



AUDITORÍA GUBERNAMENTAL MODALIDAD ESPECIAL “A LA GESTION DEL TALENTO HUMANO DE LA RED DE SALUD DEL ORIENTE ESE, RED DE SALUD LADERA ESE, RED DE SALUD CENTRO ESE Y RED DE SALUD NORTE ESE” VIGENCIA 2013

INFORME FINAL

**CONTRALORÍA GENERAL DE SANTIAGO DE CALI
DIRECCIÓN TÉCNICA ANTE EL SECTOR SALUD**

Santiago de Cali, Agosto de 2014

Claridad debida • Calidad de vida!





GILBERTO HERNÁN ZAPATA BONILLA
Contralor General de Santiago de Cali

DIEGO FERNANDO DURANGO HERNÁNDEZ
Subcontralor

ANTONIO FERNANDO MOSQUERA MORÁN
Director Técnico ante el Sector Salud

Equipo Auditor

SANDRA LORENA OBANDO CARVAJAL
Coordinadora – Auditor II

CARMENZA ZAPATA GÓMEZ
Auditor II

LUZ MARINA RUEDA QUEVEDO
Profesional Universitario

JANETT SOCORRO DAZA CAJAS
Profesional Universitario

JOSE GUSTAVO VILLA MACHETE
Profesional Universitario

Claridad debida • Calidad de vida!



TABLA DE CONTENIDO

	Pág.
RESULTADOS DE AUDITORIA.....	4
Aspectos Generales.....	4
RED DE SALUD ORIENTE.....	6-20
RED DE SALUD NORTE.....	20-31
RED DE SALUD LADERA.....	32-45
RED DE SALUD CENTRO.....	45-57

Claridad debida • Calidad de vida!



1. RESULTADOS DE LA AUDITORÍA

ASPECTOS GENERALES

Las Empresas Sociales del Estado ESE del Municipio de Santiago de Cali, fueron creadas mediante Acuerdo Municipal No. 106 del año 2003, como una categoría especial de entidad pública, descentralizada del orden municipal, dotadas de personería jurídica, autonomía administrativa y patrimonio independiente, adscritas a la secretaría de Salud Pública Municipal de Santiago de Cali.

Los servidores públicos de las Empresas Sociales del Estado, son empleados públicos, sujetos al régimen laboral prestacional señalado en la ley para todos los empleados y trabajadores al servicio del Estado. Estos servidores fueron incorporados sin solución de continuidad, con garantía de sus derechos laborales y prestacionales tal y como los venían disfrutando en el Municipio.

Las Empresas Sociales del Estado se organizan a partir de una estructura básica que incluye el Área de Dirección, conformada por la Junta Directiva y el Gerente, el Área de Atención al Usuario, conformada por el conjunto de unidades orgánico-funcionales encargada del proceso de presentación de servicios de salud y el Área de Apoyo Administrativo, que comprende las unidades funcionales encargadas de ejecutar, en coordinación con las demás áreas, los procesos de planeación, adquisición, manejo, utilización, optimización y control de los recursos humanos y financieros, para alcanzar y desarrollar los objetivos de la entidad.

Teniendo en cuenta que el objeto de las Empresas Sociales del Estado es la prestación del servicio público de la salud, y que el recurso humano juega un papel fundamental en el desarrollo de su ejecución, se planteó como objetivo general de esta auditoría el evaluar la gestión del talento humano a fin de determinar el cumplimiento de los principios de la gestión fiscal.

En la presente auditoría se evaluaron aspectos relacionados con las diferentes modalidades de vinculación que tanto el Ministerio de Trabajo y Ministerio de Salud y Protección Social han permitido realizar como:

Claridad debida • Calidad de vida!



- Funcionarios de planta.
- La contratación con terceros para desarrollar las funciones, de acuerdo a lo establecido en el artículo 59 de la Ley 1438 de 2011 y en los términos de la Sentencia C-171 de 2012.
- Contratos con Agremiaciones Sindicales
- Contratos de Prestación de Servicios.

Igualmente se analizó en qué medida el personal vinculado contribuye con el cumplimiento de las metas establecidas por la entidad en términos de calidad, cantidad y oportunidad y si la entidad desarrolla con sus empleados los planes de bienestar social y laboral.

Por último se hizo referencia al presupuesto asignado y ejecutado en lo concerniente a la nómina, asociados de nómina, y rubros que hacen parte del talento humano.

Respecto a los resultados de la auditoría, se conceptúa que la gestión fiscal de estas entidades en el proceso del Talento Humano fue “favorable”, no obstante que se obtuvieron diez y seis (16) hallazgos administrativos, distribuidos así: Oriente 4, Norte 2, Ladera 3 y Centro 7.

Estos hallazgos estuvieron dirigidos en mayor cantidad al factor Gestión Contractual, especialmente en la variable informes de supervisión y seguimiento, así como la liquidación de incapacidades. De otro lado, a las Redes de Ladera y Centro se le determinó hallazgos relacionados con algunos nombramientos, mientras que todas las Redes presentaron deficiencias en los Planes de Capacitación P.I.C.

Los gastos destinados al Talento Humano se ejecutaron de manera oportuna y en la forma debida. Respecto a los usuarios, las entidades han aumentado el número de beneficiarios, no obstante en la Red Ladera se presentó alguna disminución debido al desplazamiento de población de la zona rural.

A continuación se presentan los resultados de la evaluación por cada una de las Redes:

Claridad debida • Calidad de vida!



RED DE SALUD ORIENTE

2.1 EVALUACIÓN DE LA GESTIÓN FISCAL

Con base en la calificación total de **86.4** puntos, sobre la Evaluación de la Gestión Fiscal, la Contraloría General de Santiago de Cali emite un concepto **“Favorable”**, lo anterior con base en la evaluación de los siguientes componentes:

MATRIZ DE EVALUACIÓN DE LA GESTIÓN FISCAL Red de Salud de Oriente ESE Vigencia 2013			
Componente	Calificación Parcial	Ponderación	Calificación Total
Control de Gestión	80.4	0.4	32.3
Control de Resultados	93.2	0.3	28.0
Control Financiero	87.5	0.3	26.3
Calificación total		1.0	86.4
Concepto de la Gestión Fiscal	FAVORABLE		

Fuente: Matriz de calificación
Elaboró: Comisión de auditoría

El concepto se fundamenta en la valoración de los siguientes factores:

2.1.1 CONTROL DE GESTIÓN

Con base en la calificación total de **80.6** puntos, sobre la Evaluación del Control de Gestión, se emite concepto **“Favorable”**, este resultado se soporta con base en los resultados obtenidos de la valoración de los factores relacionados en el siguiente cuadro:

CONTROL DE GESTIÓN Red de Salud de Oriente ESE Vigencia 2013			
Factores	Calificación Parcial	Ponderación	Calificación Total
Gestión Contractual	77.2	0.45	34.8
Rendición y revisión de la cuenta	95.0	0.05	5
Legalidad	86.2	0.20	17.2
Control Fiscal Interno	78.9	0.30	23.7
Calificación total		1.00	80.6
Concepto de Gestión a emitir	FAVORABLE		

Fuente: Matriz de calificación
Elaboró: Comisión de auditoría

2.1.1.1 Gestión Contractual

Se obtuvo una calificación de **77.2**, por lo que se conceptúa que la gestión contractual fue “**desfavorable**”, lo anterior con base en el siguiente resultado:

EVALUACIÓN DE LA GESTIÓN CONTRACTUAL Red de Salud del Oriente ESE Vigencia 2013					
VARIABLES A EVALUAR	Calificaciones Expresadas Por Los Auditores		Promedio	%	Puntaje
	Prestación de Servicios	Q			
Cumplimiento de las especificaciones técnicas	100	13	100.00	0.25	25.0
Cumplimiento del objeto contractual	79	13	79.49	0.50	39.7
Labores de Interventoría y seguimiento	50	13	50.00	0.25	12.5
CUMPLIMIENTO EN GESTIÓN CONTRACTUAL				1.00	77.2

Fuente: Matriz de calificación
Elaboró: Comisión de auditoría

En los contratos suscritos con las agremiaciones sindicales para el desarrollo de los procesos promoción y prevención de la salud, se pudo establecer que existen diferencias entre lo contratado y lo ejecutado, por cuanto no se cumple con el número de las horas contratadas. Así mismo en los informes de supervisión no se observa aclaración por parte del supervisor sobre esta situación.

En general, los informes de supervisión no contienen de manera precisa y detallada el desarrollo de las obligaciones, situación que afectó la evaluación de la variable “Labores de interventoría y seguimiento” que obtuvo una calificación de 50 puntos.

En la muestra seleccionada de los contratos, la entidad cumple con el requisito de verificar los antecedentes fiscales y disciplinarios. En uno de los casos, se observó que el objeto contractual no atiende las especificaciones técnicas planteadas en los estudios previos.

Respecto a la actividad de liquidación de los contratos, se observó que pasados los cuatro meses de terminados y sin justificación, no se procede adelantar la suscripción de las actas de liquidación.

La siguiente es la muestra de los contratos objeto de la evaluación.

Red de Salud del Oriente ESE		
Nº	Nº Contrato	Valor
1	514	165.315.142
2	499	151.016.744
3	46	35.714.778
4	526	145.813.885
5	474	145.546.128
6	59	28.362.780
7	518	125.005.935
8	515	120.924.941
9	420	120.116.520
10	363	107.287.511
11	9	52.244.554
12	71	75.284.000
13	130	22.135.456
TOTAL		1.294.768.374

HALLAZGO ADMINISTRATIVO No. 1

Al examinar el contrato de prestación de servicios N°474 de 2013 suscrito el 1 de octubre de 2013 con la Agrupación Sindical de Trabajadores Asociados de la colectiva Cta. "ASIVIC" y la ESE Oriente, se evidenció que no hay coherencia entre el objeto contractual, análisis de conveniencia y propuesta, toda vez que el objeto expresa: ***"realizar actividades de apoyo asistencial, en los procesos y subprocesos de consultorios médicos del servicio de urgencias con 4.140 horas para desarrollarlas de manera autónoma los servicios ya mencionados durante el periodo comprendido desde el 1 hasta el 31 de octubre de 2013"*** por valor de \$145.546.128.

En el análisis de conveniencia y oportunidad se establece que la entidad ***"necesita contratar servicios para los procesos y procedimientos que la empresa requiere, en las áreas de bacteriología y enfermería mediante el desarrollo de actividades que serán asignadas por la Red de Salud Oriente"***.

Claridad debida • Calidad de vida!



En la propuesta presentada por el contratista se estipuló: **“adelantar y desarrollar actividades no permanentes necesarias para apoyar todas las etapas relativas a la gestión asistencial de odontología”**.

La contratación debe atender los principios de selección objetiva y de transparencia. Esta situación se origina por debilidades en el control y deficiencias de planeación en la etapa precontractual, lo que puede ocasionar incertidumbre en el ejercicio del control fiscal.

HALLAZGO ADMINISTRATIVO No. 2

Revisados los contratos 499, 420, 526, 009, 363, 518, 515, 474 y 514 del 2013 suscritos por la E.S.E Oriente, se evidenció el cumplimiento parcial del objeto contractual y debilidades en la supervisión de la ejecución contractual, toda vez que los informes de supervisión, no detallan las razones por las cuales los contratistas de prestación de servicio, no cumplen con el número total de las horas establecidas en el objeto contractual, como se detalla en el siguiente cuadro:

Relación de horas cumplidas y faltantes en los contratos de prestación de servicio de la ESE Oriente						
Contrato	Horas fijadas por el contrato	Horas atendidas por el contratista	Horas no atendidas por el contratista	Valor Inicial	Valor pagado	Valor no reconocido
363	3024	2369	655	\$107.287.511	\$83.533.821	\$23.753.690
420	3396	3256	140	\$120.116.520	\$119.823.490	\$293.03
9	2303	2117	186	\$52.244.554	\$49.156.464	\$ 3.088.090
474	4140	3368	772	\$145.546.128	\$133.741.555	\$ 11.804.573
515	2337	2222	115	\$120.924.941	\$57.458.641	\$ 63.466.300
518	2351	2339	12	\$125.005.935	\$59.684.836	\$ 65.321.099
526	3720	2988	732	\$145.813.885	\$59.292.898	\$ 86.520.987
514	9999	8619	1380	\$165.315.142	\$76.461.237	\$ 88.853.905
TOTALES				\$ 982.254.616	\$ 639.152.942	\$ 343.101.674

Fuente: Información que reposa en la carpeta contractual de la ESE Oriente.

Es deber del supervisor detallar en los informes el paso a paso contractual, es decir, si se dejó de laborar un número determinado de horas, manifestar en el mismo las razones por las cuales no se prestó el servicio en las horas estipuladas.

Claridad debida • Calidad de vida!



Lo anterior, por deficiencias en el control y seguimiento de los contratos, generando inconsistencias en la información contractual y afectando la atención en la prestación de servicios de salud.

HALLAZGO ADMINISTRATIVO No. 3

En los estudios previos, de los contratos Nos 363, 420, 009, 474, 515, 518, 526, y 514, se evidenció deficiencias en la planeación, toda vez que éstos no se encuentran soportados con diagnósticos que contengan cifras y estadísticas sobre la identificación de necesidades, las cuales se pretenden satisfacer a través de la contratación.

