



## ESPECIALIZACIÓN EN ADMINISTRACION DE LA SALUD

**Viabilidad jurídica, técnica y financiera, para la implementación de una planta temporal de empleos para el cargo de auxiliar de enfermería en la E.S.E. Hospital Departamental Universitario del Quindío San Juan de Dios.**

NOMBRE DEL ESTUDIANTE

María Camila Méndez Quintero  
María Elizabeth Cardona Osorio



Universidad<sup>®</sup>  
Católica  
de Manizales

REGISTRADA MINEUCACIÓN

Obra de Iglesia  
de la Congregación



Hermanas de la Caridad  
Dominicas de La Presentación  
de la Santísima Virgen

Viabilidad jurídica, técnica y financiera, para la implementación de una planta temporal de empleos para el cargo de auxiliar de enfermería en la E.S.E. Hospital Departamental Universitario del Quindío San Juan de Dios

Trabajo de grado presentado como requisito para optar al título de Especialista en Administración de la Salud

Asesor

Vanesa Mercedes Rivera Rosero

Autores:

María Camila Méndez Quintero

María Elizabeth Cardona Osorio

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE MANIZALES

FACULTAD CIENCIAS DE LA SALUD

ADMINISTRACION DE LA SALUD

MANIZALES

2022

## TABLA DE CONTENIDO

1. INFORMACIÓN GENERAL DEL PROYECTO.....	7
2. RESUMEN .....	7
2.1. RESUMEN .....	8
2.2. INTRODUCCIÓN .....	10
2.3 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA .....	12
2.4 JUSTIFICACION .....	25
3. OBJETIVOS .....	27
3.1. OBJETIVO GENERAL .....	27
3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS .....	27
4. MARCO TEORICO .....	28
5. METODOLOGÍA .....	41
5.1 ENFOQUE Y DISEÑO.....	42
5.2 POBLACION Y MUESTRA.....	42
5.2.1. CRITERIOS DE INCLUSIÓN Y EXCLUSIÓN PARA EL ESTUDIO .....	43
5.3 PLAN DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN .....	44
5.4 INSTRUMENTOS.....	46
6. RESULTADOS.....	48
7. DISCUSIÓN .....	78
8. CONCLUSIONES .....	81
9. RECOMENDACIONES .....	82
10. BIBLIOGRAFÍA .....	83

## LISTA DE TABLAS

Tabla 1. Panorama Contratación de prestación de servicios, principales E.S.E.s del Departamento Quindío. ....	14
Tabla 2. Composición planta personal, principales E.S.E.s del Departamento Quindío. ....	14
Tabla 3. Relación de pretensiones en procesos judiciales de la ESE H.D.Q San Juan de Dios para año 2021. ....	15
Tabla 4. Relación de pretensiones en procesos judiciales en las principales E.S.E.s del Departamento del Quindío. ....	16
Tabla 5. Relación de valores cancelados por sentencias en procesos judiciales contra la E.S.E. H.D.Q San Juan de Dios para año 2018. ....	16
Tabla 6. Relación de valores cancelados por sentencias en procesos judiciales contra la E.S.E. H.D.Q San Juan de Dios para año 2019. ....	17
Tabla 7. Relación de valores cancelados por sentencias en procesos judiciales contra la E.S.E. H.D.Q San Juan de Dios para año 2020. ....	17
Tabla 8. Relación de valores cancelados por sentencias en procesos judiciales contra la E.S.E. H.D.Q San Juan de Dios para año 2021. ....	18
Tabla 9. Procesos de gestión jurídica de “contrato realidad” por tiempo de vinculación. ....	18
Tabla 10. Histórico proceso contrato realidad. Corte Diciembre de 2019. ....	19
Tabla 11. Estado de los procesos contrato realidad. Corte diciembre 2019. ....	19
Tabla 12. Sentencias contrato realidad canceladas 2016 - 2019. ....	19
Tabla 13. Relación de cargos creados en planta de empleo temporal mediante Acuerdo 012 de 201730	
Tabla 14. Composición actual de la planta global de la E.S.E:.....	60
Tabla 15. Informe de cálculo de personal de enfermería. ....	65
Tabla 16. Ejecución presupuestal de Ingresos 2021. ....	71
Tabla 17. Proyección de liquidación de nomina. ....	76

## LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1. Definición de cargos adoptados mediante Acuerdo 212 de 2012. Metro salud ESE .....	31
Gráfico 2. Definición de cargos adoptados mediante Acuerdo 290 de 2016. Metro salud ESE .....	31
Gráfico 3. Tiempo de Trabajo como apoderado de la E.S.E. Hospital .....	49
Gráfico 4. Nro. De Procesos por Apoderado de la E.S.E. Hospital .....	50
Gráfico 5. Principales Hechos que generan litigiosidad en la E.S.E. Hospital .....	50
Gráfico 6. Riesgo de Condena iniciadas por auxiliares de enfermería .....	51
Gráfico 7. Acciones de Mitigación del Riesgo Demandas por “Contrato Realidad .....	51
Gráfico 8. Nro. De Auxiliares de Enfermería Contratados por Servicio.....	52
Gráfico 9. Demandas Nulidad y Restablecimiento del Derecho en contra de la E.S.E. Hospital .....	53
Gráfico 10. Pretensiones Demandas Nulidad y Restablecimiento del Derecho por tipo de demandante .	54
Gráfico 11. Producción – Plan de Beneficios.....	58
Gráfico 12. Capacidad Instalada.....	59
Gráfico 13. Panta de Cargos- Vinculación.....	61
Gráfico 14. Composición Planta de Empleo Global.....	62
Gráfico 15. Nro. De Cargo que componen la Planta de Empleo Global .....	63
Gráfico 16. Nro. De Cargos que componen la Planta de Empleo Global.....	64
Gráfico 17. Nro. Horas Auxiliar de Enfermería requeridas Anualmente .....	65
Gráfico 18. Monto de Sentencias Canceladas vigencias 2018 – 2021 .....	67
Gráfico 19. Demandas Nulidad y Restablecimiento del Derecho en contra de la E.S.E. Hospital .....	68
Gráfico 20. Demandas Nulidad y Restablecimiento del Derecho iniciadas por Auxiliar de Enfermería.....	68
Gráfico 21. Análisis a ejecución Presupuestal de Ingresos con corteo al 31 de diciembre de 2021 .....	72
Gráfico 22. Ejecución Presupuestal de Gastos con corteo al 31 de diciembre de 2021 .....	73
Gráfico 23. Gastos de Funcionamiento .....	74



Universidad  
Católica  
de Manizales

**VICERRECTORÍA ACADÉMICA  
CENTRO INSTITUCIONAL DE INVESTIGACIÓN, PROYECCIÓN Y DESARROLLO**

**1. INFORMACIÓN GENERAL DEL PROYECTO**

Título:

Viabilidad jurídica, técnica y financiera, para la implementación de una planta temporal de empleos para el cargo de auxiliar de enfermería en la E.S.E. Hospital Departamental Universitario del Quindío San Juan de Dios.

Investigadores:

María Camila Méndez Quintero  
María Elizabeth Cardona Osorio

Línea de Investigación:

Administración de la Salud

Programa de Posgrado al que se articula:

Administración de la Salud

Lugar de Ejecución del Proyecto:

Ciudad: Armenia                      Departamento: Quindío

Duración del Proyecto (periodos académicos):

II Periodos 2021 (II SEM) -2022 (I SEM)

**2. RESUMEN**

## **2. 1. RESUMEN**

En el año 2.000, con la finalidad de garantizar la supervivencia y viabilidad económica de los diferentes centros asistenciales de carácter público en Colombia, fue necesario adelantar procesos de reestructuración de las plantas de personal e iniciar la externalización de los servicios con el fin de lograr mayor competitividad. Sin embargo, en los últimos años los contratos de prestación de servicios suscritos por entidades públicas han sido penalizados por infringir la legislación laboral vigente, bajo los argumentos de subordinación y dependencia. Por lo anterior, diferentes Empresas Prestadoras de Servicios de Salud a nivel nacional han implementado como mecanismo de formalización laboral las denominadas plantas de empleos temporales, considerando las circunstancias por las que atraviesa el Sector de la Salud en el país, entre las cuales se encuentra el alto grado de informalidad del personal asistencial que presta servicios en las Empresas Sociales del Estado y la difícil situación presupuestal y financiera que impide la creación de empleos o cargos de carácter permanente.

El objetivo principal de este trabajo fue determinar la viabilidad jurídica, técnica y financiera, para la implementación de una planta temporal de empleos para el cargo de auxiliar de enfermería en la E.S.E. Hospital Departamental Universitario del Quindío San Juan de Dios; el enfoque del diseño fue mixto con un alcance descriptivo experimental, se hizo uso de fuentes primarias y secundarias de información. Los instrumentos requeridos para la recolección de la información fueron diseñados de acuerdo a la "Guía para establecer Empleos de Carácter Temporal en las Empresas Sociales del Estado E.S.E." del Departamento Administrativo de la Función Pública.

En los resultados se evidenció entonces que jurídica y técnicamente es viable la implementación del cargo de auxiliar de enfermería a través de la creación de una planta de empleo temporal. No obstante, la viabilidad financiera de su implementación en relación al comportamiento del recaudo y ejecución presupuestal arrojó un balance negativo en términos financieros, por lo que se concluyó que en la actualidad es

inviabile la creación de una planta de empleo temporal, por cuanto no cuentan con la capacidad presupuestal requerida para afrontar el costo adicional que conlleva tal reconocimiento. Sin embargo, pese al aspecto financiero es necesaria su implementación para que se dé cumplimiento a requerimientos tanto jurídicos como técnicos, y se mitigue el daño antijurídico evitando también la concreción de multas y sanciones que a la postre también afectarán financieramente a la Entidad.

## **ABSTRACT**

In the year 2000, in order to guarantee the survival and economic viability of the different public assistance centers in Colombia, it was necessary to carry out restructuring processes of the personnel plants and initiate the outsourcing of services in order to achieve greater competitiveness. However, in recent years, service provision contracts signed by public entities have been penalized for violating current labor legislation, under the arguments of subordination and dependency. It is for the foregoing that, at the national level, different Health Service Provider Companies have implemented the so-called temporary employment plants as a labor formalization mechanism, considering the circumstances that the Health Sector is going through in the country, among which are finds the high degree of informality of the assistance personnel who provide services in the State Social Enterprises and the difficult budget and financial situation that prevent the creation of jobs or permanent positions.

The main objective of this work is to determine the legal, technical and financial feasibility, for the implementation of a temporary plant of jobs for the position of nursing assistant in the E.S.E. Departmental University Hospital of Quindío San Juan de Dios; the design approach was mixed with an experimental descriptive scope, making use of



primary and secondary sources of information, and the instruments required for the collection of information were designed according to the "Guide to establish Temporary Employment in Social Enterprises of the E.S.E. State." of the Administrative Department of the Civil Service.

The results then showed that it is legally and technically feasible to implement the position of nursing assistant through the creation of a temporary employment plant. However, the financial viability of its implementation in relation to the behavior of budget collection and execution showed a negative balance in financial terms, for which it was concluded that the creation of a temporary employment plant is currently unfeasible, since they do not have with the budgetary capacity required to face the additional cost that such recognition entails. However, despite the financial aspect, its implementation is necessary to comply with both legal and technical requirements, and to mitigate unlawful damage, also avoiding the imposition of fines and penalties that will ultimately affect the Entity financially.

## **2.2. INTRODUCCIÓN**

El interés por realizar esta investigación surge de los mandatos gubernamentales y legales con ocasión a la necesidad de formalización laboral de empleos de carácter misional en las Empresas Sociales del Estado, entidades encargadas de prestar servicios de salud en todo el territorio nacional en los diferentes niveles de complejidad.

Es innegable la reiterada jurisprudencia de las altas cortes, que ha resaltado la prohibición de contratar bajo la figura de prestación de servicios, o a través de

empresas de servicios temporales, actividades de carácter temporal o misional como aquellas ejecutadas por Auxiliares de Enfermería.

Considerando las circunstancias por las que atraviesa el Sector de la Salud en el país, entre las cuales cabe mencionar el alto grado de informalidad del personal asistencial que presta servicios en las Empresas Sociales del Estado y la difícil situación presupuestal y financiera, que impiden la creación de empleos o cargos de carácter permanente, se encuentra en la adopción de empleos de carácter temporal, que parece una alternativa viable para ser implementada en este tipo de entidades.

Si bien es cierto la Empresa Social del Estado Departamental Universitario del Quindío San Juan de Dios, así como otro tipo de entidades públicas de orden territorial y nacional ya se abrieron camino en la implementación de este tipo de empleos, resulta necesario continuar con la implementación de acciones de mejora, considerando la categorización de la E.S.E. Hospital como primera Institución Pública de Salud acreditada en el Departamento del Quindío.

Es por lo anterior, que el presente trabajo nace a partir de la necesidad de la E.S.E Hospital Departamental Universitario del Quindío San Juan de Dios como I.P.S acreditada, de avanzar en la gestión del talento humano como factor estratégico dentro de la organización, considerando los lineamientos gubernamentales y jurisprudenciales impartidos, principalmente aquellos indicados por Guía para Establecer Empleos de Carácter Temporal en las Empresas Sociales del Estado del Departamento Administrativo de la Función Pública, destacándose que el objetivo principal es determinar la viabilidad jurídica, técnica y financiera, para la implementación de una planta temporal de empleos para el cargo de auxiliar de enfermería en la E.S.E. Hospital.

### **2.3 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.**

A partir de la reforma contemplada en la Ley 100 de 1993, las Instituciones Prestadoras de Servicios de Salud públicas, como establecimientos públicos, vivieron un proceso de transformación de los mecanismos de financiamiento y gestión. Para tal efecto, debieron convertirse en Empresas Sociales del Estado. Esta transformación creó un importante reto para estas entidades puesto que dejaron de recibir ingresos basados en los presupuestos históricos y debieron empezar a operar como si fueran empresas privadas, y aprender a ofrecer su portafolio de servicios, contratar y facturar con las aseguradoras y las Direcciones Territoriales de Salud.

Desde el punto de vista funcional, los hospitales públicos se vieron obligados a implementar, ajustar o mejorar procesos gerenciales, administrativos y financieros. En este contexto y de acuerdo con lo establecido en el artículo 195 de la Ley 100 de 1993 (1), las personas vinculadas a este tipo de entidades tienen el carácter de empleados públicos y trabajadores oficiales, conforme a las reglas del Capítulo IV de la Ley 10 de 1990 (2). Así, la regla general en las Empresas Sociales del Estado del sector salud, es que los servidores públicos ostenten la calidad de empleados públicos, que pueden ser de libre nombramiento y remoción, de carrera administrativa o trabajadores oficiales, estos últimos caracterizados por desempeñar cargos destinados al mantenimiento de la planta física hospitalaria, o de servicios generales, en las mismas instituciones.

Con el fin de avanzar en un proceso de flexibilización en la vinculación del personal, las Empresas Sociales del Estado ajustaron su contratación a los requerimientos y necesidades del servicio, de acuerdo a los contratos que se suscribían para la prestación de servicios de salud, teniendo en cuenta que las plantas de personal resultaban insuficientes para cubrir la totalidad de los servicios ofertados. La flexibilización en la mayoría de los casos consistió en la contratación con cooperativas de trabajo asociado o empresas de servicios temporales, externalización de servicios,

entre otros, con las cuales las IPS públicas suscriben los contratos para garantizar la prestación de servicios de acuerdo con las necesidades.

No obstante, con el fin de lograr la primacía de los principios mínimos fundamentales señalados en el artículo 53 de la Constitución Política y con el fin de superar algunas situaciones que la Corte Constitucional (3) puntualizó en la sentencia C-614 de 2009 relacionadas con el reproche a la modalidad de vinculación del personal a través de contratos de prestación de servicios o de otras modalidades que impliquen intermediación laboral, en especial cuando se trata del cumplimiento de funciones misionales permanentes, han surgido iniciativas gubernamentales y sindicales tendientes a la formalización de aquellas relaciones laborales y prestacionales consagradas en las normas vigentes.

En la Sentencia C-171 del 7 de marzo de 2012, Magistrado Ponente: Luis Ernesto Vargas Silva, la Corte Constitucional (4) resuelve declarar exequible el artículo 59 de la Ley 1438 de 2011, en el entendido de que la potestad de contratación otorgada por este artículo a las Empresas Sociales del Estado para operar mediante terceros, solo podrá llevarse a cabo siempre y cuando no se trate de funciones permanentes o propias de la entidad, cuando estas funciones no puedan llevarse a cabo por parte del personal de planta de la Empresa Social del Estado o cuando se requieran conocimientos especializados. Para la Corte Constitucional es claro que las Empresas Sociales del Estado pueden desarrollar sus funciones a través de la contratación con terceros, dado que la contratación de servicios y la operación con terceros de las entidades estatales no está prohibida constitucionalmente, aunque sí limitada.

El comportamiento en la actividad contractual en las principales Empresas Sociales del Estado del Departamento del Quindío es similar, así, para la vigencia 2021 se encontraron los siguientes datos:

**Tabla 1. Panorama Contratación de prestación de servicios, principales E.S.E.s del Departamento Quindío.**

ENTIDAD	CONTRATACION PRESTACION DE SERVICIOS VIGENCIA 2021	VALOR VIGENTE en pesos
E.S.E. Hospital Departamental Universitario del Quindío San Juan de Dios	2990	46.912.730.196
Red Salud Armenia E.S.E.	282	8.863.783.421
E.S.E Hospital la Misericordia del Municipio de Calarcá	613	8.727.522.476

Fuente: Red Salud Armenia ESE (5).

Nota: Se resalta que para la vigencia 2021, Red Salud Armenia E.S.E. presenta contratos con empresas de servicios temporal para la tercerización de servicios asistenciales y administrativos

De lo anterior, se puede evidenciar que las diferentes Empresas Sociales del Estado del Departamento del Quindío cuentan con una planta de personal mínima para la adecuada prestación de los servicios asistenciales como se detalla a continuación:

**Tabla 2. Composición planta personal, principales E.S.E.s del Departamento Quindío.**

ENTIDAD	FUNCIONARIOS VIGENCIA 2021
E.S.E. Hospital Departamental Universitario del Quindío San Juan de Dios	417
Red Salud Armenia E.S.E.	154
E.S.E Hospital la Misericordia del Municipio de Calarcá	321

Fuente: Elaboración propia con datos obtenidos del Ministerio de Salud y Protección Social (6).

En ese sentido, es absoluto establecer una forma adecuada de vinculación del personal de las Empresas Sociales del Estado, que les permita ajustar el recurso humano de acuerdo con su capacidad operativa y los pactos contractuales que se establezcan con las ERP Entidades Responsables de Pago –ERP, como son las Empresas Promotoras de Servicios de Salud (EPS), Aseguradoras, Empresas de salud del sector privado, Administradoras de Riesgos Laborales entre otras; lo que conlleva a que se generen cambios de manera variable en el número de colaboradores generando el ingreso o retiro de personal de diferentes perfiles, de acuerdo con la demanda en la prestación del servicio que se generen.

Aunado a lo anterior, dicha forma de vinculación no debe generar un riesgo jurídico para las empresas sociales del estado, particularmente la E.S.E. HOSPITAL DEPARTAMENTAL UNIVERSITARIO DEL QUINDIO SAN JUAN DE DIOS, ha identificado el aumento en el alto índice de condenas derivadas de proceso de nulidad y restablecimiento de derecho por “Contrato Realidad”, teoría esta que se afianza en la desnaturalización de los contratos de prestación de servicios, órdenes de prestación de servicios y contratos para el suministro de personal en general; también en el hecho de acudir a dichas formas de contratación para cubrir la prestación de servicios misionales de la entidad, lo que trae como consecuencia la orden judicial de pagar al contratista, que prestó el servicio a la entidad la totalidad de prestaciones sociales y demás emolumentos de carácter salarial y prestacional a que tiene derecho un empleado de planta que ejecutara la misma labor, tal como se indica en cada uno de los fallos que por esta causa fue condenada la E.S.E. Hospital.

Para la vigencia 2021 la actividad litigiosa de la E.S.E. Hospital Departamental Universitario del Quindío San Juan de Dios fue la siguiente:

**Tabla 3. Relación de pretensiones en procesos judiciales de la ESE H.D.Q San Juan de Dios para año 2021.**

TOTAL DE PROCESOS JUDICIALES ADELANTADOS	249
VALOR TOTAL DE PRETENCIONES EN PROCESOS JUDICIALES	\$83.564.878.635

Fuente: Base de Datos denominada “Empleados” de la E.S.E. Hospital (7).

Se resalta que, de acuerdo con la Oficina Asesora Jurídica de la E. S. E. Hospital (8), de los 249 procesos judiciales activos con corte a 31 de diciembre de 2021, 126 procesos corresponden a procesos de nulidad y restablecimiento del derecho, de los cuales un aproximado de 48 procesos de los 126 buscan el reconocimiento de un contrato realidad, con unas pretensiones de CUATRO MIL CIENTO CUARENTA Y

OCHO MILLONES SETECIENTOS TREINTA Y CINCO MIL TRESCIENTOS SESENTA Y DOS PESOS MCTE (\$4.148.735.362.).

De otro lado, el panorama de litigios en otras Empresas Sociales del Estado del Departamento del Quindío por demandas de contrato realidad es sombrío como se detalla a continuación:

**Tabla 4. Relación de pretensiones en procesos judiciales en las principales E.S.E.s del Departamento del Quindío.**

ENTIDAD	Procesos Judiciales por Contrato Realidad	Pretensiones
Red Salud Armenia E.S.E.	35	\$4.655.877.402
E.S.E Hospital la Misericordia del Municipio de Calarcá, Quindío	06	\$1.355.108.770
E.S.E. Hospital San Vicente de Paul de Circasia, Quindío	13	\$994.647.2812

Fuente: Elaboración propia con datos emitidos por el Ministerio de Salud (9).

Se debe señalar igualmente que el índice de condenas en materia de procesos de nulidad y restablecimiento del derecho por contrato realidad es alto, pese a existir un despliegue total de defensa judicial de parte de la E.S.E. HOSPITAL DEPARTAMENTAL UNIVERSITARIO DEL QUINDIO SAN JUAN DE DIOS, para las vigencias 2018 a 2021 se realizaron los siguientes pagos por condenas de “contrato realidad”

**Tabla 5. Relación de valores cancelados por sentencias en procesos judiciales contra la E.S.E. H.D.Q San Juan de Dios para año 2018**

No.	TIPO DE PROCESO	PRETENSIONES	VALOR PAGADO
63001333300320100000000	Nulidad y Restablecimiento del derecho	Que se declare la existencia de un contrato realidad	\$ 110.000.000
63-001-33333-754-2014-00121-00	Nulidad y Restablecimiento del derecho	Que se declare la existencia de un contrato realidad	\$ 111.099.302

Fuente: Elaboración propia a partir de la Información obtenida del archivo documental y digital de la oficina asesora jurídica de la E.S.E. Hospital Departamental Universitario del Quindío San Juan de Dios (10).

**Tabla 6. Relación de valores cancelados por sentencias en procesos judiciales contra la E.S.E. H.D.Q San Juan de Dios para año 2019**

No. PROCESO	TIPO DE PROCESO	PRETENSIONES	VALOR LIQUIDADO Y PAGADO
63-001-3333-002-2016-00192-00	Nulidad y Restablecimiento del derecho	Que se declare la existencia de un contrato realidad	\$ 8.403.156
63-001-3333-001-2016-00177-00	Nulidad y Restablecimiento del derecho	Que se declare la existencia de un contrato realidad	\$ 40.601.484
63001-3331-753-2014-00153-00	Nulidad y Restablecimiento del derecho	Que se declare la existencia de un contrato realidad	\$ 25.635.046
63-001-33-33-001-2013-00801-00	Nulidad y Restablecimiento del derecho	Que se declare la existencia de un contrato realidad	\$ 72.665.652
630013333751-2014-00010-00	Nulidad y Restablecimiento del derecho	Que se declare la existencia de un contrato realidad	\$ 286.208.159

Fuente: Información obtenida del archivo documental y digital de la oficina asesora jurídica de la E.S.E. Hospital Departamental Universitario del Quindío San Juan de Dios (10).

**Tabla 7. Relación de valores cancelados por sentencias en procesos judiciales contra la E.S.E. H.D.Q San Juan de Dios para año 2020**

No. PROCESO	TIPO DE PROCESO	PRETENSIONES	VALOR LIQUIDADO Y PAGADO
63001-3333-002-2014	NULIDAD Y RESTABLECIMIENTO DEL DERECHO	Que se declare la existencia de un contrato realidad por configurarse los requisitos legales necesarios para ello	\$ 24.877.945
63001-3333-002-2018-00273-00	NULIDAD Y RESTABLECIMIENTO DEL DERECHO	Que se declare la existencia de un contrato realidad por configurarse los requisitos legales necesarios para ello	\$ 47.590.686
2015-00329	NULIDAD Y RESTABLECIMIENTO DEL DERECHO	Que se declare la existencia de un contrato realidad por configurarse los requisitos legales necesarios para ello	\$ 24.800.519

Fuente: Elaboración propia a partir de Información obtenida del archivo documental y digital de la oficina asesora jurídica de la E.S.E. Hospital Departamental Universitario del Quindío San Juan de Dios (10).



