DEPARTAMENTO DE ARAUCA
E.S.E. DEPARTAMENTAL MORENO Y CLAVIJO
No. RADICADO: Sci. 101. 066
FECHA: 30 DIC 2020
HORA: 4:38
RECIBIDO:
No. FOLIOS:

Arauca 28 de diciembre de 2020

Jefe
WILDER HERNANDO ORTIZ BUENO
Gerente
ESE Moreno y Clavijo

Asunto: Entrega Informe Auditoria Proceso Talento Humano.

En desarrollo del modelo integrado de Planeación y Gestión, además de la implementación del MIPG, que compila el Sistema de desarrollo Administrativo, el sistema de gestión de calidad, con el sistema Institucional de Coordinación de Control interno, se realizó auditoria a la Gestión talento humano (auditoria aleatoria de las Hojas de vida verificación de cumplimiento de requisitos y actualización de hojas de vida, cumplimiento de Planes de Talento Humano y evaluar la gestión del talento humano en la ESE Moreno y Clavijo). Vigencia 2020.

Entrego resultados de la auditoría realizada como jefe de la Oficina de Control Interno y en cumplimiento de lo contemplado en el Plan de Auditorias para la vigencia 2020.

Atentamente,

JORGE TADEO ANZOLA PINTO
Asesor Gestión Control Interno
ESE Moreno y Clavijo

Digito: Edilma Ayala Peñaloza, apoyo profesional Control Interno

Copia: Revisor Fiscal
Copia: Oficina Talento Humano
Anexan 9 folios

AUDITORIA AI PROCESO DE GESTION DE TALENTO HUMANO DE LA ESE MORENO Y CLAVIJO OFICNA SEDE CENTRAL

En desarrollo del modelo integrado de Planeación y gestión y la implementación del MIPG, que compila el Sistema de Desarrollo Administrativo, el sistema de gestión de calidad, con el sistema Institucional de Coordinación de Control interno, Siendo las 9:00 horas del 18 de agosto de 2020, se dio comienzo a la auditoria de seguimiento con el fin de Verificar, auditar la Gestión de talento humano (auditoria aleatoria de las Hojas de vida verificación de cumplimiento de requisitos y actualización de hojas de vida, cumplimiento de Planes de Talento Humano y evaluar la gestión del talento humano en la ESE Moreno y Clavijo).

se practicó el ejercicio de Auditoría Especial al personal vinculado bajo la modalidad de prestación de servicios y nomina para los meses de Enero a julio de la vigencia 2020. como también al cargue de la contratación celebrada en la plataforma de Colombia Compra Eficiente al subproceso de gestión Talento Humano.

El proceso de Gestión Integral de Control espera que este informe producto del ejercicio de auditoria contribuya al mejoramiento de los procesos administrativos de la entidad.

OBJETIVO

Revisar y verificar los contratos originados por el Subproceso de Talento Humano a su vez el cargue de la contratación en la página de Colombia compra Eficiente con el fin de dar cumplimiento a los lineamientos establecidos en la norma y el manual de contratación de la entidad.

ANALISIS

En desarrollo del proceso de auditoria se evaluó la contratación celebrada para el personal bajo la modalidad de orden de prestación de servicios y vinculación por nómina pertenecientes al subproceso de Talento Humano.

METODOLOGÍA

La metodología utilizada por la oficina Asesora de Control Interno de la ESE Moreno y Clavijo para la realización de la auditoria fue la siguiente:

Se informó por medio escrito y personalmente al área encargada sobre la realización de la auditoria de seguimiento y auditoria aleatoria de las Hojas de vida verificación de cumplimiento de requisitos y actualización de hojas de vida, cumplimiento de Planes de Talento Humano y evaluar la gestión del talento humano en la ESE Moreno y Clavijo).

- Entrevista con el personal de la oficia de Talento Humano
- Revisión aleatoria a los contratos de orden de prestación de servicios celebrados por la entidad durante los meses de enero a julio de la presente vigencia.
- Revisión de los procesos contractuales en el SECOP

DESCRIPCIÓN DE LA AUDITORIA

Dependencia a auditar la oficina de Talento Humano de la ESE MORENO Y CLAVIJO.

Líder de auditoria **JORGE TADEO ANZOLA PINTO** y **EDILMA AYALA PEÑALOZA**. Profesional de Apoyo de Control Interno.

El desarrollo de la auditoria Inicialmente se realizó mediante observación directa a las dependencias y entrevista con la líder del proceso de Talento Humano la doctora **ADELINA DEL PILAR PARALES SANTANA,** quien coloco a disposición toda la información y su equipo de trabajo para el desarrollo de la presente auditoria, para priorizar el inicio de la misma la cual se realizó en compañía de **EDILMA AYALA PEÑALOZA,** Profesional de Apoyo a Control Interno de la ESE Moreno y Clavijo.

En el proceso de auditoría se verifico el cumplimiento de los requisitos mínimos para contratación con la entidad de acuerdo con la normalidad vigente.

REVISION Y EVALUACION DE LA CONTRATACION CELEBRADA

De las hojas de vida revisadas y entregadas por el subproceso de Talento Humano se toma para el proceso de auditoría el reporte de las novedades presentadas en la contratación celebrada para el mes de enero a julio de 2020, de personal de nómina y personal contratado por orden de prestación de servicios.