Es deber de la entidad elaborar los estudios previos acorde con los lineamientos exigidos tales como: La descripción de la necesidad, la conveniencia y oportunidad de la contratación, el análisis técnico y económico que soporta el valor del contrato y la definición técnica de la forma de satisfacer la necesidad.

Lo anterior ocurre por la falta de metodologías de planeación que le permita estimar o programar el número de profesionales, técnicos, de personal asistencial y horas necesarias para cubrir las necesidades del servicio de salud de la población, de acuerdo con parámetros demográficos, epidemiológicos y datos históricos de atención. Generando posibles riesgos en la inversión y calidad del servicio.

2.1.1.2 Rendición de la Cuenta

La calificación obtenida es **100**, dado que se rindió en condiciones de oportunidad, eficiencia y calidad.

RENDICIÓN Y REVISIÓN DE LA CUENTA Red de Salud del Oriente ESE Vigencia 2013			
VARIABLES A EVALUAR	Calificación Parcial	Ponderación	Puntaje Atribuido
Oportunidad en la rendición de la cuenta	100	0.10	100
Suficiencia (diligenciamiento total de formatos y anexos)	100	0.30	100
Calidad (veracidad)	100	0.60	100
SUB TOTAL CUMPLIMIENTO EN RENDICIÓN Y REVISIÓN DE LA CUENTA		1.00	100

Fuente: Matriz de calificación

Elaboró: Comisión de auditoría

Claridad debida • Calidad de vida!



Una vez revisados los formatos F20-1A, contratación, F14D funcionarios de planta y F14C nómina pagada vigencia 2013.

2.1.1.3 Legalidad

Con una calificación de **86.2** la comisión conceptúa que la entidad atiende las normas relacionadas con el proceso financiero y de gestión del talento humano, no obstante que en la liquidación de prestaciones sociales la entidad atiende un “Manual de Liquidación” sin el soporte de un acto administrativo, situación que afectó la variable financiera.

LEGALIDAD Red de Salud del Oriente ESE Vigencia 2013			
VARIABLES A EVALUAR	Calificación Parcial	Ponderación	Puntaje Atribuido
Financiera	78.6	0.50	39.3
De Gestión	93.7	0.50	46.9
CUMPLIMIENTO LEGALIDAD		1.00	86.2

Fuente: Matriz de calificación

Elaboró: Comisión de auditoría

2.1.1.3.1 Legalidad Financiera

Una vez evaluada la legalidad financiera, con relación al cumplimiento de las normas internas y externas aplicables a la administración del talento humano, se obtiene lo siguiente:

Distribución de la nomina Red de Salud Oriente ESE	
Nivel	Cantidad Funcionarios
Directivos	4
Asesor	1
Profesionales	105
Técnico	7
Asistencial	74
Total	191

Fuente: Rendición SIA

Incremento salarial: Mediante Acuerdo No. 07 de julio 29 de 2013, se fijó el incremento salarial a los servidores públicos adscritos a la planta de cargos de la Red de Salud Oriente ESE, de acuerdo a las modificaciones del Decreto que profirió el Gobierno Nacional N°. 1015 de 2013, por el cual estableció las escalas salariales de los empleados públicos de las entidades territoriales.

Claridad debida • Calidad de vida!



Se verificó la coherencia entre el Decreto Ley y el Decreto Municipal No. 411.0.20.0480 de julio 5 de 2013 y los valores aplicados a los funcionarios de la Red de Salud.

Los pagos por aportes parafiscales fueron oportunos y sus aportes discriminados de acuerdo con la norma mediante la planilla única de pagos.

- **Incapacidades:** La Red de Salud de Oriente ESE, en la vigencia auditada liquida y paga por concepto de incapacidad por enfermedad general los tres (3) primeros días el 100%, es decir que la entidad reconoce la totalidad de la incapacidad. El decreto 1406 de 1999 en su artículo 40, establece claramente a cargo de quien está el pago de los primeros tres (3) días así:

“Parágrafo 1º: Serán de cargo de los respectivos empleadores las prestaciones económicas correspondientes a los tres (3) primeros días de incapacidad laboral originada por enfermedad general, tanto en el sector público como en el privado. En ningún caso dichas prestaciones serán asumidas por las Entidades Promotoras de Salud o demás entidades autorizadas para administrar el régimen contributivo en el SGSSS a las cuales se encuentren afiliados los incapacitados”

En relación al monto de la prestación (auxilio) por concepto de incapacidad de enfermedad general, que se debe pagar en esos tres días por el empleador, existen diferentes conceptos y sentencias. La comisión auditora relaciona los siguientes dos (2) conceptos emitidos por el Ministerio de la Protección Social en fechas diferentes, así:

*“**Concepto 3731 de 2005.** Con base en el artículo 21 del Decreto N° 2400 de 1968, afirma que el trabajador tiene derecho al pago del PERMISO REMUNERADO allí establecido, que corresponde a la totalidad del sueldo de los días de ausencia por justa causa, siempre que así lo solicite al momento de entrega de la incapacidad por enfermedad común y ésta haya sido igual o menor a tres días. En cuanto a identificar quien debe pagar la prestación establece que, dicha obligación corresponde al empleador en atención al parágrafo del artículo 18 del Decreto 1406 de 1999.” Y*

*“**Concepto 152524 de 2008.** Este nos dice que el trabajador, debido a la incapacidad laboral menor o igual a tres días, tiene derecho al pago de las dos terceras (2/3) partes del salario correspondiente al tiempo de la misma, basando esta posición en el artículo 227 del Código Sustantivo del Trabajo; y en cuanto al pagador de dicha prestación, coincide con el*

Claridad debida • Calidad de vida!



concepto anterior al afirmar que la obligación se encuentra en cabeza del empleador, de conformidad con el artículo 18 del Decreto 1406 de 1999.

Por lo anterior expuesto, la comisión auditora una vez evaluados estos conceptos y teniendo en cuenta la falta de unidad de criterio por parte de los entes reguladores frente al tema, se abstiene a levantar pronunciamientos en relación al pago que liquida y paga la Red de Salud Oriente por el concepto en mención.

Se verificó la existencia de las conciliaciones entre nómina y tesorería, con relación en las cuentas por cobrar por concepto de incapacidades, estableciendo que la entidad realiza gestión sobre las cuentas por cobrar a las EPS o ARL.

Liquidación y pago de prestaciones sociales:

Mediante Circular No.001 del Departamento Administrativo de la Función Pública, y dando aplicabilidad al Decreto No.1919 del 27 de agosto de 2002; la Red de salud Oriente ESE, aplica la norma sobre prestaciones sociales a los funcionarios de la Entidad, reconociendo y pagando las siguientes prestaciones:

- Vacaciones: Los empleados públicos y trabajadores oficiales tienen derecho a quince (15) días hábiles de vacaciones por cada año de servicios, salvo lo que se disponga en normas o estipulaciones especiales
- Prima de vacaciones: La prima de vacaciones será equivalente a quince días de salario por cada año de servicio.
- Prima de navidad: esta prima será equivalente a un mes del salario que corresponda al cargo desempeñado en treinta de noviembre de cada año.
- Auxilio de enfermedad: Las prestaciones económicas en caso de enfermedad o accidente de trabajo, se reconocerán y pagarán en los términos fijados por la ley.
- Auxilio de Maternidad: Las prestaciones económicas en caso de enfermedad o accidente de trabajo, se reconocerán y pagarán en los términos fijados por la ley.
- Auxilio de cesantía: Para efectos del reconocimiento y pago del auxilio de cesantía se sujetará a lo dispuesto en las normas legales o convencionales sobre la materia.

Art. 42 del Decreto 1042 de 1978; *De otros factores de salario.* Además de la asignación básica fijada por la ley para los diferentes cargos, del valor del trabajo suplementario y del realizado en jornada nocturna o en días de descanso

Claridad debida • Calidad de vida!



obligatorio, constituyen salario todas las sumas que habitual y periódicamente recibe el empleado como retribución por sus servicios.

Son factores de salario:

- Los Incrementos por antigüedad
- Los gastos de representación.
- La prima técnica
- El auxilio de transporte
- El auxilio de alimentación
- La prima de servicio:
- La bonificación por servicios prestados
- Los viáticos percibidos por los funcionario en comisión

Una vez realizada la liquidación y cálculo por concepto de vacaciones, prima de vacaciones y prima de servicios señalados en el precitado Decreto Ley, sobre la muestra seleccionada se observó que el valor liquidado y pagado por la entidad para estos conceptos fue mayor. Se verificó que los factores salariales como la 1/12 de la bonificación de servicios prestados y 1/12 de la prima de servicios, tenidos en cuenta para estos pagos, no se les aplicó el cálculo establecido por la norma cual es dividirlos entre dos (2), (es decir tomar 15 días de estos valores), para las liquidaciones totales. Por lo tanto los valores pagados de más obedecen a la mitad de las 1/12 mencionadas anteriormente.

Si bien es cierto el Decreto Ley 1042 de 1978 indica en su art. 58 que los funcionarios tendrán derecho a una prima de servicios anual equivalente a 15 días de remuneración; a 15 días hábiles de vacaciones por cada año de servicio y a una prima de vacaciones equivalente a 15 días de salario por cada año de servicio, lo es también que en ninguno de sus apartes se establece la fórmula aritmética que detalle el cálculo que se debe aplicar para el pago y liquidación de estos tres conceptos de nómina.

Las Empresas Sociales del Estado E.S.E.S, fueron creadas conforme al Acuerdo 106 de 2003 y su incorporación según el art. 32, es clara cuando se indica que sus funcionarios DEBERAN ser incorporados SIN SOLUCION DE CONTINUIDAD, con garantía de sus derechos laborales y prestacionales como lo venían disfrutando en el Municipio de Cali, a partir del 1 de diciembre de 2003, fecha de su creación.

Claridad debida • Calidad de vida!



En tal sentido, considerándose lo dicho como una exigencia, desde el momento de su creación, las E.S.E.S debían aplicar para el pago y liquidación de sus prestaciones sociales lo señalado en el “MANUAL TECNICO DE LIQUIDACION DE PRESTACIONES Y CESANTIAS”, único documento que les fue entregado y que a la fecha se encuentra vigente, pues no ha sido derogado por acto administrativo alguno, y que define la base para liquidar las prestaciones sociales en la forma como lo venía aplicando el Municipio de Cali.

Teniendo en cuenta que ante las diversas interpretaciones encontradas durante el desarrollo de la auditoría y dado que existen normas laborales de distinto origen, que regulan una misma materia y se aplican a la solución del mismo caso y atendiendo los diversos argumentos presentados por el ente auditado, la comisión de auditoría una vez evaluados los planteamientos respecto de la liquidación de prestaciones, se abstiene de levantar pronunciamientos en este aspecto.

2.1.1.3.2 Legalidad de Gestión

Administrativamente la entidad cuenta con una estructura funcional que le permite ejecutar todos sus procesos. Dicha estructura se encuentra soportada a través del manual de funciones y los empleados gozan de los programas de Bienestar Social, Capacitación y Salud Ocupacional, atendándose de este modo la normatividad que regula el tema del Talento Humano en la gestión pública.

No obstante lo anterior, el Plan Institucional de Capacitación (P.I.C.) no desarrolla el componente de evaluación, es decir no se realiza un ejercicio comparativo entre el programa de Capacitación y los resultados obtenidos, especialmente los referidos al habilitación del recurso humano. La entidad para la formulación del P.I.C. aplica la metodología P.A.E (Proyecto de Aprendizaje en Equipo), pero se trata de una metodología de trabajo y no propiamente de la evaluación.

HALLAZGO ADMINISTRATIVO. No. 4

Se evidenció que la evaluación al P.I.C., no revela de manera rigurosa el mejoramiento e impacto del comportamiento laboral en los empleados ni en la institución, especialmente las relacionadas con la habilitación del recurso humano.

La evaluación del P.I.C. debe contener las mejores y resultados obtenidos en los siguientes niveles: Reacción del capacitado, aprendizajes, conducta o transferencia y objetivos y metas institucionales.

Claridad debida • Calidad de vida!



Lo anterior se ocasiona por debilidades en la formulación del P.I.C., el cual incluye la etapa de evaluación, lo que podría ocasionar que se invierta en aprendizajes que no conducen a la mejora del servicio público de la salud.

2.1.1.4 Plan de mejoramiento

En la presente auditoría no se evaluó este factor, teniendo en cuenta que fue objeto de revisión en la auditoría regular, e igualmente que las acciones planteadas en los Planes de Mejoramiento suscritos por la entidad, no se relacionan con el proceso de Talento Humano.

2.1.1.5 Control Fiscal Interno

Se califica con **78.9**, por lo que se conceptúa “**desfavorable**” el Control Interno dado los hallazgos en la celebración de contratos y programa de capacitación institucional, las cuales demuestran que los controles implementados por la entidad no son efectivos, dichos hallazgos administrativos afectaron la calificación de este factor.

CONTROL FISCAL INTERNO Red de Salud de Oriente ESE - Vigencia 2013			
VARIABLES A EVALUAR	Calificación Parcial	Ponderación	Puntaje Atribuido
Evaluación de controles (1ª Calificación del CFI)	87.9	0.30	26.4
Efectividad de controles (2ª Calificación del CFI)	75.0	0.70	52.5
TOTAL		1.00	78.9

Fuente: Matriz de calificación
Elaboró: Comisión de auditoría

Respecto al control sobre los temas del talento humano, La Red de Salud Oriente ESE aplica los controles para el ingreso, inducción, reinducción, evaluación del desempeño y desvinculación del personal. Se verificaron por parte de la comisión los datos consignados en las carpetas personales incluyendo los antecedentes disciplinarios y disciplinarios.

