

|                          |  |                                |
|--------------------------|--|--------------------------------|
|                          | <b>EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO<br/>HOSPITAL SAN FÉLIX<br/>LA DORADA - CALDAS<br/>810.000.913-8</b> | CÓDIGO:                        |
|                          |  | VERSIÓN:                       |
|                          |  | PÁGINA: 1 de 18                |
| <b>PROCESOS DE APOYO</b> | <b>AUDITORIA</b>   | <b>INSTRUMENTO<br/>INFORME</b> |

## INFORME AUDITORIA A TALENTO HUMANO

**E.S.E. Hospital San Félix**

**OFICINA DE CONTROL INTERNO**

**Presentado a:**

**DIEGO LUIS ARANGO  
ANTONIO MARÍA GÓMEZ BETANCUR**

**Gerente  
Prof. Especializado Área Administrativa**

**Noviembre de 2023**

|                          |  |                                |
|--------------------------|--|--------------------------------|
|                          | <b>EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO<br/>HOSPITAL SAN FÉLIX<br/>LA DORADA - CALDAS<br/>810.000.913-8</b> | CÓDIGO:                        |
|                          |  | VERSIÓN:                       |
|                          |  | PÁGINA: 2 de 18                |
| <b>PROCESOS DE APOYO</b> | <b>AUDITORIA</b>   | <b>INSTRUMENTO<br/>INFORME</b> |

## Contenido

|  |    |
|--|----|
| 1. CARTA DE PRESENTACION .....                 | 3  |
| 2. OBJETO DE LA AUDITORIA .....                | 4  |
| 4. ALCANCE DE LA AUDITORIA.....                | 5  |
| 5. RELACIÓN DE OBSERVACIONES .....             | 5  |
| 7. OBSERVACIONES Y SUGERENCIAS AL PROCESO..... | 17 |
| 8. DERECHO DE CONTRADICCIÓN .....              | 18 |

|                          |  |                                |
|--------------------------|--|--------------------------------|
|                          | <b>EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO<br/>HOSPITAL SAN FÉLIX<br/>LA DORADA - CALDAS<br/>810.000.913-8</b> | CÓDIGO:                        |
|                          |  | VERSIÓN:                       |
|                          |  | PÁGINA: 3 de 18                |
| <b>PROCESOS DE APOYO</b> | <b>AUDITORIA</b>   | <b>INSTRUMENTO<br/>INFORME</b> |

## 1. CARTA DE PRESENTACION

La Dorada, noviembre de 2023.

Doctor

**DIEGO LUIS ARANGO NIETO**

Gerente

Respetada doctor Diego Luis:

En cumplimiento del artículo 17 del Decreto 648 de 2017, instrumento que permite conocer las responsabilidades, actividades y aspectos básicos que deben liderar las unidades u oficinas de control interno, con el fin de contribuir a la mejora del desempeño institucional y como una instancia estratégica, con enfoque preventivo, dentro del desarrollo de la gestión institucional, la oficina de Control Interno realizó la auditoría a los procesos de Gestión a Talento Humano a través de su rol de evaluación y seguimiento y de acuerdo a lo estipulado en el Plan Anual de Auditorias aprobado mediante Acta No. 02 del 25 de abril de 2023 del Comité Institucional de Control Interno para la ESE Hospital San Félix de la Dorada Caldas.

Este trabajo se ajustó a lo dispuesto en la guía de auditoría interna basada en riesgos para entidades públicas, versión 4 del Departamento Administrativo de la Función Pública DAFT, en el cual se tuvieron en cuenta las fases de Planeación, Ejecución de la Auditoría y Comunicación de Resultados, quedando pendiente la etapa de seguimiento. La auditoría incluyó el examen de las evidencias, entrevistas, prueba de recorrido, informes presentados por la entidad, documentos que soportan el proceso auditado y cumplimiento de las disposiciones legales.

|                          |  |  |
|--------------------------|--|--|
|                          | <b>EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO<br/>HOSPITAL SAN FÉLIX<br/>LA DORADA - CALDAS<br/>810.000.913-8</b> | CÓDIGO:<br>VERSIÓN:<br>PÁGINA: 4 de 18 |
| <b>PROCESOS DE APOYO</b> | <b>AUDITORIA</b>   | <b>INSTRUMENTO<br/>INFORME</b>         |

Los análisis y conclusiones se encuentran debidamente documentados en papeles de trabajo, los cuales reposan en el equipo de sistemas de la oficina de Control Interno. El período auditado corresponde al proceso desarrollado durante Enero – agosto de 2023.

