

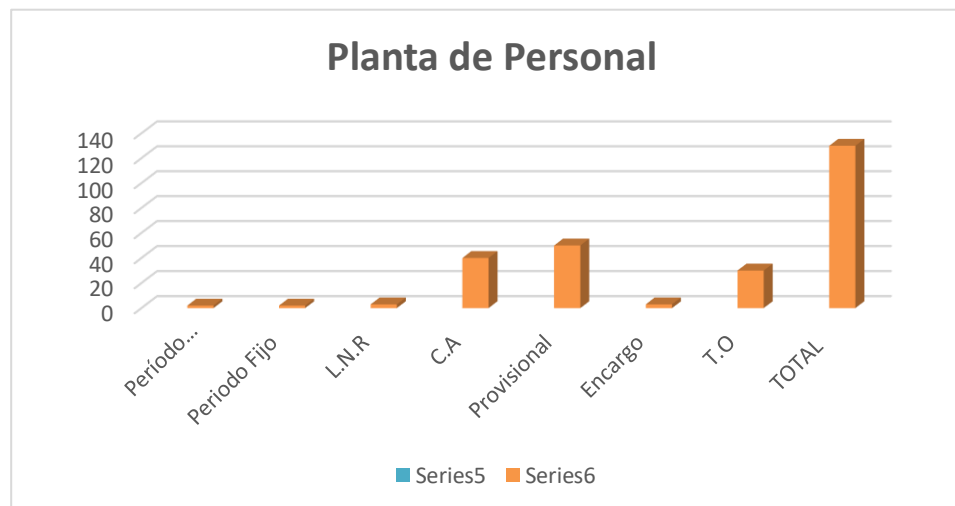
VISITA DE : SEGUIMIENTO ___ AUDITORIA <u>X</u> ___ ASESORIA ___ SOLICITUD INFORMACION ___
ASUNTO: AUDITORIA DE CONTROL INTERNO A TALENTO HUMANO.
Dependencia, Fecha y Hora: TALENTO HUMANO – MAYO 13 DE 2024 HORA : 8:30 AM
Funcionarios que atienden la visita: DRA. LEIDY JOHANNA OSPINA, DOCTOR WALTER EDUARDO SALAZAR.
Funcionario(s) de Control Interno: DIEGO ESCOBAR VALENCIA JEFE DE OFICINA ASESORA DE CONTROL INTERNO.
OBSERVACIONES DEL TEMA DE VISITA
OBJETO DE AUDITORIA DE TALENTO HUMANO: Realizar la evaluación objetiva e independiente al proceso de gestión de talento humano, con el fin de determinar el grado de cumplimiento de la constitución, la Ley, la misión de entidad, los objetivos institucionales y demás reglamentos dispuestos para su cumplimiento y brindar recomendaciones que al ser adoptadas oportunamente codayudan al mejoramiento del proceso auditado, los componentes Auditados fueron los siguientes: <ul style="list-style-type: none"> ✓ Plan de Gestión. ✓ Plan anual de capacitaciones. ✓ Plan estratégico de Talento Humano. ✓ Plan y programa de bienestar laboral e incentivos. ✓ Evaluación de desempeño institucional ✓ Sistema de información y gestión empleo público – SIGEP II ✓ Plan y programa de bienestar e incentivos. ✓ Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.
ALCANCE: Para el desarrollo de la Auditoria, se realizó la revisión de una muestra de 18 hojas de vida del personal de planta, revisión de la nómina, aportes parafiscales, programas de capacitación, programas de bienestar social, inducción, reinducción, selección, vinculación, entrenamiento, evaluación, fortalecimiento de principios y valores. Se verificó el Sistema de gestión en seguridad social en salud en el trabajo, en la Gestión de la seguridad del paciente; Se evaluó los resultados de la matriz de riesgos, planes de mejoramiento, cultura organizacional y realización de la matriz DOFA de Talento Humano.

