



INFORME AUDITORÍA PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO. E.S.E.
SALUD DEL TUNDAMA - 2025.

E.S.E SALUD DEL TUNDAMA

ANDREA LILIANA ARIAS PERDOMO

Gerente

MARIA ALEJANDRA PÉREZ.

Líder de Gestión del Talento Humano

EDNA YINETH CARREÑO DAZA

Líder de Seguridad y Salud en el Trabajo.

ANDRÉS JULIÁN ALFONSO PÉREZ

Asesor Oficina Control Interno

Edición

JUNIO

2025.

INFORME AUDITORÍA PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO. E.S.E. SALUD DEL TUNDAMA - 2025.

1. OBJETIVO

Determinar el adecuado diseño y aplicación de los procedimientos y la administración de los riesgos y controles del proceso de gestión del talento humano de la ESE. Salud del Tundama, con el fin de generar recomendaciones de valor para fortalecer el control interno de la entidad en esa área.

Evaluar la gestión de riesgos en el proceso de talento humano de la ESE Salud del Tundama, identificando debilidades, controles insuficientes y oportunidades de mejora para prevenir riesgos asociados a la contratación, desempeño, bienestar, seguridad laboral y cumplimiento normativo, garantizando una administración eficiente, transparente y alineada con la normatividad vigente.

2. ALCANCE

Se define el alcance de la auditoria en la aplicación del sistema de control interno en los procedimientos (autocontrol en sus actividades) y el adecuado diseño y seguimiento de los controles de los riesgos asociados a los procesos estratégicos del área de Gestión de Talento Humano. Los temas evaluados corresponden seguimiento de indicadores, Riesgos, controles, procedimiento de gestión del Riesgo EGM Cp08-110, manual de funciones, Plan Estratégico Gestión de Talento Humano AGTHpl05-180, revisión aleatoria indicadores de gestión, programa clima organizacional AGTHpg03-180, AGTHpg08-180 Programa de Bienestar, estímulos e incentivos, procedimiento de Inducción al talento humano: AGTHp08-180, procedimiento de Re Inducción al talento humano: AGTHp09-180, procedimiento AGTHp15-180, evaluación de desempeño para empleados de carrera administrativa.

3. PROCESOS INVOLUCRADOS

Proceso de Gestión del Talento Humano. E.S.E. SALUD DEL TUNDAMA – 2025.

4. SOPORTE LEGAL

La Oficina Asesora de Control Interno, en ejercicio de las facultades legales otorgadas por la ley 87 de 1993, modificada por la Ley 1474 de 2011, el Decreto 2145 de 1999 y sus modificaciones, los Decretos 1537 de 2001, 2482, 2641 de 2012 y 943 del 21 de mayo de 2014; así como los lineamientos establecidos en la Guía de Auditoria basada en riesgos para entidades públicas del DAFP, que establecen la función de realizar la evaluación independiente al Sistema de Control Interno, a los procesos, procedimientos, actividades y actuaciones de la administración, con el fin de determinar el cumplimiento y la efectividad de la gestión institucional y de los objetivos de la entidad, generando recomendaciones para asesorar al representante legal de la entidad, en busca del mejoramiento continuo.

En cumplimiento al programa general de auditorías aprobado para la vigencia 2023, por el Comité de Coordinación del Sistema de Control Interno, el asesor de control interno adelantó la auditoría al proceso de GESTIÓN DE TALENTO HUMANO.

5. DESARROLLO

5.1. METODOLOGÍA

Se hizo el correspondiente estudio a; auditoría anterior, manual de funciones y a los procedimientos en materia de riesgos y controles del proceso, se revisó y verificó el respectivo cumplimiento de las principales funciones y la aplicabilidad de los procedimientos relacionados en el alcance de esta auditoría. Así como se evalúa la aplicabilidad del Modelo Integrado de planeación y gestión.

La auditoría se llevó a cabo con normas de auditoría generalmente aceptadas, con políticas y procedimientos de auditoría establecidos por la Auditoria General de la Nación, consecuentes con las de general aceptación; por lo tanto, requirió acorde con ellas, de planeación y ejecución del trabajo de manera que el examen proporcione una base razonable para fundamentar el presente informe.

La auditoría incluyó el examen, sobre la base de pruebas de información selectivas, de las evidencias y documentos que soportan el proceso de gestión de talento humano; los estudios y análisis se encuentran debidamente documentados en papeles de trabajo, los cuales reposan en los archivos de esta Oficina Asesora de Control Interno.

Adicionalmente se realizó la siguiente revisión y evaluación;

1. Revisión de documentos: Revisión aleatoria de documentos generados y recibidos por el proceso de TALENTO HUMANO de la ESE Salud del Tundama.
2. Investigación; Revisión, estudio, análisis y seguimiento de indicadores, riesgos y controles en plataforma almera; revisión en implementación de Modelo Integrado de planeación y gestión, revisión manual de funciones y demás procedimientos fueron constatados para verificar el sistema de control interno del proceso.

Este documento contiene información de interés exclusivo del auditor y el auditado para surtir los trámites establecidos en la Guía de Auditoría. En ese sentido, hasta tanto no se constituya como informe final y sea publicado en la página web de la ESE Salud del Tundama, no podrá ser distribuido ni utilizado por terceros, ni se podrá hacer referencia a él en ningún otro asunto, sin el consentimiento previo y por escrito del jefe de Control Interno.

5.2. RESULTADOS DE LA AUDITORÍA.

La auditoría se adelantó el día acordado del mes de mayo de 2025 directamente en la oficina de Talento Humano de la ESE Salud del Tundama y en la oficina asesora de control interno. La auditoría se llevó a cabo en la jornada laboral y fue atendida por la líder del proceso quien mostró su interés, diligencia y respeto por el proceso de auditoría.

La información requerida por la oficina de control interno fue allegada por la líder de TALENTO HUMANO para los respectivos análisis y otra se extrajo del software institucional Almera.

Los siguientes fueron los resultados encontrados en la revisión adelantada;

Se realiza para esta auditoría un recorrido de preguntas y se constatan las evidencias, las preguntas y análisis de respuestas se transcriben y plasman a continuación;

- Cómo desarrolla o lleva a cabo su Proceso?
- Cómo le hace seguimiento a sus riesgos y cómo ejecuta sus controles?
- Qué tuvo en cuenta para establecer en la presente vigencia sus riesgos.