## **2. OBJETO DE LA AUDITORIA**

Evaluar de manera integral el proceso de Talento Humano de la ESE Hospital San Félix de la Dorada Caldas, con el fin de revisar las actividades realizadas que contribuyan de manera adecuada al ciclo del servidor público (ingreso-desarrollo-retiro) de los funcionarios que laboran allí

## **3. FUENTES DE CRITERIO**

De acuerdo con el objeto de la evaluación, el marco legal a analizar, según el asunto a auditar, correspondiente al área de Glosas de la ESE Hospital Departamental San Félix de la Dorada; y sujeta a verificación con base en la siguiente normatividad:

- Constitución Política de Colombia de 1991.
- Ley 87 de 1993, “Por la cual se establecen normas para el ejercicio del control interno en las entidades y organismos del estado y se dictan otras disposiciones”.
- Decreto Ley 1567 de 1998 *Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.*
- Ley 1474 de 2011 “Por la cual se dictan normas orientadas a fortalecer los mecanismos de prevención, investigación y sanción de actos de corrupción y la efectividad del control de la gestión”.
- Decreto 338 de 2019 “Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Control Interno y se crea la Red Anticorrupción”.
- Acuerdo 005 de octubre de 2019

|                          |  |  |
|--------------------------|--|--|
|                          | <b>EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO<br/>HOSPITAL SAN FÉLIX<br/>LA DORADA - CALDAS<br/>810.000.913-8</b> | CÓDIGO:<br>VERSIÓN:<br>PÁGINA: 5 de 18 |
| <b>PROCESOS DE APOYO</b> | <b>AUDITORIA</b>   | <b>INSTRUMENTO<br/>INFORME</b>         |

- Acuerdo 012 de 2021

#### **4. ALCANCE DE LA AUDITORIA**

Apunta al cumplimiento del Plan Anual de Auditoria para el año 2023 y en el cual se establece para el cronograma del mes de agosto, la auditoria al proceso de Talento Humano. El periodo a auditar corresponde lo que se lleva de la vigencia 2023 mayo-agosto.

La metodología que se aplicó en la Auditoria fue:

- Entrevistas con los responsables y actores del proceso
- Solicitud de informes y documentos relacionados con el proceso de Talento Humano
- Verificación y análisis de la información suministrada.
- Revisión de los procesos y los procedimientos en la plataforma Almera

#### **5. RELACIÓN DE OBSERVACIONES**

Como resultado de la auditoría, la oficina de Control Interno constituye observaciones administrativas que requieren en los casos puntuales aclaración.

Atentamente,



**GLORIA PATRICIA ARISTIZABAL BOTERO**  
Asesora de Control Interno

|                          |  |  |
|--------------------------|--|--|
|                          | <b>EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO<br/>HOSPITAL SAN FÉLIX<br/>LA DORADA - CALDAS<br/>810.000.913-8</b> | CÓDIGO:<br>VERSIÓN:<br>PÁGINA: 6 de 18 |
| <b>PROCESOS DE APOYO</b> | <b>AUDITORIA</b>   | <b>INSTRUMENTO<br/>INFORME</b>         |

## 6. RESULTADOS DE LA AUDITORIA:

Para la realización de la auditoria se revisó el subproceso de la Administración del Talento Humano publicado dentro de la plataforma del Sistema Integrado de gestión Almera, que se maneja en la ESE, que se encuentra dentro del proceso de la Gestión de Talento Humano con los respectivos procedimientos.

Se revisaron en la plataforma Almera los riesgos que se tienen en el proceso de Talento Humano asi:



|                          |  |  |
|--------------------------|--|--|
|                          | <b>EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO<br/>HOSPITAL SAN FÉLIX<br/>LA DORADA - CALDAS<br/>810.000.913-8</b> | CÓDIGO:<br>VERSIÓN:<br>PÁGINA: 7 de 18 |
| <b>PROCESOS DE APOYO</b> | <b>AUDITORIA</b>   | <b>INSTRUMENTO<br/>INFORME</b>         |

hj

| de riesgo                 | Riesgo  | Probabilidad   | Impacto        | de Riesgo | Controles |
|---------------------------|---|----------------|----------------|-----------|-----------|
| Gestión de talento humano | Posibilidad de pérdida económica por multa o sanciones del ente regulador (UGPP) debido a la omisión en la liquidación y pago de la seguridad social y aportes parafiscales   | Media (60%)    | Moderado (60%) | Moderado  | 1         |
| Gestión de talento humano | Posibilidad de pérdida económica por la negación del reconocimiento de las incapacidades debido al incumplimiento de los requisitos exigidos por la EPS   | Media (60%)    | Moderado (60%) | Moderado  | 3         |
| Gestión de talento humano | Posibilidad de pérdida reputacional por queja del usuario interno debido a la desarticulación entre la identificación de necesidades y el plan de actividades en el programa de bienestar   | Baja (40%)     | Menor (40%)    | Moderado  | 1         |
| Gestión de talento humano | Posibilidad de pérdida económica y reputacional por queja, reclamo, tutela o demanda del usuario o ente regulador, debido a inconsistencias en la emisión de la Certificación Electrónica de Tiempos Laborados (CETIL)                        | Alta (80%)     | Mayor (80%)    | Alto      | 1         |
| Gestión de talento humano | Posibilidad de pérdida reputacional por incumplimiento de obligación normativa del Plan Institucional de Capacitación (PIC), debido a diferencias de los ejes temáticos definidos, frente al Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC) | Baja (40%)     | Menor (40%)    | Moderado  | 1         |
| Gestión de talento humano | Posibilidad de pérdida reputacional por acceso no autorizado a la información confidencial de la Historia Laboral o datos reservados del trabajador, debido a la inadecuada gestión y acceso a los sistemas de información                    | Muy Baja (20%) | Leve (20%)     | Bajo      | 1         |
| Gestión de talento humano | Posibilidad de pérdida económica por sanciones de entes de control o demandas de los grupos de valor debido a incidentes, accidentes de trabajo, enfermedad laboral   | Alta (80%)     | Moderado (60%) | Alto      | 1         |
| Gestión de talento humano | Posibilidad de pérdida económica por sanciones de entes de control o demandas y quejas de los grupos de valor, debido al incumplimiento de estándares mínimos del Sistema Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo                          | Alta (80%)     | Mayor (80%)    | Alto      | 1         |

