

	<b>INFORMES DE CONTROL INTERNO</b>	Código
		Versión 1.0
		Página __ de __

### EVALUACIÓN DE GESTIÓN POR DEPENDENCIAS OFICINA DE CONTROL INTERNO

La Oficina de Control Interno, dando cumplimiento a la Ley 87 de 1993 y de conformidad con la Ley 909 de 2004, y demás normas reglamentarias de acuerdo con los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública se permite presentar el informe de evaluación de gestión por dependencias del año 2018, tomando como referencia el consolidado del plan de acción reportado por la Oficina de Planeación, este informe consiste es el resultado de evaluación frente al cumplimiento de los compromisos establecidos y la formulación de recomendaciones para la mejora.

Esta información deberá ser en tenida en cuenta para la evaluación del desempeño de los servidores públicos, así como para la formulación de los planes de gestión.

<b>FECHA:</b> Enero de 2019	<b>DEPENDENCIA A EVALUAR:</b> Gestión Integral del Talento Humano		
<b>OBJETIVOS INSTITUCIONALES RELACIONADOS CON LA DEPENDENCIA:</b>			
Mantener el sistema de seguridad y salud en el trabajo. Implementar programa de bienestar laboral e incentivos Aplicar el programa de inducción y re inducción Formular y ejecutar el plan de educación continuada y capacitación seleccionar, vincular y contratar el personal de talento humano Evaluar el desempeño y competencias laborales			
<b>COMPONENTES</b>	<b>MEDICION DE COMPROMISOS</b>		
	<b>META</b>	<b>RESUL TADO (%)</b>	<b>ANALISIS DE RESULTADOS</b>
GESTION DEL SISTEMA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Realizar inducción y reinducción en Seguridad y Salud en el Trabajo	100	La institución contrato los servicios con una persona jurídica para el mantenimientos del sistema de gestión de Seguridad y salud en el trabajo, por lo tanto se ha venido desarrollando de acuerdo a las actividades programas en el contrato.
	Actualización de la Identificación de peligros y evaluación de los riesgos	100	
	Revisión de Política de seguridad y Salud en el trabajo, Política de No Alcohol, Drogas y Tabaco	100	
	Desarrollo de reuniones Comité COPASST	100	
	Tasa de incidentes y accidentes de trabajo, y enfermedades laborales	100	
	Actualización de matriz de requisitos legales (nomograma) en SST	100	
	Simulacro de emergencia	100	
	Seguimiento a la ejecución de plan anual de capacitación y plan anual de trabajo del SST	100	
	Revisión Gerencial	100	
	Levantamiento y formulación del diagnóstico de necesidades de bienestar y clima laboral.	0	La gestión de Talento Humano no dio cumplimiento Decreto 1227 de 2005, art. 74 y decreto 1083 Art. 2.2.10.6). Los programas de bienestar responderán a estudios técnicos que permitan, a partir de



## INFORMES DE CONTROL INTERNO

Código

Versión 1.0

Página \_\_ de \_\_

MODELO DE BIENESTAR LABORAL E INCENTIVOS			la identificación de necesidades y expectativas de los empleados, determinar actividades y grupos de beneficiarios bajo criterios de equidad, eficiencia mayor cubrimiento institucional.
	Diseño y aprobación del Plan de acción para bienestar e incentivos del año.	100	El comité presentó la propuesta a gerencia del plan de bienestar social pero sin incentivos ya que ese proceso lo debe elaborar la alta dirección.
	Elección de nuevos integrantes comité de bienestar social.	100	En el mes de febrero se llevó a cabo la asamblea de empleados para nombrar los nuevos integrantes del comité.
	Seguimiento, Monitoreo y evaluación a la ejecución del Plan de acción de bienestar social e incentivos	100	Las actividades programadas se llevaron a cabo.
MODELO DE INDUCCIÓN Y RE INDUCCIÓN	Socialización con los líderes de procesos, el Plan de Inducción y Re inducción Institucional y la operatividad de la agenda	100	El Plan de inducción y reinducción se socializo en coordinación con talento humano.
	Aplicación del modelo de Inducción y re inducción a la totalidad del cliente interno de forma permanente y según periodicidad del proceso de contratación	100	
FORMULACION Y EJECUCIÓN DEL PLAN DE EDUCACION CONTINUADA Y CAPACITACIÓN	Desarrollo del plan de educación continuada para cada vigencia	100	
	Verificación y monitoreo del cumplimiento del objetivo del plan de capacitaciones con coordinadores	100	
SELECCIÓN, VINCULACIÓN Y CONTRATACIÓN DE TALENTO HUMANO	Proyección de la necesidad de contratación de recurso humano (contratistas) asistencial y administrativo para el cumplimiento de la misión institucional.	0	
	Vinculación de personal con el lleno de los requisitos.	100	No existe la tabla de honorarios que especifique el perfil del cargo.
DESEMPEÑO Y COMPETENCIAS LABORALES	Ajuste de manual de funciones	0	Se contrató una firma para la realización de la actualización del manual de funciones, se encuentra en proceso de aprobación por la Junta Directiva.
	Socialización de los lineamientos de la comisión nacional del servicio civil sobre evaluación de desempeño y calificación de servicios	0	No se hizo socialización de los nuevos formatos sobre evaluación de desempeño.
	Concertación y actualización de objetivos según perfiles y competencias laborales	0	

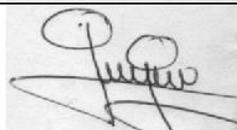
	<b>INFORMES DE CONTROL INTERNO</b>	Código
		Versión 1.0
		Página __ de __

**EVALUACIÓN DE LA OFICINA DE CONTROL INTERNO A LOS COMPROMISOS DE LA DEPENDENCIA**

ES una dependencia muy importante por esta razón el sistema de gestión lo ubicado como el corazón del sistema con el propósito de que los representantes de la alta dirección valoren al funcionario público mediante la implementación de programas y políticas enfocadas a mejorar los ambientes laborales garantizando el principio de mérito en la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, la prestación del servicio, la aplicación de estímulos y el desempeño individual.

**RECOMENDACIONES DE MEJORAMIENTO LA OFICINA DE TALENTO HUMANO:**

1. Que el talento humano sea visto como el activo más importante de la institución.
2. Que se dé cumplimiento al plan de incentivos de acuerdo a la norma, con el propósito de levantar la autoestima de los empleados
3. Que la oficina de talento humano levante el diagnostico de necesidades con los empleados para que se tengan en cuenta las expectativas para el nuevo año.
4. Que talento humano cumpla con las capacitaciones sobre ambiente laboral, trabajo en equipo, liderazgo y demás temas que motiven al empleado.
5. Que dentro del presupuesto se asigne recursos para capacitaciones el cual permite adquirir nuevos conocimientos al empleado de acuerdo a las nuevas actualizaciones del cargo que desempeña.
6. Que se oferte los cargos que se encuentran en provisionalidad



**GLORIA ERMILA GUALPAZ**  
 Jefe Oficina de Control Interno  
 E.S.E Hospital Sagrado Corazón de Jesús