



**EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO
ARMENIA QUINDÍO
NIT. 801001440-8**

110.001.000-.AI- 82

Armenia, Octubre 7 de 2019

**AUDITORÍA INTERNA DE GESTIÓN A LAS ACTIVIDADES RELACIONADAS
CON EL MACROPROCESO TALENTO HUMANO 2017 a 2019**

ÁREA A LA CUAL ESTÁ ASOCIADO: Subgerencia de Planificación Institucional
MACRO PROCESO: Talento Humano
PROCESO: Talento Humano

RESPONSABLE DEL MACROPROCESO: Subgerente de Planificación
Institucional

COORDINADOR O LÍDER DEL PROCESO: Luz Stella Marín Herrán

Introducción:

En cumplimiento de las funciones legales señaladas en la Ley 87 de 1993, y el Decreto 648 de 2017, específicamente en el Rol de Evaluación y Seguimiento, la Jefe de la Oficina Asesora de Control Interno, presentó el Plan Anual de Auditorías con un enfoque basado en Riesgos, aprobado por el Comité Institucional de Coordinación de Control Interno; en el ciclo auditor programado, se realizó auditoría a la Gestión de Talento Humano de la entidad para las vigencias 2017-a 2019, de lo cual se presenta el informe final a las partes interesadas, para que dentro del término de diez (10) días al recibo de la presente, se formule el Plan de Mejoramiento.

Objetivo de la Auditoría:

Evaluar y verificar la existencia, eficacia, efectividad y economía de los controles asociados a las operaciones de Talento Humano, la documentación de planes, programas, procesos y procedimientos, así como las gestiones adelantadas para controlar y evitar la materialización de los riesgos, aplicando para ello pruebas de campo y otras técnicas de auditoría, identificando las fortalezas y oportunidades de mejora, a través del informe de observaciones y recomendaciones, emitido por la Oficina Asesora de Control Interno.



**EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO
ARMENIA QUINDÍO
NIT. 801001440-8**

ALCANCE DE LA AUDITORÍA:

La presente auditoría evalúa la Gestión del Talento Humano de la entidad para las vigencias 2017-a 2019, cubriendo las siguientes actividades:

1. Selección, Inducción y Reinducción de Personal
2. Desarrollo del Talento Humano
3. Evaluación del Desempeño
4. Bienestar Social
5. Programa Salud Ocupacional
6. Convenios
7. Planeación de Investigación
8. Evaluación para la supervisión de Prácticas
9. Contra-prestación
10. Autoevaluación

METODOLOGÍA UTILIZADA:

De acuerdo con el plan de trabajo aprobado por el Comité Institucional de Coordinación de Control Interno, se elaboró el programa de Aseguramiento, estableciendo una priorización del ciclo auditor de acuerdo con las siguientes variables:

1. Procesos no auditados en vigencias anteriores
2. Hallazgos de auditorías externas
3. Hallazgos de auditorías internas de gestión
4. Clasificación en zona de Riesgo Extrema o Alta, según valoración de la Oficina de Control Interno

En el desarrollo de la Actividad auditora, basada en riesgos, se utilizaron las siguientes técnicas generalmente aceptadas en Colombia:

- Consulta
- Observación directa
- Inspección
- Indagación y entrevistas documentadas en actas de reunión
- Revisión de expedientes
- Rastreo



**EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO
ARMENIA QUINDÍO
NIT. 801001440-8**

- Procedimientos analíticos
- Confirmación

Los datos cuantitativos y cualitativos, corresponden a una fecha de corte específica y concreta, los cuales pudieron variar al momento de reportar el presente informe.

OBSERVACIONES:

Observación No. Uno (1):

La entidad pagó durante el año 2018 y hasta el 31 de agosto de 2019 la suma de \$147.508.153 como Reconocimiento por Coordinación, pago que se realizó a Servidores Públicos de los niveles jerárquicos profesional, Técnico y Asistencial, sin contar con los soportes y análisis que aseguraran la plena legalidad, pertinencia y competencia para otorgar dicho pago.

RECONOCIMIENTO POR COORDINACIÓN	
Vigencia	Valor pagado
2018	81.176.900
31/08/2019	66.331.253
TOTAL	147.508.153

Revisados los reportes financieros, relacionados con la nómina de las vigencias 2018 y a 31 de agosto de 2019, se encontró que la entidad realizó pagos por concepto de reconocimiento por Coordinación a Servidores de la Planta de Personal, en los niveles jerárquicos Profesional, Técnico y Asistencial; observando al respecto que dicho pago se efectuó a las Enfermeras a cargo de los Centros Salud, a la Enfermera a cargo del Servicio de Urgencias, a la Enfermera asignada al proceso de Calidad, a la Odontóloga a cargo el Servicio de Odontología, a las Profesionales a cargo de las Áreas Financiera y de Talento Humano, a la Técnico Administrativo que lidera el Programa de Gestión Documental y una Secretaria ubicada en el área de Bienes y Servicios.

Consultado con los responsables del proceso, se informa que dicho Reconocimiento se paga a los funcionarios que realizan actividades de coordinación en los diferentes servicios o áreas de la entidad.

Analizados algunos de los actos administrativos mediante los cuales se concede tal



**EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO
ARMENIA QUINDÍO
NIT. 801001440-8**

Reconocimiento, se evidencia, que este se soporta en el Decreto 999 de 2017, modificado por el Decreto 330 de 2018 y actualizado para la vigencia 2019 por el Decreto 1101 de 2019.

Como parte de los soportes, también se aportó: la Resolución Interna No. 221 del 16 de julio de 2018, mediante la cual se crearon los grupos internos de trabajo correspondiente al mapa de procesos de Red Salud Armenia E.S.E, en la cual, en la parte considerativa se citan: la Resolución interna No. 269 del 01 de agosto de 2016 mediante la cual se adoptó el mapa de procesos y procedimientos y la Norma Técnica NTCGP-1000, en la que se clasifican los procesos.

La mencionada Resolución No. 221 contiene en su parte dispositiva tres artículos: en el primero crearon los grupos de trabajo para los Macro procesos misionales: Gestión de Prestación de Servicios corresponde a los centros de salud, y Macro-Proceso de Apoyo: Corresponde a la Gestión Financiera, Gestión de las TIC, Gestión de Ambiente Físico y Gestión del Talento Humano; en el artículo segundo faculta a la Gerente para definir los integrantes y coordinadores de los grupos de trabajo y en el artículo tercero, se informa que rige a partir de su expedición, es decir a partir del 16 de julio de 2018, en el contenido de la Resolución no se hizo mención a la autorización del Reconocimiento económico por Coordinación de Grupos de Trabajo.

No obstante que en esta auditoría no se establece la fecha precisa desde la cual se viene otorgando el reconocimiento por Coordinación de Grupos de Trabajo, se encontró la Resolución interna No. 1409 de diciembre de 2008 “Por medio de la cual se hace un reconocimiento económico por coordinación”

Al respecto no se observaron, ni se aportaron, más documentos.

Con el propósito de precisar el alcance, procedencia y aplicabilidad para la E.S.E. Red Salud Armenia, del pago del Reconocimiento por Coordinación de Equipos de Trabajo, la Oficina de Control Interno adelantó las siguientes acciones:

Revisión de la normatividad utilizada entre ellos: Decreto 1101 de 2019 y Decreto 785 de 2005, compilado en el Decreto 1083 de 2015.

- Encontrando que el Decreto 1011 de 2019, rige para entidades del **Orden Nacional**, tal como se deduce del epígrafe y de la parte dispositiva, en especial de los artículos 1 y 15 del mencionado Decreto:

Epígrafe:

“(…) Por el cual se fijan las escalas de asignación básica de los empleos que sean desempeñados por empleados públicos de la Rama Ejecutiva, Corporaciones Autónomas Regionales y de Desarrollo Sostenible, Empresas Sociales del Estado,

La red que cuida de ti

Av. Montecarlo Urbanización Guaduales de la Villa CP.630001

Conmutador: 7371010

www.redsaludarmenia.gov.co



**EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO
ARMENIA QUINDÍO
NIT. 801001440-8**

del orden nacional, y se dictan otras disposiciones (...)

Disposiciones:

(...)

