

INSTITUTO COLOMBIANO DEL SISTEMA NERVIOSO

ASAMBLEA DE MIEMBROS

ACTA N° 088

En Bogotá D.C., a las 8:00 a.m. del día sábado 14 de marzo de 2020, en virtud de la convocatoria realizada el 4 de febrero de 2020 por el doctor Guillermo Bueno Miranda, en su condición de Secretario de la Junta Directiva mediante comunicación escrita enviada a cada uno de los miembros, con la anticipación prevista en el artículo décimo noveno (19) de los estatutos, se reunió en el auditorio "Henry García Escobar" del Instituto Colombiano del Sistema Nervioso, la Asamblea General Ordinaria de Miembros del Instituto Colombiano del Sistema Nervioso, bajo la presidencia del doctora Silvia Helena Martínez. Actuó como Secretario el doctor Guillermo Bueno Miranda.

A continuación, el Secretario procedió a dar lectura al orden del día:

- I. Himno Nacional
- II. Llamado a lista y verificación del Quórum.
- III. Lectura y Aprobación del Orden del Día.
- IV. Nombramiento de la Comisión Aprobadora del Acta.
- V. Informe de la Comisión Aprobadora del Acta de la Asamblea General Ordinaria Anterior.
- VI. Informe de la Presidenta de la Junta Directiva.
- VII. Informe del Director General del Instituto (E.).
- VIII. Presentación y Consideración de los Estados Financieros.
- IX. Informe del Revisor Fiscal.
- X. Elección de la Junta Directiva para el período 2020 - 2022.
- XI. Autorización a la Dirección General para realizar el proceso de Actualización y Permanencia en el Régimen Tributario Especial ante la Dirección de Impuestos DIAN.
- XII. Elección de Revisor Fiscal y Suplente y fijación de sus honorarios.
- XIII. Propositiones y Varios.

DESARROLLO DE LA REUNION

- I. HIMNO NACIONAL
- II. LLAMADO A LISTA Y VERIFICACIÓN DE QUÓRUM

La secretaría llamó a lista. Los miembros que estuvieron presentes en la asamblea fueron los siguientes:

Acosta González Guillermo, Aldas Gracia Jorge Alberto, Angola Rossi Luis Ignacio, Ardila González Oscar Eladio, Bueno Miranda Guillermo, Bueno Ramírez Ana María, Cala Carrizosa Claudia Isabel, Carrascal Márquez Aura Victoria, Carvajalino Murcia Tatiana, Casais Vega Silvia, Chaskel Heilbronner Roberto Edward, Correa Miranda Julio Roberto, Cuellar Alvarado Omar Antonio, Díazgranados Moncada Danilo Alfredo, Ferro Rodríguez Eugenio, Franco Zuluaga Álvaro, García Castro Juliana, Henry García, Gómez Fuentes Carlos Antonio, Jiménez De Suárez Amparo, Jiménez Rojas Iván Alberto, Márquez Cepeda Adriana María, Márquez Cuervo José Anatolio, Martínez Gomez Silvia Helena, Mayorga Fonseca Eliana, Michael Bialikamien León, Mindiola Romero Alex Sandro, Muñoz Tamayo Rodrigo, Murcia De Carvajalino Gloria, Oróstegui Hernández Pedro Andres, Posada Villa José, Abelardo, Restrepo De Acevedo Olga, Robles Pacheco Diana Isabel, Ruiz Moreno Lina María, Vargas Navarro Pedro, Yamhure Kattah Edgard, Isaac Llanos Juan Ángel.

Los siguientes Miembros actuaron mediante apoderado debidamente acreditado:

<u>Nombre del Miembro</u>	<u>Nombre del Apoderado</u>
Aponte González Ricardo	Carvajalino Murcia Tatiana
Camacho Gómez Olga Lucía	Cala Carrizosa Claudia Isabel
Di Ruggiero Cozzarelli Italo	Jiménez Rojas Iván Alberto
Eslava Cerón Fabio	García Castro Juliana

Fernández Aldana Magdalena	Yamhure Kattah Edgard
Guaqueta Ardila Juan Carlos	García Castro Juliana
Manosalva Ortiz Lucy Bethsabe	Ardila González Oscar Eladio
Martínez Serrano Patricia	Caia Carrizosa Claudia Isabel
Muñoz De Quintero Carmenza	Jiménez De Suarez Amparo
Pinilla Perdomo Luz Maria	Carrascal Márquez Aura Victoria
Rivera Giraldo Lucia Del Pilar	Ardila González Oscar Eladio
Rodríguez González Alfonso	Posada Villa José Abelardo
Ruiz Jiménez Adolfo León	Jiménez Rojas Iván Alberto
Bialikamien Goldband Sonia	Yamhure Kattah Edgard
Ueros Cuellar Alfonso	Carrascal Márquez Aura Victoria

Se verificó un total de treinta y ocho (38) miembros presentes y quince (15) debidamente representados, para un total de cincuenta y tres (53) Miembros habilitados para votar en esta reunión; el Secretario certifica que el número de miembros activos registrados es de cincuenta y cuatro (54). En consecuencia, se haya presente o debidamente representado el 98.15 % del total de miembros con capacidad para votar; por consiguiente hay quórum suficiente para deliberar y decidir válidamente.

También estuvo presente la señora Sandra Mendoza, Revisor Fiscal del Instituto.

III. LECTURA Y APROBACIÓN DEL ORDEN DEL DÍA.

El Secretario de la Asamblea, doctor Guillermo Bueno Miranda, procedió a dar lectura al Orden del Día, el cual, se sometió a aprobación; se decidió unánimemente que después de la presentación de los informes de la Presidenta de la Junta Directiva, doctora Silvia Helena Martínez, y del Director General (E.), doctor Jorge Aldás, se incluya el punto "VIII", Consideración de los Informes anteriores". En consecuencia, el Orden del Día aprobado es el siguiente:

- I. Himno Nacional
- II. Llamado a lista y verificación del Quórum.
- III. Lectura y Aprobación del Orden del Día.
- IV. Nombramiento de la Comisión Aprobadora del Acta.
- V. Informe de la Comisión Aprobadora del Acta de la Asamblea General Ordinaria Anterior.
- VI. Informe de la Presidenta de la Junta Directiva.
- VII. Informe del Director General del Instituto (E.).
- VIII. Consideración de los dos informes anteriores
- IX. Presentación y Consideración de los Estados Financieros.
- X. Informe del Revisor Fiscal.
- XI. Elección de la Junta Directiva para el período 2020 - 2022.
- XII. Autorización a la Dirección General para realizar el proceso de Actualización y Permanencia en el Régimen Tributario Especial ante la Dirección de Impuestos DIAN.
- XIII. Elección de Revisor Fiscal y Suplente y fijación de sus honorarios.
- XIV. Proposiciones y Varios.

IV. NOMBRAMIENTO DE LA COMISIÓN APROBADORA DEL ACTA.

La Asamblea designó por unanimidad a los doctores Oscar Ardila, Rodrigo Muñoz, Ana María Bueno, Adriana Márquez, Eugenio Ferro, Pedro Vargas y Alex Mindiola, para integrar la Comisión Aprobadora del acta de esta reunión, que será elaborada por el Secretario, como lo prevé el parágrafo 1° del artículo vigésimo primero (21°) de los estatutos sociales.

V. INFORME DE LA COMISIÓN APROBADORA DEL ACTA DE LA ASAMBLEA GENERAL ORDINARIA ANTERIOR No.086

El doctor Guillermo Bueno, Secretario de la Junta, procedió dar lectura al siguiente informe de la Comisión Aprobadora del acta de la Asamblea Ordinaria del año 2019:

Bogotá, 20 de marzo de 2019

Doctor
GUILLERMO BUENO MIRANDA
Secretario de Asamblea General
INSTITUTO COLOMBIANO DEL SISTEMA NERVIOSO
Ciudad

Apreciado doctor Bueno:

LOS DOCTORES TATIANA CARVAJALINO MURCIA, OSCAR ARDILA GONZÁLEZ, LEÓN MICHAAN BIALIKAMIEN, EUGENIO FERRO RODRÍGUEZ, ELEGIDOS POR LA ASAMBLEA GENERAL DE SOCIOS DEL 16 DE MARZO DE 2019 PARA APROBAR EL ACTA, HACEN CONSTAR QUE LEYERON EL ACTA Y ENCONTRARON QUE DICHO DOCUMENTO REFLEJA FIELMENTE LO SUCEDIDO EN LA MENCIONADA SESIÓN. POR LO ANTERIOR MANIFIESTAN SU APROBACIÓN EL DÍA 20 DE MARZO DE 2019.

Atentamente,

COMISIÓN APROBADORA DEL ACTA

Tatiana Carvajalino
TATIANA CARVAJALINO MURCIA

Oscar Ardila
OSCAR ARDILA GONZÁLEZ

Leon Michaan
LEÓN MICHAAN BIALIKAMIEN

Eugenio Ferro
EUGENIO FERRO RODRÍGUEZ

VI INFORME DE LA PRESIDENTE DE LA JUNTA DIRECTIVA.

La Presidente de la Junta Directiva, Dra. Silvia Helena Martínez Gómez, procedió a dar lectura al siguiente informe:

**INFORME DE LA PRESIDENTE DE LA JUNTA DIRECTIVA DEL
INSTITUTO COLOMBIANO DEL SISTEMA NERVIOSO -
CLINICA MONTSERRAT
Bogotá, Marzo de 2020**

Respetados Miembros del Instituto Colombiano del Sistema Nervioso:

Con gran sentido de responsabilidad les presento, a continuación, el Informe de la Presidencia de la Junta Directiva del Instituto Colombiano del Sistema Nervioso.

Conformación de la Junta Directiva:

JUNTA DIRECTIVA 2018-2020

PRINCIPALES

PRESIDENTE	:	Dra. SILVIA HELENA MARTÍNEZ GÓMEZ
VICEPRESIDENTE	:	Dr. RODRIGO MUÑOZ TAMAYO
SECRETARIO	:	Dr. GUILLERMO BUENO MIRANDA

VOCAL : Dr. JULIO ROBERTO CORREA MIRANDA
 VOCAL : Dr. ALEX SANDRO MINDIOLA ROMERO

El 22 de enero de 2020 el Dr. Julio Roberto Correa tomó la decisión de no asistir más a las reuniones de Junta Directiva, manifestando su permanente disposición para acompañar y apoyar a la Junta y al Instituto; tal como reposa en el Acta No.1049. Desde entonces ha participado en las reuniones como suplente del Dr. Correa, el Dr. Álvaro Franco Zuluaga.

SUPLENTE

Dr. CARLOS ANTONIO GÓMEZ FUENTES
 Dra. LINA MARÍA RUIZ MORENO
 Dra. LUCIA DEL PILAR RIVERA GIRALDO
 Dr. DANILO DIAZ GRANADOS MONCADA
 Dr. ÁLVARO FRANCO ZULUAGA

COMITES DE APOYO A LA JUNTA DIRECTIVA

Consejo Económico:

Coordina el Dr. Guillermo Bueno Miranda, quien renunció a ésta función el 10 de octubre de 2019-Acta No.1040; por lo que se invita al Dr. Fernando Fonseca Chaparro.
 Dr. Julio Roberto Correa Miranda
 Dr. Carlos Gómez Fuentes
 Dr. Gabriel Rosas González
 Ing. Angela María Echeverry

Comité Académico:

Coordina Silvia Helena Martínez Gómez
 Dra. Lucía del Pilar Rivera Giraldo
 Dr. Álvaro Franco Zuluaga
 Dra. Aura Victoria Carrascal Márquez
 Aprovecho este espacio para manifestar los lamentables fallecimientos de los distinguidos Miembros del Instituto Colombiano del Sistema Nervioso: Dr. ANDRES ROSSELLI QUIJANO (20 DE MARZO/19); Dr. ALEJANDRO PINTO (11 DE JULIO/19); Dr. JORGE GARCIA GOMEZ (8 DE ENERO/20).

A la doctora Magdalena Fernández y al Dr. Ítalo D' Ruggiero, nuestros mensajes de solidaridad y deseos por su pronta recuperación.

Le manifiesto un sentimiento de gratitud a los colaboradores del Instituto que han mostrado un gran sentido de pertenencia y han puesto lo mejor de cada uno para el crecimiento permanente de nuestra institución. La lista sería larga y tendría que incluir a 126 empleados, todos ellos dense por reconocidos.

Apoyaron en la realización de este informe con gran sentido de responsabilidad y compromiso las siguientes personas:

Diana Prieto-Secretaria de Dirección; Luz Stella Gélvez-Jefe Financiera; Carlos Montaña-Coordinador de Hospitalización; Diana Carolina Alfaro-Jefe De Calidad y Auditoría Médica; Nicolás Báez-Coordinador De TIC's; Diego Vargas-Subdirector De Docencia e Investigación. Mi gratitud y respeto a todos Los Líderes De Procesos: Jorge Aldas, Director General (E); León Michaan, Subdirector Asistencial; Diego Vargas, Subdirector de docencia e investigación; Carolina Alfaro, Jefe de calidad y auditoría médica; Viviana González, Jefe administrativa y de talento humano; Luz Stella Gélvez, Jefe financiera; Ana María Bueno, coordinadora sede Campoalegre; Carlos Montaña, Coordinador de hospitalización; Eugenio Ferro, Coordinador de investigación; Yesenia Lindeman, Coordinadora de ambulatorios; María Victoria Alarcón, Coordinadora de enfermería; Edna Jaramillo, Coordinadora de apoyo logístico; Andrea Sanabria, Coordinadora de servicio farmacéutico; Andrea Sandoval, Coordinadora de atención al usuario; Nicolás Báez, Coordinador TICS; Andrés Mendoza, Supervisor de mantenimiento; Oscar Peñaranda, Gestor ambiental; Alexander Rivera, Gestor de diseño; Jaime Bernal, Gestor de calidad; Luz Stella Galéano, Profesional de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) y Ana María Cordero, Asistente de calidad.

En virtud de los cambios que ha estado viviendo el Instituto, asumí la responsabilidad como presidente de la Junta Directiva y es la razón por la cual me apropié y supervisé muy de cerca los procesos, consecuencia de este cambio y que he querido plasmar en este informe.

TEMAS DEL INFORME

I. MARCO PRINCIPAL DE REFERENCIA

- 1. **Acreditación: 2020**
- 2. **Hospital Universitario: 2022**
- 2.1. Docencia e Investigación
- 2.2. Asesoría por parte de la Dra. Maria Angelica Silva
- 2.3. Postgrado con La Universidad El Bosque
- 2.4. Institución de Educación superior- Psimonart

II. AREAS PRIORITARIAS

1. Financiera

- 1.1. Componente financiero
- 1.2. Asignación permanente acumulada
- 1.3. Obras en desarrollo
- 1.4. Sarlaft
- 1.5. Negociaciones 2019
- 1.6. Ejecución presupuestal 2019
- 1.7. Presupuesto aprobado
- 1.8. Indemnizaciones
- 1.9. Inconsistencias en nomina del mes de abril-2019

2. Talento Humano:

- 2.1. Escala salarial
- 2.2. Ambiente laboral
- 2.3. Seguimiento del ambiente laboral

3. Dirección:

- 3.1. ACTA No. 1030. ICSN-JUNTA DIRECTIVA
- 3.2. ACTA No. 1031. ICSN-JUNTA DIRECTIVA
- 3.3. ACTA No. 1035 ICSN-JUNTA DIRECTIVA
- 3.4. ACTA No. 1037. ICSN-JUNTA DIRECTIVA
- 3.5. ACTA No. 1043. ICSN-JUNTA DIRECTIVA
- 3.6. ACTA No. 1048. ICSN-JUNTA DIRECTIVA

4. Inversiones:

- 4.1. Reforzamiento de la estructura hospitalaria de la Clínica-Sismoresistencia
- 4.2. Crecimiento en altura
- 4.3. Unidad B
- 4.4. Financiera primer piso

III. ACTIVIDADES DE LA CLINICA Y DEL ICSN EN LAS QUE HA PARTICIPADO LA JUNTA DIRECTIVA

- 1. Plan Operativo Anual - POA- 2020
- 2. Eventos

IV. FUTURO

- Acreditación y Hospital Universitario
- Proyecto de alianza con Keralty
- Ampliación de la clínica-Crecimiento en altura

DESARROLLO DE LOS TEMAS

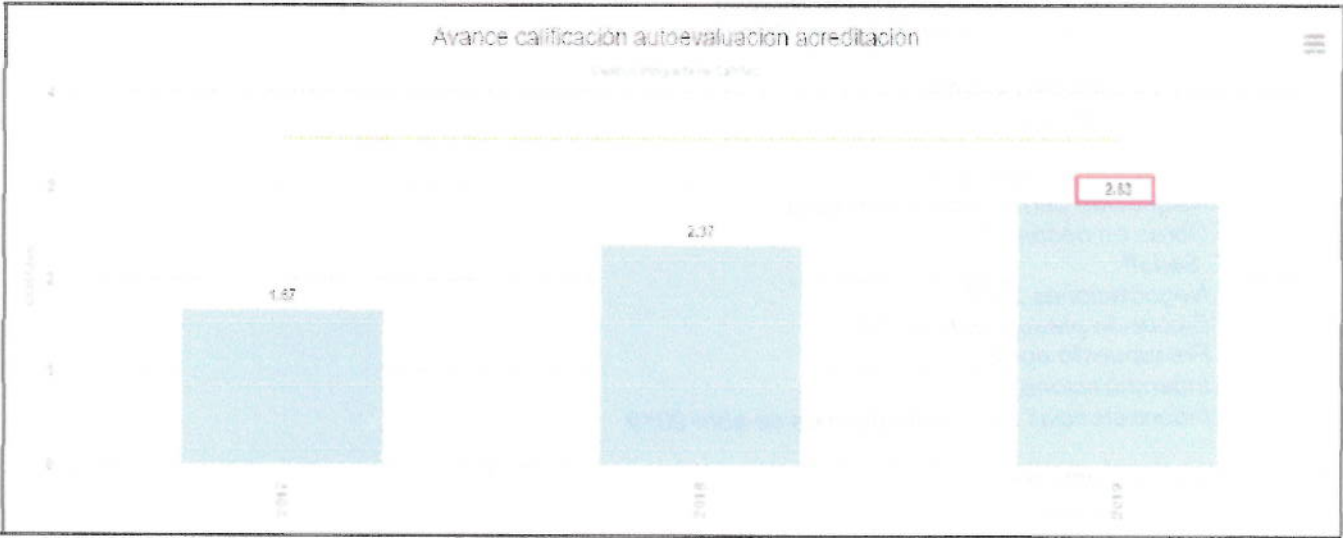
I. MARCO PRINCIPAL DE REFERENCIA

1. Acreditación: 2020

Se busca lograr una calificación de 3,5 dando un margen de error a las estimaciones de cada uno de los grupos, lo cual permitirá una acreditación no condicionada por el Icontec para el año 2020, con lo cual en el año 2022 el objetivo es contar con un hospital Universitario que preste servicios asistenciales, docentes y de investigación con calidad superior.

Grupos de equipos de autoevaluación: 1. Direccionamiento y Gerencia. 2. Plan de Atención al cliente Asistencial. 3. Gerencia de la Información. 4. Gerencia del Talento Humano. 5. Gestión de la Tecnología. 6. Gestión del Ambiente físico. 7. Mejoramiento

En el sistema de Almera, se registra una primera autoevaluación en el año 2016, por parte de una empresa asesora, quienes realizaron la calificación de los estándares obteniendo 1.6 como resultado. Para el año 2018 el puntaje fue de 2.37; y en el 2019 de 2.83.



La Institución se encuentra en el desarrollo del cuarto ciclo de mejoramiento; y se han logrado alcanzar las metas propuestas año tras año, gracias al trabajo de cada uno de los colaboradores, y las acciones de mejora realizadas han permitido mantener y robustecer las fortalezas observadas en el ejercicio de la pre-visita. La Institución contó con la pre-visita del Icontec del 26 al 28 noviembre/19.

Luego del cuarto ciclo de mejoramiento, en el que se hace la autoevaluación y calificación de los 160 estándares, se propone la visita del Icontec, en búsqueda del otorgamiento de Acreditación hacia junio de 2020.

Si mantenemos el proceso y el trabajo de todos los equipos de autoevaluación para el año 2020 obtendremos una calificación de alrededor 3.5; meta que nos permitirá una posibilidad muy importante de alcanzar el otorgamiento en calidad superior, para continuar el proceso de Hospital Universitario.

2. Hospital Universitario: 2022

Para poder optar a ser Hospital Universitario se debe inicialmente estar acreditados, por eso es un plan a 2022.

2.1 Docencia-Investigación

La gestión de la subdirección de docencia e investigación durante el año 2019 se concentró en los proyectos estratégicos Montserrat Académico y Montserrat Investiga. El 18 de diciembre de 2019, asume el cargo de subdirector de docencia e investigación encargado el Dr. Diego Vargas.

- Convenios docencia – asistencial: El Subdirector recibe 21 convenios de docencia e investigación, en donde resulta prioritario atender lo siguiente: Actualizar y recuperar los convenios internacionales como el de Emory que no tiene un convenio firmado, y los de Miami y California que se encuentran vencidos.

2.2. Asesoría por parte de la Dra. María Angelica Silva

En el 2019 se realiza la contratación de la Dra. María Angélica Silva (psicóloga, con maestría en psicología clínica, especialista en docencia universitaria y diplomada en estrategias de enseñanza), con el fin de apoyar el trabajo de la Sub-dirección de docencia e investigación. El contrato tuvo una vigencia del 12 de abril/19 al 11 Oct/19, es decir de 6 meses por un valor total de \$52.000.000 de pesos, aproximadamente \$8.666.666 pesos por mes. De esta contratación no tuvo conocimiento la Junta Directiva, sino hasta que el nuevo director encargado, decidió dar por terminado este contrato, en virtud de considerar que tales funciones pertenecían a la órbita de responsabilidad del sub-director docente-asistencial.

La nueva subdirección de docencia e investigación tiene el reto de renovar y mejorar los procesos, para mantener y propiciar el cumplimiento de las normas que permitan lograr el objetivo misional y los procesos de acreditación y de hospital universitario.

2.3. Posgrado con la Universidad El Bosque:

Para el año 2019, en virtud de la nueva ley de residentes y el alcance que ésta pudiera tener en las finanzas del Instituto, la Junta Directiva asesorada por su Directora, decidió recibir dos residentes

en el primer semestre del año. Y se mantuvo atenta a la toma de decisiones para los semestres venideros, según la evolución de este tema.

Para el segundo semestre del 2019 e inicios de 2020, con la decisión de tener solo dos residentes de psiquiatría en la Clínica Montserrat, la Universidad El Bosque buscó otras alternativas para cumplir con la oferta de 4 residentes por semestre. Lo anterior, por falta de diplomacia y manejo, llevó a una crisis institucional, que rápidamente fue subsanada con el apoyo de los Miembros del Instituto, de la Junta Directiva, de la nueva dirección y la proximidad de la presidenta de la Junta con las directivas de La Universidad El Bosque. Gracias a esta gestión no solamente volvimos a contar con 4 residentes por semestre a partir del año 2020; sino también, se restablecieron las comunicaciones y el trato familiar y respetuoso característico de esta relación durante tantos años.

La decisión de recibir nuevamente 4 residentes por semestre, reposa en el Acta No. 1.050 del 29 de enero/20.

2.4. Institución de Educación Superior- Psimonart

CRONOLOGIA DE PSIMONART PROCESO 626	INSTITUTO COLOMBIANO DE ESTUDIOS SUPERIORES EN SALUD MENTAL PSIMONART
3 DE MARZO 2014	ACTA DE CONSTITUCION
26 DE MARZO 2014	INICIO PROCESO DE RADICACION (SEGÚN DR VILLEGAS)
21 AL 23 AGOSTO 2014	VISITA PARES
5 DE FEBRERO 2015	SOLICITUD DEL MINISTERIO INFORMACION COMPLEMENTARIA
25 DE FEBRERO 2015	SE SUBIO LA INFORMACION Y SE ENVIO CARTA A LA MINISTRA GINA PARODY
20 DE JUNIO DE 2015	RESPUESTA DEL MINISTERIO AL INSTITUTO
27 DE JULIO 2015	CARTA AL DR. ACOSTA DEL MINISTERIO RESPUESTA A SOLICITUD DE CITA CON LA MINISTRA.
30 DE SEPTIEMBRE 2016	RESOLUCION 19179 NEGACION DE PERSONERÍA JURIDICA
18 DE NOVIEMBRE 2016	RECURSO DE REPOSICION (RADICADA EN EL MEN)
2017	NO HUBO INFORMACION
2018	SE SOLICITÓ INFORMACIÓN AL DR. VILLEGAS SOBRE EL TRAMITE

<p>2019 ABRIL</p>	<p>LA DRA. CARRASCAL ENVIA COMUNICACIÓN AL MEN EN LA CUAL LE RESPONDEN QUE LA RESOLUCIÓN SALIO EN MARZO 2018 NEGANDO LA REPOSICION. (RTA. MAYO)</p> <p>RESUELVE</p> <p>ARTICULO PRIMERO. No repone la Resolución (No. 10170 del 20 de septiembre de 2018)</p> <p>ARTICULO SEGUNDO. Notificar la presente resolución por conducto de la Secretaría General de este Ministerio, al representante legal de la Fundación Universitaria Paramaric Instituto Colombiano de Estudios en Salud Mental, haciéndole saber que contra ésta no procede recurso alguno</p> <p>ARTICULO TERCERO. De conformidad con lo previsto en el artículo 57 del Código de Procedimiento Administrativo y en la Constitución Administrativa, la presente resolución nace a partir de la fecha de su expedición</p> <p>ARTICULO CUARTO. En fin, el presente acto administrativo, remítase como a la Subsecretaría de Asesoramiento de la Cámara de la Educación Superior, para lo de su competencia</p> <p>Dada en Bogotá D.C. a los 23 MAR 2019</p> <p>NOTIFIQUESE Y CÚMPLASE</p> <p>LA MINISTRA DE EDUCACIÓN NACIONAL.</p> <p> YANETH GIZA TOVAR</p>
-------------------	--

JULIO 2019

RECOMENDACIONES LEGALES NEGATIVA PERSONERIA JURIDICA



Bogotá D.C., 12 de julio de 2019

Doctora
AURIA VICTORIA CARRASCAL
 Representante Legal Psimonart
 Ciudad,

Asunto: Concepto Disolución Psimonart

Teniendo en cuenta la solicitud realizada por usted y una vez revisados los documentos que fueron facilitados para el análisis sobre la decisión de desista de una eventual personería jurídica por parte de Psimonart, nos permitimos realizar el siguiente concepto con base en las inquietudes propuestas, así:

¿La institución liquidar Psimonart?

No es necesario "liquidar", la entidad sin ánimo de lucro Psimonart, toda vez que, dicha entidad no nació a la vida jurídica y social del estado, por la negación de la Personería jurídica del Ministerio de Educación que ya es de conocimiento por parte de todos.

La liquidación de una entidad sin ánimo de lucro o una sociedad, tiene como finalidad proteger a los acreedores y/o socios de las mismas, para el caso en concreto Psimonart, no contrapon obligaciones y la figura de socios no existe, por lo que, no se debe hacer un proceso de liquidación.

¿Se puede terminar o desistir de la ESAI Psimonart?

Es importante mencionar el principio básico de derecho universal que debemos aplicar a todas las situaciones jurídicas, el cual nos indica que, "En Derecho las cosas se deshacen como se hacen".

Además de lo anterior y atendiendo el artículo 45 de los Estatutos de Psimonart, la disolución de esta entidad se realiza con base en el literal b, que expresa:

"ARTÍCULO 45. DISOLUCIÓN.

- c. PSIMONART se disolverá por los siguientes causales:
- a. Cuando el Consejo Superior Universitario decida disolverla,

BOGOTÁ, 12 DE JULIO DE 2019
 Firmado: [Firma]

BOGOTÁ, 12 DE JULIO DE 2019
 Firmado: [Firma]

BOGOTÁ, 12 DE JULIO DE 2019
 Firmado: [Firma]



- b. Cuando se entre en imposibilidad definitiva de cumplir el objeto para el cual fue creada.
 (...) (Negrita fuera del texto)

En los anteriores términos, es viable y necesaria la terminación de Psimonart, teniendo en cuenta que el ánimo de los miembros, es la no continuación del proceso de la consecución de la personería jurídica, y, no se debe dejar una entidad constituida a medias, para proteger los intereses del Instituto Colombiano del Sistema Nervioso por ser el único Fundador de dicha entidad.

¿Cómo se puede terminar o desistir de la ESAI Psimonart?

Anudado a lo anterior y teniendo en cuenta los estatutos de constitución, la disolución de Psimonart, debe ser aprobada por el Consejo Superior Universitario de acuerdo con el numeral 2. del artículo 45 de los estatutos que expresa:

"(...)

2. La disolución de PSIMONART debe ser aprobada por el Consejo Superior Universitario, cuando se presenten las circunstancias indicadas en los literales a) y b) del numeral anterior, en reunión convocada especialmente para tal efecto. La propuesta sobre la disolución de PSIMONART puede provenir del Consejo Superior Universitario o del Rector.

Con base en lo anterior, a fin de terminar o desistir de la entidad sin ánimo de lucro, se debe realizar una reunión del Consejo Superior Universitario, de la cual se expedirá un acta en la cual se de el cierre definitivo a Psimonart y proteger los intereses del ICSN.

¿Quiénes hacen parte del Consejo Superior Universitario?

El Consejo Superior Universitario de acuerdo con el artículo 39 de los estatutos de Psimonart, se integra por siete (7) miembros, así:

1. Presidente de la Junta Directiva del ICSN.
2. Vicepresidente de la Junta Directiva del ICSN.
3. Secretario de la Junta Directiva del ICSN.
4. Dos (2) Miembros de la Junta Directiva del ICSN.
5. Un representante de los profesores de Psimonart.
6. Un representante de los estudiantes de Psimonart.

BOGOTÁ, 12 DE JULIO DE 2019
 Firmado: [Firma]

BOGOTÁ, 12 DE JULIO DE 2019
 Firmado: [Firma]

BOGOTÁ, 12 DE JULIO DE 2019
 Firmado: [Firma]

SEPTIEMBRE 18 DE 2019

ACTA DE DISOLUCION PSIMONART JUNTA DIRECTIVA



INSTITUTO COLOMBIANO DE ESTUDIOS SUPERIORES EN SALUD MENTAL
PSIMONART

ACTA DE DISOLUCION

En Bogotá D.C., a los dieciocho (18) días del mes de septiembre de dos mil noventa y nueve (2019), los miembros del Consejo Superior Universitario, que, habiendo sido convocados con anterioridad, se reúnen en la sede contemplada en los estatutos de la Entidad, se constituyen en sesión en las instalaciones del Instituto Colombiano del Sistema Nervioso - Clínicas Menéndez, ubicado en la calle 124 no. 12-21 de Bogotá D.C., con el fin de desarrollar los puntos que a continuación se relacionan y que en constituyen como acta de día:

Asistentes:

PRESIDENTE: Doctora Silvia Helena Martínez
VICEPRESIDENTE: Doctor Domingo Muñoz Tenorio
SECRETARIO: Doctor Guillermo Muñoz Miranda
VOCALES: Doctor José Roberto Casas Miranda
Doctor Axel Sanabria Maciela Romero por videoconferencia

Orden del Día:

1. Nombramiento de Presidente y Secretario de la presente reunión.
2. Verificación del Quórum.
3. Disolución de la entidad sin ánimo de lucro Psimonart.
4. Aprobación del acta.
5. Fines.

DESARROLLO

1. NOMBRAMIENTO DE PRESIDENTE Y SECRETARIO

Se nombran para estos cargos a:

Presidente: Silvia Helena Martínez, identificada con la C.C. 52.082.929
Secretario: Guillermo Muñoz Miranda, identificada con la C.C. 17.122.936

COPIA PARA EL
RECORDAR
ENTREGAR AL
SECRETARIO

Este documento es una copia impresa de un documento electrónico
firmado digitalmente por el suscrito



2. VERIFICACIÓN QUÓRUM

Se revisa la asistencia, teniendo en cuenta el artículo 19 de los Estatutos de Psimonart de los miembros del Consejo Superior Universitario los cuales son:

1. El Presidente de la Junta Directiva del ICSP.
2. El Vicepresidente de la Junta Directiva del ICSP.
3. El Secretario de la Junta Directiva del ICSP.
4. Un (1) Miembro de la Junta Directiva del ICSP.
5. Un (1) Miembro de la Junta Directiva del ICSP.
6. Un representante de los profesores de Psimonart.
7. Un representante de los estudiantes de Psimonart.

Total asistentes: cinco (5) Miembros.

De acuerdo con el artículo 26 de los Estatutos de Psimonart existe Quórum deliberatorio para tomar las decisiones dentro de la presente reunión.

3. DISOLUCIÓN PSIMONART

Atendiendo los preceptos y antecedentes ya conocidos por todos, tales como la negativa por parte del Ministerio de Educación en el otorgamiento de la personería jurídica de Psimonart.

Con base en el artículo 45 de los Estatutos de Psimonart y teniendo en cuenta la imposibilidad de cumplir el objeto social para el cual fue creado, se da a consideración de los presentes la presente disolución, con la cual se da fin definitivo e irrevocablemente a objeto social de la ESM.

Se deja constancia que, no se deben realizar trámites ante instancias externas o vigilarlas, toda vez que, sin la personería jurídica, Psimonart no nació a la vida jurídica, por ende, no conlleva obligaciones.

El Consejo Superior Universitario aprueba la disolución con la siguiente votación:

- Con 100% de miembros presentes que votan a favor.
- Con 0% de miembros presentes que votan en blanco.
- Con 0% de miembros presentes que votan en contra.

No hay abstención.

COPIA PARA EL
RECORDAR
ENTREGAR AL
SECRETARIO

Este documento es una copia impresa de un documento electrónico
firmado digitalmente por el suscrito



4. APROBACION ACTA

Una vez expuesto, se presenta ante los miembros del Consejo Superior Universitario del INSTITUTO COLOMBIANO DE ESTUDIOS SUPERIORES EN SALUD MENTAL (PSYMONART), el texto. Superada la consulta de todos los miembros la presente acta fue reada y aprobada con 100 % de votos por unanimidad y en consecuencia cada uno lo autoriza se firma por el presidente y secretario de la reunión. Agotado el orden del día propuesto, se da por terminada la reunión a las 12:20 P.M.

5. FIRMAS

Presidente: [Firma] Secretario: [Firma]

Acta 1547/21
FOLIO 25/4625
Segunda de la Junta
2020/03/26

El presente documento es una copia de la acta original que se encuentra en el archivo de la institución.

II. AREAS PRIORITARIAS

1. Financiera

1.1. COMPONENTE FINANCIERO

Como parte de las obligaciones y responsabilidades de la Junta Directiva se ha realizado un

seguimiento al área Financiera del Instituto, que en el 2019 se vio afectada por varios cambios en el personal de jefatura financiera, contador, facturador, quienes ingresaron en Junio de 2019. Con la Jefe Financiera nos reunimos en diversas ocasiones en sesiones de Junta, para analizar los informes relacionados con su área: cartera, facturación, tesorería, contabilidad; y estuvimos atentos a los informes entregados, para revisar los avances que se daban desde esta área para garantizar la sostenibilidad del Instituto.

Para el cierre de la vigencia 2019, destacamos los siguientes indicadores a los que se les realizó seguimiento por parte de la Junta Directiva.

INDICADOR		2019	2018
LIQUIDEZ	CAPITAL DE TRABAJO $\frac{\text{Activo Corriente} - \text{Pasivo Corriente}}{}$ = \$	7,758,086	\$ 7,635,659
	LIQUIDEZ $\frac{\text{Activo Corriente}}{\text{Pasivo Corriente}}$ =	3,70	3,23

El índice de liquidez nos permite concluir que el Instituto tiene un buen margen de capital y es capaz de pagar sus deudas sin comprometer las inversiones.

INDICADOR		2019	2018
ACTIVIDAD	ROTACION DE CARTERA $\frac{\text{cuentas por cobrar} \times \text{días}}{\text{Ventas a crédito}}$ =	109	131
	ROTACION DE INVENTARIOS $\frac{\text{Inventario} \times \text{días}}{\text{Costo de medicamentos}}$ =	54	69

La rotación de cartera del Instituto disminuyó con respecto al año anterior, es decir que estamos recuperando más rápidamente nuestras cuentas por cobrar.

En cuanto a la rotación de inventarios también disminuyó, con esto determinamos la eficiencia en el uso del capital de trabajo del Instituto.

INDICADOR		2019	2018
ENDEUDAMIENTO	NIVEL DE ENDEUDAMIENTO $\frac{\text{Total pasivo con terceros}}{\text{Total activo}}$ =	3%	4%

El nivel de endeudamiento también resulta inferior al año anterior, lo cual es positivo ya que demuestra que el Instituto se apalanca con su propio capital y no con fuentes de financiación.

INDICADOR		2019	2018
MARGEN DE UTILIDAD	MARGEN BRUTO DE UTILIDAD $\frac{\text{Utilidad Bruta}}{\text{Ventas Netas}}$ =	27%	31%
	MARGEN OPERACIONAL $\frac{\text{Utilidad neta antes de impuesto}}{\text{ventas netas}}$ =	3%	5%
	MARGEN NETO $\frac{\text{Utilidad Neta}}{\text{Ventas netas}}$ =	1%	7%

Respecto a los indicadores del margen de utilidad, podemos apreciar que el Instituto cuenta con la capacidad suficiente de convertir sus ingresos en beneficios.

1.2. ASIGNACION PERMANENTE ACUMULADA:

La Junta Directiva, comprometida con nuestro objeto social y como entidad sin ánimo de lucro vigiló la asignación permanente acumulada.

En el año 2018 se generó un excedente neto de \$934.014 (cifra en miles de pesos); el plazo para

la ejecución de este excedente es de 5 años. Durante el año 2019 se realizó reinversión en los siguientes conceptos:

DESTINACIÓN	VALOR
Mantenimiento y reparaciones locativas Instituto y sede Campoalegre	168.123
Inversión en equipo de Medico Científico	8.079
Inversión en TICS	117.035
Adecuación de instalaciones	169.000
	462.236

1.3.OBRAS EN DESARROLLO

Debido al siniestro generado por las lluvias de febrero de 2019 y que afectó la unidad B, se hizo una licitación con el objeto de realizar el levantamiento técnico y arquitectónico, diseño arquitectónico hospitalario, diseños de instalaciones técnicas y presupuesto de obra para la ejecución del PROYECTO DE REORDENAMIENTO ARQUITECTÓNICO HOSPITALARIO DE LA "UNIDAD B" DE HOSPITALIZACION Y LA "UNIDAD DE CUIDADOS INTERMEDIOS". Esta licitación fue ganada por la UNION TEMPORAL OPTIABAL MONTSERRAT 2019.

Producto de este trabajo se obtuvo: 1. Levantamiento arquitectónico. 2. Recopilación y organización de información adicional obtenida en el "Archivo Distrital de Predios". 3. Informe para el diseño y calculo estructural para adiciones y reformas.
En el año 2020 se contratará un Arquitecto que lidere la licitación para realizar la obra e interventoría para la construcción de la Unidad B diseñada y pensada como unidad de Psiquiatría Infantil.

1.4.SARLAFT

Durante el 2019 se contó con la asesoría de la firma RISK CONSULTING, quienes hicieron acompañamiento al ICSN, realizaron un diagnóstico en SARLAFT y se procedió a actualizar y ajustar el manual SARLAFT. Los ajustes fueron registrados en el manual versión 3 y fueron aprobados por la Junta Directiva como parte de sus obligaciones.

1.5.NEGOCIACIONES 2019

Durante el 2019, se continuaron vigentes las negociaciones con las siguientes Aseguradoras: HDI Seguros de vida SA, Caja de Compensación Familiar Compensar-Plan complementario, Coomeva Medicina Prepagada, Liberty Seguros S.A., Ecopetrol, Compañía de Medicina Prepagada Colsanitas, Axa Colpatria, Allianz Aseguradora de vida, Colmedica Medicina Prepagada, Salud Total - Plan complementario, Mapfre seguros, Suramericana de Seguros, Compañía de Seguros Bolívar S.A.

De estas negociaciones es importante resaltar el nuevo contrato firmado con ECOPETROL con quienes se negoció un incremento del 15%. La nueva vigencia para este contrato es de tres años, comprendidos entre el 01 de noviembre de 2019 hasta el 31 de octubre de 2022.

1.6.EJECUCION PRESUPUESTAL AÑO 2019

La Junta Directiva realizó seguimiento al cumplimiento del presupuesto proyectado para el año 2019 y aunque se presentaron sobre ejecuciones presupuestales, estas fueron justificadas de forma adecuada.

	PRESUPUESTO APROBADO 2019	EJECUTADO 2019	DIFERENCIA	CUMPLIMIENTO %
INGRESOS OPERACIONALES	15.324.206.000	15.579.292.253	-255.086.253	101,66%
COSTOS OPERACIONALES	11.386.839.000	11.375.736.955	11.102.045	99,90%
RESULTADO BRUTO	3.937.367.000	4.203.555.299	-266.188.299	106,76%
RENTABILIDAD	25,69%	26,98%		
TOTAL GASTOS OPERACIONALES	3.398.174.000	3.811.490.431	-413.316.431	112,16%
RESULTADO OPERACIONAL	539.193.000	392.064.868	147.128.132	72,71%
RENTABILIDAD	3,52%	2,52%		
INGRESOS NO OPERACIONALES	719.574.000	837.577.467	-118.003.467	116,40%
GASTOS NO OPERACIONALES	660.000.000	889.793.611	-239.793.611	136,89%
RESULTADO OPERACIONAL	608.767.000	339.848.723	268.918.277	55,83%
RENTABILIDAD	3,79%	2,07%		

GASTOS OPERACIONALES	
INDEMNIZACIONES	
FINANCIERA	138.369.851
GESTION ESTRATEGICA	46.362.189
DEPRECIACIONES	262.358.704
TOTAL	447.090.744
GASTOS NO OPERACIONALES	
PROVISION DE CARTERA EJECUTADA	762.998.159
PROVISION PROYECTADA	523.000.000
	-239.998.159

1.7.PRESUPUESTO APROBADO 2020

Dentro de los varias reuniones para definir la aprobación del presupuesto del año 2020, la Junta Directiva consideró que para el rubro más importante para el ICSN que es el talento humano, se realizarán los incrementos de forma que se favoreciera a quienes menos devengan.

Al respecto se definieron los siguientes criterios:

CRITERIO	INCREMENTO %	
De 1 SMLMV y hasta 4 SMLMV	4.8%	IPC general + 1 punto
Mayor a 4 y hasta 6 SMLMV	3,31%	Promedio IPC General+IPC SALUD
De 6 SMLMV en adelante	2.82%	IPC Salud

Los demás rubros fueron analizados de acuerdo a necesidades específicas y teniendo como base incremento del IPC + 1 punto es decir 4,8%.

Cabe resaltar que no hubo aumento en el salario de la Dirección.

1.8.INDEMNIZACIONES

EX FUNCIONARIO	CARGO	PERIODO LABORANDO	VALOR INDEMNIZACION	OBSERVACIONES
LUIS FERNANDO MEJIA	SUBDIRECTOR FINANCIERO	FEBRERO 2017 A ABRIL 2018	8.808.988	

MARLON ENDO	FACTURADOR	ABRIL 1991 A MAYO 2019	107.955.417	Al sr. Marlon Endo lo liquidan con una indemnización de \$54.688.822, pero de acuerdo a la ley 789 de 2002 este funcionario debió ser liquidado con las tablas de indemnización de la ley 50 de 1.990 generando una diferencia en el pago de \$53.266.807, esta diferencia la van a cancelar en los siguientes días.
LUZ MARITZA BERNAL	JEFE CONTABLE (ENCARGO)	MAYO 2012 A MAYO 2019	30.414.222	
LUZ MERY PERDOMO	AUXILIAR DE CARTERA	FEBRERO 2017 A ENERO 2018	1.400.000	
HENRY GARCÍA	SUBDIRECTOR DOCENTE ASISTENCIAL	SEPT 15 2003 A JUNIO 2018	61.842.505	
LINA MARIA GUILLEN	JEFE DE CALIDAD	NOVIEMBRE 2012 A MAYO 2016	2.319.770	No hubo indemnización se liquidó por renuncia voluntaria
MARIA HELENA GOMEZ AGUILAR	ASISTENTE DE CALIDAD	FEBRERO 2013 A JUNIO 2018	9.861.248	
MARTHA PULIDO	RECEPCIONIST A	DICIEMBRE 2016 A JULIO 2019	1.894.737	
		TOTAL INDEMNIZACIONES		224.496.887

Otras Indemnizaciones 2019

MONICA PATRICIA ARGUELLO	COORDINADOR TICS	3.378.905
SAUL DAVID MARTINEZ VILLOTA	SUBDIRECTOR ASISTENCIAL	18.375.138
AURA VICTORIA CARRASCAL MARQUEZ	DIRECTORA GENERAL	46.362.189

1.9. INCONSISTENCIAS EN NOMINA DEL MES DE ABRIL-2019

Para la nómina del mes de abril de 2019 llegaron a la unidad financiera las facturas de Big PASS, en cumplimiento de la instrucción del Comité Directivo en el sentido de sustituir los "Auxilios medios de transporte" que se estaban reconociendo a los empleados y eran no constitutivos de salario, por los mencionados Big Pass. Al revisar estas facturas se encontró que no habían sido pagadas a los funcionarios objeto del plan de sustitución mencionado. La jefe financiera, la señora Maritza Bernal, solicitó a la oficina de Talento Humano dicho soporte, pero no fue suministrado. Al ver que no se justificaban dichas facturas y la imperiosa necesidad de pagar la nómina, la jefe financiera y el contador procedieron a llamar al proveedor Big PASS, para solicitar dichos soportes y poder pagar la nómina. Una vez que se tuvieron dichos soportes se revisó la nómina encontrando lo siguiente:

- 1. La Sra. Viviana González: Tenía un pago de \$ 1.000.000 (un millón de pesos) y a esta funcionaria no se le pagaba auxilio de medios de transporte.

