libre nombramiento y remoción, designado por el presidente de la República. Este servidor público, sin perjuicio de las demás obligaciones legales, deberá reportar a los organismos de control los posibles actos de corrupción e irregularidades que haya encontrado en ejercicio de sus funciones. El jefe de la Unidad de la Oficina de Control Interno o quien haga sus veces deberá publicar cada seis (6) meses, en el sitio web de la entidad, un informe de evaluación independiente del estado del sistema de control interno, de acuerdo con los lineamientos que imparta el Departamento Administrativo de la Función Pública, so pena de incurrir en falta disciplinaria grave En aquellas entidades que no dispongan de sitio web, los informes a que hace referencia el presente artículo deberán publicarse en medios de fácil acceso a la ciudadanía. Los informes de los funcionarios del control interno tendrán valor probatorio en los procesos disciplinarios, administrativos, judiciales y fiscales cuando las autoridades pertinentes así lo soliciten." Presenta el informe correspondiente al periodo comprendido entre el mes de noviembre y diciembre de la vigencia 2019, este con el fin de iniciar los informes de manera semestral como lo exige la nueva normatividad.

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, que articula al Modelo MECl, el cual queda inmerso en las dimensiones del sistema, con el propósito de generar resultados de la gestión y desempeño de la entidad de acuerdo con los lineamientos correspondientes de cada dimensión.

### **ESTADO DEL MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN – MIPG**

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 Auditoría 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


<b>INFORME PORMENORIZADO DEL ESTADO DE CONTROL INTERNO - LEY 1474 - 2011</b>			
<b>Jefe Oficina de Control Interno</b>	<b>María Cristina Vergara Campo</b>	<b>Período Evaluado</b>	<b>Nov-dic 2019</b>
		<b>Fecha Elaboración</b>	<b>29 enero de 2020</b>

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. La ejecución de estos planes en la vigencia 2019 fue la siguiente:

- 1- Plan Estratégico de Talento Humano: Este plan contemplaba un total de 12 actividades de las cuales se ejecutaron 9 para un cumplimiento del 75%. Las actividades realizadas fueron: análisis de resultados aplicación de la herramienta de clima laboral, validación del cargue de la hoja de vida de los funcionarios en la plataforma SIGEP, seguimiento al cargue del certificado de bienes y rentas por parte de los funcionarios, , actualización del contenido del plan de inducción y reinducción, solicitud de inscripción y actualización en registro publico de empleados de carrera administrativa, implementación del programa estado joven, se implementó entrevista de retiro y realización del programa de desvinculación asistida.
- 2- Plan de Capacitaciones: en este se programaron 224 capacitaciones de las cuales se realizaron 215 para un porcentaje de cumplimiento de 96%.
- 3- Plan de Bienestar Social: se programaron 8 actividades y se realizaron nueve para un porcentaje de cumplimiento de 112.5%. estaban concertadas en el plan inicial de bienestar social, la ejecución de 8 actividades (turismo nacional, compra de póliza de plan exequial, pago de auxilio educativo, plan de desvinculación laboral asistida, reconocimiento de incentivo pecuniario a mejor grupo de trabajo, reconocimiento de incentivo no pecuniario empleados con evaluación de desempeño con nivel de

<b>INFORME PORMENORIZADO DEL ESTADO DE CONTROL INTERNO - LEY 1474 - 2011</b>			
<b>Jefe Oficina de Control Interno</b>	<b>María Cristina Vergara Campo</b>	<b>Período Evaluado</b>	<b>Nov-dic 2019</b>
		<b>Fecha Elaboración</b>	<b>29 enero de 2020</b>


excelencia, reconocimiento a trayectoria laboral) los cuales se ejecutaron en su totalidad además de una cena navideña.