CRITERIO NORMATIVO:

- Ley 87 de 1993: Por la cual se establecen normas para el ejercicio del control interno en las entidades y organismos y se dictan otras disposiciones.
- Ley 1438 de 2011: Por la cual se reforma el sistema de gestión de seguridad social en salud y se dictan otras disposiciones.
- Ley 909 de 2004:
- Ley 100 de 1993: por la cual se crea el Sistema de Seguridad social en salud.

PLANTA DE PERSONAL: El Hospital al 30 de marzo de 2024 cuenta con una planta de personal compuesta por 130 funcionarios distribuidos de la siguiente manera:

PLANTA DE PERSONAL	
PERIODO FIJO	4
LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION	3
CARRERA ADMINISTRATIVA	40
PROVISIONAL	50
ENCARGO	3
TRABAJADOR OFICIAL	30



REVISIÓN DOCUMENTAL:

HISTORIAS LABORALES:

Se seleccionaron las siguientes hojas de vida:

NOMBRE	CARGO
EMMANUEL VELASQUEZ ACOSTA	MEDICO
OLGA MORENO MONTAÑO	CONTADORA
GERMAN ALONSO ORTIZ MOSQUERA	JEFE CONTROL DISCIPLINARIO
DANEY MORENO CAMELO	PROFESIONAL UNIVERSITARIO
SANDRA PATRICIA HERNANDEZ HENAO	ENFERMERA JEFE
JUAN CARLOS GOMEZ GARCIA	MEDICO
LINA MARIA MONTOYA RESTREPO	MEDICO
ANA MARIA VALENCIA	AUXILIAR AREA SALUD
FRANCISCO JOSE YANZA MUÑOZ	MEDICO
ANYI DANIELA GALLO SALDARRIAGA	OPERARIA SERV. GENERALES
ALVARO ANDRES HENAO	PROFESIONAL UNIVERSITARIO
LEIDY JOHANA OSPINA GIRALDO	PROFESIONAL UNIVERSITARIO
JORGE HERNAN VIVEROS GOMEZ	PROFESIONAL UNIVERSITARIO
WILLIAM EDUARDO COTE MONTAÑA	MEDICO
CECILIA ROMERO VARELA	AUXILIAR ENFERMERIA
MAGNOLIA CARRILLO OSORIO	AUXILIAR AREA SALUD
ALFONSO SALCEDO CABAL	AUXILIAR AREA SALUD
HILDA MARIA COBO AGUIRRE	AUXILIAR DE ENFERMERIA

OBSERVACIONES:

1. En la carpeta del Medico Emmanuel Velásquez Acosta no reposa el certificado de Medidas correctivas, se debe foliar la carpeta.
2. En la carpeta del Medico Juan Carlos Gómez García la póliza no está renovada; La oficina de talento humano les solicito según oficio de mayo 11 de 2023 unos certificados de capacitaciones los cuales no los entregaron o no reposan en la carpeta.
3. En la carpeta de la Medico Lina María Montoya Restrepo la póliza no está renovada; La oficina de talento humano les solicito según oficio de mayo 11 de 2023 unos certificados de capacitaciones los cuales no los entregaron o no

reposan en la carpeta. Paga aportes a un Fondo especial para auxilio solidario de demandas FEPASDE.

4. En la carpeta de la Auxiliar en salud Ana María Valencia la oficina de talento humano les solicito según oficio de mayo 11 de 2023 unos certificados de capacitaciones los cuales no los entregaron o no reposan en la carpeta.
5. En la carpeta del médico Francisco José Yanza Muñoz no aparece renovación de póliza la cual se encuentra vencida, además no reposan documentos exigidos por la oficina de Talento Humano donde solicitan actualiza documentos o certificados de ley.
6. En la carpeta del Doctor Álvaro Andrés Henao no aparece póliza, además debe actualizar certificados médicos, hoja de vida y certificación de bienes y rentas.
7. En la carpeta de la Auxiliar Hilda María Cobo Aguirre no aparecen certificados de Ley solicitados por la oficina de Talento humano mediante oficio con fecha 11/05/2023.

