

PLANIFICACIÓN OPERATIVA 2016

Resumen Ejecutivo

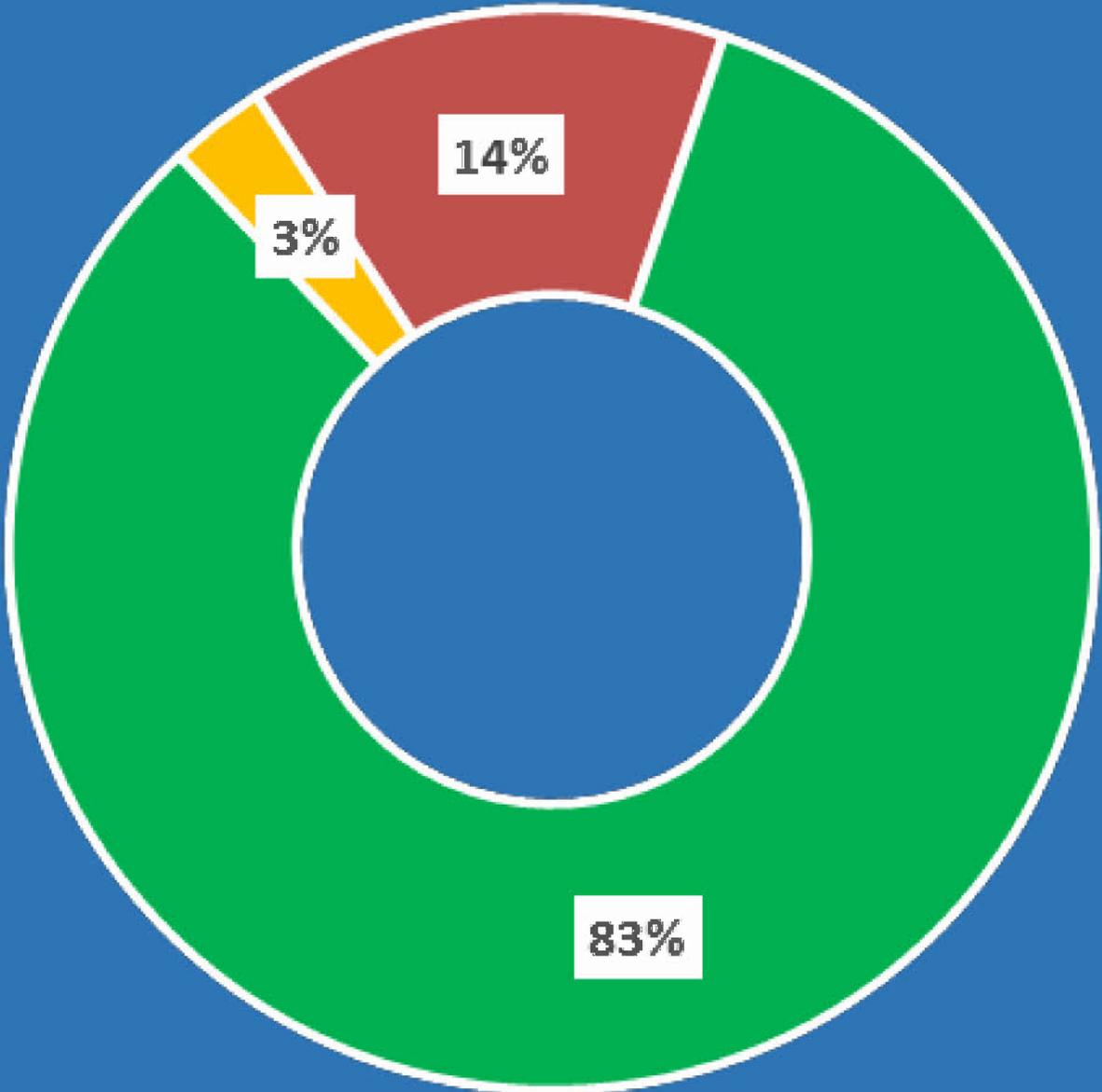
Diciembre 2016

Gerencia Administrativa

Resumen ejecutivo
Informe de Gestión
2016

Gerencia Administrativa

Desempeño de procesos

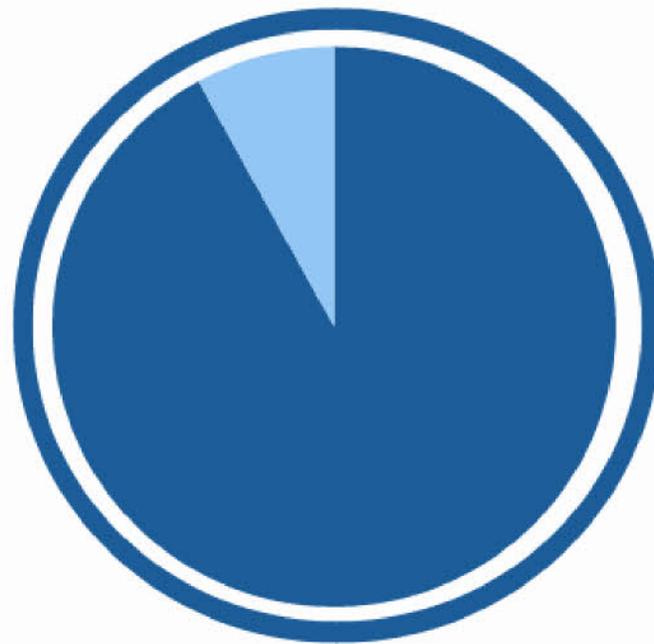


35 KPI's

- METAS CUMPLIDAS
