

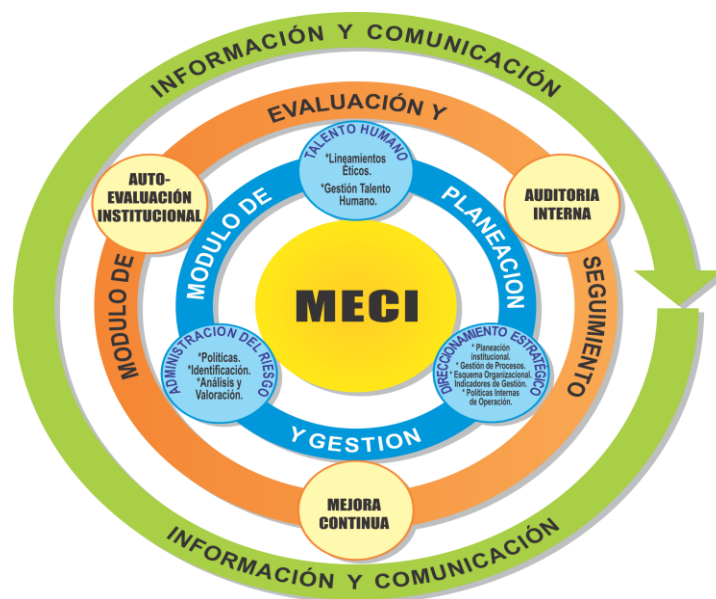


HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE ROLDANILLO
EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO
NIT. 891900343-6

INFORME DEL DIAGNOSTICO PARA EL CIERRE DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO

2.014

HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE ROLDANILLO
EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO



Presentado por

Dr. RODRIGO JIMENEZ GUZMAN
ASESOR DE CONTROL INTERNO

Ing. PAOLA TATIANA GIRALDO MERA
ASESORA DE CALIDAD

Roldanillo; DICIEMBRE 4 DE 2014



ANALISIS DEL DIAGNOSTICO DE LA ENCUESTA MECI

1- OBJETIVO

Es presentar el análisis de cierre de la encuesta MECI con el fin de verificar si con las actividades de mejoramiento implementadas se subsanaron las fallas con respecto a los elementos que no cumplieron en la etapa de diagnostico Inicial del que trata el decreto 943, el cual nos permitió conocer el avance del Sistema de Control Interno Institucional en el que participaron un total de 22 líderes de los procesos MISIONALES Y DE APOYO

Para la encuesta de cierre se tuvieron en cuenta los elementos que obtuvieron una calificación por debajo de 3 en el grado de desarrollo identificados en el diagnostico inicial que fueron:

MODULO: 1. Control Estratégico

COMPONENTE:1.1 Talento Humano

ELEMENTO: 1.1.1 ACUERDOS COMPROMISOS O PROTOCOLOS ETICOS

MODULO: 1 Control de Planeación y Gestión

COMPONENTE: 1.1 Talento Humano

ELEMENTO: 1.1.2 DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO

MODULO: 1 Control de Planeación y Gestión

COMPONENTE 1.3 Administración del riesgo

ELEMENTO: 1.3.1 POLITICAS DE ADMINISTRACION DE RIESGOS

MODULO: 1 Control de Planeación y Gestión

COMPONENTE 1.3 Administración del riesgo

ELEMENTO: 1.3.2 IDENTIFICACION DE RIESGOS

MODULO: 3. Información y Comunicación

COMPONENTE:3.1 Información y Comunicación interna y externa

ELEMENTO: 3.2 SISTEMAS DE INFORMACION Y COMUNICACIÓN

La Oficina de Control Interno diseñó una plataforma virtual para el diligenciamiento de la encuesta, con el fin de lograr la participación de todos los LIDERES DE LOS PROCESOS

Siguiendo la política de cero papel, la encuesta fue enviada a cada líder del proceso por correo interno, siendo diseñada con base a los productos mínimos y



HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE ROLDANILLO
EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO
NIT. 891900343-6

las observaciones descritas en cada elemento del manual de implementación del MECI 2014, para que los LÍDERES nuevamente valorizaran cada pregunta acerca del avance de los anteriores elementos que fueron calificados por debajo de rango de 3

Los líderes calificaron cada pregunta de la encuesta con la siguiente valoración

- NO SABE = 0
- NO SE CUMPLE = 1
- SE CUMPLE INSATISFACTORIAMENTE = 2
- SE CUMPLE ACEPTABLEMENTE = 3
- SE CUMPLE EN ALTO GRADO = 4
- SE CUMPLE PLENAMENTE 5

PARA EL ANALISIS Y CONSOLIDACION DE LA INFORMACION SE UTILIZO LAS MEDIDAS DE PROMEDIO Y PORCENTAJE DE RESPUESTA POR PREGUNTA, TENIENDO EN CUENTA COMO RANGO DE CALIFICACION entre 3-5 obteniendo el siguiente resultado:

Se continua con la directriz, que a las respuestas de los funcionarios que calificaron cada elemento con un promedio entre 0 y 2.9 se realizará un PLAN DE MEJORAMIENTO OBLIGATORIO; Entre 3 y 3.9 implicará un PLAN DE SEGUIMIENTO y entre 4 y 5 un PLAN DE MONITOREO

RESULTADOS:

MODULO	1.Control Estratégico
COMPONENTE:	1.1 Talento Humano
ELEMENTO:	1.1.1 ACUERDOS COMPROMISOS O PROTOCOLOS ETICOS

1- ¿Se difunden los acuerdos y compromisos o protocolos éticos

Para esta pregunta de LA ENCUESTA INICIAL El 56.% de los funcionarios le dieron a esta respuesta una valorización promedio de 2.9

EN LA ENCUESTA DE CIERRE EL 95% de los funcionarios dieron a esta respuesta una valorización promedio de 3.6 observándose un aumento de 0.7 dejándolo en una valoración que indica que se cumple aceptablemente.

El aumento a este ítem se debe a las políticas de Control Interno indicando que a las reuniones de Comités operativos se tratara el tema de código de ética , de igual forma se realizaron talleres dirigidos por la sicóloga de la institución sobre los valores éticos que debe seguir todo funcionario, además a todo funcionario nuevo que ingresa a la institución se hace firmar un acta de compromiso en el cumplimiento a los principios y valores éticos; esta actividad se puede evidenciar en las hojas de vida de los



HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE ROLDANILLO
EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO
NIT. 891900343-6

funcionarios y en las actas y listas de asistencias.

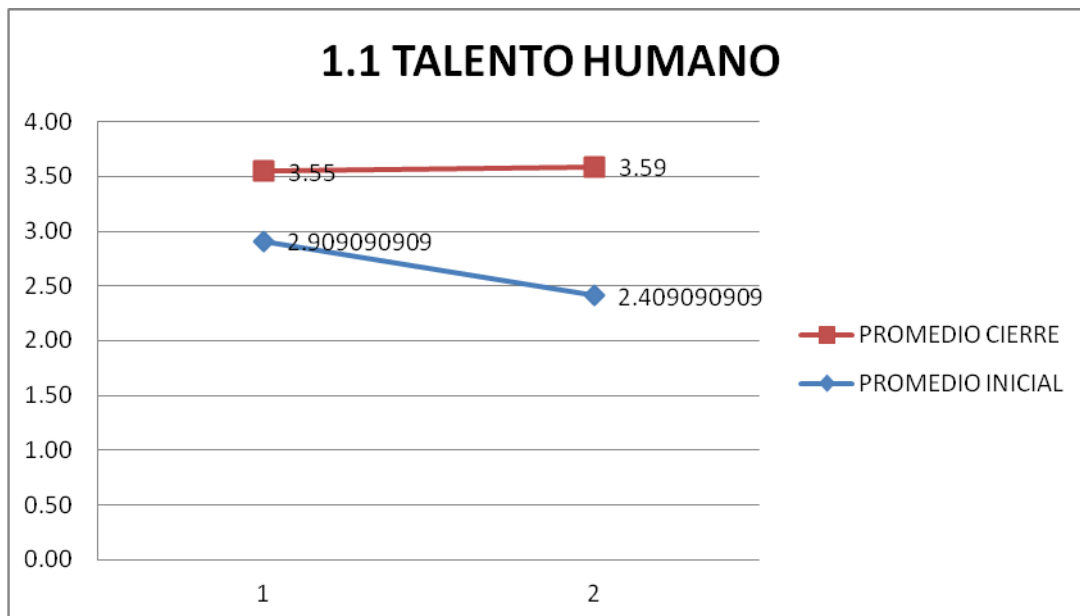
2- ¿Para la solución de los conflictos internos se consideran los parámetros del código de ética?

