



Empresa Social del Estado
HOSPITAL MENTAL DE ANTIOQUIA
— María Upegui —
HOMO



Empresa Social del Estado
HOSPITAL MENTAL DE ANTIOQUIA
— María Upegui —
HOMO



GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA
República de Colombia



“Integridad y Compromiso”

***Oficina de Control Interno
Informe de Auditoria
Evaluación del desempeño laboral
Marzo 22 del 2023***



Calle 38 No 55-310 Bello-Colombia - Teléfono: (604) 4448330 Fax: (604) 4527479
Línea de atención 018000 417474. Nit: 890.905.166-8. www.homo.gov.co

Código: CTR-FR-06

Versión: primera

Fecha: 03/03/2022

1. INTRODUCCIÓN

La oficina de Control Interno en desarrollo del Programa Anual de Auditorías aprobado para la vigencia 2023 por el Comité Institucional de Coordinación de Control Interno de la ESE HOMO, programó efectuar la auditoría interna al proceso de Evaluación del desempeño laboral, para la vigencia 2022 y 2023, labor que se adelantó en el marco de sus funciones como mecanismo de apoyo al cumplimiento de los objetivos de control establecidos en la ley 87 de 1993.

La auditoría estuvo orientada a identificar oportunidades de mejora para el Sistema de Control Interno Institucional en los procesos relacionados, a través del análisis de su objetivo, actividades y documentos anexos.

Para el desarrollo de esta, se tuvo en cuenta como marco normativo, las funciones encomendadas por la ley 87 de 1993, que define el Control Interno como un sistema integrado por el esquema de la organización y el conjunto de los planes, métodos, principios, normas, procedimientos y mecanismos de verificación y evaluación adoptados por la entidad, con el fin de procurar que todas las actividades, operaciones y actuaciones, así como la administración de la información y los recursos, se realicen de acuerdo con las normas Constitucionales y legales vigentes, dentro de las políticas trazadas por la dirección y en atención a las metas y objetivos previstos.

2. OBJETIVO GENERAL.

- Se evaluó el procedimiento de evaluación del desempeño laboral de la E.S.E Hospital Mental de Antioquia, con el fin de verificar el cumplimiento de los compromisos laborales de los servidores y las competencias requeridas para el ejercicio del empleo

3. OBJETIVOS ESPECIFICOS.

- Se verificó los acuerdos de Gestión que se han establecido para los cargos de gerencia pública.
- Se verificó la evaluación de desempeño al personal de libre nombramiento y remoción, personal de carrera administrativa y provisionalidad.

- Se verificó la concertación de los compromisos laborales

4. ALCANCE.

Esta auditoría tuvo como propósito realizar un seguimiento a la gestión administrativa del proceso de Gestión Humana, respecto del procedimiento Evaluación del desempeño laboral, para la vigencia 2022, sin perjuicio de que fuera ampliado el alcance a períodos anteriores y otras áreas o dependencias de acuerdo a las circunstancias.

5. MARCO LEGAL.

- Decreto 1083 de 2015
- Decreto 785 de 2005
- Acuerdo 6176 de 2018
- Ley 909 de 2004
- Nomograma establecido en el SIGC
- Procedimientos, riesgos, indicadores y demás criterios del proceso

6. METODOLOGÍA:

Para el desarrollo de la presente auditoría se utilizarán la verificación y análisis de documentos a través de pruebas selectivas, además se utilizaron las siguientes Técnicas:

- **Observación:** Es una manera de inspección, se verificó la información soporte de las operaciones y la información dispuesta en los aplicativos para tal fin.
- **Indagación:** Se obtuvo información verbal mediante averiguación con los responsables de la información en el área encargada de operar el proceso.
- **Documental:** Se revisaron los procedimientos establecidos en el SIGC.
- **Muestreo:** Se seleccionó una muestra representativa de la población, es decir, que represente lo más fielmente posible a la población a la



que se pretende evaluar.

7. DESARROLLO DEL INFORME.

En primer lugar vale la pena dejar sentado que el procedimiento auditado de Evaluación del desempeño laboral se encuentra documentado en el SIGC, se encuentra codificado como GH-PR-04, la última versión es la 10 con fecha del 30/12/21

Respecto al procedimiento debe señalarse que en su contenido se trae a colación el tema de los acuerdos de Gestión, la evaluación de desempeño al personal de libre nombramiento y remoción, personal de carrera administrativa y periodo, seguimiento a empleados en situación de provisionalidad, destacándose como aspecto positivo que la entidad contemple la evaluación de personal adicional al de carrera administrativa, que es el exigido en la norma que regula la materia, que es el Art 38 Ley 909 de 2004.

La evaluación del desempeño laboral es definida en el Decreto 1083 de 2015, como una herramienta de gestión que con base en juicios objetivos sobre la conducta, las competencias laborales y los aportes al cumplimiento de las metas institucionales de los empleados de carrera y en período de prueba en el desempeño de sus respectivos cargos, busca valorar el mérito como principio sobre el cual se fundamenten su permanencia y desarrollo en el servicio

El sistema tipo de Evaluación del Desempeño Laboral lo estableció la CNSC a través del acuerdo 617 del 10 de octubre de 2018.

Para dar cumplimiento a la norma se realizan evaluaciones parciales semestrales para posteriormente emitir una calificación definitiva.

Las evaluaciones parciales semestrales son aquellas que permiten evidenciar el porcentaje de avance del empleado sujeto de evaluación, en relación con el cumplimiento de los compromisos laborales y del desarrollo de las competencias comportamentales establecidos al iniciar el período.

Estas evaluaciones corresponden a los siguientes periodos:

Primer semestre: 1° de febrero al 31 de julio.

Segundo semestre: 1° de agosto al 31 de enero del año siguiente.

CALIFICACIONES DEFINITIVAS

La evaluación anual u ordinaria, la evaluación del período de prueba y la evaluación extraordinaria son calificaciones definitivas.

La evaluación del desempeño laboral anual u ordinaria abarca el período comprendido entre el primero (1°) de febrero y el treinta y uno (31) de enero del año siguiente, incluye dos (2) evaluaciones parciales semestrales y del resultado de la misma, depende la permanencia de los servidores públicos de carrera, en tanto que la evaluación en período de prueba abarca el tiempo que dura el mismo, contados a partir de la posesión del servidor, y del resultado obtenido depende si el servidor adquiere los derechos de carrera en el cargo que fue posesionado o no.

EVALUACIÓN EXTRAORDINARIA

La evaluación extraordinaria se realiza cuando el jefe de la entidad la ordena por escrito, con base en información soportada sobre el presunto desempeño deficiente del empleado, respecto a los compromisos concertados o fijados.

EVALUACIONES DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA DE LA E.S.E HOSPITAL MENTAL DE ANTIOQUIA MARÍA UPEGUI- HOMO.

Respecto al informe general del registro de evaluaciones vigencia 2022-2023 de los empleados de carrera administrativa se observa que obra calificación de primer y segundo semestre e igualmente calificación definitiva de la vigencia 2022, respecto de 115 servidores públicos de carrera administrativa.

Se comparte por parte del auditado a solicitud del auditor una muestra aleatoria de las evaluaciones realizadas al personal de carrera administrativa, las cuales debían estar a la fecha de la solicitud (21 de enero de 2023) debidamente firmadas, sin embargo de una muestra aleatoria de treinta (30) servidores, se encuentra que cuatro (4) personas aún no se encontraban firmadas.

Igualmente fue compartida una muestra aleatoria de la concertación de compromisos

del personal de carrera de la parte administrativa de la entidad, de 29 servidores

En visita de campo adelantada el día miércoles 15 de marzo, el auditado informa que a la fecha se encontraba pendiente la firma de compromisos por parte del personal asistencial, situación que es irregular pues el procedimiento indica que la concertación debe hacerse a más tardar el 28 de febrero de cada año.

EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO LABORAL EN CARGOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO DE GERENCIA PÚBLICA

El Decreto 1083 de 2015 contempla:

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 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. Habrá períodos inferiores dependiendo de las fechas de vinculación del respectivo gerente público. Cuando un compromiso abarque más del tiempo de la vigencia del acuerdo, se deberá determinar un indicador que permita evaluarlo con algún resultado en el período anual estipulado”.

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, sin que se vea afectada la facultad que tiene el nominador para decidir.”

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.

El encargado de evaluar el grado de cumplimiento del acuerdo es el superior jerárquico, con base en los informes de planeación y control interno que se produzcan.

La función de evaluar será indelegable y se llevará a cabo dejando constancia escrita, en un plazo no mayor de tres meses contado a partir de la finalización de la vigencia del Acuerdo.”

En cuanto al mecanismo de evaluación, de conformidad con lo que establece el numeral 1 del artículo 50 de la citada ley 909 de 2004, una vez nombrado el gerente público, de manera concertada con su superior jerárquico suscribirá, los acuerdos de gestión.

Para el caso de los empleados de libre nombramiento y remoción, que no cuenten con la calidad de gerentes públicos, serán evaluados por su desempeño, como lo establece el Decreto 1083 de 2015.

La evaluación de desempeño laboral en cargos de libre nombramiento de gerencia pública se efectúa de acuerdo con el sistema de evaluación de gestión

INFORME GENERAL DE LOS RESULTADOS SOBRE LOS ACUERDOS DE GESTIÓN EN CARGOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO DE GERENCIA PÚBLICA DE LA E.S.E HOSPITAL MENTAL DE ANTIOQUIA MARÍA UPEGUI- HOMO.

Se solicita al área responsable del proceso (Talento Humano), el envío de informe de evaluación de los acuerdos de gestión y los compromisos laborales debidamente firmados, respecto a los acuerdos de la vigencia 2023.

Se realiza por parte del auditor visita de campo, requiriendo la información, se obtiene como respuesta que la Gerencia no ha compartido los acuerdos de gestión vigencia 2023.

8. CONSIDERACIONES FINALES

HALLAZGOS (Condición)	CRITERIO	CAUSA	EFECTO
1. No se evidencian firmados los acuerdos de Gestión para los cargos de libre nombramiento de gerencia pública respecto a la vigencia 2023.	<ul style="list-style-type: none"> • Ley 909 de 2004. • Decreto 1083 de 2015 • Procedimiento GH-PR-04 	Falta de articulación para el cumplimiento del procedimiento.	<ul style="list-style-type: none"> • Imposibilidad de medir la eficiencia y la eficacia respecto a la administración del Desempeño de los servidores que ocupan estos cargos.
2. No se evidenciaron los compromisos concertados en la Oficina de Gestión Humana respecto al personal de carrera de administrativa del área asistencial, correspondientes a la vigencia 2022.	<ul style="list-style-type: none"> • Procedimiento GH-PR-04 	<ul style="list-style-type: none"> • Falta de articulación con el área de subgerencia de prestación de servicios para el envío de la información 	<ul style="list-style-type: none"> • Concertaciones de objetivos laborales incompletas y desarticuladas. • Desconocimiento de las metas institucionales

<p>3. En el SIGC, no se evidencia el registro del avance del indicador de nivel óptimo de desempeño del personal para la vigencia 2022.</p>	<p>Indicadores del proceso</p>	<ul style="list-style-type: none"> No diligenciamiento de los indicadores 	<ul style="list-style-type: none"> Toma de decisiones erradas. Imposibilidad de medir la eficiencia y la eficacia de las metas establecidas
<p>4. No se evidencian las metas del año necesarias para realizar las concertaciones de objetivos laborales en el aplicativo EDL. Este hallazgo se repite en relación con la auditoria al procedimiento respecto a la vigencia 2021.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Se incumple lo establecido en el Acuerdo 617 de 2018. Artículo 74 de la Ley 1474 de 2011. 	<ul style="list-style-type: none"> Falta articulación con el área de planeación, metas y objetivos institucionales 	<ul style="list-style-type: none"> Concertaciones de objetivos laborales incompletas y desarticuladas. Desconocimiento de las metas institucionales

<p>5. De muestreo aleatorio de treinta (30) funcionarios, se observaron cuatro (4) evaluaciones que con corte al 21 de Marzo aún no habían sido firmadas por el personal evaluado. Este hallazgo se repite en relación con la auditoria al procedimiento de la vigencia 2021.</p>	<p>6. Procedimiento GH-PR-04</p>	<ul style="list-style-type: none"> Falta de información y articulación entre el evaluado y el evaluador en el momento de realizar la evaluación del desempeño laboral 	<ul style="list-style-type: none"> Investigación disciplinaria para el evaluador, la comisión evaluadora, o funcionarios responsables
---	----------------------------------	--	--

RECOMENDACIONES:

- Se considera pertinente para el cumplimiento de los términos consagrados en la norma y en el procedimiento, un mayor compromiso a la hora de consolidar la información obtenida de las evaluaciones de desempeño con miras a evitar faltantes.
- Solicitar a los jefes evaluadores el envío de los compromisos concertados de manera digital a Gestión Humana.
- Actualizar la formulación del indicador denominado: *“Nivel óptimo del desempeño laboral”*, en la actual formulación del indicador aún se menciona el nivel destacado, el cual fue reemplazado por el nivel satisfactorio.

CONCLUSIONES

Se desprende del análisis de la información aportada que los servidores evaluados en general obtienen buenas calificaciones, en la escala de calificación obtienen desempeños en niveles sobresaliente y satisfactorio.

No se evidenciaron los compromisos concertados en la Oficina de Gestión Humana respecto al personal de carrera de administrativa del área asistencial, lo que genera una deficiencia en la ejecución del procedimiento, situación que también se presenta con el faltante de las evaluaciones que a la fecha de la auditoria no había sido firmadas.

La oficina de Control interno establece un plazo Máximo de 10 días para la entrega del plan de Mejoramiento.

Atentamente,



Juan Guillermo Henao Gómez
Jefe Asesor Control Interno



Claudia Milena Guarín García
Abogada - contratista