Con relación a las novedades presentadas para el personal con la ESE MORENO Y CLAVIJO, esta oficina realizó auditoria a once (15) expedientes respectivamente.

De acuerdo a la auditoría realizada a la contratación celebrada se evidencian los siguientes resultados:

ITEM	FUNCIONARIO	OBSERVACIONES
1	CESAR MARIO NUÑEZ	REPORTE DE PAGO PLANILLA NO CORRESPONDE NO SE REGISTRAN ARCHIVADOS CONTRATOS DESDE EL MES DE ABRIL HASTA AGOSTO CUENTA DE COBRO ARCHIVADA NO CORRESPONDE A HOJA DE VIDA FALTAN CONTRATOS E INFORMES POR ARCHIVAR, SOLO REGISTRA ARCHIVO DE CONTRATOS HASTA EL MES DE MARZO DE 2020
2	CRISTIAN FERNANDO MARTINEZ	NO SE EVIDENCIAN CONTRATOS NI SOPORTES DE CUENTAS DE COBRO COMO PROFESIONAL, FALTAN SOPORTES POR ARCHIVAR ULTIMO CONTRATO ARCHIVADO CORRESPONDE AL MES DE MARZO DE 2020, COMO TECNOLOGO
3	ANDREA MAYERLY GONZALEZ BRICEÑO	NO SE EVIDENCIA COPIA DEL RUT ULTIMO CONTRATO ARCHIVADO CORRESPONDE AL MES DE MARZO DE 2020. FALTAN SOPORTES POR ARCHIVAR
4	MARTIN RICARDO CARVAJAL CARREÑO	NO SE EVIDENCIA ARCHIVADAS LAS EVALUACIONES DE DESEMPEÑO
5	MARTHA AMADELIS GARCES ALVARADO	NO SE EVIDENCIA LISTA DE CHEQUEO FORMATO DE REVISION DE DOCUMENTOS
6	ALBERTO EISNTEIN SABOGAL PUERTA	NO SE EVIDENCIA ARCHIVADAS LAS EVALUACIONES DE DESEMPEÑO
7	DIEGO ALEJANDRO CUELLAR	
8	LINDA RUT IBAÑEZ	NO SE EVIDENCIA DECLARACION DE BIENES Y RENTAS
9	RUBEN ARNALDO VERA	
10	JEAN CARLOS QUIROZ	
11	NEYDY LUZ DARY ORTEGA	
12	SANDRA ERNESTINA REYES	
13	BRAYDA CAMILA MANCERA	NO SE EVIDENCIA ANTECEDENTES DISCIPLINARIOS, NO SE PRESENTA DIPLOMA NI ACTA DE GRADO COMO PROFESIONAL, LOS CONTRATOS DEL 2020 SON PROFESIONAL SE EVIDENCIA DIFERENCIA EN LOS SUELDOS CON RELACION A LOS DEMAS PROFESIONALES DE IGUAL O SIMILAR PERFIL PROFESIONAL. SALARIO ASIGNADO POR VALOR DE $2,832,000
14	ROSELIA MURILLO	
15	EDGAR AALEXANDER CONTRERAS	
16	MARICELL GUZMAN	
17	DIEGO ALEJANDRO CUELLAR ACOSTA	
18	KAREN GABRIELA PÉREZ TORRADO	
19	JUAN CARLOS CÁRDENAS	
20	ÁNGEL DANOVIS DUQUE	

En el ítem 2: se comenzó con contrato con cedula de ciudadanía 1.116.794.352, documento que esta sin foliar, la primera fecha no tiene fecha de recepción ni fecha de acreditación (formato gth-fo-011). Y aparece ene l ítem 29 chuleada tarjeta profesional. También se debe tener en cuenta que el 25 de abril de 2018 se encontraba estudiando 10 semestre en la UCA, pero obtuvo su tarjeta profesional hasta el 3 de agosto de 2020, acta de grado 24.590.2020, fecha de grado 27 de marzo de 2020.

Trabajo en el Pic Contrato 1247 de 2018, por seis meses como auxiliar administrativo va de junio hasta noviembre, como auxiliar administrativo, en el mes de diciembre con contrato 4910 de 2018, en enero de 2019 se pasó a contrato con "objeto como técnico judicante de apoyo a jurídica", se debe replantear esta anomalía teniendo en cuenta que en la carrera de derecho no hay tecnología, y en la hoja de vida no se encontró soporte de estudios como tecnólogo este hallazgo debe ser revisados por el revisor fiscal para determinar si existió detrimento patrimonial y si se realizó contratación si las formalidades plenas o las demás que se puedan establecer o verificar o corregir. Lo de judicante la palabra significa Pasante para el estudiante de derecho y esta actividad es ad honoren en una empresa. Sería que para el caso los órganos de control determinen y verifiquen la atipicidad de este proceso y el responsable, si se amerita que el aumento de $356.440 es justificable. Lo entendible que para pasantes se debe tener convenio con el centro educativo y doble revisión de las actividades a nivel de la sede de la actividad y la sede principal del alma mater en aras de mayor transparencia.

