
 <p><b>ESE HOSPITAL SAN VICENTE DE PAUL</b></p> <p><small>NIT: 800204152-7 Cra 26 No 17-124 Tel: 034-7735742 - FAX: 034-7735510 Barrio San Pedro</small></p>	<b>OFICINA ASESORIA DE CONTROL INTERNO</b>	<b>MECI 1000:2014</b>  <b>MODELO INTEGRADO DE PLANEACION Y GESTION</b>
	<b>INFORME DE AUDITORIA 2025</b>	<b>CODIGO:</b> CI
		<b>VERSION:</b> 001
		<b>PÁGINA:</b> Página 1 de 8

**FECHA** Santa Cruz de Lorica, noviembre 2025

**DE** **OFICINA DE CONTROL INTERNO**

**PARA** **LEOANIS GONZALEZ MARTINEZ**  
GERENTE E.S.E HOSPITAL SAN VICENTE DE PAUL

**PROCESO EVALUADO** **TALENTO HUMANO**


## I. INTRODUCCION

En cumplimiento del Plan Anual de Auditorías de la Oficina de Control Interno, se llevó a cabo la auditoría al proceso de Talento Humano, con el propósito de evaluar la gestión institucional y verificar el cumplimiento de la normativa vigente aplicable al área.

Para el desarrollo de la auditoría se elaboró previamente el memorando de planeación, mediante el cual se informó al responsable del proceso de Talento Humano sobre la realización de la auditoría, su alcance y objetivos. Lo anterior permitió coordinar las actividades necesarias, así como atender inquietudes y analizar los posibles hallazgos identificados durante el proceso de evaluación.

## II. ALCANCE DE LA AUDITORIA

La auditoría tuvo como alcance la verificación de los procedimientos y actividades desarrolladas por el área de Talento Humano durante el primer semestre de la vigencia 2025, evaluando su cumplimiento frente a la normatividad vigente, los lineamientos institucionales y las políticas establecidas en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG).

 <p><b>ESE HOSPITAL SAN VICENTE DE PAUL</b></p> <p>NIJ: 000204153-7 Cra 26 No 17-124 Tel 004-7735742 - FAX 004-7739910 Dario San Pedro</p>	<p><b>OFICINA ASESORIA DE CONTROL INTERNO</b></p>	<p>MECI 1000:2014</p> <p><b>mipg</b></p> <p>MODELO INTEGRADO DE PLANEACION Y GESTION</p>					
	<p><b>INFORME DE AUDITORIA 2025</b></p>	<table border="1"> <tr> <td><b>CODIGO:</b></td> <td>CI</td> </tr> <tr> <td><b>VERSION:</b></td> <td>001</td> </tr> <tr> <td><b>PÁGINA:</b></td> <td>Página 2 de 8</td> </tr> </table>	<b>CODIGO:</b>	CI	<b>VERSION:</b>	001	<b>PÁGINA:</b>
<b>CODIGO:</b>	CI						
<b>VERSION:</b>	001						
<b>PÁGINA:</b>	Página 2 de 8						

### III. MARCO NORMATIVO APLICADO

Para el desarrollo de la auditoría se tuvo en cuenta el siguiente marco normativo:

- Ley 909 de 2004: Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, la gerencia pública y se dictan otras disposiciones, especialmente lo dispuesto en el artículo 15.
- Decreto 648 de 2017 (o normativa equivalente relacionada con SIGEP): Por medio del cual se establecen disposiciones relacionadas con la operación del Sistema de Información y Gestión del Empleo Público – SIGEP.
- Decreto 1083 de 2015: Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública, que compila las normas relacionadas con la administración del talento humano en el sector público.

### IV. COMPONENTE MIPG EVALUADO


La auditoría se desarrolló en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), específicamente en el componente relacionado con la Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH), validando los aspectos contemplados en los autodiagnósticos institucionales y los subprocesos asociados a la administración del talento humano dentro de la entidad.

### V. DEPENDENCIA EVALUADA Y PROCESOS DE INTERES

La dependencia objeto de evaluación fue el Área de Talento Humano, encargada de la administración, gestión y control de los procesos relacionados con el personal de la entidad.