2.2 CONTROL DE RESULTADOS

2.2.1 Planes, programas y proyectos

La Contraloría General de Santiago de Cali como resultado de la auditoría adelantada, conceptúa que el Control de Resultados, es “**Favorable**”, como

Claridad debida • Calidad de vida!



resultado de la calificación de **93.2** puntos, obtenida de ponderar los factores que se relacionan a continuación”.

CONTROL DE RESULTADOS Red de Salud del Oriente ESE Vigencia 2013			
FACTORES MÍNIMOS	Calificación Parcial	Ponderación	Calificación Total
Eficacia	99.2	0.20	19.8
Eficiencia	96.2	0.40	38.5
Efectividad	87.2	0.40	34.9
Cumplimiento Planes Programas y Proyectos		1.00	93.2

Fuente: Matriz de calificación

Elaboró: Comisión de auditoría

La Red de Salud Oriente ESE cuenta con un personal que en mayor cantidad corresponde al proceso asistencial y que corresponde a los contratos con asociaciones sindicales, le sigue el personal de planta y por último los contratos de prestación de servicios.

Eficacia: La entidad determinó un presupuesto definitivo para el pago de nómina vigencia 2013, que se ejecutó de acuerdo con lo presupuestado, por lo que se define que los recursos invertidos en personal fueron utilizados con eficacia.

Eficiencia: Factor resultante de la comparación entre los gastos de personal y la facturación de los servicios, se puede manifestar que no existe una variación entre los recursos destinados a la nómina y contratación de personal y el resultado de la venta de servicios, es decir que no existe un exceso de personal respecto al número de usuarios atendidos, servicios recibidos y facturados, por lo que se considera que la gestión es eficiente.

Efectividad: Para la presente auditoría se comparó los gastos de personal y el número de usuarios atendidos en términos globales dentro de las vigencias 2012 y 2013. Arroja como resultado que no se presentaron variaciones significativas en los gastos de personal, es decir que los gastos en la planta se mantiene, mientras que los usuarios aumentaron, en el 2012 de 1.536.506 a 1.666.536 en el 2013, por lo que se la comisión considera una gestión efectiva.

Claridad debida • Calidad de vida!



2.3 CONTROL FINANCIERO

2.3.1 Gestión Presupuestal

La calificación obtenida es de **87.5**, con base en este resultado la comisión conceptúa que la Gestión Presupuestal es “**Favorable**”. A continuación se detalla el proceso de evaluación realizado por la comisión auditora:

GESTIÓN PRESUPUESTAL Red de Salud del Oriente ESE Vigencia 2013	
VARIABLES A EVALUAR	Puntaje Atribuido
Evaluación presupuestal	87.5
TOTAL GESTION PRESUPUESTAL	87.5

Fuente: Matriz de calificación
Elaboró: Comisión de auditoría

Una vez evaluada la ejecución presupuestal de los gastos de funcionamiento por concepto de nómina y asociados a la nómina, se determina la oportuna asignación a estos recursos y se verificó su ejecución del 97%, para los gastos de talento humano y asociados, frente a la razonabilidad de los registros generados para su ejecución.

Mediante Acuerdo No. 17-2012 del 28 de noviembre de 2012 de Junta Directiva, se fijó el presupuesto de Ingresos y Gastos de la Red de Salud del Oriente – ESE, para la vigencia fiscal del 1 de enero al 31 de diciembre de 2013.

El presupuesto total de gastos fue de \$ 53.180.711.509, de los cuales \$30.484.163.490 fueron destinados para cubrir gastos de personal de planta y asociados.

A continuación se relacionan los gastos que tienen relación con la presente auditoría, identificando el presupuesto definitivo asignado y su ejecución.

PERSONAL DE PLANTA Y CONTRATOS (miles de pesos)						
GASTO	ADMINISTRATIVOS			OPERATIVOS		
	Pto. Definitivo	Pto. Ejecutado	%	Pto. Definitivo	Pto. Ejecutado	%
Servicios asociados a la nomina	887.366	836.452	94	5.619.157	5.090.372	91
otros servicios de nomina	208.267	183.775	88	1.302.972	1.078.209	83
servicios personales indirectos	2.564.022	2.419.868	94	7.058.538	6.752.512	96
aportes patronales	414.621	406.628	98	2.872.631	2.767.738	96

Claridad debida • Calidad de vida!



PERSONAL DE PLANTA Y CONTRATOS (miles de pesos)						
GASTO	ADMINISTRATIVOS			OPERATIVOS		
	Pto. Definitivo	Pto. Ejecutado	%	Pto. Definitivo	Pto. Ejecutado	%
Total servicios personales	4.074.278	3.846.723	94	16.853.298	15.688.831	93
Vigilancia y aseo	1.332.240	1.332.240	100	1.322.200	1.220.000	92
total vigilancia y aseo	1.332.240	1.332.240	100	1.322.200	1.220.000	92
Bienestar e Incentivos	93.000	72.132	78			
Dotación de trabajadores	6.000	3.875	65	60.000	58.088.	
Capacitación	16.882	16.882	100	3.980	3.980	100
Viáticos	11.000	5.131	47			
Contratos y Convenios	2.233.978	2.222.493	99	4.463.308	4.453.421	100
Salud Ocupacional	2.000	2.000	100	12.000	8.518	71
Total servicios talento humano	2.362.860	2.322.513	98	4.539.288	4.524.007	100
TOTAL GASTOS	7.769.378	7.501.476	97	22.714.786	21.432.838	94

Fuente: Presupuesto Red de Salud Oriente ESE vigencia 2013

Elaboró: Comisión Auditora CGSC

- La ejecución presupuestal de los gastos relacionados con el recurso humano de la entidad, administrativos y operativos se ejecutó en un 97% y 94% respectivamente.
- Del presupuesto total aprobado, el 57%, es decir \$30.484.163.490 corresponde a gastos relacionados con el talento humano de la entidad y la vinculación de personal para el desarrollo de las actividades administrativas y operativas.
- El gasto de funcionarios de planta asciende a \$ 11.509.877.887. frente al gasto de asociados y prestación de servicios que asciende a \$18.974.285.603, observándose una diferencia de \$7.464.407.716 en la contratación de personal.

Recurso Humano	Administrativos	Operativo	Totales
Funcionarios	1.639.137.875	9.870.740.012	11.509.877.887
Contratación	6.130.240.000	12.844.045.603	18.974.285.603
Total	7.769.377.875	22.714.785.615	30.484.163.490

Fuente: Presupuesto Red de Salud Oriente ESE vigencia 2013

Elaboró: Comisión Auditora CGSC

Teniendo en cuenta que el objeto misional de la entidad es la prestación de servicios de salud, el presupuesto destinado al proceso operativo, representa el 75% de lo asignado para el recurso humano de la entidad.

Claridad debida • Calidad de vida!



- Los gastos relacionados con el Área de Talento Humano, como bienestar e incentivos, dotación de trabajadores, capacitaciones y salud ocupacional, tuvieron una ejecución global del 98%. Cumpliendo con lo planteado en sus programas de bienestar al funcionario.

RED DE SALUD NORTE E.S.E

2.1 EVALUACIÓN DE LA GESTIÓN FISCAL

Con base en la calificación total de **89.5** puntos, sobre la Evaluación de la Gestión Fiscal vigencia 2013, la Contraloría General de Santiago de Cali emite un concepto "**Favorable**":

MATRIZ DE EVALUACIÓN DE LA GESTIÓN FISCAL Red de Salud del Norte ESE Vigencia 2013			
Componente	Calificación Parcial	Ponderación	Calificación Total
Control de Gestión	93.0	0.4	37.2
Control de Resultados	88.6	0.3	26.6
Control Financiero	85.7	0.3	25.7
Calificación total		1.0	89.5
Concepto de la Gestión Fiscal	Favorable		

Fuente: Matriz de calificación
Elaboró: Comisión de auditoría

Los fundamentos de este concepto se derivan de la evaluación a los siguientes componentes:

2.1.1 Control de Gestión

Con una calificación de **93.0**, el concepto sobre el desarrollo de este componente es "**Favorable**" de acuerdo con los siguientes factores:

CONTROL DE GESTIÓN Red de Salud del Norte ESE Vigencia 2013			
Factores	Calificación Parcial	Ponderación	Calificación Total
Gestión Contractual	97.5	0.45	43.9
Rendición y revisión de la cuenta	100	0.05	5.0
Legalidad	86.7	0.20	17.3
Control Fiscal Interno	89.3	0.30	26.8
Calificación total		1.00	93.0
Concepto de Gestión a emitir	Favorable		

Claridad debida • Calidad de vida!



Fuente: Matriz de calificación
Elaboró: Comisión de auditoría

Este ente de Control fiscal no ha realizado auditoría al talento humano, por lo que no se tendrá en cuenta el factor Plan de Mejoramiento.

2.1.1.1 Gestión Contractual

Con una calificación de **97.5**, se conceptúa que la entidad cumple con las normas del proceso contractual, lo anterior con base en la evaluación de las siguientes variables:

EVALUACIÓN DE LA GESTIÓN CONTRACTUAL Red de Salud del Norte ESE Vigencia 2013					
VARIABLES A EVALUAR	Calificaciones expresadas por los auditores		Promedio	%	Puntaje
	Prestación de Servicios	Q			
Cumplimiento de las especificaciones técnicas	100	6	100	0.25	25.0
Cumplimiento del objeto contractual	100	6	100	0.45	45.0
Labores de supervisión y seguimiento	92	6	91.67	0.25	27.5
CUMPLIMIENTO EN GESTIÓN CONTRACTUAL				1.00	97.5

Fuente: Matriz de calificación
Elaboró: Comisión de auditoría

Los contratos relacionados a continuación hacen parte de la muestra objeto de evaluación:

Red de Salud del Norte ESE		
Nº	Nº Contrato	Valor
1	1.5.1.035.2013	45.816.106
2	1.5.1.084.2013	45.000.000
3	1.5.1.104.2013	85.000.000
4	1.5.7.032.2013	9.418.602
5	1.5.1.122.2013	26.400.000
6	1.5.1.019.2013	24.000.000
7	1.5.1.035.2013	45.816.106
TOTAL		235.634.708

Fuente: Rendición del SIA

Claridad debida • Calidad de vida!



En la valoración de las especificaciones técnicas, el total de los contratos atiende lo establecido dentro de las orientaciones técnicas en salud. La ejecución se desarrolló conforme a lo planeado, la necesidad requerida y lo establecido en los estudios previos, así como plazo y términos. Respecto a las labores de supervisión, los informes resumen con detalle el seguimiento y control a la ejecución del objeto contractual, con excepción de un contrato en el que no existe una secuencia de las actividades llevadas a cabo por el supervisor, situación que generó la calificación de 92.

En la muestra seleccionada de los contratos la entidad cumple con el requisito de verificación de los antecedentes fiscales y disciplinarios.

2.1.1.2 Rendición de la Cuenta

Con una calificación de **100**, se conceptúa que la rendición se efectuó con oportunidad, suficiencia y calidad, con base en el siguiente resultado:

RENDICIÓN Y REVISIÓN DE LA CUENTA Red de Salud del Norte ESE Vigencia 2013			
VARIABLES A EVALUAR	Calificación Parcial	Ponderación	Puntaje Atribuido
Oportunidad en la rendición de la cuenta	100	0.10	10
Suficiencia (diligenciamiento total de formatos y anexos)	100	0.30	30
Calidad (veracidad)	100	0.60	60
SUB TOTAL CUMPLIMIENTO EN RENDICIÓN Y REVISIÓN DE LA CUENTA		1.00	100

Fuente: Matriz de calificación
Elaboró: Comisión de auditoría

Los formatos revisados son: F20-1A contratación, F14D funcionarios de planta y F14C nómina pagada vigencia 2013.

2.1.1.3 Legalidad

Con una calificación de **86.7** se conceptúa que la entidad, en términos generales cumple con las normas, a pesar de presentarse yerros en la liquidación de incapacidades que afectaron la variable financiera. Lo anterior con base en el siguiente resultado:

LEGALIDAD Red de Salud del Norte ESE Vigencia 2013			
VARIABLES A EVALUAR	Calificación Parcial	Ponderación	Puntaje Atribuido
Financiera	78.9	0.50	39.5
De Gestión	94.4	0.50	47.2
CUMPLIMIENTO LEGALIDAD		1.00	86.7

Fuente: Matriz de calificación
Elaboró: Comisión de auditoría

2.1.1.3.1 Legalidad Financiera

Una vez evaluada la legalidad financiera, con relación al cumplimiento de las normas internas y externas aplicables a la administración del talento humano, se obtiene lo siguiente:

Distribución de la nomina Red de Salud Norte ESE	
Nivel	Cantidad Funcionarios
Directivos	7
Asesor	0
Profesionales	40
Técnico	4
Asistencial	56
Total	107

Fuente: Rendición SIA
Elaboró: Comisión CGSC

Incremento salarial: Mediante Acuerdo No. 1.1.145.2013 se fijó el incremento salarial para la vigencia 2013. De acuerdo con las modificaciones del Decreto que profirió el Gobierno Nacional No. 1015 de 2013, por el cual estableció las escalas salariales de los empleados públicos de las entidades territoriales.