EN LA ENCUESTA INICIAL El 46.% de los funcionarios dieron a esta pregunta una valorización promedio de 2.4

EN LA ENCUESTA DE CIERRE EL 95% de los funcionarios dieron a esta respuesta una valorización promedio de 3.6 observándose un aumento de 1.2 dejándolo en una valoración que indica se cumple aceptablemente.

El aumento a este ítem se debe entre otros aspectos a los talleres de relaciones interpersonales realizados por la sicóloga de la institución, a los planes de mejoramiento realizados por la oficina de control interno y la asesora de calidad, a la conformación del nuevo comité de Control Interno disciplinario en cabeza del Subgerente Administrativo y a la reactivación del Comité de convivencia laboral se evidencian actas. En las charla de reinducción se trataron los temas de código de ética, se realizó un ejercicio de autoevaluación para motivar a los funcionarios que interioricen los valores y principios del código de ética, también se trato el tema del código único disciplinario en el cual se explicaron las conductas antijurídicas del servidor publico

1- CUADRO COMPARATIVO ENCUESTA INICIAL VS ENCUESTA DE CIERRE





MODULO: 1 CONTROL DE PLANEACION Y GESTIÓN

COMPONENTE: 1.1 COMPONENTE DE TALENTO HUMANO

ELEMENTO: 1.1.2 DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO

1-Los procesos de inducción permiten que el un servidor conozca la cultura de la entidad y todo lo relacionado con el ejercicio de sus funciones.

Para esta pregunta de LA ENCUESTA INICIAL El 51 % de los funcionarios dieron a esta respuesta una valorización promedio de 2.7

EN LA ENCUESTA DE CIERRE EL 91% de los funcionarios dieron a esta respuesta una valorización promedio de 3.4 observándose un aumento de 0.7 dejándolo en una valoración que indica que se cumple aceptablemente.

El aumento de este ítem se debe al programa de inducción y reinducción que recibieron los funcionarios, se evidencia actas de compromisos y de asistencias al ejercicio de reinducción realizado a finales de noviembre

2- La entidad realiza diagnósticos sobre los requerimientos de personal para el desarrollo de sus planes programas proyectos y procesos

EN LA ENCUESTA INICIAL El 41.% de los funcionarios dieron a esta pregunta una valorización promedio de 2.1

EN LA ENCUESTA DE CIERRE EL 77% de los funcionarios dieron a esta respuesta una valorización promedio de 3.1 observándose un aumento de 1.0 dejándolo en una valoración que indica se cumple aceptablemente.

La institución realiza el plan de Contratación del recurso humano anual, en este diagnostico solo participan algunos funcionarios; se requiere de más participación de los líderes de los procesos para el desarrollo de los requerimientos de personal y de igual manera la reactivación del Comité tecnico.

3- Existen mecanismos de publicidad y difusión de las prácticas de gestión del talento Humano?