Dentro del proceso auditado se revisaron las actividades relacionadas con:

- Administración del personal
- Registro y control de información laboral
- Procesos de selección y vinculación

 <p><b>ESE HOSPITAL SAN VICENTE DE PAUL</b></p> <p>NT: 000204153-7 Cra 26 N° 17-424 Tel 004-7733742 - FAX 004-7739919 Barrio San Pedro</p>	<p><b>OFICINA ASESORA DE CONTROL INTERNO</b></p>	<p>MECI 1000:2014</p> <p><b>mipg</b></p> <p><b>MODELO INTEGRADO DE PLANEACION Y GESTION</b></p>					
	<p><b>INFORME DE AUDITORIA 2025</b></p>	<table border="1"> <tr> <td><b>CODIGO:</b></td> <td>CI</td> </tr> <tr> <td><b>VERSION:</b></td> <td>001</td> </tr> <tr> <td><b>PÁGINA:</b></td> <td>Página 3 de 8</td> </tr> </table>	<b>CODIGO:</b>	CI	<b>VERSION:</b>	001	<b>PÁGINA:</b>
<b>CODIGO:</b>	CI						
<b>VERSION:</b>	001						
<b>PÁGINA:</b>	Página 3 de 8						

- Evaluación del desempeño
- Gestión documental laboral
- Capacitación y bienestar laboral

## VI. TALENTO HUMANO DEL AREA Y COMPETENCIAS

El área de Talento Humano se encuentra conformada por el siguiente personal:

- Clementina Padilla, Jefe del Área de Talento Humano.
- Roberto Díaz Atencio, Auxiliar de Talento Humano.

Ambos funcionarios desarrollan las actividades relacionadas con la gestión administrativa del personal, manejo de expedientes laborales, registro de información en los sistemas institucionales y apoyo a los procesos de administración del talento humano.



## VII. INFRAESTRUCTURA DEL AREA EVALUADA

El área de Talento Humano se encuentra delimitada por una puerta metálica con vidrio polarizado oscuro. En su interior se disponen tres escritorios con sus respectivos equipos de cómputo, utilizados por el personal que labora en la oficina.

Adicionalmente, la oficina cuenta con un archivador destinado al almacenamiento de documentos de consulta frecuente por parte del personal, facilitando el acceso a información requerida para la gestión administrativa del área.

## VIII. EVALUACION DEL MODELO DE OPERACIÓN

El área de Talento Humano desarrolla los macroprocesos de apoyo administrativo relacionados con la gestión del personal, tales como ingreso, retiro, administración y seguimiento del talento humano de la entidad.

 <p><b>ESE HOSPITAL SAN VICENTE DE PAUL</b>  <small>MIT: 001204153-7  Cra 26 N° 17-124 Tel 004-7735742 - FAX 004-7739310 Barrio San Pedro</small></p>	<b>OFICINA ASESORIA DE CONTROL INTERNO</b>	<b>MECI 1000:2014</b>  <b>MODELO INTEGRADO DE PLANEACION Y GESTION</b>
	<b>INFORME DE AUDITORIA 2025</b>	<b>CODIGO:</b> CI
		<b>VERSION:</b> 001
<b>PÁGINA:</b> Página 4 de 8		

Para efectos de la auditoría se tomó una muestra representativa del 30% de los procesos desarrollados en el área, con el fin de evaluar su funcionamiento y cumplimiento normativo.


Generalidades del área

Durante la evaluación se evidenciaron los siguientes aspectos:



- El Manual de Funciones y Competencias Laborales se actualiza de acuerdo con las modificaciones realizadas a la planta de personal. Sin embargo, dichas actualizaciones son elaboradas principalmente por el área jurídica, lo cual limita la participación del área de Talento Humano en el proceso.
- El manual vigente se encuentra fragmentado en diferentes actos administrativos, partiendo de un documento base elaborado en el año 2015 y posteriores modificaciones en los años 2022 y 2023, sin contar con un documento consolidado que integre todas las actualizaciones realizadas.
- No se cuenta con una matriz consolidada de control de versiones ni trazabilidad de cambios, lo que dificulta el seguimiento de las modificaciones realizadas al manual.
- El área tiene claramente identificados los manuales de procesos y procedimientos relacionados con Talento Humano.
- A la fecha no se han notificado formalmente las funciones al jefe del área de Talento Humano. Asimismo, el normograma orgánico funcional no se encuentra estructurado con las funciones estratégicas de las diferentes áreas de la entidad.
- El área realiza seguimiento a las situaciones administrativas del personal, elaborando informes y soportes que son presentados a la gerencia cuando se presentan eventos que requieren reporte.

