


Código:	PV01 FR 12	INFORME DE EVALUACIÓN (Definitivo)	
Versión:	02		
Vigente a partir de:	27/10/2020		
Página:	1 de 19		

PRELIMINAR	<input type="checkbox"/>	DEFINITIVO	<input checked="" type="checkbox"/>
Elemento Organizacional Evaluado:	Gestión Talento Humano		
Unidad Administrativa	Gestión Talento Humano		
Líder del elemento organizacional evaluado:	WILMAR ADRIAN MANCO HERNANDEZ - Director Operativo Talento Humano		
Equipo evaluador	Claudia Marcela López Benítez – Auditor Control Interno y Evaluación - Contratista		
Fechas de realización de la evaluación:	Septiembre 7 a septiembre 18 de 2023		
Fechas de presentación del informe:	Octubre 09 de 2023		


1. EVALUACIÓN:

1.1 Objetivo de la evaluación:

Evaluar el proceso de Gestión del Talento Humano, conforme a la suficiencia, competencia, bienestar y motivación del personal, con el fin de lograr la mejora continua en los procesos de la E.S.E Metrosalud.

1.1.2 Objetivos Específicos:

- ✓ Evaluar la efectividad de la planeación de la gestión del Talento Humano, acorde con el direccionamiento estratégico y necesidades de operación de los procesos.
- ✓ Validar los controles aplicados a los riesgos del proceso de Gestión de Talento Humano.
- ✓ Evaluar la oportunidad de vinculación del personal acorde a los requisitos establecidos en el Manual de Funciones y Competencias de la ESE.
- ✓ Evaluar la implementación y seguimiento de los programas del proceso de gestión del Talento Humano.
- ✓ Verificar implementación y seguimiento a la evaluación de desempeño laboral del Talento Humano de la ESE.

Código:	PV01 FR 12	INFORME DE EVALUACIÓN (Definitivo)	
Versión:	02		
Vigente a partir de:	27/10/2020		
Página:	2 de 19		

1.2 Alcance de la evaluación: Procedimientos de planeación del Talento Humano, evaluación de desempeño, ingreso del personal, planes y programas del proceso.

1.3 Limitaciones: No se presentaron limitaciones.

1.4 Instrumentos aplicados:

- Entrevistas a los líderes y equipos de trabajo de los procesos relacionados con el proceso auditable, además de aplicar técnicas de verificación.
- Listas de verificación de los aspectos auditables
- Matriz de verificación de controles de los riesgos asociados a los procesos auditados (unidad auditable).
- Análisis de las Bases de datos de la ESE Metrosalud en el aplicativo Power Bi.

1.5 Muestra: Se realiza revisión de algunas hojas de vida, planes, evaluaciones y personal activo e inactivo de las bases de datos, de los cuales se realiza el respectivo análisis en este informe.

1.6 Contexto (Opcional): N/A

2. RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN:


2.1 Fortalezas:

- Equipo evaluado con receptividad.
- Disposición para aclarar las dudas del auditor por parte del personal auditado.


2.2 Riesgos de la unidad auditable:

En la auditoría se evaluaron 6 riesgos con 32 controles, aplicando la evaluación de la eficiencia. Quedó pendiente evaluar 1 riesgo con 8 controles del proceso, los cuales corresponden específicamente al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo, dado que se tiene programada una evaluación independiente.

A continuación, se relaciona la evaluación del estado de los riesgos.


Código:	PV01 FR 12	INFORME DE EVALUACIÓN (Definitivo)	
Versión:	02		
Vigente a partir de:	27/10/2020		
Página:	3 de 19		

RIESGOS DE LA UNIDAD AUDITABLE	ESTADO DE LOS RIESGOS
<p>Por deficiencias en las competencias del TH, (aplica para un mismo cargo con diferentes funciones (Asistenciales y/o administrativas)</p>	<p>Se realiza revisión aleatoria de las hojas de vida y no se cuenta, en todas, con el soporte de las entrevistas y/o pruebas para el ingreso en provisionalidad.</p> <p>En la verificación o validez de títulos académicos, se presentan fallas en el control, ya que se identificó que no se está realizando. En la entrevista realizada al personal del área, indican que presentan retrasos con esta actividad desde el mes de enero del presente año por carga laboral; sin embargo, se hace revisión de algunos ingresos en provisionalidad del año 2022 y se presenta la misma falla.</p> <p>En cuanto al control del seguimiento, al plan de trabajo del personal provisional se identificaron fallas en la socialización de los compromisos en los tiempos correspondientes.</p> <p>Para el caso del personal de carrera, no se detectaron fallas en los controles, de acuerdo con la muestra revisada.</p> <p>En cuanto a los controles relacionados con los talleres de trato digno y atención humanizada, no se cuenta con total cobertura, se tiene planeado para todo el año. Sin embargo, no tiene alcance para todo el personal.</p>
<p>Por insuficiencia de personal para cumplir con las obligaciones de la empresa.</p>	<p>Se cuenta con un estudio técnico de cargas aprobado en el año 2022, sin embargo, en las entrevistas se identifica fallas con relación a la falta de personal, e inconformidad de los resultados obtenidos en dicho estudio.</p> <p>El ausentismo es una constante al que se le realiza seguimiento por parte del área, pero no se cuenta con medidas de impacto para disminuir esta problemática.</p>




Código:	PV01 FR 12	INFORME DE EVALUACIÓN (Definitivo)	
Versión:	02		
Vigente a partir de:	27/10/2020		
Página:	4 de 19		

RIESGOS DE LA UNIDAD AUDITABLE	ESTADO DE LOS RIESGOS
Por desmotivación e insatisfacción en lo servidores	<p>Evaluando la aplicación del siguiente control “25. Verificar que el cupo correspondiente a cada Unidad Administrativa se cumpla. En caso de encontrar diferencias informar al líder de cada unidad administrativa.” Se identificó que el personal no reconoce esta actividad, por lo cual no se asume como lo indica el procedimiento.</p> <p>El control “Implementación del proyecto de central de agendamiento de citas, con los respectivos seguimientos a su cumplimiento.” A pesar de que fue evaluado porque el proyecto fue materializado, en el área desconocen la razón por la que fue formulado como un control para este riesgo.</p>
Por Incumplimiento de lineamientos en el Régimen de administración de personal y modificaciones a que tenga lugar, (permisos, incapacidades, trabajo en casa, hora de ingreso y salida, ...)	<p>Se realizan las respectivas inducciones al personal que ingresa de acuerdo con el certificado adjunto en las hojas de vida, sin embargo, es un control que se hace necesario su fortaleza en la calidad de la información recibida por el funcionario e impacto en los resultados de las dependencias. Es decir, que se pueda garantizar una buena inducción del puesto de trabajo y conocimiento de la empresa y del sector. Lo anterior, teniendo en cuenta los informes por parte de Control Interno, lo cuales han tenido alcance en la red y las diferentes dependencias administrativas.</p>

Como anexo al informe se incluye la matriz de evaluación y eficiencia de controles, la cual le permite a los auditados identificar los controles a los que se debe hacer mejoras para lograr la eficiencia y efectividad en la mitigación de los riesgos asociados.