Nota: En lo que respeta a las pólizas de los médicos, la oficina de talento humano debe llevar un control en una hoja de Excel del vencimiento de las pólizas de responsabilidad civil y de manera anticipada se les informa a los médicos y personal que se les exige tenerla, sobre la renovación de dichas pólizas.

Cabe anotar que es importante la actualización cada año (Hojas de vida y al momento de ingreso y retiro de los funcionarios) de la información y gestión del empleo público SIGEP II, de acuerdo a las condiciones señaladas en el titulo 16 parte 2 del Decreto 1083 de 2015. Actualizar las hojas de vida y Declaración de rentas y bienes. Al momento de la vinculación de personal verificar que los antecedentes deben tener una vigencia de tres (03) meses de expedidos según el artículo 3 de la Resolución 143 de 2002.

Es de resaltar que la evaluación de desempeño Institucional, desde la Oficina de Talento humano se desarrollaron acciones encaminadas a estimular el ejercicio de evaluación de desempeño, se observó que las evaluaciones se encuentran en una carpeta aparte, a lo que es recomendable anexar una copia a la Hoja de vida de cada funcionario calificado. La evaluación de desempeño se hizo de acuerdo a lo estipulado en la Resolución 483 de 08/05/2018 “SE ADOPTA EL SISTEMA TIPO DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO LABORAL SEGÚN EL ACUERDO 565 DE 2016 DE LA COMISIÓN NACIONAL DE SERVICIO CIVIL.”

REVISIÓN DE LA NOMINA :

Se realizó la revisión documental de la nómina, verificando los componentes de los descuentos autorizados por Ley. Se verificó por parte de la Auditoría la correcta liquidación de las nóminas del segundo semestre de la vigencia 2023 y lo corrido del primer trimestre de 2024 con sus respectivos pagos (seguridad social, parafiscales, terceros, etc), correspondiente a los servidores administrativos, trabajadores oficiales y personal en vacaciones.

Se evidenció que la entidad realizó el pago de los aportes parafiscales, seguridad social durante los primeros diez (10) días de cada mes de manera oportuna de acuerdo a lo establecido en la Ley 789 de 2002, además se pudo constatar que se cumple con el régimen salarial y prestacional de los empleados públicos.

Los subprocesos identificados para la Gestión de Talento en la Institución son los siguientes:

SELECCION Y VINCULACION

Aplica para los procesos de selección y vinculación de la E.S.E. Hospital Departamental Tomas Uribe Uribe de Tuluá - Empresa Social del Estado, desarrollados por ésta o por la empresa proveedora de empleos con quien se tenga contrato vigente (Asosindisalud o Activos), para las diferentes modalidades de contratación que se tienen en la Institución.

INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN DE PERSONAL

La inducción está a cargo de Asosindisalud o Activos, la cual proporciona información amplia y suficiente a los nuevos Empleados y trabajadores (personal de planta y colaboradores vinculados por diferentes modalidades de contratación), además a estudiantes de instituciones y Universidades de la región, sobre el funcionamiento de la E.S.E. Hospital Departamental Tomas Uribe Uribe de Tuluá - Empresa Social del Estado, las responsabilidades y tareas del cargo para asegurar un adecuado desempeño laboral y sentido de pertenencia.

