

MINISTERIO DE LA PROTECCION SOCIAL
OFICINA DE CONTROL INTERNO
PLAN SECTORIAL DE DESARROLLO ADMINISTRATIVO 2011
MATRIZ DE CAPTURA DE INFORMACION PARA SEGUIMIENTO

ENTIDAD: SANTAORIO DE CONTRATACION E.S.E

JEFE OFICINA DE
CONTROL INTERNO:

CLAUDIA PATRICIA DELGADO GALAN

TRIMESTRE OBJETO DE REPORTE: PRIMER TRIMESTRE DE 2011

POLITICAS DE DESARROLLO ADMINISTRATIVO	LINEAS	PROYECTOS	ACTIVIDADES	METAS	INDICADOR	ACTIVIDADES DESARROLLADAS POR LA ENTIDAD DURANTE EL TRIMESTRE PARA CUMPLIR CON LA META	ACTIVIDADES PENDIENTES DE EJECUTAR EN EL TRIMESTRE
DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO ESTATAL 20%	CAPACITACIÓN	Plan de Capacitación , Formación y Entrenamiento 2011	Ejecución y evaluación del Plan 2011 y formulación Plan de Capacitación, Formación y Entrenamiento 2012	Plan 2011 ejecutado y evaluado y plan 2012 formulado	Plan de Capacitación Formación y Entrenamiento 2011 ejecutado y evaluado	La oficina de Talento Humano llevó a cabo la evaluación del Plan de Capacitación de la vigencia 2010, utilizando como método de evaluación la aplicación de encuestas: al finalizar cada capacitación, la cual permite valorar la gestión y ejecución de las acciones formativas de modo que en el futuro pueda mejorarse (apoyo técnico y logística); también valora la pertinencia de dichas acciones y preve nuevas necesidades de formación, y encuestas aplicadas a los jefes de dependencias una vez concluido el plan de capacitaciones para determinar la aplicabilidad que dan los funcionarios a los conocimientos adquiridos y la efectividad que ha tenido sobre las funciones diarias del funcionario. De esta evaluación se puede concluir principalmente: los funcionarios manifiestan especial agrado por tema que sean específicos a sus áreas de trabajo y los relacionados con motivación y estima personal; los jefes de dependencia evidencian que la mayoría de los funcionarios si aplican los conocimientos transmitidos en la capacitación. Tambien se concluye que existe alguna apatía por parte de algunos funcionarios para participar en las capacitaciones, así como el temor a enfrenstar nuevas responsabilidades. Para la formulación del Plan de Capacitaciones de 2011 se realizaron encuestas a la totalidad de los funcionarios sobre las reales necesidades de formación y entrenamiento, las cuales una vez analizadas en reunión con los jefes de dependencias, sirvieron de base para determinar el Plan para el 2011, el cual fue aprobado mediante Acta No. 001 del Comité Institucional de Desarrollo Administrativo de fecha 7 de Febrero de 2011. Las principales necesidades de capacitación determinadas fueron: Atención al Cliente, Implementación de Costos Hospitalarios, Auditoría en Cuenta médicas y Elaboración de Proyectos. En cuanto a Reinducciones se determinaron las siguientes: Facturación, Resolución 412, Archivística, Internet y Excel, así como conocimiento al 100% de los procesos de cada área para los funcionarios involucrados. Durante el primer trimestre no se realizaron actividades de capacitación ya que están programadas semestralmente. En cuanto a las relacionadas con el programa de reinducción, se realizaron las relacionadas con Archivística en la cual se capacitaron 20 funcionarios, esta capacitación iba dirigida a la totalidad de los funcionarios, * Retroalimentación de la Resolución 412 (Red de frio, PAI, lineamientos en esquema de vacunación 2011) en la cual participaron 21 funcionarios e iba dirigida a 33 funcionarios del área asistencial y Reanimación cardiopulmonar con una participación de 16 funcionarios de los 33 invitados. La institución diferencia los programas de inducción y reinducción del plan de capacitación, pero utiliza el mismo método de encuestas para determinar las necesidades.	
					Plan 2012 formulado	No Aplica	
	SALUD OCUPACIONAL	Programa de Salud ocupacional	Diseño, ejecución y evaluación del programa de salud ocupacional 2011 y formulación programa 2012	Programa 2011 ejecutado y evaluado y Programa 2012 formulado	Nº total de horas de Capacitación, Formación y Entrenamiento recibidas por funcionario	En el programa de reinducción se dictaron 3 charlas con una asistencia total de 57 funcionarios y con una duración de 2 horas cada charla y el total de funcionarios incluyendo contratistas es de 118: por ello se concluye que el total de horas de formación recibida por funcionario es de 0,98.	
					Programa de salud cupacional 2011 implementado y evaluado	No se evidencia una evaluación del Programa de Salud Ocupacional, aunque se hacen evaluaciones de las capacitaciones una vez terminadas, por tanto no se cuentan con indicadores que demuestren la eficiencia, la efectividad y cobertura. El Programa fue aprobado por el Comité de Salud Ocupacional en Acta No. 001 del 2 de marzo. Durante este trimestre de las actividades programadas para este periodo se desarrollaron las siguientes: 1. En el subprograma de Medicina del Trabajo: *Estadísticas de ausentismo por accidentes de trabajo y enfermedad profesional 24,1% 2. En el subprograma Medicina Preventiva: *Programa de espalda sana, la cual es desarrollada por el servicio de fisioterapia, en este periodo 11 funcionarios asistieron a esta actividad. 3.Subprograma Higiene Industrial: * Visitas de inspección a los diferentes sitios de trabajo, se realizaron 5 visitas a diferentes puestos de trabajo: Labandería, cuarto de esterilización, sala de curación del Mazzarello, sala de observación del Albergue Don Bosco y Fisioterapia. *Programa de mantenimiento preventivo, el cual es realizado mensualmente por la persona contratada para esto, haciendo la actualización de las hojas de vida de los equipos. 5.Subprograma de Seguridad Industrial: Investigación de accidentes de trabajo, se hizo seguimiento al accidente que se presentó en el servicio de enfermería, este no generó ausentismo. 6. Subprograma Comité Paritario de Salud Ocupacional: *Reuniones mensuales del comité paritario de Salud Ocupacional. 7. Subprograma de Capacitación: *Inducción a la empresa y puesto de trabajo, durante este periodo ingresaron 5 nuevos funcionarios. Se puede concluir que en el primer trimestre esta programa se cumplió en un 67%.	Durante este trimestre quedaron sin realizar las siguientes actividades: Exámenes pre-ocupacionales, exámenes ocupacionales, exámenes ocupacionales de retiro, exámenes especiales, prevención de cancer de seno, útero y próstata, las cuales representan el 23% de no cumplimiento. No se obtuvo colaboración por parte de la ARP para la realización de los exámenes médicos ni para la actividad de prevención.
					Programa 2012 formulado.	No Aplica	
	CALIDAD DE VIDA LABORAL	Plan de Bienestar	Ejecución y evaluación del Plan 2011 y formulación Plan 2012 - Bienestar	Plan 2011 ejecutado y evaluado y Plan 2012 formulado	Plan de bienestar 2011 implementado y evaluado	La oficina de Talento Humano llevó a cabo la evaluación del Programa de Bienestar de la vigencia 2010 utilizando como método de evaluación la aplicación de encuestas a 86 funcionarios, de las cuales se puede concluir que existe un alto porcentaje de satisfacción de los funcionarios con las actividades que se realizaron, además que se prefieren las actividades donde se incluye el nucleo familiar. Se detectaron fortalezas como el apoyo que prestan los integrantes de los comites de Bienestar Social, Salud Ocupacional y Comisión de Personal en el desarrollo de las actividades y acciones por mejorar como son el diseño de diferentes estímulos para los funcionarios del Sanatorio. Para la fomulación del Programa de Biestar Social para la vigencia 2011 se midieron las necesidades de la entidad por medio de encuestas que fueron analizadas en reunión con los jefes de dependencias, el cual fue aprobado mediante Acta No. 001 del Comité Institucional de Desarrollo Administrativo de fecha 7 de Febrero de 2011. La principales necesidades detectadas fueron: la celebración de fechas especiales, la despedida a los compañeros pensionados, campaña de reforestación, reconocimientos en la hoja de vida y en cartelera por logros obtenidos, tarde libre por día de cumpleaños, campamento un fin de semana, celebración día de los niños. Durante el primer trimestre se ha venido desarrollando las actividades de bienestar de acuerdo al cronograma planteado: despedida de compañeros pensionados (en el trimestre se pensionó un funcionario, a quien se le hizo despedida a la cual asistieron 39 compañeros trabajadores oficiales), tarde libre por cumpleaños (de este incentivo participapraon 25 funcionarios)y reconocimiento por logros obtenidos (6 funcionarios obtuvieron reconocimiento), para esta última actividad se tuvo en cuenta la calificación superior a 94.5 puntos de la evaluación del desempeño laboral vigencia 2010. Durante este trimestre se llevó a cabo la elección de los nuevos integrantes del Comité de Bienestar Socia para la vigencia 2011-2013	