Código:	PV01 FR 12	INFORME DE EVALUACIÓN (Definitivo)	
Versión:	02		
Vigente a partir de:	27/10/2020		
Página:	5 de 19		

Se presenta cuadro resumen de la evaluación a la eficiencia de los controles realizada. Según los resultados, el 61% de los controles presentan un buen diseño susceptible de ser mejorado.

CALIFICACIÓN DE LA EFICIENCIA DEL CONTROL	RANGO DE EFICIENCIA	COLOR	DESCRIPCIÓN	Nº DE CONTROLES POR NIVEL	% FRENTE AL TOTAL EVALUADO	PROMEDIO DE CALIFICACIÓN
ALTA	>=80%		El control presenta un diseño eficiente.	14	41%	87%
MEDIA	Entre el 60% y el 79%		El control presenta un buen diseño susceptible de ser mejorado.	17	50%	69%
BAJA	<=59%		El control presenta deficiencias en su diseño, definir acciones de mejora.	3	9%	57%

Fuente: Matriz evaluación de controles


2.2 Otros Riesgos identificados por el Equipo Auditor:

No se identifican riesgos adicionales por el equipo auditor.

3. OPORTUNIDADES DE MEJORA

3.1 Evaluación y cumplimiento de los indicadores


De los 23 indicadores que evalúan la eficacia, oportunidad y satisfacción del proceso de Talento Humano con fecha de revisión del 19 de septiembre 2023, el 73.9% presentan bajo desempeño en las metas trazadas y el 26.1% de los reportes no cumplen con la periodicidad, como se puede observar en la siguiente tabla:

Código:	PV01 FR 12	INFORME DE EVALUACIÓN (Definitivo)	
Versión:	02		
Vigente a partir de:	27/10/2020		
Página:	6 de 19		

Indicador	Código		Periodicidad	Valor	Meta	Periodo Medición
	Indicador	tributo de Calidad				
PROPORCIÓN DE SERVIDORES EVALUADOS CON DESEMPEÑO LABORAL SOBRESALIENTE METROSALUD	183	Eficacia	Anual	86,89	20,00	2021
PROPORCIÓN DE SATISFACCIÓN LABORAL DEL CLIENTE INTERNO METROSALUD	184	Satisfacción	Anual	68,20	85,00	2022
INDICE AUSENTISMO LABORAL METROSALUD	185	Eficacia	Mensual	2,56	3,00	Julio 2023
PROPORCIÓN OCUPACIÓN PLANTA DE CARGOS	187	Eficacia	Bimestral	91,20	95,00	Mar-Abr (2023)
PROPORCIÓN DE CUMPLIMIENTO DE LA INDUCCIÓN EN EL PUESTO DE TRABAJO METROSALUD	221	Eficacia	Trimestral	100,00	95,00	Abr-Jun (2023)
PROPORCIÓN DE SERVIDORES QUE CUMPLEN CON REQUISITOS DE HABILITACIÓN METROSALUD	222	Eficacia	Trimestral	94,55	95,00	Abr-Jun (2021)
INDICE DE ROTACIÓN DE PERSONAL	285	Eficiencia	Anual	9,02	2,00	2022
INDICE DE CLIMA LABORAL ESE METROSALUD	286	Satisfacción	Anual	70,20	76,00	2022
PROPORCIÓN DE SERVIDORES CON OPORTUNIDAD DE RESPUESTA A REQUERIMIENTOS RELACIONADOS CON MANIFESTACIONES DEL CLIENTE INTERNO	119d	Oportunidad	Bimestral	100,00		Nov-Dic (2020)
PROPORCIÓN DE SERVIDORES CON COMPROMISOS SOCIALIZADOS Y EVALUADOS	123a	Eficacia	Trimestral	100,00	98,00	Oct-Dic (2021)
PROPORCIÓN DE SERVIDORES CON PLAN DE MEJORA FORMULADO	123b	Eficacia	Trimestral	100,00	60,00	Oct-Dic (2021)
PROPORCIÓN DE CLIENTES INTERNOS SATISFECHOS CON LA ATENCIÓN OPORTUNA A LAS NECESIDADES RELACIONADAS CON LA CALIDAD DE VIDA	184_1	Satisfacción	Anual	29,76	85,00	2022
PROPORCIÓN DE CLIENTES INTERNOS SATISFECHOS CON LA LIMPIEZA, ORDEN Y ASEO DE LA INSTITUCIÓN	184_2	Satisfacción	Anual	82,11	85,00	2022
PROPORCIÓN DE CLIENTES INTERNOS SATISFECHOS CON LA RESPUESTA OPORTUNA A REQUERIMIENTO DE AMBIENTE FÍSICO	184_3	Satisfacción	Anual	25,99	85,00	2022
PROPORCIÓN DE CLIENTES INTERNOS SATISFECHOS CON LA PROVISIÓN DE HERRAMIENTAS NECESARIAS	184_4	Satisfacción	Anual	43,50	85,00	2022
PROPORCIÓN DE CLIENTES INTERNOS SATISFECHOS CON LAS COMODIDADES Y FACILIDADES PARA EL DESARROLLO DE SUS ACTIVIDADES	184_5	Satisfacción	Anual	58,19	85,00	2022
PROPORCIÓN DE CLIENTES INTERNOS SATISFECHOS CON EL APOYO DE LA EMPRESA PARA FACILITAR EL LOGRO DE LOS OBJETIVOS	184_6	Satisfacción	Anual	70,43	85,00	2022
PROPORCIÓN DE CLIENTES INTERNOS SATISFECHOS CON EL DESEMPEÑO DEL ÁREA DE GESTIÓN HUMANA	184_7	Satisfacción	Anual	72,50	85,00	2022
PROPORCIÓN DE CLIENTES INTERNOS SATISFECHOS CON LAS RELACIONES INTERNAS Y LA COMUNICACIÓN	184_8	Satisfacción	Anual	78,80	85,00	2022
PROPORCIÓN DE CLIENTES INTERNOS SATISFECHOS CON EL TRABAJO DE LA ESE PARA MEJORAR EL BIENESTAR DE LOS EMPLEADOS	184_9	Satisfacción	Anual	62,15	85,00	2022
PROPORCIÓN DE CLIENTES INTERNOS QUE CONSIDERAN QUE LA MISIÓN INSTITUCIONAL COMPROMETE LA EMPRESA CON LOS USUARIOS, EMPLEADOS Y CONTRATISTAS ESE METROSALUD	184_10	Satisfacción	Anual	94,92	95,00	2022
PROPORCIÓN DE CLIENTES INTERNOS QUE CONSIDERAN QUE LA VISIÓN INSTITUCIONAL ENFOCA LA EMPRESA AL DSLLO DE SUS SERVICIOS ESE METROSALUD	184_11	Satisfacción	Anual	92,66	95,00	2022
PROPORCIÓN DE CLIENTES INTERNOS SATISFECHOS CON LOS APORTES TÉCNICOS PARA SU QUE HACER RECIBIDOS EN LA INDUCCIÓN Y ENTRENAMIENTO AL PUESTO DE TRABAJO ESE METROSALUD	184_15	Satisfacción	Anual	76,08	95,00	2022