La reinducción se hace al personal que ingresa de vacaciones y está dirigida a fortalecer la integración del colaborador a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en cualquiera de los asuntos a los cuales se refieren sus objetivos, se imparten a todos los Empleados y Trabajadores para el fortalecimiento del conocimiento Institucional en el momento en que se producen los cambios ocurridos en la organización, e incluyen obligatoriamente un proceso de actualización acerca de las normas sobre inhabilidades e incompatibilidades y de las que regulan la moral administrativa

VIGENCIAS	INDUCCION	REINDUCCION
	META 100%	META 100%
2017	45%	38%
2018	54%	47%
2019	90%	50%
2020	100%	55%
2021	100%	92%
2022	100%	95%
2023	100%	
2024		

CONCEPTO	ENERO/2024	FEBRERO/2024	MARZO/2024	ABRIL/2024
INDUCCIÓN	19	26	21	54
REINDUCCIÓN				

BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

El Plan de Bienestar e incentivos se fundamenta en la normatividad legal vigente, se obtiene a través de la detección, recolección y análisis de las necesidades que arroja la encuesta que se envió a los diferentes líderes de proceso mediante el formato MA-TH-RE-017, "Identificación de necesidades de Talento Humano, la cual sirvió como insumo para medir el clima laboral y la realización del Plan de Bienestar social e incentivos.

Sirve para crear, mantener y mejorar la calidad de vida de los funcionarios, elevando y manteniendo su sentido de pertenencia, su motivación y satisfacción, propendiendo por su desarrollo integral y por lo tanto el fortalecimiento institucional de la E.S.E Hospitalización Departamental Tomas Uribe Uribe de Tuluá- Empresa Social del Estado.

BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS				
VIGENCIAS	META	CUMPLIMIENTO	PLANEADAS	EJECUTADAS
2017	85%	60%	15	9
2018	85%	94%	16	15
2019	85%	100%	28	28
2020	85%	100%	23	23
2021	85%	91%	23	21
2022	100%	100%	16	16
2023	100%	42.85%	21	9
2024	-	-	-	1110

ACTIVIDAD	AÑO 2022	AÑO 2023	AÑO 2024
Cumpleaños	4 trimestres	4 trimestres	Abril 09
Día de la mujer	marzo 08	marzo 09	Marzo 11
Día del Hombre	marzo 19	marzo 23	Marzo 20
Ceremonia de Brigada	-	marzo 30	-
Ceremonia 50 años Hospital	-	Abril 13	-
Auxilio educativo	marzo 22	marzo 23	Mayo 23
Día del trabajo	mayo 01	mayo 05	
Día de la Familia.	-	1° y 2° semestre-	Primer semestre
Día de la madre	mayo 22	Junio 06	
Día servidor público	junio 22	Diciembre 20	
Día del padre	junio 22	junio 06	
Incentivo bicicleta	octubre 22	enero-diciembre	
Reunión comité bienestar	-	Diciembre 12	
Taller navideño	diciembre 22	Noviembre 11	
Amor y amistad	Septiem. 22	Diciembre 20	
Halloween	octubre 22	Noviembre 02	
Noche de velas	diciembre 06	diciembre 04	
Alborada	diciembre 01	diciembre 01	
Novena de navidad	diciembre 22	diciembre 21	
Integración año	diciembre 22	diciembre 21	
Compartir mensual.	-	Marzo 01	
Taller pintura pre-pensionad.			Mayo 17-21
Sección Asamblea Deptal.			Febrero 29
Conversatorio Historia laboral			Mayo 17
Feria del emprendimiento			Abril 23
Rumba - Terapia			Martes y viernes
Pausas Activas			Permanentemente

Durante el primer cuatrimestre de 2024 se efectuaron reuniones con el IMDER Tuluá, para coordinar actividades para los funcionarios en diferentes modalidades deportivas, las cuales están siendo aprovechadas en horarios nocturnos por algunos funcionarios.

CAPACITACIÓN

Establecer metodología para elaboración del Plan de Capacitación Anual, ejecución y evaluación de impacto de aprendizaje en el personal de la E.S.E. Hospital Departamental Tomas Uribe Uribe de Tuluá – Empresa Social del Estado, contribuyendo al cumplimiento de la Política de Calidad de la Institución, mejorando los indicadores

Mediante el diligenciamiento del formato MA-TH-RE-017 , se identifican las necesidades desde Talento Humano, las cuales se identifican y clasifican de acuerdo a las prioridades las cuales son (Baja, Median y alta) .Se da participación de las capacitaciones internas, en especial aquellas que involucre al personal asistencial, planeando estrategias de capacitación como: educación virtual, entre otras que permitan no tener físicamente a la persona pero que pueden adquirir la información y el conocimiento.

CAPACITACIONES				
VIGENCIAS	META	CUMPLIMIENTO	PLANEADAS	EJECUTADAS
2017	85%	32%	47	15
2018	85%	79%	110	87
2019	85%	87%	112	98
2020	85%	100%	193	193
2021	85%	85%	99	85
2022	85%	94%	141	133
2023	100%	100%	269	269
2024	100%			29

CONCEPTO - AÑO 2023	TOTAL
SEMINARIOS	10
CAPACITACIONES	7
CONVERSATORIOS	2
CURSOS	1
SIMPOSIOS	8
CONGRESOS	13
DIPLOMADOS	2
FOROS	9
TALLERES	2
TOTAL EXTERNOS	54

En total participaron setenta y ocho (78) personas en las diferentes actividades durante el año 2023.

SISTEMA DE GESTIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.

La revisión realizada al componente de seguridad y salud en el trabajo se basó en verificar el cumplimiento de la Resolución 1111 de 2017, donde se definen los estándares mínimos del Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo para empleadores y contratantes y en la Resolución 312 de 2019 por la cual se definen los Estándares mínimos de Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

Para la ejecución de la Auditoria se solicitó información al responsable de realizar e implementar el SG-SST, la cual depende directamente del proceso de talento humano.

Se puede evidenciar los siguientes procesos:

COMITÉ PARITARIO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO:

El comité Paritario de seguridad y salud en el trabajo se adoptó por un periodo de dos años (2022-2024) según Resolución N. 1064 de diciembre 19 de 2022. Se reunirá cada mes ordinariamente y extraordinaria cuando se presenten casos que requieren intervención inmediata.

El Hospital realizo el Comité paritario de seguridad y salud en el trabajo para dar cumplimiento a la Resolución 2013 de 1986 y Decreto 1295 de 1994 y Decreto 1072 de 2015.

COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL:

El comité de convivencia se adoptó por un periodo de dos años (2022-2024) según Resolución N. 085 de enero 31 de 2022. Se reunirá cada tres (03) meses ordinariamente y extraordinaria cuando la ocasión lo requiera.

CAPACITACIONES DEL SISTEMA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO:

- Se cuenta con un programa de capacitaciones y entrenamiento en el cual están incluidos temas de seguridad y salud en el trabajo, programa en el cual incluye una identificación de las necesidades de entrenamiento en seguridad y salud en el trabajo de acuerdo con las competencias del cargo y según necesidades de la empresa; de acuerdo al cronograma de capacitaciones cumpliendo con fechas y si respectivo listado de asistencia.

- Se facilitaron 66 capacitaciones en el año 2023 y durante el primer cuatrimestre del año 2024 se han ejecutado las siguientes capacitaciones: Verificó en aplicativo Daruma.

rendición de cuentas S.S.T. periodo 2023	15/01/2024
Socialización de HSEQ.	17/01/2024
Socialización estructura COPAST	19/01/2024
Socialización Sistema gestión integral	6/02/2024
Socialización matriz de peligro y orden aseo	12/02/2024
Socialización de Inspecciones de SST.	11/03/2024
Capacitación de riesgo mecánico	12/03/2024
Capacitación Plan estratégico SST.	21/03/2024
Pausas activas	7/03/2024
Pausas activas	5/04/2024
Socialización resultados Batería riesgo Psico.	2/04/2024
Socialización riesgo Público	22/04/2024
capacitación riesgo Biomecánico e higiene	26/04/2024

ARCHIVO Y RETENCIÓN DOCUMENTAL:

Se cuenta con un listado maestro de documentos y registros que permiten controlar la versión vigente y define directrices de almacenamiento, conservación y disposición final de los registros, de acuerdo a su criticidad e importancia además de su conservación a los artículos 2.24.6.12 y 13 del decreto 1072 de 2015.

Se está trabajando en la descripción socio-demográfica de los trabajadores, se tiene programada realizar el diagnostico de condiciones de salud de los trabajadores.

MEDICIÓN DEL TRABAJO, PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN.

El programa de medicina preventiva y del trabajo tiene como finalidad principal la promoción, prevención y control de la salud del trabajador, protegiéndolo de los factores de riesgo ocupacional, ubicándolos en sitios de trabajo acordes a sus condiciones psicofisiológicas, generando una aptitud en su producción como trabajador.

Durante el periodo evaluado del segundo semestre de 2023 y el primer trimestre del año 2024 se puede observar que hubo capacitaciones tales como:

- Realización de exámenes médicos, clínicos y paraclínicos de admisión, retiro y otras situaciones que pueden traducirse en riesgos para la salud de los trabajadores.
- Aplicación de batería de riesgo psicosocial.

- Se promueven actividades de recreación y deporte en convenio con el IMDER de Tuluá.
- Se promueven actividades de prevención de enfermedades laborales, accidentes de trabajo y educación en salud.
- Se capacito al personal en responsabilidad en riesgos laborales.
- Se hace capacitación en identificación de peligros.
- Se hizo capacitación en Plan estratégico de seguridad vial.
- Inducción y Reinducción en Sistema de seguridad y salud en el trabajo.

SEGURIDAD INDUSTRIAL:

El programa de Seguridad industrial comprende el conjunto de técnicas y actividades destinadas a la identificación, valoración y control de causas de accidentes de trabajo, dentro de la cual podemos mencionar algunas de las capacitaciones que se ejecutaron en el periodo:

- Capacitación sobre accidentes, incidente y enfermedad en general.
- Capacitación sobre identificación de peligros para camilleros.
- Capacitación en riesgo químico.
- Capacitación sobre trabajo en alturas.
- Capacitación sobre riesgo Biomecánico e higiene
- Socialización de matriz de peligros y orden de aseo.
- Socialización en HSEQ (Sistema integrado de gestión que garantiza la salud, la seguridad, el cuidado del medio ambiente y los estándares de calidad.

Monitoreo a la matriz de recomendaciones laborales.

Se utilizó un formato de INSPECCION PUESTO DE TRABAJO ADMINISTRATIVO (VIDEOTERMINAL)

Formato para la prevención y el seguimiento de la enfermedad laboral, donde se hizo inspección a las diferentes dependencias encontrando en el año 2023 un total de 57 puestos de trabajo con hallazgos en diferentes casos laborales.

Inspecciones mensuales a las áreas y puestos de trabajo.

Se tiene establecido un PLAN DE TRABAJAO COPASST – 2024, donde se tienen establecidos reuniones mensuales para determinar las siguientes actividades:

- Inspección de seguridad de las áreas.
- Actividades PEVSI – acompañamiento pausas activas.
- Seguimiento diferentes acciones.

- Apoyo en investigación de accidentes de trabajo.
- Semana de la salud.
- Capacitación curso de 50 horas en Seguridad y salud en el trabajo.

Se tiene elaborado un cronograma de inspecciones de seguridad en salud en el trabajo COPASST a partir del mes de mayo de 2024 a las diferentes dependencias o áreas de trabajo de la Institución.

Medición por ausentismo por enfermedad laboral mensual.

Durante el año 2023 se hizo seguimiento a un total de 53 funcionarios de las diferentes dependencias, a lo cual se le elaboro acta de reintegro al momento de reintegro de labores.

Control de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades diagnosticadas como laborales.

Durante el primer cuatrimestre del año 2024:

Se perdieron 150 días por incapacidad común en el mes de Enero del año 2024, los diagnósticos que más generaron incapacidad fueron: Peritonitis pélvica 30 días, asistencia y ajuste de marcapaso cardiaco 20 días, Luxación de la articulación del hombro, Herida de la rodilla 10 días, Fibromialgia 10 días, Epilepsia tipo no especificado 08 días, Leicomioma del útero 08 días, Rino-faringitis aguda (resfriado común) 10 días, Desgarro de meniscos 03 días, Vértigo paroxístico benigno 02 días, Otitis media no especificada 02 días, Dorsalgia no especificada 02 días, Infección viral 02 días, Cefalea 03 días, Trombocitopenia no especificada 02 días, Artritis reumatoide 02 días, Contusión de dedos 01 días.

Se perdieron 121 días por incapacidad común en el mes de Febrero del año 2024, los diagnósticos que más generaron incapacidad fueron: Luxación de la articulación del hombro 30 días, Calculo de vesícula biliar sin colecistitis 15 días, Hemorragia vaginal y uterina 10 días, Infección viral 05 días, Otros dolores en el pecho 03 días, Traumatismo superficial de la cabeza, parte no especificada 03 días, Peritonitis pélvica crónica, femenina 30 días, Lumbago no especificado 02 días, Otitis externa, micosis 02 días, Trastorno interno de la rodilla 02 días, Hemoglobinuria debida a hemolisis por otras causas externas 02 días, Contusión de dedo del pie 01 días, Otros vértigos 01 días, Quiste sinovial del hueso poplíteo 01 días.

Se perdieron 118 días por incapacidad común en el mes de Marzo del año 2024, los diagnósticos que más generaron incapacidad fueron: Defecto por reducción longitudinal de la tibia-fractura de la diáfisis de la tibia 45 días, Fractura de la epífisis inferior del cubito y del radio-fractura superior epífisis de la tibia 30 días, Hipertrofia de la mama 15 días, Cuerpo extraño en el esófago 10 días, Hipertensión 03 días, Disfonía 03 días, Otros vértigos periféricos 02 días, Nódulo tiroideos 02 días, Síndrome de túnel

carpiano 03 días, Contractura muscular 02 días, Fibromialgia 02 días, Cólico renal 01 días.

Se perdieron 60 días por incapacidad común en el mes de Abril del año 2024, los diagnósticos que más generaron incapacidad fueron: Fractura de la epífisis inferior del cubito y del radio-fractura superior epífisis de la tibia 30 días, Contusión de la rodilla 07 días, Fiebre del dengue 07 días, Trastorno mixto de ansiedad 05 días, Colitis y gastroenteritis no infecciosas, no especificadas 03 días, Síndrome del colon irritable con diarrea 02 días, Fibromatosis de la aponeurosis plantar 02 días, Infección intestinal viral 02 días, Cefalea debido a tensión 02 días, Trastorno de ansiedad 02 días, Otras enteritis virales 04 días, Contractura muscular 02 días, Otras bursitis de la cadera 02 días.

Periodo	Numerador	Denominador	Observado	Deseado
Enero	150	31	483,87	616
Febrero	121	29	417,24	616
Marzo	118	31	380,65	616
Abril	60	30	200,00	616

Ausentismo laboral global por causas No relacionadas con la salud:

Periodo	Numerador	Denominador	Observado	Deseado
Enero	100	31500	0,32	25,0
Febrero	130	31500	0,41	25,0
Marzo	63	31500	0,20	25,0
Abril	47	31500	0,15	25,0

Elementos de protección personal.

En el mes de enero de 2023 mediante formato de registro de entrega de elementos de protección personal según código MA-TH-RE-007 versión 2 de 19/12/2017, se hizo entrega de elementos de protección personal a 37 funcionarios en el mes de enero de 2023.