En el contrato 0486 de 2 de enero de 2020, se pasó a apoyo a jurídica como tecnólogo hasta marzo, en el contrato 1457 de abril de 2020 se cambió el objeto a profesional de apoyo a jurídica con un sueldo de $2.569.000.Actividad realizada hasta el mes de agosto pasando a apoyo talento humano. Con 26 actividades hasta el mes de noviembre con el contrato3249. También se debe tener en cuenta que el 25 de abril de 2018 se encontraba estudiando 10 semestre en la UCA, pero obtuvo su tarjeta profesional hasta el 3 de agosto de 2020, acta de grado 24.590.2020, fecha de grado 27 de marzo de 2020.

En el ítem 8 con cedula de ciudadanía 68.299.211 hoja de vida sin foliar, cuyo objeto en el contrato 0197 de 2019 se comenzó con sueldo de $4.500.000 en enero, en el informe de actividades se especifica que realiza cosas pero no cuantas, no se especifica cuantas cuentas hay y que estas se deben conciliar una a una, que por la pandemia se puede realizar actividades remotas y se puede economizar los traslados, y gravarlas como evidencia los mismo que la conciliaciones, se puede desestimar el accionar de un profesional especializado en primer nivel y en categoría de municipio y departamento de 4º, si se realizan procesos de 2º y 3º nivel se puede requerir por la idoneidad de medicamentos y procedimientos pero la profesión es el área de la salud más ...en su contrato se debe aplica la cláusula de que no se concibe el pluriempleo.
Las personas que laboren en la unidad están imposibilitadas para laborar en otras instituciones debido a que son ente de

vigilan y controlar y para el caso serían juez y parte y en el caso de conciliaciones con la unidad deben declarase impedidos. Y es poco ético por favorecimiento a su empresa a cual si trabaja en dos.

3231 contrato último por valor de $4.680.000 con el mismo objeto en noviembre de 2020.

Item 15, Aparecen viáticos varias veces a la ciudad de barranquilla, lo cuales misionalmente no se tiene como soporte de ciudad asequible a ello , además carece de los informes respectivos para que se puedan pagar. Se puede acotar que esta revisión debe continuar y depurar y verificar en el 2021, nuevamente el proceso de seguimiento y este ser llevado a discusión en el comité institucional de coordinación de Control Interno, en el ítem 16 no aparece que la funcionaria realizara el curso que todo funcionario debe realizar para ser empleado, MIPG. La documentación se debe exigir completa para la posesión

Cuestionario:

En el desarrollo de la presente auditoria se solicitó a la líder del proceso de Talento Humano responder las siguientes preguntas:

1. Cuáles son las listas de chequeo para cada proceso que se desarrolla en la gestión de talento humano:

- Cuál es su seguimiento y monitoreo
- la política autocontrol realizado acorde a la primera línea de defensa y qué recomendaciones ha recibido de parte de planeación para la autoevaluación como segunda línea?

❖ Para cada proceso que se desarrolla en la gestión de talento humano tenemos para proceso de contratación con una lista de chequeo en el cual indica a la persona que va a ingresar cuáles son los documentos a presentar y una vez que hace llegar los documentos verificamos que se cumpla con toda la documentación requerida, no se inicia una contratación hasta que estos documentos no está en su totalidad.

❖ El monitoreo y seguimiento se hace inmediatamente, porque como le digo para poder ingresar la persona interesada debe cumplir con todos los requisitos previos a la contratación. En cuanto a política de control realizado por la primera línea defensa el proceso de talento humano es muy dinámico y las acciones bastante repetitivas entonces cada actividad tiene que hacerse un proceso autocontrol inmediato. por ejemplo el tema de la contratación nosotros no podemos iniciar antes que se tenga unos estudios previos son etapas pre contractual.

❖ Para la etapa contractual si se debería plantear una alternativa en la que en la que se pueda mejorar el tiempo de para la realización revisión y todo

lo que con lo que comprender respecto a la contratación porque eso es un una actividad que no solo depende de Talento Humano en esta actividad tienen inherencia las áreas de presupuesto jurídica la misma gerencia subgerencia y salud publica entonces todos esos procesos están relacionados con esta etapa y se presentan y a veces retrasos con la con la asignación presupuestal y todo y todos los requisitos administrativos pertinentes entonces nosotros dependemos mucho de lo demás procesos.

2. ¿En lo Teniente la evaluación del riesgo(ER) ha identificado:

- Cuáles riesgos son los riesgos
- Cuales se pueden asegurar
- Que controles se pueden mitigar los riesgos
- Que controles adicionales se necesitan
- Qué tipo de monitoreo se requieren

❖ Bueno en cuanto a los riesgos al comienzo de año se hizo el ejercicio tanto con planeación, control interno en el cuales se establecieron los Riesgos institucionales y los riesgos de corrupción entonces nosotros ya tenemos totalmente claro cuáles son los riesgos y digamos que tipo de riesgos están se presenta con menor y mayor frecuencia como que acciones demos realizar para mitigar y los controles que deben darse para minimizar eso riesgos entonces contamos con un mapa de riesgos en los cuáles esa información ya está establecida

3. En la ley de racionalidad del gasto público se requiere que al año se tenga un 10% de disminución de los gastos financieros incluyendo los de personal, que actividades ha realizado la gestión de talento humano con esta obligación?