Fuente: almera_indicadores_proceso_gestion_talento_humano

Según las directrices del PE02 MA 45 - Manual para la construcción y análisis de indicadores, Plan de gestión, los planes y programas del proceso de Gestión del Talento Humano, se debe realizar análisis, medición y registro de acuerdo con las metas y periodos propuestos. Lo anterior, no permite evaluar los resultados con relación a la meta, tendencia con respecto a lo esperado y su duración en el tiempo, tomar decisiones preventivas o correctivas y realizar intervenciones que permitan el mantenimiento o mejoramiento de los resultados del proceso.


Código:	PV01 FR 12	INFORME DE EVALUACIÓN (Definitivo)	
Versión:	02		
Vigente a partir de:	27/10/2020		
Página:	7 de 19		

3.2 Cumplimiento requisitos de vinculación

Se realiza la revisión de las siguientes hojas de vida, identificando que los certificados de experiencia no cuenta con la relación de las funciones desempeñadas en el cargo, el formato oficial de hojas de vida de la función pública incompleto por firmas del funcionario y/o firma por parte del jefe de personal que verifica el cumplimiento de requisitos del cargo.

N°	IDENTIFICACIÓN	NOMBRES Y APELLIDOS	CARGO	FECHA INGRESO	ESTADO	OBSERVACIÓN
1	1002608563	MEJIA RAMIREZ CRISTIAN ORLANDO	MEDICO GENERAL TC	10/04/2023	ACTIVO	Acta 120/2003 No cuenta con verificación de título, la experiencia no especifica funciones. No se encuentra marcado la manifestación de no inhabilidades e incompatibilidad de la función Pública, no tiene firma del jefe de personal como constancia de revisión de hoja de vida.
2	1094967122	QUINTERO MOSQUERA MONICA ALEJANDRA	ENFERMERO (A)	28/06/2023	ACTIVO	Acta 184/2023 No cuenta con verificación de títulos, No se encuentra marcado la manifestación de no inhabilidades e incompatibilidad de la función Pública, no tiene firma del jefe de personal como constancia de revisión de hoja de vida.
3	1033426187	MONCADA LOPERA KAREN	AUXILIAR AREA SALUD AUXILIAR DE ENFERMERIA	28/06/2023	ACTIVO	Acta 175/2003 La experiencia no especifica funciones. Formato de Hoja de vida de la función pública no especifica experiencia, sin firma por parte del funcionario y jefe de personal. Además, se incluye un compromiso firmado por el funcionario donde se indica que "dentro de los 15 días siguientes que esté habilitada la página", enviará Hoja de vida, certificados laborales y declaración de bienes y rentas (27 junio 2023).
4	43620814	GIRALDO MONTOYA SANDRA MILENA MILENA	AUXILIAR AREA SALUD LABORATORIO CLINICO	11/01/2023	ACTIVO	Acta 081/2023. No se encuentra marcado la manifestación de no inhabilidades e incompatibilidad de la función Pública y no está firmada la hoja de vida por el funcionario.
5	21792164	ARENAS MONTAÑO MARIA EUGENIA	TECNICO AREA SALUD RAYOS X	11/01/2023	ACTIVO	Acta 083/2023. No se encuentra marcado la manifestación de no inhabilidades e incompatibilidad de la función Pública.
6	71933307	PLATA RENTERIA JOSE ALBERTO	ODONTOLOGO MT	02/05/2023	ACTIVO	Acta 130/2023. No se encuentra marcado que no está inhabilitado...
7	1039460007	CORTES LEON YENNY MARCELA	MEDICO GENERAL TC	19/10/2022	ACTIVO	Acta 374/2022. No se relacionan las funciones del cargo en la experiencia. Se deja constancia que se solicitó certificados para verificación.
8	1128390162	FLOREZ GARCIA LEIDY JHOANA	AUXILIAR AREA SALUD AUXILIAR DE ENFERMERIA	11/04/2023	ACTIVO	Acta 121/2023. La hoja de vida no tiene constancia de revisión por parte del jefe de recursos humanos y en la declaratoria de inhabilidades, la funcionaria marca "X" en "si me encuentro dentro de las causales de inhabilidades"
9	1036612300	RESTREPO AGUDELO MARIA TERESA	ENFERMERO (A)	22/08/2022	ACTIVO	Acta 038/2022 No se relacionan las funciones del cargo en la experiencia. Se deja constancia que se solicitó certificados para verificación.
10	71672688	DIAZ ARBOLEDA JORGE ALONSO	MEDICO GENERAL TC	12/07/2023	ACTIVO	Acta 208. No se evidenció certificado de experiencia con funciones.
11	39416761	BEDOYA MARTINEZ SOR SHIRLENA	PROFESIONAL UNIVERSITARIO GESTIÓN DE LA INFORMACIÓN GESIS	28/06/2023	ACTIVO	No se encuentra marcado la manifestación de no inhabilidades e incompatibilidad de la función Pública
12	1017210793	OSPINA TORO JUAN CAMILO CAMILO	PROFESIONAL UNIVERSITARIO MANTENIMIENTO BIOMÉDICO	01/02/2023	ACTIVO	Acta 091/2023. No está marcado la declaración juramentada de no estar dentro de las causales de inhabilidades...
13	21877997	OSORIO LOPEZ ALBA LUZ	MEDICO ESPECIALISTA GINECOBSTERIA MT	03/02/2020	ACTIVO	No cuenta con verificación de título.