- EN PROCESO
- BAJO DESEMPEÑO



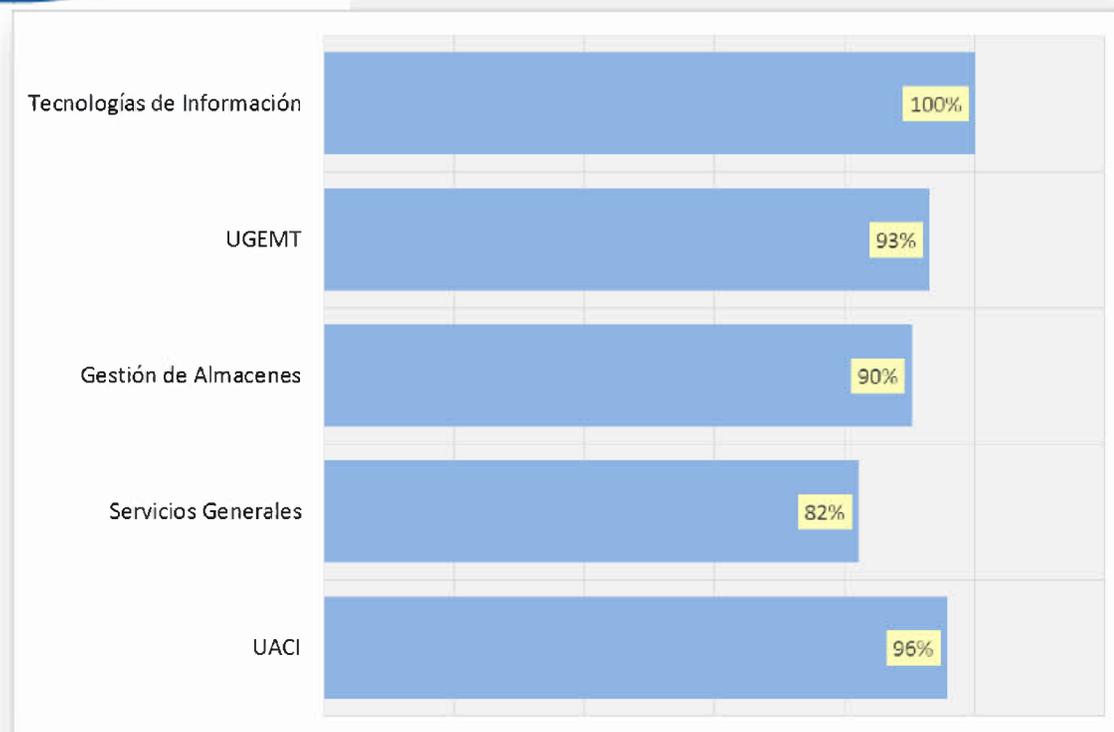
Fortalecer la gestión por procesos institucionales con eficacia y calidad



92%

Eficacia Global

Cumplimiento de POA 2016





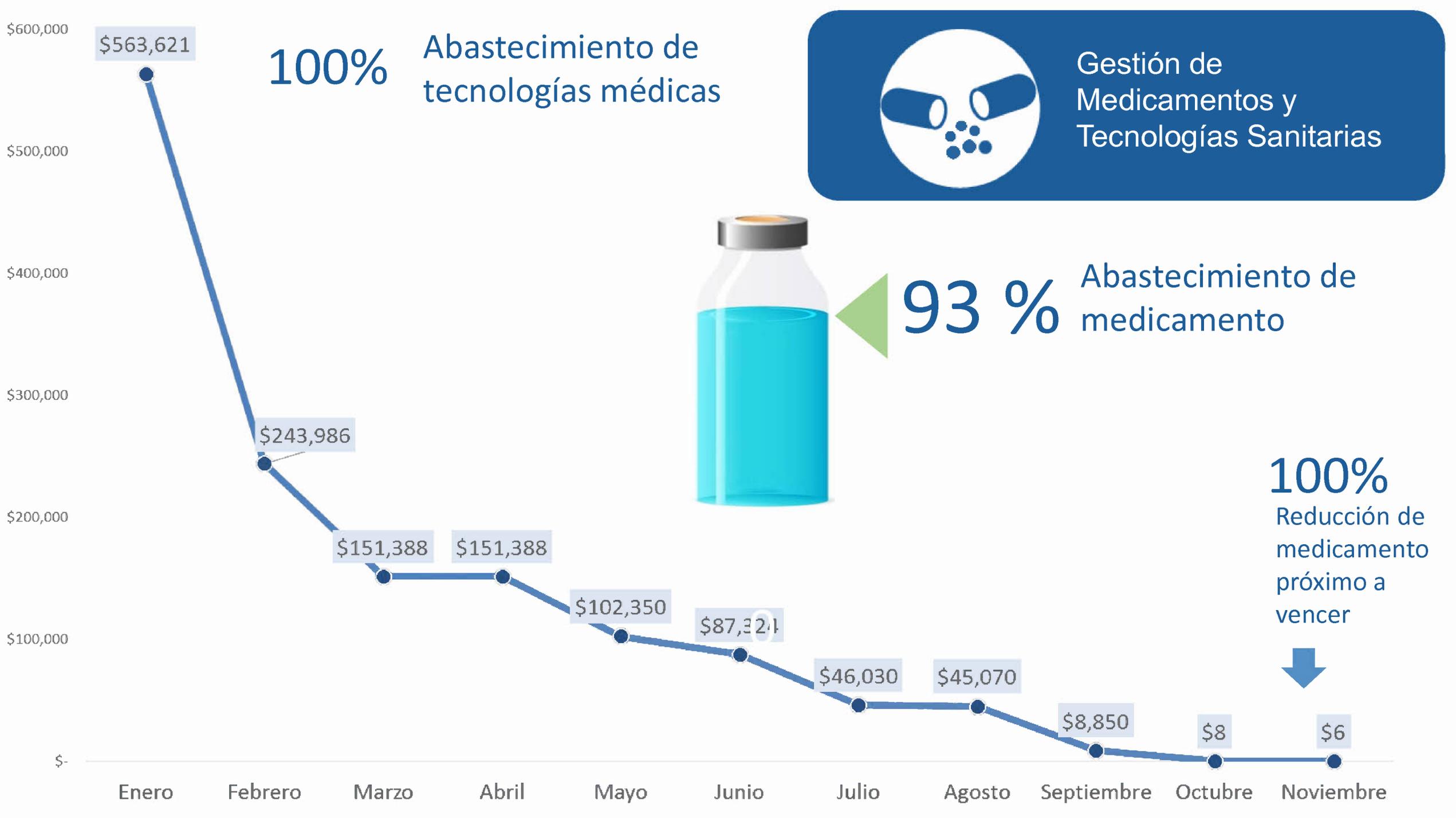
Gestión de Medicamentos y Tecnologías Sanitarias

