

 Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E.	FORMATO DE INFORME, SEGUIMIENTO O EVALUACIÓN DE CONTROL INTERNO	Versión:	2	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		Fecha de aprobación:	05/05/2022	
		Código:	17-00-FO-0009	

Nº INFORME: OCI-SISSSO-SL-2022-05

DENOMINACIÓN DEL TRABAJO: Seguimiento a la Evaluación del Desempeño Laboral y a la concertación y evaluación de Acuerdos de Gestión de gerentes públicos.

DESTINATARIOS:¹

Integrantes Comité Institucional de Coordinación del Sistema de Control Interno:

- Martha Yolanda Ruiz Valdés, Gerente
- Sandra Milena Rozo Mateus, Subgerente Prestación de Servicios de Salud
- Liliana Marcela Rodríguez Moreno, Subgerente Corporativa
- Diana Milena Mendivelso Díaz, Jefe Oficina Asesora de Desarrollo Institucional
- Claudia Patricia Rosero Caicedo, Jefe Oficina de Calidad
- Ana Catalina Castro Lozano, Jefe Oficina Asesora Jurídica
- Carmen Esther Acero García, Jefe Oficina Asesora de Comunicaciones
- Marcela Castellanos Cabrera, Jefe Oficina Participación Comunitaria y Servicio Ciudadano
- Hernando Miguel Mojica Mugno, Jefe Oficina de Sistemas de Información - TIC

Con copia a:

- Mónica Adriana Flórez Bonilla, Directora Gestión del Talento Humano.

EMITIDO POR: Claudia Patricia Quintero Cometa, Jefe Oficina de Control Interno.

EQUIPO AUDITOR: Víctor Andrey Sánchez Aguirre, Profesional Especializado (Contratista)

I. OBJETIVO(S)

Verificar la realización de la Evaluación del Desempeño Laboral de los empleados públicos de carrera administrativa y en periodo de prueba, y el establecimiento de Acuerdos de Gestión con los Gerentes Públicos y su evaluación en la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E. (en adelante, Subred Sur Occidente).

II. ALCANCE

Vigencia 2021. El seguimiento se realizó al 30 de abril de 2022.

¹ En virtud de lo establecido en el Decreto 1083 de 2015 **Artículo 2.2.21.4.7**, Parágrafo 1° (modificado por el Artículo 1 del Decreto 338 de 2019) “Los informes de auditoría, seguimientos y evaluaciones [emitidos por la Oficina de Control Interno] tendrán como destinatario principal el representante legal de la entidad y el Comité Institucional de Coordinación de Control Interno y/o Comité de Auditoría y/o Junta Directiva, (...)”

 Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E.	FORMATO DE INFORME, SEGUIMIENTO O EVALUACIÓN DE CONTROL INTERNO	Versión:	2	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		Fecha de aprobación:	05/05/2022	
		Código:	17-00-FO-0009	

III. MARCO NORMATIVO

- **Ley 909 de 2004.** “Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones”.
- **Decreto 1083 de 2015** “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”.
- **Guía Metodológica para la Gestión del Rendimiento de los Gerentes Públicos** Acuerdos de Gestión, emitida por el Departamento Administrativo de la Función Pública en enero de 2017.
- **Resolución 608 del 31 julio de 2017** de la Subred Sur Occidente “Por la cual se adopta la Guía Metodológica para la Gestión del Rendimiento de los Gerentes Públicos”.
- **Resolución 807 del 12 de octubre de 2017** de la Subred Sur Occidente “Por la cual se adopta la Evaluación de la Gestión a los empleados provisionales (...)”
- **Acuerdo CNSC - 20181000006176 de 2018** “Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Período de Prueba.”
- **Resolución 0056 del 30 de enero de 2019** de la Subred Sur Occidente “Por medio de la cual se adopta el Acuerdo 617 del 10 de octubre de 2018 expedido por la Comisión Nacional del Servicio Civil por el cual se establece el sistema tipo de evaluación del desempeño laboral de los empleados públicos de carrera administrativa y en periodo de prueba”.