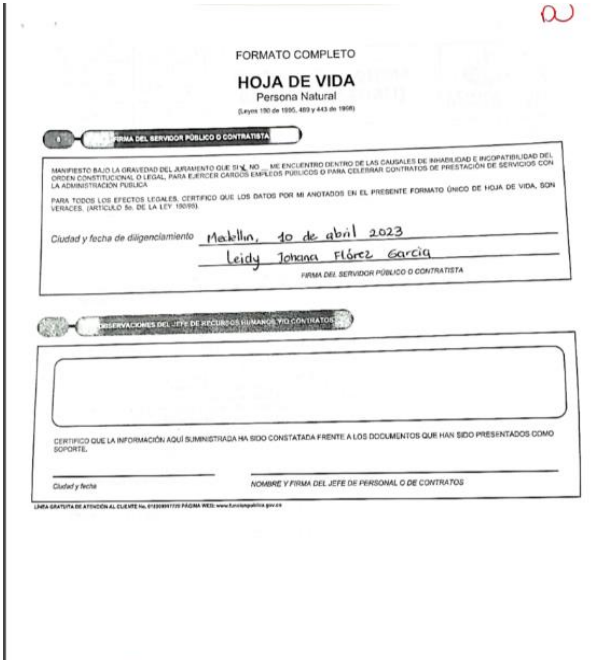
Fuente: Información extraída de las hojas de vida del personal.

Código:	PV01 FR 12	INFORME DE EVALUACIÓN (Definitivo)	
Versión:	02		
Vigente a partir de:	27/10/2020		
Página:	8 de 19		

En el caso de la funcionaria Leidy Johana Flórez, indica en el formato de hoja de vida de la Función Pública, que “sí” se encuentra inhabilitada. En este caso, no tendría que estar posesionada en su cargo, si al revisar la documentación entregada a la entidad se hubiera identificado.

En la siguiente imagen se presenta la referencia:


Fuente: Hoja_de_vida_Leidy_Flórez



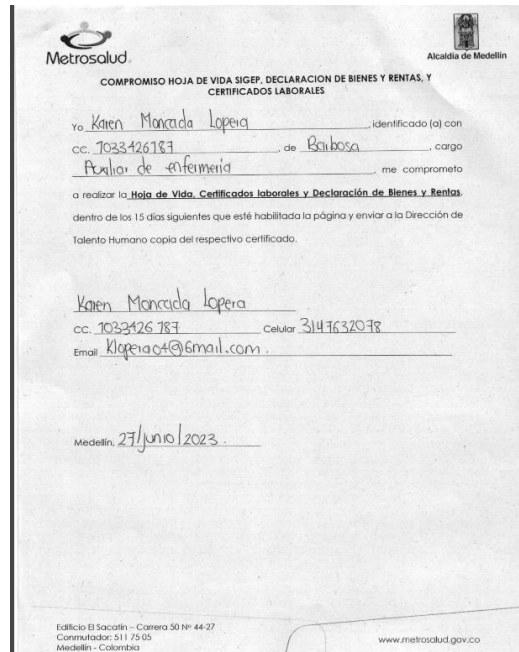
Otro caso particular, es el de la funcionaria Karen Lopera Moncada, quien manifiesta en un correo adjunto a la hoja de vida, no contar con la experiencia para vincularse al cargo de Auxiliar de Enfermería, como se puede observar en la siguiente imagen:



Fuente: Hoja_de_vida_Karen_Lopera

Código:	PV01 FR 12	INFORME DE EVALUACIÓN (Definitivo)	
Versión:	02		
Vigente a partir de:	27/10/2020		
Página:	9 de 19		

Por otro lado, a esta misma funcionaria, quien tiene fecha de posesión el día 28 de junio del 2023, se le realiza una suscripción de compromisos, en el cual tiene 15 días para entregar “Hoja de Vida, Certificados laborales y Declaración de Bienes y Rentas” como se puede observar en la siguiente imagen:



Metrosalud. Alcaldía de Medellín

COMPROMISO HOJA DE VIDA SIGEP, DECLARACION DE BIENES Y RENTAS, Y CERTIFICADOS LABORALES

Yo Karen Moncada Lopera identificado(a) con cc. 1033426187 de Bambosa, cargo Auxiliar de enfermería, me comprometo a realizar la Hoja de Vida, Certificados laborales y Declaración de Bienes y Rentas dentro de los 15 días siguientes que esté habilitada la página y enviar a la Dirección de Talento Humano copia del respectivo certificado.

Karen Moncada Lopera
cc. 1033426187 Celular 3147632078
Email klopera04@gmail.com

Medellín, 27/June/2023

Edificio El Sacalín - Carrera 50 N° 44-27
Consultador: 511 75 05
Medellín - Colombia www.metrosalud.gov.co

Fuente: Hoja_de_vida_Karen_Lopera

Sin embargo, en la hoja de vida se presenta el certificado laboral de la experiencia faltante con fecha de expedición del día 5 de junio del 2023, sin las funciones relacionadas del cargo ejercido, la cual es necesaria para la verificación de la experiencia relacionada, de acuerdo con el Manual de Funciones de la entidad. En la siguiente imagen se observa la referencia:



Corporación Tejiendo Arte

EL DIRECTOR GENERAL DE LA CORPORACIÓN SOCIAL Y CULTURA "TEJIENDO ARTE"

CERTIFICA QUE:


KAREN MONCADA LOPERA identificada con cedula de ciudadanía 1.033.426.187, realizó labores relacionadas con salud, y enfermería en diferentes proyectos de salud comunitaria por medio de la corporación social y cultural "Tejiendo Arte" durante el periodo 14/06/2022 hasta el 10/03/2023.

Dado en Cañasgordas, Antioquia a los 05. días del mes de junio de 2023.


ANDRÉS ZAPATA GUZMÁN
Representante legal
Director General

Cr 28 #34 A - 125 Cañasgordas - Antioquia © 3113966001 - 3205497561 tejiendoarte.21@gmail.com
Tejiendo Arte [Tejiendo_arte_corp](#)

Fuente: Hoja_de_vida_Karen_Lopera

Código:	PV01 FR 12	INFORME DE EVALUACIÓN (Definitivo)	
Versión:	02		
Vigente a partir de:	27/10/2020		
Página:	10 de 19		

De acuerdo con el Decreto 1083 del 2015 artículo 2.2.2.3.8 Certificación de la experiencia. "... Las certificaciones o declaraciones de experiencia deberán contener como mínimo, la siguiente información:

1. Nombre o razón social de la entidad o empresa.
2. Tiempo de servicio.
3. Relación de funciones desempeñadas."

Además, en el PA02 PR 21 PROCEDIMIENTO INGRESO DE SERVIDORES PROVISIONALES, TEMPORALES Y CONTRATISTA "5.2.1 40. Revisar antecedentes curriculares y experiencia laboral de los aspirantes."


El no cumplimiento de los requisitos para posesionar al personal, podría presentar reprocesos no solo en el área de Talento Humano, sino en las dependencias y/o servicios donde se encuentra la necesidad de personal. Esto también genera incumplimiento de la normatividad vigente, y fallas en los controles relacionados con la vinculación del personal.

3.3 Verificación de títulos

En la revisión de las hojas de vida mencionadas en la oportunidad de mejora "Cumplimiento requisitos de vinculación", no se evidenció la verificación de títulos académicos para el ejercicio del cargo, además se cuenta con el formato FR Solicitud de verificación académica, para tramitar ante las instituciones educativas esta información; sin embargo, no se identificó en la hoja de vida como constancia la gestión realizada. Se toma una nueva muestra, solicitando la verificación de títulos realizada a hojas de vida con diferentes fechas de ingreso y solo se cuenta con dos verificaciones, las cuales se encuentran resaltadas en el siguiente cuadro:

Nº	IDENTIFICACIÓN	NOMBRES Y APELLIDOS	CARGO	FECHA INGRESO
1	71627909	MESA ALVAREZ WILLIAM DARIO	ODONTOLOGO TC	11/01/2022
2	1037594843	TORRES MEJIA NATALI	MEDICO GENERAL TC	23/05/2022
3	43155395	PEÑA VERA LILIANA MARCELA	MEDICO GENERAL M.T.	23/05/2022
4	1036612300	RESTREPO AGUDELO MARIA TERESA	ENFERMERO (A)	22/08/2022
5	43192100	BONILLA RUIZ MONICA LUCIA	MEDICO GENERAL TC	03/10/2022
6	1094931127	DURAN TABERA JUAN PABLO	MEDICO GENERAL TC	19/10/2022
7	1037615629	ALVAREZ MORALES JULIETH ALEXANDRA	MEDICO GENERAL TC	26/10/2022
8	1017220705	HOYOS LOPEZ ALEJANDRA	MEDICO GENERAL TC	08/11/2022
9	1067403797	GARCES CORDOBA NILSON JESUS	MEDICO GENERAL TC	15/12/2022
10	1053829632	SANCHEZ CORREA MARIA DE LOS ANGELES	ENFERMERO (A)	23/01/2023
11	1214742519	DONOSO VANEGAS DANIELA ROCIO	ENFERMERO (A)	06/03/2023
12	43156812	ALVAREZ TORRES SANDRA JEANNETTE	ENFERMERO (A)	06/03/2023
13	71933307	PLATA RENTERIA JOSE ALBERTO	ODONTOLOGO MT	02/05/2023

|Fuente: Información extraída de base de datos funcionarios activos de Metrosalud

Código:	PV01 FR 12	INFORME DE EVALUACIÓN (Definitivo)	
Versión:	02		
Vigente a partir de:	27/10/2020		
Página:	11 de 19		

De acuerdo con el PA02 PR 21 PROCEDIMIENTO INGRESO DE SERVIDORES PROVISIONALES, TEMPORALES Y CONTRATISTA 5.2.2 “41. Verificar autenticidad o validez de títulos académicos, las referencias laborales y personales siguiendo el formato establecido”.

Lo anterior, podría materializar el riesgo de incumplimiento de requisitos de acuerdo con el Manual de funciones y además, no tener la competencia técnica para el desempeño del cargo.

3.4 Entrega de puesto de trabajo

Se realiza revisión de las siguientes hojas de vida y no se evidenció documentado la entrega del puesto de trabajo, transferencia del conocimiento y/o resolución de aceptación de renuncia:


IDENTIFICACIÓN	NOMBRES Y APELLIDOS	CARGO	FECHA INGRESO	ESTADO	OBSERVACIÓN
71601038	BERRIO GONZALEZ JAIME ALBERTO	AUXILIAR ADMINISTRATIVOS	04/02/1998	INACTIVO	30/06/2023 egreso No tiene acta de entrega del cargo, última novedad en hoja de vida 18 feb 22.
15382351	HENAO ACEVEDO JAIME ALBERTO	DIRECTOR OPERATIVO SISTEMAS DE INFORMACION	03/12/2012	INACTIVO	27/06/2023 egreso No se evidenció acta de entrega y resolución de aceptación de renuncia.

Lo anterior incumpliendo con el PA02 PR 27 PROCEDIMIENTO DESVINCULACIÓN TALENTO HUMANO “77. Elaborar acta de entrega de puesto de trabajo y tramitar firma con el Jefe Inmediato (Dentro de los 5 días hábiles siguientes a presentación de la solicitud de desvinculación), validando que en esta se incluya todo lo relacionado...”. “Acto administrativo verificado con firma”. PA02 PL 01 PLAN PREVISIÓN RECURSO HUMANO.

El no adoptar las medidas necesarias para la transferencia del conocimiento, da lugar a incurrir en reprocesos en las dependencias, gastos por contratación temporal del personal y fallas en la recepción de los cargos. En cuanto a los soportes de entrega de cargo, el no contar con los documentos que soportan la desvinculación en la hoja de vida, evidencia fallas en el control del procedimiento.

3.5 Reporte vacantes CNSC

Se realiza la solicitud del reporte de las últimas vacantes publicadas ante la CNSC y la última fecha de reporte es del 25/02/2021, lo que se puede evidenciar, es que no se ha realizado actualización, como se indica en el “Plan de Vacantes”, de

Código:	PV01 FR 12	INFORME DE EVALUACIÓN (Definitivo)	
Versión:	02		
Vigente a partir de:	27/10/2020		
Página:	12 de 19		

acuerdo con las nuevas vacantes y el rediseño de la planta institucional el cual fue aprobado por la Junta Directiva en septiembre del año 2022.

Por otro lado, no coinciden las vacantes enviadas con soporte de inscripción ante la CNCS con las reportadas e en el Plan de Vacante para el año 2023.

En la siguiente imagen, se presenta un ejemplo de la información revisada:

DENOMINACION METROSALUD	REPORTE 2022	ASCENSO
PROFESIONAL UNIVERSITARIO INSUMOS HOSPITALARIOS	1	1
LIDER DE PROGRAMA SALUD OCUPACIONAL	1	
MEDICO GENERAL TC	36	10
PROFESIONAL UNIVERSITARIO INFRAESTRUCTURA	1	
PROFESIONAL U ABOGADO OFICINA GESTION COACTIVA	1	
PROFESIONAL U AREA SALUD ODONTOLOGO EVALUACION CONCURRENTE	1	1
PROFESIONAL ESPECIALIZADO ABOGADO JURIDICA	3	
PROFESIONAL U AREA SALUD BACTERIOLOGO (A) MT	3	
ENFERMERO (A)	12	5
AUXILIAR AREA SALUD FARMACIA	1	
AUXILIAR AREA SALUD LABORATORIO CLINICO	9	
AUXILIAR AREA SALUD AUXILIAR DE ENFERMERIA	170	
PROFESIONAL U AREA SALUD ENFERMERO EVALUACION CONCURRENTE	1	1
PROFESIONAL E AREA SALUD APOYO TECNICO ENFERMERIA	1	1
TECNICO AREA SALUD REGENTE DE FARMACIA UPSS	4	4

**VACANTES POR NIVEL A
31 DE DICIEMBRE DE
2022**

NIVEL	VACANTES
ASISTENCIAL	101
PROFESIONAL	94
TECNICO	25
Total	220

Fuente: Plan_de_vacante_almera

Requisitos		
Estudio	Experiencia	Otros Requisitos
Título de PROFESIONAL en NBC: MEDICINA Disciplina Académica: MEDICINA.	Dos(2) años de EXPERIENCIA PROFESIONAL RELACIONADA	Tarjeta o matrícula profesional vigente en los casos requeridos por la ley.

Página 1 de 4

62467	Antioquia	Medellin	Donde se ubique el cargo	28/02/2021	1	1
62469	Antioquia	Medellin	Donde se ubique el cargo	28/02/2021	1	1
62471	Antioquia	Medellin	Donde se ubique el cargo	28/02/2021	1	1
Total vacantes:					18	10

Fuente: constancia_registros_inscripcion_CNCS


Certificación de 48 Horas en EDUCACION INFORMAL Programa: SOPORTE VITAL AVANZADO.	Dos(2) años de EXPERIENCIA PROFESIONAL RELACIONADA	
---	--	--

Vacantes						
Identificador vacante	Depto.	Municipio	Dependencia	Fecha en que se genera la vacante	Total	Ascenso
62453	Antioquia	Medellin	Donde se ubique el cargo	28/02/2021	1	1

Cómo se puede observar en las imágenes anteriores, para el caso del registro de los Médicos, en la CNCS se encuentran reportadas 18 vacantes para Médicos de tiempo completo (TC) y en el Plan de Vacantes con corte a 31 de diciembre, se reportan 36 Médicos TC.

El total de reportes ante la CNCS se contabilizan en 190 y en el plan de vacantes 220.

Lo anterior, se encuentra reglamentado en el PA02 PL 05 Plan Anual de Vacantes "La ESE Metrosalud, procedió con el reporte respectivo de las vacantes en la

Código:	PV01 FR 12	INFORME DE EVALUACIÓN (Definitivo)	
Versión:	02		
Vigente a partir de:	27/10/2020		
Página:	13 de 19		

plataforma del SIMO, reporte que se ha venido actualizando, toda vez que ha surgido nuevas vacantes, adicional a ellos el Rediseño Institucional modificó la Planta de Cargos así como Los Manuales de Funciones, ...”

Adicional, la Ley 1960 de 2019 indica en el Art. 1 “PARÁGRAFO 2. Previo a proveer vacantes definitivas mediante encargo o nombramiento provisional, el nombramiento o en quien este haya delegado, informara la existencia de la vacante a la Comisión Nacional del Servicio Civil a través del medio que esta indique.”

Sin embargo, se ha ido realizando la provisión de los vacantes en provisionalidad y de acuerdo con la información reportada por el área de Talento Humano, no se ha realizado la respectiva actualización de la cantidad de vacantes para los cargos inscritos.

Esta información desactualizada ante la CNSC, incumple con la normatividad vigente.


3.6 Evaluación del desempeño para provisionales

Se realiza verificación aleatoria del personal en provisionalidad a quienes se les debió concertar compromisos laborales de acuerdo con la reglamentación interna de la E.S.E. Metrosalud, y se identificó incumplimiento en los tiempos de suscripción y socialización de los compromisos técnicos y comportamentales.

