
	INFORME FINAL DE AUDITORIA			
	VERSIÓN	PROCESO / SERVICIO	CODIGO	NUM
	6.0	GESTION DE CONTROL	GCO-IPA	220

DATOS GENERALES DE LA AUDITORIA			
LUGAR DE REALIZACION DE LA AUDITORIA:		Sede Administrativa	
AUDITORIA No.	12 de 2024	FECHA DEL INFORME	19 de noviembre de 2024
PROCESO/DEPENDENCIA AUDITADO		GESTION DEL TALENTO HUMANO	
LIDER DEL PROCESO/ RESPONSABLE		ASESORA TALENTO HUMANO	
PERIODO DE REALIZACION DE LA AUDITORIA		Vigencia 2024	
OBJETIVO			
Realizar auditoría interna a la gestión administrativa y contractual adelantada por el Grupo Interno de Trabajo de Gestión de Talento Humano			
JUSTIFICACION			
La oficina de Control Interno, en cumplimiento de sus funciones de seguimiento, control y de acuerdo a las Auditorias programadas para la vigencia 2024, requiere efectuar una auditoría interna a la gestión administrativa, a las actuaciones administrativas y de gestión del Proceso de Gestión del Talento Humano, durante lo corrido de la vigencia 2024, bajo los principios de eficacia, eficiencia, atención optima y mejoramiento continuo con el objeto de verificar su correcto acatamiento al ordenamiento jurídico.			
PRODUCTO			
<ul style="list-style-type: none"> • Plan Institucional de Capacitación (formulación y ejecución) • Plan de incentivos (formulación y ejecución) incluye también equipos de trabajo • Plan de bienestar social (formulación y ejecución) • Programas de inducción y reinducción (formulación, ejecución y cobertura) • Requisitos legales de ingreso (verificación de cumplimiento del análisis y declaración de conflicto de interés) • Novedades de personal o situaciones administrativas • Cumplimiento de la normatividad de evaluación del desempeño laboral vigencia primer semestre 2024. (con formulación planes de mejora) • Cumplimiento de la normatividad de acuerdos de gestión vigencia 2023 (evaluación) y 2024 (formulación y primera evaluación semestral) • Procedimiento retiro del personal (aplicación del procedimiento en los retiros presentados en los primeros 9 meses de la vigencia 2024) • Efectividad del Plan de Mejoramiento producto de la auditoria anterior (verificar si el plan de mejora ejecutado subsana los hallazgos y su causa raíz). • Actualización de los registros públicos de carrera administrativa • Reporte de vacantes definitivas (OPEC) a la CNSC • Reporte Ley de Cuotas. • Dotación (entrega y uso de la misma por parte de los funcionarios) • Presentación de los funcionarios del formato de declaración de bienes y rentas • Avance Plan de Mejoramiento producto de la Autoevaluación MIPG. • Materialización de riesgos y ejecución de controles y acciones preventivas. 			
ALCANCE			
La presente auditoria se llevó a cabo en las instalaciones de la Oficina de Talento Humano y en la Oficina de Control Interno de la Sede Administrativa, revisando la información relacionada con los productos a auditar y que son correspondientes a la vigencia 2024.			
HECHOS			

Mediante comunicación Oficial 202405200073843 del 7 de Octubre de 2024, la Oficina de Control Interno informo a la Asesora de Talento Humano sobre la apertura de la Auditoria de Gestión No. 12 de 2024, la cual se llevó a cabo tanto en la Oficina de Talento Humano, como en la Oficina de Control Interno de acuerdo a la información recibida.

	INFORME FINAL DE AUDITORIA			
	VERSIÓN	PROCESO / SERVICIO	CODIGO	NUM
	6.0	GESTION DE CONTROL	GCO-IPA	220

El alcance de esta auditoria es hasta el 31 de Octubre de 2024.

En reunión efectuada con la Asesora de Talento Humano, se estableció que profesional o funcionario del área podría suministrar la información y con esta información se procedió a verificar cada uno de los productos:

1. PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION (FORMULACION Y EJECUCION)

Este plan establece que la capacitación debe desarrollar las competencias laborales para la implementación y mejoramiento del Sistema de Gestión de la Calidad, en donde se adopta el enfoque de la formación basada en competencias laborales que buscan el fortalecimiento de las dimensiones del SER, SABER y HACER, como un esquema de enseñanza y de aprendizaje en sincronía con el desarrollo de competencias del liderazgo.

Su objetivo es el fortalecimiento de la apropiación del conocimiento y habilidades del talento humano al servicio de Pasto Salud E.S.E., para contribuir al mejoramiento de las competencias individuales y grupales y el desempeño laboral de los trabajadores; en atención al cumplimiento de la misión, visión y objetivos de la institución.

El plan institucional de capacitación es adoptado por la resolución No 0084 del 26 de enero de 2024, a continuación se presenta los resultados de ejecución

Indicadores capacitación:

Evidencia de cumplimiento 2023:

- Cobertura Meta 80%, Resultado 2023 80%
- Nivel de eficacia: Meta 80%, Resultado 2023 86%
- Nivel de efectividad: Meta 90%, Resultado 2023 90%

Evidencia de cumplimiento 2024:


- Cobertura enero a julio: 89%. Meta: 80%
- Eficacia enero a julio: 92%. Meta: 80%

Con el propósito de fortalecer la cobertura del Plan Institucional de Capacitaciones vigencia 2024 en el marco del nuevo método andragógico de impartición a través de plataforma virtual Moodle; en articulación con la Oficina de Comunicaciones y Sistemas se diseñó una pieza gráfica para ser enviada como alerta de conteo, para el cierre de la plataforma. Bajo este razonamiento, se desplegaron cinco (05) alertas relacionadas a continuación:

FECHA	ASUNTO	EVIDENCIA
Miércoles 3 de abril del 2024	Alerta PIC – Faltan 120 días	Huella de Envío.
Lunes 22 de abril del 2024	Alerta PIC – Faltan 100 días	Huella de Envío.
Viernes 10 de mayo del 2024	Alerta PIC – Faltan 80 días	Huella de Envío.
Viernes 31 de mayo del 2024	Alerta PIC – Faltan 60 días	Huella de Envío.
Miércoles 10 de Julio del 2024	Alerta PIC – Faltan 20 días	Huella de Envío.

2. PLAN DE BIENESTAR SOCIAL (FORMULACIÓN Y EJECUCIÓN)

El Plan de Bienestar Social e Incentivos para los empleados de la Empresa Social Del Estado - PASTO SALUD E.S.E., se enmarca en los lineamientos normativos del Decreto ley 1567 de 1998, Artículo 70 de la Ley 909 de 2004 y Decreto 1083 de 2015, cuyo propósito es garantizar espacios para el desarrollo integral de los funcionarios y el mejoramiento de la calidad de vida laboral, orientado a satisfacer las necesidades de los servidores públicos, mejorar el desempeño laboral, el clima laboral y la calidad de vida.

	INFORME FINAL DE AUDITORIA			
	VERSIÓN	PROCESO / SERVICIO	CODIGO	NUM
	6.0	GESTION DE CONTROL	GCO-IPA	220

De la misma manera se encuentra reglamentación en el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector de la Función Pública, Artículo 2.2.10.1 Programas de estímulos en el cual se menciona que “las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados. Los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social”.

De acuerdo a lo anterior, se evidencia El Plan de Bienestar Social e Incentivos Versión 11.0, cargado en la página web institucional; el mismo, fue adoptado para la vigencia 2024 mediante Resolución No. 0083 del 26 de enero del 2024. El presupuesto inicial asignado para la vigencia 2024 en el Rubro Presupuestal No. 2.1.1.01.03.020.01.01 para desarrollo del Plan de Bienestar Social e Incentivos es de CUATROCIENTOS CIENCUENTA Y SIETE MILLONES NOVECIENTOS SESENTA Y NUEVE MIL TRECIENTOS DOCE PESOS (\$457'969.312) el cual, según resolución, puede incrementarse de acuerdo a direccionamientos administrativos.

Con relación a su ejecución, se evidencia el Indicador de seguimiento y la relación de actividades que se encuentran Cumplidas, En Desarrollo y Atrasadas, con lo cual se define un porcentaje de cumplimiento del 92% para la vigencia 2024.