- 4- Plan de Previsión de Recurso Humano: El plan contenía dos actividades, el ajuste de la estructura orgánico funcional y la formalización laboral, actividades que deben plasmarse en un estudio técnico económico contratado por la administración, el cual fue presentado a la junta directiva pero no fue aprobado.
- 5- Plan Anual de Vacantes: Teniendo en cuenta que en el plan de cargos existen una vacantes definitivas, las cuales no tiene recursos económicos para su provisión, además de la existencia de 10 servidores nombrados en provisionalidad, se hace necesario actualizar la oferta publica de empleo de la entidad , autorizando el comité institucional de gestión y desempeño el realizar el estudio técnico financiero para modernización institucional e iniciar el proceso de formalización laboral, estudio con el cual se determina la necesidad o supresión de los cargos anteriormente mencionados a fin de poder ajustar la OPEC ante la comisión nacional del servicio civil y proveer dichos cargos por mérito. Al no aprobarse el estudio técnico económico de modernización laboral ni iniciarse el proceso de formalización laboral, este plan no presentó avance en la vigencia 2019.

## **DIMENSIÓN DE DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO**

Teniendo en cuenta los lineamientos de MIPG y en pro de ir a 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. Es de resaltar que en la vigencia 2019 se aprobó la política de gestión de riesgos y con el acompañamiento de la oficina de planeación como segunda línea de defensa se actualizaron las matrices de riesgo de las diferentes áreas del ESE HLCl. Se evidenció el seguimiento a los planes de acción resultantes de las auto evaluaciones de las políticas de MIPG por parte de la oficina de planeación. Desde la gerencia de la entidad y con el acompañamiento de la oficina de planeación se está trabajando en los doce planes institucionales como lo establece MIPG en cumplimiento del Decreto 612 de 2018 Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado los cuales deben estar publicados en la pagina web de la entidad a 31 de enero de la vigencia 2020.

1. Plan Institucional de Archivos de la Entidad -PINAR
2. Plan Anual de Adquisiciones
3. Plan Anual de Vacantes
4. Plan de Previsión de Recursos Humanos
5. Plan Estratégico de Talento Humano

<b>INFORME PORMENORIZADO DEL ESTADO DE CONTROL INTERNO - LEY 1474 - 2011</b>			
<b>Jefe Oficina de Control Interno</b>	<b>María Cristina Vergara Campo</b>	<b>Período Evaluado</b>	<b>Nov-dic 2019</b>
		<b>Fecha Elaboración</b>	<b>29 enero de 2020</b>

6. Plan Institucional de Capacitación
7. Plan de Incentivos Institucionales
8. Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo
9. Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano
10. Plan Estratégico de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones PETIT
11. Plan Estratégico de Seguridad de la Información PESI
12. Plan de Tratamiento de Riesgos de Seguridad y Privacidad de la Información.

### **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. También se cuenta con los indicadores de gestión los cuales son fundamentales como herramienta de medición y seguimiento y se actualizaron las matrices de riesgos las cuales permitirán hacer seguimiento a los controles que mitigan los riesgos en las diferentes áreas.

### **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.

Se evidencio seguimiento al POA por áreas por parte de la oficina de planeación. La oficina de control interno realizó seguimiento a los planes institucionales y realizó las diferentes auditorias.

Teniendo en cuenta los lineamientos de la Procuraduría General de la Nación se dió cumplimiento al reporte ITA a el periodo 2019. Éste reporte es un sistema de captura

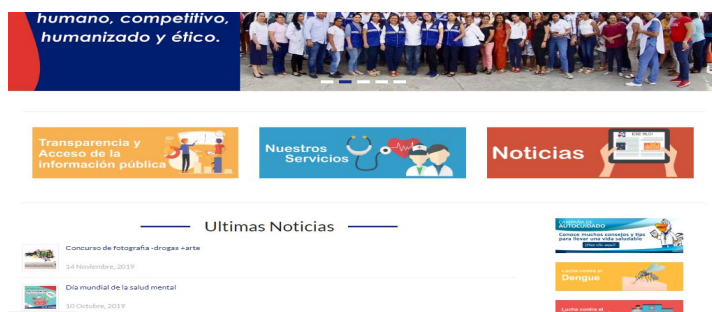
<b>INFORME PORMENORIZADO DEL ESTADO DE CONTROL INTERNO - LEY 1474 - 2011</b>			
<b>Jefe Oficina de Control Interno</b>	<b>María Cristina Vergara Campo</b>	<b>Período Evaluado</b>	<b>Nov-dic 2019</b>
		<b>Fecha Elaboración</b>	<b>29 enero de 2020</b>

de información que permite calcular automáticamente el índice de transparencia y acceso a la información de las entidades reportantes. Se llevaron a cabo reuniones por parte de la oficina de control interno con las diferentes áreas con el fin de analizar los resultados y realizar las acciones de mejora para el fortalecimiento del cumplimiento de la ley de transparencia y acceso a la información pública.