Mostrando registros del 1 al 8 de un total de 8 registros

Anterior **1** Siguiente

Se tienen 8 riesgos de los cuales 3 son de riesgo alto, 4 de riesgo moderado y 1 con riesgo bajo, se les está realizando seguimiento de manera cuatrimestral con el fin de evaluar si las acciones que se tienen son efectivas para disminuirlo.

## Administración de Talento Humano

### Objetivo:

Fortalecer los procesos institucionales y la prestación de los servicios de la E.S.E Hospital San Félix, a través de la adecuada gestión del talento humano, generando desarrollo de competencias, estabilidad y estimular la innovación en el capital humano de la entidad.

|                          |  |  |
|--------------------------|--|--|
|                          | <b>EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO<br/>HOSPITAL SAN FÉLIX<br/>LA DORADA - CALDAS<br/>810.000.913-8</b> | CÓDIGO:<br>VERSIÓN:<br>PÁGINA: 8 de 18 |
| <b>PROCESOS DE APOYO</b> | <b>AUDITORIA</b>   | <b>INSTRUMENTO<br/>INFORME</b>         |

## **Procedimientos**

Ingreso del talento Humano  
 Desarrollo del talento Humano  
 Evaluación de desempeño laboral  
 Retiro del Talento Humano  
 Cultura y cambio organizacional

### **Ingreso del talento Humano**

#### **Objetivo**

Definir los lineamientos que permitan desarrollar una adecuada vinculación del personal después de surtido el proceso de selección y de esta forma cumplir satisfactoriamente con los objetivos misionales.

#### **Elaboración del acto administrativo de nombramiento**

Los actos administrativos son realizados desde la asistencia de gerencia; para la vigencia 2023 se realizó un acto administrativo con el nombramiento de la profesional en Tesorería en el mes de mayo.

La ese en el momento cuenta con tres cargos en provisionalidad Odontóloga, Bacterióloga y técnico administrativo en estadística, hay en vacancia definitiva 18 registrados y 17 ofertados.

#### **Inducción y entrenamiento al cargo**

La inducción y el entrenamiento lo realiza el líder del área según el manual de funciones

#### **Periodo de prueba**

Se nombran en periodo de prueba por 6 meses, en ese lapso se la inducción y el entrenamiento del cargo, si gana el periodo de prueba automáticamente queda desempeñando el cargo y entra a someterse a la evaluación de desempeño laboral.



|                          |  |  |
|--------------------------|--|--|
|                          | <b>EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO<br/>HOSPITAL SAN FÉLIX<br/>LA DORADA - CALDAS<br/>810.000.913-8</b> | CÓDIGO:<br>VERSIÓN:<br>PÁGINA: 9 de 18 |
| <b>PROCESOS DE APOYO</b> | <b>AUDITORIA</b>   | <b>INSTRUMENTO<br/>INFORME</b>         |

## Desarrollo del talento Humano

### **Objetivo**

Incorporar políticas y estrategias en la E.S.E Hospital San Félix, que fortalezcan el desarrollo del talento humano durante su tiempo de vinculación en la entidad, que permitan a funcionarios tener un adecuado clima laboral, un crecimiento personal y profesional dentro de la institución.

### Diagnóstico de necesidades.

La necesidad que requiere la institución para prestar el servicio depende del dinero que se recauda, a la fecha la ESE está realizando un estudio de cargas laborales para la creación de la planta temporal en la institución.

### Formulación y aprobación de los Planes de Talento Humano

Los siguientes planes son los que pertenecen directamente al Talento Humano

- Previsión del recurso humano
- Provisión de empleos
- Bienestar Social e Incentivos
- Capacitación
- Seguridad y Salud en el Trabajo

Para la vigencia 2023 se formularon de acuerdo a los lineamientos establecidos por el Dap y publicados antes del 31 de enero como lo indica la norma.