BIENESTAR	INDICADOR SEGUIMIENTO A PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2024				
	<i>Número de Actividades Establecidas en el Plan de Bienestar Social e Incentivos Vigencia 2024</i>	<i>Número de Actividades Cumplidas o En Desarrollo Corte a Octubre del 2024</i>	<i>META ANUAL</i>	<i>CUMPLIMIENTO I SEMESTRE (Actividades Cumplidas Corte Octubre / Actividades Planeadas)</i>	<i>% DE AVANCE AL CUMPLIMIENTO DEL PLAN</i>
	25	23	100%	92%	92%


Dentro de la Matriz del Plan de Bienestar e Incentivos de la vigencia 2024, se evidencian 25 Actividades distribuidas en diferentes áreas de intervención de la cuales, 4 se encuentran cumplidas, 19 están en desarrollo y 2 se encuentran pendientes o atrasadas que corresponden a día de la familia y novenas de fin de año:

Actividades del Plan de Bienestar Social e Incentivos CUMPLIDAS:

1. Promoción del uso de la bicicleta
2. Convenios para la promoción de los planes de vivienda ofertados por entidades.
3. Feria del Vehículo.
4. Cumpleaños Pasto Salud E.S.E

Actividades del Plan de Bienestar Social e Incentivos EN DESARROLLO:

1. Actividad de Gimnasio
2. Entrega de Bono (Concepto: Recreativo o Vacacional)
3. **Curso de Gastronomía:** Se evidencia un total de inscritos de 178 personas, distribuidas por grupos para la preparación de 2 platos. Pero no se evidencia circular en donde se oficializa al personal sobre las fechas de inicio y el lugar en donde se realizara.
4. Celebración de Cumpleaños o profesiones.
5. Concurso de Disfraz de Halloween
6. Actividad de Cierre de Fin de Año.
7. Ejecución Programa de Estilos de Vida Saludable.
8. Ejecución del Programa de Vigilancia Epidemiológica en Riesgo Psicosocial.
9. Vida Saludable.
10. Capacitación a funcionarios en herramientas tecnológicas por medio del Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
11. Entrega de Bono (Concepto: Vivienda)
12. Jornada de Transformación Cultural.
13. Charlas enfocadas a la edad madura, nutrición, prevención del cáncer, patología lumbar, riesgos cardiovasculares.
14. Diplomas de Reconocimiento a funcionarios quienes se retiran por Jubilación.
15. Orientación Psicológica.
16. Campaña con la Oficina de Comunicaciones para el Fomento de la Cultura Inclusiva.
17. Entrega de Bono (Concepto: Educación).
18. Incentivos a Mejores Equipos de Trabajo

	INFORME FINAL DE AUDITORIA			
	VERSIÓN	PROCESO / SERVICIO	CODIGO	NUM
	6.0	GESTION DE CONTROL	GCO-IPA	220

19. Reconocimiento a Funcionarios con Excelencia

Actividades del Plan de Bienestar Social e Incentivos ATRASADAS:

1. Día de la Familia.
2. Novenas Navideñas.

Para la Actividad de entrega de bonos, se tiene un total de 488 bonos, disponibles para ser entregados en 4 entregas, a la fecha 424 bonos ya fueron entregados, quedan pendientes 64 bonos para la 4ta entrega.

3. PLAN DE INCENTIVOS (FORMULACIÓN Y EJECUCIÓN) INCLUYE TAMBIÉN EQUIPOS DE TRABAJO

Se evidencia El Plan de Bienestar Social e Incentivos Versión 11.0, cargado en la página web institucional; el mismo, fue adoptado para la vigencia 2024 mediante Resolución No. 0083 del 26 de enero del 2024.

En el numeral 13 del documento en mención se hace referencia al procedimiento para el otorgamiento de Incentivos a los mejores empleados de carrera y empleados de libre nombramiento y remoción, así como también, el otorgamiento de incentivos para los equipos de trabajo.

Con relación a la actividad “Mejores Equipos de Trabajo”, se evidencia la Circular No. 202405620066923 desplegada el 09 de Octubre del 2024, convocando, a participar de los mejores equipos de trabajo, determinando los lineamientos para aplicar al mismo, de manera que la actividad se encuentra en etapa de ejecución. (Hasta la fecha, no se ha inscrito ninguno, de continuar así, el concurso se declara desierto).

Se evidencia que mediante Resolución 751 del 19 de septiembre de 2024 se hace reconocimiento y entrega de los incentivos no pecuniarios a los mejores empleados de la empresa para el periodo calificable 2023-2024, en donde se incluyen 4 funcionarios de carrera administrativa y 1 de libre nombramiento y remoción:

- Cristian Fabio López Dulce: Mejor empleado carrera administrativa
- Luis Eduardo Aguirre Ortiz: Mejor empleado carrera administrativa (nivel profesional)
- Jenny Lorena Pantoja Guerrero: Mejor empleado carrera administrativa (nivel técnico)
- Nancy Eudocia Fernández Rivas: Mejor empleado carrera administrativa (nivel asistencial)
- Nancy María Goyes Astur: Mejor empleado (libre nombramiento y remoción)

4. PROGRAMAS DE INDUCCION Y REINDUCCION (FORMULACION, EJECUCION Y COBERTURA)


Teniendo en cuenta que la formulación del Plan Institucional de Capacitaciones, incluye el capítulo de Inducción y Reinducción, y que dicho plan se realiza anualmente a inicios de vigencia, según necesidades recopiladas con anterioridad y es socializado ante Comité de Gestión y Desempeño Institucional, el cual fue aprobado mediante Resolución No. 0084 del 26 de Enero del año en curso, para su respectiva ejecución; se evidencia que se encuentra cargado en la página web institucional y es de consulta abierta.

Se evidencia, además, 2 insumos cargados en el Servidor documental: procedimiento de Inducción, Reinducción y Entrenamiento GTH – PD No. 37 actualizado para la vigencia 2024 y el Método de Impartición para Inducción General, Específica y Reinducción MT –PIR Versión 7.0, que sirven a su vez como apoyo al programa de inducción y reinducción.

Teniendo en cuenta el INDICADOR DE INDUCCIÓN que registra la vinculación de personal tanto de planta fija y temporal, como de contratistas directos (OPS), en donde la meta es el 80%, los resultados del indicador por trimestre muestran los siguientes datos:

- **I Trimestre:** se vincularon 22 personas; 15 para planta fija y temporal y 7 contratistas
- **II Trimestre:** se vincularon 9 personas; 3 para planta fija y temporal y 6 contratistas
- **III Trimestre:** se vincularon 5 personas; 1 para planta fija y temporal y 4 contratistas

Con un total de 36 vinculaciones laborales hasta el mes de septiembre, todos registran un porcentaje de cobertura y aprobación del 100% para el proceso de Inducción.

	INFORME FINAL DE AUDITORIA			
	VERSIÓN	PROCESO / SERVICIO	CODIGO	NUM
	6.0	GESTION DE CONTROL	GCO-IPA	220

INDUCCION	INDICADOR DE INDUCCION									
		I TRIMESTRE			II TRIMESTRE			III TRIMESTRE		
	Tipo de Vinculación / Ingreso	Trabajadores que ingresaron	% Cobertura	% Eficacia (Aprobación)	Trabajadores que ingresaron	% Cobertura	% Eficacia (Aprobación)	Trabajadores que ingresaron	% Cobertura	% Eficacia (Aprobación)
	Planta Fija y Temporal	15	100%	100%	3	100%	100%	1	100%	100%
Contratistas Directos OPS	7	100%	100%	6	100%	100%	4	100%	100%	
TOTALES / PROMEDIOS	22	100%	100%	9	100%	100%	5	100%	100%	
META		80%	80%		80%	80%		80%	80%	
CUMPLIMIENTO DE META		CUMPLE	CUMPLE		CUMPLE	CUMPLE		CUMPLE	CUMPLE	

Respecto al proceso de inducción en general, se observa que el indicador de inducción se encuentra por encima de la meta que es el 80%, lo que se traduce en un cumplimiento oportuno del proceso.

5. REQUISITOS LEGALES DE INGRESO (VERIFICACIÓN DE CUMPLIMIENTO DEL ANÁLISIS Y DECLARACIÓN DE CONFLICTO DE INTERÉS)

Con el propósito de fortalecer el despliegue del Proceso de Encargos, en articulación con la Oficina de Comunicaciones y Sistemas se crearon piezas gráficas para promover las vacancias del empleo disponibles para su previsión: 10 de Julio del 2024, Vacancia Profesional Especializado Área de la Salud, vacancia Técnico Administrativo.

Se realiza medición de nivel De Cobertura Del Plan De Cargos

- Meta: 90%.
- Resultado primer trimestre de 2024: 90%

Se realizó verificación del cumplimiento de requisitos mínimos establecidos en el manual de funciones de la Empresa a través de hojas de vida y la lista de chequeo de documentación para posesión. Se verifica las historias laborales de:

Relación de personal vinculado en el segundo semestre de 2023


Aplicación de la herramienta denominada "lista de validación de documentos anexos a la hoja de vida" GTH-VHV 334

- William Giovanni Narvárez Pantoja, conductor oficial 6 de julio de 2023.
- María Elena Dvries, Profesional universitario, provisional 06 de diciembre de 2023.
- Yady Lizeth Bastidas Huertas, Medico general tiempo completo provisional, 20 diciembre de 2023
- Marcela Alejandra Caicedo Fajardo, Técnico Administrativo, provisional 27 de diciembre 2023

Relación de personal vinculado en el primer semestre de 2024

Aplicación de la herramienta denominada "lista de validación de documentos anexos a la hoja de vida" GTH-VHV 334

- Alba Lucia Mora Benavides, cedula: 59.822.566. Lista de documentos para vinculación de personal – GTH-DVP 158, fecha de radicación: 29/02/2024.
- Daniela Alejandra López Guerrero, cedula: 1085.329.852. Lista de documentos para vinculación de personal – GTH-DVP 158, fecha de radicación: 27/03/2024.
- Bertha Janneth Montenegro Portilla, cedula: 36.950.699. Lista de documentos para vinculación de personal – GTH-DVP 158, fecha de radicación: 16/02/2024.
- Rigoberto Melo Zambrano, cedula: 98.333.941. Lista de documentos para vinculación de personal – GTH-DVP 158, fecha de radicación: 08/03/2024.
- Rodrigo de Jesús, cedula: 98.390119. Lista de documentos para vinculación de personal – GTH-DVP 158, fecha de radicación: 01/02/2024.