ARTÍCULO 1. Campo de aplicación. El presente Capítulo fija las escalas de remuneración de los empleos que sean desempeñados por empleados públicos correspondientes a los Ministerios, Departamentos Administrativos, Superintendencias, Unidades Administrativas Especiales, Establecimientos Públicos, Corporaciones Autónomas Regionales y de Desarrollo Sostenible, Empresas Sociales del Estado, Empresas Industriales y Comerciales del Estado, Sociedades de Economía Mixta sometidas al régimen de dichas empresas, demás instituciones públicas de la rama ejecutiva nacional y entidades en liquidación del orden nacional

ARTÍCULO 15. Reconocimiento por coordinación. Los empleados de los ministerios, departamentos administrativos, superintendencias, establecimientos públicos, corporaciones autónomas regionales y de desarrollo sostenible, las empresas sociales del estado y las unidades administrativas especiales que tengan planta global y que tengan a su cargo la coordinación o supervisión de grupos internos de trabajo, creados mediante resolución del jefe del organismo respectivo, percibirán mensualmente un veinte por ciento (20%) adicional al valor de la asignación básica mensual del empleo que estén desempeñando, durante el tiempo en que ejerzan tales funciones, dicho valor no constituye factor salarial para ningún efecto legal.

Para las entidades descentralizadas se deberá contar con la aprobación previa de la Junta o Consejo Directivo respectivo y la disponibilidad presupuestal correspondiente. Este reconocimiento se efectuará siempre y cuando el empleado no pertenezca a los niveles Directivo o Asesor.

(...)

En cuanto a la revisión del Decreto 785 de 2005, “por el cual se establece el sistema de nomenclatura y clasificación y de funciones y requisitos generales de los empleos de las entidades territoriales que se regulan por las disposiciones de la Ley 909 de 2004.” en su artículo 4 establece:

(...) Artículo 4º. Naturaleza general de las funciones. A los empleos agrupados en los niveles jerárquicos de que trata el artículo anterior, les corresponde las siguientes funciones generales:

4.3 Nivel Profesional. Agrupa los empleos cuya naturaleza demanda la ejecución y aplicación de los conocimientos propios de cualquier disciplina académica o profesión, diferente a la formación técnica profesional y tecnológica, reconocida por la ley y que, según su complejidad y competencias exigidas, les pueda corresponder funciones de coordinación, supervisión, control y desarrollo de actividades en áreas internas encargadas de ejecutar los planes, programas y proyectos institucionales. (...). Subraya y Negrita fuera de texto.

De lo anterior se puede colegir que es viable asignar funciones de coordinación a los empleos del nivel profesional, sin derecho a pago por coordinación.



**EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO
ARMENIA QUINDÍO
NIT. 801001440-8**

También se realizó consulta ante el Departamento Administrativo de la Función Pública, -DAFP, por ser dicho Organismo el encargado, de impartir las instrucciones respecto del Talento Humano, tal como lo señalan las funciones generales No. 1 y 7: “(...): 1. *Formular, implementar, hacer seguimiento y evaluar las políticas de desarrollo administrativo de la función pública, el empleo público, la gestión del talento humano, la gerencia pública, el desempeño de las funciones públicas por los particulares, la organización administrativa del Estado, la planeación y la gestión, el control interno, la participación ciudadana, la transparencia en la gestión pública y el servicio al ciudadano, propiciando la materialización de los principios orientadores de la función administrativa.*

7. Impartir lineamientos a las entidades del Estado orientados al cumplimiento de los principios constitucionales de la función administrativa.

(...).”

En dicha consulta se formularon dos preguntas respecto del Reconocimiento por Coordinación las cuales se citan a continuación:

1. El pago por coordinación de que trata el artículo 15 del Decreto 330 de 2018, es aplicable para una Empresa Social del Estado del Orden Territorial, en este caso en particular, la E.S.E Red Salud del Municipio de Armenia? ¿Y es procedente otorgar dicho reconocimiento a un funcionario nombrado en provisionalidad, al cual se le asignan las funciones de coordinación?
2. De no ser procedente lo establecido en el mencionado Decreto, ¿Cuál sería la normatividad aplicable para hacer el reconocimiento por coordinación en una Empresa Social del Estado E.S.E del orden Territorial?

La respuesta dada mediante oficio con radicado No.20196000043611 señala:



**EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO
ARMENIA QUINDÍO
NIT. 801001440-8**

El Decreto 330 de 2018 "Por el cual se fijan las escalas de asignación básica de los empleos que sean desempeñados por empleados públicos de la Rama Ejecutiva, Corporaciones Autónomas Regionales y de Desarrollo Sostenible, Empresas Sociales del Estado, **del orden nacional**, y se dictan otras disposiciones.", establece:

"ARTÍCULO 15. Reconocimiento por coordinación. Los empleados de los ministerios, departamentos administrativos, superintendencias, establecimientos públicos, corporaciones autónomas regionales y de desarrollo sostenible, las empresas sociales del estado y las unidades administrativas especiales que tengan planta global y que tengan a su cargo la coordinación o supervisión de grupos internos de trabajo, creados mediante resolución del jefe del organismo respectivo, percibirán mensualmente un veinte por ciento (20%) adicional al valor de la asignación básica mensual del empleo que estén desempeñando, durante el tiempo en que ejerzan tales funciones. dicho valor no constituye factor salarial para ningún efecto legal.

Para las entidades descentralizadas se deberá contar con la aprobación previa de la Junta o Consejo Directivo respectivo y la disponibilidad presupuestal correspondiente.

Este reconocimiento se efectuará siempre y cuando el empleado no pertenezca a los niveles Directivo o Asesor."

Conforme al epígrafe y al contenido de la disposición transcrita, el reconocimiento del 20% adicional para los empleados que tengan a su cargo la coordinación o supervisión de grupos internos de trabajo, aplica para las entidades del orden nacional, no aplica a las entidades territoriales como a la ESE Red Salud del Municipio de Armenia. Además, no hay norma que consagre el reconocimiento por coordinación para las entidades del orden territorial.

Frente a una consulta similar realizada por la entidad, el Departamento Administrativo de la Función Pública –DAFP, emitió la siguiente respuesta:

"En este orden de ideas, no hay lugar al pago del reconocimiento por coordinación, en entidades del Nivel Territorial hasta tanto no sea establecido por el Gobierno Nacional, en ejercicio de sus competencias constitucionales. En cuanto a la aplicación del Decreto 643 de 2008, rige expresamente para entidades públicas de la Rama Ejecutiva del Nivel Nacional, mientras que las entidades del nivel territorial como las Empresas Sociales del Estado deben regirse por el Decreto 667 de 2008".

La Oficina de Control Interno, en su rol preventivo, reportó ante la Gerente y Asesor Jurídico copia de la respuesta emitida por el Departamento Administrativo de la Función Pública –DAFP, sin embargo, a la fecha de este informe no hay pronunciamiento al respecto.

Recomendaciones:

1. De acuerdo con las normas citadas anteriormente, así como las orientaciones emitidas por el Departamento Administrativo de la Función Pública, como Ente rector en materia de empleo público y políticas de la Función Pública, se sugiere revisar y analizar el sustento legal, competencia, soporte normativo de aplicabilidad y procedencia del Reconocimiento por Coordinación de Grupos de Trabajo que viene otorgando la E.S.E. Red Salud Armenia a funcionarios de los niveles jerárquicos profesional, técnico y



**EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO
ARMENIA QUINDÍO
NIT. 801001440-8**

asistencial, y con base en dicho análisis jurídico, determinar y ejecutar las acciones requeridas.

2. Estudiar la viabilidad jurídica, técnica, financiera y administrativa de crear las Coordinaciones de Grupos de Trabajo en la planta de cargos de la entidad, para lo cual se sugiere elaborar y presentar propuesta ante la Junta Directiva del Hospital.

Observación No. dos (2):

La entidad efectuó reubicación de empleado de la planta global mediante oficio, emitido y suscrito por la Profesional Universitario a cargo de Talento Humano, Servidora Pública, que no posee la competencia funcional o la facultad delegataria formalmente otorgada para efectuar la reubicación y/o traslados de personal.

Revisado el expediente de la funcionaria Martha Cecilia Ramírez Oviedo, se encontró el oficio 431 del 17 de enero de 2019, con radicado interno No. 00121 mediante el cual se realizó un traslado de funciones en la planta global de Red Salud Armenia, informándole que a partir del 21 de enero desempeñará funciones de apoyo en el área de Bienes y Servicios, dicho oficio fue firmado por la Profesional Universitario de Talento Humano.

También se encontró el Oficio TH-430 del 01 de septiembre de 2016, suscrito por la Profesional Universitario de Talento Humano, en el cual le asigna de manera general funciones en el proceso de Calidad y Gestión Ambiental, a la Enfermera Magda Lorena Villanueva Valdez.

