

 <p><b>CONTRALORÍA</b> DEPARTAMENTAL DEL TOLIMA <i>la contraloría del evaluador</i></p>	<b>DIRECCION OPERATIVA DE CONTROL INTERNO</b>		
	<b>PROCESO: EVALUACION Y CONTROL-EC</b>		
<b>INFORME AUDITORIA INTERNA DE EVALUACION Y CONTROL</b>	<b>CODIGO: F6-PEC-EC-05</b>	<b>FECHA DE APROBACION: 05-04-2024</b>	

<b>FECHA DE EMISIÓN DEL INFORME</b>	<b>Día:</b>	22	<b>Mes:</b>	04	<b>Año:</b>	2024
-------------------------------------	-------------	----	-------------	----	-------------	------

<b>Unidad Auditada:</b>	Secretaria Administrativa y Financiera
<b>Dependencia(s):</b>	Proceso Gestión de Talento Humano
<b>Líder de la Unidad Auditada</b>	Shirle Pamela Barrios Vega- Secretaria Administrativa y Financiera
<b>Objetivo de la Auditoría:</b>	Analizar y evaluar la gestión humana desarrollada por la de la entidad, así como realizar seguimiento a los diferentes requerimientos que quedaron en trámite de la gestión humana durante la vigencia 2023.
<b>Alcance de la Auditoría:</b>	Aplicación de auditorías a cada uno de los procedimientos adelantados durante la vigencia de 2023, conforme a lo dispuesto en el ordenamiento legal.
<b>Criterios de la Auditoría:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Decreto Ley 1567 de agosto 5/1998, por medio del cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.</li> <li>• Ley 734 de 2002, Art. 33, numeral 3 y Art. 34, numeral 40, los cuales establecen como Derechos y Deberes de los servidores públicos, recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones.</li> <li>• Ley 909 de septiembre 23/2004, Por medio del cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.</li> <li>• Ley 1064 de 2006, por la cual se dictan normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano establecida como educación no formal en la Ley General de Educación.</li> </ul>

 <p><b>CONTRALORÍA</b> DEPARTAMENTAL DEL TOLIMA <i>la contraloría del estado</i></p>	<b>DIRECCION OPERATIVA DE CONTROL INTERNO</b>	
	<b>PROCESO: EVALUACION Y CONTROL-EC</b>	
<b>INFORME AUDITORIA INTERNA DE EVALUACION Y CONTROL</b>	<b>CODIGO: F6-PEC-EC-05</b>	<b>FECHA DE APROBACION: 05-04-2024</b>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Decreto 1083 de 2015, Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.</li> <li>• Decreto 1083 de 2015 artículos 2.2.4.6 y 2.2.4.7. (Decreto 2539 de 2005), por el cual se establecen las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de las Entidades a las cuales se aplican los Decretos-Ley 770 y 785 de 2005.</li> <li>• Ley 1960 de 2019, Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones.</li> <li>• Resolución 104 de 2020, Por la cual se actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación expedida por el Departamento Administrativo de la Función Pública.</li> <li>• Resolución N. 312 de 2013, emitida por el Departamento Administrativo de la Función: Objetivo: Analizar y evaluar la gestión desarrollada por la Secretaria General de la entidad, así como realizar seguimiento a los diferentes requerimientos que quedaron en trámite durante la vigencia fiscal de 2023. Alcance: Aplicación de auditorías a cada uno de los procedimientos adelantados durante la vigencia de 2023, con forme a lo dispuesto en el ordenamiento legal. Identificación de los Criterios de la Auditoría: Pública. Por medio de la cual se establecen los parámetros para formular los Programas de Capacitación y Estímulos para los servidores del Departamento Administrativo de la Función Pública”.</li> </ul> <p>Proceso de vinculación de funcionarios.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Formato procedimiento Código: PGH-01 Versión 04: Lista de Chequeo Requisitos para posesión, Libro de Actas de posesión, Hoja de vida, Soportes, Manual de funciones y competencias.</li> <li>• Gestión de bienestar social incentivos estímulos y reconocimientos.</li> </ul>
--	--