**Tabla 8. Relación de valores cancelados por sentencias en procesos judiciales contra la E.S.E. H.D.Q San Juan de Dios para año 2021**

No. PROCESO	TIPO DE PROCESO	PRETENSIONES	VALOR LIQUIDADO Y PAGADO
63001-3333-002-2017-00451-00	NULIDAD Y RESTABLECIMIENTO DEL DERECHO	Que se reconozca la existencia de un contrato realidad y consecuentemente se ordenará el pago de prestaciones sociales y demás.	\$ 2.223.024
63001-3333-002-2017-00462-00	NULIDAD Y RESTABLECIMIENTO DEL DERECHO	Que se reconozca la existencia de un contrato realidad y consecuentemente se ordenará el pago de prestaciones sociales y demás.	\$ 8.472.802
63001-3333-004-2017-00408-00	NULIDAD Y RESTABLECIMIENTO DEL DERECHO	Que se reconozca la existencia de un contrato realidad y consecuentemente se ordenará el pago de prestaciones sociales y demás.	\$ 10.006.401

Fuente: Elaboración propia a partir de información obtenida del archivo documental y digital de la oficina asesora jurídica de la E.S.E. Hospital Departamental Universitario del Quindío San Juan de Dios (10).

La problemática de demandas por contrato realidad no es exclusiva de las Empresas Sociales del Estado del Departamento del Quindío, pues es claro que esta problemática se presenta en empresas de similar actividad, como lo es la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E. ubicada en la ciudad de Bogotá, D.C. donde el informe denominado "INFORME DE AUDITORIA-PROCESO DE GESTION JURIDICA- CONTRATO REALIDAD" realizado en la vigencia 2020 arrojó los siguientes resultados:

**Tabla 9. Procesos de gestión jurídica de "contrato realidad" por tiempo de vinculación.**

**TABLA NO. 1 PROCESOS POR TIEMPO DE VINCULACIÓN**

AREA	ADMINISTRATIVO	MISIONALES	TOTAL
	CANT.	CANT.	CANT.
1 a 5 años	111	208	319
6 a 10 años	104	210	314
11 a 20 años	78	162	240
> a 20 años	5	11	16
<b>TOTAL</b>	<b>298</b>	<b>591</b>	<b>889</b>
<b>%</b>	<b>34%</b>	<b>66%</b>	<b>100%</b>

Fuente: Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E. (11).

**Tabla 10. Histórico proceso contrato realidad. Corte Diciembre de 2019.**

TABLA 2. HISTÓRICO PROCESO CONTRATO REALIDAD CORTE DICIEMBRE 2019

VIGENCIAS	ANTES	ANTES Y DESPUES	SUBRED	TOTAL	CONTRATISTAS POR VIGENCIA	%
2004	1			1		
2009	1			1		
2010	1			1		
2011	7			7		
2012	8			8		
2013	42			42		
2014	38			38		
2015	72			72		
2016	92	14		106	6.438	1.64%
2017	75	170		245	5.240	4.67%
2018	25	86	2	113	5.170	2.18%
2019	72	178	5	255	4.614	5.52%
<b>TOTAL</b>	<b>434</b>	<b>448</b>	<b>7</b>	<b>889</b>	<b>21.462</b>	<b>4.14%</b>

Fuente: Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E. (11)

**Tabla 11. Estado de los procesos contrato realidad. Corte diciembre 2019.**

TABLA 3. ESTADO DE LOS PROCESOS CONTRATO REALIDAD A DICIEMBRE 2019

ESTADO	ANTES		DESPUES		SUBRED		TOTAL	
	CANT.	%	CANT.	%	CANT.	%	CANT.	%
SENTENCIAS FAVORABLES	34	3,82%	13	1,46%	0	0,00%	47	5,29%
SENTENCIAS DESFAVORABLES	35	3,94%	77	8,66%	0	0,00%	112	12,60%
EN PROCESO	365	41,06%	358	40,27%	7	0,79%	730	82,11%
<b>TOTAL ACTIVOS</b>	<b>434</b>	<b>49%</b>	<b>448</b>	<b>50,39%</b>	<b>7</b>	<b>0,79%</b>	<b>889</b>	<b>100,00%</b>

Fuente: Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E. (11)

**Tabla 12. Sentencias contrato realidad canceladas 2016 - 2019**

TABLA 6. SENTENCIAS CONTRATO REALIDAD CANCELADAS 2016-2019

CONTRATO REALIDAD			
No.	MEDIO DE CONTROL	CANTIDAD	VALOR PAGADO
1	NRD (CONTRATO REALIDAD)	80	\$ 7.667.626.986
2	ORDINARIO LABORAL (CONTRATO REALIDAD)	30	\$ 2.492.248.363
3	EJECUTIVO LABORAL (CONTRATO REALIDAD)	2	\$ 212.804.298
<b>TOTAL CONTRATO REALIDAD</b>		<b>112</b>	<b>\$ 10.372.679.647</b>

Fuente: Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E. (11)

Igualmente, el informe final auditoria gestión jurídica del Hospital General de Mede Luz Castro de Gutiérrez E.S.E. vigencia 2019 arrojó las siguientes conclusiones frente a la problemática de “Contratos Realidad”: *“Observa la auditoria una curva de crecimiento significativa al duplicarse el número de procesos de demandas en los últimos cinco años, con una mayor incidencia en procesos de reparación directa con el 38% de*

*crecimiento seguido con los procesos laborales de contrato realidad y dominicales y festivos (12, p. 8)*

Además, el informe estableció que *“en un 30% aproximadamente de procesos de demandas de contrato realidad se ha condenado al Hospital en 1° instancia a reconocer prestaciones sociales y nivelación salarial al personal que prestó servicios como Enfermeras o Auxiliares de Enfermería para terceros” (12, p. 9).*

Aunado a lo anterior, la Corte Constitucional (13) recientemente mediante la Sentencia T-388-2020 recordó los casos en los cuales el contrato de prestación de servicios para desempeñar actividades de auxiliar de enfermería pierde su esencia y esto es cuando *“(título 5.1.) no se cumple con el carácter temporal de esta clase de contratos, (título 5.2.) cuando se han suscrito de forma sucesiva y por varios años, y (título 5.3.) cuando se desarrollan labores permanentes de auxiliar de enfermería”, igualmente en dicha sentencia se contempló que: “En el caso particular de los contratos de prestación de servicios suscritos por entidades públicas como una E.S.E. y auxiliares de enfermería, como es el caso de la aquí accionante, el Consejo de Estado ha dicho en reiterada jurisprudencia que, por las características de las funciones contratadas, se presume el presupuesto de subordinación y dependencia, el cual podrá ser desvirtuado por la parte accionada. Esto con fundamento en que no es posible hablar de autonomía cuando una auxiliar de enfermería, por lo general, “no puede definir en qué lugar presta sus servicios ni en que horario, es más, su labor de coordinación de las demás enfermeras y la obligación de suministro de medicación y vigilancia de los pacientes no puede ser suspendida sino por justa causa, previamente informada, pues pondría en riesgo la prestación del servicio de salud, o sea, que existe una relación de subordinación”.*

En palabras de la Corte Constitucional respecto a la autonomía en la ejecución de contratos de prestación de servicios que contemplen las actividades de un auxiliar de enfermería se manifestó que, por las características de las funciones contratadas, se presume el presupuesto de subordinación y dependencia, susceptible de ser

desvirtuado naturalmente. Ello con fundamento en que no es posible hablar de autonomía cuando una auxiliar de enfermería, por lo general, *“no puede definir en qué lugar presta sus servicios ni en que horario, es más, su labor de coordinación de las demás enfermeras y la obligación de suministro de medicación y vigilancia de los pacientes no puede ser suspendida sino por justa causa, previamente informada, pues pondría en riesgo la prestación del servicio de salud, o sea, que existe una relación de subordinación.”* (13. p.70)

Así las cosas, desde la vigencia 2013, mediante circular conjunta 100-003-2013 del Ministerio del Trabajo, Ministerio de Salud y Protección Social y el Departamento Administrativo de la Función Pública (14), se instó a las Empresas Sociales del Estado de orden nacional y territorial a la creación de plantas de empleo temporal en los siguientes términos:

Se indicó que *“El régimen laboral de las Empresas Sociales del Estado no corresponde a las necesidades operacionales de las mismas”, por lo cual se “insta a que la vinculación del recurso humano requerido en la prestación de servicios de salud en estas instituciones, en los casos que sea viable y ajustado al presupuesto, se adelante a través de la vinculación en empleos temporales, que se creen para el efecto”.*

De lo antes expuesto se puede manifestar que la forma más efectiva de evitar la consolidación de condenas judiciales y prevenir la concreción de daños antijurídicos, al igual que dar cumplimiento a lo indicado por el Gobierno Nacional es la creación de una planta de empleo temporal en los términos establecidos en las normas aplicables al caso, misma que al respecto indican:

La Ley 1438 de 2011 “Por medio de la cual se reforma el Sistema General de Seguridad Social en Salud y se dictan otras disposiciones” establece en su artículo 103 lo siguiente:

*“ARTÍCULO 103. CONTRATACIÓN DEL PERSONAL MISIONAL PERMANENTE. El personal misional permanente de las Instituciones públicas Prestadoras de Salud no podrá estar vinculado mediante la modalidad de cooperativas de trabajo asociado que hagan intermediación laboral, o bajo ninguna otra modalidad de vinculación que afecte sus derechos constitucionales, legales y prestacionales consagrados en las normas laborales vigentes.*

*PARÁGRAFO TRANSITORIO. Esta disposición entrará en vigencia a partir del primero (1o) de julio de dos mil trece (2013)” (15).*

El Decreto 1376 de 2014 “Por el cual se reglamentan los mecanismos de estructuración de las plantas de empleos de carácter temporal y los Acuerdos de Formalización Laboral en las Empresas Sociales del Estado del orden nacional y territorial y se dictan otras disposiciones”, en sus artículos 1º y 4º establece:

*“Artículo 1º. Objeto. El presente decreto tiene por objeto fijar los mecanismos para la estructuración de las plantas de empleos de carácter temporal en las Empresas Sociales del Estado y la suscripción de los Acuerdos de Formalización Laboral en desarrollo de lo previsto en el artículo 13 de la Ley 1610 de 2013” (16).*

Y el mismo decreto, establece en su artículo cuarto:

*“Artículo 4º. Aprobación e Implementación de la planta de empleos de carácter temporal a nivel territorial. Elaborado el estudio o justificación técnica y financiera para la creación de la planta de empleo de carácter temporal de la Empresa Social del Estado del orden territorial deberá someterse a la aprobación de la respectiva junta directiva, la cual expedirá el acuerdo de creación. La justificación técnica y financiera, así como el acuerdo, se remitirá a la Entidad Departamental o Distrital de Salud para su aval. Una vez cumplido este trámite el Gerente de la entidad debe proceder a implementarla en la institución” (16).*

De igual manera, el aspecto financiero o más bien el recurso presupuestal con el cual se podría hacer frente y asumir la vinculación del personal en misión bajo una modalidad de índole laboral es parte fundamental para la materialización de estos mandatos legales; ya que solo bajo este aspecto las IPS como son las Empresas Sociales del Estado pueden pensar en concretar estos modelos, al proyectarse en sus presupuestos con los montos necesarios para afrontar la carga laboral que se deriva de la modalidad directa. Situación que como se ha mencionado anteriormente, fue uno de los factores que originaron el ajuste o reestructuración de las plantas de cargos de las Instituciones prestadoras de servicios de salud, como medida para alivianar las cargas de sus gastos descubriendo en la modalidad de contratación por prestación de servicios una opción, que los eximia de asumir salarios y prestaciones sociales y demás erogaciones que incrementan los costos de funcionamiento de dichas entidades.

Empero, sea cual sea la modalidad de contratación de personal actual que estén empleando dichas entidades, deben estar asumiendo un costo por ello para afrontar su operación vigente, el cual aparenta ser menor al que asumirían si estuviesen bajo el ámbito salarial y prestacional. Determinar y confrontar estos valores ubicará a la Entidad en los cargos presupuestales que debería asumir para sostener su operación, y de esta manera sabrá cuanto recurso debe destinar de su recaudo para lograr el cubrimiento; o el recurso adicional que debe gestionar para complementar a partir de lo que ya ha asignado para cancelar bajo la modalidad de honorarios generados con la contratación de Prestación de servicios.

Situación financiera que como es bien sabido, agobia a la gran mayoría por no decir todas las IPS Empresas Sociales de Estado del país; quienes cuentan con un presupuesto propio el cual es aprobado cada año con base en el recaudo efectivamente percibido en la vigencia inmediatamente anterior, escenario que año tras año se agudiza o mengua cada vez más, ya que la frecuencia de pago que deben realizar las Entidades Responsables de Pago por los servicios de salud debidamente

recibidos, se viene disminuyendo drásticamente contrario a los montos registrados en la facturación, ya que la prestación de servicio de ningún modo tiende a disminuir; por tanto a los valores que se registran en la cartera se incrementan debido a la poca o baja frecuencia de pagos que deben realizar las ERP. Situación que no permite reflejar recursos importantes en los presupuestos de los Hospitales.

Parece ser que el tópico que más influye en la determinación de la adopción de una modalidad de vinculación directa, es el financiero, ya que puede ser representativo el gasto que esto conlleva; obligando a dichas entidades a elegir entre sus gastos de funcionamiento, los de la operación comercial y comercialización de servicios, y otros, para disminuir y poder financiar el costo adicional que generaría esta decisión en la aplicación directa de empleos, y poder hacer frente a los mandatos legales, jurisprudenciales, sindicales y sociales.

El costo adicional que tendrían que asumir estas Entidades debe ser determinado o al menos proyectado, para que financieramente se analicen las probabilidades de asumir y sopesar dentro de los demás ítems que componen el presupuesto de gasto, y de allí establecer si se encuentran en capacidad de redistribuir los valores y continuar con la operación ejecutando su proyección de gastos de acuerdo a los diferentes requerimientos que también son exigibles en el ámbito de la prestación de servicios de salud en Colombia.

Por lo cual atendiendo la normatividad y jurisprudencia ante mencionadas; como también las diferentes posturas y tópicos que se derivan en entorno a la formalización laboral; se considera prudente y viable efectuar un estudio que determine la viabilidad jurídica, técnica y financiera de implementar una planta temporal de auxiliares de enfermería en la E.S.E. Hospital Departamental Universitario del Quindío San Juan de Dios, con el fin de mitigar el daño antijurídico.

En ese sentido, la pregunta de investigación que se plantea en este trabajo es ¿Cuál es la viabilidad jurídica, técnica y financiera para la implementación de la planta

temporal de auxiliares de enfermería en la ESE Hospital Departamental Universitario del Quindío San Juan de Dios?

## **2.4 JUSTIFICACION**

Realizar un estudio al interior de la E.S.E. Hospital Departamental Universitario del Quindío San Juan de Dios para conocer los aspectos más sustanciales en la implementación de esta forma de vinculación de personal misional, se constituye en una herramienta muy importante, ya que permite concretar las condiciones y obligaciones que debería afrontar la Entidad para dar cumplimiento a mandatos legales, como es el llamado de numerosos pronunciamientos jurisprudenciales sobre la obligatoriedad de generar este tipo de vinculaciones dentro de su personal y dentro de los procesos que realiza conforme a la actividad misional; esta clase de estudios permitiría entonces determinar de manera jurídica, técnica y financiera la viabilidad en la conformación de una planta temporal de auxiliares de enfermería dentro de la institución, situación que permitirá generar a nivel directivo el análisis respectivo al determinar si es procedente o no dar vía libre a dicha implementación, sustentando de manera técnica ante la Junta Directiva de la entidad, la cual podría dar curso ante los órganos establecidos siguiendo todo el trámite y rigurosidad que dentro del estudio se compruebe para constituir dicha planta y hacerla efectivamente real.

Desarrollar esta clase de proyectos es beneficioso primero para la Entidad que le permite generar estudios que le orienten a la toma de decisiones, sin embargo el gran beneficiado puede ser los colaboradores que actualmente tiene la entidad vinculados bajo la modalidad de contrato prestación de servicios, toda vez que se pueden generar condiciones laborales con garantías legales y prestacionales de acuerdo con la normatividad vigente que beneficien y generen un impacto histórico en la comunidad auxiliar que es la más representativa dentro de los colaboradores; esto afianzaría el desarrollo de los procesos asistenciales encomendados a dicho personal, a propósito del proceso de certificación en acreditación ante el ICONTEC, ya que el personal al estar motivado por el modelo de vinculación, generaría más lazos de empatía con el



proceso gerencial de mayor impacto que posee la Institución, correspondiendo en mayor proporción y sentido de pertenencia por su quehacer misional.

Aunado a lo anterior, es importante resaltar que actualmente varias agremiaciones, sindicatos, asociaciones y congresistas impulsan un proyecto de Ley que prohíbe la contratación para la prestación de servicios profesionales en salud mediante contrato de prestación de servicios, toda vez que en la exposición de motivos de dicho proyecto se determina que *“El proyecto de Ley pretende dignificar el trabajo del talento humano al servicios de la salud que en la actualidad en su inmensa mayoría son objeto de una explotación oprobiosa, discriminatoria e indigna, con ocasión de las famosas ordenes de prestación de servicios personales, que en realidad violan los principios y derechos constitucionales que protegen toda forma de trabajo humano, especialmente el de igualdad en la protección y trato para los trabajadores”* (17), siendo esta entonces una Entidad referente en el Departamento del Quindío como empresa prestadora de servicios de salud de mediana y alta complejidad, a portas de un proceso de acreditación, es responsable a nivel regional de impulsar esta clase de estudios, creando modelos que le permitan a la Institución convertirse en referente tanto local como nacional puesto que el llamado a la formalización es latente y mandatorio.

De otro lado, si el estudio mencionado arroja la viabilidad de la implementación de la planta temporal para auxiliares de enfermería, se estaría reduciendo en gran medida el riesgo jurídico y financiero de la E.S.E. por demandas y posibles condenas judiciales que conllevan el pago de cuantiosas sentencias, teniendo en cuenta que día a día aumenta las reclamaciones administrativas y las demandas presentadas a través del medio de control de nulidad y restablecimiento del derecho por “contrato realidad”, aportando de esta manera al cumplimiento de la política de defensa de daño antijurídico diseñada por la E.S.E. Hospital.

Evaluar la posibilidad de establecer una planta temporal de auxiliares de enfermería en la Ese Hospital Departamental Universitario del Quindío San Juan de Dios, se constituye en una gran herramienta para las Directivas de la Entidad al determinar y

proponer al máximo Órgano de dirección cómo es su Junta Directiva, el costo de su implementación y sus posibilidades de financiamiento, toda vez que en el presupuesto de la Entidad este componente ya se encuentra previsto no obstante de manera directa a través de la contratación bajo la modalidad de prestación de servicios.

### **3. OBJETIVOS**

#### **3.1. OBJETIVO GENERAL**

Determinar la viabilidad jurídica, técnica y financiera, para la implementación de una planta temporal de empleos para el cargo de auxiliar de enfermería en la E.S.E. Hospital Departamental Universitario del Quindío San Juan de Dios.

#### **3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

3.2.1 Analizar el riesgo sobre el beneficio jurídico frente a las condiciones actuales en las que está inmersa la Institución, respecto de la implementación de una planta de empleo temporal.

3.2.2 Calcular el número del talento humano de auxiliares de enfermería requerido, basados en la capacidad instalada de los servicios que ofrece la ESE Hospital y la capacidad presupuestal.

3.2.3 Analizar el costo sobre el beneficio financiero de la implementación de la planta temporal de acuerdo a la normatividad laboral aplicable, que implique la correspondencia bajo la carga presupuestal actual de la Entidad.

## 4. MARCO TEORICO

### 4.1 ANTECEDENTES

De acuerdo con Meta4 (18), el Talento Humano es un término que cobra importancia en la década de los 70 y principios de los 80, cuando es considerado como un factor de éxito para cualquier empresa, en algo que coinciden todas las teorías sobre lo que inicialmente se define como administración de personal, es en identificar a la persona como el verdadero protagonista de la organización y reconocer sus atributos individuales más importantes: el rol que desempeña, sus competencias y las relaciones con el resto de los individuos como base de la gestión, las diferencias se presentan en el modo de ejercer esa administración del recurso, desde su reglamentación hasta la práctica diaria en cada proceso productivo.

Fundamentalmente todos los métodos propuestos y desarrollados a través del tiempo contemplan tres aspectos básicos: el reclutamiento, selección, contratación e inducción; el desarrollo, capacitación, administración de sueldos y salarios, relaciones laborales y la jubilación, muerte, renuncia, despido, incapacidad, licencia. Según Estrada (19) *“En ellas influye la normatividad que comprende las políticas, los procedimientos, la competencia, leyes, cultura, situación política, económica, social de la empresa y de la nación, el liderazgo y trabajo en equipo, el tipo de organización, etc.”*

Ahora bien, con la finalidad de garantizar la supervivencia y viabilidad económica de los diferentes centros asistenciales de carácter público del país, fue necesario adelantar procesos de reestructuración de las plantas de personal e iniciar la externalización de los servicios con el fin de lograr mayor competitividad; las Empresas Sociales del Estado no fueron ajenas a dichos procesos, los cuales fueron llevados a cabo a partir del año 2000.

En lo concerniente a la E.S.E. Hospital Departamental Universitario del Quindío San Juan de Dios se evidencia que mediante Ordenanza 042 del 29 de julio de 2009 proferida por la Asamblea Departamental del Quindío (20) se suprimieron veintiún (21) cargos de la planta de empleos de la E.S.E. Hospital y así mismo se crearon veinticuatro (24) cargos del nivel directivo, asesor, profesional, técnico y asistencial quedando la planta de personal de la E.S.E. Hospital conformada por un total de trescientos treinta (330) cargos , de los cuales doscientos cuarenta y ocho (248) hacen parte del área misional, sesenta y ocho (68) del área administrativa y catorce (14) del área gerencial.

Como resultado del proceso de reestructuración sufrido por la institución y la necesidad de contar con un mayor número de colaboradores en los servicios asistenciales y administrativos para los cuales la planta de cargos resultaba ser insuficiente, fue necesario externalizar los procesos asistenciales y administrativos, por lo cual, la E.S.E. Hospital inició previa definición de los distintos procesos, la externalización a través de diferentes operadores externos; entre ellos Cooperativas de Trabajo Asociado y Empresas de Servicios Temporales; así como la contratación de prestación de servicios personales de manera directa a través de la figura de contratos de prestación de servicios.

A través de la externalización de los diferentes procesos asistenciales por medio de diferentes prestadores externos, y de la contratación para la prestación personal de los diferentes servicios, en los últimos años, la E.S.E se ha mantenido en el mercado, ampliando su cobertura a un mayor número de usuarios y su portafolio de servicios, sin embargo, con el fin de lograr la primacía de los principios mínimos fundamentales señalados en el artículo 53 de la Constitución Política, y con el fin de superar algunas situaciones que la Corte Constitucional (3) refirió en la sentencia C-614 de 2009, relacionadas con el cumplimiento de funciones misionales permanentes a través de contratos de prestación de servicios o de otras modalidades que impliquen intermediación laboral, han surgido iniciativas gubernamentales y sindicales tendientes

a la formalización de las relaciones laborales y prestacionales consagrados en las normas vigentes.

En relación con la formalización laboral a la que la E.S.E. Hospital se ve inexcusable en iniciar, la Junta Directiva (21) de dicha entidad, aprobó mediante acuerdo 012 del 15 de diciembre de 2017, la creación de la planta de empleos de carácter temporal del siguiente cargo:

**Tabla 13. Relación de cargos creados en planta de empleo temporal mediante Acuerdo 012 de 2017**

GRADO	CÓDIGO	DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	CARGO	ASIGNACIÓN MENSUAL 2020	NÚMERO DE EMPLEOS TEMPORALES
05	243	PROFESIONAL UNIVERSITARIO ÁREA SALUD	ENFERMERO PROFESIONAL	\$2.075.595	87

Fuente: Elaboración propia a partir de información obtenida del Acuerdo 012 de 2017 de la Junta Directiva de la E.S.E. Hospital Departamental Universitario del Quindío San Juan de Dios (21).

Cargos que fueron implementados desde el 1 de enero de 2020 y si han sido prorrogados anualmente encontrándose con una vigencia actual hasta el 31 de diciembre de 2022.

