



PLAN DE MEJORAMIENTO DE AUDITORIAS DE GESTION

VERSION  
6.0

PROCESO/SERVICIO  
GESTION DE CONTROL

CODIGO  
GC-PMA

NUM  
291

| CODIGO DE LA AUDITORIA                 |  | Auditoría No. 04 de 2020  |  | NOMBRE DE LA AUDITORIA  |             | Auditoría Interna al proceso de Gestión de Talento Humano                  |               | FECHA DE LA AUDITORIA                |  | 13 de octubre de 2020         |  |                       |  |
|--|--|---|--|-------------------------|-------------|--|---------------|--------------------------------------|--|-------------------------------|--|-----------------------|--|
| DEPENDENCIA O IPS QUE SUSCRIBE EL PLAN |  |   | Grupo de Gestión de Talento Humano   |                         |             | AREA O PROCESOS INVOLUCRADOS   |               | Todos los procesos de Talento Humano |  | FECHA DE SUSCRIPCION DEL PLAN |  | 20 de Octubre de 2020 |  |
| No                                     | HALLAZGO U OBSERVACION DE LA AUDITORIA   | ACCIONES CORRECTIVAS O PREVENTIVAS A EJECUTAR   | RESPONSABLES DE LA EJECUCIÓN   | CRONOGRAMA DE EJECUCION |             | INDICADOR DE RESULTADO (CUMPLIMIENTO)                                      | OBSERVACIONES |                                      |  |                               |  |                       |  |
|  |  |   |  | FECHA INICIO            | FECHA FINAL |  |               |                                      |  |                               |  |                       |  |
| 1                                      | No se evidencia que para la formulación del Plan Anual de Capacitaciones se haya detectado las necesidades que determina el procedimiento GTH-PD 38, el cual en su actividad No. 1 define cuales son las fuentes de detección de necesidades.  | Formular el Plan Institucional de Capacitaciones 2021 teniendo en cuenta las fuentes de detección de necesidades descritas en el proceso denominado <i>CAPACITACIONES GTH-PD 38</i> .                               | Profesional responsable del PIC y Asesor de Talento Humano   | 11/1/2020               | 1/31/2021   | Actas de reunión/<br>Comunicaciones oficiales/<br>PIC Aprobado             |               |                                      |  |                               |  |                       |  |
| 2                                      | No se evidencia que para la elaboración del Plan Anual de Capacitaciones vigencia 2020 se haya hecho participe a la Comisión de Personal, por cuanto esta es una función establecida normativamente.   | Invitar a participar a la Comisión de Personal en la Formulación del Plan Institucional de Capacitaciones vigencia 2021, conforme al literal h del artículo 16 de la Ley 909 de 2004                                | Profesional responsable del PIC y Asesor de Talento Humano   | 11/1/2020               | 1/31/2021   | Actas de reunión/<br>Comunicaciones oficiales/                             |               |                                      |  |                               |  |                       |  |
| 3                                      | De la muestra de capacitaciones programadas entre enero y julio de 2020 verificadas en esta auditoría, se observó que solo el 33% de ellas han sido ejecutadas hasta el momento.   | Dar cabal cumplimiento a las capacitaciones programadas en el Plan Institucional de Capacitaciones para la vigencia 2020.   | Profesional responsable del PIC y Asesor de Talento Humano   | 11/1/2020               | 12/31/2020  | Indicadores de cobertura de PIC  |               |                                      |  |                               |  |                       |  |
| 4                                      | Se evidencia que las inducciones efectuadas a los funcionarios en la vigencia 2020 no son oportunas, y que en algunas ocasiones pueden llegar a demorarse mas de 6 meses respecto a la fecha de vinculación en la empresa. Según reunión del Comité Institucional de Gestión y Desempeño se aprobó dentro de los planes de mejora para el Modelo Integrado de Planeación y Gestión que esta inducción debería hacerse en los primeros 15 días de posesionado el funcionario. | Modificar el procedimiento de Inducción y Reinducción, en el cual se especifique que la Inducción al personal se hará concomitante a su vinculación y hasta dentro de los 15 días siguientes a la misma.            | Profesional responsable del PIC y Asesor de Talento Humano   | 11/1/2020               | 11/30/2020  | Procedimiento de Inducción y Reinducción GTH-PD 37 actualizado y aprobado. |               |                                      |  |                               |  |                       |  |
| 5                                      | La inducción en temas de Seguridad y Salud en el Trabajo se efectúa de manera extemporánea, por cuanto el parágrafo 2 del artículo 2.2.4.6.11 del Decreto 1072 de 2015 establece que esta actividad debe realizarse de manera previa al inicio de sus labores.   | Modificar el procedimiento de Inducción y Reinducción, en el cual se especifique que la Inducción al personal (específicamente los temas de seguridad y salud en el trabajo) se hará concomitante a su vinculación. | Profesional responsable del PIC, Profesional de Seguridad y Salud en el Trabajo y Asesor de Talento Humano | 11/1/2020               | 11/30/2020  | Procedimiento de Inducción y Reinducción GTH-PD 37 actualizado y aprobado. |               |                                      |  |                               |  |                       |  |

