

INFORME DEL ESTADO DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO

Jefe de Control Interno, o quien haga sus veces:	PEDRO ADOLFO BARRETO ABAUNZA	Período evaluado: 01/07/2012 AL 31/10/2012
		Fecha de elaboración: Noviembre 10 de 2012

Subsistema de Control Estratégico

Avances

El código de ética se ha continuado socializando a todos los funcionarios y contratistas en general, mediante curso virtual sobre este tema, para lo cual deben presentar la evaluación respectiva. En lo corrido del año de 2012, se reporta un total de 792 inscritos, de los cuales 667 han culminado este curso, obteniendo una calificación promedio de 8.74 sobre 10 puntos.

En la cuarta semana de octubre se realizó la feria de la inducción y re inducción, con la participación de más de 431 personas, entre funcionarios, contratistas y visitantes; dicho espacio permitió dar a conocer los procesos de planeación de la institución, de Talento Humano, de Gestión Ambiental, de Salud ocupacional, y de los diferentes programas que desarrolla la entidad en el área asistencial etc.

Los programas de desarrollo de personal definidos para el año 2012, se vienen ejecutando de acuerdo a la programación prevista en capacitación, bienestar e incentivos, con un avance del 86% para el tercer trimestre del año, cumpliéndose así la meta planteada al inicio de la vigencia. Dentro del programa de bienestar cabe resaltar la participación del personal en la semana de San Rafael, vinculándose en ella todo el personal que presta sus servicios en esta institución en actividades como: séptimas olimpiadas San Rafael, concurso de calidad, festival de talentos y almuerzo de integración, entre otras.

Como parte del proceso de evaluación de desempeño periodo febrero 2012 a agosto de 2012, se realizó la evaluación parcial, documentando los seguimientos y portafolio de evidencias de los funcionarios de carrera administrativa. Producto de esta evaluación y como componente de MECI se concertaron planes de mejoramiento individual a los cuales se está realizando el seguimiento respectivo para su cumplimiento.

En cuanto a clima laboral se continua con el desarrollo y fortalecimiento en las áreas en relaciones interpersonales, mejoramiento de las relaciones y trabajo en equipo; durante los meses de julio a octubre se viene realizando el proceso de humanización en salud junto con el proceso de SIAU en la aplicación de instrumentos que nos permiten medir la satisfacción de los usuarios con relación a este tema (de acuerdo a la Circular única 047 de la Supersalud), con el fin de dar cumplimiento a los estándares de acreditación y a las recomendaciones generadas en el diagnostico de clima organizacional que se viene desarrollando en la institución con acompañamiento de los estudiantes del programa de Psicología de la Universidad pedagógica y Tecnológica de Colombia, con el fin de identificar fortalezas y debilidades en cuanto al concepto de humanización en la prestación de los servicios de salud.

El mapa de procesos institucional con que cuenta la entidad, ha permitido enfocar la gestión hacia la cultura de gestión por procesos; esta herramienta se encuentra disponible en la red de sistemas con información e indicadores de procesos, de fácil acceso.

Con relación al Mapa de Riesgos Institucional. El 76% de los riesgos institucionales priorizados están bajo estándar de control esperado, trazado sobre el nivel de desarrollo de este programa.