 <p><b>CONTRALORÍA</b> DEPARTAMENTAL DEL TOLIMA <i>la esencia de la evaluación</i></p>	<b>DIRECCION OPERATIVA DE CONTROL INTERNO</b>	
	<b>PROCESO: EVALUACION Y CONTROL-EC</b>	
	<b>INFORME AUDITORIA INTERNA DE EVALUACION Y CONTROL</b>	<b>CODIGO: F6-PEC-EC-05</b>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ley 1567 de 1998 “Por el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.”</li> <li>• Ley 909 de 2004 “Por la cual se expiden normas que regulan el Empleo Público, la Carrera Administrativa, la Gerencia Pública y se dictan otras disposiciones”.</li> <li>• Ley 734 de 2002 “Por la cual se expide el Código Disciplinario Único” artículo 33 Además de los contemplados en la Constitución, la ley y los reglamentos, son derechos de todo servidor público: numeral 4 “participar en todos los programas de bienestar social que para los servidores públicos y sus familiares establezca el Estado, tales como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales.” y 5 “Disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales o convencionales vigentes.”</li> <li>• Decreto 2865 de 2013 “Por el cual se declara el día del servidor público”.</li> <li>• Decreto 1083 de 2015 “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública” título 10: incorpora las modificaciones introducidas al Decreto Único Reglamentario del Sector de</li> <li>• Función Pública a partir de la fecha de su expedición; (artículos 2.2.10.1 al 2.2.10.17); se definen los lineamientos respecto a programas de estímulos, programas de bienestar y planes de incentivos.</li> <li>• Ley 1857 de 2017 “Por medio de la cual se modifica la Ley 1361 de 2009 para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia y se dictan otras disposiciones”.</li> <li>• Decreto 455 de 2020 “Por el cual se adiciona el Capítulo 3 al Título 12 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con la paridad en los empleos de nivel directivo”.</li> <li>• Resolución No. 342 de 2023 Negociación colectiva.</li> <li>• Resolución No. 016 de 2023 Plan de bienestar social e incentivos vigencia 2023.</li> <li>• Procedimiento CÓDIGO:PR2-PA-GH-06</li> </ul>
--	--

 <p><b>CONTRALORÍA</b> DEPARTAMENTAL DEL TOLIMA <i>la contraloría del evaluador</i></p>	<b>DIRECCION OPERATIVA DE CONTROL INTERNO</b>	
	<b>PROCESO: EVALUACION Y CONTROL-EC</b>	
	<b>INFORME AUDITORIA INTERNA DE EVALUACION Y CONTROL</b>	<b>CODIGO: F6-PEC-EC-05</b>
		<b>FECHA DE APROBACION: 05-04-2024</b>

	<p>Seguridad y salud en el trabajo, incapacidades, licencias de maternidad y paternidad.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Constitución Política de Colombia en sus Artículos 48 y 49, reconoce la seguridad social como un derecho constitucional y fundamental, por un lado irrenunciable, y por otro lado, como un servicio público de tal manera, que por la estructura de este derecho, el Estado está obligado a dirigir, coordinar y controlar su efectiva ejecución.</li> <li>• Resolución No. 014 de 2023 Plan anual de trabajo de seguridad y salud en el trabajo vigencia 2023.</li> <li>• Decreto 1072 de 2015 Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo.</li> <li>• Resolución 312 de 2019 SG_SST por medio del cual se definen estándares mínimos del SG-SST</li> <li>• Decreto 1295 de 1994 Riesgos laborales.</li> <li>• Ley 1562 de 2012 Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional.</li> <li>• Decreto 1443 de 2014 Por el cual se dictan disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).</li> <li>• Resolución 1401 de 2007 artículo 3, Ministerio Protección Social - accidente de trabajo.</li> <li>• Decreto 1295 de 1994 artículo 36 incapacidades.</li> <li>• Ley 1562 de 2012, artículo 4, El Decreto 2566 de 2009 establece la Tabla de Enfermedades Laborales vigente.</li> <li>• LEY 100 del 23 de diciembre de 1993, “Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones”.</li> <li>• La Ley 776 de 2002 artículo 2o. incapacidad temporal. Se entiende por incapacidad temporal, aquella que según el cuadro agudo de la enfermedad o lesión que presente el afiliado al Sistema General de Riesgos Profesionales, le impida desempeñar su capacidad laboral por un tiempo determinado.</li> </ul>
--	--