### Seguimiento y Evaluación del cumplimiento de los planes

se realizó en el mes de julio seguimiento a todos los planes del decreto 612 encontrando que el plan de previsión del recurso humano se cumplió en un 4.76%, el plan de capacitación iba en un 46% de cumplimiento y el plan de salud y seguridad en el trabajo va en un 87.9%

|                          |  |   |
|--------------------------|--|---|
|                          | <b>EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO<br/>HOSPITAL SAN FÉLIX<br/>LA DORADA - CALDAS<br/>810.000.913-8</b> | CÓDIGO:<br>VERSIÓN:<br>PÁGINA: 10 de 18 |
| <b>PROCESOS DE APOYO</b> | <b>AUDITORIA</b>   | <b>INSTRUMENTO<br/>INFORME</b>          |

### Plan de bienestar e incentivos

Cronograma plan Bienestar HSF

| ACTIVIDADES A REALIZAR   | ENERO | FEBRERO | MARZO | ABRIL | MAYO | JUNIO | JULIO | AGOSTO | SEPT | OCT | NOV | ENE | PREMISUJESTO | RESPONSABLES     |
|--|-------|---------|-------|-------|------|-------|-------|--------|------|-----|-----|-----|--------------|------------------|
| Diseño y aprobación del Plan de Bienestar Social, estímulos e incentivos                 |       |         |       |       |      |       |       |        |      |     |     |     | \$ 0         | 1 reunión        |
| Día de la familia (turismo en cajas de compensación familiar)                            |       |         |       |       |      |       |       |        |      |     |     |     | \$ 3.500.000 | NO               |
| Día del Funcionario y reconocimientos por antigüedad                                     |       |         |       |       |      |       |       |        |      |     |     |     | \$ 5.000.000 | NO               |
| Torneo de bolos, tejo o bolirans   |       |         |       |       |      |       |       |        |      |     |     |     | \$ 2.000.000 |                  |
| Clases de Danzas, baile argentinos, aeróbicos y zumba                                    |       |         |       |       |      |       |       |        |      |     |     |     | \$ 0         |                  |
| Día del niño   |       |         |       |       |      |       |       |        |      |     |     |     | \$ 7.000.000 |                  |
| Taller de pintura para funcionarios y sus hijos  |       |         |       |       |      |       |       |        |      |     |     |     | \$ 300.000   |                  |
| Clinia laboral (talleres trabajo en equipo y otros)                                      |       |         |       |       |      |       |       |        |      |     |     |     | \$ 1.500.000 |                  |
| Taller sobre Desvinculación Laboral (Prepensionables)                                    |       |         |       |       |      |       |       |        |      |     |     |     | \$ 1.000.000 |                  |
| Carrinetes ecológicos  |       |         |       |       |      |       |       |        |      |     |     |     | \$ 1.000.000 |                  |
| Campaña Salud Visual y Auditiva (ARL)  |       |         |       |       |      |       |       |        |      |     |     |     | \$ 0         |                  |
| Curso cocina saludable, navideña o internacional   |       |         |       |       |      |       |       |        |      |     |     |     | \$ 900.000   |                  |
| Taller de finanzas familiares y personales Prepensionados, estabilidad para la familia   |       |         |       |       |      |       |       |        |      |     |     |     | \$ 0         | Clases de cocina |
| Fortalecimiento de la vida espiritual (yoga, misas, reuniones según el credo por grupos) |       |         |       |       |      |       |       |        |      |     |     |     | \$ 0         |                  |
| Entorno laboral saludable (Semana de hábitos de vida saludable) ARL                      |       |         |       |       |      |       |       |        |      |     |     |     | \$ 0         | SP               |
| Revisión de información sobre enfermedades   |       |         |       |       |      |       |       |        |      |     |     |     | \$ 0         |                  |

De acuerdo al cronograma anterior el comité se ha reunido dos veces en el año como consta en las actas revisadas, pero de todas las actividades plasmadas en el documento solo han realizado las **2** por la ARL que quedaron programadas es decir el porcentaje de cumplimiento es **0.06%**, se quedaron 9 actividades pendientes por realizar en el primer semestre del 2023

### Plan de seguridad y salud en el trabajo

| FASES                         | ACTIVIDADES PROGRAMADAS | ACTIVIDADES EJECUTADAS | PORCENTAJE DE CUMPLIMIENTO |
|-------------------------------|-------------------------|------------------------|----------------------------|
| PLANEAR                       | 11 ACTIVIDADES          | 10 ACTIVIDADES         | 91%                        |
| HACER                         | 13 ACTIVIDADES          | 13 ACTIVIDADES         | 100%                       |
| VERIFICAR                     | 4 ACTIVIDADES           | 4 ACTIVIDADES          | 100%                       |
| ACTUAR                        | SI                      | SI                     | 100%                       |
| <b>TOTAL, DE CUMPLIMIENTO</b> | <b>28 ACTIVIDADES</b>   | <b>27 ACTIVIDADES</b>  | <b>96%</b>                 |

**EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO  
HOSPITAL SAN FÉLIX  
LA DORADA - CALDAS  
810.000.913-8**

CÓDIGO:  
VERSIÓN:  
PÁGINA: 11 de 18

**PROCESOS DE APOYO**

**AUDITORIA**

**INSTRUMENTO  
INFORME**

| PLAN DE TRABAJO ANUAL SG-SST 2023 |       | ESTADO DE EJECUCIÓN   |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     | RESPONSABLE |             |        |       |       |
|-----------------------------------|-------|---|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-------------|-------------|--------|-------|-------|
| INDICADOR                         | FECHA | DESCRIPCIÓN   | ENE | FEB | MAR | ABR | MAY | JUN | JUL | AUG | SEP | OCT | NOV | DIC         | RESPONSABLE | ESTADO | FECHA | FECHA |
| PLANES                            | 1     | Elaboración del Plan de SG-SST de acuerdo a la normativa nacional y local | 1   | 1   |     |     |     |     |     |     |     |     |     |             | Responsable | 1      | 1     | 1     |
|                                   | 2     | Elaboración del Plan de SG-SST de acuerdo a la normativa nacional y local | 1   | 1   |     |     |     |     |     |     |     |     |     |             | Responsable | 1      | 1     | 1     |
|                                   | 3     | Elaboración del Plan de SG-SST de acuerdo a la normativa nacional y local | 1   | 1   |     |     |     |     |     |     |     |     |     |             | Responsable | 1      | 1     | 1     |
|                                   | 4     | Elaboración del Plan de SG-SST de acuerdo a la normativa nacional y local | 1   | 1   |     |     |     |     |     |     |     |     |     |             | Responsable | 1      | 1     | 1     |
|                                   | 5     | Elaboración del Plan de SG-SST de acuerdo a la normativa nacional y local | 1   | 1   |     |     |     |     |     |     |     |     |     |             | Responsable | 1      | 1     | 1     |
|                                   | 6     | Elaboración del Plan de SG-SST de acuerdo a la normativa nacional y local | 1   | 1   |     |     |     |     |     |     |     |     |     |             | Responsable | 1      | 1     | 1     |
|                                   | 7     | Elaboración del Plan de SG-SST de acuerdo a la normativa nacional y local | 1   | 1   |     |     |     |     |     |     |     |     |     |             | Responsable | 1      | 1     | 1     |
|                                   | 8     | Elaboración del Plan de SG-SST de acuerdo a la normativa nacional y local | 1   | 1   |     |     |     |     |     |     |     |     |     |             | Responsable | 1      | 1     | 1     |
|                                   | 9     | Elaboración del Plan de SG-SST de acuerdo a la normativa nacional y local | 1   | 1   |     |     |     |     |     |     |     |     |     |             | Responsable | 1      | 1     | 1     |
|                                   | 10    | Elaboración del Plan de SG-SST de acuerdo a la normativa nacional y local | 1   | 1   |     |     |     |     |     |     |     |     |     |             | Responsable | 1      | 1     | 1     |
| SISTEMAS                          | 11    | Elaboración del Plan de SG-SST de acuerdo a la normativa nacional y local | 1   | 1   |     |     |     |     |     |     |     |     |     |             | Responsable | 1      | 1     | 1     |
|                                   | 12    | Elaboración del Plan de SG-SST de acuerdo a la normativa nacional y local | 1   | 1   |     |     |     |     |     |     |     |     |     |             | Responsable | 1      | 1     | 1     |
|                                   | 13    | Elaboración del Plan de SG-SST de acuerdo a la normativa nacional y local | 1   | 1   |     |     |     |     |     |     |     |     |     |             | Responsable | 1      | 1     | 1     |
|                                   | 14    | Elaboración del Plan de SG-SST de acuerdo a la normativa nacional y local | 1   | 1   |     |     |     |     |     |     |     |     |     |             | Responsable | 1      | 1     | 1     |
|                                   | 15    | Elaboración del Plan de SG-SST de acuerdo a la normativa nacional y local | 1   | 1   |     |     |     |     |     |     |     |     |     |             | Responsable | 1      | 1     | 1     |
|                                   | 16    | Elaboración del Plan de SG-SST de acuerdo a la normativa nacional y local | 1   | 1   |     |     |     |     |     |     |     |     |     |             | Responsable | 1      | 1     | 1     |
|                                   | 17    | Elaboración del Plan de SG-SST de acuerdo a la normativa nacional y local | 1   | 1   |     |     |     |     |     |     |     |     |     |             | Responsable | 1      | 1     | 1     |
|                                   | 18    | Elaboración del Plan de SG-SST de acuerdo a la normativa nacional y local | 1   | 1   |     |     |     |     |     |     |     |     |     |             | Responsable | 1      | 1     | 1     |
|                                   | 19    | Elaboración del Plan de SG-SST de acuerdo a la normativa nacional y local | 1   | 1   |     |     |     |     |     |     |     |     |     |             | Responsable | 1      | 1     | 1     |
|                                   | 20    | Elaboración del Plan de SG-SST de acuerdo a la normativa nacional y local | 1   | 1   |     |     |     |     |     |     |     |     |     |             | Responsable | 1      | 1     | 1     |
| PERSONAL                          | 21    | Elaboración del Plan de SG-SST de acuerdo a la normativa nacional y local | 1   | 1   |     |     |     |     |     |     |     |     |     |             | Responsable | 1      | 1     | 1     |
|                                   | 22    | Elaboración del Plan de SG-SST de acuerdo a la normativa nacional y local | 1   | 1   |     |     |     |     |     |     |     |     |     |             | Responsable | 1      | 1     | 1     |
|                                   | 23    | Elaboración del Plan de SG-SST de acuerdo a la normativa nacional y local | 1   | 1   |     |     |     |     |     |     |     |     |     |             | Responsable | 1      | 1     | 1     |
|                                   | 24    | Elaboración del Plan de SG-SST de acuerdo a la normativa nacional y local | 1   | 1   |     |     |     |     |     |     |     |     |     |             | Responsable | 1      | 1     | 1     |
|                                   | 25    | Elaboración del Plan de SG-SST de acuerdo a la normativa nacional y local | 1   | 1   |     |     |     |     |     |     |     |     |     |             | Responsable | 1      | 1     | 1     |
|                                   | 26    | Elaboración del Plan de SG-SST de acuerdo a la normativa nacional y local | 1   | 1   |     |     |     |     |     |     |     |     |     |             | Responsable | 1      | 1     | 1     |
|                                   | 27    | Elaboración del Plan de SG-SST de acuerdo a la normativa nacional y local | 1   | 1   |     |     |     |     |     |     |     |     |     |             | Responsable | 1      | 1     | 1     |
|                                   | 28    | Elaboración del Plan de SG-SST de acuerdo a la normativa nacional y local | 1   | 1   |     |     |     |     |     |     |     |     |     |             | Responsable | 1      | 1     | 1     |
|                                   | 29    | Elaboración del Plan de SG-SST de acuerdo a la normativa nacional y local | 1   | 1   |     |     |     |     |     |     |     |     |     |             | Responsable | 1      | 1     | 1     |
|                                   | 30    | Elaboración del Plan de SG-SST de acuerdo a la normativa nacional y local | 1   | 1   |     |     |     |     |     |     |     |     |     |             | Responsable | 1      | 1     | 1     |

