

HOSPITAL MILITAR CENTRAL	FORMATO: INFORME DE LEY, SEGUIMIENTO O SELECTIVA	CODIGO: EM-OCIN-PR-05-FT-03
	DEPENDENCIA: OFICINA CONTROL INTERNO	FECHA EMISIÓN: 14-06-2022
	PROCESO: EVALUACIÓN, MEJORAMIENTO Y SEGUIMIENTO	VERSIÓN: 02
	SISTEMA DE GESTION INTEGRADO SGI	Página 1 de 17

INFORMACIÓN GENERAL

1. ASPECTOS GENERALES

Nombre del informe	Auditoría Servicio de Enfermería 2023
Dependencia (s)	Subdirección: Médica, Servicio de Enfermería
Auditor:	Equipo de Auditoria Control Interno

2. INTRODUCCIÓN

Dentro de las funciones señaladas en la Ley 87 de 1993 y sus decretos reglamentarios, se indica que la evaluación el seguimiento independiente y objetivo son de los roles más relevantes de la responsabilidad que le corresponde a la Oficina de Control Interno OCIN, por lo cual es la encargada de la evaluación independiente del Sistema de Control Interno de proponer las recomendaciones y sugerencias que contribuyan a su mejoramiento y optimización de la gestión.

El ejercicio de auditoria de seguimiento es una actividad independiente, objetiva de aseguramiento y consultoría concebida para agregar valor y mejorar las operaciones del Hospital Militar Central fortaleciendo el cumplimiento de sus objetivos, aportando un enfoque sistemático y disciplinado para evaluar y mejorar la eficacia de los procesos de gestión de riesgo, control y gobierno.

En el presente seguimiento de adherencia a los protocolos en enfermería para la Gestión de situaciones administrativas, se realizó la comparación entre los parámetros que se exponen en la normatividad, los protocolos que le aplican a éste servicio en el Hospital Militar Central y que reposan en el archivo documental y lo evidenciado en las visitas de campo, así como en el sistema de información del servicio, formatos y registro de datos.

La importancia que reviste el presente seguimiento radica en que el servicio de enfermería debe contar con mecanismos funcionales que garanticen el disfrute de los derechos y el cumplimiento de las obligaciones de los funcionarios y contratistas del área de enfermería con el hospital y los usuarios en sus diversas particularidades de afiliación, de manera que se garantice la idónea prestación del servicio y se estimule el desarrollo individual, grupal e institucional

HOSPITAL MILITAR CENTRAL	FORMATO: INFORME DE LEY, SEGUIMIENTO O SELECTIVA	CODIGO: EM-OCIN-PR-05-FT-03
 	DEPENDENCIA: OFICINA CONTROL INTERNO	FECHA EMISIÓN: 14-06-2022
	PROCESO: EVALUACIÓN, MEJORAMIENTO Y SEGUIMIENTO	VERSIÓN: 02
	SISTEMA DE GESTION INTEGRADO SGI	Página 2 de 17

En cumplimiento de la solicitud de la Dirección del Hospital se efectuaron las actuaciones administrativas para verificar en el servicio de enfermería el proceso de administración de talento humano, asignación de turnos, permisos, compensatorios y demás trámites para el funcionamiento de la dependencia, realizando trazabilidad de los procesos auditados de novedades internas reportadas mediante quejas radicadas en contra del área en la presente anualidad.

3. OBJETIVO DE LA AUDITORÍA DE SEGUIMIENTO:

Realizar seguimiento a la adherencia a los lineamientos establecidos en las diferentes normas, protocolos y procedimientos que se han establecido para la administración del recurso humano en enfermería, con estrategias académicas, administrativas y financieras para el trámite y gestión de las situaciones administrativas que aseguren el adecuado funcionamiento institucional, un favorable ambiente laboral para el personal de enfermería del Hospital Militar, al mismo tiempo que se brinde continuidad en la atención de manera segura para el paciente.

4. ALCANCE:

La auditoría de seguimiento a la correcta adherencia a la normatividad y a los protocolos y procedimientos diseñados y adoptados por el servicio de enfermería para la estandarización del manejo de novedades de personal y el cumplimiento del paso a paso frente a la administración de personal de enfermería, para su manejo y trámite que se realizó entre el mes de diciembre de 2023, donde se verificó la correlación y correspondencia de las actuaciones de los profesionales, el personal asistencial y administrativo de ese servicio en la administración de talento humano en enfermería sus procedimientos administrativos, del servicio desde el mes de enero a diciembre de 2023.

5. CRITERIOS:

La adherencia se refiere al cumplimiento de normas, los criterios establecidos en los protocolos y procedimientos del servicio así como en la normatividad legal vigente:

- Constitución Política de Colombia 1991.
- Ley 797 de 2003.
- Ley 100 de 1993.
- Ley 1567 de 1998.
- Decreto 1572 de 1998
- Decreto 723 de 2013.