Así mismo a nivel nacional diferentes Empresas Prestadoras de Servicios de Salud han implementado plantas de empleos temporales tales como la constituida mediante Acuerdo Nro. 212 del 2012 de la Junta Directiva (22) de la E.S.E. METROSALUD por la cual creo los siguientes empleos temporales:

## Gráfico 1. Definición de cargos adoptados mediante Acuerdo 212 de 2012. Metro salud ESE

### ACUERDA

↑  
ARTÍCULO 10. Crear los siguientes empleos temporales en la planta de personal de la E.S.E. METROSALUD:

EMPLEO	CÓDIGO	NIVEL	NÚMERO DE CARGOS
Médico General (Tiempos Completos)	211	Profesional	103
Enfermera (Tiempos Completos)	243	Profesional	35
Odentólogo (Tiempos Completos)	214	Profesional	3
Auxiliar Área Salud (Enfermería)	412	Asistencial	55
Auxiliar Área Salud (Higienista)	412	Asistencial	8
Auxiliar Área Salud (Consultorio Odontológico)	412	Asistencial	9
<b>TOTAL</b>			<b>213</b>

↑  
ARTÍCULO 20. Los empleos temporales creados en el presente Decreto deberán dirigirse al cumplimiento de las funciones que dieron lugar a la creación de los mismos. De conformidad con lo señalado en la Ley 909 de 2004 y el Decreto Reglamentario 1227 de 2005 y demás disposiciones que le modifique, adicione o sustituyan.

Fuente: Información contenida en Acuerdo Nro. 212 del 2012 de la Junta Directiva (22) de la E.S.E. METROSALUD.

Igualmente, mediante Acuerdo 290 de 2016 de la Junta Directiva (23) de la misma E.S.E. implementó una nueva planta temporal para los siguientes cargos:

## Gráfico 2. Definición de cargos adoptados mediante Acuerdo 290 de 2016. Metro salud ESE

CARGO	CODIGO	NIVEL	DEPENDENCIA	OBJETIVO DEL EMPLEO	NÚMERO DE CARGOS	SALARIO BÁSICO
PROFESIONAL ÁREA SALUD QUÍMICO FARMACEUTICA	237	PROFESIONAL	UPSS	Se tiene en cuenta las necesidades del recurso humano para la asignación de turnos laborales, y la continuidad del servicio en las distintas UPSS.	4	\$3.435.176
TÉCNICO ÁREA SALUD. REGENTE DE FARMACIA	323	TECNICO	UPSS	Se tiene en cuenta las necesidades del recurso humano para la asignación de turnos laborales, y la continuidad del servicio en las distintas UPSS.	22	\$1.834.581
AUXILIAR ÁREA SALUD. FARMACIA	412	ASISTENCIAL	UPSS	Se tiene en cuenta las necesidades del recurso humano para la asignación de turnos laborales, y la continuidad del servicio en las distintas UPSS.	33	\$1.630.429
ENFERMERO	243	PROFESIONAL	UPSS	Se tiene en cuenta las necesidades del recurso humano para la asignación de turnos laborales, y la continuidad del servicio en las distintas UPSS.	8	\$3.435.176
AUXILIAR ÁREA SALUD. ENFERMERIA	412	ASISTENCIAL	UPSS	Se tiene en cuenta las necesidades del recurso humano para la asignación de turnos laborales, y la continuidad del servicio en las distintas UPSS.	6	\$1.630.429
AUXILIAR ÁREA SALUD. VACUNACIÓN	412		DIRECCIÓN DE GESTIÓN CLÍNICA	Se requiere para el Proceso de Atención en Salud, del Programa Ampliado de Inmunización PAI.	1	\$1.630.429
TÉCNICO-TECNOLOGO APH	323	TECNICO	DIRECCIÓN DE GESTIÓN CLÍNICA	Se requiere contar con 21 TEC. APH para garantizar el traslado de los usuarios en las ambulancias y 4 de ellos para que realicen la gestión de referencia y contra referencia de pacientes asignada hoy a 4 médicos que se reubicaron en la red.	21	\$1.834.581
<b>TOTAL</b>					<b>95</b>	<b>\$1.732.120.955</b>

Fuente: Información contenida en Acuerdo Nro. 290 del 2016 de la Junta Directiva (23) de la E.S.E. METROSALUD.

Esta misma Entidad unificó y prorrogó las plantas de empleo temporal creadas por Acuerdos 212 de 2012, 241 de 2013 y 290 de 2016 de Junta Directiva (22) (23) y así mismo han sido prorrogadas vigencia tras vigencia hasta el 15 de junio de la vigencia

2021, demostrando que ha sido viable la implementación de dichas plantas temporales.

De otro lado, la E.S.E. Santa Mónica del Municipio de Dosquebradas, ha venido implementado en el transcurso del tiempo diferentes plantas de empleo temporal, iniciando en agosto de la vigencia 2018 con la implementación de una planta temporal para 44 cargos de carácter temporal mediante Acuerdo de Junta Directiva Nro. 11 del 21 agosto de 2018 (24); siguiendo en el mes de diciembre de esta misma vigencia con la creación de 77 cargos misionales mediante Acuerdo de Junta Directiva Nro. 21 del 21 diciembre de 2018 (25), y para la vigencia 2019 con la creación de 87 cargos misionales del nivel profesional, técnico y asistencial mediante Acuerdo de Junta Directiva Nro. 23 del 19 diciembre de 2019 (26).

Siguiendo por esta misma línea se encuentra al Hospital Departamental Universitario de Nariño, el cual mediante Acuerdo de Junta Directiva 018 de noviembre de 2014 (27) aprobó y creó la planta de empleos temporal para 648 cargos, dicha planta se ha mantenido en el tiempo incluso superando el número de cargos de la planta global de esta institución, lo anterior, de acuerdo al informe de gestión de la vigencia 2019 en el cual se detalla el número de cargos de la siguiente manera:

- Planta Permanente: 369 cargos
- Planta Temporal: 516 cargos
- Total, de Cargos: 885 <sup>3</sup>

Lo anterior permite evidenciar que el camino que las Empresas Sociales del Estado a nivel nacional han desarrollado en busca de la formalización laboral de acuerdo con los requerimientos normativos es la implementación de plantas de empleo temporales.

## **4.2 MARCO CONTEXTUAL**

Las Empresas Sociales del Estado iniciaron previa definición de los distintos procesos, la externalización de los servicios asistenciales que oferta a través de diferentes operadores externos; entre ellos la Cooperativas de Trabajo Asociado y empresas de empleos temporales; así como la contratación de prestación de servicios personales. A través de la externalización de los diferentes procesos asistenciales por medio de diferentes prestadores externos, y de la contratación para la prestación personal de los diferentes servicios, en los últimos dieciséis años, las Empresas Sociales del Estado se han mantenido en el mercado, ampliando su cobertura a un mayor número de usuarios, su portafolio de servicios y manteniendo altos estándares de calidad.

No obstante, se han suscitado múltiples inconvenientes a nivel nacional, entre los cooperados, trabajadores en misión y contratistas, con las respectivas entidades a través de las cuales prestan sus servicios, los cuales se encuentran relacionados con el incumplimiento de obligaciones patronales. Como consecuencia, la Corte Constitucional ha venido realizando diversos pronunciamientos a través de sentencias con el fin de proteger los derechos laborales, prohibiéndose vía jurisprudencial que las entidades tanto públicas como privadas, presten sus servicios de carácter permanente y misional a través de Cooperativas de Trabajo Asociado, y que se vinculen, mediante contratos de prestación de servicios, a personas que desempeñan funciones permanentes en la administración pública, lo cual contraviene lo preceptuado en los artículos 122 y 125 de la Constitución Nacional.

Es por lo anterior, que a nivel nacional se evidencia que varias Empresas Sociales del Estado han iniciado el proceso de formalización laboral a través de la implementación de plantas de empleo temporal, y así mismo lo ha realizado la E.S.E. Hospital Departamental Universitario del Quindío San Juan de Dios.

La E.S.E. Hospital fue catalogada mediante la Ordenanza No. 007 del 1º de diciembre, como Hospital Departamental Universitario del Quindío San Juan de Dios y



posteriormente, el 15 de mayo de 1995 por medio de la Ordenanza 015, se transformó en Empresa Social del Estado.

Actualmente cuenta con la siguiente estructura orgánica aprobada mediante el Acuerdo N° 0015 del 02 de diciembre de 2009 expedido por parte de la Junta Directiva del Hospital, por medio del cual se adopta la Ordenanza N° 00042 del 29 de julio de 2009 expedida por la Asamblea Departamental del Quindío (20), que determina la estructura orgánica y la nueva Planta de Personal de la E.S.E Hospital Departamental Universitario San Juan de Dios.

- ✓ Junta Directiva.
- ✓ Gerencia
- ✓ Oficina de Control Interno
- ✓ Control Interno Disciplinario
- ✓ Mercadeo
- ✓ Oficina Asesora Jurídica
- ✓ Atención al Usuario
- ✓ Dirección Administrativa Planeación Y Calidad
- ✓ Subgerencia Administrativa
- ✓ Oficina de Financiera
- ✓ Recursos Físicos
- ✓ Oficina de Recaudo
- ✓ Sistemas de Información
- ✓ Suministros
- ✓ Gestión y Desarrollo de Personal
- ✓ Subgerencia Asistencial
- ✓ Hospitalización
- ✓ Apoyo y Diagnóstico Terapéutico
- ✓ Epidemiología
- ✓ Farmacia
- ✓ Investigación y Servicios Docentes

Su MISION se centra en prestar servicios complementarios, con el talento humano idóneo, comprometido con el mejoramiento continuo y responsabilidad social a través de su modelo de atención, y su VISION se enmarca que en la vigencia 2024 la E.S.E. Hospital será reconocida a nivel regional por la prestación de servicios de salud complementarios con calidad, integralidad y un talento humano enfocado en la atención humanizada.

Ahora bien, frente al avance en la formalización laboral la E.S.E. Hospital a través del acuerdo 012 del 15 de diciembre de 2017 de la Junta Directiva (21) de dicha entidad aprobó la creación de una planta de carácter temporal compuesta por 87 cargos de Enfermeros Profesionales, esta planta fue implementada a través de resolución No 01023 del 28 de noviembre de 2019 expedida por la ESE Hospital, la cual como ya se mencionó se encuentra conformada por 87 empleados en el siguiente cargo: Profesional área de la salud (Enfermero) código 243, grado 5, para la vigencia 2020.

Ahora bien, corresponde entonces continuar en el camino de formalización laboral por parte de la E.S.E. Hospital Departamental Universitario del Quindío San Juan de Dios, determinando la viabilidad de la implementación de una planta temporal conformada para el cargo de auxiliar de enfermería.

Es preciso indicar que con el fin de promover la vinculación del talento humano a través de empleos temporales, el Departamento Administrativo de la Función Pública establece un instrumento denominado, "Guía para establecer Empleos de Carácter Temporal en las Empresas Sociales del Estado E.S.E.", por medio del cual se proporcionan elementos técnicos, y jurídicos que facilitan la elaboración por parte del Empresas Sociales del Estado de los estudios técnicos, financieros y jurídicos para la implementación de plantas de empleos temporales. (28)

### **4.3 MARCO NORMATIVO**

La reforma contemplada en la Ley 100 de 1993, originó en las Instituciones Prestadoras de Servicios de Salud públicas, como establecimientos públicos, que vivieron un proceso de transformación de los mecanismos de financiamiento y gestión. Para tal efecto, debieron convertirse en Empresas Sociales del Estado. Esta transformación creó un importante reto para estas entidades puesto que dejaron de recibir ingresos basados en los presupuestos históricos y debieron empezar a operar como si fueran empresas privadas, aprendiendo a ofrecer su portafolio de servicios, contratar y facturar con las aseguradoras y las Direcciones Territoriales de Salud.

Con el fin de lograr la primacía de los principios mínimos fundamentales señalados en el artículo 53 de la Constitución Política, y con el fin de superar algunas situaciones que la Corte Constitucional (3) refirió en la sentencia C-614 de 2009, relacionadas con el cumplimiento de funciones misionales permanentes a través de contratos de prestación de servicios o de otras modalidades que impliquen intermediación laboral, han surgido iniciativas gubernamentales y sindicales tendientes a la formalización de las relaciones laborales y prestacionales consagrados en las normas vigentes.

En la Sentencia C-171 del 7 de marzo de 2012, Magistrado Ponente: Luis Ernesto Vargas Silva, la Corte Constitucional (4) resuelve declarar exequible el artículo 59 de la Ley 1438 de 2011, en el entendido de que la potestad de contratación otorgada por este artículo a las Empresas Sociales del Estado para operar mediante terceros, solo podrá llevarse a cabo siempre y cuando no se trate de funciones permanentes o propias de la entidad, cuando estas funciones no puedan llevarse a cabo por parte del personal de planta de la Empresa Social del Estado o cuando se requieran conocimientos especializados. Para la Corte Constitucional es claro que las Empresas Sociales del Estado pueden desarrollar sus funciones a través de la contratación con terceros, dado que la contratación de servicios y la operación con terceros de las entidades estatales no está prohibida constitucionalmente, aunque sí limitada.

En una misma línea, la Corte Constitucional (13) recientemente mediante la Sentencia T-388-2020 recordó los casos en los cuales el contrato de prestación de servicios para desempeñar actividades de auxiliar de enfermería pierde su esencia y esto es cuando *“(título 5.1.) no se cumple con el carácter temporal de esta clase de contratos, (título 5.2.) cuando se han suscrito de forma sucesiva y por varios años, y (título 5.3.) cuando se desarrollan labores permanentes de auxiliar de enfermería”*, igualmente en dicha sentencia se contempló que *“En el caso particular de los contratos de prestación de servicios suscritos por entidades públicas como una E.S.E. y auxiliares de enfermería, como es el caso de la aquí accionante, el Consejo de Estado ha dicho en reiterada jurisprudencia que, por las características de las funciones contratadas, se presume el presupuesto de subordinación y dependencia, el cual podrá ser desvirtuado por la parte accionada. Esto con fundamento en que no es posible hablar de autonomía cuando “no puede definir en qué lugar presta sus servicios ni en que horario, es más, su labor de coordinación de las demás enfermeras y la obligación de suministro de medicación y vigilancia de los pacientes no puede ser suspendida sino por justa causa, previamente informada, pues pondría en riesgo la prestación del servicio de salud, o sea, que existe una relación de subordinación.”* (13, p.22)

Ahora bien, La Ley 1438 de 2011 *“Por medio de la cual se reforma el Sistema General de Seguridad Social en Salud y se dictan otras disposiciones”* establece en su artículo 103 lo siguiente:

*“ARTÍCULO 103. CONTRATACIÓN DEL PERSONAL MISIONAL PERMANENTE. El personal misional permanente de las Instituciones públicas Prestadoras de Salud no podrá estar vinculado mediante la modalidad de cooperativas de trabajo asociado que hagan intermediación laboral, o bajo ninguna otra modalidad de vinculación que afecte sus derechos constitucionales, legales y prestacionales consagrados en las normas laborales vigentes.*

*PARÁGRAFO TRANSITORIO. Esta disposición entrará en vigencia a partir del primero (1o) de julio de dos mil trece (2013).* (15, p.37)

Frente a la normatividad citada anteriormente, brindo alternativas para las EMPRESAS SOCIALES DEL ESTADO, El Decreto 1083 de 2015 *“Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.”*, en sus artículos 2.2.1.2.1º y 4º estableció:

*“ARTÍCULO 2.2.1.2.1 Objeto. El presente capítulo tiene por objeto fijar los mecanismos para la estructuración de las plantas de empleos de carácter temporal en las Empresas Sociales del Estado y la suscripción de los Acuerdos de Formalización Laboral en desarrollo de lo previsto en el artículo 13 de la Ley 1610 de 2013.”* (29. p, 3)

Y el mismo decreto, establece en su artículo 2.2.1.2.4:

*“ARTÍCULO 2.2.1.2.4 Aprobación e Implementación de la planta de empleos de carácter temporal a nivel territorial. Elaborado el estudio o justificación técnica y financiera para la creación de la planta de empleo de carácter temporal de la Empresa Social del Estado del orden territorial deberá someterse a la aprobación de la respectiva junta directiva, la cual expedirá el acuerdo de creación. La justificación técnica y financiera, así como el acuerdo, se remitirá a la Entidad Departamental o Distrital de Salud para su aval. Una vez cumplido este trámite el Gerente de la entidad debe proceder a implementarla en la institución.”* (29. p, 3)

De otro lado, la E.S.E. HOSPITAL DEPARTAMENTAL UNIVERSITARIO DEL QUINDIO SAN JUAN DE DIOS ya ha venido avanzando en la creación de vacantes temporales en lo que respecta al servicio de enfermería, con lo que sustancialmente se está disminuyendo el riesgo de demandas y posteriores condenas.

Además de lo anterior a través de la Resolución Nro. 796 del 27 de julio de 2021 expedida por la Gerencia de la ESE Hospital Departamental Universitario del Quindío

San Juan de Dios (30), se adoptó la política de prevención del daño antijurídico y defensa de sus intereses, dirigida a mitigar y controlar las causas que generan litigiosidad en la E.S.E. y la cual contempla entre otras las siguientes medidas y acciones:

*“Teniendo en cuenta los limitantes presupuestales de las empresas sociales del estado, resulta pertinente llevar a cabo el estudio para la conformación de una planta de empleo temporal por fases, para lo cual se propone iniciar con el estudio correspondiente a determinar la viabilidad jurídica, técnica y financiera para la implementación de una planta temporal de auxiliares de enfermería en la E.S.E. Hospital. Aclarando que estos estudios se realizarán inicialmente para el área asistencial por corresponder a la nacionalidad de la entidad” (30).*

Por lo cual, la ESE HOSPITAL DEPARTAMENTAL UNIVERSITARIO DEL QUINDÍO SAN JUAN DE DIOS debe avanzar en la implementación de nuevas plantas temporales, y en mantener vigentes las actuales.

#### **4.4 MARCO CONCEPTUAL**

En esta sección se elabora una revisión bibliográfica de los conceptos generales a partir de los cuales se sustentan los argumentos aquí planteados.

**Actividad litigiosa:** “Conjunto de acciones ejecutadas dentro de procesos judiciales o arbitrales activos”. (31)

**Bases de datos:** “Es un conjunto de datos pertenecientes a un mismo contexto y almacenados sistemáticamente para su posterior uso”. (32)

**Cargo:** “Posición que ejerce una persona en una entidad, empresa o estructura organizacional”. (33)

**Capacidad de una Entidad:** “Aptitud de una entidad, sistema o proceso para realizar un producto o prestar un servicio que cumple los requisitos para ese producto o servicio”. (34)

**Contrato de Prestación de Servicios:** “Son contratos de prestación de servicios los que celebren las entidades estatales para desarrollar actividades relacionadas con la administración o funcionamiento de la entidad”. (35)

**Conveniencia:** “Grado de alineación o coherencia del objeto de revisión con las metas y políticas organizacionales”. (36)

**Daño antijurídico:** “Perjuicio provocado a una persona que no tiene el deber jurídico de soportarlo”. (37)

**Demanda:** “Escrito por medio del cual se solicita a una autoridad judicial o arbitral, el reconocimiento o la existencia de un derecho”. (38)

**Nulidad y restablecimiento del derecho.** “Medio de control por medio del cual toda persona que se crea lesionada en un derecho subjetivo amparado en una norma jurídica, podrá pedir que se declare la nulidad del acto administrativo particular, expreso o presunto y se le restablezca el derecho, es decir que vuelvan las cosas a su estado anterior. También puede solicitar que se le repare el daño”. (39)

**Política de prevención de daño antijurídico:** “Consiste en las directrices fijadas para el uso consciente y sistemático de los recursos a cargo de la entidad a través de mandatos y sobre prioridades de gasto relacionadas con la reducción de eventos de daño antijurídico”. (40)

**Pretensiones:** “Manifestación de voluntad ante autoridad administrativa, judicial o arbitral para hacer valer un derecho o solicitando el cumplimiento de una obligación”. (41)

**Planta Temporal:** “Conjunto de empleos creados para suplir necesidades en un determinado tiempo”. (42)

**Empresa de Servicios Temporales "EST":** “Es aquella que contrata la prestación de servicios con terceros beneficiarios para colaborar temporalmente en el desarrollo de sus actividades, mediante la labor desarrollada por personas naturales, contratadas directamente por la Empresa de Servicios Temporales, la cual tiene con respecto de estas el carácter de empleador. (43).

**Planta Global:** “Conjunto de empleos que se puede ubicar de acuerdo a las necesidades de la entidad o sus dependencias, no se encuentran adscritos a un despacho determinado y pueden ser reubicados en cualquier momento”. (44)

**Procesos Misionales:** “Incluyen todos los procesos que proporcionan el resultado previsto por la entidad en el cumplimiento de su objeto social o razón de ser”. (45)

**Provisional:** “Es la persona asociada a los servidores públicos, nombrados en un cargo de planta permanente en un empleo de carrera vacante temporal o definitivo”. (46)



## **5.1 ENFOQUE Y DISEÑO**

El enfoque del estudio utilizado en el desarrollo del trabajo fue Mixto, considerando que según Tashakkori y Teddlie (47. p,1) los métodos mixtos constituyen una clase de diseños de investigación, en la que se emplean las aproximaciones cuantitativa y cualitativa en el tipo de preguntas, métodos de investigación, recolección de datos, análisis e inferencias.

Así mismo su alcance fue Descriptivo no Experimental toda vez que se realiza sin manipular deliberadamente variables y se basa fundamentalmente en la observación de fenómenos tal como se dan en su contexto natural para después analizarlos. Basándose en categorías, conceptos, variables, sucesos, comunidades o contextos que ya ocurrieron o se dieron sin la intervención directa del investigador, según lo describe Marisela Dluz Escamilla (48. p,2).

## **5.2 POBLACION Y MUESTRA**

La población corresponde a la totalidad de los funcionarios y colaboradores de la E.S.E. Hospital Departamental Universitario del Quindío San Juan de Dios. Se llevó a cabo un muestreo intencional, seleccionando a los profesionales líderes y colaboradores de apoyo de los procesos que proporcionen la información necesaria para atender los aspectos mínimos a considerar en este tipo de estudios de acuerdo con la Guía para establecer empleos de carácter temporal en las empresas sociales del estado del Departamento Administrativo de la Función Pública (28).

Del total de la población seleccionada para el estudio, se obtuvo una muestra de nueve (09) profesionales que ostentan la calidad de líderes o colaboradores dentro de los siete (07) procesos institucionales que a continuación se detallan:

- Gestión Financiera.
- Planeación y Aseguramiento de la Calidad

- Gestión de la Información.
- Jurídico.
- Talento Humano.
- Hospitalización.

## **5.2.1. CRITERIOS DE INCLUSIÓN Y EXCLUSIÓN PARA EL ESTUDIO**

### **5.2.1.1. Criterios de inclusión**

- Aceptar voluntariamente ser parte del estudio
- Ostentar la calidad de Jefe o Líder del proceso financiero que conozca la información presupuestal de la entidad.
- Ostentar la calidad de Jefe o Líder del proceso Recaudo que cuente con la información correspondiente al estado de cartera y recaudo de la entidad.
- Jefe o Líder del proceso Planeación y Calidad, conocedor de la capacidad instalada de la entidad.
- Jefe o Líder del proceso de Gestión de la Información que cuente con la información de los registros de producción de la E.S.E.
- Jefe o Líder del proceso de Gestión de Talento Humano que conozca la composición de la plata global y su costo.
- Subgerente Asistencial, que conozca la necesidad de horas auxiliar de enfermería.
- Abogados que actúan como apoderados externos de los procesos judiciales que cursan en contra de la E.S.E. Hospital.

### **5.2.1.2. Criterios de exclusión.**

- No aceptar voluntariamente participar en el estudio.
- Demás Profesionales o auxiliares de apoyo de los procesos: Financiero, Recaudo, Planeación y Calidad, Gestión de la Información, Gestión de Talento Humano, Subgerente Asistencial.

- Abogados que no cuenten con la calidad de apoderados externos de los procesos judiciales que cursan en contra de la E.S.E. Hospital.
- Demás líderes de procesos no seleccionados en la muestra.

### **5.3 PLAN DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN**

El estudio contó con dos (02) fuentes de información:

#### **Información Primaria**

Fue la obtenida de la aplicación de encuestas y cuestionarios a la muestra seleccionada para el presente estudio, inicialmente se llevó a cabo diligenciamiento del Consentimiento informado por parte de los funcionarios y colaboradores que aceptaron participar voluntariamente.

Para el diligenciamiento de los instrumentos fue necesario enviar la información por medios electrónicos comunicando el objetivo del estudio y la forma de remitir la documentación o diligenciar el instrumento remitido, comunicando por medio de que mecanismo se recibiría la información o datos requeridos.

Obteniendo como información primaria la siguiente:

1. Cuestionario aplicado a los colaboradores contratistas que actúan como apoderados de la E.S.E. Hospital en los diferentes procesos judiciales que cursan en contra de la misma.
2. RIPS de las vigencias 2018, 2019, 2020 y 2021 de la E.S.E. Hospital.
3. Actividad contractual (venta de servicios de salud) y comercial de la E.S.E. Hospital.
4. Proyección de apertura y habilitación de nuevos servicios en la E.S.E. Hospital.
5. Detalle de la capacidad instalada de la E.S.E. Hospital registrada en el REPS.
6. Número de cargos actuales de auxiliar de enfermería que componen la planta global de la E.S.E. Hospital y el costo salarial y prestacional del cargo de auxiliar de enfermería.
7. Necesidad de horas de auxiliar de enfermería requeridas mensualmente por la E.S.E. Hospital.