100% Abastecimiento de tecnologías médicas



93 % Abastecimiento de medicamento

100% Reducción de medicamento próximo a vencer





92 % Eficacia en compra de medicamentos



100 % Farmacias monitoreadas



63 % Calidad en la de documentación de farmacia



84 %

Cumplimiento de estándares ITIGES, en sitio web



61 %

Renovación de equipos informáticos



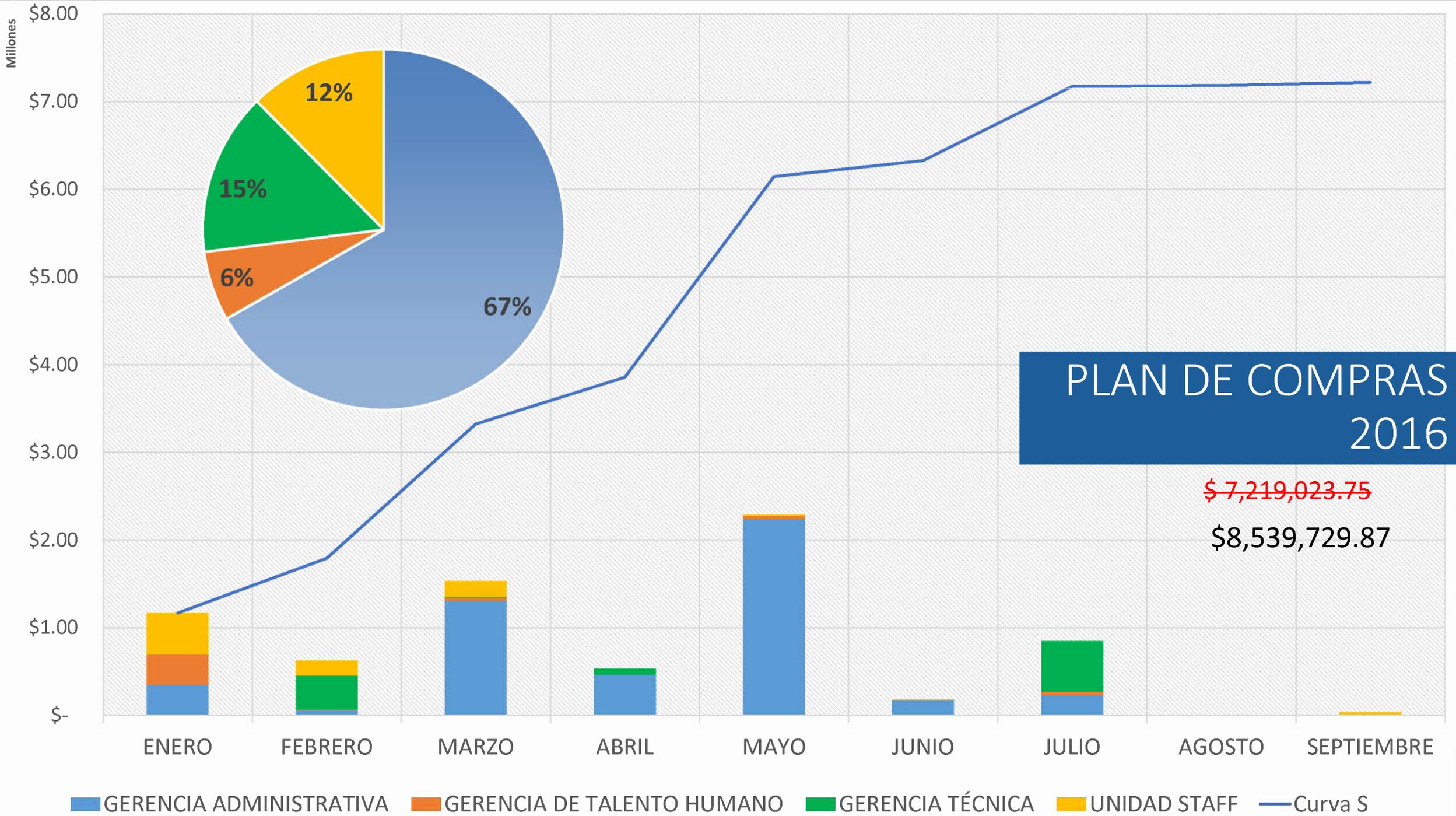
15

Días para registro de producción en SIMMOW



98%

Eficiencia por automatización de procesos
Emisión de carta de retención de renta | Unidad de tesorería



Millones
\$9.00
\$8.00
\$7.00
\$6.00
\$5.00
\$4.00
\$3.00
\$2.00
\$1.00
\$0.00



56 días promedio Adjudicación LP
36 días promedio Adjudicación LG
*Desde que la solicitud ha sido aprobada



33 % de expedientes indexados

ENE FEB MAR ABR MAY JUN JUL AGO SEP OCT NOV

—●— Curva S —●— Adjudicado

\$ 8539,729.87

\$ 7543,792.40
(88%)