HOSPITAL MILITAR CENTRAL	FORMATO: INFORME DE LEY, SEGUIMIENTO O SELECTIVA	CODIGO: EM-OCIN-PR-05-FT-03
 	DEPENDENCIA: OFICINA CONTROL INTERNO	FECHA EMISIÓN: 14-06-2022
	PROCESO: EVALUACIÓN, MEJORAMIENTO Y SEGUIMIENTO	VERSIÓN: 02
	SISTEMA DE GESTION INTEGRADO SGI	Página 3 de 17

- Decreto 1082 de 2015
- Resolución 023 de 2018
- Guías, procedimientos y protocolos internos propios del servicio.
- Resolución 23 de 2018.

6. METODOLOGIA:

Dando cumplimiento a lo establecido en el programa anual de auditorías y seguimientos, aprobado por el comité de Coordinación de Control Interno, ésta oficina presenta a la Administración el resultado del seguimiento realizado a los procesos misionales de Atención Ambulatoria y hospitalaria, específicamente servicio de enfermería, se utilizaron métodos de verificación documental, prueba de cumplimiento, posteriormente se realiza la auditoria de seguimiento comparando lo consignado los registros escogidos de enero a diciembre de 2023 respecto a los criterios exigidos en la normatividad, los procedimientos y protocolos correspondientes y verificando información en la plataforma informática, así como en las vistas de campo.

ACTIVIDADES DESARROLLADAS: De acuerdo con los hallazgos encontrados, revisión de protocolos y procedimientos para manejo de personal, se indaga, sobre el manejo de personal, la condición es decir la evidencia basada en los hechos encontrados en las visitas de campo, se establecen las razones del porqué de la brecha entre la condición esperada y la real y las consecuencias o efectos que pueden generar las diferencias encontradas.

POLÍTICAS COMPROMETIDAS DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO INSTITUCIONAL DEL MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN MIPG EN LA PRESENTE AUDITORÍA:

- Talento Humano: Fortalecimiento como motor de generación de resultados positivos en la entidad
- Fortalecimiento institucional: Agilizar la operación y procesos para la toma de decisiones efectivas sobre la vida de los pacientes.
- Mejora normativa: La claridad en los criterios de los protocolos, precisa y facilita el cumplir

7. RESULTADOS DEL SEGUIMIENTO:

7.1 Gestión de administración de situaciones administrativas

7.1.1 Condición:

Fuimos atendidos por Coordinadora del servicio la Jefe de enfermería Jan nethe Novoa Cucarían y la responsable de personal Jefe Maria Nelsi Toro Quintero.

HOSPITAL MILITAR CENTRAL	FORMATO: INFORME DE LEY,SEGUIMIENTO O SELECTIVA	CODIGO: EM-OCIN-PR-05-FT-03
 	DEPENDENCIA: OFICINA CONTROL INTERNO	FECHA EMISIÓN: 14-06-2022
	PROCESO: EVALUACIÓN, MEJORAMIENTO Y SEGUIMIENTO	VERSIÓN: 02
	SISTEMA DE GESTION INTEGRADO SGI	Página 4 de 17

Se puntualizaron diferentes tópicos, dentro de la parte de enfermería se señala que se tienen dos grupos de enfermería que son los OPS ordenes de prestación de servicios 56% y las de planta que constituye del orden del 44%.

Al personal de OPS por la naturaleza de vinculación no requiere ningún tipo de registro novedades administrativas, compensatorios permisos ni vacaciones, en caso que el funcionarios que falten, se pueden llegar a acuerdo por alguna novedad (cita médica, situación personal), de manera que los turnos pueden ser repuestos y programados ya sea con anterioridad o posteriormente, cuando las situaciones administrativas son inesperadas y una persona no asiste a un turno se genera un faltante el cual se descuenta, pero cuando son más de tres días se hace una suspensión de contrato por los días que el contratista lo requiera, los que en porcentaje de presentación puede representar hasta un 10%, en el caso de fallecimientos de persona en primer grado de consanguinidad, desde enfermería se les puede otorgar dos o tres turnos y dichos faltantes se suben al SECOP, con el acta de defunción que constituye el soporte para no generarles recobro.

Los OPS ocasionalmente podrían solicitar suspensiones de contrato, pero ante la falta de personal está pasando el hospital, (12 profesionales, 46 auxiliares de enfermería y 5 camilleros), no se están concediendo estas prerrogativas, de tal manera que el personal OPS o hacen suspensión parcial o total de contrato o cumplen con su turno normal.

El personal de planta se divide en cuatro turnos de labor así, mañana de 7 A.M. a 1y 30 P.M., Tarde de 1:30 PM a 7:30PM y las dos noches y entendiendo que la mañana trabaja con el 40% del personal, la tarde con el 30% y la noche con el 30%.

Existen y también horarios administrativos (personal de consulta externa) el que viene de 8 A.M. a 5:30 P.M. y otro grupo que asiste de 7:00 A.M. a 4:30pm, ellos no trabajan los fines de semana ni los festivos.

Con el personal de OPS entrenado se hacen ajustes conciliados para cubrir faltantes, toda vez que en la presente anualidad se han venido pensionando varias personas de planta 18 profesionales de enfermería que no se han suplido en su totalidad, por lo que cuando se tiene que hacer una programación del mes vigente se hace teniendo en cuenta las situaciones administrativas y de acuerdo al número de personas cesantes.

Se cuenta con una organización en enfermería asistencial por grupos (1, 2, 3, 4) de esta manera tanto los profesionales de enfermería, auxiliares y camilleros se distribuyen para distribuir y disfrutar de un fin de semana al mes, descansando sábado y domingo.