 <p><b>CONTRALORÍA</b> DEPARTAMENTAL DEL TOLIMA <i>la contraloría del evaluador</i></p>	<b>DIRECCION OPERATIVA DE CONTROL INTERNO</b>		
	<b>PROCESO: EVALUACION Y CONTROL-EC</b>		
<b>INFORME AUDITORIA INTERNA DE EVALUACION Y CONTROL</b>	<b>CODIGO: F6-PEC-EC-05</b>	<b>FECHA DE APROBACION: 05-04-2024</b>	

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ley 1438 de 2011 en el artículo 28. prescripción del derecho a solicitar reembolso de prestaciones económicas. El derecho de los empleadores de solicitar a las Entidades Promotoras de Salud el reembolso del valor de las prestaciones económicas prescribe en el término de tres (3) años contados a partir de la fecha en que el empleador hizo el pago correspondiente al trabajador.</li> <li>• Decreto 019 de 2012, artículo 121. Trámite de reconocimiento de incapacidades y licencias de maternidad y paternidad. El trámite para el reconocimiento de incapacidades por enfermedad general y licencias de maternidad o paternidad a cargo del Sistema General de Seguridad Social en Salud, deberá ser adelantado, de manera directa, por el empleador ante las entidades promotoras de salud, EPS. En consecuencia, en ningún caso puede ser trasladado al afiliado el trámite para la obtención de dicho reconocimiento.</li> <li>• Decreto 1333 DE 2018 artículo 1. “El presente decreto tiene por objeto reglamentar el procedimiento de revisiones periódicas de las incapacidades por enfermedad general de origen común por parte de las EPS, el momento de calificación definitiva y las situaciones de abuso del derecho que generen la suspensión del pago de esas incapacidades.</li> <li>• Decreto 1045 de 1978 Epicrisis.</li> <li>• Artículo 9 Ley 776 de 2002 Estado de Invalidez.</li> <li>• Decreto 1045 de 1978 Incapacidad por Enfermedad General.</li> </ul>
--	--

Reunión de Apertura			Ejecución de la Auditoría									Reunión de Cierre		
Día	Mes	Año	Desde	Día	Mes	Año	Hasta	Día	Mes	Año	Día	Mes	Año	
07	03	2024			07	03		2024		15	04	2024	23	04

	<b>DIRECCION OPERATIVA DE CONTROL INTERNO</b>		
	<b>PROCESO: EVALUACION Y CONTROL-EC</b>		
<b>INFORME AUDITORIA INTERNA DE EVALUACION Y CONTROL</b>	<b>CODIGO: F6-PEC-EC-05</b>	<b>FECHA DE APROBACION: 05-04-2024</b>	

<b>Director (a) Operativo de Control Interno</b>	<b>Auditor</b>
LORENA BALLESTEROS MUÑOZ	LORENA BALLESTEROS - JOSE LUIS CÁCERES

## I. DECLARACION

Como Directora Operativa de Control Interno, declaro que la auditoría al proceso de talento humano se realizó con total independencia y objetividad, siguiendo los principios y normas de auditoría generalmente aceptados.

Durante el desarrollo del ejercicio auditor, se contó con total acceso a la información y colaboración por parte del equipo auditado, lo que permitió obtener evidencia suficiente, competente y relevante para soportar los hallazgos y conclusiones presentadas.

Este informe refleja el juicio profesional del equipo auditor, basado en la evaluación de los procesos, riesgos y controles, y tiene como finalidad promover el mejoramiento continuo de la gestión del talento humano en la entidad.

## II. COMPROMISO DEL AUDITADO

Como responsable del proceso de talento humano, manifiesto mi compromiso con los resultados de esta auditoría y con la implementación de las acciones de mejora derivadas de las observaciones y recomendaciones presentadas.

Reconozco la importancia estratégica que tiene la gestión del talento humano para el logro de los objetivos institucionales y reitero la disposición del equipo de trabajo para subsanar las debilidades identificadas, optimizar los controles existentes e implementar las oportunidades de mejora.

Para ello, se formulará un plan de mejoramiento con responsables y fechas específicas, el cual será objeto de seguimiento periódico para asegurar su cumplimiento. Asimismo, se gestionarán los recursos necesarios para ejecutar las acciones propuestas y se promoverá la participación activa de los funcionarios en este proceso de fortalecimiento.

Agradecemos a la Oficina de Control Interno por su labor y reiteramos nuestro compromiso con el mejoramiento continuo de la gestión del talento humano en la entidad.