- Clima laboral y cultura organizacional; Cómo se trabaja y que resultados ha visto o ha obtenido la entidad ?
- Cómo se Implementa, evalúa y hace seguimiento al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)
- Se tienen identificados riesgos y controles para el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)?
- N° de accidentes laborales ocurridos en lo corrido del año 2025 y 2024.
- Qué acciones de mejora existen en torno a los accidentes laborales que ocurrieron.
- Cuál consideras que ha sido uno de los mayores avances en tu proceso en general
- Cuál consideras que puede ser un aspecto principal para reforzar o mejorar en tu proceso.
- Generaste plan de mejora frente a los autodiagnósticos de gestión estratégica de talento humano, conflicto de intereses
- Cómo se coordina el cargue de Hojas de vida en SIGEP II, qué papel juega talento humano.
- Desde Talento humano se verifica que el personal que ingresa cumple con los perfiles, existe procedimiento para ello.
- Comité de gestión de talento humano; Plan de acción cada cuánto realiza seguimiento, indique si lo registra en el Acta como un punto del orden del día.
- Cómo documentas las evaluaciones de desempeño miramos algunas en sus puntajes.
- Formalización laboral, retos y acciones adelantadas.
- Personas en condición de discapacidad laborando que acciones has adelantado para incluirlas en la nómina.
- Contratos sobre los cuales ejerce supervisión o apoyo.
- Como funciona el programa de inducción y reinducción? Y cómo opera y se está dejando evidencia de la inducción específica y para qué tipo de trabajadores aplica. Qué pasa con los líderes que son vinculados por prestación de servicios cómo se les está a ellos realizando la inducción, se deja alguna constancia o no hay inducción para ellos.

- Frente al código de ética cuenta con algún documento con alguna estrategia para ponerlo en práctica en la entidad.
- Qué acciones específicas se realizan en materia de mejorar el ambiente laboral?
- SIGEP Claves actualización y depuración quién y cómo se está haciendo.

Estas preguntas y temas que fueron tratados permitieron deducir principalmente los siguientes aspectos para efectos de la auditoría:

Manual de perfiles, cargos competencias y prerrogativas clínicas de contratistas y trabajadores en misión de la ESE Salud del Tundama AGTHm03-180:

Se verifica el cumplimiento de las funciones de la colaboradora María Alejandra Pérez Hurtado, corroborando un conocimiento óptimo del proceso que lidera en cuanto a sus funciones.

Se verifica y se constata que se cumplen a cabalidad las funciones y/o se trabaja en el desarrollo de ellas. Algunas deberán ser reforzar como se irá mostrando.

Se constató igualmente que se mantienen actualizados los documentos del proceso, lo cual también denota el compromiso de la líder con la institución.

Informa la líder que a través de la medición de los indicadores viene gestionando también el cumplimiento de sus funciones, adicionalmente se verificaron los indicadores y se encontraron al día. A lo cual hecha la correspondiente revisión es una apreciación correcta.

Verificación cumplimiento ley Decreto 1083 de 2015: Art. 2.2.12.2.3 Porcentaje de vinculación de personas con discapacidad en el sector público: *El Estado, a través de todos los órganos, organismos y entidades de los niveles nacional, departamental, distrital y municipal, en los sectores central y descentralizado y a los órganos autónomos e independientes, para promover el acceso al empleo público de las personas con discapacidad deberán vincular como mínimo el porcentaje que este Capítulo establece de acuerdo con las siguientes reglas:*

1. Se establecerá un mínimo de cargos que serán desempeñados por personas con discapacidad de acuerdo con la cantidad de empleos de cada entidad pública. El cálculo de este porcentaje se establecerá de acuerdo al tamaño total de la planta (obtenida de la sumatoria de la planta permanente Integrada por empleos de libre nombramiento y remoción, de carrera administrativa, de periodo u otros que determine la ley, temporal, trabajadores oficiales y planta de trabajadores privados) de las entidades, de la siguiente forma:

Tamaño de la planta	Porcentaje de la planta con participación de personas con discapacidad	Porcentaje de la planta con participación de personas con discapacidad	Porcentaje de la planta con participación de personas con discapacidad
	Al 31 de diciembre de 2019	al 31 de diciembre de 2023	Al 31 de diciembre de 2027
1. Plantas entre 1 y 1000 empleos	2%	<u>3%</u>	4%

La entidad, una vez verificado el personal con la líder de talento humano se evidencia la necesidad de fortalecer con personas o colaboradores en condición de discapacidad y acatar los porcentajes definidos en la ley.

Como Observación de la líder de talento humano en este punto, refiere que está considerado el tema para incluirlo en el estudio técnico que adelantará la entidad para la reorganización de la formalización laboral que a la fecha se tenía contemplada según el Acuerdo 08 del 14 de diciembre de 2022 y que hasta este momento se encuentra suspendida su implementación.

Se acepta la observación y se reformulará la recomendación para que en ese orden de ideas se de cumplimiento al estudio técnico de reorganización de la formalización laboral.

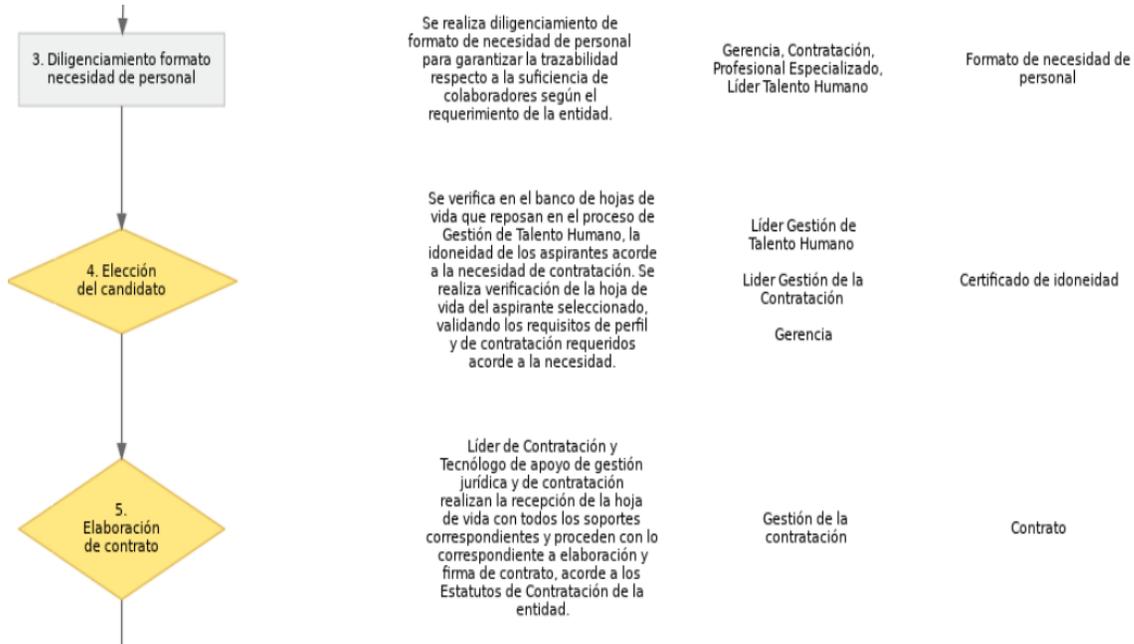
Plan de acción del autodiagnóstico de gestión estratégica del talento humano 2025: El auto diagnóstico GETH, el cual fue diligenciado por la líder de talento humano en el año 2023, por plan de mejora de auditoría, una vez revisado, denota que no contó con la implementación del plan de acción.

Por lo anterior, se recomendará el diligenciamiento del autodiagnóstico referido para la vigencia 2025 y la implementación del plan de acción que se diligencie allí mismo en la herramienta.

Revisión de perfiles de hoja de vida: se evidencia que la revisión de las hojas de vida de los colaboradores en cuanto a la idoneidad no está pasando por el área de talento humano para la aprobación o visto bueno de que cumple en todo aspecto para el ingreso.

Sin embargo, se dio a conocer en el último comité de gestión y desempeño, un formato para que los supervisores de contrato, revisen dicha idoneidad.

De acuerdo al procedimiento en Almera denominado; Procedimiento Agthp34 -180 selección y Vinculación de Personal Contratista de Prestación de Servicios V1. pdf se puede evidenciar a continuación que es el área de Talento Humano, la encargada de revisar la idoneidad de los aspirantes.



Procedimiento Agthp34 -180selección y Vinculación de Personal Contratista de Prestación de Servicios V1. pdf.

Por lo anterior, se considera que este procedimiento debe ser debidamente cumplido, toda vez que a la fecha no se encuentra evidencia de la ejecución de dicho procedimiento.

Desde la oficina de control interno, se recomendará que el proceso de revisión de hoja de vida y verificación de cumplimiento de requisitos para ingreso también pase por el proceso de talento humano y/o que sea solo este el encargado de firmar el certificado donde se declara la idoneidad para el ingreso si se desea de manera conjunta con el supervisor(a) cuando sea del caso.

- **Equipo de autoevaluación y Comité de Humanización.**

Dentro de la revisión de los comités o instancias que apoyan la ejecución de las actividades del talento humano de la entidad se encontraron las siguientes;

- Equipo de Autoevaluación de Estándares de Gerencia del Talento Humano
- Comité de Humanización.

De esta manera la entidad ha estructurado y gestionado sus procesos de talento humano, de la cual esta oficina considera acertada la forma de hacer seguimiento y monitoreo a los planes de talento humano. Las reuniones se encontraron al día y cuentan con sus actas y respectivos temas a tratar dentro de las sesiones.

Será muy importante que desde estos espacios se asignen responsabilidades para la ejecución de actividades que competen al área de talento humano pero que, como miembros del comité, podrán aportar para mejorar la eficacia e impacto de las acciones.

Riesgos y Controles del proceso de Talento Humano:

Se evidencia, frente a los riesgos y controles del proceso, el deber de realizar un ejercicio debido y una valoración e identificación del riesgo correctas; Es así que, también deberá tenerse en cuenta la identificación de nuevos riesgos. Es relevante desde ahora prever el riesgo de la no recepción y revisión de hojas de vida por parte de la oficina de talento humano.

Se explicó la necesidad de hacer revisiones a la redacción y valoración de riesgos en general que pueda tener el proceso y para tal efecto se indicó la fórmula que describe el Departamento administrativo de la Función Pública en la Guía para la administración del Riesgo y el diseño de controles en entidades públicas, versión 6. Noviembre de 2022. Por lo que se deberá recomendar, la revisión general de riesgos y a su vez de controles, identificando si tienen un responsable, una frecuencia, dado que se encontraron algunos controles que no indican acciones ni asigna responsables.

En la imagen se pueden ver algunos aspectos a tener en cuenta en materia de controles;

3.2.2.1 Estructura para la descripción del control: para una adecuada redacción del control se propone una estructura que facilitará más adelante entender su tipología y otros atributos para su valoración. La estructura es la siguiente:

- **Responsable de ejecutar el control:** identifica el cargo del servidor que ejecuta el control, en caso de que sean controles automáticos se identificará el sistema que realiza la actividad.
- **Acción:** se determina mediante verbos que indican la acción que deben realizar como parte del control.
- **Complemento:** corresponde a los detalles que permiten identificar claramente el objeto del control.

Imagen. Guía para la administración del Riesgo y el diseño de controles en entidades públicas, versión 6. Noviembre de 2022. P.45.

Por otra parte, se generó un nuevo riesgo para la presente vigencia en donde refiere al conflicto de interés y tampoco cumple con la redacción y controles adecuados.

En conclusión, se deberá analizar la existencia de nuevos riesgos, inclusión de riesgos en materia de ingreso de personal en lo atinente a la revisión de hojas de vida para que cumplan los perfiles. Así como también crear nuevos riesgos en materia de fuga del conocimiento.

Como observación a este punto, por parte de la líder de talento humano se manifiesta; *“...se solicita amablemente realizar la socialización de los resultados en este ítem a la Líder de Gestión del Riesgo, ya que de acuerdo al rol establecido es la responsable de la ejecución de la metodología en materia de acuerdo al procedimiento institucional documentado y es garante del acompañamiento a cada líder en la ejecución de este procedimiento.*

De acuerdo, con la observación, el suscrito refiere que la actuación que se debe adelantar en este caso será enviar copia del informe definitivo para conocimiento inicialmente la líder de gestión del riesgo Lizeth Katherine Vivas Torres y se invitará a estar atenta para brindar el apoyo y asesoría necesarios que requiera la líder de talento humano en lo concerniente a los resultados de esta auditoría.

Aunado a lo anterior, se informa, que para el tiempo de respuesta a las observaciones se debió o se podía haber puesto en conocimiento de la líder de gestión del riesgo por su parte. En este momento ya estamos en términos para el informe definitivo y no es el tiempo para acudir a la socialización con dicha líder y regresar a usted este informe con la contestación para que pueda contestar la observación. Se reitera debió acudirse a la líder en el tiempo de las observaciones, por lo que en comprensión a esta situación se propuso que desde esta oficina se enviará el presente informe a la líder y se le recomendará que se brinde el apoyo que pueda requerir la líder de talento humano.

La recomendación número 6° fue reformulada para que se garantice el apoyo y el acompañamiento para poder dar cumplimiento a lo sugerido.

Autodiagnóstico de gestión del conocimiento y de la innovación.

Se evidenciaron las correspondientes acciones del plan de mejora en el autodiagnóstico de gestión del conocimiento y de la innovación.