	INFORME FINAL DE AUDITORIA			
	VERSIÓN	PROCESO / SERVICIO	CODIGO	NUM
	6.0	GESTION DE CONTROL	GCO-IPA	220

- Diego Fernando Morales Ortégón, cedula: 79.453.251. Lista de documentos para vinculación de personal –GTH-DVP 158, fecha de radicación: 27/03/2024.
- Lyda Argelis Pabón López, cedula: 52.229.702. Lista de documentos para vinculación de personal – GTH-DVP 158, fecha de radicación: 16/02/2024.
- Leidy Magali Benavides Bastidas, cedula: 1086017548. Lista de documentos para vinculación de personal –GTH-DVP 158, fecha de radicación: 17/01/2024.
- María Mercedes Estupiñan Coral, cedula: 30.740.263. Lista de documentos para vinculación de personal –GTH-DVP 158, fecha de radicación: 28/02/2024.
- Kelly Nayiby Guancha Mejía, cedula: 1085256100. Lista de documentos para vinculación de personal – GTH-DVP 158, fecha de radicación: 16/04/2024.
- Ana Patricia Cajigas, cedula: 36.759.470. Lista de documentos para vinculación de personal –GTH-DVP 158, fecha de radicación: 36.759.470

Con el propósito de fortalecer el despliegue del Proceso de Encargos, en articulación con la Oficina de Comunicaciones y Sistemas se crearon piezas gráficas para promover las vacancias del empleo disponibles para su previsión.

Se cuenta con el Plan de Previsión del Talento Humano de la Empresa Social del Estado Pasto Salud E.S.E para la vigencia del 2024, este es uno de los instrumentos que nos permite conocer las necesidades y características actuales del personal en la Entidad.

Se dispone del Plan Anual de Vacantes para el año 2024, que, junto con el Plan de Previsión de Talento Humano, facilita la planificación de los recursos humanos. Ambos documentos permiten visualizar y anticipar las vacantes actuales y las que podrían surgir en el futuro.


En los actos administrativos verificados no se evidencia la declaración de conflicto de interés en una herramienta formal en el momento de la posesión al cargo

6. Nomina Novedades de personal o situaciones administrativas

En el desarrollo de la auditoria, se realizó la revisión de nómina y las novedades administrativas, del mes de marzo de 2024.

MARZO DE 2024

- Se realizó un encargo el 21 de marzo al profesional Luis Eduardo Aguirre, como profesional código 219 grado 13, de acuerdo al sueldo no se encuentra ninguna inconsistencia.
- Según la Resolución 166 del 27 de febrero se autoriza vacaciones a la Señora MONICA JOANA RIVAS KAN, según liquidación se le reconoce un valor de \$1.429.826, más bonificación por valor de \$178.743, lo cual suma \$1.608.569 y revisando la nómina se le pago un valor de \$1.715.791, en la misma NO se presenta inconsistencia.
- Según resolución 167 del 27 de febrero de 2024, se autoriza y se reconoce unas vacaciones a la Señora VIOLETA LUCIA ALARCON MONTENEGRO, según liquidación se le reconoce un valor de \$834.507, más una bonificación de \$86.667, lo cual suma \$924.174, revisado la nómina se le pago un valor de \$1.112.676 en la misma NO se presenta inconsistencia
- Según resolución 169 del 27 de febrero de 2024, se autoriza y se reconoce unas vacaciones a la Señora XIMENA PATRICIA SANTACRUZ ALVAREZ, según liquidación se le reconoce un valor de \$2.185.593, más una bonificación de \$273.222, lo cual suma \$2.458.815, revisado la nómina se le pago un valor de \$ 2.768.418 en la misma NO se presenta inconsistencia.
- Según resolución 182 del 27 de febrero de 2024, se autoriza y se reconoce unas vacaciones a la Señora MARIA FERNANDA MEZA MEZA, según liquidación se le reconoce un valor de \$1.958.083, más una bonificación de \$244.781, lo cual suma \$2.202.781, revisado la nómina se le pago un valor de \$ 652.694 en la misma NO se presenta inconsistencia.
- Según resolución 189 del 27 de febrero de 2024, se autoriza y se reconoce unas vacaciones a la Señora CRISTINA ISABEL MORENO CASTILLO, según liquidación se le reconoce un valor de \$1.607.335, más una bonificación de \$200.933, lo cual suma \$1.808.268, revisado la nómina NO se

	INFORME FINAL DE AUDITORIA			
	VERSIÓN	PROCESO / SERVICIO	CODIGO	NUM
	6.0	GESTION DE CONTROL	GCO-IPA	220

observa inconsistencia, adicional se suspende el disfrute de vacaciones según resolución 226 del 18 de marzo de 2024.

- Se evidencia resolución No. 212 del 11 de marzo de 2020 de nombramiento del Señor RIGOBERTO MELO ZAMBRANO, posesionado el 12 de marzo y su liquidación del mes, sueldo base \$8.171.661, de acuerdo a los días laborados 19, se le cancelo \$5.175.385, revisado la nómina NO se observa inconsistencia.
- Se evidencia resolución No. 220 del 13 de marzo de 2024 de nombramiento del Señora ANA PATRICIA CAJIGAS RUBIO, posesionada el 14 de marzo y su liquidación del mes, sueldo base \$5.612.465, de acuerdo a los días laborados 17, se le cancelo \$3.180.397, revisado la nómina NO se observa inconsistencia.
- Se evidencia la liquidación de incapacidad de LIGIA LOPEZ, quien presenta incapacidad por 30 días a partir del 5/03/2024, inconsistencia en los descuentos de días los cuales se debían liquidar sobre el 66.66% del sueldo básico y fueron pagados al 100%, su salario es de \$1.300.000 por los 25 días no laborados da un salario de \$1.126.667, esos 26 días tenían que liquidarlos sobre 66.66% es decir tenían que cancelarle la suma de \$751.036, más los 4 días laborados \$ 173.333, diferencia pagada en exceso de \$202.298
- Se evidencia la liquidación de incapacidad de NASLY JOHANA RODRIGUEZ GUERRA, quien presenta incapacidad por 30 días a partir del 6/03/2024, inconsistencia en los descuentos de días los cuales se debían liquidar sobre el 66.66% del sueldo básico y fueron pagados al 100%, su salario es de \$2.972.854 por los 25 días no laborados da un salario de \$2.477.378, esos 25 días tenían que liquidarlos sobre 66.66% es decir tenían que cancelarle la suma de \$1.651.420 diferencia pagada en exceso de \$16.848, también se observa que no se la pago los 5 días laborados es decir la suma de \$495.4762
- Se evidencia la liquidación de incapacidad de GEMMA NICOLASA SOLARTE BENAVIDES, quien presenta incapacidad por 13 días a partir del 5/03/2024, inconsistencia en los descuentos de días los cuales se debían liquidar sobre el 66.66% del sueldo básico y fueron pagados al 100%, su salario es de \$2.019.658 por los 13 días no laborados es de \$875.185, esos 13 días tenían que liquidarlos sobre 66.66% es decir tenían que cancelarle la suma de \$583.398 diferencia pagada en exceso de \$246.788.

En las novedades establecidas, no se encuentran pagos en liquidación de nómina por encima del valor que se debía realizar, pagos en liquidación de nómina por debajo de lo que se debía liquidar.

De igual forma se observa inconsistencias en la liquidación de incapacidades de los funcionarios en mención, la cual se evidencia pagos en exceso.

Es importante analizar si todas las situaciones encontradas tienen riesgos asociados, o de ser necesario establecerlos en el mapa de riesgos del proceso.


7. CUMPLIMIENTO DE LA NORMATIVIDAD DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL VIGENCIA PRIMER SEMESTRE 2024. (CON FORMULACIÓN PLANES DE MEJORA)

Relación de la evaluación de desempeño definitiva comprendida entre el primero de febrero de 2023 al 31 de enero de 2024 (sobresaliente, satisfactorio, no satisfactorio) consolidado

NOMBRE DEL FUNCIONARIO	EVALAUACIÓN CUANTITATIVA OBTENIDA	EVALAUACIÓN CUALITATIVA OBTENIDA	NATURALEZA DEL EMPLEO	OBSERVACIONES
MYRIAM RUTH BOLAÑOS DELGADO	95,49	Sobresaliente	ADMINISTRATIVO	
EDGARDO ROMO GENOY	93,04	Satisfactorio	ADMINISTRATIVO	
LILIANA ISMERY GAMBOA DELGADO	97,88	Sobresaliente	ADMINISTRATIVO	
YOLANDA LORENA GUANCHA MEJIA	94,02	Satisfactorio	ADMINISTRATIVO	

VERSIÓN	PROCESO / SERVICIO	CODIGO	NUM
6.0	GESTION DE CONTROL	GCO-IPA	220

WILLIAM RICARDO MONTENEGRO GUEVARA	98,37	Sobresaliente	ADMINISTRATIVO	
OSCAR MIGUEL GOYES CABRERA	97,23	Sobresaliente	ADMINISTRATIVO	
OSCAR FABIAN MONTENEGRO IBARRA	86,75	Satisfactorio	MISIONAL	
MARIA NELCY OMAIRA IBARRA DE REVELO	85,97	Satisfactorio	ADMINISTRATIVO	
LUIS EDUARDO AGUIRRE ORTIZ	98,85	Sobresaliente	ADMINISTRATIVO	
CRISTIAN FABIO LOPEZ DULCE	99	Sobresaliente	ADMINISTRATIVO	
JOSE ALEXANDER YELA ESCOBAR	FALTA DEFINITIVA	N.A	ADMINISTRATIVO	Estuvo en incapacidad desde el 20 de Diciembre de 2023 hasta el mes de Febrero de 2024 - Reportada la novedad a la CNSC
OMAIRA LUCELY DEL SOCORRO YELA MORENO	INCAPACIDAD	N.A	MISIONAL	Se encuentra en incapacidad hace más de 180 días - reportada la novedad a la CNSC
JOSE RODRIGO ROSERO TOBAR	NO TIENE EVALUACIÓN EN 2023 - ENCARGO	N.A	ADMINISTRATIVO	Para la vigencia 2023 estuvo encargado como Jefe de la Oficina de Control Disciplinario
JENNY LORENA PANTOJA GUERRERO	97	Sobresaliente	ADMINISTRATIVO	
NILVANA DANAY INSUASTI INSUASTY	97,01	Sobresaliente	ADMINISTRATIVO	
ARMANDO GUILLERMO MORA VIVAS	90,83	Satisfactorio	ADMINISTRATIVO	
ROSARIO VILLALBA HIDALGO	96,77	Sobresaliente	ADMINISTRATIVO	
MAGNOLIA FLORALBA YASCUAL LAGOS	95,35	Sobresaliente	ADMINISTRATIVO	
SANDRA JIMENA LOPEZ RECALDE	89,76	Satisfactorio	MISIONAL	
DOLY DEL CARMEN OTERO BENAVIDES	89,58	Satisfactorio	MISIONAL	
MARINA ALICIA SALAZAR GRIJALBA	78,87	Satisfactorio	MISIONAL	
SONIA MERCY LOPEZ ROMO	85,38	Satisfactorio	MISIONAL	
AMPARO DEL CARMEN BOLAÑOS	95,73	Sobresaliente	MISIONAL	
GEMMA NICOLASA SOLARTE BENAVIDES	86,29	Satisfactorio	MISIONAL	
MARTHA LUCIA CASTRO NARVAEZ	90,69	Satisfactorio	MISIONAL	
FLOR ALEIDA BENAVIDES ARCOS	INCAPACIDAD	N.A	MISIONAL	Se encuentra en incapacidad hace más de 180 días - reportada la novedad a la CNSC
PATRICIA MARIA DEL CARMEN TOBAR ROSERO	91,48	Satisfactorio	MISIONAL	
ANDREA ELISABETH MAYA MEZA	81,78	Satisfactorio	ADMINISTRATIVO	
NANCY EUDOCIA FERNANDEZ RIVAS	98,41	Sobresaliente	ADMINISTRATIVO	
CARMEN ALICIA BENAVIDES ZAMORA	78,78	Satisfactorio	ADMINISTRATIVO	
GLORIA CARMENZA MENA YASCUARAN	95,73	Sobresaliente	ADMINISTRATIVO	
GALO FABIAN PANTOJA ROSERO	90,26	Satisfactorio	ADMINISTRATIVO	
OSCAR ORLANDO MERA TREJO	96,96	Sobresaliente	MISIONAL	

	INFORME FINAL DE AUDITORIA			
	VERSIÓN	PROCESO / SERVICIO	CODIGO	NUM
	6.0	GESTION DE CONTROL	GCO-IPA	220

Según lo anterior se evidencian 33 evaluaciones de desempeño, de manera que el 42% de los calificados obtuvieron una calificación sobresaliente; el 45% una calificación satisfactoria y el 12% presentaron alguna observación, para un total de 100% de evaluados.

-AMPARO DEL CARMEN BOLAÑOS C.C. 30.742.372

Presenta evaluación de desempeño laboral, calificación definitiva del 95.73% realizada en formato de la comisión nacional del servicio civil del 01 de febrero del 2023 hasta el 31 de enero de 2024, fecha de la evaluación 13 de febrero del 2024, la cual se encuentra debidamente firmada por el evaluado.

Presenta evaluación del desempeño laboral, concertación de compromisos funcionales y comportamentales periodo anual, realizado en el formato de la comisión nacional del servicio civil del 01 de febrero de 2024 hasta el 31 de enero del 2025. La cual se encuentra debidamente firmada por el evaluado.

No se evidencia evaluación de desempeño laboral para el primer semestre del 2024 que según la normatividad está comprendido entre el 1 de febrero de 2024 al 31 de julio de 2024.

-MARTHA LUCIA CASTRO NARVAEZ C.C. 59.813.863

Presenta evaluación de desempeño laboral, calificación definitiva del 90.69 % realizada en formato de la comisión nacional del servicio civil del 01 de febrero del 2023 hasta el 31 de enero de 2024, fecha de la evaluación 19 de febrero del 2024, la cual se encuentra debidamente firmada por el evaluado y por el evaluador.

Presenta evaluación del desempeño laboral, concertación de compromisos funcionales y comportamentales periodo anual, realizada en el formato de la comisión nacional del servicio civil del 01 de febrero de 2024 hasta el 31 de enero del 2025. la cual se encuentra debidamente firmada por el evaluado y por el evaluador.

Presenta evaluación de desempeño laboral, definitivo para el primer semestre, que va del 01 de febrero del 2024 al 31 de julio del 2024. El que se encuentra debidamente firmada por el evaluado y evaluador.

-AURA MELISSA DELGADO SANCHEZ C.C. 1.085.257.783 ●

No se evidencia ninguna evaluación de desempeño laboral realizado por la comisión nacional del servicio civil, solo contiene evaluación de competencias comportamentales transversales y específicas nivel asistencial código GTH-ECA NUM 400 (Es de Planta temporal)

-JOSE ALEXANDER YELA ESCOBAR C.C. 98.393.628

Presenta evaluación del desempeño laboral, concertación de compromisos funcionales y comportamentales periodo anual, realizado en el formato de la comisión nacional del servicio civil del 01 de febrero de 2023 hasta el 31 de enero del 2024. La cual se encuentra debidamente firmada por el evaluado y firma del jefe inmediato.


Presenta evaluación del desempeño laboral , concertación de compromisos funcionales y comportamentales periodo anual, realizada en el formato de la comisión nacional del servicio civil, del 01 de febrero de 2024 hasta el 31 de enero del 2025, la cual se encuentra debidamente firmada por el evaluado y firma del jefe inmediato.

No se evidencia evaluación del desempeño laboral para el primer semestre del 2024 que según la normatividad, está comprendido entre el 1 de febrero de 2024 al 31 de julio del 2024.

-CARMEN ALICIA BENAVIDEZ ZAMORA C.C. 27.199.664

Presenta evaluación del desempeño laboral, evaluación parcial eventual, periodo anual en formato de la comisión nacional del servicio civil que va del 24 de noviembre del 20203 al 31 de enero del 2024 con una calificación del 82.88.

Presenta evaluación del desempeño laboral, evaluación parcial eventual, periodo anual en formato de la comisión nacional del servicio civil que va del 01 de febrero del 2024 al 27 de junio 2024 con una calificación del 77.56

	INFORME FINAL DE AUDITORIA			
	VERSIÓN	PROCESO / SERVICIO	CODIGO	NUM
	6.0	GESTION DE CONTROL	GCO-IPA	220

No se evidencia evaluación del desempeño laboral para el primer semestre del 2024 que, según la normatividad, está comprendido entre el 1 de febrero de 2024 al 31 de julio del 2024.

8. Cumplimiento de la normatividad de acuerdos de gestión vigencia 2023

Los acuerdos de Gestión son documentos escritos y firmados entre el superior jerárquico y un gerente público, que establecen los compromisos y resultados a ejecutar en un periodo determinado, el objetivo es:

- Orientar la actuación de las entidades hacia las prioridades que se necesitan.
- Promover el aprendizaje organizacional
- Fortalecer la función directiva profesional en la administración pública.

Es de anotar que los acuerdos de gestión se pactan por un periodo determinado, que suele ser de un año y se evalúan a través de indicadores de cantidad y calidad.

Mediante la resolución 073 del 29 de enero de 2021 la empresa social del estado Pasto Salud ESE, adopta la guía metodológica para la formulación y evaluación de los acuerdos de gestión.

Mediante la resolución 550 del 8 de julio de 2024 se adopta el nuevo modelo de gerencia pública y de acuerdos de gestión hacia la gerencia pública 4.0 de la función pública, y se resuelve adoptar el nuevo modelo elaborado por la función pública, aplicarlo y consolidar los resultados.