|    |  |  |  |            |            |  |  |
|----|--|--|--|------------|------------|--|--|
| 6  | No se evidencia la realización de reinducción a los funcionarios en los últimos 2 años. Conforme a los establecido en el artículo 64 de la ley 190 de 1995. Se manifiesta que esta actividad se va a ejecutar en el mes de octubre de 2020 pero no se evidencia esta programación dentro del PIC de esta vigencia.   | Realizar la Reinducción al personal de la Empresa, dentro de los plazos establecidos en los planes de mejora suscritos por la oficina (31 de octubre de 2020   | Profesional responsable del PIC y Asesor de Talento Humano             | 10/20/2020 | 11/30/2020 | Indicadores de cobertura de Reinducción (Número de funcionarios con reinducción/ Número de funcionarios) |  |
| 7  | A la fecha no se evidencia la medición de la Cultura Laboral en Pasto Salud ESE, ni en esta vigencia ni en anteriores. Actividad que se requiere para tener una línea base que permita realizar una transformación cultural institucional, y poder dar respuesta al estándar 114 del Manual de Acreditación versión 3.1.   | Realizar la medición de la Cultura Laboral en Pasto Salud E.S.E.   | Profesional responsable del Cultura Laboral y Asesor de Talento Humano | 12/1/2020  | 12/31/2020 | Levantamiento de la línea base de la Cultura Laboral.  |  |
| 8  | Se evidencia inadecuada evaluación del desempeño del funcionario JOSE ALEXANDER YELA ESCOBAR, por cuanto la evaluación del desempeño esta efectuada para un periodo del 1 de febrero al 31 de julio de 2019, y el funcionario estuvo en incapacidad medica de 60 días (separación del cargo por más de 30 días), por lo tanto aparte de la anotación en la plataforma EDEL, se debía efectuar una evaluación solo del periodo efectivamente laborado, que es del 1 de febrero de 2020 al 24 de mayo de 2020, y luego del 23 de julio de 2020 en adelante. Una situación similar se había observado en la evaluación del desempeño del año anterior y con el mismo funcionario. | Desplegar el Instructivo de Evaluación de Desempeño Laboral (dispuesto por la Comisión Nacional del Servicio Civil) a los funcionarios que tengan a su cargo la obligación de evaluar al personal de carrera administrativa. | Profesional Abogado y Asesor de Talento Humano                         | 11/1/2020  | 1/15/2021  | Circular emitida y desplegada./ Huella de envío.   |  |
| 9  | No se evidencia acto administrativo que establezca las directrices de acuerdos de gestión (o definición de la metodología) dentro de Pasto Salud ESE. De igual manera no se evidencian la formulación de acuerdos de gestión para la vigencia 2020, ni se evidencia la relación de resultados de la evaluación de los acuerdos de gestión correspondiente a la vigencia 2019, la cual debe ser realizada en forma simultanea a la evaluación de los planes operativos. (Artículo 2.2.13.1.12 del Decreto 1083 de 2015).  | Elaborar una metodología e instrumento por medio del cual se suscriben y evalúan acuerdos de gestión   | Profesional Abogado y Asesor de Talento Humano                         | 11/1/2020  | 1/15/2021  | Metodología e Instrumento aprobado.  |  |
| 10 | No se evidencia una metodología establecida y aprobada para llevar a cabo la evaluación de competencias en los funcionarios de Pasto Salud ESE.  | Elaborar una metodología e instrumento por medio del cual se evalúen las competencias de los funcionarios de Pasto Salud E.S.E   | Profesional Abogado y Asesor de Talento Humano                         | 11/1/2020  | 1/31/2021  | Metodología e Instrumento aprobado.  |  |