Sin embargo, y verificado el manual de funciones y competencias laborales de Red Salud Armenia, no se observó que dicho manual contemple expresamente para el Cargo Profesional Universitario – Talento Humano, las funciones de trasladar o reubicar al Personal de la entidad.

En el expediente de la Profesional Universitario que hace las veces de Coordinador de Talento Humano, se halló la Resolución 0953 del 01 de noviembre de 2011, por medio de la cual el Gerente de la Entidad le asigna funciones de coordinación, sin embargo, en dicha resolución no se encontró expresamente delegada la facultad de realizar las reubicaciones y/o traslados del personal.

Lo anterior, contraviene lo establecido en el decreto 1083 de 2015, el cual señala "(...) **ARTÍCULO 2.2.5.4.6 Reubicación.** La reubicación consiste en el cambio de ubicación de un

La red que cuida de ti

Av. Montecarlo Urbanización Guaduales de la Villa CP.630001

Conmutador: 7371010

www.redsaludarmenia.gov.co



**EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO
ARMENIA QUINDÍO
NIT. 801001440-8**

empleo, en otra dependencia de la misma planta global, teniendo en cuenta la naturaleza de las funciones del empleo. La reubicación de un empleo debe responder a necesidades del servicio y se efectuará **mediante acto administrativo proferido por el jefe del organismo nominador, o por quien este haya delegado**, el cual deberá ser comunicado al empleado que lo desempeña. La reubicación del empleo podrá dar lugar al pago de gastos de desplazamiento y ubicación cuando haya cambio de sede en los mismos términos señalados para el traslado. (...).

(Subraya y negrita fuera de texto).

Recomendaciones:

Tal como lo indica la normatividad la reubicación de empleos es una figura utilizada por la administración, que tiene como finalidad ubicar el personal y distribuir los empleos en las áreas que se requieran dentro de las plantas de personal global, de acuerdo con los perfiles requeridos para el ejercicio de las funciones, la organización interna, las necesidades del servicio y los planes, programas y proyectos trazados por la entidad, por lo cual se sugiere:

1. Revisar y reasumir la competencia que tiene el Representante Legal, en calidad de nominador, de efectuar la reubicación y/o los traslados, expresando dicha decisión formalmente mediante acto administrativo, que deberá ser comunicado al empleado sobre el que recae la decisión; o Delegar formalmente, de manera concreta y específica, en el cargo Profesional Universitario - Talento Humano, la facultad de reubicar y/o trasladar al personal de la entidad, si lo considera pertinente.

Lo anterior en atención a lo señalado en el Decreto 1083 de 2015, artículo 2.2.5.4.6 Reubicación.

Observación No. 3:

Evaluación del Desempeño laboral-EDL:

Examinados aleatoriamente algunos expedientes laborales del personal de Carrera Administrativa, en lo referente a la Evaluación del Desempeño Laboral –EDL, se evidenció que para el periodo comprendido entre el 01 de febrero de 2018 y el 31 de enero de 2019, el proceso de EDL en la entidad, no se ajustó a las instrucciones impartidas por la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC en el Acuerdo 565 de 2016, “por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Período de Prueba”, modificado por el Acuerdo 617 de 2018.

Entre las situaciones identificadas que no se desarrollaron con apego a lo normado

La red que cuida de ti

Av. Montecarlo Urbanización Guaduales de la Villa CP.630001

Conmutador: 7371010

www.redsaludarmenia.gov.co



**EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO
ARMENIA QUINDÍO
NIT. 801001440-8**

por la CNSC en el Acuerdo 565 de 2016 se citan:

- a) No se aportaron las evidencias de la evaluación parcial eventual, que debió surtir por cambio de evaluador, toda vez que dicho cambio se produjo faltando 60 días para terminar el periodo anual de evaluación del desempeño laboral, tal es el caso de los Servidores públicos evaluados por la Directora Técnica Ambulatoria, Jefe Rosa Amparo Ramírez Aristizabal, a quien se le dio por terminada una Comisión de Servicios el 30 de noviembre de 2018, entre las personas a las cuales se les debió realizar evaluación parcial eventual por cambio de evaluador, se citan:

NO REALIZÓ EVALUACIÓN PARCIAL EVENTUAL POR CAMBIO DE EVALUADOR	
NOMBRE	CARGO
YULIETH CORREA GIRALDO	AUXILIAR DE ENFERMERIA
WILIAN ARTURO MORALES MENDOZA	MEDICO
JAIRO ALBERTO MORENO CARRILLO	MEDICO

La anterior situación, contraviene lo establecido en el Acuerdo No. 565 de 2016, en el artículo 25 numeral 2, literal a.

- b) No se encontraron los soportes de la suscripción de compromisos laborales, ni de la evaluación del desempeño laboral definitiva por los días faltantes para culminar el periodo comprendido entre el 01 de diciembre de 2018 al 31 de enero de 2019, de un servidor público de carrera administrativa al que se le dio por terminada una comisión de servicios el 30 de noviembre de 2018, fecha en la cual se le realizó calificación de los acuerdos de gestión, tal como consta en el acta de entrega, por lo cual quedaron 60 días sin registro de evaluación alguna.

SIN COMPROMISOS LABORALES NI EVALUACIÓN ENTRE EL 01 DE DICIEMBRE DE 2018 Y EL 31 DE ENERO DE 2019	
NOMBRE	CARGO DE CARRERA ADMINISTRATIVA
ROSA AMPARO RAMIREZ ARISTIZABAL	ENFERMERA

- c) En los expedientes revisados que reposan en la Oficina de Talento Humano,



**EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO
ARMENIA QUINDÍO
NIT. 801001440-8**

no se encontraron, ni fueron aportados, los documentos que evidencien la formulación de compromisos, evaluaciones semestrales y eventuales y calificación definitiva del desempeño laboral de la Servidora Pública de Carrera Administrativa Nelsy Ortiz Betancourt del periodo comprendido entre el 01 de febrero de 2018 y el 31 de enero de 2019.

Las anteriores circunstancias, demuestran una posible omisión del Acuerdo 565 de 2016 de la CNSC en los artículos: No. 18, 21, 22, 23, 25 y 26 en lo relacionado con los registros en los formatos, concertación de compromisos laborales y competencias comportamentales, situaciones especiales en la concertación, seguimiento al desempeño laboral y al desarrollo de competencias comportamentales, las evaluaciones parciales semestrales y eventuales, y la evaluación definitiva, de acuerdo con los eventos acaecidos en el período comprendido entre el 01 de febrero de 2018 al 31 de enero de 2019.

- d) El formato F6 de reporte de calificación del periodo anual u ordinario, del periodo 2018-2019 en los encabezados aparece como evaluador Luz Stella Marín Herrán, Profesional Universitario -Talento Humano, sin embargo, dichos formatos fueron firmados por el Subgerente de Planificación Institucional, en su calidad de evaluador, en el cuadro siguiente se relacionan los casos identificados bajo esta situación:

CALIFICACIÓN PRODUCIDA POR SERVIDOR PUBLICO PROVISIONAL SIN COMISIÓN EVALUADORA	
NOMBRE	CARGO
LESBIA MOLINA COBOS	OPERARIA
SANDRA RESTREPO GRISALES	SECRETARIA
LIA ESNEDA MUÑOZ CRUZ	TECNICO ADMINISTRATIVO
BLANCA RUTH MUÑOZ	SECRETARIA

En lo sucesivo es necesario constatar que los datos registrados de nombres y apellidos, identificación, cargo, correspondan al evaluador y evaluado y evitar inducir al error a los auditores.