Se verificó la coherencia entre el Decreto Ley y el Decreto Municipal No. 411.0.20.0480 de julio 5 de 2013 y los valores aplicados a los funcionarios de la Red de Salud.

Los pagos por aportes parafiscales fueron oportunos y sus aportes discriminados de acuerdo a la norma mediante la planilla única de pagos.

Incapacidades: La Red de Salud de Norte ESE, en la vigencia auditada liquida y paga por concepto de incapacidad por enfermedad general los tres (3) primeros días el 66%, es decir que la entidad reconoce las 2/3 partes de la incapacidad. El Decreto 1406 de 1999 en su artículo 40, establece claramente a cargo de quien está el pago de los primeros tres (3) días así:

Claridad debida • Calidad de vida!



“Parágrafo 1º: Serán de cargo de los respectivos empleadores las prestaciones económicas correspondientes a los tres (3) primeros días de incapacidad laboral originada por enfermedad general, tanto en el sector público como en el privado. En ningún caso dichas prestaciones serán asumidas por las Entidades Promotoras de Salud o demás entidades autorizadas para administrar el régimen contributivo en el SGSSS a las cuales se encuentren afiliados los incapacitados”

Con relación al monto de la prestación (auxilio) por concepto de incapacidad de enfermedad general, que se debe pagar en esos tres días por el empleador, existen diferentes conceptos y sentencias. La Comisión auditora relaciona los dos (2) conceptos emitidos por el Ministerio de la Protección Social en fechas diferentes, así:

“Concepto 3731 de 2005. Con base en el artículo 21 del Decreto N° 2400 de 1968, afirma que el trabajador tiene derecho al pago del PERMISO REMUNERADO allí establecido, que corresponde a la totalidad del sueldo de los días de ausencia por justa causa, siempre que así lo solicite al momento de entrega de la incapacidad por enfermedad común y ésta haya sido igual o menor a tres días. En cuanto a identificar quien debe pagar la prestación establece que, dicha obligación corresponde al empleador en atención al parágrafo del artículo 18 del Decreto 1406 de 1999.” Y

“Concepto 152524 de 2008. Este nos dice que el trabajador, debido a la incapacidad laboral menor o igual a tres días, tiene derecho al pago de las dos terceras (2/3) partes del salario correspondiente al tiempo de la misma, basando esta posición en el artículo 227 del Código Sustantivo del Trabajo; y en cuanto al pagador de dicha prestación, coincide con el concepto anterior al afirmar que la obligación se encuentra en cabeza del empleador, de conformidad con el artículo 18 del Decreto 1406 de 1999.

Por lo anterior expuesto, la comisión auditora una vez evaluados estos conceptos y teniendo en cuenta la falta de unidad de criterio por parte de los entes reguladores frente al tema, se abstiene a levantar pronunciamientos con relación al pago que liquida y paga la Red de Salud Norte por el concepto en mención.

Si bien es cierto se presentan diferentes conceptos frente al pago de los tres (3) primeros días, la norma sí es clara al establecer que a partir del día 90 al día 180, la entidad debe liquidar y pagar el 50% de la base del salario, dado que es este valor el que la Red de Salud Norte cobra a la EPS por el funcionario incapacitado.

Dado lo anterior, la comisión establece observación administrativa.

Claridad debida • Calidad de vida!



HALLAZGO ADMINISTRATIVO No. 1

Se evidenció que en la muestra seleccionada de incapacidades mayores a 90 días, la Red de Salud Norte liquidó y pagó un mayor valor por este concepto equivalente a \$948.569, al observar que en el mes de marzo, se debió liquidar al 66% por ser el segundo mes de incapacidad. La Entidad liquidó salario normal, y para los meses de mayo, junio y julio donde inició la incapacidad mayor a 90 días, la entidad liquidó al 66.67% y no al 50%.

Es deber de la entidad liquidar del 1 al 90 día las incapacidades al 66.67% y del día 91 a 180 a la mitad del salario, es decir al 50%

Lo anterior debido a falta de control en este proceso, generando que la entidad incurra en gastos mayores en la nómina y deje de percibir por las EPS estos valores cancelados por mayor valor

Liquidación y pago de prestaciones sociales:

Mediante Circular No.001 del Departamento Administrativo de la Función Pública, y dando aplicabilidad al Decreto No.1919 del 27 de agosto de 2002; la Red de Salud Norte ESE, aplica la norma sobre prestaciones sociales a los funcionarios de la Entidad, reconociendo lo siguiente, establecido en el *Art.58 del Decreto 1045 de 1978 se reconocerán y pagaran las siguientes prestaciones:*

- Vacaciones: Los empleados públicos y trabajadores oficiales tienen derecho a quince (15) días hábiles de vacaciones por cada año de servicios, salvo lo que se disponga en normas o estipulaciones especiales
- Prima de vacaciones: La prima de vacaciones será equivalente a quince días de salario por cada año de servicio.
- Prima de navidad: esta prima será equivalente a un mes del salario que corresponda al cargo desempeñado en treinta de noviembre de cada año.
- Auxilio de enfermedad: Las prestaciones económicas en caso de enfermedad o accidente de trabajo, se reconocerán y pagarán en los términos fijados por la ley.
- Auxilio de Maternidad: Las prestaciones económicas en caso de enfermedad o accidente de trabajo, se reconocerán y pagarán en los términos fijados por la ley.
- Auxilio de cesantía: Para efectos del reconocimiento y pago del auxilio de cesantía se sujetará a lo dispuesto en las normas legales o convencionales sobre la materia.

Artículo 42 del Decreto 1042 de 1978; *De otros factores de salario.* Además de la asignación básica fijada por la ley para los diferentes cargos, del valor del trabajo

Claridad debida • Calidad de vida!



suplementario y del realizado en jornada nocturna o en días de descanso obligatorio, constituyen salario todas las sumas que habitual y periódicamente recibe el empleado como retribución por sus servicios.

Son factores de salario:

- Los Incrementos por antigüedad
- Los gastos de representación.
- La prima técnica
- El auxilio de transporte
- El auxilio de alimentación
- La prima de servicio:
- La bonificación por servicios prestados
- Los viáticos percibidos por los funcionario en comisión

Una vez realizada la liquidación y cálculo por concepto de vacaciones, prima de vacaciones y prima de servicios, con base en el precitado Decreto, sobre la muestra seleccionada, se observó que el valor liquidado y pagado por la entidad para estos conceptos fue mayor. Se verificó que los factores salariales como la 1/12 de la bonificación de servicios prestados y 1/12 de la prima de servicios, tenidos en cuenta para estos pagos, no se les aplicó el cálculo establecido por la norma cual es dividirlos entre dos (2), (es decir tomar 15 días de estos valores), para las liquidaciones totales. Por lo tanto los valores pagados de más obedecen a la mitad de las 1/12 mencionadas anteriormente.

Si bien es cierto el Decreto Ley 1042 de 1978 indica en su art. 58 que los funcionarios tendrán derecho a una prima de servicios anual equivalente a 15 días de remuneración; a 15 días hábiles de vacaciones por cada año de servicio y a una prima de vacaciones equivalente a 15 días de salario por cada año de servicio, lo es también que en ninguno de sus apartes se establece la fórmula aritmética que detalle el cálculo que se debe aplicar para el pago y liquidación de estos tres conceptos de nómina.

Las Empresas Sociales del Estado E.S.E.s, fueron creadas conforme al Acuerdo 106 de 2003 y su incorporación según el art. 32, es clara cuando se indica que sus funcionarios DEBERAN ser incorporados SIN SOLUCION DE CONTINUIDAD, con garantía de sus derechos laborales y prestacionales como lo venían disfrutando en el Municipio de Cali, a partir del 1 de diciembre de 2003, fecha de su creación.

Claridad debida • Calidad de vida!



En tal sentido, considerándose lo dicho como una exigencia, desde el mismo momento de su creación, las E.S.E.s debían aplicar para el pago y liquidación de sus prestaciones sociales lo señalado en el “MANUAL TECNICO DE LIQUIDACION DE PRESTACIONES Y CESANTIAS”, único documento que les fue entregado y que a la fecha se encuentra vigente, pues no ha sido derogado por acto administrativo alguno, y que define la base para liquidar las prestaciones sociales en la forma como lo venía aplicando el Municipio de Cali.

Teniendo en cuenta que ante las diversas interpretaciones encontradas durante el desarrollo de la auditoría y dado que existen normas laborales de distinto origen, que regulan una misma materia y se aplican a la solución del mismo caso y atendiendo los diversos argumentos presentados por el ente auditado, la comisión de auditoría una vez evaluados los planteamientos respecto de la liquidación de prestaciones, se abstiene de levantar pronunciamientos en este aspecto.

2.1.1.3.2 Legalidad Administrativa

Los procesos administrativos están regulados y normalizados y se ajustan a lo preceptuado en las distintas normas que los rigen. El personal que se desempeña en la entidad corresponde en su gran mayoría a los contratos celebrados con las agremiaciones sindicales y en menor número los de planta y prestación de servicios. La entidad desarrolla los programas de bienestar social, capacitación y salud ocupacional

HALLAZGO ADMINISTRATIVO No.2

Se evidenció que la evaluación al P.I.C., no revela de manera rigurosa el mejoramiento e impacto del comportamiento laboral en los empleados ni en la institución, especialmente las relacionadas con la habilitación del recurso humano.

La evaluación del P.I.C. debe contener las mejoras del comportamiento laboral tanto en el puesto de trabajo como en la empresa, identificando criterios de calidad y costo, para lo cual es importante diseñar metodologías de evaluación.

Lo anterior se ocasiona por debilidades en la formulación del P.I.C, el cual incluye la etapa de evaluación.

Es importante evaluar el P.I.C. con rigurosidad, es decir que se demuestren resultados, de lo contrario se podría estar invirtiendo en aprendizajes que no conducen a la mejora del servicio público de la salud.

Claridad debida • Calidad de vida!



2.1.1.4 Plan de mejoramiento

En la presente auditoría no se evaluó este factor, teniendo en cuenta que fue objeto de revisión en la auditoría regular, e igualmente que las acciones planteadas en los Planes de Mejoramiento suscritos por la entidad, no se relacionan con el proceso de Talento Humano.

2.1.1.5 Control Fiscal Interno

Se califica con **89.3**, conceptuándose que los controles en términos generales son efectivos, no obstante los hallazgos determinados en la liquidación de incapacidades, situación que afectó la calificación del Control Interno, lo anterior con base en el siguiente resultado:

CONTROL FISCAL INTERNO Red de Salud del Norte ESE Vigencia 2013			
VARIABLES A EVALUAR	Calificación Parcial	Ponderación	Puntaje Atribuido
Evaluación de controles (1ª Calificación del CFI)	100	0.30	30
Efectividad de controles (2ª Calificación del CFI)	84.7	0.70	59.3
TOTAL		1.00	89.3

Fuente: Matriz de calificación
Elaboró: Comisión de auditoría

Respecto a los procesos del recurso humano: ingreso, inducción, reinducción, evaluación del desempeño y desvinculación, los controles son efectivos. En dichos procesos se tienen en cuenta la verificación de los datos consignados en las carpetas personales de los funcionarios, así como también el que no tengan pendientes situaciones fiscales y disciplinarias.

2.2 CONTROL DE RESULTADOS

2.2.1 Planes, programas y proyectos

La Contraloría de Santiago de Cali como resultado de la auditoría adelantada, conceptúa que el Control de Resultados es “**favorable**”, con una calificación de **88.6**, obtenida de ponderar los factores que se relacionan a continuación:

Claridad debida • Calidad de vida!



CONTROL DE RESULTADOS Red de Salud del Norte ESE Vigencia 2013			
FACTORES MÍNIMOS	Calificación Parcial	Ponderación	Calificación Total
Eficacia	99.3	0.20	19.9
Eficiencia	97.1	0.40	38.8
Efectividad	74.7	0.40	29.9
Cumplimiento Planes Programas y Proyectos		1.00	88.6

Fuente: Matriz de calificación
Elaboró: Comisión de auditoría

La Red de Salud del Norte ESE cuenta con un personal que en mayor cantidad corresponde al proceso asistencial y que corresponde a los contratos con asociaciones sindicales, le sigue el personal de planta y por último los contratos de prestación de servicios.

Eficacia: La entidad determinó un presupuesto definitivo para el pago de nómina vigencia 2013, que se ejecutó de acuerdo con lo presupuestado, por lo que se define que los recursos invertidos en personal fueron utilizados con eficacia.

Eficiencia: Factor resultante de la comparación entre los gastos de personal y la facturación de los servicios, se puede manifestar que no existe una desviación entre los recursos destinados a la nómina y contratación de personal y el resultado de la venta de servicios, es decir que no existe un exceso de personal respecto al número de usuarios atendidos y servicios recibidos y facturados, por lo que se considera que la gestión es eficiente.

Efectividad: Para la presente auditoría se comparó los gastos de personal y el número de usuarios atendidos en términos globales dentro de las vigencias 2012 y 2013. El resultado es que no se presentaron variaciones significativas en los gastos de personal frente al número de usuarios, es decir que los gastos en la planta se mantienen, mientras que los usuarios aumentaron, en el 2012 la población fue de 704.330 y en el 2013 722.145, por lo que la comisión opina que la gestión es efectiva.