|    |   |  |   |           |            |  |
|----|---|--|---|-----------|------------|--|
| 11 | No se evidencia en la carpeta del funcionario JUAN CARLOS OJEDA identificado con cedula de ciudadanía 12.986.906 la Resolución de suspensión de las vacaciones autorizadas y pagadas mediante Resolución 368 del 3 de junio de 2020. La cual sería el documento idóneo para la emisión de la Resolución No 404 del 1 de junio de 2020.  | SE LEVANTA   |   |           |            |  |
| 12 | No se evidencia oportunidad en el pago de las vacaciones a los funcionarios, por cuanto la totalidad de los pagos efectuados no se realizaron antes de los 5 días hábiles que establece la normatividad, incluso, 5 de los 9 pagos de las vacaciones se realizaron ya cuando los funcionarios se encontraban en pleno disfrute de las mismas.   | Desplegar a través de circular, y dar estricto cumplimiento al procedimiento VACACIONES GTH-PD 54 de la Empresa.                     | Profesional Abogado y Asesor de Talento Humano  | 11/1/2020 | 12/31/2020 | Despliegue del procedimiento- Huella de envío.     |
| 13 | No se evidencia un programa o un plan de retiro laboral para los servidores públicos, el cual debería estar formulado como parte del Modelo Integrado de Planeación y Gestión por cuanto forma parte del ciclo de vida del servidor público, además que también es solicitado por el Estándar 115 de acreditación. La cual podría vincularse a los programas de bienestar social que se formulan anualmente.  | Elaborar y aprobar el Plan de Retiro del personal de Pasto Salud E.S.E   | Profesional responsable de Bienestar Social, Profesional de Seguridad y Salud en el Trabajo y Asesor de Talento Humano. | 11/1/2020 | 12/31/2020 | Plan de Retiro aprobado.                           |
| 14 | No se evidencia el cargue de algunas vacantes definitivas existentes en Pasto Salud ESE a la Plataforma SIMO de la Comisión Nacional del Servicio Civil, por cuanto después del 23 de octubre de 2019 (fecha del último reporte), han existido situaciones administrativas que hacen que se incrementen la cantidad de vacantes definitivas (por ejemplo: Ana Lucia Cerón Rosas, Lidia MaríaDescance Cruz, Guillermo Mesías Martines, María Fanny del Socorro). | Solicitar la apertura de la plataforma SIMO a la CNSC, para realizar la actualización y cargue de la información                     | Profesional Abogado y Asesor de Talento Humano  | 11/1/2020 | 11/30/2020 | Comunicación oficial enviada                       |
| 15 | No se evidencia que se encuentre actualizada la información relacionada con esos cargos vacantes, por ejemplo, si esa vacante se encuentra en encargo se debe informar, si esta con funcionario provisional también, incluso debe determinarse si los cargos reportados pueden ser objeto de ascenso, o si en ellos están funcionarios en calidad de prepensionados según los criterios de la CNSC  | Realizar la actualización de la información relacionada con las situaciones administrativas del personal de la Empresa ante la CNSC. | Profesional Abogado y Asesor de Talento Humano  | 11/1/2020 | 2/1/2021   | Comunicaciones oficiales/ Información actualizada. |