- e) En los expedientes de las hojas de vida que reposan en la Oficina de Talento Humano, no se encontraron los soportes que den cuenta de la evaluación parcial semestral (Formato F1), ni el Registro de Evidencias (Formato F3)

La red que cuida de ti

Av. Montecarlo Urbanización Guaduales de la Villa CP.630001

Conmutador: 7371010

www.redsaludarmenia.gov.co



**EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO
ARMENIA QUINDÍO
NIT. 801001440-8**

para el primer semestre del periodo 2018-2019, de los Servidores Públicos relacionados en la tabla siguiente:

SIN EVALUACIÓN PARCIAL SEMESTRAL DEL PRIMER SEMESTRE F1 Y SIN PORTAFOLIO DE EVIDENCIAS F3	
NOMBRE	CARGO
YULIETH CORREA GIRALDO	AUXILIAR DE ENFERMERIA
LESBIA MOLINA COBOS	OPERARIA
SILENA BOTERO PENAGOS	AUXILIAR AREA DE SALUD
MARIA SHIRLEY BAUTISTA GALVIS	AUXILIAR DE ENFERMERIA
ELIZABETH GOMEZ HERRERA	ODONTOLOGO
LILIANA GÓMEZ GÓMEZ	ODONTOLOGO
DEYSY MARTINEZ BUSTAMANTE	AUXILIAR AREA DE SALUD
SANDRA RESTREPO GRISALES	SECRETARIA
LIGIA MODESTA MEDINA GUERRA	AUXILIAR AREA DE SALUD
LIA ESNEIDA MUÑOZ CRUZ	TECNICO ADMINISTRATIVO
MAGDA LORENA VILLANUEVA	ENFERMERA
BLANCA RUTH MUÑOZ	SECRETARIA
WILIAN ARTURO MORALES MENDOZA	MÉDICO

Lo anterior, genera incumplimiento a las directrices y mecanismos adoptados por la CNSC en el Acuerdo 565 de 2016, en lo concerniente al diligenciamiento de los formatos requeridos en cada fase, producción, suscripción y comunicación de las Evaluaciones Parciales Semestrales en los plazos legales establecidos, tal como lo indican los artículos 18 (Formatos) y 25 en el literal a (evaluaciones parciales en periodo anual).

- f) Analizados los formatos de las evaluaciones definitivas del periodo anual 2018-2019, de los expedientes suministrados por la Oficina de Talento Humano, se encontró en algunos de ellos, que el puntaje asignado al componente de evaluación de gestión por áreas o dependencias, fue distinto al dato comunicado oficialmente por la Oficina de Control Interno a los

La red que cuida de ti

Av. Montecarlo Urbanización Guaduales de la Villa CP.630001

Conmutador: 7371010

www.redsaludarmenia.gov.co



**EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO
ARMENIA QUINDÍO
NIT. 801001440-8**

evaluadores y al responsable del área de Talento Humano, evidenciándose una omisión del evaluador de trasladar a cada evaluación del desempeño, el puntaje determinado por la Oficina de Control Interno para este componente. En el cuadro siguiente se registran los casos identificados:

MODIFICACIÓN RESULTADO EVALUACIÓN DE GESTIÓN POR ÁREAS O DEPENDENCIAS EMITIDO POR LA OFICINA DE CONTROL INTERNO -OCI		Resultado obtenido y comunicado por la OCI	Resultado Registrado en la calificación definitiva
NOMBRE	CARGO		
WILIAN ARTURO MORALES MENDOZA	MÉDICO	8,63	10
JAIRO ALBERTO MORENO CARRILLO	MÉDICO	8,63	10
MARTHA LUCÍA CHICA RINCÓN	MÉDICO	8,63	10

La situación enunciada vulnera lo regulado por la CNSC en lo atinente a la Evaluación de Gestión por Áreas o Dependencias, en especial las instrucciones indicadas en los artículos: 1 Definiciones, numeral 1.5; 17 en el numeral 3; y el artículo 26 en lo concerniente a la evaluación definitiva, numeral 2:

Artículo 1, numeral 1.5:

“(…) 1.5. **Evaluación de Gestión por Áreas o Dependencias:** Es aquella que realiza anualmente el Jefe de la Oficina de Control Interno o quien haga sus veces, por medio de la cual verifica el cumplimiento de las metas institucionales por parte de las áreas o dependencias de la entidad respectiva. Se define como fuente objetiva de información respecto al cumplimiento de las metas establecidas y es suministrada a los responsables de la evaluación por el Jefe de la Oficina de Control Interno o quien haga sus veces, constituyéndose en parte de la evaluación definitiva del empleado.

Artículo 17, numeral 3:

Evaluación de Gestión por Áreas o Dependencias. Con base en el resultado obtenido de la Evaluación del Área o Dependencia por la Oficina de Control Interno, el Jefe de la Oficina de Control Interno o quien haga sus veces remitirá la calificación de 1 a 10 de este componente, **la cual se trasladará** al evaluador para la calificación del evaluado. (…). Subraya y negrita fuera de texto.

Artículo 26 “(…) La consolidación de las evaluaciones definitivas para el período anual u ordinario, se hará de la siguiente manera:

Numeral 2: El ingreso de los resultados de la evaluación por áreas o dependencias solamente se realizará al finalizar el período anual u ordinario. (…).”

La red que cuida de ti

Av. Montecarlo Urbanización Guaduales de la Villa CP.630001

Conmutador: 7371010

www.redsaludarmenia.gov.co



**EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO
ARMENIA QUINDÍO
NIT. 801001440-8**

- g) Revisado el expediente laboral, así como las peticiones hechas por los evaluados en el proceso de evaluación del desempeño laboral y de las cuales tiene conocimiento la Oficina de Control Interno, se encontró que mediante oficio del 17 de junio de 2019, con radicado interno 02922, y allegado a esta oficina con carácter de copia, se tuvo conocimiento del Recurso de reposición y en subsidio de apelación interpuesto el 03 de abril de 2019, por la Servidora Pública de Carrera Administrativa Martha Patricia López Vega contra la evaluación definitiva del periodo anual u ordinario comprendido entre el 01 de febrero de 2018 y el 31 de enero de 2019. Al respecto, la Oficina de Control Interno emitió el oficio No.110.00.01.PI-46 del 10 de julio de 2019, mediante el cual se requirió a la evaluadora para que a más tardar el 12 de julio, informara a esta Oficina sobre la revisión del procedimiento aplicado, y las actuaciones adelantadas frente a los recursos interpuestos por la Servidora Pública Martha Patricia López Vega. Así mismo se informó la situación de manera verbal al superior inmediato del evaluador, para que iniciara las actuaciones pertinentes; sin que a la fecha de este informe se tenga respuesta alguna.

La anterior situación contraviene lo establecido en el Acuerdo 565 de 2016 en especial lo señalado en el artículo 8º, numeral 9: en el cual se asigna al Superior Jerárquico del Evaluador, la obligación de conocer y resolver el Recurso de Apelación, tal como se explica a continuación:

Artículo 8º: Responsables en el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño laboral, numeral

“(...) 9: Superior jerárquico del Evaluador:

Conocer y resolver el recurso de apelación que se interponga contra la calificación definitiva en los términos establecidos en el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo; así como notificar al interesado y comunicar por escrito su decisión al Jefe inmediato del evaluado y al responsable de la Unidad de Personal o quien haga sus veces.(..).”

Se recibió de la Funcionaria Martha Patricia López Vega oficio con carácter de copia, según radicado interno 04444 del 25 de septiembre de 2019, informando que a la fecha no se le ha realizado la evaluación parcial del primer semestre, del periodo comprendido entre 01 de febrero y el 31 de julio de 2019 la cual, debió producirse el 23 de agosto de 2019 y comunicarse a más tardar el 27 de agosto del presente año. Se evidenció que con fecha 22 de febrero se realizó la concertación de compromisos laborales.



**EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO
ARMENIA QUINDÍO
NIT. 801001440-8**

El hecho citado anteriormente demuestra un incumplimiento a lo establecido por la Comisión Nacional del Servicio Civil en el Acuerdo 617 de 2018 artículo 5, en lo concerniente a la Evaluación Parcial Semestral del Primer Semestre.

“(...) Evaluación parcial del primer semestre. Corresponde al período comprendido entre el primero (1°) de febrero y el treinta y uno (31) de julio de cada año. La evaluación deberá producirse dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a su vencimiento. (...)”

Recomendaciones:

1. En los casos relacionados con la documentación faltante en las hojas de vida que reposan en la Oficina de Talento Humano, se sugiere requerir por escrito a los evaluadores, para que de **manera inmediata** reporten ante dicha oficina, los registros, evaluaciones formatos, y demás soportes relativos a las fases de:
 - i. Concertación de compromisos laborales y comportamentales,
 - ii. Evaluaciones parciales eventuales y parciales semestrales, con los respectivos registros de evidencia
 - iii. Evaluaciones definitivas, con los respectivos registros de evidencia

Del personal que tuvieron a cargo durante el periodo comprendido entre el 01 de febrero de 2018 y el 31 de enero de 2019, e incorporar dichos documentos en las hoja de vida de los Servidores Públicos de Carrera Administrativa.

Esta sugerencia en virtud del principio de Buena Fe, considerando que los soportes se encuentren debidamente elaborados, suscritos, comunicados y notificados, pero los evaluadores omitieron remitir dicha información ante la Oficina de Talento Humano.

De no entregarse de forma inmediata, la documentación al área de Talento Humano, es necesario poner en conocimiento de la situación, a la Oficina de Control Interno Disciplinario, toda vez, que la evaluación del personal a cargo, es un deber legal.

De igual manera y con el fin de garantizar la integridad documental, las evaluaciones del desempeño laboral, deben formar parte del expediente de los Servidores Públicos.

2. En los casos en los cuales se modificaron datos, se omitió cualquier información, no es posible realizar correcciones, ya que se trata de hechos cumplidos, y el acto de evaluación se encuentra ejecutoriado, por lo cual, se sugiere:

La red que cuida de ti

Av. Montecarlo Urbanización Guaduales de la Villa CP.630001

Conmutador: 7371010

www.redsaludarmenia.gov.co



**EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO
ARMENIA QUINDÍO
NIT. 801001440-8**

Adelantar las acciones de mejoramiento pertinentes para evitar que estos eventos ocurran de nuevo. Así mismo, es necesario analizar las situaciones y decidir sobre la pertinencia de reportarlas ante la Oficina de Control Interno Disciplinario.

3. Referente a los hechos ocurridos con la Servidora Pública Martha Patricia López Vega, se recomienda que frente al Recurso de Apelación interpuesto a la Evaluación del Desempeño Laboral definitiva del periodo comprendido entre el 01 de febrero de 2018 y 31 de enero de 2019, este se resuelva conforme con los plazos y procedimientos establecidos en el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

En cuanto a la Evaluación Parcial Semestral del periodo comprendido entre el 01 de febrero y el 31 de agosto de 2019, se sugiere que la Gerente, ordene a quien corresponda según competencia, efectuar de manera inmediata la evaluación y comunicación de los resultados a la Señora Martha Patricia López Vega.

Se recomienda a la Gerente como máxima autoridad de la entidad, adelantar las actuaciones disciplinarias pertinentes, por las presuntas omisiones y vulneración de derechos de la Servidora Pública de Carrera Administrativa.

Observación No. 4

Se realizó encargo en el empleo de Libre Nombramiento y Remoción denominado Subgerente de Planificación Institucional a una Servidora Pública, profesional universitario –Talento Humano, quien se encuentra vinculada a la entidad con carácter Provisional.

En la verificación de expedientes, se encontró que mediante la Resolución No. 409 expedida el 29 de diciembre de 2017, se efectuó un encargo en el empleo de Libre Nombramiento y Remoción, con denominación Subgerente de Planificación Institucional, código 090, grado 02, a la Profesional Universitario responsable de Talento Humano, cuya vinculación a la entidad es de carácter provisional.

La anterior decisión vulnera lo establecido en el inciso 5º del Artículo 24 de la Ley 909 de 2004, modificado por el artículo 1º de la Ley 1960 de 2019, referente a que los encargos son uno de los beneficios de los Servidores Públicos que ostentan derechos de Carrera Administrativa, tal como se explica seguidamente:

El Servidor Público **con derechos de carrera administrativa**, en los términos del inciso 5º del artículo 24 de la Ley 909 de 2004, modificado por el artículo 1º de Ley 1960 de 2019, **podrá ser encargado en un empleo de libre nombramiento y**

La red que cuida de ti

Av. Montecarlo Urbanización Guaduales de la Villa CP.630001

Conmutador: 7371010

www.redsaludarmenia.gov.co



**EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO
ARMENIA QUINDÍO
NIT. 801001440-8**

remoción, en caso de vacancia temporal o definitiva, y que cumpla con los requisitos y el perfil para su desempeño, en caso de vacancia definitiva el encargo será hasta por el término de tres (3) meses, prorrogables por tres (3) meses más, periodo que una vez culminado obliga a la provisión definitiva del empleo. Subraya y negrita fuera de texto.

Consecuente con lo precitado, no es procedente encargar en un empleo de libre nombramiento y remoción a un empleado vinculado con carácter provisional, toda vez que los encargos son beneficios aplicables a los Servidores Públicos que ostentan derechos de Carrera Administrativa, de acuerdo con la legislación vigente.

Recomendaciones:

- 1 La situación enunciada, ocurrió entre el 01 de enero y el 31 de octubre de 2018, y fue subsanada con la provisión definitiva del cargo de Subgerente de Planificación Institucional, el 06 de noviembre de 2018; no obstante, la Oficina de Control Interno había alertado con anterioridad sobre la improcedencia de realizar dicho encargo; por lo cual, se hace necesario revisar que esta situación no esté ocurriendo en otros casos y tomar las acciones pertinentes para evitar que nuevamente se materialice un hecho, que no se ajusta a los preceptos legales.

Observación No. 5

Asignar de tiempo completo y por duración indeterminada Funciones en el proceso de calidad, a una Servidora Pública de Carrera Administrativa, que ostenta en titularidad el cargo de Enfermera, sin que dichas funciones estén establecidas en el Manual de Funciones y Competencias Laborales, y sin que el empleo de coordinador de calidad o cargo similar, forme parte de la planta de cargos vigente para la entidad.

Verificada los contenidos de la hoja de vida, de la Enfermera Magda Lorena Villanueva Valdez, quien de acuerdo al acta de posesión ocupa el Cargo de Enfermera, con código 243, grado 09, se encontraron los siguientes documentos:

- Oficio 430 -31 de 2013, suscrito de manera conjunta por la Subgerente Científica y la Directora Técnica 1, con asunto traslado, mediante el cual le informan que a partir del 01 de febrero de 2013 continuará apoyando los procesos de la Oficina de Calidad, y realizar la Auditoría de las Historias de Enfermería (Ambulatoria y Hospitalaria).
- Resolución No. 275 de agosto 12 de 2016 por medio de la cual el Gerente

La red que cuida de ti

Av. Montecarlo Urbanización Guaduales de la Villa CP.630001

Conmutador: 7371010

www.redsaludarmenia.gov.co



**EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO
ARMENIA QUINDÍO
NIT. 801001440-8**

le realiza un encargo en el empleo de Director Técnico 1, Código 09, grado 01.

- Oficio TH-430 del 01 de septiembre de 2016, suscrito por el Profesional Universitario de Talento Humano, en el que le comunica el acto administrativo expedido por el Gerente mediante el cual se da por terminado el Encargo como Directora Ambulatoria 1; en este mismo oficio, le informa que se le asignan funciones en el proceso de Calidad y Gestión Ambiental, pero no se detallan las funciones a cumplir.
- Formato de compromisos laborales del periodo 2018-2019, en el cual se describe como propósito principal del empleo “Ejecutar labores profesionales, ejecución, supervisión, control y evaluación de la oficina de calidad”; así mismo, se formularon 4 compromisos relacionados con: Seguimiento al Plan de mejoramiento de la auditoría para el mejoramiento continuo de la calidad, cumplimiento de las reuniones del comité de calidad, seguimiento a indicadores, y reporte de informes a la Superintendencia y Ministerio de Salud.

Se pudo evidenciar que los actos administrativos de la Servidora Pública mencionada, referentes a certificaciones y vacaciones, se expiden con el cargo Enfermera, Código 243, Grado 09.

Revisado el Acuerdo Municipal No. 07 de 2016 mediante el cual se aprueba el Manual de Funciones y Competencias Laborales, y la Planta de empleos para la entidad, no se evidenció la existencia de algún cargo con funciones relacionadas con el proceso de calidad.

De lo revisado se deduce que no existe cargo con funciones relativas al proceso de calidad.

La anterior situación, contraviene lo establecido en el artículo 122 de la Constitución Política de Colombia, el cual señala:

“No habrá empleo público que no tenga **funciones detalladas en ley o reglamento** y para proveer los de carácter remunerado se requiere que estén **contemplados en la respectiva planta** y previstos sus emolumentos en el presupuesto correspondiente. (...)” Subrayado y negrita fuera de texto.

A su vez, la ley 909 de 2004 en el artículo 19 señala lo siguiente:

“(…) 1. El empleo público es el núcleo básico de la estructura de la función pública objeto de esta ley. Por empleo se entiende el conjunto de funciones, tareas y responsabilidades que se asignan a una persona y las competencias requeridas para llevarlas a cabo, con el propósito de satisfacer el cumplimiento de los planes de desarrollo y los fines del Estado.

La red que cuida de ti

Av. Montecarlo Urbanización Guaduales de la Villa CP.630001

Conmutador: 7371010

www.redsaludarmenia.gov.co



**EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO
ARMENIA QUINDÍO
NIT. 801001440-8**

2. El diseño de cada empleo debe contener:

- a) La descripción del contenido funcional del empleo, de tal manera que permita identificar con claridad las responsabilidades exigibles a quien sea su titular;
- b) El perfil de competencias que se requieren para ocupar el empleo, incluyendo los requisitos de estudio y experiencia, así como también las demás condiciones para el acceso al servicio. En todo caso, los elementos del perfil han de ser coherentes con las exigencias funcionales del contenido del empleo; (...)"