EN LA ENCUESTA INICIAL El 53 % de los funcionarios dieron a esta respuesta una valorización promedio de 2.8

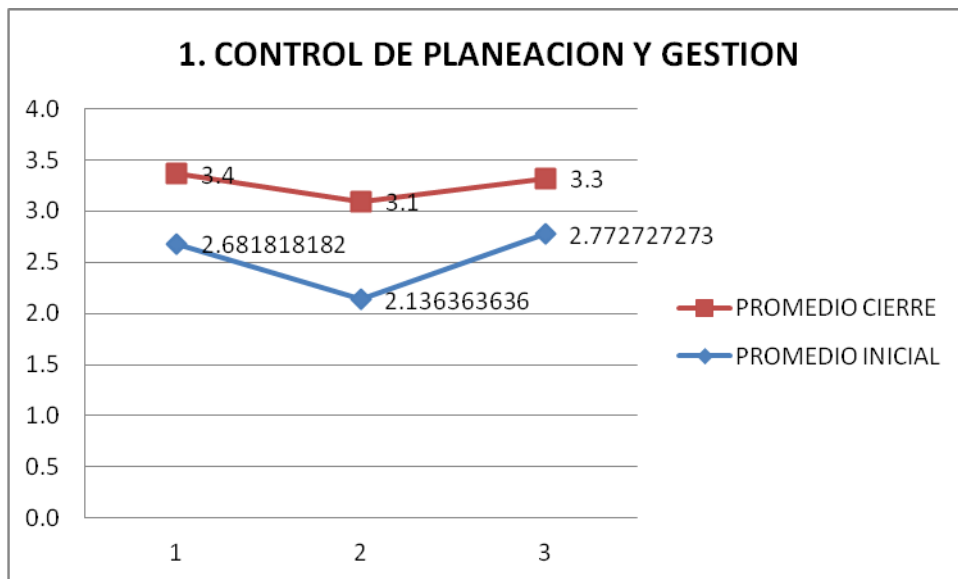


HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE ROLDANILLO
EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO
NIT. 891900343-6

EN LA ENCUESTA DE CIERRE EL 77% de los funcionarios dieron a esta respuesta una valorización promedio de 3.3 observándose un aumento de 0.5 dejándolo en una valorización que indica se cumple aceptablemente.

El aumento de este ítem se debe a que en la reinducción se recordó que a los funcionarios que ingresaron a la institución se aplicó el nuevo estatuto de contratación aprobado mediante el acuerdo 05 de 30 de mayo de 2014 que fue socializado por el asesor jurídico de institución y la oficina de Control Interno. Se verifica con la lista de asistencia a la socialización..

2DO COMPARATIVO ENCUESTA INICIAL VS ENCUESTA DE CIERRE



MODULO 1 CONTROL DE PLANEACION Y GESTIÓN
COMPONENTE: 1.2 DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO
ELEMENTO 1.2.3 ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL

1 La estructura organizacional actual permite cumplir las funciones que le asigna la Constitución y la ley a la entidad

El 52% de los funcionarios dieron a esta respuesta una valorización promedio de 2.7

2 La estructura organizacional se adapta a los cambios del entorno (POLITICO; ECONOMICO y SOCIAL)

El 51% de los funcionarios dieron a esta respuesta una valorización promedio de 2.68

Para este elemento no se realizaron preguntas en el diagnostico de cierre, porque se presentó una propuesta a la Junta directiva, ya que cualquier modificación al organigrama lo debe realizar la junta directiva ya que es de su competencia.. En reunión de junta directiva del 18 de noviembre del 2014 se presento la propuesta para que fuera estudiada



HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE ROLDANILLO
EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO
NIT. 891900343-6

y modificada la estructura organizacional quedando pendiente de estudio del área jurídica de la Secretaria de Salud Departamental que sería para el año 2015 por lo tanto a este elemento de control se le debe realizar seguimiento.

En la nueva Estructura Orgánico-Funcional, se puede evidenciar el reflejo real de la Entidad y su condición Jerárquica.