STAFF

99%

G. TÉCNICA

66%

G. TALENTO HUMANO

93%

G. ADMINISTRATIVA

99%

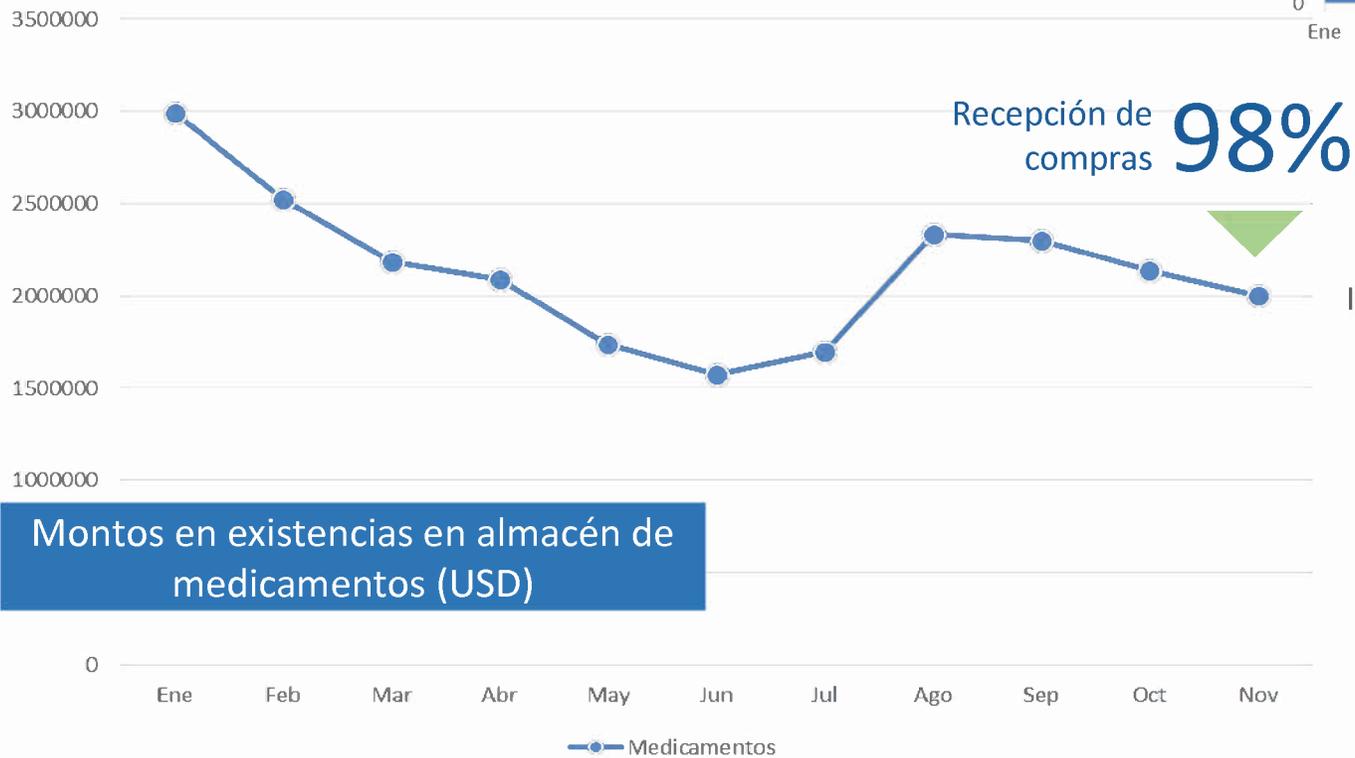
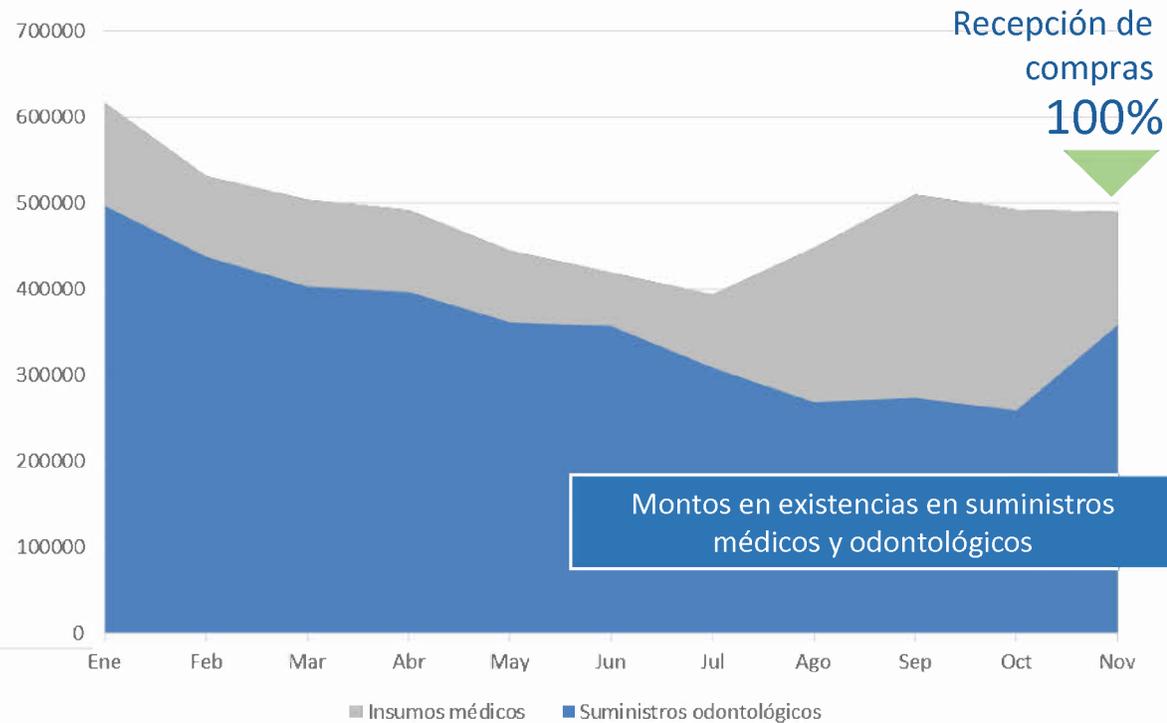
PLAN DE
COMPRAS 2016