HOSPITAL MILITAR CENTRAL	FORMATO: INFORME DE LEY,SEGUIMIENTO O SELECTIVA	CODIGO: EM-OCIN-PR-05-FT-03
 	DEPENDENCIA: OFICINA CONTROL INTERNO	FECHA EMISIÓN: 14-06-2022
	PROCESO: EVALUACIÓN, MEJORAMIENTO Y SEGUIMIENTO	VERSIÓN: 02
	SISTEMA DE GESTION INTEGRADO SGI	Página 5 de 17

La programación para el mes siguiente se hace para las 24 horas.

El parámetro legal para programar turnos es la Resolución 023 de 2018, donde se establecen los parámetros de como programar las vacaciones, los turnos, los permisos legalmente constituidos como lo son el día de la familia cada semestre, el día de cumpleaños, por cada domingo o por cada festivo se tiene un día de compensatorio manejándose tanto para la mañana como para el turno de la tarde, para el turno de la noche se completan las horas 6.5 por venir por sábado y domingo 5 horas de recargo se le genera un compensatorio, por lo que se van sumando las horas.

Una persona del grupo uno, para programarse en el mes vigente, por ejemplo si en el mes de diciembre anterior laboró para navidad este año no laborará el 23 ni el 24 de diciembre puesto que hacen rotación automática al siguiente turno.

Los funcionarios solicitan sus compensatorios con anterioridad y se utiliza el mecanismo de conciliación de acuerdo a la disponibilidad para poder satisfacer la necesidad del funcionario sin afectar las actividades del hospital, se ve la planilla de compensaciones, al no poder otorgar la totalidad de los compensatorios por falta de personal, entonces dichos compensatorios se pagan tal y como lo dice la resolución.

Se notifica con listado todos los compensatorios donde los funcionarios se especifican que por determinado turno se genera tal compensatorio, y cada persona tiene la oportunidad de corroborarlo semanalmente y si está de acuerdo firma la planilla.

Para los cambios de turno el personal cuenta con una plataforma donde los funcionarios hacen la solicitud y con base en la misma resolución, donde establece que el personal diurno puede hacer 4 cambios de común acuerdo al mes y el nocturno máximo 2 cambios al mes. Mínimo se podrán hacer con 24 horas de anticipación de abre el lunes y se cierra en jueves a las 8 AM el cambio de turno y se verifica si las personas que colocaron como reemplazantes son idóneas para reemplazar (personal de planta con personal de planta y personal de contrato con personal de contrato). En ese punto se tiene en cuenta que cuenten con los cursos, el entrenamiento en las misma área y la experiencia para cubrir esa área específica de atención como son: (UCI, Cirugía, Unidad pediátrica), enfermería verifica haciendo la trazabilidad con anterioridad si el reemplazante cuenta con los cursos violencia de género, RCP, etc.

La nómina del servicio está saliendo desde el servicio de enfermería, cuando debería salir desde talento humano, en caso de que una funcionaria de planta tenga programado un turno de domingo o festivo y a última hora lo cambia, al departamento de enfermería debe hacer rápidamente la

HOSPITAL MILITAR CENTRAL	FORMATO: INFORME DE LEY, SEGUIMIENTO O SELECTIVA	CODIGO: EM-OCIN-PR-05-FT-03
 	DEPENDENCIA: OFICINA CONTROL INTERNO	FECHA EMISIÓN: 14-06-2022
	PROCESO: EVALUACIÓN, MEJORAMIENTO Y SEGUIMIENTO	VERSIÓN: 02
	SISTEMA DE GESTION INTEGRADO SGI	Página 6 de 17

modificación y el recargo que estaba programada a la persona que inicialmente estaba programada para hacer el turno debe cambiársele a la persona que efectivamente lo va a realizar.

La plataforma THAIS que es la herramienta ofimática (Sistema de Enlace para la administración del talento humano.) que se creó hace ya varios años y con la que enfermería contaba, presentaba muchos inconvenientes por lo que se encargó su actualización a un ingeniero, pero se incrementaron los errores, es decir que cuando ingresaban personal de planta aparecían como OPS, los OPS no aparecían, no se podían anexar los cursos, no reflejaba los cambios en la nómina, se requería mayor supervisión porque arrojaba muchos errores pese a su actualización, razón por lo que hace aproximadamente 6 meses, no se usa y teniendo en cuenta que la resolución dice que se requiere de acuerdo entre las personas para definir las compensaciones de turnos pero no habla de que personas se trata, se definió entonces hacer compensación en tiempo o en plata, así las cosas no se podría modificar la norma sin llegar a unos acuerdos con el sindicato para sus ajustes. En éste momento dada esa situación se volvió al registro manual nuevamente, en tablas donde se registra sí el funcionario asistió o no, incapacidad cambio de turno y con esos elementos de juicio al final de mes es lo que nos va a arrojar la nómina.