ilicidad: es necesario investigar

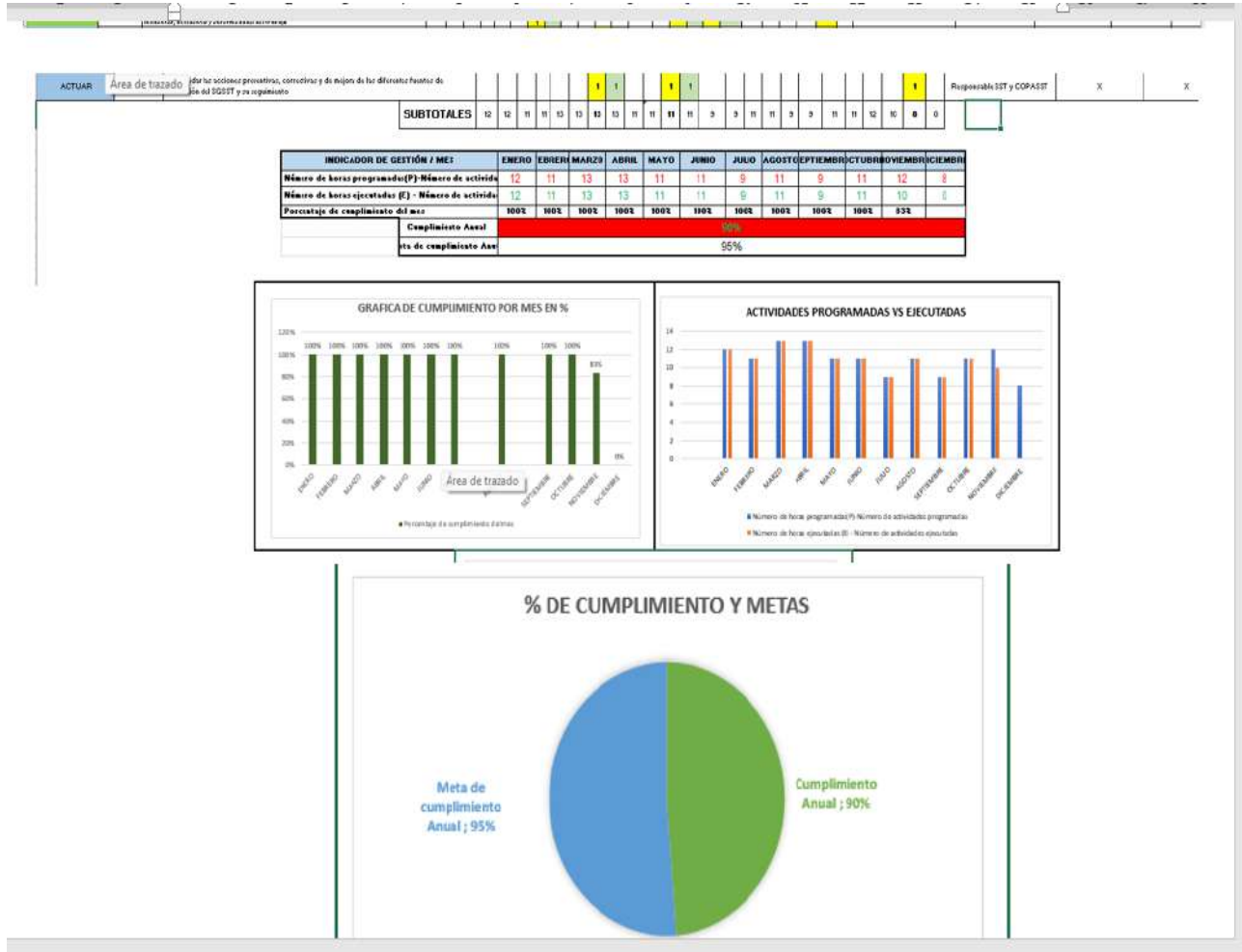
**EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO  
HOSPITAL SAN FÉLIX  
LA DORADA - CALDAS  
810.000.913-8**