MINISTERIO DE LA PROTECCION SOCIAL
OFICINA DE CONTROL INTERNO
PLAN SECTORIAL DE DESARROLLO ADMINISTRATIVO 2011
MATRIZ DE CAPTURA DE INFORMACION PARA SEGUIMIENTO

ENTIDAD: SANTAORIO DE CONTRATACION E.S.E

JEFE OFICINA DE
CONTROL INTERNO:

CLAUDIA PATRICIA DELGADO GALAN

TRIMESTRE OBJETO DE REPORTE: PRIMER TRIMESTRE DE 2011

POLITICAS DE DESARROLLO ADMINISTRATIVO	LINEAS	PROYECTOS	ACTIVIDADES	METAS	INDICADOR	ACTIVIDADES DESARROLLADAS POR LA ENTIDAD DURANTE EL TRIMESTRE PARA CUMPLIR CON LA META	ACTIVIDADES PENDIENTES DE EJECUTAR EN EL TRIMESTRE
					No. de funcionarios que participan en actividades de bienestar / Total funcionarios	Despedida de Compañero pensionados: 33% Tarde Libre por cumplira años: 21% Reconocimiento por logros obtenidos: 14%	
					Plan 2012 formulado.	No Aplica	
GESTION DE CALIDAD 20%	FORTALECIMIENT O SISTEMAS DE CONTROL Y GESTION	Acreditacion ESE	Ejecucion Plan de Accion Acreditacion 2011	Segunda Autoevaluación de Estandares de Acreditación	Segunda autoevaluación de Acreditación realizada	Durante el primer trimestre, la entidad realizó la priorización de las Oportunidades de Mejora por los diferentes equipos de Acreditación las cuales fueron enviadas al Ministerio de la Protección Social para su revisión sin que hasta el momento se haya recibido respuesta. Ademas se vienen realizando los planes de mejoramiento describiendo las acciones de mejora, revisando la priorización realizada anteriormente. Los avances más notorios hasta el momento han sido en los equipos de Acreditación de laboratorio clínico e imegenología y de Habilitación - Rehabilitación. Se realizaron reinducciones a funcionarios que rotaron en sus puestos de trabajo, llegando a ser los líderes de algunos grupos de Acreditación, sobre las tareas que se deben cumplir como líderes de grupo, así como las tareas realizadas hasta el momento y las que siguen en el proceso. En lo referente al MECI el elemento de planes de mejoramiento individual fue el que obtuvo el puntaje por debajo de 50 ya que no existen, por ello se proyecta iniciar con los planes para los empleados de carrera, para luego hacerlos a la totalidad de funcionarios. Los elementos que presentan mayor avance son los relacionados con información, comunicación pública, estilo de dirección, acuerdos, compromisos o protocolos éticos y plan de mejoramiento intitucional	
		Mantener Sistema de Gestión de la Calidad	Realizar Auditorias de Acreditación y Certificación	Mantener la acreditación ICONTEC, mantener la Certificación ISO 9001:2000	Certificación ISO, Certificado de Acreditación	Desde el año 2010 se envió un oficio al Ministerio de la Protección Social solicitando la liberación del Sanatorio en lo relacionado con la certificación de la NTGP-1000 y hasta el momento no se ha obtenido respuesta. Ademas la institución está trabajando en el proceso de Acreditación. No aplica para esta entidad la ISO 9001.	
		Plan de gestión ambiental	Elaborar plan de gestión ambiental	Documento plan de gestión ambiental elaborado	Documento plan de gestión ambiental elaborado	La institución viene trabajando en el PIGRSH, al cual se le ha dado cumplimiento clasificando la totalidad de los residuos sólidos hospitalarios producida y su disposición final es realizada por la firma DESCONT, la cual expide certificado de tratamiento y disposición final de residuos sólidos hospitalarios, en el cual se describe la el proceso de tratamiento de cada uno de los kilos recolectados en la institución.	Iniciar la elaboración del Plan de Getión Ambiental
DEMOCRATIZACI N DE LA ADMINISTRACI N PÚBLICA 20%	SISTEMA ATENCIÓN AL CIUDADANO	Fortalecimiento Sistema Atención al Ciudadano	Satisfacción del Ciudadano	Satisfacción del Ciudadano en 90%	Informe de grado de satisfacción del usuario	En el primer trimestre de 2011, se aplicaron las encuestas para medir la satisfacción del usuario, realizando una revisión y ajuste de este instrumento de evaluación, solicitando ademas a la Secretaría de Salud Municipal y a SOLSAUD EPS, su concurso para la aplicación de estas encuestas con miras a obtener una evaluación más objetiva. Durante este trimestre se aplicaron 360 encuestas directa que una vez analizadas la oficina del SIAU entregó el informe donde se consignan los siguientes resultados: grado de satisfacción del 97%, Información resuelta: 100%, Resolución de interconsulta:100%, Resolución de quejas y reclamos 100%, Divulgación de derechos y deberes: 100%. Se desarrollaron actividades de divulgación de deberes y derechos de los usuarios tanto de forma presencial dentro de la institución como utilizando un medio masivo de comunicación como es la emisora comunitaria. La oficina del SIAU,	
	RENDICION DE CUENTAS	Audiencia Pública	Planear, organizar y realizar una Audiencia Pública para Rendición de Cuentas	Realizar una Audiencia y evaluarla	Una Audiencia realizada y evaluada	El Sanatorio de Contratación realizó la evaluación de la Audiencia Pública de Rendición de Cuentas de la vigencia 2010, obteniendo resultados satisfactorios en cuanto a la percepción que tiene el ciudadano sobre el desarrollo y la trascendencia que esta tiene para hacer un control social. Se pudo constatar que aunque se hizo una amplia convocatoria y la Audiencia fue transmitida por diferentes medios de comunicación: Canal y emisora comunitaria, vía internet, la intervención de la ciudadanía fue baja. Esta oficina pudo constatar que tanto el informe de la rendición de cuentas como su evaluación fueron publicadas en la página web del Sanatorio. Hasta el momento no se han realizado acciones tendientes a la preparación de la rendición de cuentas para la vigencia 2011.	
MORALIZACIÓN Y TRANSPARENCIA	GOBIERNO EN LINEA	Implementación de la estrategia de gobierno en línea	Actualización criterios fase 1	Criterios de la fase 1 actualizados	Criterios de la fase 1 actualizados	De acuerdo a la evaluación realizada por Gobierno en Línea en el mes de diciembre, la institución no cumplió dos de los criterios de la Fase de Información: 1- Informes de gestión, ante lo cual el Sanatorio publicó los informes rendidos con corte a diciembre de 2010 a la contraloría general de la Republica y al Congreso de la República, los cuales se pueden verificar en el siguiente link: http://www.sanatoriocontratacion.gov.co/index.php?option=com_content&view=article&id=1018&Itemid=80&lang=es ; 2- Política Editorial y de actualización, la cual se encuentra en el siguiente link: http://www.sanatoriocontratacion.gov.co/index.php?option=com_content&view=article&id=1828&lang=es , la cual requiere una revisión por parte del comité. En la Fase de Transacción de acuerdo a la evaluación de diciembre se incomplió con un criterio: Política de Seguridad, la entidad en el link http://www.sanatoriocontratacion.gov.co/index.php?option=com_content&view=article&id=187&Itemid=136&lang=es , la cual está en proceso de revisión El compromiso de la institución es el sostenimiento y mejoramiento continuo de los criterios de las diferentes fases de la Estrategia, haciendo las respectivas actualización de acuerdo a la periodicidad con que se hacen los reportes, así como los diferentes criterios que se deben tener en cuenta para la actualización de la pagina, ademas las directrices impartidas por el Ministerio de las TIC a través de la estrategia Gobierno en Línea	

MINISTERIO DE LA PROTECCION SOCIAL
OFICINA DE CONTROL INTERNO
PLAN SECTORIAL DE DESARROLLO ADMINISTRATIVO 2011
MATRIZ DE CAPTURA DE INFORMACION PARA SEGUIMIENTO

ENTIDAD: SANTAORIO DE CONTRATACION E.S.E

JEFE OFICINA DE CONTROL INTERNO: CLAUDIA PATRICIA DELGADO GALAN

TRIMESTRE OBJETO DE REPORTE: PRIMER TRIMESTRE DE 2011

POLÍTICAS DE DESARROLLO ADMINISTRATIVO	LINEAS	PROYECTOS	ACTIVIDADES	METAS	INDICADOR	ACTIVIDADES DESARROLLADAS POR LA ENTIDAD DURANTE EL TRIMESTRE PARA CUMPLIR CON LA META	ACTIVIDADES PENDIENTES DE EJECUTAR EN EL TRIMESTRE
EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA 20%			Cumplimiento de las fases 4	Implementar al 100% la fases 4	Fase 4 implementada	En cuanto a la Fase de Transformación se incumplieron dos criterios: 1- Uso del lenguaje estándar para intercambio de información: con el fin de dar cumplimiento a este criterio, por medio de soportec autorizaron y dieron clave para registrar las respectivas fichas de intercambio de informacion con el Sanatorio de Agua de Dios. Evidencia de esto es que un usuario el cual tenga asignado subsidio pueda realizar la consulta del mismo en la web, donde se le informa si tiene el subsidio en una de las dos instituciones, con el fin de evitar duplicidad o doble adjudicacion de subsidio. Siendo esta la forma de compartir informacion con el Sanatorio de Agua de Dios en el único trámite realizado por la entidad. 2- Accesibilidad web para esto, se evaluó la pagian principal y directorio de asociaciones, las cuales se encuentran en los siguientes vinculos: http://www.sanatoriocontratacion.gov.co/ y http://www.sanatoriocontratacion.gov.co/index.php?option=com_content&view=article&id=161&Itemid=152&lang=es. las cuales no presentan errores, dando así cumplimiento a este criterio. Se está a la espera de la próxima evaluación por parte de Gobierno en Línea.	
	SISTEMA DE GESTION DEL RIESGO	Administracion del Riesgo	Actualizar el mapa de riesgos de la entidad	Mapa de riesgos actualizado	Mapa de riegos actualizado		Durante el primer trimestre de 2010 no se hicieron las debidas evaluaciones y actualizaciones de los mapas de riesgos existentes

OBSERVACIONES (Explicaciones que estimen necesarias)
Se deja como recomendación a la oficina de Talento Humano la aplicación de la encuesta de evaluación para el plan de Inducción a los nuevos funcionarios, y su actualización. Además se deja la observación de la baja participación en los temas de reinducción.
El Comité de Salud Ocupacional no realiza la evaluación del Programa lo que impide que se mida la efectividad del mismo, ni se llevan registros de los seguimientos realizados a las visitas que se realizan a cada uno de los puestos de trabajo.

OBSERVACIONES (Explicaciones que estimen necesarias)
Esta oficina realizó verificación del PAMEC, notando que existe un desfase de un mes en el cronograma , haciendo la observación al encargado de Calidad, para tomar las acciones que lleven al cumplimiento del mismo.
En el informe mensual se observa que solo se aplicaron encuestas a 6 servicios, dejando sin aplicar este instrumento a servicios tan importantes como son el Promoción y Prevención, Programa Lepra y Hospitalización.

OBSERVACIONES (Explicaciones que estimen necesarias)