 <p><b>CONTRALORÍA</b> DEPARTAMENTAL DEL TOLIMA <i>la esencia del equilibrio</i></p>	<b>DIRECCION OPERATIVA DE CONTROL INTERNO</b>	
	<b>PROCESO: EVALUACION Y CONTROL-EC</b>	
<b>INFORME AUDITORIA INTERNA DE EVALUACION Y CONTROL</b>	<b>CODIGO: F6-PEC-EC-05</b>	<b>FECHA DE APROBACION: 05-04-2024</b>

### III. NOTA DE SEGURIDAD Y CONFIDENCIALIDAD DE LA INFORMACIÓN:

Este informe de auditoría es propiedad de la Entidad y se emite para uso exclusivo de la administración y los responsables del proceso auditado.

Su contenido es de carácter confidencial y no podrá ser divulgado a terceros sin la autorización expresa de la Directora Operativa de Control Interno. La información aquí presentada debe ser protegida y resguardada para evitar su uso indebido.

Cualquier modificación al contenido del informe requerirá la aprobación del equipo auditor. Asimismo, el uso inadecuado de este documento o de la información en él contenida podrá dar lugar a las acciones disciplinarias y legales a que haya lugar.

Es responsabilidad de los custodios de este documento velar por su adecuada conservación, archivo y protección, siguiendo los lineamientos de gestión documental y de seguridad de la información establecidos por la Entidad.

La Dirección Operativa de Control Interno se reserva el derecho de hacer seguimiento al uso y distribución de este informe.

### IV. METODOLOGÍA

La auditoría se desarrolló de conformidad con las normas de auditoría generalmente aceptadas, aplicando procedimientos de revisión selectiva, observación, indagación, inspección y comprobación de registros.

#### RIESGOS EVALUADOS (Riesgos evaluados en el proceso de auditoría)

Cabe aclarar que para la vigencia 2023 no se identificaron en el mapa de riesgos institucional, acciones pertenecientes al área de Secretaria Administrativa y financiera-proceso Gestión Humana, por lo tanto frente a los criterios de evaluación y gestión se revisarán los siguientes criterios:

- Nivel de cumplimiento del Plan Institucional de Capacitación
- Proceso de vinculación de funcionarios
- Gestión de bienestar social, incentivos, estímulos y reconocimientos
- Incumplimiento de normas de seguridad y salud en el trabajo

 <p><b>CONTRALORÍA</b> DEPARTAMENTAL DEL TOLIMA <i>la esencia de la evaluación</i></p>	<b>DIRECCION OPERATIVA DE CONTROL INTERNO</b>		
	<b>PROCESO: EVALUACION Y CONTROL-EC</b>		
	<b>INFORME AUDITORIA INTERNA DE EVALUACION Y CONTROL</b>	<b>CODIGO: F6-PEC-EC-05</b>	<b>FECHA DE APROBACION: 05-04-2024</b>

**DESARROLLO DEL EJERCICIO DE AUDITORÍA (Resultados de los Aspectos Evaluados)**

**Proceso de Capacitación de funcionarios:**

Se evidenciaron las siguientes debilidades en cuanto al cronograma, seguimiento y evaluación del programa de capacitación:

- Falta de claridad en el cronograma, no se detallan fechas específicas de las capacitaciones. **Se levanta el hallazgo**, por pruebas en controversia.
- Baja participación de los funcionarios en las evaluaciones de las capacitaciones. **Se levanta el hallazgo**, por pruebas en controversia.
- Ausencia de un consolidado de resultados que permita un análisis global de la efectividad del programa. **Se mantiene el hallazgo con incidencia administrativa**, en la observación sugiere un tipo de informe o diagnóstico para el mejoramiento de los programas de bienestar, bien dicho, si la ejecución de sus actividades responden a las necesidades de los funcionarios.
- No se evidenció un mecanismo de seguimiento para comparar lo planeado vs lo ejecutado en el programa. **Se mantiene el hallazgo con incidencia administrativa**, ya que no se presentó el seguimiento (herramienta de planeación) que puedan evidenciar la consistencia entre lo planeado con lo ejecutado, o la debida justificación de la cancelación de las actividades.

**Proceso de vinculación de funcionarios:**

- Se identificaron inconsistencias entre las fechas de los exámenes de ingreso y las actas de posesión de algunos funcionarios de libre nombramiento. No se cuenta con un listado consolidado de los funcionarios vinculados en 2023 y 2024. **Se levanta el hallazgo**, por pruebas en controversia.

**Gestión de bienestar social, incentivos, estímulos y reconocimientos:**

- No se encontraron invitaciones para varios eventos de bienestar realizados en 2023. **Se levanta el hallazgo**, por pruebas en controversia.

	<b>DIRECCION OPERATIVA DE CONTROL INTERNO</b>	
	<b>PROCESO: EVALUACION Y CONTROL-EC</b>	
<b>INFORME AUDITORIA INTERNA DE EVALUACION Y CONTROL</b>	<b>CODIGO: F6-PEC-EC-05</b>	<b>FECHA DE APROBACION: 05-04-2024</b>

- Baja participación de los funcionarios en las encuestas de satisfacción de los eventos. **Se levanta el hallazgo**, por pruebas en controversia.
- No se evidencia un consolidado de resultados de satisfacción que permita evaluar el impacto del programa de bienestar. **Se mantiene el hallazgo con incidencia administrativa**, en la observación sugiere un tipo de informe o diagnóstico para el mejoramiento de los programas de bienestar, bien dicho, si la ejecución de sus actividades responden a las necesidades de los funcionarios.

#### **Seguridad y salud en el trabajo, incapacidades, licencias:**

- Se encontraron algunos exámenes ocupacionales que no corresponden a las fechas de ingreso/retiro de los funcionarios. **Se levanta el hallazgo**, por pruebas en controversia.
- No se halló información sobre exámenes ocupacionales de contratistas. **Se levanta el hallazgo**, por pruebas en controversia.
- Debilidades en la ejecución y seguimiento del programa de inducción y reinducción 2023. **Se levanta el hallazgo**, por pruebas en controversia.

Seguimiento y permanente evaluación de los procesos a través de los procedimientos plasmados en el sistema de gestión de calidad de la entidad. **Se mantiene el hallazgo con incidencia administrativa**, se sugiere la actualización y conocimiento de los procesos pertenecientes a la Gestión Humana, como derrotero para que no se materialicen los riesgos.

#### **OBSERVACIONES DE LA AUDITORIA (Principales Situaciones Detectadas)**

- Fortalecer la planeación, ejecución, seguimiento y evaluación del Plan Institucional de Capacitación.
- Mejorar los controles en el proceso de vinculación para asegurar el cumplimiento de todos los requisitos de ingreso.

	<b>DIRECCION OPERATIVA DE CONTROL INTERNO</b>		
	<b>PROCESO: EVALUACION Y CONTROL-EC</b>		
<b>INFORME AUDITORIA INTERNA DE EVALUACION Y CONTROL</b>	<b>CODIGO: F6-PEC-EC-05</b>	<b>FECHA DE APROBACION: 05-04-2024</b>	

- Implementar mecanismos para promover una mayor participación en las actividades de bienestar y en la evaluación de satisfacción.
- Asegurar la realización oportuna de exámenes ocupacionales de ingreso y egreso para todos los funcionarios y contratistas.
- Ejecutar y documentar adecuadamente los programas de inducción y reinducción.
- Mesas de trabajo para identificar los riesgos institucionales

## RESUMEN DE OBSERVACIONES

Estas observaciones constituyen oportunidades de mejora para fortalecer los controles, la eficacia y la eficiencia del proceso de talento humano. Se requiere un plan de acción integral que permita subsanar estas debilidades, con responsables y fechas de seguimiento específicas.

Es importante resaltar que el nivel de criticidad de estas observaciones es medio, por lo que se deben implementar acciones en el corto y mediano plazo, que permitan mitigar los riesgos asociados y promover el mejoramiento continuo en la gestión del talento humano de la entidad.

El detalle de los planes de mejoramiento acordados se presenta en la sección correspondiente de este informe y su ejecución será objeto de seguimiento por parte de la Dirección Operativa de Control Interno.

## CONCLUSIONES DE LA AUDITORÍA (Pueden incluir, antecedentes y resúmenes)

La auditoría realizada al proceso de talento humano de la entidad permitió obtener una visión integral de la gestión adelantada durante la vigencia 2023 y lo corrido de 2024, identificando tanto fortalezas como oportunidades de mejora en los diferentes subprocesos evaluados: capacitación, vinculación, bienestar y seguridad y salud en el trabajo.