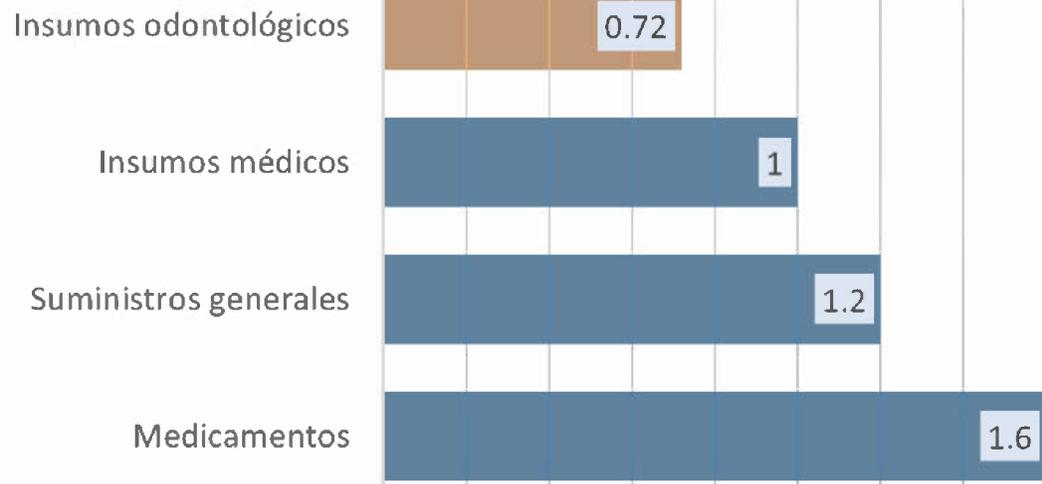
\$198,000 Transferencias



99% Confiabilidad en inventarios



Índices de rotación en almacenes 2016

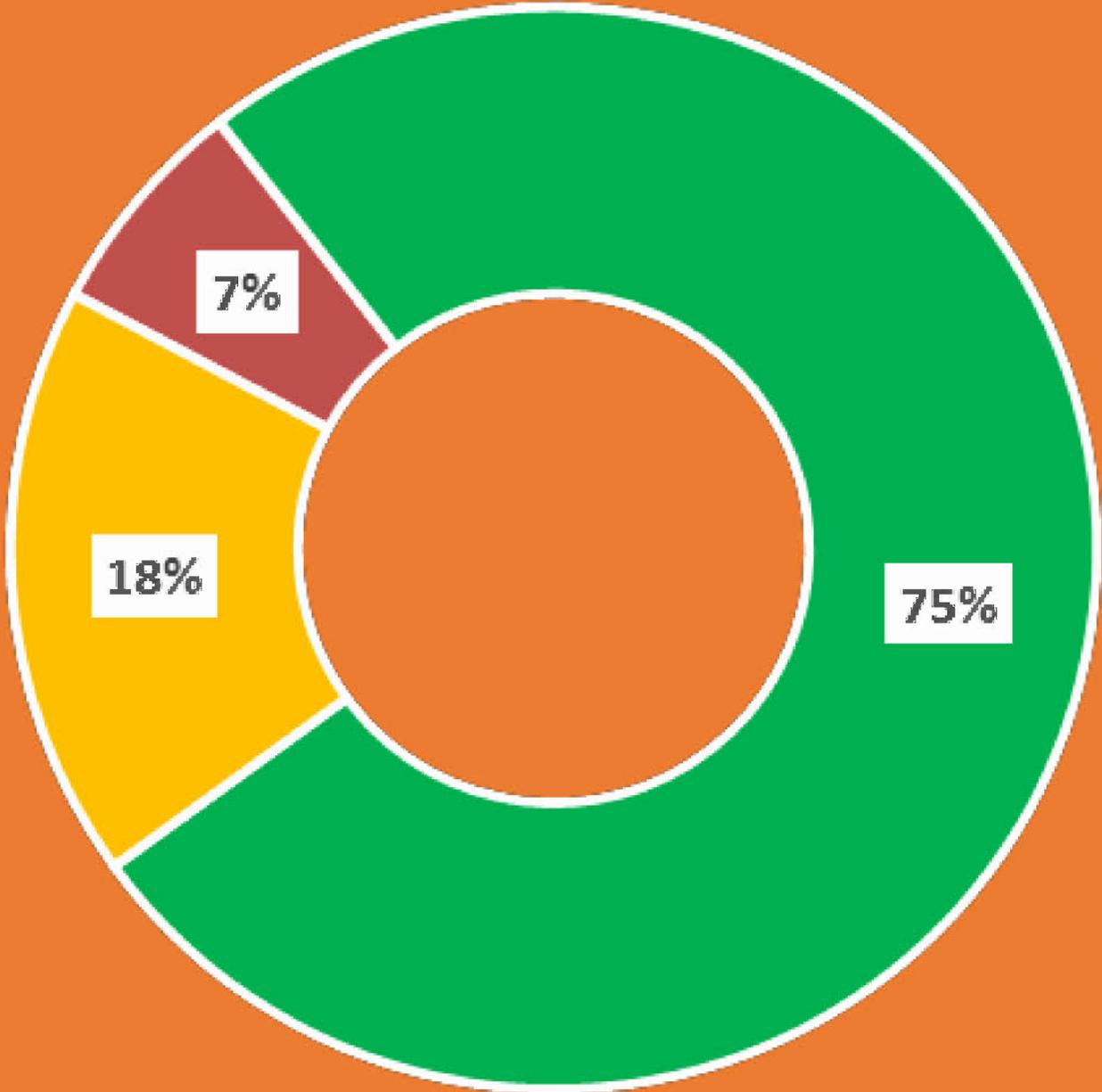


Gerencia Técnica

Resumen ejecutivo
Informe de Gestión
Noviembre 2016

Gerencia Técnica

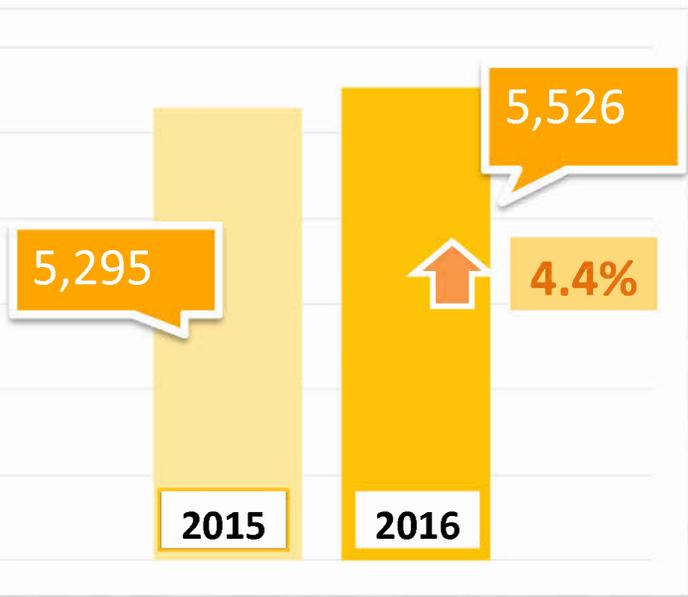
Desempeño de
procesos



45 KPI's

- METAS CUMPLIDAS
- EN PROCESO
- BAJO DESEMPEÑO

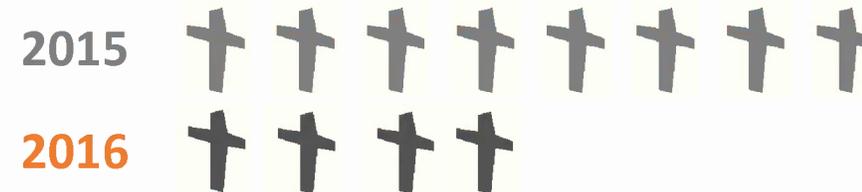
Atenciones de emergencia



CAE SAN MARTIN



2.2 Tasa de fallecidos por cada 10,000 pacientes



Se han registrado 4 pacientes fallecidos



33 %

Índice de ocupación de camas (promedio)



3.4 meses