❖ En cuanto actividades que haya realizado gestión de talento humano respecto a la disminución de gastos, en esta vigencia se ha contratación de acuerdo a las necesidades que se han presentado en los diferentes procesos.

4. ¿En relación con el proceso de autocontrol en la primera línea de defensa cómo se estableció los planes de mejoramiento por cada proceso?

❖ En lo relacionado con el proceso autocontrol de cómo se establecieron los planes de mejoramiento, en el proceso de Talento Humano contamos ya con un plan de mejoramiento que hemos venido ejecutando hemos venido supliendo pues todas las falencias que se presentaron en una auditoría realizada por saneamiento contable y bueno todas las auditorías que se han llevado acabo entonces ya

contamos con un plan de mejoramiento el cual estamos trabajando

5. Quienes conforman el comité de convivencia laboral y cuáles son sus funciones?

❖ En comité convivencia laboral está conformado por los representantes de la gerencia que son la doctora María Dilia Sierra y la doctora Paula Andrea Duarte, dos representantes de los trabajadores en el doctor Gustavo Rodríguez y la doctora Mayerly Zorro el presidente del comité de convivencia eso el doctor Gustavo Rodríguez y la Secretaria Paula Andrea Duarte, dentro de las funciones relevantes del comité convivencia laboral está el análisis de la resolución de los problemas o conflictos que se presente debido a la acoso laboral que pueda se lo pueden evidenciar cada uno de los trabajadores

6. ¿Quiénes conforman la comisión de personal y cuáles son las funciones y que otros comités existen y cuál es la relación con las 18 políticas de MIPG si están establecidas en el plan de acción?

❖ En la institución no se cuenta con una comisión de personal, los únicos comités que se tienen institucionalizados son: el comité de ética y el comité de convivencia.

7. Cómo política para la disminución del riesgo de corrupción
- Como se fijan los salarios
- ¿Se presentar que personal del mismo nivel profesional ganen de diferentes sueldos y cuál es su relación de autoridad y responsabilidad?
- ¿Ejercer dos contratos de manera simultánea y reciben dos retribuciones el mismo mes?

❖ Como política para la disminución del riesgo de corrección la entidad tiene establecida una escala salarial para el personal de planta, en cuanto a que si se pueden presentar diferencia de sueldo nosotros en algunos casos puede evidenciar si esta situación ya que por ejemplo hay auxiliares de enfermería que tienen designadas otras responsabilidades adicionales entonces se les asigna un sueldo diferente, pero es por la responsabilidad es que se le han asignado.
❖ al punto en que se pueden presentar dos contratos de manera simultánea no tengo conocimiento que se presente este caso en la entidad.

8. Para crear una nueva actividad el personal de contratos
- se reúne el comité de personal y se realiza estudio de oportunidad y convivencia para la creación del nuevo empleo

- se busca el visto bueno de la función publica
- se lleva a junta directiva, se solicita concepto de la oficina jurídica

❖ Con relación a la creación de actividades del personál, para el caso de personal de planta previamente a un cambio de requisitos, de experiencia que tenga que ver con el perfil o cualquier tipo de cambio este debe solicitar un concepto a la función pública y si aprueba entonces se hacen los cambios e igualmente tienen que llevarse a junta directiva y la junta directiva es quien finalmente aprueba o desaprueba y si se hace uno no se hace el cambio que con lleven a al manual de funciones del personal de planta. En cuanto a los contrato prestación de servicios previamente antes de una contratación se debe emitir un estudio previo y las necesidades contempladas del personal a contratar y sus actividades a contratar

9. Se implementa mejoras con base en la medición del clima organizacional

❖ En el 2019 se realizó una medición del clima organizacional en el cual participó talento humano y el procedimiento de SIAU y una vez teniendo el resultado se plantearon unas actividades como plan de mejora para el clima organizacional teniendo en cuenta dicho resultado, el clima organizacional se debe de medir mínimo cada dos años en lo que está establecido.

10. Qué canales se implementaron para el manejo o situación disciplinaria para r recaudar denuncias en los casos de conflictos de interés y favorecimiento a terceros? y son discutidas en cualquiera de los dos comités institucionales?

❖ Se tiene establecido el comité interdisciplinario de la institución el cual es aplicable para el personal de planta ya sea ejemplo los rurales que cometen alguna falla y existe el comité de convivencia para los de prestación de servicios.

11. ¿En los contratos el funcionario declara bajo la gravedad de juramento que no tiene inhabilidades y no está inmerso en conflictos de interés o inhabilidad para contratar?

❖ Se encuentra establecido en el Ítem 5 formato único de hoja de vida

12. ¿Se articula la gestión de conflictos de interés como elemento de gestión de talento humano y se trata en comité del sistema de control interno las denuncias?

- Cualquier queja o denuncia debe ser remitida al Comité institucional de nivel gerencial del sistema de gestión de control interno

13. ¿Se Realiza estudio de seguridad y seguimiento a los empleados que ocupan cargos con responsabilidad comercial, gestión contractual o gesto financiera?