En éste momento debe definirse con que herramienta vamos a suplir La plataforma THAIS para el control de personal, pero hay que aclarar que cuando se usaba la plataforma se alimentaba manualmente ingresando en la plataforma lo que se hacía en físico o (Excel) adicional al registro en las tablas dinámicas que se están manejado hoy, es decir se realizaba doble trabajo, lo ideal es que se genere de manera automática los cambios de turno y una vez se carguen ya se vean reflejados inmediatamente en la plataforma thais cosa que nunca se logró, al contrario se presentaban inconsistencias durante los 8 años de existencia la plataforma nunca fue eficiente, siempre generó novedades, prestaba errores, que exigían un reporte adicional a personal aclarando en cuales casos no realizó eficientemente la operación correspondiente, basados en la tabla manual.

Con los cambios tecnológicos se esperaba que con la huella, con la tecnología biométrica, el registro del carné, al ingreso subiera automáticamente al sistema y generara los ajustes, pero eso aún no se ha logrado, siendo esto lo ideal.

De otro lado cada auxiliar de enfermería tiene asignado 7 pacientes, una jefe 14 pacientes y los camilleros 35, si uno de ellos se ausenta genera recargo de trabajo para el otro personal eso es reportado por la jefe, si se ausenta un Jefe de enfermería el personal reporta la ausencia para que se realice la respectiva asignación de remplazo.

HOSPITAL MILITAR CENTRAL	FORMATO: INFORME DE LEY,SEGUIMIENTO O SELECTIVA	CODIGO: EM-OCIN-PR-05-FT-03
 	DEPENDENCIA: OFICINA CONTROL INTERNO	FECHA EMISIÓN: 14-06-2022
	PROCESO: EVALUACIÓN, MEJORAMIENTO Y SEGUIMIENTO	VERSIÓN: 02
	SISTEMA DE GESTION INTEGRADO SGI	Página 7 de 17

En ese orden de ideas los pagos de dominicales y festivos en enfermería siempre van un mes atrasado, para poder hacer las modificaciones a que haya lugar descontar o sumar los recargos y establecer las novedades a las personas que hicieron el cambio de turno, es de anotar que en diciembre 2023 ha habido más de 1000 cambios de turno.

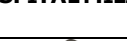
Frecuentemente pasa que la personas no asisten a su EPS para realizarse su atención en salud o sus tratamientos por lo que en esos casos debe transcribirse por parte de la EPS el procedimiento o actividad en salud que se haya practicado, ese soporte va a talento humano, la incapacidad la valida talento humano y es allí donde se le reportan los faltantes por parte de enfermería, dependiendo de la falta del funcionario se pasa a control interno disciplinario.

Enfermería diariamente hace la tarea durante las 24 horas de confirmar y verificar la asistencia o no del personal, la distribución de todos los turnos, realiza adicionalmente el plan vacacional de todo el personal de planta, la primera revisión de los recargos dominicales y nocturnos del personal de planta, así como la segunda revisión, los compensatorios, los permisos y si es pertinente otorgar o no las calamidades.

Se pudo comprobar mediante visita de campo que se están dando cumplimiento a las actividades de planeación de talento humano, cubriendo adecuadamente las vacantes acorde a las necesidades de la organización con personal que cumple con las habilidades y competencias requeridas, evitando equivocaciones y riesgos para los pacientes generando disciplina, evitando contrataciones inadecuadas de personal lo anterior basados en la disponibilidad de colaboradores, análisis de necesidades, rotación interna de servicios, movimientos internos, solicitudes de situaciones administrativas programables y no programables y recomendaciones medico laborales.

Se está planeando el mes vigente la programación de turnos, entrega del mes proyectado el 20 de cada mes a talento humano, se comunica y publica la programación de turnos, se notifican las situaciones administrativas no programables, se ejerce control diario de novedades(calamidades, faltantes, incapacidades y permisos).

La solicitud de cambio de turno en días ordinarios se hace con 24 horas de anticipación y para fin de semana antes de la 8 am de jueves.

HOSPITAL MILITAR CENTRAL	FORMATO: INFORME DE LEY,SEGUIMIENTO O SELECTIVA	CODIGO: EM-OCIN-PR-05-FT-03
  Grupo Social y Empresarial de la Defensa Por equidad y justicia, formados para el servicio	DEPENDENCIA: OFICINA CONTROL INTERNO	FECHA EMISIÓN: 14-06-2022
	PROCESO: EVALUACIÓN, MEJORAMIENTO Y SEGUIMIENTO	VERSIÓN: 02
	SISTEMA DE GESTION INTEGRADO SGI	Página 8 de 17

En el mismo sentido se gestionan las solicitudes de permisos personales, académicos compensados y de permiso sindical, lactancia materna, la programación de vacaciones, notificación al funcionario del periodo de vacaciones otorgado, modificación de vacaciones, control de fechas de salida y entrada de vacaciones, licencias (enfermedad, maternidad, paternidad, aborto, parto prematuro, actividades deportivas, luto, licencias ordinarias o no remuneradas) solicitud de compensatorios, programar y notificar al funcionario los mismos) y Comisiones.