|   |   |  |  |   |            |  |  |
|---|---|--|--|---|------------|--|--|
| 16  | De los 10 funcionarios revisados en el Registro Público de Carrera Administrativa, ninguno tiene las actualizaciones de los cargos, algunos no figuran como funcionarios de la empresa e incluso hay algunas inconsistencias en los códigos y cargos de algunos servidores públicos.  | Realizar el trámite de actualización del Registro Público de Carrera Administrativa de los funcionarios de la Empresa  | Profesional Abogado y Asesor de Talento Humano       | 1/1/2021  | 12/31/2021 | Información actualizada en el Registro Público de Carrera Administrativa |  |
| 17  | Se evidencia que al menos 27 funcionarios de Pasto Salud ESE no han cargado la información al SIGEP, por cuanto se relaciona un total de 481 cargados de 508 funcionarios existentes en la empresa.   | Solicitar el cargue y actualización del SIGEP de los funcionarios pendientes.  | Profesional Abogado y Asesor de Talento Humano       | 11/1/2020   | 12/31/2020 | Contar con el 100% de funcionarios con la información en el SIGEP        |  |
| 18  | No se evidencia que PASTO SALUD ESE haya formulado, aprobado y socializado un reglamento interno de trabajo, documento que debió tener trámite según el Artículo 2.2.30.5.1 del Decreto 1083 de 2015.   | Elaborar y aprobar un instrumento alusivo al Reglamento Interno de Trabajo para Pasto Salud E.S.E conforme a lo establecido en la ley  | Profesional Abogado y Asesor de Talento Humano       | 11/1/2020   | 12/31/2020 | Documento aprobado.  |  |
| 19  | No se evidencia que, al ingreso de los funcionarios a la empresa, se haga una verificación de cumplimiento de los siguientes requisitos del cargo: 1) Conocimientos Básicos o Esenciales, 2) Competencias comunes a los servidores públicos, y 3) Competencias comportamentales por nivel jerárquico de empleos. Requisitos que están definidos en el manual de funciones y competencias vigente. | Verificar y certificar el cumplimiento de los Conocimientos Básicos o Esenciales, Competencias comunes a los servidores públicos, y Competencias comportamentales al ingreso del funcionario, de acuerdo al Manual Especifico de Funciones y Competencias de la entidad. | Asesor de Talento Humano                             | 11/1/2020   | 12/31/2021 | Certificación  |  |
| 20  | Se evidencia en 4 de los 6 funcionarios evaluados, que están cumpliendo funciones diferentes a las establecidas a su ingreso, y que no existe acto administrativo de asignación temporal de funciones (o similar), incluso estas novedades pueden tener incidencia en el porcentaje de riesgos laborales establecidos.  | Identificar el personal que ha sido reubicado por diferentes situaciones administrativas, a fin de reglamentar su situación  | Profesional Abogado y Asesor de Talento Humano       | 12/1/2021   | 30/02/2020 | Actos administrativos  |  |
| 21  | No se evidencia que durante la vigencia 2020 se hayan entregado efectivamente la dotación a los funcionarios que por sus ingresos laborales tienen derecho a este beneficio. La entrega de esta dotación se debe realizar 3 veces al año en las fechas establecidas normativamente, las cuales son: el 30 de abril, el 31 de agosto y el 30 de diciembre de cada año.                             | Hacer la entrega de la dotación conforme a las fechas establecidas por la ley, para la vigencia 2021   | Profesional Universitario y Asesor de Talento Humano | 2/1/2021  | 12/31/2021 | Actas de entrega de dotación.  |  |
| <b>RESPONSABLES DE EJECUTAR EL PLAN DE MEJORAMIENTO</b> |   |  | <b>FIRMAS</b>  | <b>REVISION Y APROBACION DEL PLAN DE MEJORAMIENTO</b> |            | <b>FIRMA</b>   |  |
| LUDVYN HERNAN ERAZO FOLLECO                             |   |  |  | JAIME ALBERTO SANTACRUZ                               |            |  |  |
| <b>Cargo:</b> ASESOR GRUPO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO    |   |  |  | <b>Cargo:</b> JEFE DE OFICINA DE CONTROL INTERNO      |            |  |  |