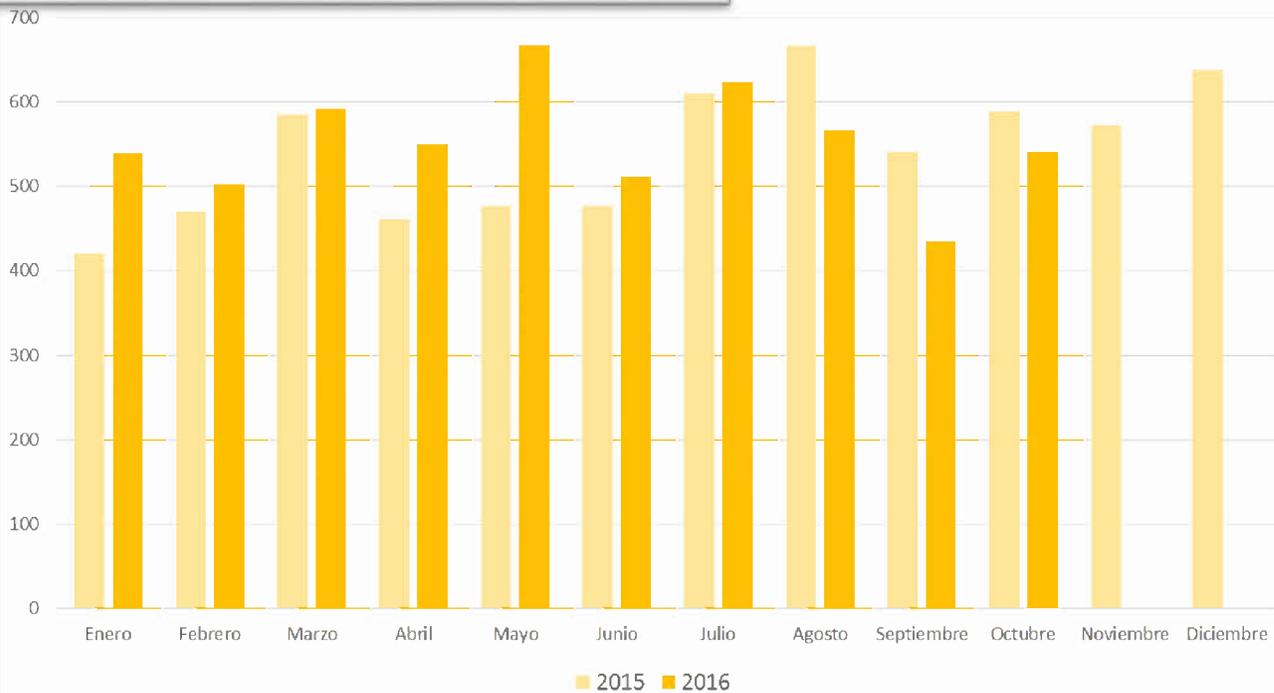
Cobertura de medicamento de emergencia



2,043

traslados

40% menos que 2015





Las causas de muertes en pacientes, este año han sido:

- Asfixia por inmersión
- Traumas Múltiples por accidente de tránsito
- Herido por Arma de Fuego
- Neumonía mas Diabetes Mellitus descompensada



Mayor coordinación interinstitucional, ha permitido:

- Apoyo en el desarrollo de un marco legal para Prevención del Tabaco por medio de la colaboración en la construcción y adopción de una ordenanza municipal
- Formación y Acreditación de un Comité de Seguridad y Salud Ocupacional por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social