Registro y control del área

En cuanto al control de los procesos se evidenció lo siguiente:

 <p><b>ESE HOSPITAL SAN VICENTE DE PAUL</b></p> <p>NT: 002204153-7 Cra 26 No 17-124 Tel 094-7735742 - FAX 094-7739510 Domicio San Pedro</p>	<p><b>OFICINA ASESORA DE CONTROL INTERNO</b></p>	<p>MECI 1000:2014</p> <p><b>mipg</b></p> <p><b>MODELO INTEGRADO DE PLANEACION Y GESTION</b></p>
	<p><b>INFORME DE AUDITORIA 2025</b></p>	<p><b>CODIGO:</b> Ci</p>
		<p><b>VERSION:</b> 001</p>
<p><b>PÁGINA:</b> Página 5 de 8</p>		

- Se realizan evaluaciones de desempeño laboral a los trabajadores mediante herramientas en línea.
- Las liquidaciones de nómina se elaboran conforme a la normatividad vigente, aplicando los descuentos establecidos por la ley.
- Se realiza el registro de las hojas de vida de los funcionarios en el sistema SIGEP, sin embargo, no se conservan evidencias del registro exitoso (pantallazos), lo cual limita la verificación por parte de organismos de control.
- No todos los funcionarios han presentado la declaración de bienes y rentas, requisito obligatorio dentro del marco de transparencia de la función pública.
- Se ha actualizado el Código de Integridad, integrándolo al componente de la Política de Talento Humano y al Programa de Transparencia y Ética Empresarial.
- Se desarrollan actividades de capacitación a través de la estrategia denominada "Hora de Calidad"; no obstante, el plan de capacitación debe fortalecerse considerando las necesidades específicas de cada área y los resultados de las evaluaciones de desempeño.
- Se encuentra en proceso la implementación de la medición del clima organizacional, actividad que anteriormente se realizaba con la ARL Colmena. Actualmente las encuestas son aplicadas por el área de Talento Humano y los resultados se consolidarán al finalizar el año.
- La oficina de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) no ha desarrollado actividades relacionadas con el diagnóstico psicosocial de los trabajadores.
- El Manual de Inducción y Reinducción se encuentra en proceso de actualización conforme a los lineamientos del MIPG.
- Los inventarios de expedientes laborales se remiten periódicamente; sin embargo, no se encuentran organizados conforme a las Tablas de Retención Documental (TRD).
- El plan de capacitaciones es elaborado, pero no incluye de manera integral las necesidades de todas las áreas de la entidad.

 <p><b>ESE HOSPITAL SAN VICENTE DE PAUL</b>  <small>NT: 090204153-7  Cra 20 N° 17-124 Tel 094-7729742 - FAX 094-7739510 Barrio San Pedro</small></p>	<b>OFICINA ASESORIA DE CONTROL INTERNO</b>	MECI 1000:2014  <b>MODELO INTEGRADO DE PLANEACION Y GESTION</b>					
	<b>INFORME DE AUDITORIA 2025</b>	<table border="1"> <tr> <td><b>CODIGO:</b></td> <td>CI</td> </tr> <tr> <td><b>VERSION:</b></td> <td>001</td> </tr> <tr> <td><b>PÁGINA:</b></td> <td>Página 6 de 8</td> </tr> </table>	<b>CODIGO:</b>	CI	<b>VERSION:</b>	001	<b>PÁGINA:</b>
<b>CODIGO:</b>	CI						
<b>VERSION:</b>	001						
<b>PÁGINA:</b>	Página 6 de 8						

### Administración del riesgo



En relación con la administración del riesgo se identificaron los siguientes aspectos:

- Los procesos de selección de personal no se ajustan completamente a los criterios normativos establecidos.
- Se desconoce la metodología para la elaboración de informes estadísticos que reflejen la situación administrativa individual de los servidores públicos.
- Se evidencian dificultades en la entrega oportuna de elementos de protección personal a los trabajadores que lo requieren para el desarrollo de sus funciones.
- Los informes sobre situaciones administrativas del personal no se elaboran de forma periódica mensual, sino únicamente cuando se presenta alguna situación específica.
- Cuando se presenten evaluaciones de desempeño desfavorables, se contempla la formulación de planes de mejoramiento individuales.
- Se identificó que algunos funcionarios no han registrado la declaración de bienes y rentas en el SIGEP para la vigencia 2025, incumpliendo la normativa vigente en materia de transparencia.

### Custodia y acceso documental

Se observó que el área presenta limitaciones de espacio físico para el adecuado desarrollo de las actividades administrativas, requiriendo mayor capacidad de almacenamiento documental.

Asimismo, se evidenció la presencia de carpetas y documentos ubicados sobre los escritorios sin la debida organización ni custodia documental, lo cual puede generar riesgos en la conservación y control de la información.