IV. DESCRIPCIÓN DEL TRABAJO REALIZADO, OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES

En cumplimiento del Plan Anual de Auditoría aprobado para la vigencia 2022 y del rol de Evaluación y Seguimiento, la Oficina de Control Interno llevó a cabo el seguimiento a la realización de la Evaluación del Desempeño Laboral del año 2021 de los empleados públicos de carrera administrativa y en periodo de prueba (con corte al 31 de enero de 2022), y el establecimiento de Acuerdos de Gestión con los Gerentes Públicos para el año 2022 y su evaluación del período correspondiente al año 2021, en lo que observó:

a. RESPALDO NORMATIVO Y DOCUMENTAL

Para la evaluación y calificación del desempeño laboral de los empleados públicos y el establecimiento de acuerdos de gestión con los gerentes públicos, la entidad cuenta con los siguientes documentos que han sido adoptados a través del Sistema Integrado de Gestión (aplicativo Almera):

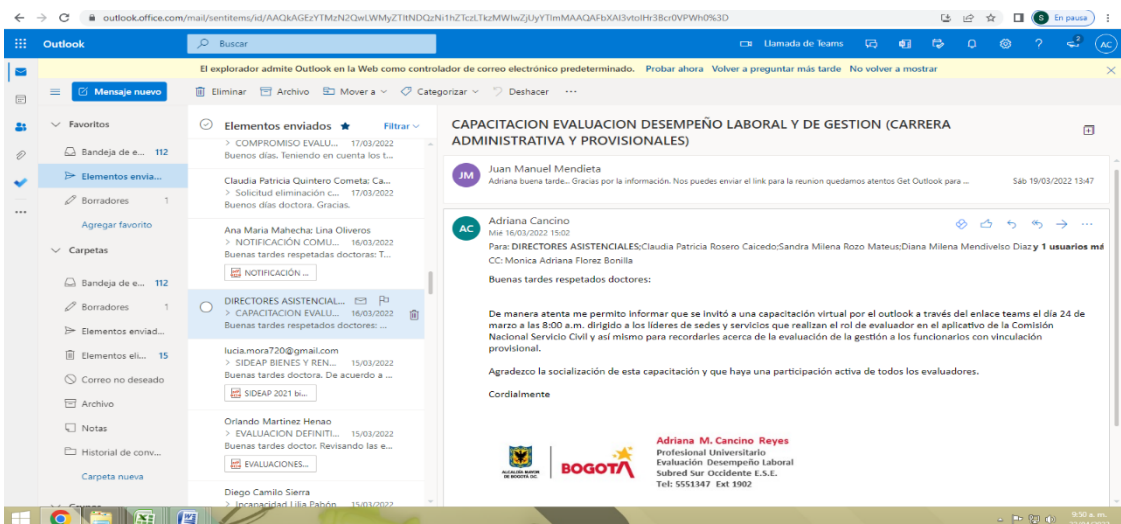
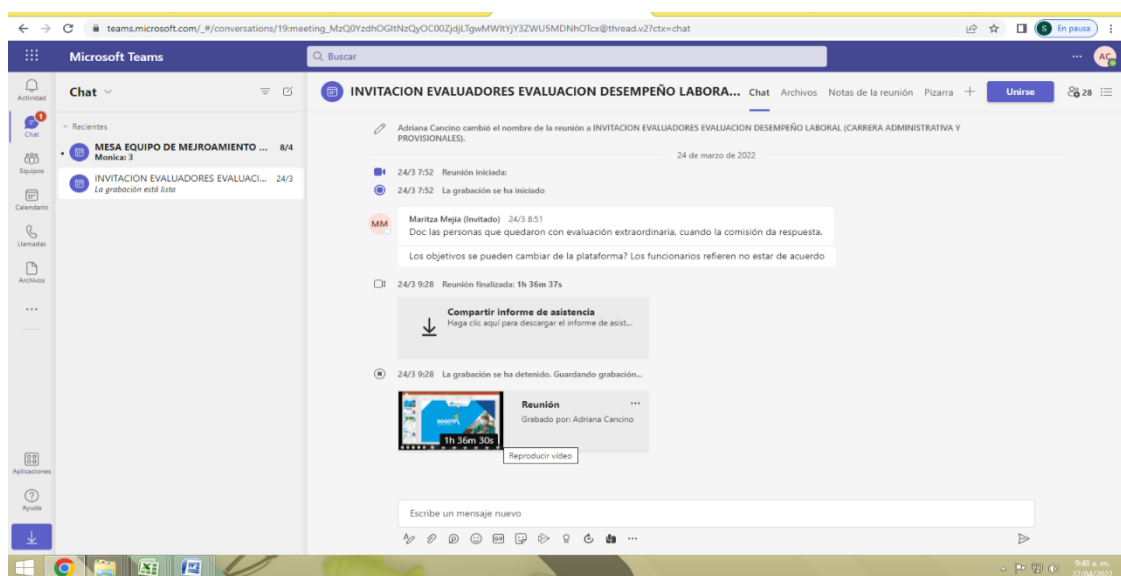
- Procedimiento Evaluación de desempeño laboral del personal de carrera administrativa (Código: 04-04-PR-0001)

 Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E.	FORMATO DE INFORME, SEGUIMIENTO O EVALUACIÓN DE CONTROL INTERNO	Versión:	2	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		Fecha de aprobación:	05/05/2022	
		Código:	17-00-FO-0009	

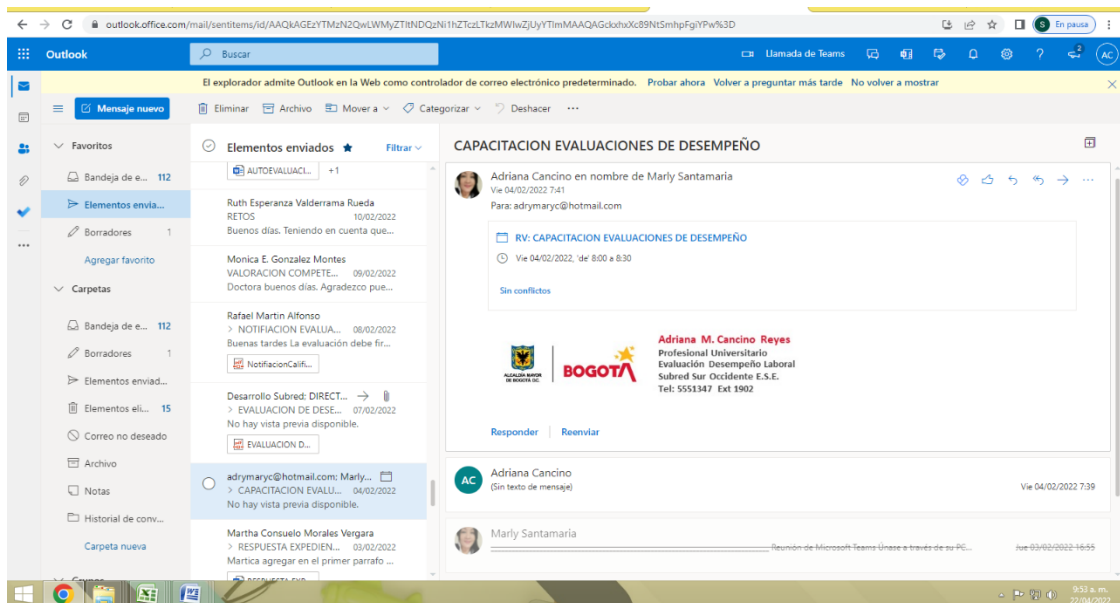
- Formato Evaluación del Desempeño Laboral (código: EX-04-04-FO-0001)
- Acuerdo 617 de 2018 “*Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Período de Prueba*” (Código: EX-04-ACU-617-2018)
- Guía metodológica para la Gestión del Rendimiento de los Gerentes Públicos - Acuerdos de Gestión (Código: EX-04-02-GI-0001).

b. CAPACITACIONES.

La Dirección de Gestión del Talento Humano de la Subred Sur Occidente ha establecido estrategias de capacitación (virtuales durante el período evaluado), para fortalecer el conocimiento de los colaboradores encargados de realizar las diferentes evaluaciones, que aplican al personal vinculado directamente a la Subred, tal como se observa en las siguientes imágenes. Sin perjuicio de lo anterior, es importante que se conserve un registro adecuado y evidencia completa de los asistentes a estas capacitaciones (capturas de pantalla, listado de asistencia, entre otros).