Conforme con el artículo 122 de la Constitución Política de Colombia, la Ley 909 de 2004, modificada por la Ley 1960 de 2019 y demás normas que la reglamenten o desarrollen, el empleo público en Colombia, es reglado, lo que implica que los empleos deben estar determinados en la Planta de Cargos de la entidad y sus funciones deben estar descritas en el Manual de Funciones y Competencias Laborales. Así mismo debe tenerse en cuenta que las funciones asignadas a cada empleo en el manual, deben corresponder a la naturaleza de dicho empleo, al igual que aquellas funciones adicionales que se les asigne por parte de la autoridad competente. Lo anterior con el fin de no desvirtuar la naturaleza del empleo.

Por las razones de orden legal expuestas anteriormente, no es procedente asignar funciones relacionadas con calidad a un cargo de Enfermera, toda vez que las mismas no están previstas en el manual de funciones y competencias laborales de la entidad y el cargo no existe en la planta de empleos aprobada. Así mismo, al asignar de tiempo completo y por duración indeterminada, las funciones de calidad a un empleo de Enfermera, se está desvirtuando la naturaleza del empleo.

Recomendaciones:

1. Dada la función misional de prestar servicios de salud, el cargo de Coordinador de Calidad o similar, reviste una importancia estratégica para la entidad, por lo cual se sugiere revisar la viabilidad técnica, administrativa y financiera de crear en la Planta de Empleos de Red Salud, el cargo de Coordinador o Jefe de la Oficina de Calidad, propuesta que conforme a las competencias deberá ser presentada para su aprobación ante la Junta Directiva del Hospital.
2. Adelantar las acciones pertinentes tendientes a corregir las presuntas fallas cometidas en cuanto a asignar de carácter permanente funciones no previstas ni detalladas en el manual de funciones y competencias laborales.
3. Verificar la existencia de posibles situaciones, en los cuales se hayan asignado funciones permanentes distintas a las establecidas en el Manual de



**EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO
ARMENIA QUINDÍO
NIT. 801001440-8**

Funciones y Competencias Laborales y con dedicación de tiempo completo, lo cual, claramente desvirtúa la naturaleza y propósito principal del empleo; En caso de evidenciarse la materialización del hecho citado, es necesario que la Gerente como máxima autoridad, ordene a quien corresponda, retomar las funciones establecidas en el Manual de Funciones, así como realizar aquellas asignadas por Autoridad Competente, las cuales en todo caso deberán ser acordes con la naturaleza y propósito principal del empleo.

Observación No. 6:

El Plan Institucional de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos de la vigencia 2018, para los empleados de Red Salud Armenia E.S.E, no se formuló conforme con los lineamientos establecidos en la Guía de Estímulos de los Servidores Públicos - del Departamento Administrativo de la Función Pública -DAFP.

En el desarrollo de la Auditoría Interna de Gestión al proceso de Talento Humano, se realizó verificación al Plan Institucional de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos para los empleados de Red Salud Armenia E.S.E vigencia 2018, adoptado mediante la Resolución No. 057 del 21 de febrero del 2018, evaluando el documento en cuanto a la estructura y al contenido, evidenciando las siguientes situaciones:

- I. El Documento Plan Institucional de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos para los empleados de Red Salud Armenia E.S.E vigencia 2018, en su contenido total, no se encuentra publicado en la Página Web de la Entidad.
- II. No se evidenció un Plan de trabajo y cronograma de actividades a desarrollar para la vigencia evaluada.
- III. No se observó estudio de necesidades, ni aplicación de encuestas a los funcionarios.

Observación No. 7:

El Plan de incentivos institucionales adoptado para la vigencia 2018, no incorporó los incentivos no pecuniarios que se otorgan al mejor empleado de carrera administrativa de la entidad, a los mejores empleados de carrera de cada nivel jerárquico y al mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad, tal como lo establece el artículo 2.2.10.9 del Decreto 1083 de 2015 y el artículo 33 del Decreto Ley 1567 de 1998.



**EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO
ARMENIA QUINDÍO
NIT. 801001440-8**

Revisadas las evidencias aportadas, se encontró la Resolución No. 358 de noviembre de 2018, “Por medio de la cual se otorgan unos beneficios **pecuniarios** del plan de estímulos de Red Salud Armenia E.S.E vigencia 2018” subraya y negrita fuera de texto.

De lo anterior se deduce que si bien la entidad formuló el plan de incentivos institucionales, este no contempló los incentivos no pecuniarios que se otorgan de manera individual a los Servidores Públicos de carrera administrativa que hayan obtenido para el periodo de evaluación inmediatamente anterior la calificación del desempeño laboral en los niveles de excelencia, confiriendo el incentivo al mejor empleado de carrera de la entidad, a los mejores empleados de carrera de cada nivel jerárquico, y al mejor empleado de libre nombramiento y remoción; así mismo y tal como lo señala el Decreto Ley 1567 de 1998, dicho incentivo podrá otorgarse en: ascensos, traslados, encargos, comisiones, becas para educación formal, participación en proyectos especiales, publicación de trabajos en medios de circulación nacional e internacional, reconocimientos públicos a labor meritoria, financiación de investigaciones programas de turismo social, puntaje para adjudicación de vivienda y otros que establezca el Gobierno Nacional. En ningún caso podrá entregarse dinero, toda vez que se trata de un incentivo individual no pecuniario.

La anterior situación contraviene lo establecido en el Decreto 1083 de 2015 en su artículo 2.2.10.9 y el Decreto Ley 1567 de 1998 en su artículo 33, tal como se describe a continuación:

Decreto 1083 de 2015 “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”

“(...) ARTÍCULO 2.2.10.9 Plan de incentivos institucionales. El jefe de cada entidad adoptará anualmente el plan de incentivos institucionales y señalará en él los incentivos no pecuniarios que se ofrecerán al mejor empleado de carrera de la entidad, a los mejores empleados de carrera de cada nivel jerárquico y al mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad, así como los incentivos pecuniarios y no pecuniarios para los mejores equipos de trabajo. Dicho plan se elaborará de acuerdo con los recursos institucionales disponibles para hacerlos efectivos. En todo caso los incentivos se ajustarán a lo establecido en la Constitución Política y la ley (...)”. Negrita y subraya fuera de texto.

Decreto Ley 1567 de 1998: Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.

“(...) ARTÍCULO 33. Clasificación de los Planes de Incentivos no Pecuniarios. Las entidades de las órdenes nacional y territorial podrán incluir dentro de sus planes específicos de incentivos no pecuniarios los siguientes: ascensos, traslados, encargos, comisiones, becas para educación formal,

La red que cuida de ti

Av. Montecarlo Urbanización Guadales de la Villa CP.630001

Conmutador: 7371010

www.redsaludarmenia.gov.co



**EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO
ARMENIA QUINDÍO
NIT. 801001440-8**

participación en proyectos especiales, publicación de trabajos en medios de circulación nacional e internacional, reconocimientos públicos a labor meritoria, financiación de investigaciones programas de turismo social, puntaje para adjudicación de vivienda y otros que establezca el Gobierno Nacional.

Cada entidad seleccionará y asignará los incentivos no pecuniarios para el mejor equipo de trabajo y para sus mejores empleados, de acuerdo con los criterios, los requisitos, la organización y los procedimientos que establezca el Gobierno Nacional (...).

Observación No. 8:

Se otorgaron beneficios pecuniarios de forma individual a los funcionarios que ocuparon el nivel sobresaliente en la evaluación de Desempeño Laboral del periodo comprendido entre 01 de febrero de 2017 y el 31 de enero de 2018, sin que dichos servidores pertenecieran a un equipo o grupo de trabajo previamente conformado para acceder a dicho reconocimiento, tal como lo establece el Decreto 1083 de 2015 en sus Artículos: 2.2.10.9 y 2.2.10.10.

Conforme con lo establecido en la Resolución No. 358 del 27 de noviembre de 2018, “por medio de la cual se otorgan unos beneficios pecuniarios del Plan de Estímulos de Red Salud Armenia E.S.E vigencia 2018”, se pudo evidenciar que se otorgó reconocimiento pecuniario a los funcionarios de carrera administrativa de manera individual y no a los grupos de trabajo de que trata el Decreto 1083 de 2015 en sus Artículos: 2.2.10.9 y 2.2.10.10.