- Si existen implementados este tipo de seguimientos, en ese caso se debería realizar el seguimiento por la Subgerencia Administrativa y Financiera, esta es el área encargada de realizar este control.

14. ¿De los planes integrados de gestión cuales aplican para talento humano y cuál es el cumplimiento de los cronogramas planteados a la fecha?

- De los planes integrados de Gestión para Talento Humano están establecidos el plan de capacitación el plan de recursos humanos, plan estratégico de talento humano como están establecidos en los planes institucionales y están contemplados en el plan de acción que fue emitido y fue proyectado junto a planeación y planeación es el encargado de hacer seguimiento. Tenemos unos cronogramas establecidos en el cual nos indica la fecha para llevar a cabo las actividades pertinentes están contempladas en estos planes y cuatrimestralmente planeación en encargaba hacer seguimiento al cumplimiento de los mismos

15. ¿Para la reinducción la norma establece que se debe realizar un proceso no mayor a dos años o cuando la Ese lo considere conveniente o si presenta cambios en la estructura organizacional en estos casos quien debe realizar en los hospitales y centros de salud?

- Esta actividad está a cargo de cada uno de los líderes de proceso.

16. ¿Los funcionarios que manejan fondos o valores están respaldados con póliza de seguro de manejo y cumplimiento?

- Se cuenta con una póliza de seguros a favor de los empleados con suramericana, es responsabilidad de subgerencia Administrativa y financiera

17. ¿Existe un empleado que tenga la competencia de manejar todo los relacionado con seguros?

- ❖ Está a cargo de la subgerencia administrativa y financiera

18. ¿Las horas extras u otras bonificaciones son aprobadas por empleados que registran las actividades pero que no preparan la nómina y hacen pagos?

- ❖ En la entidad no se liquidan horas extras, se reconocen bonificaciones por recreación y por servicios.

19. En MIPG en la primera dimensión establece que (talento humano) La necesidad de construir una política de integridad con el fin de prevenir la corrupción y promover la transparencia y la ética pública como herramienta esencial para ser eficientes en las relaciones interpersonales; ahora la integridad es una característica personal que en el sector público se refiere al cumplimiento de la promesa que cada servidor hace al estado y de la ciudadanía de ejercer a cabalidad su labor.

- Describa cómo se realiza esta política y cuáles son los controles ejercidos para el logro de esta actividad

- En el plan estratégico de gestión humana 2020 se incluyó el desarrollo de dimensiones de integridad legalidad y liderazgo donde se valide el incumplimiento de preceptuado por MIPG.

- ❖ El Proceso de MIPG para dar cumplimento de la Política de integridad de talento humano se dio al código de integridad emitido por la función pública que incluye unas actividades relacionadas con la integridad, legalidad y liderazgo dando cumplimiento a lo estipulado en MIPG se encuentra incluido en el plan estratégico de talento humano está el código de integridad

20. Se da cumplimiento a la le7y 734 del 5 de febrero de 2020, código disciplinario único y la necesidad de contar con el control interno disciplinario.

- ❖ La entidad no tiene implementado el control interno disciplinario.

21. Se adoptó la guía PNFC ***Guía*** Metodológica para la implementación del Plan Nacional de Formación y Capacitación (***PNFC***): Profesionalización y Desarrollo de los Servidores Públicos del DNP cómo se realizó?

- ❖ se adoptó la guía y levantó procedimiento el cual fue aprobado por calidad y está en etapa de socialización

22. Los líderes de procesos involucran a todo su equipo de trabajo en su identificación análisis, valoración, seguimiento y evaluación del riesgo ya que son ellos quienes aplican los controles y pueden dar cuenta de su efectividad (actas de reunión evidencias)

- se realizó con el líder el proceso y su equipo de trabajo, no se evidencia acta de registro

23. Se tiene definida la validación de indicadores del proceso a fin de evaluar la pertenencia de algunos, su coherencia entre el objetivo y la medición, así como definida la responsabilidad, la periodicidad su realización, desviaciones y observación y seguimiento de los mismos

- Se tienen establecidos 7 indicadores, con calidad se revisó y analizaron replanteamiento con algunos indicadores que no estaban acorde con los objetivos procesos.

24. Se lleva a cabo planes de desarrollo individual para la evaluación de los funcionarios de carrera; de su desempeño con actividades medibles indicadores de gestión y su seguimiento

- Talento humano realiza seguimiento a la realización de evaluación de desempeño por partes de financiera y aún salud soñé valuadores.

25. Se realiza estudio para mitigar el principio de desigualdad laboral articulado entre el manual de responsabilidades, su perfil y el salario asignado para cada cargo del contrato y evitar sanciones laborales. (evidencias)

- Para el caso de personal de planta contamos con un manual de funciones donde están establecidos toda su responsabilidades el perfil los salarios cuerdo al grado de cada de cada funcionales respecto al contrato de prestación de servicios contamos con los estudios previos que donde se establecen la responsabilidades o las actividades a desarrollar

26. Se realiza seguimiento a los contratos laborales PIC a fin de determinar en qué momento se culmina su labor y evitar alargues de contrato (evidencias).

- Para la vigencia 2020 en el desarrollo de los PIC hasta ahora están dando inicio al proyecto el cual cuenta con unos estudios previos un cronograma de actividades establecidos.