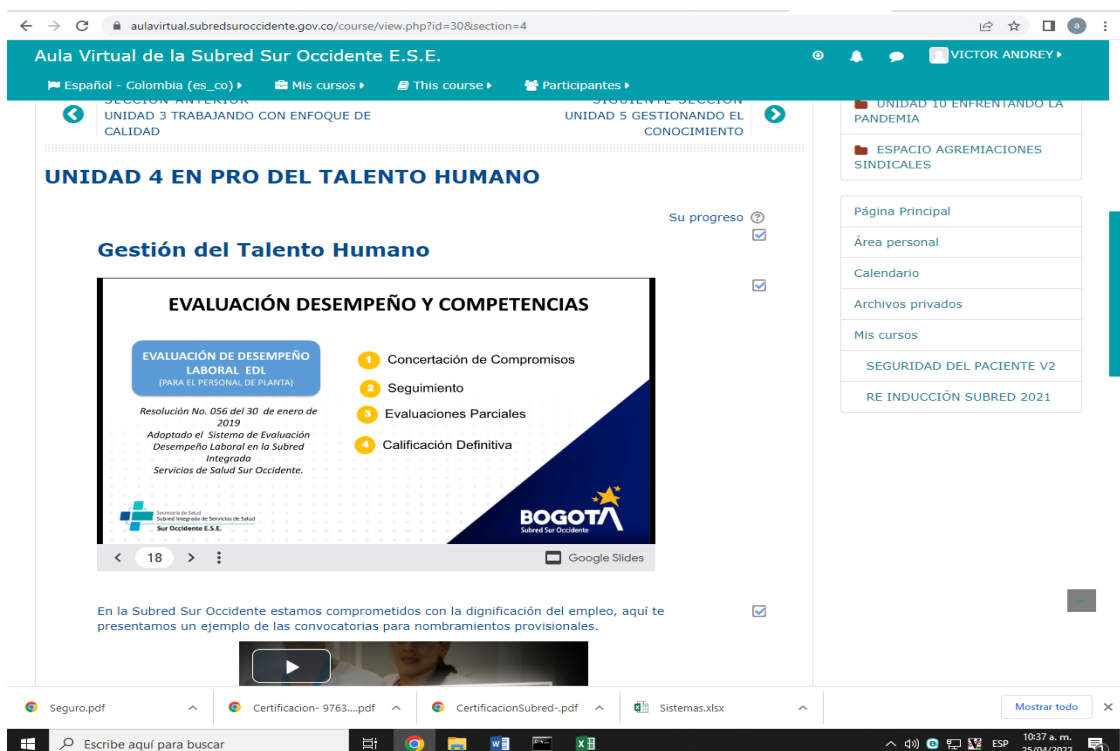


 Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E.	FORMATO DE INFORME, SEGUIMIENTO O EVALUACIÓN DE CONTROL INTERNO	Versión:	2	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		Fecha de aprobación:	05/05/2022	
		Código:	17-00-FO-0009	



Fuente: Información suministrada por la Dirección de Gestión del Talento Humano

Así mismo, en el aula virtual dispuesta por la Subred Sur Occidente para los procesos de inducción y reinducción de sus servidores públicos y colaboradores, la Dirección de Gestión del Talento Humano cuenta con un módulo específico, donde uno de los subtemas es la evaluación del desempeño y competencias, tal como se enseña a continuación:



Fuente: Aula Virtual - Página web de la Subred Sur Occidente

 Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E.	FORMATO DE INFORME, SEGUIMIENTO O EVALUACIÓN DE CONTROL INTERNO	Versión:	2	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		Fecha de aprobación:	05/05/2022	
		Código:	17-00-FO-0009	

c. CONCERTACIÓN Y EVALUACIÓN ACUERDOS DE GESTIÓN – Gerentes Públicos

Al 30 de abril de 2022 la Oficina de Control Interno observó el establecimiento de los Acuerdos de Gestión para la vigencia 2022 con los Gerentes Públicos con los que cuenta la Subred Sur Occidente; además, se observó que en su última evaluación éstos obtuvieron los siguientes resultados:

Ítem	CARGO	DEPENDENCIA	RANGO
1	Subgerente	Subgerencia de Prestación de Servicios de Salud	Desempeño satisfactorio
2	Subgerente	Subgerencia Corporativa	Desempeño satisfactorio
3	Jefe de Oficina	Calidad	Desempeño satisfactorio
4	Jefe de Oficina	Participación Comunitaria y Servicio al Ciudadano	Desempeño satisfactorio
5	Jefe de Oficina	Control Interno Disciplinario	Desempeño satisfactorio
6	Jefe de Oficina	Gestión del Conocimiento	Desempeño satisfactorio
7	Jefe de Oficina	Sistemas de Información -TIC	Desempeño satisfactorio
8	Director Operativo	Dirección de Contratación	Desempeño satisfactorio
9	Director Operativo	Dirección de Gestión de Talento Humano	Desempeño satisfactorio
10	Director Financiero	Dirección Financiera	Desempeño satisfactorio
11	Director Administrativo	Dirección Administrativa	Desempeño satisfactorio
12	Director Técnico	Dirección de Servicios Hospitalarios	Desempeño satisfactorio
13	Director Técnico	Dirección de Gestión Integral del Riesgo en Salud	Desempeño satisfactorio
14	Director Técnico	Dirección de Servicios Ambulatorios	Desempeño satisfactorio
15	Director Técnico	Dirección de Servicios Complementarios	Desempeño satisfactorio
16	Director Técnico	Dirección de Servicios de Urgencias	Desempeño satisfactorio

Fuente: Matriz Evaluación Talento Humano.

En general, se observó que se establecieron los compromisos con el 100% de los Gerentes Públicos de la Entidad, y que los mismos obtuvieron un **DESEMPEÑO SATISFACTORIO** en su última evaluación.

Lo anterior, evidencia cumplimiento de la Resolución 608 de 2017 “*Por la cual se adopta la Guía Metodológica para la Gestión del Rendimiento de los Gerentes Públicos*”, que en su artículo segundo especifica los Gerentes Públicos (del Nivel Directivo) a los que se aplicará el Sistema de Evaluación de la Gestión del Rendimiento, cuya naturaleza del cargo es de Libre Nombramiento y Remoción.

Además, del cumplimiento del Decreto 1083 de 2015 “*Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública*”, que en los siguientes artículos establece:

ARTÍCULO 2.2.13.1.5 “*Evaluación de la gestión gerencial. La evaluación de la gestión gerencial se realizará con base en los Acuerdos de Gestión, documentos escritos y*

 Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E.	FORMATO DE INFORME, SEGUIMIENTO O EVALUACIÓN DE CONTROL INTERNO	Versión:	2	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		Fecha de aprobación:	05/05/2022	
		Código:	17-00-FO-0009	

firmados entre el superior jerárquico y el respectivo gerente público, con fundamento en los planes, programas y proyectos de la entidad para la correspondiente vigencia.”

ARTÍCULO 2.2.13.1.6 “Acuerdo de Gestión. *El Acuerdo de Gestión se pactará para una vigencia anual, la cual debe coincidir con los períodos de programación y evaluación previstos en el ciclo de planeación de la entidad. (...).”*

ARTÍCULO 2.2.13.1.7 “Concertación. *El Acuerdo de Gestión debe ser producto de un proceso concertado entre el superior jerárquico y cada gerente público, entendiendo la concertación como un espacio de intercambio de expectativas personales y organizacionales, (...).”*

ARTÍCULO 2.2.13.1.11 “Evaluación. *Al finalizar el período de vigencia del Acuerdo se deberá efectuar una valoración para determinar y analizar los logros en el cumplimiento de los compromisos y resultados alcanzados por el gerente público, con base en los indicadores definidos.”*

d. EVALUACION EMPLEADOS EN PROVISIONALIDAD

Al 30 de abril de 2022 la Oficina de Control Interno observó que, de los 399 empleados provisionales con los que cuenta la Entidad, se había llevado a cabo la evaluación de 278, es decir, había cumplido con el 70% de las evaluaciones.

A continuación, se registra el detalle de la información obtenida por nivel jerárquico:

NIVEL JERÁRQUICO DEL CARGO	CANTIDAD EMPLEADOS		DIFERENCIA
	EN PROVISIONALIDAD	EVALUADOS	
Asistencial	258	181	77
Técnico	10	8	2
Profesional	131	89	42
TOTAL	399	278	121
REPRESENTACIÓN	100%	70%	30%

Fuente: Matriz Evaluación Talento Humano.

Como se puede observar en el cuadro anterior, con corte a 30 de abril de 2022 estaba pendiente la realización y/o recepción en la Dirección de Gestión del Talento Humano de 121 evaluaciones (30%) correspondientes a empleados en provisionalidad.

Aunque mediante la Resolución 804 de 2017 la Subred Sur Occidente adoptó el Sistema de Evaluación de la Gestión para empleados provisionales, cuya estructura, desarrollo y procedimiento ha sido definida por el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital, la situación antes mencionada evidencia inobservancia del Protocolo Sistema de Evaluación de la Gestión de empleados provisionales, que en el aparte “**Plazo de Diligenciamiento**” del numeral I, establece: “*La formulación y formalización del Plan Anual en sus componentes laboral y comportamental, tendrá un plazo máximo de treinta (30) días calendario para su realización, contados a partir de*

 Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E.	FORMATO DE INFORME, SEGUIMIENTO O EVALUACIÓN DE CONTROL INTERNO	Versión:	2	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		Fecha de aprobación:	05/05/2022	
		Código:	17-00-FO-0009	

la adopción del sistema. Una vez concluido el primer ciclo de evaluación, la definición del nuevo Plan Anual deberá efectuarse entre el 1º y el 28 de febrero de cada año.”

Sin perjuicio de lo anterior, en el contenido de las 278 evaluaciones evidenciadas de los empleados en provisionalidad, se observó que el 100% de los empleados presentó pleno cumplimiento del plan de trabajo que se estableció de acuerdo con las funciones del cargo, tanto en el componente laboral como en el comportamental, afirmándose que: *“el empleado provisional acredita plenamente en el portafolio de evidencias el cumplimiento del criterio valorado, respecto del entregable calificado.”* En la muestra analizada, no se observaron evaluaciones con calificaciones parciales ni negativas.

e. EVALUACION EMPLEADOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA

Al 30 de abril de 2022 la Oficina de Control Interno observó que, de los 517 empleados de carrera administrativa con los que cuenta la Entidad, se había llevado a cabo la evaluación de 452, es decir, había cumplido con el 87% de las evaluaciones.

A continuación, se registra el detalle de la información obtenida por nivel jerárquico:

NIVEL JERÁRQUICO DEL CARGO	CANTIDAD EMPLEADOS		DIFERENCIA
	CARRERA ADMINISTRATIVA	EVALUADOS	
Asistencial	200	183	17
Técnico	54	46	8
Profesional	263	223	40
TOTAL	517	452	65
REPRESENTACIÓN	100%	87%	13%

Fuente: Matriz Evaluación Talento Humano.

Como se puede observar en el cuadro anterior, con corte a 30 de abril de 2022 estaba pendiente la realización y/o recepción en la Dirección de Gestión del Talento Humano de 65 evaluaciones (13%) correspondientes a empleados de carrera administrativa.

Aunque mediante la Resolución 0056 del 30 de enero de 2019 la Subred Sur Occidente adoptó el Acuerdo 617 del 10 de octubre de 2018 expedido por la Comisión Nacional del Servicio Civil por el cual se establece el sistema tipo de evaluación del desempeño laboral de los empleados públicos de carrera administrativa y en periodo de prueba, la situación antes mencionada evidencia incumplimiento de lo establecido en el Acuerdo 617 de 2018 de la Comisión Nacional del Servicio Civil, en los siguientes artículos:

ARTÍCULO 3º. *“CONCERTACIÓN DE COMPROMISOS. Los compromisos deberán ser concertados por el evaluador y el evaluado dentro de los quince (15) días hábiles siguientes del inicio del período de evaluación anual o de la posesión del servidor en período de prueba, según corresponda. (...)”*

ARTÍCULO 8º. *“CALIFICACIÓN DEFINITIVA DEL PERÍODO ANUAL. Comprende el período entre el 1 de febrero y el 31 de enero del año siguiente, correspondiendo a la sumatoria de las dos (2) evaluaciones parciales semestrales. Esta calificación deberá*

 Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E.	FORMATO DE INFORME, SEGUIMIENTO O EVALUACIÓN DE CONTROL INTERNO	Versión:	2	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		Fecha de aprobación:	05/05/2022	
		Código:	17-00-FO-0009	

producirse dentro de los quince (15) días hábiles siguientes al vencimiento de dicho período.”

De otra parte, en las 452 evaluaciones suministradas se observó que el 95% de los empleados de carrera administrativa presentó una calificación SOBRESALIENTE y el 5% una calificación SATISFACTORIA. No se observaron evaluaciones con calificaciones NO SATISFACTORIA. A continuación, el detalle de lo enunciado:

NIVEL JERARQUICO	SOBRESALIENTE <i>(mayor o igual al 90%)</i>	SATISFACTORIO <i>(mayor al 65% y menor al 90)</i>	NO SATISFACTORIO <i>(menor o igual al 65%)</i>
Asistencial	168	15	0
Profesional	216	7	0
Técnico	44	2	0
TOTAL	428	24	0

Fuente: Matriz Evaluación Talento Humano

f. INCENTIVOS NO PECUNARIOS POR LOS RESULTADOS DE LA EVALUACION DE DESEMPEÑO.

Mediante la Resolución 0689 del 7 de octubre de 2021, “*Por la cual se reconoce y ordena la entrega de incentivos no pecuniarios al mejor empleado de carrera administrativa y por nivel jerárquico, seleccionados por el resultado sobresaliente en la evaluación del desempeño del periodo 2020-2021*”, la Subred Sur Occidente reconoció a tres (3) empleados de carrera administrativa (1 Médico Especialista, 1 Técnico Área Salud y 1 Secretario Ejecutivo) como los más sobresalientes de acuerdo a su evaluación de desempeño del período 1 de febrero de 2020 a 31 de enero de 2021, por lo que, les entregó un bono individual de turismo social como incentivo.

RECOMENDACIÓN(ES)

Definir un plan de mejoramiento que contenga acciones correctivas que permitan cumplir con el 100% de las evaluaciones de desempeño laboral del período 2021 - 2022 y el establecimiento de los acuerdos para el período 2022 - 2023, y acciones preventivas que con su implementación evite que esta situación se vuelva a presentar en un futuro o mitigue los riesgos asociados a tal situación, esto permitirá cumplir con las normas, además de los lineamientos internos establecidos por la Entidad.

Notas aclaratorias:

- La evidencia recopilada para propósitos de la evaluación efectuada versa en información suministrada por la Dirección de Gestión del Talento Humano, a través de solicitudes y consultas realizadas por la Oficina de Control Interno. Nuestro alcance no pretende corroborar la precisión de la información y su origen.
- La naturaleza de la labor de auditoría interna ejecutada por la Oficina de Control Interno, al estar supeditada al cumplimiento del Plan Anual de Auditoría, se encuentra limitada por restricciones de tiempo y alcance, razón por la que procedimientos más detallados podrían develar asuntos no abordados en la ejecución de esta actividad.

 Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E.	FORMATO DE INFORME, SEGUIMIENTO O EVALUACIÓN DE CONTROL INTERNO	Versión:	2	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		Fecha de aprobación:	05/05/2022	
		Código:	17-00-FO-0009	

- La respuesta ante las situaciones observadas por la Oficina de Control Interno es discrecional de la Administración de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E., más se incentiva la consideración de las “Recomendaciones” para los planes de mejoramiento a que haya lugar.

Bogotá D.C., 16 de junio de 2022


CLAUDIA PATRICIA QUINTERO COMETA
 Jefe Oficina de Control Interno

Elaboró: Víctor Andrey Sánchez Aguirre, Profesional Especializado (Contratista)
Revisó: Claudia Patricia Quintero Cometa, Jefe Oficina de Control Interno