Se puede evidenciar en el proyecto presentado en la junta directiva

MODULO: 1 CONTROL DE PLANEACION Y GESTIÓN
COMPONENTE 1.3 ADMINISTRACION DEL RIESGO
ELEMENTO: 1.3.1 POLITICAS DE ADMINISTRACION DE RIESGOS

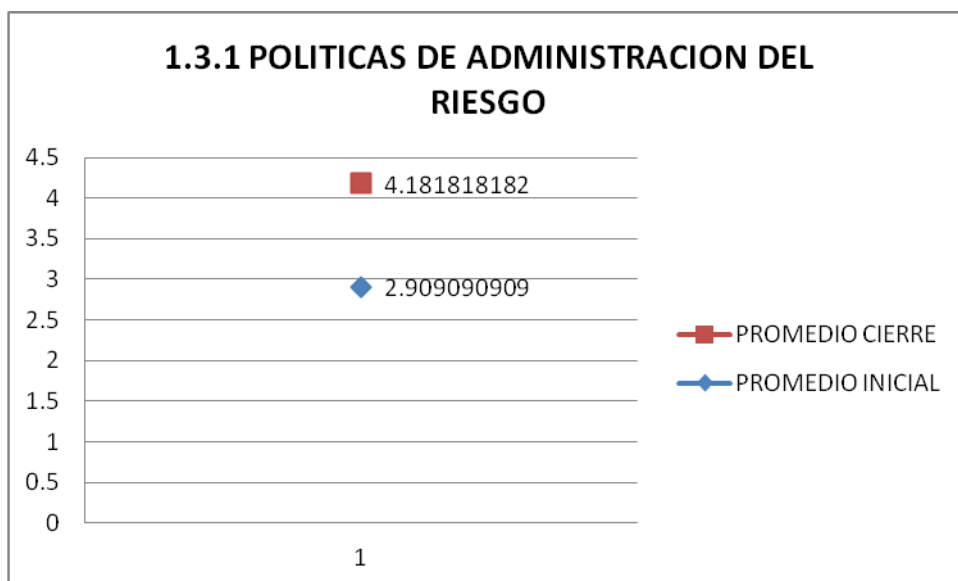
1 La Entidad tiene construido un mapa de riesgos institucional, en el cual se elevan todos los riesgos que afectan a la entidad en su conjunto y los riesgos identificados en los procesos misionales y los que trata la ley 1474 Riesgos de Corrupción

El 56% de los funcionarios dieron a esta respuesta una valorización promedio de 2.9 en la primera encuesta

EN LA ENCUESTA DE CIERRE EL 95% de los funcionarios dieron a esta respuesta una valorización promedio de 4.2 observándose un aumento de 1.3 dejándolo en una valorización que indica se cumple en alto grado.

Con la participación de los integrantes del Grupo SIGA se revisaron todos los riesgos inherentes de los procesos, se identificaron y se consolidaron los riesgos institucionales, Esto se evidencia en la carpeta de calidad MAPA de Riesgos. Se realizaron 4 talleres con los integrantes del Grupo SIGA se evidencia firmas de asistencia.

3er COMPARATIVO ENCUESTA INICIAL VS ENCUESTA DE CIERRE





MODULO: 1 CONTROL DE PLANEACION Y GESTIÓN
COMPONENTE 1.3 ADMINISTRACION DEL RIESGO
ELEMENTO: 1.3.2 IDENTIFICACION DE RIESGOS

