

**Escuela de Ingeniería Industrial y Estadística
Universidad del Valle**

**Fortalecimiento Institucional del
Hospital Universitario del Valle
"Evaristo García" E.S.E.**

**CENSO DEL RECURSO HUMANO
Y DIAGNÓSTICO DE NÓMINA**

NOVIEMBRE DE 2011

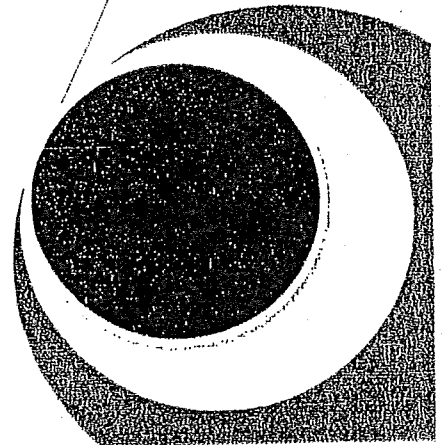


TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCION	4
1. JUSTIFICACIÓN DEL PROYECTO	7
2. METODOLOGÍA.....	8
3. CENSO DEL RECURSO HUMANO Y DIAGNÓSTICO DE NÓMINA...	10
3.1 PERSONAL CENSADO POR DEPENDENCIA EN EL HUV	10
3.2 PERSONAL HUV Y CTA CENSADO Vs BASES DE DATOS.....	13
3.3 ANTIGÜEDAD DEL PERSONAL	15
3.4 ASIGNACIONES BASICAS HUV Y COMPENSACIONES CTA	16
3.5 ASIGNACIONES BÁSICAS Y COMPENSACIONES POR DEPENDENCIA	18
3.6 CONCURRENCIA DE CONTRATOS	23
3.7 EQUIDAD SALARIAL.....	24
4. CONTRATOS ENTRE EL HOSPITAL Y LAS CTA.....	26
5. NORMATIVIDAD EN MATERIA DE CONTRATACIÓN CON CTA	33
6. PERSONAL VINCULADO A LA UNIVERSIDAD DEL VALLE	40
CONCLUSIONES.....	42
LIMITANTES PARA EL DESARROLLO DEL PROYECTO	45
ANEXOS	49

INDICE DE TABLAS

Tabla 1. Personal por dependencia censado	12
Tabla 2. Personal HUV censado Vs nomina	14
Tabla 3. Asociados CTA censado Vs base de datos	14
Tabla 4. Antigüedad del personal.....	15
Tabla 5. Asignaciones básicas personal censado HUV	16
Tabla 6. Compensaciones Asociados CTA censados.....	17
Tabla 7. Personal contratado por HUV y CTA censado	18
Tabla 8. Asignaciones básicas y compensaciones por dependencia y por tipo de vinculación – Personal administrativo	19
Tabla 9. Asignaciones básicas y compensaciones por dependencia y por tipo de vinculación – Personal asistencial	20
Tabla 10. Casos de concurrencia con horarios superiores a lo permitido.	24
Tabla 11. Equidad salarial del personal	25
Tabla 12. Relación contratos con CTA recibidos vigencia 2011.....	26
Tabla 13. Relación contratos del hospital universitario del valle con las CTA vigencia 2011.....	28
Tabla 14. Personal censado vinculado a la Universidad del Valle que presta servicios en el HUV	40
Tabla 15. Docentes vinculados a la Universidad del Valle y al HUV.....	40
Tabla 16. Personal con concurrencia contractual.....	41

INDICE DE FIGURAS

Figura 1. Formato de encuesta "Análisis del Recurso Humano"	9
Figura 2. Estructura Organizacional Hospital Universitario del Valle. Fuente Oficina de Recursos Humanos	11

INDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1. Personal censado por dependencia.....	13
Gráfico 2. Personal encuestado del HUV clasificado por antigüedad ...	15
Gráfico 3. Participación de personal censado según	17
Gráfico 4. Participación del HUV y las CTA en el pago total de asignaciones básicas y compensaciones.	21
Gráfico 5. Participación de pagos dependencias administrativas.....	22
Gráfico 6. Participación de pagos dependencias asistenciales.....	22
Gráfico 7. Diferencia en SMMLV.	25
Gráfico 8. Contratos vigentes con CTA.....	26
Gráfico 9. Valor contratos con CTA.....	27

INDICE DE ANEXOS

ANEXO 1. RESUMEN NORMATIVO SOBRE CONTRATACIÓN CON COOPERATIVAS DE TRABAJO ASOCIADO	50
ANEXO 2. ENCUESTAS DILIGENCIADAS Y FALTANTES.....	51
ANEXO 3. COMUNICACIONES ENVIADAS	53
ANEXO 4. INFORMACIÓN RECIBIDA POR FUERA DE LA FECHA LÍMITE.....	66

INTRODUCCION

El presente documento es el informe del trabajo realizado en el Hospital Universitario del Valle "Evaristo García" E.S.E., en respuesta a la solicitud realizada por el director encargado del hospital al rector de la Universidad del Valle de brindar apoyo en el proceso de Auditoría de Nómina, en el marco del Proyecto de Fortalecimiento Institucional.

La Universidad del Valle, a través de la Escuela de Ingeniería Industrial y Estadística, comisionó un grupo de profesionales para que adelantara las actividades encaminadas a dar respuesta a la solicitud del hospital. Con el objetivo de obtener información actualizada sobre el personal que labora en las diferentes áreas del hospital, se diseñó una encuesta que fue distribuida para ser diligenciada por la totalidad de sus funcionarios indistintamente de su modalidad de vinculación. Así mismo, a través de la Dirección y las Oficinas de Recursos Humanos y de Control Interno se solicitó formalmente la información complementaria necesaria para cumplir con el objetivo del trabajo.

Este proyecto se llevó a cabo durante el periodo comprendido entre el 24 de octubre y el 24 de noviembre de 2011, y para su desarrollo, la comisión de la Universidad del Valle trabajó dentro de los lineamientos del marco normativo vigente, aplicable a las instituciones públicas prestadoras de servicios de salud, con las siguientes situaciones encontradas:

- Se registran inconsistencias entre la información que las personas consignaron en la encuesta y la que se tiene en los listados de personal del HUV y bases de datos de las CTA (CTA incorrecta, cargo diferente, intensidad horaria contratada vs la declarada, ilegibilidad del nombre, cédula errónea, entre otras).
- Se pudo evidenciar una diferencia considerable en la remuneración que reciben las personas de planta del hospital y las personas vinculadas a través de las CTA que en algunos casos llega hasta los 2.5 SMMLV.
- Aun cuando las personas que realizan actividades misionales en el campo de la salud, pueden tener más de un contrato con entidades del estado o privadas mientras no superen el límite máximo de 12 horas diarias de trabajo o 66 horas semanales, en el análisis de las encuestas se evidenciaron 3 casos de personas que trabajan en el HUV que sobrepasan el límite establecido de horas diarias contratadas.
- Los contratos entregados al equipo de trabajo de la Universidad del Valle, tienen en común en su Objeto, la atención de procesos y subprocesos asistenciales de salud con el fin de cubrir la misión del hospital. Lo anterior

contraviene la legislación vigente al respecto, puesto que las CTA no pueden actuar como empresas de intermediación laboral ni disponer del trabajo de los asociados para suministrar mano de obra temporal a terceros o remitirlos como trabajadores en misión, y por otro lado, las instituciones o empresas públicas y/o privadas no pueden contratar procesos o actividades misionales permanentes con las CTA.

- No se conocieron los actos administrativos que soportan las modificaciones realizadas a la estructura organizacional y a los cargos de dirección y sub dirección entre otros.
- La información de nómina del personal de planta del HUV entregada en tres ocasiones por la oficina de Recursos Humanos, evidenció que estos registros son inconsistentes, en ellos se hallaron datos repetidos y ausencia de información.
- La actual contratación de personal con las CTA para los procesos misionales y los pagos complementarios al personal a través de intermediarios, puede exponer al HUV a sanciones de tipo económico y jurídico que acrecentarían la crisis financiera que atraviesa actualmente.
- Con la información suministrada por la administración del HUV no evidencia un manejo con criterios unificados que soporten el conocimiento y cumplimiento del marco normativo legal en materia de contratación con las CTA y de concurrencia de contratos y horarios del personal en general.
- Para los 16 contratos analizados no fue posible conocer los soportes técnicos que avalen el objetivo de la contratación y solo 9 de ellos referencian el porcentaje de AIU (Administración, Imprevistos y Utilidad), sin embargo este se presenta en forma global, cuando es recomendable que sea detallado en partidas.
- No existe presencia activa y permanente de supervisores o coordinadores, encargados del personal de CTA que labora en el hospital; por otra parte las CTA no son propietarias de los equipos e insumos necesarios para el desarrollo de las actividades de sus asociados en el HUV.
- La ausencia de un sistema de control de turnos y horarios de trabajo, evidencia el deficiente manejo que se tiene para verificar el cumplimiento de las labores del personal contratado y de planta en cada una de las dependencias del HUV, presentándose casos de personal que diligenció la encuesta y que no existen en base de datos de HUV y CTA.
- La comunicación al interior del hospital es poco asertiva lo que genera dificultad en las relaciones laborales, en el flujo dinámico de la información, en



el clima laboral y en el desarrollo de proyectos o actividades para el fortalecimiento de la institución.



1. JUSTIFICACIÓN DEL PROYECTO

El desarrollo del proyecto se justifica en la siguiente solicitud realizada por el director encargado del Hospital Universitario del Valle "Evaristo García" E.S.E. al rector de la Universidad del Valle:

Santiago de Cali, Octubre 12 de 2011

Doctor
IVAN RAMOS CALDERON
Rector
Universidad del Valle
E.S.D.

Cordial saludo.

Con agrado recibimos el apoyo de la Universidad del Valle para realizar esta primera fase de ajustes que buscan fortalecer el Hospital Universitario del Valle "Evaristo García" E.S.E.

Por ello, nos permitimos solicitarles su apoyo con el proyecto de Auditoría a las Nóminas del HUV el cual se estima requiere de 6 a 8 personas para realizarla, con una disponibilidad horaria de 8 horas diarias y de lunes a viernes, cuyo objetivo es analizar cerca de 3000 cargos entre nómina y Cooperativas de Trabajo Asociado.

Para la institución es de vital importancia conocer el Costo HUV Vs Pago recibido por los Trabajadores y Trabajadores Asociados, así como confrontar pagos, número de puestos, porcentaje AIU, así como revisar salarios y compensaciones en cargos similares, entre otros.

Igualmente, nos permitimos informarles que la Dra. FAISURY PERDOMO ESTRADA, Jefe de Recursos Humanos del HUV será nuestra líder en este proceso y quien servirá de puente entre el Grupo de Trabajo y la Institución.

Agradecemos nuevamente el interés de usted Señor Rector y de la Universidad del Valle para continuar trabajando juntos por el HUV.

Atentamente,

JORGE ISAAC FERNANDEZ CIFUENTES
Director General (E)


2. METODOLOGÍA

Con el objetivo de obtener información actualizada sobre el personal que labora en las diferentes áreas del hospital, se diseñó una encuesta que fue distribuida para ser diligenciada por la totalidad de sus colaboradores, independientemente de si se encuentran contratados directamente por el hospital o a través de Cooperativas de Trabajo Asociado - CTA. Así mismo, por medio de la Dirección y de las Oficinas de Recursos Humanos y de Control Interno se solicitó formalmente la siguiente información complementaria necesaria para cumplir con el objetivo del trabajo:

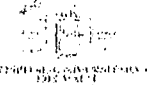
- Nómina HUV a 31 de octubre de 2011 con el desglose de la totalidad de pagos realizados al personal por los diferentes conceptos.
- Listado del personal vinculado a través de Cooperativas de Trabajo Asociado - CTA - con la totalidad de pagos realizados por los diferentes conceptos y los turnos realizados.
- Contratos vigentes con las CTA.
- Base de datos de Órdenes de Prestación de Servicios.
- Pagos realizados a las diferentes CTA durante los periodos 15-08-2011 a 14-09-2011 y 15-09-2011 a 14-10-2011.
- Estudios técnicos y/o anexos técnicos para la contratación con las CTA.
- Estructura organizacional detallada.
- Planta de cargos y empleos vigente.
- Actos administrativos por los cuales se aprueban la actual estructura organizacional y la planta de cargos.
- Manual de funciones.
- Informes de Control Interno respecto a nómina y personal.
- Informes Entes de Control (SDSVC, SuperSalud).
- Capacidad de pago actual para la nómina del HUV, contratos con CTA y OPS.
- Marco legal interno y externo del HUV.

De manera complementaria se llevaron a cabo diferentes reuniones con el nivel directivo, con subdirectores de UES, con dirigentes sindicales y entrevistas directas con algunas de las personas que desarrollan actividades en las instalaciones del hospital.

A continuación se presenta el formato de encuesta diseñado.



Universidad
del Valle
E.I.J.E.



HOSPITAL UNIVERSITARIO
DEL VALLE

PROYECTO FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL
ANÁLISIS DE RECURSO HUMANO

DEPENDENCIA: _____ Fecha: _____

Nombre: _____ Cédula: _____ Profesión: _____

Cargo (Por nombramiento y/o contrato): _____

Cargo que desempeña: _____

Antigüedad: Años _____ Meses _____

Tipo de vinculación (Marque con una X las opciones que le aplique):

<p>HUV</p> <p><input type="checkbox"/> Carrera Administrativa</p> <p><input type="checkbox"/> Libre Nombramiento</p> <p><input type="checkbox"/> Trabajador Oficial</p> <p><input type="checkbox"/> Orden de Prestación de Servicios</p> <p><input type="checkbox"/> Provisional</p>	<p>GTA</p> <p><input type="checkbox"/> Multisalud</p> <p><input type="checkbox"/> Promser</p> <p><input type="checkbox"/> Contratos cta</p> <p><input type="checkbox"/> Comul</p> <p><input type="checkbox"/> Psi</p> <p><input type="checkbox"/> Asignación - servicio</p>	<p>Relación Univalle</p> <p><input type="checkbox"/> Docente Nombrado</p> <p><input type="checkbox"/> Docente Contratista</p> <p><input type="checkbox"/> Docente Ad Honorem</p> <p><input type="checkbox"/> Administrativo Nombrado</p> <p><input type="checkbox"/> Administrativo Contratista</p> <p>Otros: _____</p>
---	--	--

Horas diarias: _____ Horas diarias: _____ Horas diarias: _____

Principales actividades que realiza en el cargo actual:

Hospital Universitario del Valle:	Cooperativa de Trabajo
1. _____	1. _____
2. _____	2. _____
3. _____	3. _____
4. _____	4. _____
5. _____	5. _____
6. _____	6. _____

Firma Funcionario: _____

Firma Jefe Encargado: _____

Figura 1. Formato de encuesta "Análisis del Recurso Humano"

3. CENSO DEL RECURSO HUMANO Y DIAGNÓSTICO DE NÓMINA

Se presenta a continuación el análisis descriptivo que se realizó a partir de los datos recolectados con la aplicación de la encuesta, los cuales se cruzaron con la información entregada por las diferentes dependencias del hospital a través de las Oficinas de Recursos Humanos y de Control Interno. Específicamente se utilizó la información proveniente de los listados del personal de planta y de las diferentes CTA, así como asignaciones básicas y compensaciones respectivamente.

El Hospital Universitario del Valle cuenta con 2.568¹ personas vinculadas entre personal de planta, personal contratado a través de CTA y docentes de la Universidad del Valle. Si bien la encuesta fue distribuida para ser diligenciada por la totalidad de los colaboradores, solo fue posible obtener la información de 2.104 personas, lo que representa el 81,9% del total de funcionarios del HUV.

Con la información obtenida se analizaron los siguientes puntos:

- Personal censado por dependencia en el HUV.
- Personal HUV y CTA censado vs bases de datos
- Antigüedad del personal
- Asignación básica y compensaciones CTA
- Asignación básica y compensaciones por dependencia
- Concurrencia de contratos
- Equidad salarial.

3.1 PERSONAL CENSADO POR DEPENDENCIA EN EL HUV

El HUV cuenta con la estructura organizacional que se muestra en la Figura 2 y de la cual no se suministró acto administrativo de aprobación. Ésta refleja en su organigrama 37 dependencias distribuidas entre 7 oficinas asesoras, 3 direcciones, 26 sub direcciones y la dirección general.

El trabajo de campo permitió conocer algunos ajustes que se han realizado a esta estructura, sin embargo solo se conoció el acto administrativo de creación del grupo de gestión documental, además no hay un reconocimiento en el organigrama de dependencias como gestión de la calidad, farmacia central, nutrición y dietética. Por lo anteriormente mencionado, el trabajo de campo refleja resultados en 40 dependencias como se observa en la tabla 1. Esta presenta el número de funcionarios por dependencia, clasificándolos a su vez por su tipo de vinculación (HUV, CTA, Universidad del Valle).

¹ Dato correspondiente a los listados de personal con corte a octubre de 2011, contados una sola vez independientemente del número de contratos por persona. Fuente: Oficina de Recursos Humanos.

5

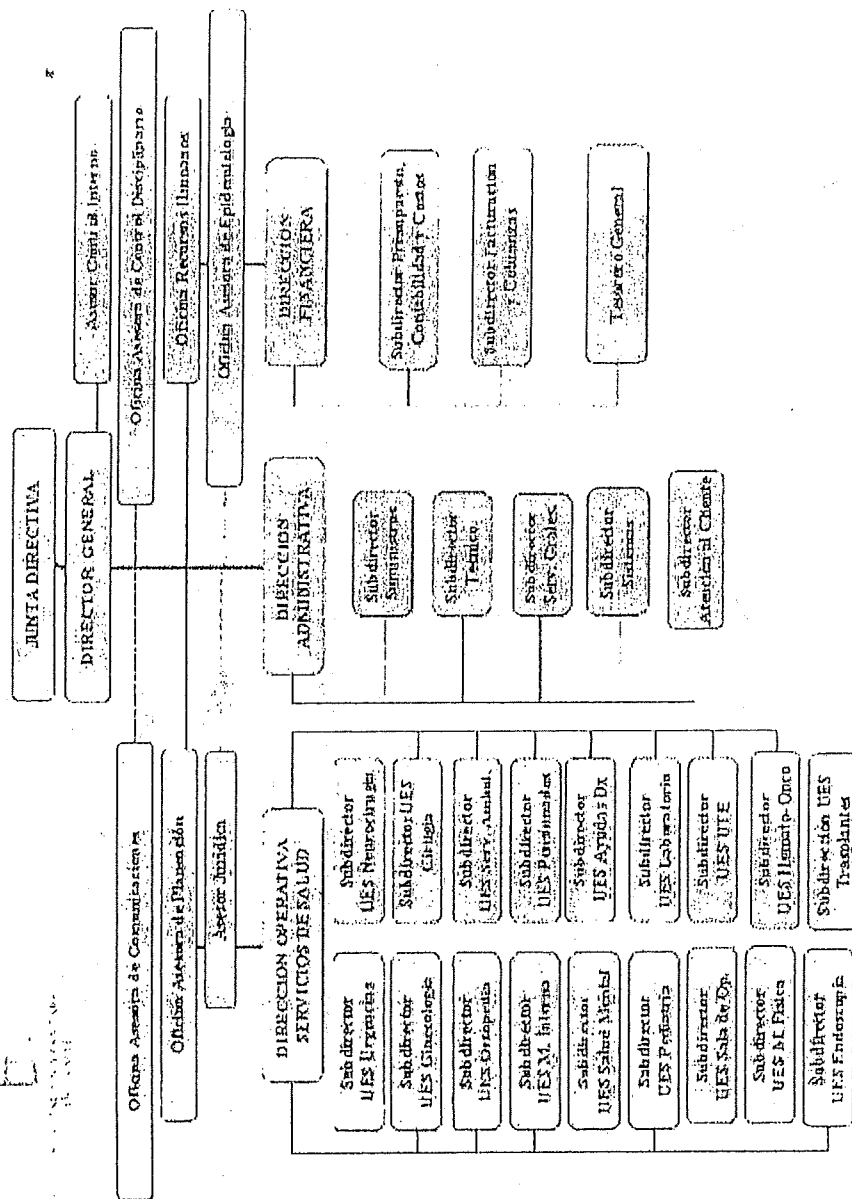


Figura 2. Estructura Organizacional Hospital Universitario del Valle. Fuente Oficina de Recursos Humanos

DEPENDENCIAS	NUMERO DE PERSONAS			
	HUV	CTA	UNIVALLE	TOTAL
ADMINISTRATIVOS				
CONTROL INTERNO	5	3	0	8
CONTROL INTERNO DISCIPLINARIO	2	1	0	3
DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA	1	1	0	2
DIRECCIÓN FINANCIERA	1	2	0	3
DIRECCIÓN GENERAL	1	3	0	4
DIRECCIÓN OPERATIVA SERVICIO SALUD	2	2	1	4
EPIDEMIOLOGIA HOSPITALARIA	4	10	2	13
GESTIÓN DE LA CALIDAD	3	4	0	7
GESTIÓN DOCUMENTAL	10	17	0	27
NUTRICIÓN Y DIETÉTICA	26	9	0	35
OFICINA DE COMUNICACIONES	0	1	0	1
OFICINA DE PLANEACIÓN	1	10	0	11
OFICINA JURÍDICA	1	14	0	15
SUBDIRECCIÓN ATENCIÓN AL CLIENTE	17	13	0	30
SUBDIRECCIÓN FACTURACIÓN Y COBRANZAS	36	74	0	109
SUBDIRECCIÓN PRESUP, CONT, CTOS E INV.	14	11	0	24
SUBDIRECCIÓN RECURSOS HUMANOS	12	8	0	20
SUBDIRECCIÓN SERVICIOS GENERALES	169	64	0	233
SUBDIRECCIÓN SISTEMAS	7	3	1	11
SUBDIRECCIÓN SUMINISTROS	8	11	0	19
SUBDIRECCIÓN TÉCNICA	33	15	0	48
TESORERÍA GENERAL	6	5	0	11
ASISTENCIALES				
FARMACIA CENTRAL	10	19	0	29
U.E.S AYUDAS DIAGNOSTICAS	32	46	10	78
U.E.S BANCO DE SANGRE	16	26	0	41
U.E.S CIRUGÍA	84	62	6	141
U.E.S CUIDADOS INTENSIVOS	57	107	7	156
U.E.S GINECOLOGÍA Y OBSTETRICIA	55	46	3	101
U.E.S LABORATORIO CLÍNICO	31	26	2	56
U.E.S MEDICINA FÍSICA Y REHABILITACIÓN	22	25	20	55
U.E.S MEDICINA INTERNA	24	47	2	70
U.E.S NEUROCIRUGÍA	19	46	5	64
U.E.S ORTOPEDIA	24	21	7	49
U.E.S PEDIATRÍA	86	39	7	123
U.E.S PENSIONADOS	43	24	0	64
U.E.S SALA DE OPERACIONES	78	83	12	151
U.E.S SALUD MENTAL HOSPITALARIA	9	10	3	19
U.E.S SERVICIOS AMBULATORIOS	35	39	18	73
U.E.S TRASPLANTES	2	0	0	2
U.E.S URGENCIAS	86	116	10	194
TOTAL	1072	1063	116	2104

Tabla 1. Personal por dependencia censado

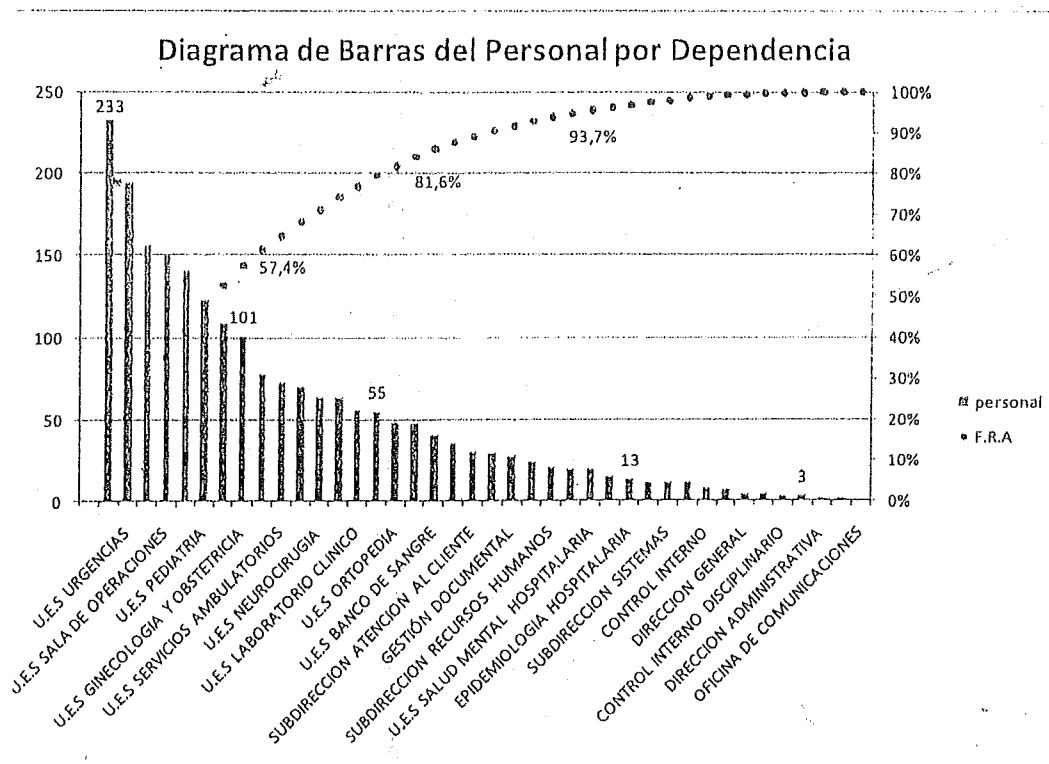


Gráfico 1. Personal censado por dependencia.

El gráfico 1 permite observar que la mayor concentración de personal se encuentra en las áreas asistenciales, esto es razonable dado que se está analizando una institución prestadora de servicios de salud.

3.2 PERSONAL HUV Y CTA CENSADO Vs BASES DE DATOS

A través de las encuestas realizadas en el HUV, se obtuvo la información de un total de 2.104 personas censadas, a partir de la cual se realizó una comparación con la base de datos proporcionada del personal de nomina y de los asociados a CTA.

La comparación entre los datos obtenidos en la aplicación de la encuesta y los proporcionados por el HUV que aparece en la tabla 2, muestra una diferencia de 17 personas que diligenciaron la encuesta y no aparecen en la base de datos suministrada. Esta diferencia puede responder a personal vinculado por Orden de Prestación de Servicios -OPS- o a desconocimiento de las personas censadas sobre cuál es su vinculación real con el HUV.

PERSONAL HUV	
ENCUESTADOS	ENCONTRADOS EN BASE DE DATOS
1072	1055

Tabla 2. Personal HUV censado Vs nomina

Igual que en el anterior análisis, en la tabla 3 puede observarse que existe una diferencia de 26 personas que diligenciaron la encuesta y no aparecen en el listado de interventoría de los contratos con CTA; 8 de ellas manifiestan estar contratadas a través de la CTA **Proinser**, que no aparece entre la CTA reportadas.

Las diferencias notorias para las CTA **Multisalud** y **Coopsalud** aparentemente obedecen a una falta de divulgación acerca del cambio de cooperativa del personal asistencial realizado en el mes de noviembre, lo cual refleja un manejo por lo menos confuso de las afiliaciones a las CTA.

PERSONAL CTA		
COOPERATIVAS DE TRABAJO ASOCIADO	ENCUESTA	BASE DE DATOS
ASANVALLE-SERVICOOP	24	23
CONTRATOS CTA	309	308
COOMEF	89	81
COOPSALUD	25	322
MULTISALUD	608	303
PROINSER	8	
TOTAL GENERAL	1063	1037

Tabla 3. Asociados CTA censado Vs base de datos

Al revisar los registros de las personas encuestadas tanto de HUV como de las CTA, se tiene un total de 2.135 encuestas diligenciadas, las cuales después de un proceso de depuración corresponden a 2.104 personas. Lo anterior es el resultado de 38 contrataciones efectuadas tanto por el HUV como por alguna de las CTA de personal que rota en diferentes UES y por tal razón diligenciaron más de una encuesta.

3.3 ANTIGÜEDAD DEL PERSONAL

Otro aspecto analizado a partir de la información de las encuestas es el de la antigüedad del personal, obteniendo los resultados que se muestran en la tabla 4. Esta comprende personal con vinculación directa al HUV como a los asociados a CTA. Tal y como se puede observar en el gráfico 2, la mayor parte del personal (42%) posee un tiempo de vinculación inferior o igual a 5 años.

RANGO	COOPERATIVAS DE TRABAJO ASOCIADO						HUV	No. DE PERSONAS
	ASAMVALLE SERVICOOP	CONTRATOS	COOMEF	COOPSALUD	MULTISALUD	PROINSER		
0 A 5	14	211	61	18	469	6	101	880
6 A 10	6	63	20	4	82	2	109	286
11 A 15	3	12	6	3	34	0	160	218
16 A 20	0	4	0	0	9	0	302	315
21 A 25	1	10	2	0	2	0	140	155
26 A 30	0	5	0	0	6	0	119	130
31 A 35	0	3	0	0	5	0	81	89
36 A 40	0	1	0	0	1	0	28	30
41 A 45	0	0	0	0	0	0	1	1
TOTAL	24	309	89	25	608	8	1.041	2.104
	1.063							

Tabla 4. Antigüedad del personal

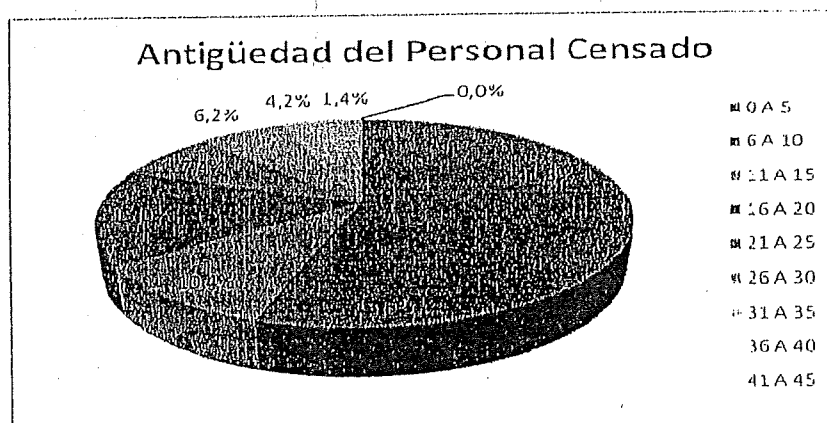


Gráfico 2. Personal encuestado del HUV clasificado por antigüedad

Esta información hace referencia a la antigüedad que lleva el personal que labora en el HUV independiente del tipo de vinculación, por tanto no se pueden realizar análisis de jubilación voluntaria y retiro forzoso; sin embargo se puede decir que el HUV cuenta con personal con amplia experiencia en sus labores.

3.4 ASIGNACIONES BASICAS HUV Y COMPENSACIONES CTA

De acuerdo a la composición del personal del HUV, es necesario hacer la distinción entre los términos utilizados para designar la remuneración económica por las labores de cada grupo, en el caso de los funcionarios del HUV se hace referencia a asignación básica, mientras que para los asociados de CTA ésta se denomina compensación.

Ninguno de los dos rubros contempla otros componentes salariales como prestaciones, seguridad social y parafiscal, ni pagos extralegales como primas técnicas y bonificaciones, cuyo valor no fue suministrado para el caso del HUV. En cuanto a las CTA no se contemplan reconocimientos económicos diferentes a la compensación básica, que aun cuando están contemplados en la ley² se desconoce su grado de aplicación.

En la tabla 5 se relaciona el número de personas de acuerdo al tipo de vinculación con el HUV y el total de asignaciones básicas, esta información no arroja datos de los montos pagados para las OPS, debido a que la información no fue suministrada.

VINCULACIÓN HUV	CANTIDAD PERSONAS	ASIGNACIONES BASICAS
Carrera Administrativa	413	\$ 824.567.439
Libre Nomb. y Remoc.	41	\$ 126.602.867
Orden Prest. Servicios	14	\$ -
Provisionalidad	355	\$ 670.212.072
Trabajador Oficial	249	\$ 320.170.240
TOTAL	1.072	\$ 1.941.552.618

Tabla 5. Asignaciones básicas personal censado HUV

Es de resaltar que las personas vinculadas en provisionalidad representan un 33% del total censado HUV, situación que amerita mayor atención por parte las directivas del hospital debido entre otras cosas a que este es un tema que actualmente está siendo objeto de múltiples discusiones en las altas cortes.

² Las cooperativas de trabajo asociado fueron creadas en Colombia a través de la ley 79/88, Actualmente las rige el Decreto 4588 de 2006.

De acuerdo a la respuesta dada por la Directora del HUV al informe de la Comisión de Alto Nivel de fecha 21 de febrero de 2011, donde manifiesta que a pesar de las gestiones realizadas desde diciembre de 2010 sobre la situación por la cual atraviesan los provisionales que se habían presentado a concurso ante la Comisión Nacional del Servicio Civil, no existe pronunciamiento alguno de los elegibles; hasta tanto no se tenga respuesta no se puede hablar de una consolidación de la planta de personal.

Los porcentajes de participación según el tipo de vinculación se ilustran en el gráfico 3.

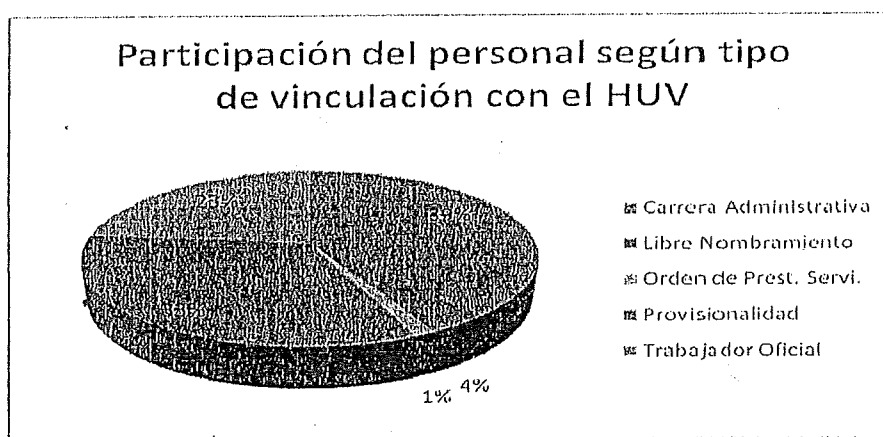


Gráfico 3. Participación de personal censado según

En la tabla 6 se relaciona el número de personas asociadas a cada una de las CTA que desarrollan actividades dentro del HUV, así como también el total de compensaciones pagadas entre septiembre 16 y octubre 15 de 2011. No se presenta valor en las compensaciones para la Cooperativa **Proinser** debido a que la información correspondiente no fue suministrada.

CTA	CANTIDAD PERSONAS	TOTAL COMPENSACIÓN
ASANVALLE-SERVICOOP	24	\$ 38.109.034
CONTRATOS CTA	309	\$ 260.425.394
COOMEF	89	\$ 245.608.816
COOPSALUD	25	\$ 16.088.450
MULTISALUD	608	\$ 574.129.769
PROINSER	8	\$
TOTAL	1.063	\$ 1.134.361.463

Tabla 6. Compensaciones Asociados CTA censados

Es importante anotar que aunque existe poca diferencia entre los montos totales de compensación de las cooperativas **Contratos CTA** y **Coomef**, para un número de personas significativamente menor en la segunda, esta puede deberse a que la composición del personal de la primera, está dada en su mayoría por auxiliares y técnicos, mientras que en la segunda por médicos especialistas.

Dentro del análisis de las encuestas existen casos en los cuales un número determinado de personas se encuentran vinculadas directamente al HUV y a la vez con alguna de las CTA. Lo cual es permitido por la ley mientras se cumplan las 12 horas diarias o 66 horas semanales. En la tabla 7 se presenta un resumen donde muestran las compensaciones, las asignaciones básicas y el número de personas con ésta situación.

CTA	COMPENSACIÓN CTA	ASIGNACIÓN BÁSICA HUV	CANTIDAD PERSONAS
ASANVALLE-SERVICOOP	\$ 3.803.108	\$ 13.125.464	4
CONTRATOS CTA	\$ 11.237.785	\$ 29.537.707	20
COOMEF	\$ 22.426.648	\$ 25.907.004	8
MULTISALUD	\$ 6.942.747	\$ 15.408.042	6
TOTAL	\$ 44.410.288	\$ 83.978.217	38

Tabla 7. Personal contratado por HUV y CTA censado

3.5 ASIGNACIONES BÁSICAS Y COMPENSACIONES POR DEPENDENCIA

Como complemento del punto anterior, en las tablas 8 y 9 presentan las asignaciones básicas y las compensaciones en cada una de las dependencias del HUV para el personal administrativo y asistencial detallada en la Tabla 1, estas a su vez se encuentran clasificadas por el tipo de vinculación, ya sea directamente con el HUV o con las diferentes CTA.

DEPENDENCIAS	ASIGNACIÓN HUV	COMPENSACIÓN						TOTAL GENERAL
		ASANVALLE	CONTRATOS CITA	COOPER COOPERATIVAS	COOP.SALUD	MULTISALUD	PROINSER	
CONTROL INTERNO	\$ 9.414.727					\$ 7.829.108		\$ 17.243.835
CONTROL INTERNO DISCIPLINARIO	\$ 5.625.066					\$ 804.422		\$ 6.429.488
DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA	\$ 8.006.744					\$ 750.195		\$ 8.756.939
DIRECCIÓN FINANCIERA	\$ -					\$ 2.509.797		\$ 2.509.797
DIRECCIÓN GENERAL	\$ 8.006.744					\$ 2.097.394	\$ -	\$ 10.104.138
DIRECCIÓN OPERATIVA SERVICIO SALUD	\$ 9.718.751					\$ 1.608.163		\$ 11.326.914
EPIDEMIOLOGIA HOSPITALARIA	\$ 12.431.369			\$ 2.788.659		\$ 10.852.537		\$ 26.072.565
GESTIÓN DE LA CALIDAD	\$ 8.916.047					\$ 8.096.949		\$ 17.012.996
GESTIÓN DOCUMENTAL	\$ 15.239.467		\$ 1.072.000			\$ 11.252.925		\$ 27.564.392
NUTRICIÓN Y DIETÉTICA	\$ 36.738.071		\$ 4.824.000					\$ 41.562.071
OFICINA DE COMUNICACIONES	\$ -					\$ 2.788.663		\$ 2.788.663
OFICINA DE PLANEACIÓN	\$ 3.989.221					\$ 13.603.698		\$ 17.592.919
OFICINA JURÍDICA	\$ 4.303.232					\$ 6.417.498	\$ -	\$ 10.720.730
SUBDIRECCIÓN ATENCIÓN AL CLIENTE	\$ 28.536.199		\$ 5.389.628			\$ 7.830.877		\$ 41.756.704
SUBDIRECCIÓN FACT. Y COBRANZAS	\$ 52.855.629					\$ 64.367.826		\$ 117.223.455
SUBDIRECCIÓN PRES., CONT., COS. E INV.	\$ 27.193.069		\$ 1.072.000			\$ 16.334.396		\$ 44.599.465
SUBDIRECCIÓN RECURSOS HUMANOS	\$ 26.925.567					\$ 12.706.705		\$ 39.632.272
SUBDIRECCIÓN SERVICIOS GENERALES	\$ 217.103.267		\$ 31.624.000			\$ 5.897.298		\$ 254.624.565
SUBDIRECCIÓN SISTEMAS	\$ 11.266.403					\$ 3.794.548		\$ 15.060.951
SUBDIRECCIÓN SUMINISTROS	\$ 17.277.990		\$ 2.144.000			\$ 6.311.477		\$ 25.733.467
SUBDIRECCIÓN TÉCNICA	\$ 61.644.368		\$ 5.896.000			\$ 3.323.746		\$ 70.864.114
TESORERÍA GENERAL	\$ 10.598.381					\$ 4.557.792		\$ 15.156.173
TOTAL PERSONAL ADMINISTRATIVO	\$ 575.790.312	\$ -	\$ 52.021.628	\$ 2.788.659	\$ -	\$ 193.736.014	\$ -	\$ 824.336.613

Tabla 8. Asignaciones básicas y compensaciones por dependencia y por tipo de vinculación -
Personal administrativo

DEPENDENCIAS	ASIGNACIÓN HUV	COMPENSACIÓN COOPERATIVAS					TOTAL GENERAL
		ASANVALLE	CONTRATOS CTA	COOMEF	COOPSALUD	MULTISALUD	
FARMACIA CENTRAL	\$ 14.700.496		\$ 3.228.177			\$ 12.863.566	\$ 30.792.239
U.E.S AYUDAS DIAGNOSTICAS	\$ 59.737.040		\$ 20.736.000	\$ 53.237.071		\$ 16.495.541	\$ 150.205.652
U.E.S BANCO DE SANGRE	\$ 28.315.829		\$ 18.841.757			\$ 5.523.101	\$ 52.680.687
U.E.S CIRUGÍA	\$ 164.503.235	\$ 643.538	\$ 9.679.879	\$ 28.992.151	\$ 10.940.146	\$ 18.604.474	\$ 223.363.423
U.E.S CUIDADOS INTENSIVOS	\$ 113.297.195		\$ 37.110.663	\$ 16.994.048		\$ 54.853.509	\$ 222.255.415
U.E.S GINECOLOGÍA Y OBSTETRICIA	\$ 99.282.479		\$ 4.656.860	\$ 32.595.600		\$ 20.162.992	\$ 156.697.931
U.E.S LABORATORIO CLÍNICO	\$ 49.364.142		\$ 23.373.493			\$ 2.250.585	\$ 74.988.220
U.E.S MEDICINA FÍSICA Y REHABILITAC.	\$ 36.349.256		\$ 17.982.378	\$ 10.865.200		\$ 2.894.123	\$ 68.090.957
U.E.S MEDICINA INTERNA	\$ 42.195.908		\$ 3.834.411	\$ 10.950.943		\$ 29.724.927	\$ 86.706.189
U.E.S NEUROCIRUGÍA	\$ 51.444.997		\$ 15.309.633	\$ 6.435.396	\$ 1.930.614	\$ 23.967.288	\$ 99.087.928
U.E.S ORTOPEDIA	\$ 48.324.829		\$ 1.126.191	\$ 5.362.812		\$ 17.962.133	\$ 72.775.965
U.E.S PEDIATRÍA	\$ 182.455.701		\$ 14.737.010	\$ 15.935.176	\$ 643.538	\$ 21.745.655	\$ 235.517.080
U.E.S PENSIONADOS	\$ 72.656.846		\$ 2.305.730	\$ 2.716.300		\$ 12.253.437	\$ 89.932.313
U.E.S SALA DE OPERACIONES	\$ 146.445.137	\$ 37.465.496	\$ 21.524.864		\$ 643.538	\$ 21.556.725	\$ 227.635.760
U.E.S SALUD MENTAL HOSPITALARIA	\$ 22.380.311			\$ 4.290.250		\$ 5.148.304	\$ 31.818.865
U.E.S SERVICIOS AMBULATORIOS	\$ 63.053.946		\$ 1.354.111	\$ 29.260.523		\$ 19.946.376	\$ 113.614.956
U.E.S TRASPLANTES	\$ 6.440.612						\$ 6.440.612
U.E.S URGENCIAS	\$ 164.814.347		\$ 12.602.609	\$ 25.184.687	\$ 1.930.614	\$ 94.441.019	\$ 298.973.276
TOTAL PERSONAL ASISTENCIAL	\$ 1.365.762.306	\$ 38.109.034	\$ 208.403.766	\$ 242.820.157	\$ 16.088.450	\$ 380.393.755	\$ 2.251.577.468

Tabla 9. Asignaciones básicas y compensaciones por dependencia y por tipo de vinculación –
Personal asistencial

En el gráfico 4 se ilustra la proporción de los pagos realizados por el HUV tanto al personal de planta como a las diferentes CTA, mostrando cómo más del 60% corresponde a personal de planta del hospital, seguido de la Cooperativa **Multisalud** con un 19% de los pagos totales.

En comunicación de fechas 21 de febrero de 2011 de la Directora del HUV en respuesta al *Informe Final de la Comisión de Alto Nivel*, para la fecha existían alrededor de 74 personas, en su mayoría auxiliares de enfermería, con reasignación de funciones por salud ocupacional, algunas de las cuales son a su vez reemplazadas por personal de CTA; en reuniones y entrevistas realizadas con directivos del HUV se conoció que este número va en incremento pudiendo ascender a más de 100 personas.

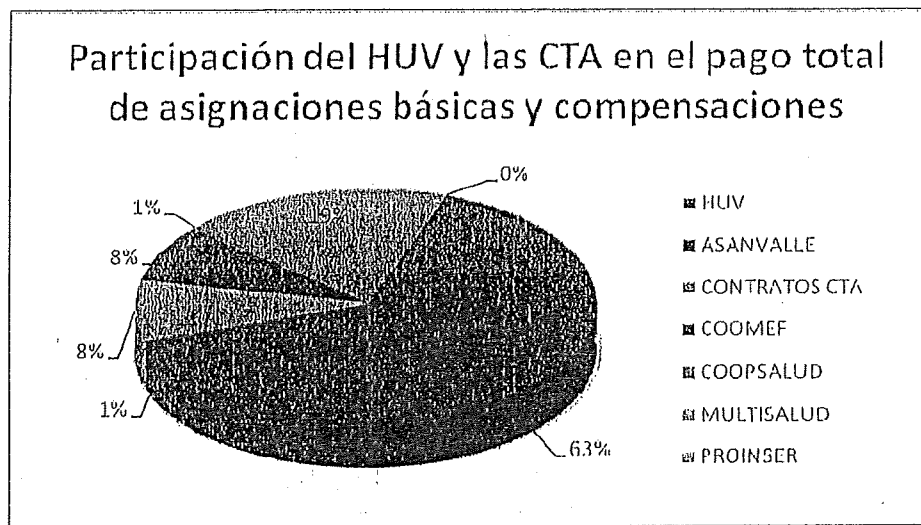


Gráfico 4. Participación del HUV y las CTA en el pago total de asignaciones básicas y compensaciones.

Para complementar los análisis anteriores, a continuación se muestra la participación en los pagos de las dependencias administrativas y asistenciales del HUV. En el gráfico 5 que corresponde a personal administrativo, se evidencia que la subdirección de servicios generales (Central de esterilización, imprenta, costurero-lavandería, mensajería-seguridad y conmutador) es la que tiene la mayor participación con un 31%, seguido de la subdirección de facturación y cobranzas con un 14%. El gráfico 6 correspondiente a la parte asistencial, revela que es la U.E.S Urgencias la que tiene un mayor porcentaje equivalente al 13%, seguido por las U.E.S de Pediatría, Cirugía, Sala de Operaciones, y Cuidados intensivos con aproximadamente un 10% cada una, siendo más homogénea la distribución de los pagos entre estas dependencias.

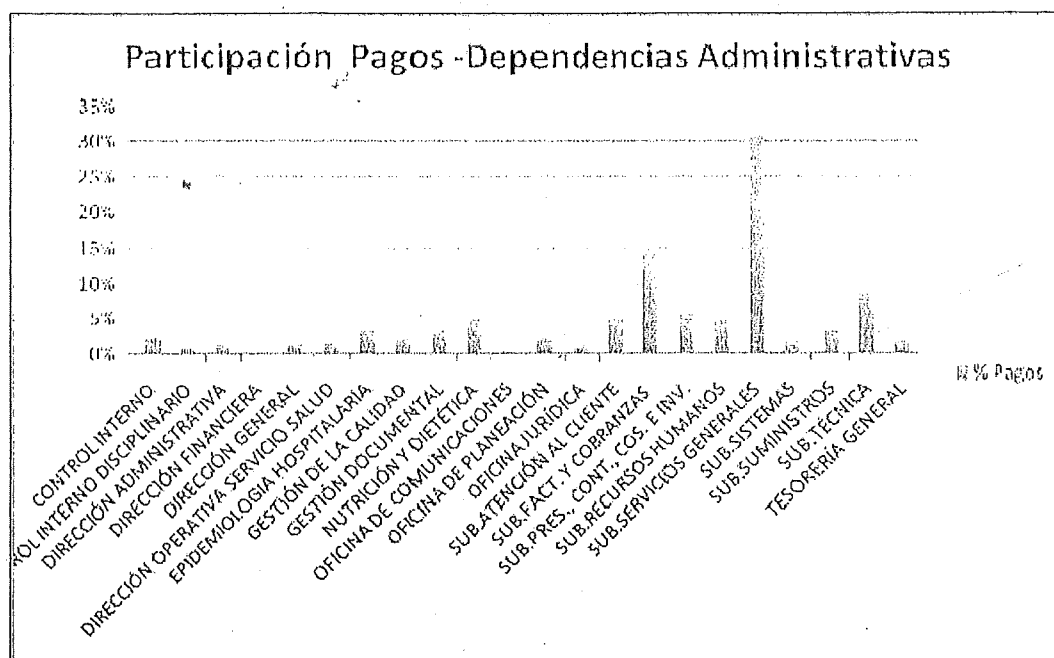


Gráfico 5. Participación de pagos dependencias administrativas.

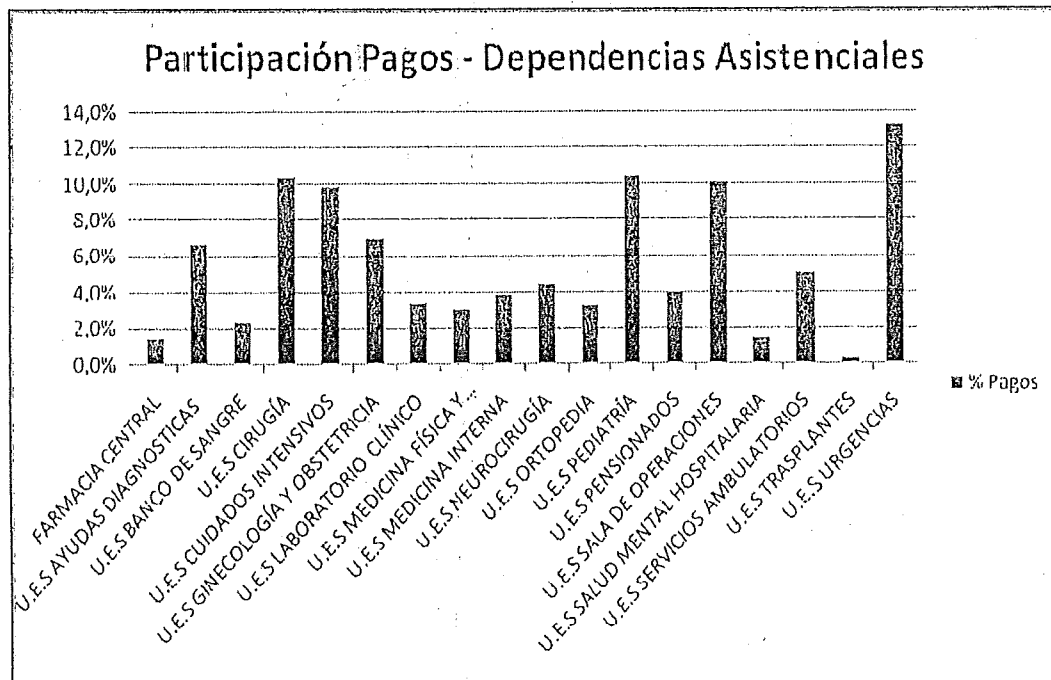


Gráfico 6. Participación de pagos dependencias asistenciales.

3.6 CONCURRENCIA DE CONTRATOS

En las actividades de análisis de nomina se indagó sobre lo referente a la concurrencia laboral dentro del HUV, sobre lo cual el Código Sustantivo del Trabajo reza lo siguiente:

- *Artículo 25. Concurrencia de Contratos. Aunque el contrato de trabajo se presente involucrado en concurrencia con otro, u otros, no pierde su naturaleza, y le son aplicables, por tanto, las normas de este Código.*
- *Artículo 26. Coexistencia de contratos. Un mismo trabajador puede celebrar contratos de trabajo con dos o más empleadores, salvo que se haya pactado la exclusividad de servicios en favor de uno solo.*

En lo que a salud concierne, la Ley 269 de 1996, que regula parcialmente el artículo 128 de la Constitución Política, en relación con quienes prestan servicios de salud en las entidades de derecho público, enuncia lo siguiente:

- *Artículo 2. Garantía de prestación del servicio público de salud. Corresponde al Estado garantizar la atención en salud como un servicio público esencial, y en tal carácter el acceso permanente de todas las personas a dicho servicio, razón por la cual el personal asistencial que preste directamente servicios de salud podrá desempeñar más de un empleo en entidades de derecho público. La jornada de trabajo del personal que cumple funciones de carácter asistencial en las entidades prestadoras de servicios de salud podrá ser máximo de doce horas diarias sin que en la semana exceda de 66 horas, cualquiera sea la modalidad de su vinculación.*
- *Artículo 3. Concurrencia de horarios. Prohíbese la concurrencia de horarios, con excepción de las actividades de carácter docente asistencial que se realicen en las mismas instituciones en las cuales se encuentre vinculado el profesional de la salud, y que por la naturaleza de sus funciones, ejerza la docencia y la prestación directa de servicios de salud.*

Lo anterior permite deducir que el personal de la salud que realiza actividades de carácter asistencial puede tener más de un contrato con entidades del estado mientras no se sobrepasen 12 horas diarias ni 66 horas semanales, y para el caso de los que ejercen labores de docencia, se permite además la concurrencia de horarios.

Basados en la información recibida se encontró que algunos cargos exceden los límites expresados en la norma, hallando 3 casos de concurrencia con horarios superiores a lo permitido. Esto se muestra en la tabla 10.

No.	CARGO	HUV	CTA	HORAS TRABAJO 1	HORAS TRABAJO 2	TOTAL HORAS
1	Auxiliar Área Salud	CA	Multisalud	8	8	16
2	Médico General	CA	Multisalud	8	6	14
3	Médico General	PV	Multisalud	8	6	14

Tabla 10. Casos de concurrencia con horarios superiores a lo permitido.

3.7 EQUIDAD SALARIAL

Existe una diferencia considerable en la remuneración que reciben las personas de planta del hospital y las personas vinculadas a través de las CTA, lo cual quiere decir que personas vinculadas por estas últimas y que realizan las mismas funciones, con la misma dedicación de tiempo e igual responsabilidad, reciben una remuneración inferior por su trabajo aunque cumplen con las mismas responsabilidades. Esta práctica es totalmente contraria a los principios de equidad salarial del Código Sustantivo del Trabajo en su artículo 143, el cual define lo siguiente:

- *Artículo 143. A trabajo igual, salario igual. 1. A trabajo igual desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual, comprendiendo en éste todos los elementos a que se refiere el artículo 127. 2. No pueden establecerse diferencias en el salario por razones de edad, sexo, nacionalidad, raza, religión, opinión política o actividades sindicales.*

A manera de ejemplo, en el cargo de Auxiliares de Enfermería que pertenecen a la planta del HUV, reciben una remuneración que en promedio se encuentra por encima en 1.5 SMMLV en comparación con la remuneración que reciben los Auxiliares de Enfermería vinculados a través de CTA, esto es un caso de inequidad salarial.

Caso contrario son los médicos especialistas, puntualmente los médicos pediatras cuya diferencia es menor a 0.3 SMMLV, aquí podríamos deducir que con los médicos especialistas están cumpliendo la normatividad salarial. Para mayor detalle se presenta la tabla 11.

PROMEDIO MENSUAL		
CARGO	ASIG. BASICA HUV	COMPENSACIÓN CTA
AUXILIAR DE ENFERMERIA	\$ 1.461.129	\$ 638.438
ENFERMERO (A)	\$ 2.455.985	\$ 1.126.191
MEDICO GENERAL	\$ 3.379.689	\$ 1.970.309
MENSAJERIA Y SEGURIDAD	\$ 1.195.069	\$ 536.000
MEDICO ESPECIALISTA (PEDIATRA)	\$ 5.250.186	\$ 5.078.221
SECRETARIA	\$ 1.341.405	\$ 750.195
INSTRUMENTADOR QUIRURGICO	\$ 1.785.241	\$ 750.195
BACTERIOLOGO	\$ 2.451.401	\$ 1.437.234

Tabla 11. Equidad salarial del personal

El siguiente grafico ilustra cómo algunos de los colaboradores del hospital sean de CTA o trabajadores directos del HUV presentan de 0.3 a 2.6 SMMLV de diferencia salarial.

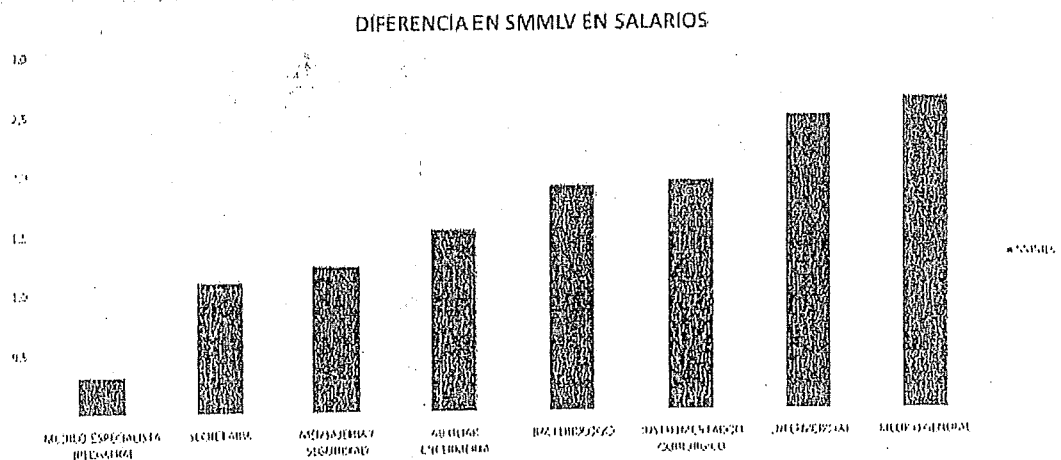


Gráfico 7. Diferencia en SMMLV.

4. CONTRATOS ENTRE EL HOSPITAL Y LAS CTA

La Oficina de Recursos Humanos hizo entrega de las copias de dieciséis (16) contratos suscritos entre el Hospital Universitario del Valle y las Cooperativas de Trabajo Asociado en el año 2011, de los cuales se realizó el siguiente análisis.

De los contratos entregados, se constató que siete (7) fueron firmados con Coomef CTA, cinco (5) con Contratos CTA, tres (3) con Multisalud CTA y un (1) contrato con la Unión Temporal para el Desarrollo y Progreso del HUV que fue entregado sin firmar.

COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO	No. de Contratos	CUANTÍA ANUAL
COOMEF CTA	7	\$ 1.670.518.240
CONTRATOS CTA	5	\$ 9.592.371.532
MULTISALUD CTA	3	\$ 5.093.062.946
U.T PARA EL DESARROLLO Y PROGRESO DEL HUV	1	\$ 6.249.610.569
TOTALES	16	\$ 22.605.563.287

Tabla 12. Relación contratos con CTA recibidos vigencia 2011

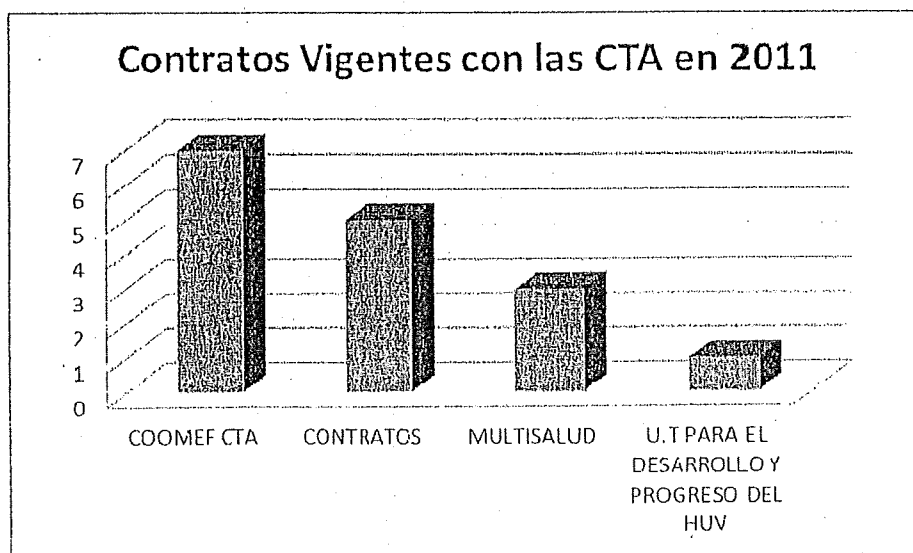


Gráfico 8. Contratos vigentes con CTA.

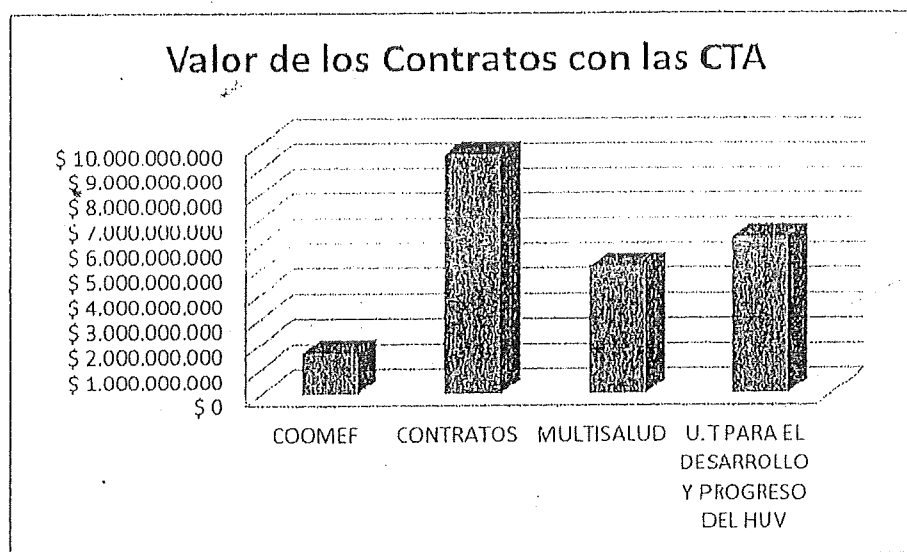


Gráfico 9. Valor contratos con CTA.

Los contratos que suscriban las Cooperativas de Trabajo Asociado deben especificar en su cuantía, cual es la parte correspondiente a las compensaciones para los trabajadores asociados y la parte correspondiente al AIU (Administración, Imprevistos y Utilidad). Al respecto, se pudo constatar que de la totalidad de los contratos suscritos entre el HUV y las diferentes CTA, solo nueve (9) tienen discriminado dentro del valor del contrato cual es la partida correspondiente al AIU.

En relación con la parte contractual, el trabajo realizado queda con los siguientes vacíos por ausencia de información:

- ¿En qué tipo de estudios o análisis se basa el hospital para determinar la cantidad y los perfiles del personal contratado a través de terceros?
- ¿Se tienen estudios de la conveniencia de contratar a las personas directamente para reducir costos?
- ¿Cuál es el procedimiento o los criterios a través de los cuales se realiza la selección de las CTA para su contratación?
- ¿Porque no todos los contratos suscritos con las CTA tienen discriminado lo que corresponde al AIU?

En la tabla 13 se presenta la relación detallada de los contratos entregados al equipo de trabajo de la Universidad del Valle suscritos entre el HUV y las CTA en la vigencia 2011.

CONTRATO No.	CONTRATISTA	NIT	REPRESENT. LEGAL C.T.A	DURACIÓ N	VALOR	(%) AIU	OBJETO DEL CONTRATO	REPRESENT. LEGAL HUV
1	C11-018 COOPERATIVA DE MÉDICOS Y ENFERMERAS CTA "COOMEF"	805.029.233-6	IRINA ALABANI ESPAÑA PULIDO	ENERO 1 A DIC 31 DE 2011	\$ 129.749.016		Prestar el servicio que corresponde a la ejecución de actividades o procesos totales, en forma parcial que propenden por el adecuado cumplimiento de la función administrativa, estatutaria, constitucional y legal de la contratante de NEFROLOGIA CLÍNICA, para los servicios de consulta externa y hospitalización, de acuerdo a los requerimientos del HOSPITAL	MARIA LUCERO URRAGO CERQUERA
2	C11-019 COOPERATIVA DE MÉDICOS Y ENFERMERAS CTA "COOMEF"	805.029.233-6	IRINA ALABANI ESPAÑA PULIDO	ENERO 1 A DIC 31 DE 2011	\$ 103.799.208		Prestar el servicio que corresponde a la ejecución de actividades o procesos totales, en forma parcial que propenden por el adecuado cumplimiento de la función administrativa, estatutaria, constitucional y legal de la contratante de REUMATOLOGIA, para los servicios de consulta externa y hospitalización, de acuerdo a los requerimientos del HOSPITAL	MARIA LUCERO URRAGO CERQUERA
3	C11-020 COOPERATIVA DE MÉDICOS Y ENFERMERAS CTA "COOMEF"	805.029.233-6	IRINA ALABANI ESPAÑA PULIDO	ENERO 1 A DIC 31 DE 2011	\$ 140.570.016		Prestar el servicio que corresponde a la ejecución de actividades o procesos totales, en forma parcial que propenden por el adecuado cumplimiento de la función administrativa, estatutaria, constitucional y legal de la contratante de HEMATOLOGIA, para los servicios de consulta externa y hospitalización, de acuerdo a los requerimientos del HOSPITAL	MARIA LUCERO URRAGO CERQUERA
4	C11-023 UNION TEMPORAL PARA EL DESARROLLO Y PROGRESO DEL HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE "EVARISTO GARCIA" E.S.E. (MULTISALUD CTA COMEDICA CTA)	900.417.205-9	MARIA DEL PILAR JARAMILLO	FEBRERO 1 A DIC 31 DE 2011	\$ 6.249.610.569		Prestar el servicio de AUXILIARES DE ENFERMERIA-AREA ASISTENCIAL, en las instalaciones del HUV, en el número de puestos que se requiera para el desarrollo del presente contrato.	JORGE ISAAC FERNANDEZ CIFUENTES

Tabla 13. Relación contratos del hospital universitario del valle con las CTA vigencia 2011

CONTRATO No.	CONTRATISTA	NIT	REPRESENT. LEGAL C.T.A	DURACIÓ N	VALOR	(%) AIU	OBJETO DEL CONTRATO	REPRESENT. LEGAL HUV	
5	C11-024	CONTRATOS CTA	805027736-1	LUCIANO LIBEROS LOZADA	FEBRERO 1 A DIC 31 DE 2011	\$ 1.408.407.551	4,0 %	Prestar el servicio que corresponden a procesos totales, en forma parcial que propenden por el adecuado cumplimiento de la función administrativa, estatutaria, constitucional y legal de el contratante en el área de SERVICIOS GENERALES-AUXILIARES.	MARIA LUCERO URRAGO CERQUERA
6	C11-25	CONTRATOS CTA	805027376-1	LUCIANO LIBEROS LOZADA	FEBRERO 1 A DIC 31 DE 2011	\$ 3.042.288.495	3,5 %	Prestar el servicio que corresponde a procesos totales, en forma parcial que propenden por el adecuado cumplimiento de la función administrativa, estatutaria, constitucional y legal de el contratante en el área ASISTENCIAL-PROFESIONALES CLINICOS, en la forma en que se detalla en el anexoque entra a formar parte integrante en el presente contrato.	MARIA LUCERO URRAGO CERQUERA
7	C11-028	MULTISALUD CTA	805027044-1	CARLOS ALBERTO DAZA ALVAREZ	FEBRERO 1 A DIC 31 DE 2011	\$ 2.449.976.913	4,0 %	Prestar el servicio que corresponde a procesos totales, en forma parcial que propenden por el adecuado cumplimiento de la función administrativa, estatutaria, constitucional y legal de el contratante en el área ADMINISTRATIVA-PROFESIONAL ADMINISTRATIVOS, en las condiciones requeridas de acuerdo a las necesidades de la institución.	MARIA LUCERO URRAGO CERQUERA
8	C11-030	MULTISALUD CTA	805027044-1	CARLOS ALBERTO DAZA ALVAREZ	FEBRERO 1 A DIC 31 DE 2011	\$ 3.360.028.873	4,5 %	Prestar el servicio que corresponde a procesos totales, en forma parcial que propenden por el adecuado cumplimiento de la función administrativa, estatutaria, constitucional y legal de el contratante en el área ASISTENCIAL-MEDICOS GENERALES, en las condiciones requeridas de acuerdo a las necesidades de la institución.	MARIA LUCERO URRAGO CERQUERA

Tabla 13. Relación contratos del hospital universitario del valle con las CTA vigencia 2011

CONTRATO No.	CONTRATISTA	NIT	REPRESENT. LEGAL C.T.A	DURACIÓN N	VALOR	(%) ATU	OBJETO DEL CONTRATO	REPRESENT. LEGAL HUV	
9	C11-031	MULTISALUD CTA	805027044-1	CARLOS ALBERTO DAZA ALVAREZ	FEBRERO 9 A DIC 31 DE 2011	\$ 3.782.365.746	4,0 %	Prestar el servicio que corresponde a procesos totales, en forma parcial que propenden por el adecuado cumplimiento de la función administrativa, estatutaria, constitucional y legal de el contratante en el área ADMINISTRATIVA-AUXILIARES Y TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS, en las condiciones requeridas de acuerdo a las necesidades de la institución.	MARIA LUCERO URRILAGO CERQUERA
10	C11-039	CONTRATOS CTA	805027376-1	LUCIANO LIBREROS LOZADA	FEBRERO 11 A DIC. 31 DE 2011	\$ 360.000.000		Prestar el servicio de AREA MÉDICO ASISTENCIAL-MÉDICOS ESPECIALISTAS EN RADIOLOGÍA, en las instalaciones del HUV, por intermedio de los médicos especialistas asociados a él, para la realización de lecturas adicionales de estudios de imagenología.	MARIA LUCERO URRILAGO CERQUERA
11	C11-040	COOPERATIVA DE MÉDICOS Y ENFERMERAS CTA "COOMEF"	805029233-6	IRINA ALABANI ESPAÑA PULIDO	FEBRERO 11 A DIC. 31 DE 2011	\$ 352.000.000		Prestar el servicio de AREA MÉDICO ASISTENCIAL-MÉDICOS ESPECIALISTAS EN RADIOTERAPIA, en las instalaciones del HUV, por intermedio de los médicos especialistas asociados a él.	MARIA LUCERO URRILAGO CERQUERA
12	C11-052	COOPERATIVA DE MÉDICOS Y ENFERMERAS CTA "COOMEF"	805029233-6	IRINA ALABANI ESPAÑA PULIDO	MARZO 7 A DIC. 31 DE 2011	\$ 120.000.000	5,0 %	Prestar el servicio de SERVICIOS PROFESIONALES DE ONCOLOGIA CLÍNICA, en las instalaciones del HUV, según lo requerido por la subdirección UES Servicios Ambulatorios y lo pactado en el acta de inicio.	MARIA LUCERO URRILAGO CERQUERA
13	C11-053	CONTRATOS CTA	805027376-1	LUCIANO LIBREROS LOZADA	MARZO 7 A DIC. 31 DE 2011	\$ 60.000.000	5,0 %	Prestar el servicio de SERVICIOS PROFESIONALES PARA EL PROGRAMA ESPECIAL ENDOSCOPIA DE URGENCIA, en las instalaciones del HUV, según lo requerido por la subdirección UES de Endoscopia y Enfermedades Digestivas.	MARIA LUCERO URRILAGO CERQUERA

Tabla 13. Relación contratos del hospital universitario del valle con las CTA vigencia 2011

CONTRATO No.	CONTRATISTA	NIT	REPRESENT. LEGAL C.T.A	DURACIÓ N	VALOR	(%) AÍU	OBJETO DEL CONTRATO	REPRESENT. LEGAL HUV	
14	C11-054	COOPERATIVA DE MÉDICOS Y ENFERMERAS CTA "COOMEF"	805029233-6	IRINA ALABANI ESPAÑA PULIDO	MARZO 7 A DIC. 31 DE 2011	\$ 134.400.000	5,0 %	Prestar el servicio de SERVICIOS DE PROFESIONALES DE HEMATONCOLOGIA-PEDIATRICA, en las instalaciones del HUV, según lo requerido por la subdirección UES de Servicios Ambulatorios y lo pactado en el Acta de Inicio.	MARIA LUCERO URRAGO CERQUERA
15	C11-055	COOPERATIVA DE MÉDICOS Y ENFERMERAS CTA "COOMEF"	805029233-6	IRINA ALABANI ESPAÑA PULIDO	MARZO 1 A DIC. 31 DE 2011	\$ 690.000.000		Prestar el servicio de AREA MÉDICO ASISTENCIAS-MEDICOS ESPECIALISTAS, en las instalaciones del HUV, en el número de puestos que se requiera para el desarrollo del presente contrato.	MARIA LUCERO URRAGO CERQUERA
16	C11-058	CONTRATOS CTA	805027376-1	LUCIANO LIBEROS LOZADA	MARZO 7 A DIC. 31 DE 2011	\$ 222.366.900	4,0 %	Prestar el servicio de SERVICIOS PROFESIONALES EN CONSULTA EXTERNA Y HOSPITALIZACIÓN Y PRESTAR ASESORIA PARA EL PROYECTO HEMATOONCOLOGIA PEDIATRICA, en las instalaciones del HUV.	MARIA LUCERO URRAGO CERQUERA

Tabla 13. Relación contratos del hospital universitario del valle con las CTA vigencia 2011

De acuerdo con la información recibida, se observa que los contratos de prestación de servicios suscritos entre el HUV y las diferentes Cooperativas de Trabajo Asociado tienen como objeto común la atención de procesos y subprocesos asistenciales de salud con el fin de cubrir la misión del hospital.

Lo anterior debe ser analizado a fondo por las directivas del HUV, pues de acuerdo a la legislación laboral vigente, las CTA no pueden actuar como empresas de intermediación laboral ni disponer del trabajo de los asociados para suministrar mano de obra temporal a terceros o remitirlos como trabajadores en misión, y por el lado de las instituciones o empresas públicas y/o privadas, éstas no pueden contratar procesos o actividades misionales permanentes con las CTA.

En el análisis de las encuestas se identificaron personas que desempeñan cargos de responsabilidad y manejo que están vinculados a través de una CTA u OPS, un ejemplo de esto es el personal vinculado en la oficina jurídica, subdirección administrativa,

5. NORMATIVIDAD EN MATERIA DE CONTRATACIÓN CON CTA

En este apartado se relacionan las normas vigentes que regulan la materia de contratación de personal a través de Cooperativas de Trabajo Asociado, y se citan textualmente los artículos sobre los cuales la administración del hospital debe poner mayor atención, puesto que su incumplimiento puede resultar en la imposición de sanciones por parte de los entes de control.

1. Decreto 468 de 1990. Por el cual se reglamentan las normas correspondientes a las cooperativas de trabajo asociado contenidas en la Ley 79 de 1988 y se dictan otras disposiciones sobre el trabajo cooperativo asociado.

- **Artículo 1. Definiciones.** Las cooperativas de trabajo asociado están definidas como empresas asociativas sin ánimo de lucro, que vinculan el trabajo personal de sus asociados y sus aportes económicos para la producción de bienes, ejecución de obras o la prestación de servicios en forma autoaccionaria (Ver también el Artículo 4 de la Ley 79 de 1988).
- **Artículo 5. Manejo de los medios materiales de labor.** Las cooperativas de trabajo asociado deberán ser propietarias, poseedoras o tenedoras de los medios materiales de labor o de los derechos que proporcionen fuentes de trabajo o de los productos del trabajo.
- **Artículo 6. Autonomía administrativa y responsabilidad en la realización de las labores.** La cooperativa de trabajo asociado deberá organizar directamente las actividades de trabajo de sus asociados con autonomía administrativa y asumiendo los riesgos en su realización, características éstas que deberán también prevalecer cuando se conviene o contrata la ejecución de un trabajo total o parcial a favor de otras cooperativas o terceros en general.

2. Ley 454 de 1998. Por la cual se determina el marco conceptual que regula la economía solidaria, se transforma el Departamento Administrativo Nacional de Cooperativas en el Departamento Nacional de la Economía Solidaria, se crea la Superintendencia de la Economía Solidaria, se crea el Fondo de Garantías para las Cooperativas Financieras y de Ahorro y Crédito, se dictan normas sobre la actividad financiera de las entidades de naturaleza cooperativa y se expiden otras disposiciones.

- **Artículo 13. Prohibiciones.** Establecer con sociedades o personas mercantiles, convenios, combinaciones o acuerdos que hagan participar a éstas, directa o indirectamente, de los beneficios o prerrogativas que las

leyes otorguen a las cooperativas y demás formas asociativas y solidarias de propiedad.

3. Circular Conjunta No. 067 de 2004 del Ministerio de la Protección Social y Superintendencia de la Economía Solidaria. Distinción entre las Cooperativas de Trabajo Asociado y las Empresas de Servicios Temporales.

El Gobierno Nacional consciente de la importancia que tienen las Cooperativas de Trabajo Asociado (CTA) como instrumento para lograr los propósitos de generación de trabajo, crecimiento económico y generación de riqueza colectiva en Colombia, elabora la presente Circular, con el fin de hacer una precisa distinción entre los servicios que pueden prestar las Empresas de Servicios Temporales (EST) y las Cooperativas de Trabajo Asociado (CTA).

Esta decisión obedece al hecho de que bajo la figura de Trabajo Asociado se vienen constituyendo una gran cantidad de Cooperativas y Precooperativas para desarrollar inapropiadamente su objeto social, ofreciendo actividades propias de las Empresas de Servicios Temporales o para operar como agrupadoras en salud, situación contraria a lo dispuesto en la Ley 79 de 1988 y Decreto 468 de 1990; Ley 50 de 1990, Decretos 024 de 1998, 503 de 1998, 1703 y 2400 de 2002.

4. Ley 1233 de 2008. Por medio de la cual se precisan los elementos estructurales de las contribuciones a la seguridad social, se crean las contribuciones especiales a cargo de las Cooperativas y Precooperativas de Trabajo Asociado, con destino al Servicio Nacional de Aprendizaje Sena, al Instituto Colombiano de Bienestar Familiar ICBF y a las Cajas de Compensación Familiar, se fortalece el control concurrente y se dictan otras disposiciones.

- **Artículo 7. Prohibiciones.** Las Cooperativas y Precooperativas de Trabajo Asociado no podrán actuar como empresas de intermediación laboral, ni disponer del trabajo de los asociados para suministrar mano de obra temporal a terceros o remitirlos como trabajadores en misión. En ningún caso, el contratante podrá intervenir directa o indirectamente en las decisiones internas de la cooperativa y en especial en la selección del trabajador asociado.

Cuando se comprueben prácticas de intermediación laboral o actividades propias de las empresas de servicios temporales, el tercero contratante y las cooperativas o las precooperativas de trabajo asociado, serán solidariamente responsables por las obligaciones que se causen a favor del

trabajador asociado y las Cooperativas y Precooperativas de Trabajo Asociado quedarán incursas en las causales de disolución y liquidación previstas en la ley, sin perjuicio del debido proceso, y les será cancelada la personería jurídica.

Tanto la potestad reglamentaria como la disciplinaria sólo será ejercida por la Precoperativa o Cooperativa de Trabajo Asociado. En ningún caso, tales potestades podrán ser ejercidas por el tercero contratante. Si esto llegare a suceder se configurará de manera automática un contrato de trabajo realidad y, además, el contratante deberá soportar los efectos previstos en el numeral anterior, sin perjuicio de otras consecuencias legales.

5. Ley 1429 de 2010. Por la cual se expide la Ley de formalización y generación de empleo.

- **Artículo 63. Contratación de personal a través de cooperativas de trabajo asociado.** El personal requerido en toda institución y/o empresa pública y/o privada para el desarrollo de las actividades misionales permanentes no podrá estar vinculado a través de Cooperativas de Servicio de Trabajo Asociado que hagan intermediación laboral o bajo ninguna otra modalidad de vinculación que afecte los derechos constitucionales, legales y prestacionales consagrados en las normas laborales vigentes.

Sin perjuicio de los derechos mínimos irrenunciables previstos en el artículo tercero de la Ley 1233 de 2008, las Precooperativas y Cooperativas de Trabajo Asociado, cuando en casos excepcionales previstos por la ley tengan trabajadores, retribuirán a estos y a los trabajadores asociados por las labores realizadas, de conformidad con lo establecido en el Código Sustantivo del Trabajo.

El Ministerio de la Protección Social a través de las Direcciones Territoriales, impondrá multas hasta de cinco mil (5.000) salarios mínimos legales mensuales vigentes, a las instituciones públicas y/o empresas privadas que no cumplan con las disposiciones descritas. Serán objeto de disolución y liquidación las Precooperativas y Cooperativas que incurran en falta al incumplir lo establecido en la presente ley. El Servidor Público que contrate con Cooperativas de Trabajo Asociado que hagan intermediación laboral para el desarrollo de actividades misionales permanentes incurrirá en falta grave.

~~Parágrafo transitorio. Esta disposición entrará en vigencia a partir del primero (1º) de julio de 2013. <Parágrafo Derogado por el Art 276 de la Ley 1450 de 2011>~~

6. Ley 1450 de 2011. Por la cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo, 2010 -2014.

- **Artículo 276. Vigencias y derogatorias.** La presente ley rige a partir de la fecha de su publicación y deroga todas las disposiciones que le sean contrarias.

Deroga en especial... y el parágrafo del artículo 63 de la Ley 1429 de 2010.

7. Resolución 0040 del Ministerio de la Protección Social. Por medio de la cual se resuelve una investigación administrativa contra la Cooperativa de Trabajo Asociado Fenix Salud y el Hospital San Vicente de Paul E.S.E.

- **Artículo primero.** Sancionar a la Cooperativa de Trabajo Asociado Fenix Salud con NIT. 900.085.646-7 y dirección para notificación judicial en la Avenida 3A Norte No. 35 A-33, Piso 2 Prados del Norte de la ciudad de Cali (V)., con multa de Tres Mil Quinientos (3.500) Salarios Mínimos Mensuales Legales Vigentes equivalentes a la suma de Mil Ochocientos Setenta y Cuatro Millones Seiscientos Mil Pesos moneda corriente (\$1.874.600.000.00), además de los intereses que se causen a partir de la fecha de ejecutoria sobre el capital de la deuda a la tasa del 12% efectivo anual según el Artículo 9 de la Ley 68 de 1923 a favor del Servicio Nacional de Aprendizaje "SENA". Dicho pago se debe efectuar a través de la página web del SENA www.sena.edu.co en el banner PSE pagos en línea, una vez registrado, realizar las instrucciones para su pago, por transferencia o cupón (en efectivo o en cheque de gerencia). Lo anterior, de conformidad con los planteamientos expuestos en la parte motiva de la presente decisión. La presente presta mérito ejecutivo de acuerdo con lo establecido en el Artículo 68 del C.C.A.
- **Artículo segundo.** Sancionar al Hospital San Vicente de Paul E.S.E. con NIT 891.380.036-7 y dirección para notificación judicial en la Carrera 29 No. 39-51, del Municipio de Palmira Valle, con multa de Tres Mil Quinientos (3.500) Salarios Mínimos Mensuales Legales Vigentes equivalentes a la suma de Mil Ochocientos Setenta y Cuatro Millones Seiscientos Mil Pesos moneda corriente (\$1.874.600.000.00), además de los intereses que se causen a partir de la fecha de ejecutoria sobre el capital de la deuda a la tasa del 12% efectivo anual según el Artículo 9 de la Ley 68 de 1923 a favor del Servicio Nacional de Aprendizaje "SENA". Dicho pago se debe efectuar a través de la página web del SENA www.sena.edu.co en el banner PSE pagos en línea, una vez registrado, realizar las instrucciones para su pago, por transferencia o cupón (en efectivo o en cheque de gerencia). Lo anterior, de conformidad con los planteamientos expuestos en la parte motiva de la

DEPENDENCIA	LISTADOS DEPEN	ENCUESTAS REALIZADAS	OBSERVACIONES
DIRECCIÓN OPERATIVA SERVICIOS DE SALUD	4	4	OK
Sub Dirección UES Ayudas Dx	78	72	Pendiente por recoger 6 encuestas
Sub Dirección UES Trasplante	2	2	OK
Sub Dirección UES Endoscopia	5	5	OK
Sub Dirección UES UTE	176	155	Pendiente por recoger 21 encuestas
Sub Dirección UES Servicio Ambulatorio	80	69	Pendiente por recoger 11 encuestas
Sub Dirección UES Medicina Interna	77	71	Pendientes por recoger 6 encuesta (2 Maternidad, 3 Vacaciones)
Sub Dirección UES Pensionados	65	64	Pendientes por recoger 1 encuesta (Vacaciones)
Sub Dirección UES Hemato Onco	??		
Sub Dirección UES Urgencias	265	192	Pendiente por recoger 73 encuestas
Sub Dirección UES Ginecología	112	102	Pendientes por recoger 10 encuesta (4 Incapacitados, 3 Vacaciones)
Sub Dirección UES Ortopedia	53	49	Pendientes por recoger 4 encuesta (2 Incapacitados)
Sub Dirección UES Salud Mental	21	18	Pendiente por recoger 3 encuestas
Sub Dirección UES Pediatría	148	113	Pendiente por recoger 35 encuestas
Sub Dirección UES Sala de Operaciones	168	124	Pendiente por recoger 44 encuestas
Sub Dirección UES M Física	57	56	Pendiente por recoger 1 encuestas
Sub Dirección UES Neurocirugía	66	64	Pendientes por recoger 2 encuesta (2 Renunciaron)
Sub Dirección UES Cirugía	186	136	Pendiente por recoger 50 encuestas
Sub Dirección UES Laboratorio	61	56	Pendientes por recoger 5 encuesta (3 Vacaciones)
Banco de Sangre	43	41	Pendientes por recoger 2 encuesta (2 Incapacitados)
Farmacia	36	29	Pendiente por recoger 7 encuestas
Cocina o Casino - Nutrición y Dietética	75		Pendiente por recoger 75 encuestas
TOTAL	2335	2006	Pendiente por recoger 329 encuestas

Censo Personal HUV a Noviembre 10 de 2011

presente decisión. La presente presta mérito ejecutivo de acuerdo con lo establecido en el Artículo 68 del C.C.A.

- **Artículo tercero.** Sancionar a la Cooperativa de Trabajo Asociado Fenix Salud con NIT. 900.085.646-7 y dirección para notificación judicial en la Avenida 3A Norte No. 35 A-33, Piso 2 Prados del Norte de la ciudad de Cali (V), con multa de Cinco (5) Salarios Mínimos Mensuales Legales Vigentes equivalentes a la suma de Dos Millones Seiscientos Setenta y Ocho Mil Pesos moneda corriente (\$2.678.000.00), además de los intereses que se causen a partir de la fecha de ejecutoria sobre el capital de la deuda a la tasa del 12% efectivo anual según el Artículo 9 de la Ley 68 de 1923 a favor del Fondo de Solidaridad Pensional, Consorcio Prosperar Hoy, NIT 830.095.979-3, Cuenta Corriente Recaudo Nacional del BBVA No. 311-006842-3, por las razones expuestas en la parte motiva de esta providencia. La presente presta mérito ejecutivo de acuerdo a lo establecido en el Artículo 68 del C.C.A.

8. Decreto 2025 de 2011. Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 1233 de 2008 y el Artículo 63 de la Ley 1429 de 2010.

- **Artículo 1.** Para los efectos de los incisos 1º y 3º del artículo 63 de la Ley 1429 de 2010, cuando se hace mención a intermediación laboral, se entenderá como el envío de trabajadores en misión para prestar servicios a empresas o instituciones.

Esta actividad es propia de las empresas de servicios temporales según el artículo 71 de la Ley 50 de 1990 y el Decreto 4369 de 2006. Por lo tanto esta actividad no está permitida a las cooperativas y precooperativas de trabajo asociado.

Para los mismos efectos, se entiende por actividad misional permanente aquellas actividades o funciones directamente relacionadas con la producción del bien o servicios característicos de la empresa.

Para los efectos del presente decreto, cuando se hace mención al tercero contratante o al tercero que contrate, se entenderá como la institución y/o empresa pública y/o privada usuaria final que contrata a personal directa indirectamente para la prestación de servicios.

De igual manera, cuando se hace mención a la contratación, se entenderá como la contratación directa o indirecta.

- **Artículo 2.** A partir de la entrada en vigencia del artículo 63 de la Ley 1429 de 2010, las instituciones o empresas públicas y/o privadas no podrán

contratar procesos o actividades misionales permanentes con Cooperativas o Precooperativas de Trabajo Asociado.

- **Artículo 3.** Las Cooperativas y Cooperativas de Trabajo Asociado y el tercero que contrate con éstas y esté involucrado en una o más de las siguientes conductas será objeto de las sanciones de ley cuando:
 - a. La asociación o vinculación del trabajador asociado a la Cooperativa o Precooperativa no sea voluntaria.
 - b. La cooperativa y precooperativa no tenga independencia financiera.
 - c. La cooperativa y precooperativa no tenga la propiedad y la autonomía en el uso de los medios de producción, ni en la ejecución de los procesos o subprocesos que se contraten.
 - d. La cooperativa y precooperativa tengan vinculación económica con el tercero contratante.
 - e. La cooperativa y precooperativa no ejerza frente al trabajador asociado la potestad reglamentaria y disciplinaria.
 - f. Las instrucciones para la ejecución de la labor de los trabajadores asociados en circunstancias de tiempo, modo y lugar no sean impartidas por la cooperativa o precooperativa.
 - g. Los trabajadores asociados no participen de la toma de decisiones, ni de los excedentes o rendimientos económicos de la cooperativa o precooperativa.
 - h. Los trabajadores asociados no realicen aportes sociales.
 - i. La cooperativa o precooperativa no realice el pago de las compensaciones extraordinarias, ordinarias o de seguridad social.
 - j. La cooperativa o precooperativa que incurra en otras conductas definidas como las faltas en otras normas legales.
- **Artículo 4.** Cuando se establezca que una Cooperativa o Precooperativa de Trabajo Asociado ha incurrido en intermediación laboral, o en una o más de las conductas descritas en el artículo anterior, se impondrán sanciones consistentes en multas hasta de cinco mil (5.000) SMLMV, a través de las Direcciones Territoriales del Ministerio de la Protección Social, de conformidad con lo previsto en el artículo 63 de la Ley 1429 de 2010. Además de las sanciones anteriores, las cooperativas o precooperativas de trabajo asociado que incurran en estas prácticas quedarán incursas en causal de disolución y liquidación. La Superintendencia de la Economía Solidaria y las demás Superintendencias, para el caso de las cooperativas especializadas, cancelarán la personería jurídica.

Al tercero que contrate con una Cooperativa o Precooperativa de Trabajo Asociado que incurra en intermediación laboral o que esté involucrado en una o más de las conductas descritas en el artículo anterior o que contrate procesos o actividades misionales permanentes, se le impondrá una multa

hasta de cinco mil (5.000) SMLMV, a través de las Direcciones Territoriales del Ministerio de la Protección Social. Lo anterior, sin perjuicio de lo señalado en el numeral 4 del artículo 7 de la Ley 1233 de 2008, con base en el cual el inspector de trabajo reconocerá el contrato de trabajo realidad entre el tercero contratante y los trabajadores.

Ningún trabajador podrá contratarse sin los derechos y las garantías laborales establecidas en la Constitución Política y en la Ley, incluidos los trabajadores asociados a las Cooperativas y Precooperativas de Trabajo Asociado. Si adelantada la correspondiente investigación, el inspector de trabajo, en ejercicio de sus competencias administrativas, concluye que el tercero contrató con una cooperativa o precooperativa de trabajo asociado incurriendo en intermediación laboral o que concurren cualquiera de los otros presupuestos de hecho y de derecho para que se configure un contrato de trabajo realidad, así deberá advertirlo, sin perjuicio de las sanciones establecidas en el inciso anterior, y de las facultades judiciales propias de la jurisdicción ordinaria laboral.

Parágrafo: En caso de reincidencia de los terceros contratantes, se aplicará en todo caso la multa máxima.

- **Artículo 7.** Los servidores públicos que contraten con Cooperativas o Precooperativas de Trabajo Asociado a través de las cuales se configure intermediación laboral, incurrirán en falta grave que podrá ir hasta la destitución, conforme a lo dispuesto en el Código Único Disciplinario.

6. PERSONAL VINCULADO A LA UNIVERSIDAD DEL VALLE

Este literal presenta una relación del número de personas que están vinculadas a la Universidad del Valle³ y al mismo tiempo con el HUV o alguna de las CTA que prestan sus servicios dentro del HUV y que diligenciaron la encuesta. De un total de 203 personas relacionadas en la base de datos como funcionarios de la Universidad del valle y que prestan servicios al HUV, fueron censadas 116, de los cuales 112 son docentes (Ver tabla 14).

RELACIÓN UNIVALLE	TOTAL CENSADO
ADMINISTRATIVO CONTRATISTA	1
DOCENTE AD HONOREM	26
DOCENTE CONTRATISTA	56
DOCENTE NOMBRADO	30
OTROS	3
TOTAL	116

Tabla 14. Personal censado vinculado a la Universidad del Valle que presta servicios en el HUV

El análisis de los datos permite conocer que existen 18 personas con vinculación única con la Universidad del Valle y que prestan sus servicios al HUV. Igualmente en la tabla 15 se relaciona el personal que está vinculado a ambas instituciones. Por ejemplo 31 docentes contratistas tienen vinculación con alguna de las CTA, 23 directamente con el HUV y 7 con vinculación tanto con el HUV como con CTA.

RELACIÓN CON UNIVALLE	TIPO DE VINCULACIÓN		VINCULADOS HUV Y CTA
	CTA	HUV	
DOCENTE AD HONOREM	12	15	1
DOCENTE CONTRATISTA	31	23	7
DOCENTE NOMBRADO	9	18	4
TOTAL	52	56	12

Tabla 15. Docentes vinculados a la Universidad del Valle y al HUV

³Fuente: Listado entregado por el Dr. Germán Campo de la Facultad de Salud de la Universidad del Valle.

PERSONAL UNIVERSIDAD DEL VALLE - CTA - HUV								
CTA	ASANVALLE-SERVICOOP		CONTRACTOS CTA	COOMEF				TOTAL PERSONAL
VINCULACIÓN HUV	OPS	PV	OPS	CA	LN	OPS	PV	
U.E.S CUIDADOS INTENSIVOS				1DC 1DN	1DAH 1DC			4
U.E.S SALA DE OPERACIONES	1DC	2DC						3
U.E.S SERVICIOS AMBULATORIOS			1DC			1DN		2
U.E.S URGENCIAS				1DN			2DN	3
Total general	1	2	1	3	2	1	2	12

Tabla 16. Personal con concurrencia contractual

DC: Docente Contratista; DN: Docente Nombrado; DAH: Docente Ad Honorem

Analizando de manera independiente el personal docente con más de dos tipos de vinculación, se puede mostrar la dependencia a la cual pertenece y el tipo de vinculación con el HUV, CTA y la Universidad del Valle. Se pudo observar que del personal censado, la U.E.S Cuidados Intensivos es la que presenta el mayor número de casos, resaltando que ninguno de éstos presenta más de las 12 horas permitidas como se ve en la tabla 16.

CONCLUSIONES

En el desarrollo de las actividades programadas para este proyecto en el período comprendido entre el 24 de Octubre y el 24 de Noviembre de 2011, se realizaron los análisis de la información recibida y de las encuestas diligenciadas que permiten concluir:

1. De la población inicial de 2.568 personas que se programó censar de acuerdo con el alcance del proyecto, sólo se logró censar el 81,9% (2.104 personas). Ver anexo 2 donde se detallan cada una de las dependencias y el número de encuestas faltantes.
2. Existen inconsistencias entre la información que las personas consignaron en la encuesta y la que se tiene en los listados de personal del HUV y bases de datos de las CTA (CTA incorrecta, cargo diferente, intensidad horaria contratada vs la declarada, ilegibilidad del nombre, cédula errónea, entre otras). Lo anterior puede ser resultado de falta de información sobre su vinculación o de una presunta intención de confundir a los encuestadores.
3. No es claro el tamaño de la planta de cargos y empleos institucional, toda vez que no fue posible tener acceso a los actos administrativos aprobatorios tanto de la planta de cargos como de su estructura organizacional real y vigente, siendo un aspecto incomprensible cuando una institución de la envergadura del HUV solicita un diagnóstico de su nómina.
4. Cómo era de esperarse, el mayor número de personal asistencial labora en la UES de urgencias; sin embargo ésta fue el área en la que se presentó el porcentaje más bajo de retorno de las encuestas 73,2% (194 de un total de 265).
5. Al realizar el análisis de las encuestas, se encontró una diferencia de 17 personas entre el número de encuestados que manifestaron estar vinculadas con el HUV (1.072) y los que realmente aparecieron en el listado entregado (1.055). Esta diferencia corresponde a 2 personas de Carrera Administrativa y 1 Provisional que no aparecen en el listado entregado, además de 14 personas vinculadas por OPS cuya lista no fue suministrada.
6. Así mismo para las CTA se encontró una diferencia de 26 personas entre el número de encuestados que manifestaron estar vinculadas a alguna de las CTA (1.063) y los que realmente aparecen en el listado entregado (1.037). Ninguna de las 26 personas aparecen en el listado, y de éstas, 8 pertenecen a la Cooperativa Proinser que no figura en la lista de CTA suministrada.

7. Respecto a los pagos al personal, sólo fueron suministradas cifras correspondientes a asignaciones básicas y compensaciones, sin contemplar otros componentes salariales (prestaciones, seguridad social y parafiscales) ni pagos extralegales (primas técnicas, bonificaciones, compensaciones extraordinarias, entre otras), lo anterior limitó el análisis comparativo entre costos HUV vs pagos recibidos por el personal, así como revisar en su totalidad la equidad salarial en cargos similares.
8. Del total de pagos al personal censado (\$ 3.075 millones) entre asignaciones básicas y compensaciones, el 63.12% correspondió al HUV y 36.88% a las CTA. Esto indica que en el HUV se está frente a una disminución del empleo directo, una tercerización de la relación laboral, inestabilidad en el empleo, contratación temporal y pérdida o disminución de las garantías laborales.
9. Existe una diferencia considerable entre la remuneración que reciben las personas de planta del hospital y la devengada por las personas vinculadas a través de las CTA, que en algunos casos llega hasta los 2.5 SMMLV. Quiere decir esto, que personas vinculadas por CTA que realizan las mismas funciones, con la misma dedicación de tiempo e igual responsabilidad reciben una remuneración inferior por su trabajo aunque cumplen con las mismas responsabilidades.
10. De acuerdo con la legislación vigente, el personal que realiza actividades misionales puede tener múltiples contratos con entidades del estado y/o privadas mientras no se sobrepasen 12 horas diarias o 66 horas semanales de trabajo y para el caso de los que ejercen labores de docencia, se permite además la concurrencia de horarios. No obstante el análisis de las encuestas evidencia 3 casos en el HUV que sobrepasan el límite establecido, lo cual requiere un análisis detallado por parte de la institución.
11. De la revisión de los 16 contratos con CTA recibidos de la vigencia 2011 (uno de ellos sin firma), el 43.7% corresponden a **Coomef CTA**, 31.3% a Contratos CTA, 18.8% a **Multisalud** y el 0.16% a la Unión Temporal para el Desarrollo y Progreso del HUV; sólo 9 de ellos expresan el porcentaje del AIU sin detalle de su distribución y para ninguno de ellos se tuvo acceso a documentos que den soporte a la necesidad del servicio y permitan verificar el cumplimiento de los pliegos de condiciones.
12. Se observa que algunos de los contratos suscritos entre el HUV y las diferentes CTA tienen como objeto común la atención de procesos y subprocesos asistenciales de salud con el fin de cubrir la misión del hospital. Lo anterior contraviene la legislación vigente al respecto, puesto

que las CTA no pueden actuar como empresas de intermediación laboral ni disponer del trabajo de los asociados para suministrar mano de obra temporal a terceros o remitirlos como trabajadores en misión, y por otro lado, las instituciones o empresas públicas y/o privadas no pueden contratar procesos o actividades misionales permanentes con las CTA.

13. No se tuvo acceso a la totalidad de los contratos vigentes con las CTA, como se evidencia en la información obtenida de las encuestas, donde aparece personal vinculado a otras CTA, tales como **Coopsalud, Proinser** y **Asanvalle-Servicoop**.
14. A pesar de reiteradas solicitudes de información al personal designado del HUV, no fue posible recibir información sobre los pagos del HUV a las CTA, los números de puestos y la desagregación del AIU en los contratos.
15. En el capítulo 5 se relacionó la normatividad vigente en lo concerniente a contratación con CTA, sobre las cuales las directivas del hospital deben realizar un trabajo minucioso, dado que su incumplimiento puede resultar en la imposición de sanciones por parte de los entes de control como ya sucedió con el Hospital San Vicente de Paul E.S.E de Palmira y la Cooperativa Fenix Salud en julio del 2011.
16. La conclusión anterior está soportada en el hecho de que la Ley 1429 de 2010 establecía un plazo hasta junio de 2013 para aplicar multas hasta de 5.000 SMMLV tanto a empleadores que usaran la intermediación laboral a través de las CTA, como a las mismas CTA, con su disolución, por prestarse a suministrar trabajadores cuando no se ajusta a la ley. Con la nueva Ley 1450 de 2011, dichas sanciones ya se pueden imponer desde el pasado 16 de junio.
17. De la población de 203 funcionarios de la Universidad del Valle que desempeñan actividades en las instalaciones del HUV, sólo se logró censar el 57.14% (116 personas). Dentro de este grupo, se observaron 12 casos en los cuales además de la relación con la universidad tienen vinculación con alguna de las CTA y el HUV, que como se dijo anteriormente están dentro del límite de horas permitido por la ley.
18. De los docentes y personal censado vinculados a la Universidad del Valle se encontró que ninguno infringía la normatividad de concurrencia contractual y de horarios.

LIMITANTES PARA EL DESARROLLO DEL PROYECTO

Cuando la Universidad del Valle tiene conocimiento de la urgencia manifiesta por el Director (E) del HUV, Dr. Jorge Isaac Fernández, acerca de las actividades de *censo del Recurso Humano y diagnóstico de la nómina* inmersas en el proceso de fortalecimiento Institucional, el señor rector Iván Enrique Ramos Calderón solicita a la Directora de la Escuela de Ingeniería Industrial y Estadística dar respuesta de forma inmediata a dicha solicitud.

Con el direccionamiento dado desde la rectoría, la Universidad del Valle conforma un equipo de profesionales y pone en marcha las actividades necesarias para desarrollar un trabajo entre equipos interinstitucionales que potencializaran y apalancaran cada una de las actividades propuestas para el logro del *censo del Recurso Humano y diagnóstico de la nómina del HUV*.

A pesar de las múltiples solicitudes realizadas por correo electrónico y en las diferentes reuniones del equipo de profesionales de la Universidad del Valle con el Director (E) del HUV, los jefes de oficina, los directores y sub directores de las diferentes dependencias no se logró recopilar toda la información requerida como insumo para el desarrollo del proyecto.

Los cambios permanentes al interior del HUV, los fuertes acontecimientos laborales a raíz del déficit salarial están generando traumatismos en el ritmo laboral de la institución, lo cual impidió el desarrollo total del censo del Recurso Humano, igualmente no se logró con los equipos interinstitucionales obtener la información requerida de manera oportuna, veraz y completa lo que deja ver en el estudio un análisis sesgado por ausencia de información, sin embargo el equipo de profesionales de la Universidad del Valle ha logrado realizar un análisis puntual y objetivo de acuerdo a los hallazgos que la información recibida y las encuestas del censo permitieron conocer.

Cuando se detectan estas falencias el equipo de profesionales de la Universidad del Valle en comunicación permanente con el Director (E) informa sobre la situación; posteriormente por medio de comunicación escrita de fecha Noviembre 2, se da a conocer de manera puntual las actividades desarrolladas y la necesidad de recibir la información solicitada, situación que se presentó durante todo el tiempo y que se expresó nuevamente en una reunión el día 10 de Noviembre y en un comunicado escrito dirigido a la Jefe de Recursos Humanos de fecha Noviembre 10 con copia a la Dirección. Posteriormente se entrega otra comunicación de fecha Noviembre 15 donde se reitera la solicitud de la información requerida durante todo el proyecto y de las encuestas de censo aún pendientes por entregar, dando como fecha límite el 16 de Noviembre en horas de la tarde para recibir dicha información en la oficina de la Dirección.

De todo lo anterior no se obtuvo respuesta escrita desde la dirección, sin embargo se conoció que se delegó en la oficina de Control Interno la recopilación y entrega de la información solicitada, para Noviembre 11 se logró a través de una funcionaria de esta dependencia captar el interés y la colaboración de alguien que estuvo pendiente los restantes días, quien con su gestión logró entregar el informe de Control Interno de la última auditoría realizada al Proceso de Gestión del Talento Humano vigencia 2011. (Ver anexos, comunicados enviados).

En cada una de las reuniones y en las comunicaciones escritas entregadas se reiteró al Director (E) que sin la información completa, no sería posible atender su solicitud de *"conocer el Costo HUV vs Pago recibido por los Trabajadores y Trabajadores Asociados, así como confrontar pagos, número de puestos, AIU, y revisar salarios y compensaciones de cargos similares"* totalmente.

La información que se logra obtener en conjunto con el trabajo desarrollado por el equipo de profesionales de la Universidad del Valle arroja en las actividades del censo un 81,9% de personal censado de acuerdo a los listados entregados por la oficina de Recursos Humanos; sin embargo, para las actividades de análisis de información propia de la Institución y de las CTA se tienen falencias dadas desde la consecución y entrega de información por parte del personal asignado en el HUV.

El día 17 de Noviembre, un día después de la fecha límite para recibir la información requerida se hacen los cortes a ésta y se centra todo el esfuerzo del equipo de profesionales de la Universidad del Valle en el análisis y desarrollo del informe del proyecto quedando estos sin obtener o conocer información detallada, veraz y confiable acerca de:

- Nómina HUV a 31 de Octubre de 2011 en medio magnético.
- Capacidad de pago actual para la nómina del HUV, contratos con las CTA y OPS.
- Base de datos de OPS (CC – NOMBRES – CARGO – DEPENDENCIA – INTENSIDAD HORARIA – COMPENSACIÓN)
- Contratación y costos de OPS del HUV.
- Estudios técnicos y/o anexos técnicos de la contratación con las CTA.
- Pagos realizados a las CTA en los períodos agosto 15 – septiembre 14 y septiembre 15 – octubre 14 del 2011.
- Marco legal interno y externo del HUV
- Acto administrativo por el cual se aprueba la estructura y planta de cargos vigente
- Manual de Funciones
- Informes antes de control (SDSVC, Supersalud)

Después de realizados los respectivos análisis a la información recibida por el equipo de profesionales de la Universidad del Valle y estructurar el documento final del proyecto, el HUV envía a través de correo y con el mensajero de la Dirección General en fecha posterior al 16 de noviembre, plazo límite de entrega, la información que se relaciona a continuación:

Encuestas-Análisis del Recurso Humano:

- 3 de División Técnica diligenciadas doblemente por el personal con fechas diferentes.
- 2 de Nutrición y Dietética entregadas 29 de noviembre
- 6 de U.E.S Pediatría entregadas 29 de noviembre
- 31 de U.E.S Sala de Operaciones entregadas 28 de noviembre
- 2 de Servicios Generales entregadas 21 de noviembre
- 1 de Gestión Documental entregada 21 de noviembre
- 1 de Epidemiología, entregada 22 de noviembre

15 Oficios de Oficina de Recursos Humanos al personal que no diligenció la encuesta.

- 5 de fecha noviembre 16 radicados en Gestión Documental en noviembre 17
- 10 de fecha noviembre 21 radicados en Gestión Documental en noviembre 22

Oficio de la Oficina de Recursos Humanos a la Universidad del Valle de fecha 24 de noviembre, radicado en Gestión Documental del HUV el 24 de noviembre, con el oficio dirigido a la Dirección General por la Oficina de Control Interno de fecha 21 de octubre, donde se relaciona la información entregada a la Dirección.

Oficio de la Oficina de Recursos Humanos a la Universidad del Valle de fecha 16 de noviembre, radicado en Gestión Documental del HUV el 24 de noviembre, con información de los pagos realizados a las CTA en periodos de corte:

- Agosto 16 - Septiembre 15, pago realizado por \$3.649.048.015
- Septiembre 16 - Octubre 15, pago realizado por \$3.836.336.950

Información que no se tiene en cuenta en el análisis realizado por su tardío conocimiento además de no reflejar correspondencia alguna con los datos obtenidos del personal censado y de la base de datos de 5 CTA que prestan



servicios en el HUV. Los análisis realizados durante el proyecto evidenciaron que la suma de las compensaciones de las 1.055 personas censadas es de \$1.134.361.463 valor que no tiene en cuenta otros reconocimientos económicos, por lo cual no es posible contraponer estos dos valores para realizar un análisis técnico, al no ser estos equivalentes.

ANEXOS

ANEXO 1. RESUMEN NORMATIVO SOBRE CONTRATACIÓN CON COOPERATIVAS DE TRABAJO ASOCIADO

NORMA	FECHA	OBJETO
Decreto 468 de 1990	23/02/1990	Por el cual se reglamentan las normas correspondientes a las cooperativas de trabajo asociado contenidas en la Ley 79 de 1988 y se dictan otras disposiciones sobre el trabajo cooperativo asociado.
Ley 454 de 1998	04/08/1998	Por la cual se determina el marco conceptual que regula la economía solidaria, se transforma el Departamento Administrativo Nacional de Cooperativas en el Departamento Nacional de la Economía Solidaria, se crea la Superintendencia de la Economía Solidaria, se crea el Fondo de Garantías para las Cooperativas Financieras y de Ahorro y Crédito, se dictan normas sobre la actividad financiera de las entidades de naturaleza cooperativa y se expiden otras disposiciones
Circular 067 de 2004	27/08/2004	Distinción entre las Cooperativas de Trabajo Asociado (CTA) y las Empresas de Servicios Temporales (EST)
Ley 1233 de 2008	22/07/2008	Por medio de la cual se precisan los elementos estructurales de las contribuciones a la seguridad social, se crean las contribuciones especiales a cargo de las Cooperativas y Precooperativas de Trabajo Asociado, con destino al Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, al Instituto Colombiano de Bienestar Familiar ICBF y a las Cajas de Compensación Familiar, se fortalece el control concurrente y se dictan otras disposiciones
Decreto 2376 de 2010	01/07/2010	Por medio del cual se regula la relación docente - servicio para los programas de formación de talento humano del área de la salud
Ley 1429 de 2010	29/12/2010	Por la cual se expide la Ley de formalización y generación de empleo
Ley 1450 de 2011	16/06/2011	Por la cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo, 2010-2014
Resolución 0040 de 2011 del MPS	06/07/2011	Por medio de la cual se resuelve una investigación administrativa contra la Cooperativa de Trabajo Asociado Fenix Salud y el Hospital San Vicente de Paul E.S.E.
Concepto 6490 de 2011	04/03/2011	Concepto Jurídico de la Secretaría General Alcaldía Mayor de Bogotá sobre el alcance del artículo 2 de la Ley 269 de 1996
Decreto 2025 de 2011	08/06/2011	Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 1233 de 2008 y el Artículo 63 de la Ley 1429 de 2010
Concepto 179551 de 2011	21/06/2011	Concepto del Ministerio de la Protección Social sobre la contratación de las ESE con Cooperativas de Trabajo Asociado

ANEXO 2. ENCUESTAS DILIGENCIADAS Y FALTANTES

DEPENDENCIA	LISTADOS RECIBIDOS	ENCUESTAS REALIZADAS	ENCUESTAS FALTANTES
DIRECCIÓN GENERAL	4	4	-
OFICINAS			
Control Disciplinario	3	3	-
Comunicaciones	1	1	-
Jurídica	15	15	-
Control Interno	8	8	-
Epidemiología	14	13	1
Planeación	11	11	-
Calidad	7	7	-
Recursos Humanos	23	20	3
DIRECCIÓN FINANCIERA	1	1	-
Contadores	2	2	-
Subdirección Ppto, Cont. - Inv. y costos	2	2	-
Presupuesto	4	4	-
Contabilidad	8	8	-
Inventario	3	3	-
Costos	7	7	-
Subdirección Facturación y Cobranzas	1	1	-
Facturación	104	99	5
Cartera	9	9	-
Tesoro General	11	11	-
DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA	2	2	-
Atención al usuario	32	30	2
Sistemas	12	11	1
División Técnica	52	48	4
Suministros	19	19	-
Servicios Generales	259	233	26
Gestión Documental	29	27	2
Cocina o Casino - Nutrición y Dietética	75	35	40
DIRECCIÓN OPERATIVA SERVICIOS DE SALUD	4	4	-
Sub Dirección UES Ayudas Dx	83	78	5
Sub Dirección UES Trasplante	2	2	-
Sub Dirección UES UTE	176	156	20

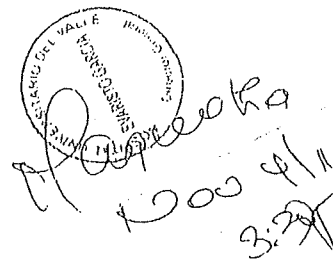
ANEXO 2. ENCUESTAS DILIGENCIADAS Y FALTANTES

DEPENDENCIA	LISTADOS RECIBIDOS	ENCUESTAS REALIZADAS	ENCUESTAS FALTANTES
Sub Dirección UES Servicio Ambulatorio	80	73	7
Sub Dirección UES Medicina Interna	77	70	7
Sub Dirección UES Pensionados	65	64	1
Sub Dirección UES Urgencias	265	194	71
Sub Dirección UES Ginecología	112	101	11
Sub Dirección UES Ortopedia	53	49	4
Sub Dirección UES Salud Mental	21	19	2
Sub Dirección UES Pediatría	148	123	25
Sub Dirección UES Sala de Operaciones	168	151	17
Sub Dirección UES M Física	57	55	2
Sub Dirección UES Neurocirugía	66	64	2
Sub Dirección UES Cirugía	186	141	45
Sub Dirección UES Laboratorio	61	56	5
Banco de Sangre	43	41	2
Farmacia	36	29	7
TOTAL	2335	2104	231

ANEXO 3. COMUNICACIONES ENVIADAS

Santiago de Call, Noviembre 02 de 2011

Señor
Jorge Isaac Fernández
Director General (E)
Hospital Universitario del Valle
Evaristo García



Apreciado Dr. Fernández:

Con el ánimo de mantenerle al tanto del avance del trabajo por parte del equipo integrado por la Universidad del Valle para apoyar, en el marco del proceso de fortalecimiento institucional que adelanta el HUV, las actividades de *censo del Recurso Humano y diagnóstico de la nómina*, me permito informarle:

- A. Para iniciar el trabajo en octubre 24 se recibió desde la oficina de Recursos Humanos, además del Informe auditoría con enfoque integral modalidad regular vigencia 2010 de la Contraloría Departamental y la Respuesta de la Dirección del HUV al Informe final de la Comisión de Alto Nivel, la siguiente información:
- Planta de cargos del HUV con salarios actualizados a Junio del 2011 en medio magnético.
 - Listado de personal por sub-centros de costos.
 - Listado de personal de nómina del HUV.
 - Listado de los asociados de las diferentes CTA que prestan servicios en el HUV.
 - Algunos contratos con algunas CTA
- B. Después de analizada la información anterior, en una reunión de trabajo con personal del HUV el día martes 1 de noviembre, en la cual se dieron a conocer las inconsistencias encontradas, se concluyó por parte del Jefe de Nómina y la Directora de Recursos Humanos, Doctora Falsury Perdomo, que *"la información que se había entregado con relación a la nómina es errónea"*.
- C. Como resultado de lo anterior, la Doctora Perdomo delegó en el Jefe de Nómina y en el Interventor de los contratos con las CTA, la responsabilidad de entregar la información relacionada con la nómina y otras remuneraciones que cada uno maneja, y en el representante de Calidad en RRHH, lo correspondiente a la relación existente entre la estructura organizacional y el manejo

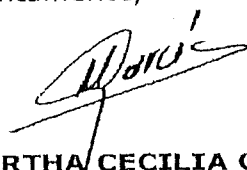
De esta Información, se ha recibido por correo electrónico del señor Wilson Cabezas González, un archivo con la Nómina de Colaboradores Públicos, Oficiales y Jubilados a octubre de 2011, en el cual **solo se relacionan los salarios, quedando pendientes los otros pagos realizados al personal de planta.** De parte del representante de Calidad en RRHH, se recibió el mapa de procesos y distribución de procesos del HUV.

D. Por otra parte en correo electrónico a la Asesora Jurídica de la Dirección General se le solicitó **y aun no se ha recibido información sobre:**

- Marco legal interno y externo del HUV
- Organigrama detallado
- Acto administrativo por el cual se aprueba la estructura y planta de cargos vigente
- Manual de Funciones
- Nómina por centros de costo con todos los valores
- Informes control interno respecto a nómina y personal
- Informes entes de control (SDSVC, Super salud)
- Contratos vigentes con CTA's y pagos realizados

Teniendo en cuenta que sin la información completa, no es posible atender su solicitud de *"conocer el Costo HUV vs Pago recibido por los Trabajadores y Trabajadores Asociados, así como confrontar pagos, número de puestos, AIU, y revisar salarios y compensaciones de cargos similares"*, el equipo que coordino quiere dejar constancia del atraso que ésta situación está generando en la ejecución del cronograma de trabajo previsto, cuya copia se adjunta y expresarle que si la información que será entregada en lo sucesivo no cumple con los requisitos de oportunidad, detalle y veracidad, difícilmente podremos cumplir el objetivo propuesto, lo cual evidentemente se escapa a nuestra responsabilidad.

Atentamente,



MARTHA CECILIA GOMEZ P.
Coordinadora del proyecto

Copia: Dr. Jorge Iván Ramos Calderón – Rector Universidad del Valle



INSTITUTO DE INVESTIGACIONES
DEL VALLE

PROYECTO FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL
CRONOGRAMA

ACTIVIDADES	SEMANA 1				SEMANA 2				SEMANA 3				SEMANA 4			
	L	M	M	J	V	S	M	M	J	V	S	M	M	J	V	S
REUNIONES																
• Reunión Equipo del proyecto																
• Reunión Equipos Interinstitucionales																
• Reunión Dirección Proyecto - Directivos HUV																
RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN																
• Recopilación de información en RRHH - D. ADMD y D. FINAN																
• Identificación Jefes de Dependencias																
• Socialización y Distribución encuesta "Análisis del Recurso Humano"																
• Recopilación encuesta "Análisis del Recurso Humano"																
• Tabulación encuesta "Análisis del Recurso Humano"																
• Validación Muestral de encuesta "Análisis del Recurso Humano"																
ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN																
• Análisis Información de RRHH - D. ADMD y D. FINAN																
• Análisis encuesta "Análisis del Recurso Humano"																
• Cruce de Información Nomina VI, Censo RH																
REPORTE DE HALLAZGOS																
• Realizar el Informe del proyecto																
• Socializar los resultados a las directivas del HUV																

Santiago de Cali, Noviembre 02 de 2011

Señor
Jorge Andrés Sánchez Soto
Interventor Contratos CTA
Hospital Universitario del Valle

Apreciado Señor Sánchez:

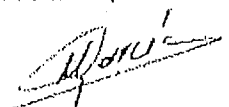
Como coordinadora del equipo integrado por la Universidad del Valle para apoyar, en el marco del proceso de fortalecimiento institucional que adelanta el HUV, las actividades de *censo del Recurso Humano y diagnóstico de la nómina*, me permito solicitarle muy comedidamente nos indique la información de pagos realizados a las CTA y una relación detallada de los trabajadores asociados correspondiente al periodo con fecha de corte a octubre 15, que contenga:

1. Nombre de asociado
2. Documento de Identidad
3. CTA a que pertenece
4. Área, dependencia o proceso al cual está asignado y donde desempeña sus funciones.
5. Compensación básica en este periodo, más otros pagos realizados.
6. Turnos desempeñados por los asociados durante este periodo.

La anterior información se requiere de manera oportuna y veraz, para poder dar cumplimiento a los requerimientos de la Dirección del HUV en el sentido de *"conocer el Costo HUV vs Pago recibido por los Trabajadores y Trabajadores Asociados, así como confrontar pagos, número de puestos, AIU, y revisar salarios y compensaciones de cargos similares"*.

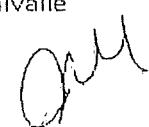
Agradecemos de antemano su atención y colaboración

Cordial saludo,



MARTHA CECILIA GOMEZ P.
Coordinadora del proyecto

Copia: Dr. Iván Enrique Ramos Calderón – Rector Univalle
Dr. Jorge Isaac Fernández – Director HUV



Santiago de Cali, Noviembre 10 de 2011

Señora
Faisury Perdomo Estrada
 Jefe Oficina de Recursos Humanos
 Hospital Universitario del Valle
 Evaristo García

HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE
 EVARISTO GARCIA
 Jefe Oficina de Recursos Humanos
 11 NOV 2011
 C. Perdomo
 6.39.30

Apreciada Dra. Perdomo:

Con el ánimo de continuar con el trabajo por parte del equipo integrado por la Universidad del Valle para apoyar, en el marco del proceso de fortalecimiento Institucional que adelanta el HUV, las actividades de *censo del Recurso Humano y diagnóstico de la nómina*, me permito informarle:

- A. las actividades de *censo del Recurso Humano* aún no se han logrado terminar dado que faltan varias dependencias por entregar nuevamente las encuestas desarrolladas, al equipo de UNIVALLE, ver tabla anexa:
- B. Se tienen algunos casos puntuales donde no se ha logrado que algunos funcionarios entreguen la encuesta desarrollada, estos se relacionan a continuación:

Sistemas
Jhon Fredy
División Técnica
Baeza Cruz Jose Jose Joaquín
De la Cruz ortiz Jairo
Salcedo Jose Gerardo
Gestión Documental
Orlando Gonzalez

- C. Durante la actividad de digitación se han encontrado encuestas de difícil identificación, sin embargo solicitamos a usted su apoyo para la identificación de dos encuestas que anexamos a este

HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE
 11 NOV 2011
 SECRETARIA DIRECCIÓN

documento y que para el equipo de UNIVALLE es imposible su lectura.

- Al señor Jorge Andrés Sánchez el día 2 de Noviembre se le entregó una solicitud escrita de la información que se requiere quien a la fecha realizó una entrega parcial de la información solicitada.
- El Señor Armando Bermúdez, a través del señor Wilson Cabezas G. envió por correo electrónico un archivo con la Nómina de Colaboradores Públicos, Oficiales y Jubilados a octubre de 2011, en el cual solo se relacionan los salarios, quedando pendientes los otros pagos realizados al personal de planta. Aparece repetida en el listado dos veces, CAICEDO ZAPATA GLORIA IRMA, lo que genera un listado de 1.403 funcionarios, se encontró que existen personas que no estaban en la información anterior y que a su vez faltan personas que están relacionadas en la información anterior, esto sigue generando duda.

D. Para continuar con el trabajo que se está desarrollando solicitamos a usted de acuerdo a los lineamientos del Dr. Jorge Isaac Fernández, Director General (E), en reunión del día de hoy, la siguiente información:

- Nómina HUV a 31 de Octubre de 2011 en medio magnético.
- Capacidad de pago actual para la nómina del HUV, contratos con las CTA y OPS.
- Base de datos de OPS. (CC - NOMBRES - CARGO - DEPENDENCIA - INTENSIDAD HORARIA - COMPENSACIÓN)
- Contratación y costos de OPS del HUV.
- Estudios técnicos y/o anexos técnicos de la contratación con las CTA.
- Pagos realizados a las CTA en los periodos agosto 15 - septiembre 14 y septiembre 15 - octubre 14 del 2011.
- Marco legal interno y externo del HUV
- Acto administrativo por el cual se aprueba la estructura y planta de cargos vigente
- Manual de Funciones
- Informes control interno respecto a nómina y personal
- Informes entes de control (SDSVC, Super salud)

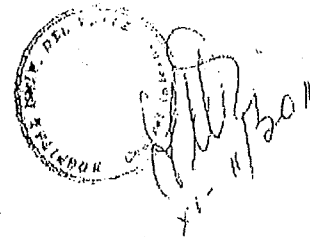
Teniendo en cuenta que sin la información completa, no es posible atender la solicitud realizada por el Dr. Jorge Isaac Fernández, Director General (E), "conocer el Costo HUV vs Pago recibido por los Trabajadores y Trabajadores Asociados, así como confrontar pagos, número de puestos, AIU, y revisar salarios y compensaciones de cargos similares", el equipo de UNIVALLE deja constancia del atraso que ésta situación está generando en la ejecución del cronograma de trabajo previsto

Atentamente,

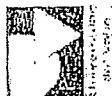


GLORIA STELLA RAMIREZ ESCOBAR
Auditor líder del proyecto

Copla: Dr. Jorge Isaac Fernández - Director general
Dr. Fernando Yarpaz - Jefe Asesor Control Interno



PROYECTO FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL
ENCUESTAS DESARROLLADAS



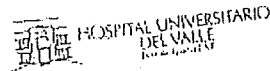
DEPENDENCIA	LISTADOS DEPEN	ENCUESTAS REALIZADAS	OBSERVACIONES
OFICINAS			
DIRECCIÓN GENERAL	4	4	OK
Control Disciplinario	3	3	OK
Comunicaciones	1	1	OK
Jurídica	15	15	OK
Control interno	8	8	OK
Epidemiología	14	13	Pendientes por desarrollar 1 encuesta (laterales)
Planeación	11	11	OK
Calidad	7	7	OK
Recursos Humanos	23	20	Pendiente por recoger 3 encuestas (2 vacaciones, 1 nuevo)
DIRECCIÓN FINANCIERA			
Contadores	1	1	OK
Subdirección Presupuesto, Cont. - Inv. y costos	2	2	OK
Presupuesto	4	4	OK
Contabilidad	9	9	OK
Inventario	3	3	OK
Costos	7	7	OK
Subdirección Facturación y Cobranzas	1	1	OK
Facturación	104	93	Pendiente por recoger 11 encuestas
Cartera	9	9	OK
Tesoro General	11	11	OK
DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA			
Atención al usuario	2	2	OK
Sistemas	32	28	Pendientes por recoger 4 encuestas (1 Materna)
División Técnica	12	11	Pendiente por recoger 1 encuesta
Suministros	53	47	Pendiente de recoger 5 encuestas (1 Incapacidad, 1 Vacaciones, 3 on time)
Servicios Generales	19	19	OK
Admo Servicios Generales	9	9	OK
Imprenta	3	3	OK
Vehículos	14	14	OK
Seguridad - Mensajería - Computador	130	98	Pendiente por recoger 42 encuestas
Lavandería y Costurero	31	30	Pendientes por recoger 1 encuesta (Vacaciones)
Control de Esterilización	72	47	Pendiente por recoger 25 encuestas
Gestión Documental	31	28	Pendientes por recoger 1 encuesta (1 Incapacidad, 1 Ausente o dadas)

DEPENDENCIA	LISTADOS DEPEN	ENCUESTAS REALIZADAS	OBSERVACIONES
DIRECCIÓN OPERATIVA SERVICIOS DE SALUD	4	4	OK
Sub Dirección UES Ayudas Dx	78	70	Pendiente por recoger 8 encuestas
Sub Dirección UES Trasplante	2	2	OK
Sub Dirección UES Endoscopia	5	5	OK
Sub Dirección UES UTE	176	155	Pendiente por recoger 21 encuestas
Sub Dirección UES Servicio Ambulatorio	80	59	Pendiente por recoger 21 encuestas
Sub Dirección UES Medicina Interna	77	71	Pendientes por recoger 6 encuesta (2 Maternidad, 3 Vacaciones)
Sub Dirección UES Pensionados	65	64	Pendientes por recoger 1 encuesta (Vacaciones)
Sub Dirección UES Hemato Onco	??	??	
Sub Dirección UES Urgencias	265	149	Pendiente por recoger 116 encuestas
Sub Dirección UES Ginecología	112	84	Pendientes por recoger 28 encuesta (4 Incapacitados, 3 Vacaciones)
Sub Dirección UES Ortopedia	53		Pendiente por recoger 53 encuestas
Sub Dirección UES Salud Mental	21	18	Pendiente por recoger 3 encuestas
Sub Dirección UES Pediatría	148	105	Pendiente por recoger 43 encuestas
Sub Dirección UES Sala de Operaciones	230	65	Pendiente por recoger 165 encuestas
Sub Dirección UES IM Física	57	55	Pendiente por recoger 2 encuestas
Sub Dirección UES Neurocirugía	66	52	Pendiente por recoger 14 encuestas
Sub Dirección UES Cirugía	186	120	Pendiente por recoger 66 encuestas
Sub Dirección UES Laboratorio	61	56	Pendientes por recoger 5 encuesta (3 Vacaciones)
Banco de Sangre	43	41	Pendientes por recoger 2 encuesta (2 Incapacitados)
Farmacia	36	29	Pendiente por recoger 7 encuestas
Cocina o Casino - Nutrición y Dietética	75		Pendiente por recoger 75 encuestas
TOTAL	2400	1754	Pendiente por recoger 646 encuestas



Santiago de Cali, Noviembre 15 de 2011

Señor
Jorge Isaac Fernández
Director General (E)
Hospital Universitario del Valle
Evaristo García



15 NOV 2011
[Signature]
SECRETARIA DIRECCIÓN

Apreciado Dr. Fernández:

Con el ánimo de mantenerle al tanto del avance del trabajo por parte del equipo integrado por la Universidad del Valle para apoyar, en el marco del proceso de fortalecimiento institucional que adelanta el HUV, las actividades de *censo del Recurso Humano y diagnóstico de la nómina*, me permito informarle:

- A. A la fecha, 15 de noviembre no se han concluido las actividades de censo de los funcionarios del HUV y recolección de la información solicitada durante los veinte y tres (23) días calendario que han transcurrido desde el inicio de este proyecto, lo que lleva a tener aún pendientes en la información solicitada y a un atraso en el cronograma.
- B. Se da como ultima fecha para recibir toda la información pendiente el día 16 de noviembre dado que solo quedan ocho (8) días calendario para desarrollar los análisis respectivos, el documento soporte del proyecto y su respectiva entrega el 24 de noviembre. Es conveniente que toda la información pendiente se centralice en la Dirección General para ser entregada a las 3:00 pm.
- C. La información aún pendiente es la relacionada a continuación:
- Nómina HUV a 31 de Octubre de 2011 en medio magnético.
 - Capacidad de pago actual para la nómina del HUV, contratos con las CTA y OPS.
 - Base de datos de OPS (CC - NOMBRES - CARGO - DEPENDENCIA - INTENSIDAD HORARIA - COMPENSACIÓN)
 - Contratación y costos de OPS del HUV.
 - Estudios técnicos y/o anexos técnicos de la contratación con las CTA.
 - Pagos realizados a las CTA en los periodos agosto 15 - septiembre 14 y septiembre 15 - octubre 14 del 2011.
 - Marco legal interno y externo del HUV

- Acto administrativo por el cual se aprueba la estructura y planta de cargos vigente ✓
- Manual de Funciones .
- Informes entes de control(SDSVC, Super salud) -

D. En relación a la actividad de censo de los funcionarios del HUV en documento anexo presento las dependencias que aún tienen pendiente encuestas por entregar.

Nuevamente reitero que sin la información completa, no es posible atender su solicitud de *"conocer el Costo HUV vs Pago recibido por los Trabajadores y Trabajadores Asociados, así como confrontar pagos, número de puestos, AIU, y revisar salarios y compensaciones de cargos similares"*, el equipo que coordino quiere dejar constancia del atraso que ésta situación está generando en la ejecución del cronograma de trabajo previsto, cuya copia se adjunta y expresarle que si la información que será entregada en lo sucesivo no cumple con los requisitos de oportunidad, detalle y veracidad, difícilmente podremos cumplir el objetivo propuesto, lo cual evidentemente se escapa a nuestra responsabilidad.

Atentamente,



GLORIA STELLA RAMÍREZ E.
Auditor líder del proyecto

Copia: Dr. Iván Enrique Ramos Calderón-Rector Universidad del Valle

PROYECTO FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL
ENCUESTAS DESARROLLADAS

DEPENDENCIA	LISTADOS DEFEN	ENCUESTAS REALIZADAS	OBSERVACIONES
OFICINAS			
DIRECCIÓN GENERAL	4	4	OK
Control Disciplinario	3	3	OK
Comunicaciones	1	1	OK
Jurídica	15	15	OK
Control Interno	8	8	OK
Epidemiología	14	13	Pendientes por desarrollar 1 encuesta (Maternal)
Planeación	11	11	OK
Calidad	7	7	OK
Recursos Humanos	23	20	Pendiente por recoger 3 encuestas (2 vacaciones, 1 nuevo)
DIRECCIÓN FINANCIERA			
Contadores	1	1	OK
Subdirección Presupuesto, Cont. - Inv. y costos	2	2	OK
Presupuesto	4	4	OK
Contabilidad	8	8	OK
Inventario	3	3	OK
Costos	7	7	OK
Subdirección Facturación y Cobranzas	1	1	OK
Facturación	104	94	Pendiente por recoger 10 encuestas
Cartera	9	9	OK
Tesoro General	11	11	OK
DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA			
Atención al usuario	2	2	OK
Sistemas	12	11	Pendientes por recoger 2 encuestas (1 Maternal)
División Técnica	52	48	Pendiente por recoger 4 encuestas (1 Vacaciones, 3 no CCH)
Suministros	19	19	OK
Servicios Generales			
Admno Servicios Generales	9	9	OK
Imprenta	3	3	OK
Vehículos	14	14	OK
Seguridad - Mensajería - Conmutador	130	115	Pendiente por recoger 15 encuestas
Lavandería y Costurero	31	30	Pendientes por recoger 1 encuesta (vacaciones)
Central de Esterilización	72	52	Pendiente por recoger 20 encuestas
Gestión Documental	29	27	Pendientes por recoger 2 encuestas (1 Microscopio) (1 Ausente Sindical)

DEPENDENCIA	LISTADOS		ENCUESTAS REALIZADAS	OBSERVACIONES
	DEPEN			
DIRECCIÓN OPERATIVA SERVICIOS DE SALUD	4	4	OK	
Sub Dirección UES Ayudas Dx	78	72	Pendiente por recoger 6 encuestas	
Sub Dirección UES Trasplante	2	2	OK	
Sub Dirección UES Endoscopia	5	5	OK	
Sub Dirección UES UTE	176	155	Pendiente por recoger 21 encuestas	
Sub Dirección UES Servicio Ambulatorio	80	69	Pendiente por recoger 11 encuestas	
Sub Dirección UES Medicina Interna	77	71	Pendientes por recoger 6 encuestas (2 Maternidad, 3 Vacaciones)	
Sub Dirección UES Pensionados	65	64	Pendientes por recoger 1 encuesta (Vacaciones)	
Sub Dirección UES Hemato Onco	77			
Sub Dirección UES Urgencias	265	192	Pendiente por recoger 73 encuestas	
Sub Dirección UES Ginecología	112	102	Pendientes por recoger 10 encuesta (4 Incapacitados, 3 Vacaciones)	
Sub Dirección UES Ortopedia	53	49	Pendientes por recoger 4 encuesta (2 Incapacitados)	
Sub Dirección UES Salud Mental	21	18	Pendiente por recoger 3 encuestas	
Sub Dirección UES Pediatría	148	113	Pendiente por recoger 35 encuestas	
Sub Dirección UES Sala de Operaciones	168	124	Pendiente por recoger 44 encuestas	
Sub Dirección UES M Física	57	56	Pendiente por recoger 1 encuesta	
Sub Dirección UES Neurocirugía	66	64	Pendientes por recoger 2 encuesta (2 Renunciaron)	
Sub Dirección UES Cirugía	186	136	Pendiente por recoger 50 encuestas	
Sub Dirección UES Laboratorio	61	56	Pendientes por recoger 5 encuesta (3 Vacaciones)	
Banco de Sangre	43	41	Pendientes por recoger 2 encuesta (2 Incapacitados)	
Farmacia	36	29	Pendiente por recoger 7 encuestas	
Cocina o Casino - Nutrición y Dietética	75		Pendiente por recoger 75 encuestas	
TOTAL	2335	2006	Pendiente por recoger 329 encuestas	

Censo Personal HUVA a Noviembre 10 de 2011

ANEXO 4. INFORMACIÓN RECIBIDA POR FUERA DE LA FECHA LIMITE



PROYECTO FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL
FORMATO ENTREGA Y RECIBIDO DE DOCUMENTOS

Fecha: Nov. 23 de 2011
 Nombre Persona que Entrega: Sandra L. Ossa
 Cargo: Superintendente
 Dependencia: Epidemiología Hospitalaria

Documentos entregados:

Entrega ☒ Recibe ☐

Nombre de Documento	Tipo documento	
	Magnético Tipo	Físico (No Fojos)
<u>Cuenta de Jolietta Savarillo</u>		<u>1</u>

Firma: Sandra L. Ossa

Recibido: [Firma]



PROYECTO FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL
FORMATO ENTREGA Y RECIBIDO DE DOCUMENTOS

Fecha: 21 Noviembre 2011
 Nombre Persona que Entrega: Mensajero
 Cargo:
 Dependencia:

Documentos entregados:

Entrega ☒ Recibe ☐

Nombre de Documento	Tipo documento	
	Magnético Tipo	Físico (No Fojos)
<u>Encuestas Riesgo Huracanes</u>		<u>07</u>

Firma:

Recibido:



PROYECTO FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL
FORMATO ENTREGA Y RECIBIDO DE DOCUMENTOS

Fecha: 28 - NOV - 2011
 Nombre Persona que Entrega: Dr. PAUL MOLINA
 Cargo: SUBDIRECTOR SALUD OPERACIONES
 Dependencia: SALUD OPERACIONES

Documentos entregados:

Entrega: ☒ Recibe: ☒

Nombre de Documento	Tipo documento	
	Magnético Tipo	Físico (No Folios)
FORMATOS GUCOSTAS CIRCUNSCRITOS		8 31
No GUSTOS EN ANALISIS BASE DATOS		

Firma: ERIKS

Recibido: DUQUES FELIPE SIEDO



HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE EVARISTO GARCÍA E. S. E

Santiago de Cali, 23 de noviembre de 2011

Fecha 24/11/2011

Hora: 16:14:04

Asunto: ANALISIS RECURSOS HUMANOS

Folios: 6

Remite: OFICINA DE RECURSOS HUMANOS

Destinatario: GLORIA STELLA RAMIREZ ESCOBAR

Cite este número de respuesta: 200054462011

Doctora
GLORIA STELLA RAMIREZ
Convenio fortalecimiento Institucional
UNIVALLE

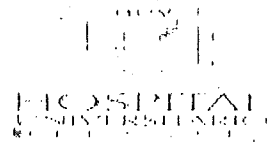
REF: análisis recursos humanos

En la fecha he recibido formatos diligenciados, los cuales adjunto a la presente y relaciono a continuación:

MARTA S. CIFUENTES ACUÑA
MARTHA LUCIA ZULETA
JAIRO DE LA CRUZ
JOSE JOAQUIN BAEZA
JOSE GERARDO SALCEDO

Atentamente,

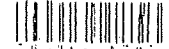
FAISURY PERDOMO ESTRADA
Jefe Oficina Recursos Humanos



OFICINA RECURSOS HUMANOS

01.06

Fecha: 24/01/2011
Hora: 16:17:58
Asunto: ENCUESTAS DEL PROYECTO
FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL
Remite: OFICINA DE RECURSOS HUMANOS
Destinatario: GLORIA STELLA RAMIREZ ESCOBAR
Documento número de respuesta: 201006110201



Doctora
GLORIA STELLA RAMIREZ
Univalle
Cali Valle

Le adjunto encuestas del proyecto fortalecimiento institucional, análisis de
recurso humanos, pendientes por entregar del Servicio de Cirugía Pediátrica de
los Médicos:

- Carolina Tigreros
- James Zambrano
- María Fernanda Acuña
- Laercio Bolaños
- Luis Fernando Mejía
- Brenda Sánchez

Cordialmente,



FAISURY PERDOMO ESTRADA
Jefe de la Oficina de Recursos Humanos

Project name:





OFICINA DE RECURSOS HUMANOS
Tel: 6206000

Santiago de Cali, Noviembre 16 de 2011

Doctora
GLORIA STELLA RAMIREZ ESCOBAR
Auditor Lídre Proyecto

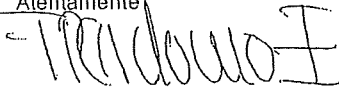
Ciudad

Referencia: PAGO REALIZADOS A LAS CTA'S

Por medio del presente escrito adjuntamos para su conocimiento y demás fines de interés el asunto de la referencia.

• Agosto 16 a 15 de Septiembre	\$ 3,649,048,015
• Septiembre 16 a 15 de Octubre	\$ 3,836,336,950

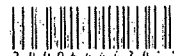
Atentamente


FAISURY PERDOMO ESTRADA
Jefe Oficina Recursos Humanos

Fecha: 24/11/2011

Hora: 16:11:16

Asunto: PAGO REALIZADOS A LAS CTA'S



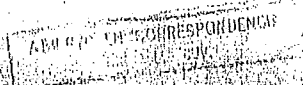
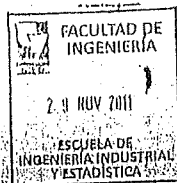
Folios: 1

Remite: OFICINA DE RECURSOS HUMANOS

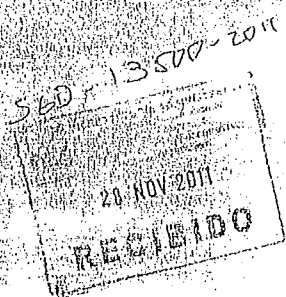
Destinatario: GLORIA STELLA RAMIREZ ESCOBAR

Cite este número de respuesta: 2000644-12011

Hospital Univ. del Valle
"Evaristo Górriz" E.S.E.
Calle 5 No. 36-08
Cali



Doctora
Gina Stella Ramirez
Universidad del Valle
Halenolas
Escuela de Ingeniería Industrial
Edificio El Pino
Ciudad



Santiago de Cali, Octubre 12 de 2011

Doctor

IVAN RAMOS CALDERON

Rector

Universidad del Valle

E.S.D.

Cordial saludo.

Con agrado recibimos el apoyo de la Universidad del Valle para realizar esta primera fase de ajustes que buscan fortalecer el Hospital Universitario del Valle "Evaristo García" E.S.E.


Por ello, nos permitimos solicitarles su apoyo con el proyecto de Auditoría a las Nóminas del HUV el cual se estima requiere de 6 a 8 personas para realizarla, con una disponibilidad horaria de 8 horas diarias y de lunes a viernes, cuyo objetivo es analizar cerca de 3000 cargos entre nómina y Cooperativas de Trabajo Asociado.

Para la Institución es de vital importancia conocer el Costo HUV Vs Pago recibido por los Trabajadores y Trabajadores Asociados, así como confrontar pagos, numero de puestos, Porcentaje AIU, así como revisar salarios y compensaciones en cargos similares, entre otros.

Igualmente, nos permitimos informarles que la Dra. FAISURY PERDOMO ESTRADA, Jefe de Recursos Humanos del HUV será nuestra líder en este proceso y quien servirá de puente entre el Grupo de Trabajo y la Institución.

Agradecemos nuevamente el interés de usted Señor Rector y de la Universidad del Valle para continuar trabajando juntos por el HUV.

Atentamente,



JORGE ISAAC FERNANDEZ CIFUENTES
Director General (E)

cc.

Dr. LAUREANO QUINTERO - Director Operativo de Servicios de Salud.
Dra. MARTHA CECILIA BALCAZAR - Directora Administrativa
Dra. FAISURY PERDOMO E. - Jefe Recursos Humanos

Santiago de Cali, Noviembre 02 de 2011

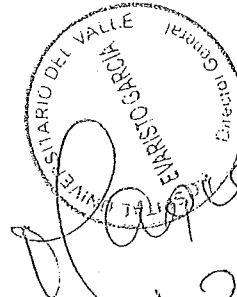
Señor

Jorge Isaac Fernández

Director General (E)

Hospital Universitario del Valle

Evaristo García



Apreciado Dr. Fernández:

Con el ánimo de mantenerle al tanto del avance del trabajo por parte del equipo integrado por la Universidad del Valle para apoyar, en el marco del proceso de fortalecimiento Institucional que adelanta el HUV, las actividades de *censo del Recurso Humano y diagnóstico de la nómina*, me permito informarle:

A. Para iniciar el trabajo en octubre 24 se recibió desde la oficina de Recursos Humanos, además del Informe auditoria con enfoque Integral modalidad regular vigencia 2010 de la Contraloría Departamental y la Respuesta de la Dirección del HUV al informe final de la Comisión de Alto Nivel, la siguiente información:

- Planta de cargos del HUV con salarios actualizados a Junio del 2011 en medio magnético.
- Listado de personal por sub-centros de costos.
- Listado de personal de nómina del HUV.
- Listado de los asociados de las diferentes CTA que prestan servicios en el HUV.
- Algunos contratos con algunas CTA

B. Después de analizada la información anterior, en una reunión de trabajo con personal del HUV el día martes 1 de noviembre, en la cual se dieron a conocer las inconsistencias encontradas, se concluyó por parte del Jefe de Nómina y la Directora de Recursos Humanos, Doctora Falsury Perdomo, que *"la información que se había entregado con relación a la nómina es errónea"*.

C. Como resultado de lo anterior, la Doctora Perdomo delegó en el Jefe de Nómina y en el Interventor de los contratos con las CTA, la responsabilidad de entregar la información relacionada con la nómina y otras remuneraciones que cada uno maneja, y en el representante de Calidad en RRHH, lo correspondiente a la relación existente entre la estructura organizacional y el mane de

Adj.

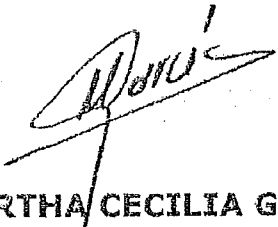
De esta información, se ha recibido por correo electrónico del señor Wilson Cabezas González, un archivo con la Nómina de Colaboradores Públicos, Oficiales y Jubilados a octubre de 2011, en el cual **solo se relacionan los salarios, quedando pendientes los otros pagos realizados al personal de planta.** De parte del representante de Calidad en RRHH, se recibió el mapa de procesos y distribución de procesos del HUV.

D. Por otra parte en correo electrónico a la Asesora Jurídica de la Dirección General se le solicitó **y aun no se ha recibido información sobre:**

- Marco legal interno y externo del HUV
- Organigrama detallado
- Acto administrativo por el cual se aprueba la estructura y planta de cargos vigente
- Manual de Funciones
- Nómina por centros de costo con todos los valores
- Informes control interno respecto a nómina y personal
- Informes entes de control (SDSVC, Super salud)
- Contratos vigentes con CTA's y pagos realizados

Teniendo en cuenta que sin la información completa, no es posible atender su solicitud de *"conocer el Costo HUV vs Pago recibido por los Trabajadores y Trabajadores Asociados, así como confrontar pagos, número de puestos, AIU, y revisar salarios y compensaciones de cargos similares"*, el equipo que coordino quiere dejar constancia del atraso que ésta situación está generando en la ejecución del cronograma de trabajo previsto, cuya copia se adjunta y expresarle que si la información que será entregada en lo sucesivo no cumple con los requisitos de oportunidad, detalle y veracidad, difícilmente podremos cumplir el objetivo propuesto, lo cual evidentemente se escapa a nuestra responsabilidad.

Atentamente,



MARTHA CECILIA GOMEZ P.
Coordinadora del proyecto

Copia: Dr. Jorge Iván Ramos Calderón – Rector Universidad del Valle

Santiago de Cali, Noviembre 02 de 2011

Señor

Jorge Andrés Sánchez Soto

Interventor Contratos CTA

Hospital Universitario del Valle

Apreciado Señor Sánchez:

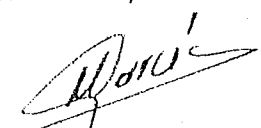
Como coordinadora del equipo integrado por la Universidad del Valle para apoyar, en el marco del proceso de fortalecimiento institucional que adelanta el HUV, las actividades de *censo del Recurso Humano y diagnóstico de la nómina*, me permito solicitarle muy comedidamente nos indique la información de pagos realizados a las CTA y una relación detallada de los trabajadores asociados correspondiente al periodo con fecha de corte a octubre 15, que contenga:

1. Nombre de asociado
2. Documento de Identidad
3. CTA a que pertenece
4. Área, dependencia o proceso al cual está asignado y donde desempeña sus funciones.
5. Compensación básica en este periodo, más otros pagos realizados.
6. Turnos desempeñados por los asociados durante este periodo. *NO SE ENTREGÓ*

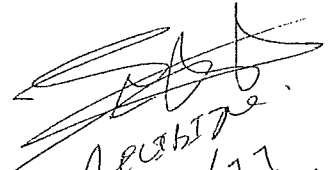
La anterior información se requiere de manera oportuna y veraz, para poder dar cumplimiento a los requerimientos de la Dirección del HUV en el sentido de *"conocer el Costo HUV vs Pago recibido por los Trabajadores y Trabajadores Asociados, así como confrontar pagos, número de puestos, AIU, y revisar salarios y compensaciones de cargos similares"*.

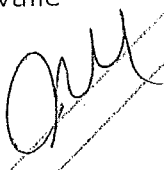
Agradecemos de antemano su atención y colaboración

Cordial saludo,


MARTHA CECILIA GOMEZ P.
Coordinadora del proyecto

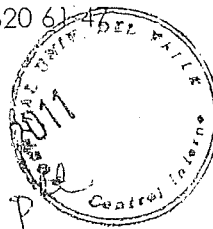
Copia: Dr. Iván Enrique Ramos Calderón – Rector Univalle
Dr. Jorge Isaac Fernández – Director HUV


Recibido
04/12/11


UNIVERSIDAD DEL VALLE
FACULTAD DE CIENCIAS EXACTAS Y NATURALES
DEPARTAMENTO DE ADMINISTRACIÓN
BOGOTÁ, D.C. 2011



DIRECCION GENERAL
Calle 5 N° 36-08
Tel. 620 61 47



Santiago de Cali, 04 de noviembre de 2011

Doctora
NURY CHAVEZ
Jefe Oficina de Control Interno
Hospital Universitario del Valle "Evaristo García" E.S.E.

REF: PROYECTO DE AUDITORIA A LAS NOMINAS DEL HUV.

De manera atenta me permito comunicarle, que recibimos oficio de la Dra. Martha Cecilia Gómez O. Coordinadora del Proyecto, en donde manifiesta que no se ha entregado la información solicitada por el grupo Auditor de Univalle, siendo esta, de vital importancia para el desarrollo del Proyecto de Auditoria a las Nóminas del HUV, cuyo objetivo es analizar cargos entre Nómina y Cooperativas de Trabajo Asociado.

Esta información se solicitó el pasado 25 de octubre de 2011, por la Asesora Jurídica de esta Dirección mediante correo electrónico y reenviado de nuevo por la Asistente de la Dirección General el día 27 del mismo mes, donde se solicita a usted consolidar la información.

Reitero de nuevo la importancia de dar respuesta oportuna a esta solicitud, revisarla con la Dra. Martha María Lozano A. – Asesora Jurídica de La Dirección General y entregarla al Grupo Auditor de la Universidad a mas tardar el día 8 de noviembre en horas de la tarde.

Adjunto correos enviados 25 y 27 de octubre de 2011.

Agradezco su atención.

Atentamente,


JORGE ISAAC FERNANDEZ CIFUENTES
Director General (E)

Copia: Dra. Martha C. Gómez P. Coord. Proyecto- Univalle.

Santiago de Cali, Noviembre 10 de 2011

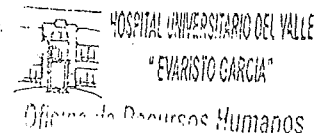
Señora

Faisury Perdomo Estrada

Jefe Oficina de Recursos Humanos

Hospital Universitario del Valle

Evaristo García



11 NOV 2011

Arde

HORA: 8:39 2 m

Apreciada Dra. Perdomo:

Con el ánimo de continuar con el trabajo por parte del equipo integrado por la Universidad del Valle para apoyar, en el marco del proceso de fortalecimiento institucional que adelanta el HUV, las actividades de *censo del Recurso Humano y diagnóstico de la nómina*, me permito informarle:

A. las actividades de *censo del Recurso Humano* aún no se han logrado terminar dado que faltan varias dependencias por entregar nuevamente las encuestas desarrolladas, al equipo de UNIVALLE, ver tabla anexa:

B. Se tienen algunos casos puntuales donde no se ha logrado que algunos funcionarios entreguen la encuesta desarrollada, estos se relacionan a continuación:

Sistemas
Jhon Fredy
División Técnica
Baeza Cruz Jose Jose Joaquin
De la Cruz ortiz Jairo
Salcedo Jose Gerardo
Gestión Documental
Orlando Gonzalez

C. Durante la actividad de digitación se han encontrado encuestas de difícil identificación, sin embargo solicitamos a usted su apoyo para la identificación de dos encuestas que anexamos a este

HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE
11 NOV 2011
Paqueto
SECRETARÍA DIRECCIÓN

documento y que para el equipo de UNIVALLE es imposible su lectura.

- Al señor Jorge Andrés Sánchez el día 2 de Noviembre se le entrego una solicitud escrita de la información que se requiere quien a la fecha realizo una entrega parcial de la información solicitada.
- El Señor Armando Bermúdez, a través del señor Wilson Cabezas G. envió por correo electrónico un archivo con la Nómina de Colaboradores Públicos, Oficiales y Jubilados a octubre de 2011, en el cual **solo se relacionan los salarios, quedando pendientes los otros pagos realizados al personal de planta. Aparece repetida en el listado dos veces, CAICEDO ZAPATA GLORIA IRMA, lo que genera un listado de 1.403 funcionarios, se encontró que existen personas que no estaban en la información anterior y que a su vez faltan personas que están relacionadas en la información anterior, esto sigue generando duda.**

D. Para continuar con el trabajo que se está desarrollando solicitamos a usted de acuerdo a los lineamientos del Dr. Jorge Isaac Fernández, Director General (E), en reunión del día de hoy, la siguiente información:

- Nómina HUV a 31 de Octubre de 2011 en medio magnético.
- Capacidad de pago actual para la nómina del HUV, contratos con las CTA y OPS.
- Base de datos de OPS (CC - NOMBRES - CARGO - DEPENDENCIA - INTENSIDAD HORARIA - COMPENSACIÓN)
- Contratación y costos de OPS del HUV.
- Estudios técnicos y/o anexos técnicos de la contratación con las CTA.
- Pagos realizados a las CTA en los periodos agosto 15 - septiembre 14 y septiembre 15 - octubre 14 del 2011.
- Marco legal interno y externo del HUV
- Acto administrativo por el cual se aprueba la estructura y planta de cargos vigente
- Manual de Funciones
- Informes control interno respecto a nómina y personal
- Informes entes de control (SDSVC, Super salud)

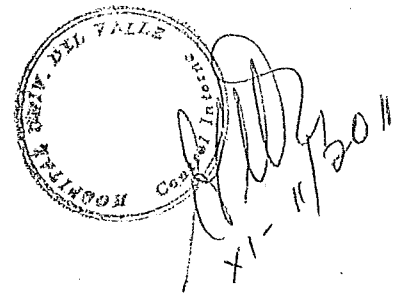
Teniendo en cuenta que sin la información completa, no es posible atender la solicitud realizada por el Dr. Jorge Isaac Fernández, Director General (E), "*conocer el Costo HUV vs Pago recibido por los Trabajadores y Trabajadores Asociados, así como confrontar pagos, número de puestos, AIU, y revisar salarios y compensaciones de cargos similares*", el equipo de UNIVALLE deja constancia del atraso que ésta situación está generando en la ejecución del cronograma de trabajo previsto

Atentamente,

GLORIA STELLA RAMIREZ ESCOBAR

Auditor líder del proyecto

Copia: Dr. Jorge Isaac Fernández – Director general
Dr. Fernando Yarpaz – Jefe Asesor Control Interno



A circular stamp from the Auditor General of the University of Valle (UNIVALLE). The text around the perimeter reads "AUDITOR GENERAL DE LA UNIVERSIDAD DEL VALLE". In the center, there is a signature and the date "11-11-2011".

PROYECTO FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL
ENCUESTAS DESARROLLADAS

DEPENDENCIA	LISTADOS DEPEN	ENCUESTAS REALIZADAS	OBSERVACIONES
OFICINAS			
DIRECCIÓN GENERAL	4	4	OK
Control Disciplinario	3	3	OK
Comunicaciones	1	1	OK
Jurídica	15	15	OK
Control Interno	8	8	OK
Epidemiología	14	13	Pendientes por desarrollar 1 encuestas (Materna)
Planeación	11	11	OK
Calidad	7	7	OK
Recursos Humanos	23	20	Pendiente por recoger 3 encuestas (2 vacaciones, 1 nuevo)
DIRECCIÓN FINANCIERA			
Contadores	1	1	OK
Subdirección Presupuesto, Cont. - Inv. y costos	2	2	OK
Presupuesto	4	4	OK
Contabilidad	9	9	OK
Inventario	3	3	OK
Costos	7	7	OK
Subdirección Facturación y Cobranzas	1	1	OK
Facturación	104	93	Pendiente por recoger 11 encuestas
Cartera	9	9	OK
Tesoro General	11	11	OK
DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA			
Atención al usuario	2	2	OK
Sistemas	32	28	Pendientes por recoger 4 encuestas (1 Materna)
División Técnica	12	11	Pendiente por recoger 1 encuestas
Suministros	52	47	Pendiente de recoger 5 encuestas (1 Incapacidad, 1 Vacaciones, 3 no QDE)
Servicios Generales	19	19	OK
Admo Servicios Generales	9	9	OK
Imprenta	3	3	OK
Vehículos	14	14	OK
Seguridad - Mensajería - Conmutador	130	88	Pendiente por recoger 42 encuestas
Lavandería y Costurero	31	30	Pendientes por recoger 1 encuesta (Vacaciones)
Central de Esterilización	72	47	Pendiente por recoger 25 encuestas
Gestión Documental	31	28	Pendientes por recoger 1 encuestas (1 Incapacitado) (1 Ausente Sindicato)

DEPENDENCIA	LISTADOS DEPEN	ENCUESTAS REALIZADAS	OBSERVACIONES
DIRECCIÓN OPERATIVA SERVICIOS DE SALUD	4	4	OK
Sub Dirección UES Ayudas Dx	78	70	Pendiente por recoger 8 encuestas
Sub Dirección UES Trasplante	2	2	OK
Sub Dirección UES Endoscopia	5	5	OK
Sub Dirección UES UTE	176	155	Pendiente por recoger 21 encuestas
Sub Dirección UES Servicio Ambulatorio	80	59	Pendiente por recoger 21 encuestas
Sub Dirección UES Medicina Interna	77	71	Pendientes por recoger 6 encuesta (2 Maternidad, 3 Vacaciones)
Sub Dirección UES Pensionados	65	64	Pendientes por recoger 1 encuesta (Vacaciones)
Sub Dirección UES Hemato Onco	??		
Sub Dirección UES Urgencias	265	149	Pendiente por recoger 116 encuestas
Sub Dirección UES Ginecología	112	84	Pendientes por recoger 28 encuesta (4 Incapacitados, 3 Vacaciones)
Sub Dirección UES Ortopedia	53		Pendiente por recoger 53 encuestas
Sub Dirección UES Salud Mental	21	18	Pendiente por recoger 3 encuestas
Sub Dirección UES Pediatría	148	105	Pendiente por recoger 43 encuestas
Sub Dirección UES Sala de Operaciones	230	65	Pendiente por recoger 165 encuestas
Sub Dirección UES M Física	57	55	Pendiente por recoger 2 encuestas
Sub Dirección UES Neurocirugía	66	52	Pendiente por recoger 14 encuestas
Sub Dirección UES Cirugía	186	120	Pendiente por recoger 66 encuestas
Sub Dirección UES Laboratorio	61	56	Pendientes por recoger 5 encuesta (3 Vacaciones)
Banco de Sangre	43	41	Pendientes por recoger 2 encuesta (2 Incapacitados)
Farmacia	36	29	Pendiente por recoger 7 encuestas
Cocina o Casino - Nutrición y Dietética	75		Pendiente por recoger 75 encuestas
TOTAL	2400	1754	Pendiente por recoger 646 encuestas

Censo Personal HUV a Noviembre 10 de 2011

Santiago de Cali, Noviembre 15 de 2011

Señor

Jorge Isaac Fernández

Director General (E)

Hospital Universitario del Valle

Evaristo García



15 NOV 2011

[Handwritten signature]
SECRETARIA DIRECCIÓN

4:55

Apreciado Dr. Fernández:

Con el ánimo de mantenerle al tanto del avance del trabajo por parte del equipo integrado por la Universidad del Valle para apoyar, en el marco del proceso de fortalecimiento institucional que adelanta el HUV, las actividades de *censo del Recurso Humano y diagnóstico de la nómina*, me permito informarle:

- A. A la fecha, 15 de noviembre no se han concluido las actividades de censo de los funcionarios del HUV y recolección de la información solicitada durante los veinte y tres (23) días calendario que han transcurrido desde el inicio de este proyecto, lo que lleva a tener aún pendientes en la información solicitada y a un atraso en el cronograma.
- B. Se da como ultima fecha para recibir toda la información pendiente el día 16 de noviembre dado que solo quedan ocho (8) días calendario para desarrollar los análisis respectivos, el documento soporte del proyecto y su respectiva entrega el 24 de noviembre. Es conveniente que toda la información pendiente se centralice en la Dirección General para ser entregada a las 3:00 pm.
- C. La información aún pendiente es la relacionada a continuación:
- Nómina HUV a 31 de Octubre de 2011 en medio magnético.
 - Capacidad de pago actual para la nómina del HUV, contratos con las CTA y OPS.
 - Base de datos de OPS (CC - NOMBRES - CARGO - DEPENDENCIA - INTENSIDAD HORARIA - COMPENSACIÓN)
 - Contratación y costos de OPS del HUV.
 - Estudios técnicos y/o anexos técnicos de la contratación con las CTA.
 - Pagos realizados a las CTA en los periodos agosto 15 - septiembre 14 y septiembre 15 - octubre 14 del 2011.
 - Marco legal interno y externo del HUV

- Acto administrativo por el cual se aprueba la estructura y planta de cargos vigente
- Manual de Funciones
- Informes entes de control(SDSVC, Super salud)

D. En relación a la actividad de censo de los funcionarios del HUV en documento anexo presento las dependencias que aún tienen pendiente encuestas por entregar.

Nuevamente reitero que sin la información completa, no es posible atender su solicitud de *"conocer el Costo HUV vs Pago recibido por los Trabajadores y Trabajadores Asociados, así como confrontar pagos, número de puestos, AIU, y revisar salarios y compensaciones de cargos similares"*, el equipo que coordino quiere dejar constancia del atraso que ésta situación está generando en la ejecución del cronograma de trabajo previsto, cuya copia se adjunta y expresarle que si la información que será entregada en lo sucesivo no cumple con los requisitos de oportunidad, detalle y veracidad, difícilmente podremos cumplir el objetivo propuesto, lo cual evidentemente se escapa a nuestra responsabilidad.

Atentamente,


GLORIA STELLA RAMIREZ E.
Auditor líder del proyecto

Copia: Dr. Iván Enrique Ramos Calderón-Rector Universidad del Valle

PROYECTO FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL
ENCUESTAS DESARROLLADAS

DEPENDENCIA	LISTADOS DEPEN	ENCUESTAS REALIZADAS	OBSERVACIONES
OFICINAS			
DIRECCIÓN GENERAL			
Control Disciplinario	4	4	OK
Comunicaciones	3	3	OK
Jurídica	1	1	OK
Control Interno	15	15	OK
Epidemiología	8	8	OK
Planeación	14	13	Pendientes por desarrollar 1 encuestas (Materna)
Calidad	11	11	OK
Recursos Humanos	7	7	OK
	23	20	Pendiente por recoger 3 encuestas (2 vacaciones, 1 nuevo)
DIRECCIÓN FINANCIERA			
Contadores	1	1	OK
Subdirección Presupuesto, Cont. - Inv. y costos	2	2	OK
Presupuesto	4	4	OK
Contabilidad	8	8	OK
Inventario	3	3	OK
Costos	7	7	OK
Subdirección Facturación y Cobranzas	1	1	OK
Facturación	104	94	Pendiente por recoger 10 encuestas
Cartera	9	9	OK
Tesoro General	11	11	OK
DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA			
Atención al usuario	2	2	OK
Sistemas	32	30	Pendientes por recoger 2 encuestas (1 Materna)
División Técnica	12	11	Pendiente por recoger 1 encuestas
Suministros	52	48	Pendiente de recoger 4 encuestas (1 Vacaciones, 3 no QDE)
Servicios Generales	19	19	OK
Admo Servicios Generales			
Imprenta	9	9	OK
Vehículos	3	3	OK
Seguridad - Mensajería - Conmutador	14	14	OK
Lavandería y Costurero	130	115	Pendiente por recoger 15 encuestas
Central de Esterilización	31	30	Pendientes por recoger 1 encuesta (Vacaciones)
Gestión Documental	72	52	Pendiente por recoger 20 encuestas
	29	27	Pendientes por recoger 2 encuestas (1 Incapacitado) (1 Ausente Sindicato)



Asociación Sindical de
Trabajadores de Colombia y la Salud

CERTIFICAMOS

Qué, el(la) señor(a) ~~XXXXXXXXXX~~, identificado(a) con la cedula de ciudadanía No. ~~XXXXXXXXXX~~ se encuentra vinculado, con nuestra Organización Sindical con calidad de Afiliado - Participe, ejecutando actividades colectivas laborales por medio de un Convenio de Cooperación Colectiva vigente desde el 01 de Enero de 2021, desempeñando la labor colectiva como: **ENFERMERO (A)**.

En virtud del contrato sindical suscrito con la entidad contratante **ASSTRACUD-H.U.V.**

Cuenta con una Compensación Mensual de **\$1,200,000 (IBC)** (un millon doscientos mil pesos m/cte).

Auxilio de alimentación de \$900.000

Auxilio de movilización de \$713.744

Para constancia de lo anterior se firma en Santiago de Cali, el 02 de Febrero de 2021.

ANA ISABEL MONTILLA MARTINEZ
COORDINADOR DE SERVICIOS
3355142

CNSTVO: 000058766

CRA 34 N°5B2 – 05 BARRIO SAN FERNANDO Telf.: 3175134728-3355142
Nit. 900.521.307-6
Cali - Valle



"Encuentro Nacional en Defensa de la Salud Pública"



**"Crecimiento e incidencia de los sindicatos de
salud y los servicios sociales en las Américas"**



SINICATO DE EMPLEADOS
DISTRITALES DE BOGOTÁ





Public Services International
Internationale des Services Publics
Internationale de Servicios Públicos
Internationale der Öffentlichen Dienste
Internationell Facklig Organisation för Offentliga Tjänster
国際公務労連

OFICINA SUBREGIONAL DE LA ISP PARA LOS PAÍSES ANDINOS

Presidente de la ISP: Dave PRENTIS
Secretaria General de la ISP: Rosa PAVANELLI
Secretario Regional Interamericano: Jocelio DRUMMOND

Carrera 21 No 37-85 oficina 302
Bogotá
COLOMBIA

Tel: +57-1-3382858
ispandina@etb.net.co

PROGRAMA ENCUESTRO NACIONAL EN DEFENSA DE LA SALUD PÚBLICA BOGOTÁ, 14 DE JULIO DE 2017 HOTEL MACAO, Avenida La Esperanza No 44A – 21

08:30 horas: Instalación del Encuentro, a cargo de Jocelio Drummond, Secretario Regional Interamericano de la ISP (vía Skype) y de los presidentes de las centrales sindicales; CUT, CGT y CTC.

09:00 horas : PANEL "DEFENSA DE LA SALUD PUBLICA EN BOGOTA"

Exposiciones alrededor de los siguientes asuntos:

1. Mirada de los trabajadores/as de la salud en Bogotá, sobre la fusión de la red pública hospitalaria
 - Situación laboral; SINALTRAESSES – FECOTRASERVIPUBLICOS
 - Efectividad y calidad en la prestación de los servicios; SINDISTRITALES
 - Situación de los hospitales del Ministerio de Defensa; ASODEFENSA
 - Afectación de la crisis a los hospitales privados; SINTRASANIGNACIO
 - Indicadores de la salud en el Distrito Capital; UTRADEC
2. Presentación de la campaña global de la ISP por la salud como derecho humano.
 - **Intervenciones de 10 minutos por cada ponente, con el fin de abrir un espacio de otras intervenciones durante 30 minutos. Modera el panel UNETE.**

11:00 horas : Refrigerio

11:15 horas: PANEL "LOS ORGANISMOS DE CONTROL FRENTE A LA CRISIS DE LA SALUD"

1. Posición de la Procuraduría
2. Posición de la Defensoría del Pueblo
3. Posición de la Personería Distrital
4. Posición de la Contraloría Distrital
 - **Intervenciones máximo de 10 minutos por entidad y un espacio para preguntas y respuestas de 20 minutos. Modera el panel Juan Diego Gómez, Secretario Subregional Andino ISP.**

12:15 horas : CASOS CRITICOS DE LA SALUD A NIVEL NACIONAL

1. Metro Salud de Medellín (ASMETROSALUD)
2. Hospital Universitario del Valle Cauca (SINTRAHOSPICLINICAS)
3. Situación de Buenaventura.
4. Situación de la salud en las cárceles del país.

La Internacional de Servicios Públicos es una federación sindical mundial que representa a 20 millones de trabajadores y trabajadoras que prestan servicios públicos esenciales en 150 países. La ISP defiende los derechos humanos, promueve la justicia social y el acceso universal a servicios públicos de calidad. La ISP trabaja con el sistema de las Naciones Unidas y en colaboración con entidades de la sociedad civil, sindicatos y otras organizaciones.

- **Exposiciones de 10 minutos por cada ponente y un espacio para preguntas y respuestas de 20 minutos . Modera el panel Jorge Peña, Presidente FECOTRASERVIPUBLICOS.**

13:30 horas : Almuerzo

14:30 horas: PANEL "LA SALUD ANTE DESASTRES Y EMERGENCIAS"

1. Exposición del Ministerio de Salud.
2. Experiencia desde el sector de la salud en caso de Mocoa. Fabio Melo
 - **20 minutos por cada ponente y un espacio para preguntas y respuestas. Modera el panel Alberto Lasso.**

15 :30 horas : INCIDENCIA DE LAS MULTINACIONALES FARMACEUTICAS EN LA SITUACIÓN DE LA SALUD

1. Una ponencia. Investigar con la Red de Justicia Tributaria si tiene algún experto.
2. Sindicatos de la DIAN, si tiene estudios del sector farmacéuticos. (Sinedian, Ultradian, Sinthac)
 - **Exposiciones de 20 minutos y un espacio para preguntas y respuestas. Modera el panel Lorena Nieto, Coordinador Colegiado de las afiliadas ISP en Colombia.**

16:30 horas Refrigerio y fin del Encuentro

PLAN ESTRATEGICO – SECTOR SALUD, AFILIADAS ISP COLOMBIA

EJE ESTRATEGICO	ACCION – ACTIVIDAD	ACTORES - RESPONSABLES -
I. Procesos de capacitación y formación.	<p>Capacitación hacia la comunidad.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Derecho humano fundamental a la salud. • Difusión sobre el funcionamiento actual de salud. <p>Capacitación a los sindicatos y trabajadores de la salud.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Normas internacionales del trabajo para los trabajadores del sector salud. • Tratados y acuerdos comerciales y su incidencia en los servicios de salud. • Análisis comparativo de los sistemas de salud. • Procesos de reestructuración, fusión y presupuesto público en el sector salud. 	<ul style="list-style-type: none"> - Organizaciones Salud ISP. ISP, Asociaciones de usuarios, mesas locales de salud, JAL, Consejos, Municipales, Secretarías de salud, Facultades de Salud. (Responsables Organizaciones de Salud ISP – ISP) - ENS, OPS, ISP, OIT. (Responsable ISP). - ISP, ENS, OPS, CEDETRABAJO. (Responsable ISP). - Equipo de trabajo de organizaciones de salud ISP. (Responsable equipo de trabajo de organizaciones de organizaciones de salud ISP). - Organizaciones ISP Salud, Secretarías de Hacienda, Secretaría de Salud, Academia (SENA, ESAP). (Responsable Organizaciones ISP Salud).
II. Campañas de sensibilización sobre la salud como derecho	<ul style="list-style-type: none"> - Una (1) Campaña (Reunión diseño de campaña). - Campaña sobre ética en la prestación de servicios de salud. - Campaña de afiliación de los trabajadores de la salud. 	<ul style="list-style-type: none"> - Equipo de las organizaciones ISP Salud, (Comunicadores) Diseño. (Responsable Equipo de organizaciones ISP Salud).
III. Acciones jurídicas y de exigibilidad de derechos	<ul style="list-style-type: none"> - Determinar el daño de lesa humanidad. - Acciones individuales y de grupo por el 	<ul style="list-style-type: none"> - CAJAR, ENS, Equipo de organizaciones ISP, Defensoría del Pueblo, CODES. (Responsable Equipo de Organizaciones ISP). - CAJAR, ENS, Equipo de organizaciones ISP,

	derecho a la salud. (Choco-Guajira).	Defensoría del Pueblo, CODES. (Responsable Equipo de Organizaciones ISP).
	<ul style="list-style-type: none"> - Cumplimiento de sentencias; C-760, C-171, C-614. 	<ul style="list-style-type: none"> - Organizaciones salud ISP. (Responsable Organización es Salud ISP)
IV. Formalización laboral con trabajo decente en el sector de la salud	<ul style="list-style-type: none"> - Mapeos de la situación laboral de los trabajadores de la salud a nivel nacional. - Elaboración de propuesta de trabajo decente del sector salud en el marco del acuerdo nacional. - Revisión de la normatividad que regula la vinculación al sector salud y propuesta modificatoria. 	<ul style="list-style-type: none"> - Equipo de organizaciones salud, ISP, ENS, Centrales Sindicales, Federaciones Estatales, Ministerios de Trabajo y Salud, OIT. (Responsable equipo de organizaciones salud).
V. Promoción de la unidad sindical y del fortalecimiento de las organizaciones	<ul style="list-style-type: none"> - Procesos de planificación estratégica en cada una de las organizaciones. - Generación de encuentro de las diferentes organizaciones del sector salud. (Cada dos meses). - I Encuentro Nacional de Organizaciones de Salud Octubre. 	<ul style="list-style-type: none"> - Organizaciones salud ISP, ISP. - ISP, Centrales Sindicales, Federaciones Estatales. - (Responsable ISP).
VI. Desarrollo de alianza estratégica	<ul style="list-style-type: none"> - Mapeo de organizaciones afines al (sector salud). Concepto de la salud como derecho humano fundamental. - Un (1) encuentro anual. 	<ul style="list-style-type: none"> - Equipo de organizaciones salud ISP. (Responsable equipo de organizaciones salud ISP). - Organizaciones, ISP, Centrales, Federaciones. (Responsable Organizaciones Salud ISP)
VII. Incidencia política para promoción del nuevo modelo de salud	<p>Avanzar en la formulación de una propuesta del modelo de salud que necesita Colombia.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Revisión de iniciativas de reformas normativas al sistema de salud. - Elaboración de una propuesta unificada para el modelo de salud en Colombia. - Encuentro latinoamericano de trabajadores del sector salud para discutir modelos de sistema de salud. - Foro sobre "Crisis de Salud" Agosto 24 de 2016. 	<ul style="list-style-type: none"> - Organizaciones salud ISP, Centrales Sindicales, Federaciones Estatales, Congresistas, Amigos. (Responsable Equipo constituido para la estrategia No. 4). - ISP (Responsable ISP). - Organizaciones salud ISP. (Responsable organizaciones salud ISP).



UN FUTURO MEJOR CON SALUD PÚBLICA PARA TODOS

Manifiesto de la Campaña Mundial de la ISP sobre el Derecho Humano a la Salud

Aunque "el disfrute del más alto nivel posible de salud" se considera universalmente un derecho humano fundamental, tal y como se reconoce en los tratados internacionales de derechos humanos y las constituciones de más de 150 países, este derecho no ha sido garantizado a la inmensa mayoría de personas en todo el mundo;

Consciente de que está relacionado estrechamente con una situación en la que 2.600 millones de personas no tienen acceso al saneamiento, 1.000 millones viven en la pobreza y no tienen acceso al agua potable, y las guerras, los conflictos internos y el cambio climático empeoran los determinantes sociales de la salud para millones de personas;

Tomando nota de que esta situación se ve agravada por las políticas y las medidas que anteponen los beneficios a las personas, como la privatización, las APP, la comercialización de la salud, la liberalización de los servicios sanitarios y la aplicación de las medidas de austeridad, lo que da lugar a que 150 millones de personas se vean abocadas a la pobreza cada año debido a los gastos en atención sanitaria;

Observando los efectos negativos y perjudiciales de los recortes presupuestarios relativos a la atención sanitaria pública y la promoción de la participación del usuario en los gastos, así como la ineficiencia e ineficacia del aumento de la prestación de servicios sanitarios por parte del sector privado;

Preocupada ante el aumento del empleo precario del personal sanitario, la violación de los derechos sindicales en el sector y la migración de los profesionales sanitarios de países en los que hay una gran necesidad de personal sanitario, como resultado de las condiciones de trabajo y la remuneración deficientes en sus países de origen;

Considerando que la necesidad de esfuerzos concertados renovados nacionales y transfronterizos para construir sistemas de salud más fuertes y una preparación generalizada ante las crisis no puede ser infravalorada, como ha demostrado la lucha contra el HIV/SIDA y más recientemente los brotes epidémicos del virus del Ebola, SRAS y el virus de Zika;

Inspirada por el compromiso renovado de la comunidad internacional con un futuro mejor con salud para todos, como expresa la meta 3.8 de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, y el reconocimiento del hecho de que es necesario aumentar el empleo y mejorar las condiciones de trabajo del personal sanitario, como defienden las recomendaciones de la Comisión de Alto Nivel de las Naciones Unidas sobre el Empleo en el Sector de la Salud y el Crecimiento Económico;

Comprometida con el disfrute del derecho humano a la salud, que necesariamente exige que se priorice la atención sanitaria pública para garantizar la disponibilidad, el acceso y la calidad de la atención sanitaria para todos sin discriminación y de forma que fomente la responsabilidad, la transparencia y la participación activa de los individuos y las comunidades en la toma de decisiones relativas a cuestiones que afectan a su salud,

La Internacional de Servicios Públicos hará campaña a favor del derecho humano a la salud. Así, la ISP y sus afiliadas llevarán a cabo acciones en todo el mundo para influir de forma concreta en la formulación y la aplicación de políticas para conseguir una cobertura sanitaria universal pública en los ámbitos internacional, regional, nacional y local:

- **Salud pública para todos:** la cobertura sanitaria universal se centra en las personas y solo puede conseguirse a través de la cobertura sanitaria universal pública. Garantizar el derecho humano a la salud exige que los Estados asuman la responsabilidad de proporcionar servicios de atención sanitaria. Aunque reconocemos la presencia de proveedores privados en el sector, conviene hacer hincapié en que la prestación de atención sanitaria es una función pública, independientemente de la naturaleza del proveedor, lo que exige la aplicación

de normas igualitarias en lo relativo a las condiciones para los pacientes y los trabajadores y también en cuanto al acceso y la calidad para los proveedores tanto públicos como privados. Por lo tanto, la ISP hará campaña a favor de una gobernanza más sólida, mejores prácticas y modelos que aprovechan el potencial pleno de prestar servicios sanitarios bajo la responsabilidad principal de los gobiernos nacionales, regionales y locales;

- **Mi salud no está a la venta:** como derecho humano, la salud no es un producto. Se estima que, globalmente, el valor de los servicios de atención sanitaria y social asciende a 5,8 billones de dólares estadounidenses al año. La privatización y la comercialización, incluidas las APP y la externalización, son la expresión del interés de las grandes empresas en maximizar los beneficios de lo que, de lo contrario, sería una inversión en un futuro mejor para todos. El hecho de que los sistemas privados de atención sanitaria son normalmente más caros y menos accesibles que los públicos contradicen la afirmación de que todas estas formas de privatización estimularán la competencia y mejorarán la calidad y la eficacia de la atención sanitaria.

A la ISP le preocupa particularmente la expansión de las grandes empresas dirigida por las empresas multinacionales de atención sanitaria, de productos farmacéuticos y de seguros mediante diversas estrategias de comercialización para proponer una prestación de servicios privados. Esto está teniendo un impacto devastador en el acceso universal a la atención sanitaria de calidad para los pacientes, las condiciones de trabajo del personal sanitario y la sostenibilidad financiera de los sistemas de salud. El aumento conexo de la liberalización y el comercio de servicios socava los servicios de salud pública.

En este sentido, la ISP se movilizará para proporcionar datos empíricos y sensibilizará al público sobre las amenazas que plantea la privatización y la comercialización de la salud por las empresas bajo cualquier pretexto.

- **Justicia fiscal para financiar la salud:** la salud de calidad para todos exige un financiamiento adecuado. Los gobiernos a menudo presentan el argumento de que no disponen de los recursos financieros necesarios como excusa para no financiar la salud adecuadamente. La ISP considera que no está fundamentado. El derecho a la salud es el derecho humano más fundamental sin el cual las personas no pueden disfrutar del resto de derechos humanos. Actualmente, las empresas eluden el pago de 3 billones de dólares estadounidenses en impuestos al año. La renovación del sistema de impuestos sobre las sociedades y la priorización del gasto público en salud haría posible una financiación adecuada para poner en marcha la cobertura sanitaria pública;
- **El fortalecimiento de los sistemas sanitarios exige inversión y la participación de los ciudadanos:** vivimos en un mundo globalizado en el que las epidemias no conocen fronteras. El fortalecimiento de los sistemas sanitarios exige la inversión concertada en la vigilancia y respuesta ante epidemias, la atención sanitaria preventiva y primaria, la infraestructura sanitaria y los recursos humanos para la salud y un mundo más pacífico. Además, implica la colaboración de los pacientes, el personal sanitario y las comunidades con los gobiernos en los procesos de toma de decisiones que mejoran los resultados en materia de salud y la rendición de cuentas en la prestación de atención sanitaria;
- **La dotación de personal segura y eficaz para la salud salva vidas:** la dotación de personal segura mediante proporciones adecuadas de profesionales sanitarios-pacientes es un método comprobado para garantizar que el personal necesario esté disponible cuando sea necesario. Los pacientes quedan expuestos a riesgos sanitarios y vitales innecesarios cuando las proporciones de profesionales sanitarios-pacientes está por debajo de los niveles seguros. En este sentido, la ISP hará campaña a favor del establecimiento de proporciones de profesionales sanitarios-pacientes obligatorias en el sector de la salud, estipulando así normas mínimas para la atención sanitaria;
- **Trabajo decente y condiciones de trabajo dignas:** la cobertura sanitaria universal es imposible sin trabajadores sanitarios y para prestar servicios sanitarios de calidad el personal sanitario necesita condiciones de trabajo dignas y salud y seguridad en el trabajo. También es importante que los trabajadores sanitarios puedan disfrutar de la libertad sindical y el derecho de negociación colectiva. La migración de profesionales que dejan sus países debido a los salarios bajos y las malas condiciones de trabajo pone en peligro la prestación garantizada de servicios sanitarios en todo el mundo.

El trabajo decente también exige que los profesionales de atención sanitaria puedan hablar libremente y sin miedo a repercusiones de las condiciones en las que trabajan. De hecho, cuando hablan de su entorno de

trabajo, están defendiendo principalmente los derechos de los pacientes a una atención eficaz, segura y de calidad, independientemente de las políticas gubernamentales. Por lo tanto, la ISP promoverá el trabajo decente y las condiciones de trabajo dignas en todas sus ramificaciones;

- **Mantener la fe en los tratados internacionales sobre salud:** la Campaña Mundial de la ISP sobre el Derecho Humano a la Salud se basa en varios instrumentos internacionales ratificados por los Estados y gobiernos en todo el mundo. Sin embargo, el reconocimiento oficial de este derecho fundamental no ha dado lugar a su materialización concreta. Así, la ISP hará campaña activamente para que los Estados mantengan la fe en estos tratados internacionales y hagan ejecutorio el derecho humano a la salud, para que los gobiernos deban rendir cuentas de la cobertura sanitaria universal pública;
- **Igualdad de género y empoderamiento de la mujer y la niña:** para garantizar el empoderamiento de la mujer y de la niña y combatir la desigualdad de género es necesario que los sistemas sanitarios respondan a las necesidades sanitarias específicas de las mujeres y las niñas. El programa de los ODS ha mostrado cómo la mejora de la salud de la mujer puede beneficiar a toda la comunidad. Además, las mujeres representan la mayoría de la fuerza de trabajo en los servicios sanitarios y de atención social. El predominio femenino en el sector es una de las razones por las que los salarios bajan continuamente, lo que contribuye a aumentar la brecha salarial de género mundialmente. Por tanto, la ISP promoverá reformas en materia de salud que garanticen la representación de las mujeres, propicien mejores resultados en materia de salud para las mujeres y las niñas y garanticen un aumento de los salarios, contribuyendo así al logro del ODS 5.

La ISP promoverá las metas y objetivos de esta campaña por todos los medios legítimo posibles, por ejemplo, la movilización masiva de miembros de sus afiliadas para jornadas de acción; ejerciendo presión sobre los gobiernos, las instituciones regionales y las organizaciones internacionales; construyendo alianzas y forjando coaliciones; llevando a cabo investigación y desarrollo de capacidades de las afiliadas; y desarrollando propuestas para leyes, políticas y normativas que contribuirían a la salud pública de calidad para todos y garantizarían un futuro mejor para la humanidad.

Ginebra, Diciembre de 2016

La Internacional de Servicios Públicos (ISP) es una federación sindical mundial que representa a 20 millones de trabajadores y trabajadoras que prestan servicios públicos esenciales en 150 países. La ISP defiende los derechos humanos, promueve la justicia social y el acceso universal a servicios públicos de calidad. La ISP trabaja con el sistema de las Naciones Unidas y en colaboración con entidades de la sociedad civil, sindicatos y otras organizaciones.