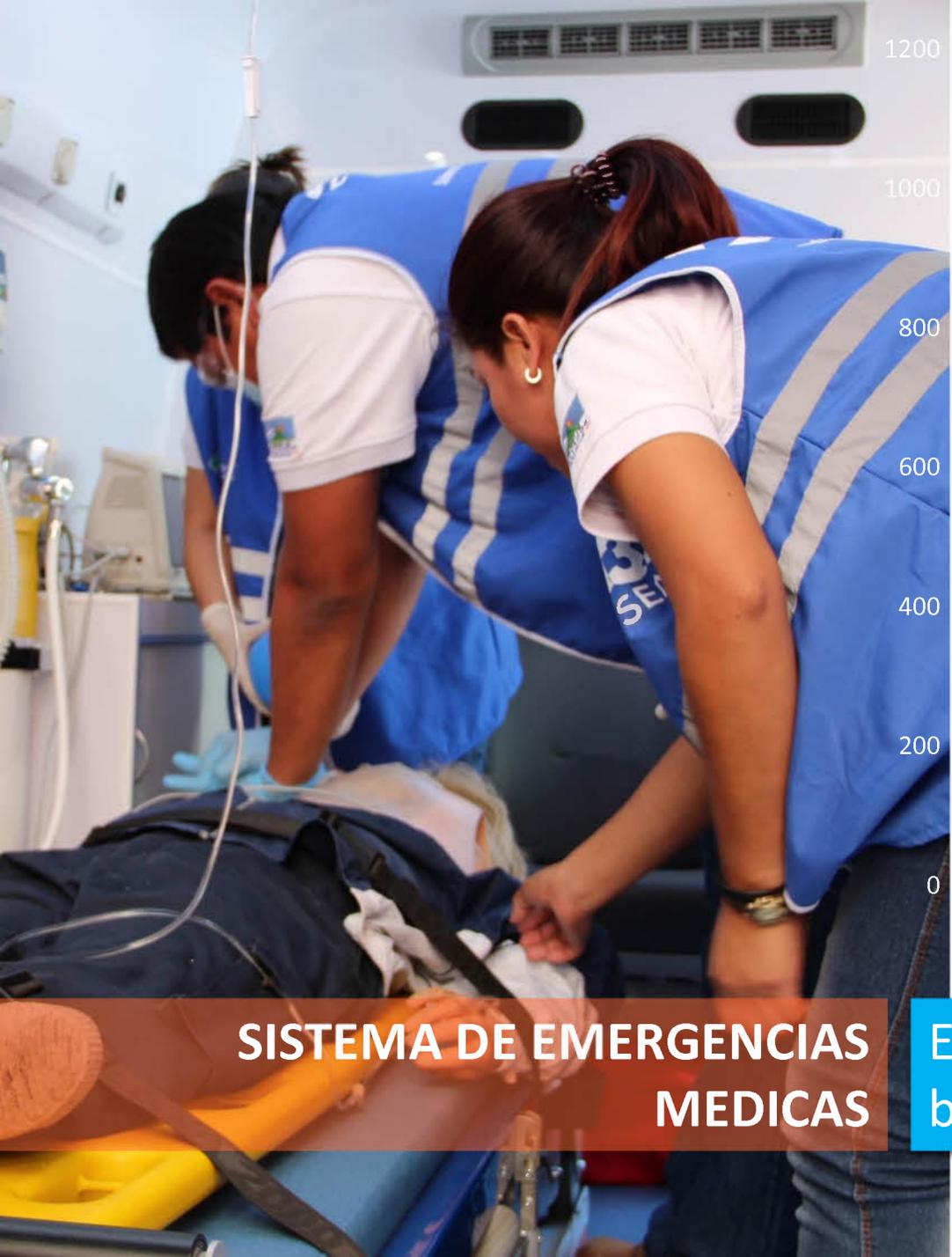
**Problemática
identificada**
Acciones
implementadas