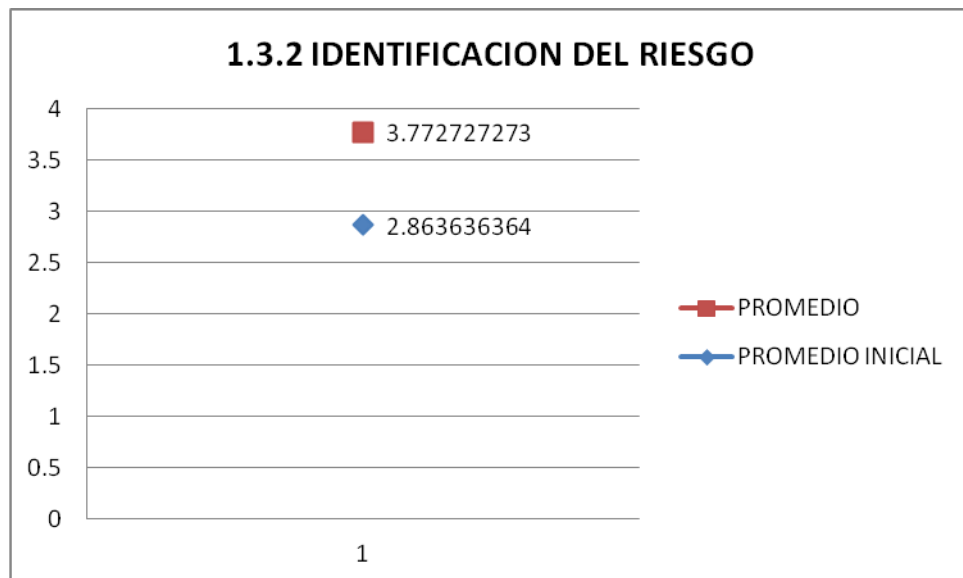
1 La entidad ha revisado el documento soporte de contexto estratégico para determinar nuevos factores de riesgo?

EN LA ENCUESTA INICIAL El 55 % de los funcionarios dieron a esta respuesta una valorización promedio de 2.9

EN LA ENCUESTA DE CIERRE EL 86% de los funcionarios dieron a esta respuesta una valorización promedio de 3.7 observándose un aumento de 0.8 dejándolo en una valoración que indica se cumple aceptablemente.

Los funcionarios identificaron que el Comité de Control Interno revisa los riesgos por dependencias o procesos, pues es este comité el responsable de la gestión del riesgo de la entidad, se puede evidenciar en las actas del Comité de Control Interno

4to COMPARATIVO ENCUESTA INICIAL VS ENCUESTA DE CIERRE





HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE ROLDANILLO
EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO
NIT. 891900343-6

MODULO 3. INFORMACION Y COMUNICACIÓN
COMPONENTE: 3.1 INFORMACION Y COMUNICACIÓN INTERNA Y EXTERNA
ELEMENTO : 3.2 SISTEMAS DE INFORMACION Y COMUNICACIÓN

1 Se cuentan con mecanismos de seguimiento y evaluación al funcionamiento de los canales de comunicación internos?

EN LA ENCUESTA INICIAL El 31 % de los funcionarios dieron a esta respuesta una valorización promedio de 1.7

EN LA ENCUESTA DE CIERRE EL 77% de los funcionarios dieron a esta respuesta una valorización promedio de 3.5 observándose un aumento de 1.8 dejándolo en una valoración que indica se cumple aceptablemente.

Los funcionarios manifiestan que en la entidad no se ha perfeccionado los mecanismos de seguimiento y evaluación a los canales de comunicación internos, pero que se utiliza el correo interno y a través del envío de correos electrónicos a las diferentes dependencias se deja constancia de envío y recibido. y se atienden las solicitudes.

2 Se ha revisado el plan de comunicación y de ser necesario se efectuaron los ajustes pertinentes?

EN LA ENCUESTA INICIAL El 30 % de los funcionarios dieron a esta respuesta una valorización promedio de 1.6

EN LA ENCUESTA DE CIERRE EL 55 % de los funcionarios dieron a esta respuesta una valorización promedio de 2.5 observándose un aumento de 0.9 dejándolo en una valoración que indica que se Cumple Insatisfactoriamente

Los funcionarios reconocen que hay un plan de comunicación y falta actualizarlo se recomienda que para alcanzar una efectiva operación en la entidad, la información que se procesa al interior de la misma fluya ampliamente de arriba hacia abajo, a la inversa y transversalmente a todas las áreas que conforman la entidad sin ningún obstáculo y hacia todos los entes externos que tengan interés en ella, salvo aquella que sea de carácter confidencial y reservado.

3 El plan de comunicaciones ha facilitado el flujo de información en la entidad tanto descendente, ascendente y transversal, contribuyendo al logro de los objetivos institucionales?