 <p><b>ESE HOSPITAL SAN VICENTE DE PAUL</b>  <small>NIT: 900204153-7  Cra 26 N° 17-124 Tel 034-7725742 - FAX 034-7729510 Barrio San Pedro</small></p>	<b>OFICINA ASESORIA DE CONTROL INTERNO</b>	<b>MECI 1000:2014</b>  <b>MODELO INTEGRADO DE PLANEACION Y GESTION</b>					
	<b>INFORME DE AUDITORIA 2025</b>	<table border="1"> <tr> <td><b>CODIGO:</b></td> <td>CI</td> </tr> <tr> <td><b>VERSION:</b></td> <td>001</td> </tr> <tr> <td><b>PÁGINA:</b></td> <td>Página 7 de 8</td> </tr> </table>	<b>CODIGO:</b>	CI	<b>VERSION:</b>	001	<b>PÁGINA:</b>
<b>CODIGO:</b>	CI						
<b>VERSION:</b>	001						
<b>PÁGINA:</b>	Página 7 de 8						

## IX. EVALUACION DE LOS RIESGOS UBICADOS EN EL AREA

Durante la auditoría se identificaron los siguientes riesgos asociados al área evaluada:


- Riesgos ambientales por contaminación.
- Riesgos relacionados con la infraestructura física.
- Riesgos de corrupción.
- Riesgos en la validación de información en plataformas de obligatorio cumplimiento.
- Riesgos asociados a la vinculación de personal contratista.
- Riesgos relacionados con el cumplimiento de los sistemas de gestión documental.

## X. RESULTADOS DE LA EVALUACION NO CONFORMIDADES ENCONTRADAS

Durante la auditoría se identificaron las siguientes no conformidades:

- El Manual de Funciones y Competencias Laborales está siendo actualizado principalmente por el área jurídica, cuando el responsable del proceso es el área de Talento Humano.
- No se están registrando de manera adecuada las hojas de vida de los trabajadores y especialmente la declaración de bienes en el SIGEP, debido a dificultades técnicas relacionadas con la plataforma.
- Los procesos de selección de personal no se están realizando conforme a las estructuras establecidas en la Ley 909 de 2004 y demás disposiciones legales aplicables.

Como consecuencia de las no conformidades identificadas, se deberá formular el correspondiente Plan de Mejoramiento, el cual será objeto de seguimiento y evaluación trimestral.

 <p><b>ESE HOSPITAL SAN VICENTE DE PAUL</b></p> <p>NIJ: 000204153-7 Cra 26 N° 17-124 Tel 034-7733142 - FAX 034-7739510 Barrio San Pedro</p>	<p><b>OFICINA ASESORIA DE CONTROL INTERNO</b></p>	<p>MECI 1000:2014</p> <p><b>mipg</b></p> <p><b>MODELO INTEGRADO DE PLANEACION Y GESTION</b></p>					
	<p><b>INFORME DE AUDITORIA 2025</b></p>	<table border="1"> <tr> <td><b>CODIGO:</b></td> <td>CI</td> </tr> <tr> <td><b>VERSION:</b></td> <td>001</td> </tr> <tr> <td><b>PÁGINA:</b></td> <td>Página 8 de 8</td> </tr> </table>	<b>CODIGO:</b>	CI	<b>VERSION:</b>	001	<b>PÁGINA:</b>
<b>CODIGO:</b>	CI						
<b>VERSION:</b>	001						
<b>PÁGINA:</b>	Página 8 de 8						

## XI. SUGERENCIAS Y RECOMENDACIONES

Se presentan las siguientes recomendaciones:

- Actualizar y consolidar el Manual de Funciones y Competencias Laborales, garantizando la participación conjunta del área de Talento Humano y del área jurídica.
- Fortalecer el registro de las hojas de vida en el SIGEP, incluyendo la declaración de bienes y rentas de todos los funcionarios, así como la conservación de evidencias del registro realizado.
- Organizar los expedientes laborales conforme a las Tablas de Retención Documental (TRD).
- Elaborar informes estadísticos periódicos que permitan analizar el comportamiento de las actividades relacionadas con la administración del talento humano.

Finalmente, se solicita a quien corresponda adelantar las acciones necesarias para implementar los controles y mejoras señaladas en el presente informe.

Atentamente,

  
**Ing. LUIS FERNANDO PADILLA MONTES**  
 JEFE OFICINA DE CONTROL INTERNO