[illegible]

HOSPITAL MILITAR CENTRAL	FORMATO: INFORME DE LEY,SEGUIMIENTO O SELECTIVA	CODIGO: EM-OCIN-PR-05-FT-03
	DEPENDENCIA: OFICINA CONTROL INTERNO	FECHA EMISIÓN: 14-06-2022
	PROCESO: EVALUACIÓN, MEJORAMIENTO Y SEGUIMIENTO	VERSIÓN: 02
	SISTEMA DE GESTION INTEGRADO SGI	Página 9 de 17

HOSPITAL MILITAR CENTRAL										
UNIDAD DE GESTION ENFERMERIA										
PLANILLA CAMBIOS DE TURNO MES DE NOVIEMBRE DE 2023										
AUTORIZADO	FECHA	NO. CAMBIO	APELLIDOS Y NOMBRES DEL SOLICITANTE	No.CEDULA	CARGO	TURNO	VINCULACION	SERVICIO DEL SOLICITANTE	NO. CAMBIO	APELLIDOS Y NOMBRES DEL REEMPLAZANTE
		0							0	
Autorizado.	11/1/2023	4	Mercado Anaya Kenny Natalia	1005661289	AUXILIAR DE ENFERMERIA	MAÑANA	OPS	Hospitalización General (Adulto)	4	Gallego Cardona Iyedy Jhoana
Autorizado.	11/1/2023	2	Diego Mauricio Andrade Muñoz	1117522735	PROFESIONAL DE ENFERMERIA	NOCHE 2	OPS	Hospitalización General (Adulto)	2	Cindy Dayana Peña Quintero
Autorizado.	11/1/2023	1	Martha Cecilia Ramirez Ardila	51937795	PROFESIONAL DE ENFERMERIA	MAÑANA	PLANTA	UCI-Adultos	1	Martha Cecilia Rey
Autorizado.	11/1/2023	1	Ana Yesika Molina	26996264	AUXILIAR DE ENFERMERIA	MAÑANA	OPS	Hospitalización General (Adulto)	2	Diana Marcela Navas Garcia

Fotografía: de planillas de cambios de turno

7.1.2. Criterio: Gestión de Situaciones administrativas Código GH-ADPE-PR-01-D1-01, de talento humano.

7.1.5. Hallazgo 1: La OCIN pudo establecer que la plataforma Thais no se está utilizando por desactualización del software desde hace 6 meses aproximadamente y el ejercicio de ajustarlo y adecuarlo no pudo llevarse a cabo.

Hallazgo 2: La OCIN Evidenció que el procedimiento Gestión de administración de situaciones administrativas es un proceso de gestión humana que está realizando Enfermería y asumiendo esa responsabilidad, cuando debe implementarlo la Unidad de Talento humano con el apoyo de enfermería.

7.1.6 Observación 1: La OCIN recomienda adquirir a través de la figura que mas convenga a la institución un software que reemplace al THAIS para que automatice el proceso de gestión de la las situaciones administrativas de personal, no solo de enfermería.

Observación 2: La OCIN recomienda evaluar la factibilidad que las funciones de administración de personal de enfermería sea asumido directamente por la Unidad de Talento Humano.

7.2 Trazabilidad de procesos auditados de novedades internas reportadas mediante quejas radicadas en contra del área.

7.2.1 Condición: Se encontraron dos quejas anónimas una en categoría de denuncia del 24 de octubre de 2023 dirigida al ministro de defensa y otra adicional que informa anomalías que se vienen presentando en el departamento de enfermería, toda vez que no se pudo entrevistar al quejoso para ampliar la información,

HOSPITAL MILITAR CENTRAL	FORMATO: INFORME DE LEY, SEGUIMIENTO O SELECTIVA	CODIGO: EM-OCIN-PR-05-FT-03
 	DEPENDENCIA: OFICINA CONTROL INTERNO	FECHA EMISIÓN: 14-06-2022
	PROCESO: EVALUACIÓN, MEJORAMIENTO Y SEGUIMIENTO	VERSIÓN: 02
	SISTEMA DE GESTION INTEGRADO SGI	Página 10 de 17

por lo que se hizo con las personas implicadas y sus jefe inmediatos para puntualizar y aclarar la situación denunciada :

Caso Daniela Fonteché: (auxiliar de enfermería). El denunciante relata que no entiende porque está generando horarios festivos, horas y pagos extras ya que su horario es de 7 am a 1 pm.

De acuerdo con las explicaciones dadas por la auxiliar de enfermería y su jefe inmediata refieren que la citada funcionaria está encargada de gestión para de pago de nómina del personal de OPS de acuerdo con las diferentes situaciones administrativas que presenta el personal a contrato y que son dependientes del servicio de enfermería, esta función era desempeñada anteriormente por secretarías del servicio que ya se pensionaron por lo que ella fue entrenada durante la jefatura de la Mayor Neyla para suplir ese faltante, esta actividad sería temporal mientras que las nuevas secretarías de carrera administrativa pudieran asumir dicho rol.

Adicionalmente la auxiliar Daniela de acuerdo con la Jefe Jannethe Novoa apoya en el servicio en el control de insumos de almacén, farmacia de tecnologías en salud y de ingeniería ambiental que dispensan (Gel antiséptico, jabón, tapabocas papel de electrocardiógrafo de los carros de paro, papel y parches de desfibriladores y los guardianes entre otros). En las dos actividades se requiere de una gran responsabilidad y de disponer de tiempo adicional al horario habitual por tratarse de ejercicio del control de novedades administrativas para el pago oportuno a los contratistas de enfermería y en control de insumos de ese servicio, sobre todo a final de año cuando los plazos se vuelven perentorios para finalizar la ejecución presupuestal de manera oportuna.

Caso de la Jefe Eliana Rocío Quevedo G. Se plateó por parte del quejoso que está disfrutando de un considerable número de días libres y plantean dudas sobre la justificación de esos descansos en queja radicada en octubre 24 de 2023, así como cambios injustificados en los horarios de descanso de la jefe Eliana.

Refiere el Jefe Eliana Quevedo que en compañía de la Jefe María Nelsi Toro Quintero son las responsables en el departamento de enfermería del manejo de todas las novedades del personal de planta pertenecientes al área de enfermería. Por lo anterior la OCIN solicitó los soportes correspondientes que justifiquen compensatorios de dicha jefe de enfermería.

Para lo cual la Jefatura del Departamento de Enfermería anexó la circular 23 de este año emanada de la subdirección administrativa que habla de la solicitud de radicación de novedades de nómina para el mes de diciembre de 2023, donde puntualizan que para dar cumplimiento con las directrices en el cierre de la presente vigencia, requiere que las novedades de personal que afecten la gestión mensual de la Unidad de Talento Humano, principalmente la del mes de diciembre de 2023 (con los reportes de recargos y horas extras), se alleguen a la unidad de talento humano antes del 30 de noviembre de 2023 por lo que se requiere la

HOSPITAL MILITAR CENTRAL	FORMATO: INFORME DE LEY, SEGUIMIENTO O SELECTIVA	CODIGO: EM-OCIN-PR-05-FT-03
	DEPENDENCIA: OFICINA CONTROL INTERNO	FECHA EMISIÓN: 14-06-2022
	PROCESO: EVALUACIÓN, MEJORAMIENTO Y SEGUIMIENTO	VERSIÓN: 02
	SISTEMA DE GESTION INTEGRADO SGI	Página 11 de 17

radicación del reporte de recargos nocturnos, dominicales y/o festivos y horas extras de los meses de noviembre y diciembre para no afectar el cierre de vigencia. En el mismo sentido la circular 28 del 21 de noviembre de 2023 de la misma subdirección solicita para el 30 de noviembre información de compensatorios acumulados y pendientes de pago vigencia 2023, en ese orden de ideas se revisaron las planillas de octubre, noviembre y diciembre de 2023 en donde se muestran las evidencias y justificación del porqué de trabajo en horario adicional y la manera como fueron compensadas las horas extras trabajadas con igual número de horas en días posteriores en cumplimiento de la normatividad.

Caso Jefe de enfermería Patricia Pinto: Refiere la queja que tiene un historial de llegadas tardías y permisos especiales a pesar de no cumplir con los requisitos.

La citada Jefe de enfermería de acuerdo con información de la Unidad de Talento Humano fue nombrada recientemente el 30 de noviembre de 2023, luego de someterse al proceso de formalización de procedimiento de selección y cumplimiento de requisitos para provisión de vacantes de personal de salud del HOMIL, anteriormente se desempeñaba como OPS por lo que en el momento de la queja no era objeto del cumplimiento de horarios ni de relación de subordinación, tampoco se encontraba bajo la supervisión de enfermería toda vez que su labores las ejerce en el área administrativa de Infectología con un coordinador médico y laborando en el tema VIH, donde su tarea implica asesorías, capacitación y visitas.

Caso Jefe Camila Reina: Refiere la queja que la citada profesional no está trabajando en áreas donde se le necesita.

La Subdirección médica del CR Hans García y específicamente la Jefatura de Unidad Clínico Quirúrgica de la época describe que en su tarea de realizar los anexos técnicos para la compra de insumos y equipos médicos por los diferentes figuras (licitación pública, urgencia vital caja menor), requirió de un profesional de la salud permanente con amplio conocimiento en la parte asistencial que sirviese de puente entre los especialistas que hacen requerimientos desde las diferentes especialidades quirúrgicas, el área de contratos y los proveedores externos del hospital. En diciembre de 2022 con la salida de la sargento Catherine instrumentadora que fue trasladada a Ibagué se requirió su reemplazo y se escogió a la Jefe Camila Reina por sus condiciones personales y profesionales, por su parte la Jefe Camila Reina refiere que recibió capacitación de la sargento saliente en el manejo administrativo de los insumos, por espacio de un mes (se cuenta con actas), posteriormente el Dr. Juan F. Maldonado en su calidad de Jefe de Unidad Clínico quirúrgica, la capacitó en evaluación de proveedores y de propuestas (muestras y fichas técnicas) para fortalecer así el comité técnico evaluador en los procesos licitatorios.

HOSPITAL MILITAR CENTRAL	FORMATO: INFORME DE LEY, SEGUIMIENTO O SELECTIVA	CODIGO: EM-OCIN-PR-05-FT-03
 	DEPENDENCIA: OFICINA CONTROL INTERNO	FECHA EMISIÓN: 14-06-2022
	PROCESO: EVALUACIÓN, MEJORAMIENTO Y SEGUIMIENTO	VERSIÓN: 02
	SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRADO SGI	Página 12 de 17

El CR Hans Fred García en el mismo sentido le suministró entrenamiento en la estructuración de anexos técnicos, manejo adecuado de las necesidades y requerimientos de compra, coordinación al interior del hospital con los diferentes servicios, conceptos de epidemiología y envío al comité de nuevas tecnologías que incluye la Subdirecciones Médica, financiera y de la Oficina planeación, de ésta manera se establece que por necesidades del servicio de la Subdirección, la Jefe Reina se encuentre capacitada y empoderada, manejando estos procesos administrativos aunque también y en diferentes oportunidades cuando ha sido requerida en la parte asistencial de igual manera se le ha enviado para asumir dichas responsabilidades.

8.0 Seguimiento al matriz de riesgos asociados al proceso:

No aplica.

9.0 SEGUIMIENTO A PQRSDF

9.1: Comportamiento de PQRSDF recibidas en el área de Atención usuario respecto a la administración de recurso humano de enfermería:

No se encontró ninguna queja, petición o reclamos en lo corrido del año 2023, respecto a estas situaciones administrativas que fueran reportadas a esta dependencia.

10. Seguimiento a sistemas de Información: THAIS la proforma informática no se encuentra en funcionamiento y requiere ser reemplazada.

11. Toda vez que las quejas y requerimientos han sido anónimas por lo que no permiten interactuar con el quejoso para ahondar y puntualizar sobre la caracterización de las inconformidades, se realiza una encuesta aplicada de manera voluntaria, anónima y digital al personal de planta perteneciente al departamento de enfermería del HOMIL cuyos resultados y tabulación con respecto a la opinión que les merece el manejo de las novedades administrativas en general y en particular de los compensatorios en dicho servicio, a través de la plataforma formulario de Google:

HOSPITAL MILITAR CENTRAL	FORMATO: INFORME DE LEY, SEGUIMIENTO O SELECTIVA	CODIGO: EM-OCIN-PR-05-FT-03
 	DEPENDENCIA: OFICINA CONTROL INTERNO	FECHA EMISIÓN: 14-06-2022
	PROCESO: EVALUACIÓN, MEJORAMIENTO Y SEGUIMIENTO	VERSIÓN: 02
	SISTEMA DE GESTION INTEGRADO SGI	Página 13 de 17

ENCUESTA NOVEDADES ADMINISTRATIVAS PERSONAL DE ENFERMERIA HOMIL

1. ¿Considera usted que los recargos nocturnos, dominicales y/o festivos, horas extras así como compensatorios están debidamente asignados en su caso? :

16 respuestas

SI 10 62.5%

NO 6 37.5%

2. Si la respuesta anterior fue NO favor justifíquela: 7 respuestas

Los hacen solicitar un mes antes y al final nos los asignan en otro momento o no los dan porque ya no hay cupos, sin justificar.

Porque nos han quitado dominicales y festivos que deberíamos trabajar y nos han disminuido los ingresos y a la vez compensatorios.

No estoy de acuerdo con que los compensatorios sean pagados en dinero pues en mi caso prefiero el descanso para disfrutar en familia pues yo vengo a trabajar domingo o festivo para poder disfrutar de un día libre.

No me los quieren dar cuando los necesito.

HOSPITAL MILITAR CENTRAL	FORMATO: INFORME DE LEY,SEGUIMIENTO O SELECTIVA	CODIGO: EM-OCIN-PR-05-FT-03
	DEPENDENCIA: OFICINA CONTROL INTERNO	FECHA EMISIÓN: 14-06-2022
	PROCESO: EVALUACIÓN, MEJORAMIENTO Y SEGUIMIENTO	VERSIÓN: 02
	SISTEMA DE GESTION INTEGRADO SGI	Página 14 de 17

Debido que hay meses que no asignan ni un solo compensatorio así uno tenga generados debido a que hay falta de personal.

Nunca hay personal dice la supervisora que no hay personal, no hay equidad.

3. ¿Considera que la administración de turnos y el pago de recargo como disfrute de descansos de otras personas de planta en enfermería no está debidamente asignados? : 16 respuestas.

SI	10	62.5%
NO	6	37.5%

4. Si la respuesta anterior fue NO favor justifíquela: 5 respuestas

1 .Se evidencia pre

2. Por asignaron de libres en festivos y dominicales sin solicitarlos.

3. Pues habemos personas que se nos pagan hasta once turnos de compensatorio que no me parece justo en mi caso prefiero el tiempo.

4. Porque al fin de año muchas personas quedaron con muchos compensatorios acumulados.

5. Porque los turnos no fueron asignados equitativamente.

HOSPITAL MILITAR CENTRAL	FORMATO: INFORME DE LEY,SEGUIMIENTO O SELECTIVA	CODIGO: EM-OCIN-PR-05-FT-03
 	DEPENDENCIA: OFICINA CONTROL INTERNO	FECHA EMISIÓN: 14-06-2022
	PROCESO: EVALUACIÓN, MEJORAMIENTO Y SEGUIMIENTO	VERSIÓN: 02
	SISTEMA DE GESTION INTEGRADO SGI	Página 15 de 17

Valor	Recuento	%
Debe haber igualdad en la asignación de los compensatorios, actualmente se muestra favoritismo x algunas personas.	1	6,3 %
La falta de personal de enfermería que ha terminado en la no asignación de compensatorios para cubrir al personal y al final sean pagados en dinero.	1	6,3 %
Ninguna.	2	12,5 %
Ninguna, siempre mis dudas son aclaradas por las Jefes.	1	6,3 %
No.	7	43,8 %
Que en lo posible siempre asignen los compensatorios que solicito por plataforma y que al final del año se den en tiempo y no en dinero.	1	6,3 %
Que no avisan con tiempo que se tiene compensatorio si no cuando uno ha llegado al turno	1	6,3 %
Revisar los compensatorios, para que se puedan disfrutar y al fin de año no los tengan que pagar.	1	6,3 %
Revisen a qué personas delegan esas funciones administrativas : existen roscas	1	6,3 %

5. ¿Tiene alguna novedad por reportar que considere que deba ser analizada?

HOSPITAL MILITAR CENTRAL	FORMATO: INFORME DE LEY, SEGUIMIENTO O SELECTIVA	CODIGO: EM-OCIN-PR-05-FT-03
 	DEPENDENCIA: OFICINA CONTROL INTERNO	FECHA EMISIÓN: 14-06-2022
		VERSIÓN: 02
	PROCESO: EVALUACIÓN, MEJORAMIENTO Y SEGUIMIENTO	Página 16 de 17
	SISTEMA DE GESTION INTEGRADO SGI	

12. CONCLUSIONES.

- Se realizó seguimiento a la adherencia a la normatividad y a los lineamientos establecidos en los diferentes normas, protocolos y procedimientos que se han establecido para el funcionamiento administrativo del servicio de enfermería en el Hospital Militar Central, encaminado al objetivo institucional de “Asegurar la prestación de los servicios con seguridad, oportunidad y humanización”, con el fin de lograr la satisfacción de nuestros usuarios.
- El servicio de enfermería efectivamente está siguiendo las directrices que dicta la normatividad vigente así como los protocolos de administración de personal, en lo correspondiente a la administración de turnos, pago de recargos.
- Se requiere de una plataforma informática eficiente, confiable que reemplace al THAIS, que permita automatizar la gestión de situaciones administrativas del hospital y específicamente del personal de enfermería que constituye porcentaje de alrededor del 70% de los funcionarios del hospital.
- La administración de los elementos de almacenes, farmacia de tecnología y de salud ambiental que maneja enfermería en la actualidad, debe retornar a las áreas que por misionalidad tienen la responsabilidad de asumir su administración y retirar la carga que ha venido asumiendo el departamento de enfermería no siendo su objeto de trabajo.
- La gestión de situaciones administrativas es un procedimiento de la unidad de talento humano, por lo que es esa área que debe asumirlo con el apoyo de enfermería, para garantizar el éxito de la tarea.
- La OCIN recomienda al servicio de enfermería elaborar un Plan de Mejoramiento para subsanar las observaciones encontradas, tener en cuenta el procedimiento interno de la OCIN “Elaboración y Seguimiento de Planes de Mejoramiento”, Plan que se debe allegar en los próximos cinco (5) días hábiles siguientes al radicado de éste seguimiento y enviar el informe final por parte del servicio a través de la Jefatura Unidad de servicios ambulatorios de la Subdirección de Servicios Ambulatorios y Apoyo Diagnóstico y Terapéutico al correo controlinterno@homil.gov.co

11. RECOMENDACIONES.

- La OCIN recomienda al servicio de enfermería apoyar a la Unidad de Talento Humano en la modificación al procedimiento de Gestión de situaciones administrativas GH-ADPE-PR-01-DI-01 Proceso de Gestión Humana, toda vez que con el no uso de la plataforma informática Thais, lo desactualiza generando un incumplimiento del mismo .
- La oficina de control interno recomienda a enfermería, que si bien debe continuar apoyando a la Unidad de Talento Humano en la ejecución de sus procesos como lo es el de situaciones administrativas no es responsabilidad de enfermería asumir

HOSPITAL MILITAR CENTRAL	FORMATO: INFORME DE LEY, SEGUIMIENTO O SELECTIVA	CODIGO: EM-OCIN-PR-05-FT-03
	DEPENDENCIA: OFICINA CONTROL INTERNO	FECHA EMISIÓN: 14-06-2022
	PROCESO: EVALUACIÓN, MEJORAMIENTO Y SEGUIMIENTO	VERSIÓN: 02
	SISTEMA DE GESTION INTEGRADO SGI	Página 17 de 17

completamente dicha responsabilidad.

- La OCIN recomienda al servicio de enfermería apoyar pero no asumir la totalidad del manejo de elementos e insumos de almacén, farmacia.
- La OCIN recomienda por parte del servicio realizar la evaluación correspondiente y hacer controles de manera rutinaria a la adherencia a los protocolos y a los procedimientos incluyendo a todos los colaboradores involucrados en dicha actividad de manera que se garantice su correcta aplicación.
- La OCIN recomienda tener en cuenta los resultados de la encuesta para informar a los funcionarios y establecer estrategias que mejoren el inconformismo.

Cordialmente,



Julio César Quiroga D

SMSM Médico Auditor Control interno

Anexos

1. Formato plan de mejoramiento
2. formato: análisis de causas y formulación de acciones código: EM-OCIN-PR-03-DI-01
3. acta de cierre