Se pudo establecer que la oficina de Talento Humano, tiene diligenciado el formato 1: concertación de compromisos gerenciales, suscritos con la función pública el día 1/04/2024 para finalizar el día 31/12/2024. el que se encuentra actualmente en curso, nos informa la Dra. Ángela Rodríguez asesora de la oficina de Talento Humano que los porcentajes de cumplimiento se entregara en el mes de enero de la vigencia 2025 y que la concertación de compromisos suscritos para la vigencia 2024, ya se están realizando bajo el nuevo modelo de gerencia pública 4.0 de la función pública.

Con la finalidad de verificar el porcentaje de cumplimiento obtenido de la concertación de compromisos gerenciales, se solicitó a la oficina asesora de talento humano, la información de lo realizado en la vigencia 2023, encontrando los siguientes resultados:

Mediante radicado No 202405620015383 del 29 de febrero del 2024.


El gerente de la empresa social del estado Pasto salud ESE, certifica que una vez evaluados los acuerdos de gestión correspondientes a la vigencia 2023, de conformidad a los lineamientos adoptados, se arrojaron las calificaciones para cada uno de los funcionarios que forman parte del nivel directivo y asesor dentro del cual se encuentra la calificación de la Dra. Ángela Daniela Rodríguez, como asesora grupo de gestión del talento humano, obteniendo con una calificación del 88,84 %.

Se verifico su publicación en la página web institucional y se corrobora la información suministrada por TH, y se constató que ninguno de los servidores evaluados tiene una calificación menor a 80 puntos.

9. Efectividad del Plan de Mejoramiento producto de la auditoria anterior (verificar si el plan de mejora ejecutado subsano los hallazgos y su causa raíz).

La oficina de control interno realizo el seguimiento al plan de mejoramiento suscrito por parte del proceso gestión del Talento Humano (Auditoría interna de gestión 06 de 2023) en donde, de las 57 actividades revisadas dentro del Plan; 45 tienen un porcentaje de cumplimiento del 100%, 2 del 98%, 9 del 50% y 1 actividad el 0% de porcentaje de cumplimiento.

Las 2 actividades con un porcentaje del 98%, se refieren al hallazgo: “Bajo nivel de cumplimiento de los trabajadores de Pasto Salud ESE en el Reporte de la Declaración de Bienes y Rentas (53.8%)”, en donde se evidencia una mejoría importante ya que se utilizaron estrategias de sensibilización como circulares, llamadas a cada uno de los funcionarios y oficios personalizados, banner recordatorio; para que el Talento Humano de la Empresa realice su reporte Declaración de Bienes y Rentas. Según datos presentados hasta el mes de julio de 2024, existen 478 funcionarios que han presentado su declaración, de un total de 487, es decir que hasta esa fecha solo quedarían 9 funcionarios pendientes por presentarla.

	INFORME FINAL DE AUDITORIA			
	VERSIÓN	PROCESO / SERVICIO	CODIGO	NUM
	6.0	GESTION DE CONTROL	GCO-IPA	220

La única actividad que tuvo un porcentaje de cumplimiento del 0% corresponde al hallazgo: “Inadecuada liquidación del Sr. JHON JAIRO MUNOZ RUALES por diferencia pagada en exceso por valor de \$66.560” la cual no pudo ser subsanada debido a que el funcionario fue retirado de la empresa en el mes de abril y no se le pudo hacer el descuento directo por nómina. Por lo demás, todos los errores correspondientes a errores en liquidación fueron subsanados en su totalidad.

De acuerdo a lo anterior, el porcentaje de cumplimiento del plan de mejora fue del **91%**. Según el Acta de evaluación de avance al plan de mejoramiento con fecha del 15 de octubre de 2024, se encuentra en color VERDE en el rango 81% - 100% en un nivel de incumplimiento, de acuerdo a la interpretación del semáforo establecido en Resolución interna No 163 de mayo de 2018- evaluación planes de mejoramiento auditorías internas Oficina Control Interno.

INTERPRETACION SEMAFORO		
Resolución interna No 163 de mayo de 2018- evaluación planes de mejoramiento auditorías internas Oficina Control Interno		
Color	PBEM	Cumplimiento
Verde	81% - 100%	Cumple
Amarillo	51% - 80%	Incumple
Rojo	0% -50%	Estado critico

10. Actualización de los registros públicos de carrera administrativa

Se observa una situación en la Actualización de Grados de los Funcionarios de Carrera Administrativa en Pasto Salud ESE. Se ha detectado que los funcionarios de carrera administrativa vinculados a Pasto Salud ESE presentan grados distintos a los reportados ante la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC). Esta discrepancia se debe a la modificación que se tuvo que hacer de grados durante el proceso de creación de la Planta Temporal.


Cabe destacar que esta situación ya había sido señalada en la auditoría anterior y se encontraba en proceso de actualización por parte del Grupo Interno de Trabajo de Gestión del Talento Humano, con el fin de subsanar las inconsistencias.

A raíz de las comunicaciones oficiales intercambiadas entre la Oficina de Talento Humano de la entidad y la Comisión Nacional del Servicio Civil, se determinó que no es posible realizar la actualización de los grados en un único cargue masivo, como inicialmente se había contemplado. En consecuencia, el proceso de actualización deberá llevarse a cabo de manera individualizada para cada funcionario de carrera administrativa.

Con el fin de asegurar la correcta consolidación de la información y documentación requerida, se acordó implementar un proceso de actualizaciones periódicas en dos ciclos mensuales a partir de noviembre de 2023. El objetivo de esta iniciativa es completar el proceso de actualización de manera eficiente, cumpliendo con los procedimientos establecidos y garantizando que la información se mantenga actualizada y conforme a los lineamientos correspondientes.

Sin embargo, a pesar del acuerdo tomado, se ha podido comprobar que la actualización de los registros públicos relacionados con la carrera administrativa aún no ha sido realizada. Para verificar esta situación, se tomaron 8 muestras aleatorias de registros, las cuales fueron consultadas en la página oficial de la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC). En todos los casos, se constató que los grados de los funcionarios no han sido actualizados, lo que indica que el proceso de actualización no ha avanzado según lo previsto. Además, al revisar las fechas de los actos registrados en la CNSC, se observa que estas tienen más de cinco años sin ninguna actualización:

DOCUMENT O	NOMBRE	GRADO ACTUAL	GRADO REGISTRAD O CNSC	FECHA ACTO CNSC
5208611	Edgardo Romo Genoy	13	10	2014
12969720	Oscar Fabián Montenegro	14	7	2018
36758906	Nilvana Daney Insuasti Insuasty	9	6	2013
27234698	Magnolia Floralba Yascual Lagos	7	4	2019

	INFORME FINAL DE AUDITORIA			
	VERSIÓN	PROCESO / SERVICIO	CODIGO	NUM
	6.0	GESTION DE CONTROL	GCO-IPA	220

30728410	Marina Alicia Salazar Grijalba	11	9	2009
87303602	Cristian Fabio López Dulce	10	7	2014
30729025	Gloria Carmenza Mena Yascuaran	8	6	2014
27199664	Carmen Alicia Benavides Zamora	8	6	2013

11. Reporte de vacantes definitivas (OPEC) a la CNSC

A través de la revisión exhaustiva de la información proporcionada por la Oficina de Talento Humano, se concluye que se han realizado esfuerzos para llevar a cabo el reporte de las vacantes definitivas ante la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC). No obstante, al realizar un análisis minucioso de los datos, se identificaron ciertas inconsistencias que requieren atención.

En primer lugar, se verificará que, si bien se registran un total de 103 cargos (nivel profesional, técnico y asistencial) Existen 36 funcionarios titulares de carrera administrativa deberían existir un total de 67 OPEC ofertadas en la Comisión Nacional del Servicio Civil.

Para corroborar esta discrepancia, se contrastó el documento enviado por la Oficina de Talento Humano (Reporte SIMO) con el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales de la Empresa Social del Estado Pasto Salud ESE, en donde se encontraron las siguientes inconsistencias:

1. Odontólogo Grado 14: Según el reporte en la página de SIMO, solo se oferta una vacante generada en el 2020 y según el Manual de funciones, el total de cargos es 3. Teniendo en cuenta que un cargo ya está provisto, se deberían ofertar 2.
2. Auxiliar Área Salud Grado 11: Según el reporte en la página de SIMO, solo se ofertan 6 vacantes, oferta generada en el 2020 y según el Manual de funciones, el total de cargos es de 16. Teniendo en cuenta que 9 cargos ya están provistos, se deberían ofertar 7.
3. Auxiliar Área Salud Grado 9: Según el reporte en la página de SIMO, solo se oferta una vacante, oferta generada en el 2020 y según el Manual de funciones, el total de cargos es de 3. Teniendo en cuenta que 1 cargo ya está provisto, se deberían ofertar 2.

Dado lo anterior, es imperativo que la Oficina de Talento Humano tome las acciones necesarias para corregir las inconsistencias mencionadas y completar de manera adecuada el proceso de reporte de vacantes definitivas a la Comisión Nacional del Servicio Civil, garantizando así el cumplimiento de las normativas legales y el adecuado manejo de los recursos humanos en la entidad.