2.3 CONTROL FINANCIERO

2.3.1 Gestión Presupuestal

Claridad debida • Calidad de vida!



El resultado de la evaluación arrojó una calificación de **85.7**, conceptuándose que la entidad planeó y ejecutó con oportunidad los recursos destinados al talento humano, lo anterior con base en el siguiente resultado:

GESTIÓN PRESUPUESTAL Red de Salud del Norte ESE Vigencia 2013	
VARIABLES A EVALUAR	Puntaje Atribuido
Evaluación presupuestal	85.7
TOTAL GESTION PRESUPUESTAL	85.7

Fuente: Matriz de calificación
Elaboró: Comisión de auditoría

Una vez evaluada la ejecución presupuestal de los gastos de funcionamiento por concepto de nómina y asociados a la nómina, se determina la oportuna asignación a estos recursos y se verificó su ejecución del 99%, para los gastos de talento humano y asociados, frente a la razonabilidad de los registros generados para su ejecución.

Mediante Resolución No. 023 de 2012 se fijó el presupuesto de ingresos y gastos de la Red de Salud de Norte ESE, para la vigencia fiscal del 1 de enero al 31 de diciembre de 2013.

El presupuesto total de gastos fue de \$21.372.764.032, de los cuales \$9.861.679.502 fueron destinados para cubrir gastos de personal de planta y asociados.

A continuación se relacionan los gastos que tienen relación con la presente auditoría, identificando el presupuesto definitivo asignado y su ejecución.

GASTOS RELACIONADOS CON EL PERSONAL DE PLANTA Y CONTRATOS (miles de pesos)						
GASTO	ADMINISTRATIVO			OPERTATIVO		
	Definitivo	Ejecutado	%	Definitivo	Ejecutado	%
Nómina y Servicios asociados a la nomina	1.427.996	1.419.540	99	3.301.502	3.230.683	98
Servicios personales indirectos	1.025.634	1.012.429	99	3.991.236	3.967.525	99
Total servicios personales	2.453.630	2.431.968	99	7.292.738	7.198.208	99
Bienestar e Incentivos	15.882	15.882	100			
Dotación de trabajadores	8.000	7.644	96	12.000	11.283	94

Claridad debida • Calidad de vida!



Capacitación	9.044	5.698	63	6.578	5.248	80
Viáticos	5.400	2.689	50	48.557	48.571	100
Salud Ocupacional	2.000	2.000	100	7.850	7.838	100
Total servicios talento humano	40.327	33.914	84	74.985	72.940	97
TOTAL	2.493.957	2.465.883	99	7.367.723	7.271.149	99

Fuente: Presupuesto Red de Salud Norte ESE vigencia 2013

Elaboró: Comisión Auditora CGSC

- La ejecución presupuestal de los gastos relacionados con el recurso humano de la entidad de administrativos y operativos se ejecutó en un 99%.
- Del presupuesto total aprobado, el 46%, es decir \$9.861.679.502 corresponde a gastos relacionados con el talento humano de la entidad y la vinculación de personal para el desarrollo de las actividades administrativas y operativas.
- El gasto de funcionarios de planta asciende a \$4.844.809.537 frente al gasto de asociados y prestación de servicios que asciende a \$5.016.869.965 observándose una diferencia de \$172.060.428 en la contratación de personal.

GASTOS DE PERSONAL			
	Administrativos	Misional	Totales
Funcionarios	1.468.322.593	3.376.486.944	4.844.809.537
Contratación	1.025.633.993	3.991.235.972	5.016.869.965
Total	2.493.956.586	7.367.722.916	9.861.679.502

Fuente Ejecución presupuestal Red de Salud Norte vigencia 2013

Elaboró: Comisión CGSC

Teniendo en cuenta que el objeto misional de la entidad es la prestación de servicios de salud, el presupuesto destinado al proceso operativo, representa el 75% de lo asignado para el recurso humano de la Entidad.

Los gastos relacionados con el área de talento humano, como bienestar e incentivos, dotación de trabajadores, capacitaciones y salud ocupacional, tuvieron una ejecución global del 91%. Cumpliendo con lo planteado en sus programas de bienestar al funcionario.

Claridad debida • Calidad de vida!



RED DE SALUD LADERA E.S.E.

2.1 EVALUACIÓN DE LA GESTIÓN FISCAL

Con base en la calificación total de **85.5** puntos, sobre la Evaluación de la Gestión Fiscal, la Contraloría General de Santiago de Cali da un concepto “**Favorable**” de la entidad por la vigencia 2013:

MATRIZ DE EVALUACIÓN DE LA GESTIÓN FISCAL Red de Salud de Ladera ESE Vigencia 2013			
Componente	Calificación Parcial	Ponderación	Calificación Total
Control de Gestión	88.2	0.4	35.3
Control de Resultados	81.9	0.3	24.6
Control Financiero	85.7	0.3	25.7
Calificación total		1.0	85.5
Concepto de la Gestión Fiscal	Favorable		

Fuente: Matriz de calificación
Elaboró: Comisión de auditoría

Los fundamentos de este concepto se presentan a continuación:

2.1.1 Control de Gestión

La calificación fue de **88.0** y se emite concepto “**Favorable**” de acuerdo con los resultados obtenidos en la evaluación de los siguientes factores:

CONTROL DE GESTIÓN Red de Salud de Ladera ESE Vigencia 2013			
Factores	Calificación Parcial	Ponderación	Calificación Total
Gestión Contractual	87.5	0.45	39.4
Rendición y revisión de la cuenta	100.0	0.05	5.0
Legalidad	87.4	0.20	17.5
Control Fiscal Interno	87.7	0.30	26.3
Calificación total		1.00	88.0
Concepto de Gestión a emitir	Favorable		

Fuente: Matriz de calificación
Elaboró: Comisión de auditoría

Claridad debida • Calidad de vida!



2.1.1.1 Gestión Contractual

La entidad obtuvo una calificación de **87.5** y se conceptúa que la entidad en términos generales cumple con las normas que regulan el proceso contractual, lo anterior con base en el siguiente resultado

EVALUACIÓN DE LA GESTIÓN CONTRACTUAL					
Red de Salud de Ladera ESE					
Vigencia 2013					
VARIABLES A EVALUAR	Calificaciones expresadas por los auditores		Promedio	%	Puntaje
	Prestación de Servicios	de Q			
Cumplimiento de las especificaciones técnicas	100	11	100.00	0.25	25.0
Cumplimiento del objeto contractual	100	11	100.00	0.45	45.0
Labores de Interventoría y seguimiento	50	11	50.00	0.30	12.5
CUMPLIMIENTO EN GESTIÓN CONTRACTUAL				1.00	87.5

Fuente: Matriz de calificación

Elaboró: Comisión de auditoría

Los contratos celebrados entre la entidad y las agremiaciones sindicales, desarrollan el objeto contractual y desarrollan en su totalidad las especificaciones técnicas de los procesos de promoción y prevención de la salud, respecto a los informes de supervisión se encontraron deficiencias, situación que afectó la variable “Labores de interventoría y seguimiento” que obtuvo una calificación de 50 puntos, sin embargo la comisión auditora no determinó hallazgo, por cuanto la misma se encuentra a la fecha en Plan de Mejoramiento, es decir, esta acción fue evidenciada con anterioridad y su seguimiento será realizado en una posterior auditoría.

En los contratos suscritos por la entidad se verificó el requisito de los antecedentes fiscales y disciplinarios.

A continuación se relacionan los contratos objeto de la evaluación.

Claridad debida • Calidad de vida!



Red de Salud de Ladera ESE		
Nº	Nº Contrato	Valor
1	00-2013-JCON-18	54.703.631
2	00-2013-JCON-438	58.527.887
3	00-2013-JCON-440	58.420.063
4	00-2013-JCON-442	58.404.636
5	00-2013-JCON-553	58.310.551
6	00-2013-JCON-24	19.275.061
7	00-2013-JCON-25	24.106.011
8	00-2013-JCON-30	14.400.000
9	00-2013-JCON-266	29.940.000
10	00-2013-JCON-412	28.677.000
11	00-2013-JCON-313	23.500.000
TOTAL		428.264.840

2.1.1.2 Rendición de la Cuenta

Con una calificación de **100**, se conceptúa que la entidad rindió con oportunidad, suficiencia y calidad, con base en el siguiente resultado:

RENDICIÓN Y REVISIÓN DE LA CUENTA Red de Salud de Ladera ESE Vigencia 2013			
VARIABLES A EVALUAR	Calificación Parcial	Ponderación	Puntaje Atribuido
Oportunidad en la rendición de la cuenta	100.0	0.10	10.0
Suficiencia (diligenciamiento total de formatos y anexos)	100.0	0.30	30.0
Calidad (veracidad)	100.0	0.60	60.0
SUB TOTAL CUMPLIMIENTO EN RENDICIÓN Y REVISIÓN DE LA CUENTA		1.00	100.0

Fuente: Matriz de calificación
Elaboró: Comisión de auditoría

Claridad debida • Calidad de vida!



Los formatos revisados corresponden al F20-1A contratación, F14D, funcionarios de planta y F14C nómina pagada vigencia 2013.

2.1.1.3 Legalidad

Se emite calificación **87.4**, la comisión conceptúa que la entidad cumple con la normatividad aplicada al proceso financiero y de gestión relacionados con el talento humano, a pesar de los hallazgos determinados en la liquidación de incapacidades que afectó la variable financiera. Lo anterior con base en el siguiente resultado:

LEGALIDAD Red de Salud de Ladera ESE Vigencia 2013			
VARIABLES A EVALUAR	Calificación Parcial	Ponderación	Puntaje Atribuido
Financiera	78.9	0.50	39.5
De Gestión	95.8	0.50	47.9
CUMPLIMIENTO LEGALIDAD		1.00	87.4

Fuente: Matriz de calificación
Elaboró: Comisión de auditoría

2.1.1.3.1 Legalidad Financiera

Una vez evaluada la legalidad financiera, en relación al cumplimiento de las normas internas y externas aplicables a la administración del talento humano, se obtuvo lo siguiente:

Distribución de la nómina Red de Salud Ladera ESE	
Nivel	Cantidad Funcionarios
Directivos	5
Profesionales	106
Técnico	7
Asistencial	74
Total	192

Incremento salarial: Mediante Acuerdo No. 120 julio de 2013, se fijó el incremento salarial a los servidores públicos adscritos a la planta de cargos de la

Claridad debida • Calidad de vida!



Red de Salud Ladera ESE, de acuerdo a las modificaciones del Decreto que profirió el Gobierno Nacional No. 1015 de 2013, por el cual estableció las escalas salariales de los empleados públicos de las Entidades Territoriales.

Se verificó la coherencia entre el Decreto Ley y el Decreto Municipal No. 411.0.20.0480 de julio 5 de 2013 y los valores aplicados a los funcionarios de la Red de Salud.

Los pagos por aportes parafiscales fueron oportunos y sus aportes discriminados de acuerdo a la norma mediante la planilla única de pagos.

- **Incapacidades:** La Red de Salud de Ladera ESE, en la vigencia auditada liquida y paga por concepto de incapacidad por enfermedad general los tres (3) primeros días el 100%, es decir que la Entidad reconoce la totalidad de la incapacidad. El decreto 1406 de 1999 en su artículo 40, establece claramente a cargo de quien está el pago de los primeros tres (3) días así:

“Parágrafo 1°: Serán de cargo de los respectivos empleadores las prestaciones económicas correspondientes a los tres (3) primeros días de incapacidad laboral originada por enfermedad general, tanto en el sector público como en el privado. En ningún caso dichas prestaciones serán asumidas por las Entidades Promotoras de Salud o demás entidades autorizadas para administrar el régimen contributivo en el SGSSS a las cuales se encuentren afiliados los incapacitados”

En relación al monto de la prestación (auxilio) por concepto de incapacidad de enfermedad general, que se debe pagar en esos tres días por el empleador, existen diferentes conceptos y sentencias. La Comisión auditora relaciona los siguientes dos (2) conceptos emitidos por el Ministerio de la Protección Social en fechas diferentes, así:

*“**Concepto 3731 de 2005.** Con base en el artículo 21 del Decreto N° 2400 de 1968, afirma que el trabajador tiene derecho al pago del PERMISO REMUNERADO allí establecido, que corresponde a la totalidad del sueldo de los días de ausencia por justa causa, siempre que así lo solicite al momento de entrega de la incapacidad por enfermedad común y ésta haya sido igual o menor a tres días. En cuanto a identificar quien debe pagar la prestación establece que, dicha obligación corresponde al empleador en atención al parágrafo del artículo 18 del Decreto 1406 de 1999.” Y*

*“**Concepto 152524 de 2008.** Este nos dice que el trabajador, debido a la incapacidad laboral menor o igual a tres días, tiene derecho al pago de las dos terceras (2/3) partes del salario correspondiente al tiempo de la*

Claridad debida • Calidad de vida!



misma, basando esta posición en el artículo 227 del Código Sustantivo del Trabajo; y en cuanto al pagador de dicha prestación, coincide con el concepto anterior al afirmar que la obligación se encuentra en cabeza del empleador, de conformidad con el artículo 18 del Decreto 1406 de 1999.

Por lo anterior expuesto, la Comisión Auditora una vez evaluados estos conceptos y teniendo en cuenta la falta de unidad de criterio por parte de los Entes Reguladores frente al tema, se abstiene a levantar pronunciamientos en relación al pago que liquida y paga la Red de Salud Ladera ESE por el concepto en mención.

Ahora, si bien es cierto se presentan diferentes conceptos frente al pago de los tres (3) días, la norma si es clara al establecer que a partir del día 90 al día 180, la entidad debe liquidar y pagar el 50% de la base del salario, dado que es este valor el que la Red de Salud Ladera cobra a la EPS por el funcionario incapacitado.

HALLAZGO ADMINISTRATIVO No. 1

Se evidenció que en la muestra seleccionada de incapacidades mayor a 90 días, la Red de Salud Ladera liquidó y pagó un mayor valor por este concepto equivalente a \$746.124, dado que liquidó al 66% los días 91 a 180.

Es deber de la Entidad liquidar a la mitad del salario, es decir al 50% las incapacidades mayores a 90 días.

Lo anterior debido a falta de control en este proceso, generando que la entidad incurra en gastos mayores en la nómina y deje de percibir por las EPS estos valores cancelados por mayor valor.

Conciliaciones: Se verificó la existencia de las conciliaciones entre nómina y tesorería, en relación a las cuentas por cobrar por concepto de incapacidades, estableciendo que la Entidad realiza gestión sobre las cuentas por cobrar a las EPS o ARL.

Liquidación y pago de prestaciones sociales:

Mediante Circular No.001 del Departamento Administrativo de la Función Pública, y dando aplicabilidad al Decreto No.1919 del 27 de agosto de 2002; la Red de salud Ladera ESE, aplica la norma sobre prestaciones sociales a los funcionarios de la Entidad, reconociendo lo siguiente, establecido en el *Art.58 del Decreto 1045 de 1978 se reconocerán y pagaran las siguientes prestaciones:*

Claridad debida • Calidad de vida!



- Vacaciones: Los empleados públicos y trabajadores oficiales tienen derecho a quince (15) días hábiles de vacaciones por cada año de servicios, salvo lo que se disponga en normas o estipulaciones especiales
- Prima de vacaciones: La prima de vacaciones será equivalente a quince días de salario por cada año de servicio.
- Prima de navidad: esta prima será equivalente a un mes del salario que corresponda al cargo desempeñado en treinta de noviembre de cada año.
- Auxilio de enfermedad: Las prestaciones económicas en caso de enfermedad o accidente de trabajo, se reconocerán y pagarán en los términos fijados por la ley.
- Auxilio de Maternidad: Las prestaciones económicas en caso de enfermedad o accidente de trabajo, se reconocerán y pagarán en los términos fijados por la ley.
- Auxilio de cesantía: Para efectos del reconocimiento y pago del auxilio de cesantía se sujetará a lo dispuesto en las normas legales o convencionales sobre la materia.

Art. 42 del Decreto 1042 de 1978; *De otros factores de salario.* Además de la asignación básica fijada por la ley para los diferentes cargos, del valor del trabajo suplementario y del realizado en jornada nocturna o en días de descanso obligatorio, constituyen salario todas las sumas que habitual y periódicamente recibe el empleado como retribución por sus servicios.

Son factores de salario:

- Los Incrementos por antigüedad
- Los gastos de representación.
- La prima técnica
- El auxilio de transporte
- El auxilio de alimentación
- La prima de servicio
- La bonificación por servicios prestados
- Los viáticos percibidos por los funcionario en comisión

Una vez realizada la liquidación y cálculo por concepto de vacaciones, prima de vacaciones y prima de servicios, señalados en el precitado Decreto Ley, sobre la muestra seleccionada, se observó que el valor liquidado y pagado por la entidad para estos conceptos fue mayor. Se verificó que los factores salariales como la 1/12 de la bonificación de servicios prestados y 1/12 de la prima de servicios,

Claridad debida • Calidad de vida!



tenidos en cuenta para estos pagos, no se les aplicó el cálculo establecido por la norma cual es dividirlos entre dos (2), (es decir tomar 15 días de estos valores), para las liquidaciones totales. Por lo tanto los valores pagados de más obedecen a la mitad de las 1/12 mencionadas anteriormente.

Si bien es cierto el Decreto Ley 1042 de 1978 indica en su art. 58 que los funcionarios tendrán derecho a una prima de servicios anual equivalente a 15 días de remuneración; a 15 días hábiles de vacaciones por cada año de servicio y a una prima de vacaciones equivalente a 15 días de salario por cada año de servicio, lo es también que en ninguno de sus apartes se establece la fórmula aritmética que detalle el cálculo que se debe aplicar para el pago y liquidación de estos tres conceptos de nómina.

Las Empresas Sociales del Estado E.S.E.s, fueron creadas conforme al Acuerdo 106 de 2003 y su incorporación según el art. 32, es clara cuando se indica que sus funcionarios DEBERAN ser incorporados SIN SOLUCION DE CONTINUIDAD, con garantía de sus derechos laborales y prestacionales como lo venían disfrutando en el Municipio de Cali, a partir del 1 de diciembre de 2003, fecha de su creación.

En tal sentido, considerándose lo dicho como una exigencia, desde el mismo momento de su creación, las E.S.E.s debían aplicar para el pago y liquidación de sus prestaciones sociales lo señalado en el “MANUAL TECNICO DE LIQUIDACION DE PRESTACIONES Y CESANTIAS”, único documento que les fue entregado y que a la fecha se encuentra vigente, pues no ha sido derogado por acto administrativo alguno, y que define la base para liquidar las prestaciones sociales en la forma como lo venía aplicando el Municipio de Cali.

Teniendo en cuenta que ante las diversas interpretaciones encontradas durante el desarrollo de la auditoría y dado que existen normas laborales de distinto origen, que regulan una misma materia y se aplican a la solución del mismo caso y atendiendo los diversos argumentos presentados por el ente auditado, la comisión de auditoría una vez evaluados los planteamientos respecto de la liquidación de prestaciones, se abstiene de levantar pronunciamientos en este aspecto.

2.1.1.3.2 Legalidad Administrativa

Administrativamente la entidad cuenta con una estructura funcional que le permite ejecutar todos sus procesos. Dicha estructura se encuentra soportada a través del manual de funciones y los empleados gozan de los programas de Bienestar

Claridad debida • Calidad de vida!



Social, Capacitación y Salud Ocupacional, atendándose de este modo la normatividad que regula el tema del Talento Humano en la gestión pública. No obstante lo anterior, el funcionario encargado de Planeación, en cuya responsabilidad está la orientación institucional corresponde a un Profesional Universitario de libre nombramiento y remoción adscrito a la Gerencia, igual ocurre con el funcionario encargado del Talento Humano, cuya denominación es Profesional Universitario de libre nombramiento y remoción.

El Plan Institucional de Capacitación (PIC) no desarrolla el componente de evaluación, es decir no se realiza un ejercicio comparativo entre los objetivos y metas propuestas y los resultados, especialmente en los temas relacionados con la habilitación del recurso humano.

HALLAZGO ADMINISTRATIVO No. 2

Se evidenció que los cargos de profesional universitario de libre nombramiento, código 209 encargados, uno de la Oficina de Planeación adscrito a la Gerencia y otro encargado del Talento Humano adscrito a la Subgerencia Administrativa y Financiera, realizan de acuerdo al manual de funciones, el primero actividades de orientación institucional y el segundo de coordinación, control y supervisión.

Los profesionales universitarios de libre nombramiento y remoción adscritos a la Gerencia desarrollarán funciones asistenciales y no de orientación institucional o de diseño y aplicación de políticas. Mientras que los de la misma denominación que realicen labores de coordinación, control y supervisión, no adscritos a la Gerencia su nombramiento corresponde al de provisional. Lo anterior se origina por inconsistencias en la aplicación del sistema de nomenclatura. Lo que podría generar demandas de tipo laboral.

HALLAZGO ADMINISTRATIVO No. 3

Se evidenció que la evaluación al P.I.C., no revela de manera rigurosa el mejoramiento e impacto del comportamiento laboral en los empleados ni en la institución, especialmente las relacionadas con la habilitación del recurso humano.

La evaluación del PIC debe contener las mejoras en cuatro niveles: Reacción del capacitado, aprendizaje, conducta o transferencia y objetivos y metas institucionales.

Claridad debida • Calidad de vida!



Lo anterior se ocasiona por debilidades en la formulación del P.I.C., el cual incluye la etapa de evaluación, esta situación podría ocasionar que se invierta en aprendizajes que no conducen a la mejora del servicio público de la salud.

2.1.1.4 Plan de mejoramiento

En la presente auditoría no se evaluó este factor, teniendo en cuenta que fue objeto de revisión en la auditoría regular, e igualmente que las acciones planteadas en los Planes de Mejoramiento suscritos por la entidad, no se relacionan con el proceso de Talento Humano.

2.1.1.5 Control Fiscal Interno

La entidad obtiene una calificación de **87.7**, la comisión conceptúa que los controles aplicados por la entidad no son efectivos, en virtud de los hallazgos determinados en la liquidación de incapacidades, así como en la aplicación de la nomenclatura para los cargos de profesionales universitarios.

CONTROL FISCAL INTERNO Red de Salud de Ladera ESE Vigencia 2013			
VARIABLES A EVALUAR	Calificación Parcial	Ponderación	Puntaje Atribuido
Evaluación de controles (1ª Calificación del CFI)	93.6	0.30	28.1
Efectividad de controles (2ª Calificación del CFI)	85.2	0.70	59.6
TOTAL		1.00	87.7

Fuente: Matriz de calificación
Elaboró: Comisión de auditoría

La Red de Salud de Ladera ESE aplica los controles relacionados con el talento humano, es decir, con los procesos de ingreso, inducción, reinducción, evaluación del desempeño y desvinculación. De igual forma atiende las normas relacionadas con los programas de bienestar social, capacitación y salud laboral. Se verificaron los datos consignados en las carpetas personales, incluyendo los antecedentes disciplinarios y fiscales.

La Red de Salud de Ladera ESE enfrenta en la actualidad doce (12) procesos administrativos de reparación directa por fallas en el servicio, presenta deficiencia en los controles en la aplicación de la política de seguridad del paciente.

Claridad debida • Calidad de vida!



De otro lado se adelantan en la Jurisdicción Ordinaria Laboral, tres (3) procesos, en los cuales, la entidad auditada es la demandada y cuyas pretensiones se basan en la constitución del contrato realidad, entre la ESE Ladera y el demandante, esta situación genera un posible riesgo que afectaría el presupuesto de la entidad.

2.2 CONTROL DE RESULTADOS

2.2.1 Planes, programas y proyectos

La Contraloría General de Santiago de Cali como resultado de la auditoría adelantada, conceptúa que el concepto del Control de Resultados, es “Favorable”, como resultado de la calificación de **81.9** puntos, obtenida de ponderar los factores que se relacionan a continuación:

CONTROL DE RESULTADOS Red de Salud de Ladera ESE Vigencia 2013			
FACTORES MÍNIMOS	Calificación Parcial	Ponderación	Calificación Total
Eficacia	99.0	0.20	19.8
Eficiencia	82.4	0.40	33.0
Efectividad	72.7	0.40	29.1
Cumplimiento Planes Programas y Proyectos		1.00	81.9

Fuente: Matriz de calificación
Elaboró: Comisión de auditoría

La Red de Salud de Ladera ESE cuenta con un personal que en mayor cantidad corresponde al proceso asistencial y que corresponde a los contratos con asociaciones sindicales, le sigue el personal de planta. Durante la vigencia no se celebraron contratos de prestación de servicios para los programas asistenciales.

Eficacia: La entidad determinó un presupuesto definitivo para el pago de nómina vigencia 2013, que se ejecutó de acuerdo con lo presupuestado, por lo que se define que los recursos invertidos en personal fueron utilizados con eficacia.

Eficiencia: Factor resultante de la comparación entre los gastos de personal y la facturación de los servicios, se puede manifestar que no existe una variación entre los recursos destinados a la nómina y contratación de personal y el resultado de la venta de servicios, es decir que no existe un exceso de personal respecto al

Claridad debida • Calidad de vida!



número de usuarios atendidos, servicios recibidos y facturados, por lo que se considera que la gestión es eficiente.

Efectividad: Para la presente auditoría se evaluó como la relación comparativa entre los gastos de personal y el número de usuarios atendidos en términos globales dentro de las vigencias 2012 y 2013. El resultado es que no se presentaron variaciones significativas en los gastos de personal, es decir que los gastos en la planta se mantienen, mientras que los usuarios disminuyeron dado las condiciones de desplazamiento de la población en el sector rural, situación que afecta el componente de efectividad. En el 2012 los usuarios sumaron 510.749 y en el 2013 497.074, sin embargo se debe aclarar que la disminución de los usuarios no incide en la disminución de las coberturas exigidas por el Ministerio de la Protección social. Situación que afecta parcialmente la efectividad.

2.3 CONTROL FINANCIERO

2.3.1 Gestión Presupuestal

Se obtuvo una calificación de **85.7**, debido a que la entidad asignó y ejecutó de manera oportuna los recursos destinados al talento humano, a continuación se detalla el resultado de la evaluación:

GESTIÓN PRESUPUESTAL Red de Salud de Ladera ESE Vigencia 2013	
VARIABLES A EVALUAR	Puntaje Atribuido
Evaluación presupuestal	85.7
TOTAL GESTION PRESUPUESTAL	85.7

Fuente: Matriz de calificación
Elaboró: Comisión de auditoría

Una vez evaluada la ejecución presupuestal de los gastos de funcionamiento por concepto de nómina y asociados a la nómina, se determina la oportuna asignación de estos recursos y se verificó su ejecución del 98%, para los gastos de talento humano y asociados, frente a la razonabilidad de los registros generados para su ejecución.

Mediante Acuerdo No. 02 de noviembre 28 de 2012 de Junta Directiva, se fijó el presupuesto de Ingresos y Gastos de la Red de Salud de Ladera ESE, para la vigencia fiscal del 1 de enero al 31 de diciembre de 2013.

Claridad debida • Calidad de vida!



El presupuesto total de gastos fue de \$35.822.710.712, de los cuales \$22.597.372.106 fueron destinados para cubrir gastos de personal de planta y asociados y gastos generales relacionados al cubrir el bienestar de los funcionarios.

A continuación se relacionan los gastos que tienen relación con la presente auditoría, identificando el presupuesto definitivo asignado y su ejecución.

GASTOS RELACIONADOS CON EL PERSONAL DE PLANTA Y CONTRATOS (miles de pesos)							
GASTO	ADMINISTRATIVO			ASISTENCIAL			
	Definitivo	Ejecutado	%	Definitivo	Ejecutado	%	
Nómina y servicios asociados a la nomina	1.513.781	1.485.931	98	5.326.965	5.244.723	98	
servicios personales indirectos	4.032.500	3.995.699	99	10.499.134	10.328.772	98	
honorarios	244.400	236.400	97				
Total servicios personales	5.790.682	5.718.030	99	15.826.099	15.573.496	98	
Vigilancia y aseo	813.100	747.238	92				
total vigilancia y aseo	813.100	747.238	92				
Bienestar e Incentivos	19.928	14.040	70	57.000	56.139	98	
Dotación de trabajadores				2.181	2.181	100	
Capacitación	16.382	15.690	96	52.000	51.328	99	
Viáticos	13.000	11.222		7.000	2.494	36	
Total servicios talento humano	49.310	40.951	83	118.181	112.141	95	
TOTAL	6.653.092	6.506.219	98	15.944.280	15.685.636	98	

Fuente: Presupuesto Red de Salud Ladera ESE vigencia 2013

Elaboró: Comisión Auditora CGSC

- La ejecución presupuestal de los gastos relacionados con el recurso humano de la entidad, administrativos y operativos se ejecutaron en un 98%.
- Del presupuesto total aprobado, el 63%, es decir \$22.597.372.106 corresponde a gastos relacionados con el talento humano de la entidad y la vinculación de personal para el desarrollo de las actividades administrativas y operativas.
- El gasto de funcionarios de planta asciende a \$ 7.008.236.633. frente al gasto de asociados y honorarios que asciende a \$15.589.135.473, observándose una diferencia de \$8.580.898.840 en la contratación de personal.

Gastos de personal

Claridad debida • Calidad de vida!



	Administrativos	Misional	Totales
Funcionarios	1.563.090.836	5.445.145.797	7.008.236.633
Contratación	5.090.000.995	10.499.134.478	15.589.135.473
Total	6.653.091.831	15.944.280.275	22.597.372.106

Fuente: Ejecución presupuestal Red de Salud Ladera ESE
Elaboró: Comisión CGSC

Teniendo en cuenta que el objeto misional de la entidad es la prestación de servicios de salud, el presupuesto destinado al proceso operativo, representa el 71% de lo asignado para el recurso humano de la entidad.

Los gastos relacionados con el Área de Talento Humano, como bienestar e incentivos, dotación de trabajadores, capacitaciones y salud ocupacional, tuvieron una ejecución global del 90%. Cumpliendo con lo planteado en los programas de bienestar al funcionario.

RED DE SALUD DEL CENTRO E.S.E.

2.1 EVALUACIÓN DE LA GESTIÓN FISCAL

Con base en la calificación total de **88.6** puntos, sobre la Evaluación de la Gestión Fiscal, la Contraloría General de Santiago de Cali emite un concepto "**Favorable**" de la entidad por la vigencia 2013:

MATRIZ DE EVALUACIÓN DE LA GESTIÓN FISCAL Red de Salud del Centro ESE Vigencia 2013			
Componente	Calificación Parcial	Ponderación	Calificación Total
Control de Gestión	87.3	0.4	34.9
Control de Resultados	86.0	0.3	25.8
Control Financiero	92.9	0.3	27.9
Calificación total		1.0	88.6
Concepto de la Gestión Fiscal	Favorable		

Fuente: Matriz de calificación
Elaboró: Comisión de auditoría

Claridad debida • Calidad de vida!



Los fundamentos de este concepto se presentan a continuación:

2.1.1 Control de Gestión

El control de gestión arrojó una calificación de **87.3**, conceptuándose como **“Favorable”**, de acuerdo a lo establecido en los siguientes factores:

CONTROL DE GESTIÓN Red de Salud del Centro ESE Vigencia 2013			
Factores	Calificación Parcial	Ponderación	Calificación Total
Gestión Contractual	85.0	0.45	38.3
Rendición y revisión de la cuenta	92.5	0.05	4.6
Legalidad	87.4	0.20	17.5
Control Fiscal Interno	89.8	0.30	26.9
Calificación total		1.00	87.3
Concepto de Gestión a emitir	Favorable		

Fuente: Matriz de calificación
Elaboró: Comisión de auditoría

2.1.1.1 Gestión Contractual

La entidad obtuvo una calificación de **85.0**, conceptuándose que en términos generales cumple con la normatividad vigente en materia contractual, no obstante los hallazgos administrativos determinados, lo anterior con base en el siguiente resultado:

EVALUACIÓN DE LA GESTIÓN CONTRACTUAL Red de Salud del Centro ESE Vigencia 2013					
VARIABLES A EVALUAR	Calificaciones expresadas por los auditores		Promedio	%	Puntaje
	Prestación de Servicios	Q			
Cumplimiento de las especificaciones técnicas	100	7	100.0	0.25	25.0
Cumplimiento del objeto contractual	100	7	92.86	0.45	45.0
Labores de supervisión y seguimiento	50	7	50.0	0.30	15.0
CUMPLIMIENTO EN GESTIÓN CONTRACTUAL				1.00	85.0

Fuente: Matriz de calificación
Elaboró: Comisión de auditoría

Claridad debida • Calidad de vida!



Los contratos celebrados con agremiaciones sindicales cumplen con las especificaciones técnicas y las obligaciones del objeto contractual.

La entidad verifica el requisito de los antecedentes fiscales y disciplinarios, con relación a la supervisión y el seguimiento, se evidencian debilidades en esta actividad, ya que no se consigna de manera detallada lo ejecutado, situación que afectó la variable de Supervisión y seguimiento que obtuvo una calificación de 50 puntos.

Sobre la oportunidad de la expedición de póliza de garantía que avala las obligaciones contractuales, se presentó en un caso que el contrato queda desamparado por un período de tiempo.

A continuación se relacionan los contratos de la muestra objeto de la evaluación:

Red de Salud del Centro ESE		
Nº	Nº Contrato	Valor
1	1.05.01.092.2013	100.000.000
2	1.05.01.019.2013	52.000.000
3	1.05.07.003.2013	15.526.000
4	1.05.01.091.2013	55.000.000
5	1.05.01.143.2013	63.000.000
6	1.05.01.145.2013	42.000.000
7	1.05.01.017.2013	40.000.000
TOTAL		367.526.000

Fuente : Rendición del SIA

HALLAZGO ADMINISTRATIVO No.1

Al revisar el contrato N° 1.05.01.145-2013, suscrito el 30 de agosto del 2013, el registro de las actividades contractuales, que sobre el mismo se hizo en el SIA., se observó que la póliza N° 45-44101043256 adquirida por el contratista, para asegurar los riesgos en su ejecución, fue suscrita el 17 de septiembre del 2013.

Las entidades públicas, deben suscribir actas de inicio de los contratos, cuando el contratista haya garantizado mediante una póliza, los riesgos que conllevan el cumplimiento de las obligaciones contractuales, a partir del inicio de la ejecución del contrato.

Claridad debida • Calidad de vida!



Con motivo del desorden administrativo en el desarrollo de las actividades contractuales. Generando incertidumbre al ente de control en relación con el amparo que deben tener los contratos estatales, para asegurar el cumplimiento.

HALLAZGO ADMINISTRATIVO No.2

Revisado los contratos de prestación de servicios tomados en la muestra, suscritos por la E.S.E. Centro, se evidenciaron debilidades en el ejercicio de la supervisión. Toda vez que se observaron informes de supervisión, que transcriben la cláusula contractual correspondiente a las obligaciones del contratista, pero no se detalla el seguimiento adelantado por el supervisor, para cada una de las actividades contratadas. De igual modo, no se observó en el archivo de la carpeta contractual evidencia documental que registre el seguimiento ejercido sobre las actividades desarrolladas en la ejecución del contrato.

Los informes de supervisión deben detallar claramente las actividades y obligaciones realizadas por el contratista. Lo anterior por debilidades en el control y seguimiento en el ejercicio de la supervisión de los contratos, generando inconsistencias en la información contractual y dificultando la verificación del control fiscal.

2.1.1.2 Rendición de la Cuenta

Se calificó con **92.5**, conceptuándose que la información rendida atiende los criterios de oportunidad, suficiencia y claridad. Lo anterior con base en el siguiente resultado:

RENDICIÓN Y REVISIÓN DE LA CUENTA Red de Salud del Centro ESE Vigencia 2013			
VARIABLES A EVALUAR	Calificación Parcial	Ponderación	Puntaje Atribuido
Oportunidad en la rendición de la cuenta	100.0	0.10	10.0
Suficiencia (diligenciamiento total de formatos y anexos)	100.0	0.30	30.0
Calidad (veracidad)	87.5	0.60	52.5
CUMPLIMIENTO EN RENDICIÓN Y REVISIÓN DE LA CUENTA		1.00	92.5

Fuente: Matriz de calificación
Elaboró: Comisión de auditoría

Claridad debida • Calidad de vida!



Los formatos revisados en la presente auditoría fueron: F20-1A contratación, F14D funcionarios de planta y F14C nómina pagada vigencia 2013.

HALLAZGO ADMINISTRATIVO No.3

Se evidenciaron inconsistencias en la rendición del formato **F20_1A_CGR** a través del aplicativo S.I.A. Toda vez que se reportó el contrato N° 1.05.01.092-2013 por valor de \$100.000.000, con fecha de suscripción (30 de abril de 2013) diferente a la fecha que aparece en la minuta del contrato: 21 de mayo de 2013.

Es responsabilidad de las entidades que administren fondos o bienes del Estado, rendir cuenta de su gestión a los organismos de control en los formatos que se tienen diseñados para ello, con calidad y precisión en la información suministrada. Lo anterior se origina por deficiencias en el proceso de rendición de la cuenta, ocasionando que la información rendida no sea confiable.

2.1.1.3 Legalidad

Se califica con **87.4**, en términos generales la entidad atiende las normas vigentes en materia financiera y de gestión, lo anterior con base en el siguiente resultado:

LEGALIDAD Red de Salud del Centro ESE Vigencia 2013			
VARIABLES A EVALUAR	Calificación Parcial	Ponderación	Puntaje Atribuido
Financiera	81.3	0.50	40.6
De Gestión	93.6	0.50	46.8
CUMPLIMIENTO LEGALIDAD		1.00	87.4

Fuente: Matriz de calificación
Elaboró: Comisión de auditoría

2.1.1.3.1 Legalidad Financiera

Una vez evaluada la legalidad financiera, en relación al cumplimiento de las normas internas y externas aplicables a la administración del talento humano, se observó que éstas se cumplen, a pesar del yerro presentado en la liquidación y pago de las incapacidades.

Distribución de la nomina Red de Salud Centro ESE	
Nivel	Cantidad Funcionarios
Directivos	4
Asesor	1
Profesionales	105
Técnico	7
Asistencial	74
Total	191

Fuente: Rendición SIA

Elaboró: Comisión CGSC

Incremento salarial: Mediante Acuerdo No.1.02.07.2013 Se aprobó el ajuste salarial anual para el personal de la planta de cargos de la Red de Salud Centro ESE.

Los pagos por aportes parafiscales fueron oportunos y sus aportes discriminados de acuerdo a la norma mediante la planilla única de pagos.

Incapacidades: La Red de Salud de Centro ESE, en la vigencia auditada liquida y paga por concepto de incapacidad por enfermedad general los tres (3) primeros días el 100%, es decir que la Entidad reconoce las 2/3 del salario. El decreto 1406 de 1999 en su artículo 40, establece claramente a cargo de quien está el pago de los primeros tres (3) días así:

“Parágrafo 1º: Serán de cargo de los respectivos empleadores las prestaciones económicas correspondientes a los tres (3) primeros días de incapacidad laboral originada por enfermedad general, tanto en el sector público como en el privado. En ningún caso dichas prestaciones serán asumidas por las Entidades Promotoras de Salud o demás entidades autorizadas para administrar el régimen contributivo en el SGSSS a las cuales se encuentren afiliados los incapacitados”

En relación al monto de la prestación (auxilio) por concepto de incapacidad de enfermedad general, que se debe pagar en esos tres días por el empleador, existen diferentes conceptos y sentencias. La Comisión auditora relaciona los siguientes dos (2) conceptos emitidos por el Ministerio de la Protección Social en fechas diferentes, así:

“Concepto 3731 de 2005. Con base en el artículo 21 del Decreto N° 2400 de 1968, afirma que el trabajador tiene derecho al pago del PERMISO REMUNERADO allí establecido, que corresponde a la totalidad del sueldo de los días de ausencia por justa causa, siempre que así lo solicite al momento de entrega de la incapacidad por enfermedad común y ésta haya sido igual o menor a tres días. En cuanto a identificar quien debe pagar la prestación establece que, dicha obligación corresponde al empleador en atención al parágrafo del artículo 18 del Decreto 1406 de 1999.”

Claridad debida • Calidad de vida!



“Concepto 152524 de 2008. *Este nos dice que el trabajador, debido a la incapacidad laboral menor o igual a tres días, tiene derecho al pago de las dos terceras (2/3) partes del salario correspondiente al tiempo de la misma, basando esta posición en el artículo 227 del Código Sustantivo del Trabajo; y en cuanto al pagador de dicha prestación, coincide con el concepto anterior al afirmar que la obligación se encuentra en cabeza del empleador, de conformidad con el artículo 18 del Decreto 1406 de 1999.*

Por lo anterior expuesto, la comisión auditora una vez evaluados estos conceptos y teniendo en cuenta la falta de unidad de criterio por parte de los entes reguladores frente al tema, se abstiene a levantar pronunciamientos en relación al pago que liquida y paga la Red de Salud Centro ESE por el concepto en mención.

Ahora, si bien es cierto se presentan diferentes conceptos frente al pago de los tres (3) días, la norma es clara al establecer que a partir del día 90 al día 180, la entidad debe liquidar y pagar el 50% de la base del salario, dado que es este valor el que la Red de Salud Centro cobra a la EPS por el funcionario incapacitado.

HALLAZGO ADMINISTRATIVO No.4

Se evidenció que en la muestra seleccionada de incapacidades mayores a 90 días, la Red de Salud Centro liquidó y pagó un mayor valor por este concepto equivalente a \$484.904, dado que lo hizo sobre el 66% los días 91 a 180.

Es deber de la entidad liquidar a la mitad del salario, es decir al 50% las incapacidades mayores a 90 días.

Lo anterior debido a falta de control en este proceso, generando que la entidad incurra en gastos mayores en la nómina y deje de percibir por las EPS estos valores cancelados por mayor valor.

HALLAZGO ADMINISTRATIVO No.5

Se evidenciaron inconsistencias en la muestra de liquidación de una incapacidad de 30 días, toda vez que 6 días no fueron tomados como incapacidad, por lo cual se liquidaron como salario, debiéndose liquidar estos días al 66%.

Es deber de la entidad liquidar al 66% los primeros 90 días. Lo anterior se origina en la falta de control en este proceso, generando que la entidad pague un mayor valor, y deje de percibir por las EPS estos valores cancelados de más.

Claridad debida • Calidad de vida!



Liquidación y pago de prestaciones sociales:

Mediante Circular No.001 del Departamento Administrativo de la Función Pública, y dando aplicabilidad al Decreto No.1919 del 27 de agosto de 2002; la Red de salud Centro E.S.E, da cumplimiento a la aplicabilidad para la liquidación y pago de las prestaciones sociales y factores salariales.

Conciliaciones: Se verificó la existencia de las conciliaciones entre nómina y tesorería, en relación a las cuentas por cobrar por concepto de incapacidades, estableciendo que la Entidad realiza gestión sobre las cuentas por cobrar a las EPS o ARL.

2.1.1.3.2 Legalidad Administrativa

Administrativamente la entidad cuenta con una estructura funcional que le permite ejecutar todos sus procesos. Dicha estructura se encuentra soportada a través del Manual de Funciones y los empleados gozan de los programas de Bienestar Social, Capacitación y Salud Ocupacional, atendiéndose de este modo la normatividad que regula el tema del Talento Humano en la gestión pública.

No obstante lo anterior, el profesional universitario encargado del talento humano, que realiza actividades de coordinación, se encuentra nombrado como de libre nombramiento y remoción.

Respecto al programa de Capacitación, la entidad cuenta con el Plan Institucional de Capacitación (P.I.C.), este documento debe contener el diagnóstico, planeación, ejecución y evaluación, sin embargo la entidad no desarrolla de manera rigurosa el componente de evaluación, es decir, no se demuestran los resultados obtenidos respecto al comportamiento laboral de los funcionarios, ni la contribución de la capacitación con los objetivos y metas de la entidad.

HALLAZGO ADMINISTRATIVO No.6

Se evidenció que el cargo de profesional universitario código 209 encargado del talento humano y adscrito a la Subgerencia Administrativa y Financiera, realiza de acuerdo al manual de funciones actividades de coordinación, control y supervisión y no de dirección, orientación institucional o adopción de políticas.

Los profesionales universitarios que realicen labores de coordinación, control y supervisión, no adscritos a la Gerencia, su nombramiento corresponde a la provisionalidad.

Lo anterior se origina, por inconsistencias en la aplicación del sistema de nomenclatura. De continuar la inconsistencia, la entidad se puede ver avocada a demandas de tipo laboral.

HALLAZGO ADMINISTRATIVO No.7

Se evidenció que no se cuenta con una evaluación del P.I.C (Plan Institucional de Capacitaciones), que demuestre de manera precisa las mejoras y resultados de la capacitación.

Es deber de la entidad evaluar el Plan Institucional de Capacitación con base en cuatro niveles: Reacción del capacitado, aprendizaje, conducta o transferencia y, metas y objetivos institucionales.

Lo anterior se ocasiona por debilidades en la formulación del P.I.C, el cual incluye la etapa de evaluación. Es importante que los responsables del proceso, evalúen el P.I.C con rigurosidad, es decir que se demuestren resultados, de lo contrario se podría estar invirtiendo en aprendizajes que no conducen a la mejora del servicio público de salud.

2.1.1.4 Plan de mejoramiento

En la presente auditoría no se evaluó este factor, teniendo en cuenta que fue objeto de revisión en la auditoría regular, e igualmente que las acciones planteadas en los Planes de Mejoramiento suscritos por la entidad, no se relacionan con el proceso de Talento Humano.

2.1.1.5 Control fiscal interno

Los hallazgos determinados en los párrafos anteriores no afectan de manera significativa el Control Interno, la calificación obtenida por la entidad es de **89.8**, lo anterior con base en el siguiente resultado:

CONTROL FISCAL INTERNO Red de Salud del Centro ESE Vigencia 2013			
VARIABLES A EVALUAR	Calificación Parcial	Ponderación	Puntaje Atribuido
Evaluación de controles (1ª Calificación del CFI)	100.0	0.30	30.0
Efectividad de controles (2ª Calificación del CFI)	85.5	0.70	59.8
TOTAL		1.00	89.8

Fuente: Matriz de calificación
Elaboró: Comisión de auditoría

Respecto al talento humano, la entidad aplica de manera eficiente los controles sobre los procesos de ingreso, inducción, re-inducción, evaluación del desempeño y desvinculación. De igual manera, desarrolla los programas de bienestar social, capacitación y salud ocupacional.

Se verifican los datos consignados en las carpetas personales, incluyendo los antecedentes fiscales y disciplinarios.

2.1 CONTROL DE RESULTADOS

2.2.1 Planes, programas y proyectos

Como resultado de la auditoría adelantada, se conceptúa que el Control de Resultados es “**Favorable**”, con una calificación de **86.0** puntos obtenidos de ponderar los factores que se relacionan a continuación:

CONTROL DE RESULTADOS Red de Salud del Centro ESE Vigencia 2013			
FACTORES MÍNIMOS	Calificación Parcial	Ponderación	Calificación Total
Eficacia	100.0	0.20	20.0
Eficiencia	84.4	0.40	33.8
Efectividad	80.6	0.40	32.3
Cumplimiento Planes Programas y Proyectos		1.00	86.0

Fuente: Matriz de calificación
Elaboró: Comisión de auditoría

La Red de Salud del Centro ESE cuenta con un personal que en mayor cantidad corresponde al proceso asistencial y a los contratos con asociaciones sindicales, posteriormente el personal de planta y por último los contratos de prestación de servicios.

Claridad debida • Calidad de vida!



Eficacia: La entidad determinó un presupuesto definitivo para el pago de nómina vigencia 2013, que se ejecutó de acuerdo con lo presupuestado, por lo que se define que los recursos invertidos en personal fueron utilizados con eficacia.

Eficiencia: Factor resultante de la comparación entre los gastos de personal y la facturación de los servicios, se puede manifestar que no existe una desviación entre los recursos destinados a la nómina y contratación de personal, y el resultado de la venta de servicios, es decir que no existe un exceso de personal respecto al número de usuarios atendidos, servicios recibidos y facturados, por lo que se considera que la gestión es eficiente.

Efectividad: Para la presente auditoría se realizó un ejercicio comparativo entre los gastos de personal y el número de usuarios atendidos en términos globales dentro de las vigencias 2012 y 2013. Evidenciándose que los usuarios aumentaron, mientras que los gastos de personal en cada IPS de la Red de Salud Centro se mantuvieron.

2.3 CONTROL FINANCIERO

2.3.1 Gestión Presupuestal

Se califica con **92.9** teniendo en cuenta que la entidad planeó y ejecutó oportunamente los recursos destinados al talento humano. Lo anterior, con base en el siguiente resultado:

GESTIÓN PRESUPUESTAL Red de Salud del Centro ESE Vigencia 2013	
VARIABLES A EVALUAR	Puntaje Atribuido
Evaluación presupuestal	92.9
TOTAL GESTION PRESUPUESTAL	92.9

Fuente: Matriz de calificación
Elaboró: Comisión de auditoría

Una vez evaluada la ejecución presupuestal de los gastos de funcionamiento por concepto de nómina y asociados a la nómina, se determina la oportuna asignación a estos recursos y se verificó su ejecución del 94%, para los gastos de talento humano y asociados, frente a la razonabilidad de los registros generados para su ejecución.

Claridad debida • Calidad de vida!



Mediante Acuerdo No. 1.02.09.01-2012 de noviembre 7 de 2012 de Junta Directiva, se fijó el presupuesto de Ingresos y Gastos de la Red de Salud de Centro ESE, para la vigencia fiscal del 1 de enero al 31 de diciembre de 2013.

El presupuesto total de gastos fue de \$29.070.745.908 de los cuales \$17.784.127.961 fueron destinados para cubrir gastos de personal de planta y asociados y bienestar de los funcionarios.

A continuación se presentan los gastos que tienen relación con la presente auditoria, identificando el presupuesto definitivo asignado y su ejecución.

GASTOS RELACIONADOS CON EL PERSONAL DE PLANTA Y CONTRATOS (MILES DE PESOS)						
GASTO	ADMINISTRATIVO			OPERATIVO		
	Definitivo	Ejecutado	%	Definitivo	Ejecutado	%
Nomina y servicios asociados a la nómina	869.808	854.840	98	4.852.022	4.829.905	100
Servicios personales indirectos	1.655.000	1.423.896	86	10.277.798	10.080.092	98
Total servicios personales	2.524.808	2.278.736	90	15.129.820	14.909.998	99
Servicios de aseo, cafetería y lavandería	8.500	6.847	81			
Total servicios de aseo	8.500	6.847	81			
Bienestar e Incentivos	18.500	15.413	83	26.000	26.000	100
Dotación de trabajadores				5.000	3.351	67
Capacitación	14.500	14.354	99	30.000	21.197	71
Viáticos	7	3	50	3	1	25
Salud Ocupacional	7.000	6.500	93	10.000	9.783	98
Total servicios talento humano	47.000	39.752	85	74.000	61.091	83
TOTAL	2.580.308	2.325.336	90	15.203.820	14.971.089	98

Fuente: Presupuesto Red de Salud Centro ESE vigencia 2013

Elaboró: Comisión Auditora CGSC

- La ejecución presupuestal de los gastos relacionados con el recurso humano de la entidad, administrativos y operativos se ejecutaron en un 90% y 98% respectivamente.
- Del presupuesto total aprobado, el 61%, es decir \$17.784.127.961 corresponde a gastos relacionados con el talento humano de la entidad y la vinculación de personal, para el desarrollo de las actividades administrativas y operativas.
- El gasto de funcionarios de planta asciende a \$ 5.842.830.000, frente al gasto de asociados y prestación de servicios que asciende a \$11.941.297.961,

Claridad debida • Calidad de vida!



observándose una diferencia de \$6.098.467.961, en la contratación de personal.

Gastos de personal			
	Administrativos	Misional	Totales
Funcionarios	916.808.000	4.926.022.000	5.842.830.000
Contratación	1.663.500.000	10.277.797.961	11.941.297.961
Total	2.580.308.000	15.203.819.961	17.784.127.961

Teniendo en cuenta que el objeto misional de la entidad es la prestación de servicios de salud, el presupuesto destinado al proceso operativo, representa el 67% de lo asignado para el recurso humano de la entidad.

Los gastos relacionados con el Área de talento humano, como bienestar e incentivos, dotación de trabajadores, capacitaciones y salud ocupacional, tuvieron una ejecución global del 84%. Cumpliendo con lo planteado en sus programas de bienestar al funcionario.

Claridad debida • Calidad de vida!