En el siguiente cuadro, se presenta la fecha de ingreso y fecha en la que se realizó la suscripción del compromiso:

N°	IDENTIFICACIÓN	CARGO	UBICACIÓN	FECHA DE INGRESO	FECHA SUSCRIPCIÓN COMPROMISO	DIAS HÁBILES ENTRE EL INGRESO Y LA SUSCRIPCIÓN COMPROMISO
1	35895449	AUXILIAR AREA SALUD VACUNACION	CS Loreto	03/01/2023	10/04/2023	66 días hábiles
2	1152215216	AUXILIAR ADMINISTRATIVOS	U.H Manrique	23/05/2023	29/06/2023	25 días hábiles
3	1020455961	TECNICO OPERATIVO HOSPITAL	CS Manatíal de vida	16/05/2023	04/09/2023	72 días hábiles
4	1023832981	PROFESIONAL UNIVERSITARIO SIAU	SUBGERENCIA RED DE SERVICIOS DEP	02/01/2023	26/04/2023	78 días hábiles
5	1128390714	PROFESIONAL UNIVERSITARIO AREA SALUD NUTRICIONISTA	SUBGERENCIA RED DE SERVICIOS DEP	06/01/2023	26/04/2023	74 días hábiles
6	39327829	PROFESIONAL UNIVERSITARIO GESTION ESTRATEGICA TALENTO HUMANO	Dirección de Talento Humano	06/01/2023	28/04/2023	76 días hábiles

Fuente: modulo_gestión_humana_safix

Código:	PV01 FR 12	INFORME DE EVALUACIÓN (Definitivo)	
Versión:	02		
Vigente a partir de:	27/10/2020		
Página:	14 de 19		

Según el PA02 PR 110 PROCEDIMIENTO EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL SERVIDORES PROVISIONALES. “Concertar y formalizar los compromisos laborales,... Todo ello dentro de los tiempo establecidos en la Resolución Institucional vigente de aplicación del instrumento de seguimiento a provisionales”

Resolución 7617 del 2022 E.S.E Metrosalud. Art. Quinto: “Fases. El seguimiento al plan de trabajo de los servidores en nombramiento provisional, consta de las siguientes actividades:”


- ✓ Anualidad de seguimiento al plan de trabajo: “1ro de Marzo – a 28 de Febrero año siguiente”
- ✓ Socialización de competencias técnicas y comportamentales: “En los quince (15) primeros días hábiles de Marzo de cada año o diez (10) días hábiles a la fecha de inicio en provisionalidad”

De acuerdo con los criterios evaluados, se presentaron fallas potenciales del procedimiento, como lo son: Servidores provisionales sin fijación de compromisos o suscritos tardíamente y ausencia de proalimentación periódica. Aunque se han presentado los controles en el seguimiento por parte del área, se hace necesario la revisión de esta actividad, toda vez que se está incumpliendo con los tiempos descritos en la reglamentación interna.

3.7 Planeación del Talento Humano

Se realiza solicitud de informe consolidado de requerimientos del Talento Humano por proceso y unidad administrativa. Se tiene la proyección para el año 2023 de la suficiencia del personal asistencial por Unidad Hospitalaria y Centro de Salud, de acuerdo con la Resolución 3100 del 2019 para la habilitación de servicios; sin embargo, no se cuenta con la información documentada para el personal administrativo de toda la entidad.

No se evidenció la realización de identificación de necesidades y aspectos críticos que afectan el recurso humano de la institución. Se cuenta con un plan de contingencia documentado e implementado como prueba piloto en la Unidad Hospitalaria de primer nivel, San Antonio de Prado, con fecha de aplicación noviembre del 2021, sin resultados que den respuesta a las necesidades. Por lo anterior, es importante que se evalúe esta actividad en el procedimiento.

Código:	PV01 FR 12	INFORME DE EVALUACIÓN (Definitivo)	
Versión:	02		
Vigente a partir de:	27/10/2020		
Página:	15 de 19		

De acuerdo con el PA02 PR 19 PROCEDIMIENTO PLANEACIÓN DEL TALENTO HUMANO “11. Consolidar y elaborar informe de requerimientos de talento humano por proceso y unidad administrativa.”


“28. ACTUALIZAR Y DESPLEGAR EL PLAN DE CONTINGENCIA DE TALENTO HUMANO”

Lo anterior, no permite tener un panorama del personal que hace falta en cada proceso y/o unidad y fallas en los controles de la planeación del Talento Humano.

Al no contar con un plan de contingencia implementado y vigente, no se puede realizar monitoreo y seguimiento a esta actividad.

4. RECOMENDACIONES

- ✓ Revisar cada uno de los procedimientos evaluados y determinar las actividades que deben ser ajustadas.
- ✓ El ausentismo es una constante al que se le realiza seguimiento por parte del área, pero no se cuenta con medidas de impacto para disminuir esta problemática. Para la auditoría independiente del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, se recomienda abordar como prioritario este control.
- ✓ Se hace necesario asignar un responsable para la verificación y aprobación de los requisitos para vincular a los servidores públicos, que tenga conocimiento normativo del sector. Actualmente, esta actividad es delegada a cualquiera de los profesionales y/o secretaria del área, y no se evidenció un criterio unificado para el desarrollo de la actividad.
- ✓ Revisar y unificar una lista de chequeo para el orden de las hojas de vida del personal, ya que se evidenció desorganización en las revisadas.
- ✓ Los controles de los riesgos se encuentran en el rango de calificación media, sin embargo, se hace necesario su revisión e implementación. En la evaluación, el resultado tiene tendencia a bajar, por lo que el diseño se encuentra susceptible a ser mejorado.

Código:	PV01 FR 12	INFORME DE EVALUACIÓN (Definitivo)	
Versión:	02		
Vigente a partir de:	27/10/2020		
Página:	16 de 19		

5. CONCLUSIONES

- ✓ El área de Talento Humano realiza los procesos de acuerdo con los recursos que les son aprobados, sin embargo, se hace necesario que se revisen las estrategias a implementar de manera sistemática con todo el equipo, enfocados en buscar soluciones ante la falta de estos insumos.
- ✓ Las constantes contingencias por diversos factores en la entidad, no permiten el avance de los procesos, como es el caso de los soportes generados de las capacitaciones normativas al personal, presentan retrasos en incorporar los soportes a las hojas de vida.
- ✓ La Planeación del Talento Humano es una herramienta que permite determinar las necesidades de personal a futuro y actual, por eso la importancia que se realice de manera continua.
- ✓ La entidad realizó las elecciones de los representantes de los empleados ante la comisión de personal, la cual se llevó a cabo el 22 de septiembre del 2023, sin ninguna novedad reportada y con normalidad.

6. OBSERVACIONES DEL AUDITADO:


En el orden de presentación de las oportunidades de mejora, se realizaron los siguientes comentarios por parte de los auditados:

- ✓ Evaluación y cumplimiento de los indicadores: el equipo informa que al indicador de bienestar, le realizaron una propuesta revisada por el área de Planeación, en la que se buscaba disminuir la meta, debido a que no es posible el cumplimiento o acercarse a la meta de este, por los factores que se evalúan. Sin embargo, esta propuesta no fue aprobada por Gerencia.