En consecuencia, y considerando que, además de la falta de un cargue oportuno y correcto de las OPEC, es necesario realizar también una actualización a la asignación salarial, los propósitos y las funciones de los cargos; se concluye que la situación requiere una acción inmediata para garantizar la correcta gestión de la Oficina de Recursos Humanos.


La falta de claridad y de documentación suficiente respecto a los cargues de las OPEC genera una situación de incertidumbre, ya que no es posible corroborar cuáles de las vacantes reportadas coinciden con el manual de funciones establecido.

Este manual, que constituye uno de los documentos clave dentro de la empresa, debe servir como base para la correcta asignación de funciones y la definición de los perfiles de los cargos. La ausencia de correspondencia entre las OPEC cargadas y el manual de funciones no solo impiden verificar la exactitud de los registros, sino que también obstaculiza la transparencia.

Dada la importancia de este documento y su papel en el proceso de transición, se cataloga como un hallazgo crítico que requiere un seguimiento permanente.

Se adjuntan soportes:

1. ODONTOLOGO GRADO 14: Según el reporte en la página de SIMO, solo se oferta una vacante generada en el 2020 y según el Manual de funciones, el total de cargos es 3. Teniendo en cuenta que un cargo ya está provisto, se deberían ofertar 2.

	INFORME FINAL DE AUDITORIA			
	VERSIÓN	PROCESO / SERVICIO	CODIGO	NUM
	6.0	GESTION DE CONTROL	GCO-IPA	220

Certificado del empleo


Entidad: E.S.E. Pasto Salud - Nariño
 NIT. 900091143
 Fecha y hora generación: 19/12/2023 14.17.29
 Código verificación del reporte: a0bec0d8-cf18-4465-8097-4158e39faf06



Información del empleo


Identificador del Empleo 194382
 Nivel Jerárquico Profesional
 Código - denominación 214 ODONTOLOGO
 Grado 14
 Vigencia Escala Salarial 2023
 Asignación salarial \$ 2.674.896
 Id único empleo por entidad 29
 Propósito general del empleo DESARROLLAR LABORES ASISTENCIALES DE ODONTOLOGIA EN CONSULTA EXTERNA A TODA LA POBLACION OBJETO, REALIZANDO ACTIVIDADES DE PROMOCION, PREVENION, PROTECCION, DIAGNOSTICO, TRATAMIENTO, IDENTIFICACION DE NECESIDADES Y SEGUIMIENTO AL PACIENTE, LA FAMILIA Y LA COMUNIDAD CON BASE EN EL CONTINUO DE ATENCION, GARANTIZANDO ADHERENCIA A GUIAS, PROTOCOLOS Y CALIDAD DEL REGISTRO. JORNADA

Vacantes						
Identificador vacante	Depto.	Municipio	Dependencia	Fecha en que se genera la vacante	Total	Ascenso
357251	Nariño	Pasto	donde se requiera el cargo	24/11/2022	1	0
Total vacantes					1	0

	MANUAL ESPECIFICO DE FUNCIONES Y COMPETENCIAS LABORALES			
	FORMULACION	CODIGO	VERSION	PAG
	GRUPO DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	MA-FCL	10.0	58

I. IDENTIFICACIÓN – 15	
Nivel	Profesional
Denominación del empleo	Odontólogo
Código	214
Grado	14
Número de cargos	Tres (3)
Dependencia	Donde se ubique el cargo
Cargo del jefe inmediato	Quien ejerza la supervisión directa
Naturaleza del cargo	Carrera Administrativa

2. AUXILIAR AREA SALUD GRADO 11: Según el reporte en la página de SIMO, solo se ofertan 6 vacantes, oferta generada en el 2020 y según el Manual de funciones, el total de cargos es de 16. Teniendo en cuenta que 9 cargos ya están provistos, se deberían ofertar 7.

	INFORME FINAL DE AUDITORIA			
	VERSIÓN	PROCESO / SERVICIO	CODIGO	NUM
	6.0	GESTION DE CONTROL	GCO-IPA	220

Certificado del empleo


Entidad: E.S.E. Pasto Salud - Nariño
 NIT: 900091143
 Fecha y hora generación: 19/12/2023 14.23.43
 Código verificación del reporte: 6aac4a47-066c-436a-ab4a-e6c06d74ecb5



Información del empleo

Identificador del Empleo: 143210
 Nivel Jerárquico: Asistencial
 Código - denominación: 412 AUXILIAR AREA SALUD
 Grado: 11
 Vigencia Escala Salarial: 2023
 Asignación salarial: \$ 2.524.572
 Id único empleo por entidad: 26
 Propósito general del empleo: EJECUTAR LABORES ASISTENCIALES COMO AUXILIAR DE ENFERMERIA EN CONSULTA EXTERNA, URGENCIAS, OBSERVACION Y HOSPITALIZACION A TODA LA POBLACION OBJETO, REALIZANDO ACTIVIDADES DE PROMOCION, PREVENCION, PROTECCION ESPECIFICA, DIAGNOSTICO, TRATAMIENTO, IDENTIFICACION DE NECESIDADES Y SEGUIMIENTO AL PACIENTE, LA FAMILIA Y LA COMUNIDAD CON BASE EN EL CONTINUO DE ATENCION, GARANTIZANDO ADHERENCIA A GUIAS,


Vacantes						
Identificador vacante	Depto.	Municipio	Dependencia	Fecha en que se generó la vacante	Total	Ascenso
34115	Nariño	Pasto	donde se requiera el cargo	03/12/2020	1	0
34113	Nariño	Pasto	donde se requiera el cargo	03/12/2020	1	0
34121	Nariño	Pasto	donde se requiera el cargo	03/12/2020	1	0
34119	Nariño	Pasto	donde se requiera el cargo	03/12/2020	1	0
34117	Nariño	Pasto	donde se requiera el cargo	03/12/2020	1	0
Total vacantes					5	0

	MANUAL ESPECIFICO DE FUNCIONES Y COMPETENCIAS LABORALES			
	FORMULACION	CODIGO	VERSION	PAG
	GRUPO DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	MA-FCL	10.0	160

Requerimientos	
<ul style="list-style-type: none"> Registro Único Nacional del Talento Humano en Salud (ReTHUS). 	arte u oficio. Experiencia relacionada de dieciocho (18) meses en el ejercicio de empleos que tengan funciones similares al cargo o en una determinada área de trabajo.

I. IDENTIFICACIÓN - 67	
Nivel	Asistencial
Denominación del empleo	Auxiliar Área Salud Enfermería
Código	412
Grado	11
Número de cargos	Dieciseis (16)
Dependencia	Donde se ubique el cargo
Cargo del jefe inmediato	Quien ejerza la supervisión Directa
Naturaleza del cargo	Carrera Administrativa

3. AUXILIAR AREA SALUD GRADO 9: Según el reporte en la página de SIMO, solo se oferta una vacante, oferta generada en el 2020 y según el Manual de funciones, el total de cargos es de 3. Teniendo en cuenta que 1 cargo ya está provisto, se deberían ofertar 2.

	INFORME FINAL DE AUDITORIA			
	VERSIÓN	PROCESO / SERVICIO	CODIGO	NUM
	6.0	GESTION DE CONTROL	GCO-IPA	220

Certificado del empleo


Entidad: E.S.E. Pasto Salud - Nariño
 NIT: 900091143
 Fecha y hora generación: 19/12/2023 14.26.20
 Código verificación del reporte: 44956493-7cbd-4125-9f7a-70a9ff754471



Información del empleo

Identificador del Empleo 143206
 Nivel Jerárquico Asistencial
 Código - denominación 412 AUXILIAR AREA SALUD
 Grado 9
 Vigencia Escala Salarial 2023
 Asignación salarial \$ 2.156.990
 Id único empleo por entidad 25
 Propósito general del empleo EJECUTAR LABORES ASISTENCIALES EDUCATIVAS, TECNICAS Y DE PREVENCIÓN EN SALUD ORAL A LA POBLACIÓN QUE REQUIERA DE LOS SERVICIOS DE UNA FORMA INTEGRAL, CONTRIBUYENDO A LA MEJORA DE SU CONDICIÓN GENERAL Y SU CALIDAD DE VIDA.

Vacantes						
Identificador vacante	Depto.	Municipio	Dependencia	Fecha en que se genera la vacante	Total	Ascenso
34093	Nariño	Pasto	donde se requiera el cargo	09/12/2020	1	0
Total vacantes					1	0

	MANUAL ESPECIFICO DE FUNCIONES Y COMPETENCIAS LABORALES			
	FORMULACION	CODIGO	VERSION	PAG
	GRUPO DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	MA-FCL	10.0	158

I. IDENTIFICACIÓN – 66	
Nivel	Asistencial
Denominación del empleo	Auxiliar Área Salud Odontología
Código	412
Grado	9
Número de cargos	Tres (3)
Dependencia	Donde se ubique el cargo
Cargo del jefe inmediato	Quien ejerza la supervisión Directa
Naturaleza del cargo	Carrera Administrativa

12. Reporte Ley de Cuotas

Regulada por la ley 581 de 2000, también llamada ley de cuotas establece que mínimo el 30% de los cargos de máximo nivel decisorio serán desempeñados por mujeres.