CÓDIGO:  
VERSIÓN:  
PÁGINA: 12 de 18

**PROCESOS DE APOYO**

**AUDITORIA**

**INSTRUMENTO  
INFORME**





**EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO  
HOSPITAL SAN FÉLIX  
LA DORADA - CALDAS  
810.000.913-8**

CÓDIGO:  
VERSIÓN:  
PÁGINA: 14 de 18

**PROCESOS DE APOYO**

**AUDITORIA**

**INSTRUMENTO  
INFORME**

| DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES - PLAN INSTITUCIONAL  |                                |   |   |   |   |   |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |   |   |                                 |
|--|--------------------------------|---|---|---|---|---|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|---|---|---------------------------------|
| Procesos de Control Interno Efectivo   | Creación del valor público     | X | X |   |   | X |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | 1 | 0 | HSF - JEFE DE CONTROL INDUCCIÓN |
| Participación Ciudadana y Mecanismos de Participación  | Creación del valor público     | X | X |   |   | X |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | 1 | 0 | ESAP-SENA                       |
| Apropiación y uso de la tecnología   | Transformación digital         | X | X |   |   | X |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | 1 | 0 | SISTEMAS                        |
| Atención de mayor calidad y oportunidad en tiempo real   | Transformación digital         | X | X | X |   | X |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | 1 | 0 | SISTEMAS                        |
| Comunicación y Lenguaje Tecnológico  | Transformación digital         | X | X |   |   | X |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | 1 | 0 | SISTEMAS                        |
| Herramientas Ofimáticas  | Transformación digital         | X | X |   |   | X |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | 1 | 0 | SISTEMAS                        |
| Ética en el contexto digital y de manejo de datos  | Transformación digital         | X | X | X |   | X |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | 1 | 0 | SISTEMAS                        |
| Comunicación asertiva y lenguaje no verbal   | Probidad y ética de lo público |   |   | X |   | X |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | 1 | 0 | SENA → HSF                      |
| Desarrollar fluidez en varias formas de expresar ideas centrales a los diferentes tipos de audiencia | Probidad y ética de lo público | ? |   | X | X |   |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | 1 | 0 | DINÁMICAS AL AIRE LIBRE         |
| Habilidad para relacionarse uno mismo, con la colectividad, la comunidad y la familia                | Probidad y ética de lo público |   |   | X | X | X |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | 1 | 0 | DINÁMICAS AL AIRE LIBRE         |
| Código de Integridad   | Probidad y ética de lo público |   |   | X |   | X |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | 1 | 0 | HSF                             |
| Programación neurolingüística asociada al entorno público  | Probidad y ética de lo público |   |   | X | X |   |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | 1 | 0 | DINÁMICAS AL AIRE LIBRE         |
| Excel avanzado   | Otras capacitaciones de apoyo  | X | X |   |   | X |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | 1 | 0 | SENA                            |
| Manejo y elaboración de bases de datos   | Otras capacitaciones de apoyo  | X | X |   |   | X |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | 1 | 0 | SENA                            |

83 programadas = 100  
62 ejecutadas = 75% = 46% = Junio  
183 planeadas y más

De acuerdo al cronograma realizado para la vigencia 2023, se programaron 83 capacitaciones de las cuales al periodo evaluado (enero- octubre) se realizaron 62 capacitaciones que equivalen al 75%, quedando 2 capacitaciones del área de sistemas sin realizar.

**Evaluación de desempeño laboral**

**Objetivo**

Valorar los aportes individuales y el cumplimiento de las funciones de los empleados vinculados a la E.S.E Hospital San Félix, por medio de mecanismos de evaluación de desempeño laboral, de conformidad con la normatividad vigente.

La evaluación de competencias laborales en la ESE Hospital San Félix de la Dorada se realiza a todos los funcionarios de planta así:

|                          |  |  |
|--------------------------|--|--|
|                          | <b>EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO<br/>HOSPITAL SAN FÉLIX<br/>LA DORADA - CALDAS<br/>810.000.913-8</b> | CÓDIGO:<br>VERSIÓN:<br>PÁGINA: 15 de<br>18 |
| <b>PROCESOS DE APOYO</b> | <b>AUDITORIA</b>   | <b>INSTRUMENTO<br/>INFORME</b>             |

### Generación de Compromisos

Los compromisos se realizan de acuerdo al manual de funciones vigente encaminados también con los planes de desarrollo.

### Seguimiento a compromisos

Cada evaluador realiza el seguimiento a los compromisos concertados a principio de la vigencia y se dejan en el archivo de cada funcionario.

### Evaluación parcial semestral

La evaluación de desempeño se divide en 2 evaluaciones parciales semestrales:

Del 1 de febrero al 31 de julio

Del 1 de agosto a 31 de enero

Estas evaluaciones se realizan los entre los 15 días hábiles siguientes a la fecha de corte.