Para el caso de los indicadores de inducción y capacitación, tienen metas anuales, las cuales no permiten cumplimiento proporcional de manera mensual.

- ✓ Cumplimiento requisitos de vinculación: El equipo manifiesta tener planeada las mejoras necesarias para el cumplimiento de estos requisitos; una de las mejoras es incluir en el procedimiento de vinculación del personal, el requisito de contar con las funciones en la experiencia relacionada con el cargo.

También, manifiestan que la falta de asignación desde el manual de funciones para el profesional o responsable de verificación de requisitos de

Código:	PV01 FR 12	INFORME DE EVALUACIÓN (Definitivo)	
Versión:	02		
Vigente a partir de:	27/10/2020		
Página:	17 de 19		

hojas de vida, ha creado caos en el proceso, ya que después del rediseño de los cargos, estas funciones fueron suprimidas y no tienen responsable.

- ✓ Verificación de títulos: El equipo manifiesta que ya se encuentra trabajando para colocarse al día con la gestión de verificaciones de título ante las instituciones educativas.
- ✓ Entrega de puesto de trabajo: el equipo informa que realizaron la respectiva verificación de las hojas de vida mencionada en el informe preliminar y los soportes mencionados se encuentran en este.
- ✓ Reporte vacante CNSC: en esta oportunidad de mejora se manifiesta que no se ha reportado por la situación financiera de la entidad, ya que cada reporte tiene un costo, por otro lado, indican que para este año se expidió una norma en la cual las Empresas Sociales del Estado no realizaran reportes hasta que se les informe, por la reforma de la salud que se encuentra en trámite.


También se indica, que el plan de vacantes anual, nunca va a coincidir con las vacantes reportadas ante la CNSC por la rotación de personal.

- ✓ Evaluación del desempeño para provisionales: El equipo manifiesta que se han aplicado los controles necesarios para cumplir, pero que esta falla sigue por parte de los evaluadores, ya que no le dan la importancia necesaria a esta actividad; sin embargo, se está por el momento enviando los memorandos necesarios ante los incumplimientos.
- ✓ Planeación del Talento Humano: el profesional a cargo, manifiesta que ya se encuentra realizando el plan de trabajo para retomar la implementación del plan de contingencia del talento humano.

7. PRONUNCIAMIENTO DEL AUDITOR:

El equipo en general fue muy receptivo ante las recomendaciones y oportunidades de mejora de la evaluación. Manifiestan estar de acuerdo con que se han generado fallas, y están comprometidos a realizar las acciones de mejora necesarias para cumplir con los requerimientos normativos y los procedimientos del área.

En cuanto a los comentarios planteados por los auditados, se les realizaron las siguientes precisiones:

Código:	PV01 FR 12	INFORME DE EVALUACIÓN (Definitivo)	
Versión:	02		
Vigente a partir de:	27/10/2020		
Página:	18 de 19		


- ✓ Evaluación y cumplimiento de los indicadores: se recomienda revisar con el área de Planeación la hoja de vida de los indicadores, con el fin de verificar la eficacia y periodicidad de los reportes. En cuanto al indicador de Bienestar, el profesional especializado de Control Interno Héctor Vallejo, recomienda que realice segmentación al indicador de acuerdo con los factores que se evalúan.
- ✓ Cumplimiento requisitos de vinculación, verificación de títulos y entrega de puesto de trabajo: se resalta que es importante la revisión minuciosa de estos requisitos y el orden de la documentación.
- ✓ Reporte vacante CNSC: se hace énfasis en que en el Plan Anual de Vacantes 2023, se indica “La ESE Metrosalud, procedió con el reporte respectivo de las vacantes en la Plataforma del SIMO, reporte que se ha venido actualizando, toda vez que han surgido nuevas vacantes, adicional a ello el Rediseño Institucional modificó la Planta de Cargos así como los Manuales de Funciones, a continuación se presenta el resumen del reporte.”

DENOMINACION METROSALUD	REPORTE 2022	ASCENSO
PROFESIONAL UNIVERSITARIO INSUMOS HOSPITALARIOS	1	1
LIDER DE PROGRAMA SALUD OCUPACIONAL	1	
MEDICO GENERAL TC	36	10
PROFESIONAL UNIVERSITARIO INFRAESTRUCTURA	1	
PROFESIONAL U ABOGADO OFICINA GESTION COACTIVA	1	
PROFESIONAL U AREA SALUD ODONTOLOGO EVALUACION CONCURRENTE	1	1
PROFESIONAL ESPECIALIZADO ABOGADO JURIDICA	3	
PROFESIONAL U AREA SALUD BACTERIOLOGO (A) MT	3	
ENFERMERO (A)	12	5
AUXILIAR AREA SALUD FARMACIA	1	
AUXILIAR AREA SALUD LABORATORIO CLINICO	9	
AUXILIAR AREA SALUD AUXILIAR DE ENFERMERIA	170	
PROFESIONAL U AREA SALUD ENFERMERO EVALUACION CONCURRENTE	1	1
PROFESIONAL E AREA SALUD APOYO TECNICO ENFERMERIA	1	1
TECNICO AREA SALUD REGENTE DE FARMACIA UPSS	4	4

Fuente: Plan_Anual_de_Vacantes_2023

Además, es responsabilidad desde el área de Control Interno realizar seguimiento a este reporte conforme a la Circular Externa 010 de 2020 de la CNSC.

Por lo anterior, se recomendó actualizar el Plan de Vacante Anual indicando cuales son las vacantes reportadas a la CNSC, a qué fecha e incluir las nuevas como se encuentra en el cuadro anterior. Lo anterior, con el objetivo de poder tener una lectura más relacionada con los reportado vs lo actual.

Código:	PV01 FR 12	INFORME DE EVALUACIÓN (Definitivo)	
Versión:	02		
Vigente a partir de:	27/10/2020		
Página:	19 de 19		

8. APROBACIÓN DEL INFORME:

Nombre completo y cargo del auditor líder	Claudia Marcela López Benítez – Auditor Control Interno y Evaluación - contratista
Fecha de elaboración del informe	Octubre 09 de 2023

Nombre completo y cargo del Jefe de C.I.	Gloria Patricia Isaza Orduz – Jefe Oficina de Control Interno y Evaluación.
Fecha de aprobación del informe	Octubre 09 de 2023

Copias informes: