



Hospital San Rafael E. S. E.
El Cerrito – Valle del Cauca
NIT. 891.380.103-2

HOSPITAL SAN RAFAEL E.S.E.

EL CERRITO

VALLE DEL CAUCA

**CONCEPTO TÉCNICO DE CONTROL INTERNO SOBRE PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL
TALENTO HUMANO HSR**

LINA PAOLA GARCIA GARCIA
JEFE OFICINA ASESORA DE CONTROL INTERNO

EL CERRITO, VALLE DEL CAUCA
MARZO 02DEL 2026



Hospital San Rafael E. S. E.
El Cerrito – Valle del Cauca
NIT. 891.380.103-2

INTRODUCCIÓN

La gestión estratégica del talento humano constituye un eje estructural para el cumplimiento de la misión institucional de la ESE Hospital San Rafael de El Cerrito, orientada a la prestación de servicios de salud con enfoque preventivo, integral, humanizado y eficiente.

En coherencia con el direccionamiento estratégico y bajo los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), la Entidad formuló el Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano (PEGTH) para la vigencia 2026, como instrumento de planeación que articula los procesos de ingreso, permanencia y retiro del personal, incorporando componentes operativos como:

- Plan Institucional de Capacitación (PIC)
- Plan Anual de Vacantes y Previsión de Recursos Humanos
- Plan de Bienestar Laboral e Incentivos
- Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)
- Evaluación del Desempeño Laboral
- Monitoreo y Seguimiento SIGEP

OBJETIVO

Objetivo General

Evaluar técnicamente la estructura, alineación normativa, coherencia estratégica y mecanismos de seguimiento del Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano 2026 de la ESE Hospital San Rafael de El Cerrito.

Objetivos Específicos

- Verificar la articulación del Plan con el MIPG y la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano.
- Analizar la consistencia entre diagnóstico (Matriz GETH y FURAG) y las acciones formuladas.
- Examinar la estructura de seguimiento, indicadores y control.
- Identificar fortalezas, brechas técnicas y oportunidades de mejora.

ALCANCE

El presente informe comprende la revisión integral del documento aprobado en su versión 004 (04-02-2026), incluyendo:

- Marco legal
- Diagnóstico institucional (GETH – FURAG)
- Componentes estratégicos y operativos
- Plan de acción
- Indicadores
- Mapa de riesgos
- Matriz RACI
- Mecanismos de seguimiento



Hospital San Rafael E. S. E.
El Cerrito – Valle del Cauca
NIT. 891.380.103-2

Aplica a todos los servidores públicos de la ESE Hospital San Rafael de El Cerrito, cuya planta de cargos corresponde a 48 empleos aprobados mediante Acuerdo No. 011 de 2024.

ELEMENTOS NORMATIVOS

El Plan se encuentra soportado en un marco jurídico robusto que regula la función pública y la gestión del empleo público, entre ellos:

- Constitución Política de Colombia
- Ley 909 de 2004
- Ley 1474 de 2011
- Decreto 1083 de 2015
- Decreto 1499 de 2017
- Decreto 612 de 2018
- Lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP).

El documento evidencia adecuada alineación con:

- Dimensión Talento Humano del MIPG
- Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de la CNSC
- Reporte FURAG
- Gestión SIGEP

RESULTADOS

Coherencia Estratégica y Alineación Institucional: Se evidencia adecuada alineación vertical y horizontal del Plan con el direccionamiento estratégico institucional, observándose consistencia entre:

- Misión, visión y objetivos estratégicos.
- Dimensión Talento Humano del MIPG.
- Resultados del autodiagnóstico GETH.
- Hallazgos derivados del FURAG II.
- Planes operativos asociados.

La estructura del documento demuestra trazabilidad metodológica entre diagnóstico, priorización de brechas, formulación de acciones, definición de indicadores y mecanismos de seguimiento, lo que denota un diseño bajo enfoque sistémico y de mejora continua.

Evaluación del Nivel de Madurez Institucional (GETH): El autodiagnóstico GETH 2025 arroja un puntaje de 47,8/100, con incremento de 3,3 puntos frente a la vigencia anterior, manteniéndose en nivel de madurez “Básico – Operativo”.

El análisis por rutas evidencia mayor desarrollo en:

- Ruta de Análisis de Datos.
- Ruta de la Calidad.

Y menor desempeño estructural en:



Hospital San Rafael E. S. E.
El Cerrito – Valle del Cauca
NIT. 891.380.103-2

- Ruta del Crecimiento (liderazgo orientado al bienestar y desarrollo directivo).

La formulación del Plan incorpora acciones específicas para intervenir dicha brecha, lo cual demuestra enfoque correctivo basado en evidencia diagnóstica.

Evaluación de Estructura Técnica del Plan:

El Plan presenta:

1. Definición clara de componentes estratégicos obligatorios.
 2. Articulación entre Plan Anual de Vacantes, PIC, Bienestar, SG-SST y Evaluación del Desempeño.
- Incorporación de matriz de riesgos.
 - Indicadores con fórmula y meta cuantificable.
 - Cronograma anual estructurado.
 - Matriz RACI de responsabilidades.

Se observa adecuada formalización documental y cumplimiento de requisitos normativos, evidenciando control de diseño.

Análisis de Indicadores y Medición: Los indicadores definidos cumplen criterios básicos de medición (meta, fórmula, fuente); sin embargo, desde una perspectiva técnica avanzada, se identifican oportunidades de fortalecimiento en:

- Establecimiento de línea base explícita.
- Desagregación por niveles jerárquicos.
- Medición de impacto (efectividad vs. cobertura).
- Integración de análisis correlacional (ej. bienestar vs. ausentismo).

El esquema actual permite seguimiento operativo; no obstante, requiere evolucionar hacia análisis estratégico basado en datos.

Gobernanza y Control Interno: El Plan incorpora mecanismos formales de gobernanza institucional:

- Matriz RACI con definición explícita de roles.
- Seguimiento por Comité Institucional de Gestión y Desempeño.
- Participación de Control Interno.
- Formulación de planes de mejoramiento.

Este diseño fortalece:

- Claridad en la asignación de responsabilidades.
- Rendición de cuentas.
- Control preventivo.
- Trazabilidad documental.

Desde la perspectiva del Sistema de Control Interno, el Plan presenta adecuada segregación de funciones y mecanismos de supervisión definidos.

Gestión del Riesgo Asociado al Talento Humano: El documento identifica riesgos relevantes tales como:



Hospital San Rafael E. S. E.
El Cerrito – Valle del Cauca
NIT. 891.380.103-2

- Vacantes prolongadas en cargos asistenciales.
- Desactualización de información en SIGEP.

Se establecen controles asociados (Plan de Vacantes y monitoreo SIGEP); no obstante, técnicamente se recomienda avanzar hacia:

- Evaluación de probabilidad e impacto cuantificado.
- Indicadores de riesgo (KRI).
- Seguimiento periódico documentado.

OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES

En el marco de la evaluación técnica efectuada al Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano 2026 de la ESE Hospital San Rafael de El Cerrito, y en coherencia con los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública frente al Modelo Integrado de Planeación y Gestión, se formulan las siguientes recomendaciones orientadas al fortalecimiento del ciclo de mejora continua (PHVA) y al incremento del nivel de madurez institucional en la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano:

1. Actualizar de manera sistemática la Matriz de Seguimiento MIPG–FURAG–GETH, asegurando su alineación con los resultados anuales del autodiagnóstico GETH y del Formulario Único de Reporte de Avances de la Gestión (FURAG), con el fin de garantizar trazabilidad entre diagnóstico, plan de acción, ejecución y evaluación.
2. Fortalecer la articulación entre la Evaluación del Desempeño Laboral y el Plan Institucional de Capacitación (PIC), estableciendo mecanismos formales de retroalimentación que permitan que las brechas identificadas en competencias funcionales y comportamentales se traduzcan en acciones formativas priorizadas, medibles y verificables.
3. Consolidar el seguimiento periódico a los riesgos asociados a la gestión del talento humano, actualizando el mapa de riesgos, definiendo indicadores de control y documentando las acciones de mitigación implementadas, en concordancia con la Política de Gestión del Riesgo y los lineamientos del Sistema de Control Interno.
4. Robustecer la analítica de datos de talento humano, mediante la explotación estratégica de la información proveniente de SIGEP, EDL, ausentismo, rotación y clima laboral, como soporte para la toma de decisiones basadas en evidencia.

Estas recomendaciones buscan contribuir al tránsito desde un nivel de madurez “Básico–Operativo” hacia niveles superiores de consolidación estratégica en la gestión del talento humano.

CONCEPTO DE CONTROL INTERNO

Con fundamento en la revisión documental, el análisis de coherencia normativa, la verificación de la articulación con el direccionamiento estratégico institucional y la evaluación de su alineación con la Dimensión de Talento Humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, la Oficina de Control Interno emite CONCEPTO FAVORABLE TÉCNICO respecto del Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano 2026 de la ESE Hospital San Rafael de El Cerrito.



Hospital San Rafael E. S. E.
El Cerrito – Valle del Cauca
NIT. 891.380.103-2

Lo anterior, por cuanto el documento:

- Cumple con el marco normativo aplicable en materia de empleo público, carrera administrativa y gestión estratégica del talento humano.
- Evidencia articulación con los instrumentos de planeación institucional (Plan de Acción, MIPG, GETH y FURAG).
- Incorpora componentes estructurales obligatorios (PIC, Plan de Vacantes, Bienestar e Incentivos, SG-SST, Evaluación del Desempeño y Seguimiento SIGEP).
- Define indicadores, responsables y mecanismos de seguimiento que permiten evaluar su eficacia y sostenibilidad.

En consecuencia, se considera técnicamente viable para su aprobación, adopción e implementación, sin perjuicio de las recomendaciones de mejora formuladas, las cuales deberán incorporarse en el marco del seguimiento y evaluación continua del Plan durante la vigencia 2026.

Atentamente,

Lina Paola García

LINA PAOLA GARCIA GARCIA

Jefe Oficina Asesora de Control Interno

c.c. archivo