

DECRETO 1892 DE 1994

(agosto 3)

por el cual se establece el Sistema de Selección, Nombramiento y el Régimen Especial de Salarios y Estímulos de los cargos de Directores de Hospitales Públicos o Gerentes de Empresas Sociales de Salud del Nivel Territorial y se adiciona el Decreto 1335 de 1990.

El Presidente de la República de Colombia, en desarrollo del artículo 81 del Decreto ley 1288 de 1994,

DECRETA:

CAPITULO I

DE LAS NORMAS GENERALES

Artículo 1° . Del campo de aplicación. El presente Decreto se aplica a los directores de hospitales públicos o gerentes de las empresas sociales de salud del orden territorial que sean seleccionados conforme a lo establecido en el presente Decreto.

Artículo 2° . De la naturaleza del cargo de Director de Hospital Público o Gerente de Empresa Social de Salud Los Directores de Hospitales Públicos o Gerentes de las Empresas Sociales de Salud a los que se refiere este Decreto son Empleados Públicos nombrados para un período de tres (3) años, prorrogable, de dedicación exclusiva y disponibilidad permanente para ejercer funciones de dirección, planeación, evaluación y control en la administración y gestión de una institución hospitalaria.

Parágrafo. Los directores de hospitales públicos o gerentes de empresas sociales del Estado de primer nivel de atención no podrán ejercer funciones propias de la Dirección Local de Salud, excepto en los municipios de categorías quinta y sexta.

Artículo 3° . De los requisitos para el desempeño del cargo de Director de Hospital Público o Gerente de Empresa Social de Salud de primer nivel de atención.

a) Los requisitos mínimos exigidos para el desempeño del cargo de Director de Hospital Público o Gerente de Empresa Social de Salud de primer nivel de atención en los municipios de categorías especial y primera definidas por la Ley 186 de 1994 son los siguientes:

Estudios: Profesionales del área de la salud con título de postgrado en salud pública o en las áreas económica o administrativa o profesionales de las áreas económica, social o administrativa con título de postgrado en el campo de la administración en salud.

Experiencia: Dos (2) años de experiencia en cargos del nivel directivo o ejecutivo en entidades públicas o privadas, preferentemente en el sector de salud;

b) Los requisitos mínimos para el desempeño del cargo de Director de Hospital Público o Gerente de empresa social de Salud de primer nivel de atención en los municipios de las demás categorías previstas en la Ley 186 de 1994 son los siguientes:

Estudios: Título de formación universitaria en medicina, odontología, enfermería, trabajo social, sicología, bacteriología o en áreas económicas o administrativas y curso de posgrado en administración de salud, salud pública o gestión hospitalaria, con una intensidad mínima de 400 horas.

Experiencia: Un (1) año de experiencia profesional en entidades públicas o privadas, preferentemente en el sector salud.

Parágrafo 1. El título de postgrado específico será equivalente a dos (2) años de experiencia en cargos directivos o ejecutivos en el Subsector Oficial de Salud.

Parágrafo 2. En todos los casos se tendrá como válida la experiencia cumplida durante el

año de Servicio Social Obligatorio, siempre que su duración haya sido de un año calendario.

Artículo 4° . De las funciones del cargo de Director de Hospital Público o Gente de Empresa Social de Salud de primer nivel de atención. Son funciones de Director de Hospital Público o Gerente de Empresa Social de Salud de primer nivel de atención, además de las definidas en la ley, ordenanza o acuerdo, las siguientes:

1. Detectar la presencia de todas aquellas situaciones que sean factor de riesgo epidemiológico, y adoptar las medidas conducentes a aminorar sus efectos.
2. Identificar el diagnóstico de la situación de salud del área de influencia de la entidad, interpretar sus resultados y definir los planes, programas y proyectos de atención.
3. Desarrollar iniciativas de salud que contemplen la realidad cultural de la región.
4. Participaren el diseño, elaboración y ejecución del plan local de salud, de los proyectos especiales y de los programas de prevención y promoción, y adecuar el trabajo institucional a dichas orientaciones.
5. Planear, organizar y evaluar las actividades de la entidad y velar por la aplicación de las normas y reglamentos que regulan el Sistema Nacional de Seguridad Social en Salud.
6. Velar por la utilización eficiente de los recursos humanos, técnicos y financieros de la entidad y por el cumplimiento de las metas y programas aprobados por la Junta Directiva.
7. Promover la adaptación y adopción de las normas técnicas y modelos orientados a mejorar la calidad y eficiencia en la prestación de los servicios de salud y velar por la validez científica y técnica de los procedimientos utilizados en el diagnóstico y tratamiento.

8. Presentar para aprobación de la Junta Directiva el plan trianual, los programas anuales de desarrollo de la entidad y el presupuesto prospectivo, de acuerdo con la Ley Orgánica de Presupuesto y las normas reglamentarias.
9. Adaptar la entidad a las nuevas condiciones empresariales establecidas en el marco de la ley de seguridad social en salud, garantizando tanto la eficiencia social como económica de la entidad, así como la competitividad de la institución.
10. Organizar el sistema contable y los centros de costos de los servicios y propender por la eficiente utilización del recurso financiero.
11. Participar en el establecimiento de sistemas de acreditación hospitalaria, de auditoría en salud y control interno que propicien la garantía de la calidad en la prestación del servicio.
12. Establecer el sistema de referencia y contrarreferencia de pacientes y contribuir a la organización de la red de servicios en el nivel local.
13. Diseñar y poner en marcha un sistema de información el salud, según las normas técnicas que expida el Ministerio de Salud y adoptar los procedimientos para la programación, ejecución, evaluación, control y seguimiento físico y financiero de los programas
14. Fomentar el trabajo interdisciplinario y la coordinación intra e intersectorial.
15. Desarrollar objetivos, estrategias y actividades conducente a mejorar las condiciones laborales, el clima organizacional, la salud ocupacional y el nivel de capacitación y entrenamiento, y en especial ejecutar un proceso de educación continua para todos los funcionarios de la entidad.
16. Presentar a la Junta Directiva el proyecto de planta de personal.

17. Nombrar y remover los funcionarios bajo su dependencia de acuerdo con las normas que rigen para las diferentes categorías de empleos.
18. Diseñar modelos y metodologías para estimular y garantizar la participación ciudadana y propender por la eficiencia de las actividades extramurales en las acciones tendientes a lograr las metas de salud y el mejoramiento de la calidad de vida de la población.
19. Diseñar mecanismos de fácil acceso a la comunidad, que permitan evaluar la satisfacción de los usuarios, atender las quejas y sugerencias y diseñar en consecuencia, políticas y correctivos orientados al mejoramiento continuo del servicio.
20. Representar legalmente a la entidad y ser ordenador del gasto.
21. Firmar las convenciones colectivas con los trabajadores oficiales de acuerdo con la disponibilidad presupuestal.
22. las demás que establezcan la ley y los reglamentos.

Artículo 5º. De los requisitos para el desempeño del cargo de Director de Hospital Público o Gerente de Empresa Social de Salud de segundo y tercer nivel de atención. los requisitos mínimos para estos cargos son los siguientes:

Estudios: Profesional en las áreas económica o administrativa con título de postgrado en Salud Pública o en el área de Administración en Salud, o profesional en el campo de la salud o ciencias sociales con título de postgrado en Salud Pública o en las áreas económica o administrativa.

Experiencia: En el segundo nivel de atención se requieren tres (3) años de experiencia en cargos de nivel directivo o ejecutivo en entidades públicas o privadas. Para la dirección del tercer nivel de atención se requiere una experiencia de cinco (5) años encargos del nivel

directivo o ejecutivo en entidades públicas o privadas

Parágrafo. El título específico de postgrado será equivalente a dos (2) años de experiencia en cargos directivos o ejecutivos en el Subsector Oficial del Sector Salud.

Artículo 6º. De las funciones. Son funciones del Director de Hospital Público o Gerente de Empresa Social de Salud de segundo o tercer nivel de atención, además de las definidas en el artículo 4º de este decreto, las siguientes:

1. Propiciar y desarrollar investigaciones científicas y tecnológicas con el fin de establecer las causas y soluciones a los problemas de salud en su área de influencia.
2. Adelantar actividades de transferencia tecnológica y promover la realización de pasantías con el fin de ampliar los conocimientos científicos y tecnológicos de los funcionarios de las entidades hospitalarias.
3. Participar y contribuir al desarrollo del sistema de red de urgencias en su área de influencia.
4. Promocionar el concepto de gestión de calidad que implique contar con estrategias coherentes de desarrollo organizacional

Artículo 7º. De las inhabilidades e incompatibilidades. Para el desempeño del cargo de Director de Hospital Público o Gerente de Empresa Social de Salud, se aplica el régimen general de inhabilidades e incompatibilidades señaladas en la ley.

CAPITULO II

DEL PROCESO DE NOMBRAMIENTO

Artículo 8º. De la invitación a participar. Para la provisión de los empleos de Director de

Hospital Público o Gerente de empresa Social de Salud, la Junta Directiva de la respectiva entidad invitará a través de los medios de comunicación escrita de amplia circulación nacional, a los interesados en ocupar estos cargos. Esta invitación pública debe contener la información completa sobre los requisitos, funciones del cargo, asignación básica y perfil de los aspirantes.

Parágrafo 1. La invitación de que trata el presente artículo deberá realizarse por primera vez durante el mes de enero de 1995, en todas las entidades a las cuales se aplica el presente Decreto.

Parágrafo 2. Los actuales Directores de entidades hospitalarias participarán en igualdad de condiciones a los demás aspirantes en el proceso de selección de que trata este capítulo.

Artículo 9º. Del procedimiento de selección. La Junta Directiva del hospital o empresa conformará una Comisión Especial integrada por un miembro de la Junta Directiva; por un representante de la Comisión Seccional del Servicio Civil; por el gerente regional de la Escuela Superior de Administración Pública, ESAP, o su delegado, por un representante de la Dirección Departamental de Salud y por un representante de los empleados de la entidad, elegido por ellos mismos según reglamento que expida la Junta Directiva.

La Comisión Especial tendrá la función de coordinar el proceso de selección del director o gerente respectivo. la Comisión seleccionará un mínimo de tres (3) pruebas opcionales a aplicar, tales como de conocimientos generales, examen específico sobre Seguridad Social, Salud y Gerencia, escritos especializados o ensayos, pruebas de destreza administrativa y entrevista personal o pruebas psicológicas, de acuerdo con la reglamentación que para el efecto expida el Ministerio de Salud.

La evaluación y ponderación de las pruebas aplicadas estará a cargo de la misma Comisión, y como resultado de ello se conformará la terna que la Junta Directiva remitirá al Jefe de cada entidad territorial.

Parágrafo 1. Para efectos de realizar los procesos técnicos de esta selección, se podrá contratar los servicios de entidades públicas o privadas de reconocida idoneidad, si así lo considera la Junta Directiva.

Parágrafo 2. Este proceso de selección se aplicará para los Directores de Hospital o Gerentes de Empresa Social de Salud que sean nombrados a partir del 31 de marzo de 1995.

Artículo 10. Del nombramiento y posesión. El jefe de la respectiva entidad territorial nombrará al Director de Hospital Pública o Gerente de Empresa Social de Salud de la terna que la Junta Directiva le haya rémitido. El aspirante seleccionado tomará posesión ante el nominador o su delegado, en los términos y condiciones de la normatividad vigente.

Parágrafo. En caso de ausencia definitiva del Director o Gerente nombrado mediante este procedimiento, el Jefe de la entidad territorial solicitará a la Junta Directiva completar la terna original para nombrar con base en ella al nuevo director.

Artículo 11. Proceso de inducción. Una vez posesionado y dentro del primer mes de labores, el Director o Gerente de la Empresa Social de Salud, deberá participar en un curso de inducción en gestión hospitalaria en el cual se hará énfasis en los siguientes temas:

1. Marco legal de la gestión directiva: derechos, obligaciones y responsabilidades.
2. Políticas acerca del desarrollo de los recursos humanos, y del manejo de personal en situaciones normales y de conflicto.
3. Ordenamiento institucional hospitalario, proceso de ajuste y cambio; el papel social de los servidores de la salud; estructura de las organizaciones de salud y objetivos de la nueva legislación de seguridad social.

4. Gestión económica, presupuestal y financiera del hospital; elaboración de proyectos, evaluación de programas, sistemas de contratación y recuperación de costos; gerencia de servicios y de calidad.
5. Manejo de las tecnologías en salud y avances en este campo.
6. Normas legales sobre régimen disciplinario, inhabilidades e incompatibilidades de los servidores públicos.

Dicha inducción estará a cargo de las Direcciones Local, Departamental o Distrital. El Ministerio de Salud, a través de la Dirección de Recursos Humanos establecerá las guías y manuales respectivos.

CAPITULO III

DEL REGIMEN ESPECIAL SALARIAL

Artículo 12. Del régimen especial salarial. El régimen salarial establecido en el presente Decreto se constituye en el marco general dentro del cual deben actuar las entidades territoriales para la fijación de la asignación básica de Directores de Hospitales Públicos o Gerentes de Empresa Social de Salud, de conformidad con los criterios establecidos en el artículo 2º de la Ley 4ª de 1992 y los artículos 81 y 681 del Decreto 1298 de 1994.

Parágrafo. A los Directores de Hospitales Públicos o Gerentes de Empresas Sociales de Salud, les está prohibido ser beneficiarios de las convenciones colectivas de trabajo.

Artículo 13. De la nomenclatura y clasificación de los empleos. Créanse las siguientes denominaciones de cargos para los organismos y entidades de que trata este decreto:

CODIGO

DENOMINACION

GRADO

0115

Director de Hospital o Gerente de Empresa Social de salud de primer nivel

01

02

0120

Director de Hospital o Gerente de Empresa Social de Salud de segundo nivel

01

02

0125

Director de Hospital o Gerente de Empresa Social de Salud de tercer nivel

01

02

03

Artículo 14. De la asignación básica. Las asignaciones básicas mínimas y máximas, definidas para 1994 y expresadas en pesos corrientes, para cada grado en su respectivo nivel de complejidad son las siguientes:

Primer nivel complejidad

Grado

Asignación básica mensual

MINIMA

MAXIMA

01

700.000

800.000

02

800.001

950.000

Al grado 01 corresponden los presupuestos iniciales anuales de 1994 inferiores a 500 millones de pesos y al grado 02 de los superiores a este valor.

Segundo nivel de complejidad

GRADO

ASIGNACION BASICA MENSUAL

MINIMA

MAXIMA

01

1.000.001

1.200.000

02

1.200.001

1.400.000

Al grado 01 corresponden los presupuestos iniciales anuales de 1994 inferiores a 2.500 millones de pesos y al grado 02 los superiores a este valor.

Tercer nivel complejidad

GRADO

ASIGNACION BASICA MENSUAL

MINIMA

MAXIMA

01

1.500.000

1.760.000

02

1.760.001

2.000.000

03

2.000.001

2.500.000

Al grado 01 corresponden los presupuestos iniciales anuales inferiores a 5.000 millones de pesos; al grado 02 presupuestos entre 5.000 y 10.000 millones de pesos y al grado 03 los presupuestos superiores a 10.000 millones de pesos.

Parágrafo 1. Los rangos del presupuesto definidos en este artículo están expresados en

precios constantes de 1994.

Parágrafo 2. Las asignaciones básicas mensuales mínimas y máximas establecidas en el presente artículo corresponden a un cargo de dedicación exclusiva de ocho horas diarias y disponibilidad permanente, para la vigencia fiscal de 1994.

Parágrafo 3. Los gastos de representación de los Directores de Hospitales Públicos o Gerentes de Empresas Sociales de Salud no podrán ser superiores al 30% de la asignación básica mensual, establecida en este Decreto.

Los Directores de Hospitales Públicos o Gerentes de Empresas Sociales de Salud que se acojan a este régimen de asignación salarial no podrán recibir prima técnica.

Artículo 15. Del proceso de nivelación de las asignaciones básicas. Previo cumplimiento de los requisitos establecidos en el Capítulo I del presente Decreto, las autoridades territoriales fijarán la asignación básica mensual de los Directores de Hospitales Públicos o Gerentes de Empresas Sociales de Salud dentro del rango establecido para cada grado en el respectivo nivel de complejidad.

A partir del 1º de agosto de 1994, y para aquellas entidades que se hayan transformado en Empresas Sociales del estado, podrá aplicarse este régimen salarial a los Gerentes sin necesidad de someterse al proceso de selección establecido en el presente Decreto.

No obstante, a partir del 31 de marzo de 1995 estos cargos deben ser provistos previo el proceso de selección de que trata este Decreto.

La asignación básica mínima establecida en el presente Decreto servirá de base para aplicar los incrementos salariales que se fijen para los próximos años, todo de conformidad con las políticas del Conpes Social, en cumplimiento de la Ley 60 de 1993.

Artículo 16. De la autonomía territorial para determinar la asignación básica. Las entidades territoriales de terminarán la asignación básica para los Directores de Hospitales Públicos o Gerentes de Empresa Social de Salud, dentro de los máximos y mínimos establecidos para cada grado en su respectivo nivel de complejidad, de acuerdo con los criterios establecidos en el artículo siguiente.

Artículo 17. De los criterios para la fijación de la asignación básica. Las entidades territoriales tendrán en cuenta los siguientes factores:

1. Nivel de complejidad del respectivo hospital.
2. Capacidad presupuestal y financiera del hospital.
3. Categoría del municipio sede del hospital.
4. Proyección del situado fiscal y demás rentas para el sector destinados a la entidad territorial.
5. Evaluación de la gestión financiera del hospital imputable a las acciones u omisiones del Gerente.

Artículo 18. Del estímulo económico para los Directores de los hospitales públicos o Gerentes de Empresas Sociales de Salud de zonas de mayores necesidades. El Consejo Nacional de Seguridad Social en Salud identificará los municipios o zonas marginadas y rurales, que presenten un alto índice de necesidades básicas insatisfechas, y aquellos clasificados como de orden público alterado. Los Directores de Hospitales Públicos o Gerentes de Empresas Sociales de Salud que laboren en tales municipios o zonas pueden recibir un sobre sueldo mensual equivalente al quince por ciento (15%) de la asignación básica, el cual no constituye factor salarial.

Los gastos originados por este artículo serán atendidos con recursos destinados a salud, incluyendo los de situado fiscal dirigidos a financiar hospitales y no afectarán otros recursos del presupuesto nacional.

CAPITULO IV

DEL REGIMEN DE ESTIMULOS

Artículo 19. De la bonificación por evaluación del desempeño. Se establece como principal estímulo económico para los Directores de Hospitales Públicos o Gerentes de Empresas Sociales de Salud, la bonificación por evaluación de desempeño, señalada en el artículo 22 del presente Decreto, para lo cual se aplicarán los siguientes parámetros de gestión gerencial:

a) Impacto financiero de las decisiones relativas, entre otras, a:

-Convenciones colectivas

-Creación de cargos

-Compras y adquisiciones

-Inversiones;

b) Cobertura y costo-efectividad de planes y programas;

c) Racionalización de recursos y maximización de beneficios mediante el establecimiento de relaciones intra e interinstitucionales;

d) Incremento del porcentaje presupuestal correspondiente a venta de servicios;

e) Grado de satisfacción de los usuarios.

En todo caso, en las evaluaciones deberá tenerse en cuenta el desarrollo institucional hospitalario en relación con las metas establecidas en los planes municipales y seccionales de salud, lo cual será verificado por las Direcciones Seccionales de Salud.

Artículo 20. Procedimiento y escala de evaluación. El Ministerio de Salud reglamentará el procedimiento y la ponderación de los factores señalados en el artículo anterior. En todo caso la evaluación se efectuará en una escala de 0 a 100 puntos en la cual se calificará si el desempeño del funcionario corresponde evaluación deficiente, aceptable o excelente.

Artículo 21. De la Comisión evaluadora. La Comisión Especial de que trata el artículo 10 del presente Decreto también tendrá la función de coordinar el proceso anual de evaluación de los Directores de Hospitales Públicos o Gerentes de empresas sociales de Salud, aplicar las pruebas correspondientes, consultar la opinión de los usuarios, funcionarios y entidades contratantes de servicios del respectivo hospital.

La Comisión Evaluadora debe motivar y sustentar por escrito el resultado de la calificación, la cual debe ser de conocimiento público.

Las evaluaciones correspondientes a segundo y tercer nivel de complejidad serán remitidas directamente a las Direcciones Seccionales de Salud. Las Direcciones Locales de Salud consolidarán los resultados de las evaluaciones en su respectivo nivel municipal y los remitirá a la Dirección Seccional de Salud, entidad encargada de identificar el diez por ciento (10%) de los directores mejor evaluados dentro del departamento.

Artículo 22. De la bonificación por excelente desempeño. Los Directores de Hospitales Públicos o Gerentes de Empresas Sociales de Salud mejor evaluados en cada uno de los Departamentos y Distritos, tendrán derecho a una bonificación mensual por excelente desempeño equivalente al treinta por ciento (30%) de la asignación básica mensual, el cual será devengado durante los doce (12) meses siguientes a la publicación de los resultados. Tales directores o gerentes seleccionarán teniendo en cuenta los mejores puntajes de

evaluación siempre y cuando superen el ochenta y cinco por ciento (85%) del puntaje total.

Parágrafo 1. La evaluación del desempeño para los Directores de Hospitales Públicos o Gerentes de Empresas Sociales de Salud que hayan cumplido un año en dicho cargo será de carácter obligatorio y se efectuará en el mes de junio de cada año, y los resultados deberán ser enviados a la Dirección Seccional de Salud a más tardar el 30 de junio del respectivo año, para efectos de la selección.

Parágrafo 2. Esta bonificación por evaluación del desempeño no constituye factor salarial, sólo se aplicará para quienes ingresen apartir del 31 de marzo de 1995 conforme al proceso de selección contemplado en este Decreto.

Artículo 23. De los estímulos especiales. Con el fin de atraer y/o mantener personal calificado en los cargos de Directores de Hospitales Públicos o Gerentes de Empresas Sociales de Salud, se establece el Régimen de Estímulos Especiales, representados en estímulos académicos, derecho a pasajes y gastos de transporte y gastos para instalación por una sola vez.

Artículo 24. Del estímulo académico. Los directores de Hospitales públicos o Gerentes de Empresas Sociales de Salud que hayan obtenido evaluación del desempeño con calificación excelente, tendrán derecho a asistir a un curso de 40 horas sobre temas de salud o de gestión hospitalaria que ofrezca el sistema de educación continua en salud; o a un congreso sobre áreas relacionadas con las funciones del cargo; o una pasantía de ocho (8) días en otra entidad hospitalaria. El hospital financiará como mínimo el setenta por ciento (70%) de la matrícula y concederá la respectiva comisión para asistir a dichos eventos cuya duración no podrá ser mayor de ocho (8) días.

Los Directores o Gerentes que hubieren desempeñado el cargo por un período mínimo de tres (3) años, tendrán derecho de preferencia a las becas crédito para adelantar estudios de

especialización en áreas de la salud que determine el Ministerio de Salud, así como a los estímulos académicos determinados por las Direcciones Departamentales de Salud o por los Comités Departamentales para el desarrollo del Recurso Humano.

Artículo 25. Programas de educación continua. El Ministerio de Salud, podrá con sus recursos establecer un programa de educación continua cofinanciado con las entidades territoriales, según políticas de las direcciones presupuestales, distritales y municipales.

Artículo 26. De los derechos a pasajes y gastos de transporte. Al Director o Gerente que sea nombrado en un hospital público o Empresa Social de salud ubicado en municipios correspondientes a las categorías 5 y 6, diferentes a su lugar de residencia, les serán reconocidos los respectivos pasajes y una suma equivalente a un sueldo básico por concepto de pago de transporte de su menaje.

El valor por estos derechos se reembolsará por una sola vez dentro del primer mes de estadía en el nuevo municipio.

CAPITULO V

DE LAS CAUSALES DE REMOCION

Artículo 27. De las causales de remoción. Los Directores o Gerentes sólo podrán ser removidos cuando se demuestre, ante las autoridades competentes, la comisión de faltas graves conforme al régimen disciplinario del sector oficial, faltas a la ética según las disposiciones vigentes y por ineficiencia administrativa, cuando se haya calificado como deficiente su desempeño, según el procedimiento previsto en las normas que se expidan.

Parágrafo. Estas causas de remoción tendrán vigencia a partir del 31 de marzo de 1995.

Artículo 28. De la facultad del nominador. El Jefe de la respectiva entidad territorial

removerá al Director o Gerente dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la notificación de los resultados de la respectiva evaluación o investigación efectuada por la Junta Directiva o la Entidad competente, previa refrendación de la Subdirección de Gestión de Servicios de Salud del Ministerio de Salud.

Artículo 29. De la vigilancia de los procedimientos. Corresponde a la Comisión Nacional y Comisiones Seccionales del Servicio Civil y a la Dirección de Recursos Humanos del Ministerio de Salud, la vigilancia sobre el cumplimiento de los procedimientos establecidos en el presente Decreto.

Artículo 30. De las sanciones. el incumplimiento de los procedimientos establecidos en el presente Decreto constituye causal de mala conducta para los funcionarios públicos que participen en la toma de decisiones de nombramiento y remoción de los Directores o Gerentes.

Artículo 31. De la vigilancia y derogaciones. El presente Decreto rige a partir de la fecha de su publicación y deroga las disposiciones que le sean contrarias.

Publíquese y cúmplase.

Dado en Santafé de Bogotá, D.C., a 3 de agosto de 1994.

CESAR GAVIRIA TRUJILLO

El Viceministro de Hacienda Encargado de las Funciones del Despacho del Ministro de Hacienda y Crédito Público,

Héctor José Cadena Clavijo.

El Ministro de Salud,

Juan Luis Londoño de la Cuesta

El Director Departamento Administrativo de la Función Pública,

Eduardo González Montoya.