2. El Dr. Saúl Martínez: Tenía un pago por \$ 1.000.000 (un millón de pesos) adicionales al pago de medios de transporte que era de \$1.700.000.

3. La Dra. Carolina Alfaro: Tenía un pago por \$5000.000 (Quinientos mil pesos) y a esta funcionaria no se le realizaban pagos por auxilio de medios de transporte.

4. La Dra. Magdalena Fernández: Tenía un pago por \$1.5000.000 (un millón quinientos mil pesos), el cual no cumplía con la flexibilización de salarios ya que superaba los topes; a esta funcionaria tampoco se le pagaban auxilios medios de Transporte

Ante la negativa por parte de la Oficina de Talento humano en ingresar estos valores en la nómina del Instituto; y una vez analizada esta información, la misma fue enviada al tributarista del ICSN, para que diera el concepto sobre si eran constitutivos de salario y establecer un procedimiento adecuado. Recibido el concepto por parte de la tributarista, éste se presentó a la dirección y a talento humano, solicitando aclaración sobre dichos pagos y el ingreso de éstos a la nómina. Cabe aclarar que la jefatura de la unidad financiera demoró aproximadamente 4 días solicitando la información y a pesar de ello no fue entregada por Talento Humano.

La respuesta de la Dirección fue que no se había entendido lo de los Bonos Big Pass, lo cual fue informado por la jefe de Financiera a la Revisoría Fiscal del ICSN, quien solicitó verbal e informalmente una carta a la dirección justificando dichos pagos, ya que evidentemente eran adicionales a los aumentos autorizados por la Junta Directiva. La carta de respuesta nunca llegó a la oficina financiera, recibiendo en cambio un listado modificado con el visto bueno de la Dirección.

Todo ello se encuentra soportado en correos y cartas que pueden ser consultadas.

1.2. Talento Humano:

2.1.Escala Salarial:

La señora Directora y la Jefe de Talento Humano hicieron la presentación de la Escala salarial y del Manual de Funciones a la Junta Directiva el 8 de mayo- Acta 1028.

- Rango Salarial



The image shows a chart titled "RANGO SALARIAL" with a colorful geometric logo on the left. The chart consists of two main columns, "VALOR MINIMO" and "VALOR MAXIMO", under a "RANGO" header. The rows represent different areas of the organization, with their corresponding salary ranges listed in the columns.

Áreas	VALOR MINIMO	VALOR MAXIMO
DIRECCIÓN GENERAL	3.000.000	4.000.000
DIRECCIÓN GENERAL DE ATENCIÓN AL PACIENTE	1.500.000	2.000.000
DIRECCIÓN GENERAL DE ADMINISTRACIÓN	1.000.000	1.500.000
DIRECCIÓN GENERAL DE INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO	2.000.000	3.000.000
DIRECCIÓN GENERAL DE LEGISLACIÓN Y ASesoría JURÍDICA	1.500.000	2.000.000
DIRECCIÓN GENERAL DE LOGÍSTICA Y SUMINISTROS	1.000.000	1.500.000
DIRECCIÓN GENERAL DE PLANIFICACIÓN Y EVALUACIÓN	1.500.000	2.000.000
DIRECCIÓN GENERAL DE RECURSOS HUMANOS	1.000.000	1.500.000
DIRECCIÓN GENERAL DE SISTEMAS DE INFORMACIÓN	1.500.000	2.000.000
DIRECCIÓN GENERAL DE VIGILANCIA Y CALIDAD	1.000.000	1.500.000

La tabla había por si sola cuando, veremos mas adelante que estos rangos y valores máximos no se respetaron.

2.2. Ambiente laboral:

Como presidente de la Junta Directiva recibí de la propia mano de algunos empleados, una serie de quejas en las que expresan sus inconformidades y situaciones en las que consideran han sido maltratados por varios funcionarios de la Clínica. La comunicación en la que se presentan estas quejas por escrito la presenté en la Junta Directiva, dando la lectura correspondiente. Sin embargo, algunos miembros de Junta en asocio con la señora Directora, estimaron que por tratarse de un

comunicado anónimo no tenía ninguna validez, por lo cual consideraron que “los anónimos no se atienden”.
En este sentido, la Junta Directiva me delega entrevistarme nuevamente con estos empleados y solicitarles que hagan públicas sus quejas revelando su identidad. Con lo anterior, ellos hacen de manera autónoma una consulta a una abogada laboralista, Doctora Viviana Forero, quien me remite una comunicación en la que queda clara la validez de estos hechos que alteran el ambiente laboral. La carta que fue leída a los miembros de la Junta Directiva el 16 de octubre de 2019-Acta 1041.

VIVIANA FORERO A ABOGADA LABORALISTA

Bogotá, octubre 15 de 2019.

Doctora
Silvia Elena Martínez
Presidente Junta Directiva
Instituto Colombiano del Sistema Nervioso
Clínica Montserrat
Ciudad

Asunto: Concepto Jurídico Laboral

Apreciada Doctora

Por medio de la presente comunicación y de conformidad con la información que algunos funcionarios de la Clínica Montserrat le entregaron a usted como presidenta de la Junta Directiva de la misma y quienes acudieron a mi para realizar la respectiva consulta laboral sobre una serie de situaciones que al interior se vienen presentando y que posiblemente puedan llegar a constituir presuntos actos de acoso laboral, es preciso hacer las siguientes aclaraciones:

1. En virtud de la Ley 1010 de 2006 en Colombia se regulan aquellos hechos que al interior de una relación de trabajo puedan llegar a constituir actos de acoso laboral en sus diferentes modalidades y establece una serie de mecanismos y procedimientos que deben llevarse a cabo al momento de tener conocimiento de estos presuntos actos.
2. En el caso que nos ocupa los empleados que presentan por escrito los presuntos hechos no acuden al procedimiento ordinario que prevé la Ley 1010 de 2006, esto es el Ministerio de Trabajo o Comités de carácter bipartito como lo son los Comités de Convivencia Laboral, sino que por el contrario deciden acudir a instancias jerárquicamente superiores como lo es la Presidenta de la Junta Directiva, esto con el fin de poder poner en conocimiento lo que al interior de la clínica viene sucediendo pero también evitando que sus nombres sean conocidos y al ocurrir esto ser objeto de mayores represalias o consecuencias, como pudo haber ya ocurrido en otras ocasiones.
La imposibilidad de los funcionarios de acudir al Comité de convivencia laboral denota un temor por parte de los mismos, consecuencia del mismo mal ambiente que al interior de la clínica ocurre.
3. En este orden de ideas el mayor interrogante sería si, existe obligación alguna por parte de la Junta de ejercer alguna medida preventiva o correctiva, si conocen los hechos pero no los nombres de los funcionarios que presentan la queja?

En cumplimiento del artículo 9º de la Ley 1010 de 2006, se puede establecer de manera taxativa que el único requisito exigido por el Legislador para presentar la denuncia de hechos que puedan llegar a ser constitutivos de acoso laboral, o mejor como ocurre en este caso, de hechos que estén afectando el ambiente laboral de la clínica, es que los mismos se presenten de manera escrita, sin exigirse hasta el momento nombre de la persona que este presentando la denuncia.

Conocido los hechos denunciados, es obligación del empleador ejercer medidas preventivas y correctivas pues en caso de no hacerlo se entenderá que esta tolerando dichos actos y podrá ser sancionado con multa entre 2 y 10 SMLMV. Artículo 10, Ley 1010 de 2006.

Cuando el legislador establece como obligación la realización de medidas preventivas y correctivas a cargo del empleador, lo hace precisamente con el fin de que los hechos que lleguen a ser denunciados sean objeto de corrección por parte de quien tiene la posibilidad de hacerlo, esto es el Empleador. Es claro que en una relación laboral puede determinarse la existencia de un actor con más poder que el otro y se deba entonces proteger a la parte débil de presuntas represalias o consecuencias negativas a la que se pueda ver sometido, por lo tanto es deber del empleador a través de órganos como el comité de convivencia o las áreas de talento humano, ejercer medidas que corrijan las malas prácticas que al interior de las organizaciones vienen sucediendo y que solo pueden ser ordenadas por el empleador, quien tiene el poder subordinante del que carece el trabajador.

Estas medidas pueden ir desde actividades de bienestar que le apunten a mejorar el ambiente laboral, hasta investigaciones o procesos disciplinarios formales en los que ya de manera directa se escuche a funcionarios de la clínica o actores que quieran expresar su opinión frente a los hechos ocurridos.

Es importante aclarar en este punto, que la presentación de quejas anónimas no es excusa para que el empleador omita los presuntos hechos denunciados, pues como se indicó anteriormente el único requisito exigido en la Ley Laboral, es la presentación escrita de los mismos, situación que ya se presenta en el caso que nos ocupa.

Por el contrario, exigir de manera anticipada los nombres de los funcionarios, sin haber ejercido ninguna medida correctiva o preventiva que garantice al trabajador la sana revisión de los hechos, genera más inseguridad y posible temor de que no solo los hechos denunciados no serán investigados, sino que adicionalmente la situación o ambiente laboral pueda empeorar.

Ahora bien, adicional a lo expuesto anteriormente es de vital importancia entender que todos aquellos hechos denunciados como presuntos actos de acoso laboral, gozan de un carácter reservado y confidencial, esto en cumplimiento del artículo 9º de la Ley 1010 de 2006 que establece que en los reglamentos internos de trabajo se establecerá un procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo para superar los hechos que ocurran en el lugar de trabajo.

VIVIANA FORERO A. ABOGADA LABORALISTA

Al darle el carácter de confidencial, es obligación de todas aquellas personas que lleguen a conocer los actos denunciados, no divulgar la información conocida y por ende manejarla con la debida reserva, que permita garantizar la transparencia e imparcialidad en las medidas correctivas que se vayan a iniciar, esto es una garantía adicional que el legislador da al trabajador para poder denunciar los hechos con total tranquilidad, y es que cabe mencionar que el objeto de la Ley 1010 de 2006, tenía como finalidad precisamente eso, darle al trabajador una serie de herramientas que le permitieran expresar y denunciar aquellos hechos que afecten el ambiente laboral con la mayor tranquilidad posible y así evitar el silencio y temor de los funcionarios como ocurría en mayor medida mucho tiempo atrás.

Como consecuencia de lo expuesto en el presente documento se puede concluir que los hechos denunciados por los funcionarios de la clínica y en cumplimiento de lo dispuesto en la Ley 1010 de 2006, no se exige bajo ninguna circunstancia que para hacerlos valer se deban revelar los nombres de los funcionarios, al contrario la información goza de total reserva y confidencialidad lo cual incluye que en esta instancia los nombres de los funcionarios sean reservados también para salvaguardar y proteger a los mismos de consecuencias mayores o represalias, y adicionalmente ya hay una serie de hechos denunciados que bajo ninguna circunstancia pueden ser ignorados o desconocidos por el empleador, toda vez que la Ley laboral le impone la obligación de ejercer medidas correctivas y preventivas y en caso de no hacerlo se entenderá que esta tolerando dichas conductas y podrá ser objeto de multas pecuniarias.

De esta manera emito concepto jurídico laboral sobre el tema.

Cordialmente

VIVIANA FORERO ALVAREZ
ABOGADA LABORAL
TP 225483

Con lo anterior, la Junta Directiva solicita a la Directora tramitar y dar curso a estas quejas.

2.3. Seguimiento del ambiente laboral

La Dra. Aura Victoria comentó que la situación se había trasladado a Talento humano y que se venía trabajando con la Asesora en Riesgo Psicosocial de la ARL Sura (la Dra. Jackelin Huertas), quien sugirió trasladar el informe al Comité de Convivencia laboral, en donde entre otros, se realizó una capacitación a este comité, se realizó refuerzo de información sobre funciones y se hizo una síntesis de ley 1010 para prevenir conductas de acoso laboral en los procesos de reintegración del ICSN y haciéndose la entrega del folleto de la Política de Prevención Acoso Laboral.

En febrero de 2019 se realizó un estudio de Riesgo Psicosocial: el cual nunca fue presentado a la Junta Directiva y que coincide sustancialmente con lo expuesto por los empleados en términos del mal ambiente laboral y estrés, expresado en las comunicaciones antes transcritas. No son claras las razones por las que este informe nunca se presentó. Sin embargo, si se nombró en varias ocasiones en Junta pero no se mostraron sus resultados. Quiero dejar claridad que el estudio de Riesgo psicosocial se realizó en febrero de 2019 y hasta febrero de 2020, la señora Viviana González me comenta acerca de éste, en el marco de la reunión llevada a cabo en Villa de Leyva con ocasión de la planeación estratégica.

En el Area de Talento Humano reposa este informe con sus resultados.

3. Dirección:

Para este apartado a continuación relaciono las actas en donde queda planteada la difícil situación que se presentó con la anterior Dirección.

- 3.1. ACTA No. 1030. ICSN-JUNTA DIRECTIVA
- 3.2. ACTA No. 1031. ICSN-JUNTA DIRECTIVA
- 3.3. ACTA No. 1035 ICSN-JUNTA DIRECTIVA
- 3.4. ACTA No. 1037. ICSN-JUNTA DIRECTIVA
- 3.5. ACTA No. 1043. ICSN-JUNTA DIRECTIVA
- 3.6. ACTA No. 1048. ICSN-JUNTA DIRECTIVA

3.1. ACTA No. 1030. ICSN-JUNTA DIRECTIVA. 5 de junio de 2019.

DESARROLLO DE LA REUNIÓN

...

2° Consideración del Orden del Día

El doctor Julio Roberto Correa propuso modificar el Orden del Día, con el propósito de que primeramente se aborde el tema relacionado con la situación especial de carácter laboral que se ha presentado en la Unidad Financiera, para que la Junta conozca lo que allí está ocurriendo; atendiendo la proposición del doctor Correa, se aprobó el siguiente Orden del Día:

...

4° Informe de la Dirección sobre las decisiones en materia laboral en la Dirección Financiera.

La Directora informó que tuvo noticia de la carta que la señora Maritza Bernal envió a cada uno de los Miembros de la Junta por información recibida por parte del doctor Rodrigo Muñoz, puesto que de tal carta no se envió copia a la Dirección; a su contenido, punto por punto, hará referencia más adelante.

Desea referirse en primer término al retiro que en esta semana fue necesario realizar del señor Marlon Endo, Facturador del área financiera, después de su comunicación a la señora Maritza Bernal del 10 de mayo pasado, con copia a la Dirección General –cuyo texto fue leído por la Directora–, en la cual manifestó que no procedería a dar cumplimiento al ajuste de las CUPS que habían sido convenidos en las recientes negociaciones comerciales; el jueves 30 de mayo pasado, se procedió a dar por terminado el contrato de trabajo sin justa causa y cuya indemnización tuvo un costo de \$66'767.000. Para la toma de esta decisión, informa la doctora Carrascal, se tuvo el acompañamiento del doctor Rodríguez, asesor laboral.

Procedió la doctora Vicky Carrascal a explicar en detalle a la Junta los efectos convenientes de los ajustes en las CUPS, y la necesaria colaboración que para el éxito de tales ajustes se requería del área financiera, incluida la cabeza de esa oficina, la señora Maritza Bernal. Afirma la doctora Carrascal, que la implementación de las nuevas negociaciones, que venían siendo dirigidas y orientadas por el Comité Comercial, se encontró con una verdadera resistencia negativa por parte del área financiera, que conducía al fracaso de la implementación pretendida y fue esa la razón principal que se tuvo para la terminación de los dos contratos de trabajo.

Seguidamente la Directora procedió a dar lectura a la carta recibida por los Miembros de la Junta de parte de la señora Maritza Bernal, cuyo texto es el siguiente:

"Bogotá D.C. Junio 04 de 2019

Señores

MIEMBROS DE JUNTA DIRECTIVA INSTITUTO COLOMBIANO DEL SISTEMA NERVIOSO
Ciudad

Respetados Doctores:

Sea lo primero manifestar a Ustedes mis más sinceros agradecimientos por la oportunidad que me brindaron de hacer parte del equipo de colaboradores del Instituto, mi segundo hogar durante catorce años, tiempo en que logré crecer profesionalmente y aportar mis conocimientos y experiencia a la institución.

Lamentablemente por decisiones ajenas a mi voluntad hoy ya no hago parte de esta gran Institución, situación que se origino por aspectos que por ética profesional tal como tuve oportunidad de manifestarle en su momento a la Dra. Aura Victoria Carrascal directora del Instituto, y que de manera respetuosa quiero poner en conocimiento de Ustedes:

- Para la nómina del mes de abril de 2019 llegaron a la unidad financiera unas facturas de Big PASS tal y como se había establecido en el comité directivo donde la aprobación era que: a los funcionarios que se les estaba pagando "Auxilios medios de transporte" se les iba a remplazar dicho pago por bonos Big PASS.

- Al revisar dichas facturas se evidenció que no estaban soportadas con los nombres de los funcionarios a los que se les consignarían dichos bonos. En mi calidad de jefe de la Unidad Financiera procedí a solicitar a la oficina de Talento Humano dicho soporte el cual no me fue suministrado como se evidencia en los correos que adjunto.

- Al no obtener los soportes a las facturas Big PASS y ante la necesidad de pagar la nómina del mes de abril, esta Jefatura junto con el contador procedimos a llamar al proveedor Big PASS para solicitar dichos soportes y poder pagar la nómina.

Una vez que se obtuvieron dichos soportes, se revisó la nómina a pagar del mes de abril encontrando las siguientes inconsistencias:

1. La Sra. Viviana González – Jefe de Talento Humano – presentaba un pago de un millón de pesos por bonos Big PASS, pago que no procedía dado que esta funcionaria no recibía pago por concepto de auxilio de medios de transporte.

2. El Dr. Saúl Martínez – Subdirector Asistencial - registraba un pago adicional por Un millón de pesos con bonos Big PASS conservando el pago por concepto de medios de transporte en cuantía \$1.700.000.00.

3. La Dra. Carolina Alfaro – Jefe de Calidad – a quien no se le reconocía pago alguno por auxilio medios de transporte, presentaba un pago por Quinientos Mil pesos mediante bonos Big PASS.

4. La Dra. Magdalena Fernández – Médico Tratante - : registraba un pago por Un millón quinientos Mil pesos, el cual no cumplía con la flexibilización de salarios ya que superaba los topes, a esta funcionaria tampoco se le pagaban auxilios medios de Transporte.

Ante la negativa por parte de la Jefe de Talento Humano de ingresar en la nómina los pagos mediante bonos Big PASS, en mi condición de Jefe de la Unidad Financiera procedí a enviar al Asesor Tributario del Instituto para que emitiera su concepto sobre si dichos pagos eran constitutivos de salario y establecer en consecuencia el debido registro contable, como se puede evidenciar en el correo anexo enviado por parte de esta área.

Recibido el concepto del Asesor Tributario, procedí a informar a la directora del Instituto y a la Jefe de Talento Humano sobre el mismo, para el ingreso de dichos pagos a la nómina.

Finalmente, la respuesta de la doctora Aura Victoria Carrascal fue que yo no entendí los pagos mediante los Bonos Big Pass, recibiendo posteriormente el listado de nómina MODIFICADO con el visto bueno de la doctora Carrascal, materializándose de esta forma aumentos adicionales a los autorizados por la Junta Directiva del Instituto, situación que ante mis observaciones ocasiono la determinación para la terminación de mi vinculación laboral con el Instituto, no sin antes invitarme la dirección general a presentar mi renuncia con el ofrecimiento de reconocer la indemnización mediante el pago de una bonificación, ante lo cual manifesté mi negativa de renuncia por no haber cometido situación alguna que así lo ameritara.

Para el debido conocimiento por parte de Ustedes de la determinación tomada por la doctora Carrascal de dar por terminado mi vinculación laboral con el Instituto, consideré conveniente manifestarles a Ustedes, mediante la presente comunicación, la situación de la que fui objeto.

En cuanto a los informes de gestión realizadas por el área financiera fueron entregados a la Dirección el jueves 09 de mayo de 2019.

Agradezco la atención prestada a lo anterior.

Cordialmente,

Luz Maritza Bernal Murcia”.

Leída esta comunicación, la Directora General manifestó que, ante todo, no podía aceptar de ninguna manera que la señora Bernal pusiera en duda su honorabilidad y rectitud; que los términos utilizados en la carta son desacomedidos y no se corresponden con el tratamiento que la Directora General tuvo con Maritza al darle la oportunidad de crecer en el Instituto, designándola Jefe de la Unidad Financiera.

Manifestó que el primer momento en que comenzó a perder la confianza en la persona de la señora Bernal ocurrió en febrero pasado, cuando se adelantaba la selección de una persona para reemplazar a otra que tuvo que ser retirada, pero en el estudio de seguridad de la candidata se estableció que era muy amiga de Maritza y por lo mismo ésta debió declararse impedida para actuar en esa selección, por conflicto de intereses. A esta situación, se sumó posteriormente lo ya expuesto respecto a las CUPS, lo que dio lugar a la decisión de dar por terminado el contrato laboral.

Pasó la doctora Carrascal a referirse específicamente al tema de los pagos con bonos Big Pass y a la flexibilización salarial, mencionados en la carta recibida por la Junta de parte de la señora Maritza Bernal. Al respecto, la Directora General explicó que estos bonos se caracterizan por consistir en un acuerdo con los empleados que los acepten y con los cuales pueden realizar pagos en alimentación, transporte, gasolina, etc., de manera que así los empleados se benefician por la no causación de la retención en la fuente y el Instituto también, en la medida que tales pagos no constituyen salario y, por ello, no generan prestaciones sociales; se trata de un beneficio mutuo.

Precisó la Directora General que la implementación de este esquema de flexibilización laboral fue consultada con los asesores laborales y tributarios y se materializó con los empleados que expresamente lo aceptaron y toda la documentación en que se soporta este esquema de bonos se encuentra a disposición de la Junta.

Ante una pregunta del doctor Julio Roberto Correa, la doctora Carrascal precisó que los bonos Big Pass tienen unos límites en cuanto a los niveles de salarios a los que se puede aplicar y al porcentaje sobre el ingreso total del empleado.

Adicionalmente, la Directora General manifestó que se había convenido que trimestralmente la Jefatura Financiera presentaría los estados financieros para estudiarlos conjuntamente con la Revisoría Fiscal; no obstante, los resultados al 30 de marzo, que debió presentar la señora Maritza en los primeros días de abril, no los presentó y llegado el 9 de mayo aún no los había presentado. Pero hay más: Maritza era la persona encargada del pago de los contratos comerciales, cuya cuantía mensual es de aproximadamente \$50 millones, habiéndose llegado a acumular sin pagar una suma aproximadamente de \$400 millones.

El doctor Correa pregunta qué pronunciamientos se ha tenido en todos estos asuntos por parte de la Revisoría Fiscal y se le debe solicitar una investigación respecto a esto. Asimismo, manifiesta tener inquietudes sobre el engranaje de las comunicaciones entre las diferentes dependencias del Instituto.

Seguidamente la doctora Carrascal informó que ya tomó posesión la nueva Jefa de la Subdirección Financiera, en reemplazo de la señora Maritza Bernal; se trata de la señora Luz Estela Gelvez, Contadora Pública de profesión, que había obtenido el primer puesto en la selección que adelantó la empresa de head hunter cuando el nombramiento recayó en el señor Luis Fernando Mejía. Quien ocupó el primer lugar en esa oportunidad no fue nombrada por cuanto le incrementaron su salario en la empresa en donde trabajaba. Ahora ya está en disposición de aceptar el cargo en el Instituto.

Con la palabra el doctor Guillermo Bueno, manifestó que de la carta que la Junta ha recibido de la señora Maritza Bernal, le preocupa lo que allí se afirma en el sentido que con los bonos Big Pass se materializaron "aumentos adicionales a los autorizados por la Junta Directiva del Instituto, situación que ante mis observaciones ocasionó la determinación para la terminación de mi vinculación laboral con el Instituto...", manifestación que es indispensable establecer su veracidad, para lo cual sugiere que la Junta oficie a la Revisoría Fiscal para que determine si con los bonos mencionados en la carta de la señora Bernal se sobrepasó el tope del aumento salarial del 4,18% que fue aprobado por la Junta Directiva, propuesta que fue aprobada por los Miembros de la Junta unánimemente.

Adicionalmente, el doctor Bueno Miranda manifestó que es conveniente dejar constancia sobre que corresponde a la Junta Directiva fijar la política laboral del Instituto y a la Dirección General le corresponde, a su vez, la toma de decisiones con relación a la selección del personal y sobre la terminación de los contratos laborales; que con esa delimitación de responsabilidades, debe hacerse claridad frente a todo el personal vinculado al Instituto—para no crear malestar laboral—que no es una política de la Junta la terminación de contratos laborales, que los vínculos que han sido terminados corresponden a la decisión exclusiva de la Dirección General, dentro de las facultades y responsabilidades estatutarias que son de su competencia, por las razones puntuales que la doctora Carrascal ha expuesto a la Junta Directiva.

La Directora General expresó que, atendiendo a la decisión de la Junta Directiva, a todo el personal se ajustó el salario mensual en el 4,18%, pero que consideró que, en razón a unas variaciones en las cargas y responsabilidades de algunos funcionarios, se hicieron aumentos adicionales. Citó como ejemplo el caso de la Directora de Talento Humano, la doctora Viviana González, quien asumió varias de las tareas administrativas que anteriormente estaban en cabeza de la Dirección Financiera, tales como logística, las TIC, el manejo de la nómina, etc., lo que justificó un incremento salarial mensual en la suma de \$500.000.

Se refirió asimismo a la doctora Carolina Alfaro, quien se desempeñaba como psiquiatra de planta, y ahora ejerce las funciones de Auditora Médica y Jefe de Calidad, lo que explica el aumento en su remuneración. Y a la doctora Magdalena Fernández, a quien le fueron incrementadas el número de horas en el área de consulta y ella convino en que el aumento se recibiera por medio de los bonos Big Pass. Reiteró la doctora Carrascal que estos incrementos salariales respondieron siempre a la asignación de nuevas responsabilidades.

Los Miembros de la Junta pusieron de presente que las asignaciones salariales y el plan de cargos son funciones que, de conformidad con lo dispuesto por los estatutos, le corresponden exclusivamente a la Junta Directiva. La Directora General manifestó que aceptaba y reconocía su error, que consistió en una lamentable equivocación, por la cual pide excusas, pero que deseaba dejar constancia de las razones que explican las decisiones que tomó.

El doctor Rodrigo Muñoz manifestó que, con respecto a la terminación del contrato laboral de la señora Maritza Bernal, considera que las explicaciones recibidas de la Directora General son

suficientemente esclarecedoras de la decisión que se tomó, pues no es posible trabajar con una persona en el cargo de Jefe Financiero que no goce de la confianza que es requerida, dadas las responsabilidades que se asumen; manifestó que por mucho tiempo el área financiera fue muy independiente y lograr engranarla dentro de la estructura del Instituto ha generado estas situaciones, para concluir que el reto actual es lograr que esa jefatura funcione de manera efectiva y coordinada.

Nuevamente con la palabra el doctor Julio Roberto Correa, manifestó que trimestralmente la Junta debe conocer y estudiar el balance y la ejecución presupuestal, de manera que se realice el seguimiento de la relación entre lo presupuestado y lo ejecutado para determinar cómo vamos en ese período y así proceder a las apropiaciones y decisiones que resulten pertinentes. Se decidió que se incluya este punto en el respectivo orden del día trimestral. También se refirió el doctor Correa a la importancia de constituir una póliza de seguros que ampare las responsabilidades que están a cargo del personal que forma parte de la Subdirección Financiera. La Junta aprobó la autorización a la Dirección para estudiar y contratar la adquisición de esta póliza, de lo cual informará a la misma Junta Directiva.

...

DECISIONES DE HOY:

1° Oficiar a la Revisoría Fiscal a fin de que establezca y certifique cuál era el valor de las asignaciones salariales de los doctores Viviana González, Saúl Martínez, Carolina Alfaro y Magdalena Fernández para el año 2018, incluyendo todo tipo de remuneración o compensación a sus labores, comparando tales valores con los que se reconocen en el año 2019 y si estos exceden al 4.18%, que fue el aumento autorizado por la Junta Directiva para todo el personal.

2° trimestralmente la Junta debe conocer y estudiar el balance y la ejecución presupuestal, de manera que se realice el seguimiento de la relación entre lo presupuestado y lo ejecutado. Se decidió que se incluya este punto en el respectivo orden del día trimestral.

3° La Junta aprobó la autorización a la Dirección para estudiar y contratar la adquisición de una póliza de seguros que ampare las responsabilidades que están a cargo del personal que forma parte de la Subdirección Financiera.

3.2. ACTA No.1031, 19 de junio de 2019. ICSN-JUNTA DIRECTIVA

...

"3° Lectura y aprobación de las actas Nos. 1029 (del 22 de mayo) y 1030 (del 5 de junio)

El Secretario de la Junta, doctor Guillermo Bueno, informó que la señora Presidenta reenvió a los demás Miembros el correo que recibió de la doctora Lina Ruiz, Miembro Suplente de la Junta, en el cual menciona que recibió copia de la queja que fue presentada el pasado 4 de junio por la señora Maritza Bernal, ex - jefe del Área Financiera, y expresó su preocupación por el tema..."

...

"5° Situación laboral de la Dirección Financiera

El Secretario de la Junta informó que el 19 de junio se recibió una comunicación dirigida a la Junta Directiva por el señor Marlon Endo, exfuncionario del área financiera, la cual procedió a dar lectura:

"Bogotá D.C., junio 19 de 2019

Doctores

MIEMBROS DE JUNTA DIRECTIVA

INSTITUTO COLOMBIANO DEL SISTEMA NERVIOSO

Ciudad

Respetados Doctores:

Aprovecho este medio para hacerles llegar mis más sinceros agradecimientos por los 28 años de mi vida laboral en la Institución, donde no solo aprendí todo lo que en este momento tengo de experiencia relacionada con el proceso en el sector salud sino también el trato respetuoso con las personas con quien tuve contacto, además de los miembros del Instituto con quienes tuve la oportunidad de interactuar en un excelente clima laboral.

Durante los 28 años de vida laboral nunca experimente situaciones como las que fui objeto en los últimos 5 meses en la Institución; donde evidencié que el proceso de facturación estaba siendo intervenido y modificado por otras áreas que no tenían nada que ver con el área financiera del Instituto.

A lo anterior quiero traer en contexto varias situaciones de las cuales fui objeto de mal trato y descalificación de mi trabajo el cual venía desempeñando sin ningún inconveniente, y que en mi opinión fueron las causantes de la terminación sin justa causa de mi vinculación laboral con el Instituto:

- En una oportunidad cuando solicité una aclaración sobre el cambio de los CUPS, el Dr. Saúl Martínez se dirigió a mí de una manera agresiva y humillante levantando la voz y afirmando que los cambios realizados por ellos eran los que se deberían tener en cuenta y por tanto figurar en la facturación, cambios que no me fueron socializados en ningún momento y menos aún contar con mi conocimiento y aportes de acuerdo a mi formación adquirida en el Instituto y en la institución educativa Campo Alto donde adquirí conocimientos vigentes relacionados con el cambio de los CUPS.

- En repetidas ocasiones la Oficina de Calidad a cargo de la dra. Alfaro informó a la Directora y a la Jefatura financiera del Instituto las inconsistencias en cuanto a cobros de CUPS nuevos no realizados por facturación, situación ocasionada por la falta de comunicación de los cambios realizados en las negociaciones con las empresas de salud con las que se tienen suscritos convenios o contratos, negociaciones a las que asistieron el Dr. Martínez y la Dra. Alfaro sin tener en cuenta el área financiera por el conocimiento relacionado con los costos para la negociación de las tarifas, pretendiendo que se facturara sin fichas firmadas por las partes y sin claridad en cómo y en qué momento se iban a facturar los nuevos CUPS. De acuerdo con este nuevo procedimiento es la primera vez en los 28 años trabajando en el Instituto, que me requirieron realizar cambios en las tarifas sin tener los contratos y fichas firmadas previamente por las empresas a las que el Instituto presta sus servicios de salud, documentos necesarios como soportes que acreditan el cambio de tarifas para la facturación.

- El Instituto contrató una jefe de auditoría de cuentas con la finalidad de revisar y conciliar el módulo asistencial vs la facturación antes y después de realizarse el proceso de facturación, situación que en mi concepto era el indicado ya que se iba a tener un respaldo y fidelidad en la información. Desafortunadamente esto nunca sucedió, simplemente la jefe de auditoría se dedicó a revisar y sacar informes sobre la prefactura (revisión no concurrente) que enviaba a la Directora, al Subdirector Asistencial y a la Jefatura de Calidad del Instituto, por lo cual se generaban inconsistencias en la información para el proceso de facturación final. En desarrollo de mis funciones antes de facturar procedía a revisar el estado de cuenta del paciente para establecer y registrar servicios pendientes por facturar, realizando así el proceso concurrente de facturación, proceso concurrente no realizado por el jefe de auditoría, razón por la cual para dicha auditoría se presentaban inconsistencias que no eran procedentes.

- En varias oportunidades la Directora de Instituto me solicitó adelantar facturación de pacientes particulares que aún estaban hospitalizados con el fin de pagar honorarios a la Dra. Adriana Márquez, sin importar las fechas de corte y si tenían todos los abonos del día, proceso que no corresponde a lo establecido para el pago de honorarios. En su momento expliqué las razones de por qué no podía realizarlo, pero esto ocasionó inconvenientes entre las directivas y facturación.

Es muy triste que una institución que me brindó crecimiento personal y laboral y en donde lo más importante es el ser humano en todo contexto, esté maltratando a sus funcionarios de tal manera que genera una incertidumbre y temor de perder su puesto de trabajo. Al hacer parte del comité de trabajadores en repetidas ocasiones se comentaban inconvenientes con el clima laboral del Instituto, pero no fueron tenidas en cuenta.

Doctores miembros de la Honorable Junta Directiva del Instituto, mi intención con esta comunicación es hacerles conocer que la Institución se está viendo afectada en todas sus áreas por intimidación de las directivas actuales, nunca olvidaré el día que ingrese a tan prestigiosa institución y el Dr. Julio Roberto Correa me recalco que ingresaba a laborar en la FAMILIA MONTSERRAT, familia que hoy tristemente puedo decir está siendo afectada por el indebido trato al ser humano.

Finalmente me permito informarles que, una vez revisada la liquidación de mi contrato de trabajo entregada por la Directora, la Jefa de Talento Humano y el abogado laboralista Rafael Rodríguez, el 30 de mayo de 2019, esta arroja unas diferencias significativas las cuales les anexo para su conocimiento e instrucciones pertinentes para atender las correcciones a que haya lugar.

Cordialmente.

MARLON ENDO*

Con la palabra el doctor Julio Roberto Correa manifestó que sobre el tema laboral del área financiera, ha estado muy inquieto y preocupado, ha hecho un autoanálisis y ha concluido que sus apreciaciones serían sesgadas, carentes de imparcialidad, por cuanto lo liga una antigua y cercana amistad con la doctora Vicky Carrascal y su familia, circunstancia que interfiere para expresar juicios imparciales, se siente impedido, y por lo mismo ha decidido separarse del tema y procederá a retirarse de la reunión.

La doctora Silvia Helena Martínez, Presidente de la Junta, solicitó al doctor Correa que permanezca en la reunión, independientemente de su decisión de no votar, y precisó que no se trata de juzgar a la doctora Vicky, ni colocarla en un paredón, sino llegar a conclusiones guardando el respeto debido a la persona de la doctora Carrascal, a quienes todos respetamos; agregó que la Directora es parte de la solución que debemos encontrar, que todos los presentes adquirimos unas responsabilidades para tomar las decisiones convenientes y justas y dentro de tal marco la presencia del doctor Correa es fundamental, dada su gran experiencia e importancia en el instituto.

El doctor Correa expresó que accedía a permanecer en esta reunión, pero no votará ni opinará, participará solo para atender asuntos anecdóticos o técnicos, si se requerían; pero solicita que para las próximas reuniones en las que se trate este tema, se proceda a citar al miembro suplente que corresponda.

Manifestó la doctora Martínez que todos los presentes estamos llamados a ejercer una responsabilidad que los asociados nos delegaron, lo que implica cumplir con unos deberes; precisó que es necesario distinguir entre la responsabilidad que nos corresponde como Miembros de la Junta y la que le incumbe a la Directora General, así como la que le cabe a la Revisoría Fiscal, en donde se observan unas fallas. Y el otro punto, agrega la Presidenta, es establecer qué ha pasado con estas cuatro (4) personas en las que se han identificado unos aumentos salariales no autorizados previamente por la Junta.

Afirmó que ella ha elaborado un estudio sobre el particular, pero estamos obligados a establecer qué ha sucedido con el resto de empleados, porque la Junta se ha enterado de estas cuatro (4) situaciones por la información suministrada por Maritza Bernal, pero podrían existir otras.

En ese orden de ideas, la Presidente explicó que a raíz de la comunicación que todos los Miembros de la Junta, principales y suplentes, recibimos de Maritza Bernal, la Junta decidió oficiar a la Revisoría Fiscal para que estableciera y certificara los salarios devengados por esas personas en el año 2018 y los comparara con lo que perciben en el 2019 y, puntualmente, si lo devengado en el presente año excede el 4.18% de aumento, que fue lo autorizado por la Junta para todo el personal.

La Revisoría Fiscal dio respuesta a la petición de la Junta, respuesta que incluye para cada uno de los cuatro (4) casos unas tablas, en las que la doctora Silvia Helena manifiesta que ha encontrado unas conclusiones impertinentes.

La doctora Silvia Helena se apoyó para explicar sus hallazgos en unas gráficas en las que compara lo que se incluía en la respuesta de la Revisoría Fiscal para cada uno de las cuatro (4) personas, con lo que ella misma encontró, de donde se concluyen que la Revisoría Fiscal incurrió en unos errores matemáticos inexcusables.

Para explicar las gráficas, comienza la doctora Silvia Helena Martínez resaltando su extrañeza por la circunstancia de que la Junta se hubiera enterado de esta irregularidad a través de un tercero, que ha sido despedido; se pregunta por qué razón la Revisoría Fiscal no detectó oportunamente estos cambios salariales, no siendo lógico que hubiera sido la Junta la que se entere de esta situación por un canal extraño a la estructura competente del Instituto.

Continúa la Presidente expresando que seguidamente demostrará que la Revisora Fiscal no sabe liquidar los porcentajes de aumento, lo cual es inadmisibile. Se refirió a cada caso en los siguientes términos:

Respecto a la remuneración del doctor Saúl Martínez, la Revisoría envió el siguiente cuadro:

MARTINEZ VILLOTA SAUL DAVID					
Concepto	2018	Aumento 4,18%	2019	Valor Diferencial en Pesos	Diferencial % Autorizado por Junta 4,18%
SALARIO	9,000,000	9,376,209	9,800,000	423,800	4,7%

En esta gráfica se observa: 1° Si en 2018 el doctor Martínez devengaba un salario de \$9' millones y en el 2019 devenga \$9'8, es elemental concluir que el aumento es de \$800.000 y no de \$423.800, como equivocadamente lo expresa; 2° En consecuencia, el aumento en el solo salario fue del 9% y no del 4.7%, como se expone en la gráfica; 3° En el 'auxilio de rodamiento' hay un error similar; 4° Constituye un grave error en cualquier economista proceder a sumar por porcentajes, puesto que la operación correcta es tomar el salario del segundo año, restarle el del primero y la diferencia constituye el porcentaje de aumento. Expone la doctora Martínez que los aumentos reales para el doctor Saúl Martínez los identifica en la siguiente tabla, elaborada por la propia Presidenta de la Junta:

SDMV			AUTORIZADO POR JUNTA	SIN AUTORIZACIÓN	DIFERENCIAL % AUTORIZADO POR JUNTA	
CONCEPTO	SALARIO 2018	AUMENTO 4,18%	SALARIO 2019	SALARIO 2019	INCREMENTO \$	4,18%
SALARIO	9.000.000	376.200	9.376.200	9.800.000	800.000	8.58%
RODAMIENTO	1.500.000	62.700	1.562.700	1.700.000	200.000	13.33%
TOTAL	10.500.000	438.900	10.938.900	11.500.000	1.000.000 / 10.500 x 100	9.52%

Respecto a la doctora Carolina Alfaro, la Revisoría Fiscal remitió el siguiente cuadro, en el que concluye que el aumento fue del 9.4%, cuando en realidad fue del 13.55%, como se establece en seguida:

ALFARO CASTILLO DIANA CAROLINA					
Concepto	2018	Aumento 4,18%	2019	Valor Diferencial en Pesos	Diferencial % Autorizado por Junta 4,18%
SALARIO	8.366.400	8.716.116	9.000.000	283.884	3.4%
AUXILIO DE RODAMIENTO	0		500.000	500.000	6.0%
TOTAL MENSUAL	8.366.400		9.500.000	783.884	9.4%
FLEXIBILIZACIÓN BIG PASS			500.000	A partir del mes de marzo 2019	

DCAC	SALARIO 2018	AUMENTO 4,18%	AUTORIZADO POR JUNTA	SIN AUTORIZACIÓN	INCREMENTOS \$	DIFERENCIAL % AUTORIZADO POR JUNTA 4,18%
CONCEPTO			SALARIO 2019	SALARIO 2019		
SALARIO	8.366.400	349.716	8.716.116	9.000.000	633.600	7.57 %
RODAMIENTO	0	0	0	500.000	500.000	INCREMENTO INFINITO (ERROR)
TOTAL	8.366.400	349.716	8.716.116	9.500.000	1.133.600	13.55 %

Respecto a la doctora Magdalena Fernández, el cuadro recibido de la Revisoría es el siguiente, en el que concluye que el incremento fue de 14%, mientras que en la revisión que realizó la Presidenta el aumento real fue del 21.19%

FERNANDEZ ALDANA MAGDALENA					
Concepto	2018	Aumento 4,18%	2019	Valor Diferencial en Pesos	Diferencial % Autorizado por Junta 4,18%
SALARIO	5.229.013	5.447.586	5.447.586	-	-
TOTAL MENSUAL	5.229.013		6.336.620	889.034	14.0%
FLEXIBILIZACIÓN BIG PASS			1.400.000	A partir del mes de abril 2019	

MFA	SALARIO 2018	AUMENTO 4,18%	AUTORIZADO POR JUNTA	SIN AUTORIZACIÓN	INCREMENTO \$	DIFERENCIAL % AUTORIZADO POR JUNTA 4,18%
CONCEPTO			SALARIO 2019	SALARIO 2019		
SALARIO	5.229.013	218.673	5.447.586	6.336.620	1.107.587	
RODAMIENTO	0	0	0	0	0	
TOTAL	5.229.013	218.673	5.447.586	6.336.620	1.107.587	21.18%

Y con relación a la doctora Viviana González, el aumento no fue del 12.04% como se afirma en la certificación de la Revisoría Fiscal, si no que fue del 16.22%, tal como se acredita en este análisis:

GONZÁLEZ GARCÍA VIVIANA					
Concepto	2018	Aumento 4,18%	2019	Valor Diferencial en Pesos	Diferencial % Autorizado por Junta 4,18%
SALARIO	5.229.013	5.447.586	6.036.620	1.107.587	16.22%
RODAMIENTO	0	0	0	0	
TOTAL	5.229.013	5.447.586	6.036.620	1.107.587	16.22%
FLEXIBILIZACIÓN BIG PASS			1.400.000	A partir del mes de abril 2019	

VGG	SALARIO 2018	AUMENTO 4,18%	AUTORIZADO POR JUNTA	SIN AUTORIZACIÓN	INCREMENTO \$	DIFERENCIAL % AUTORIZADO POR JUNTA. 4.18%
CONCEPTO			SALARIO 2019	SALARIO 2019		
SALARIO	7.314.000	305.725	7.619.725	8.500.000	1.186.000	16,22 %
RODAMIENTO	0	0	0	0	0	0
TOTAL	7.314.000	305.725	7.619.725	8.500.000	1.186.000	16,22 %

Concluye la Presidente de la Junta que es necesario que la Directora General conteste varios interrogantes, como, por ejemplo: porqué unas personas recibieron aumento por bigpass y otras no?; porqué estos aumentos se reciben ahora y antes no?; porqué a unos se les concede auxilio de rodamiento y a otros no?; porqué unos tienen auxilio de comunicación y otros no? Adicionalmente es importante conocer cómo está desempeñando sus funciones la Revisoría Fiscal.

Manifestó la Presidente de la Junta que ha adelantado conversaciones con la doctora Vicky Carrascal, quien le ha manifestado que tiene la respuesta para cada uno de estos interrogantes y que se las expresará a la Junta Directiva.

Por otra parte, la doctora Martínez informó que revisó las carpetas de las hojas de vida de estas cuatro (4) personas, para establecer cómo fueron informados sobre los aumentos dispuestos por la Junta; concluyó que mediante comunicación suscrita por la Directora General y por la Jefe de Talento Humano, les fue comunicado el aumento del 4.18% dispuesto por la Junta Directiva en su reunión del 13 de febrero de este mismo año, aumento que sería retroactivo al 1° de enero; precisó la Presidenta que en las hojas de vida no aparece notificación adicional alguna que se refiera a otro tipo de aumentos.

Con la palabra el doctor Rodrigo Muñoz manifestó que si la Junta hubiera tenido acceso oportuno de los estados financieros, al compararse el presupuesto frente a su ejecución, muy seguramente se habría detectado que los salarios se habrían incrementado por encima de lo ordenado; pero si no hay estados financieros, se pregunta el doctor Muñoz, ¿sobre qué audita la revisora fiscal? Pero sí era una obligación de ella constatar que los libros contables se llevaran al día, pero la Junta nunca tuvo noticias de la Revisoría en ese sentido. Adicionalmente, precisa que los datos incluidos en los cuadros recibidos de la Revisoría Fiscal no son equivocados, sino que son una forma distinta de exponer las cifras.

La doctora Vanessa McCormick manifestó que la oficina de control interno debió realizar un programa de auditoría tanto en la parte financiera como en lo relativo a los procesos administrativos.

Con la palabra el doctor Guillermo Bueno manifestó que ante todo es necesario reconocer el aprecio personal hacia la doctora Vicky Carrascal, así como sus condiciones profesionales que ha demostrado en todo este tiempo en que nos ha correspondido acompañarla desde esta Junta Directiva. Pero independiente de ello hay que reconocer que existen unas responsabilidades legales y estatutarias que cada cual debe asumir.

Precisó el doctor Bueno que no cabe duda alguna en que el aumento único autorizado por la Junta Directiva el 13 de febrero de este año para todo el personal del Instituto fue del 4.18%; se refirió a que hace pocos días se expuso a la Junta una presentación sobre la política de flexibilización, la cual consistía en que los empleados podían escoger la alternativa de recibir unos bonos bigpass hasta por la cuantía del aumento que le correspondiera, con los cuales pueden realizar pagos en supermercados o en combustible o en transporte, pero tales pagos por medio de los bonos no podían ser adicionales al aumento del 4.18% dispuesto por esta Junta. Cualquier decisión de la administración sobre incrementos remuneratorios a los servicios personales laborales que excedan el citado porcentaje, es ajena a lo autorizado por la Junta, porque aquí no se ha aprobado excepción alguna.

Con las gráficas que nos ha expuesto aquí la Presidente de la Junta, doctora Martínez, se establece que a lo menos a los cuatro (4) funcionarios a que se refiera la señora Maritza Bernal en su carta, en efecto se les incrementó el salario en un porcentaje bastante superior al dispuesto por la Junta.

De conformidad con lo expuesto por la doctora Vicky en la reunión anterior de la Junta, tales incrementos se explican por las mayores tareas que esos funcionarios debían desempeñar, lo cual no es suficiente, a juicio del doctor Bueno, para sobrepasar los límites del incremento salarial que de acuerdo a los estatutos solo la Junta puede autorizar. Expresa que en la Junta debemos recordar que algunos empleados de menores ingresos enviaron una carta quejándose del reducido aumento del 4.18%, a quienes les respondimos que no era posible un incremento mayor, arguyendo para ello, entre otras razones, la situación financiera del Instituto; si ello fue así, en realidad no tiene ninguna presentación que ahora fuéramos a pasar por alto estos aumentos para los empleados con los cargos mejor remunerados de la Clínica. Concluye el doctor Bueno manifestado que, en su opinión, esta circunstancia desarticula una sana política laboral y, por lo mismo, es conveniente buscar la manera para revertir estas decisiones.

Expresa el doctor Bueno que esta es una situación delicada por cuanto se trata de una afectación de unos dineros ajenos, son dineros de propiedad de una fundación del sector de la salud y a nosotros, los Miembros de la Junta, nos corresponde velar para que ese patrimonio se asegure y se administre de la mejor manera para que se cumplan los propósitos misionales, de lo cual deberemos responder ante la Asamblea General de Miembros.

Retomó la palabra la Presidente de la Junta, la doctora Silvia Helena Martínez, para expresar que la circunstancia de estar aquí sentados nos obliga a tomar unas decisiones relacionadas con personas que son de nuestros afectos, ha sido nuestra profesora, que respetamos por su honorabilidad, pero es innegable que estamos ante unas circunstancias delicadas que nos obligan a cumplir las responsabilidades que nos hemos comprometido a asumir.

Propuso finalmente la presidenta que se invite a la Directora para que se pronuncie en los términos que considere pertinentes, así como también se debe escuchar a la Revisora Fiscal. Agotado este procedimiento, la Junta evaluará las conclusiones y decidirá si procede convocar a la Asamblea de Miembros a una reunión extraordinaria. Puntualmente propuso la doctora Silvia Helena Martínez que la Junta sea convocada para el próximo miércoles 26 de junio, con la presencia de la Directora General, y que para tal reunión se invite a todos los miembros suplentes, propuesta que fue aprobada”.

3.3. ACTA No. 1035, 8 de agosto de 2019. ICSN-JUNTA DIRECTIVA. **REUNIÓN DE SESIÓN EXTRAORDINARIA**

“2° Informe de la Comisión Especial Designada para el aumento de salarios y funciones

Seguidamente, la Presidenta procedió a dar inicio a la lectura del Informe, del cual se transcriben algunos apartes:

“INFORME PRESENTADO A LOS MIEMBRO PRINCIPALES Y SUPLENTE DE LA JUNTA DIRECTIVA DEL INSTITUTO COLOMBIANO DEL SISTEMA NERVIOSO – CLINICA MONTSERRAT POR PARTE DE LA COMISIÓN DELEGADA POR LA MISMA JUNTA DIRECTIVA, CONFORMADA POR LOS DOCTORES: SILVIA HELENA MARTINEZ GOMEZ – PRESIDENTE DE LA JUNTA DIRECTIVA; GUILLERMO BUENO MIRANDA- SECRETARIO Y CARLOS ANTONIO GÓMEZ FUENTES – MIEMBRO SUPLENTE
Bogotá, Agosto de 2019

TEMARIO:

1. NORMATIVIDAD:

1.2. Estatutos:

- ARTÍCULO 28. Funciones de la Junta Directiva.
- ARTÍCULO 31. Funciones del Director General.
- ARTÍCULO 32. Deberes del Director General.

2. DISPOSICIONES DE LA JUNTA DIRECTIVA:

2.1. Actas:

- Acta No. 1018, del 5 de diciembre de 2018
- Acta No. 1019, del 12 de diciembre de 2018
- Acta No. 1020, del 16 de enero de 2019
- Acta No. 1021, del 30 de enero de 2019
- Acta No. 1022, del 13 de febrero de 2019
- Acta No. 1023, del 27 de febrero de 2019
- Acta No. 1028, del 8 de mayo de 2019
- Acta No. 1029, del 22 de mayo de 2019
- Acta No. 1032, del 26 de junio de 2019

- DESCRIPCION DE FUNCIONES

3.1. Subdirección Docente-Asistencial/Subdirección Asistencial:

3.2. Subdirección de Docencia e Investigación

3.2.1. Contrato de Prestación de Servicios; Asesoría en los Estándares de Acreditación para Docencia

3.3. Coordinación de Consulta/ Médico Psiquiatra de Planta Ambulatorio

4. INCREMENTOS SALARIALES 2019 EN CARGOS DIRECTIVOS

4.1. Por funcionario

4.2. Rango salarial

5. CUADRO COMPARATIVO ENTRE LA ESTRUCTURA Y COSTOS DE LA NÓMINA/MES DE LA SUBDIRECCIÓN DOCENTE-ASISTENCIAL /2018 Y LAS DOS (2) SUBDIRECCIONES DE 2019.

6. INFORME DE LA DIRECTORA GENERAL A LA JUNTA DIRECTIVA DEL 26 DE JUNIO DE 2019

6.1. Ajustes de aumento de horas y funciones vigencia 2019

6.2. Ajustes por funciones y horarios

6.2.1. Jefe financiera

6.2.2. Subdirectora docencia e investigación

6.2.3. Jefe de calidad y auditoría médica

6.2.4. Psiquiatría Infantil

6.2.5. Jefe administrativo y talento humano

7. INFORMACIÓN SOBRE EL COSTO DE LA NÓMINA MENSUAL-COMPARATIVO 2018-2019

8. DISCUSIÓN Y AMBIENTE LABORAL

DESARROLLO DE LOS TEMAS

1. NORMATIVIDAD

1.2. Estatutos:

- ARTÍCULO 28. "Son funciones de la Junta Directiva:

.....
b. Cumplir y hacer cumplir los estatutos, los Reglamentos, las disposiciones y los mandatos de la Asamblea. Establecer las directrices generales del Instituto.

.....
e. Aprobar el plan de cargos y asignaciones, el presupuesto general y sus modificaciones.

.....
g. Crear los comités necesarios para que le asesoren y definir su remuneración.

.....

- i. Aprobar, controlar y evaluar el plan de acción anual del Instituto, así como evaluar la gestión del Director General.
- m. Aprobar la estructura orgánica del Instituto.
- n. Examinar periódicamente los estados financieros y el cumplimiento de la ejecución presupuestal.
- o. Establecer los canales de comunicación con los Miembros.

- **ARTÍCULO 31. Funciones del Director General.** (...) tendrá a su cargo la orientación, coordinación, supervisión y evaluación de las diferentes dependencias del Instituto. Así mismo, la dirección y administración activa de los negocios, sujetándose a las disposiciones de los Estatutos y de la Junta Directiva. Además será el Jefe Superior del personal y bajo sus órdenes estarán todos los empleados exceptuándose el Revisor Fiscal. (...)

- **ARTÍCULO 32. Son deberes del Director General:**

- a. Cumplir y hacer cumplir los Estatutos, los Reglamentos y las disposiciones y mandatos de la Asamblea General y de la Junta
- b. Elaborar y presentar el presupuesto de ingresos y gastos e inversiones
- c. Elaborar y presentar a la Junta Directiva el plan de cargos y asignaciones, los reglamentos internos, los protocolos y las modificaciones a que haya lugar.
- g. Proveer los cargos directivos dando preferencia a los Miembros
- h. Elaborar y mantener actualizados los procesos de administración de personal. Evaluar permanentemente la gestión del personal. Dar por terminados los contratos de trabajo con sujeción a las normas laborales vigentes.
- k. Los demás que le señale la Junta Directiva

2. Disposiciones de la Junta Directiva

2.1. Actas:

- **ACTA No. 1018.** El día cinco (5) de diciembre de 2018: **4° Estudio del Presupuesto para el año 2019**

La doctora Vicky Carrascal repartió a cada uno de los Miembros el Presupuesto de Ingresos y Gastos para el año 2019, así como el comparativo de Ingresos Octubre 2018 – 2017.

Se desea que el presupuesto que se presenta esté más depurado, más detallado y ajustado a la realidad.

El doctor Correa manifiesta que le gustaría tener una presentación del Presupuesto en donde sea claramente visible cuánto cuesta prestar su servicio misional, es decir atender a los pacientes, frente a cuánto cuestan las áreas de apoyo.

El doctor Bueno considera que adicionalmente es indispensable contar con cifras referentes, es decir que se pueda analizar si cada valor presupuestado tiene un incremento o decrecimiento con relación al presupuesto del año anterior, en qué porcentaje es la diferencia y cuál la razón de la diferencia; del mismo modo, es necesario conocer cuál ha sido el resultado de la ejecución presupuestal, de manera que sea claramente visible la suma que se presupuestó para 2018, cómo se ha ejecutado en lo que va del año y la explicación de la variación.

Se tomó la decisión de estudiar el proyecto de presupuesto en la próxima reunión, a la cual la Dirección presentará a la Junta la información requerida en la forma que gráficamente expuso puntualmente el doctor Rodrigo Muñoz.

La Directora procedió a explicar el organigrama que tiene previsto, habida cuenta que el tema de personal tiene un impacto importante en el presupuesto de la entidad.

El doctor Correa destaca la importancia de estudiar la posibilidad de 'tercerizar' determinadas funciones, de aquellas que son de apoyo a la gestión esencial del Instituto, que es la atención al paciente; hay que buscar reducir los gastos laborales.

Con la palabra el doctor Alex Mindjola manifestó que el impacto de la nómina en el presupuesto requiere que seamos muy austeros y en esa línea es importante revisar los altos ingresos de los subdirectores y coordinadores del Instituto, los cuales son muy elevados.

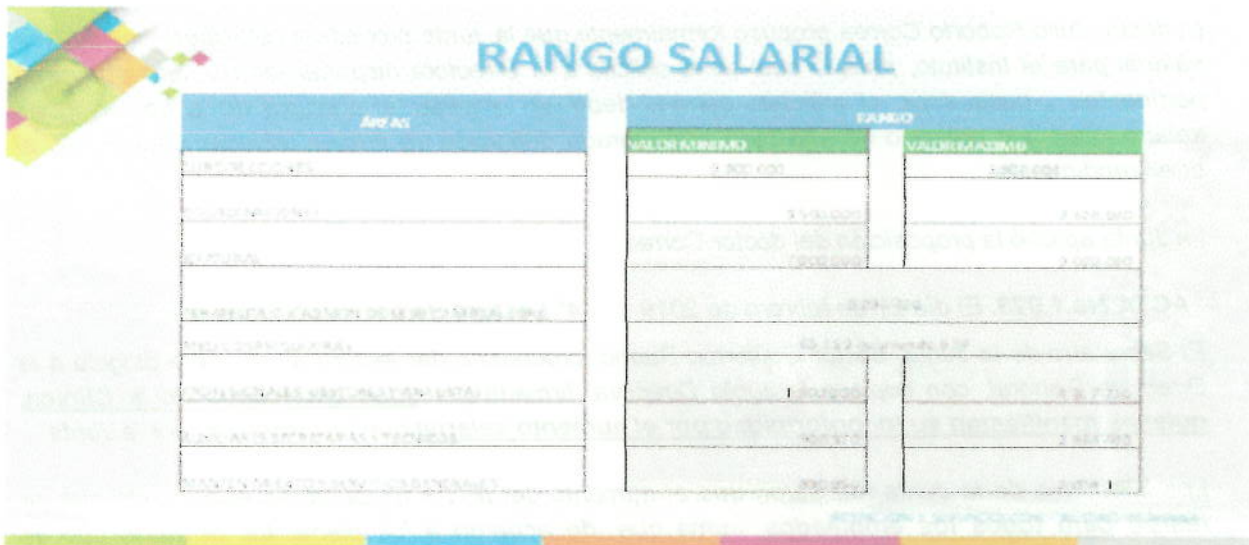
El doctor Bueno manifiesta que habida cuenta que el incremento salarial anual esté previamente acordado para todo el personal en la "Política de Beneficios", aumento que es igual al aumento que el Gobierno Nacional haga para el salario mínimo mensual + 1%, no debe presentarse ninguna

variación en la nómina, al reformarse el Organigrama, que implique una modificación a esa regla general, que debe ser cumplida estrictamente.

- ACTA No. 1019. El día doce (12) de diciembre de 2018.... "4° Estudio del Presupuesto para el año 2019 (....) Los Miembros de la Junta insistieron particularmente en los rubros que se relacionan con los gastos de personal, por ser el que tiene un impacto más determinante en el presupuesto del Instituto: (....) El doctor Correa Miranda se refirió también al cargo de Jefe de Atención Clínica asistencial, el cual a su juicio cuenta con muchos dependientes como jefes; considera que las funciones de este cargo son las de Coordinar, es un cargo administrativo, de dar órdenes, no es operativo. En el mismo sentido se pronunció el doctor Rodrigo Muñoz respecto a la Consulta Externa, pues atender la coordinación de 300 pacientes no debe requerir personal adicional. A este respecto se decidió que la Junta destinará una sesión especial al estudio de la Escala Salarial y el Manual de Funciones, sin que hoy se tome decisión alguna que modifique la planta de personal y estructura salarial existente.

- ACTA No.1020. El día dieciséis (16) de enero de 2019,..."PRESENTACIÓN DE ESCALA SALARIAL:

Proyecto de organigrama y escalas salariales, basado en competencias y de orden jerárquico.



Presentación de gráficas; una de ellas. "Rango salarial", ...

La Dra. Silvia Martínez pregunta que si son necesarias tantas coordinaciones; le responden son de acuerdo a las necesidades organizacionales y a las exigencias en acreditación.

El Dr. Correa comenta que hay funciones que se pueden mejorar que debemos evaluar las funciones actuales, por ejemplo, que las enfermeras sean telefonistas, la sugerencia es una central telefónica. (....)

Finalmente, se solicita que sean enviados los documentos de los cargos y las funciones a los miembros de junta para su correspondiente análisis en una próxima reunión."

- ACTA No. 1021 El día 30 de enero de 2019.... "Comentarios a los temas tratados en el Acta: el doctor Bueno manifestó que, no obstante, no haber asistido a la reunión anterior, de la lectura del Acta le surge la duda sobre si hubo o no decisiones sobre los temas que fueron tratados relativos a la escala salarial, el organigrama y las suites hoteleras. Se precisó que en los tres temas se avanzó en la información suministrada a la Junta, pero todos ellos deberán ser tratados en detalle en próximas reuniones, para la toma de las decisiones que correspondan."

- ACTA No.1.022. El día 13 de febrero de 2019., "5° Continuación del estudio de la escala salarial y el organigrama.

La Directora explicó en detalle la estructura del organigrama y atendió las preguntas que hicieron los Miembros.

También se refirió al desarrollo histórico de los incrementos anuales en el salario de los empleados del Instituto; destacó que en el presente año hay una situación particular en el sentido que los ingresos se ajustarán en cuantía cercana al IPC, mientras que el aumento del salario mínimo oficial fue incrementado en un porcentaje bastante superior al incremento en el IPC.

Todos los Miembros de la Junta estuvieron de acuerdo en recomendar un especial cuidado en esta decisión, habida cuenta que el impacto del rubro de gastos de personal tiene una especial incidencia en el Presupuesto del Instituto, lo cual está afectado por los especiales beneficios extralegales de que disfruta el personal.

El doctor Muñoz manifiesta que no recuerda que se haya presentado una coyuntura como la actual, en el sentido que el salario mínimo legal ha sido fijado en el doble del IPC; esta situación – dice el doctor Muñoz – debe ser considerada para la decisión que se va a tomar.

La doctora Vicky Carrascal, Directora General, manifiesta que en consideración de todos los factores aquí mencionados, y luego de evaluar la situación financiera del Instituto, y también teniendo en cuenta el bienestar de los empleados de la Clínica, propone a la Junta aprobar un incremento del IPC + un punto, lo que resulta un aumento del 4.18%, aplicable con retroactividad al 1° de enero de 2019.

La Junta aprobó la proposición de la Directora.

El doctor Julio Roberto Correa propuso formalmente que la Junta proceda a establecer una política salarial para el Instituto, para lo cual se le solicite a la Directora disponer los estudios que sean pertinentes y necesarios; el principio general debe ser respetar el principio de 'a trabajo igual, salario igual', sin perjuicio de una bien estructurada definición de primas técnicas y estímulos al buen rendimiento.

La Junta aprobó la proposición del doctor Correa.

- ACTA No.1.023. El día 27 de febrero de 2019,.... "4° Lectura de correspondencia

El Secretario de la Junta, doctor Guillermo Bueno, procedió a dar lectura a una carta dirigida a la Directora General, con copia a la Junta Directiva, firmada por unos empleados de la Clínica, quienes manifiestan su inconformidad por el aumento salarial que fue ordenado por la Junta.

Los Miembros de la Junta ratificaron que el aumento del IPC + un punto es el aumento que se realizó para todos los empleados, suma que, de acuerdo a los elementos de juicio que se tuvieron en cuenta en la sesión anterior de la Junta, es la que corresponde con los ingresos esperados.

La Junta decidió ratificar su decisión y le solicitó a la Directora General dar respuesta a la carta en esos términos.

- ACTA No.1028. El día 8 de mayo de 2019,.... "4° Escala salarial y Manual de Funciones

La doctora Vicky Carrascal solicitó a la Junta autorización para el ingreso a la Sala de Juntas de la doctora Viviana González, Directora de Talento Humano, quien expondrá en detalle el tema de la escala y política salariales.

En desarrollo de la presentación, la doctora González hizo referencia a la "política de beneficios" y expuso en términos generales el contenido de la cartilla que contiene tales beneficios acordados en el año 2017, tema sobre el cual surgieron inquietudes respecto a quiénes se extiende la aplicación de los mismos. Se resolvió a este respecto que la Dirección, habida cuenta que el entendimiento del asunto es un tema estrictamente jurídico, de carácter laboral, se acudirá al concepto que emitan los asesores en tal materia, los doctores Héctor Arriaga y Rodríguez. Y el tema se continuará considerando en la siguiente reunión de la Junta.

- ACTA No. 1029. El día 22 de mayo de 2019, "...procedió la Junta a escuchar la continuación de la exposición de la doctora Viviana González, Jefa de Talento Humano, quien en la Junta anterior expuso la primera parte del tema de la Escala Salarial."

La doctora Viviana González explicó la implementación de la política de 'flexibilización salarial', que se implementa mediante los "Bonos Big Pass", que consisten en la entrega de tales bonos a los empleados que los acepten como pago de una porción de su remuneración, que no

constituye salario, no generan retención en la fuente y tampoco generan prestaciones sociales, lo cual constituye un beneficio importante para las finanzas del Instituto.

Informó la doctora González que este pago mediante Bonos Big Pass se acordó con los funcionarios Saúl Martínez, Carolina Alfaro, Magdalena Fernández y con ella misma, como Jefa de Talento Humano. Preciso que esta "flexibilización salarial" cuenta con el concepto previo aprobatorio del asesor laboral y del asesor tributario.

Los Miembros asistentes realizaron algunas preguntas –de modo particular sobre su forma de aplicación y su incidencia en materia prestacional respecto a esta forma de pago...

- **Acta No. 1032.** El 26 de junio de 2019 la señora Directora manifestó que "Con relación a los riesgos por el cambio de personal, les informo que a partir de junio 4 se vincularon a sus cargos la Jefe Financiera y contable, **con experiencia en salud...**"; sin embargo, en la sesión de la Junta Directiva del día 10 de julio, en la que se presentó la doctora Luz Stella Gelvez Velandia como nueva Jefe Financiera, de profesión Contadora Pública, especialista en Gerencia Financiera, pero dejó expresa constancia de su inexistente experiencia en el sector de la salud.

En esa misma acta se hace constar, con relación a los estados financieros al corte del 30 de marzo de 2019, que "El doctor Guillermo Bueno le solicitó a la doctora Gelvez si podría apoyar su presentación haciendo las cifras comparables con los mismos períodos del año inmediatamente anterior y, además, enfrentando los valores ejecutados con los presupuestados, pues de otra manera no es posible apreciar con suficiente claridad e ilustración la situación financiera que se desea conocer y analizar.

"Explicó la doctora Gelvez que no es posible atender esta petición por cuanto lleva muy poco tiempo en el desempeño del cargo, ... no hay una política clara en el manejo de los centros de costos; se quiso organizar el año pasado un sistema contable por centro de costos, ...; por esa razón solo ahora se está organizando en debida forma este sistema de contabilidad". "Por otra parte, hay dificultades con el sistema, con el software contable; el que se tiene no es nada amigable, lo que nos ha obligado a trabajar en Excel. En este aspecto, ya se hizo un acercamiento con la empresa, cuya sede es en Pasto, para que nos preste el servicio, para que capacite el personal y solucione los problemas que tenemos."

3. DESCRIPCIÓN DE FUNCIONES
(Fuente: Jefatura de Talento Humano)

3.1. Subdirección Docente-Asistencial/Subdirección Asistencial.

Se pueden consultar las tablas en el documento original, pero lo que muestran es que las funciones son prácticamente las mismas. Y con respecto a estas se refiere mas adelante el Dr. Guillermo Bueno.

Funciones del Subdirector Docente – Asistencial (Dr. Henry García)
Jornada laboral: lunes a viernes de 7 am a 12 m para un total de **5 horas diarias**.

Cargos que reportan directamente a la Subdirección Docente Asistencial: 8 Coordinadores:

- ☐ Coordinación de Docencia
- ☐ Coordinación de Investigación
- ☐ Coordinación de sedes (Campoalegre)
- ☐ Coordinación de Hospitalización
- ☐ Coordinación de Enfermería
- ☐ Coordinación de Consulta
- ☐ Coordinación de Admisiones
- ☐ Coordinación de Farmacia

Funciones del Subdirector Asistencial. (Dr. Saúl Martínez) (NOTA: las funciones en color morado se identifican con alguna de las funciones que desempeñaba el doctor Henry García)
Jornada laboral: lunes a viernes de 8 am a 4 pm para un total de **8 horas diarias**.

Cargos que reportan directamente a la Subdirección Asistencial: 5 Coordinaciones y un Médico Psiquiatra Servicios Ambulatorios:

- ☐ Coordinación de sedes (Campoalegre)
- ☐ Coordinación de Hospitalización

- Coordinación de Enfermería
- Coordinación de Atención al Usuario (Nuevo)
- Coordinación de Farmacia
- Médico Psiquiatra Servicios Ambulatorios (Talento H informa que anteriormente era la 'Coordinación de Consulta'; Hoy la desempeña la dra. Yassenia Linderman.)

3.2. Subdirección de Docencia e Investigación

Funciones de la Subdirección de Docencia e Investigación. Se pueden consultar las tablas en el documento original, pero lo que muestran es que las funciones son prácticamente las mismas. Y con respecto a estas se refiere mas adelante el Dr. Guillermo Bueno.

Jornada laboral: lunes a viernes de 7 am a 3 pm para un total de **8 horas diarias.**
Cargos que reportan directamente a la Subdirección de Docencia e Investigación:
I. Coordinación de Investigación, Docentes, Bibliotecóloga, Secretaria de Docencia

3.2.1. Contrato de Prestación de Servicios:

- II. Recientemente: durante seis (6) meses, la dra. Ma. Angélica Silva Guzmán, como Asesora en los Estándares de Acreditación para Docencia.

3.3. Coordinación de Consulta/ Médico Psiquiatra de Planta Ambulatorio

Funciones que desempeñaba el dr. Saúl Martínez en su anterior cargo como "Coordinador de Consulta", comparadas con las del cargo hoy equivalente –que se denomina "Médico Psiquiatra de Planta Ambulatorio", desempeñado por la dra. Yessenia Lindeman

Pueden consultar las tablas del informe original, pero también son prácticamente las mismas funciones.

4. INCREMENTOS SALARIALES 2019 EN CARGOS DIRECTIVOS

- 4.1. Por funcionario
- 4.2. Rango salarial

CUADRO RESUMEN DE LOS INCREMENTOS SALARIALES 2019 EN CARGOS DIRECTIVOS

Nombre	Remuneración 2018	Con incremento del 4.18%	Remuneración real 2019	% de variación
Dr. Saúl Martínez	Salario: \$ 9'000.000 Aux Rod: \$ 1'500.000 Total: \$10'500.000	\$10'938.900	Salario: \$ 9'800.000 Aux Rod: \$ 1'700.000 Big Bass \$ 1'000.000 Total \$12'500.000	19%
Dra. Carolina Alfaro	Salario: \$ 8'366.400	\$8'716.116	Salario: \$ 9'000.000 Aux Rod: \$ 500.000 Big Pass: \$ 500.000 Total: \$10'000.000	20%
Dra Viviana González	Salario: \$ 7'314.000 Aux Com \$ 91.000 Total \$7'405.000	\$7'619.725	Salario: \$ 8'500.000 Aux Com: \$ 92.900 Big Pass: \$ 500.000 Total: \$9'092.900	23%

Dra. Adriana Márquez	Salario: \$ 9'000.000 Aux Rod: \$ 1'500.000 Total \$10'500.000	\$10'938.900	Salario: \$ 9'800.000 Aux Rod \$ 1'700.000 Total \$11'500.000	10%
----------------------	--	--------------	---	-----

5. CUADRO COMPARATIVO ENTRE LA ESTRUCTURA Y COSTOS DE LA NÓMINA/MES DE LASUBDIRECCIÓN DOCENTE-ASISTENCIAL/2018 Y LAS DOS (2) SUBDIRECCIONES DE 2019

SUBDIRECCIÓN DOCENTE ASISTENCIAL 2018

SUBDIRECCIÓN ASISTENCIAL 2019

SUBDIRECCIÓN DE DOCENCIA E INVESTIGACIÓN

DOCTOR HENRY GARCIA

SALARIO FIJO	\$	8.197.082
SALARIO VARIABLE	\$	854.126
TOTAL	\$	9.051.208

DOCTOR SAUL MARTINEZ

SALARIO FIJO	\$	8.895.213
FOCUMENTO	\$	1.700.000
BIGPASS	\$	1.309.920
TOTAL	\$	11.905.133

DOCTORA ADRIANA MARQUEZ

SALARIO FIJO	\$	9.800.000
FOCUMENTO	\$	1.700.000
TOTAL	\$	11.500.000

COORDINACIÓN DE REHABILITACIÓN

Total Colaboradores	Costo Total salarios
9	\$ 18.506.439

COORDINACIÓN DE REHABILITACIÓN

Total Colaboradores	Costo Total salarios
5	\$ 18.095.000

COORDINACIÓN DE HOSPITALIZACIÓN

Total Colaboradores	Costo Total salarios
19	\$ 81.198.785

COORDINACIÓN DE HOSPITALIZACIÓN

Total Colaboradores	Costo Total salarios
27	\$ 98.571.250

COORDINACIÓN DE ENFERMERIA

Total Colaboradores	Costo Total salarios
32	\$ 79.441.410

COORDINACIÓN DE ENFERMERIA

Total Colaboradores	Costo Total salarios
48	\$ 79.576.769

ADMISIONES Y RECEPCION

Total Colaboradores	Costo Total salarios
7	\$ 9.897.514

COORDINACIÓN DE ATENCION AL USUARIO

Total Colaboradores	Costo Total salarios
9	\$ 16.776.026

COORDINACIÓN DE FARMACIA

Total Colaboradores	Costo Total salarios
6	\$ 9.261.382

COORDINACIÓN DE FARMACIA

Total Colaboradores	Costo Total salarios
7	\$ 10.579.960

COORDINACIÓN DE DOCENCIA Y DE INVESTIGACIÓN

Total Colaboradores	Costo Total salarios
4	\$ 17.828.110

COSTO TOTAL SALARIOS SUBDIRECCIÓN ASISTENCIAL \$ 237.504.106

COSTO TOTAL SALARIOS DE DOCENCIA \$ 24.914.870

La sumatoria entre la Subdirección Asistencial y Subdirección de Docencia es: \$262,418,876

COSTO TOTAL SALARIOS SUBDIRECCIÓN ASISTENCIAL \$ 224.328.787

6. INFORME DE LA DIRECTORA GENERAL A LA JUNTA DIRECTIVA DEL 26 DE JUNIO DE 2019

- 6.1. Ajustes de aumento de horas y funciones vigencia 2019
- 6.2. Ajustes por funciones y horarios
 - 6.2.1. Jefe financiera
 - 6.2.2. Subdirectora docencia e investigación
 - 6.2.3. Jefe de calidad y auditoria médica
 - 6.2.4. Psiquiatría Infantil
 - 6.2.5. Jefe administrativo y talento humano

Informe de la Directora General a la Junta Directiva el 26 de junio/19.
Se transcribe textualmente.

"Aumento salarial del 4.18% autorizado por la Junta vs ajustes de aumento de horas y funciones autorizadas por la dirección": Pienso que es acá donde se genera la confusión inducida por la carta-bomba de la señora Bernal fechada en junio 4 de 2019, que propone que se sumen todos los devengos por conceptos diferentes para demostrar que los aumentos fueron mayores a los autorizados por la junta y sugerir que yo así me extralimité en mis funciones, desafiando a la Junta, favoreciendo a unas personas de manera inequitativa y dolosa. Insisto son dos tema diferentes y así se ha entendido tradicionalmente en esta institución. Inicialmente yo también caí en esa confusión y por eso pedí excusas si había ocurrido en algún error sin ninguna mala intención. Me puse a estudiar el tema y recordé que como miembro de junta de 2012 a 2016, jamás le pedimos a la anterior Dirección que reportara uno a uno los aumentos salariales que el

considerara con su equipo para el cumplimiento de sus funciones. Nos limitábamos a determinar el porcentaje del aumento salarial anual, tal como puedo demostrarlo con algunos ejemplos de cartas en la presentación, que muestran ajustes en fechas de abril o de junio. No podía ser que la Junta estuviera en falta o funcionando en la ilegalidad. Tampoco podía ser que el Director estuviera en la ilegalidad haciendo los manejos salariales correspondientes con dolo como sugiere la carta cuando también efectuaba los ajustes que consideraba necesarios para el buen resultado de su gestión, como consta en los documentos que aportó, y menos aun cuando además en muchas ocasiones era la subdirección financiera de su momento la que también oficiaba esos aumentos como consta en los documentos que aportó, sin que en ninguno de los casos se necesitara de aprobación expresa de la junta directiva. Inclusive se encontraron ajustes de salario sin cartas o soportes según la auditoría de nómina realizada por la firma especializada en 2016. Concluyo que estaba claro que era un tema de la gestión, no de la junta directiva. Eso es exactamente lo que la junta directiva y la dirección del momento hemos venido haciendo. Todos los documentos soportan la buena ejecución de esta tarea. Por su parte, la revisoría fiscal revisa, no administra, tiene sus procedimientos y normas. Además para la tranquilidad de todos desde el inicio de mi dirección hemos contado con firmas externas que hacen la auditoría de control interno de nuestros procesos especialmente los financieros, cuyos informes y reportes pueden ser consultados cuando ustedes lo dispongan. Las anexo y sus reportes respaldan las razones que mencioné para los despidos.

Para tranquilidad de todos y ampliación del alcance de las cartas paso a explicar los cuadros de presentación de los ajustes económicos del personal por horas, cargos y funciones que cobijan no solo a las cuatro personas citadas en la carta sino a ocho más de las que les doy un informe detallado. Ver presentación – se anexan

cuadros.



**AJUSTES DE AUMENTO DE HORAS Y
FUNCIONES AUTORIZADAS POR LA
DIRECCIÓN GENERAL ACTUAL
VIGENCIA 2019**

28 DE MAYO DE 2019

PERSONA	FECHA	TIPO DE AJUSTE	VALOR
1	2019-04-15	Aumento de horas	10%
2	2019-06-01	Aumento de funciones	15%
3	2019-04-15	Aumento de horas	12%
4	2019-06-01	Aumento de funciones	18%
5	2019-04-15	Aumento de horas	11%
6	2019-06-01	Aumento de funciones	16%
7	2019-04-15	Aumento de horas	13%
8	2019-06-01	Aumento de funciones	19%

AJUSTES POR FUNCIONES Y HORARIOS

CIUDAD	NOMBRE	CARGO	SALARIO 2018	Aumento 4.18%	2019	MOTIVO DEL AJUSTE
70,340,719	TERESA GUERRERO RIZUELA	Coordinadora de Investigaciones	\$ 6,275,000	\$ 6,537,106	\$ 7,106,360	Aumento de una hora, Programa de Investigación del Instituto
52,451,117	GONZALEZ M. NICHOLAS MARCELA	Secretaría de Enfermería	\$ 1,495,000	\$ 1,559,156	\$ 1,647,000	Se cancela el adicional por responsabilidad del cargo.
1,030,670,975	LEPEZ DURA LILIANA YADIRY	Secretaría Superintendencia	\$ 870,000	\$ 905,500	\$ 950,000	Aumento en el nivel de salario del cargo. Respons. y Admision
1,027,309,137	JOVETI ALVAREZ HENRIETTE DOLLY	Responsable Día	\$ 890,000	\$ 925,500	\$ 990,000	Aumento del nivel de salario del cargo. Respons. y Admision
1,091,870,937	DE LA ROSA MARCELA YADIRY YADIRY	Gestor Ambiental	\$ 1,560,000	\$ 1,625,112	\$ 1,800,000	Se cancela el adicional por responsabilidad del cargo. Respons. y Admision
52,311,771	AVILA TORRES OLIVERA MARCELA	Asistente de Trabajo Humano	\$ 1,100,000	\$ 1,154,340	\$ 1,200,000	Se cancela el adicional por responsabilidad del cargo.

JEFE FINANCIERA

BERNAL RUCIA LUZ MARITZA						
Concepto	2018	Aumento 4.18%	2019	Valor Diferencial en Pesos	Diferencial % Autorizado por Junta 4.18%	MOTIVO
SALARIO	\$ 5,664,634	\$ 5,909,672	\$ 6,100,000	\$ 328	0.0 %	Se le estaba cancelando el adicional de \$50,000 mensuales por asumir el encargo de la Jefatura Financiera y Contable.
ADICIONAL POR CARGO			\$ 50,000	\$ 50,000	5.16 %	
TOTAL MENSUAL	\$ 5,664,634	\$ 5,909,672	\$ 6,150,000	\$ 378	0.66 %	

PSIQUIATRÍA INFANTIL

FERNÁNDEZ ALDANA MAGDALENA						
Concepto	2018	Aumento 4,18%	2019	Valor Diferencial en Pesos	Variación	MOTIVO
SALARIO	5.229.013	5.447.586	5.447.586	-	-	Se incluyó la flexibilización salarial por el Proyecto Infantil y adicional se aumentó de una a dos horas a su jornada laboral, y de esta manera se evitó la Contratación de un nuevo Psiquiatra Infantil.
TOTAL MENSUAL	5.229.013		5.447.586			
			6.336.620	889.034	14,00%	

FLEXIBILIZACIÓN BIG PASS			1.400.000	A partir del mes de abril 2019
--------------------------	--	--	-----------	--------------------------------

La Flexibilización NO Constituye salario: NO hace Base para Prestación de Servicios, Seguridad Social y Parafiscales.
Artículo 15 Ley 50/90, Ley 44/96, Artículo 381-1 Estatuto Tributario
A partir del mes de abril se le aumentó \$ 6.336.620 por el proyecto infantil.

JEFE ADMINISTRATIVO Y TALENTO HUMANO

GONZÁLEZ GARCÍA VIVIANA						
CONCEPTO	2018	Aumento 4,18%	2019	Valor Diferencial en Pesos	Diferencial % Autorizado por Junta 4,18%	MOTIVO
SALARIO	7.314.000	7.619.725	8.500.000	880.275	12,00%	Se aumento el diferencial entre el especialista en SST y el cargo administrativo del área de Talento Humano, considerando la responsabilidad que le da la licencia en SST ante los altos riesgos del Instituto. La Responsabilidad en el cargo asumió las responsabilidades del Área Administrativa, Manejo de Riego, Logística, Almacén, Compra y Ambiental.
TOTAL MENSUAL						
SALARIO	7.314.000		8.500.000			

FLEXIBILIZACIÓN BIG PASS			500.000	A partir del mes de marzo 2019
AUXILIO DE COMUNICACIÓN	91.000		92.900	NO Constituye Salario

La Flexibilización NO Constituye salario: NO hace Base para Prestación de Servicios, Seguridad Social y Parafiscales.
Artículo 15 Ley 50/90, Ley 44/96, Artículo 381-1 Estatuto Tributario

Es importante ver en los cuados los valores en pesos y en porcentaje pues a veces pocos pesos son un alto porcentaje, todo depende de la escala salarial para el cargo. Los incentivos de la flexibilización salarial se empezaron a efectuar luego de la aprobación definitiva del organigrama por la junta en febrero 27 de 2019. Dejo constancia que los auxilios de rodamiento o los bonos, son todos forma de flexibilización salarial y no son constitutivas de factor prestacional. El auxilio telefónico que figura tampoco lo es, y se aclara que en el caso de esa persona es porque se le da a su línea telefónica el mismo aporte que las demás líneas institucionales a las que además se les da el aparato. No en este caso.

Deseo compartir unas cifras con ustedes a propósito de los estímulos de flexibilización salarial y recordarles que como se presentó en su momento a la asamblea, Talento Humano recuperó para

el ICSN cerca de \$95 millones de los casi \$600 que se pagan por parafiscales, vía capacitaciones, estudios, exámenes, vacunas. El comité comercial con la gestión de calidad y la subdirección asistencial están impactando positivamente en la facturación e ingresos institucionales gracias a las mejoras en la nueva forma de contratación y con la apertura de nuevos servicios como la consulta de infantil, o la consulta de pos-egreso que en menos de un año han alcanzado puntos de equilibrio y la apertura del programa Rumbos para rehabilitación que pusimos en marcha este mes.

4. Sobre la carta del señor Marlon Endo me permito informarles que ya envié para nueva revisión la liquidación, y tenga la certeza que se actuará en ley según corresponda. Sugiero que la junta si así lo desea le conteste al respecto. Oportunamente les estaré informando. Con relación al tema don se sugiere una presión para efectuar pagos anticipados a la Dra. Adriana Márquez, por el caso de una paciente particular, les expreso que en el proceso, como consta en actas del comité directivo y como medidas para evitar cartera de difícil recaudo, se planteó que cuando hay largas estancias se realicen cortes mensuales de cuenta para el pago por parte de los familiares y se liquiden también los honorarios a los tratantes una vez que los responsables de la cuenta hayan efectuado dichos pagos. Este fue el caso y no se incurrió en ninguna situación excepcional. Anteriormente la medida de pago solo se hacía al final de la hospitalización lo que nos colocaba en un riesgo financiero importante. Es obvio que esta medida le genera más trabajo al área de facturación, pero protege a la institución.

5. Con relación a los riesgos por el cambio de personal, les informo que a partir de junio 4 se vincularon a sus cargos la Jefe Financiera y contable, con experiencia en salud. El día 10 de junio la contadora con experiencia en salud anexo fotos. Puedo decir que a pesar de los cambios de personal en el área hemos cumplido con los compromisos ante los entes de ley con la presentación de la información exógena, ante la DIAN, los impuestos, y con los clientes interno y externo. Así mismo, por sugerencia de la junta en la sesión de junio 5 coticé una póliza de protección de riesgos financieros con nuestra corredora Natalia Franco que cuesta 14 millones anuales y cubre hasta \$1000 millones.

6. Igualmente deseo referirme a la ley 222 de 1995 sobre las responsabilidad de los administradores, que gentilmente aportó el Dr Bueno a la junta anterior que dice que: "1. Realizar los esfuerzos conducentes al adecuado desarrollo del objeto social. 2. Velar por el estricto cumplimiento de las disposiciones legales o estatutarias. 3. Velar porque se permita la adecuada realización de las funciones encomendadas a la revisoría fiscal. 4. Guardar y proteger la reserva comercial e industrial de la sociedad. 5. Abstenerse de utilizar indebidamente información privilegiada. 6. Dar un trato equitativo a todos los socios y respetar el ejercicio del derecho de inspección de todos ellos. 7. Abstenerse de participar por sí o por interpuesta persona en interés personal o de terceros, en actividades que impliquen competencia con la sociedad o en actos respecto de los cuales exista conflicto de intereses, salvo autorización expresa de la junta de socios o asamblea general de accionistas."; para expresarle que el comportamiento de la dirección ha estado enmarcado en el espíritu de la ley, y que ha buscado darle el debido alcance a cada uno de los numerales cumpliendo con la misión visión y plan de acción institucionales, efectuando el estricto cumplimiento de las funciones del director según los estatutos y el desarrollo de una escala salarial con una política de flexibilización que cuida de las finanzas institucionales, despidiendo a las personas que pueden generar impactos negativos en las mismas finanzas al incurrir en subfacturación, glosas o cartera, facilitándole a la revisoría fiscal, a la junta y a los miembros todas las documentaciones para su revisión cuando lo han estimado conveniente, cuidando la confidencialidad de las informaciones que se manejan.

7. Por último deseo aportar un concepto jurídico de un especialista en derecho Societario que a título personal y no como Directora del Instituto busqué para mi tranquilidad y la de ustedes, que afortunadamente respalda mi actuar. Aclaro que respetando la salvaguarda de la información que solo proporcioné los apartes de las funciones de la junta y de la Dirección sin revelar otros detalles institucionales. Lo adjunto.

Cordialmente,

Aura Victoria Carrascal Márquez

Directora General ICSN

7. INFORMACIÓN SOBRE EL COSTO DE LA NÓMINA MENSUAL–COMPARATIVO 2018-2019

PAGOS REALIZADOS POR : PRESTACIONES,SEGURIDAD SOCIAL, PARAFISCALES Y NOMINA DE LOS MESES DE JUNIO 2018 Y JUNIO 2019 A LOS COLABORADORES DEL INSTITUTO				
CONCEPTO	may-18	jun-18	may-19	jun-19
PRIMA LEGAL		\$ 172.610.820		\$ 188.737.168
PRIMA EXTRALEGAL		\$ 125.883.587		\$ 146.167.791
VACACIONES	\$ 8.615.827	\$ 15.827.836	\$ 3.593.435	\$ 31.610.157
PRIMA EXTRALEGAL DE VACACIONES	\$ 5.760.878	\$ 10.851.452	\$ 462.705	\$ 19.376.806
ENTIDAD PROMOTORA DE SALUD (EPS)	\$ 48.883.900	\$ 46.070.900	\$ 51.589.100	\$ 52.700.800
FONDO DE PENSIONES (AFP)	\$ 63.405.800	\$ 59.249.400	\$ 66.930.800	\$ 67.687.600
ADMINISTRADORA DE RIESGOS LABORALES (ARL)	\$ 8.926.900	\$ 8.657.900	\$ 10.188.700	\$ 10.046.300
CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR (CCF)	\$ 15.232.300	\$ 15.314.600	\$ 16.496.000	\$ 16.660.100
INSTITUTO COLOMBIANO DE BIENESTAR FAMILIAR (ICBF)	\$ 11.425.300	\$ 11.488.200	\$12.374.000	\$ 12.497.500
SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE (SENA)	\$ 7.619.200	\$ 7.660.500	\$ 8.250.500	\$ 8.332.800
VALOR NOMINA	\$ 311.819.782	\$ 292.515.986	\$342.698.810	\$ 350.746.904

+ 10 % + 20 %

8. DISCUSIÓN Y AMBIENTE LABORAL

Los Miembros de la Junta expusieron sus puntos de vista sobre estos aspectos. La doctora Silvia Helena Martínez manifestó que, en cumplimiento de su responsabilidad, tuvo oportunidad de conocer de manera directa hechos y circunstancias que se presentan en el área financiera y en el ambiente laboral del Instituto, que indudablemente deben ser puestos en conocimiento de la Junta Directiva, porque atañen a sus funciones y deberes.

El doctor Alex Mindiola, a su vez, expresó que es necesario dar credibilidad a la Comisión designada y que si ella considera que de sus indagaciones resultaron informaciones que deben ser de conocimiento de la Junta, es pertinente proceder a escuchar a la Presidente y culminar la lectura del Informe que ha elaborado.

Pide la palabra la doctora Lina Ruiz para manifestar que si a juicio de la Comisión se ha tenido conocimiento de otros temas importantes que deben ser de conocimiento de la Junta, resulta evidente la conveniencia de que tales asuntos se expongan claramente.

La doctora Vanesa McCormick pone de presente que incluso en la Comisión designada por la Junta también se incluyó a los abogados laboralistas.

La doctora Silvia Helena Martínez, Presidenta de la Junta, expresa que evidentemente el tema que dio origen a la conformación de la Comisión fue el referente al incremento de los salarios en el año 2019, pero que dentro de las gestiones realizadas por la Comisión, y en su condición de Presidente de la Junta, se siente con la responsabilidad y con la obligación de exponer a la Corporación otros hallazgos, que le generan mucha preocupación, particularmente en el área financiera y también con referencia al delicado ambiente laboral, situaciones que ha conocido en forma personal y directa y sobre las cuales, a su juicio, la Junta debe asumir unas posiciones y decisiones.

El doctor Bueno Miranda opinó que ciertamente el objeto temático de la Comisión y de esta sesión de la Junta es tratar los temas relacionados con el incremento salarial y la asignación de funciones a algunos altos empleados del Instituto y, precisamente, el Informe contiene el análisis de los salarios y se extiende a otros aspectos que se relacionan con el inadecuado cumplimiento de algunas funciones por parte de algunos directivos y que han incidido en un malestar en el ambiente laboral del Instituto, que no corresponde a las orientaciones que han sido impartidas por la Junta Directiva, la cual debe proceder a disponer los correctivos necesarios.

Nuevamente con la palabra la Presidenta, doctora Silvia Helena Martínez, manifestó que percibía en algunas opiniones que podría existir la creencia de alguna falta de imparcialidad de su parte o de la Comisión, por no haber invitado a asistir a la Comisión a la Dra. Carrascal; al respecto precisó que la Comisión se repartió unas tareas entre ella, como Presidenta, y el doctor Bueno, en la semana en que la Directora estuvo en vacaciones, teniendo en cuenta, que en la siguiente sería ella quien se encontraría de vacaciones; en todo caso, deseaba poner en conocimiento de la Junta que ha sostenido conversaciones con la doctora Carrascal, a quien la ha mantenido informada de las gestiones que se han adelantado. Y en cuanto al doctor Carlos Gómez Fuentes, que él no ha podido asistir porque se ha visto precisado a ausentarse de la ciudad; sin embargo, se ha mantenido comunicación con él y se le ha remitido copia de los avances y conclusiones, afirmación que fue avalada expresamente por el doctor Gómez.

Hecha esta precisión, la doctora Martínez propone que ella culmine su intervención exponiendo a la Junta, aunque sea brevemente por ahora, la información que ha recaudado respecto a testimonios de médicos y empleados del Instituto, que le expresaron personal y directamente, por escrito, sus inconformidades con el tratamiento que reciben de algunos directivos del Instituto; propone igualmente que ese tema del debilitado ambiente laboral, así como el ya planteado respecto a la profunda crisis en el área financiera, sean expuestos en detalle a la Junta en reuniones posteriores. De esta manera —continúa la doctora Martínez— desea poner punto final a la discusión hasta ahora adelantada, de manera que esta reunión se circunscriba al tema objeto de citación. Esta proposición fue unánimemente aprobada.

Previamente a dar lectura resumida a algunos de los testimonios recibidos, la Presidenta manifestó que los recientes despidos por parte de la Dirección, sumados a los incrementos en los salarios de los altos empleados, han generado un alto malestar, que lo constató con los escritos recibidos, y que serán objeto de análisis detallado en Junta posterior.

... en consecuencia procedió el doctor Bueno a exponer los suyos por escrito, en los siguientes términos:

"CONCEPTO PERSONAL DE GUILLERMO BUENO M. RESPECTO AL RESULTADO DE LA COMISIÓN"

□ Sobre las normas:

La Dirección General debe sujetarse a la decisión de los Estatutos y a la Junta.

La Dirección elabora el plan de cargos, las asignaciones, el Manual de Funciones y los somete a la aprobación de la Junta Directiva. Es la Junta la única competente para fijar salarios y funciones.

□ ¿Qué ha dicho la Junta Directiva?

Ha insistido, reiteradamente, en la reducción de los gastos laborales

Se afirmó, cuando se estudiaba el presupuesto 2019, que los salarios de los Sub directores y de los Coordinadores son muy elevados.

Que el aprobarse el Organigrama no podía implicar la modificación a la regla general del aumento del 4.18% a todos los empleados.

Que el Subdirector Asistencial tiene muchos dependientes como jefes, cuando se trata un cargo operativo, de escritorio.

Que la atención de Consulta Externa –dependiente de la Subdirección Asistencial- no debe requerir tanto personal.

No puede haber duda que el aumento para el año en el año 2019 para todo el personal fue del 4.18%. Así se ratificó frente a un reclamo de 4 empleados de baja remuneración.

□ Sobre las funciones de los cargos directivos y sus remuneraciones

El cargo de SubDirector Docente-Asistencial se desempeñaba en 5 horas/día. Ahora se desempeña en 16 horas/día: 8 horas por el Subdirector Asistencial y 8 horas por el Subdirector Académico.

Las funciones de cada uno de los dos Subdirectores son esencialmente las mismas a la que tenía a su cargo el SubDirector Docente-Asistencial, doctor Henry García, de acuerdo a la descripción de las funciones descritas en el respectivo Manual vigente.

Específicamente en lo que se refiere a las funciones que, de acuerdo al Manual de Funciones, desempeña el Subdirector Asistencial, son esencialmente iguales a las desempeñaba, en esa área, el doctor Henry García; y a su vez, las funciones que desempeñaba el dr. Saúl Martínez son exactamente iguales a las que hoy desempeña la dra. Yesenia Lenderman en el cargo que se denomina "Médico de Planta Psiquiatra Ambulatorio".

La pregunta que surge es esta: ¿si el dr. Henry García desempeñaba sus funciones como Subdirector Asistencial en 4 hrs (suponiendo que le dedicara solamente una hora al área de 'docencia', porque su cargo como Subdirector Docente-Asistencial era de 5 horas), cómo se explica que hoy las mismas funciones se desempeñen en 8 horas y a un costo mucho más elevado? ¿No será que tenía razón el dr. Correa cuando en la sesión de la Junta del 12 de diciembre de 2018 –cuando se estudiaba el Presupuesto del 2019-, afirmó que el "cargo de Jefe de Atención Clínica asistencial cuenta con muchos dependientes como jefes; considera que las funciones de este cargo son las de Coordinar, es un cargo administrativo, de dar órdenes, no es operativo"?

En cuanto a las remuneraciones fijadas para el año 2019, no puede haber duda que su incremento excedió al autorizado por la Junta Directiva en el 4.18%; tampoco se informó a la Junta de estos aumentos con posterioridad a su implementación.

De la información obtenida oficialmente de la Jefatura de Talento Humano, se establece que:

1°) Hasta el mes de mayo de 2018, la Subdirección Docente-Asistencial era atendida por el doctor Henry García, con una dedicación de 5 horas diarias; su asignación fija compensatoria por su gestión como Subdirector era de \$8'197.092 .

2°) Las dos cargos de Subdirectores hoy en día, la Asistencial y la de Docencia, representan salarios, con 8 h/día cada uno, por las sumas de \$12'5 + \$11'5 = \$24' Mills. (lo que implica un incremento en el gasto de 192%), a pesar de que, como se vio, las funciones siguen siendo esencialmente las mismas a las que desempeñaba –en 5 horas para ambos cargos- el anterior Subdirector Docente-Asistencial.

3°) Desde otro punto de vista, el costo mensual de la nómina de toda la Subdirección Docente-Asistencial/2018 era de \$224'328.787. Hoy en día la sola Subdirección Asistencial tiene un costo por la nómina, mensualmente, de \$237'504.106 que, sumados a los \$24'914.870 que cuesta la nómina/mes de la Subdirección de Docencia, resulta un total mensual de \$262'418.976, es decir \$38'090.189 más, cada mes, de lo que costaba la anterior única Subdirección, equivalente a un

17% más costoso, porcentaje que se aleja en 13% sobre el 4.18% en que debió incrementarse si se hubiera dado cumplimiento a las disposiciones de la Junta Directiva.

□ Sobre las justificaciones de la Directora General

Básicamente se sustentan en 3 razones:

1. Se cuenta con la autorización de los estatutos y de la Junta Directiva para realizar los aumentos.
2. En administraciones anteriores se ha actuado de similar manera.
3. El aumento en las remuneraciones tiene sustento en el aumento de funciones, de horas y en la nivelación con el promedio del mercado.

Es evidente que las disposiciones de la Junta Directiva no han sido acogidas ni cumplidas por la Dirección.

Esta Comisión no ha investigado si en anteriores administraciones se actuó de una determinada manera en estos temas; considero que se trata de investigar la situación actual en concreto.

Y con relación a la justificación de los aumentos para nivelarlos al "promedio del mercado", en mi opinión:

- a) Es una razón que, de ser válida, debió llevarse a consideración de la Junta para que ella decidiera sobre los aumentos; no podía ser una decisión que pudiera ser tomada unilateral e inconsultamente por la Dirección.
- b) Si se tiene en cuenta que la "política de beneficios" de que gozan todos los empleados del Instituto conlleva que disfruten de prestaciones sociales que representan un índice del 67%, frente al 43% que reconoce estrictamente lo legal, tal circunstancia hace que los salarios que aquí se devenguen estén por encima del promedio del mercado. Sobre esta circunstancia ya la Oficina de Talento Humano había expuesto a la Junta las cifras que soportan esta afirmación.

Sobre el aumento de funciones y/o de horas como explicación o justificación, no encuentro que haya una proporción razonable entre las altas variaciones e impactos en las finanzas del Instituto, con las nuevas funciones descritas, son variaciones menores. En todo caso, no hay, o a lo menos la Junta no conoce, las bondades en los resultados de mejoras sustanciales en la prestación del servicio médico.

Para mí es especialmente preocupante que: (1°) en la Junta en que se presentó la nueva Jefa del Área Financiera, frente al requerimiento de que se expusiera el presupuesto de ingresos y gastos al corte del 30 de marzo/19, frente a la ejecución en el mismo período, su respuesta fue que esa información aún no es posible tenerla. ¿Cómo es posible que estando en el mes de agosto no se cuente con la información de la ejecución de gastos del primer trimestre del año? ¿Cómo hace la Dirección para gastar lo que gasta si no tiene la información sobre la ejecución presupuestal a marzo pasado y menos en los meses actuales?; (2°) Es evidentemente preocupante la información sobre el malestar que existe en el personal del Instituto y que la Presidente de la Junta ha detectado en forma personal y directa y de cuyos resultados parciales nos ha informado en esta noche, descontento originado en buena parte en la inconformidad con el incremento en los salarios del 4.18%, frente a los aumentos del 18 y 20% para los empleados de los altos cargos."

Pide la palabra la doctora Lucía del Pilar Rivera para manifestar que la reestructuración del organigrama del Instituto, que dispuso la división de la Subdirección Docente-Asistencial en dos Subdirecciones, fue aprobada por la Junta Directiva apostando a mejorar la eficiencia misional, y tal esfuerzo tiene un costo; expresó que no ve irregularidad alguna, que hay justificaciones claras en la reasignación de funciones y en los nuevos horarios; que se están negociando contratos y nuevos servicios, por todo lo cual, a su juicio, no hay problema alguno. Concluye que observa una lógica direccional en los cambios que se han decidido, debiéndose respetar la autonomía que al respecto tiene la Dirección General. Por otra parte, considera que las falencias que la Comisión ha encontrado en el área financiera constituyen la justificación a las drásticas decisiones que la Directora ha tomado en esa dependencia y lo que procede ahora es impulsar el trabajo en esa dependencia.

Seguidamente pidió la palabra el doctor Alex Mindiola para manifestar que siempre ha sido directo en sus apreciaciones sobre la gestión de la Directora, la ha respaldado en la mayor parte del

tiempo, pero en las actuales circunstancias debe expresar, con igual franqueza, que no tiene credibilidad en la información que se recibe por parte de la Directora y que particularmente en el caso de los incrementos salariales, hubo un error humano, no de mala fe, error que es necesario reconocer, porque ciertamente esos aumentos sobrepasaron lo autorizado por la Junta Directiva.

A su vez el doctor Álvaro Franco expresó su opinión en el sentido que la doctora Carrascal demostró con razones válidas los aumentos salariales; considera que la mejor inversión institucional es la inversión en el capital humano y que los beneficiados con los aumentos son excelentes profesionales, por todo lo cual está de acuerdo con lo expresado por el doctor Rodrigo Muñoz y apoya las decisiones de la doctora Carrascal.

...La doctora Lina Ruiz solicita el uso de la palabra para expresar su inquietud por el diferente uso de las cifras en esta reunión; si la pregunta puntual es si hubo un exceso en el incremento salarial de los cuatro funcionarios a que se refirió el origen de este asunto, con relación al aumento del 4.18% autorizado por la Junta, es evidente que tales aumentos sí superaron el límite autorizado.

Hizo uso de la palabra el doctor Carlos Gómez Fuentes para pronunciarse sobre dos aspectos: a) a su juicio, un tema generador de esta situación es el denominado salario flexible, el big pass; la implementación de esta figura, nueva en el Instituto, si es generadora de problemas, hay que eliminarla o implementarla correctamente. Se ha informado aquí, que genera beneficios financieros al Instituto, por cuanto su pago no causa prestaciones sociales ni otros pagos que sí los ocasiona el pago en salario. Pero la equivocación, según lo entiende, es que en vez de reconocerse como 'parte de la remuneración', se está pagando a algunos como 'adicional a la remuneración'. Si ello es así, hay que acudir al principio de derecho que dice que "las cosas se deshacen como se hacen". 2º) En toda esta situación ha surgido la pregunta sobre si la Directora pasó por encima de la Junta; el doctor Gómez cree que eso no es así. En su opinión, y por error, derivado este por la circunstancia de que un Director no está en capacidad de ser experto en muchos temas de administración, por equivocación puede ser objeto de una especie de manipulación de lo que el doctor Gómez llama una 'estructura informal', que manipula el poder y que hace mella entre la Junta y la Dirección; y que es necesario no dejar crecer, porque está tomando cada vez más poder y haciendo mucho daño institucional. La solución es contar con unas claras políticas de personal y salariales y, por supuesto, una claridad real en las comunicaciones entre la Junta y la Dirección. Esos errores, así cometidos, han generado un malestar que hace que no haya unión en el equipo. La Junta debe considerar que si hubo un error, una equivocación, en el incremento salarial, tal vez por la equivocada implementación del big pass, hay que eliminarlo.

El doctor Alex Mindiola manifestó que aplaude el ánimo conciliatorio del doctor Gómez; pero en su opinión, es demasiado grave lo que está pasando en el área financiera; expresa que es incomprensible que si la Directora tenía motivos suficientes para despedir a la señora Maritza Bernal y al señor Marlon Endo, entonces ¿por qué procedió a despedirlos con indemnización? ¿Por qué no les terminó el contrato por justa causa, con lo cual le hubiera evitado al Instituto un pago por una suma aproximada a \$200'000.000? Todo lo que está pasando es demasiado grave y, por ello, su posición consiste en que la Directora debe retirarse del cargo.

La Presidenta de la Junta, doctora Martínez, manifiesta que en camino a ir concluyendo la reunión de hoy, resume diciendo que hay dos situaciones bien delimitadas: la primera, que la Junta considera que el camino es el de retrotraer la implementación de la flexibilización laboral o pagos por big pass a aquellas personas a las que se les concedió no 'como parte de la remuneración', sino como "adicional a la remuneración"; en esos casos, se evidencia que se incurrió en un error por parte de la Dirección, que es necesario corregir, eliminando la equivocación, y actuando en el marco de la ley, tal como lo sugiere y propone el doctor Carlos Gómez. Y una segunda situación, es la relacionada con los otros temas, que se consideran delicados, importantes, relacionados prioritariamente, pero no exclusivamente, con el ambiente laboral y la situación del área financiera. Estos temas serán expuestos a la Junta Directiva y tratados por ella en sus próximas sesiones.

Con el uso de la palabra el doctor Bueno Miranda recuerda que mediante comunicación de fecha 23 de enero de 2019, la Directora General remitió a los Miembros de la Junta varios documentos relacionados con el tema laboral del Instituto, tales como el organigrama, la descripción de cargos, la evaluación del desempeño, etc.; entre tales documentos recibidos, se encuentra el 'rango salarial'. En este documento, claramente se precisa que el rango máximo para las Subdirecciones es la suma de \$10'500.000, luego resulta evidente que cualquier asignación salarial que exceda el tope máximo fijado por la misma administración, es contraria a sus mismas políticas previamente establecidas y, por lo mismo, en la medida que en la ley lo permita, tales excedentes deben ser reducidos.

Finalmente, la Presidenta de la Junta informó que en la próxima sesión ordinaria, ... se tomarán las decisiones que procedan, de acuerdo con la información recopilada en esta reunión, en las que, para aquellos funcionarios que recibieron un aumento superior al 4.18% y que se encuentran por encima de los topes salariales designados para cada cargo, se proceda a retirar esos excedentes entregados a través del medio Big Pass; para tal efecto, se modificará el Orden del Día ya propuesto para esa reunión, con el fin de que se incluya lo previsto en esta reunión.

3.4. ACTA No. 1037. ICSN-JUNTA DIRECTIVA

4° Informe sobre nueva remuneración de los cargos a Directivos

La Dra. Carrascal da lectura de la carta enviada al Abogado Arriaga, y su respuesta. (Carta anexa al Acta original). La Dra. Martínez, refiere que no identifica en la lectura, si el Dr Arriaga conocía la información sobre los topes salariales. La Directora refiere que lo que entendió es que si se quisiera retirar el pago de bonos salariales debe restituirse en dinero. La Dra Martínez, vuelve a recalcar que no se habló en esta carta sobre los topes salariales ya acordados previamente por la junta. Y estos topes se deben tener en cuenta. El Doctor Correa sugiere volver al leer, la última parte de la carta. La Doctora Ruiz, hace lectura de la última sección de esa carta que le entrega la Directora. El Dr Muñoz, refiere que la discusión puede seguir extendiéndose, y propone que hoy se discuta como si fue la primera vez, si se aprueban o no estos aumentos.

...El Dr Mindiola refiere que se requiere la presencia del Dr Bueno, por su área de conocimiento, en la toma de decisiones.

La Doctora Ruiz refiere que quiere retomar la carta, para que se aclare lo que se entiende sobre esta comunicación: "hay un aumento salarial que se dio por razones de funciones de cargos, que se deberían haber comentado a la junta y que no se recomienda realizar un proceso para retirar estos dineros". Y sugiere que, en un segundo momento, revisar las funciones de estos cargos, y compararlos con lo que se espera para el ingreso que están devengando.

La directora refiere que, cuando realizó su presentación sobre estos cargos lo hizo de una manera global, y no lo hizo uno a uno pues históricamente no se había hecho así, y no eran cargos nuevos, pero refiere que, si la junta así lo requiere de aquí en adelante, se realizará. Piensa que la gerencia, debe tener una libertad de poder manejarse en el día a día, buscando bajar la carga prestacional se pensó esta política. Expresa que entiende la incomodidad, de no haber recibido la información uno a uno de estos aumentos, pues lo consideraba autónomo de la dirección. Sobre los rangos de las subdirecciones, la Dra Carrascal retoma el cuadro de los rangos salariales que compara cargos año 2018 versus 2019.

...

La Dra. Martínez, refiere que quiere precisar que en la junta anterior ya debatieron esta situación y se había reconocido el aumento de más del 4.18%, y que había aumentos que estaban por fuera del rango salarial aprobado, y que eso quedó en el acta, ya teniendo el consenso respecto a eso, venía la consulta al Dr. Arriaga para ver cómo se procedía, hecha esa consulta ya tenemos una respuesta. Es claro en esos párrafos finales que él describe, que la Junta directiva debía tener en su conocimiento algunos detalles para efectos de aprobación; con lo que la dirección lo reconoció, la Dra. Carrascal responde que es así. Y propone que se proceda respecto a esto y se termine la discusión, pues ya se llegó a una conclusión. Y recomienda retomar como cierre la propuesta de enviar la comunicación conjunta Junta – Dirección que se había acordado previamente. ... Considera que no se debe desdibujar que la Junta si considera que hubo una situación que no debió tratarse como se hizo y que sí hay una postura clara por parte de la Junta. Lo siguiente sería revisar el programa de flexibilización salarial, que este sea claro, específico.

...

El Dr. Correa se adhiere a la propuesta e insiste en la capacitación. La Dra. Carrascal refiere que le parece muy sensato hacerlo de esta manera, pues es congruente, ya que, todos acordamos en buscar la opinión del laboralista para poder tomar decisiones. La Dra. Martínez aclara que la forma de proceder frente a la situación fue adecuada, pero eso no quiere decir que lo anterior desaparezca.

La Dra. Martínez, refiere que está en permanente comunicación con la directora, y que ella ya conoce este tema que se va a tratar, que ha leído los escritos y que los han discutido.

Refiere que varios empleados de la clínica se han acercado a comentarle situaciones específicas, a ella y a algunos miembros de Junta, escuchándolos notó que se estaban saltando algunos conductos regulares propios para tratar estos temas y les pidió que por escrito manifestaran las inconformidades. La Dra. Martínez mantuvo la confidencialidad, aunque las situaciones son conocidas y es fácil identificar quienes se manifiestan. Piensa que para tramitar estas comunicaciones debe leer textualmente lo que estas personas describen. El Dr. Correa pregunta si estas comunicaciones han sido remitidas a la Junta, y la Dra. Martínez refiere que sí, directamente a través de su persona.

Se plantea ver cada caso particular, evaluar si hay casos de acoso laboral, y determinar por qué se están usando estas vías de comunicación y no los conductos regulares pues al parecer se sienten intimidados. La Dra. Martínez lee los escritos, donde se hace referencia a la Dra. Viviana, Jefe de Personal, a la Dra. Carolina Alfaro, al Dr. Saúl Martínez, a la Dra. Márquez, entre otros.

El contenido completo de este comunicado se encuentra anexo al Acta 1037.

Durante la sesión, termina la lectura de las quejas entregadas por los empleados del ICSN.

El Dr. Correa refiere que algo está sucedido al interior desde que le lleguen a la Junta estas cosas. La Dra. Carrascal refiere que recibe esta comunicación con preocupación, pues contienen unas aseveraciones y le preocupa validar este tipo de canales. El Dr. Correa hace mención del comité de convivencia o de un organismo que reciba y controle estas situaciones. La Dra. Carrascal refiere que las personas sobre las que se han recibido quejas no pertenecen al comité y son otros miembros, El Dr. Montaña, la Dra. Lillian Morales y otros dos empleados. Se refiere puntualmente a algunas de las quejas, refiere que la Dra. que se quejó del mal manejo de la información sobre la historia clínica de una paciente, no envió formalmente una queja y además se le pidió asesoría al abogado, se le explicó, como se había procedido y además de que están los soportes. Hace la lectura de la carta de renuncia de uno de los empleados, el Dr. Varón.

La Directora refiere que hay afirmaciones que fuera de contexto generan confusión, reconoce que hay una dificultad en el clima laboral. Este año se hizo un trabajo sobre clima laboral, además se hizo la retroalimentación del informe de desempeño.

La Dra. Carrascal resume los datos generales de retroalimentación sobre la gestión del desempeño, y puntualmente sobre aspectos de funcionamiento y logística de los procesos, además de una historia de dificultades que presentó el empleado que renunció, quien tenía memorandos en su hoja de vida. El Dr. Correa señala que la carta de renuncia no concuerda con sus quejas.

El Dr. Correa le solicita a la Dra. Carrascal, que estudie las dificultades y el comportamiento de la jefe de talento humano, pues hay varias quejas de ella, y que la que debe manejar las quejas del personal es la jefe de talento humano, y es donde se está presentando el problema.

La Dra. Silvia puntualiza, que es un tema que hay que atender en la instancia que corresponda, hay unas alertas que nos deben llevar a estudiar mas a fondo el manejo que están presentando estos colaboradores, la jefe de talento humano, el Dr. Saul Martínez, entre otros.

El Dr. Correa pregunta si el comité de convivencia puede llamar a descargos al Jefe de Personal, y con esto la directora responde que los comités tienen esta autoridad. La Dra. McCormick aclara, que la Jefe de personal en esta situación no puede ser representante de dirección en el comité de convivencia.

El Dr. Correa refiere que no pueden ser juez y parte los miembros del comité.

La Junta delega a la Dra. Carrascal a atender los asuntos del comité de convivencia, y lo que sea pertinente frente a temas que requieran llevarse a comités de ética médica. La Dra. Ruiz sugiere, también responder a los empleados que refieren haber puesto una queja y refieren que no se les ha dado respuesta.

El Dr Muñoz refiere que como Junta debemos entender que nos encontramos en un proceso estresante, de acreditación que puede ser normal en una institución, y hay que estar al tanto, que la junta debe ser protectora de la institucionalidad y remitir a los conductos regulares.

El Dr Correa refiere que quiere encargar a la dirección analizar por que hay un malestar colectivo en la clínica, y la Dra Carrascal refiere que así es.

La Dra. Martínez puntualiza que se deben revisar todos los casos y las razones por las que las personas no usan los conductos regulares lo que debería cuestionarnos a todos.

3.5. Acta No. 1043. ICSN-JUNTA DIRECTIVA

El día 6 de noviembre de 2019, siendo las 2:00 p.m., se reunió en la sede "Campoalegre", previa convocatoria, la Junta Directiva del Instituto Colombiano del Sistema Nervioso, con la asistencia de los miembros principales, los doctores: Silvia Helena Martínez Gómez, Presidenta; Rodrigo Muñoz Tamayo, Vicepresidente; Guillermo Bueno Miranda, Secretario; y como Vocales los doctores Alex Sandro Mindiola Romero y la doctora Lina Ruiz Moreno, quien actuó ante la ausencia del doctor Julio Roberto Correa, quien se excusó previamente. Asistió asimismo la doctora Aura Victoria Carrascal Márquez, Directora General del Instituto.

3º Lectura y consideración de las actas Nos. 1040, 1041 y 1042.

Comentarios a los temas tratados en las Actas aprobadas: solicitó la palabra el doctor Guillermo Bueno para referirse al contenido del Acta 1040, en cuyo punto 4º se dejó constancia de las palabras expuestas por la Directora, en uno de cuyos apartes la doctora Carrascal manifestó lo siguiente: "PERCEPCIÓN DE LA DIRECCIÓN: Maltrato, desconocimiento, desautorización, trato desobligante (...) Se permite y favorece un trato desobligante hacia mi persona y mi equipo como el consignado en el escrito que aporta la presidenta titulado "ambiente laboral" por personas amparadas en el anonimato, según (el anexo al acta 1037) o las situaciones consignadas en el acta 1039, o el envío de la comunicación a todo el personal sin mi firma." (Subraya y negrilla no son del texto original)

Manifiesta el doctor Bueno que la doctora Carrascal no precisó qué parte del Acta N° 1039 es la que le parece desobligante, ni tampoco las razones de su inconformidad. Para una mejor comprensión, el doctor Bueno procedió a dar lectura a la parte pertinente del Acta 1039. Dice así, textualmente:

"4º Cumplimiento de las decisiones sobre los aumentos salariales

El Secretario de la Junta, doctor Guillermo Bueno, recordó que en la sesión de la Junta del pasado 14 de agosto, y como consta en el Acta N° 1036, se decidió eliminar los bonos big pass u otros beneficios similares, a aquellos empleados que recibieron de la Dirección General un aumento salarial superior al autorizado por la Junta Directiva.

Allí se decidió también que "Para la implementación de esta decisión, se facultó a la Directora General para que se asesore del doctor Héctor Arriaga, con el fin de que con él se perfeccione en cada caso la forma en que se materializará esta decisión de la Junta."

No obstante, la claridad de la decisión de la Junta sobre el alcance de la asesoría del doctor Arriaga, en el sentido que ella se limitaría a colaborar para la correcta implementación de la decisión de la Junta, la Directora, de nuevo, se excedió en el cumplimiento de la decisión de la Junta.

En efecto: en la comunicación que la doctora Carrascal dirigió al doctor Héctor Arriaga el pasado 22 de agosto, le expresó que "Tal como conversamos, le formulo de la manera más atenta las inquietudes para la elaboración de su concepto como experto en la materia, con el fin de ayudarnos a dirimir con su dictamen, una diferencia de opiniones con la junta, que ha creado malestar en todas las partes pero que de consenso acordamos seguir sus indicaciones legales sobre el tema..."; precisa el doctor Bueno que de ninguna manera la Junta ha delegado en un tercero la definición de este tema, ni de ningún otro, y que si hay diferencias entre la Junta y la Dirección General, en este o en cualquier otro tema, la decisión será siempre la que tome la Junta, por ser ésta el superior, al cual está subordinada la Dirección. La Junta tiene decidido, sin ningún condicionamiento, que los bonos big pass se eliminan para estos empleados que recibieron un aumento no autorizado, por las razones ya conocidas. Y esa decisión debe y tiene que ser cumplida.

Más adelante, en la misma comunicación del 22 de agosto que la doctora Carrascal le dirigió al doctor Arriaga, le manifestó que "... le solicito nos de sus recomendaciones sobre cómo proceder

con los 4 casos que le comenté (...), si hay necesidad de retirar los bonos de flexibilización o no y en caso de retirarlos cómo compensar al trabajador por lo que corresponde a su incremento en funciones, horas...". Afirma el doctor Bueno que la Junta nunca le encargó a la Directora que le consultara al doctor Arriaga si 'había necesidad de retirar los bonos' o que nos instruyera sobre cómo compensarlos; eso no es cierto. Muy por el contrario: la decisión inequívoca consistió en que los bonos big pass se eliminaban para esas personas, decisión que tomó la Junta a partir de la reiterada información de la Directora en el sentido que tales bonos eran susceptibles de eliminarse, porque no constituyen salario. Mal puede la doctora Carrascal, ahora, contrariando su propia recomendación que defendió ante la Junta, consultar al doctor Arriaga, sin que la Junta la haya facultado, que "si hay necesidad de retirar los bonos".

Con la información y los documentos recibidos, el doctor Héctor Arriaga rindió su concepto en comunicación que dirigió a la doctora Carrascal el 28 de agosto pasado, en el cual concluyó que "... al ser una función de la Junta Directiva, la aprobación del plan de cargos y asignaciones elaborado y presentado por la Dirección General, considero que la modificación de la base salarial de los cargos arriba mencionados, con fundamento en los factores mencionados, ha debido ponerse en su conocimiento para efectos de la aprobación correspondiente, como prevé el literal e, del artículo vigésimo octavo de los Estatutos Sociales". Ratifica, pues, el doctor Arriaga, lo que ya tenía definido la Junta: que la Directora se excedió en el ejercicio de sus funciones estatutarias cuando incrementó las asignaciones salariales por encima de lo dispuesto por la misma Junta Directiva.

Y respecto de la eliminación de los bonos de flexibilización, conceptuó el doctor Arriaga que "solo podrán ser retirados en la medida que reciban una compensación económica equivalente a su valor pues, de lo contrario, podría verse avocada el Instituto a reclamaciones de estas personas por desmejora en las condiciones laborales ofrecidas y aceptadas".

Sobre este último contenido del concepto, el doctor Bueno anotó que (i) siempre la Junta analizó este tema, y lo decidió, con soporte en la información de la Directora en el sentido que los bonos de flexibilización big pass eran esencialmente revocables, que se podían eliminar o suspender legalmente, a voluntad de la Junta. Se equivocó, entonces, la Directora, al suministrarnos esa errónea información. Y (ii): puesto que entre los documentos relacionados en la solicitud de concepto al doctor Arriaga, no se encontraba el texto del otrosí acordado con los beneficiarios de los bonos de flexibilización, decidió, conjuntamente con la doctora Silvia Helena Martínez, Presidenta de la Junta, consultar al doctor Arriaga sobre si había tenido en consideración, para emitir su concepto, el texto del otrosí, que dice: "Teniendo en cuenta que los beneficios extralegales son reconocidos por un acto de mera liberalidad y de manera voluntaria, el EMPLEADOR podrá suprimirlos en el momento que así lo decida".

El doctor Arriaga manifestó que tal texto de los contratos, el del otrosí, no le fue remitido por la doctora Carrascal, para su estudio y valoración. Que con tal acuerdo de voluntades, que solo ahora conoce, es perfectamente posible y legal suprimir los bonos de flexibilización a los empleados que hayan suscrito el texto de este otrosí, manifestación que le será solicitada confirmar por escrito.

Concluye el doctor Bueno manifestando su inconformidad y molestia con la actitud de la Directora General, porque la información que la Junta recibe de la Dirección no es la correcta, o es incompleta, lo que lleva a la Junta a tomar decisiones equivocadas; pareciera que la Directora se resistiera a dar cumplimiento a la decisión de la Junta: propone, entonces, que se disponga dar estricto e inmediato cumplimiento a la decisión que fue tomada por la Junta el 14 de agosto, en los términos contenidos en el Acta N° 1036.

Solicitó el uso de la palabra el doctor Alex Mindiola para manifestar que esto es una razón más para reiterar su posición, en el sentido que la doctora Vicky Carrascal se debe retirar del cargo."

Continúa expresando el doctor Bueno que ha esperado hasta hoy, cuando se ha aprobado el Acta 1040, que contiene la "percepción" de la doctora Vicky en el sentido que le parece que son "desobligantes" las afirmaciones que se contienen en el Acta 1039, pero, lamentablemente, no hace absolutamente ningún pronunciamiento que explique o justifique lo que a mi juicio fue una grave omisión administrativa, como lo es no haber remitido al doctor Arriaga, Asesor Laboral del Instituto, los contratos de trabajo de los empleados beneficiados con los aumentos salariales, contratos que contenían el otrosí pactado, que permitía la eliminación de los bonos big pass; ese era el único documento que era necesario hacer conocer del asesor laboral, para los efectos de la asesoría que se le encomendaba, por decisión de la Junta.

Haber omitido el envío de esos contratos que contenían los otrosíes, condujo a que el doctor Arriaga emitiera su concepto u opinión en un sentido, es decir, que la eliminación de los big pass sí

era posible, "en la medida en que reciban una compensación", posición evidentemente contraria a la decisión que ya había tomado la Junta, de eliminar los tales bonos, sin compensación alguna. Esa omisión de la Directora, que condujo al concepto del doctor Arriaga, llevó a su vez a la Junta a tomar una decisión errónea, equivocada, en su sesión del 28 de agosto, reunión a la cual yo no asistí por encontrarme de viaje, reunión en la que se dispuso: "y ahora se proceda de acuerdo a la respuesta de la carta del Dr. Arriaga."

Solo a mi regreso pude detectar que el doctor Arriaga no contó, para su concepto, con los contratos de trabajo de los beneficiados con los aumentos salariales, en los cuales se contiene el otrosí pactado entre el Instituto y cada uno de esos empleados, que permiten válida y legalmente eliminar los big pass, sin compensación alguna.

Por lo expuesto, concluye el doctor Bueno Miranda, sumado a la circunstancia de que la Junta solo tuvo conocimiento de los aumentos salariales por encima del 4.18% como resultado de una carta de la señora Maritza Bernal y no por información de la Dirección, le ha perdido confianza a la información que se recibe de la Directora y que es el soporte de las decisiones que toma la Junta; no se siente seguro con las decisiones que debe tomar, si no se cree en la información que se suministra para tomarlas; considera que, a su juicio, se presenta un corto circuito en la relación Junta-Dirección General.

Con la palabra la doctora Vicky Carrascal manifestó que comparte el concepto relacionado con la necesaria confianza entre la Junta y la Dirección; expresa que cuando concurrió a la oficina del doctor Arriaga lo hizo con la idea de consultarle no solo el caso de los cuatro (4) aumentos sino de otras situaciones, "porque en realidad los aumentos se realizaron para 12 personas, pensando que lo hacía dentro de mis facultades."

Mencionó que habló con el doctor Arriaga al respecto y le llevó a su oficina todos los papeles; "le conté que había los otrosí y él me dijo 'aquí en la empresa tenemos otrosí y tenemos eso y se maneja con un otrosí y no hay necesidad, porque está claro que a nivel legal mientras no se supere el 40% del salario para los términos laborales y la parte tributaria que está bien y de mutuo beneficio, eso es lo que pasa.... ¿Que fallé en enviárselos en ese momento? Pues sí; pero yo lo hable con él y se lo planteé. Esa es la explicación."

Agregó que de todas maneras el doctor Arriaga se refirió a las nuevas funciones que desempeñan los empleados en referencia y opinó que ellas se deben reconocer y ese es un tema que aún está pendiente de resolver; recordó que en la Junta se decidió que en una próxima reestructuración salarial se comprenderá no solo a estos cargos sino a otros del Instituto, todo lo cual debe ejecutarse con toda claridad, para tranquilidad de la Junta y de la misma Dirección General.

Me he sentido vulnerada porque yo siempre he tenido las puertas abiertas para suministrar a ustedes toda la información que requieran; pero es importante que esa información no se tramite sin respetar el conducto regular, es decir que se acuda directamente a los funcionarios que dependen de mí, y no como ha sucedido precisamente con la información que ha sido solicitada sobre el nuevo Comunicador, sobre el cual hoy precisamente yo venía a informarles sobre este cargo, a lo cual procedió.

Solicitó el uso de la palabra el doctor Alex Mindiola para manifestar su opinión en el sentido que la relación Junta-Dirección viene rota desde hace tiempo, que realmente tampoco siente confianza con la información que se recibe de la Directora, que está molesto con esta situación y que no está de acuerdo con la gestión que está desarrollando la doctora Carrascal y, en consecuencia, propone que se someta a votación su proposición en el sentido que se dé por terminado el contrato laboral con la doctora Carrascal, a partir de la fecha.

El doctor Rodrigo Muñoz, a su turno, manifestó que se presenta una generalización inadecuada, porque no toda la Junta piensa de la misma manera; con respecto al doctor Arriaga, que es el Consultor laboral, opina que éste debió pedir la información y si no la pidió, es responsabilidad del asesor. A este respecto, el doctor Bueno precisa que al doctor Arriaga se le solicitó conceptuar sobre temas que no correspondían a lo dispuesto por la Junta, ya que la Directora le pidió que resolviera una "diferencia de opiniones" que se presentaba entre la Junta y la Dirección, circunstancia que es ajena a la realidad.

La señora Presidenta, doctora Silvia Helena Martínez, manifestó que atendiendo la proposición que ha presentado el doctor Mindiola, se procederá enseguida a someterla a votación.

La Directora General, doctora Aura Victoria Carrascal, manifestó su deseo de retirarse de la reunión, a lo cual, en efecto, procedió.

El doctor Bueno Miranda precisó que toda esta situación tiene su origen en el incremento que dispuso la Directora General para las asignaciones salariales a unos pocos empleados del Instituto, excediendo lo ordenado por la Junta, que es la autoridad que estatutariamente tiene la exclusiva

competencia para fijar las remuneraciones; que tal circunstancia obliga a la Junta, y con mayor razón a él en su condición de único abogado miembro de la Junta, a tener en consideración las disposiciones sobre responsabilidad de los administradores, que se contienen en el artículo 200 del Código de Comercio (el cual leyó); esa razón explica la posición radical que ha asumido en toda esta situación, pues no puede llegar a pensarse que se trata de una injustificable oposición a la gestión de la doctora Carrascal. Desafortunadamente en el desarrollo de esta temática, se ha llegado, por su parte, a la pérdida de la confianza en la información que se recibe de la Dirección y que es necesaria, indispensable, para la toma de decisiones acertadas. Repite que la relación entre la Junta y la Directora se tornó en absolutamente disfuncional e inoperante; son varios los temas que han llegado a conocimiento de la Junta, que le competen, y cuyo canal de información no ha sido la Dirección General. Por ejemplo, el reciente nombramiento de un Comunicador, que laborará entre las 6:30 pm y las 10:00 pm, y cuya labor contratada es: "la prestación de un servicio para colaborar temporalmente con un trabajador en misión en el desarrollo de actividades originadas en el instituto colombiano del sistema nervioso para atender actividades en la clínica Montserrat, durante el cuarto trimestre de 2019..."

El doctor Rodrigo Muñoz intervino para manifestar que ha sido y es miembro de varias juntas directivas y por ello conoce cuáles son las responsabilidades de sus miembros, siendo la principal la de velar por el bienestar de la institución; afirmó que tomar una decisión como la que se propone, con fundamento en un hecho puntual, sin considerar todos los aspectos de una exitosa gestión, es dar un salto al vacío, a un mes de la visita de acreditación y con una cantidad de proyectos en curso; invitó a la Junta a pensar en las graves consecuencias de dejar al Instituto sin su cabeza, de un día para otro.

Pidió la palabra la doctora Lina Ruiz para manifestar que observa nuevos argumentos a una situación que ya lleva bastante tiempo sin solucionarse; que tiene claridad sobre la importancia de contar con la información que se reciba de la administración, pero al mismo tiempo es importante la visión macro de la institución, pues en cabeza de la Directora se gestionan importantes procedimientos actualmente, como por ejemplo el de la acreditación, el tema de calidad, etc. Concluye que entiende lo delicado de tomar decisiones sin contar con la confianza en la información que se recibe, pero hay que mirar también los otros aspectos, para cuidarse de no tomar una decisión equivocada.

La doctora Silvia Helena Martínez, a ese respecto, manifestó que si bien es la doctora Carrascal la que ha liderado los programas que se adelantan, también es cierto que en todos ellos hay líderes de los procesos con las capacidades y condiciones necesarias para asegurar su continuidad con éxito. Manifiesta que las instituciones están por encima de las personas, que ha consultado con abogados conocidos suyos respecto al exceso en el ejercicio de las facultades estatutarias y ha recibido opiniones similares a la expresada aquí por el doctor Bueno; que lamentablemente la doctora Carrascal ha asumido una posición que impide la posibilidad de trabajar en equipo, en una sola línea con la Junta.

La doctora Lina Ruiz solicitó el uso de la palabra para preguntar que, si en caso de prosperar la proposición de terminación del contrato laboral con la Directora, desde cuándo operaría? Quién la reemplazaría? Tiene derecho a ser indemnizada?

Contestó la Presidenta que, de acuerdo como está formulada la proposición presentada por el doctor Mindiola, la terminación del contrato sería a partir de la fecha de hoy; su reemplazo será quien determinemos aquí en la Junta, pero considera que debe ser en encargo, que seguramente se mantenga hasta la próxima reunión de la Asamblea Ordinaria; generalmente quien se ha encargado de la Dirección, en ausencias de la doctora Carrascal, ha sido el doctor Jorge Aldás. Y respecto al tema de si tiene derecho a la indemnización, el doctor Bueno Miranda expresó que en su opinión habría que reconocerle a la doctora Carrascal el pago de la indemnización por terminación del contrato sin justa causa, puesto que la pérdida de confianza en el suministro de la información no constituye una causal desde el punto de vista laboral, aunque sí desde la perspectiva institucional, los gerentes y/o directores deben contar con la confianza de los miembros de las juntas directivas.

Seguidamente se procedió a someter a votación la proposición presentada por el doctor Alex Mindiola, consistente en: que se dé por terminado el contrato laboral de la Directora General, doctora Aura Victoria Carrascal, a partir de la fecha de hoy. La votación fue secreta, por escrito, y se designó como escrutadora a la señora Diana Prieto. El resultado fue: cuatro (4) votos por el "SI" y un (1) voto por el "NO". Decisión: se da por terminado el contrato de trabajo de la doctora Aura Victoria Carrascal Márquez como Directora General, a partir de la fecha.

A continuación, la Presidenta procedió a solicitar a los miembros que propongan nombres como candidatos para ser nombrados como Director General encargado del Instituto; fueron propuestos los nombres de los doctores Jorge Alberto Aldás Gracia y Eugenio Ferro Rodríguez.

Sometidos a votación secreta y escrita, el resultado fue el siguiente: cuatro (4) votos por el doctor Jorge Alberto Aldás Gracia y un (1) voto por el doctor Eugenio Ferro Rodríguez. Decisión: se nombra como Director General encargado del Instituto al doctor Jorge Alberto Aldás Gracia.

Se decidió por unanimidad nombrar como representante legal suplente al doctor Eugenio Ferro Rodríguez.

El Secretario de la Junta procederá a comunicar a los nombrados la designación y asimismo procederá a registrar los nombramientos en la Secretaría de Salud de Bogotá.

En este punto de la reunión, se hizo presente de nuevo la doctora Aura Victoria Carrascal, quien solicitó que se le permitiera proceder a dar lectura al cruce de correspondencia con el doctor Jorge Alberto Aldás Gracia y, además, exponer su Informe, tal como está proyectado en el punto 6° del Orden del Día, a lo cual la Junta accedió.

Siendo las 5:45 de la tarde se retiró de la reunión el doctor Alex Mindiola.

...

6° Informe de la Dirección.

"INFORME JUNTA NOVIEMBRE 6 DE 2019

PENDIENTES DE DECISIÓN DE JUNTA:

1. Capacitaciones de Junta extensivas a los miembros. siga entrevistando firmas para propuestas, y ajustando el temario
2. Propuestas consultoría de nuestro modelo administrativo y de TH. Traigo la cotización del Dr. Giraldo para la revisión del modelo de TH, organigrama, escala salarial. Adjunto
3. Temas legales: a. CASO PEDRO CASTAÑEDA: Les informo que el señor Pedro Castañeda se reintegró de su incapacidad por lo que ya no hay necesidad de revisar el tema propuesto. CASO DR IGNACIO ANGOLA: Llegó la actualización del pago por un valor de 15 millones, ya estamos completando el trámite, para el pago de las semanas que se le adeudaban.

TEMAS DE HOY

1. Presentación de estado de resultados, presupuesto
2. Nombramiento oficial de cumplimiento SARLAFT
3. Informe revisoría fiscal
4. Informe Obra Unidad Jóvenes: ajustes a la obra (presentación) y al presupuesto.

...

En el acta original reposa el informe completo de la Dra. Vicky presentado este día.

7° Varios – lo que propongan los Miembros de la Junta.

Hizo uso de la palabra el doctor Rodrigo Muñoz para manifestarle a la doctora Vicky Carrascal su agradecimiento y felicitación por la gestión realizada al frente de la Dirección del Instituto, asegurándole que la historia le reconocerá las bondades, los avances y éxitos logrados con su equipo de trabajo.

A su turno, la Presidenta de la Junta, doctora Martínez, se dirigió también a la doctora Carrascal para manifestarle que esperaba que entendiera las razones institucionales de estas actuales circunstancias y que esperaba mantener la relación de amistad que tradicionalmente han tenido.

La doctora Lina Ruiz manifestó también a la doctora Vicky Carrascal su sentimiento de afecto personal y le pidió entender estas situaciones como propias del vínculo institucional.

Finalmente, el Secretario de la Junta, doctor Bueno, le reiteró que esperaba que la doctora Carrascal comprendiera que sus posiciones frente a su administración han tenido origen y causa explicables bajo el entendimiento de las normas legales y estatutarias, como es su deber habida cuenta del rol que desempeña en la Junta.

DECISIONES DE HOY:

1°) Se decidió dar por terminado el contrato de trabajo de la doctora Aura Victoria Carrascal Márquez como Directora General del Instituto, a partir de la fecha.

2°) Se nombra como Director General encargado del Instituto al doctor Jorge Alberto Aldás Gracia, identificado con la cédula de ciudadanía N° 79.306.114, en reemplazo de la doctora Aura Victoria Carrascal Márquez, a quien se le dio por terminado el contrato de trabajo.

4°) Se nombra como representante legal suplente al doctor Eugenio Ferro Rodríguez, identificado con la cédula de ciudadanía N° 79.945.719.

Siendo las 6.00 p.m. se decidió suspender la presente reunión, para facilitar que el Secretario proceda a elaborar la respectiva acta, cuyo proyecto acuerdan todos los miembros será enviado al correo electrónico de cada uno de los miembros, a la dirección registrada en el Instituto, con el fin de que por el mismo medio, manifiesten su aprueban o no su contenido.

Siendo las 11.00 horas del día 8 de noviembre, la Secretaría tenía recibido la manifestación expresa de todos los miembros de la Junta, aprobando el texto de la presente acta.

3.6. ACTA No. 1.048. ICSN-JUNTA DIRECTIVA**2° Consideración del Orden del Día**

En este punto hace uso de la palabra la Presidenta, doctora Silvia Helena Martínez, para expresar, en primer término, que la doctora Vanessa McCormick le ha manifestado que esta será la última Junta a la que asiste en razón al cambio en la administración distrital; la Presidenta le expresa a la doctora McCormick el reconocimiento, en su propio nombre y en el de la Junta toda, por su valiosa colaboración, destacando su disposición permanente a enriquecer las deliberaciones, por lo cual la Institución le queda inmensamente agradecida. La doctora McCormick respondió expresando que siempre ha tenido un especial afecto por el Instituto, que puso lo mejor de sí misma para aportar a las discusiones e invitó a los miembros de la Junta a continuar buscando los mejores logros posibles a la salud mental de los ciudadanos.

En segundo término, manifestó la doctora Martínez que ella no estuvo presente en la última Junta, pero ha tenido información de parte de algunos miembros del Instituto en el sentido que, previamente a esa Junta, el doctor Rodrigo Muñoz y tal vez algunos otros miembros de la Junta, le ofrecieron al doctor Omar Cuellar, al doctor Eugenio Ferro y al doctor León Michaan para ser nombrado, alguno de ellos, como Director del Instituto; es una información que —continúa expresando la Presidenta—, en primer lugar, desea establecer su veracidad porque nada le consta, y, adicionalmente, informar que frente a esa versión les contestó a sus informantes que lo que sí era cierto es que no es posición oficial ni política de la Junta pensar en remover al doctor Aldás de la Dirección General. Es importante dar claridad a este tema.

Con la palabra el doctor Julio Roberto Correa, manifiesta que no hay una política unánime de la Junta sobre este tema, no la hubo para terminar el vínculo con la anterior Directora y tampoco la hay ahora, lo cual lamenta porque anteriormente estas decisiones eran unánimes, hay muchas controversias y, por eso, ha propuesto que se anticipe la realización de la próxima Asamblea Ordinaria, para solucionar a la mayor brevedad las controversias y terminemos con la cantidad de funcionarios en interinidad; “le critiqué en la pasada Junta al doctor Aldás que, siendo encargado, haya procedido a ‘cortar cabezas’”;

...

Seguidamente solicitó la palabra el doctor Rodrigo Muñoz para manifestar que de la misma manera como algunos miembros de la Junta se unieron y organizaron la destitución de la doctora Carrascal y el nombramiento del doctor Aldás, otros miembros, entre principales y suplentes, “pensamos que —independientemente de una excelente relación personal con el doctor Aldás de hace más de 20 años— él tiene suficientes problemas en Campoalegre y no tiene la formación para manejar esta Institución; por esa razón varios miembros nos reunimos y consultamos a varias personas para ver quiénes estarían interesados en aceptar la Dirección, lo cual es un ejercicio legítimo, “de la misma manera que lo hicieron ustedes”; eso causa extrañeza oíertamente —“a pesar de que se les pidió confidencialidad”—; al doctor Aldás se le expresó en la Junta que tenemos varios reparos y no

estamos pensando en personas, estamos preocupados y nos une el deseo de que se trabaje por el Instituto".

El doctor Guillermo Bueno en el uso de la palabra manifestó que también a él le llegó el rumor, por tres fuentes distintas, de que unos minutos antes de la Junta del 18 de diciembre pasado los doctores Rodrigo Muñoz, Julio Roberto Correa y Carlos Gómez le propusieron a dos o tres miembros del Instituto que si aceptaría ser nombrado por la Junta como Director del Instituto. Dice el doctor Bueno que ahora, cuando se ha aceptado que tales reuniones en efecto se celebraron, queda claro que la intención fue la de revocar el nombramiento del doctor Aldás, aprovechándose de una mayoría esporádica y circunstancial que se tendría en la Junta que se iniciaría a los pocos minutos, como consecuencia de una deficiencia en las normas estatutarias para la participación de los miembros suplentes.

"Me parece que las inconformidades que ustedes tienen por el desempeño del doctor Aldás, debieron ser expuestas en esta mesa, de la misma manera en que la mayoría de la Junta actuó en el caso de la doctora Carrascal: todo el proceso se ventiló ante toda la Junta, incluso con presencia y participación de los miembros suplentes, y cada uno de los miembros tuvo siempre la oportunidad de expresar sus opiniones, todo está en las actas y no hubo nada a escondidas de nadie; hacer lo contrario, como se pretendió en esta oportunidad, es un acto desleal con la Institución, con los colegas de la Junta y, por supuesto, con la persona del doctor Aldás". Culminó su intervención el doctor Bueno expresando que por eso deja constancia de su inconformidad y su rechazo por este episodio, que demuestra la urgente necesidad de una reforma estatutaria por parte de la Asamblea con relación a la forma de intervención de los miembros suplentes de la Junta, para evitar en el futuro el riesgo de que una mayoría esporádica en la Junta derogue o revoque la estabilidad de las decisiones tomadas por la mayoría.

El doctor Muñoz expresó que también deja la constancia de que ese mismo procedimiento se utilizó en la Junta en que se cambió a la doctora Vicky.

A su turno el doctor Alex Mindiola manifestó que está extrañado y ofendido; expresó que no entiende cómo unos compañeros de Junta se reúnen a escondidas para ver cómo "tumbaban al Director" que había sido nombrado por la mayoría de la misma Junta, lo que calificó como un "acto bajo" y contrastó este procedimiento con el asumido por la mayoría de la Junta en el caso de la doctora Carrascal, en el cual se adelantó un proceso perfectamente claro y de frente, no a escondidas, en el que todo consta en las actas de la Junta; "estoy decepcionado".

Pidió la palabra el doctor Julio Roberto Correa para manifestar que nadie se reunió a escondidas de nadie; precisó que se reunieron con el doctor Michaán en un consultorio de la Clínica. "Pensamos que el doctor Aldás inició su gestión como encargado de la Dirección General con el "pie izquierdo", por cuanto estando en provisionalidad procedió a "cortar cabezas" (despidió al Subdirector médico, tiene problemas con la Subdirectora académica...); por eso pensamos en cambiarlo y nos reunimos para buscar un candidato, porque no podíamos venir a la Junta a proponer el cambio, sin tener el candidato para reemplazarlo. Para eso nos reunimos y no hubo candidato".

Nuevamente con la palabra el doctor Rodrigo Muñoz manifestó que "a lo menos en dos ocasiones hemos expresado que no estamos de acuerdo con actuaciones de la Secretaría y de la Presidencia de la Junta, ustedes organizaron la Junta para destituir a la doctora Carrascal y usted (dirigiéndose al doctor Bueno) no vio el conflicto de intereses en todo este movimiento, en que su hija resultaba beneficiada, y sin embargo votó, porque su hija pasó a un cargo con mayor ingreso, al mover al doctor Aldás a la Dirección".

El doctor Bueno le respondió al doctor Muñoz que con su afirmación está faltando a la verdad y lo requirió para que se informe antes de formular falsas imputaciones, porque la realidad es que el encargo de su hija en Campoalegre le generó una reducción en sus ingresos laborales y le solicitó al doctor Aldás que le precisara a la Junta, en detalle, este aspecto. El doctor Aldás expuso que la doctora Ana María Bueno laboraba en la Clínica cinco (5) horas diarias y en Campoalegre el cargo se desempeña durante solo cuatro (4) horas, de allí surge una menor remuneración. Y adicionalmente, en Bogotá la doctora Bueno reside muy cerca a la Clínica y, por el contrario, para cumplir las cuatro (4) horas en Campoalegre, en Cota, debe destinar a lo menos dos horas diarias en solo trasladarse y regresar del lugar de trabajo; por estas razones, hubo necesidad de llegar a un acuerdo para compensarle con un auxilio de transporte, para que continúe devengando el mismo ingreso que devengaba en la Clínica.

La Presidenta de la Junta toma el uso de la palabra para manifestar que lo procedente es ir cerrando el tema y continuar el desarrollo de la reunión y para ello es necesario dejar en claro que la posición oficial de la Junta no es ni ha sido retirar de su cargo al doctor Jorge Aldás y que lo sucedido responde a unas consultas realizadas por unos miembros de la Junta.

4. Inversiones:

4.1. Reforzamiento de la estructura hospitalaria de la Clínica-sismorresistencia.

4.2. Crecimiento en altura

4.3. Unidad B

4.4. Financiera Primer Piso

En aras de que el ICSN cuente con proceso de facturación 24 horas, se hace necesario realizar adecuaciones en el primer piso para que el proceso de admisiones, autorizaciones y facturación queden centralizados y se brinde una mejor atención al paciente y su familia.

Esta propuesta la recibió la Junta Directiva y se espera en el primer semestre de 2020 contar con la ejecución de este proyecto.

III. ACTIVIDADES DE LA CLINICA Y DEL ICSN EN LAS QUE HA PARTICIPADO LA JUNTA DIRECTIVA

1. Plan Operativo Anual 2020.

2. Eventos:

Aniversarios Del Instituto Colombiano Del Sistema Nervioso Y Vigésimo Quinto Aniversario Del Centro Integral Para La Atención- Campoalegre; Onces De Integración De Miembros: Asistieron Aproximadamente 30 Miembros Y Se Compartió En Un Ambiente De Respeto Y Cordialidad Como Es Habitual; Ceremonias De Certificación De Residentes; Planeación Estratégica, Congresos Nacional y Mundial De Psiquiatría, Proyecto Puerto Gaitán, Bienvenida De Residentes, Reunión De Staff, Participación En Icsn Tv, Entre Otros. Aniversario LXVIII Icsn- Noviembre 29, Aniversario XXV Campoalegre- Noviembre 25, Homenaje Dr. Pedro Montaña-13 De Marzo, Almuerzo De Socios - Febrero 20, Grados De Especialistas - 11 De Enero 2019 y 12 De Julio 2019, Simposio Internacional Humberto Rosselli Quijano - 2 De Mayo al 4 De Mayo 2019.

IV. FUTURO

1. Continuar trabajando en Acreditación y Hospital Universitario

2. Proyecto de alianza con Keralty

3. Ampliación de la clínica-Crecimiento en altura

Cierre:

Quiero terminar mi informe agradeciendo a todos los miembros de la Junta Directiva 2018-2020, principales y suplentes, con quienes hemos hecho un equipo de trabajo fuerte dispuesto a trabajar por el Instituto de manera comprometida y crítica.

Reciban un cordial saludo,

Silvia Helena Martínez Gómez

Presidente Junta Directiva 2018-2020"

VII. INFORME DEL DIRECTOR GENERAL DEL INSTITUTO (E.) A LA ASAMBLEA GENERAL 2020

1. SITUACION INICIAL
2. ACREDITACION
3. GESTIÓN DE CALIDAD
Brindar un servicio acorde a las necesidades del paciente.
Mejorar continuamente el Sistema de Gestión de Calidad para lograr la optimización de los Procesos
Mantener el personal requerido con las competencias de acuerdo a cada perfil
4. SOBRECUPPO EN LA UNIDAD A
5. SUBDIRECCION DOCENTE
Convenios docencia – asistencial
Simposio Internacional de Actualizaciones en Psiquiatría – Profesor Humberto Rosselli Quijano
6. INVESTIGACIÓN
 - I. Actividades de Formación
 - II. Actividades de investigación
 - III. Actividades de divulgación
 - A. Participación en eventos científicos:
 - B. Publicación (Reconocimiento de grupo de investigación):
 - IV. Actividades Administrativas
7. COORDINACION MEDICA
8. SUBDIRECCION ASISTENCIAL
9. REPRESENTACIÓN INSTITUCIONAL Y VISIBILIZACIÓN
10. UNIDAD FINANCIERA
 - 10.1 Activos financieros
 - 10.2 Certificados de Depósito a Término
 - 10.3 Propiedades de Inversión
 - 10.4 Ingresos Operacionales
 - 10.5 Excedente
 - 10.6 Asignación Permanente Acumulada
 - 10.7 Permanencia y actualización ESAL
11. OBRAS EN DESARROLLO
12. SARLAFT
13. OBLIGACIONES SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL
14. EJECUCIÓN PRESUPUESTAL 2019
15. PRESUPUESTO APROBADO 2020
16. TECNOLOGIA DE INFORMACION Y COMUNICACIONES – TICS
 - 16.1 Licenciamiento de SOFTWARE
17. CELEBRACION ANIVERSARIO 68 DEL INSTITUTO, 25 AÑOS DE CAMPOALEGRE Y FIESTA DE FIN DE AÑO DE LOS TRABAJADORES DE LA CLINICA
18. COMO SEGUIMOS (El Futuro)

Apreciados Miembros,

Primero que todo quiero agradecer a la Junta Directiva, a su Presidenta Dra. Silvia Helena Martínez Gómez y a los honorables miembros de Junta Directiva, por la confianza depositada en mí, para llevar las riendas de nuestro Instituto, hace 5 meses asumí el cargo de Director Encargado, tiempo en el cual he compartido con nuestros colaboradores, compañeros, colegas, pacientes, familiares, residentes, buscando siempre cumplir con los objetivos propuestos. Especial reconocimiento al equipo de trabajo, doctores León Michaan, Diego Vargas, Eugenio Ferro, Carlos Montaña, Dra. Diana Carolina Alfaro, Sra. Luz Stella Gelvez y todos y cada uno de los que me apoyo en la elaboración de este documento.

Este informe se realiza en cumplimiento a los estatutos del Instituto y de conformidad con las normas legales vigentes, Ley 222 de 1995 art. 46 y 47 y la ley 603 de 2000, se presenta a la Asamblea General de miembros el siguiente informe de gestión, en el están registradas las principales actividades desarrolladas durante el 2019 y sus respectivos resultados, así como los estados financieros correspondientes a dicho ejercicio, se encuentran debidamente certificados, dictaminados y acompañados por los anexos estipulados en la Ley, cabe aclarar que asumí el

cargo de Director General Encargado desde el 7 de noviembre de 2019 y la Dirección anterior, no entregó el informe entre el 1 de enero y el 6 de noviembre de 2019 solo se conoce el envío de una carta abierta a todos los miembros del Instituto el 26 de noviembre, la cual no cumple con las especificaciones de informe de Gestión.

1. SITUACION INICIAL

Al momento de asumir mi encargo, encontré un Instituto con muchos problemas de funcionamiento y de convivencia, como consecuencia del ambiente laboral, la desigualdad de derechos, aumentos y beneficios entre trabajadores y la salida de empleados con bastante antigüedad, sin justa causa.

Vale la pena mencionar que, los beneficios de los bonos Big Pass, fueron retirados antes de mi nombramiento en encargo, en un tiempo de periodo en el cual reemplace a la Directora, obviamente por orden de la Junta Directiva.

Puntualmente un caso que me causa asombro, es el de la Jefe de Talento Humano quien, en 45 meses de trabajo tuvo un aumento salarial del 97% aproximadamente, lo cual crea una desigualdad frente a los demás trabajadores y afecta el patrimonio del Instituto.

Todos estos beneficios, desigualdades, aumentos que, a la luz de la Junta Directiva no estaban autorizados para el año 2019, generaron un sobre costo en los gastos del año 2019 por valor aproximado de ciento tres millones de pesos m/cte (\$103.000.000,00) y algunos de ellos seguirán generándose en el año 2020.

Además de lo anterior, en el área docente durante el año 2019, se evidencia una disminución de 6 o 4 residentes admitidos en el semestre a 2, lo cual creó una dificultad evidente en las relaciones con la Universidad del Bosque.

En la Subdirección de docencia, también se evidencia un sobre costo asumido por el Instituto, por asesoría externa a esta subdirección por cincuenta y dos millones de pesos m/cte (\$52.000.000,00), la cual no tenía un objetivo diferente a los que debían ser cumplidos por la Subdirección en estricto sentido.

Desde mi primer día de labor como Director General Encargado, trabajamos en equipo con todas las áreas para evitar cualquier demora o alteración en las tareas fundamentales y diarias de nuestro Instituto-Clinica Montserrat, continuamos con el desarrollo y progreso del plan estratégico, de sus proyectos vitales, garantizando nuestras políticas de humanización, y la continuación del proceso de acreditación.

Es así como hoy continúan, todas las labores diarias y de mejoramiento del Instituto, algunas se reforzaron y otras mejoraron.

2. ACREDITACIÓN

La dirección del Instituto viene trabajando en uno de los proyectos más importantes, por mandato expreso de la Asamblea como es la Acreditación, que viene mejorando en cifras así: Primera autoevaluación 2016 dio un puntaje de 1,67, la última realizada a principios de 2019 cuyo puntaje fue de 2,83.

En los días 26, 27 y 28 de noviembre, recibimos la visita de pre-acreditación programada con el ICONTEC, visita que estuvo un poco alterada por los problemas del Paro Nacional, esta visita entregó un informe escrito el 18 de febrero de 2020.

En cabeza de la oficina de Calidad, implementaremos acciones de mejora y actividades que nos permitan seguir mejorando y preparándonos para la acreditación plena, posiblemente en el segundo semestre de este año (2020), es de resaltar el compromiso demostrado por nuestros colaboradores en todos los niveles, usuarios, visitantes y proveedores para este gran reto de la acreditación del ICONTEC, aprovecho esto para solicitar a los miembros que, elijan una Junta Directiva que conciba y entienda el compromiso con la Acreditación que nos hemos propuesto y con todas las labores que su nombramiento y cargo impliquen.

Como soporte, asesoría y consultoría en este proyecto seguimos con el apoyo de la firma FDF CONSULTING, y anualmente se continua con la planeación para la elaboración de los POAS (planes operativos anuales), de las diferentes áreas.

Este proyecto es liderado por el área de Calidad, a la cual le reconocemos un gran trabajo y liderazgo; aunque como lo he expresado todos, incluidos los miembros, debemos conectarnos en este proyecto y trabajar por generar una clara cultura hacia la acreditación y, a conocer y, hacer parte de todos los procesos y eventos que para tal fin, viene desarrollando por años el Instituto.

La gestión del proyecto de acreditación en el año 2019, está enmarcado en el plan estratégico, dentro de la visión del Instituto Colombiano del Sistema Nervioso- Clínica Montserrat. El cual se propone que para el 2022 seremos un hospital Universitario que presta servicios asistenciales, docentes y de investigación con calidad superior.

Razón por la cual dentro del proyecto estratégico Montserrat Mejora, liderado por el proceso de calidad; en el cual la Institución pretende lograr el otorgamiento de la acreditación en salud, como la primera clínica en salud mental acreditadas en el país; buscando un mayor reconocimiento Nacional, lo que nos dará una ventaja competitiva en el mercado y en las negociaciones; pero especialmente en evidenciar a través de resultados visibles, medibles, constatables y claros, la calidad de la atención a los pacientes y sus familias; como sello de esta institución desde su fundación.

Para tener en cuenta, la filosofía de Acreditación es evaluada; especialmente con los siguientes ejes:

- La Seguridad de paciente entendida como el conjunto de elementos estructurales, procesos, instrumentos y metodologías que busca minimizar el riesgo de sufrir un evento adverso en el proceso de atención en salud.
- Existencia de políticas y programas dirigidos a la Humanización de la atención que tengan en cuenta la dignidad del ser humano y sus derechos.
- Gestión de la Tecnología mediante un proceso racional de adquisición y utilización que beneficie a los usuarios y a las instituciones.
- El Enfoque y Gestión del Riesgo mediante la provisión de servicios de salud accesibles y equitativos, teniendo en cuenta el balance entre la gestión clínica y la gestión administrativa y los beneficios, riesgos y costos.

La Institución se encuentra en el desarrollo del cuarto ciclo de mejoramiento, se ha logrado alcanzar las metas propuestas año tras año; gracias al trabajo de cada uno de los colaboradores, las acciones de mejora realizadas, han permitido mantener y robustecer las fortalezas observadas en el ejercicio de la pre-visita, así como poner en marcha acciones que permitan mejorar las recomendaciones realizadas.

Luego del cuarto ciclo de mejoramiento, la metodología de Acreditación propone la visita del Icontec, en búsqueda del otorgamiento de Acreditación.

Si mantenemos el proceso y el trabajo de todos los equipos de autoevaluación para el año 2020, obtendremos una calificación alrededor de 3.5., meta que nos permitirá presentarnos ante el ente acreditador con una posibilidad muy clara de alcanzar el otorgamiento en calidad superior. Consecuencia de ello, nos permitirá continuar el proceso hacia ser un Hospital Universitario y para seguir trabajando en el marco de la excelencia.

3. GESTIÓN DE CALIDAD

Se recibió la visita de Bureau Veritas, entidad que se viene recibiendo anualmente desde el año 2010; en la cual validamos la certificación ISO 9001 versión 2015, la cual revisó todos los procesos, ya que se trataba de la modificación de la versión de la norma, generando 2 acciones de mejora por un hallazgo realizado al numeral 8.5.2 de la norma, referente al manejo de los insumos de los contratistas en caso de pérdidas. Logrando de este modo obtener la certificación en el cumplimiento a la norma del sistema de gestión de calidad ISO 9001-2015

Así mismo fueron aprobados por parte de la Superintendencia Nacional de Salud los planes de mejoramiento generados, por 24 hallazgos de la visita en el año 2018, donde tuvimos que generar múltiples acciones en el área financiera, para dar cumplimiento a la norma. En el año 2020 esperamos la verificación al cumplimiento de dichas acciones.

Se obtuvo la recertificación del INVIMA como institución de buenas prácticas clínicas que, permite mantenernos vigentes como centro de investigaciones de ensayos clínicos, con el uso de medicamentos, dicha visita generó 10 hallazgos, con 8 acciones correctivas ya verificadas y otras 2 en ejecución.

Además, tuvimos visita del INVIMA en dos ocasiones, para revisar medicamentos controlados y procesos de farmacia, en los cuáles la visita dejó 9 hallazgos, 7 ya verificados y otros dos en ejecución, los cuales se verificaron en una segunda visita su cumplimiento luego de poner en marcha los planes de mejora.

Recibimos a la Secretaría de Salud, con el trabajo que adelantan desde la subred para las rutas de atención integral y el programa PAIS, durante la visita se evidenció la desarticulación dentro de las administradoras de salud y los programas de atención en salud mental.

De la misma manera, se recibió en dos ocasiones visita de la Secretaría de Salud desde el estudio que se adelanta acerca de trastorno neurocognitivo mayor, buscando las mejores prácticas y el manejo integral para los pacientes con estas patologías, igualmente se evidenció las dificultades para acceder al sistema de salud por parte de algunos componentes del sistema, fue valorada como muy buena la forma de brindarle atención a nuestros pacientes con la presencia de psiquiatra psicogeriatra.

Se aprobó el PAMEC 2019, priorizado las oportunidades de PACAS (Proceso de Atención al Cliente Asistencial). De igual forma se reporta a la Secretaría de Salud desde el sistema de información de calidad los RIPS y el cumplimiento a la resolución 4545.

Se ha trabajado en el tercer ciclo de autoevaluación, generando 180 acciones de mejora desde marzo de 2019, en las cuales se ha realizado todo el seguimiento para el cumplimiento y la mejora de la calificación, 82 de estas acciones se encuentran terminadas. Desde el 2017 de nuestra primera autoevaluación hemos mejorado en 1.62 puntos.

Se cuenta con un equipo institucional de mejoramiento que, se reúne mensualmente en comité de calidad y se encuentra en proceso el funcionamiento de equipos primarios de calidad, conformados por grupos operativos de cada proceso, que analizan y plantean mejoramiento continuo de los hallazgos e indicadores analizados. La Dirección fortaleció al grupo auditor, realizando auditorías internas y con el acompañamiento del área de calidad, se seleccionaron los auditores de mayor experiencia y motivación hacia los temas de norma.

En el año 2019, se aprobaron 186 acciones de mejora. De las cuales 58 se han enviado, 94 se han aprobado, 28 se han verificado y 6 se han atendido.

Respecto a la tecnología, se aprobó un programa de manejo de correspondencia, que se viene trabajando desde el área de TICS para evitar riesgos en la pérdida de información o en la no respuesta de los tiempos programados por la ley.

Continuamos usando el software de Almera, aumentando sus aplicaciones para presentaciones en Power Point de los indicadores, ingresando indicadores por modelo de atención de cada proceso. Alineación de objetivos estratégicos, dentro de planes anuales operativos, que son medidos y con seguimiento desde el mismo sistema. Se aumentó el número de visitas a Almera de 6277 a 7569 número de ingresos de un año a otro, cada vez se conoce y se tiene más claridad de cómo usarlo.

El Instituto lleva un proceso de seguimiento a los análisis y revisión de indicadores a todos los procesos de forma trimestral, posteriormente, estos indicadores se presentan a la dirección en el comité directivo como parte de los macroprocesos para tomar decisiones que permitan priorizar y mejorar cada proceso.

En el área de auditoría médica, se lograron desarrollos para la evaluación de las guías de manejo, el manual de historia clínica que viene siendo trabajado en conjunto con el software de historia clínica, realizando múltiples cambios, buscando que los registros clínicos reflejen la realidad del modelo de atención con el que se cuenta.

En el transcurso de este año, se trabajó en mejorar la adherencia a la guía de depresión, ya que esta patología tiene el mayor peso ponderal en la morbilidad del instituto. Se evalúan ítems de

identificación, antecedentes, enfermedad actual, aplicación de escalas que miden riesgo suicida, paracrínicos, correlación de la enfermedad actual, examen mental y el diagnóstico, manejo y plan.

También se desplegó, se socializó y evaluó la guía de TAB y ansiedad. Tanto en los servicios hospitalarios como ambulatorios.

Para este año se tiene programado el despliegue de la guía de demencias, esquizofrenia y primer episodio psicótico agudo, y la de trastorno del comportamiento debido al uso de sustancias.

Se estableció un módulo de estudio de las guías de manejo, la cual cuenta con evaluación aportes o cambios que se requieran por parte del profesional, para la actualización de las mismas que se debe realizar en este año, para lo cual ya se definió un presupuesto.

- Asegurar el cumplimiento a todos los requisitos aplicables (leyes y/o normas) a la organización.

Acudimos al Ministerio de Salud para la socialización de la política de salud mental y el trabajo con los nuevos CUPS y las exclusiones establecidas. Se propusieron cambios para los CUPS en salud mental, lo cual permitió establecer nuevos cups en las diferentes contrataciones que tenemos. Se revisan reportes obligatorios de las circulares de RIPS, las cuales han tenido modificaciones de acuerdo a la circular 0112.

Como parte del cumplimiento normativo, el proceso de calidad verifica anualmente el normograma y la actualización de normas que impactan el sistema de salud. Para este año se hizo especial hincapié en la política de Salud Mental que pretende darle fundamento a la atención y manejo del paciente en salud mental teniendo en cuenta la adaptación y funcionalidad. Así como implementar modelos de atención integrales que permitan ampliar servicios ambulatorios y disminuir estancias hospitalarias. Se debe revisar la aplicabilidad de la ley de residentes, sin que esto afecte el convenio.

El resto de los procesos realizó revisión y actualización de las normas que le impactan directamente, como se observa en el cuadro a continuación:

Desde el área de calidad se realiza acompañamiento a las tutélas y derechos de petición que se reciben en la institución en conjunto con los asesores legales del Instituto. Los cuales vienen en un aumento creciente y han requerido un mayor trabajo desde el área, buscando dar cumplimiento a las respuestas oportunas ante la ley.

En el transcurso del año, se ha trabajado en el despliegue del procedimiento de gestión del riesgo, en el cual se está evaluando continuamente el mapa de riesgos por proceso cada trimestre, se evalúa si es necesario recalificar el riesgo, por impacto y probabilidad, los riesgos que quedan semaforizados como inadmisibles, tienen controles que evitan la presentación del mismo. Sin embargo, en las revisiones trimestrales se verifica si se ha materializado algún riesgo que requiera plan de mejoramiento. A la fecha por la matriz de riesgo tenemos un total de 229 riesgos, que luego de ser evaluados y controlados, arrojan una matriz de 54 riesgos. De estos riesgos se han generado 18 acciones de mejoramiento.

Brindar un servicio acorde a las necesidades del paciente.

En este objetivo se ha tenido muy presente las sugerencias, quejas, solicitudes y felicitaciones de nuestros usuarios. Teniendo en cuenta la naturaleza del Instituto y el componente restrictivo que en ocasiones es necesario para contener al paciente agudo. La principal queja que se presentaba por parte de los pacientes y las familias era la poca información que se brindaba. Para lo cual se implementaron diferentes líneas de comunicación con los pacientes y sus familias, estableciendo horarios para brindar información, así como capacitación y psicoeducación en temas de vital importancia para lograr la comprensión de la patología en salud Mental. Dichas acciones permitieron disminuir las quejas de nuestros pacientes y familias, y prestar un mejor servicio integral por parte del Instituto.

Mejorar continuamente el Sistema de Gestión de Calidad para lograr la optimización de los Procesos.

Durante el año 2019, se logró un aumento significativo en la autoevaluación de los estándares de acreditación, gracias al trabajo conjunto de todos los grupos de autoevaluación y los líderes de procesos en quienes se ha logrado una motivación y compromiso muy importantes para el mejoramiento continuo. (Se realizará una nueva autoevaluación a partir de junio de 2020), luego de la visita de pre evaluación del Icontec, con el objetivo de terminar la última evaluación en nuestra meta de 3.5, para pasar la acreditación el próximo año. Ya se ha trabajado el grupo de estándares de gestión de la tecnología, donde se tenía una calificación por debajo del promedio. Igualmente se han hecho avances significativos, en la medición y comparación, así como en el trabajo en red y laboratorios clínicos.

Mantener el personal requerido con las competencias de acuerdo a cada perfil.

Dicho programa de competencias debe ser aprobado para iniciar su ejecución, para lograr un aumento en el cumplimiento del proyecto estratégico Montserrat Competente, buscando un trabajo con todo el personal, que nos permita capacitarnos en las mejores conductas asociadas a nuestro modelo de atención. Como se observa en nuestros indicadores la comunicación asertiva es la competencia con menor calificación y se deberá trabajar en la formación de todo el personal del instituto, ya que sin el desarrollo de las competencias no se puede llevar a la práctica correctamente el modelo de atención.

4. SOBRECUPO EN LA UNIDAD A

Como todos saben, desde que se cerró la unidad B (febrero de 2019), de manera inmediata se generó sobrecupo en la unidad A que en los últimos meses (antes de mi llegada a la dirección) fluctuaba entre 5 a 13 pacientes de sobrecupo al día, sin tener condiciones físicas, de minimización de riesgos, ni de personal para afrontar esto. Por lo cual una de mis primeras acciones al llegar a la dirección fue, de la mano del personal, los médicos de planta, los médicos de consulta prioritaria, la subdirección asistencial, las leyes, regulaciones, y componentes éticos de nuestra labor, fue terminar con esta práctica de sobrecupo tan alto que se manejaba en la unidad A. Igualmente se ha reforzado todo lo que tiene que ver con la atención de la consulta prioritaria, buscando dar el mejor servicio a nuestros usuarios sin exceder nuestras capacidades. Se encontró un plan para iniciar la construcción de la nueva unidad B ya definido por la junta en el sentido de construir en ese sitio una unidad infanto-juvenil, proyecto que venía andando lentamente, inicialmente se escogió la firma AVALAR, que radicó inicialmente un primer proyecto por 560 millones, pero luego a los pocos meses trajo otro donde aunque incluía el cambio de ascensor ascendía a mil millones de pesos, esto requirió nuevamente iniciar el proceso de solicitar cotizaciones y mirar otras opciones para esta construcción.

5. SUBDIRECCION DOCENTE

El cargo de la Subdirección docente y la subdirección asistencial existía como uno solo y lo ejercía el Dr. Henry García con 5 horas asignadas para el mismo, y a quien la dirección anterior se negó siempre a aumentarle las horas para poder ejercer mejor su trabajo.

El Dr. Henry García, fue separado de su cargo e indemnizado en el 2018, y se crearon los dos cargos separados, la subdirección docente que se dio a la Dra. Adriana Marquez con 8 horas y a quien en este año 2019 le fue nombrada una asesora por 8 millones de pesos mensuales quien laboró durante 6 meses y medio hasta que yo suspendí ese contrato que no era necesario desde mi apreciación, y el otro cargo fue la subdirección asistencial en donde se nombró al Dr. Saúl Martínez también con 8 horas, lo que quiere decir que un cargo de 5 horas fue inmediatamente separado y paso a 16 horas; además en el 2019 durante 6 meses y medio se le dio a la subdirección docente una asesora por 8 millones al mes.

Se encontró una Subdirección Docente con problemas en su desempeño y afrontando las dificultades propias de esta época como la nueva ley de residentes y las implicaciones de esta para nuestro programa de residencia y en su momento con unas alteraciones en las relaciones con la universidad el Bosque.

El cargo de la Subdirección Docente que se analizó con Talento Humano cuando llegue a la Dirección, revisando la historia y las funciones es para 5 horas (y no 8 horas como estaba en el momento que yo llegue a la Dirección del Instituto); este cargo lo asumió a finales de diciembre el Dr. Diego Vargas en encargo, quien tiene formación en docencia y experiencia en esta área, y ante la premura urgente de asumir un área donde los problemas estaban a la mano : relaciones con la universidad el Bosque, residentes del programa, seminarios, ejemplo de esto es que a mi llegada

no existía una planeación para las actividades de los viernes académicos (entendiéndose que esta planeación se hace como mínimo 4 meses antes de su inicio para las necesidades de financiación y apoyo que requiere), la cual fue dejada apenas esbozada cuando ya los laboratorios y la industria se encontraba de vacaciones.

Gracias a un arduo trabajo de esta dirección con apoyo de la nueva subdirección docente, logramos establecer los viernes académicos, reorganizarlos y para su inicio ya contábamos con el apoyo de ocho laboratorios para esta actividad que se reorganizó en su totalidad.

También se reorganizaron los seminarios, incluyéndose docentes de alta calidad como La Dra. Diana Robles, El Dr. Pedro Oróstegui, el Dr. Pedro Vargas, y se restablecieron los comités y el canal de comunicación con la universidad El Bosque.

El 18 de diciembre de 2019, el Dr. Diego Vargas asume este cargo, sobre las jornadas académicas las cuales se vienen desarrollando desde el año 2004, marcan un evento insignia del IOSN.

En el 2019 se planificó para el 2020 realizar un cambio en el horario de las jornadas dejando la conferencia magistral a las 8am y el club de libros y revistas al finalizar la mañana, en el primer semestre se realizaron 6 jornadas y en el segundo semestre se realizaron 5 jornadas. De acuerdo con el cambio de horario, en el segundo semestre de 2019, se evidenció una disminución de la asistencia a la conferencia magistral, menor participación del personal docente en los casos clínicos, además disminución de patrocinio por parte de las empresas farmacéuticas, en dicho semestre solo participaron tres, durante las reuniones con los residentes, uno de los aspectos que sugirieron, fue retomar el horario del club de libros a las 8 am, como se realizaba anteriormente, dado que ellos notaron que había disminuido el interés y participación por parte de docentes.

Otro punto importante de los problemas encontrados se refiere a la disminución durante todo el 2019 a dos residentes admitidos por semestre en el programa, esta situación tiene muchas consecuencias para el instituto y sus labores que no fueron aclaradas o discutidas para su implementación, se dijo que era por prever que el instituto no podría pagar a los médicos residentes si se implementa la nueva ley de residentes, sin tener en cuenta nuestra misión, visión, tradición, goodwill, impacto en programas asistenciales, impacto en carga asistencial a nuestros psiquiatras de planta, impacto en carga asistencial nocturna, impacto en calidad de vida de los residentes, impacto motivacional en residentes y docentes, impacto económico en la carga de docencia.

Sin embargo, en la nueva ley de residentes esto se ha aclarado y como va actualmente, el pago a los residentes sería a cargo del gobierno y se haría a través del ICETEX, ya se establecieron como serían estos pagos y la forma de sustentarlos, para nosotros esta disminución en el número de residentes trajo consecuencias inmediatas, a largo y mediano plazo, por ejemplo esto va en contra de nuestro objetivo de ser hospital universitario para el 2022, generó una sobrecarga de trabajo para nuestros especialistas (que concuerda con las numerosas renuncias de especialistas que tuvimos durante el 2019), hablando con algunos de ellos que se fueron de nuestra institución durante el 2019 me refirieron que este tema y problemática la hablaron en muchas reuniones que tuvieron con la dirección de entonces y la subdirección asistencial sin tener ninguna solución en este aspecto, no se puede negar que los residentes ayudan y asumen muchos aspectos asistenciales y administrativos en nuestro Instituto.

Esta disminución en el número de residentes produjo que algunos servicios estén iniciando el 2020 sin residente, y que el equilibrio de docencia-asistencia se vea afectado e incline mucho la balanza hacia lo asistencial, este fue uno de los puntos que deterioraron y afectaron nuestra relación con la Universidad El Bosque. Esta situación no fue posible asumirla con la Dra. Adriana Márquez y, se postergó para cuando el jefe de docencia fuera cambiado como ocurrió, entonces se reformaron los contactos con la Universidad El Bosque y quedó planteado para en los inicios de enero de 2020 reuniones conjuntas con la Universidad El Bosque para tratar, afrontar y mejorar estos temas.

Convenios Docencia – asistencial

Se reciben 21 convenios de docencia e investigación, detallando la siguiente la información:

- 3 corresponden a convenios Internacionales, el de Emory no tiene un convenio firmado, y los de Miami y California se encuentran vencidos.

- 18 corresponden a convenios nacionales, de estos, 5 se encuentran vencidos. Solo uno de ellos ha sido cerrado de manera debida, el cual corresponde al de la Universidad del Sinú.
- Uno de ellos, corresponde a un convenio de investigación, el cual se realizó con la Universidad de los Andes, se encuentra vigente, y ha tenido muy buenos resultados.
- El convenio de la Universidad Nacional se encuentra vigente, pero es importante diligenciar el otro si de renovación del convenio, dado que no se encuentra dicho registro de manera escrita.

Símposio Internacional de Actualizaciones en Psiquiatría – Profesor Humberto Rosselli Quijano.

El 3 y 4 de mayo de 2019, se llevó a cabo el XVII SIMPOSIO INTERNACIONAL DE ACTUALIZACIONES EN PSIQUIATRIA - PROFESOR HUMBERTO ROSSELLI QUIJANO, obteniendo los siguientes resultados:

- 217 asistentes
 - Patrocinio por 8 empresas farmacéuticas
 - Para el 97.2% de los asistentes, se llenaron las expectativas del evento.
- Dentro de las sugerencias que realizaron los asistentes, registraron:
- Puntualidad para seguir todo el itinerario del evento dentro de los horarios establecidos
 - Mejoría en la tarifa del parqueadero teniendo en cuenta la asistencia a la jornada total.
 - La temperatura del salón muy variable
 - Ampliar los tiempos para los expositores
 - Mejor planeación de la charla en cuanto a cumplir los tiempos varias quedan cortadas y eran muy interesantes.

• Informe Financiero:

Ingresos	\$151.400.000=
Gastos	\$79.802.256=
EXCEDENTE	\$71.597.744=

6. INVESTIGACIÓN

I. Actividades de Formación

Se realizó la convocatoria segunda convocatoria del semillero de investigación para los residentes del posgrado de psiquiatría, aumentando a 11 investigadores en formación, a quienes se les da formación en investigación, horario protegido para trabajar en los estudios y reuniones de trabajo y formativas, las cuales en 2019 se cumplieron con 1 reunión mensual y para 2020 se planean tres reuniones mensuales.

Se abrió una rotación especial en investigación (electiva) para los residentes del posgrado de psiquiatría, por la que ya han pasado dos residentes y una tercera está programada para el final del semestre en curso. Adicionalmente, una rotación internacional en investigación, por una estudiante de doctorado de la Universidad Blanquerna (Ramon Llull) de Barcelona. Estos nuevos espacios han sido extremadamente útiles para impulsar el desarrollo de nuevos proyectos de investigación original y concretar nuevas publicaciones.

Se rediseñó el "Plan de formación de investigadores" con ocasión de la certificación en Buenas Prácticas Clínicas de INVIMA. (mayo 2019). Adicionalmente se creó el "Escala-fón de investigadores" como parte de los trabajos de acreditación y con miras al modelo de hospital universitario.

Cabe aquí mencionar que se trabajó arduamente para alcanzar los requisitos y conseguir la certificación de INVIMA en Buenas Prácticas Clínicas para el ICSN, cuya visita tuvo lugar en el mes de mayo de 2019 y es expedida con una vigencia de 5 años. Esta certificación implica un valor agregado para la institución tanto en reconocimiento y transferencia de conocimiento como en beneficios económicos potenciales directos e indirectos para la institución. Entre 8.000 IPS en Colombia sólo 123 tenemos esta certificación INVIMA para conducir estudios clínicos con medicamentos, de las cuales sólo 5 somos centros de salud mental.

Por otro lado, se aprovecharon alianzas estratégicas con la industria farmacéutica para la financiación de un curso virtual de investigación dictado por la Universidad Javeriana en octubre de 2019, que benefició a todos los integrantes del semillero de investigación y a cinco investigadores del grupo de investigación.

II. Actividades de investigación

A la fecha tenemos un total de 13 proyectos de investigación: 8 estudios de investigación en curso y 5 anteproyectos en desarrollo. Estos estudios superan los valores históricos de años anteriores.

En el año 2019 se diseñaron 3 nuevos estudios de investigación original del ICSN, con la consiguiente aprobación del Comité de Ética en Investigación, superando el estándar de años anteriores.

Estos estudios se unen a los 4 estudios en curso, en fases medias y avanzadas de ejecución y a los 5 anteproyectos en fases tempranas y medias de desarrollo.

Cuatro de los proyectos mencionados involucran investigación colaborativa con otras instituciones tanto nacionales como la Universidad de Los Andes, e internacionales como la Universidad Albert Einstein College of Medicine de Nueva York. La investigación colaborativa nos ha implicado varios beneficios, tanto en transmisión de conocimiento como en inversión de recursos de personal y económicos, con participación de alrededor de mil doscientos millones de pesos (\$1.223.192.294) invertidos en los últimos cinco años, de los que el ICSN sólo tuvo que aportar contrapartidas en especie de 5,6% (\$68.385.517).

III. Actividades de divulgación

A. Participación en eventos científicos:

Congreso Mundial de psiquiatría (Lisboa, agosto 2019):

Se presentaron resultados preliminares de un trabajo de investigación original del ICSN titulado: "Alteraciones Sensoriales en adolescentes hospitalizados".

LVIII Congreso Colombiano de Psiquiatría (Barranquilla, noviembre 2019):

Se presentaron 15 trabajos por parte de docentes y residentes del posgrado de psiquiatría, entre los que se encontraron 4 simposios, 5 posters de investigación, 1 protocolo de investigación y 5 posters de trabajos libres. El comité científico del congreso de nuevo reconoció la activa participación del ICSN – Clínica Montserrat por su contribución científica al congreso.

B. Publicación (Reconocimiento de grupo de investigación):

El reconocimiento del grupo de investigación por Colciencias (ahora Minciencias) es un proceso de varios años de trabajo en el que desde 2015 hemos logrado ir avanzando en el cumplimiento de los requisitos para dicho reconocimiento. Actualmente de los 7 requisitos exigidos por el ente evaluador ya estamos cumpliendo 6, incluyendo el número de proyectos de investigación en ejecución, la producción de apropiación social y circulación del conocimiento (congresos científicos) y los productos resultado de actividades relacionadas con la Formación de Recurso Humano (tesis de grado). Nos queda por cumplir la producción de nuevo conocimiento o de resultados de actividades de desarrollo tecnológico e innovación, es decir, la cantidad de publicaciones en revistas indexadas.

Las publicaciones en revista indexadas implican un arduo trabajo resultado de muchas horas de trabajo de alta calidad para llegar a cumplir con los estándares de dichas publicaciones científicas.

En los últimos tres años se han logrado tres publicaciones en revistas indexadas, a razón de una publicación por año, las cuales han sido reconocidas por las convocatorias de Colciencias (Minciencias).

IV. Actividades administrativas

Realización de 3era autoevaluación para acreditación.

Auditoría interna pre-visita de INVIMA para certificación en Buenas Prácticas Clínicas.

Atención de visita y realización de oportunidades de mejora para certificación de INVIMA.

Elaboración del Plan Operativo Anual del proceso de investigación.

7. COORDINACION MEDICA

En el organigrama aprobado del Junta Directiva, está el cargo de coordinador médico, esta venia vacante desde hace 6 meses a mi llegada como director (e) situación difícil de entender ya que es un cargo fundamental para las labores asistenciales en la clínica, además el Dr. Carlos Montaña, fue retirado del cargo a finales de mayo y de acuerdo con lo expresado por el y los documentos de su carpeta se evidencia que "le solicitaban el favor de volver a su cargo en la coordinación", situación que entendemos claramente el Dr. Montaña no aceptó, sin embargo con mi actual administración si aceptó su nombramiento, en el mismo entonces se nombró el 05 de diciembre de 2019 al Dr. Carlos Montaña quien ya se había desempeñado con buen éxito y aceptación de todos los colegas y miembros del Instituto y además lo vemos como una persona comprometida con nuestras labores y conocedor de las mismas.

8. SUBDIRECCION ASISTENCIAL

Se retiró del Cargo de la subdirección asistencial al Dr. Saúl Martínez Villota y se nombró en encargo en esta subdirección al Dr. León Michaan Bialikamien el 19 de diciembre de 2019, miembro del Instituto y persona conocedora y participativa en estos temas.

De acuerdo con el informe suministrado por esta Subdirección, se evidencia lo siguiente:

Durante el año se realizaron las siguientes actividades:

- ✓ Actualización y continuación de la implementación del modelo asistencial.
- ✓ Asociación de la promesa de valor CHESS con los indicadores y planes de mejora.
- ✓ Guías de Práctica Clínica basadas en la evidencia: Se cuenta con 7 guías, actualmente en proceso de revisión para su actualización. El programa de auditoría de adherencia a guías se encuentra más de 91% de adherencia a las recomendaciones en el caso de la guía de depresión, 73% para la guía de ansiedad en el uso de ISRS y/o BZD.
- ✓ Queda un largo camino por recorrer, la guía de TAB solo cuenta con una adherencia del 38%.
- ✓ Nuestras guías han sido adoptadas por varias instituciones a nivel nacional.
- ✓ Programa de seguridad: El proceso de seguridad en cabeza de la enfermera jefe Maria Victoria Alarcón es ejemplo a nivel nacional y ha sido referenciado por varias IPS.
- ✓ Gracias a dicho proceso la identificación y mitigación del riesgo han logrado disminución importante en su materialización.
- ✓ Programa de Humanización y creación de Coordinación de Atención al Usuario:
- ✓ Se pasó de tener una trabajadora social a tener tres. Se implementó el programa de seguimiento de pacientes posterior al egreso por medio de llamadas telefónicas.
- ✓ Apropiación de derechos y deberes de los pacientes que al tercer mes de medición alcanza el 88%
- ✓ Contacto e información telefónica a la familia del paciente hospitalizado al día siguiente del ingreso, construyendo una red de información entre la familia y la clínica con una cobertura del 90% en los últimos 4 meses.
- ✓ Nuestros pacientes y familias consideran en más del 96% que nuestros colaboradores brindan un "trato libre de estigma" y puntúan su satisfacción con nuestros servicios por encima del 97% de manera global.

- ✓ Fortalecimiento de la asociación de usuarios, participación de esta en la planeación estratégica 2020.
- ✓ Desarrollos propios de la historia clínica institucional alineados a nuestro modelo asistencial. Se continúa desarrollando el sistema COMPUCONTA para que brinde todos los elementos necesarios para el registro de la atención de los pacientes y que sea una fuente de información fiable para alimentar los indicadores.
- ✓ Implementación de modelos evaluativos de enfermería y terapia ocupacional: se implementaron los modelos de ocupación humana COTE y de enfermería NANDA que ayudan a hacer seguimiento al plan de manejo y tomar acciones encaminadas a un mejor servicio para nuestros pacientes. Se tiene cobertura de NANDA del 100% a los pacientes y para la escala de COTE a través de los equipos primarios de mejoramiento se ha trabajado en la caracterización por grupo sindrómico, para diseñar actividades terapéuticas cada vez más dirigidas y eficaces.
- ✓ Actualización y fortalecimiento de Clínica Día: Debido al aumento de la demanda se contrató un psiquiatra para el programa de clínica día al igual que una terapeuta ocupacional dedicada exclusivamente a este. En enero y febrero de 2019 las asistencias al programa eran cercanas a 100 pacientes por mes esto da en promedio 5 pacientes por día. En octubre llegaron a 581 de 25 pacientes día y en diciembre 339 que es habitual que baje en diciembre de 16 pacientes día.
- ✓ Diseño e implementación de programa de rehabilitación psicosocial RUMBOS: Este programa inicia su funcionamiento en junio de 2019, y es parte clave del ciclo de atención institucional, ya que permite la readaptación social para pacientes que egresan de hospitalización. Al sexto mes de su implementación logró una ocupación del 88%, pasando la meta de 85%, con una capacidad instalada de 80 estancias al mes.
- ✓ Diseño e implementación de consulta post-egreso. En febrero de 2019 se implementó la consulta post-egreso. La ocupación de dicha consulta es de 72 % en promedio para el año 2019 llegando a 91 citas atendidas en el mes de diciembre.
- ✓ Implementación de toma de muestras y procesamiento de laboratorios con proveedor que cumpla con los acuerdos de servicio requeridos para acreditación.: Después del proceso de selección técnico, se escogió al laboratorio IDIME, y se trabajó en la homologación de los procedimientos, preparaciones y se capacito al personal de enfermería en toma de muestras. Contamos con el procesamiento de muestras y reporte de resultados 24 horas al día, 365 días al año.
- ✓ En cuanto a cifras del proceso asistencial para el año 2019
- ✓ 4448 consultas prioritarias para el 2019 (2592 en el año 2015).
- ✓ El tiempo de espera promedio paso de 28 minutos en 2017 a 60 minutos en 2019.
- ✓ La estancia promedio en hospitalización fue de 10.42 días
- ✓ El perfil de morbilidad nos muestra que un 20% de los pacientes hospitalizados tienen un diagnóstico de Trastorno depresivo y un 31% de Episodio depresivo. Un 13.9% TAB, 6.95% Trastornos de ansiedad, 5.34%, Trastorno Psicótico, 2.51%. Trastorno por consumo de alcohol, 2.25% Esquizofrenia.
- ✓ El número de consultas realizadas en la consulta externa de psiquiatría por parte de residentes fue de 2854, inferior a los 3536 del año anterior, pero hay que tener en cuenta el número de residentes que rotaron por consulta externa, el cual fue menor a periodos anteriores.
- ✓ La consulta de psicología infantil pasó de 274 en 2018 a 1071 en 2019 y la de psiquiatría infantil de 49 a 199 en el mismo periodo.

9. REPRESENTACIÓN INSTITUCIONAL Y VISIBILIZACIÓN:

➤ **Subcomité de asuntos hospitalarios de la Asociación Colombiana de Psiquiatría:** Durante el último año y medio desde la Subdirección Asistencial y la oficina de Calidad se ha liderado el subcomité de Asuntos hospitalarios de la Asociación Colombiana de Psiquiatría, se han realizado 7 reuniones con las direcciones, subdirecciones de diversas IPS de salud mental de Bogotá y del país, trabajando en la actualización de reformas a la salud mental, la normatividad de habilitación para IPS de salud mental y en diversas comunicaciones y mesas de trabajo con el Ministerio de Salud, lo que ha requerido casi 40 horas de trabajo del Subdirector y la Auditora de la Clínica. Este trabajo va enfocado en el trabajo gremial sobre políticas de salud mental a nivel local y nacional.

10. UNIDAD FINANCIERA

Esta área requirió una mirada especial por sus problemas y continuos cambios que tuvo durante el año 2019, desde el 13 de febrero de 2019, hasta el 10 de mayo del mismo año, es nombrada como Jefe Financiera la Sra. Luz Maritza Bernal (contadora por 15 años de nuestro Instituto) quien

asume en encargo la dirección del área financiera; pasan 24 días sin jefatura y es nombrada Luz Stela Gelvez; quien continúa actualmente trabajando arduamente para mantener el área al día con los compromisos requeridos por entidades externas que rigen nuestro funcionamiento administrativo.

Es de resaltar que cuando la Sra. Maritza Bernal fue retirada de sus funciones, esta área estaba trabajando en la información exógena del instituto, de cumplimiento obligatorio, razón por la cual se tuvo que contratar una firma para que terminara esta tarea y la enviara a los entes de control.

Del anterior hecho la Revisora Fiscal dejó la salvedad que es posible que ocurrieran inexactitudes o errores en la información enviada, por la premura de la situación y que existe la posibilidad de multas y/o consecuencias futuras para el Instituto.

La DIAN, es la entidad que hace estos requerimientos, para lo cual cuenta hasta con 5 años a partir de la entrega de esa información, situación de alto riesgo para el Instituto, la cual se habría evitado postergando la decisión de retirar del cargo a los funcionarios de esta área una vez se cumpliera con dicho envío, toda vez que, eran los únicos que conocían la información y sus detalles.

También se evidencia en correspondencia cruzada entre el área de Talento humano y el área Financiera, la negación de información de los nombres de las personas que se beneficiaban con los bonos Big Pass que fueron asignados solo a un grupo de trabajadores del Instituto.

Además, queda evidenciado que la experiencia de la Jefe financiera, no fue tomada en cuenta para otorgar dichos beneficios y los argumentos esgrimidos por ella, con relación al incumplimiento de las directrices de la Junta.

a) Debo agradecer la gestión comercial realizada por el comité Financiero y Comercial creado en el 2018, donde se destacan la importante labor de la Subdirección Asistencial y la Jefatura de Calidad junto con la actual participación de la Jefatura Financiera, que permitieron nuevas negociaciones con las empresas aseguradoras y remisoras de pacientes que incluyeron la inclusión de una serie de CUPS (códigos únicos de prestación de servicios) que habríamos podido cobrar desde 2013, en que cambió la legislación y que no se habían cobrado desde entonces con el consecuente detrimento patrimonial, y otros nuevos CUPS que incluimos gracias a la prestación de nuevos servicios. A raíz de una visita de "auditoría integral" de la SUPERSALUD que formuló una serie de hallazgos especialmente al área financiera, fue que pudimos implementar acciones de mejora, incluyendo las antes citadas, más la gestión de cartera, que traía una "cartera por edades" de difícil recobro, que pasamos a cobro jurídico y hemos castigado para hacer las provisiones oportunas y ajustadas a las normas NIIF. También mediante acción jurídica, el año entrante podremos recobrar cerca de 500 millones de pesos de un paciente del INPEC que permaneció por más de un año en el instituto, recibido en marzo del 2016. Un último beneficio de esta gestión fue una negociación con ECOPETROL con un ajuste de tarifas del 15% y la inclusión de nuevos servicios. Así nuestras finanzas para el año 2020 auguran buenos resultados.

b) La rotación de cartera del Instituto disminuyó con respecto al año anterior, es decir que estamos recuperando más rápidamente nuestras cuentas por cobrar.

c)

d) En cuanto a la rotación de inventarios también disminuyó, con esto determinamos la eficiencia en el uso del capital de trabajo del Instituto.

e)

f)

g) La unidad procedió a un cambio de software en agosto, la dirección anterior en conjunto con la jefe del área financiera empezaron a implementar cambio de software por los inconvenientes presentados con Compuconta en los informes. el plan es implementar Word Office para el tema financiero y la facturación seguirá en el programa Compuconta

h)

Dentro de la Gestión financiera del 2019, considero importante destacar la siguiente información:

10.1 Activos financieros

El Instituto posee un portafolio de inversiones representado en títulos de renta fija certificados de depósito a término con Banco Caja Social y Bancolombia y carteras colectivas administrados por Corredores Davivienda S.A., la intención es mantenerlas hasta el vencimiento, obtener

rendimientos que aumenten los recursos de la Tesorería, con el propósito de renovarlos y utilizarlos en los diferentes proyectos de ampliación, mejoras locativas y la Universidad.

Al 31 de diciembre de 2019 - 2018, los activos financieros corrientes mantenidos hasta el vencimiento están representados de la siguiente manera:

10.2 Certificados de Depósito a Término

A diciembre 31 de 2019 el Instituto tiene vigentes los siguientes títulos:

La inversión en CDT's disminuyó en \$195 millones con relación al año terminado el 31 de diciembre de 2018, esto obedece a la redención de un CDT por valor de \$400 millones en el mes de septiembre de 2019, con destino al pago de cuentas por pagar con proveedores y otras cuentas por pagar.

10.3 Propiedades de Inversión

Las propiedades de inversión están representadas en cinco (5) suites que administra el Hotel NH Collection Royal ubicado en la calle 116 con carrera 9 en la ciudad de Bogotá.

10.4 Ingresos Operacionales

INGRESOS OPERACIONALES	2019	2018	VARIACIÓN	
UNIDAD FUNCIONAL DE CONSULTA EXTERNA	1.128.223	856.780	271.443	32%
PSIQUIA TRIA	1.041.841	812.368	229.473	28%
PSIQUIA TRIA INFANTIL	42.082	38.708	3.374	9%
NEUROPSICOLOGIA	5.428	3.200	2.228	70%
PSICOGERIA TRIA	3.648	2.073	1.575	76%
ESTRES	-	430	430	-100%
TERAPIA OCUPACIONAL	33.534	-	33.534	100%
OTROS SERVICIOS	1.690	-	1.690	100%
UNIDAD FUNCIONAL DE HOSPITALIZACION	12.188.601	11.451.076	737.525	6%
ESTANCIAS	10.645.155	10.120.544	524.610	5%
CAMPOALEGRE	784.586	753.402	31.184	4%
HONORARIOS INSTITUCIONALES	758.860	577.129	181.731	31%
UNIDAD FUNCIONAL DE APOYO DIAGNOSTICO	265.761	187.416	78.345	42%
ELECTROS	20.843	20.997	155	-1%
LABORATORIO CLINICO GENERAL	187.053	82.218	104.835	128%
PROCEDIMIENTOS ESPECIALES	5.607	11.446	5.838	-51%
ATENCION INTRAHOSPITALARIA	52.258	72.755	20.497	-28%
UNIDAD FUNCIONAL DE APOYO TERAPEUTICO	644.255	351.827	292.428	83%
UNIDAD FUNCIONAL DE APOYO	164.330	-	164.330	100%
TRATAMIENTO AMBULATORIOS	479.924	351.827	128.097	36%
MEDICAMENTOS	894.950	931.952	37.001	-4%
INGRESOS DE DOCENCIA	448.411	547.750	99.339	-18%
OTROS SERVICIOS	9.091	8.760	331	4%
TOTAL	15.579.292	14.335.560	1.243.732	9%

Los ingresos operacionales crecieron un 9% con respecto al año anterior, siendo el crecimiento más importante porcentualmente el de apoyo terapéutico donde se encuentra la facturación de los nuevos CUPS

10.5 Excedente

INSTITUTO COLOMBIANO DEL SISTEMA NERVIOSO							
CLINICA MONTSERRAT							
ESTADO DE RESULTADOS INTEGRAL							
DE ENERO A DICIEMBRE DE 2019 Y 2018							
Cifras expresadas en miles de pesos colombianos							
	NOTA	DIC-2019	%	DIC-2018	%	VARIACION	
						\$	%
Ingresos de actividades ordinarias		15,678,282		14,385,680		1,242,732	9%
Costo de ventas		11,444,987	73%	9,951,180	69%	1,493,867	15%
EXCEDENTE BRUTO		4,134,426	27%	4,374,380	31%	-239,955	-5%
Gastos de administración		3,742,361	24%	3,605,909	25%	136,452	4%
EXCEDENTE OPERACIONAL		392,064	3%	768,471	5%	-376,407	-49%
Ingresos no operacionales		998,240	4%	437,701	3%	560,539	37%
Ingresos Financieros		239,337	2%	275,402	2%	-36,065	-13%
Gastos no operacionales		889,793	6%	547,580	4%	342,233	63%
El excedente del ejercicio 2019, cerró en \$339,848, equivalente a una rentabilidad del 2.07%, disminuyó con respecto al 2018 en \$594.166, esta disminución se debió entre otros a los siguientes rubros.							
EXCEDENTE NETO		339,848	2%	934,014	7%	-594,166	-64%

Durante el año 2019 se realizaron pagos por concepto de indemnizaciones legales así:

Empleado	Valor
ENDO MARLON	107.956
CARRASCA L MARQUEZ AURA VICTORIA	46.362
BERNAL MURCIA LUZ MARITZA	30.414
MARTINEZ VILLOTA SAUL DAVID	18.375
ARGUELLO CASTILLO MONICA PATRICIA	3.379
ARIZA SERRANO LINA MARIA	2.320
FULIDO NIÑO MARTHA LUCIA	1.895
TOTAL	210.701

Deterioro de cartera:

	2019	2018	VARIACION	%
Gasto por deterioro	762,998	428,790	334,208	78%

10.6 Asignación Permanente Acumulada

Para el año 2018 el Instituto generó un excedente neto de \$934.014 con un plazo de ejecución de 5 años, durante el año 2019 se realizó la siguiente reinversión en los siguientes conceptos:

DESTINACIÓN	VALOR
Mantenimiento y reparaciones locativas Instituto y sede Campoalegre	168.123
Inversión en equipo de Medico Científico	8.079
Inversión en TICS	117.035
Adecuación de instalaciones	169.000
	462.236

10.7 Permanencia y actualización ESAL:

El Instituto cumplió con la radicación de solicitud de permanencia como entidad sin animo de lucro ante la Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales – DIAN, cumpliendo así las fechas y requisitos establecidos

11.OBRAS EN DESARROLLO

Debido al siniestro generado por las lluvias de febrero de 2019 y que afectó la unidad B, se convocó licitación con el objeto de realizar el levantamiento técnico y arquitectónico, diseño arquitectónico hospitalario, diseños de instalaciones técnicas y presupuesto de obra para la ejecución del PROYECTO DE REORDENAMIENTO ARQUITECTÓNICO HOSPITALARIO DE LA "UNIDAD B" DE HOSPITALIZACIÓN Y LA "UNIDAD DE CUIDADOS INTERMEDIOS", , esta convocatoria fue ganada por la **UNION TEMPORAL OPTIABAL MONTSERRAT 2019**.

Producto de este trabajo se obtuvo:

1. Levantamiento arquitectónico
2. Recopilación y organización de información adicional obtenida en el "Archivo Distrital de Predios"
3. Informe para el diseño y cálculo estructural para adiciones y reformas.

En el año 2020 se contratará un Arquitecto que lidere la licitación para realizar la obra e interventoría para la construcción de la Unidad B diseñada y pensada como unidad de Psiquiatría Infantil.

Se encuentra en proceso reclamación con Liberty Seguros por la reclamación de este siniestro.

12.SARLAFT

La Superintendencia de Salud a través de la circular externa 009 de 2016, exigió la implementación del Sistema de Administración del Riesgo de Lavado de Activos y Financiación del Terrorismo, SARLAFT al sector salud. En consecuencia, el Instituto Colombiano del Sistema Nervioso, procedió a la implementación del Sistema definiendo, políticas y mecanismos para la prevención y control de riesgos de lavado de activos y financiación del terrorismo.

La firma Risk Consulting Colombia S.A.S. fue contratada para la consultoría, quienes evaluaron el sistema y emitieron un diagnóstico que fue presentado ante la Junta Directiva.

Se adicionan funciones al Director General con base en la norma.

Los ajustes fueron registrados en el manual versión 3 se presentaron y fueron aprobados por la Junta Directiva.

13.OBLIGACIONES SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL

Según el decreto 1406 de 1999 en sus artículos 11 y 12, me permito informar que el Instituto ha cumplido durante el periodo sus obligaciones de autoliquidación y pago de los aportes al sistema de seguridad social integral.

14.EJECUCIÓN PRESUPUESTAL 2019

A continuación, presento gráfico del desarrollo del presupuesto en el 2019:

	PRESUPUESTO APROBADO 2019	EJECUTADO 2019	DIFERENCIA	CUMPLIMIENTO %
INGRESOS OPERACIONALES	15.324.206.000	15.579.292.253	-255.086.253	101,66%
COSTOS OPERACIONALES	11.386.839.000	11.375.736.956	11.102.045	99,90%
RESULTADO BRUTO	3.937.367.000	4.203.555.299	-266.188.299	106,76%
RENTABILIDAD	25,69%	26,98%		
TOTAL GASTOS OPERACIONALES	3.398.174.000	3.811.490.431	-413.316.431	112,16%
RESULTADO OPERACIONAL	539.193.000	392.064.868	147.128.132	72,71%
RENTABILIDAD	3,52%	2,52%		
INGRESOS NO OPERACIONALES	719.574.000	837.577.467	-118.003.467	116,40%
GASTOS NO OPERACIONALES	650.000.000	889.793.611	-239.793.611	136,86%
RESULTADO OPERACIONAL	608.767.000	339.848.723	268.918.277	55,83%
RENTABILIDAD	3,79%	2,07%		

15. PRESUPUESTO APROBADO 2020

PROYECCION PRESUPUESTO AÑO 2020
INSTITUTO COLOMBIANO DEL SISTEMA NERVIOSO
CLINICA MONTSERRAT

PROYECCION CON INCREMENTO: INGRESOS: 5% Costos y Gastos Escala Salarial	PRESUPUESTO PROYECTADO 2020
INGRESOS OPERACIONALES	
HOSPITALIZACION	13.894.980.565
SERVICIOS AMBULATORIOS	1.941.232.179
CAMPO ALEGRE	808.329.814
DOCENCIA	450.000.000
INVESTIGACION	7.000.000
TOTAL INGRESOS OPERACIONALES	16.899.522.678
INGRESOS NO OPERACIONALES	
PARTICIPACIONES	78.840.000
ARRENDAMIENTOS	142.470.488
FINANCIEROS Y OTROS	358.348.976
TOTAL INGRESOS NO OPERACIONALES	579.666.432
TOTAL INGRESOS	17.479.189.110
COSTOS OPERACIONALES	
HOSPITALIZACION	8.872.620.107
SERVICIOS AMBULATORIOS	1.722.329.806
CAMPO ALEGRE	601.484.658
DOCENCIA	485.920.083
INVESTIGACION	304.342.389
TOTAL COSTOS OPERACIONALES	12.886.697.145
GASTOS OPERACIONALES	
GESTION ESTRATEGICA	1.585.081.208
APOYO LOGISTICO	451.839.824
FINANCIERA	888.738.123
INFORMACION TICS	429.890.140
TALENTO HUMANO	812.274.018
GESTION DE CALIDAD	462.054.388
TOTAL GASTOS OPERACIONALES	4.410.981.589
GASTOS NO OPERACIONALES	
FINANCIEROS	132.854.768
PROVISION CARTERA DUDOSO RECAUDO	600.000.000
TOTAL GASTOS NO OPERACIONALES	732.584.758
TOTAL COSTOS Y GASTOS	17.230.263.452
EXCEDENTE O (DEFICIT)	248.925.658
RENTABILIDAD	1,42%

Es importante resaltar que uno de los rubros más representativos para esta nueva vigencia 2020, corresponde a todos los gastos que implican la presentación, capacitación y gastos pertinentes para lograr la acreditación que esperamos se convierta en la visión de todos los Miembros, Empleados, Cliente Interno y Externo del Instituto.

16. TECNOLOGÍA DE INFORMACION Y COMUNICACIONES – TICS

Luego de dos años de estudio de funcionalidades, logramos actualizar nuestro sistema de información en septiembre de 2019, logramos actualizar las hojas de vida del 100% de equipos de cómputo y comunicaciones de la institución,

Logramos actualizar nuestro portal institucional ICSN con un alcance de 28.700 personas, 1500 respuestas a estos eventos, 494 réplicas a la página web aumentando las visitas a www.icsn.co

Gracias a la actualización de nuestro sitio en internet logramos adicionar contenidos de mayor relevancia y más fácil acceso para nuestros usuarios, pacientes y familias como: PQRSF, preguntas frecuentes, servicios, convenios, referenciación,

Durante el 2019 se aumentó la presencia de marca en medios masivos de comunicación, fuimos referente de búsqueda de información sobre salud mental, se realizaron: 12 entrevistas para televisión nacional (caracol noticias, canal uno y canal capital) 2 para radio (caracol) y para 1 medio impreso (especial de salud revista la nota económica feb 2020)

Nuestros canales de comunicación interna presentan un nivel de efectividad de 84.9% de acuerdo a la encuesta de precepción de nuestros colaboradores.

En cumplimiento del artículo 1 de la ley 603 del 2000 puedo garantizar ante los miembros u ante autoridades que los productos protegidos por derecho de propiedad intelectual están siendo utilizados en forma legal. Es decir, con el cumplimiento de las normas respectivas y con las debidas autorizaciones. En el caso específico del software, disponemos de la licencia de uso que requiere cada programa.

16.1 Licenciamiento de SOFTWARE:

En cumplimiento del artículo 1 de la Ley 603 de Julio 27 de 2000 puedo garantizar ante los miembros y ante autoridades que los productos protegidos por derecho de propiedad intelectual están siendo utilizados en forma legal. Es decir, con el cumplimiento de las normas respectivas y con las debidas autorizaciones. En el caso específico del Software, disponemos de la licencia de uso que requiere cada programa.

17. CELEBRACION ANIVERSARIO 68 DEL INSTITUTO, 25 AÑOS DE CAMPOALEGRE Y FIESTA DE FIN DE AÑO DE LOS TRABAJADORES DE LA CLINICA

El 29 de noviembre de 2019, se celebró en nuestro auditorio con una gran asistencia de 78 personas, entre miembros, médicos de planta y nuestros residentes, entre otra contamos con la presencia de algunos miembros que no asistían regularmente a estas actividades, brillo esta celebración por el ambiente cordial, tranquilo y de buena camaradería entre los asistentes, intervinieron con palabras la Presidente de la junta Dra. Silvia Martínez y el Director General (E) Dr. Jorge Alberto Aldas.

El 30 de noviembre celebramos la fiesta de despedida de año de nuestra Institución en el restaurante "la Chula de la 85", con una gran asistencia de nuestros empleados y colaboradores que disfrutaron y participaron de una tarde de diversión e integración.

18. COMO SEGUIMOS (El Futuro)

Quiero agradecer a todos los trabajadores, colaboradores y miembros del Instituto, su apoyo incondicional en esta ardua labor, a todos los trabajadores incansables que quieren nuestra institución, que me dieron palabras de aliento para que día a día asumiera como un reto personal y

con gran responsabilidad la Dirección de esta gran institución, a mis amigos miembros de la junta, a trabajadores y extrabajadores que hablaron conmigo buscando el bien del instituto.

Nuestro gran desafío es continuar siendo los mejores en el campo de la salud mental y líderes comprometidos en todo momento con nuestro Instituto, no son tiempos fáciles o tranquilos, tenemos cerca la acreditación, a mediano plazo expandirnos en tamaño, servicios, promover mejores programas integrales en salud mental, conmino a todos a mirar hacia adelante, hacia el futuro, con optimismo y satisfacción, orgullosos de nuestro instituto, de nuestra labor, de nuestra historia, e invitar a otros a unirse en esta labor sin fin, que sería aportar nuestro diario hacer a la salud mental de Colombia, nuestra sociedad y el mundo.

JORGE ALBERTO ALDAS GRACIA

Director General (E)"

VIII. CONSIDERACIÓN DE LOS DOS (2) INFORMES ANTERIORES

La doctora Silvia Helena Martínez, Presidente de la Asamblea, sometió a consideración de los asambleístas los informes que acaban de ser presentados por ella misma, como vocera de la Junta Directiva, y por el Director General (E.), doctor Jorge Aldas.

Solicitó inicialmente la palabra la Sra. Olga de Acevedo para manifestar que "quisiera saber que pasa con el informe de todo lo ejecutado antes de la nueva Dirección encargada porque en la asamblea como dije siendo máxima autoridad tiene el derecho y el deber de conocer lo ejecutado durante todo el período entonces ahí hay como un vacío de que se ejecutó en los meses anteriores, gracias."

Interviene la dra. Adriana Márquez: "Muchas gracias; además de la disposición que hay para hacer cualquier tipo de pregunta es evidente para todos las asistentes como a todos los miembros que hemos leído con atención los informes y también revisadas las actas del instituto que no pues resulta innegable ciertos manejos y expresiones con una intencionalidad no buena específicamente de cosas que de acuerdo a lo que dicen las actas y de lo que ocurrió al interior allí de esta reunión y que han sido dejadas e expresadas una manera pues no tengo el adjetivo para decirlo pero pues no no esperable por lo menos hacia mi persona subrayando y dejando en negrilla mi nombre cierto se manchó mi nombre entonces debido a eso es importante que yo les hago más aclaraciones de lo que acaban de informar pero también hacer unas preguntas que necesito sean respondidas hoy sobre todo una específicamente por la doctora Martínez quien a pesar de repetidas escrituras a la junta directiva y dirigido a ella no ha logrado dar respuesta y que en un ámbito informal más desde lo relacional intenté que tuviera respuestas pero también las evitó bueno me refiero en primera instancia yo me excuso por lo que voy a decir pero pues es evidente que el ambiente organizacional pues puede mejorar unas cosas no pero en otras no quiero dejar en evidencia que temo por represalias hacia mí actualmente miembro y empleada de la clínica por lo que debo decir no es cierto que no se le hizo una entrega de las gestiones que ya adelantaban para acabar decantar de la subdirección docente al doctor Aldas lo ocurrido en el cambio de dirección fue miércoles 6 creo yo retome mis actividades ese mismo viernes ese puede recibir como era de esperarse una solicitud de informe del cargo de la gestión el doctor me busco en la oficina y mas que un saludo fue que pasó? El dr. me explico que había pasado más o menos le comenté en qué estábamos y en ese mismo escenario le comenté que dado al paso que tiene que seguir la subdirección de docencia en estos dos años y es la de lograr la meta de ser un Hospital Universitario la clínica Monserrat previamente hablado con la doctora Carrascal ya hace un tiempo que no continuaría yo digamos en esas funciones por mí falta de gusto incluso agrado por las cosas políticas económicas y de calidad que me tocaría ponerme a estudiar cierto mi actitud es de servicio esa soy yo, yo les pido me disculpen si bien en la reunión pasada estaba muy cargada de emoción porque pues muchas de las cosas que han ocurrido han sido inadecuadas, groseras y desconsideradas; en esta ocasión espero me he propuesto hacerlo calmadamente pero no dejando de lado algo que es de mi carácter; enfática, directa y hablando a los ojos esto lo específico por todo lo que he recibido de ustedes doctor Bueno en sus actas doctora Silvia en lo formal de la junta e informal en lo coloquial con el ambiente institucional y a usted pues doctor Aldas que pues creería yo que no debería darse las cosas como se han dado habiendo hecho una como un acuerdo de intención pues fáctica que estando usted y yo en este momento como empleados de la clínica somos un equipo de gestión y no deberían ocurrir cosas; usted me dijo es necesario que usted confié en mí y le dije de eso se trata de una serie de hechos y que constatado en los escritos demuestran lo contrario; el señor Marlon Endo como muchos de los miembros lo han vivido no se

porque retiene pagos eso no es de ahora, es de siempre, retuvo pagos, demoraba pagos por las razones que fueran, es en esta ocasión a lo que se refería el doctor Aldas hizo referencia a una paciente particular que vino del exterior que traje del exterior y pasados cuatro meses no había hecho sino un pago de esos honorarios a mí, juntados 2 meses y ya cursando el tercero pues di una queja verbal a la Dirección eso no puede ocurrir y creo que a eso se remonta el diciendo lo que usted trae acá y es que recibió una orden el señor Endo de la Dirección de anticipar un pago a la doctora Márquez téngase cuidado como se dice las cosas doctora gravísimo eso era lo primero que quería decir con relación a lo que hablamos en ese primer día con el doctor Aldas cuando nos encontramos. Ya el cómo Director encargado me dijo después de que le comenté sobre pues que no era de mi interés seguir en la segunda etapa para la meta y la visión me dijo que quién se me ocurría que podría ser entonces esa persona y le dije que el doctor Omar Cuellar que tenía todas las competencias para poder seguir adelante con todo esto pasado el tiempo en qué íbamos atendiendo lo que le comenté al doctor Aldas me dijo por época de Navidad me dijo que él creería o le gustaría que este cambio de funciones o cargos eran antes de finalizar año para organizar cosas y para esos días le volví a preguntar qué si el doctor Cuellar lo había logrado me comentó que el doctor no tenía tiempo en ese momento y sin saber aún quien podía ser esa persona, le comente del doctor Vargas alumno de muchos de nosotros un estudiante muy querido y muy admirado con don de gentes eso sí que tenía conocimiento. Por qué es el pregrado le interesa mucho el tema La docencia a diferentes entidades a nivel de médico y jefe de residentes a nivel nacional y el adicionalmente fue quien estuvo como residente representante de docencia hasta que se graduó y después de graduado es vinculado a la institución fue el invitado a ser parte del comité de docencia. Entonces él tenía conocimiento en que vivamos y como vemos además que hacía parte de nuestro equipo primario de docencia. Así que yo creo que la elección estuvo muy bien pero solamente quiero aclarar que usted no se le va a dar esa información entonces pues no admito eso me parece que es una falta de respeto y una mala intención me parece esto bastante delicado y los temas que ya han hablado. Yo pienso que otras personas las van a retomar, pero sí quiero preguntarle a la doctora Silvia porque usted dijo una serie de declaraciones de un modo inesperado, incorrecto para su investidura, además denigrando de mi persona como reza en las actas sin hacerse responsable de lo expresado y de dónde saca esa información; no admito como respuesta de que eso se transfirió a talento humano. Necesito una respuesta aquí y ahora, por qué desdice de usted como de las personas que han estado con usted, hacer este tipo de manejos es una falta de respeto; me disculpan, al mejor estilo del chisme, de la servidumbre, generar conflictos, denigrar de las personas y atentar contra su integridad por lo que usted escribió yo puedo inferir nombre propio pero eso no importa para acá mientras tanto son palabras suyas que necesito que diga porqué las dice y de esa manera y de dónde saca esa información. Gracias" (Sic, para todo lo citado en letra cursiva).

Interviene la doctora Silvia Helena Martínez, Presidente de la Asamblea, y manifestó: "Dra. Márquez, como es usual en usted, tiene una forma de plantear las cosas de una manera agresiva, así haga un esfuerzo muy grande para lo que usted me pregunta tengo la respuesta y la primera es que la chismosa aquí es usted; si usted se hubiera leído las actas sabría cuál es el origen de las afirmaciones que ahí se hacen y que no las hago yo, no son mis palabras es una copia textual. Primero; Segundo no me interrumpa doctora, yo le respeto el uso de la palabra; tercero, sabe que no tengo nada más que decir distinto a que como son testigos los miembros de la junta y entre esos la dra. Vicky, usted habla que amablemente se acercó en varias oportunidades a conversar conmigo. Cómo se nota, doctora Márquez, que usted no sabe quién es usted, ni quien soy yo porque si hay alguien amable aquí y dispuesto a conversar siempre soy yo, no quise que quedara en actas, por respeto, y porque no me parecía que esto quedara aquí como una cosa personal, la vez que usted a mí me agredió y antes de yo empezar seminario las 7 de la mañana con mis residentes, con quienes tengo además unos encuadres muy claros, usted me inquirió y me agredió verbalmente y de estos son testigos los mismos residentes que quedaron aterrados de lo que usted me dijo, si usted esperaba que en ese momento le contestara, yo, sí recuerdo que le dije no es el momento Adriana voy a entrar al seminario pero con mucho gusto cuando usted quiera en buenos términos hablamos, no tengo nada más que decir, simplemente que usted revise lo que está y no me injurie porque realmente es usted la que está cometiendo la falta."

De nuevo interviene la doctora Márquez: "y le pido que no me quité la palabra al doctor Aldas porque no permito otra serie de agresiones como las que hacer usted Silvia, perdón doctora Silvia, usted no puede manipular las palabras de esa manera y su interpretación como la de muchas personas que pueden decir eso no se trata de que hagamos nada personal tiene usted toda la razón pero diga las cosas como son yo le pregunté cómo se le ocurre poner una comunicación. Así le dije usted Silvia no puede incurrir acting out a usted se le dio una investidura que usted tiene que manejar con dignidad suya y dignidad de cargo y le dije incluso que el Dr. Bueno haga esas actuaciones yo no puedo decir nada él no sabe que representa eso en lo que es la esencia psicodinámica de la institución pero en usted es imperdonable y quiero decirle que usted como la

doctora Carvajalino son muy especializadas en disociar, en entregar un Instituto escindido desde más altas esferas y que la agresión no solamente está en la forma sino en todo lo que usted ha hecho y puede que yo sea agresiva, de acuerdo a su interpretación y de golpe a la de muchos yo perdón. La dra. Gloria, perdón Terapeuta Gloria, no admito que usted siga emitiendo comentarios de ese orden e imponiendo juicios creo que usted perdió la gobernanza hace mucho tiempo y pego mucho ciertos modelos que la deslucen completamente por lo menos asuma las cosas que usted se ha dicho bueno y a la señora Gloria Carvajalino no le pidió el favor que cese con esta cantidad de intrigas y comentarios de corredor y escándalos que también han hecho mucho daño al Instituto eso no lo digo, yo me lo acaba de acordar por lo que acaba de hacer, eso lo dice todo el mundo. Gracias y siento que pues no me puede decir nada más doctora". (Sic, para todo lo transcrito en letra cursiva).

En este punto solicitó el uso de la palabra la doctora Aura Victoria Carrascal para manifestar que en atención a que en los informes tanto de la Presidenta de la Junta como del Director General (E.) se hace frecuente mención a su gestión como Directora, considera que este es el escenario pertinente para exponer los resultados de su gestión y pronunciarse sobre las afirmaciones que allí se hacen.

Comenzó diciendo: "... yo hice un pequeño texto para que conste en actas; voy a ser muy breve, y es este: ..."

(AQUÍ EL SECRETARIO DE LA ASAMBLEA DEJA LA SIGUIENTE CONSTANCIA: LA DRA CARRASCAL NUNCA APORTÓ EL DOCUMENTO QUE ANUNCIÓ; ENTONCES, LO QUE SIGUE ES EL RESUMEN QUE CONTIENE LAS IDEAS DE LA EXPOSICIÓN DE LA DRA. CARRASCAL, TOMADAS POR EL SECRETARIO).

La doctora Carrascal anunció que trataría dos temas: 1. Los hechos en los que su buen nombre ha estado involucrado; y 2. Sus preocupaciones sobre el presente y futuro del Instituto.

Sobre su buen nombre, le aclaró al doctor Aldás que ella no rindió informe en razón a que fue retirada de la Dirección el 6 de noviembre de 2019 y en ese momento tan solo le correspondía hacer entrega del cargo, a lo cual procedió, como le consta al mismo doctor Aldás, a quien le incumbía rendir el informe, por ser el Director al 31 de diciembre de 2019; "de todos modos, en noviembre hice una carta pública a todos los miembros, que contenía la exposición de mi gestión".

Dijo que una vez la Junta la nombró como nueva Directora, solo pudo posesionarse un mes después; "hubo una serie de situaciones desafortunadas con el doctor Iván Jiménez, que es (Sic) de todos conocida..." (aquí intervino el doctor Jiménez y dijo: "le solicito, doctora, con mucho respeto, que las nombre porque, la verdad, quiero saber cuáles son las 'desafortunadas situaciones'"). Continuó diciendo la doctora Carrascal: "... usted no informó a la Junta que su contrato vencía y se reactivaba, a pesar de conocer que ya su nombre no era el único puesto en consideración para el cargo; entonces, eso llevó a que usted solicitara una indemnización importante, entiendo que unos miembros del Instituto escribieron una carta, entiendo que el doctor Ariaga conceptuó que era viable un despido con justa causa y usted amablemente renunció minutos antes de iniciar la Junta Directiva".

Dijo la doctora Carrascal que durante dos años recibió del doctor Jiménez muchas cartas y que posteriormente comenzó a recibir anónimos, "que no eran tan anónimos, nunca lo mencione, hasta hoy". Señaló que su segundo período se enrareció con la carta de la señora Maritza Bernal y terminó con su despido por justa causa, decisión tomada por la Junta Directiva el 6 de noviembre de 2019. Dijo que "aquí no cuenta una buena gestión; me alegran los buenos resultados expuestos por la Presidente y por el Director encargado; esos resultados no se obtuvieron en dos meses; son el resultado de mi gestión".

Se refirió la doctora Carrascal a varios aspectos de su administración: el proceso de acreditación, los contratos con las empresas, la remodelación de las instalaciones en la Clínica y en Campoalegre, etc.

Explicó las razones que tuvo para haber nombrado, sin autorización de la Junta, un asesor en comunicaciones y una asesora para la Subdirección de Docencia; dijo que lo hizo en ejercicio de sus propias facultades, por el rubro de asesorías; la asistente para la Subdirección de Docencia "no la nombré para tapar la ineficiencia de la doctora Márquez, como sugieren algunas personas, sino que teníamos muchas tareas en el área de docencia".

También sostuvo que el proyecto de las dos Subdirecciones de 8 horas cada una fue el producto de un estudio de la Junta anterior, decisión que fue conocida por la Asamblea de 2018, para dar

impulso a la Acreditación. Manifestó que para los nombramientos en esos dos cargos se adelantó un proceso con una empresa head hunter, y que fue ganado por las personas que finalmente obtuvieron los mejores puntajes.

Igualmente se refirió al fortalecimiento de las finanzas institucionales; contó que la Superintendencia Nacional de Salud realizó una visita muy exhaustiva a la oficina financiera, área que traía por muchos años gran estabilidad por la presencia de Amparo de Suárez, y que sufrió una crisis por la ausencia de Amparo; fue entonces cuando le di mi confianza a Maritza Bernal, a quien tuvo que retirarla, precisamente por unos hallazgos por parte de la Superintendencia de Salud y porque le perdió la confianza; en este aspecto, la doctora Carrascal relató que en un proceso de selección de personal, Maritza no informó la amistad que tenía con una de las aspirantes, lo cual constituyó un conflicto de intereses que debió poner en conocimiento de la Dirección.

Hizo también referencia a los bonos big pass; dijo que entre la Junta y ella hubo dos enfoques distintos y que ella sí cumplió con lo dispuesto por la Junta respecto al aumento del 4.18% para todo el personal; que a unas pocas persona les aumentó el número de horas, las funciones o las niveló salarialmente, para lo cual —en su opinión— contaba con las facultades estatutarias suficientes.

“Con relación a la Junta, me sentí maltratada; esa Comisión pidió los informes de manera directa a los trabajadores: la Presidenta a la Jefe Financiera y el Secretario a la Jefe de Talento Humano; no me la pidieron a mí, sin respetarme el conducto regular”.

Preocupaciones por el Instituto: - Ruptura de los conductos regulares y de los contextos: grupos de poder, alianzas; oigo que es ahora cuando está el ambiente enrarecido; - Creo que hay politización del Instituto: esta politización “pone y saca Directores de acuerdo con las apetencias de los miembros trabajadores”; - No se están respetando las inhabilidades: se refirió a la lista de tratantes que reciben pacientes; - Los proyectos institucionales se pusieron en riesgo; - Se refirió a los conflictos de interés que fueron manifestados por los doctores Correa y Muñoz, este último con relación al tema de Keralty, el doctor Ardila se abstuvo de atender pacientes, de participar en el Comité de Ética, “respetando los conflictos de interés”; “lo que si no se puso de presente es que el señor Secretario, que manejó este tema del 4.18%, tenía una hija empleada, cada quien es libre de saber en su fuero interno si es o no un conflicto de interés” (Sic.)

Para concluir, dijo la doctora Carrascal: “pregunto a los que me conocen. ¿Realmente les cabe en la cabeza que yo sea una persona corrupta? O una persona inepta? Cuando los informes dicen que la gestión muy buena y entes externos lo respaldan”. -Hasta aquí el resumen de la intervención de la doctora Carrascal-

Al finalizar la intervención de la doctora Carrascal, solicitó el uso de la palabra el doctor Iván Jiménez para manifestar que consideraba necesario dejar en claro una situación que el doctora Carrascal dejó expuesta de manera general; explicó que él jamás le mintió a la Junta, que el Director es un empleado de la Junta Directiva y por ello se suscribe un contrato laboral, el cual está sujeto a las normas legales pertinentes.

Mencionó que el doctor Guillermo Acosta, Presidente de la Junta de aquél entonces, lo llamó para informarle que se había decidido nombrar como nueva Directora a la doctora Carrascal, es decir “que a mí echaron”, a pesar de la buena gestión que yo venía realizando y que “yo era el que mejor conocía del proceso de acreditación”. Mencionó que esa misma tarde recibió del doctor Pedro Oróstegui, Secretario entonces de la Junta, la información oficial del nombramiento de la doctora Carrascal, con lo cual —repitió—, “a mí me echaron!”, “yo le expliqué al doctor Acosta que yo no quería dinero, pues realmente tenía derecho a una indemnización, pero el día 15 de ese mes yo renuncié y de esa manera le ahorré a la Institución más de \$250' millones de pesos. Yo lo que quería era respeto”

Agregó el doctor Jiménez que posteriormente le doctora Carrascal lo llamó para pedirle que realizara la entrega del cargo y él le respondió que no había renunciado, que había dos directores; en todo caso, finalmente, y contrariamente a lo que dice la doctora Carrascal, la entrega se realizó y quedó consignada en una grabación de 5:45 horas de grabación.

Precisó que no es cierto lo afirmado por la doctora Carrascal en el sentido que en anteriores administraciones los salarios se incrementaban y la Junta no se enteraba; “nunca, doctora, eso no es cierto, si yo tenía que llamar al doctor Acosta, al doctor Eslava, o a cualquier miembro de la Junta, los llamaba (...); la verdad, yo no creo que el error sea suyo, a usted la asesoraron muy mal”.

Se refirió puntualmente al tema de la acreditación y la habilitación; sobre esta última le dijo al doctor Aldás, que en el informe del Director a la Asamblea no se dijeron dos cosas muy graves: que Campoalegre estuvo cerrado durante dos días por la Secretaría de Salud y que la Clínica también está bajo medida de seguridad por que encontraron medicinas sueltas en el botiquín.

Resaltó que la doctora Carrascal nunca presentó a la Junta el Plan de Acción, que es una orden estatutaria, que no encontró en ninguna acta de la Junta que la doctora Carrascal hubiera presentado dicho Plan, "obligación que durante mi administración se cumplía al pie de la letra".

También se refirió el doctor Iván Jiménez a un dato que leyó en una reciente acta de la Junta Directiva, en la cual el doctor Guillermo Bueno se refiere a la inmensa brecha que existe entre la remuneración del cargo de Director General y el de los Subdirectores, es de casi cuatro (4) veces más, a lo cual se llegó porque en la Dirección anterior se le hizo extensivos a la Directora de los beneficios extralegales a que tienen derecho los demás empleados.

Una vez terminó su intervención el doctor Jiménez, solicitó el uso de la palabra el doctor Guillermo Acosta. Dijo que su posición es la de mirar hacia el frente, hacia adelante, siendo propositivos, emprendedores, para dedicarnos a encontrar la manera de fortalecer el Instituto.

Agradeció a la Junta saliente, reconociendo que a sus miembros les correspondió un período difícil, con controversias duras y para dar cumplimiento a su tarea de cumplir y hacer cumplir los estatutos se vieron precisados a hacer el relevo en la Dirección General, precisamente porque no se estaban cumpliendo con tales estatutos.

Continuó expresando el doctor Acosta que quiere analizar esta coyuntura con el criterio grupal que siempre ha prevalecido en el Instituto: con amabilidad, respeto, consideración y transparencia e invitó a todos los asociados a no salirse de esos causes.

Se refirió a las que considera algunas de las causas de esta crisis; como la primera mencionó algunas debilidades en los actuales estatutos, como por ejemplo la rotación de los miembros suplentes de la Junta, que genera una falta de cohesión en las decisiones; y la reglamentación para el ingreso de nuevos socios, puesto que necesitamos nuevos jóvenes psiquiatras, pero también abogados, economistas, filósofos...; mencionó que el doctor Guillermo Bueno ha sido muy valioso como abogado, así como lo fue el doctor Italo Ruggiero durante muchos años, lo cual demuestra la utilidad de contar con asociados de otras disciplinas.

Puso de presente las fallas en los controles externos e internos: la Revisoría Fiscal no ha sido eficiente y no se observan los mecanismos internos para facilitar que la Junta Directiva mantenga una información fluida de la real marcha del Instituto, no solo de la Dirección sino de las diferentes áreas.

Dijo que observa que se han perdido las comunicaciones interinstitucionales: los boletines, la tradicional revista y tampoco los almuerzos-reuniones que se habían institucionalizado; de igual manera, extraña los talleres para tratar temas que se consideran fundamentales.

Hizo énfasis en el tema de la docencia, el cual hay que fortalecer; expuso que bien valdría la pena analizar la conveniencia de volver a mirar las razones que tuvo el Ministerio de Educación para negar la personería jurídica al proyecto de la institución universitaria académica, porque considera interesante insistir en este propósito institucional.

Se refirió también a la política de austeridad, que ha sido tradicional en esta entidad; ahora se han visto asesorías, consultorías e indemnizaciones, que han abierto un dañino hueco fiscal. La nueva Junta debe mirar con especial cuidado este tema.

Pidió a la nueva Junta Directiva que mantenga informados a los asociados sobre la marcha de la Institución, ojalá con informes trimestrales; dijo que "los soldados rasos queremos una participación más activa".

Pidió una estricta revisión al organigrama, al plan de cargos y asignaciones y la determinación de una política salarial y austeridad en el gasto.

El doctor Acosta llamó especialmente la atención sobre el proceso de acreditación, sobre el cual hizo un urgente llamado de atención para recomendar hacer un alto en el camino, para hacer un profundo diagnóstico para precisar en qué punto estamos, pues en realidad hemos incurrido en unos costos inmensos –no solo económicos sino organizativos y administrativos–; "hemos llegado a una hipertrofia administrativa en detrimento de la parte clínica; lo importante son los pacientes; lo administrativo es un apoyo", dijo.

Lamentó que en los informes de la Presidenta de la Junta y del Director no se hiciera referencia alguna al tema de la investigación, a la promoción de nuevos programas, ni tampoco sobre los proyectos que se habían gestado en años anteriores sobre el desarrollo inmobiliario de los

inmuebles del Instituto, incluyendo aquella idea de promover sedes externas de la entidad en ciudades distintas a Bogotá, como el proyecto de Serena del Mar en Cartagena.

Agradeció a la doctora Aura Victoria Carrascal por toda su labor y su empeño, demostrados en sus servicios prestados al Instituto en forma muy activa, comprometida y honesta.

Culminó su intervención el doctor Acosta haciendo referencia a la petición formulada por el doctor Iván Jiménez y procedió entonces a hacer una precisión histórica, en aras de la verdad de lo sucedido; cuando el doctor Jiménez fue relevado de la Dirección del Instituto, dos de los miembros de la nueva Junta, la doctora Juliana García y él mismo —el doctor Acosta—, estaban satisfechos con la gestión que venía realizando el doctor Jiménez; sin embargo, los otros tres miembros consideraron que era necesario un relevo, por cuanto no compartían los criterios de administración que se venían aplicando.

Dijo que el doctor Jiménez le planteó que procedería a realizar unas consultas laborales relativas a una posible indemnización; “le manifesté mi discrepancia al respecto; lideré, como me correspondía, la defensa de los intereses del Instituto, basado en dos aspectos: en la entidad ha sido tradicional que el representante legal que es relevado al vencimiento del período de cada Junta Directiva, simplemente procede a hacer la entrega al nuevo Director y, por otra parte, también la Junta procedería a realizar sus consultas legales”.

Manifestó el doctor Acosta que después de las consultas, le expresó al doctor Jiménez que la posición del Instituto era la proteger sus propios intereses, manteniendo la política de austeridad fiscal que siempre se había aplicado; afirmó que el doctor Jiménez, ante ello, de manera espontánea y gentil, expresó que “nunca en la vida demandaría a mi Instituto, así mis abogados me digan que puedo ganarme tantos millones de pesos, yo renuncio a ello” y procedió a renunciar a las pretensiones que le recomendaban algunos abogados y radicó su carta de renuncia al cargo.

Una vez culminó la intervención del doctor Acosta, pidió la palabra el doctor Eugenio Ferro para hacer referencia a los temas relacionados con la revista del Instituto y a la investigación, mencionados por el doctor Acosta. Precisó el doctor Ferro que es él el responsable de estos dos temas y en ambos se ha gestionado una labor importante; la revista no ha desaparecido; en el año 2019 se publicó cumplidamente y en este año hay algunas dificultades, pero ya está en ejecución en un 90%. Y en cuanto a investigación, el tema sí está incluido en el informe del Director, destacando que se han dado frutos importantes; se exige mucho con relación a la calidad de los artículos y tal exigencia, a veces hace difícil la selección para un buen contenido del texto final. Se refirió puntualmente a un proyecto que financiará Colciencias.

Seguidamente hizo uso de la palabra el doctor Guillermo Bueno, quien expresó que culminado su período de dos (2) años como miembro de la Junta Directiva, por amable designación de ustedes los asambleístas, se considera con el deber de rendir un ‘informe compacto’ de su gestión; recordó que por amable invitación de su amigo, el doctor Guillermo Acosta, se vinculó como asesor jurídico del Instituto hace aproximadamente nueve (9) años, posteriormente fui honrado con la escogencia de mi nombre como miembro del Instituto y, finalmente, hace dos (2) años ustedes me confirieron el honor de elegirme para formar parte de la Junta Directiva en el período 2018-2010.

Afirmó que siempre ha tenido absoluta claridad sobre los límites de su tarea, que no es otra que la de servir de apoyo a la Institución en aquellos asuntos que de una u otra manera tienen una incidencia de tipo legal. Sin embargo, en los acontecimientos del segundo semestre de 2019, conocidos por ustedes por las actas que se incluyen en el Informe de la Presidenta, me correspondió ser muy exigente y liderar la ingrata tarea de hacer cumplir los estatutos sociales, que consideré que habían sido transgredidos por la doctora Carrascal, por un aumento salarial a los más altos empleados del Instituto, excediendo el límite fijado por la Junta. Lamentó que la Directora de entonces no se hubiera mantenido en su posición de reconocer su error, la que manifestó inicialmente a la Junta, y que hubiera permitido corregir la equivocación y evitar el gran desgaste institucional.

Se obstinó la doctora Carrascal —continuó exponiendo el doctor Bueno— en sostener y mantener los aumentos salariales mencionados, al punto que acudió a suministrar información errónea a la Junta, lo que significó la pérdida de la confianza en los elementos que eran necesarios para tomar las decisiones, por lo cual se decidió finalmente por la conveniencia del retiro de la Directora. Precisó que su posición siempre tuvo un sustento jurídico, expuesto en las mismas actas de la Junta, y nadie podrá sostener que la suya fue una postura política, no jurídica.

Agregó que no tiene el propósito de formar parte de la Junta Directiva que va a ser elegida en el día de hoy, por cuanto, siendo consistente con lo que acaba de exponer, no desea siquiera que se sugiera, que pueda llegar a esa dignidad como vocero o apoderado de un grupo de miembros, que hubieran logrado así colocar a “su” abogado en la Junta; “no señores, mi deseo es y será siempre

el de apoyar jurídicamente al Instituto y no a grupo de miembros; que quede bien claro”.

Concluyó el doctor Bueno diciendo que como ‘informe final’ ante la Asamblea, desea exponer ocho (8) ideas para atender la crisis por la que atraviesa el Instituto, que nacen de la experiencia de estos dos años; son las siguientes:

1° Inducción obligatoria, inmediata, a los nuevos miembros de la Junta Directiva y al nuevo Director. Temas: cuáles son las responsabilidades, las obligaciones, de la Junta Directiva según la ley y los estatutos. Obligaciones colectivas e individuales. Consecuencias de su incumplimiento (patrimoniales y sancionatorias). Cómo se ejercen esas obligaciones y cómo se incurre en incumplimientos.

Se sugiere asistir a un diplomado sobre métodos para el desempeño eficaz de la Junta Directiva.

2° La Asamblea debe elegir hoy, con responsabilidad, un eficiente Revisor Fiscal.

3° Los nuevos miembros de la Junta Directiva deben convencerse de que para una efectiva gestión de su parte, no pueden limitarse a concurrir cada 15 días a una reunión, a oír y decidir sobre los temas y asuntos que el Director, a su voluntad, desea poner en conocimiento de la Junta. Es indispensable organizar un mecanismo que facilite a los miembros de la Junta que sea ella la que “imponga el ritmo a la administración” y no el Director a la Junta. Eso requiere un tiempo de dedicación, adicional al de asistir a la Junta Directiva.

4° Reformas estatutarias urgentes (recuérdese que una reforma se realiza en dos reuniones extraordinarias de la Asamblea, con un intervalo mínimo de ocho días entre una y otra):

a) Estudiar la conveniencia de contar con dos (2) representantes legales: el científico o médico (que también orientará los asuntos académicos) y el administrativo.

El administrativo debe estar capacitado y formado para administrar instituciones hospitalarias; considero que el Instituto debe financiar a los miembros que deseen adelantar estudios de ‘Administración Hospitalaria’, pues lo ideal debe seguir siendo que un miembro-asociado, suficientemente capacitado, administre la Clínica.

b) Reformar el tema de la intervención de los suplentes en la Junta Directiva.

c) Establecer un régimen de conflicto de intereses e inhabilidades para los miembros de la Junta, tanto para postularse como para las situaciones sobrevinientes en el ejercicio del cargo. Este tema puede plantearse estatutariamente y reglamentarse en un “Reglamento de la Junta Directiva”, que deberá ser expedido por la Junta (y tal vez conviene que lo apruebe la Asamblea), junto con otros temas, relacionados con su funcionamiento interno. Allí se reglamentará el mecanismo para mantener informados a los miembros asociados.

5° La Junta debe contar con la facultad de fijar una política clara de nombramientos y retribuciones, incluyendo la determinación de los perfiles profesionales de quienes ocuparán los altos cargos, cuya responsabilidad de selección estará a cargo del Director, dentro de una reglamentación que expedirá la misma Junta.

6° La Junta debe contar con la competencia para organizar un órgano de control interno (o contratarlo con firma especializada) con los siguientes objetivos, que le serán reportados a ella: (i) La efectividad, la seguridad y la eficiencia de las operaciones, (ii) La confiabilidad y la transparencia de la información de salud y financiera, (iii) El cumplimiento de las leyes y normas que sean aplicables a la entidad, (iv) El salvaguardar los recursos de la entidad, y, (v) El seguimiento y verificación de lo relacionado con las normas vigentes en materia de garantía de la calidad.

7° La Asamblea debe precisar los “planes estratégicos” del Instituto a mediano y largo plazo (2-5 años) y la Junta, dentro de su competencia, determina el cronograma de su gestión, de manera puntual, haciendo el seguimiento a los objetivos estratégicos trazados, con (i) indicadores de medición sobre su cumplimiento, (ii) imponiendo los temas a tratar en las sesiones de la Junta Directiva, los cuales deberán ser propuestos en el respectivo Orden del Día con la información documental necesaria y suficiente para llegar con la ilustración apropiada para la toma de decisiones acertadas; (iii) participando u obteniendo información directa de los Comités Administrativo, Financiero y de Control Interno.

Para alimentar la información que requiere la Junta para el eficaz desempeño de su labor, se hace necesario un funcionario responsable que cumpla esas tareas; que se encargue del seguimiento de sus decisiones y la planeación de su gestión; se encargará también de programar, conjuntamente con el Presidente de la Junta y con el Director General, los temas a tratar en cada una de las sesiones de la Junta, remitiendo a cada uno de sus miembros la información documentada de los asuntos, de manera que las reuniones se desarrollen de una manera ágil y eficiente. En los

Órdenes del Día se debe incluir la información periódica de los avances y ejecutorias de los planes estratégicos.

8° Muy importante proceder a actualizar y dar aplicación al Código de Ética y Buen Gobierno. Allí se contempla el Comité de Convivencia, que está creado en el Código vigente en el Instituto, pero no tiene el funcionamiento que es debido y de esa manera el Instituto ha perdido la oportunidad de solucionar varios de sus problemas, acudiendo a esta valiosa herramienta (mecanismos de solución de conflictos). Hasta aquí la intervención del doctor Bueno Miranda.

Seguidamente solicitó el uso de la palabra el doctor León Michaan y manifestó que quiere referirse puntualmente a dos temas contenidos en el informe de la Presidente de la Junta Directiva; el primero se relaciona con dos nombres que forman parte del Comité Económico, que son personas desconocidas para casi todos los presentes y desea preguntar si esas personas tienen conflicto de intereses. Y en segundo lugar, se refirió a la mención que se hace al final del informe de la Presidenta y que alude a una 'alianza con Keralty' y a ese respecto expresó que en la pasada Asamblea Ordinaria "quedó claro que no queremos una alianza que nos haga perder identidad"; dijo que, además, hay personas presentes en esta Asamblea que son miembros del Instituto, y también de la Junta Directiva, que a su vez son accionistas de un cliente del Instituto, lo cual constituye un claro conflicto de intereses.

Por otra parte –continúa manifestando el doctor Michaan–, en lo que respecta a la administración de la doctora Carrascal, le recuerda que él le manifestó que no tenía ninguna presentación el hecho que nombrara a su prima en la Subdirección Académica y, además, que le subiera el salario y el número de horas; le recordó también la conversación sostenida entre ellos dos relacionada con el mal ambiente laboral que se padecía en el Instituto, de las amenazas que recibían varios empleados por parte de los altos empleados más cercanos a la Directora y que era absolutamente imposible la comunicación con la doctora Carrascal; "sufrimos acoso y no tuvimos posibilidad de contacto con usted".

Se refirió también al malestar que causó en el personal del Instituto el hecho de que a todo el personal de menor salario se le subió el sueldo en el 4.18%, pero a los de más altos ingresos, absurdamente fueron beneficiados con aumentos del 18 y 20%, inclusive a la Jefe de Talento Humano se le subió el salario en el 92% en solo tres años, "eso es desmotivante". Esta situación se quiso compensar en este año, pero la Junta cometió un error aún más grave y es que depreció el salario de los de menores ingresos, por cuanto los aumentos dispuestos son menores al aumento del costo de vida; luego, "con el salario de este año compra menos cosas que con el salario del año pasado".

Para dar respuesta al doctor Michaan sobre sus inquietudes relativas al Comité Económico, la Presidenta de la Asamblea, doctora Silvia Helena Martínez, respondió que inicialmente el Comité estuvo integrado por los doctores Guillermo Bueno, Julio Roberto Correa, Carlos Gómez, Gabriel Rosas y por la Ing. Angela María Echeverri, esta última propuesta por el doctor Muñoz; precisó que una vez renunció a la Coordinación el doctor Bueno, en octubre de 2019, la Junta lo reemplazó por el doctor Fernando Fonseca Chaparro, también propuesto por el doctor Rodrigo Muñoz, a quien la Presidenta le dio el uso de la palabra.

Dijo el doctor Rodrigo Muñoz que la doctora Ángela María Echeverri hizo carrera en el Grupo Santo Domingo, fue Presidente de Alianza Fiduciaria y culminó su carrera como Gerente de una de las empresas constructoras más grande de Colombia, Codinsa. Y el doctor Fonseca Chaparro es un médico de la Universidad del Rosario; estuvo muchos años vinculado al Grupo Sánitas y es responsable de la construcción de cinco (5) clínicas y más de 50 clinicentros; se trata de uno de los profesionales de más experiencia en el país en la construcción de edificaciones de salud y desde hace bastante tiempo no tiene ningún vínculo con Sánitas.

Precisó el doctor Muñoz que presentó estos dos nombres habida cuenta de su amplia experiencia y, hasta dónde tiene información, han realizado importantes aportes profesionales en el Comité Económico.

Volviendo a los temas planteados por el doctor León Michaan, la doctora Silvia Helena Martínez se refirió a la 'alianza con Keralty', mencionado en su informe a la Asamblea, y al respecto dijo que se trata de un proyecto que se planteó en la Junta en el primer año del período, pero que estuvo congelado en el segundo año, "pero de todas maneras está allí agendado".

Seguidamente pidió la palabra el doctor Omar Cuellar, quien inició su intervención manifestando que ha tomado nota atenta de los informes recibidos y que, además, se tomó el trabajo de estudiar las actas de la Junta Directiva de los dos últimos años, y es con fundamento a ello que manifestará sus comentarios e inquietudes, no sin antes reconocer que les correspondió a los miembros de la

Junta saliente un período difícil, y tal vez que eso explique algunas decisiones un poco tardías, pero que de todas maneras su experiencia debe de servir de guía a la Junta que hoy será elegida.

Manifestó el doctor Cuellar su agradecimiento a los doctores Aldás –le ha correspondido asumir la Dirección en una coyuntura difícil-; a la doctora Carrascal –su presencia en esta Asamblea es muy importante-; y al doctor Iván Jiménez –por haber aclarado las circunstancias de su retiro, que era necesario conocer por parte de los miembros asociados, lo cual no había sido aclarado con anterioridad-.

Inició sus comentarios el doctor Cuellar con el tema relacionado con los conflictos de interés. Expresó que no puede ser que solo se pueda opinar sobre los asuntos que solo favorecen a una persona sobre la que se ejerce institucionalmente un control y vigilancia y no pueda votar sobre los asuntos que no le favorecen, “hay que pensar institucionalmente”, y prever esta situación antes de aceptar nominaciones, teniendo en cuenta que somos una institución pequeña, en la que todos nos conocemos. Mencionó que no solamente deben declararse impedidos aquellas personas que sean socios de entidades con quienes el Instituto tiene celebrados contratos, sino también todos aquellos que a su vez son contratistas de esas entidades. Se refirió también a que es origen de conflictos de intereses el hecho de que un miembro de la Junta tenga parientes que son empleados del Instituto. Y se refirió asimismo al caso de la doctora Adriana Márquez, prima de la doctora Carrascal, independientemente de que hubiera resultado seleccionada luego de un proceso orientado por un firma de ‘cazatalentos’.

Expresó su preocupación por la situación que se presenta hoy en día en el área financiera. Se decidió terminar el vínculo laboral con dos personas antiguas y muy apreciadas, Maritza Bernal, con 15 años de antigüedad, y Marlo Endo, quien le prestó servicios al Instituto durante 24 años, perdiéndose así muchos esfuerzos en capacitación y formación; hoy en día no hay nadie en esa dependencia que conozca nuestra historia ni que sepa cómo funcionamos nosotros los psiquiatras.

Otro tema que avocó el doctor Cuellar fue el relativo a las indemnizaciones laborales. Expresó que no le queda claro del contenido de las actas, por qué razón personas que han renunciado, resultan recibiendo sumas de dinero como indemnización; y a su vez, otras terminaciones de contratos que se dicen que existen motivos, en los cuales no debería pagar indemnización alguna, aparecen que en efecto se les indemnizó.

Se refirió también a la preocupante situación de la Unidad “B” de la Clínica. Dijo que en las actas constató que dicha Unidad fue cerrada el 3 de febrero de 2019, es decir que lleva más de un año cerrada, con la consecuente, grave y peligrosa congestión de la Unidad “A”; leyó en las actas que en octubre /19 se adjudicó a una firma de arquitectos el contrato para adelantar las obras, pero a los pocos días esta firma resolvió duplicar el valor de su oferta, por lo cual se revocó la adjudicación; lo cierto es que al día de hoy no hay ninguna gestión visible. Concluyó este tema afirmando que el cierre de 14 camas ha generado una pérdida de utilidades por una suma aproximada de \$1.200 millones, de acuerdo a un estudio que realizó.

Destacó que en la Subdirección de Docencia se contrató a una profesional con mucha capacitación, de donde resultó que el presupuesto de esa área, que costaba alrededor de \$7' mlls en tiempos del doctor Henry García, pasó a un valor de \$22' mlls; concluyó que aparentemente hubiera sido lo apropiado que se hubiera dejado a esa persona tan calificada como Subdirectora Docente.

Una vez el doctor Cuellar culminó su intervención, la Presidenta de la Asamblea manifestó que era importante hacer referencia al tema de las indemnizaciones laborales, para lo cual decidió conceder la palabra al doctor Guillermo Bueno.

Comenzó diciendo el doctor Bueno que la decisión sobre las indemnizaciones laborales es eminentemente técnica, de técnica probatoria laboral; partió de un ejemplo elemental práctico: “si yo veo que mi empleada me está robando \$100.000 de mi mesa de noche, muy probablemente procedo a terminarle el contrato por justa causa, no tengo duda de su acción delictual, que constituye una justa causa. Pero si consulto al abogado laboralista, muy seguramente me va a recomendar que proceda a indemnizarla, en razón a que en el proceso laboral probablemente la ex empleada dirá que no es cierto lo que yo he afirmado y será la palabra mía contra la de ella. Y en materia laboral, la duda se resuelve siempre en favor del empleado. Ese pleito seguramente se va a perder”. Dice el doctor Bueno que pone ese ejemplo extremo para manifestar que no es la Junta Directiva, ni esta Asamblea, la que debe definir a quién se despide con o sin indemnización; corresponde al Director General la responsabilidad de asesorarse muy bien, con abogados de reconocida experiencia en el ejercicio del derecho laboral, para que la decisión sea soportada en la valoración experta no solo de la presencia de la causal, sino de la capacidad que se tiene para probar los hechos que constituyen la causal, pues una equivocación en esa decisión corre el riesgo de ocasionar graves perjuicios económicos al Instituto: un fallo en contra en un proceso que puede

durar 7 u 8 años, implica el pago de todos los salarios dejados de pagar, con prestaciones sociales, intereses, corrección monetaria, costos judiciales y honorarios de abogados. Concluye el doctor Bueno diciendo que desde su punto de vista, "es mejor un mal arreglo que un buen pleito".

Respecto a este asunto, intervino la doctora Aura Victoria Carrascal para manifestar que, acorde con lo que acaba de exponer el doctor Bueno, la terminación de los contratos laborales de Maritza Bernal y Marlon Endo se soportó en concepto de los abogados laboristas; existían razones en ambos casos que conducían a la inconveniencia de la permanencia de estos empleados para los procesos de tecnificación en los que se encontraba empeñada la administración, pero que esa inconveniencia no alcanzaba a constituir causal, desde el punto de vista laboral, para dar por terminados los contratos por justa causa.

Seguidamente hizo uso de la palabra el doctor Edgar Yamhure; manifestó que es necesario corregir el rumbo y para ello es necesario que los aspirantes a formar parte de la próxima Junta Directiva expongan con claridad su programa, enmarcado en la vocación de servicio en aras de los beneficios institucionales y que se recoja la experiencia vivida en estos dos últimos años para fijar un norte más claro; opinó que la carencia de una buena comunicación entre los directivos y los miembros afectó sensiblemente la buena marcha del Instituto.

Pidió la palabra la doctora Ana María Bueno y expresó que deseaba referirse al tema de la acreditación; dijo que compartía lo dicho por el doctor Acosta en relación a la conveniencia de hacer un alto en este proceso para mirar si la visión y misión institucionales encajan en este proceso de acreditación, porque lo cierto es que, a su juicio, se le está dando más importancia a la calidad en lo administrativo que a la calidad en la atención al paciente mismo. Se refirió a que como socia y empleada del Instituto puede dar fe de la concentración de poder en cabeza del doctor Saúl Martínez y de la doctora Carolina Alfaro en tiempos de la administración de la doctora Carrascal y por ello comparte el pronunciamiento que hizo aquí el doctor León Michaan.

Mencionó que en los informes que la Asamblea ha recibido tanto de la Presidencia de la Junta como del Director General se califica como de 'excelente' el avance en el proceso de acreditación, pero ello no concuerda con lo expresado en uno de los cargos que se le formuló a la ex Jefe de Talento Humano, en cuanto se le acusó de ser la responsable del retraso de dos años en el proceso de acreditación. Finalmente manifestó su extrañeza por no haber recibido noticia alguna por parte de la administración respecto a las quejas que se han presentado contra la Jefe de Calidad.

A su turno, el doctor Pedro Oróstegui manifestó que los miembros del Instituto somos una familia y como tal se tienen conflictos y controversias; invitó a los coasociados a dar aplicación a una frase que compartía con su gran amigo Ember Estefenn (q.e.p.d.) y que dice: "el ejemplo no es una forma de enseñar, sino la única"; invitó a los presentes a unirse en las coincidencias y no en las diferencias.

Solicitó el uso de la palabra la doctora Tatiana Carvajalino para manifestar que los empleados del Instituto están desencantados con el último aumento salarial, de manera especial aquellos empleados que ganaban menos de dos salarios mínimos; dijo que el aumento recibido por ellos implicó que quedaran por fuera del rango para ser beneficiarios del auxilio de transporte, lo que significó que realmente quedaran recibiendo menos ingresos de los que recibían el año pasado; manifestó que esta situación los tiene desmotivados.

El doctor Guillermo Acosta intervino para manifestar que se quiere referir a la intervención del doctor Omar Cuellar. Dijo que hay mucha información y poca profundidad, que es necesario reunirse más frecuentemente y precisar la verdad de lo que se afirma; respecto a sus palabras relacionadas con lo sucedido con el doctor Iván Jiménez, enfatizó que todo está claramente expuesto en las actas de la Junta Directiva y que "hay que profundizar antes de hacer afirmaciones que no corresponden a la verdad".

Con la palabra el doctor Iván Jiménez manifestó que desea pronunciarse sobre varios puntos: 1° Hay que construir sobre lo construido y esto es un mensaje para la nueva Junta y para el nuevo Director; recordó que la Clínica tenía un interventor-arquitecto permanente, porque frecuentemente hay que renovar licencias y observa que en los últimos cuatro (4) años no se ha hecho nada respecto al reforzamiento estructural, que es incluso más importante que la acreditación. 2° Se refirió a los CUPs, reconociendo la dificultad para plantearlos precisamente en psiquiatría. 3° Dijo que los empleados que renuncian no deben recibir indemnización alguna y que esta es una institución sin ánimo de lucro que no puede andar repartiendo dineros que no se deben según la ley. Manifestó su desacuerdo con lo dicho por el doctor Guillermo Bueno; "si hay alguna duda de que se hizo algo contra la ley, tengo la obligación de sacar a los empleados; nosotros no nos podemos acomodar a que el abogado diga 'le sale más barato dejar libre a ese ladrón que irse a un pleito con él'; y por eso aplaudo lo que hizo el doctor Aldás con la doctora Viviana: si había justa

causa, había que sacarla, y nos vamos a un pleito, y ganamos, pero con la frente en alto..."; 3° La señora Amparo Jiménez realizó una visita al área financiera y estableció que la señora Viviana González no era la persona idónea para el cargo y también demostró que la Jefe Financiera le había mentado a la Junta cuando afirmó que la contabilidad no estaba al día. 4° Finalmente, el doctor Jiménez llamó la atención sobre la importancia de que la próxima Junta Directiva se ocupe de revisar el tema de los conflictos de interés.

Pidió la palabra el doctor Henry García y manifestó no estar de acuerdo con el doctor Jiménez: "aquí no podemos someter a votación si estamos o no de acuerdo con que se termine un contrato con justa o sin justa causa; aquí pasaron cosas muy complejas y graves, varias cabezas salieron, pero no con justa causa; la única persona que en este 'boroló' salió con justa causa es una persona que obedecía órdenes. Me preocupa, porque esto en un futuro puede ser grave y costoso y debemos apropiarnos dinero para esa demanda, porque yo veo esto muy complejo". Culminó su intervención el doctor García con un resumen de las circunstancias en que se desvinculó de la Subdirección Docente-Asistencial.

En este estado de la reunión, la Presidenta de la Asamblea, doctora Silvia Helena Martínez, manifestó que se ve precisada a retirarse de esta reunión asambleísta, para atender asuntos urgentes de carácter familiar; en consecuencia, y de acuerdo con lo establecido estatutariamente, asume la Presidencia el doctor Rodrigo Muñoz Tamayo, en su condición de Vicepresidente de la Junta Directiva.

Antes de retirarse, la doctora Martínez manifestó que confiere poder al doctor Guillermo Acosta González para ejercer en su nombre todos los derechos legales y estatutarios en el desarrollo del resto de esta reunión.

Reanudada la reunión, el doctor Muñoz le concedió el uso de la palabra al doctor Carlos Gómez, quien manifestó compartir las palabras del doctor Guillermo Acosta; dijo que felicitaba a la Junta saliente, así como a la doctora Carrascal, y les reconoció que les toco administrar en una época difícil. Invitó a revivir los principios de respeto, cordialidad, solidaridad e identidad, como lo enseñaron los fundadores del Instituto; precisó que la Junta no es coadministradora, sino directora de la política institucional, que debe fijar unos objetivos cuantificables, pensando en las necesidades de los pacientes.

Intervino la doctora Juliana García para expresar que esta prolongada exposición de observaciones y comentarios a los informes recibidos se explican porque ha faltado una fluida comunicación; que es necesario abrir la puerta al ingreso de nuevos socios, renovar con sangre joven; destacó la urgencia de impulsar la vigencia del Código de Ética y Buen Gobierno; y sugirió la implementación de una 'caja de sugerencias' o 'líneas on line', que faciliten a los empleados y a todos los vinculados a expresar sus opiniones o quejas de manera anónima, pero que se garantice que tales mensajes recibirán la atención que su importancia merece.

Finalmente hizo uso de la palabra el doctor Julio Roberto Correa Miranda; dijo que había muchos asuntos importantes para mencionar, pero solo quiere resaltar el tema de las comunicaciones entre los asociados y la administración; recordó que fue él quien implantó hace muchos años la buena costumbre de las reuniones periódicas, cada tres meses, en las que el Director le transmitía a los socios los acontecimientos interesantes y se oían inquietudes y opiniones enriquecedoras. También puso de presente el doctor Correa que siempre le ha puesto el pecho a defender esta Institución, inclusive en épocas difíciles, de las cuales siempre hemos salido adelante.

IX PRESENTACIÓN Y CONSIDERACIÓN DE LOS ESTADOS FINANCIEROS.

Para desarrollar este punto del Orden del Día, el Presidente de la Asamblea, doctor Rodrigo Muñoz, procedió a darle el uso de la palabra a la doctora Luz Stella Gelvez, Jefe del Área Financiera, quien procedió a exponer el siguiente informe, con la colaboración de la Contadora, señora Sandra Yanet Amaya:

ESTADO DE SITUACION FINANCIERA
DICIEMBRE 2019-2018
ACTIVO

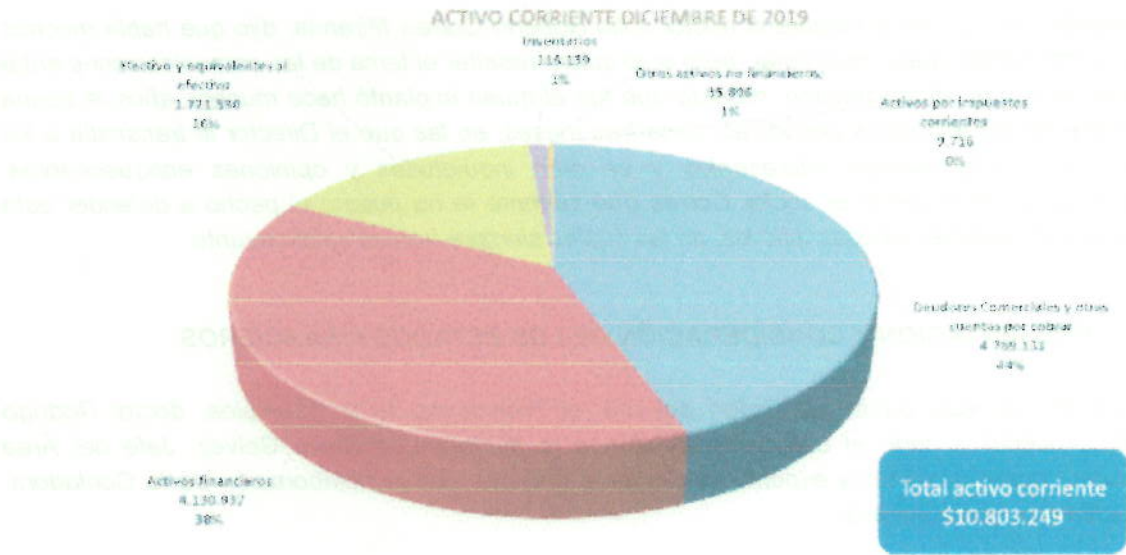


ACTIVO	DIC-19	PART	DIC-18	PART	AÑO ANTERIOR
Corriente					
Efectivo y equivalentes al efectivo	1.721.530	2%	1.147.252	1%	574.278 50%
Activos financieros	4.130.837	5%	4.319.174	5%	(188.337) -4%
Deudores Comerciales y otras cuentas por cobrar	4.769.131	6%	5.435.022	6%	(665.891) -12%
Inventarios	116.139	0%	148.273	0%	(32.134) -22%
Activos por impuestos corrientes	9.716	0%	3.054	0%	6.662 214%
Otros activos no financieros	35.890	0%	-	0%	35.890 100%
Total activo corriente	10.803.249	13%	11.053.825	13%	-250.576 -2,3%
No corriente					
Propiedad Planta y Equipo	73.603.489	85%	73.975.470	85%	(371.981) 0%
Intangibles	37.332	0%	29.862	0%	7.470 25%
Propiedades de inversion	1.693.997	2%	1.000.720	2%	693.277 6%
Total activo no corriente	75.334.818	87%	75.006.052	87%	328.766 0,4%
Total activo	86.138.067	100%	86.060.877	100%	77.190 0,09%

ESTADO DE SITUACION FINANCIERA
DICIEMBRE 2019-2018
ACTIVO



ESTADO DE SITUACION FINANCIERA
DICIEMBRE 2019



ESTADO DE SITUACION FINANCIERA
DICIEMBRE 2019
DEUDORES COMERCIALES



TERCERO	2019		2018		VARIACION	
	\$	%	\$	%	\$	%
COMPENSAR	738.047	13%	880.166	14%	-122.119	-14%
COLSANTAS	702.493	12%	726.995	12%	-24.502	-3%
INPEC	472.775	8%	487.258	8%	-6.919	-1%
CAPIESALUD	456.040	8%	423.664	7%	31.376	7%
CRUZ BLANCA	389.205	7%	398.763	7%	-9.558	-2%
MEDIMAS EPS S.A.S.	367.186	7%	280.874	4%	126.492	49%
SANTAS	379.874	7%	851.833	14%	-471.959	-55%
COLMEDICA	365.364	6%	231.068	4%	134.296	58%
SURAMERICANA	187.318	3%	936.333	9%	-339.015	-63%
ECOPETROL S.A	193.705	3%	259.850	4%	-66.145	-25%
COOMEVA MEDICINA PREPAGADA S.A.	122.589	2%	100.022	2%	22.567	23%
PARTICULARES	340.777	6%	267.735	4%	73.042	27%
OTRAS ENTIDADES	1.062.735	18%	600.488	10%	462.247	77%
TOTAL	5.897.088	100%	5.984.846		-177.758	-3%

ESTADO DE SITUACION FINANCIERA
DICIEMBRE 2019-2018
VARIACIONES ACTIVO CORRIENTE

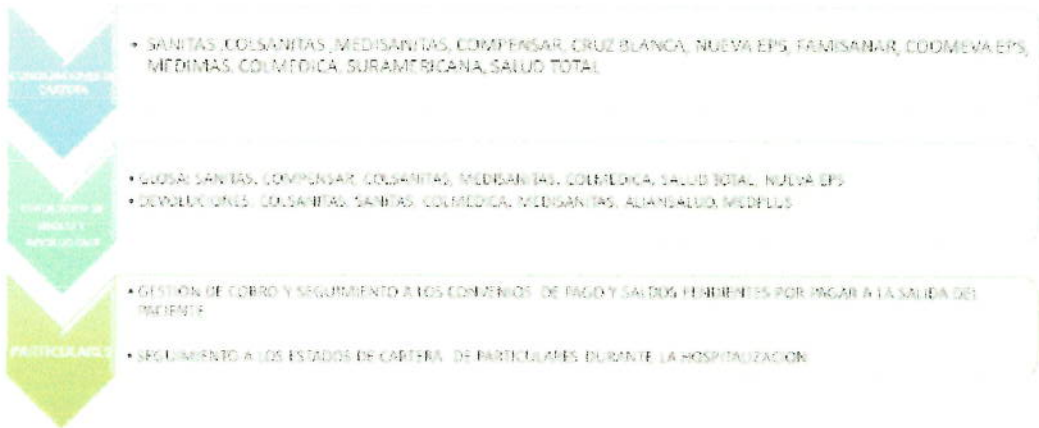


	DIC-19	DIC-18	VARIACION	%
Deudores Comerciales y otras cuentas por cobrar	4.785.131	5.426.032	- 640.901	-12%
Activos financieros	4.130.637	4.319.174	- 188.537	-4%
Efectivo y equivalentes al efectivo	1.721.630	1.147.262	574.278	50%
Inventarios	116.139	146.273	- 32.134	-22%
Otros activos no financieros	25.896	-	25.896	100%
Activos por impuestos corrientes	9.716	3.694	6.022	214%
Total activo corriente	10.803.249	11.063.825	-260.676	-2%

Disminución en cartera de \$178 mm y aumento en deterioro cartera \$478 mm

Redención de un CDI en el mes de septiembre por \$400 mm para pago de proveedores

ESTADO DE SITUACION FINANCIERA
DICIEMBRE 2019
GESTION DE CARTERA AÑO 2019



ESTADO DE SITUACION FINANCIERA
DICIEMBRE 2019
PROVISION CUENTAS POR COBRAR



	2019	2018	VARIACION
Detenido cuentas por cobrar comerciales	- 1.091.415	- 613.117	- 478.298

ENTIDAD	VALOR	%
CAFESALUD	227.520	21%
CRUZ BLANCA EPS	172.366	16%
PARTICULARES	157.175	14%
COLSANITAS	109.521	10%
CDOMEVA EPS	83.730	8%
SEGUROS DE VIDA SURAMERICANA S.A.	73.474	7%
SANITAS EPS	62.670	6%
NUEVA EPS	60.136	6%
COMPENSAR	53.480	5%
OTRAS ENTIDADES	91.373	8%
TOTAL	1.091.415	100%

ESTADO DE SITUACION FINANCIERA
CARTERA POR TIPO DICIEMBRE
2019



ENTIDAD	RADICADA	JURIDICA	SIN RADICAR	GIROSADA	DEVUELTA	TOTAL	%
COMPENSAR	499.057	-	184.582	55.253	9.125	738.017	12%
COLSANITAS	344.467	-	168.715	100.759	26.552	700.493	12%
POJAS VERGA JULIO CESAR	-	472.775	-	-	-	472.775	8%
CAFESALUD	-	455.040	-	-	-	455.040	8%
CRUZBLANCA	-	369.205	-	-	-	369.205	7%
MEDISAS EPS S.A.S.	131.188	-	9.120	52.768	-	193.076	7%
SANITAS	135.138	-	56.405	36.290	140.943	379.876	7%
CDOMEDICA	230.969	-	111.891	23.004	-	365.864	6%
PARTICULARES	105.940	144.729	228	-	-	342.777	6%
SURAMERICANA SEGUROS DE VIDA	60.020	-	76.404	40.894	-	177.318	3%
ICOMPROL S.A.	140.227	-	33.479	-	-	173.706	3%
CDOMEVA MP	90.947	-	21.990	6.628	1.085	120.550	2%
MEDPLUS MP	79.894	-	43.572	1.117	1.288	124.821	2%
CDOMEVA EPS	41.539	61.460	-	5.891	3.640	112.530	2%
OTRAS ENTIDADES	308.529	20.724	178.011	99.254	24.064	630.578	10%
TOTAL	2.461.755	1.543.942	1.047.807	486.887	216.697	5.807.088	100%

42%

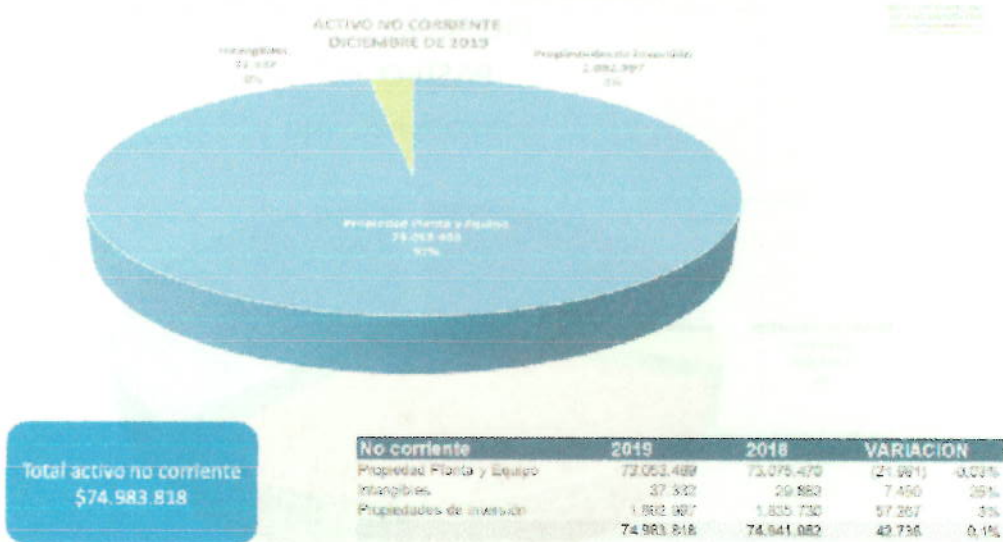
27%

19%

8%

4%

ESTADO DE SITUACION FINANCIERA



ESTADO DE SITUACION FINANCIERA
DICIEMBRE 2019-2018
PASIVO Y PATRIMONIO

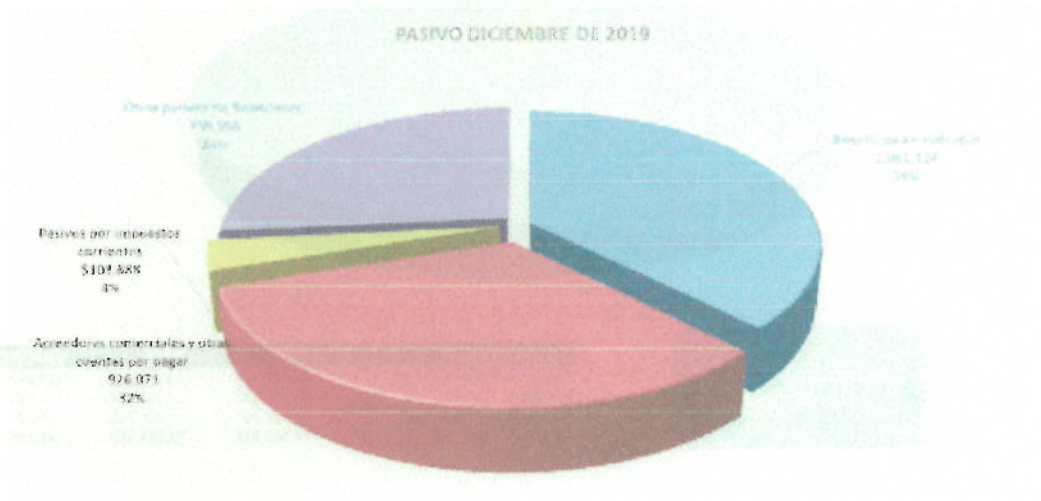


ESTADO DE SITUACION FINANCIERA
DICIEMBRE 2019-2018
PASIVO

	DIC-19	DIC-18	VARIACION	%
Beneficios a empleados	1,041,124	1,062,974	-21,850	-2%
Acreedores comerciales y otras cuentas por pagar	926,011	1,172,548	-246,537	-21%
Pasivos por impuestos corrientes	103,668	83,402	20,266	24%
Otros pasivos no financieros	758,686	1,108,217	-349,531	-32%
Otros pasivos financieros corriente	-	26	-26	-100%
Total	2,870,479	3,418,167	-547,688	-16%

- Disminución Acreedores y otras CXP se dio por pago a proveedores pendientes de pago
- Disminución en otros pasivos no financieros abonos, copagos, bonos clientes en 62 mm e ingresos recibidos para terceros en 410 mm por pago a proveedores como Labirintox, Salud Medical, Salud House y Médicos tratantes

ESTADO DE SITUACION FINANCIERA
DICIEMBRE 2019
PASIVO



ESTADO DE SITUACION FINANCIERA
DICIEMBRE 2019
PATIMONIO



	DIC-19	DIC-18	VARIACION	%
Aportes de Miembros	152.981	152.981	-	
Asignaciones premonetarias	9.390.987	8.456.973	934.014	11%
Excedentes o déficit del ejercicio	339.848	934.014	-594.166	-64%
Adopción por primera vez NIIF	73.032.772	73.032.772	0	
	82.916.588	82.576.740	339.848	0,4%

ESTADO DE RESULTADOS INTEGRAL
DICIEMBRE 2019-2018



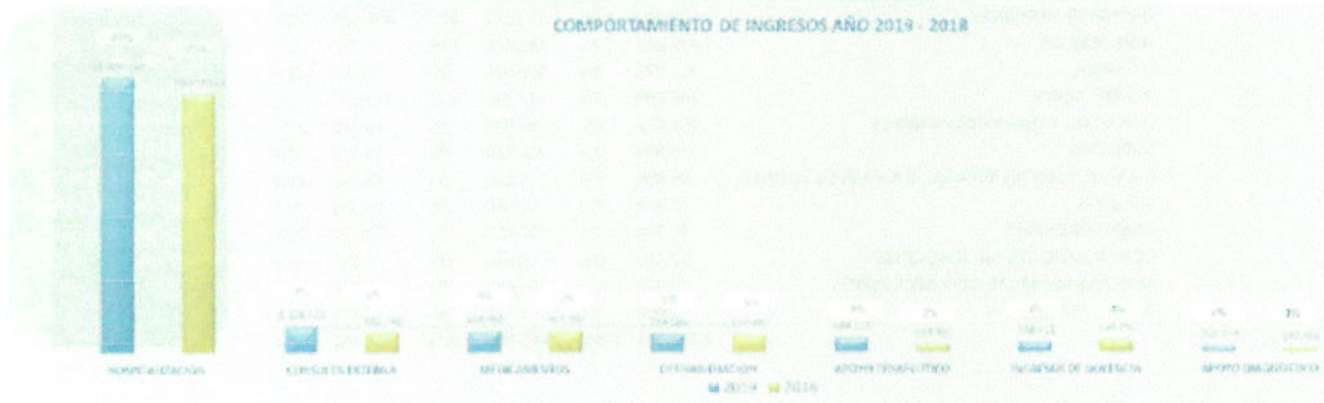
	DIC-2019	%	DIC-2018	%	VARIACION	
					\$	%
Ingresos de actividades ordinarias	15.579.292		14.335.560		1.243.732	9%
Costo de ventas	11.444.687	73%	9.981.180	69%	1.463.507	15%
EXCEDENTE BRUTO	4.134.425	27%	4.374.380	31%	-239.955	-5%
Gastos de administración	3.742.361	24%	3.805.909	25%	136.452	4%
EXCEDENTE OPERACIONAL	392.064	3%	768.471	5%	-376.407	-49%
Ingresos no operacionales	595.249	4%	437.701	3%	160.530	37%
Ingresos Financieros	219.337	2%	275.402	2%	-36.065	-13%
Gastos no operacionales	859.793	6%	547.560	4%	342.233	63%
Neto ingresos y gastos no operacionales	-52.216	0%	165.543	1%	-217.759	-132%
EXCEDENTE NETO	339.848	2%	934.014	7%	-594.166	-64%

ESTADO DE RESULTADOS INTEGRAL
DICIEMBRE 2019-2018



INGRESOS OPERACIONALES	2019	2018	VARIACIÓN
UNIDAD FUNCIONAL DE CONSULTA EXTERNA	1.128.223	856.780	271.443 32%
PSIQUIATRIA	1.041.841	812.368	229.473 28%
PSIQUIATRIA INFANTIL	42.082	38.708	3.374 9%
NEUROPSICOLOGIA	8.428	3.200	5.228 163%
PSICOGERIATRIA	3.548	2.075	1.473 71%
ESTRES	-	430	-430 -100%
TERAPIA OCUPACIONAL	35.814	-	35.814 100%
OTROS SERVICIOS	1.000	-	1.000 100%
UNIDAD FUNCIONAL DE HOSPITALIZACION	12.188.001	11.451.076	737.525 6%
ESTANDARES	10.848.155	10.120.544	727.610 7%
CAMPOLEON	754.000	750.402	3.598 0%
HONORARIOS INSTITUCIONALES	758.950	577.128	181.721 31%
UNIDAD FUNCIONAL DE APOYO DIAGNOSTICO	265.761	187.416	78.345 42%
ELECTROS	20.843	20.697	146 0%
LABORATORIO CLINICO GENERAL	187.055	82.218	104.836 128%
PROCEDIMIENTOS ESPECIALES	5.607	11.440	-5.833 -51%
ATENCION INTRAHOSPITALARIA	52.206	71.700	-19.494 -26%
UNIDAD FUNCIONAL DE APOYO TERAPEUTICO	644.255	351.827	292.428 83%
UNIDAD FUNCIONAL DE APOYO	164.330	-	164.330 100%
TRATAMIENTO AMBULATORIO	479.924	351.827	128.097 36%
MEDICAMENTOS	894.950	931.952	-37.001 -4%
INGRESOS DE DOCENCIA	448.411	547.750	-99.339 -18%
OTROS SERVICIOS	9.091	8.760	331 4%
TOTAL	15.579.292	14.335.580	1.243.732 9%

ESTADO DE RESULTADOS INTEGRAL
DICIEMBRE 2019-2018



ESTADO DE RESULTADOS INTEGRAL
FACTURACION AÑO 2019-2018



CLIENTE	2019		2018		Variación	
	\$	%	\$	%	\$	%
PARTICULAR	\$ 3.977.782	22%	\$ 3.177.520	19%	\$ 800.261	25%
COLSANITAS	\$ 3.114.303	17%	\$ 3.314.168	20%	\$ 199.864	6%
COMPENSAR	\$ 3.290.693	18%	\$ 2.567.567	16%	\$ 723.126	28%
COLMEDICA	\$ 1.833.138	10%	\$ 1.050.218	9%	\$ 773.920	26%
SANITAS EPS	\$ 1.048.219	6%	\$ 1.223.093	7%	\$ 174.874	-14%
ECOPETROL S.A	\$ 1.120.122	6%	\$ 904.484	5%	\$ 265.638	29%
ALLIANZ SEGUROS DE VIDA S.A.	\$ 515.515	3%	\$ 387.863	2%	\$ 127.652	33%
OTRAS ENTIDADES	\$ 3.544.771	19%	\$ 3.687.458	22%	\$ 142.687	-4%
TOTAL	\$ 18.494.543	100%	\$ 16.721.370	100%	\$ 1.773.172	11%

INGRESO OPERACIONAL	15.579.292	84%	14.335.580	86%
INGRESO RECIBIDO PARA TERCEROS	2.915.251	16%	2.385.810	14%
TOTAL	18.494.543	100%	16.721.370	100%

ESTADO DE RESULTADOS INTEGRAL DICIEMBRE 2019

GASTOS ADMINISTRATIVOS



RUBRO	2019		2018		VARIACION	
		%		%	\$	%
GASTOS DE PERSONAL	2.126.642	57%	1.710.117	47%	416.525	24%
HONORARIOS	478.668	13%	485.426	13%	- 6.758	-1%
DIVERSOS	315.271	8%	362.876	9%	- 47.605	-13%
DEPRECIACION	268.699	7%	547.396	15%	- 278.697	-51%
IMPUESTO, TASAS Y GRAVAMENES	166.913	4%	135.983	4%	30.930	23%
SERVICIOS	153.586	4%	206.934	6%	- 53.348	-26%
MANTENIMIENTO, REPARACION Y ADECUACIONES	95.098	3%	51.840	1%	43.258	83%
SEGUROS	72.879	2%	61.896	2%	10.983	18%
AMORTIZACIONES	46.348	1%	22.457	1%	23.891	106%
CONTRIBUCIONES Y AFILIACIONES	10.189	0%	5.894	0%	4.295	73%
MATERIALES REPUESTOS Y ACCESORIOS	7.064	0%	11.462	0%	- 4.398	-39%
GASTOS LEGALES	1.004	0%	3.428	0%	- 2.424	-71%
	3.742.361	100%	3.685.909	90%	138.452	4%

Gastos de Personal:
* Indemnizaciones 168 mm
* Incrementos de salarios \$205 mm
* Cargos nuevos \$37 mm

ESTADO DE RESULTADOS INTEGRAL DICIEMBRE 2019

GASTOS ADMINISTRATIVOS



RUBRO	2019		2018		VARIACION	
		%		%	\$	%
GASTOS DE PERSONAL	2.126.642	57%	1.710.117	47%	416.525	24%
HONORARIOS	478.668	13%	485.426	13%	- 6.758	-1%
DIVERSOS	315.271	8%	362.876	9%	- 47.605	-13%
DEPRECIACION	268.699	7%	547.396	15%	- 278.697	-51%
IMPUESTO, TASAS Y GRAVAMENES	166.913	4%	135.983	4%	30.930	23%
SERVICIOS	153.586	4%	206.934	6%	- 53.348	-26%
MANTENIMIENTO, REPARACION Y ADECUACIONES	95.098	3%	51.840	1%	43.258	83%
SEGUROS	72.879	2%	61.896	2%	10.983	18%
AMORTIZACIONES	46.348	1%	22.457	1%	23.891	106%
CONTRIBUCIONES Y AFILIACIONES	10.189	0%	5.894	0%	4.295	73%
MATERIALES REPUESTOS Y ACCESORIOS	7.064	0%	11.462	0%	- 4.398	-39%
GASTOS LEGALES	1.004	0%	3.428	0%	- 2.424	-71%
	3.742.361	100%	3.685.909	90%	138.452	4%

Gastos de Personal:
* Indemnizaciones 168 mm
* Incrementos de salarios \$205 mm
* Cargos nuevos \$37 mm

ESTADO DE RESULTADOS INTEGRAL DICIEMBRE 2019

GASTOS NO OPERACIONALES



	2019	2018	VARIACION
Financieros	126.796	118.770	8.026
Deterioro de cuentas por cobrar	762.997	428.790	334.207
	889.793	547.560	342.233

ESTADO DE RESULTADOS INTEGRAL DICIEMBRE 2019

COSTO DE VENTAS

RUBRO	2019		2018		VARIACION	
		%		%	\$	%
GASTOS DE PERSONAL	6.712.115	59%	6.036.062	61%	676.053	11%
SERVICIOS	1.865.326	16%	1.935.884	19%	-70.558	-4%
MEDICAMENTOS	768.330	7%	770.602	8%	-2.272	0%
IMPUESTO, TASAS Y GRAVAMENES	601.408	5%	406.381	3%	195.027	20%
DIVERSOS	510.683	4%	221.041	2%	289.642	130%
DEPRECIACION	320.044	3%	-	0%	320.044	100%
HONORARIOS	311.490	3%	227.235	2%	84.255	40%
MANTENIMIENTO, REPARACION Y ADECUACIONES	216.397	2%	193.986	2%	22.411	12%
MATERIALES REPUESTOS Y ACCESORIOS	51.859	0%	73.653	1%	-21.794	-30%
LABORATORIOS	45.366	0%	-	0%	45.366	100%
AMORTIZACIONES	22.516	0%	26.783	0%	-3.227	-12%
CONTRIBUCIONES Y AFILIACIONES	16.149	0%	13.593	0%	2.556	19%
GASTOS LEGALES	4	0%	-	0%	4	
	11.444.887	100%	8.961.180	100%	1.483.687	15%

GASTOS DE PERSONAL
Incremento de salario \$383 mil
Revisión cargo, adecuación de atención al usuario, Psicólogo infantil, Enfermería, Terapeuta, Médicos \$248 mil
REPUESTOS
Repuestos de computadores \$85 mil
Repuestos de celular \$13 mil
Industria y comercio \$52 mil
RAV \$27 mil
DIVERSOS
Vales de alimentación \$33 mil
Papelaría y catering \$241 mil

Se sometió a votación el informe de los estados financieros expuestos y fueron aprobados por unanimidad.

X. INFORME DEL REVISOR FISCAL.

Con el uso de la palabra la Sra. Sandra Mendoza en su condición de Revisora Fiscal del instituto procedió a dar lectura a su informe, así:

“Informe del Revisor Fiscal

Cumplimiento de los numerales 1 y 3 del artículo 209 del Código de Comercio

Bogotá D.C., 14 de Marzo de 2020

A los Miembros del:

INSTITUTO COLOMBIANO DEL SISTEMA NERVIOSO

CLINICA MONTSERRAT

Ciudad.

Como parte de mis funciones como Revisor Fiscal y en cumplimiento de los artículos 1.2.1.2 y 1.2.1.5 del Decreto Único Reglamentario 2420 de 2015, modificados por los artículos 4 y 5 del Decreto 2496 de 2015, respectivamente, presento el resultado de los procedimientos realizados en cumplimiento de los numerales 1 y 3 del artículo 209 del Código de Comercio, detallados como sigue, por el año que terminó el 31 de diciembre de 2019, por parte del Instituto:

- 1) Si los actos de los administradores del Instituto se ajustan a los estatutos y a las órdenes o instrucciones de la Asamblea de Miembros, y
- 2) Si hay y son adecuadas las medidas de control interno, de conservación y custodia de los bienes del Instituto o de terceros que estén en su poder.

Criterios

Los criterios considerados para la evaluación de los asuntos mencionados en el párrafo anterior comprenden: a) los estatutos sociales y las actas de la Asamblea de Miembros y b) los componentes del control interno implementados por el Instituto, tales como el ambiente de control, los procedimientos de evaluación de riesgos, sus sistemas de información y comunicaciones y el monitoreo de los controles por parte de la administración.

Responsabilidad de la administración

La administración es responsable por el cumplimiento de los estatutos y de las decisiones de la Asamblea de Miembros por diseñar, implementar y mantener medidas adecuadas de control interno, de conservación y custodia de los bienes del Instituto y los de terceros que estén en su poder, de acuerdo con lo requerido por el Código de Comercio.

Responsabilidad del Revisor Fiscal

Mi responsabilidad consiste en llevar a cabo un trabajo de aseguramiento razonable para expresar una conclusión basada en la evidencia obtenida. Efectué mis procedimientos de acuerdo con la Norma Internacional de Trabajos para Atestiguar 3000 aceptada en Colombia (ISAE 3000 por sus siglas en inglés, traducida al español y emitida a abril de 2009 por el Consejo de Normas Internacionales de Auditoría y Aseguramiento – IAASB por sus siglas en inglés). Tal norma requiere que cumpla con requisitos éticos, planifique y efectúe los procedimientos que considere necesarios para obtener una seguridad razonable sobre si los actos de los administradores se ajustan a los estatutos y a las decisiones de la Asamblea de Miembros y sobre si hay y son adecuadas las medidas de control interno, de conservación y custodia de los bienes del Instituto y los de terceros que están en su poder, de acuerdo con lo requerido por el Código de Comercio, en todos los aspectos importantes de evaluación.

Procedimientos realizados

Este trabajo de aseguramiento razonable incluye la obtención de evidencia por el año que terminó el 31 de diciembre de 2019. Los procedimientos incluyen:

- • Obtener una representación escrita de la administración sobre si los actos de los administradores se ajustan a los estatutos y a las decisiones de la Asamblea de Miembros y sobre si hay y son adecuadas las medidas de control interno, de conservación y custodia de los bienes del Instituto y los de terceros que están en su poder, de acuerdo con lo requerido por el Código de Comercio.
- • Lectura y verificación del cumplimiento de los estatutos del Instituto.
- • Obtención de una certificación de la administración sobre las reuniones de la Asamblea de Miembros, documentadas en las actas, a la igual información sobre las reuniones cuyas actas se encuentran pendientes de registro en el libro de actas, incluido un resumen de los asuntos tratados en dichas reuniones.
- • Lectura de las actas de la Asamblea de Miembros y los estatutos y verificación de si los actos de los administradores se ajustan a los mismos.
- • Indagaciones con la administración sobre cambios o proyectos de modificación a los estatutos del Instituto durante el periodo cubierto y validación de su implementación.
- • Evaluación de si hay y son adecuadas las medidas de control interno, de conservación y custodia de los bienes del Instituto y los de terceros que están en su poder, de acuerdo con lo requerido por el Código de Comercio, lo cual incluye:
 - o Pruebas de diseño, implementación y eficacia operativa sobre los controles relevantes de los componentes del control interno sobre el reporte financiero y los elementos establecidos por el Instituto, tales como entorno de control, proceso de valoración de riesgo por la entidad, los sistemas de información, actividades de control y seguimiento a los controles
 - o Evaluación del diseño, implementación y eficacia operativa de los controles relevantes, manuales y automáticos, de los procesos clave del negocio relacionados con las cuentas significativas de los estados financieros.
 - o Emisión de cartas a la gerencia con mis recomendaciones sobre las deficiencias en el control interno consideradas no significativas que fueron identificadas durante el trabajo de revisoría fiscal.
 - o Seguimiento a los asuntos incluidos en las cartas de recomendación que emití con relación a las deficiencias en el control interno.

Limitaciones inherentes

Debido a las limitaciones inherentes a cualquier estructura de control interno, es posible que existan controles efectivos a la fecha de mi examen que cambien esa condición durante el periodo evaluado, debido a que mi informe se basa en pruebas selectivas. Adicionalmente, la evaluación del control interno tiene riesgo de volverse inadecuada por cambios en las condiciones o porque el grado de cumplimiento con las políticas y procedimientos puede deteriorarse. Por otra parte, las limitaciones inherentes al control interno incluyen el error humano, fallas por colusión de dos o más personas o inapropiado sobrepaso de los controles por parte de la administración.

Conclusión

Mi conclusión se fundamenta con base en la evidencia obtenida sobre los asuntos descritos y está sujeta a las limitaciones inherentes planteadas en este informe. Considero que la evidencia obtenida proporciona una base de aseguramiento razonable para fundamentar la conclusión que expreso a continuación.

Con base en el resultado de mis pruebas y en la evidencia obtenida, en mi opinión, excepto por los pagos adicionales superiores al 4,18% por concepto de salarios realizados durante el año 2019, hallazgo que Revisoría Fiscal notificó y solicitó a la Dirección los debidos soportes que se debían tener incluyendo la Autorización por Asamblea y/o Junta Directiva; los cuales no fueron suministrados. Posteriormente, en la lectura de las actas se evidenció la eliminación de los bonos por decisión de Junta Directiva.

Para los demás actos de los administradores se ajustan a los estatutos y a las decisiones de la Asamblea de Miembros.

Las medidas de control interno son adecuadas en su conservación y custodia de los bienes de la Compañía o de terceros que están en su poder, de acuerdo con lo requerido por el Código de Comercio.

En el transcurso del año y por recomendación de la Revisoría Fiscal, se creó junto con la Dirección el COMITÉ DE AUDITORIA donde su objetivo principal es asesorar, supervisar y hacer seguimiento a los procedimientos en materia de control interno; sin embargo, hubo recomendaciones que el Instituto ha venido realizando en el transcurso del año con planes de mejora. Los cuales no considero significativos para los estados financieros considerados en su conjunto.

Revisor Fiscal

T.P. 138685-T

Designado por Enlace Gestión Empresarial S.A.S.

Marzo 14 de 2020

Bogotá Colombia

DICTAMEN DEL REVISOR FISCAL SOBRE LOS ESTADOS FINANCIEROS AL 31 DE DICIEMBRE DE 2019

Señores

INSTITUTO COLOMBIANO DEL SISTEMA NERVIOSO
CLINICA MONTSERRAT

Asamblea General de Miembros

1. He auditado los estados financieros adjuntos del INSTITUTO COLOMBIANO DEL SISTEMA NERVIOSO- CLINICA MONTSERRAT que comprenden el estado de situación financiera a 31 de diciembre de 2019, el estado de resultados, el estado de cambios en el patrimonio neto y el estado de flujos de efectivo correspondientes al ejercicio terminado en dicha fecha, así como un resumen de las políticas contables significativas y otra información explicativa, las revelaciones hechas a través de las Notas que han sido preparados conforme a las secciones 3 a 10 del Estándar para Pymes (incluida en los anexos 2 y 2.1 de los decretos 2420 y 2496 de 2015).

2. La Dirección es responsable de la preparación y presentación fiel de los estados financieros y sus notas explicativas de acuerdo con Normas Internacionales de Información Financiera acogidas por el Instituto; en esencia con lo establecido en los anexos 2, 2.1 y 2.2 de los decretos 2420 y 2496 de 2015 y 2170 de 2017, y sus decretos modificatorios como grupo clasificado en Entidades Grupo 2- PYMES para aplicación que incorpora las Normas Internacionales de Información Financiera, y del control interno que la Dirección considere necesario para permitir la preparación de estados financieros libres de incorrección material, debida a fraude o error. Esta responsabilidad incluye diseñar, implementar, y mantener un sistema de control interno adecuado para la administración de riesgos y la preparación y presentación de los Estados Financieros, libres de errores significativos, seleccionar y aplicar políticas contables apropiadas de acuerdo con los parámetros de la sección 10, y registrar estimaciones contables que sean razonables.

3. He llevado a cabo esta auditoría de conformidad con las Normas Internacionales de Auditoría – NIA– expuestas en el anexo 4.1 y 4.2 del DUR 2420 de 2015 (modificado por los decretos 2132 de 2016 y 2170 de 2017). Mi responsabilidad, de acuerdo con dichas normas, se describe más adelante en la sección "Responsabilidades del revisor fiscal en relación con la auditoría de los estados financieros".

4. Cabe anotar que me declaro en independencia del Instituto Colombiano del Sistema Nervioso - Clínica Montserrat, de conformidad con los requerimientos de ética aplicables a mi auditoría de los estados financieros, y he cumplido las demás responsabilidades de ética según dichos requerimientos. Adicionalmente, considero que la evidencia de auditoría que he obtenido proporciona una base suficiente y adecuada para mi opinión.

5. Mi responsabilidad es expresar una opinión sobre dichos Estados Financieros realizando una auditoría de conformidad con las Normas de Aseguramiento de la Información. Obtuve las

informaciones necesarias para cumplir mis funciones y llevar a cabo mi trabajo de acuerdo con Normas Internacionales de Auditoría. Tales normas requieren que planifique y efectué la auditoría para obtener una seguridad razonable acerca de si los estados Financieros están libres de errores significativos. Una auditoría de Estados Financieros, comprende entre otras cosas, desarrollar procedimientos para obtener evidencia de auditoría sobre los importes y la información revelada en los estados financieros. Los procedimientos seleccionados dependen del juicio del auditor, incluida la valoración de los riesgos de incorrección material en los estados financieros, debida a fraude o error. Al efectuar dichas valoraciones del riesgo, el auditor tiene en cuenta el control interno relevante para la preparación y presentación fiel por parte del Instituto de los Estados Financieros, con el fin de diseñar los procedimientos de auditoría que sean adecuados en función de las circunstancias, y con la finalidad de expresar una opinión sobre la eficacia del control interno de la Compañía. Una auditoría también incluye la evaluación de la adecuación de las políticas contables aplicadas y de la razonabilidad de las estimaciones contables realizadas por la Dirección, así como la evaluación de la presentación global de los estados financieros. Por lo anterior, considero que la evidencia de auditoría que he obtenido proporciona una base suficiente y adecuada para fundamentar mi opinión que expreso a continuación:

6. En mi opinión, los Estados Financieros individuales antes mencionados, presentan fielmente, en todos los aspectos materiales, la situación financiera del INSTITUTO COLOMBIANO DEL SISTEMA NERVIOSO- CLINICA MONTSERRAT, así como de sus resultados y flujos de efectivo correspondientes al ejercicio terminado en dicha fecha, de conformidad con el DUR 2420 de 2015, que incorpora las Normas Internacionales de Información Financiera para Grupo 2 y sus decretos modificatorios.

7. La correspondencia, los comprobantes de contabilidad se mantienen adecuadamente, los libros oficiales de registros contables, libros de actas se llevan en debida forma, la oportunidad de sus registros y su adecuado asentimiento y conservación, es decir se mantienen políticas de registro y cuidado que atienen adecuadamente el cumplimiento legal.

- Los Estados Financieros se han elaborado de acuerdo con la Norma Internacional de Información Financiera –NIIF para PYMES emitida por el Consejo de Normas Internacionales de Contabilidad (IASB).

- Comprobamos que la elaboración de las políticas contables, adaptadas por el Instituto se encuentran dentro del marco normativo y bajo atributos de relevancia, importancia relativa, fiabilidad, esencia sobre forma, prudencia, integridad, comparabilidad y oportunidad.

8. Así mismo, revise e hice pruebas al sistema de control Interno con el alcance establecido en el Artículo 1.2.1.2 y 1.2.1.5 del DUR 2420 de 2015 modificados por los artículos 4 y 5 del Decreto 2496 de 2015 en donde se obliga al Revisor Fiscal llevar a cabo un trabajo de aseguramiento razonable acorde con la Norma Internacional de Trabajos para atestiguar ISAE 3000 aceptada en Colombia sobre si los actos de los administradores de la compañía se ajustan a los estatutos y a las órdenes de la Asamblea y sobre si existen y son adecuadas las medidas de control interno de conservación y custodia de los bienes del Instituto o de terceros que estén en su poder.

Mi conclusión sobre dichos asuntos fue expresada a la Asamblea en un Informe Independiente.

9. El informe de gestión correspondiente al período terminado el 31 de Diciembre de 2019, ha sido preparado por la Dirección del Instituto (E) para dar cumplimiento a las disposiciones legales y no forma parte integral de los Estados Financieros.

Este informe de gestión fue elaborado por la Dirección (E) nombrado en el mes de Noviembre de 2019; sin embargo se hace claridad que no fue entregado un Informe de Gestión por parte de la anterior Dirección al momento de su retiro, sino una Carta Abierta a todos los Miembros informando la situación actual del Instituto y lo realizado en el año 2019 hasta cuando la Dirección estuvo a su cargo.

10. El Informe de Gestión contempla los parámetros fijados por el art. 47 de la Ley 222 de 1995, el art 1 Numeral 4 de la Ley 603 de 2000, en relación con los derechos de autor hace constar que la totalidad del software utilizado por el Instituto ha sido adquirido legalmente, y cuenta con la debida certificación para su uso. De acuerdo con el art 38 de la Ley 222 de 1995, he verificado que la Información Financiera que contiene el citado Informe de Gestión concuerda con los Estados Financieros correspondientes al periodo terminado el 31 de Diciembre de 2019. Mi trabajo como Revisor Fiscal consistió en verificar que dicho informe de gestión contenga las informaciones exigidas por la Ley y la debida concordancia con los Estados Financieros; en consecuencia, no incluye la revisión distinta de la contenida en los registros contables.

Párrafo de Énfasis

En el transcurso del año y en forma permanente, informé a la Dirección sobre los principales comentarios derivados de mi revisión, emitiendo informes de control y haciendo seguimiento sobre los meses anteriores, junto con las observaciones a los estados financieros y a la situación administrativa, a fin de ser comentados y analizados en reuniones.

Se comprobó que se cumplió con el recaudo, la liquidación y el pago de la retención en la fuente, el Impuesto a las Ventas IVA, aplicando de forma adecuada, las bases y tarifas vigentes y presentó de manera oportuna las declaraciones mensuales con pago.

Respecto a la Información exógena DIAN 2018 a presentar en 2019, Esta Revisoría Fiscal conoció del retiro de la Jefe Financiera y del Contador una semana antes de la presentación, por lo cual la Dirección contrató una empresa Externa para que elaborará y presentará la información; dicha situación generó un riesgo al Instituto en su momento, toda vez que podría generar un impacto en la Institución, riesgo que no fue configurado, pero que, en nuestra consideración, se debe tener en cuenta para el futuro.

SARLAFT y nombramiento del Oficial de Cumplimiento y procedimientos: Se realizó el respectivo nombramiento del Oficial de Cumplimiento, la actualización de los manuales y se está llevando a cabo Capacitación al personal sobre la importancia de SARLAFT.

Los Estados Financieros del año 2019 fueron dictaminados sin salvedad sobre los mismos, estos estados financieros del INSTITUTO COLOMBIANO DEL SISTEMA NERVIOSO- CLINICA MONTSERRAT a 31 de dic de 2019, se presentan para fines comparativos y comprenden algunas reclasificaciones correspondientes al costo de venta, y los gastos administrativos.

Revisoría Fiscal verificó la radicación de solicitud de permanencia, como Entidad sin Ánimo de Lucro ante la Dirección de impuestos y aduanas nacionales DIAN; cumpliendo así las fechas y requisitos establecidos.

Informe sobre otros requerimientos legales y reglamentarios

Es pertinente mencionar que la Ley 1314 de 2009 introdujo las nuevas normas y principios de contabilidad que deben ser aplicados en la preparación de información de las pymes en Colombia. Las normas aplicables son las reglamentadas por los decretos 2420 y 2496 de 2015, 2132 de 2016 y 2170 de 2017. Al respecto, como fue exigido, los estados financieros del Instituto Colombiano del Sistema Nervioso -Clínica Montserrat han sido expresados bajo estas normas.

En concordancia con lo mencionado en el numeral 4 del artículo 2.1.1 del DUR 2420 de 2015, adicionado por el artículo 10 del Decreto 2496 de 2015, todos los lineamientos que no estén en el alcance de los Estándares Internacionales podrán consultarse en el Decreto 2649 de 1993, el cual se encuentra parcialmente vigente para algunos aspectos, entre estos, la teneduría de libros, comprobantes y soportes contables.

Por lo tanto, considero que la evidencia de Auditoría que he obtenido ha sido suficiente y apropiada a fin de proporcionar una base para la opinión de la Auditoría.

Cordialmente,

Revisor Fiscal Designado por

ENLACE GESTION EMPRESARIAL SAS

INSTITUTO COLOMBIANO DEL SISTEMA NERVIOSO- CLINICA MONTSERRAT

T.P 138685-T"

XI. ELECCIÓN DE LA JUNTA DIRECTIVA PARA EL PERÍODO 2020 - 2022.

El Presidente de la Asamblea, doctor Rodrigo Muñoz, informa que la Secretaría ha procedido a verificar el quórum, con el siguiente resultado; hay en este momento 31 Miembros presentes; y debidamente representados, con poderes, hay 21, para un total de 52 votantes habilitados, superando ampliamente el quórum mínimo requerido.

El Presidente invitó a los Miembros que deseen postular su nombre, o el de otro socio, para formar parte como Miembro Principal de la Junta Directiva para el período 2020-2022, que procedan a hacerlo.

Por proposición del doctor León Michán, secundada por el doctor Guillermo Acosta, se aprobó que cada uno de los postulados manifieste qué plan se propone desarrollar, a qué se compromete y si le asiste alguna inhabilidad para ejercer la membresía en la Junta Directiva.

Fueron postulados los siguientes nombres: doctor Carlos Gómez Fuentes, postulado por el doctor José Márquez; el doctor Alex Mindiola, postulado por el doctor Guillermo Acosta; el doctor Henry García, postulado por el doctor Guillermo Acosta; el doctor Edgar Yamhure, postulado también por el doctor Guillermo Acosta; el doctor Iván Jiménez, postulado por el doctor Edgar Yamhure; el doctor Juan Isaac, postulado por el doctor Edgar Yamhure; la doctora Juliana García, postulada también por el doctor Edgar Yamhure; el doctor Guillermo Bueno, postulado asimismo por el doctor Edgar Yamhure; el doctor Omar Cuellar, postulado por la doctora Juliana García; la doctora Aura

Victoria Carrascal, postulada por el doctor Iván Jiménez; la doctora Silvia Helena Martínez, postulada por el doctor Pedro Oróstegui; el doctor Pedro Vargas, postulado por el doctor Carlos Gómez; el doctor Guillermo Acosta, postulado por la doctora Ana María Bueno.

Todos los profesionales postulados manifestaron sus agradecimientos a los respectivos postulantes; a excepción de los doctores Aura Victoria Carrascal, Guillermo Acosta y Guillermo Bueno, los demás expresaron sus aceptaciones a las postulaciones.

Los postulados que aceptaron la nominación expusieron sus planes a desarrollar en el evento de resultar elegidos y ninguno de ellos manifestó estar incurso en causales de inhabilidad o impedimento para ocupar el cargo de Miembro principal del Instituto Colombiano del Sistema Nervioso.

En consecuencia, la relación de socios postulados, habilitados para formar parte de la Junta Directiva, principales, es la siguiente: doctores

- Carlos Gómez Fuentes
- Alex Mindiola
- Henry García
- Edgar Yamhure
- Iván Jiménez
- Juan Isaac
- Juliana García
- Omar Cuellar
- Silvia Helena Martínez
- Pedro Vargas

Los asociados fueron llamados uno a uno para depositar su voto; al finalizar, el Presidente sometió a consideración de los asociados los nombres de las doctoras Tatiana Carvajalino y Amparo Jiménez para que desempeñaran la función de escrutadoras de la votación, los que fueron aprobados por unanimidad. Colaboró en esta gestión la señora Revisora Fiscal, señora Sandra Mendoza.

Seguidamente las doctoras Carvajalino y Jiménez procedieron a abrir la urna que contenía los votos depositados y públicamente y en voz alta anunciaron el contenido de cada uno de los votos, los cuales, una vez sumados, arrojaron el siguiente resultado:

- Carlos Gómez F : 20 votos
- Alex Mindiola : 16 votos
- Henry García : 32 votos
- Edgar Yamhure : 34 votos
- Iván Jiménez : 26 votos
- Juan Isaac : 26 votos
- Juliana García : 20 votos
- Omar Cuellar : 19 votos
- Silvia Helena Martínez : 8 votos
- Pedro Vargas : 22 votos

En consecuencia, una vez contabilizados la totalidad de los votos depositados, la Junta Directiva Principal queda conformada de la siguiente manera:

1. Doctor Edgar Yamhure
2. Doctor Henry García
3. Doctor Iván Jiménez
4. Doctor Juan Isaacs
5. Doctor Pedro Vargas

Se procedió en seguida a realizar la votación para la elección de los Miembros Suplentes de la Junta Directiva; fueron postulados los nombres de los siguientes socios:

- Juliana García
- Omar Cuellar
- Olga de Acevedo
- Tatiana Carvajalino
- Silvia Martínez
- Álvaro Franco

Realizada la votación y contabilizados los votos depositados, los resultados fueron los siguientes:

- Juliana García Castro : 23 votos
- Omar Cuellar Alvarado : 23 votos
- Olga Restrepo de Acevedo : 24 votos
- Tatiana Carvajalino Murcia: 22 votos
- Silvia Martínez Gómez: 16 votos.
- Álvaro Franco Zuluaga: 29 votos

En consecuencia, la lista de los Suplentes elegidos para la Junta Directiva es la siguiente:

1. Doctor Álvaro Franco Zuluaga
2. Señora Olga Restrepo de Acevedo
3. Doctora Juliana García Castro
4. Doctor Omar Cuellar Alvarado
5. Doctora Tatiana Carvajalino Murcia

XII. AUTORIZACIÓN A LA DIRECCIÓN GENERAL PARA REALIZAR EL PROCESO DE ACTUALIZACIÓN Y PERMANENCIA EN EL RÉGIMEN TRIBUTARIO ESPECIAL ANTE LA DIRECCIÓN DE IMPUESTOS DIAN.

El Secretario de la Asamblea, doctor Guillermo Bueno Miranda, procedió a informar a los asambleístas que, de acuerdo a las disposiciones legales, es necesario que en nombre de la Junta Directiva, someta a consideración el siguiente texto:

"La Asamblea General de Miembros del Instituto Colombiano del Sistema Nervioso, después de examinar los Estado Financieros del año 2019, resuelve que la totalidad del excedente será reinvertido desarrollando el objeto de la Institución, especialmente las actividades relacionadas con la investigación científica, la asistencia, la docencia, asesoría y consultoría de la salud mental integral, el tratamiento y la prevención de las enfermedades mentales y nerviosas, orgánicas o psíquicas y de las enfermedades somáticas causadas o influenciadas por factores psíquicos.

"La Junta Directiva propone reinvertir los excedentes de 2019 en los siguientes proyectos:

1. Estudios pertinentes para proyecto de construcción en altura.
2. Inversión en adecuación de instalaciones para la prestación de servicios en la Clínica Montserrat y Campoalegre.
3. Docencia, servicio e investigación.

Los anteriores proyectos serán para cumplir los objetivos de la Institución."

Sometido a votación, el texto anterior, fue aprobado por unanimidad.

XIII. ELECCIÓN DE REVISOR FISCAL Y SUPLENTE. FIJACIÓN DE HONORARIOS.

Se le concedió el uso de la palabra a la doctora Luz Stella Gévez, Jefe Financiera del Instituto, quien expuso para consideración de los asociados la siguiente gráfica, que contiene el nombre de las propuestas recibidas, la descripción de sus principales clientes y el valor de los honorarios propuestos:

PROPUESTAS DE REVISORIA FISCAL 2020

FIRMA O PERSONA NATURAL	EXPERIENCIA EN SECTOR SALUD O ESAL	VR. AGREGADO	VR. DE LA OFERTA
AMEZQUITA Y CIA SAS	* Nueva EPS S.A. – Servicios de salud * Sociedad de Cirugía Hospital San José – Hospital y Servicios médicos * Hospital Manuel Uribe Ángel – Hospital y servicios médicos * Metrosalud – Empresa Social del Estado – Servicios de salud * Cooperativa hospitales de Antioquia – Cooperativa sin ánimo de lucro		3.750.000
BKF INTERNATIONAL	* Los Cobos Medical Center * Salud Noria * Centro Médico Imbanaco * Capital Salud * Hospital Nazareth Nivel ESE	* Certificación ISO 9000 * Capacitaciones * Cursos virtuales	5.600.000
CR CONSULTORES COLUMBIA	* Asociación Colombiana de Infectología ACIN * Clínica Rangel Pereira * Nexus Group SAS * Medicality SAS * Endocountry S.A.S	* Capacitación en Seminarios * Acceso a consultorio NIF * Boletines semanales de actualización	3.600.000
REVISAR AUDITORES LTDA	* Fondo de Empleados AV Villas * Fondo de Empleados Banco Bogotá	* Certificación ISO 9000 * Chat Tributario * Chat Jurídico	3.277.500
SUMMAS SAS	* Fundación Alfonso Jaramillo	N/A	3.512.000 (4 SIM/MV)

Los Miembros expresaron sus opiniones e hicieron preguntas relacionadas con las diferentes propuestas recibidas; una vez sometidas a votación, fue seleccionada la firma Amézquita y Cía. S.A.S. como nueva Revisora Fiscal del Instituto, con el voto unánime de los asociados.

XIV. PROPOSICIONES Y VARIOS.

Solicitó el uso de la palabra la señora Olga de Acevedo para recordar que en el presente año se cumple el 55° aniversario de la organización del Voluntariado del Instituto Colombiano del Sistema Nervioso y por ello ha considerado pertinente recoger la historia, el nombre de las damas que originaron esta obra y sus realizaciones; la señora Olga procedió a repartir a los presentes el documento en el que consta tal historia. El Presidente de la Asamblea, doctor Rodrigo Muñoz Tamayo, manifestó que aprovechaba la ocasión para felicitar a la señora Olga de Acevedo por su liderazgo y por las benéficas realizaciones del Grupo de Voluntarias. Todos los socios presentes aplaudieron la gestión del Grupo de Voluntarias.

Seguidamente solicitó el uso de la palabra el doctor Guillermo Acosta González para proponer, en primer lugar, una moción de felicitación al doctor Roberto Chaskel por la exitosa investigación con niños autistas, que realizó con el Instituto Colombiano del Sistema Nervioso como investigador; y también felicitar al doctor Chaskel por haber actuado como codirector de libro de Psiquiatría Latinoamericana, en el que participaron varios de nuestros socios.

Sometidas a votación ambas mociones de felicitación para el doctor Chaskel, fueron aprobadas con el voto unánime de los socios.

Adicionalmente, el doctor Acosta propuso formalmente que sea un mandato de la Asamblea General a la Junta Directiva que hoy ha sido designada, que avoque, estudie, desarrolle y concrete decisiones sobre los siguientes temas:

- 1° Que inicie el proceso de una reforma estatutaria, por las razones que ya fueron expuestas en esta misma reunión.
- 2° Que continúe el plan de fortalecimiento de la docencia y se siga estudiando la viabilidad de una institución educativa autónoma.
- 3° Que la Junta proceda a hacer una revisión del organigrama del Instituto, del Plan de Cargos y Asignaciones, estableciendo una clara política salarial, con austeridad en el gasto.
- 4° Diagnosticar el proceso de acreditación realizado hasta el momento.
- 5° Desarrollar talleres de evaluación corporativa, desarrollo de nuevos programas y proyectos inmobiliarios, tanto en Bogotá como en otras ciudades.
- 6° Iniciar programas de capacitación continuada en Administración Hospitalaria y manejos de Juntas Directivas, para todos los miembros interesados.

1. *Staphylococcus aureus*

2. *Staphylococcus aureus*

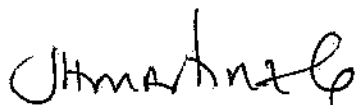
3. *Staphylococcus aureus*

7° Solicitar y exigir a todos los Miembros de la Junta Directiva que mantengan informados a los Miembros socios del Instituto, de manera periódica, de la gestión que se vaya adelantando.

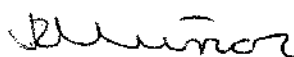
El Presidente de la Asamblea, doctor Rodrigo Muñoz, sometió a votación de los asistentes si optaban por votar una a una las siete (7) proposiciones del doctor Acosta o si, por el contrario, preferían hacerlo en bloque; por unanimidad, se decidió que se votarían en bloque.

Sometidas a consideración de los asistentes las siete (7) proposiciones expuestas por el doctor Guillermo Acosta, fueron aprobadas con el voto unánime de los asambleístas.

Siendo las 6:30 p.m. se levantó la sesión.



SILVIA HELENA MARTINEZ G.
Presidente



RODRIGO MUÑOZ TAMAYO
Presidente



GUILLERMO BUENO MIRANDA
Secretario

EL SUSCRITO SECRETARIO DE LA ASAMBLEA DEJA EXPRESA CONSTANCIA DE:

1° Los siete (7) miembros de la Comisión Aprobadora del acta no se reunieron presencialmente para suscribir un texto en el cual se dejará constancia de su aprobación al Acta de la Asamblea, habida cuenta de lo dispuesto por el Gobierno Nacional en el Decreto 457 del 22 de marzo de 2020, que ordenó el aislamiento preventivo obligatorio de todos los habitantes de la República de Colombia, a partir del 25 de marzo del presente año.

2° Por la razón expuesta, cada uno de los Miembros de la Comisión Aprobadora del Acta manifestó su aprobación al texto definitivo del Acta de la Asamblea mediante correo electrónico, tal como consta en el archivo de correspondencia de la Junta Directiva.



GUILLERMO BUENO MIRANDA
Secretario de la Asamblea