 módulo integrado de planeación y gestión PLAN DE ACCIÓN GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN							
NOTA 1: Es importante la generación un proceso de ideación y de evaluación de las ideas para generar la selección de las acciones/proyectos a realizar. NOTA 2: Es importante realizar las acciones/proyectos que cuenten con una implementación posterior a la urgencia, con el propósito de su implementación gradual. NOTA 3: La entidad puede utilizar metodologías ágiles para la implementación de las acciones de mejora, como SCRUM, Kanban, PM-ACP, etc.							
COMPONENTES	CATEGORÍAS	#	ACTIVIDADES DE GESTIÓN	PUNTAJE	DESEAR ALTERNATIVAS DE MEJORA	MEJORA A IMPLEMENTAR (INCLUIR PLAZO DE LA IMPLEMENTACIÓN)	EVALUACIÓN DE LA EFICACIA DE LAS ACCIONES IMPLEMENTADAS
Planeación	Identificación del conocimiento más relevante de la entidad	1	Revisar y actualizar el enfoque correspondiente con la Política de Gestión de Conocimiento y la Innovación en la E.S.E. Salud del Tundama.	50	Elaborar Política de Gestión del Conocimiento y la Innovación	abril a junio 2025	Política de Gestión del Conocimiento y la Innovación E.S.E. Salud del Tundama - Sistema de Gestión Integral Almasa
		2	Socializar y evaluar adherencia al conocimiento con respecto a la Política de Gestión del Conocimiento y la Innovación de la E.S.E. Salud del Tundama.	50	Socialización en espacio de capacitación general	julio a septiembre 2025	Indicador: adherencia de las capacitaciones - Sistema de Gestión Integral Almasa
		3	Identificar los riesgos relacionados con la fuga del conocimiento para establecer los controles preventivos.	50	Matriz de riesgos del proceso de gestión de talento humano	abril-25	Matriz de riesgos Talento Humano - Sistema de Gestión Integral Almasa
		4	Realizar seguimiento a los riesgos identificados de fuga de conocimiento	50	Matriz de riesgos del proceso de gestión de talento humano	mayo a diciembre 2025	Seguimiento en comité de gestión del riesgo - Sistema de Gestión Integral Almasa
Generación y producción	Experimentación	5	Identificar actividades susceptibles de experimentación, innovación por investigación por parte de los colaboradores de la institución.	50	Presentación de alternativas de experimentación en Comité de ética de la investigación	abril a junio 2025	Acta comité ética de la investigación - Sistema de Gestión Integral Almasa
		6	Proyección de recursos necesarios para la ejecución de proyectos relacionados con la innovación e investigación en la institución.	50	Presentación de alternativas de experimentación aprobadas en Comité de compras	octubre a diciembre 2025	Acta comité de compras - Sistema de Gestión Integral Almasa

Evidencia aportada líder Talento Humano.

Se sugerirá, al respecto tener en cuenta el documento de la función pública denominado “ Guía para la implementación de la gestión del conocimiento y la innovación en el marco del modelo integrado de planeación y gestión 2020” el cual

podrá revisar desde el siguiente link,

<https://www1.funcionpublica.gov.co/documents/418548/34150781/Gu%C3%ADa+para+la+implementaci%C3%B3n+de+la+gesti%C3%B3n+del+conocimiento+y+la+innovaci%C3%B3n+en+el+marco+del+modelo+integrado+de+planeaci%C3%B3n+y+gesti%C3%B3n+%28MIPG%29.+Versi%C3%B3n+1+Diciembre+de+2020.pdf/74fd6d67-2675-08a3-699f-7c9b0252207a>

Observación de la líder de Talento Humano. Manifestó la líder lo siguiente respecto del presente punto; *“Según las observaciones realizadas, el despliegue y descripción del plan de acción se encuentra debidamente diligenciado con las actividades a desarrollar y el Líder de Planeación Organizacional y Gestión Ambiental es el responsable de hacer el respectivo seguimiento al cumplimiento del plan de acción establecido, tal como se encuentra contemplado en acción de mejora de PAMEC ID 4486.”*

Analizada la evidencia aportada por la líder se procede a corregir y aceptar la observación por lo que se hacen las correcciones dentro del informe definitivo.

Resultados del diligenciamiento de la Matriz de Autodiagnóstico de la Gestión estratégica del Talento Humano.

El autodiagnóstico de gestión estratégica del talento humano que fue diligenciado en 2023 por la líder actual, fue auditado y se refieren a continuación los principales aspectos evidenciados, los cuales deberán ser tenidos en cuenta para la vigencia 2025 cuando de nuevo se diligencie esta herramienta;

- Se recalca, que se debe seguir haciendo año por año, el reporte de los cargos vacantes a la función pública, cuando se presenten los casos.
- Realizar las acciones necesarias para detectar los posibles casos de conflicto de intereses.
- Hacer el seguimiento efectivo al reporte de las declaraciones de bienes y rentas y declaraciones de bienes, rentas y conflictos de interés.
- Mantener actualizadas las hojas de vida en el SIGEP II. La valoración en este ítem corresponderá al porcentaje de servidores y contratistas con hojas de vida y vinculación completa al SIGEP, garantizando la depuración de la información de manera que el sistema refleje la realidad al día de la planta de personal y contratos de prestación de servicios.

- La oficina de Talento debe iniciar las acciones correspondientes para que allí reposen las hojas de vida de los colaboradores de la institución y desde el ejercicio de la supervisión garantizar.
- Aún no se cuenta con un mecanismo digital que permite identificar la antigüedad de los servidores, el nivel académico y el género; así como generar reportes inmediatos y confiables.
- Se debe trabajar en adoptar un mecanismo digital que permite identificar los empleos que se encuentran en vacancia definitiva o temporal por niveles; así como generar reportes inmediatos y confiables.
- Se debe mejorar en cuanto a realizar la inducción antes de que el servidor público cumpla un mes de vinculación y se evaluando su eficacia.
- Reforzar la reinducción en la institución a más tardar cada dos años con la participación del 100% de los servidores evaluando su eficacia.
- En el autodiagnóstico se refiere que no se incluyeron actividades de Relevancia internacional en el Plan de Capacitación, que no se realizaron las actividades, sin embargo, la calificación refiere 80% cuando se considera que la calificación de acuerdo al parámetro debió oscilar entre 21 y 40% dado que se considera que no se incluyeron actividades de índole internacional.
- Se debe fortalecer en incluir actividades de Contratación Pública en el Plan de Capacitación, realizar dichas actividades, evaluarlas y revisar su eficacia.
- Se debe fortalecer en contar al menos con un 20% de las personas interesadas, participando en el programa de Bilingüismo.
- Respecto de la actividad que refiere; “Se incluyó el Programa de Incentivos en el plan de bienestar e incentivos, se realizaron las actividades, se evaluaron y se incorporaron mejoras” la evidencia descrita se recomienda describa de una forma más específica cómo se evalúa e incorporan las mejoras.
- La líder de talento humano refiere que se implementó el programa de Estado Joven en la entidad.
- La entidad debe realizar la divulgación del programa Servimos y se ha impactado a todos los servidores de la Entidad, alcanzando más de un 5 % de servidores que usan las alianzas.
- La entidad debe realizar o implementar el teletrabajo y en por lo menos un 1% de los servidores deben estar en esta modalidad.
- Se debe abordar el tema de implementar el programa de horarios flexibles en la entidad dado que no se cuenta con evidencia.

- Se deberá buscar que Existan al menos dos mecanismos para facilitar la gestión de los conflictos por parte de los gerentes públicos y evaluar su eficacia.
- La entidad debe buscar el realizar actividades de programas de desvinculación asistida a la totalidad de las personas que se desvinculan por pensión, por reestructuración o por finalización del nombramiento provisional y evalúa el impacto de estas actividades, si bien cuenta con un procedimiento de evidencia cuando se diligencia el autodiagnóstico no se refieren por ejemplo las actividades realizadas o se debería describir las actividades ejecutadas.
- La entidad debe propender por la implementación de mecanismos para gestionar el conocimiento que dejan los servidores que se desvinculan con la totalidad de las personas que se retiran, y evaluar el impacto de la implementación de esos mecanismos. En el autodiagnóstico diligenciado como evidencia no se refleja un trabajo hecho sino la existencia de un procedimiento denominado Acompañamiento al trabajador próximo a jubilarse. Así pues, una vez revisado el procedimiento en el sistema Almera el mismo no se pudo evidenciar, a lo cual se asume la entidad como tal no cuenta con acciones definidas para gestionar el conocimiento que dejan servidores públicos. Por lo que como tal este aspecto debe trabajarse en la entidad de una forma real.

Se recomendará de manera general ante los hechos descritos en el presente capítulo que de nuevo se proceda al diligenciamiento del autodiagnóstico de GETH pero basados en los datos de la vigencia 2024, de una forma en la que se haga a manera de autoevaluación y se contemplen las evidencias correspondientes y se describan de manera más específica.

A partir del diligenciamiento, se deberá llevar a cabo el plan de acción que se describe en el mismo autodiagnóstico y proponerlo como una acción de mejora dentro del plan de mejora de la presente auditoría.

SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SG-SST):

El plan estratégico de talento humano incluye un Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo que se ejecuta de acuerdo con lo planificado y al que se le evalúa la eficacia de su implementación.

Se evidencia que en el sistema Almera, los indicadores en materia de seguridad y salud en el trabajo, se encuentran dentro del proceso de talento humano. Lo anterior acorde a observación realizada por la líder en donde se había plasmado que se encontraban en el proceso de gestión del ambiente físico.

Desde esta auditoría se considera que el sistema de seguridad y salud en el trabajo, por la preponderancia que juega dentro de la empresa, así como en el proceso de talento humano, es necesario, sugerir a la entidad que inicie en el software Almera los ajustes necesarios, para que el SSST, sea un subprograma del programa de talento Humano.

Se evidencia un buen trabajo por parte de la profesional a cargo. Ingeniera Edna Carreño. Aportó los documentos solicitados para esta auditoría y fueron revisados sin hallazgos al respecto.

A continuación, se transcribe lo mencionado por la colaboradora respecto de cómo viene desarrollando su proceso;

1. “Cómo se implementa, evalúa y hace seguimiento al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)”

La E.S.E. Salud del Tundama cuenta con los documentos que se relaciona a continuación los cuales tienen como objetivo “Diseñar, implementar, evaluar y mantener el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) para la E.S.E. Salud del Tundama con el fin de garantizar un ambiente de trabajo seguro y saludable para todos los trabajadores, contratistas, subcontratistas y proveedores de la Institución”

- *Manual del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo SGSST*
- *Procedimiento planificación, implementación y verificación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo (SGSST)*

Adicionalmente, con el fin de mejorar las condiciones de trabajo y garantizar la seguridad y salud de los trabajadores, de manera anual se realiza la Autoevaluación de Estándares Mínimos del SGSST la cual es cargada en la Plataforma ALISSTA de la Administradora de Riesgos Laborales (ARL - Positiva) y ante la página del Ministerio de Trabajo. De igual manera en la Institución cuenta con el indicador: Autoevaluación del SG-SST.

Una vez cargada esta Autoevaluación de Estándares Mínimos del SGSST, se procede a proyectar el Plan de Trabajo Anual donde se documentan las

prioridades con el fin de dar cumplimiento al Sistema, el cual debe estar firmado por Gerencia y el responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, al cual se le realiza seguimiento en el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST) y mediante el indicador: Actividades ejecutadas.

De igual manera, se realiza seguimiento al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) por medio de indicadores, los cuales evalúan la estructura, el proceso y los resultados del Sistema.

Anualmente, en Comité de Gestión y Desempeño, se realiza la Rendición de Cuentas del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), a Gerencia y Líderes de los diferentes Procesos de la Institución.

2. Se tiene identificados los riesgos y controles para el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)

La E.S.E Salud del Tundama cuenta con el Procedimiento de identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos, en el cual se realiza la identificación, evaluación y control de los riesgos, diligenciando la Matriz de Identificación de Peligros, Evaluación y Valoración de Riesgos, con el fin de establecer los controles necesarios para la prevención de pérdidas que puedan afectar a los trabajadores, el ambiente, los usuarios, los equipos y/o la continuidad de la prestación de los servicios, la cual es actualizada de manera anual o según necesidad para los diferentes procesos con los cuales cuenta la Institución.

Así mismo la Institución cuenta con el indicador "[Intervención de peligros y riesgos](#), para realizar el respectivo seguimiento.

[De igual manera, en Reunión de Equipos Primarios de Mejoramiento, se realiza la socialización de la Matriz de manera anual o cuando se haya realizado alguna modificación o cambio.](#)

3. N° de Accidentes Laborales ocurridos en lo corrido de 2025 y 2024

- **Para lo corrido de la vigencia 2025 en el mes de abril se presenta un 1 Accidente Laboral en el Área Misional.**

- *Para la vigencia 2024 se presentaron 7 Accidentes Laborales en el Área Misional.*

La información de los Accidentes laborales es registrada en los siguientes indicadores:

- *Frecuencia de los accidentes laborales*
- *Severidad de los accidentes laborales*

4. Que acciones de mejora existen en torno a los Accidentes laborales que ocurrieron.

Es importante tener en cuenta que una vez se presenta el Accidente laboral, se procede a realizar el respectivo reporte, la investigación y las acciones de mejora las cuales son cargadas en la Plataforma ALISSTA de la Administradora de Riesgos Laborales (ARL - Positiva). Adicionalmente se realiza acompañamiento y seguimiento del caso por parte de la Profesional Universitario Área Salud Seguridad y Salud en el Trabajo de la Institución.

Acciones de mejora:

- *Charla autocuidado*
- *Lecciones aprendidas*
- *Capacitaciones por parte de la Administradora de Riesgos Laborales (ARL)*
- *Inducciones – reinducciones (socialización de los riesgos a los cuales se encuentran expuestos los colaboradores en los diferentes procesos de la Institución)”*

Dentro de las consultas hechas a la líder de proceso y de acuerdo a lo evidenciado se pudo corroborar que la información aquí referida es verídica y viene siendo manejada en la forma descrita sin observaciones o recomendaciones al respecto.

Adicionalmente, se evidenció que se cuenta con el conocimiento de la norma GCT-45 Guía para la identificación de los peligros y la valoración de los riesgos en seguridad y salud ocupacional. Para la ejecución de esta norma cuenta la colaboradora con un archivo Excel, que contempla que riesgos de exposición tiene cada proceso y se actualiza anualmente o cuando ocurren sucesos nuevos.

Para tal fin, adicionalmente carga esta matriz como soporte de cumplimiento al indicador denominado Intervención de peligros y riesgos.

Como apreciación de la oficina de control interno, se evidencia que los riesgos en materia de gestión del riesgo, se encuentran en dos procesos, uno de ellos, ambiente físico y el otros en talento humano. Lo cual denota la necesidad de unificar los riesgos en un solo proceso o como se mencionó ya en un subproceso.

Observación de la Profesional Universitario Área Salud - Seguridad y Salud en el Trabajo;

Al respecto de una de las apreciaciones hechas en este acápite se recibió la siguiente;

“Una vez revisado lo anterior, la Institución se rige por el Lineamiento Técnico del Ministerio de Salud y Protección Social “Manual de Acreditación en Salud Ambulatorio y Hospitalario de Colombia en su versión 3.1”, donde se puede evidenciar que en su contenido se realiza la clasificación de los Grupos de Estándares de Acreditación los cuales quedan distribuidos como se evidencia en el siguiente pantallazo, motivo por el cual la naturaleza de los riesgos para cada Equipo de Autoevaluación es diferente motivo por el cual no se pueden unificar en un solo proceso.”

La evidencia aportada fue la siguiente;



Manual de Acreditación en Salud Ambulatorio y Hospitalario de Colombia	
8	Estándares de acreditación 24
8.4	Grupo de Estándares de Gerencia del Talento Humano 70
8.5	Grupo de Estándares de Gerencia del Ambiente Físico 71

Versión 3.1
(Nuevas Inclusiones)

Por lo anteriormente expuesto, se acoge la observación de la ingeniera y se eliminará la recomendación hecha al respecto en este informe y se corrige que no se pueden unificar los riesgos en un solo proceso o en un subproceso.

Red Contra incendios. Se tiene conocimiento por parte de la oficina de control interno que en la entidad se encuentran adelantando las actuaciones tendientes a

obtener la red contra incendios. Sin embargo, la entidad aún tiene actividades por realizar con el fin de dar ejecución a esta actividad.

A continuación, se hace una lista de normas a tener en cuenta por parte de la entidad, sin que esta desconozca que ya se han adelantado actuaciones tendientes a encaminar el proyecto con el que se pretende dar cumplimiento a lo ordenado por las normas Colombianas;

- ✓ Red Hidráulica Contra Incendios (NFPA 24, NFPA 13, NFPA 14).
- ✓ Rociadores Automáticos (NFPA 13)
- ✓ Red de Hidrantes / BIEs (NFPA 14)
- ✓ Bomba Contra Incendios (NFPA 20)
- ✓ Tanque de Almacenamiento (NFPA 22)
- ✓ Inspección y Mantenimiento (NFPA 25)

Con lo anterior se pretende, invitar a la entidad a seguir trabando en el objetivo de contar con la red contra incendios para la Institución, haciendo parte integral, las normas referidas y todas aquellas que puedan ser de resorte en el tema.

Observación: Al respecto en este punto la profesional del Área Salud - Seguridad y Salud en el Trabajo manifestó lo siguiente;

“Me permito poner en su conocimiento que actualmente este proceso no se encuentra a mi cargo, toda vez que, por la naturaleza del proyecto y directriz de gerencia, quien está en cabeza de esta gestión es la Profesional Asesora de Proyectos. Así las cosas, dicha observación y/o recomendación, debe trasladarse a la Profesional en mención.”

De igual manera se realiza la aclaración, que desde mi cargo “Profesional Universitario Área Salud - Seguridad y Salud en el Trabajo” se ha brindado de manera oportuna toda la información necesaria y solicitada por parte de la Profesional Asesora de Proyectos.”

La aclaración hecha por la profesional, se acoge por lo que se retira la recomendación.

Sin embargo, para esta oficina es de gran valor reconocer el aporte hecho en el tema desde el área de SST e importante conocer que la gestión del tema en mención quedó en cabeza de otro colaborador aquí establecido; por lo que se

hará el seguimiento y se generarán las recomendaciones del caso a que haya lugar al directamente responsable desde el espacio pertinente.

Código de Integridad EGPOm01-20; La entidad actualmente cuenta con el código de integridad y como responsables de su implementación se encuentran los comités de Ética e Integridad Hospitalaria y el comité de Convivencia laboral. Se considera razonablemente que esta función viene siendo asumida en mayor parte por la oficina de talento humano.

Adicionalmente, al respecto la oficina de talento humano diligenció el autodiagnóstico de integridad vigencia 2023, el cual refuerza la necesidad de la implementación en debida forma del código el cual se revisó en la presente auditoría.

La función pública ha sugerido, también que sea el área de talento humano, la encargada de liderar la implementación del código de integridad en las entidades. Por lo anterior y teniendo en cuenta que al revisar las funciones de la líder en el acuerdo 09 de diciembre de 2022, dicha función no se encuentra, por lo que se sugiere se haga dicho ajuste.

Respecto de lo antes mencionado, el cambio o ajuste le compete de acuerdo a las funciones a dicha área de talento humano de acuerdo lo establece la función N°34. Por todo esto, se recomendará fortalecer la implementación del Código de Integridad de la Institución. Adicionalmente estas acciones podrán fortalecer a la entidad y su grupo humano de colaboradores.

Una acción que se recomienda no dejar por fuera es la aplicación de la **caja de herramientas** para la aplicación del código de integridad, herramienta que conoce la líder de proceso. Para su aplicación y entiendo sus múltiples funciones es necesario que sea coadyubada por las los comités responsables de implementación y/o por sus miembros como tal. Entre otras contempladas se encuentra la elaboración del plan de integridad, el test de integridad entre otras.

Por otra parte, se tuvo conocimiento que se está adelantando la política de integridad para la institución. Por lo que se sugiere, su pronta aprobación.

Por último, se recomendará que se diligencie y ejecute el plan de acción del autodiagnóstico de integridad.

Curso MIPG para colaboradores; Se debe destacar la decisión que desde gerencia y talento Humano de exigir la realización del curso de Modelo Integrado de Planeación y Gestión de la Función Pública. Se debe recomendar hacer un seguimiento y emitir una cifra de los colaboradores que ya cuentan con él.

Esta actividad deberá ser respaldada no solo por el área de talento humano, sino que también deberá empezar a liderarla la oficina de Planeación. Es de vital importancia en especial que los líderes en la presente vigencia completen el curso.

Se evidenció que se debe trabajar en un enfoque para las personas que están próximas a pensionarse como harán su proyecto de vida después de la vida laboral.

Otro aspecto que se debe fortalecer es trabajar en un enfoque para respaldar el conocimiento que tienen las personas próximas a pensionarse y que requiere la entidad para su continuidad en los procesos.

Auditorías anteriores; El proceso de talento humano en la vigencia 2023 ya había recibido proceso de auditoría por parte de la oficina de control interno. La revisión al plan de mejora ya se encontró con el avance del 100%.

Fortalezas;

- Como fortaleza se aprecia que se cuenta con el Software Almera para efectos de diligenciamiento de indicadores y seguimiento de metas y actividades propuestas.
- Se cuenta con un equipo de autoevaluación de estándares de gerencia de Talento Humano. El cual viene operando con normalidad y desde allí se hace el debido seguimiento a la implementación de los planes institucionales.
- Cuenta el área de SST con el comité Paritario de Seguridad y Salud en el trabajo. COPASST. El cual viene en desarrollo normal.
- La formación de la líder denota la formación del proceso de acreditación y acata diligentemente las disposiciones impartidas por ICONTEC así como por la función pública.