EN LA ENCUESTA INICIAL El 29% de los funcionarios dieron a esta respuesta una valorización promedio de 1.6

EN LA ENCUESTA DE CIERRE EL 49 % de los funcionarios dieron a esta respuesta una valorización promedio de 2.2 observándose un aumento de 0.6 dejándolo en una valoración que indica que se Cumple Insatisfactoriamente



HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE ROLDANILLO
EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO
NIT. 891900343-6

Igual que el anterior se recomienda que para alcanzar una efectiva operación en la entidad, la información que se procesa al interior de la misma fluya ampliamente de arriba hacia abajo, a la inversa y transversalmente a todas las áreas que conforman la entidad sin ningún obstáculo y hacia todos los entes externos que tengan interés en ella, salvo aquella que sea de carácter confidencial y reservado.

5 Verificó si en la pagina web se publico toda la información del plan institucional, indicadores definidos por la entidad para evaluar su gestión, programas, proyectos, metas, recursos financieros y humanos presupuestados en el año?

EN LA ENCUESTA INICIAL El 30% de los funcionarios dieron a esta respuesta una valorización promedio de 1.6

EN LA ENCUESTA DE CIERRE EL 82 % de los funcionarios dieron a esta respuesta una valorización promedio de 2.8 observándose un aumento de 1.0 dejándolo en una valoración que indica que se Cumple Insatisfactoriamente

Aunque no todos los funcionarios consultaron la página WEB del hospital se debe garantizar la difusión de la información de la entidad acerca de su funcionamiento, gestión y resultados (Indicadores) en forma amplia transparente hacia los diferentes grupos de interés.

La ciudadanía y organizaciones sociales tienen acceso a información sobre los procedimientos de vinculación del recurso humano a la entidad?

EN LA ENCUESTA INICIAL El 28% de los funcionarios dieron a esta respuesta una valorización promedio de 1.5

EN LA ENCUESTA DE CIERRE EL 82% de los funcionarios dieron a esta respuesta una valorización promedio de 3.0 observándose un aumento de 1.5 dejándolo en una valoración que indica se cumple aceptablemente

Se reconoce que la institución ha realizado convocatorias públicas cuando se ha requerido. En el momento se encuentra en el proceso de selección para el cargo de gerente. El hospital debe garantizar la difusión de la información de la entidad acerca los procedimientos de vinculación del recurso humano a la entidad en forma amplia transparente hacia los diferentes grupos de interés.

4 Las herramientas o instrumentos tecnológicos utilizados por la entidad han garantizado a los ciudadanos y partes interesadas el fácil acceso para la obtención de los servicios ofrecidos (Ley 962 de 2005 Y LA 019 DE 2012 LEY ANTITRAMITES)?



HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE ROLDANILLO
EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO
NIT. 891900343-6

EN LA ENCUESTA INICIAL El 48% de los funcionarios dieron a esta respuesta una valorización promedio de 2.6

EN LA ENCUESTA DE CIERRE EL 68% de los funcionarios dieron a esta respuesta una valorización promedio de 3.0 observándose un aumento de 0.4 dejándolo en una valoración que indica se cumple aceptablemente