**8. Comportamiento del recaudo de cartera en las vigencias 2021 y 2022.**

**Información Secundaria**

Correspondió a la revisión de bases de datos de la actividad contractual y litigiosa de la E.S.E. Hospital a través de medios tecnológicos, archivos en físico de la entidad relacionados con los pagos de sentencias y consultas en páginas web sobre normatividad concerniente a formalización laboral.

Recopilándose como información secundaria la siguiente:

- 9.** Relación de contratos de prestación de servicios suscritos por la E.S.E. Hospital para la prestación de servicios como “auxiliar de enfermería”.
- 10.** Compilación normatividad vigente sobre formalización laboral aplicable a la E.S.E. Hospital Departamental Universitario del Quindío San Juan de Dios.
- 11.** Diagnóstico sobre las demandas vigentes que cursan en contra de la E.S.E. Hospital por “contrato realidad” de auxiliares de enfermería en los últimos cuatro años 2018, 2019, 2020 y 2021 en los diferentes despachos judiciales del Departamento del Quindío indicando su probabilidad de éxito o condena.
- 12.** Valor del pago realizado por condenas judiciales por demandas en contrato realidad de auxiliares de enfermería.
- 13.** Valor de la proyección de pretensiones de demandas en contra por contrato realidad iniciadas por auxiliares de enfermería.
- 14.** Relación de Multas y/o sanciones aplicables por el incumpliendo de la normatividad sobre formalización laboral.

Posteriormente se llevaron a cabo las siguientes actividades:

- 15.** Diligenciamiento de la información primaria y secundaria recaudada en Hoja de Registro en Excel denominada sabana de datos
- 16.** Agrupación y tabulación de los datos e información recopilada.

## **5.4 INSTRUMENTOS**

Para la construcción de los instrumentos se consultó la Guía para establecer empleos de carácter temporal en las empresas sociales del estado del Departamento Administrativo de la Función Pública (28), con el fin de obtener la información necesaria que según dicha guía debe hacer parte de una justificación técnica, jurídica y financiera para establecer empleos de carácter temporal.

1. Cuestionario: consta de cinco (05) preguntas, cuatro de ellas con opción de única respuesta y una de selección múltiple, por medio de las cuales se buscó conocer la antigüedad en la prestación de servicios en la E.S.E. Hospital del colaborador, el número de procesos en los que actúa como apoderado judicial de la E.S.E., los principales hechos que generan litigiosidad en la E.S.E. Hospital, la estimación del riesgo de condena y la forma idónea de mitigación del riesgo para este tipo de entidades.
2. Entrevista Estructurada: la componen tres (03) preguntas, por medio de las cuales, se solicitó dar a conocer el número de contratos vigentes de prestación de servicios de salud que ejecuta la E.S.E. Hospital, el detalle de las entidades contratantes y principales servicios ofertados por la E.S.E. Hospital y contratados por aseguradores.
3. Sabana de datos construida en formato Excel para recopilar la información necesaria para determinar la viabilidad de una planta de empleo temporal de acuerdo con la Guía para establecer empleos de carácter temporal en las empresas sociales del estado del Departamento Administrativo de la Función Pública (28).

## **5.5. PLAN DE ANÁLISIS DE INFORMACIÓN**

En lo concerniente a la información primaria obtenida una vez fueron aplicados los instrumentos, esta fue trasladada y organizada de acuerdo a los objetivos planteados

en documento Excel, los cuales fueron analizados mediante estadística descriptiva con distribución de frecuencias haciendo uso de gráficos de barras, histogramas, gráficos circulares y gráficos de líneas.

Ahora bien, respecto a la información secundaria se realizó una matriz de datos de filas y columnas organizada de acuerdo a la naturaleza de los objetivos, llevando a cabo una descripción y análisis de contenido el cual se contrastó con la información obtenida del análisis de datos en Excel.

## **5.6 COMPONENTE ÉTICO**

Conforme a la identificación del tipo de riesgo al que estarán expuestos los sujetos en la investigación, en aplicación de lo establecido en la Resolución 8430 de 1993 “*Por la cual se establecen las normas científicas, técnicas y administrativas para la investigación en salud*” del Ministerio de Salud (49), en sus artículos 10° y 11, corresponderá una investigación sin riesgo, tal como establece el literal a):

- *Investigación sin riesgo: Son estudios que emplean técnicas y métodos de investigación documental retrospectivos y aquellos en los que no se realiza ninguna intervención o modificación intencionada de las variables biológicas, fisiológicas, psicológicas o sociales de los individuos que participan en el estudio, entre los que se consideran: revisión de historias clínicas, entrevistas, cuestionarios y otros en los que no se le identifique ni se traten aspectos sensitivos de su conducta.*

La anterior calificación, se da en el sentido de que el proyecto no afectará condiciones biológicas, fisiológica, psicológicas o sociales de los individuos o población; así mismo, teniendo en cuenta la técnica y método de investigación, ya que se trata de analizar condiciones, situaciones, normatividad, lineamientos conforme se han ido produciendo estos documentos, que permitirán en la ejecución analizar la información recopilada para proponer toma de decisiones a una Institución.

Así mismo se cuenta con la autorización por parte de la Gerencia y del Comité de ética de la E.S.E. Hospital Departamental Universitario del Quindío San Juan de Dios para aplicar los instrumentos propuesta para la recolección de información, dicha autorización fue emitida mediante documento 10 de mayo de 2022.

De otro lado, tanto a los colaboradores y funcionarios que se les aplico cuestionarios o encuestas, diligenciaron un formato de consentimiento informado codificado, aprobado y solicitado por el área de docencia e investigación de la E.S.E. Hospital Departamental Universitario del Quindío San Juan de Dios, previo a la toma de datos.

### **5.7 CONSENTIMIENTO INFORMADO**

Atendiendo la solicitud conjunta elevada por el Gerente y el Comité de Etica de la E.S.E Hospital, se dio uso al consentimiento informado codificado ID-FO-16 propiedad de la E.S.E. Hospital Departamental Universitario del Quindio San Juan de Dios como requisito *sine qua non* dentro del estudio de investigacion , el cual solicitaba proporcionar informacion correspondiente a la participacion voluntaria en el estudio, beneficios de participacion,constancia del manejo de la informacion y autorizacion expresa del participante.

## **6. RESULTADOS**

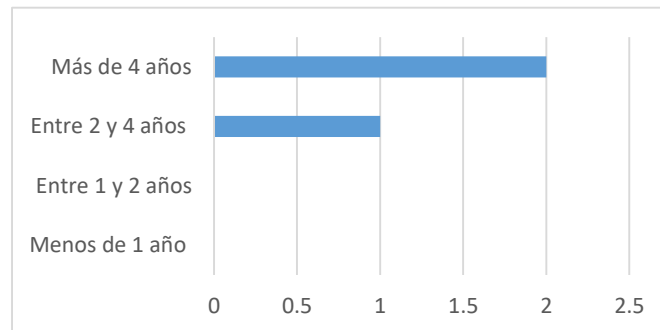
A continuación, se presentarán los resultados del estudio, llevando el mismo orden de los objetivos específicos propuestos. Cabe mencionar, que los resultados fueron obtenidos a partir de la información proveniente de los instrumentos aplicados para recolectar la información primaria y secundaria.

### **6.1 Análisis del riesgo frente al beneficio jurídico, respecto de la implementación de una planta de empleo temporal.**

Inicialmente se buscó analizar y demostrar el riesgo- beneficio para la E.S.E. Hospital Departamental Universitario del Quindío San Juan de Dios en la implementación de una planta de empleos temporales para el cargo de auxiliares de enfermería, para ello fue necesario conocer la actividad litigiosa de la E.S.E., el número de contratistas que prestan servicios de auxiliar de enfermería en la E.S.E. y conocer las consideraciones normativas al respecto.

Dentro del estudio se aplicó un cuestionario construido por las investigadoras a los tres (03) apoderados del área de Defensa judicial, los cuales voluntariamente accedieron a dar respuesta al mismo. Se pretendió con la aplicación de dicho instrumento conocer su antigüedad en la prestación de servicios a la E.S.E., procesos a cargo, sus consideraciones respecto a los principales motivos de actividad litigiosa en la E.S.E., así como el riesgo jurídico de las demandas presentadas por auxiliares de enfermería en busca del reconocimiento de un contrato realidad y la forma idónea de mitigarlo, encontrándose los siguientes resultados.

**Gráfico 3. Tiempo de Trabajo como apoderado de la E.S.E. Hospital**

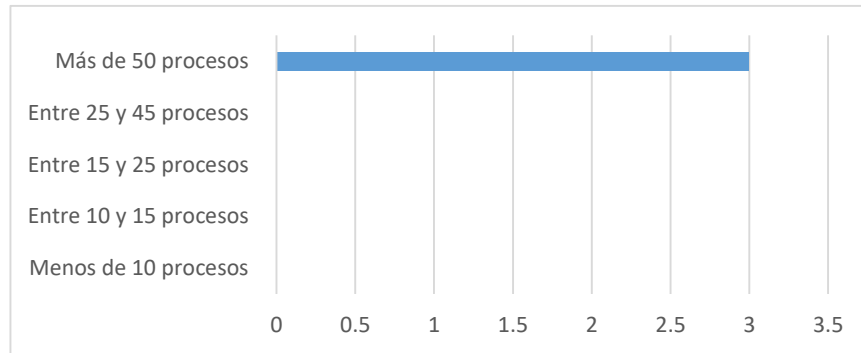


Fuente: Cuestionario aplicado a tres colaboradores de la Oficina Jurídica de la E.S.E. Hospital.

Los tres apoderados actuales de la E.S.E Hospital cuentan con una amplia experiencia en el trabajo en el área de Defensa Judicial, pues prestan servicios a dicho procesos hace más de cuatro años.



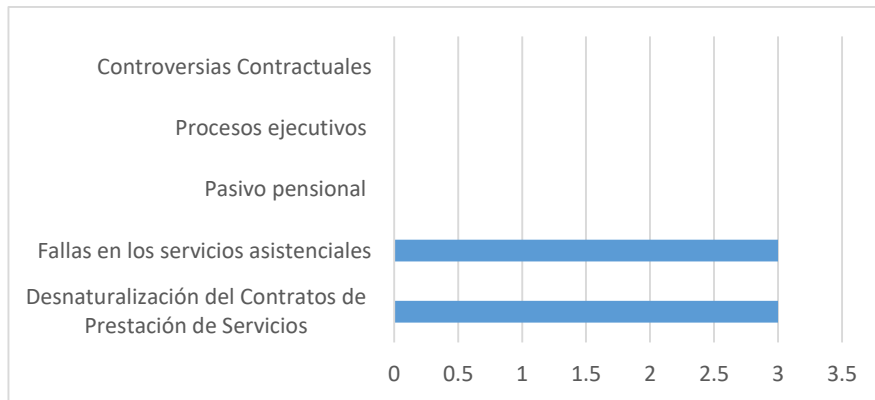
**Gráfico 4. Nro. De Procesos por Apoderado de la E.S.E. Hospital**



Fuente: Cuestionario aplicado a tres colaboradores de la Oficina Jurídica de la E.S.E. Hospital.

Así mismo se evidencia que cuentan con más de 50 procesos a cargo como apoderados de la E.S.E., encargados de defender los intereses de dicha entidad en los diferentes despachos judiciales.

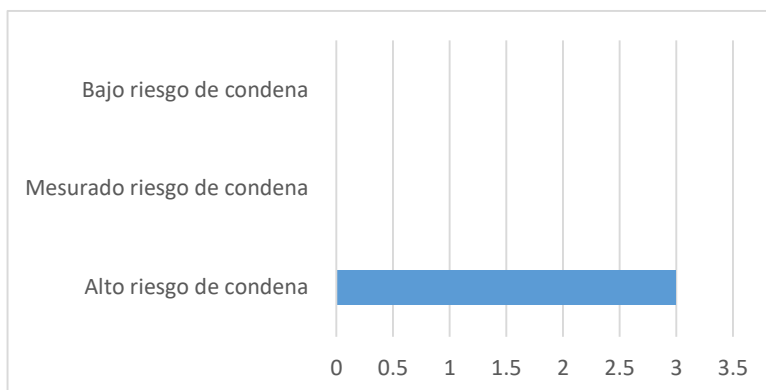
**Gráfico 5. Principales Hechos que generan litigiosidad en la E.S.E. Hospital**



Fuente: Cuestionario aplicado a tres colaboradores de la Oficina Jurídica de la E.S.E. Hospital.

Se observa que la principal causa de litigiosidad en la E.S.E. Hospital son las fallas en la prestación de los servicios asistenciales y desnaturalización del contrato de prestación de servicios, aclarando que no se igualan en número de procesos (demandas).

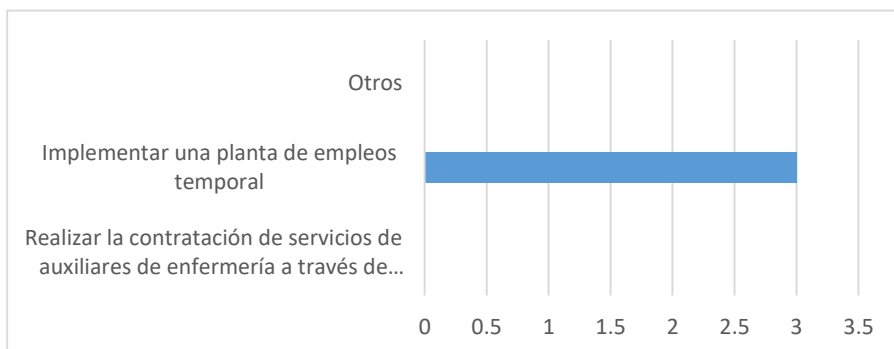
**Gráfico 6. Riesgo de Condena iniciadas por auxiliares de enfermería**



Fuente: Cuestionario aplicado a tres colaboradores de la Oficina Jurídica de la E.S.E. Hospital.

El riesgo de condena de las demandas interpuestas por auxiliares de enfermería en busca del reconocimiento de un contrato real con la E.S.E. es alto, teniendo en cuenta las posiciones jurisprudenciales que más adelante se mostrarán en el estudio.

**Gráfico 7. Acciones de Mitigación del Riesgo Demandas por “Contrato Realidad**



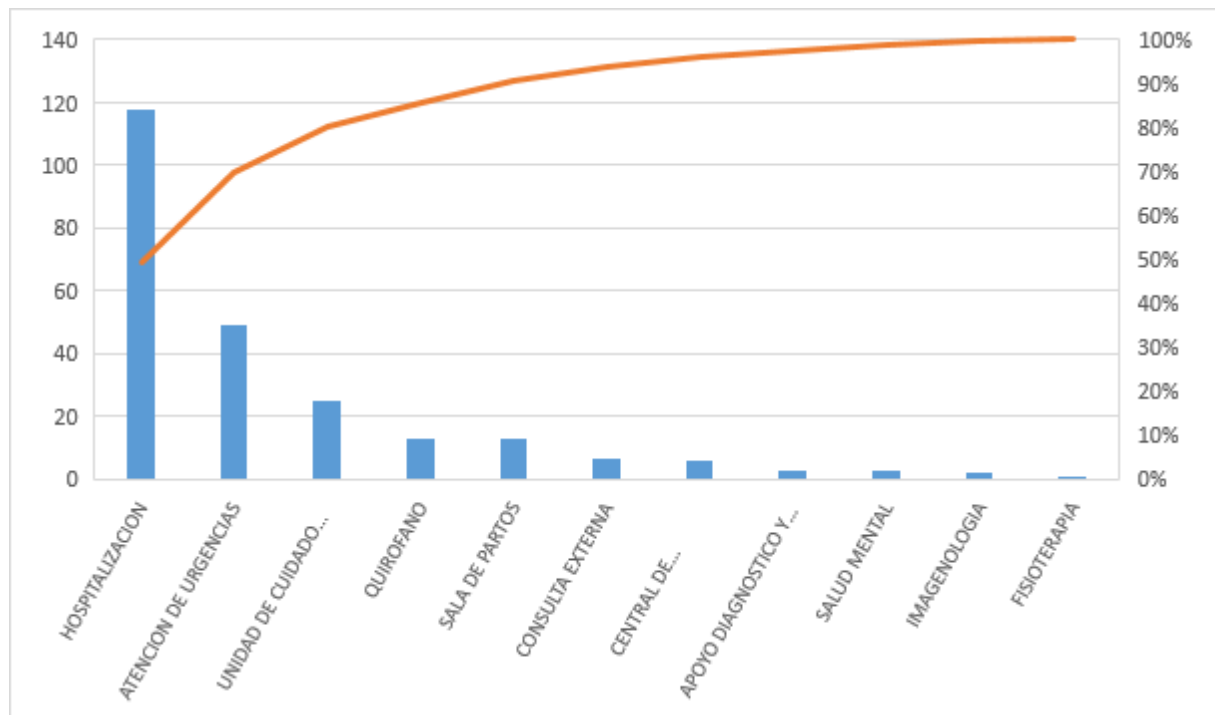
Fuente: Cuestionario aplicado a tres colaboradores de la Oficina Jurídica de la E.S.E. Hospital.

Coinciden los apoderados de la E.S.E. en considerar que la principal acción para mitigar el riesgo de demandas por contrato real es la implementación de empleos formales a través de plantas temporales.

Así mismo teniendo en cuenta la revisión documental de bases de datos y archivos de la entidad consultados se logró determinar el número de contratistas que con corte al

30 de junio de 2022 prestan sus servicios como auxiliares de enfermería en la E.S.E. Hospital

**Gráfico 8. Nro. De Auxiliares de Enfermería Contratados por Servicio**



Fuente: Revisión documental de bases de datos denominada "Empleados" administrada por la Oficina Jurídica de la E.S.E. Hospital.

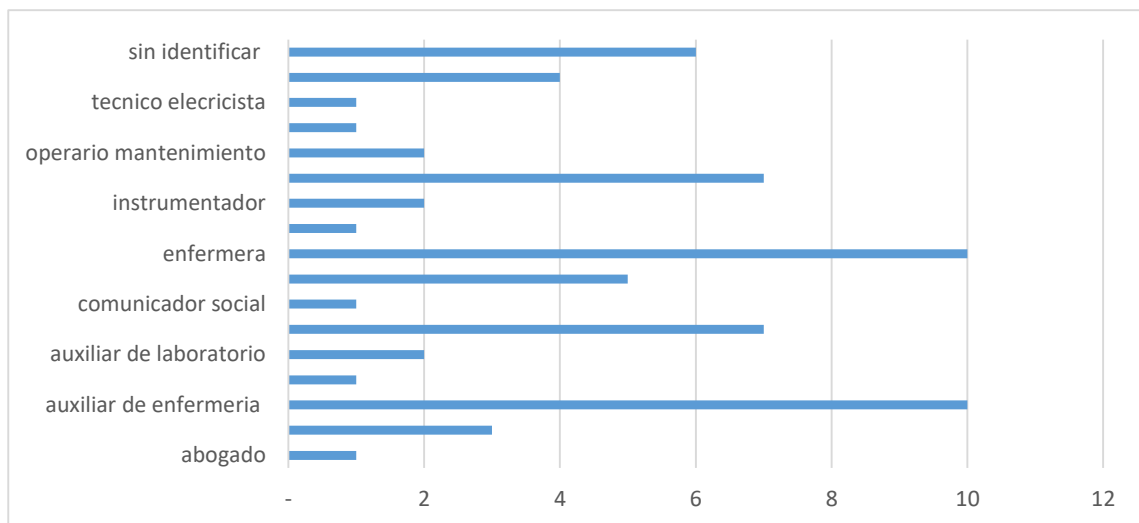
Los servicios de hospitalización y atención de urgencias son los servicios que más demandan horas de auxiliar de enfermería en relación con servicios tales como fisioterapia, imagenología y salud mental, con corte al 30 de junio de 2022 se tenía que en la E.S.E. Hospital prestaban servicios 240 auxiliares de enfermería en los diferentes servicios asistenciales.

Respecto a la actividad litigiosa se cuenta con sesenta y cinco (65) demandas con corte al 31 de mayo de 2022 en lo que respecta a las demandas de nulidad y restablecimiento del derecho, que buscan el reconocimiento de un contrato real, las cuales en pretensiones ascienden a la suma de CINCO MIL CUATROCIENTOS

CINCUENTA MILLONES SEISCIENTOS TREINTA Y SEIS MIL SETECIENTOS SETENTA PESOS MCTE (5.450.636.770).

A continuación se detallan las demandas por la actividad del demandante y las pretensiones económicas bajo esta misma clasificación.

**Gráfico 9. Demandas Nulidad y Restablecimiento del Derecho en contra de la E.S.E. Hospital**

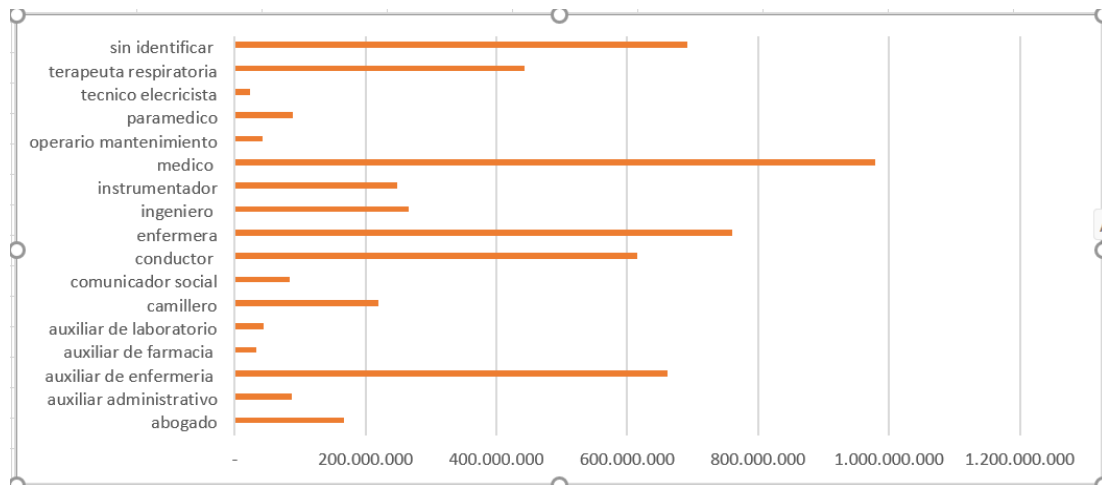


Fuente: Revisión documental de documento Excel denominado "procesos judiciales" administrado por la Oficina Jurídica de la E.S.E. Hospital

De la anterior grafica se puede observar que aquellas personas que ejecutan actividades de enfermería y auxiliares de enfermería son quienes interponen el mayor número de demandas a través del medio de control de nulidad y restablecimiento del derecho buscando el reconocimiento de un contralo realidad.

Respeto al valor de las pretensiones económicas se encuentra que el monto más elevado es el contemplado en las demandas interpuestas por médicos, seguidas de los enfermeros y auxiliares de enfermería.

**Gráfico 10. Pretensiones Demandas Nulidad y Restablecimiento del Derecho por tipo de demandante**



Fuente: Revisión documental de documento Excel denominado “procesos judiciales” administrado por la Oficina Jurídica de la E.S.E. Hospital

Se aclara que aquellos datos que aparecen relacionados con la característica “sin identificar” corresponden a aquellos de los cuales no fue posible determinar su actividad dentro de la E.S.E., toda vez que no siempre los servicios con terceros fueron contratados directamente por la E.S.E. hospital, lo que conlleva a que personas que prestaron sus servicios como trabajadores en misión de la una empresa de servicios temporales busquen el reconocimiento de la relación laboral con la E.S.E. Hospital, sin contar esta última con bases de datos del personal en misión que por un término presto servicios dentro de la E.S.E.

Ahora bien, respecto a lo normativo si bien es cierto la contratación de servicios a través de la modalidad de prestación de servicios no está prohibida normativamente, si se castiga y reprocha el hecho de desnaturalizar dicha figura, toda vez que los servicios misiones y permanentes distan de la naturaleza jurídica del contrato de prestación de servicios.

Aunado a ello la Ley 1438 de 2011 “Por medio de la cual se reforma el Sistema General de Seguridad Social en Salud y se dictan otras disposiciones” establece en su artículo 103 lo siguiente:

*“ARTÍCULO 103. CONTRATACIÓN DEL PERSONAL MISIONAL PERMANENTE. El personal misional permanente de las Instituciones públicas Prestadoras de Salud no podrá estar vinculado mediante la modalidad de cooperativas de trabajo asociado que hagan intermediación laboral, o bajo ninguna otra modalidad de vinculación que afecte sus derechos constitucionales, legales y prestacionales consagrados en las normas laborales vigentes.*

*PARÁGRAFO TRANSITORIO. Esta disposición entrará en vigencia a partir del primero (1o) de julio de dos mil trece (2013).”* (15, p.37)

La reprensión ante la vinculación del personal en misión diferente al vínculo directo o laboral es constante, recientemente la Corte Constitucional (13) mediante la Sentencia T-388 de 2020 reiteró los casos o los motivos por los cuales la prestación de servicios no es el mecanismo para vincular el persona el misión y pierde totalmente su esencia, puesto que primero no se cumple con el carácter temporal de esta clase de contratos, cuando se acude a la contratación de forma sucesiva y por varios años, y por último y no menos importante, cuando se desarrollan labores permanentes de auxiliar de enfermería.

En defensa de estas posturas, se puede esperar que los organos y estamentos del Estado guarden coherencia en la salvaguarda de los derechos y garantías laborales, procurando la protección al trabajo digno y la estabilidad laboral, siempre en beneficio del bienestar del trabajador o del servidor público; posturas que deben fomentarse desde las entidades de orden público como mínimo. Esto en atención a reciente concepto que emitió el Departamento Administrativo de la Función Pública con el radicado 589831 del 11 de diciembre de 2020; el cual hace alusión a varios preceptos legales que están en sintonía con la misma postura.

Frente a la normatividad citada anteriormente, brindo alternativas para las EMPRESAS SOCIALES DEL ESTADO, El Decreto 1083 de 2015 “*Por medio del cual se expide el*

*Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.”, en sus artículos 2.2.1.2.1º y 4º estableció:*

*“ARTÍCULO 2.2.1.2.1 Objeto. El presente capítulo tiene por objeto fijar los mecanismos para la estructuración de las plantas de empleos de carácter temporal en las Empresas Sociales del Estado y la suscripción de los Acuerdos de Formalización Laboral en desarrollo de lo previsto en el artículo 13 de la Ley 1610 de 2013.”.*

Y el mismo decreto, establece en su artículo 2.2.1.2.4:

*“ARTÍCULO 2.2.1.2.4 Aprobación e Implementación de la planta de empleos de carácter temporal a nivel territorial. Elaborado el estudio o justificación técnica y financiera para la creación de la planta de empleo de carácter temporal de la Empresa Social del Estado del orden territorial deberá someterse a la aprobación de la respectiva junta directiva, la cual expedirá el acuerdo de creación. La justificación técnica y financiera, así como el acuerdo, se remitirá a la Entidad Departamental o Distrital de Salud para su aval. Una vez cumplido este trámite el Gerente de la entidad debe proceder a implementarla en la institución.”*

Por lo antes expuesto, la E.S.E. Hospital se encuentra en el deber legal de continuar con la formalización laboral, toda vez que continuar vinculando a través de contratos de prestación de servicios actividades misionales y permanentes como las prestadas por auxiliares de enfermería son un riesgo jurídico para la entidad debido al posible aumento de la actividad litigiosa y el riesgo de condena, el cual es alto en este tipo de procesos debido a las posiciones jurisprudenciales que al respecto se han emitido.

Otro factor determinante está relacionado con el hecho que los trabajadores cuenten con una vinculación formal que les permitan acceder al pago de prestaciones sociales y demás derechos derivados de su actividad, con lo cual pueden acceder de manera más fácil a diferentes áreas de la economía nacional, entre los cuales se puede definir

claramente: créditos del sistema financiero para estudio, vivienda, ahorro en caso de quedar cesante y muchas otras, que sin duda mejorarán la calidad de vida de los trabajadores. La cobertura legal de los contratos laborales, crea además una atmósfera de confianza y estabilidad en el trabajador, lo cual genera una mejor relación con el empleador, un adecuado ambiente laboral y mayor compromiso con los procesos institucionales, permitiendo así obtener mejores resultados y que sea posible la implementación de ciclos de mejoramiento que lleven al Hospital a conservar su condición de Hospital Acreditado en Salud y además obtener la condición de Hospital Universitario.

Con la creación de la Planta Temporal de auxiliares de enfermería se pretende garantizar la continuidad del personal en el tiempo, lo que permitirá que los procesos se desarrollen de manera continua, constante y armónica, y no se vean interrumpidos o retrasados por demoras en la ejecución de la contratación o por cambios en el personal que lo venía desarrollando. Con todo lo anterior se tiene la finalidad de que la organización obtenga cada vez mejores resultados en el desempeño del talento humano alineado con los objetivos y metas institucionales.

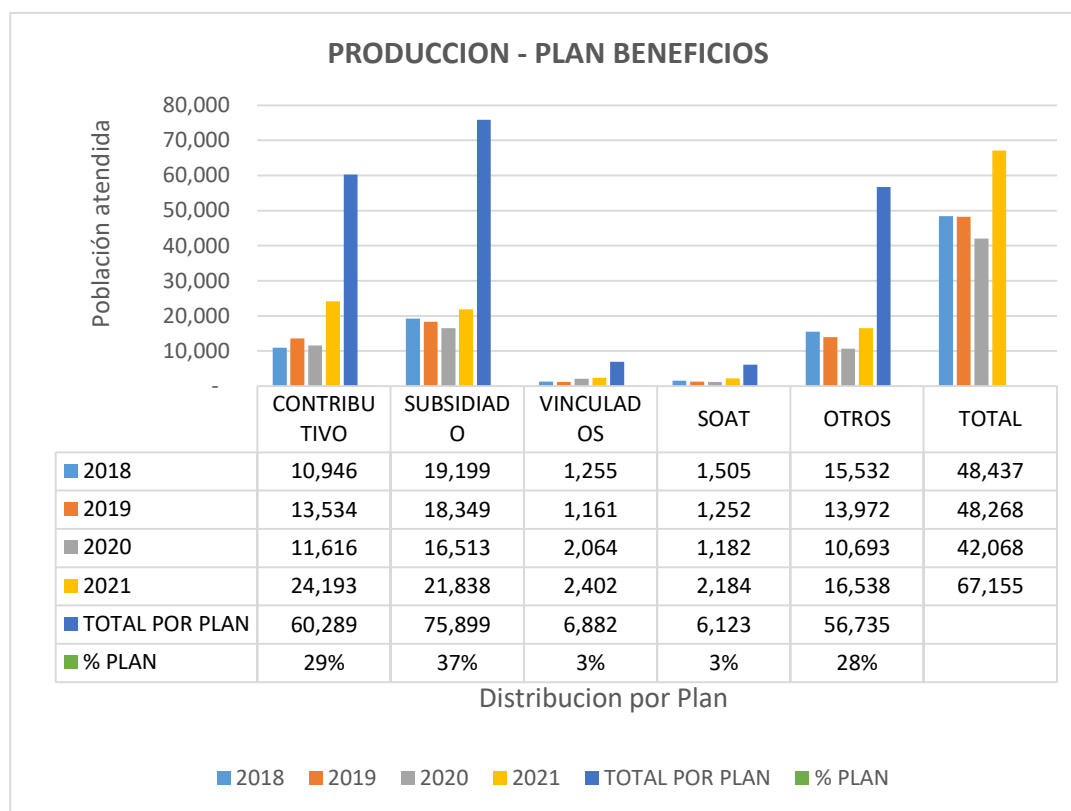
## **6.2 Calcular el número del talento humano de auxiliares de enfermería requerido, basados en la capacidad instalada de los servicios que ofrece la ESE Hospital y la capacidad presupuestal-**

- Productividad de la ESE Hospital, en relación al registro individual de prestadores – RIPS:

Una vez consolidada la información de *Registro Individual de Prestadores – RIPS* suministrada por el P.U. de sistemas de la información de la ESE Hospital, correspondiente a las vigencias 2018, 2019, 2020 y 2021, se puede observar lo siguiente en relación a la producción:



**Gráfico 11. Producción – Plan de Beneficios**



Fuente: Respuesta Comunicación Escrita de Solicitud de Información

De acuerdo a la información analizada, los planes de beneficios en los cuales se encuentra distribuida la población atendida en el Hospital durante los últimos cuatro años reflejan que se trata del REGIMEN SUBSIDIADO el que muestra un número mayor de población atendida, con 75.899 usuarios, siendo el 37% del total atendido en este periodo; situación que se puede ver es tendencia en cada uno de los años analizados.

Seguidamente, se encuentra que el REGIMEN CONTRIBUTIVO con el 29% es el segundo régimen o plan más atendido en el Hospital.

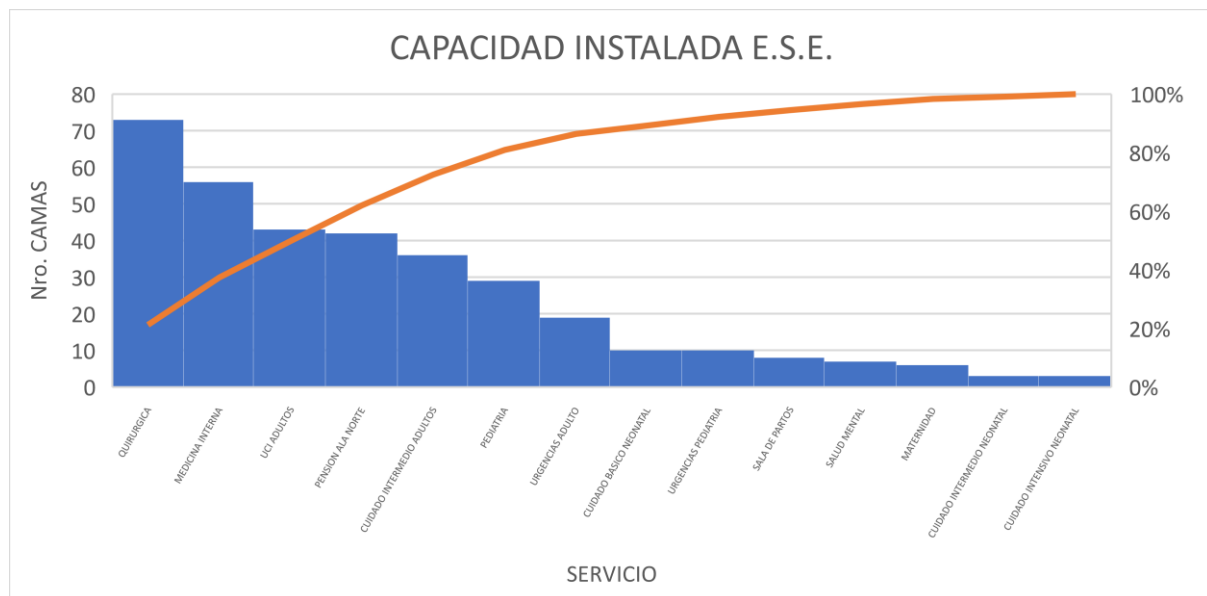
Durante las vigencias analizadas, el año 2021 registró una mayor cantidad de atenciones, superior a la presentada en el año inmediatamente anterior con un incremento cercano al 60%; y un 39% de incremento respecto del año 2019.

Situación que se evidencia en parte, por la disminución de atenciones que se presentaron en la vigencia 2020 como consecuencia del inicio de la Emergencia sanitaria por el sars.cov-19; tal como se pudo evidenciar del Informe presentado por la Oficina Financiera de la Entidad.

- Descripción de la capacidad instalada de la E.S.E. Hospital:

De acuerdo a la información suministrada por el área de Planeación de la Entidad se observa que en la actualidad la ESE Hospital cuenta con 14 servicios debidamente habilitados, dentro de los cuales cuentan con disponibilidad de 345 camas dispuestas para los servicios activos, tal como se puede observar a continuación:

**Gráfico 12. Capacidad Instalada**



Fuente: Respuesta Comunicación Escrita de Solicitud de Información

Se observa que, del total de camas asignadas para la operación, es el servicio de QUIRURGICAS el que ocupa el mayor número de ellas con 73 unidades para el

21%, seguido del servicio de medicina interna quien registra semejante asignación con 56 camas para un 16%.

- Composición actual de la planta global de la E.S.E. con los cargos de auxiliar de enfermería:

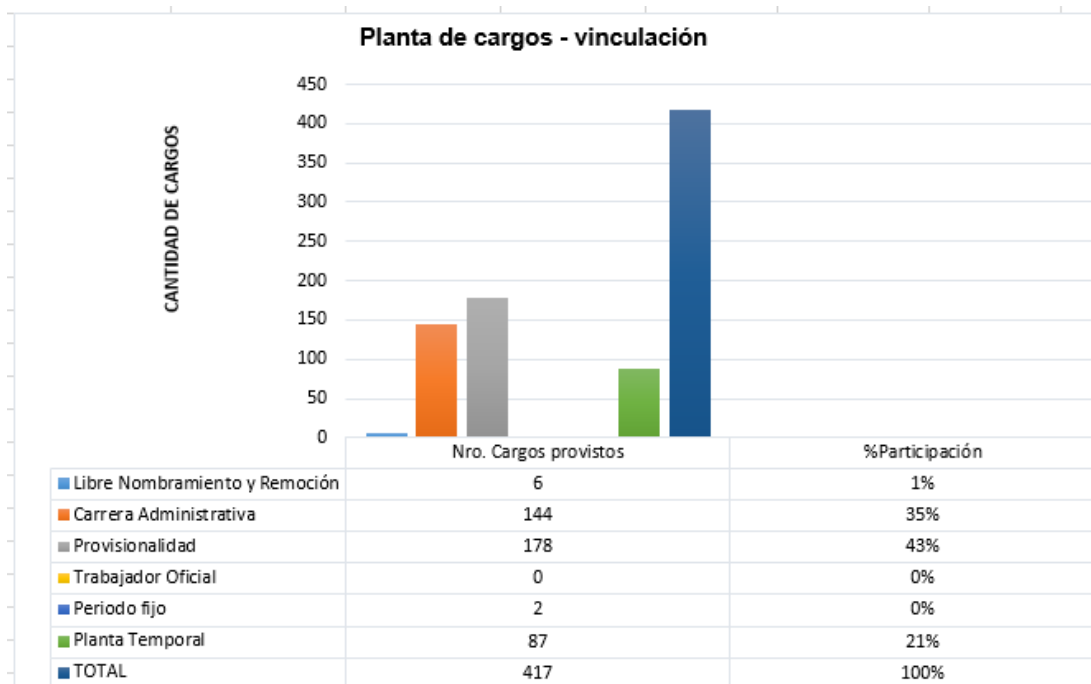
Tabla 14. Composición actual de la planta global de la E.S.E:

PLANTA ESTABLECIDA EN LA ORDENANZA 042 DE 2009 , VIGENTE HASTA LA FECHA	
PLANTA PERMANENTE	Planta
NIVEL	Aprobada
<b>DIRECTIVO</b>	
Gerente E.S.E	1
Subgerente Administrativo	1
Subgerencia Asistencial	1
Director Administrativo Gestion de Planeación y Calidad	1
Jefe de Oficina Control Interno	1
Jefe de Oficina Recaudo	1
Jefe de Oficina Financiera	1
	7
<b>ASESOR</b>	
Jefe de Oficina Asesora Juridica	1
Asesor	1
	2
<b>PROFESIONAL</b>	
Profesional Especializado Area de la Salud- HOSPITALIZACION	1
Profesional Especializado Area de la Salud - APOYO DIAGNOSTICO	1
Profesional Especializado Invest.y docen.	1
Medico Especialista - EPIDEMIOLOGIA	1
Enfermero	5
Profesional Especializado AUDITORIA MEDICA	1
Profesional Especializado RECURSOS FISICOS	1
Profesional Universitario - COSTOS	1
Profesional Universitario - PRESUPUESTO	1
Profesional Universitario - SISTEMAS	1
Profesional Universitario- OFICINA DE PERSONAL	1
Profesional Universitario - SALUD OCUPACIONAL	1
Profesional Universitario- TRABAJO SOCIAL	1
Profesional Universitario- MERCADEO	1
Profesional Universitario- OFICINA JURIDICA	1
Profesional Universitario (4HS- PLANEACION	1
Profesional Universitario Area de la salud (BACTERIOLOGOS)	7
Profesional Universitario Area de la salud (TERAPIA FISICA)	2
Profesional Universitario Area de la salud (NUTRICIONISTA)	1
Profesional Universitario Area de la salud (QUIMICA FARMAC.)	1
	31
<b>TECNICO</b>	
Técnico Operativo (TESORERIA)	1
Técnico Operativo (SUMINISTROS)	1
Técnico Operativo (SISTEMAS)	1
Técnico Operativo (OFICINA DE PERSONAL)	2
Técnico Operativo (ARCHIVO)	1
Tecnico Administrativo (SISTEMAS)	1

Tecnico Area de la Salud (INTRUMENTACION QUIRURGICA)	1
Tecnico Area de la Salud ( RAYOS X)	1
	9
ASISTENCIAL	
Auxiliar Area de la salud	205
Auxiliar Area salud- LABOTATORIO	6
Auxiliar Administrativo	69
Auxiliar Servicios Generales	1
	281
TOTAL CARGOS PLANTA PERMANENTE	330
Planta temporal aprobada a partir del 01/01/2020	
Profesional Area Salud- Enfermeros Planta Temporal	87
TOTAL PLANTA TEMPORAL	87

Fuente: Relación elaborada a partir de información suministrada por la Jefatura de Talento Humano de la Entidad.

### Gráfico 13. Panta de Cargos- Vinculación



Fuente: Respuesta Comunicación Escrita de Solicitud de Información

Ahora, respecto de la composición de la planta Global de empleos de la ESE Hospital, en la actualidad consta de 330 cargos como *PLANTA PERMANENTE* y 87 cargos de *PLANTA TEMPORAL* para un total en la planta de 417 empleos.

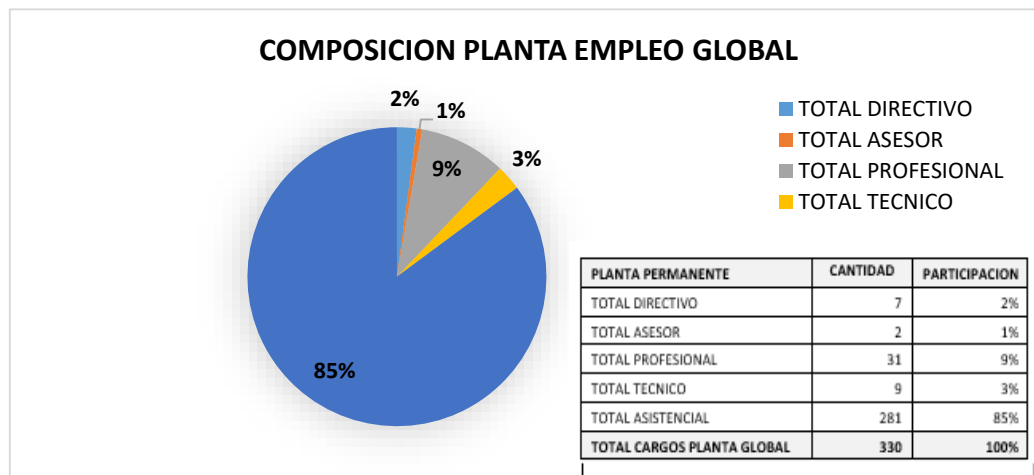
De acuerdo a la modalidad de vinculación, la planta de empleos está conformada de la siguiente manera: 0 trabajadores oficiales, 144 empleados de carrera administrativa, 178 de nombramiento provisional, 6 de libre nombramiento y remoción, 2 cargos de periodo fijo; también cuentan con 87 cargos en de la Planta Temporal de empleos.

Siendo entonces, la vinculación en modalidad de PROVISIONALIDAD la más representativa con el 43% seguida de la modalidad de CARRERA ADMINISTRATIVA con un 35%.

El último Acto Administrativo que modificó la Planta de cargos de la E.S.E. Hospital Departamental Universitario del Quindío San Juan de Dios, fue la Ordenanza No.042 del 29 de julio de 2009 expedida por la Asamblea Departamental del Quindío (20).

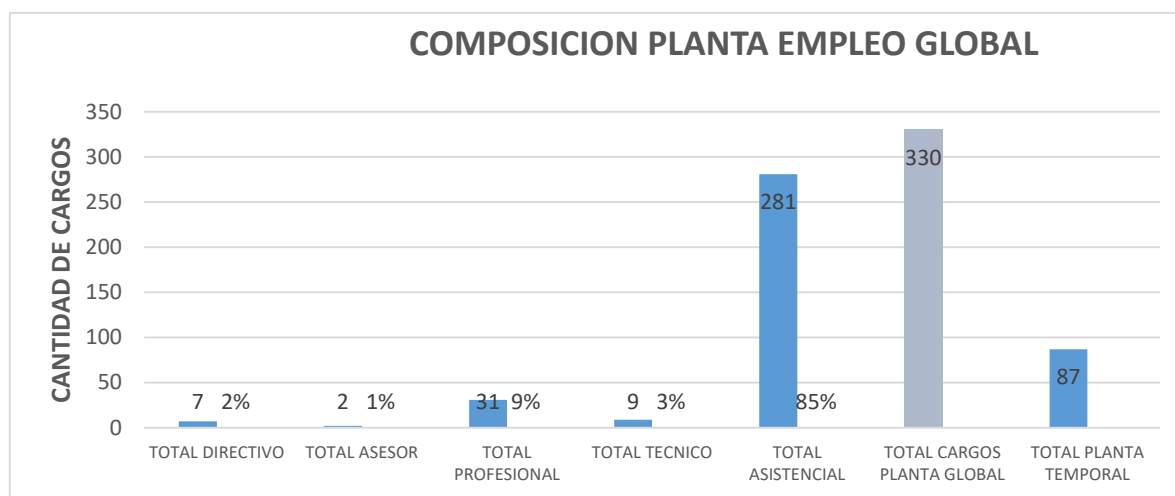
Una vez analizados los 330 cargos que conformación la *PLANTA PERMANENTE*, de acuerdo al nivel de los empleos, se puede observar lo siguiente:

**Gráfico 14. Composición Planta de Empleo Global**



Fuente: Respuesta Comunicación Escrita de Solicitud de Información

**Gráfico 15. Nro. De Cargo que componen la Planta de Empleo Global**



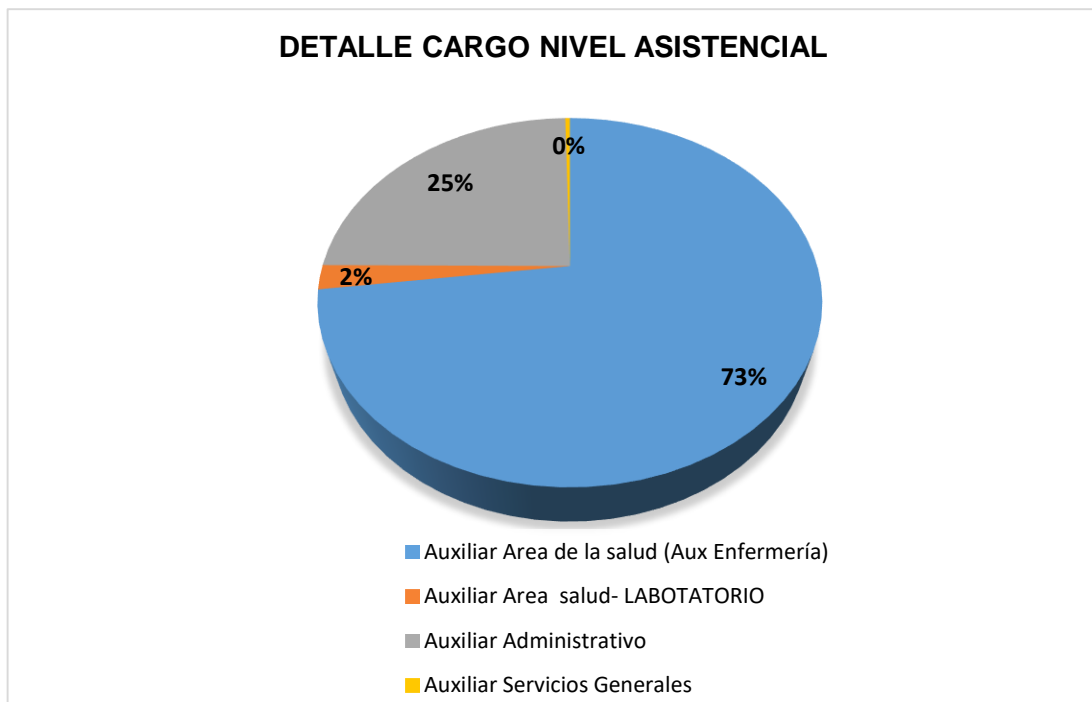
Fuente: Respuesta Comunicación Escrita de Solicitud de Información

El nivel *ASISTENCIAL* es el más representativo en la planta con el 85%, siendo esto coherente con el propósito misional de la Entidad.

Continua en orden de mayor participación, el nivel *PROFESIONAL* con el 9% para 31 integrantes, encontrando allí, perfiles tanto administrativos y asistencial, sin embargo, predomina en más de la mitad con el 61% el asistencial, información que se puede revisar en documento anexo.

Ahora bien, al analizar la composición del nivel *ASISTENCIAL*, se evidencia que la gran proporción de los cargos están constituidos por el perfil de AUXILIAR AREA DE LA SALUD (AUX ENFERMERÍA) para 205 empleos que representan el 73% dentro del nivel asistencial; y el 49% respecto de la totalidad de la planta de empleos (Permanente y Temporal):

**Gráfico 16. Nro. De Cargos que componen la Planta de Empleo Global**

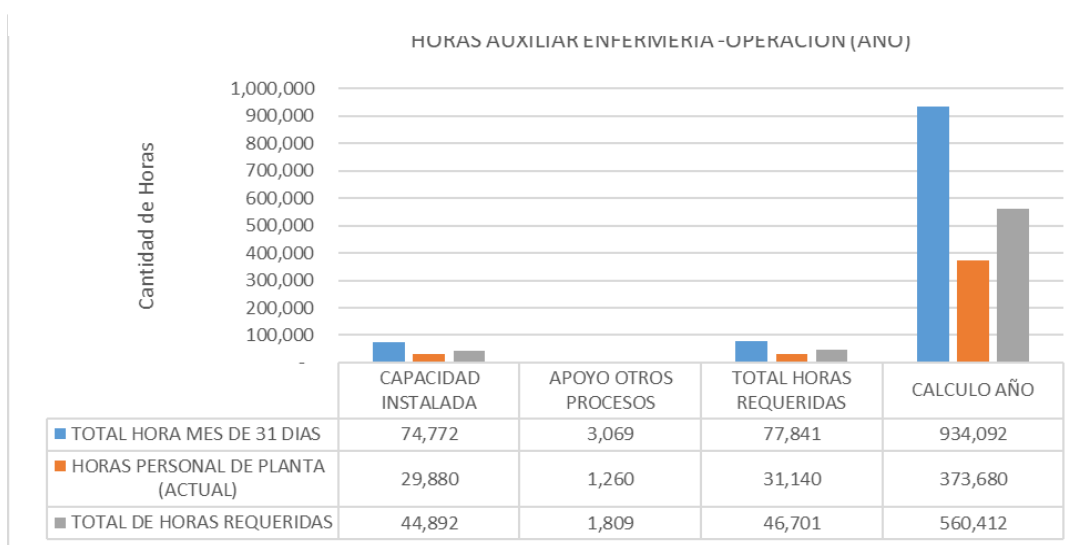


Fuente: Respuesta Comunicación Escrita de Solicitud de Información

- Cantidad de horas de auxiliar de enfermería requerido mensualmente por la E.S.E. Hospital:

De acuerdo a la información suministrada por la Subgerencia Asistencial de la ESE Hospital, mediante la aplicación del documento CÁLCULO DEL TALENTO HUMANO NECESARIO PARA LA ATENCIÓN DE ENFERMERÍA Código: TH-DE-53, se puede establecer de manera más objetiva las horas requeridas en cada uno de los servicios, conforme a la dedicación que se debe tener y la naturaleza de dichos cuidados. A continuación, se presenta la información generada por cada servicio respecto de horas auxiliar enfermería, las cuales se han establecido en 934.092 horas año para la correcta operación en los diferentes servicios habilitados por la IPS:

**Gráfico 17. Nro. Horas Auxiliar de Enfermería requeridas Anualmente**



Fuente: Respuesta Comunicación Escrita de Solicitud de Información

Ahora bien, una vez revisado este dato se confronta con las horas que se aportan por el personal de planta permanente que equivaldrían a 373.680, es decir que la planta de personal solo aporta cerca de 40% de lo requerido, evidenciándose así una necesidad de que se cubra cerca de 560 mil horas, es decir el 60% de la mano de obra –auxiliar enfermería para dar cubrimiento en la cotidianidad de todos los servicios, durante el año.

Por tanto, para el análisis concreto del presente estudio, se tendrá como necesidad de mano de obra –auxiliar enfermería, 560.412 horas año; es decir 243 AUXILIARES DE ENFERMERIA AÑO a razón cada una de 192 horas c/u.

**Tabla 15. Informe de cálculo de personal de enfermería.**

SERVICIO	CAPACIDAD INSTALADA CAMAS	TOTAL HORA DIA	TOTALA HORA MES DE 31 DIAS	HORAS PERSONAL DE PLANTA	TOTAL DE HORAS REQUERIDAS	NUMERO DE AUXILIARES A CONTRATAR
MEDICAS MUJERES	38	180				20
MEDICAS HOMBRES	35	144				14
PENSION ORIENTAL	17	72				6
QUIRUGICA HOMBRES	41	168				18
QUIRUGICA MUJERES	31	132				11
PENSION	30	144				15
PEDIATRIA	29	132				12



UCI ADULTOS	18	192				15
UNIDAD DE RECIEN	17	96				7
PENSION MUJERES	8	24		-		4
SALUD MENTAL	7	24		-		4
SUB TOTAL						125
URGENCIA PEDIATRIA	29	168				21
SALA DE PARTOS	14	144				16
CIRUGIA	5 SALAS	228				19
CENTRAL MATERIALES	ASIGNACION	120				10
URGENCIAS	25	408				41
SALUD MENTAL	3	36				3
SUB TOTAL (CAMAS)						109
CENTRAL DE CAMAS		18				2
CONSULTA EXTERNA		39				3
IAMII		18		-		3
VACUNACION		24				2
SUB TOTAL OTROS SERVICIOS		99				9
TOTAL HORAS REQUERIDAS		2,511	77,841	31,140	46,701	243

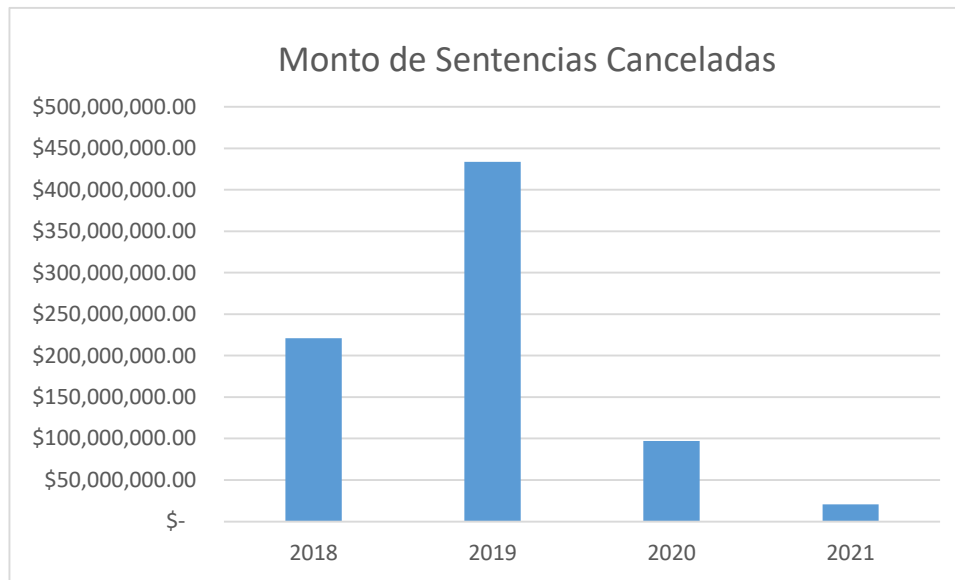
Fuente: Respuesta Comunicación Escrita de Solicitud de Información

En la actualidad, la ESE Hospital ha tenido que acudir a la contratación por prestación de servicios, los cuales aproximadamente en la vigencia 2021 fueron de 248 auxiliares (mes), con un costo de honorarios de \$1.550.012 mes; es decir que asumió en el rubro de contratación de personal (gastos) \$4.612.835.712; situación que es de esperarse sea nuevamente asumida por la Entidad en el presente año con un leve incremento en los honorarios.

### **6.3 Analizar el costo sobre el beneficio financiero de la implementación de la planta temporal de acuerdo a la normatividad laboral aplicable, que implique la correspondencia bajo la carga presupuestal actual de la Entidad**

Durante las vigencias 2018 a 2021 la E.S.E. Hospital ha cancelado la suma de SETECIENTOS SETENTA Y DOS MILLONES QUINIENTOS OCHENTA Y CUATRO MIL CIENTO SETENTA Y SEIS PESOS MCTE (\$772.584.176) como resultado de la condena en procesos judiciales iniciados en busca del reconocimiento de un contrato realidad y la correspondiente cancelación de prestaciones y aportes dejados de percibir durante el término en que se configuró la relación laboral.

**Gráfico 18. Monto de Sentencias Canceladas vigencias 2018 – 2021**

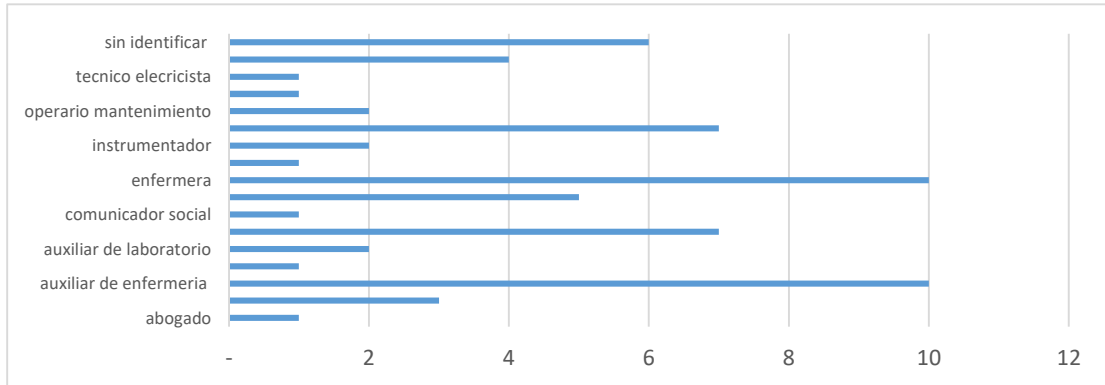


Fuente: Revisión documental de documento Excel denominado "procesos judiciales" administrado por la Oficina Jurídica de la E.S.E. Hospital

Se hace claridad, que no fue posible establecer de las condenas canceladas cuales corresponden a procesos iniciados por auxiliares de enfermería, se logro determinar que los conceptos cancelados en las vigencias 2020 y 2021 no corresponde a procesos iniciados por auxiliares de enfermería, sin embargo si corresponden a condenas por la desnaturaliacion del contrato de prestacion de servicios.

De otro lado, con corte al 31 de mayo de 2022 se cuenta con sesenta y cinco (65) demandas en lo que respecta a las demandas de nulidad y restablecimiento del derecho , que buscan el reconocimiento de un contrato realidad, las cuales en pretensiones ascienden a la suma de CINCO MIL CUATROCIENTOS CINCUENTA MILLONES SEISCIENTOS TREINTA Y SEIS MIL SETECIENTOS SETENTA PESOS MCTE (5.450.636.770), de las cuales diez (10) corresponden a demandas iniciadas por peronas naturales ejecutaron actividades de auxiliar de enfermería en la E.S.E. Hospital como se muestra a continuacion.

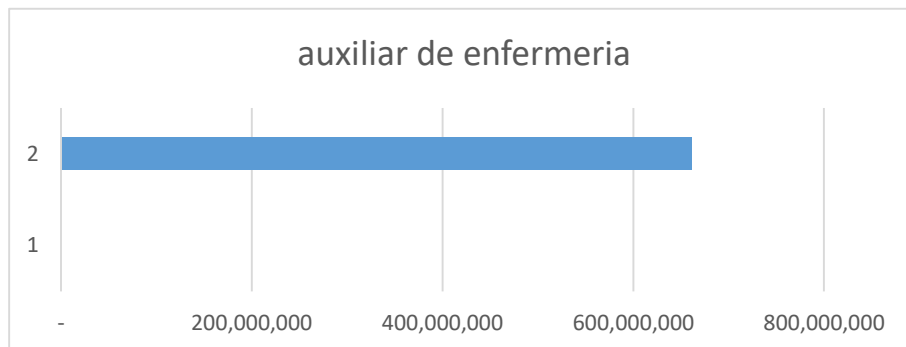
**Gráfico 19. Demandas Nulidad y Restablecimiento del Derecho en contra de la E.S.E. Hospital**



Fuente: Revisión documental de documento Excel denominado “procesos judiciales” administrado por la Oficina Jurídica de la E.S.E. Hospital

Las pretensiones de los diez (10) procesos iniciados por auxiliares de enfermeria ascienden a la suma de SEISCIENTOS SESENTA Y UN MILLONES SEISCIENTOS SESENTA Y OCHO MIL SESICIENTOS SESENTA Y SIETE PESOS MCTE (\$661.668.667) del valor total de pretensiones de CINCO MIL CUATROCIENTOS CINCUENTA MILLONES SEISCIENTOS TREINTA Y SEIS MIL SETECIENTOS SETENTA PESOS MCTE (5.450.636.770).

**Gráfico 20. Demandas Nulidad y Restablecimiento del Derecho iniciadas por Auxiliar de Enfermería**



Fuente: Revisión documental de documento Excel denominado “procesos judiciales” administrado por la Oficina Jurídica de la E.S.E. Hospital

En lo concerniente a las multas y sanciones en las que se puede ver inmersa la E.S.E. Hospital se encuentran las contempladas en la siguiente normatividad:

#### I. LEY 1610 DE 2013

*4. Función de mejoramiento de la normatividad laboral: Mediante la implementación de iniciativas que permitan superar los vacíos y las deficiencias procedimentales que se presentan en la aplicación de las disposiciones legales vigentes.*

*Artículo 7°. Multas. Modifíquese el numeral 2 del artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:*

*2. Los funcionarios del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social que indique el Gobierno, tendrán el carácter de autoridades de policía para lo relacionado con la vigilancia y control de que trata el numeral anterior y están facultados para imponer cada vez multas equivalentes al monto de uno (1) a cinco mil (5.000) veces el salario mínimo mensual vigente según la gravedad de la infracción y mientras esta subsista, sin perjuicio de las demás sanciones contempladas en la normatividad vigente. Esta multa se destinará al Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA.*

*La imposición de multas, de otras sanciones o de otras medidas propias de su función como autoridades de policía laboral por parte de los funcionarios del Ministerio del Trabajo que cumplan funciones de inspección, vigilancia y control, no implican en ningún caso, la declaratoria de derechos individuales o definición de controversias*

*Artículo 16. Efectos de los Acuerdos de Formalización Laboral en los Procesos Administrativos Sancionatorios. Cuando en el curso de una averiguación preliminar o investigación administrativa dirigida a imponer una sanción por el incumplimiento de normas laborales, se suscribe un Acuerdo de Formalización Laboral con el cumplimiento de los requisitos que para tal efecto establezca el Ministro del Trabajo,*

*el funcionario que conoce de la actuación puede suspender la misma o archivarla, según el caso, de conformidad con las siguientes reglas:*

*1. La actuación podrá suspenderse en forma condicionada en el estado en que se encuentre, una vez suscrito el respectivo Acuerdo de Formalización Laboral, por el término establecido en el propio acuerdo para el cumplimiento de los compromisos allí señalados.*

*Una vez verificado el cumplimiento del Acuerdo de Formalización Laboral, de acuerdo con los plazos y condiciones allí señalados, el funcionario podrá dar por terminada y archivar la actuación en el estado en que se encuentre, en cualquiera de las instancias.*

*2. Cuando se suscriba el Acuerdo de Formalización Laboral después de que exista decisión sancionatoria debidamente ejecutoriada, se dará aplicación a lo establecido en el artículo 10 del Decreto número 2025 de 2011.*

*Parágrafo. El no cumplimiento de los Acuerdos de Formalización Laboral por parte del empleador conlleva a la aplicación del proceso administrativo sancionatorio previsto en la Ley 1437 de 2011 y demás normas que regulan la materia.*

## *II.DECRETO 583 DE 2016*

*ARTÍCULO 2.2.3.2.7. Sanciones. A los beneficiarios y proveedores que incurran en las prohibiciones mencionadas en este capítulo se les impondrán, a través de las Direcciones Territoriales del Ministerio del Trabajo, sanciones consistentes en multas hasta de cinco mil (5.000) SMMLV, de conformidad con lo previsto en el artículo 63 de la Ley 1429 de 2010 y el artículo 7 de la Ley 1610 de 2013, según el número total de trabajadores con base en los parámetros señalados en el artículo 50 del Código de Procedimiento Administrativo y lo de Contencioso Administrativo, el artículo 12 de la Ley 1610 de 2013 y el artículo 2.2.8.1.49 del presente Decreto.*

*En caso de reincidencia se aplicará la multa máxima.*

- Comportamiento del recaudo en la Entidad:

El Presupuesto de ingresos y Gastos de la ESE Hospital Departamental Universitario San Juan de Dios para la vigencia fiscal del 2021 fue aprobado finalmente en CIENTO NUEVE MIL NOVECIENTOS CUATRO MILLONES CUATROCIENTOS TREINTA Y DOS MIL TRESCIENTOS DIECINUEVE PESOS (\$109.904.432.319).

**Tabla 16. Ejecución presupuestal de Ingresos 2021.**

DETALLE CONCEPTO INGRESO	DEFINITIVO	RECONOCIDO	RECAUDADO	% RECONOCIDO	% RECAUDADO
DISPONIBILIDAD INICIAL	15,199,363,283	15,199,363,283	15,199,363,283	100%	100%
INGRESOS CORRIENTES	85,915,069,036	133,018,029,563	91,675,195,118	155%	107%
ESTAMPILLAS	10,000,000,000	10,086,524,215	10,086,524,215	101%	101%
VENTA DE SERVICIOS DE SALUD	32,816,000,000	97,392,290,504	56,049,456,059	297%	171%
CXC SERVICIOS DE SALUD (<360 DIAS)	38,877,000,000	21,539,933,449	21,539,933,449	55%	55%
OTRAS VENTAS DE BIENES Y SERVICIOS	1,217,000,000	1,969,835,075	1,969,835,075	162%	162%
TRANSFERENCIAS	3,005,069,036	2,029,446,320	2,029,446,320	68%	68%
INGRESOS DE CAPITAL	8,790,000,000	11,238,308,458	11,238,308,458	128%	128%
RECUPERACION DE CARTERA	8,700,000,000	11,165,808,004	11,165,808,004	128%	128%
OTROS INGRESOS	90,000,000	72,500,454	72,500,454	81%	81%
TOTAL INGRESOS	109,904,432,319	159,455,701,304	118,112,866,859	145%	107%

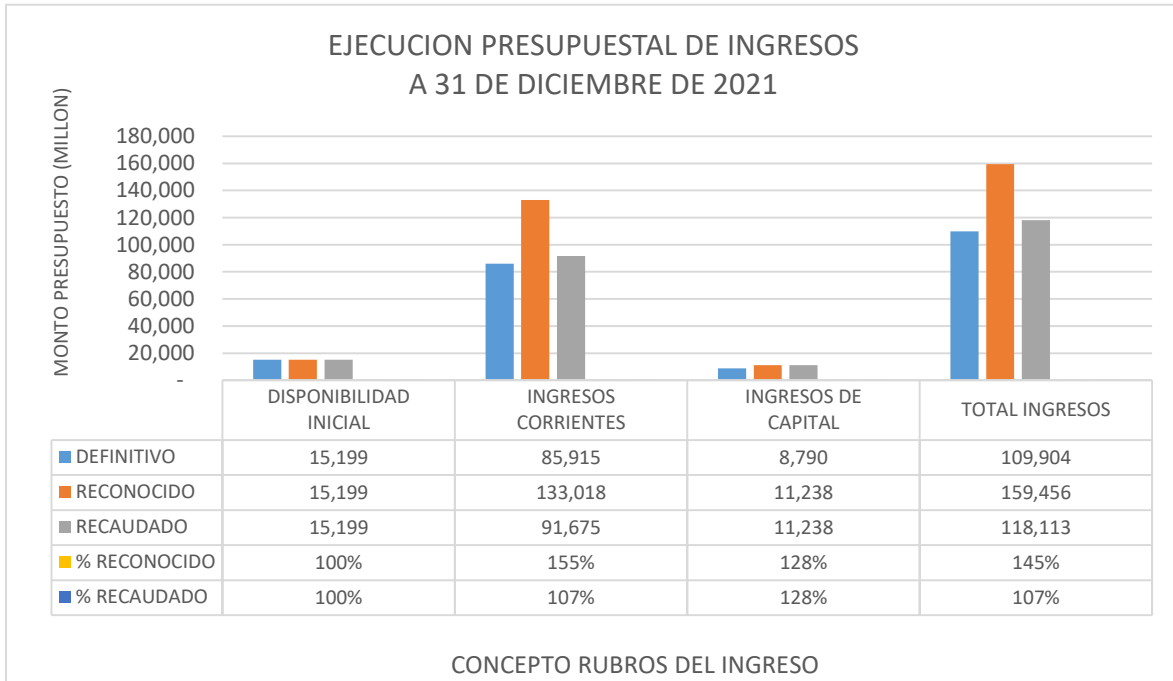
Fuente: Respuesta Comunicación Escrita de Solicitud de Información

De esta manera, en la ejecución del PRESUPUESTO DE INGRESOS, se puede evidenciar que el concepto del *RECONOCIMIENTO*, superó las expectativas de lo presupuestado (DEFINITIVO) en más del 45%. se vio reflejado un aumento importante en el concepto -VENTA DE SERVICIOS DE SALUD, (facturación); puesto que cerró con un 297% de lo proyectado inicialmente.

De igual manera, en el concepto RECAUDADO se evidencia un incremento global del 7% sobre lo esperado. Sin embargo y una vez analizado el detalle del concepto VENTA DE SERVICIOS se evidencia que no presentó dicho incremento al interior de los conceptos - *CXC SERVICIOS DE SALUD (<360 DIAS)* y *RECUPERACION DE*

*CARTERA*, ya que los presupuestaron por \$47.577 (millón) y su comportamiento de recaudo solo fue del 69%, por \$32.706 (millón). Siendo insuficiente en relación venta – retorno del ingreso, actividad base e importante por el carácter misional de dicha IPS.

**Gráfico 21. Análisis a ejecución Presupuestal de Ingresos con corteo al 31 de diciembre de 2021**



Fuente: Revisión página web <https://www.hospitalquindio.gov.co>

Ahora bien, en relación a la ejecución del PRESUPUESTO DE GASTOS se puede evidenciar lo siguiente:

**Gráfico 22. Ejecución Presupuestal de Gastos con corte al 31 de diciembre de 2021**



Fuente: Revisión página web <https://www.hospitalquindio.gov.co>

La ejecución de gastos con corte a diciembre 31 de 2021 alcanzó el 94%, con un valor ejecutado \$102.813 (millones). Es decir, la operación de la Entidad fue financiada con su presupuesto de ingresos, no obtuvo déficit presupuestal.

El componente del gasto con mayor impacto tanto en la apropiación, como en la ejecución, es el de GASTOS DE FUNCIONAMIENTO, ya que obtuvo una participación del 93% sobre el presupuesto total, con \$100.602 (millones); de los cuales ejecutó el 95% presupuestado.

Seguido de los componentes *CUENTAS POR PAGAR (VIG ANTERIOR)* con tan solo el 3% y *GASTOS DE INVERSION* de similar participación del 3% sobre el total presupuesto de gastos.

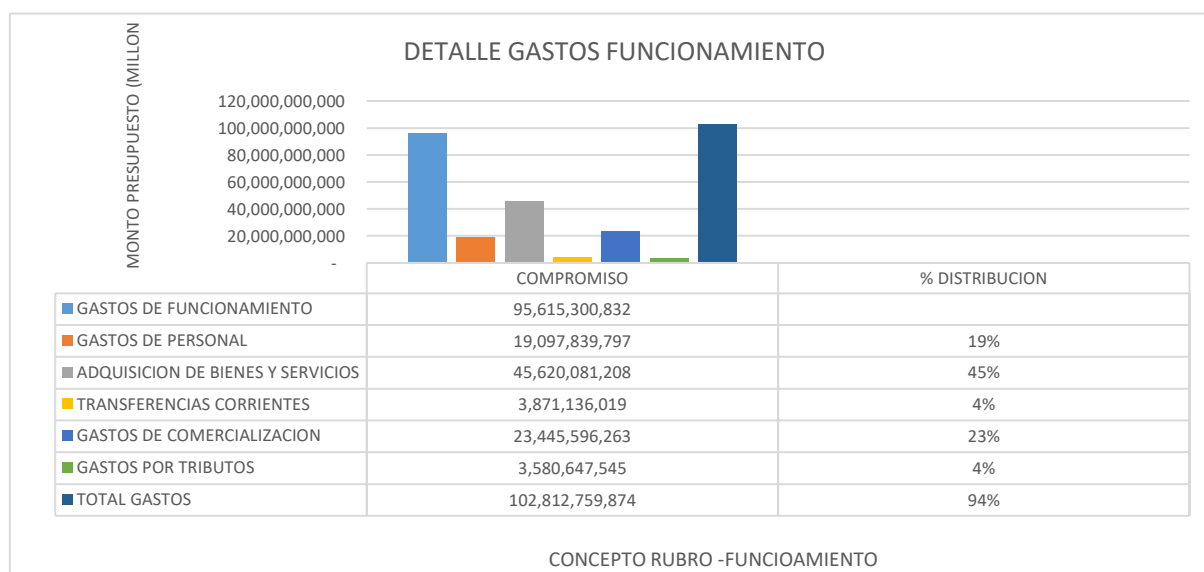
Por lo anterior se encuentra que la ejecución surtida, fue ajustada a lo presupuestado finalmente en la Entidad, como ya se había indicado.



De manera relevante se puede notar que la Entidad registra un endeudamiento, sobre el cual se obtuvo mayor información en que se trataba de empréstito realizado en la vigencia 2020 por \$4.801.545.753 con un plazo de pago de 5 años, con un año de periodo de gracia; adquirido para apalancar la adquisición de renovación de ascensores y para compra de equipo biomédico; por tanto, durante el año 2022 se empezaría a realizar los correspondientes pagos, obteniendo en el presupuesto un aporte cercano a los \$1.300 (millones).

De acuerdo al detalle por subgrupos de los rubros que componen la ejecución, se puede observar lo siguiente:

**Gráfico 23. Gastos de Funcionamiento**



Fuente: Hospital Departamental Universitario del Quindío (50)

En el grupo de gastos de funcionamiento, siendo el más representativo se encuentran los conceptos más generales de la operación de la Entidad, como es lo esperado.

De acuerdo al detalle suministrado por la oficina Financiera de la ESE Hospital, en este grupo están incluidos los servicios personales de nómina, los servicios personales

indirectos administrativos y asistenciales (contratación por prestación de servicios), los gastos generales que incluyen los servicios de vigilancia, seguros, servicios públicos los gastos de mantenimiento hospitalario como los más representativos y las transferencias a otros Entes por contribuciones tanto de seguridad social, pensiones, sentencias como a los de vigilancia y control.

De esta manera, se encuentra que el peso más representativo en dicho grupo, lo componen la - *ADQUISICION DE BIENES Y SERVICIOS* con el 45% del total grupo, seguido de los -*GASTOS DE COMERCIALIZACION* con el 23% y el concepto de *GASTOS DE PERSONAL* con el 19%.

- Cálculo salarial y prestacional de la planta temporal del cargo de auxiliar de enfermería:

Partiendo como base de que las cargas salariales y prestaciones que se establezcan para los cargos en empleo temporal, deberán ser las mismas que tengan los empleados de la planta global de la Entidad, se proyectan los cargos que se asemejan a los liquidados por la ESE Hospital a sus empleados. Ahora bien, en cuanto al establecimiento de la escala salarial que le pudieran corresponder a estos, debe estar en decisión del Órgano de nivel Departamental de creación de la IPS, que en este caso se trataría de la Asamblea Departamental del Quindío.

De todas formas, para efectos de realizar una proyección al proceso en mención, se propone que sobre el valor actualmente cancelado a un auxiliar por contrato, se le descuente el valor que este asume por su seguridad social, y también se le restaría el valor deducido por estampillas.

De allí se puede contar con un salario básico, que pudiera estar acorde a los salarios reconocidos en otras IPS de la región.

De esta manera se considera el presente cálculo:

VR HONORARIOS CONTRATISTA	1,612,036
Menos seguridad social	309,360
Menos Estampillas	64,482
<b>SALARIO PROPUESTO</b>	<b>1,238,194</b>

**Tabla 17. Proyección de liquidación de nomina**

CONCEPTO NOMINA	MES	AÑO
Salario	1,238,194	14,858,328
Auxilio Transporte	117,172	1,406,064
<b>TOTAL DEVENGOS MES</b>	<b>1,355,366</b>	<b>16,264,392</b>

PRESTACIONES SOCIALES	CAUSACION MES	AÑO
Cesantías	112,947	1,355,364
Intereses sobre cesantías	13,554	162,648
Primas	112,947	1,355,364
Vacaciones	51,591	619,092
<b>APORTES A LA SEGURIDAD SOCIAL</b>		
Pensiones (AFP)	148,583	1,782,996
Salud (EPS)	105,247	1,262,964
Riesgos Laborales (ARL)	30,162	361,944
<b>PARAFISCALES</b>		
Caja de compensación familiar	49,528	594,336
ICBF	37,146	445,752
SENA	24,764	297,168
<b>VALOR CARGO MES/AÑO</b>	<b>2,041,835</b>	<b>24,502,020</b>

	AÑO	RECARGOS (20%)
<b>NRO. AUXILIARES REQUERIDAS -AÑO</b> 243	<b>5,953,990,860</b>	<b>7,144,789,032</b>

Fuente: Elaboración propia

De igual manera, se debe contemplar un incremento aproximado del 20% sobre los cálculos inicialmente propuestos, ya que, durante el desarrollo de los turnos propuestos, se presentarán jornadas con recargos u otros conceptos que deberán ser reconocidas igualmente, será un escenario muy probable de ocurrencia.

Así pues y conforme a la asignación salarial propuesta para un solo cargo, la cual se estableció en \$1.238.194, sumado a ello la carga prestacional, seguridad social y

parafiscales, se concretó finalmente en \$2.041.835 mes; es decir \$24.502.020 al año por cargo. Estos datos sin tener en cuenta factores como recargos u horas extras; las cuales se plantearán sobre un escenario de un 20% adicional a los cálculos ya planteados, para efectos de que la Entidad visualice los costos que debería afrontar.

De esta manera, se puede proyectar que para los 243 cargos propuestos, el cálculo se establece en \$ 496.165.905 cuatrocientos noventa y seis millones de pesos aproximadamente en valor mes, y \$ 5.953.990.860 cinco mil novecientos cincuenta y tres millones de pesos aproximadamente por año.

Así pues esto, en contraste con los valores que debería cancelar muy probablemente la Entidad durante la presente vigencia 2022 de continuar con la modalidad de vinculación **CONTRATO** de prestación de servicios, tendría que cancelar la suma de **\$4,642,652,160** Cuatro mil seiscientos cuarenta y dos millones de pesos aproximadamente; y respecto del valor propuesto por vinculación **PLANTA EMPLEO** de **\$ 5.953.990.860** Cinco mil novecientos cincuenta y tres millones de pesos aproximadamente; se encuentra que la ESE Hospital debería acudir o asumir con un valor adicional a lo que ejecuta por contratación, de **(\$1,311,338,700)** Mil trescientos once millones de pesos aproximadamente, es decir un 28% adicional, para tener dicho personal bajo la modalidad de vinculación laboral como planta de empleo temporal, en la cual daría cumplimiento a la normatividad y jurisprudencia que reglamenta la vinculación de personal asistencial en misión.

Empero, debe la Entidad concretar de acuerdo a las horas proyectadas en cada uno de los servicios, y conforme a los turnos que se establezcan, considerar que se presentarán jornada en las cuales se deba asumir conceptos como recargos u extras, que deberán ser canceladas de acuerdo a la normatividad laboral.

Por tanto, se plantea un incremento aproximado del 20% sobre los cálculos inicialmente propuestos, ya que será un escenario muy probable de ocurrencia.

Con esto, el costo de la planta de empleo temporal planteada, será de **\$7,144,789,032** Siete mil ciento cuarenta y cuatro millones de pesos aproximadamente al año.

A continuación, se presentan los cálculos planteados anteriormente:

<b>VALOR CARGO MES/AÑO</b>	<b>2,041,835</b>	<b>24,502,020</b>
	<b>AÑO</b>	<b>RECARGOS (20%)</b>
<b>NRO. AUXILIARES REQUERIDAS -AÑO</b> <b>243</b>	<b>5,953,990,860</b>	<b>7,144,789,032</b>
VALOR POR HONORARIOS (CONTRATO P.S.)	4,642,652,160	4,642,652,160
<b>VALOR A RECONOCER ADICIONAL PARA LA IMPLEMENTACION DE LA PLANTA TEMPORAL</b>	<b>(1,311,338,700)</b>	<b>(2,502,136,872)</b>

Para concluir el dato analizado en este componente se encuentra que los costos adicionales que tendría que asumir la ESE Hospital para asumir el personal en planta temporal serían aproximados al 53% más, de lo que actualmente cancela por honorarios mediante la modalidad de prestación de servicios.

## 7. DISCUSIÓN

A partir de los elementos analizados, se encuentra que la ESE Hospital en la actualidad acude a la modalidad de Contratación de prestación de servicios para la vinculación del personal asistencial – auxiliar de enfermería; difiriendo de lo estatuido por los recientes y reiterativos pronunciamientos de la Corte Constitucional (13) como lo es la

Sentencia T-388-2020, en la cual recordó que el contrato de prestación de servicios pierde su esencia cuando se desempeñan actividades de auxiliar de enfermería; ya que no cumple con el carácter temporal de esta clase de contratos, cuando se han suscrito de forma sucesiva y por varios años y cuando se desarrollan labores permanentes de auxiliar de enfermería; esto entonces es fundamento primordial para que las demandas de contrato realidad (Nulidad y restablecimiento del derecho) impetradas contra la ESE Hospital tengan un alto grado de concreción.

Dicho proceder se encuentra generando condiciones negativas para la Entidad, al verse reflejado en las demandas que tiene registrada la ESE por el concepto de contrato realidad, y de aquellas condenas que ya tuvo que cancelar; esto no está a tono con lo definido por la misma ESE Hospital (51) en la Resolución Nro. 796 del 27 de julio de 2021 en la cual adoptó la política de prevención del daño antijurídico y defensa de los intereses de la E.S.E. Hospital, pues no se encuentran controladas o mitigadas una de las causas que generan litigiosidad en la ESE; situación que a la postre, demanda más recursos de su funcionamiento para hacer frente a estas condenas.

Luego de hallarse la suficiencia del personal auxiliar de enfermería requerido en la Entidad y haberse proyectado sus cargos laborales y prestacionales, se encuentra que la Entidad debería apropiarse un costo adicional al que en la actualidad asume por honorarios en la modalidad de prestación de servicios, siendo esto una posible limitante presupuestal para la concreción de dicha planta temporal; sin embargo las limitantes financieras no pueden estar por encima de las garantías y derechos del personal pues continuar con la vinculación mediante prestación de servicios, menoscaban sus garantías y se desconocen los criterios y lineamientos constitucionales, legales y jurisprudenciales sobre el tema, conforme lo conceptúa el mismo Departamento Administrativo de la Función Pública (52) con el Concepto 589831 del 11 de diciembre de 2020, el cual se pronunció luego de haber traído a colación normatividad entre otras como la Ley 909 de 2004, Decreto 1083 de 2015, Sentencia C-614 de 2009 y Sentencia C-171 de 2012 de la Corte Constitucional.

Preceptos todos que instan a la formalización laboral para la clase de funciones que desempeñan los auxiliares de enfermería.

Según el Ministerio de Salud y Protección Social (52) en Colombia el 80% del talento humano en salud corresponde a mujeres, por cada cuatro hombres hay cuatro mujeres, aunado a esto según el Observatorio de Talento Humano en Salud del Ministerio de Salud, ellas se desempeñan especialmente como auxiliares de enfermería, alcanzando más de 300.000 puestos de trabajo y soportan el cuidado de la salud en todo el país.

El profesor del Cider Javier Pineda (53), junto con el investigador Omar Rodríguez, analizó las características del mercado laboral y las condiciones socio laborales de las mujeres que trabajan como auxiliares de enfermería, relacionándose lo encontrado con los resultados arrojados en el presente estudio respecto a la necesidad de formalización laboral para auxiliares de enfermería.

De acuerdo con los resultados del estudio la situación laboral de las mujeres auxiliares y enfermeras de la salud en la capital del país es precaria, en la medida en que la gran mayoría de ellas no cotiza a seguridad social. Al mismo tiempo, aquellas que sí lo hacen registran tiempos cortos de cotización y permanencia en el régimen contributivo. Por ejemplo, en el periodo 2014-2017 en promedio 63,8% del total de las trabajadoras reportaron ser trabajadoras por cuenta propia, bien sea porque la relación laboral con el empleador/a se desconocía, se ocultaba o se disfrazaba, afectando no solo el aseguramiento social pero también los ingresos, que en el caso de las mujeres con menor formación alcanzaba un escaso 0.89 salarios mínimos. Concluyéndose que el 54,5% de las trabajadoras de la salud en Bogotá no contaban con un contrato de trabajo formal (54).

Destacándose así, la necesidad de contar con acciones más contundentes para mejorar las condiciones laborales de las auxiliares de enfermería en Colombia, toda vez, que la iliquidez del sector público hospitalario en el país a causa del retraso en el pago de los servicios prestados, muchas veces justificados en propios retrasos en los desembolsos por parte del Gobierno Nacional, dificulta cualquier iniciativa para

formalizar a los trabajadores de la salud, como se observó en los resultados obtenidos para la E.S.E. Hospital Departamental Universitario del Quindío San Juan de Dios, evidenciándose aún más la necesidad de contar con una política de estado verdadera.

## 8. CONCLUSIONES

Con la finalidad de establecer la viabilidad de la creación de una planta de empleo temporal, es necesario que se dé cumplimiento a requerimientos tanto jurídicos, como técnicos y financieros, sin embargo, la Entidad no cuenta con la capacidad presupuestal requerida para afrontar el costo adicional que acarrearía la implementación de una planta temporal para los auxiliares de enfermería.

Para la determinación financiera de la planta de empleo temporal se debe asumir un costo adicional al que la Entidad cancela mediante honorarios, suma que no cuenta con una fuente de financiación en el presupuesto actual de gastos determinando inviable financieramente la planta temporal de auxiliares de enfermería en la E.S.E; sin embargo, de no acudir a esta modalidad se podría incurrir en costos adicionales producto del pago de sentencias condenatorias por demandas de contrato realidad, y por sanciones y multas originadas por no formalizar la vinculación laboral del personal en misión.

Las demandas de nulidad y restablecimiento del derecho que instauran en contra de la Entidad buscando el reconocimiento de un contrato realidad interpuestas por auxiliares de enfermería contratistas, se consideran con un alto riesgo de condena para



la E.S.E. lo que incrementaría el daño antijurídico que a la postre afectaría negativamente la estabilidad financiera de la Entidad.

Con la creación de la Planta Temporal de auxiliares de enfermería se garantizaría la continuidad del personal en el tiempo, lo que permitirá que los procesos se desarrollen de manera continua, constante y armónica, y no se vean interrumpidos o retrasados por demoras en la ejecución de la contratación o por cambios en el personal que lo esté desarrollando, logrando que la organización obtenga cada vez mejores resultados en el desempeño del talento humano alineado con los objetivos y metas institucionales.

Teniendo en cuenta la capacidad instalada y servicios ofertados en la entidad, se ha determinado la cantidad de personal auxiliar enfermería requerido para dar cobertura en la atención con los estándares y políticas definidas, encontrando que son similares a la cantidad de personal contratista que actualmente prestan sus servicios a la ESE, desarrollando la misma actividad.

## 9. RECOMENDACIONES

Durante el desarrollo del presente proceso de investigación se logró dar respuesta a los cuestionamientos que se plantearon, sin embargo, el componente financiero hace inviable la creación de la planta de empleo temporal; empero, se enfrenta a mayores riesgos financieros si no acude a dicha modalidad. Por tanto, con el fin de que se pueda replantear la viabilidad financiera, es propio que se puedan generar unas recomendaciones que bien pudieran ser tenidas en cuenta para quienes deseen continuar con el desarrollo y continuidad de este estudio, y para la Entidad o los interesados en los siguientes:

- Al interior del proceso financiero del Hospital, se recomienda que se analicen los componentes de Ingreso y del Gasto, para la búsqueda de posibles fuentes de financiación del costo adicional en el que debería incurrir la Entidad para implementar la planta de empleo temporal, y evitar futuros gastos adicionales, con el pago de sentencias y multas en contra.
  
- Si bien la ESE Hospital mediante una metodología estableció objetivamente las horas de auxiliar de enfermería requeridas para dar atención a los servicios actuales; se recomienda realizar una confirmación minuciosa de las horas de auxiliar enfermería requerida para cada servicio, ya que algún cambio en estas, puede disminuir o por el contrario incrementar los costos de la nómina planteada para la planta temporal.
  
- La ESE Hospital debe continuar implementando estudios y acciones al interior que permitan avanzar en la formalización de empleos de carácter misional permanente, resultando viable solicitar el apoyo del Gobierno Departamental del Quindío, así como, de los Honorable Parlamentarios del Departamento con el fin de aunar esfuerzos en mejorar las condiciones del único Hospital Público del Departamental de mediana y alta complejidad.

## 10. BIBLIOGRAFÍA

1. Ley 100 de 1993. Congreso de la República de Colombia. Disponible en: [http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley\\_0100\\_1993.html](http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0100_1993.html)
2. Ley 10 de 1990. Congreso de la República de Colombia. Disponible en: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=3421>
3. Sentencia C-614 de 2009. Corte Constitucional de Colombia. Disponible en: <https://www.corteconstitucional.gov.co/RELATORIA/2009/C-614-09.htm>
4. Sentencia C-171 de 2012. Corte Constitucional de Colombia. Disponible en: <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2012/C-171-12.htm>

5. Redsalud Armenia E.S.E. Pa' cuidar de todos [Internet]. Armenia, Quindío, 2022 [citado el 5 de agosto de 2022]. Disponible en: <http://www.redsaludarmenia.gov.co/v2/>
6. Ministerio de Salud y Protección Social.
7. Hospital Departamental Universitario del Quindío. Procesos Judiciales. Base de datos empleados [Internet]. Armenia, Quindío. 2022 [citado el 5 de agosto de 2022]. Disponible en: <https://www.hospitalquindio.gov.co/hospital/index.php/instrumentos-de-gestion-de-informacion/2-uncategorised>
8. Hospital Departamental Universitario del Quindío. Oficina Asesora Jurídica. Consolidado de procesos judiciales.
9. Ministerio de salud. Información para Instituciones Prestadoras de Salud (IPS) [Internet]. Bogotá D.C. 2022 [citado el 5 de agosto de 2022]. Disponible en: <https://www.minsalud.gov.co/salud/PServicios/Paginas/informacion-de-interes.aspx>
10. Hospital Departamental Universitario del Quindío. Oficina Asesora Jurídica. Archivo documental.
11. Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E. Informe de auditoría – Proceso de gestión de jurídica – Contrato Realidad [Internet]. Bogotá D.C., [citado el 5 de agosto de 2022]. Disponible en: <https://www.subredsur.gov.co/sites/default/files/control/INFORME%20DE%20AUDITOR%C3%8DA%20-%20PROCESO%20DE%20GESTI%C3%93N%20DE%20JUR%C3%8DDICA%20-%20%20CONTRATO%20REALIDAD.pdf>
12. Hospital General de Medellín Luz Castro de Gutierrez E.S.E. Informe final de Auditoría Gestión Jurídica [Internet]. Medellín, [citado el 5 de agosto de 2022]. Disponible en: <https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwiOn8OI7OL5AhUYmYQIHd3TBP4QFnoECCAQAQ&url=https%3A%2F%2Fwww.hgm.gov.co%2Floader.php%3FIServicio%3DTools2%26ITipo%3Ddescargas%26IFuncion%3Ddescargar%26idFile%3D990&usg=AOvVaw0TEIsXmBmXFRa3yXgDIWUn>
13. Sentencia T 388 de 2020. Corte Constitucional de Colombia. Disponible en: <https://www.corteconstitucional.gov.co/Relatoria/2020/T-388-20.htm>
14. Ministerio de Trabajo. Circular Conjunta 100-003 de 2013 Departamento Administrativo de la Función Pública [Internet]. Bogotá D.C., [citado el 5 de agosto de 2022]. Disponible en: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=62318>

15. Ley 1438 de 2011. Congreso de la República de Colombia. Disponible en: [http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley\\_1438\\_2011.html](http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1438_2011.html)
16. Decreto 1376 de 2014. Presidencia de la República de Colombia. Disponible en: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=66573>
17. Vivas, M. Buscan prohibir los contratos por prestación de servicios profesionales de salud [Internet]. Bogotá D.C. [citado el 5 de agosto de 2022]. Disponible en: <https://consultorsalud.com/buscan-prohibir-los-contratos-por-prestacion-de-servicios-para-profesionales-de-salud/>
18. Meta4. Administración y gestión de personal [Internet]. España. [citado el 5 de agosto de 2022]. Disponible en: <http://www.meta4.es/soluciones/104/administracion-gestion-de-personal.html>
19. Estrada, C. Modelo para la administración de Recursos Humanos [Internet]. 2013 [citado el 5 de agosto de 2022]. Disponible en: <http://ensayosgratis.com/Informes-De-Libros/Modelo-Para-La-AdministracionDe/60766.html> consultada el 17 de Enero de 2020.
20. Ordenanza 042. Asamblea Departamental del Quindío. 29 de julio de 2009.
21. Acuerdo 012. Junta Directiva Hospital Departamental Universitario del Quindío. 15 de diciembre de 2017
22. Acuerdo de Junta Directiva Nro. 212 del 2012 E.S.E. METROSALUD [Internet]. Disponible en: [www.metrosalud.gov.co](http://www.metrosalud.gov.co)
23. Acuerdo de Junta Directiva 290 de 2016 de la Junta Directiva E.S.E. METROSALUD [Internet]. Disponible en: [www.metrosalud.gov.co](http://www.metrosalud.gov.co)
24. Acuerdo de Junta Directiva Nro. 11 del 21 agosto de 2018. E.S.E. Santa Mónica del Municipio de Dosquebradas [Internet]. Disponible en: <https://hospitalsantamonica.gov.co/download/acuerdo-23-por-medio-del-cual-se-aprueba-e-implementa-la-planta-de-empleos-temporal-de-la-ese/?wpdmdl=534039&refresh=60497e1aadce01615429146>
25. Acuerdo de Junta Directiva Nro. 21 del 21 diciembre de 2018. E.S.E. Santa Mónica del Municipio de Dosquebradas
26. Acuerdo de Junta Directiva Nro. 23 del 19 diciembre de 2019. E.S.E. Santa Mónica del Municipio de Dosquebradas
27. Acuerdo de Junta Directiva Nro. 018 de noviembre de 2014. ESE Hospital Departamental Universitario de Nariño [Internet]. Disponible en: .

[https://www.hosdenar.gov.co/micrositios/rendicion\\_cuentas/wp-content/uploads/2020/05/PRESENTACION-RENDICION-DE-CUENTAS-2020.pdf](https://www.hosdenar.gov.co/micrositios/rendicion_cuentas/wp-content/uploads/2020/05/PRESENTACION-RENDICION-DE-CUENTAS-2020.pdf)

28. Departamento Administrativo de la Función Pública. Guía para establecer empleos de carácter temporal en las empresas sociales del Estado E.S.E. [Internet]. Bogotá D.C. [citado el 5 de agosto de 2022]. Disponible en: <https://www.funcionpublica.gov.co/documents/418537/34088876/Guia+plantas+temporales+ESE.pdf/72bc2236-3a87-7e70-4fc0-b19e1703b12c>
29. Decreto 1083 de 26 mayo de 2015 DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO LA FUNCIÓN PÚBLICA <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=62866>
30. Resolución Nro. 796 del 27 de julio de 2021. Hospital Departamental Universitario del Quindío. Por medio de la cual se adoptó la política de prevención del daño antijurídico y de la defensa de los intereses de la ESE Hospital Departamental Universitario del Quindío San Juan de Dios.
31. Agencia Nacional de Defensa Jurídica del Estado. Glosario. Actividad litigiosa. Transparencia y acceso a la información pública. Atención y servicios a la ciudadanía [Internet]. Bogotá D.C. Disponible en: <https://www.defensajuridica.gov.co/servicios-alciudadano/glosario/Paginas/default.aspx>
32. Agencia Nacional de Defensa Jurídica del Estado. Glosario. Bases de datos. Transparencia y acceso a la información pública. Atención y servicios a la ciudadanía. [Internet]. Bogotá D.C. Disponible en: <https://www.defensajuridica.gov.co/servicios-al-ciudadano/glosario/Paginas/default.aspx>
33. Departamento Administrativo de la Función Pública. Servicio ciudadano. Glosario. Cargo. Función Pública. [Internet]. Bogotá D.C. Disponible en: <https://www.funcionpublica.gov.co/glosario/-/wiki/Glosario+2/Cargo>
34. Departamento Administrativo de la Función Pública. Servicio ciudadano. Glosario. Capacidad de una entidad. Función Pública. <https://www.funcionpublica.gov.co/glosario/-/wiki/Glosario+2/Capacidad+de+una+Entidad>
35. Departamento Administrativo de la Función Pública. Servicio ciudadano. Glosario. Contrato de prestación de servicios. Función Pública. [Internet]. Bogotá D.C. Disponible en: <https://www.funcionpublica.gov.co/glosario/-/wiki/Glosario+2/Contrato+de+Prestaci%C3%B3n+de+Servicios>

36. Departamento Administrativo de la Función Pública. Servicio ciudadano. Glosario. Conveniencia. Función Pública. [Internet]. Bogotá D.C. Disponible en: <https://www.funcionpublica.gov.co/glosario/-/wiki/Glosario+2/Conveniencia>
37. Agencia Nacional de Defensa Jurídica del Estado. Glosario. Daño antijurídico. Transparencia y acceso a la información pública · Atención y servicios a la ciudadanía. [Internet]. Bogotá D.C. Disponible en: <https://www.defensajuridica.gov.co/servicios-al-ciudadano/glosario/Paginas/default.aspx>
38. Agencia Nacional de Defensa Jurídica del Estado. Glosario. Demanda. Transparencia y acceso a la información pública · Atención y servicios a la ciudadanía. [Internet]. Bogotá D.C. Disponible en: <https://www.defensajuridica.gov.co/servicios-al-ciudadano/glosario/Paginas/default.aspx>
39. Agencia Nacional de Defensa Jurídica del Estado. Glosario. Nulidad y Restablecimiento del Derecho. Transparencia y acceso a la información pública · Atención y servicios a la ciudadanía. [Internet]. Bogotá D.C. Disponible en: <https://www.defensajuridica.gov.co/servicios-al-ciudadano/glosario/Paginas/default.aspx>
40. Agencia Nacional de Defensa Jurídica del Estado. Glosario. Política de prevención de daño antijurídico. Transparencia y acceso a la información pública · Atención y servicios a la ciudadanía. <https://www.defensajuridica.gov.co/servicios-al-ciudadano/glosario/Paginas/default.aspx>
41. Agencia Nacional de Defensa Jurídica del Estado. Glosario. Pretensiones. Transparencia y acceso a la información pública · Atención y servicios a la ciudadanía. [Internet]. Bogotá D.C. Disponible en: <https://www.defensajuridica.gov.co/servicios-al-ciudadano/glosario/Paginas/default.aspx>
42. Departamento Administrativo de la Función Pública. Servicio ciudadano. Glosario. Planta Temporal. Función Pública. [Internet]. Bogotá D.C. Disponible en: [https://www.funcionpublica.gov.co/glosario/-/wiki/Glosario+2/Planta+Temporal/pop\\_up](https://www.funcionpublica.gov.co/glosario/-/wiki/Glosario+2/Planta+Temporal/pop_up)
43. Definición de Empresa de Servicios Temporales "EST. Artículo 2. Decreto 4369 del 4 de diciembre de 2006. Presidencia de la Republica. Publicado en el Diario Oficial 46472 de diciembre 04 de 2006
44. Departamento Administrativo de la Función Pública. Servicio ciudadano. Glosario. Planta Global. Función Pública. [Internet]. Bogotá D.C. Disponible en: [https://www.funcionpublica.gov.co/glosario/-/wiki/Glosario+2/Planta+Global/pop\\_up](https://www.funcionpublica.gov.co/glosario/-/wiki/Glosario+2/Planta+Global/pop_up)

45. Departamento Administrativo de la Función Pública. Servicio ciudadano. Glosario. Procesos misionales. Función Pública. [Internet]. Bogotá D.C. Disponible en: <https://www.funcionpublica.gov.co/glosario/-/wiki/Glosario+2/Procesos+Misionales>
46. Departamento Administrativo de la Función Pública. Servicio ciudadano. Glosario. Provisional. Función Pública. [Internet]. Bogotá D.C. Disponible en: <https://www.funcionpublica.gov.co/glosario/-/wiki/Glosario+2/Provisional>
47. Bulege, W. Metodología de la Investigación. Enfoque mixto de la investigación. [Internet]. Disponible en: <http://www.openscience.pe/docs/mi/mi-29-enfoque-mixto.pdf>
48. Dluz, M. Asignatura de fundamentos de la Metodología. [Internet]. México. Disponible en: [https://www.uaeh.edu.mx/docencia/VI\\_Presentaciones/licenciatura\\_en\\_mercadotecnia/fundamentos\\_de\\_metodologia\\_investigacion/PRES38.pdf](https://www.uaeh.edu.mx/docencia/VI_Presentaciones/licenciatura_en_mercadotecnia/fundamentos_de_metodologia_investigacion/PRES38.pdf).
49. Resolución 8430 de 1993 *“Por la cual se establecen las normas científicas, técnicas y administrativas para la investigación en salud”*. Ministerio de Salud
50. Hospital Universitario Departamental San Juan de Dios. Gastos de funcionamiento
51. Departamento Administrativo de la Función Pública. Concepto 589831 [Internet]. Bogotá D.C. Disponible en: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=158114>
52. Ministerio de Salud. En Colombia, más del 80 % del talento humano en salud son mujeres [Internet]. Bogotá D.C. Disponible en: <https://www.minsalud.gov.co/Paginas/En-Colombia-mas-del-80-del-talento-humano-en-salud-son-mujeres-.aspx>
53. Centro Interdisciplinario de Estudios sobre desarrollo. Universidad de los Andes. Marginales Avances en las condiciones laborales de las cuidadoras de la salud en Colombia [Internet]. Bogotá D.C. Disponible en: <https://cider.uniandes.edu.co/es/boletines/boletin-101/condiciones-laborales-cuidadoras-salud>

## ANEXOS:

### 1. CARTAS DE AUTORIZACIÓN.

1.1 Solicitud de autorización para realización del trabajo de investigación a la Entidad por parte de la Universidad.



Universidad Católica de Manizales  
Radicado No: 1433  
Fecha: 2021-04-19 13:06

PEAS-623,1-070/1433

Manizales, 19 de abril de 2021

*Jolanda*  
*Docencia*

1 de 3

Doctor  
**RUBEN DARIO LONDOÑO LONDOÑO**  
Gerente  
Ese Hospital Departamental Universitario del Quindío San Juan de Dios  
Avenida Bolívar Calle 17 Norte 00  
Teléfono: 7493500 Ext 235 239  
Armenia, Quindío

Asunto: Solicitud autorización trabajo de investigación Ese Hospital Departamental Universitario del Quindío San Juan de Dios

Cordial saludo:

***En atención al plan institucional 2018-2025 y teniendo en cuenta la mega a la mega 5; desarrollar programas académicos pertinentes que fortalezcan la formación integral y el desarrollo humano y social, con estándares internacionales de calidad como referentes,*** la presente para solicitar muy comedidamente su autorización para la elaboración del trabajo de investigación de los estudiantes de la Especialización en Administración de la Salud: ***"Cuál es la viabilidad jurídica, técnica y financiera para la implementación de la planta temporal de auxiliares de enfermería en la ESE Hospital Departamental Universitario del Quindío San Juan de Dios"***.

El tiempo del proyecto, para la fase de recolección de información, será durante el primer semestre de éste año y primeros meses del próximo semestre, para realizar la recolección de información como la siguiente:

- Análisis de la organización
- Análisis financiero y la viabilidad presupuestal
- Análisis de los servicios a prestar
- Análisis de cargas de trabajo

Proyecto de manual de funciones y de competencias laborales requerido para el desarrollo del empleo. La recolección de dicha información y la que se llegare a necesitar, se realizará durante los meses de abril, mayo y junio del presente año, los días viernes en horario de 2 a 5 de la tarde y sábados en la mañana (3 sábados de cada mes) . La validación de la información requiere que por favor nos autorice la presencia de los funcionarios que lideren al interior de la Institución la jefatura



PEAS-623,1-070/1433

2 de 3

Financiera (presupuesto); el Coordinador de Enfermería y la Jefatura de Talento Humano, en los horarios mencionados y que se pueda acceder a la información que sea requerida para el proyecto.

Dicho proyecto le permitirá a la Institución, evaluar la posibilidad de establecer una plata temporal de auxiliares de enfermería en la ESE Hospital Departamental Universitario del Quindío San Juan de Dios, y se constituye en una gran herramienta para las Directivas de la Entidad al determinar y proponer al máximo Órgano de dirección cómo es su Junta Directiva, el costo de su implementación y sus posibilidades de financiamiento, toda vez que en el presupuesto de la Entidad este componente ya se encuentra previsto no obstante de manera directa a través de la contratación bajo la modalidad de prestación de servicios.

Así mismo los estudiantes entregarán a la institución los resultados del proyecto con sus respectivas recomendaciones. El anteproyecto ya tiene el aval institucional, por parte de la Universidad Católica de Manizales, es importante aclarar que desde el componente ético, el desarrollo del proyecto de investigación no implica ningún tipo de riesgo para los pacientes, pues no se llevará a cabo ningún proceso de intervención directa que impacte variables biológicas, fisiológicas, psicológicas o sociales en los individuos.

Los investigadores se comprometen a manejar la confidencialidad frente a la información recopilada y los nombres de los participantes que suministrarán dicha información, pues ésta será manipulada solo con fines investigativos.

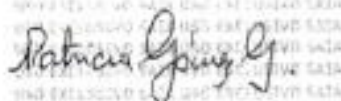
El trabajo de investigación estará orientado por Angélica María Rincón Sánchez, docente de investigación del posgrado.

Relaciono los nombres de los estudiantes interesados en realizar este trabajo de investigación:

- María Camila Méndez Quintero C.C. 1.094.922.701 ✓
- María Elizabeth Cardona Osorio C.C. 41.950.560 ✓

De antemano agradezco su amable atención y colaboración.



Atentamente,



**PATRICIA GOMEZ GONZALEZ**  
Director (a) Especialización en Administración en Salud

*Manuela Cardona  
20/04/21  
11:48 a*

1.2 Respuesta de la Entidad a la Universidad autorización la realización del trabajo de investigación.

	CARTA	Página 1 de 2 Código: GD-FO-02 Versión: 03	
	GESTION DOCUMENTAL	Vigente a partir de: Febrero 06 de 2019	

1GER

Armenia,

**ESE HOSPITAL  
SAN JUAN DE DIOS**

01712 ABR 23 12:36

Doctora  
**PATRICIA GÓMEZ GONZÁLEZ**  
 Directora especialización administración en salud  
 Universidad católica de Manizales  
 Manizales

28 ABR 2021


Cordial saludo,

De acuerdo a solicitud realizada ante esta dependencia para elaborar el proyecto de investigación titulado: " **Cual es la viabilidad técnica , jurídica y financiera para la implementación de la planta temporal de auxiliares de enfermería de la ESE Hospital Departamental Universitario del Quindío San Juan de Dios** "le informo:

Este proyecto es liderado por funcionarios institucionales por lo cual la ESE se complace en conocer su participación en estudios que aportan al fortalecimiento y desarrollo del proceso de investigación y a la generación de conocimiento propio de la ESE, nuestro interés es apoyar estas iniciativas, por lo tanto se autoriza a los estudiantes relacionados en el proyecto para la realización del mismo.

El proyecto se recibe el 28 abril del 2021, se enviará a los miembros del comité para estudio y recomendaciones, se vinculará a la línea de investigación correspondiente.


Cordialmente,

  
**RÚBEN DARIO LONDOÑO LONDOÑO**  
 Gerente

Proyectó: Yolanda Vargas Cifuentes, Secretaria de comité

Copia investigadoras: María Camila Mendez Quintero,  
 María Elizabeth Cardona Osorio

Avenida Bolívar calle 17 Norte, Armenia Quindío Teléfono 7493500. Fax 749 35 00 Ext. 393  
 contacto@hospitalquindio.gov.co

  
 28-04-21  
 2:32 pm  
 28-04-21

### 1.3 Autorización de la Entidad para que las estudiantes continuaran realizando el Trabajo de investigación.

24/8/22, 22:46

Correo: M. ELIZABETH CARDONA OSORIO - Outlook

#### Notificación de investigación

Investigación y Servicios Docentes Hospital San Juan de Dios <docencia@hospitalquindio.gov.co>

Mar 10/05/2022 4:00 PM

Para: mmendezq91@gmail.com <mmendezq91@gmail.com>;melizabethcardona@outlook.com  
<melizabethcardona@outlook.com>

Cordial saludo

Buenas tardes, la presente es para notificarles que se ha autorizado continuar con la investigación denominada Viabilidad de la planta temporal de auxiliares de enfermería, por favor adjuntar las modificaciones en el cronograma, feliz día.

**NANCY GARCÍA GARCÍA**

P.E Investigación y Servicios Docentes (E)

E.S.E Hospital Departamental Universitario del Quindío

San Juan de Dios

## 2. FORMATO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO.

	CONSENTIMIENTOS INFORMADOS	Página: 1 de 3
		Código: ID-FO-16
		Versión: 05
	INVESTIGACION Y SERVICIOS DOCENTES	Vigente a partir de: Agosto 23 de 2021

### CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA APLICACIÓN DE ENCUESTAS O ENTREVISTAS.

El siguiente consentimiento informado se realiza para invitarlo a participar el proceso de investigación. Por favor, lea todo el documento y realice las preguntas que considere necesarias.

Yo, \_\_\_\_\_

Identificada con CC \_\_\_\_\_

Doy constancia a través de este documento que se me ha dado información sobre mi participación voluntaria en el proyecto de investigación denominado \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ cuyo objetivo es \_\_\_\_\_

Mi participación consiste en contestar voluntariamente de manera verbal o escrita unas preguntas que permitirán a los investigadores recolectar datos sobre \_\_\_\_\_

El (los) beneficio (s) para mí de participar en esta investigación consiste \_\_\_\_\_

El (los) riesgo (s) para mí de participar en esta investigación consiste \_\_\_\_\_



CONSENTIMIENTOS  
INFORMADOS  
INVESTIGACION Y  
SERVICIOS DOCENTES

Página: 2 de 3  
Código: ID-FO-16  
Versión: 05  
Vigente a partir de:  
Agosto 23 de 2021

De igual manera se me ha informado que si tengo alguna duda puedo comunicarme con

Nombre del investigador principal o Asesor: \_\_\_\_\_  
CC. \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_  
cargo \_\_\_\_\_

CorreoElectronico \_\_\_\_\_

-

Teléfono de contacto \_\_\_\_\_ quien  
es el investigador principal o asesor responsable, quien pertenece a la  
institución \_\_\_\_\_

**Manejo de la información.**

En el caso de consultar los datos personales y de ubicación, que permitan mi identificación, **NO** serán expuestos en la descripción, ni publicación de los resultados de investigación. Toda la información que se recoja, **NO** se usará para ningún otro propósito, fuera de los de la investigación y con fines académicos. **NO** será manejada por ninguna persona, fuera del equipo responsable de reporte y publicación del caso. La custodia de los datos y del manejo de la información será responsabilidad del investigador principal, coinvestigadores o asesor. La **NO** participación en este estudio no interferirá con mi atención de salud a la que tengo derecho. En el momento que lo considere puedo retirar mi autorización de participación. La participación en este estudio no representara ningún beneficio económico para mí.

Doy constancia de que el presente consentimiento informado me fue explicado en un lenguaje claro, entendible y pude aclarar las dudas que tenía al respecto.

Autorización. Yo \_\_\_\_\_  
Identificado con CC \_\_\_\_\_  Sí  No  excepto  participar voluntariamente  
en esta investigación.

Datos de quien autoriza el acceso a la historia clínica y el uso de los datos:

Firma \_\_\_\_\_ Nombre \_\_\_\_\_



CONSENTIMIENTOS  
INFORMADOS

Página: 3 de 3

Código: ID-FO-16

Versión: 05

INVESTIGACION Y  
SERVICIOS DOCENTES

Vigente a partir de:  
Agosto 23 de 2021

CC \_\_\_\_\_ Telefono \_\_\_\_\_

—

Dirección de  
residencia \_\_\_\_\_

—

Correo  
electrónico \_\_\_\_\_

—

**Datos del Testigo:** (acompañante o persona del equipo médico pero no del equipo responsable del reporte del caso que da constancia de que se realizó el consentimiento informado).

Firma \_\_\_\_\_ Nombre \_\_\_\_\_

CC \_\_\_\_\_ Telefono \_\_\_\_\_

Dirección de  
residencia \_\_\_\_\_

—

Correo  
electrónico \_\_\_\_\_

—

**Datos de quien realiza el consentimiento informado: Investigador.**

Firma \_\_\_\_\_ Nombre \_\_\_\_\_

CC \_\_\_\_\_ Telefono \_\_\_\_\_

—

Correo  
electrónico \_\_\_\_\_

—

(Se deben firmar 2 copias una para el participante y otra para el equipo de investigación, el documento original debe quedar en custodia en la oficina de investigación y servicios docentes)

### 3. INSTRUMENTOS UTILIZADOS.

#### 3.1. Cuestionario aplicado a Abogados de Defensa Judicial

1 GER  
Armenia Quindío, mayo de 2022  
Señor  
Abogado Contratista - Defensa Judicial E.S.E. Hospital.

Asunto: Solicitud diligenciamiento de cuestionario – Proyecto de Investigación

Actualmente dentro de la Institución, se viene desarrollando un proyecto de investigación denominado “*Viabilidad técnica, jurídica y financiera para la implementación de una planta temporal de auxiliares de enfermería en la E.S.E. Hospital Departamental Universitario del Quindío San Juan de Dios*”, dicho proyecto cuenta con la debida autorización por parte de la E.S.E. Hospital, su área de investigación al igual que del comité de bioética de la entidad.

Es por lo anterior, que con el fin de avanzar en el mencionado proyecto requerimos de su colaboración voluntaria para responder el cuestionario que se adjunta a la presente comunicación.

Agradezco la atención prestada

Cordialmente,

**RUBEN DARIO LONDOÑO LONDOÑO**  
Gerente

1. ¿Indiquemos hace cuánto tiempo trabaja como contratista apoderado de la E.S.E. Hospital?

Marque con una X su respuesta

- a. Menos de 1 año \_\_\_\_\_
- b. Entre 1 y 2 años \_\_\_\_\_
- c. Entre 2 y 4 años \_\_\_\_\_
- d. Más de 4 años \_\_\_\_\_

2. ¿Puede informarnos de cuantos procesos actúa como apoderado de la E.S.E. Hospital?

Marque con una X su respuesta

- a. Menos de 10 procesos \_\_\_\_\_
- b. Entre 10 y 15 procesos \_\_\_\_\_

- c. Entre 15 y 25 procesos \_\_\_\_\_
- d. Entre 25 y 45 procesos \_\_\_\_\_
- e. Más de 50 procesos \_\_\_\_\_

3. Cuáles son los principales hechos que generan litigiosidad en la E.S.E. Hospital.

Marque con una X las posibles respuestas (se aceptan máximo 2)

- a. Desnaturalización del Contratos de Prestación de Servicios \_\_\_\_\_
- b. Fallas en los servicios asistenciales \_\_\_\_\_
- c. Pasivo pensional \_\_\_\_\_
- d. Procesos ejecutivos \_\_\_\_\_
- e. Controversias Contractuales \_\_\_\_\_

4. ¿Qué tipo de riesgo jurídico considera que presentan las demandas de auxiliares de enfermería que buscan el reconocimiento de un contrato realidad interpuesto en contra de la E.S.E Hospital?

- a. Alto riesgo de condena \_\_\_\_\_
- b. Mesurado riesgo de condena \_\_\_\_\_
- c. Bajo riesgo de condena \_\_\_\_\_

5. ¿Cómo cree que se puede mitigar el riesgo de demandas por contrato realidad en la E.S.E. Hospital?

- a. Realizar la contratación de servicios de auxiliares de enfermería a través de Empresas de Servicios Temporales \_\_\_\_\_
- b. Implementar una planta de empleos temporal \_\_\_\_\_
- c. Otros \_\_\_\_\_ ¿Cuáles? \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

### 3.2. Entrevista Estructurada aplicada a la Profesional de Mercadeo

Doctora  
**YOLANDA MARIA BRAVO**  
Profesional Mercadeo E.S.E. Hospital

Asunto: Entrevista – Proyecto de Investigación

Respetada,



Actualmente dentro de la Institución, se viene desarrollando un proyecto de investigación denominado *“Viabilidad técnica, jurídica y financiera para la implementación de una planta temporal de auxiliares de enfermería en la E.S.E. Hospital Departamental Universitario del Quindío San Juan de Dios”*, dicho proyecto cuenta con la debida autorización por parte de la E.S.E. Hospital, su área de investigación al igual que del comité de bioética de la entidad.

Por lo anterior, de manera atenta le solicito atender la entrevista requerida por las estudiantes María Elizabeth Cardona Osorio y María Camila Méndez Quintero, la cual se llevará a cabo el día 18 de mayo de la actual vigencia. Agradezco la atención prestada

Cordialmente,

**RUBEN DARIO LONDOÑO LONDOÑO**  
Gerente

Aplicación Entrevista – Proyecto de Investigación

Profesional Mercadeo E.S.E. Hospital

\_\_\_\_\_ 2022

El día \_\_\_\_\_ a las \_\_\_\_\_ am-pm en las instalaciones de la oficina de mercadeo de la E.S.E. Hospital Universitario del Quindío San Juan de Dios se lleva a cabo entrevista con la Profesional en Mercadeo, Dra. Yolanda María Bravo la cual arrojo los siguientes datos:

1. ¿Cuántos contratos de prestación de servicios de salud ejecuta actualmente la E.S.E. Hospital Departamental Universitario del Quindío San Juan de Dios de Armenia?

Marque con una X

- a. Cinco (05) contratos \_\_\_\_\_
- b. Entre seis (06) y diez (10) contratos \_\_\_\_\_
- c. Entre once (11) y veinte (20) contratos \_\_\_\_\_
- d. Más de veinte (20) contratos \_\_\_\_\_

2. ¿Con cuáles de las siguientes Entidades Prestadoras de Salud (EPS) tiene una relación contractual vigente la E.S.E. Hospital?

Marque con una X (se acepta marcar en varias opciones de respuesta)

- a. E.P.S Sanitas \_\_\_\_\_
- b. E.P.S. Sura \_\_\_\_\_
- c. Nueva E.P.S. \_\_\_\_\_
- d. Asmet Salud E.S.P \_\_\_\_\_
- e. Famisanar \_\_\_\_\_
- f. SOS \_\_\_\_\_

- g. Compensar \_\_\_\_\_
- h. Salud Total \_\_\_\_\_
- i. Otras \_\_\_\_\_ ¿cuáles? \_\_\_\_\_

3. ¿Cuáles son los principales servicios que presta la E.S.E. Hospital en las relaciones contractuales vigentes con las EPS antes indicadas?

- a. Servicios de Urgencias \_\_\_\_\_
- b. Consulta Especializada \_\_\_\_\_
- c. Servicio de Obstetricia \_\_\_\_\_
- d. Servicio de Quirofanos \_\_\_\_\_
- e. Servicio de Laboratorio Clínico \_\_\_\_\_
- f. Servicios de Banco de Sangro \_\_\_\_\_
- g. Servicios de Patología \_\_\_\_\_
- h. Servicios de Nutrición y Dietética \_\_\_\_\_
- i. Servicios de Radiología \_\_\_\_\_
- j. Servicios de Hospitalización \_\_\_\_\_
- k. Portafolio Completo \_\_\_\_\_

Se firma por las partes intervinientes a las \_\_\_\_\_ de la tarde del día \_\_\_\_\_ de 2022.

YOLANDA MARIA BRAVO  
Profesional en Mercadeo

MARIA CAMILA MENDEZ QUINTERO  
Estudiante

#### 4. PLAN DE MEJORAMIENTO PROPUESTO

	<b>PLAN DE MEJORAMIENTO</b>	
<b>PROYECTO DE INVESTIGACION:</b>	Viabilidad jurídica, técnica y financiera, para la implementación de una planta temporal de empleos para el cargo de auxiliar de enfermería en la E.S.E. Hospital Departamental Universitario del Quindío San Juan de Dios.	

**FECHA ELABORACIÓN:** agosto 2022

**PROCESO O SUBPROCESO:** ENFERMERIA

**ORIGEN DEL PLAN:** Auditoria Interna: \_\_\_\_\_ Auditoria Externa: Otro: RECOMENDACIÓN \_\_\_\_\_ Cual: \_\_RUAF\_\_\_\_\_

PROBLEMA	ACTIVIDADES	RESPONSABLES	EJECUCIÓN		FECHA DE SEGUIMIENTO	RESULTADO ESPERADO
			Fecha inicio	Fecha final		
Presupuesto Insuficiente para apalancar el costo de una planta temporal de Auxiliar de Enfermería	Analizar cada uno de los componentes del presupuesto de gastos para determinar en qué monto se puede ceder , así como adelantar estrategias de recaudo que permita cumplir las expectativas para de esta manera mantener un equilibrio presupuestal en la E.S.E. Hospital	Gerencia, Subgerencia Administrativa, Jefe Oficina Financiera, Profesional de Presupuesto , Jefe Oficina de Recaudo	10/1/2022	12/31/2023	Mensual	Que la E.S.E. Hospital cuente con la disponibilidad presupuestal y el flujo de caja que permita la implementación de una planta temporal de empleos para Auxiliar de Enfermería
Incrementar gasto de planta temporal con base a horas Auxiliar de Enfermería no necesarias de acuerdo con la capacidad Instalada o asignación	Ajustar la estimación de necesidad de horas de auxiliar enfermería requerida para cada servicio de acuerdo con la capacidad instada o asignación	Director de Planeación y Calidad, Profesional de Habilitación , Subgerencia Asistencial, Profesionales de Enfermería con actividades de coordinación	9/1/2022	12/31/2022	10/31/2022	Contar con un procedimiento documentado de la de necesidad de horas de auxiliar enfermería requerida para cada servicio asistencial de la E.S.E. Hospital



Universidad<sup>®</sup>  
Católica  
de Manizales

VIGILADA MINEDUCACIÓN

*Obra de Iglesia  
de la Congregación*



Hermanas de la Caridad  
*Dominicas de La Presentación*  
de la Santísima Virgen

*Universidad Católica de Manizales*  
Carrera 23 # 60-63 Av. Santander / Manizales - Colombia  
PBX (6)8 93 30 50 - [www.ucm.edu.co](http://www.ucm.edu.co)