27. Se realiza evaluaciones y seguimiento
- De equidad salarial
- Rangos salariales
- Contratación integral (evidencia de cada seguimiento)

- La entidad cuenta con una escala salarial de acuerdo al manual de funciones están establecidas las actividades y los perfiles de cada funcionario.

28. ¿Para crear el nuevo cargo de apoyo a vr, Farmacia
- Se realizó estudio de carga laboral
- ¿Paso por reunión del comité personal?
- ¿Lo recomendó la función pública?
- ¿Lo aprobó la junta directiva?
- ¿Se realizó estudio de oportunidad y conveniencia que justifique su creación?
- ¿Es una recomendación de los entes de control o que norma lo requiere?

- El apoyo de farmacia no se realizó un contrato laboral que requiera que sea ser aprobado, no es un cargo de planta, es una orden de prestación de servicios creado de acuerdo a la necesidad que presentó sugerencia de salud que se estableció mediante estudios previos.

29. ¿Conoce el Porcentaje de la calificación de la gestión de Talento Humano en el FURAG?
Y si disminuyo comprado con el año inmediatamente anterior teniendo en cuenta las recomendaciones efectuadas.
- ¿Qué porcentaje se ha realizado a las recomendaciones?
- ¿Se han llevado los comités institucionales? evidencias

- En cuanto a la calificación del FURAG de la gestión de talento humano, conozco los resultados porque de acuerdo a la necesidad de proyectar y de priorizar las actividades que se iban a contemplar dentro del proceso, por voluntad propia realice consulta de dichos resultados pero por parte de la institución no se ha recibido ninguna socialización ninguna capacitación en cuanto a que debemos hacer al respecto, por otro lado no soy yo la persona competente para llevar esos resultados al comité institucional ya que yo no hago parte del comité y no soy la que convocó a comité.

30. ¿Se tiene responsable de actualizar e implementar las diferentes fases que requiere la organización de historias laborales?

- En la oficina de Talento Humano se cuenta con una persona responsable del archivo que va relacionado con todo lo que tiene que ver con las hojas de vida de las personas que laboran con la Ese Moreno Y Clavijo.

31. En el SIGEP se llevan los procesos de altas y bajas de funcionarios, quién es el funcionario responsable y que preceptos se toman para realizarlos.
32.

- Bueno en el SIGEP tenemos un responsable que es el jefe de Talento Humano y luego sigue un operador que el profesional de apoyo del área de talento humano, claro se hacen las bajas una vez que terminen o se presenten salidas en la empresa, la terminación de rurales o cambio de un profesional que esté por libre nombramiento y remoción se hace la baja en el sistema y se da de alta pues a la persona que ingrese reemplazando esa persona que salió .

33. ¿Se exige el examen médico para el ingreso del personal? ¿Y qué recomendaciones se establecen en la inducción en tiempos de pandemia?

- El examen médico se exige todo el tiempo, es uno de los requisitos establecidos para poder ingresar a trabajar con la Ese Moreno Y Clavijo en cuanto recomendaciones en tiempo de pandemia se cuenta con unos protocolos de bioseguridad la persona encargada de todo el tema de salud seguridad en el paciente es quién es el responsable de pues de estar pendiente si algún persona presenta alguna situación de comorbilidad pero pues en el examen físico precisamente es para tener conocimientos y la persona es apta o no es apta para laborar con nosotros

34. ¿En las historias laborales se lleva hoja de control acorde al DAFP hoja de control de formato? evidencia

- Se lleva control mediante el formato único de función pública es obligatorio su diligenciamiento y anexo a los requisitos de contratación

35. De los planes integrales de gestión que le corresponden a Talento Humano, estos fueron socializados y participaron los empleados? Evidencias

- Los planes integrales de la gestión que corresponden a talento humano fueron socializados en comité de desempeño el cual fue convocado por planeación y se encuentran publicados en la página web de la entidad.

36. ¿Cómo está definida la ley de cuotas y se tiene censo para publicarlo antes del 29 de agosto?

- El informe a la ley de cuota se está proyectando de acuerdo al cronograma establecido está planeado para presentar el 29 de agosto ya se está realizando el informe y será presentado oportunamente, el censo efectivamente es indispensable porque en la ley de cuotas se debe relacionar cuántas personas hacen parte del máximo nivel decisorio cuanto y cuantos hacen parte de otros niveles decisorio y ahí tenemos que relacionar cuantas mujeres hacen parte de cada uno de eso niveles

37. ¿Qué prerrogativas se tomaron para las actividades a tiempos de crisis o pandemia?

- En cuanto a medidas que se hayan tomado en tiempo de crisis y pandemia respecto a Talento Humano, efectivamente se ha venido trabajando de la mano con el técnico de seguridad y salud en el trabajo, está es el área responsable de establecer protocolos de bioseguridad todas las medidas correspondientes para evitar la propagación del virus dentro de nuestra institución y salvaguardar la vida de nuestros colaboradores y dentro de las actividades realizadas que se han emitido se han establecido horario flexibles y trabajo en casa para el personal que presente algún riego alto de contagio.