A continuación y a manera de ilustración se cita lo señalado en el artículo 2.2.10.10 del Decreto 1083 de 2015, en lo referente a equipos de trabajo.

Decreto 1083 de 2015 “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”

“(...) ARTÍCULO 2.2.10.10 Otorgamiento de incentivos. Para otorgar los incentivos, el nivel de excelencia de los empleados se establecerá con base en la calificación definitiva resultante de la evaluación del desempeño laboral y el de los equipos de trabajo se determinará con base en la evaluación de los resultados del trabajo en equipo; de la calidad del mismo y de sus efectos en el mejoramiento del servicio; de la eficiencia con que se haya realizado su labor y de su funcionamiento como equipo de trabajo (...).”

Recomendaciones:

1. Ajustar el Plan Institucional de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos para los empleados de Red Salud Armenia E.S.E, de la vigencia 2020, conforme con la normatividad vigente, estableciendo los incentivos no pecuniarios a los Servidores Públicos de Carrera Administrativa, según resultados de la

La red que cuida de ti

Av. Montecarlo Urbanización Guaduales de la Villa CP.630001

Conmutador: 7371010

www.redsaludarmenia.gov.co



**EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO
ARMENIA QUINDÍO
NIT. 801001440-8**

evaluación del desempeño laboral y los incentivos pecuniarios a los mejores equipos de trabajo.

2. Para los equipos de trabajo se sugiere:

2.1 Preparar un plan de trabajo acompañado de un cronograma de actividades, de modo que queden definidas secuencialmente las acciones a desarrollar, junto con las fechas de realización, los participantes de la administración y los responsables.

2.2 Implementar lo programado y utilizar mecanismos de seguimiento y evaluación para verificar la eficacia de los mismos y decidir sobre su modificación o continuidad.

2.3 Implementar una herramienta de evaluación de las actividades realizadas que permita conocer la percepción de los participantes

CONVENIOS DOCENTE -ASISTENCIAL:

Observación No. 9:

Los expedientes de los Convenios Docente Asistencial, aportados no contienen el total de los documentos requeridos conforme con lo establecido en el Decreto 2376 de 2010 y la demás normatividad aplicable para la celebración y formalización de los Convenios, se identificaron convenios en los cuales se encuentran vencidas las pólizas de responsabilidad civil.

En el desarrollo de la Auditoría Interna de Gestión al Talento Humano, se realizó verificación al Proceso de Convenios Docencia – Servicios, donde se revisó la documentación legal del Proceso y los Convenios con Instituciones Educativas de las vigencias 2018 y 2019.

En la tabla siguiente se relacionan lo Convenios verificados por la Oficina de Control Interno:



**EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO
ARMENIA QUINDÍO
NIT. 801001440-8**

No. Convenio	Institución	Fecha suscripción	Fecha Terminación
Sin Número	Humanar Salud	20/02/2017	19/02/2027
		29/11/2018	29/11/2028
Sin Número	Corporación Universitaria Empresarial Alexander Von	17/09/2012	16/09/2022
		04/02/2013	03/02/2023
6	Instituto Nacional de Educación y Capacitación INEC Armenia	20/03/2012	19/03/2022
		20/03/2012	19/03/2022
		20/03/2012	19/03/2022
6	Universidad Católica de Manizales	31/05/2012	30/05/2022
5	Salud plus	30/03/2012	29/03/2022
3014	Universidad del Quindío	21/09/2018	20/09/2019
25		06/03/2012	05/03/2022
3497	Universidad del Quindío	26/04/2019	25/04/2019
3574		17/05/2019	16/05/2020

En la revisión de los expedientes aportados por los responsables, no se encontró evidencia de los siguientes requisitos:

- Autoevaluaciones realizadas por parte de la Entidad E.S.E Red Salud Armenia E.S.E a los practicantes.
- Proceso de inducción que brinda la E.S.E a los estudiantes al inicio de las prácticas.
- Seguimiento y supervisión de los convenios y a los Practicantes de cada Institución, lo cual debe ser evaluado y documentado a través de los Comités de Docencia – Servicios.

De igual forma se encontraron Pólizas de Responsabilidad Civil vencidas, las cuales son relacionadas a continuación:



**EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO
ARMENIA QUINDÍO
NIT. 801001440-8**

Institución	Fecha Póliza de Responsabilidad Civil	
	Fecha de inicio	Fecha de terminación
Humanar Salud	01/02/2019	01/08/2019
Instituto Nacional de Educación y Capacitación -INEC Armenia	01 /07/ 2018	01/07/2019
Universidad Católica de Manizales	31/12/2017	30/06/2018
	31/12/2018	30/06/2019

Lo anterior contraviene lo estipulado en el Decreto 2376 de 2010, Por medio del cual se regula la relación docencia - servicio para los programas de formación de talento humano del área de la salud, especialmente lo contenido en los literales c-d-g-h, en el artículo No.10 "(...) FORMALIZACIÓN DE CONVENIOS DOCENCIA SERVICIO: La relación docencia – Servicio tiene carácter Institucional y no podrá darse sin que medie la formalización de un convenio marco que se ajuste a lo establecido en el presente Decreto. (...)”

Observación No. 10:

La documentación que reposa en los expedientes de los convenios está incompleta, dispersa en archivos de diferentes áreas y/o desorganizada.

Conforme con la revisión efectuada, se encontró documentación como; Convenios de años anteriores ya expirados y Convenios vigentes, Pólizas de Responsabilidad Civil vencidas, las evidencias de la inducciones realizadas, no se encontraban integradas a las carpetas de cada Convenio, las Contraprestaciones no se evidenciaron en los expedientes de cada Convenio, lo cual impide llevar un control y trazabilidad de los documentos requeridos para la suscripción del convenio, así como de los soportes relacionados con el nivel de avance y seguimiento al cumplimiento de las obligaciones derivadas de los convenios suscritos.

Lo anterior contraviene los principios y criterios establecidos en la Ley 594 de 2000, Ley de Archivo, demás normatividad reglamentaria y el programa de Gestión documental de la entidad, en lo relacionado con los criterios de clasificación, ordenación y descripción documental, así como el principio de orden original y el de procedencia de los documentos, el cual es necesario para proteger la integridad de las agrupaciones documentales: fondos, secciones, series, permitiendo ubicar correctamente los documento.

La red que cuida de ti

Av. Montecarlo Urbanización Guaduales de la Villa CP.630001

Conmutador: 7371010

www.redsaludarmenia.gov.co



**EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO
ARMENIA QUINDÍO
NIT. 801001440-8**

Observación No. 11:

La entidad no cumple con las condiciones requeridas de escenario para el desarrollo adecuado de las prácticas formativas de los programas para los cuales posee convenio:

De acuerdo con visita de campo, así como las entrevistas realizadas al personal responsable de los asuntos relacionados con los convenios docente asistenciales, se encontró:

- a) En el Mapa de Procesos y Procedimientos vigente para Red Salud Armenia, las operaciones relacionadas con Convenios, se encuentran en el Macro proceso de Talento Humano, sin embargo y conforme con la información suministrada por la Profesional Universitario que hace las veces de Coordinadora de Talento Humano, este proceso ha sido orientado por personal del área misional, por lo cual en Talento Humano no se conoce el manejo de dicho proceso.
- b) La entidad no ha designado formalmente un responsable, que ejerza las labores de seguimiento y supervisión de los Convenios Docencia – Servicios.
- c) La documentación interna relacionada con los Convenios se encuentra obsoleta en formatos y logos desactualizados.
- d) La relación Docencia Servicio del escenario de práctica, no se encuentra incluida en la Plataforma Estratégica de la Entidad (misión, visión, objetivos estratégicos).
- e) El reglamento de prácticas no está firmado por las partes, ni aprobado por el Comité Docencia Servicio.
- f) Las políticas Docente Asistenciales, fueron aprobadas en reunión ordinaria de Junta Directiva del 15 de febrero de 2017, lo cual está relacionado en acta, sin embargo, el documento Políticas Docente Asistenciales, no se encuentra reglamentado al interior de la Entidad.

Las situaciones descritas, contravienen lo establecido en el Decreto 2376 de 2010, en especial lo señalado en los literales a, b, y c del artículo 20: "(...) LA AUTOEVALUACIÓN DE LOS ESCENARIOS DE PRÁCTICA. Para que las instituciones interesadas sean reconocidas como escenarios de práctica, deberán realizar una autoevaluación que les permita

La red que cuida de ti

Av. Montecarlo Urbanización Guaduales de la Villa CP.630001

Conmutador: 7371010

www.redsaludarmenia.gov.co



**EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO
ARMENIA QUINDÍO
NIT. 801001440-8**

determinar el cumplimiento de las condiciones necesarias para el desarrollo adecuado de las prácticas formativas en el programa o programas que considere pertinentes. Así mismo, la autoevaluación le permitirá a la institución establecer el número de cupos que puede ofrecer por programa, de acuerdo con su capacidad operativa, administrativa y técnico – científica (...).”

