

INFORME DE LA AUDITORÍA INTERNA



EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO
HOSPITAL
SAN JUAN DE DIOS

Proceso Auditado:	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
Fecha de la Auditoria	17 de Abril de 2026
Periodo Evaluado	Primer trimestre vigencia 2026
Responsable del Proceso:	Subgerente administrativo – Jefe de talento humano
Equipo Auditor:	Asesor de Control interno
Objetivo:	Realizar la evaluación y seguimiento al procedimiento de actualización de las hojas de vida y declaraciones de bienes de la plataforma SIGEP de acuerdo con unas pautas establecidas por la ley y en el manual de auditorías internas, abarcando varios componentes, con el fin de asegurar la objetividad, transparencia, imparcialidad, eficacia y eficiencia de las mismas y así lograr un mejoramiento continuo de la empresa social del Estado San Juan de Dios de concordia.
Alcance de la auditoria:	La auditoría comprende la evaluación de los procesos administrativos y legales de la gestión del talento humano en la E.S.E. Hospital San Juan de Dios de Concordia, abarcando varios componentes
Personal Entrevistado.	Secretaria, Subgerente administrativo y funcionarios por áreas
Documentación analizada (criterios):	Gestión Documental y Técnica (expedientes físicos y digitales), evidencias de capacitaciones, listados de asistencia, talleres, reuniones con el personal por áreas y en general - comités - SIGEP, Historias Laborales, evaluaciones de personal de carrera administrativa, concertación de objetivos, planes estratégicos, liquidación y pago de prestaciones sociales, actos administrativos, exámenes médicos.
1. ASPECTOS FAVORABLES:	
• Cumplimiento Normativo de Hojas de Vida: Se verificó que el 100% del personal de planta (69 Funcionarios) entregaron satisfactoriamente sus soportes de hoja de vida y declaración de bienes y rentas en la plataforma SIGEP, contando con la validación del Subgerente Administrativo. • Formalización Laboral: Los actos administrativos de nombramiento se encuentran debidamente numerados, fechados y motivados. • Gestión Documental: Se evidencia una organización sistemática en el manejo de las Historias Laborales, garantizando la custodia y el orden cronológico de los folios. • Eficiencia en Nómina: Los procesos de liquidación de nómina y pago de prestaciones sociales se realizan dentro de los términos legales, reflejando una consistencia técnica entre los reportes de situaciones administrativas y los desembolsos financieros.	
2. DESCRIPCIÓN DE LA AUDITORIA:	

[Handwritten signature]



Descripción de la Auditoría (Hallazgos y Observaciones)

Se realizó una evaluación mediante muestreo selectivo, aleatorio y revisión documental de los siguientes componentes:

- **Evaluación del Desempeño Laboral (EDL):** Se analizó el cumplimiento de las evaluaciones para el personal en carrera administrativa y periodo de prueba ante la CNSC. Se destaca que las evaluaciones de la vigencia anterior finalizaron en los tiempos establecidos, sobre la concertación de nuevos compromisos para el periodo actual; este se realizó por parte de los líderes Responsables.
- **Políticas y Planes Estratégicos:** Se verificó la adopción y publicación de los Planes Estratégicos de Talento Humano para la vigencia actual. Página WEB <https://www.hospital-concordia.gov.co/>
- **Bienestar y Clima Laboral:** Sobre el clima laboral se refleja una percepción favorable del entorno organizacional. Se registran certificados de asistencia a capacitaciones con el personal asistencial y administrativo.
- **Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST):** Se Cuenta con un profesional – Contratista Externo apoderado de todo el componente sobre el mejoramiento de incidentes y accidentes laborales, evidenciando una trazabilidad clara entre el reporte del suceso y la acción correctiva implementada. Adicionalmente se dictó capacitación sobre la importancia de EPP, a todo el personal.
- La oficina de Control interno realizó auditoría independiente al componente de (SG-SST), Donde se plasmaron debilidades y compromisos.
- **Desvinculación:** Los procesos de retiro cuentan con sus respectivos actos administrativos.
- Se observa que el SG-SST se encuentra en etapa de transición documental para la vigencia 2026. Aunque existe una estructura base, se requiere finalizar la actualización de los estándares mínimos (Res. 0312) bajo la metodología de mejora continua.
- Se identifica la necesidad de fortalecer la cobertura del Plan de Capacitación para el personal asistencial. Se reconoce el inicio del cronograma en febrero, pero se debe asegurar la trazabilidad de la eficacia de las formaciones en bioseguridad.
- Persisten brechas en el ciclo de entrega y reposición de Elementos de Protección Personal. Si bien la asesoría técnica ha definido las fichas de seguridad, el hospital debe agilizar la entrega física a través de la Subgerencia Administrativa y reforzar la socialización sobre su importancia.
- Se detecta la oportunidad de mejora en la calidad técnica de las investigaciones de accidentes de trabajo (Res. 1401). Es imperativo que el equipo investigador (COPASST/Jefes) profundice en el análisis de causalidad para evitar la recurrencia.
- Se observa la necesidad de una coordinación más efectiva entre SST y Servicios Generales para el control del riesgo biológico. El cumplimiento del PGIRH (recolección y guardianes) debe ser verificado periódicamente para garantizar un control real en las áreas críticas. Se debe capacitar más en el uso adecuado de las disposiciones de basuras ya que los residuos no se separan de forma correcta tanto al personal interno como los usuarios
- El programa de inspecciones a equipos de emergencia y seguridad industrial se encuentra en fase de implementación. Se requiere que los hallazgos de infraestructura detectados sean gestionados para su pronta solución.
- Se identifica la falta de señalización y demarcación en zonas críticas y áreas de parqueo. Se requiere que la Gerencia, bajo la asesoría de SST (Res. 2400), ejecute las adecuaciones de pintura y señalética preventiva necesarias.