### Evaluación definitiva

Se realiza finalizando el segundo semestre es decir los primeros días del mes de febrero

### Comunicación de resultados

Se imprime la evaluación y se le entrega a cada evaluada copia de la misma y se hace firmar el recibido, también cada funcionario cuenta con usuario y contraseña para que puedan mirar en la plataforma

## **Retiro del Talento Humano**

### **Objetivo**

Realizar actividades de retiro del servicio que permitan a funcionarios adaptarse al cambio y a la nueva situación de empleabilidad, así como garantizar la transferencia del conocimiento institucional para dar continuidad a los procesos.

### Retención del talento

La evaluación del clima organizacional se realiza cada 2 años. en el 2023 se aplicó la batería del clima laboral por una psicóloga experta.



|                          |  |   |
|--------------------------|--|---|
|                          | <b>EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO<br/>HOSPITAL SAN FÉLIX<br/>LA DORADA - CALDAS<br/>810.000.913-8</b> | CÓDIGO:<br>VERSIÓN:<br>PÁGINA: 16 de 18 |
| <b>PROCESOS DE APOYO</b> | <b>AUDITORIA</b>   | <b>INSTRUMENTO<br/>INFORME</b>          |

### Plan de Retiro Laboral

No se cuenta con plan de retiro laboral, se tiene el programa de preparación para los prepensionados de 3 años o menos que cumplan con los requisitos. Se han realizado dos capacitaciones de preparación.

### Transferencia del conocimiento

Las estrategias de retención, están determinadas en el programa de Bienestar Social, que diseña e implementa el comité de Bienestar Social e incentivos.

### Estadísticas de retiro

El personal que se retira de la institución es por pensión y que cumplieron con los requisitos

## **Cultura y cambio organizacional**

### **Objetivo**

Conocer y entender las percepciones de los trabajadores de la ESE Hospital San Félix, que incluyan sus experiencias personales, necesidades particulares, motivaciones, deseos, expectativas y valores, para poder modificar los comportamientos de los servidores a partir del manejo de variables ambientales, tales como: orientación institucional, estilo de dirección, trabajo en equipo entre otras.

### Definir y realizar la encuesta para medición del clima laboral

La ESE a principios de la vigencia 2023 realizó un contrato con una Profesional en Psicología para aplicar la encuesta y medición del clima laboral para el personal de planta. La aplicación de la batería fue en

### Diligenciamiento de la encuesta

La encuesta fue diligenciada por cada uno de los funcionarios de planta de la ESE Hospital San Félix de la Dorada Caldas

### Consolidación y análisis de la información

La profesional contratada para la aplicación de la batería fue la encargada de la consolidar y analizar la información para presentarla.



|                          |  |  |
|--------------------------|--|--|
|                          | <b>EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO<br/>HOSPITAL SAN FÉLIX<br/>LA DORADA - CALDAS<br/>810.000.913-8</b> | CÓDIGO:<br>VERSIÓN:<br>PÁGINA: 17 de<br>18 |
| <b>PROCESOS DE APOYO</b> | <b>AUDITORIA</b>   | <b>INSTRUMENTO<br/>INFORME</b>             |

Presentación del informe y definición de acciones de intervención

Se presento el informe en una reunión al Coopast y salud ocupacional en mayo, donde se informó sobre los resultados de la aplicación de la batería y las acciones que ella como profesional sugería para mejorar el clima laboral.

Seguimiento al cumplimiento de las acciones de intervención

Se tiene programada reunión con el personal de planta para el día 3 de octubre

## **7. OBSERVACIONES Y SUGERENCIAS AL PROCESO**

Los planes Estratégicos de Talento humano fueron construidos y publicados de acuerdo a la ley.

No se evidencio la ejecución del plan de bienestar del empleado, se construyó al inicio de la vigencia y se realizó la publicación en la página web.

Los planes de capacitación, de inducción y reinducción se están ejecutando acorde a los cronogramas planeados a principio de la vigencia 2023.

El plan de salud y seguridad en el trabajo está liderado por una profesional con el acompañamiento de la ARL, quienes están apoyando de manera continua con las actividades programadas como las charlas, pausas activas, revisión de los elementos de protección personal entre otras.

Los procesos y procedimientos registrados en el sistema único de información Almera están desactualizados es necesario realizar la actualización.

|                          |  |   |
|--------------------------|--|---|
|                          | <b>EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO<br/>HOSPITAL SAN FÉLIX<br/>LA DORADA - CALDAS<br/>810.000.913-8</b> | CÓDIGO:<br>VERSIÓN:<br>PÁGINA: 18 de 18 |
| <b>PROCESOS DE APOYO</b> | <b>AUDITORIA</b>   | <b>INSTRUMENTO<br/>INFORME</b>          |

## 8. DERECHO DE CONTRADICCIÓN

Contra el presente informe y observaciones – sugerencias procede el derecho de contradicción con sus respectivas evidencias, lo cual para su presentación se da un plazo de cinco (10) días hábiles, contados a partir del día siguiente de la entrega del presente documento.

**ANEXOS:** papeles de trabajo con entrevista a los involucrados en el proceso



**GLORIA PATRICIA ARISTIZABAL BOTERO**  
Asesora de Control Interno