El 02 de febrero de 2024, mediante oficio 3400.23.01 de la oficina de Recursos físicos se hizo requerimiento de elementos de protección personal para los funcionarios de mantenimiento e infraestructura de la institución.

SISTEMA GESTIÓN DE RIESGOS EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO:

El Hospital Tomás Uribe Uribe E.S.E. cuenta con un procedimiento documentado para la continua identificación de peligros, evaluación y control de riesgos, los cuales se encuentran identificados en la matriz de riesgos:

ANALISIS DE RIESGOS:

RIESGO	ZONA DE RIESGO INHERENTE	DESCRIPCION DEL CONTROL	RIESGO RESIDUAL
Posibilidad de Incumplimiento Institucional al Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo por parte de los colaboradores	MODERADO 3	<ol style="list-style-type: none"> 1. Profesional contratada para SGSST 2. SGSST actualizado 3. Cumplimiento a la resolución 0312 del 2019 y Decreto 1072 de 2012 	BAJO-TRIVIAL 1
Posibilidad de presentarse accidentes y enfermedades laborales en colaboradores del Hospital	EXTREMA-INACEPTABLE 20	<ul style="list-style-type: none"> Formulación del SG-SST Matriz de identificación de peligros de acuerdo las actividades realizadas Señalización y demarcación de áreas de trabajo Capacitación permanente en temas de prevención de riesgos y autocuidado y autocuidado en el ciclo PHVA Inducción y reinducción a los colaboradores 	MODERADO 6
Posibilidad de ocurrencia de enfermedades ocupacionales a través de la gestión de los riesgos higiénicos en los colaboradores	ALTA-IMPORTANTE 4	<ol style="list-style-type: none"> 1. Intervenciones ante la identificación de los riesgos al personal 2. Promoción y prevención de ocurrencia, incidentes, accidentes y enfermedad laboral con los diferentes programas de vigilancia 	MODERADO 3

El Hospital realiza seguimiento y medición periódica de la efectividad de las medidas de control de riesgos; Se cuenta con un mecanismo para el reporte, control y seguimiento de actos y condiciones inseguras.

RECOMENDACIONES:

1. Verificar en las carpetas de las Historias Laborales del personal vinculado que tengan una organización correcta de los documentos, que tengan actualizada la Declaración de bienes y rentas de la vigencia y la Evaluación de desempeño al funcionario que corresponda.
2. Se debe actualizar la información del personal en la plataforma del SIGEP II, al momento de ingreso y retiro de los funcionarios.
3. En el Área de Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, deben realizar actividades de seguimiento que permitan el control de hallazgos, durante inspecciones a las Áreas o puestos de trabajo.
4. Realizar una revisión del Mapa de riesgos, solicitando apoyo a la oficina asesora de planeación para realizar los ajustes necesarios.
5. Verificar lo que corresponde a Evaluación de competencias de los diferentes funcionarios, también verificar que los perfiles de los funcionarios que se vinculen a la entidad sean acorde al puesto asignado.
6. Se debe estar pendiente que mantengan las áreas del Hospital con la señalización y/o avisos de precaución de acuerdo a la norma establecida en el Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

CONCLUSIÓN:

Durante la ejecución de la Auditoria a Talento Humano y al Sistema de Gestión de seguridad y salud en el trabajo se contó con un alto grado de disposición del personal encargado de la gestión de cada una de las áreas que integran el proceso de Talento Humano para la atención y entrega de los soportes solicitados.

Es importante recalcar el compromiso de los funcionarios de Talento Humano en la actualización y verificación de cada una de las carpetas con las historias laborales de los funcionarios, tanto en la documentación y ordenamiento de los archivos.

Es importante para la Dependencia seguir con el proceso de Adecuación de carpetas, estimulación a los funcionarios, capacitaciones que conlleven al bienestar de los funcionarios para una mejor disposición laboral.



Proyectó: Diego Escobar Valencia
Elaboró: Diego Escobar Valencia
Revisó:
Aprobó:
Anexo: