

HOSPITAL MILITAR CENTRAL
 Al contestar cite Radicado I-00003-201921177-HMC Id: 45666
 Folios: 13 Anexos: 0 Fecha: 25-septiembre-2019 16:32:20
 Dependencia: OFICINA DE CONTROL INTERNO - OCIN Origen: GLADYS CONSUELO
 CESPEDES MARTINEZ
 Destino: CLARA ESPERANZA GALVIS DIAZ
 Serie: 3 SubSerie: 3

Bogotá, D.C.

Mayor General

Clara Esperanza Galvis Díaz

Directora General de Entidad Descentralizada Adscrita al Sector Defensa

Hospital Militar Central

Asunto: Informe Auditoría Área de Capacitación y Bienestar

En cumplimiento de la Ley 87/93, del rol de Evaluación y Seguimiento establecido artículo 2.2.21.5.3 del Decreto Único Reglamentario 1083/15 y al Plan Acción de la Oficina de Control Interno para la vigencia 2019, me permito presentar el informe de la evaluación del sistema de control interno del Proceso de Gestión Humana, específicamente el Área de Capacitación y Bienestar.

1. Plan de Capacitación

1.1 De acuerdo con el procedimiento GH-CABI-PR-01 Formación y Capacitación, en las actividades 5 al 8, 10 y 11, para la elaboración del Plan de Capacitación debe efectuarse la “Encuesta de Formación y Capacitación a los Funcionarios y Contratistas del Hospital”, se evidenció que para la vigencia 2019 no se realizó la encuesta, por lo que se está incumpliendo el procedimiento y por ende, el diagnóstico de necesidades de capacitación derivado de la misma; asimismo, se está incumpliendo el artículo 5 de la Resolución 909 del 28 de agosto/17, “por medio de la cual se establecen las políticas institucionales para la elaboración y ejecución de los planes y programas relacionados con el bienestar, el sistema de estímulos y capacitaciones para los servidores públicos del Hospital Militar Central”; por lo que existe el riesgo de que el plan de capacitación no responda a los requerimientos para que el Recurso Humano del Hospital mejore sus competencias y desempeño.

1.2 Se revisó el Plan de Capacitación y se encontró que no se está ejecutando conforme al cronograma definido, se tomaron como muestra las actividades realizadas en los meses de enero, abril, mayo y junio y se verificó que el cumplimiento del cronograma estuvo por debajo del 82%; durante estos periodos no se realizaron 15 capacitaciones.

Mes	Capacitaciones		% Cumplimiento
	Programadas	Ejecutadas	
Enero	5	5	100%
Abril	25	19	76%
Mayo	21	16	76%
Junio	22	18	82%

Lo anterior originado en debilidades de la planeación de las actividades por parte del Área y también en el control a la ejecución del plan que debe efectuarse por parte de la Jefatura de la Unidad de Talento Humano; ésta situación puede afectar el cumplimiento del objetivo estratégico “Consolidar la transformación cultural y organizacional” y la


HOSPITAL MILITAR CENTRAL
Al contestar cite Radicado I-00003-201921177-HMC Id: 45666
Folios: 13 Anexos: 0 Fecha: 25-septiembre-2019 16:32:20
Dependencia: OFICINA DE CONTROL INTERNO - OCIN Origen: GLADYS CONSUELO
CESPEDES MARTINEZ
Destino: CLARA ESPERANZA GALVIS DIAZ
Serie: 3 SubSerie: 3

capacidad de los funcionarios para desempeñar las funciones inherentes al empleo, por no contar con la capacitación oportuna y requerida.

1.3 Se identificó también que el Plan de Capacitación no cuenta con la adecuada planeación de las actividades, así como con los criterios definidos en el Plan Nacional de Capacitación: enfoque por Competencias, análisis costo-beneficio, pertinencia de la capacitación, temario, personal objetivo, impacto esperado en el desempeño institucional y presupuesto destinado para el plan y para cada una de las capacitaciones. Lo anterior se presenta como resultado de la falta de información y profundidad para la elaboración del Plan de Capacitación por parte del Área y deficiencias en la supervisión de este.

1.4 De acuerdo con la revisión efectuada a la documentación soporte de las capacitaciones, se evidencia incumplimiento del procedimiento GH-CABI-PR-01 Formación y Capacitación en la actividad No. 13, debido a que en la mayoría de capacitaciones no se aplican según corresponda, los formatos GH-CABI-PR-01-FT-02 evaluación de la jornada, GH-CABI-PR-01-FT-04 seguimiento a formación y capacitación y GH-CABI-PR-01-FT-03 compromiso, asistencia, participación y replica de información; esta situación deriva en que no se conozca la opinión, agrado y oportunidades de mejora sobre las capacitaciones realizadas, así como la imposibilidad de obtener una adecuada socialización del conocimiento obtenido por los participantes.

1.5 No se implementan acciones de mejora derivadas de los resultados de las evaluaciones aplicadas, como ejemplo presentamos el caso de la capacitación "Seguridad en el paciente", sobre la cual se aplicaron y tabularon las evaluaciones de los meses de enero y febrero de 2019, obteniendo como resultado, una satisfacción de los asistentes del 51% sobre el contenido y del 50% respecto a la utilidad de la capacitación, calificaciones que generan alarmas respecto a lo adecuado del temario y metodología, y que deberían implicar revisión y modificaciones. A la fecha, la capacitación se sigue dictando bajo el mismo esquema, lo que implica que posiblemente no se logren los objetivos de aprendizaje, interiorización y mejoras en las labores diarias.

1.6 Se evidenció que, en el aplicativo Suite Visión, fueron aprobadas como cumplidas 24 capacitaciones, a las cuales se adjuntaron soportes que no corresponden a la ejecución de la capacitación y que en varios casos evidencian que no se realizó, como se detalla en el siguiente cuadro:

No.	Tema	Mes	Soportes Suite Vision
1	Sostenibilidad Ambiental	Enero	Se anexa cronograma del Plan de Gestión Ambiental
2	Riesgo psicosocial	Abril	Como evidencia se cargó un acta de reunión de bienestar
3	Protocolos de aislamiento- educación		Se anexa lista asistencia capacitación "Accesos Vasculares, cándida auris, manejo residuos".
4	Contratación estatal		Se anexa soporte inscripción de la responsable del Área de Presupuesto al XI congreso Nacional de Presupuesto Público
5	Cultura organizacional		Se anexan actas de Reunión de Bienestar - UTH y ARP Colmena. (07/03/19,21/03/19 y 13/04/19)
6	Word, excel power point básico, medio, avanzado		Se anexa acta del 26 de marzo del Comité de Bienestar, en la cual se informa que los cursos iniciarán a partir del mes de abril y se da orden por parte de la Dirección General de dar cumplimiento a fechas y cupos.
7	Estudios económicos y determinación		Se anexa correo del Encargado del Área de Capacitación y Bienestar



HOSPITAL MILITAR CENTRAL

Al contestar cite Radicado I-00003-201921177-HMC Id: 45666

Folios: 13 Anexos: 0 Fecha: 25-septiembre-2019 16:32:20

Dependencia: OFICINA DE CONTROL INTERNO - OCIN Origen: GLADYS CONSUELO

CESPEDES MARTINEZ

Destino: CLARA ESPERANZA GALVIS DIAZ

Serie: 3 SubSerie: 3

No.	Tema	Mes	Soportes Suite Vision
	de indicadores		solicitando a la Asociación Colombiana de Hospitales y Clínicas el Seminario de Calidad Virtual
8	Curso Soporte Vital Básico		Se anexa lista asistencia capacitación "Seguridad del Paciente"
9	Gestión documental y administración de archivos		Se anexa correo del 29/04/19 solicitando la suscripción de 11 funcionarios al Politécnico Mayor.
10	Redacción de documentos		Correo del 07 de marzo/19, en el que se informa al SENA los nombres del personal contacto en el área de Capacitación y Bienestar
11	Desarrollo de la inteligencia emocional en lo personal y laboral		Acta del 21 de marzo de/19 de la Unidad de Talento Humano y ARL Colmena para revisar necesidades de capacitación, Evaluación de capacitación en residuos Hospitalarios y Presentación de Batería Clima Organizacional
12	Ofertas del sector función pública		Correo aprobación CDP para la Institución Centro Nacional para el Desarrollo de la Administración Pública-CENDAP, para el curso "Planee y ejecute buenas prácticas en la realización auditorías internas"
13	Riesgo psicosocial	Mayo	Acta del 16 de mayo/19 ARL Colmena y Jefaturas de áreas para presentar resultados batería psicosocial y revisar necesidades de capacitación
14	Gestión del riesgo		Listado de Capacitación en Resucitación Cardio Pulmonar-CRCP y Desfibrilador Externo Automatizado-DEA
15	Cultura organizacional		Acta del 23/05/19 Área de Capacitación y Bienestar, Área de Comunicaciones y ARP Colmena para revisar plan de acción de bienestar.
16	Humanización de servicios en salud		Listado de capacitación en derechos y deberes.
17	Administración y gestión del riesgo		Listado de capacitación en resucitación Cardio pulmonar
18	Riesgo psicosocial	Junio	Acta de Capacitación "Inteligencia Emocional"
19	Cultura organizacional		Acta de Capacitación "Inteligencia Emocional"
20	Primeros auxilios (conductores)		Capacitación "Manejo Técnico para evitar accidentes"
21	Atención integral en salud a las víctimas de violencia sexual		Cuadro en Excel con resumen del personal capacitado en Atención a víctimas. No tiene fecha, ni periodo.
22	Desarrollo de la inteligencia emocional en lo personal y laboral		Foto en Word de un evento. No se anexa listado de asistencia.
23	Administración y control de inventarios		Pantallazo de inscripción en Sena - Sofía de 1 Funcionario del 11 de Septiembre de 2018
24	Ofertas del sector función pública		Pantallazo de inscripción a Congreso Nacional de Presupuesto Público para la responsable del Área de Presupuesto

Esta situación evidencia deficiencias en la revisión y supervisión por parte de la Unidad de Talento Humano a las actividades realizadas y documentadas por el Área; en consecuencia, el indicador de cumplimiento del Plan de Capacitación no corresponde con la ejecución real del mismo, a la fecha de la revisión el indicador en la Suite es del 98,6% y el de avance del 59,7 sin embargo de acuerdo con la revisión, para los meses de enero, abril, mayo y junio la ejecución estuvo por debajo del 80%, por lo que se materializa el riesgo "Manipulación o alteración de resultados en indicadores e informes de gestión" presentado en el Mapa de Riesgos Institucional.



HOSPITAL MILITAR CENTRAL

Al contestar cite Radicado I-00003-201921177-HMC Id: 45666

Folios: 13 Anexos: 0 Fecha: 25-septiembre-2019 16:32:20

Dependencia: OFICINA DE CONTROL INTERNO - OCIN Origen: GLADYS CONSUELO

CESPEDES MARTINEZ

Destino: CLARA ESPERANZA GALVIS DIAZ

Serie: 3 SubSerie: 3

1.7 En la revisión a la Actas de Comité de Capacitación y Bienestar, se encontró que dos directrices emitidas en el mismo, no se llevaron a cabo; 1) Capacitación Leading Quality Improvement: Essentials for Managers, aprobada en el Acta No. 01 del 17 de enero/19 y solicitada por el Brigadier General Médico Carlos Alberto Rincón Arango y 2) Inducción General presencial ordenada por la Directora General que debía realizarse a más tardar el 12 de abril, de acuerdo con lo aprobado en el Acta No. 3 de 22 de marzo/19; cabe anotar que esta capacitación y la inducción tienen incidencia en la capacitación de los funcionarios y en el mejoramiento de sus competencias laborales.

1.8 Los Informes mensuales presentados respecto al cumplimiento del Plan de Capacitación, no muestran las actividades que quedaron pendientes de realizar en el periodo, el avance del plan y el resultado de las evaluaciones a las capacitaciones, por lo que la información es insuficiente para la toma de decisiones e implementación oportuna de acciones de mejora.

2. Inducción y Reinducción

2.1 La planeación de la inducción no se realiza de acuerdo con las actividades 1 y 2 del procedimiento GH-CABI-PR-01 Formación y Capacitación y con el Instructivo GH-CABI-PR-01-IN-01 Inducción y/o Re Inducción, por lo que se presenta incumplimiento del procedimiento.

2.2 No se aplica evaluación al contenido de la inducción y sobre la satisfacción del personal con la misma, por lo que no es posible establecer si se está cumpliendo con el objetivo de dar efectiva orientación general sobre las funciones que desempeñará, los fines, la razón social y la estructura del Hospital.

2.3 No se está aplicando el formato Gestión de inducción y/o reinducción en el puesto de trabajo GH-CABI-PR-01-FT-0, al indagar por esta situación, el Área informa que esta actividad es manejada por el Área de Administración de Personal, pese a que el formato corresponde a Capacitación y Bienestar. Por lo anterior no fue posible verificar que se realiza inducción en el puesto de trabajo.

2.4 Como parte de la información solicitada para el desarrollo de la auditoría, se pidieron a la Unidad de Talento Humano las bases de datos del personal de planta y contratistas con corte a 31 de julio/19, así mismo se solicitó al Área de Capacitación y Bienestar el listado de funcionarios y contratistas que habían realizado la Inducción, a la misma fecha; como resultado del cruce de estas bases de datos se identificó que el 88% del personal de planta y el 61% de Contratistas culminaron la Inducción, porcentajes que difieren con los suministrados por el Área de Capacitación y Bienestar, quienes presentan que el 93% del personal de planta y el 98% de los contratistas la han terminado, por lo anterior no hay claridad respecto al personal que aún está pendiente de Inducción/ Reinducción.

2.5 La iniciativa de realizar la Inducción de forma virtual mediante la herramienta Classroom de Google, permite tener mayor cubrimiento y cumplimiento; sin embargo, es importante que los colaboradores evalúen esta actividad y que puedan contar con el Certificado, controlando que el personal efectivamente realiza la Inducción.

3. Plan de Bienestar

3.1 Se realizó encuesta de bienestar para la elaboración del Plan vigencia 2019, sin embargo se encontró, que únicamente 60 funcionarios la respondieron, lo que equivale a un 2% de los colaboradores del Hospital, por lo que la misma no contó con el cubrimiento necesario para identificar las necesidades y expectativas de bienestar.



HOSPITAL MILITAR CENTRAL

Al contestar cite Radicado I-00003-201921177-HMC Id: 45666

Folios: 13 Anexos: 0 Fecha: 25-septiembre-2019 16:32:20

Dependencia: OFICINA DE CONTROL INTERNO - OCIN Origen: GLADYS CONSUELO

CESPEDES MARTINEZ

Destino: CLARA ESPERANZA GALVIS DIAZ

Serie: 3 SubSerie: 3

3.2 Por otra parte se identificó que en la encuesta no se incluyen preguntas para conocer los requerimientos o expectativas de los colaboradores, la encuesta tiene 17 preguntas, solo 2 están orientadas a las actividades de bienestar (seleccionar días conmemorativos deben celebrarse y cuales actividades son de su agrado total –grupales, individuales, familiares), no hay preguntas abiertas que permitan recopilar necesidades de bienestar e ideas por parte del personal. Desde el análisis realizado a la encuesta se concluye que de la misma no es posible identificar las necesidades de bienestar para incluirlas en el plan.

3.3 Se revisó el Plan de Incentivos con el fin de identificar las actividades artísticas, culturales recreativas y deportivas, de promoción y prevención en salud y capacitaciones en artes o artesanías, encontrando que únicamente se incluyen en el Punto 6.2, actividades recreativas y deportivas; por otra parte se evidencia que no se incluye detalle de las actividades como fechas, cronogramas o personal objetivo. Es importante anotar que no contar con dichas actividades de bienestar puede incidir en el sentido de pertenencia, motivación y calidez humana en la prestación del servicio, así como la calidad de vida de los funcionarios.

3.4 De acuerdo con las actividades descritas a cargo de la Caja de Compensación Familiar, se identificó que se han realizado las definidas, con excepción de aquellas orientadas al traspaso del servidor público a su etapa de Jubilación, por lo que se presenta incumplimiento al plan aprobado y el personal próximo a pensionarse no puede disfrutar de este beneficio que mejora su calidad de vida.

3.5 De acuerdo con la revisión efectuada al proceso de selección por la modalidad de Contratación Directa 034/19 que dio lugar al Contrato 103/19 “Prestación de un servicio logístico para el Hospital Militar Central de la vigencia 2019, con el propósito del mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios en el Hospital Militar Central”, por valor de \$ 62'158.554, se evidencia el incumplimiento a los principios de la contratación estatal tales como Responsabilidad y Selección Objetiva reglados en la Ley 80/93, puesto que desde la solicitud del CPA se direccionó el contrato a la Caja de Compensación Familiar Colsubsidio sin aplicar las causales para la celebración de la contratación directa dadas por la normatividad vigente.

En el mismo sentido las normas que acompañan los antecedentes y la justificación de la contratación, citados en los documentos contractuales no regulan que la entidad contratante debe vincularse única y exclusivamente con la Caja de Compensación Familiar con la cual tiene la afiliación de sus funcionarios, como lo fue tomado en la estructuración y celebración del contrato.

Así las cosas no se encuentra contractualmente probado que la contratación de este servicio debió celebrarse mediante el proceso de selección de contratación directa, pues para dar cumplimiento a la Política Institucional de Contratación Pública y Administración de Bienes en cuanto a “Promover la estricta observancia de los principios básicos de la contratación estatal (...)” y al deber de selección Objetiva en relación con lo consagrado en el artículo 29 de la Ley 80/93 “La selección de contratistas será objetiva. Es objetiva la selección en la cual la escogencia se hace al ofrecimiento más favorable a la entidad y a los fines que ella busca, sin tener en consideración factores de afecto o de interés y, en general, cualquier clase de motivación subjetiva”, por lo que se debió celebrar de acuerdo al presupuesto asignado, un proceso de selección abreviada de menor cuantía en concordancia con la Resolución 003 del 2 de enero/19.



HOSPITAL MILITAR CENTRAL

Al contestar cite Radicado I-00003-201921177-HMC Id: 45666

Folios: 13 Anexos: 0 Fecha: 25-septiembre-2019 16:32:20

Dependencia: OFICINA DE CONTROL INTERNO - OCIN Origen: GLADYS CONSUELO

CEPEDES MARTINEZ

Destino: CLARA ESPERANZA GALVIS DIAZ

Serie: 3 SubSerie: 3

Respecto a la obligación contractual de la organización y realización de las olimpiadas internas (Organización, realización, Programación y Cronograma), se solicitaron los soportes de su ejecución por parte del contratista sin embargo, las fechas de los correos y la información entregada es posterior a la indagación realizada por la Oficina de Control Interno y a la fecha de inicio de las olimpiadas 2 de septiembre/19; adicionalmente, no se aportó por el Área de Capacitación y Bienestar Acta de Coordinación con Colsubsidio para la ejecución de las olimpiadas internas; por otra parte se asistió a la charla informativa de programación de las Olimpiadas por parte del Área de Bienestar y no se evidenció la presencia de Colsubsidio para realizar esta actividad, adicionalmente se informó en dicha charla que el contacto para inquietudes e instrucciones es el Entrenador Deportivo, contratado directamente por el Hospital.

Conforme con lo mencionado en el punto anterior y a lo estipulado en el Manual de Supervisión e Interventoría GA-GECO-MN-02, no se está realizando adecuada supervisión del contrato, porque se está incumpliendo con la Obligación Técnica del contrato: Organización, realización, programación y cronogramas de las olimpiadas internas de Hospital y por ende con las obligaciones administrativas y legales del Supervisor.

3.7 Se suscribió el Contrato UNTH-0163-2019 con Iván Felipe Portocarrero para las actividades de Entrenador Deportivo por valor de \$21.733.300, de acuerdo con la información suministrada por el Área y por el Entrenador, no se evidenció el cumplimiento de las obligaciones contractuales acompañamiento del Contratista en cada uno de los partidos que se presentan por las diferentes disciplinas, tampoco se aportaron listados de asistencia de los funcionarios a los entrenamientos o jornadas de acondicionamiento realizadas, únicamente se adjuntan los horarios de entrenamiento, información que no permite verificar el cumplimiento de las actividades realizadas. Así mismo, no se encontró evidencia de la ejecución por parte del Entrenador de las siguientes actividades la No. 7. Convocar y realizar clases de motricidad fina y gruesa y algunos deportes para los hijos de los funcionarios del Hospital Militar Central, las clases se dictarán los sábados con una duración de dos horas y de la actividad No. 10. Realizar la consecución de fogeos deportivos a fin de subir el nivel deportivo de los integrantes inscritos; lo anterior presenta incumplimiento de las obligaciones contractuales por parte del Contratista, así como debilidades en la labor de Supervisión del Contrato.

3.8 Se solicitaron las encuestas de satisfacción de las actividades de Bienestar e Incentivos, confirmando que a la fecha no han aplicado las encuesta a ninguna de las actividades realizadas, incumpliendo la actividad 16 del procedimiento GH-CABI-PR-02 Bienestar Social e Incentivos, por lo que no es posible conocer la satisfacción, opiniones y observaciones de los colaboradores con los eventos realizados

3.9 Se revisaron también los informes mensuales de avance del Plan de Bienestar, evidenciado que debido a que el plan de bienestar no cuenta con cronograma, descripción detallada de las actividades, personal objetivo ni presupuesto, no es posible identificar las actividades que quedaron pendientes de realizar en el periodo. Tampoco se incluye el resultado de la evaluación de las actividades (ya que no se aplica evaluación), situación que expone deficiencias en la supervisión a los informes y eventos realizados por el Área de Capacitación y Bienestar.

4. Incentivos

4.1 La decisión respecto al personal reconocido en el primer semestre para hacer parte del “Cuadro de Honor” y “Mejor Grupo o Área de Trabajo” no se tomó en el Comité de Condecoraciones o Comité de Capacitación y Bienestar, de acuerdo con lo descrito en la actividad No. 14 del procedimiento GH-CABI-PR-02 Bienestar social e incentivos y en la actividad No. 4 del procedimiento GH-CABI-PR-03 Requisitos de acceso al plan de incentivos, tampoco se



HOSPITAL MILITAR CENTRAL

Al contestar cite Radicado I-00003-201921177-HMC Id: 45666

Folios: 13 Anexos: 0 Fecha: 25-septiembre-2019 16:32:20

Dependencia: OFICINA DE CONTROL INTERNO - OCIN Origen: GLADYS CONSUELO

CESPEDES MARTINEZ

Destino: CLARA ESPERANZA GALVIS DIAZ

Serie: 3 SubSerie: 3

recibieron soportes de la revisión de la evaluación de desempeño de los funcionarios seleccionados. Por lo anterior no son claras las causales o motivos por los cuales los candidatos no seleccionados fueron excluidos; situación que de cara a los funcionarios del Hospital, no evidencia que se haya realizado el debido proceso de revisión, y no presenta la transparencia esperada en el otorgamiento e incentivos.

4.2 También se identificó que los anteriores incentivos no se oficializaron mediante Acto Administrativo” de acuerdo con lo definido en la actividad No.14 del procedimiento GH-CABI-PR-02 Bienestar social e incentivos y actividad No. 2 del procedimiento GH-CABI-PR-03 Requisitos de acceso al plan de incentivos.

4.3 Adicionalmente, de acuerdo con los soportes presentados y con la indagación realizada al responsable del Área, se observó muy baja participación por parte de las Subdirecciones y Jefaturas en la presentación de candidatos para el Cuadro de Honor; por lo que el Área de Capacitación y bienestar debe insistir y reiterar continuamente la solicitud para que presenten candidatos. Es importante anotar que la mención en el Cuadro de Honor es uno de los incentivos no pecuniarios que inciden en el sentido de pertenencia y en la motivación de los funcionarios.

5. Dotación de Personal

5.1 Es importante anotar que el procedimiento de entrega de dotación a empleados no corresponde a una actividad de bienestar o incentivo, no está documentada en los procedimientos del Área, ni en ningún procedimiento de la Unidad de Talento Humano; por el contrario corresponde a un deber del empleador y a una prestación social de la que tiene derecho el trabajador de acuerdo con la Ley 70 de 1988; por consiguiente, el proceso de gestión para la adquisición y entrega de Dotaciones, no correspondería al Área de Bienestar, sino de Administración de Personal, teniendo en cuenta que la Dotación es una prestación social, y que esta Área conoce de primera mano la rotación del personal y su asignación a las distintas áreas de trabajo y que el enfoque del Área de Bienestar es la ejecución de prácticas y programas diseñados y orientados a mejorar el ambiente físico, emocional, cultural y social de los servidores públicos.

5.2 De acuerdo con la información suministrada con corte al 31 de agosto/19, se ha entregado el 32% de las dotaciones pendientes de las vigencias 2016-2018, no fue posible corroborar esta información ya que no se entregó la información detallada, limitando el alcance de la auditoría. Para cumplir con esta entrega, se realizó el Contrato Interadministrativo No. 1424 del 2018 con el Fondo Rotatorio de la Policía Nacional, por valor de \$370'700.000 y vigencia por 6 meses hasta el 30 de junio de 2018, se han efectuado dos prórrogas a este contrato, justificado en que el Fondo Rotatorio estaba realizando los procesos licitatorios para la adquisición de las materias primas necesarias para la elaboración de los uniformes y por parte el Hospital adicionó el valor del contrato en \$95'284.000, correspondientes a 274 vestidos de labor para hombre, que se adeudan de la vigencia 2017 debido el incumplimiento presentado por la firma Trading Company de Colombia SAS.

5.3 Se indagó con el Área sobre las dotaciones correspondientes a la vigencia 2019, informando que actualmente la contratación se realizará por la modalidad de contratación directa Contrato Interadministrativo con el Fondo Rotatorio de la Policía Nacional; por lo que no se ha efectuado la entrega de dotaciones correspondientes a 30 de abril/19 y al 31 de agosto/19, incumpliendo con el derecho estipulado para el trabajador oficial de acuerdo con la Ley 70 de 1988.

HOSPITAL MILITAR CENTRAL
 Al contestar cite Radicado I-00003-201921177-HMC Id: 45666
 Folios: 13 Anexos: 0 Fecha: 25-septiembre-2019 16:32:20
 Dependencia: OFICINA DE CONTROL INTERNO - OCIN Origen: GLADYS CONSUELO
 CESPEDES MARTINEZ
 Destino: CLARA ESPERANZA GALVIS DIAZ
 Serie: 3 SubSerie: 3

5.4 El ingreso y la entrega de Dotación no se está realizando a través del Almacén Bienes de Consumo desde el año 2017, instrucción que no se realizó por escrito y no fue posible establecer quien la emitió; con esta instrucción no se tiene control a través del sistema de información y en tiempo real de las dotaciones adquiridas, entregadas y pendientes, por lo que se está incumpliendo con el procedimiento Ingreso de Elementos y Almacenamiento Código GA-ALBA-PR-06 y el procedimiento Salidas de Bienes GA-ALBA-PR-02.

5.5 Se encontró en el cuarto de almacenamiento del Área de Bienestar, dotaciones de vigencias anteriores que pueden considerarse como sobrantes, correspondiente a cambios de tallas que no se realizaron en su momento o porque los funcionarios beneficiarios de la dotación no laboraban ya en la institución; prendas que son susceptibles de deterioro por el paso de tiempo y por tanto perdiéndose el control de las mismas al no estar incluidas en el sistema de información; en la siguiente tabla se presentan las prendas encontradas:

Tipo Prenda	Cantidad
Corbata Amarilla	35
Pantalón Dama	26
Saco Dama	23
Pantalón Caballero	20
Saco Caballero	20
Camisetas Blancas	17
Camisa Caballero	14
Traje camillero	13
Corbata Azul	10
Camisa dama	8
Corbata Anaranjada	7
Falda dama	3
Zapatos Hombre	3
Zapatos Dama	2
Camisa Camillero	1
Chaleco Dama	1
Total	203

6. Ejecución Presupuestal

Se revisó la ejecución presupuestal suministrada por el Área de Presupuesto, la cual presenta el siguiente comportamiento con corte al 31 de agosto/19, el presupuesto asignado para las actividades de Capacitación y Bienestar se ha comprometido en un 64%, quedando un saldo por comprometer equivalente al 36%, así:

Rubros	Apropiación \$	Comprometido \$	Saldo por Apropiar \$	% Pend.
Otros tipos de educación y servicios de apoyo educativo	109.000.000	46.290.600	62.709.400	58%
Adquisición Implementos Deportivos	24.000.000	16.277.800	7.722.200	32%
Adquisición Elementos de Distinción	18.000.000	13.610.785	4.389.215	24%
Servicios Deportivos y Deportes Recreativos	37.000.000	15.600.000	21.400.000	58%
Servicios de Bienestar Social	104.000.000	94.491.854	9.508.146	9%
Totales	292.000.000	186.271.039	105.728.961	36%





HOSPITAL MILITAR CENTRAL
 Al contestar cite Radicado I-00003-201921177-HMC Id: 45666
 Folios: 13 Anexos: 0 Fecha: 25-septiembre-2019 16:32:20
 Dependencia: OFICINA DE CONTROL INTERNO - OCIN Origen: GLADYS CONSUELO
 CESPEDES MARTINEZ
 Destino: CLARA ESPERANZA GALVIS DIAZ
 Serie: 3 SubSerie: 3

%	100%	64%	36%
---	------	-----	-----

Se evidencia que hay recursos apropiados que aún no han sido comprometidos y que deben cumplir el objetivo de influir en la motivación, sentido de pertenencia y calidad de vida de los funcionarios.

Por otra parte, se ha ejecutado (obligado) el 59% del presupuesto y queda un saldo por ejecutar de \$ 76'193.494 (41%). Cabe anotar que las Olimpiadas internas del Hospital se encuentran en proceso, está pendiente la celebración del día de los niños, y la actividad de fin de año.

Rubros	Comprometido \$	Obligado \$	Saldo por ejecutar \$	% Pend. Ejecución
Otros tipos de educación y servicios de apoyo educativo	46.290.600	34.063.000	12.227.600	26%
Adquisición Implementos Deportivos	16.277.800	16.277.800	-	0%
Adquisición Elementos de Distinción	13.610.785	13.610.785	-	0%
Servicios Deportivos y Deportes Recreativos	15.600.000	15.600.000	-	0%
Servicios de Bienestar Social	94.491.854	30.525.960	63.965.894	68%
Totales	186.271.039	110.077.545	76.193.494	41%
%	100%	59%	41%	

7. Administración de Riesgos

7.1 De acuerdo con los resultados del presente informe, se evidencia la materialización del riesgo identificado para el proceso de Gestión Humana "Incumplimiento a la ejecución del Plan Institucional de Capacitación y Bienestar" situación que deriva en la falta de desarrollo de las competencias aplicadas o necesarias en los distintos cargos.

7.2 En la revisión del Mapa de riesgos del Proceso de Gestión Humana se identificó, que no se ejecuta el control "formato de identificación de necesidades de capacitación", por lo tanto, dicho control no es efectivo y no mitiga el riesgo. Adicionalmente se encontró que en el monitoreo del riesgo del periodo Enero – Abril, se reporta como ejecutado el control cuando no se realizó, por lo que la información presentada en el monitoreo del riesgo no corresponde con la realidad.

8. Plan de Acción Operativo

El Área de Capacitación y Bienestar presenta en su plan operativo, el cumplimiento de las actividades en cada uno de los meses transcurridos; sin embargo, cómo se ha evidenciado con los resultados de esta Auditoría, no se ha dado cumplimiento total a dichas actividades y tampoco se calcula el indicador. Por lo que no es precisa la información presentada en el Plan Operativo.

9. Inventarios del Área




HOSPITAL MILITAR CENTRAL
Al contestar cite Radicado I-00003-201921177-HMC Id: 45666
Folios: 13 Anexos: 0 Fecha: 25-septiembre-2019 16:32:20
Dependencia: OFICINA DE CONTROL INTERNO - OCIN Origen: GLADYS CONSUELO
CESPEDES MARTINEZ
Destino: CLARA ESPERANZA GALVIS DIAZ
Serie: 3 SubSerie: 3

Se identificó que los inventarios se encuentran subrogados, pero el Área de Activos Fijos no ha realizado la actualización de estos. Los siguientes activos no se encuentran registrados en el aplicativo Dinámica Gerencial, pese a que se encuentran en el área y cuentan con placa de activos:

Placa	17826	17833	30209	18326	17863	30207
Activo	Computador	Teléfono	Silla	Computador	Teléfono	Silla

Por otra parte, la licencia con placas de activo V169653 y V169654, se encuentra clasificada como activo fijo, sin embargo, de acuerdo con la normatividad contable se debe registrar como activo intangible

Sensibilización

En cumplimiento del rol - Enfoque hacia la Prevención - establecido en el artículo 2.2.21.5.3 del Decreto Único Reglamentario 1083/15 y del Plan Acción de la Oficina de Control Interno 2019, correspondiente a la realización de la charla de sensibilización hacia temas de Control Interno, Sistema de Control Interno, Modelo Integrado de Planeación y Gestión, Plan de Mejoramiento, entre otros, se estableció como fecha para realizar la actividad el 16 de septiembre/19 a las 9:00 horas en el Área de Capacitación y Bienestar, actividad que fue cumplida.

De igual forma se realizó la reunión de cierre de la auditoría el día 23 de septiembre /19 a las 11:00 horas con la presencia del Responsable del Área de Capacitación y Bienestar, dándose a conocer las oportunidades de mejora mencionadas en el informe y donde el Responsable expresó que contaban con soportes adicionales respecto al hallazgo relacionado con el cumplimiento del Plan de Capacitación, por lo que se indicó que tenían plazo de entregar dichos soportes hasta el día siguiente. Los soportes fueron entregados y evaluados por el Auditor quien determinó cuáles efectivamente correspondían a capacitaciones realizadas, con ésta última revisión se actualizó el presente informe.

Conclusión

Las actividades del Área de Capacitación y Bienestar están orientadas a lograr el objetivo descrito en el plan de acción Institucional "Generar compromiso, desarrollo y crecimiento institucional" así como generar un impacto positivo en la vida laboral y familiar de los funcionarios; sin embargo, de acuerdo con los hallazgos presentados, se observa, que no se está cumpliendo con la totalidad y calidad de actividades planteadas tanto en el Plan de Capacitación, Plan de Bienestar e incentivos, Dotación de personal, administración de riesgos y cumplimiento del plan operativo, situaciones que evidencian importantes debilidades en el Control Interno del Área de Capacitación y Bienestar.

Recomendaciones

Elaborar un Plan de Mejoramiento de acuerdo con los hallazgos identificados en el presente informe, indicando las acciones correctivas, el tiempo de ejecución y los responsables, donde se incluya entre otros los puntos siguientes:

Al Área de Capacitación y Bienestar



HOSPITAL MILITAR CENTRAL

Al contestar cite Radicado I-00003-201921177-HMC Id: 45666

Folios: 13 Anexos: 0 Fecha: 25-septiembre-2019 16:32:20

Dependencia: OFICINA DE CONTROL INTERNO - OCIN Origen: GLADYS CONSUELO

CESPEDES MARTINEZ

Destino: CLARA ESPERANZA GALVIS DIAZ

Serie: 3 SubSerie: 3

1. Actualizar la documentación del Área de Capacitación y Bienestar, procedimientos, formatos e instructivos, de acuerdo con las actividades que actualmente se realizan y dando cumplimiento a los Planes y Guías emitidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública.
2. Para la próxima vigencia preparar la Encuesta de Formación y Capacitación, teniendo en cuenta el Plan Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo y la Profesionalización del Servidor Público 2017-2027 (mayo 2017) y la Guía Metodológica para la implementación del Plan Nacional de Formación y Capacitación (diciembre 2017), así mismo, la encuesta de necesidades y expectativas de Bienestar Social y Cultural a los colaboradores, implementando una metodología que permita alcanzar al mayor número de personal; lo anterior de acuerdo con los componentes de bienestar mencionados en la Guía de Estímulos para los Servidores Públicos – Departamento Administrativo de la Función Pública.
3. Dar cumplimiento a la aplicación del formato Gestión de inducción y/o reinducción en el puesto de trabajo GH-CABI-PR-01-FT-0, del procedimiento H-CABI-PR-01 Formación y Capacitación, con el fin de tener el control de las personas a quienes se les dio estas capacitaciones.
4. Implementar la Evaluación por parte de los colaboradores a las actividades que realiza el Área, tanto a las de capacitación como a las de bienestar e incentivos.
5. Presentar Bimestralmente el Informe de Avance del Plan de capacitación y del Plan de Bienestar e incentivos, donde se indiquen las actividades que no se realizaron y la correspondiente justificación, el resultado de las evaluaciones de las distintas actividades, el avance del plan y las acciones de mejoramiento necesarias para asegurar el cumplimiento del plan y la satisfacción de los funcionarios.
6. Como soportes de la ejecución del plan de capacitación en el aplicativo Suite Vision, únicamente deben ser válidos los listados de asistencia, que cuenten con información clara del nombre de la capacitación, fecha de realización, y capacitador. En caso de que la capacitación no se haya realizado, el soporte debe ser la aprobación por parte de la Jefatura de Talento Humano del aplazamiento o de la cancelación de esta.
7. Efectuar seguimiento a las directrices emitidas y compromisos fijados en cada sesión del Comité de Capacitación y Bienestar, con el fin de asegurar su implementación y cumplir los objetivos del Área de Capacitación y Bienestar.
8. Revisar la información del personal que ha realizado la Inducción/ Reinducción e informar a las Subdirecciones el personal que falta, con el fin de culminar con las inducciones en el último trimestre del año.
9. Para la próxima vigencia Incluir en el plan de Bienestar, además de las actividades deportivas, actividades artísticas, culturales, de promoción y prevención en salud y capacitaciones en artes o artesanías
10. Revisar con la Caja de Compensación y de acuerdo con el presupuesto disponible la posibilidad de realizar antes del cierre de vigencia, las actividades relacionadas con la desvinculación laboral asistida (prepensionados).
11. Para la próxima vigencia, presentar al Comité de Capacitación y Bienestar las posibles actividades a realizar con el apoyo de la Caja de Compensación (las que asuma la caja y aquellas que requieran presupuesto), incluyendo cronograma, el detalle del apoyo esperado y el presupuesto necesario.



HOSPITAL MILITAR CENTRAL

Al contestar cite Radicado I-00003-201921177-HMC Id: 45666

Folios: 13 Anexos: 0 Fecha: 25-septiembre-2019 16:32:20

Dependencia: OFICINA DE CONTROL INTERNO - OCIN Origen: GLADYS CONSUELO

CESPEDES MARTINEZ

Destino: CLARA ESPERANZA GALVIS DIAZ

Serie: 3 SubSerie: 3

12. Efectuar por quien corresponda revisión al cumplimiento de las responsabilidades del Supervisor del Contrato No. 103/19 con Colsubsidio y del Contrato UNTH 0163 -2019 con el Entrenador Deportivo, con el fin de dar cumplimiento a las responsabilidades establecidas en el Manual de Supervisión e Interventoría

13. Efectuar reunión de seguimiento con Colsubsidio y con el Entrenador Deportivo para revisar los incumplimientos presentados, para definir compromisos de cumplimiento al contrato. Estos compromisos deben quedar plasmados en acta de seguimiento.

14. Revisar y definir nuevamente en el Comité de Capacitación y Bienestar los requisitos y soportes aplicables para la postulación de funcionarios al otorgamiento de incentivos y el proceso a seguir para la selección de los funcionarios, incluyendo la responsabilidad por parte de Subdirectores y Jefes de Oficina de postular periódicamente personal a su cargo.

15. Llevar un estricto control del presupuesto asignado, con el fin de identificar oportunamente los recursos disponibles para realizar actividades de Capacitación y Bienestar.

16. Presentar mensualmente en el Comité de Capacitación y Bienestar la ejecución presupuestal con el fin de mantener informados a los miembros del Comité e identificar alternativas para la ejecución de los recursos asignados.

17. Solicitar al Área de Almacenes-Activos Fijos la actualización del inventario del Área de Capacitación y Bienestar, retirando de los activos las licencias de software ya que son activos intangibles e incluir los bienes no registrados.

A la Unidad de Talento Humano

1. Presentar mensualmente el avance y cumplimiento de la entrega de dotaciones correspondientes al Contrato Interadministrativo No. 1424 del 2018 con el Fondo Rotatorio de la Policía Nacional, incluyendo las observaciones y situaciones que se hayan presentado en el periodo y que puedan estar demorando la entrega.

2. Establecer la estrategia, metodología de contratación y apropiaciones presupuestales que aseguran el suministro de la dotación pendiente de la vigencia 2019 y la correspondiente al 2020, lo anterior con el fin de cumplir lo dispuesto en la ley 70 de 1988.

3. Definir acciones respecto a las piezas de dotación que reposan en el cuarto de almacenamiento del Área de Bienestar.

4. Manejar el ingreso y entrega de dotaciones mediante inventario a través del Almacén de Bienes de Consumo.

Atentamente,



HOSPITAL MILITAR CENTRAL

Al contestar cite Radicado I-00003-201921177-HMC Id: 45666

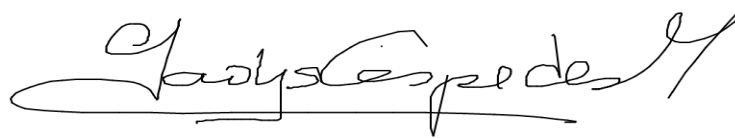
Folios: 13 Anexos: 0 Fecha: 25-septiembre-2019 16:32:20

Dependencia: OFICINA DE CONTROL INTERNO - OCIN Origen: GLADYS CONSUELO

CESPEDES MARTINEZ

Destino: CLARA ESPERANZA GALVIS DIAZ

Serie: 3 SubSerie: 3



Gladys Consuelo Céspedes Martínez

Jefe de Oficina del Sector Defensa

Oficina de Control Interno



Elaboró: Julieta Gómez
Cargo: Auditor Contratista