


	<b>HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL</b> <b>E.S.E.</b> <b>VALLE DEL CAUCA</b> <b>Nit: 891900441-1</b>	<i>Página 1 de 1</i>	
	<b>GERENCIA</b>	<b>CÓDIGO: F</b>	
		<b>VERSION: 0.0</b>	
		<b>TRD: 1-</b>	

# HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL

## ZARZAL – VALLE

### EVALUACION PLAN DE ACCION

**2012**

	<b>HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL</b> <b>E.S.E.</b> <b>VALLE DEL CAUCA</b> <b>Nit: 891900441-1</b>		Página 1 de 1	
	<b>GERENCIA</b>		CÓDIGO: F	
			VERSION: 0.0	
			TRD: 1-	

EVALUACION PLAN DE ACCION 2012				
OBJETIVOS	ESTRATEGIAS	ACCIONES	RESULTADO ESPERADO	NIVEL DE CUMPLIMIENTO
<p>Prestar servicios de salud con calidad, eficiencia y oportunidad.</p>	<p>Comunicación permanente con el cliente interno y externo.</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Mejoramiento de los procesos.</li> <li>2. Establecer y mantener estándares de calidad en indicadores, procesos de atención al usuario, infraestructura,</li> <li>3. gestión, manejo del talento humano, habilitación y contratación.</li> <li>4. Realización continúa de auditorias.</li> </ol>	<p>Se hizo evaluación a los procesos con todos los encargados o responsables, al igual que los estándares de calidad en habilitación con auditorias, se esta a la espera de aprobación del acto administrativo de procesos versión 1</p>	<p>100%</p>
<p>Desarrollo de una cultura de calidad y de servicio que nos posicione competitivamente</p>	<p>Desarrollo del mercado y fortalecimiento de la imagen institucional.</p>	<p>Por estar ubicado en un sitio estratégico se mantiene posicionado y con alto grado de competitividad.</p>	<p><b>Se mantiene actualizado el portafolio de servicios para ofertar</b></p>	<p>100%</p>
<p>Construcción del desarrollo del talento humano.</p>	<p>Desarrollo de mecanismos para la creación de cultura institucional</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Realización de una calificación de servicios para empleados de carrera administrativa.</li> <li>2. Implementar el proceso de meritocracia en las vacantes que se presenten.</li> <li>3. Realizar un programa de capacitación concertado con los jefes de área, que este acorde con las necesidades de la institución.</li> <li>4. Apoyar el programa de salud ocupacional.</li> <li>5. Retomar la aplicación del manual de inducción y reinducción</li> </ol>	<p>Se dio cumplimiento al plan de capacitación de los servidores públicos con los pocos recursos existentes, la oficina de salud ocupacional le dio cumplimiento al programa anual referente a capacitación, higiene industrial y seguridad, y prevención de riesgos. realizo estudio de puestos de trabajo y medidas correctivas, al igual que talento humano brindo la inducción a los nuevos funcionarios</p>	<p>70%</p>
<p>Consolidación del desarrollo tecnológico y científico.</p>	<p>Actualización y renovación tecnológica.</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Dotación de Equipos acorde con las nuevas tecnologías.</li> <li>2. Implementación de un programa de mantenimiento preventivo y correctivo</li> </ol>	<p>Se contrato durante toda la vigencia los servicios de mantenimiento preventivo y correctivo el cual fue permanente y funcional, se adquirieron nuevos equipos</p>	<p>100%</p>

	<b>HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL</b> <b>E.S.E.</b> <b>VALLE DEL CAUCA</b> <b>Nit: 891900441-1</b>		Página 1 de 1	
	<b>GERENCIA</b>		CÓDIGO: F	
			VERSION: 0.0	
			TRD: 1-	

OBJETIVOS	ESTRATEGIAS	ACCIONES	RESULTADO ESPERADO	NIVEL DE CUMPLIMIENTO
Dar sostenibilidad a la implementación del Modelo Estándar de Control Interno.	Manejo adecuado de la información.	<ol style="list-style-type: none"> <li>Operación y Sostenibilidad del Modelo Estándar de Control Interno</li> <li>Contextualizar los Subsistemas, componentes y tres elementos del modelodentro del enfoque sistémico PHVA.</li> <li>Sensibilizar a los actores responsables del SCI frente a los roles yresponsabilidades respecto a la operación y sostenibilidad de cada uno delos elementos y componentes del modelo.</li> </ol>	Se trabajo en la redefinición de los procesos con cada funcionario, en el proceso de planeación se utilizo el ciclo PHVA al igual que se sensibilizo a todos los actores para que asumieran su rol frente al sistema.	100%
Consolidar la situación financiera, legal y operativa de la E.S.E. para los próximos 5 años con el fin de brindar una estabilidad interna y externa y así responder por las obligaciones tanto de operación corriente como de ley.	Gestión para la consecución de recursos.	<ol style="list-style-type: none"> <li>Realización del proceso de depuración de cartera.</li> <li>Revisión de las obligaciones de la empresa respecto a cuentas por pagar.</li> <li>Elaboracion de un plan estratégico gerencial con proyección económica anual y sostenibilidad financiera y rentable</li> </ol>	Se ha venido realizando la depuración de cartera para tener una información real de los estados financieros. Se viene monitoreando los indicadores mensualmente donde se semaforiza las debilidades para brindar acciones correctivas	100%
Generar un proceso de rentabilidad de los activos, con el fin de que el patrimonio que integra la entidad sea controlado, mantenido y clasificado de tal manera que siempre se tenga conocimiento de su operación y capacidad de generación de ingresos.	Optimizar los recursos y reducir los costos.	<ol style="list-style-type: none"> <li>Contratación acorde a la oferta de servicios con rentabilidad.</li> <li>Precios de acuerdo a las ofertas del mercado.</li> <li>Tiempos de respuesta controlados en la prestación de servicios con calidad.</li> </ol>	La contratación que se realizo con las E.PSs estuvo acorde con la demanda, precio y disponibilidad de profesionales, los precios se mantuvieron acordes con lo pactado, y se manejo un plan de austeridad para racionalizar los gastos.	100%

	<b>HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL</b> <b>E.S.E.</b> <b>VALLE DEL CAUCA</b> <b>Nit: 891900441-1</b>	Página 1 de 1	
	<b>GERENCIA</b>	CÓDIGO: F	
		VERSION: 0.0  TRD: 1-	

Luz Stella Echeverry Ocampo

Gerente.