38. ¿El proceso nomina
- ¿Se realiza de manera desagregada?
- No existen sobrecarga de funciones en algún funcionario o algún colaborador (perfiles).
- ¿Se verifica que la ESE cuente con los funcionarios idóneos y necesarios para llevar acabo el adecuado proceso de gestión?

- Cómo le dije anteriormente la Ese cuenta con un manual de funciones en el cual está establecido los perfiles de las funciones de cada de cada uno de los funcionarios la experiencia que se exige y todos los requerimientos establecidos de acuerdo a las normas para ocupar los puestos que corresponden. Entonces no se presenta ninguna sobrecarga laboral y pues efectivamente cuando va a ingresar una persona se verifica el cumplimiento de los requisitos establecidos en el manual de funciones.

39. ¿La ESE cuenta con procedimientos para cada proceso en uno o varios documentos: entre ellos manual de funciones, manual de procesos, ¿diagramas de flujo que permiten llevar a cabo el registro información contable de forma fiable y reporte a terceros de forma oportuna?

- toda esa actividad contable está bajo la responsabilidad de la subgerencia administrativa y financiera por tanto pues en cabeza ellos es que se llevan a cabo de sus procesos.

40. Los procesos pueden identificar los tipos de contratos cuestionados (riesgos) por la entidad con sus colaboradores internos y externo.
- Qué modalidad de contrato sostiene la ESE
- ¿Se verifica si las condiciones de estos han estado ejecutadas de acuerdo con los lineamientos del código sustantivo del trabajo de la ley 789-2012 y demás normas concordantes?

- La entidad cuenta con dos modalidades de contratación una es el personal que vincula por medio de nómina y la otra es por prestación de servicios. Como lo he manifestado anteriormente, antes del ingreso se verifican los requisitos y perfiles experiencia establecidos en el manual de funciones, para evaluar su cumplimiento se realiza una evaluación de desempeño que se realiza semestral o de acuerdo a los establecido en las leyes correspondientes. En cuanto al personal de OPS estos funcionarios deben presentar una cuanta de cobro donde anexan informe de actividades y cumplimiento, la cual va firmada por el supervisor asignado.

41. ¿Bajo qué condiciones puede un funcionario de contrato que no pertenece sede central viaticar a otro municipio entre y entre hospitales?

- De acuerdo a las cláusulas establecidas dentro los contratos de la ESE MORENO Y CLAVIJO, para todo el personal en la cláusula cuarta está el parágrafo RECONOCIMIENTO DE GASTOS DE VIAJE Y/O DESPLAZAMIENTO; si para el desempeño de sus funciones contractuales el contratista requiere desplazarse a un lugar diferente a la sede habitual de trabajo la ESE MORENO Y CLAVIJO reconocerá gastos viajes y/o desplazamiento, previa aprobación por acto administrativo.

42. Mediante qué estudio se realizó el soporte técnico para el cambio de sede de la ESE en tiempo de pandemia, la ley de racionalidad del gasto público permite los cambios de la sede siempre y cuando no haya erogaciones presupuestales:
- ¿Cuantas personas aceptaron el cambio de sede y bajo qué condiciones?
- ¿Qué tratamiento se le va a dar a las personas de periodo fijo y carrera administrativa?
- ¿Teniendo en cuenta la unidad e integridad familiar, cuales esposos estarían en condiciones de perder cambios laborales y si existe las respectivas vacantes?

- ¿Se determinó mediante encuestas que personas tienen propiedades en Tame y cuales en Arauca? ¿Quiénes tendrían que arrendar en Arauca para ir a pagar arriendo en Tame? ¿el núcleo familiar está dispuesto a trasladarse a Tame?
- ¿Qué personal de la ESE debe ser reubicado en Arauca en otras instituciones, de acuerdo a lo enunciado en reunión sostenida con el señor Gobernado y los funcionarios de la sede central?

- En este estudio se tuvo en cuenta que Arauca como capital tiene sede principal de todas las instituciones prestadoras de salud, las entidades financieras bancarias, la unidad de Salud primer ente que tiene a su cargo los PIC y estos deben ser realizados directamente en la red departamental de primer nivel, además la ESE realiza proyectos en todo el departamento y los informes deben ser entregados y supervisados por la Unidad Administrativa Especial de Salud de Arauca y que es la fuente que más genera ingresos para la entidad. Arauca es el lugar donde serán atendidas y contestadas las glosas y facturación devuelta para conciliación presencial y cuenta por cuenta con cada una de las instituciones prestadoras de salud.

❖ Con respecto al traslado de la sede central de la ESE MORENO Y CLAVIJO, al municipio de Tame, este es un proceso que se viene adelantando de acuerdo a las directrices dadas por la gerencia de la entidad, para lo cual se realizará un estudio para conocer y evaluar cuales son los funcionarios que se desplazaran al municipio de Tame.

43. ¿Qué protocolos y reglamentación tomo la entidad para hacer frente a la crisis de salud que presenta la pandemia?.

❖ En relación a las medidas tomadas por la entidad en tiempo de crisis y pandemia efectivamente se ha venido trabajando de la mano con el técnico de seguridad y salud en el trabajo, está es el área responsable de establecer protocolos de bioseguridad todas las medidas correspondientes para evitar la propagación del virus dentro de nuestra institución y salvaguardar la vida de nuestros colaboradores y dentro de las actividades realizadas que se han emitido se han establecido horario flexibles y trabajo en casa para el personal que presente algún riego alto de contagio.

