



Función Pública

Concepto 186351 de 2023 Departamento Administrativo de la Función Pública

20236000186351

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20236000186351

Fecha: 12/05/2023 09:42:07 a.m.

Bogotá D.C.

REF.: EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO. Plan de Gestión. Radicado 20239000209352 de fecha 10 de abril de 2023.

En atención a la comunicación de la referencia, en la cual manifiesta lo siguiente:

“Como habla la ley 1438 de 2011, Las Resoluciones 710_2012 y 408_2018. el día viernes 31 de Marzo de 2023 la gerente nos entrego a la Junta Directiva, copia del Plan de Gestión 2022. o sea, que segun la norma tenemos 15 días hábiles para que la JUNTA evalúe el plan de gestión, hasta el 26_ abril_2023 El día 10 abril 2023, la gerente nos cita para presentación de la Propuesta de la administración del Plan de Gestión pero, de igual forma nos cita para que la evaluemos. Anexo copia de la citación. Pregunta 1. Es competencia de la gerente citarnos para que la evaluemos. o debemos nosotros la Junta Directiva citarnos para evaluarlos. Pregunta 2. La gerente nos citarnos 5 días hábiles después de entregarnos la propuesta para que la evaluemos. ese es correcto, o tenemos los 15 días hábiles que nos da la norma y la ley Pregunta 3. Si la administración nos expone la propuesta, es correcto que nos den minutos para evaluarlos, o podemos utilizar los otros 10 días para evaluar. tenemos hasta el 26 abril segun la ley 1438_2011 Pregunta 4. Si estando en la Junta Directiva el 12 de abril, la mayoría quiere evaluar y acogernos a la propuesta de evaluación de la gerente, sin hacer una minuciosa evaluación? pregunta 5. Por todas las observaciones anteriores realizada podría anularse la evaluación del día 12 de abril. ya que tenemos hasta el 26 de abril para evaluar. y teniendo en cuenta que la gerente NO es competente para citarnos a evaluar Pregunta 6. Si el delegado del gobernador, secretario de salud y los 2 miembros científicos, aceptan evaluar el 12 de abril, lo pueden hacer sin ninguno de los 2 miembros de la comunidad. o sea, 4 miembros de 6. “

Frente a lo anterior, inicialmente, es importante destacar que según el Decreto 430 de 2016¹, este Departamento Administrativo tiene como objeto el fortalecimiento de las capacidades de los servidores públicos y de las entidades y organismos del Estado, su organización y funcionamiento, el desarrollo de la democratización de la gestión pública y el servicio al ciudadano, mediante la formulación, implementación, seguimiento y evaluación de políticas públicas, la adopción de instrumentos técnicos y jurídicos, la asesoría y la capacitación, por lo tanto no somos competentes para pronunciarnos la legalidad de las actuaciones de las entidades, estas declaraciones le corresponden a los Jueces de la República.

En desarrollo de lo anterior, este Departamento Administrativo emite conceptos técnicos y jurídicos mediante los cuales brinda interpretación general de aquellas normas de administración de personal en el sector público que ofrezcan algún grado de dificultad en su comprensión o aplicación, sin que tales atribuciones comporten de manera alguna el ordenar a las entidades u organismos públicos la forma como deben administrar su personal.

La resolución de los casos particulares, como resulta apenas obvio, corresponderá en todos los casos a la autoridad empleadora y nominadora, en cuanto es la instancia que conoce de manera cierta y documentada la situación particular de su personal, y además, en desarrollo de los principios de la especialización presupuestal y de la autonomía administrativa, constituye el único órgano llamado a producir una declaración de voluntad con efectos vinculantes en el mundo del derecho.

Por lo cual este Departamento Administrativo no tiene competencia para pronunciarse sobre casos particulares que se presenten al interior de las entidades, como es el caso particular de la calificación por parte de la Junta Directiva frente al informe del Plan de Gestión de los Directores o Gerentes de Hospitales. No obstante, a modo de información general respecto de la situación por usted planteada, le informo que le daremos respuesta a sus 6 inquietudes de manera general, toda vez, que todas sus preguntas están directamente relacionadas. Por lo cual me permito manifestarle lo siguiente:

Con respecto a la calificación por parte de la Junta Directiva frente al informe del Plan de Gestión de los Directores o Gerentes de Hospitales al

que se refiere 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", es importante tener en cuenta lo que establece su artículo 72, el cual dispone lo siguiente :

"ARTICULO 72. ELECCIÓN Y EVALUACIÓN DE DIRECTORES O GERENTES DE HOSPITALES. La junta directiva de la Empresa Social del Estado del orden territorial deberá aprobar el plan de gestión para ser ejecutado por el director o gerente de la entidad, durante el período para el cual ha sido designado y respecto del cual dicho funcionario deberá ser evaluado. Dicho plan contendrá, entre otros aspectos, las metas de gestión y resultados relacionados con la viabilidad financiera, la calidad y eficiencia en la prestación de los servidos, y las metas y compromisos incluidos en convenios suscritos con la Nación o con la entidad territorial si los hubiere, y el reporte de información a la Superintendencia Nacional de salud y al Ministerio de la Protección Social. El plan de gestión deberá ajustarse a las condiciones y metodología que defina el Ministerio de la Protección Social. La evaluación insatisfactoria de dichos planes será causal de retiro del servidor del Director o Gerente para lo cual se deberá adelantar el proceso que establezca en la presente Ley.

(...)"

(Subrayado fuera de texto)

"ARTÍCULO 73. PROCEDIMIENTO PARA LA APROBACIÓN DEL PLAN DE GESTIÓN DE LAS EMPRESAS SOCIALES DEL ESTADO DEL ORDEN TERRITORIAL. Para la aprobación del plan de gestión se deberá seguir el siguiente procedimiento:

73.1. El director o gerente de la Empresa Social del Estado deberá presentar a la junta directiva el proyecto de plan de gestión de la misma, dentro de los treinta (30) días hábiles siguientes a su posesión en el cargo, o para los ya posesionados a los treinta (30) días hábiles siguientes a la expedición de la reglamentación. El proyecto de plan de gestión deberá ajustarse a las condiciones y metodología que defina el Ministerio de la Protección Social.

73.2. La junta directiva de la respectiva Empresa Social del Estado deberá aprobar, el plan de gestión dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a la presentación del plan de gestión.

73.3. El gerente podrá presentar observaciones al plan de gestión aprobado en los 5 días hábiles siguientes a su aprobación, y se resolverá dentro de los diez (10) días hábiles siguientes.

73.4. En caso de que la junta directiva no apruebe el proyecto de plan de gestión durante el término aquí establecido, el plan de gestión inicialmente presentado por el director o gerente se entenderá aprobado."

"ARTÍCULO 74. EVALUACIÓN DEL PLAN DE GESTIÓN DEL DIRECTOR O GERENTE DE EMPRESAS SOCIALES DEL ESTADO DEL ORDEN TERRITORIAL.

Para la evaluación de los planes de gestión, se deberá dar cumplimiento al siguiente proceso:

74.1. El director o gerente de la empresa social del Estado del orden territorial deberá presentar a la junta directiva un informe anual sobre el cumplimiento del plan de gestión, el cual deberá ser presentado a más tardar el 31 de abril de cada año con corte al 31 de diciembre del año inmediatamente anterior. Los contenidos del informe y de la metodología serán definidos por el Ministerio de la Protección Social.

74.2. La junta directiva deberá evaluar el cumplimiento del plan de gestión del director o gerente, dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a la presentación del informe de gestión.

74.3. Los resultados de la evaluación se harán constar en un acuerdo de la junta directiva, debidamente motivado, el cual se notificará al director o gerente quien podrá interponer recurso de reposición ante la junta directiva dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a su notificación.

74.4. La decisión de la junta directiva tendrá recurso de reposición ante la misma junta y de apelación en el efecto suspensivo, ante el Superintendente Nacional de Salud, para resolver dichos recursos se contará con un término de quince días (15) hábiles.

74.5. Una vez cumplido el proceso establecido en el presente artículo y en firme el resultado de la evaluación y esta fuere insatisfactorio dicho resultado será causal de retiro del servicio del director o gerente, para lo cual la junta directiva dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a haber quedado en firme el resultado de la evaluación, deberá solicitar al nominador con carácter obligatorio para éste, la remoción del director o gerente aún sin terminar su período, para lo cual el nominador deberá expedir el acto administrativo correspondiente dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes, contra este acto procederán los recursos de Ley.

74.6. La no presentación del proyecto de plan de gestión o del informe de cumplimiento del plan de gestión dentro de los plazos señalados en la presente norma, conllevará a que la Superintendencia Nacional de Salud, en los términos y plazos establecidos para tal fin, produzca de manera inmediata la evaluación no satisfactoria, la cual será causal de retiro."

Para los efectos consagrados en los artículos 72 y 74 de la Ley 1438 de 2011, que define el contenido, términos y procedimientos para la presentación, aprobación y evaluación del plan de gestión a presentar por parte de los Gerentes o Directores de las ESEÁ's, fue expedida la

Resolución No. 408 de 218, que modifico la Resolución 743 del 15 de marzo de 2013, que en su artículo 2, establece:

“ARTICULO 2. Modifíquese el artículo 3 de la Resolución 743 de 2013, modificatoria de la Resolución 710 de 2012, el cual quedará así:

ARTÍCULO 3. La evaluación del informe anual sobre el cumplimiento del plan de gestión que debe presentar el director o gerente, a más tardar el 1° de abril de cada año, deberá realizarse sobre los resultados obtenidos entre el 1° de enero y el 31 de diciembre de la vigencia inmediatamente anterior.

Si el director o gerente no se desempeñó en la totalidad de la vigencia a que refiere este artículo, no se realizará evaluación del plan de gestión respecto de dicha vigencia.

PARÁGRAFO. Para efectos de la evaluación, situaciones administrativas como licencias, incapacidades, vacaciones o permisos no interrumpen el desempeño del director o gerente para el periodo de la vigencia a evaluar, ni el cumplimiento del plan de gestión y sus metas.”

De acuerdo con las normas anteriormente citadas, los Gerentes de las Empresas Sociales del Estado del orden territorial deben presentar a la Junta Directiva, a más tardar el 1 de abril de cada año, un informe sobre el cumplimiento del plan de gestión con corte al 31 de diciembre del año anterior; de no presentarlo en los plazos previstos, producirá de manera inmediata evaluación no satisfactoria, la cual será causal de retiro.

Ahora bien, entre los deberes que debe realizar la Junta Directiva que recibe el informe anual sobre el cumplimiento del Plan de Gestión, se encuentran el de evaluar el mismo y pronunciarse sobre el particular dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a la presentación del informe a través de un acuerdo de Junta Directiva, el cual deberá notificarse al Director o Gerente, a efectos de que interponga lo recursos de ley si lo considere pertinente.

Por lo tanto, una vez presentado el informe establecido en la Ley 1438 de 2011, si la Junta Directiva que recibe el informe de gestión, no se pronunció o no se ha pronunciado sobre el contenido del mismo dentro del término legal, vale decir dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a su presentación, se podrán interponer los recursos de ley al momento de la notificación de dicho pronunciamiento.

Como lo indica la norma que se ha dejado indicado es obligación de la junta directiva evaluar el cumplimiento del plan de gestión del director o gerente, dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a la presentación del informe de gestión.

Los resultados de la evaluación deberán constar en un acuerdo de la junta directiva, en un acto debidamente motivado, el cual se notificará al director o gerente quien podrá interponer recurso de reposición ante la junta directiva dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a su notificación.

La decisión de la junta directiva tendrá recurso de reposición ante la misma junta y de apelación en el efecto suspensivo, ante el Superintendente Nacional de Salud, para resolver dichos recursos se contará con un término de quince días (15) hábiles.

De acuerdo con las normas citadas, en criterio de esta Dirección Jurídica es obligación de la junta directiva evaluar el cumplimiento del plan de gestión del director o gerente, dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a la presentación del informe de gestión.

Si requiere profundizar en otro tema en particular relacionado con las políticas de empleo público y directrices para integración de los planes institucionales y estratégicos al servicio de la Administración Pública, le invitamos a visitar nuestro Gestor Normativo en el siguiente vínculo de la internet <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/es/gestor-normativo>, donde podrá consultar entre otros temas, los conceptos emitidos por esta Dirección Técnica.

El anterior concepto se emite en los términos establecidos en el Artículo 28 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

Cordialmente,

ARMANDO LÓPEZ CORTES

Director Jurídico

Proyecto: Luis Fernando Núñez

Revisó:Maia Borja.

11602.8.4

NOTAS DE PIE DE PÁGINA

1Por el cual se modifica la estructura del Departamento Administrativo de la Función Pública

Fecha y hora de creación: 2024-11-14 18:19:58