INFORME DE LA AUDITORÍA INTERNA



EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO
HOSPITAL
SAN JUAN DE DIOS

- Se evidencia la existencia de muebles y equipos que no cumplen con los estándares de ergonomía. Se insta a la administración a tramitar el reemplazo progresivo de estos activos basándose en los informes técnicos de SST para mitigar riesgos osteomusculares.
- Se requiere consolidar el sistema de indicadores. Si bien se realiza el seguimiento en las visitas, se debe formalizar el tablero de control para medir el impacto de las acciones preventivas.

EVIDENCIA DE CAPACITACION Y/O MESAS DE TRABAJO



3. ASPECTOS POR MEJORAR

- Indicadores de Gestión: Es necesario fortalecer el análisis de los resultados de los indicadores de Talento Humano para que sirvan como herramienta de toma de decisiones gerenciales, más allá del simple reporte estadístico.
- Mapa de Riesgos: Se requiere una actualización más frecuente del Mapa de Riesgos de Talento Humano, integrando nuevos riesgos asociados a la ciberseguridad en el manejo de datos personales y SIGEP.
- Planes de Retiro Asistido: Aunque existen protocolos de desvinculación, se recomienda estructurar de manera más formal los "Planes de Retiro Asistido" para acompañar al personal que está próximo a la edad de jubilación.
- Verificación Documental: Dar cumplimiento a la lista de chequeo establecida para cada funcionario, y que repose en cada expediente toda la información desde su ingreso, hasta el retiro, incluye exámenes periódicos y títulos obtenidos.

4. RECOMENDACIONES

- Automatización de Alertas: Implementar un sistema de alertas tempranas para solicitar anticipadamente los soportes de hoja de vida y declaraciones de bienes y rentas, evitando retrasos en los reportes de ley y asegurando la transparencia en la plataforma SIGEP.
- Seguimiento a Compromisos: Agilizar la concertación de compromisos laborales en próximos periodos para el personal de carrera, garantizando que los objetivos individuales estén alineados con las metas institucionales del Hospital.

"Más y Mejores Servicios"
Carrera 18 No 16-05 Concordia - Antioquia.
Teléfono 844 61 61 - 844 77 22 Fax 844 66 06
hospitalconcordia@gmail.com
Nit 890907297-3



- Fortalecimiento del SIGEP: Realizar jornadas de actualización técnica periódicas para asegurar que la información reportada en el Informe de Seguimiento al SIGEP coincida plenamente con las Historias Laborales físicas.
- Mejoramiento Continuo: Ejecutar de manera rigurosa los planes de mejoramiento derivados de las auditorías para asegurar la eficiencia y eficacia de la E.S.E. Hospital San Juan de Dios de Concordia
- Seguir capacitando al personal de la entidad asistencial y administrativo en temas inherentes a cada área, con el propósito de brindar mejores servicios, atención humanizada, y adquirir mayor seguridad y agilidad en los procesos internos
- Se identificó que la rotación frecuente del personal asistencial entre consultorios no coincide con la señalización fija instalada. Existen letreros informativos cuya denominación de área no guarda relación con el servicio que se presta efectivamente en el momento de la atención.
- De acuerdo con los Estándares de **Habilitación (Resolución 3100 de 2019)**, el estándar de infraestructura exige que los servicios cuenten con señalización que oriente al usuario y garantice la seguridad en la prestación del servicio, esta inconsistencia genera desorientación en los usuarios, incrementa los tiempos de espera y afecta la percepción de calidad y orden institucional, pudiendo derivar en quejas ante el SIAU.

Recomendación: Se sugiere el uso de **ayudas visuales temporales** (acrílicos de fácil limpieza) mientras se gestiona el cambio definitivo de letreros, para que la oficina de Control Interno pueda verificar el cumplimiento inmediato de la mejora.

5. CONCLUSIÓN GENERAL DE AUDITORÍA: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO 2026

Tras evaluar los procesos de la E.S.E. Hospital San Juan de Dios de Concordia correspondientes al primer trimestre de 2026, se concluye que el proceso de Gestión del Talento Humano presenta un nivel de cumplimiento en términos de formalidad documental y legalidad. La entidad garantiza la transparencia mediante el reporte efectivo del 100% de los funcionarios en la plataforma SIGEP, asegurando que las hojas de vida y declaraciones de bienes y rentas cuenten con el debido soporte y firma de la subgerencia.

No obstante, para alcanzar buena gestión administrativa y cumplir con las dimensiones del MIPG, es imperativo fortalecer los siguientes ejes estratégicos detectados en el seguimiento:

- Optimización del Desempeño Laboral: Si bien los actos administrativos de nombramiento y retiro cumplen con la normativa, se requiere ser rigurosos en la concertación de compromisos para el personal en carrera administrativa ante la CNSC, asegurando que la evaluación del desempeño no sea solo un requisito formal sino una herramienta de mejora continua.
- Gestión Integral del Riesgo y Bienestar: La proyección institucional debe priorizar la actualización del Mapa de Riesgos de Talento Humano y la ejecución rigurosa de los planes de retiro asistido y mejoramiento de clima laboral, integrando estos resultados con los indicadores de gestión para una toma de decisiones basada en datos.
- Sostenibilidad Administrativa: La correcta liquidación de nómina, el pago oportuno de prestaciones sociales y el manejo técnico de las historias laborales reflejan una estabilidad operativa que debe complementarse con una cultura de prevención, especialmente en el cumplimiento de los planes estratégicos de talento humano adoptados para la vigencia actual.



En resumen, el Hospital demuestra una buena base en el cumplimiento de requisitos de ley y reportes obligatorios, pero debe avanzar hacia una gestión más proactiva y estratégica que minimice los hallazgos en auditorías futuras y potencie el desarrollo del capital humano de la institución.

Aunque la auditoría arroja un resultado positivo, se hará plan de mejoramiento sobre los hallazgos e inconsistencia encontradas, con el único propósito de blindar los procesos y procedimientos internos y externos, y dar cumplimiento aplicado al componente de Talento Humano.

6. Anexo Base de datos Personal de la entidad

Hoja de vida y declaración de bienes y rentas

Ítem	NOMBRE Y APELLIDO	IDENTIFICACION	ENTREGADO	
			SI	NO
1	LOBOA RODAS JOSE RICARDO		X	
2	MONTOYA ARANGO LICIRIA MARIA		X	
3	VELEZ PEREZ MIRLEIVIS LILIANA		X	
4	PARRA SANCHEZ LUZ ANGELA		X	
5	ATEHORTÚA ATEHORTÚA DORA CECILIA		X	
6	LEMA FERNANDEZ CAROLINA		X	
7	ZEA GARCIA ESTER FANNY		X	
8	AGUIRRE GARCIA MONICA MARIA		X	
9	SANCHEZ ACEVEDO GLORIA ELENA		X	
10	LONDOÑO GIRALDO GLORIA MARIA		X	
11	ORTIZ OSPINA CLAUDIA		X	
12	HURTADO VASQUEZ GLORIA JANETH		X	
13	BETANCUR TOBON LUZ ALEIDA		X	
14	ORTIZ SANCHEZ ALBA CECILIA		X	
15	MURIEL MESA DIANA MILENA		X	
16	ZEA URREGO OLGA PATRICIA		X	
17	JIMENEZ FRANCO ADRIANA MARIA		X	
18	MALDONADO CANO LILIANA MARIA		X	
19	CADAVID MESA JULIANA ANDREA		X	
20	CASTAÑO BLANDON LUIS FERNANDO		X	
21	RESTREPO TANGARIFE ANTONIO JOSE		X	
22	TORO GALLEGU LUIS HERNANDO		X	
23	VELASQUEZ BOLIVAR JUAN CARLOS		X	
24	PATINO PALACIO YAMITH ESNEIDER		X	
25	FERNANDEZ QUINTERO PAOLA ANDREA		X	
26	AGUDELO ARREDONDO CARLOS ARTURO		X	
27	BOLIVAR ARANGO ELIZABETH CRISTINA		X	
28	CASTAÑO ARBOLEDA DANIELA		X	
29	BOLIVAR BENITEZ TANIA ALEJANDRA		X	
30	CAÑAS HENAO DEYSI YULIER		X	
31	MONTES OROZCO ELIZABETH		X	
32	SANTIAGO POLO KATERIN JULIETH		X	
33	RESTREPO MONTOYA YENIFER		X	
34	ROMERO ANAYA RAQUEL		X	
35	GALLEGO SALDARRIAGA PAULA YANETH		X	
36	GONZALEZ ESCOBAR ANA MARIA		X	
37	TORRES PRECIADO LAURA		X	
38	AGUDELO RESTREPO SARA		X	

"Más y Mejores Servicios"
Carrera 18 No 16-05 Concordia - Antioquia.
Teléfono 844 61 61 - 844 77 22 Fax 844 66 06
hospitalconcordia@gmail.com
Nit 890907297-3

HOSPITAL
SAN JUAN DE DIOS

[illegible]

Firma de Auditado

Juan Carlos Álvarez Arango
Subgerente Administrativo

"Más y Mejores Servicios"
Carrera 18 No 16-05 Concordia - Antioquia.
Teléfono 844 61 61 - 844 77 22 Fax 844 66 06
hospitalconcordia@gmail.com
Nit 890907297-3