Observación No.12:

No se aportaron los documentos que soporten los estudios y análisis realizados por Red Salud Armenia, de manera conjunta con las Instituciones Universitarias para la adecuada ubicación de los practicantes según la capacidad instalada, demanda de la Prestación de los servicios, disposición de personal idóneo y con disponibilidad de tiempo para acompañar las prácticas formativas, evaluación de la calidad de los servicios ofertados por la E.S.E

Conforme con la información suministrada por la persona que adelanta las actividades operativas relacionadas con los Convenios Docente / Asistencial, se efectúan Reuniones y mesas de trabajo, con los responsables de las Instituciones Universitarias, y con los Coordinadores de los Servicios o Centros de Salud donde se llevan a cabo las prácticas, con el fin de realizar un análisis y ubicación de los practicantes de cada Programa, no obstante no se aportaron soportes referidos al:

- a) Diagnóstico de la Capacidad instalada de Red Salud, en cuanto a (instrumento, aparato, maquina, equipo o espacio físico que pueda ser destinado al uso de un profesional de la Salud o de un estudiante en formación o que sirva para o la atención del paciente).
- b) Diagnóstico sobre la demanda de Prestación de los servicios de la Entidad
- c) Diagnóstico de la Calidad de los Servicios Prestados por la Entidad y de la Calidad de los recursos para la relación Docencia -Servicio

Las anteriores situaciones, contravienen lo establecido en el Decreto 2376 de 2010, en especial lo señalado en los literales b, y c, del artículo 18: Requisitos para los Escenarios de Práctica.

Recomendaciones proceso convenio docente-asistencial:

1. Revisar y analizar desde la órbita jurídico administrativa, si la E.S.E Red Salud Armenia, cumple con las condiciones de dotación, infraestructura y de Recurso Humano, así como el nivel de complejidad de los servicios ofertados y la capacidad resolutoria, para responder adecuadamente a las

La red que cuida de ti

Av. Montecarlo Urbanización Guaduales de la Villa CP.630001

Conmutador: 7371010

www.redsaludarmenia.gov.co



**EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO
ARMENIA QUINDÍO
NIT. 801001440-8**

necesidades y requisitos de calidad para ser escenario de prácticas formativas en desarrollo de los convenios docente asistencial en el marco de lo establecido en el Decreto 2376 de 2010.

De acuerdo con la auditoría realizada al Proceso de Convenios Docente Asistencial, se evidenciaron diferentes situaciones que deben ser ajustadas y corregidas, en cuanto a la documentación del Proceso, la formalización y requisitos de los Convenios y su seguimiento, de acuerdo con lo señalado en el Decreto 2376 de 2010 y la Normatividad vigente.

Por lo anteriormente expuesto, la Oficina de Control Interno realiza las siguientes sugerencias:

2. Revisar, analizar y definir si el proceso convenios Docencia Servicio, corresponden al Macro-proceso de Talento Humano, o si por el contrario, dada su naturaleza, debe incorporarse como un proceso del área misional; dado que desde la Subgerencia Científica se han desarrollado las operaciones y actividades referentes a los Convenios Docencia Servicios.
3. Incorporar a los expedientes de los Convenios docencia servicio, todos y cada uno de los documentos exigidos en el Decreto 2376 de 2010, y que de acuerdo con la verificación realizada, no se encontraron en las respectivas carpetas.
4. Adoptar mediante Acto administrativo: el reglamento interno del Comité Docencia Servicios, reglamento de prácticas formativas, las políticas Docencia Asistenciales y los demás documentos reglamentarios.
5. Integrar a las carpetas de los convenios, las evidencias de la inducción que realiza Red Salud Armenia E.SE, así mismo ampliar el contenido de dicha inducción, incluyendo temas relativos a las normas administrativas y disciplinarias y los protocolos o guías de manejo y de atención establecidas en el Hospital, entre otros asuntos relevantes.
6. Recopilar y concentrar la documentación en un solo lugar, asignando un responsable de la custodia y resguardo de los expedientes y documentación que se genere en la ejecución de los convenios.
7. Designar mediante Acto administrativo, el personal de para la supervisión de los convenios y de los practicantes, por parte de Red Salud Armenia E.S.E.



**EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO
ARMENIA QUINDÍO
NIT. 801001440-8**

8. Designar mediante Acto administrativo el Personal de planta idóneo, para que realice funciones de docencia en las prácticas.
9. Realizar los respectivos seguimientos y autoevaluaciones, a cada Convenio Docencia Servicio.
10. Asignar un Centro de Costos con los rubros o partidas presupuestales con destinación para las actividades y procesos propios de las prácticas formativas de la relación Docencia – Servicio.
11. Establecer un Sistema de Valoración de Costos y de Beneficios para la Relación Docencia Servicio.

Observación No. 13

Ausencia de identificación y tratamiento de Riesgos, así como del diseño de controles asociados a las operaciones del Macro Proceso de Talento Humano.

De acuerdo con la verificación efectuada por la Oficina de Control Interno, con corte a la fecha de terminación de esta auditoría, no se observó, la identificación, análisis, valoración y tratamiento de los Riesgos de Gestión y de corrupción, asociados este proceso en las operaciones de:

1. Selección, Inducción y Reinducción de Personal
2. Desarrollo del Talento Humano
3. Evaluación del Desempeño
4. Bienestar Social
5. Programa Salud Ocupacional
6. Convenios: Planeación de Investigación, Evaluación para la supervisión de Prácticas, Contra-prestación y Autoevaluación



**EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO
ARMENIA QUINDÍO
NIT. 801001440-8**

Recomendaciones generales:

Teniendo en cuenta que la normatividad vigente, permite realizar ajustes a los manuales de funciones y competencias laborales, sin afectar las funciones y requisitos de estudio y experiencia de los cargos ofertados y en proceso de concurso de mérito, se recomienda:

1. Revisar el manual de funciones y competencias laborales de la entidad y ajustarlo conforme con lo establecido en el Decreto 815 de 2018 en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos.
2. Ajustar los requisitos de experiencia del cargo de Jefe de Oficina Control Interno, Auditor o quien haga sus veces, conforme con lo señalado en la Ley 1474 de 2011.
3. Reclasificar en el nivel jerárquico correspondiente el cargo de Jefe de Oficina Control Interno, con código 006, grado 01, de acuerdo a la Planta de Empleos de Red Salud Armenia.
4. Realizar el ajuste en la nomenclatura, y clasificación y de funciones y requisitos generales de los empleos, conforme con lo establecido en el Decreto 785 de 2005, compilado en el Decreto 1083 de 2015.

Respecto de los riesgos se sugiere:

1. Identificar, valorar y dar tratamiento a los Riesgos de Gestión y Corrupción, asociados al Macro Proceso de Talento Humano, en cada una de sus operaciones; así mismo, diseñar y aplicar controles efectivos, conforme lo señala la Guía expedida por el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP para la Administración del Riesgo y el diseño de Controles en Entidades Públicas.

CONCLUSIONES:

1. Si bien se pudo identificar la existencia de controles asociados a los procesos de Talento Humano, dichos controles no tienen el suficiente alcance, no son efectivos, y no se aplican de una manera sistemática, lo cual puede llevar a la entidad a ser objeto investigaciones por parte de los Entes de Control, así como al pago de sanciones y multas por la materialización de los hechos.

La red que cuida de ti

Av. Montecarlo Urbanización Guaduales de la Villa CP.630001

Conmutador: 7371010

www.redsaludarmenia.gov.co



**EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO
ARMENIA QUINDÍO
NIT. 801001440-8**

2. No obstante que se han materializado hechos que afectan los procesos de Talento Humano de la entidad, dichos eventos negativos, no se tienen contemplados en un mapa de riesgos y tampoco se han formulado acciones de control efectivas, tendientes a mitigar estas situaciones.
3. Los procesos y procedimientos aplicables a las operaciones del Macro Proceso de Talento Humano, no se encuentran actualizados a las necesidades de la entidad y no guardan concordancia con la normativa vigente.

Elaborado:

TERESA LEMUS RESTREPO
Jefe Oficina Control Interno

ALEJANDRA RÍOS MONCADA
Profesional Contratista