## 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. De acuerdo con la ley 1712 de 2014 "Ley de Transparencia y del Derecho de Acceso a la Información Pública Nacional, La Entidad cumple con la publicación los informes que por ley deben incorporarse en la página web de la entidad, para el acceso de la ciudadanía en general.


Se puede evidenciar en la página web de la entidad el enlace de transparencia y acceso a la información pública el cual contiene la información exigida por la normatividad.



En cuanto a los planes institucionales relacionados con la información se observa el siguiente avance:

**PINAR:** No se evidencia un avance significativo en este plan es necesario realizar las tablas de retención documental, capacitar al personal en gestión archivística, poner en marcha el Proyecto sistema de gestión de documentos electrónicos de archivo – SGDEA.

**PETI:** Para la vigencia 2019, el área de sistemas tenía como meta implementar dos proyectos los cuales fueron aprobados en el comité institucional de gestión y desempeño realizado bajo la dirección de la gerencia de la empresa. Uno de ellos es el diseño, implementación, parametrización y puesta en operación de una mesa de ayuda, el cual mejorará los indicadores de calidad, siendo oportuno y con tiempos de respuesta óptimo. Para este se implementó un aplicativo denominado GLPI, el

<b>INFORME PORMENORIZADO DEL ESTADO DE CONTROL INTERNO - LEY 1474 - 2011</b>			
<b>Jefe Oficina de Control Interno</b>	<b>María Cristina Vergara Campo</b>	<b>Período Evaluado</b>	<b>Nov-dic 2019</b>
		<b>Fecha Elaboración</b>	<b>29 enero de 2020</b>

cual les permite a los trabajadores de los centros de salud de la empresa reportar todos los requerimientos de soporte técnico. Actualmente se encuentra funcionando en un 80%, y cuentan con sus respectivos usuarios y contraseñas para acceder al mismo



El segundo proyecto se trata de implementación de una solución de antivirus, cuyo objetivo principal es detectar o eliminar virus informáticos.

El antivirus que se está implementando en los equipos de cómputo de la empresa ESE HLCI se llama FortiClient, actualmente se encuentra instalado en un 66% de equipos de cómputo.



Cabe resaltar que estos proyectos son de código libre, lo cual no genero costos para su implementación.

## **PLAN DE MERCADEO Y GESTIÓN COMERCIAL 2019, RESPALDADO CON EL PLAN DE DESARROLLO 2017 – 2020.:** avances realizados por la oficina de gestión comercial


### **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:**

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

<b>INFORME PORMENORIZADO DEL ESTADO DE CONTROL INTERNO - LEY 1474 - 2011</b>			
<b>Jefe Oficina de Control Interno</b>	<b>María Cristina Vergara Campo</b>	<b>Período Evaluado</b>	<b>Nov-dic 2019</b>
		<b>Fecha Elaboración</b>	<b>29 enero de 2020</b>

**Evidencias:**

- ✓ Identidad de los canales



- ✓ 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.

**Evidencias:**

- ✓ Publicación #2 – El minuto del gerente



<b>INFORME PORMENORIZADO DEL ESTADO DE CONTROL INTERNO - LEY 1474 - 2011</b>			
<b>Jefe Oficina de Control Interno</b>	<b>María Cristina Vergara Campo</b>	<b>Período Evaluado</b>	<b>Nov-dic 2019</b>
		<b>Fecha Elaboración</b>	<b>29 enero de 2020</b>

## COMUNICACIÓN ORGANIZATIVA

- ✓ Estrategia: Yo soy el principio

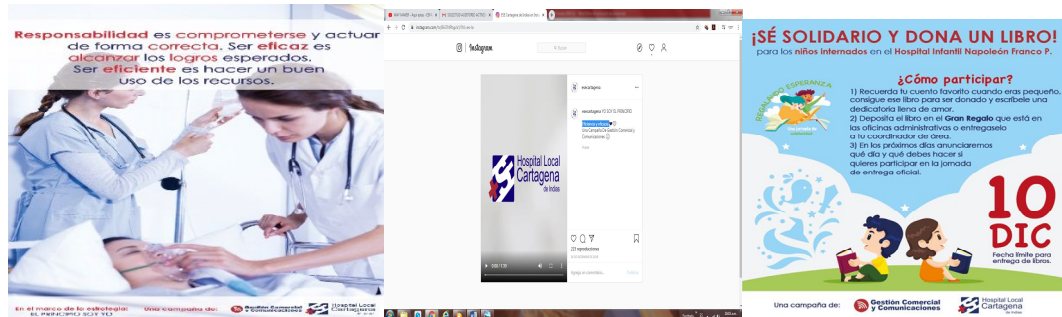
### Objetivo:

Desarrollar una cultura corporativa enmarcada en los valores corporativos y orientados 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 el valor de la RESPONSABILIDAD, EFICIENCIA, EFICACIA Y LA SOLIDARIDAD.
- ✓ 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:



- ✓ 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 actualizaron las redes sociales de manera oportuna acorde a los eventos realizados por la institución.



<b>INFORME PORMENORIZADO DEL ESTADO DE CONTROL INTERNO - LEY 1474 - 2011</b>			
<b>Jefe Oficina de Control Interno</b>	<b>María Cristina Vergara Campo</b>	<b>Período Evaluado</b>	<b>Nov-dic 2019</b>
		<b>Fecha Elaboración</b>	<b>29 enero de 2020</b>

- ✓ Se diseñó 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. HLCl.
- ✓ 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:

# INFORME PORMENORIZADO DEL ESTADO DE CONTROL INTERNO - LEY 1474 - 2011



Jefe Oficina de Control Interno	María Cristina Vergara Campo	Período Evaluado	Nov-dic 2019
		Fecha Elaboración	29 enero de 2020



## Publicaciones en Redes Sociales



## 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 esta dimensión no se evidencia avance en la entidad, se recomienda tomar las medidas pertinentes para incentivar la innovación e investigación en las diferentes áreas. Se recomienda asignar un área responsable para que realice el Autodiagnóstico y se elabore el correspondiente plan de acción para su implementación.

## DIMENSIÓN CONTROL INTERNO

La Oficina de Control Interno, en cumplimiento de sus roles ha desarrollado las siguientes actividades:

Seguimiento del plan anticorrupción y atención al ciudadano, y elaboración de los respectivos informes.

<b>INFORME PORMENORIZADO DEL ESTADO DE CONTROL INTERNO - LEY 1474 - 2011</b>			
<b>Jefe Oficina de Control Interno</b>	<b>María Cristina Vergara Campo</b>	<b>Período Evaluado</b>	<b>Nov-dic 2019</b>
		<b>Fecha Elaboración</b>	<b>29 enero de 2020</b>

- ✓ Informes de seguimiento semestral a las **PQRS**.
- ✓ Seguimiento al plan de mejoramiento suscrito con la Contraloría Distrital de Cartagena de la auditoría integral y del Balance.
- ✓ Informe control interno contable ante la Contaduría General a través del aplicativo Chip.
- ✓ Informe de Derecho de Autor.
- ✓ Se está ejecutando el plan de auditorías aprobado para la vigencia.
- ✓ Se hizo un informe de seguimiento al Comité de Conciliación.
- ✓ Se realizó informe de rendición de cuentas
- ✓ Se han realizado los informes de austeridad en el gasto estipulados por ley.
- ✓ Seguimiento al SECOP y contratación.
- ✓ Seguimiento planes de mejoramiento internos.
- ✓ Se realizó auditorías y recomendaciones para implementación del SARLAFT en la entidad.
- ✓ Se realizaron dos informes del FURAG que se exigieron en la presente vigencia
- ✓ Se realizó acompañamiento en lo concerniente a requerimientos de la Supersalud

**ORIGINAL FIRMADO**

**MARIA CRISTINA VERGARA CAMPO**  
**Jefe de la Oficina de Control Interno**

**INFORME PORMENORIZADO DEL ESTADO DE CONTROL INTERNO - LEY  
1474 - 2011**



<b>Jefe Oficina de Control Interno</b>	<b>María Cristina Vergara Campo</b>	<b>Período Evaluado</b>	<b>Nov-dic 2019</b>
		<b>Fecha Elaboración</b>	<b>29 enero de 2020</b>