RECOMENDACIONES

Teniendo en cuenta la situación presentada en el desarrollo de la auditoria en mención, esta oficina presenta las siguientes recomendaciones:

- Se hace necesario que los procedimientos establecidos para la contratación en la etapa precontractual y contractual cuenten con el total de la documentación requerida y esta a su vez este dentro de los tiempos manejados para la contratación, cumpliendo de esta forma con los lineamientos establecidos en la normatividad vigente y la directrices impartidas por la entidad.

- Continuar la verificación previa de los documentos requeridos del perfil del cargo y realizar la confirmación con las instituciones educativas sobre la veracidad de los títulos que acreditan el nivel de estudio, como también la confirmación de la experiencia laboral, dentro la etapa precontractual.

Teniendo en cuenta las recomendaciones antes mencionadas se sugiere plantear estrategias de mejoramiento para mitigar la problemática que mensualmente se presenta y que es motivo de hallazgo.

En la lista de chequeo Gth-F6-011 versión 1, se debe anexar curso de MIPG el cual es de carácter obligatorio realizar para ser funcionario público, así como el de SARLAT y también se debe revisar y determinar a quien se le asigna la verificación de los requisitos y se verifique su existencia en el DAFP y en DIAN.

SE recomienda actualizar el manual de funciones acorde a la directiva presidencial 09 de noviembre de 2018, para el caso se debe firmar convenio Interadministrativo con el departamento administrativo de la función pública, DAFP.

También se debe realizar manual para el personal de nómina de contratos estableciendo requisitos y determinando actividades con asignación salarial y demás, esto para controlar que los sueldos se volaticen y otros se minimicen.

Así mismo que estos sean aprobados y verificados en la junta directiva, luego enviarlos a que la función pública (DAFP) los revise y conceptúe sobre ellos.

En las hojas de vida hay poco avance en la actualización y es mejor realizar esto para determinar si hay irregularidades. Además tener en cuenta que se contrató personal no idóneo para archivar y lo que se logro fue que toda esta actividad se retome para corregirla. Para el caso se debe realizar con el Sena y la escuela superior de administración pública, convenio para pasantes actividad que es ad honoren y supervisada por los docentes de tablas de retención y archivo.

Para el caso de empleados que acrediten ser profesionales como administradores públicos, se les recuerda que la ley 1006 de 2006, reglamenta esta profesión y para sus efectos legales y vinculaciones contractuales el art 7 en su parágrafo 1°. Que es necesario tener o portar la tarjeta profesional para ejercer la profesión de administrador público para que se revise que el total de administradores públicos tener su tarjeta.

Que se establezca que para realizar pasantías estas sean realizadas mediante convenio con los centros educativos y aprovechar estos pasantes para realizar actividades de mejoramiento de procesos los cuales deben ser supervisadas por parte regional y nación.

Los informes de actividades de viajes, de trabajo de funcionarios, deben tener el respectivo informe, de las actividades realizadas, "estuvo en la ciudad de adelantando funciones inherentes de su cargo, esto es impresentable no dice nada y es un saludo a la bandera y una actividad nociva que atenta con las buenas prácticas administrativas y en caso de contratos se puede presentar personas que nunca realizaron ninguna acción y si cobrar un sueldo de alguien que nunca laboro ni ejecuto ninguna diligencia, se debe tener qué se hizo deben ser claros que, cuando, como, cuanto, también la certificación debe definir la actividad, que hizo en su contrato cuantas prontitudes y sin informes no se debe pagar los viáticos estos deben ser justificados. Vr si reviso contratos cuales fueron y en tiempo, ...hay que ser más claros y específicos las cosas que se pueden medir se pueden controlar. Hay que establecer controles que nos permitan regular y controlar todos los procesos en el caso de supervisiones eso de "se realizaron todas las actividades acordes al plan de compras a la perfección", se debe decir con informe detallado todo el proceso incluidos los análisis de costos y los precios de mercados que bajo la gravedad de juramento los precios no deben ser superiores a después de cotizar en.....-

Por eso la actividad de la primera línea de defensa debe estar encaminada a permitir el mejoramiento continuo como un proceso de autorregulación y el establecimiento de nuevos controles que nos permitan ser más eficaces y eficientes en el proceso.

Como perspectiva se debe implementar contabilidad de costos, elaborar nómina de contratos definiendo la asignación salarial, para evitar que unos ganen salarios diferentes teniendo una misma profesión y lo más importante que se realice análisis de carga laboral si una persona tiene en su contrato 16 actividades y estas van hacia todos los servidores serían más de 500 acciones la cuales dan una excesiva carga laboral.

Atentamente,

JORGE TADEO ANZOLA PINTO
Asesor Control Interno
Gestión Integral de Control
ESE Moreno y Clavijo

Digito: Edilma Ayala Peñaloza, Profesional de Apoyo Control Interno
Reviso: Jorge Tadeo Anzola Pinto, Asesor Control Interno
Proyecto: jotanpi

C.C. Subgerencia Administrativa
C.C. Talento Humano