Se evidencia que la Oficina de Talento humano, envió registro de encuesta formulario de reporte ley de cuotas – participación efectiva de la mujer en los cargos de nivel directivo en el estado colombiano vigencia 2024, de la empresa social del estado Pasto Salud ESE, enviada el día 7 de octubre de 2024. Al correo de la función pública, formulariosfp@funcionpublica.gov.co.

Es de anotar que el equipo auditor, quería verificar el reporte enviado por la Oficina de Talento Humano, el cual se solicitó mediante correo institucional a la Dra. Daniela Rodríguez, jefe de la oficina de Talento Humano al correo jtalentohumano@pastosaludese.gov.co el día 5 de noviembre del año en curso, sin embargo, no se recibió ninguna respuesta, con el fin de verificar el cumplimiento de la norma.

13. Dotación

La normatividad que regula la dotación en Colombia, se encuentra establecida en el artículo 230 del código sustantivo de trabajo, esta norma establece que los empleadores deben entregar de forma gratuita un par de zapatos y un vestido de trabajo a sus empleados que cumplan los siguientes requisitos:

- Su remuneración mensual sea igual o inferior a dos salarios mínimos legales vigentes
- Lleven más de tres meses trabajando para la empresa

	INFORME FINAL DE AUDITORIA			
	VERSIÓN	PROCESO / SERVICIO	CODIGO	NUM
	6.0	GESTION DE CONTROL	GCO-IPA	220

La dotación debe entregarse cada cuatro meses, en las fechas del 30 de abril, 31 de agosto y 20 de diciembre.

Se solicitó en la Oficina de Talento Humano, reportes de las dotaciones entregadas al personal de planta fija y temporal, de la empresa social del estado Pasto Salud ESE.

En la información entregada por talento humano, se puede observar los respectivos listados de las personas que tienen derecho a recibir la dotación, sin embargo, no llevan un control del personal que recibió la dotación, informa el personal de talento humano que ellos simplemente, envían los listados de las personas que deben recibir la dotación en cada red y es almacén el que coordina que cada almacenista de cada red, entregue la dotación respectiva. Es decir, no se puede verificar en la oficina de talento humano que personas recibieron a satisfacción la dotación y en qué fecha la recibieron, es decir, no llevan registros de las personas que recibieron las dotaciones.

Para verificar lo anteriormente mencionado, se verifico la información en dos centros de salud, que fueron la sede Hospital Civil y la sede Santa Mónica encontrando lo siguiente:

Se evidencia que los almacenistas de los centros de salud llevan el control respectivo de la entrega de las dotaciones mediante el formato tipo SAL_HC salida de consumo, el cual contiene el número del movimiento realizado, el nombre del funcionario al que se le entrega la dotación, número de cedula y firmas de la persona que recibe la dotación y de la persona que entrega la dotación.

Por información suministrada por los almacenistas de las dos sedes mencionadas, se pudo establecer que hasta la fecha de realización de esta auditoría, no se ha entregado al personal de Pasto Salud, la totalidad de la dotación a que tienen derecho y por lo tanto, no se cumple con el cronograma establecido por la normatividad de la entrega de tres (3) dotaciones al año, en los meses de abril, agosto y diciembre.

Se pudo establecer por ejemplo que existen suministros de dotaciones consistentes en vestidos y zapatos de labor para damas de la parte administrativa ejecutiva, que se les debe las tres dotaciones, es decir no se les ha entregado hasta el momento, ni la primera dotación.

Al realizar una verificación al inventario de la red oriente (Santa Mónica) se encontró que el día 22 de enero de 2024, se entregó (3) chaquetas para dama o caballero perchada con logo institucional y un par de zapatos para dama o caballero, que informan es una dotación pendiente correspondiente al año 2023.

Finalmente nos informa el funcionario encargado de entregar las dotaciones en Almacén, que él va entregando la mercancía a los almacenistas de las diferentes sedes, a medida que la mercancía va llegando y nos informa, que en las vigencias 2023 y 2024 no se ha cumplido con la entrega de dotaciones en las fechas establecidas.


14. Presentación de la declaración de bienes y rentas

Se procedió a revisar en la Plataforma SIGEP II y en el seguimiento a la anterior auditoria, la cantidad de funcionarios que han realizado la Declaración de Bienes y Rentas correspondiente a la vigencia 2023, encontrando los siguientes datos.

De un total de 487 funcionarios pertenecientes a la empresa social del estado Pasto Salud ESE, se evidencia que 478 han realizado la declaración de bienes y rentas vigencia 2023 con corte al 12 de julio de 2024, es decir, que nueve (9) funcionarios no han realizado la declaración de bienes y rentas, obteniendo un porcentaje de cumplimiento del 98 %, según se pudo comprobar en el seguimiento realizado al plan de mejora de la anterior auditoria, realizada el 15 de octubre de 2024.

15. Avance Plan de Mejoramiento Producto de la Autoevaluación Políticas de MIPG.

De acuerdo al seguimiento efectuado al cumplimiento de los planes de mejora de la política de talento humano y del código de integridad, del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), teniendo como resultado global un porcentaje de avance a julio de 2024 del 59%, con un total de 49 acciones formuladas, de la cuales 27 acciones se encontraron cumplidas; 3 en desarrollo y 19 aún pendientes por realizar el seguimiento ya que las actividades se encontraban dentro de los tiempos establecidas.

	INFORME FINAL DE AUDITORIA			
	VERSIÓN	PROCESO / SERVICIO	CODIGO	NUM
	6.0	GESTION DE CONTROL	GCO-IPA	220

En cuanto a las Políticas Asociadas a Talento Humano tuvieron el siguiente desempeño:

SEGUIMIENTO	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO DE INTEGRIDAD	GESTIÓN DE CONOCIMIENTO O E INNOVACIÓN
Total acciones formuladas 2024	14	14	16
Total acciones aplicables para seguimiento (corte julio 2024)	9	6	6
Total acciones cumplidas	9	8	6
Porcentaje de avance *	74%	57%	38%
Porcentaje por cumplir	26%	43%	62%

* Porcentaje de avance respecto a la totalidad de acciones formuladas para 2024

Se encuentra pendiente el segundo seguimiento para todos los planes programado para el mes de noviembre de 2024.

16. Materialización de riesgos y ejecución de controles y acciones preventivas.

El proceso de Talento Humano tiene identificado un total de 13 riesgos para la vigencia 2024, de los cuales se observa en la auditoria semestral la materialización de 0 riesgo.

Se recomienda mantener los controles establecidos para evitar la materialización de los mismos en adelante.

El número de riesgos que se encuentran identificados se describen a continuación:

Riesgos identificados: 13
Riesgos con severidad bajo: 0
Riesgos con severidad moderada: 6
Riesgos con severidad alto: 7
Riesgos con severidad extremos: 0

Descripcion de los riesgos materializados

Los riesgos que se materializaron en el primer semestre de 2024 se describen a continuación:

Riesgos identificados: 9
Riesgos materializados: 0

CONCLUSIONES:

Con respecto al plan de capacitación institucional, se vence un avance en la ejecución con los siguientes indicadores


Evidencia de cumplimiento 2024:

- Cobertura enero a julio: 89%. Meta: 80%
- Eficacia enero a julio: 92%. Meta: 80%

En lo relacionado con el Plan de Bienestar Social e Incentivos, se le asignó un presupuesto inicial para la vigencia 2024 de (\$457'969.312) el cual, según resolución, puede incrementarse de acuerdo a direccionamientos administrativos.

Con relación a su ejecución, se evidencia el Indicador de seguimiento y la relación de actividades que se encuentran Cumplidas, En Desarrollo y Atrasadas, con lo cual se define un porcentaje de cumplimiento del 92% para la vigencia 2024.

BIENESTAR	INDICADOR SEGUIMIENTO A PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2024
------------------	---

	INFORME FINAL DE AUDITORIA			
	VERSIÓN	PROCESO / SERVICIO	CODIGO	NUM
	6.0	GESTION DE CONTROL	GCO-IPA	220

	<i>Número de Actividades Establecidas en el Plan de Bienestar Social e Incentivos Vigencia 2024</i>	<i>Número de Actividades Cumplidas o En Desarrollo Corte a Octubre del 2024</i>	<i>META ANUAL</i>	<i>CUMPLIMIENTO I SEMESTRE (Actividades Cumplidas Corte Octubre / Actividades Planeadas)</i>	<i>% DE AVANCE AL CUMPLIMIENTO DEL PLAN</i>
	25	23	100%	92%	92%

Actividades del Plan de Bienestar Social e Incentivos ATRASADAS:

1. Día de la Familia.

En cuanto al INDICADOR DE INDUCCIÓN que registra la vinculación de personal tanto de planta fija y temporal, como de contratistas directos (OPS), en donde la meta es el 80%, los resultados del indicador por trimestre muestran los siguientes datos:

- **I Trimestre:** se vincularon 22 personas; 15 para planta fija y temporal y 7 contratistas
- **II Trimestre:** se vincularon 9 personas; 3 para planta fija y temporal y 6 contratistas
- **III Trimestre:** se vincularon 5 personas; 1 para planta fija y temporal y 4 contratistas

Con un total de 36 vinculaciones laborales hasta el mes de septiembre, todos registran un porcentaje de cobertura y aprobación del 100% para el proceso de Inducción.

Respecto al proceso de inducción en general, se observa que el indicador de inducción se encuentra por encima de la meta que es el 80%, lo que se traduce en un cumplimiento oportuno del proceso.

Con respecto al requisito legal de ingreso, es importante fortalecer el despliegue del Proceso de Encargos, en articulación con la Oficina de Comunicaciones y Sistemas se crearon piezas gráficas para promover las vacancias del empleo disponibles para su previsión: 10 de Julio del 2024, Vacancia Profesional Especializado Área de la Salud, vacancia Técnico Administrativo.

Se realiza medición de nivel De Cobertura Del Plan De Cargos

- Meta: 90%.
- Resultado primer trimestre de 2024: 90%

Se realizó verificación del cumplimiento de requisitos mínimos establecidos en el manual de funciones de la Empresa a través de hojas de vida y la lista de chequeo de documentación para posesión.

Se dispone del Plan Anual de Vacantes para el año 2024, que, junto con el Plan de Previsión de Talento Humano, facilita la planificación de los recursos humanos. Ambos documentos permiten visualizar y anticipar las vacantes actuales y las que podrían surgir en el futuro.


En los actos administrativos verificados NO se evidencia la declaración de conflicto de interés en una herramienta formal en el momento de la posesión al cargo.

Con respecto a nómina y las novedades establecidas, no se encuentran pagos en liquidación de nómina por encima del valor que se debía realizar, pagos en liquidación de nómina por debajo de lo que se debía liquidar, es decir no hay inconsistencias.

Si se observa presuntamente inconsistencias en la liquidación de incapacidades de los funcionarios en mención, la cual se evidencia pagos en exceso.

Con respecto a la EDL evaluación de desempeño laboral se evidencian 33 evaluaciones de desempeño, de manera que el 42% de los calificados obtuvieron una calificación sobresaliente; el 45% una calificación satisfactoria y el 12% presentaron alguna observación, para un total de 100% de evaluados.

En lo que respecta a los acuerdos de gestión, se verifico su publicación en la página web institucional y se corrobora la información suministrada por TH, y se constató que ninguno de los servidores evaluados tiene una calificación menor a 80 puntos.

	INFORME FINAL DE AUDITORIA			
	VERSIÓN	PROCESO / SERVICIO	CODIGO	NUM
	6.0	GESTION DE CONTROL	GCO-IPA	220

En lo relacionado con el seguimiento al plan de mejoramiento suscrito por parte del proceso gestión del Talento Humano (Auditoría interna de gestión 06 de 2023) en donde, de las 57 actividades revisadas dentro del Plan; 45 tienen un porcentaje de cumplimiento del 100%, 2 del 98%, 9 del 50% y 1 actividad el 0% de porcentaje de cumplimiento del 91%, restando un seguimiento en el mes de diciembre para cierre del plan.

De acuerdo al proceso de Actualización de los registros públicos de carrera administrativa y tras llevar a cabo una revisión exhaustiva de la misma en la página web de la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC), se identificó que el grado registrado para cada funcionario es distinto al actual. Además, se verificó la fecha del último acto registrado en la CNSC, encontrándose que, en todos los casos, la última actualización corresponde a un período superior a cinco años.

Con respecto al reporte de ley de cuotas, se evidencia que la Oficina de Talento humano, envió registro de encuesta formulario de reporte ley de cuotas – participación efectiva de la mujer en los cargos de nivel directivo en el estado colombiano vigencia 2024, de la empresa social del estado Pasto Salud ESE, enviada el día 7 de octubre de 2024. Al correo de la función pública, formulariosfp@funcionpublica.gov.co, dando cumplimiento a la norma.

Con respecto a dotación, se pudo verificar y observar con los almacenistas de las dos sedes mencionadas, que hasta la fecha de realización de esta auditoría, no se ha entregado al personal de Pasto Salud, la totalidad de la dotación a que tienen derecho y por lo tanto, no se cumple con el cronograma establecido por la normatividad de la entrega de tres (3) dotaciones al año, en los meses de abril, agosto y diciembre y no se pudo verificar el control que se tiene de la entrega a todo el personal.

En lo que respecta a la presentación de la declaración de bienes y rentas se puede concluir que de un total de 487 funcionarios pertenecientes a la empresa social del estado Pasto Salud ESE, se evidencia que 478 han realizado la declaración de bienes y rentas vigencia 2023 con corte al 12 de julio de 2024, es decir, que nueve (9) funcionarios no han realizado la declaración de bienes y rentas, obteniendo un porcentaje de cumplimiento del 98 %.

De acuerdo al seguimiento efectuado al cumplimiento de los planes de mejora de los autodiagnósticos de la política de talento humano y del código de integridad, del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), teniendo como resultado global un porcentaje de avance a julio de 2024 del 59%, con un total de 49 acciones formuladas, de las cuales 27 acciones se encontraron cumplidas; 3 en desarrollo y 19 aún pendientes por realizar el seguimiento ya que las actividades se encontraban dentro de los tiempos establecidas.

Con respecto a la gestión del riesgo se puede concluir que realizan sus controles y no se materializo ningún riesgo de los que se encuentran identificados.

HALLAZGOS

Se evidencia los siguientes hallazgos en la presente auditoria (de acuerdo a los hechos mencionados en este informe):

1. No se evidencia un criterio definido para demostrar la muestra de la aplicabilidad de las encuestas para la identificación de necesidades de capacitación.
2. Es importante revisar las estrategias de capacitación por ejemplo la modalidad presencial por entes externos que cumplan con las competencias necesarias para mejorar la experiencia del aprendizaje enriquecida por la presencia física del instructor y su interacción.
3. No se evidencia en la hoja de vida, perteneciente al funcionario José Alexander Yela Escobar, identificado con cedula No 98.393.628 funcionario perteneciente a la empresa social del estado Pasto Salud ESE, evaluaciones de desempeño laboral de la comisión nacional del servicio civil, correspondientes al primer semestre del periodo comprendido entre el 1 de febrero del 2024 al 31 de julio 2024, incumpliendo el acuerdo No 6176 del 10 de octubre 2018.
4. No se puede corroborar las OPEC cargadas respecto al manual de funciones, situación que genera incertidumbre en el cumplimiento de este requisito, y no se observa la actualización de salarios y funciones
5. No se evidencia el proceso de actualización de los registros públicos de carrera, a fin de asegurar la precisión y la vigencia de la información relacionada con los funcionarios en la plataforma de la CNSC. Se evidencia que en el proceso de actualización de los registros públicos de carrera administrativa, se identifica que el grado registrado para cada funcionario es distinto al actual, además que es un hallazgo que se viene repitiendo en anteriores auditorias, se observa gestión pero no efectividad.

VERSIÓN	PROCESO / SERVICIO	CODIGO	NUM
6.0	GESTION DE CONTROL	GCO-IPA	220

6. No se evidencia que la oficina de talento humano, lleve un debido control en la entrega de dotaciones para el personal de Pasto Salud ESE, durante la vigencia 2024, afectando el cumplimiento de la normatividad establecida.
7. No se evidencia que la oficina de Talento Humano esté cumpliendo con el cronograma establecido por el artículo 230 del código sustantivo de trabajo donde se establece que se deben entregar tres (3) dotaciones al año, en las fechas 30 de abril, 31 de agosto y 20 de diciembre.

RECOMENDACIONES

Una vez efectuada la auditoria, se pueden establecer las siguientes recomendaciones

1. Mejorar los tiempos de concertación y evaluación de los acuerdos de gestión de los funcionarios del nivel Directivo y Asesor frente a la Gerencia.
2. Realizar seguimiento bimensual al cargue de OPEC en la plataforma SIMO 4.0 y a la Actualización de los Registros Públicos de Empleo.
3. Se recomienda contratar la dotación con un solo operador, con la finalidad de que la empresa cumpla con el tiempo de entrega de las dotaciones en las fechas establecidas, además de que se puede obtener algunos beneficios como la flexibilidad en la entrega de la mercancía, mejora del servicio y eliminación de riesgos.
4. Se recomienda que la persona encargada por parte de la oficina asesora de talento humano, en la supervisión de los contratos de dotaciones, lleve un adecuado control para que la entrega se realice en los tiempos establecidos por la normatividad y por ende la responsabilidad no recaiga solamente en Almacén.
5. Se recomienda tomar las medidas adecuadas para el registro público de carrera, afectando la transparencia y el seguimiento administrativo adecuado de la carrera pública.
6. Se recomienda archivar en las historias laborales, las evaluaciones de todos los funcionarios a tiempo.

FORTALEZAS

ELABORO:	ANDREA MORAN IVAN BURBANO	FECHA	19 de noviembre de 2024
REVISADO PÓR:	JAIME ALBERTO SANTACRUZ SANTACRUZ	FECHA	20 de noviembre de 2024