Es importante destacar que la entidad cuenta con un equipo de talento humano comprometido y con la disposición para implementar las acciones de mejora que permitan fortalecer sus procesos. Asimismo, se resalta la existencia de procedimientos y políticas que

 <p><b>CONTRALORÍA</b> DEPARTAMENTAL DEL TOLIMA <i>la esencia de la evaluación</i></p>	<b>DIRECCION OPERATIVA DE CONTROL INTERNO</b>		
	<b>PROCESO: EVALUACION Y CONTROL-EC</b>		
	<b>INFORME AUDITORIA INTERNA DE EVALUACION Y CONTROL</b>	<b>CODIGO: F6-PEC-EC-05</b>	<b>FECHA DE APROBACION: 05-04-2024</b>

brindan un marco de actuación, aunque en algunos casos requieren actualización y fortalecimiento en su aplicación.

En cuanto al proceso de capacitación, se evidenció que, si bien existe un Plan Institucional de Capacitación estructurado, su ejecución y seguimiento presentan debilidades, principalmente en la definición de fechas específicas, la participación en las evaluaciones y la generación de reportes consolidados que permitan medir su eficacia. Esto limita la posibilidad de identificar oportunidades de mejora y de asegurar que las capacitaciones estén efectivamente cerrando las brechas de competencias de los funcionarios.

Frente al proceso de vinculación, aunque se cumple con los requisitos normativos, se identificaron algunas inconsistencias en las fechas de los exámenes médicos de ingreso frente a las actas de posesión, así como la necesidad de generar reportes consolidados que faciliten la trazabilidad del proceso. Esto cobra especial relevancia para asegurar que los funcionarios cuentan con las condiciones de salud requeridas para el desempeño de sus cargos.

En relación con la gestión de bienestar, se destaca la realización de diferentes actividades orientadas a promover un buen clima laboral. Sin embargo, se presentan oportunidades de mejora relacionadas con la socialización de las invitaciones, la participación en las encuestas de satisfacción y el análisis consolidado de sus resultados. Esto permitiría una medición más objetiva del impacto del programa y la identificación de acciones para continuar fortaleciendo el bienestar de los funcionarios.

Respecto a la seguridad y salud en el trabajo, aunque se cuenta con un Sistema de Gestión implementado, se requiere fortalecer la cobertura y oportunidad de los exámenes médicos ocupacionales, tanto para funcionarios como para contratistas. Asimismo, se evidenciaron debilidades en la ejecución y seguimiento de los programas de inducción y reinducción, los cuales son clave para promover la integración de los funcionarios y la actualización de sus conocimientos.

Frente a estas oportunidades de mejora, es fundamental que la entidad establezca un plan de acción integral, con responsables y fechas específicas, que permita subsanar estas debilidades de manera progresiva. Esto requiere el compromiso y liderazgo tanto del equipo directivo como de los líderes de talento humano para priorizar estas acciones y gestionar los recursos necesarios.

La implementación de las acciones propuestas en el plan de mejoramiento, junto con un seguimiento periódico a sus avances, contribuirá a fortalecer la gestión del talento humano, promoviendo un mayor desarrollo de competencias, bienestar, productividad y cumplimiento normativo. Esto a su vez apalancará el logro de los objetivos institucionales y la generación de valor público.

 <p><b>CONTRALORÍA</b> DEPARTAMENTAL DEL TOLIMA <i>la contraloría del estado</i></p>	<b>DIRECCION OPERATIVA DE CONTROL INTERNO</b>		
	<b>PROCESO: EVALUACION Y CONTROL-EC</b>		
	<b>INFORME AUDITORIA INTERNA DE EVALUACION Y CONTROL</b>	<b>CODIGO: F6-PEC-EC-05</b>	<b>FECHA DE APROBACION: 05-04-2024</b>

Aunque se identificaron oportunidades de mejora significativas, la entidad cuenta con un proceso de talento humano que ha venido avanzando y que tiene el potencial para continuar fortaleciéndose. Los hallazgos y recomendaciones presentados en este informe constituyen una hoja de ruta para priorizar los esfuerzos de mejoramiento y asegurar que la gestión del talento humano se convierta en un aliado estratégico para el cumplimiento de la misión institucional.

Atentamente,

**Lorena Ballesteros Muñoz**  
Directora Operativa de Control Interno

Proyectó: Lorena Ballesteros Muñoz