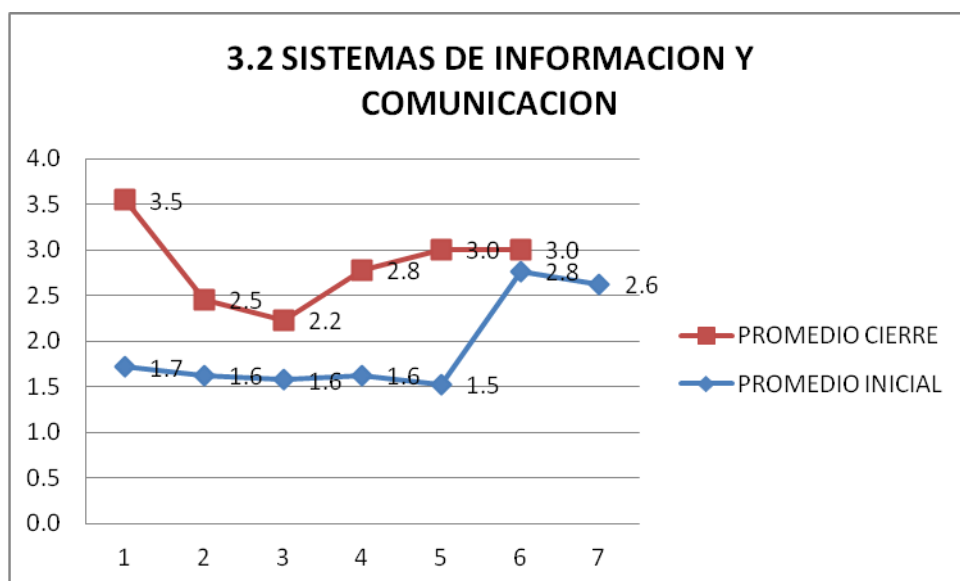
Mediante la **RESOLUCION N° 255 DE 2013 (ABRIL 25)** el Hospital implemento la **estrategia** establecida en el Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano contenida en el documento "Estrategias para la Construcción del Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano".

En el **ARTÍCULO TERCERO de la resolución** se trata el tema definiendo las políticas orientadas a implementar estrategias Antitrámites (Segundo Componente), como son:

1. Utilización de los medios necesarios que permitan tener buena comunicación con los usuarios tanto internos como externos.
2. Uso de los medios electrónicos, redes de datos, dispositivos de comunicación, teléfono fijo y celular, y página Web del Hospital, con el propósito de optimizar los trámites y procedimientos administrativos con el fin de facilitar al usuario el acceso a la prestación de los servicios de salud y servicios complementarios del Hospital.

Para aumentar la percepción de los funcionarios se debe realizar capacitaciones sobre los conceptos básicos en esta materia y la aplicación de casos prácticos que permitan al grupo identificar y priorizar los trámites objeto de racionalización en cada uno de sus procesos.

6to COMPARATIVO ENCUESTA INICIAL VS ENCUESTA DE CIERRE





HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE ROLDANILLO
EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO
NIT. 891900343-6

CONCLUSIONES

- 1- Una vez analizados los elementos se puede concluir que de 5 elementos que obtuvieron una calificación promedio inferior a 3 una vez realizados los ajustes solamente 1 no alcanzó a cumplir con la meta. Para el año 2015 se realizarán los ajustes y acciones de mejoras al elemento 3.2 de Comunicación e información.
- 2- Se observa que con las acciones de mejora, la percepción de los funcionarios cambió positivamente por la participación activa de grupo Siga en los elementos que obtuvieron una valoración menor a 3 en la primera encuesta.
- 3- Se sigue evidenciando que el elemento 3.2 Sistema de Comunicación e Información aunque aumentó en forma positiva no alcanzó en su totalidad una valoración promedio de 3.0 dejando este elemento con una calificación que indica que se cumple insatisfactoriamente.
- 4- La difusión de la información de la entidad acerca de su funcionamiento, gestión y resultados (Indicadores) es inadecuada y se debe realizar en forma amplia transparente hacia los diferentes grupos de interés.
- 5- Para alcanzar una efectiva operación en el hospital, requiere que la información que se procesa al interior fluya ampliamente de arriba hacia abajo, a la inversa y transversalmente a todas las áreas que conforman la entidad sin ningún obstáculo y hacia todos los entes externos que tengan interés en ella, salvo aquella que sea de carácter confidencial y reservado.
- 6- Para mejorar la información en cuanto al procedimiento de contratación el hospital debe garantizar la difusión de la información de la entidad acerca de los procedimientos de vinculación del recurso humano a la entidad en forma amplia transparente hacia los diferentes grupos de interés.
- 7- Para mejorar el conocimiento de los funcionarios acerca del Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano se debe realizar capacitaciones sobre los conceptos básicos en esta materia y la aplicación de casos prácticos que permitan al grupo identificar y priorizar los trámites objeto de racionalización en cada uno de sus procesos.