- El proceso respecto del autodiagnóstico de la gestión estratégica del talento humano diligenciado para la vigencia 2023 cuenta con un nivel alto de cumplimiento y/o calificación en donde se evidencia un trabajo en especial en materia de indicadores y seguimiento a los mismos.

Dentro de las evaluaciones de desempeño se pudo apreciar que corresponde a la entidad evaluar a las personas de carrera administrativa y que se están realizando las respectivas evaluaciones y que se cuenta con los respectivos soportes. Al respecto se adjuntaron evaluaciones de desempeño de los trabajadores de planta de la institución de la vigencia 2025 de los meses febrero y agosto.

Se recomienda realizar la impresión de los soportes de evaluación de desempeño de los funcionarios desde el usuario del evaluador, que es la Dra. Andrea Arias. Sin embargo, las evaluaciones fueron realizadas en los tiempos establecidos por la Comisión de Nacional del Servicio Civil.

Se resalta la adaptabilidad de la líder del proceso frente a su trabajo, teniendo en cuenta que en la presente vigencia dos personas más ya estuvieron en el mismo cargo, lo cual tiene unos efectos.

Matriz de Riesgos administrativos y controles 2025 del proceso. Se encuentran al día en cumplimiento de controles y los riesgos no se han materializado.

Plan Estratégico Gestión de Talento Humano AGTHpl05-180:

Deberá actualizarse, de acuerdo a lo hablado con la líder, deberá enfocar principalmente en aspectos de calidad de vida del colaborador, clima y cultura organizacional y en cómo fortalecer los incentivos. Y deberá tener en cuenta los aspectos de que trata al respecto la herramienta de la función Pública de autodiagnóstico de gestión estratégica del talento humano que realice la líder.

AGTHpg08-180 Programa de Bienestar, estímulos e incentivos.

El programa se viene cumpliendo, cuenta con un indicador denominado cumplimiento del programa de bienestar e incentivos, sin embargo, se debe

revisar el documento para posibles modificaciones de algunas de las actividades de acuerdo a lo hablado con la líder del proceso como por ejemplo cambio de actividades.

Otros Resultados de consideración producto de la auditoría:

Dentro de la visita se pudieron observar los siguientes aspectos;

- Aún se requiere que la entidad contrate personas que tengan condición de discapacidad.
- La entidad requiere contar con mecanismos para transferir el conocimiento de los servidores que se retiran de la Entidad a quienes continúan vinculados para continuar funcionando los procesos.
- Se deberá dar aplicabilidad a la ley del empleo para jóvenes 2214 de 2022. En especial tener en cuenta lo establecido en los siguientes artículos;

ARTÍCULO 3. Modificación de los manuales de funciones: para dar cumplimiento al parágrafo 1 del artículo 196 de la Ley 1955 de 2019, las entidades públicas dentro de los doce (12) meses siguientes a la entrada en vigencia de la presente ley, deberán adecuar sus manuales de funciones y competencias laborales para permitir el nombramiento de jóvenes entre los 18 y 28 años graduados y que no tengan experiencia, o para determinar las equivalencias que corresponda, siempre y cuando cumplan con los requisitos del cargo.

ARTÍCULO 5. Contratos de prestación de servicios de entidades públicas con personas naturales. Las entidades públicas que establezcan un vínculo con personas naturales por medio de contratos de prestación de servicios deberán garantizar que al menos el diez por ciento (10%) del número de contratos de este tipo que no requieran experiencia profesional, puedan ser provistos con jóvenes que cumplan los requisitos establecidos en el artículo 2 de la presente Ley.

Frente a los anteriores hechos se harán recomendaciones de acciones de mejora, que busquen fortalecer el servicio de acuerdo a las normas, principios, objetivos y fines de la entidad.

6. HALLAZGOS, OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES.

6.1 HALLAZGO N° 1: Se encuentra pendiente el cumplimiento a la norma con personal en condición de discapacidad dentro de la planta de colaboradores. Pero se espera para la presente vigencia estudio técnico de reorganización laboral, en donde se incluirá el estudio de cómo la entidad puede dar cumplimiento a la norma y estudiará los puestos de trabajo existentes para tal fin.

Existe normatividad que indica que se debe contar con un porcentaje de personal en condición de discapacidad en el sector público.

Decreto 1083 de 2015: Art. 2.2.12.2.3 Porcentaje de vinculación de personas con discapacidad en el sector público: El Estado... en los sectores central y descentralizado... para promover el acceso al empleo público de las personas con discapacidad deberán vincular como mínimo el porcentaje que este Capítulo establece de acuerdo con las siguientes reglas:

1. Se establecerá un mínimo de cargos que serán desempeñados por personas con discapacidad de acuerdo con la cantidad de empleos de cada entidad pública. El cálculo de este porcentaje se establecerá de acuerdo al tamaño total de la planta (obtenida de la sumatoria de la planta permanente Integrada por empleos de libre nombramiento y remoción, de carrera administrativa, de periodo u otros que determine la ley, temporal, trabajadores oficiales y planta de trabajadores privados) de las entidades, de la siguiente forma:

<i>Tamaño de la planta</i>	<i>Porcentaje de la planta con participación de personas con discapacidad</i>	<i>Porcentaje de la planta con participación de personas con discapacidad</i>	<i>Porcentaje de la planta con participación de personas con discapacidad</i>
	<i>Al 31 2019 de diciembre de 2019</i>	<i>al 31 de diciembre de 2023</i>	<i>Al 31 de diciembre de 2027</i>
<i>1. Plantas entre 1 y 1000 empleos</i>	2%	3%	4%

Ley 618 de 2013. Art. 31. Sanciones. La omisión a las obligaciones impuestas por la presente ley por parte de los empleados públicos; los trabajadores oficiales; los miembros de corporaciones de elección popular; los contratistas del Estado y los particulares que cumplan funciones públicas, del orden nacional, departamental y municipal, en el sector central y descentralizado, y en cualquiera de las ramas del poder, se considerará falta grave en los términos del régimen disciplinario.

Por lo cual existe un incumplimiento a la norma por la falta de vinculación como tal de personal en condición de discapacidad. Esto al no contar en su planta con el 3% de personal vinculado en condiciones de discapacidad.

HALLAZGO N° 02 POSITIVO: Transformación y mantenimiento del proceso de Talento Humano por parte de la líder del proceso de Talento humano, se han actualizado procedimientos, mantiene los planes institucionales a cargo absolutamente al día.

HALLAZGO N° 03 POSITIVO: Se ha incrementado el nivel de adherencia a las políticas y programas del Departamento Administrativo de la Función Pública dentro incluyendo esto que comprende de mejor forma el funcionamiento de la dimensión de Talento Humano dentro del marco del MIPG.

HALLAZGO N° 04: La entidad no ha realizado las acciones establecidas en la ley 2214 de 2022 artículos 3 y 5 con sus respectivos parágrafos, tendientes a la vinculación de personas jóvenes entre los 18 y los 28 años, graduados sin experiencia, en los porcentajes requeridos de conformidad, además, con la ley 1955 de 2019.

6.2 OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES:

1. Se recomienda que dentro de la dimensión de talento humano y de acuerdo, al documento del DAFP denominado Manual operativo MIPG V6 de 2024, se acojan para la dimensión de Talento humano lo descrito en las pág. 17 y ss. En lo que respecta a las rutas de valor público, el documento lo podrá encontrar en el siguiente link; https://www1.funcionpublica.gov.co/documents/28587410/56548624/2024-12-18_Manual_operativo_mipg_6V-publicada.pdf/0a5653af-7639-bda1-ec7a-6cded14d7da4
2. Se recomienda diligenciar nuevamente por parte de la líder de talento humano la herramienta de la función pública denominada autodiagnóstico de gestión estratégica del talento humano vigencia 2025. Recordar que esta herramienta es una autoevaluación para que se haga de la manera más real a la situación de la entidad. Es de aclarar que la misma no es de calificación por parte de la función pública, sino para conocimiento al interior de la entidad.
3. Se recomienda a la entidad dar prioridad a la realización del estudio técnico que adelantará la entidad para la reorganización de la formalización laboral que a la fecha se tenía contemplada según el Acuerdo 08 del 14 de diciembre

de 2022. Con el fin de dar cumplimiento a la normativa de inclusión de personas en condición de discapacidad.

4. Realizar el diligenciamiento del plan de acción que se encuentra dentro de la herramienta de autodiagnóstico de gestión estratégica de talento humano 2025 y proceder como acción de mejora con su ejecución.
5. Se recomienda a la líder tener en cuenta la ley 951 de 2005 o ley de empalme, para que garantice el cumplimiento de los empalmes de los funcionarios de planta permanente y/o de planta temporal que se puedan presentar y llevar los correspondientes registros.
6. En materia de riesgos y controles se sugiere a la líder de talento humano, hacer una revisión para reformular la redacción de los riesgos y de los controles de su proceso, tras las retroalimentaciones recibidas en el presente informe; todo lo anterior con apoyo, acompañamiento y asesoría que se pueda requerir de la líder de gestión del riesgo. Téngase en cuenta para esta recomendación los lineamientos expuestos de la Función Pública.
7. Se sugiere el análisis de la creación de un riesgo nuevo en el proceso de talento humano; orientado a las consecuencias o sanciones por la no recepción y/o revisión de las hojas de vida de las personas que aspiran ingresar a laborar en la Institución.
8. Respecto de la implementación de los temas pertinentes a la dimensión y autodiagnóstico de gestión del conocimiento y la innovación y el autodiagnóstico diligenciado por la líder, tener en cuenta el documento de la función pública denominado “Guía para la implementación de la gestión del conocimiento y la innovación en el marco del modelo integrado de planeación y gestión 2020”
9. Respecto del programa de Seguridad y salud en el trabajo se sugiere, producto del análisis; la profesional deberá solicitar el apoyo presupuestal a la entidad hacia el mes de octubre en el comité de compras y contratación, para que desde el software Almera se realicen los ajustes para que el SSST, dentro del proceso de talento humano sea creado como un subprograma y se agrupe o establezca la información que allí se deba abordar o trabajar.

10. Se recomienda, materializar y presentar en el corto plazo la política de integridad para dar inicio a su implementación.
11. Se observa que el código de Integridad aún puede mejorar respecto de la ejecución de sus actividades. Se recomienda realizar un plan de trabajo para dar aplicabilidad al contenido del código y principalmente se sugiere para esto, utilizar la caja de herramientas que al respecto tiene la función pública.
12. Para efectos de seguir cumpliendo las disposiciones, planes, políticas, programas, normas del proceso y disposiciones para la implementación MIPG dimensión de talento humano; se recomienda a la líder de proceso, presentar una propuesta debidamente justificada para la vinculación de una persona de apoyo, lo anterior, en el momento que se realice la discusión de presupuesto 2026 en la correspondiente sesión del comité de compras y contratación, la cual es muy posible que se lleve a cabo el mes de octubre.
13. Se observa que aún los colaboradores a los que se les exigió contar con el curso de MIPG de la función pública y aún no lo han terminado, por lo que se recomienda a la oficina de talento humano en apoyo con la oficina de planeación, hacer los respectivos llamados para que se cumpla la disposición que se había ordenado en la vigencia 2024. Una vez tenga un avance significativo se sugiere lo reporten ante el comité de gestión y desempeño o al comité de control interno.
14. Se sugiere realizar las acciones necesarias con las personas que están próximas a pensionarse y se les oriente en su proyecto de vida después de la vida laboral, así como para de otra parte, respaldar el conocimiento, que tienen las personas próximas a pensionarse del cual requiere la entidad para su continuidad en los procesos.
15. Seguir fortaleciendo el trabajo en materia de inducción específica y reinducción de los colaboradores.
16. Se sugiere analizar la posibilidad de registrar un nuevo indicador donde se realice el seguimiento y el registro a la actividad de mantener actualizadas las hojas de vida del SIGEP, así como para el registro de conflictos de interés.
17. Se recomienda adelantar un documento de política institucional sobre conflictos de interés, el cual pueda contener; Una definición, el proceso para

declarar el conflicto, lineamientos para actuar al interior de la entidad, las sanciones o medidas disciplinarias y la capacitación obligatoria.

18. Se Observa que las hojas de vida no están siendo recepcionadas y revisadas por el área de talento humano, aún cuando las funciones de la colaboradora así lo ordenan. Se Recomienda de manera urgente retomar esta función y que, de parte del área de talento humano, solicitar por escrito.
19. Presentar y concertar el plan de mejora con las oficinas de calidad y control interno acorde a los resultados de los hallazgos y recomendaciones impartidas en el presente informe. El plazo máximo de ejecución de las acciones será a diciembre 2025. Tener en cuenta que no es necesario incluir acciones de mejora que ya se encuentren dentro de las actividades del PAMEC o dentro del POA.

7. CONCLUSIONES

1. El proceso de Talento Humano presenta, avances significativos en materia de registro de capacitación y en las herramientas para evaluar.
2. El área de Talento Humano presenta avances en la ejecución operativa, pero requiere fortalecer los procesos estratégicos de planeación, evaluación e integridad institucional, para contribuir de manera efectiva al cumplimiento de los fines misionales de la entidad.
3. Se cuenta con una líder altamente preparada y con las competencias funcionales para seguir desarrollando el proceso como hasta ahora.
4. La entidad debe seguir propendiendo por el buen manejo como hasta ahora en el área de seguridad y salud en el trabajo, cuenta con una profesional idónea con amplia experiencia.
5. Sigue siendo clave ahondar toda la parte estratégica de implementación de la dimensión de talento humano como se requiere por la función pública en cumplimiento al modelo integrado de planeación y gestión.

Cordialmente,



ANDRÉS JULIÁN ALFONSO PÉREZ

Asesor Control Interno
E.S.E. Salud del Tundama.