Inseguridad social por grupos organizados

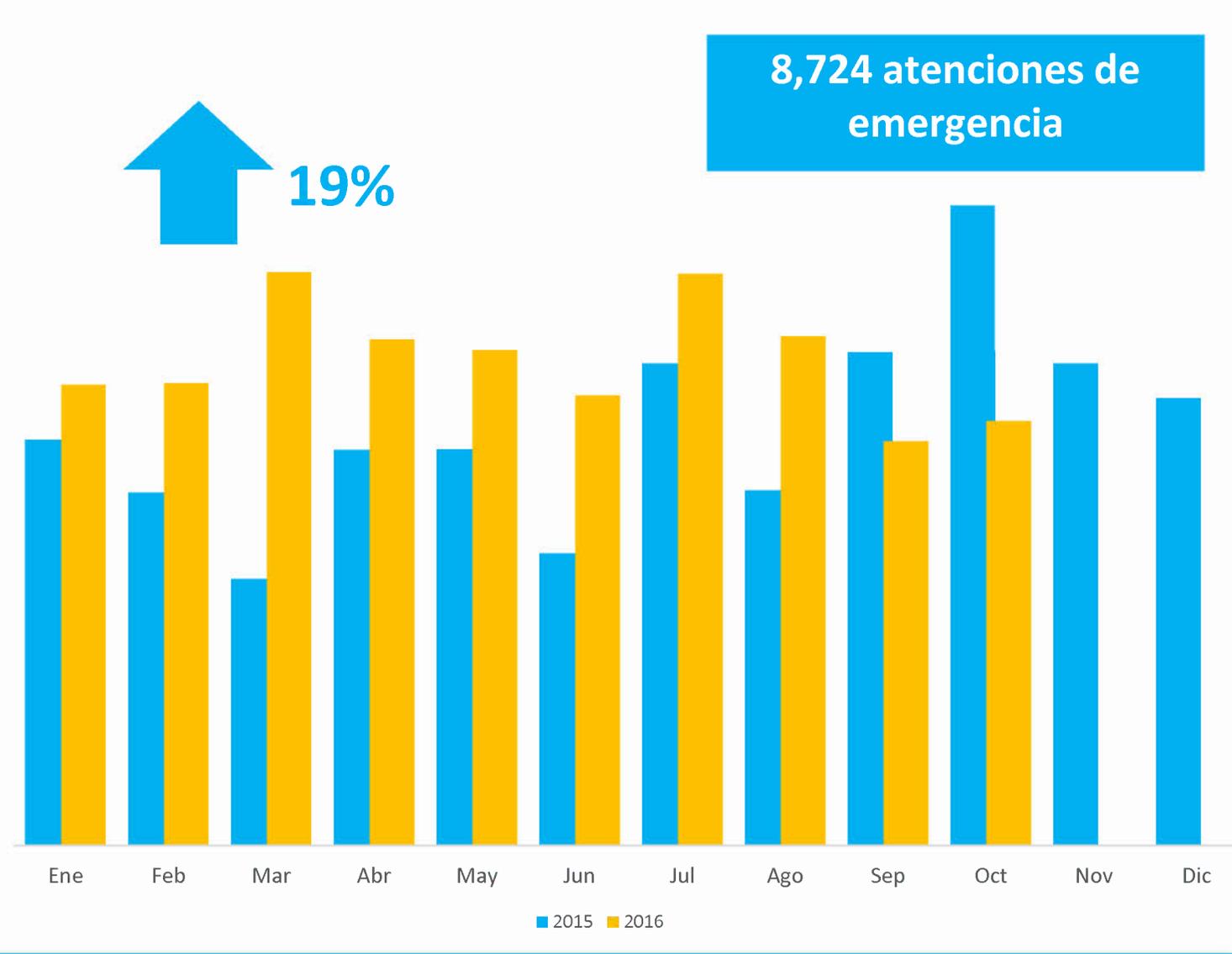
Acercamiento comunitario, atención por medio de jornadas de fumigación, abatización, consulta medica y nutricional por medio del CAE San Martín.

Apatía laboral, poca participación y apoyo de los trabajadores

Apertura de espacios para que los trabajadores expresen sus inquietudes y recomendaciones



SISTEMA DE EMERGENCIAS MEDICAS



En relación al mismo período de 2015 en el SEM se han brindado 19% más atenciones de emergencia

CAPACIDAD OPERATIVA



En promedio el equipo total de ambulancias del SEM ha estado disponible un **80%** del tiempo. Esto es principalmente a ingresos a taller por mantenimiento

Montserrat

75%

Zacamil

75%

Soyapango

83%

Santa Tecla

86%



68%

De **Abastecimiento de medicamento de emergencias** en ambulancia especializada



11.36''

Tiempo de respuesta ante solicitudes de emergencia



3 Pacientes fallecidos
En 2015 no se registraron pacientes fallecidos



Medicamentos medicina de emergencias

Se ha gestionado la compra de medicamento para emergencias de uso en las ambulancias.

Alcanzando un abastecimiento de 99% medicamentos de solicitados..



Capacidad operativa de las ambulancias

Se ha identificado la necesidad de incrementar la disponibilidad de ambulancias para la continuidad de los servicios; la principal causa de esta situación es la alta frecuencia en servicios de mantenimiento debido al desgaste por el uso la y obsolescencia de lo vehículos. Se ha iniciado la gestión para la adquisición de 9 nuevas ambulancias en sustitución de aquellas que presentan mayor deterioro.

**Problemática
identificada**

**Acciones
implementadas**



40,627



3%

2015

2016

176
Jornadas

- ✓ Atenciones psicológicas
- ✓ Atenciones nutricionales
- ✓ Charlas educativas para la prevención de Zika, Chickungunya, prevención de consumo de drogas, (CPTA).
- ✓ Fumigaciones

SEGUIMIENTO DE QUEJAS Y DENUNCIAS

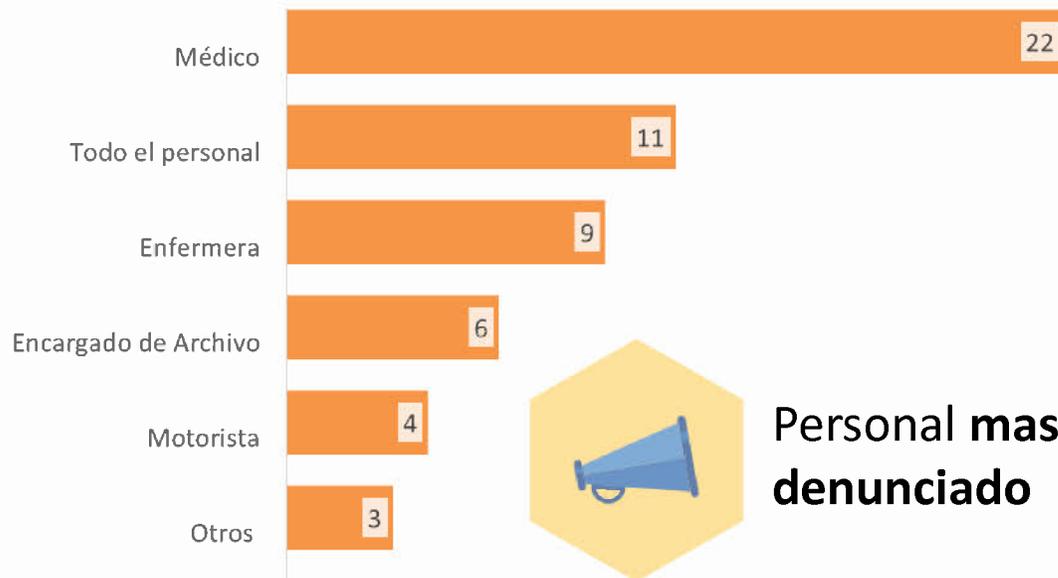
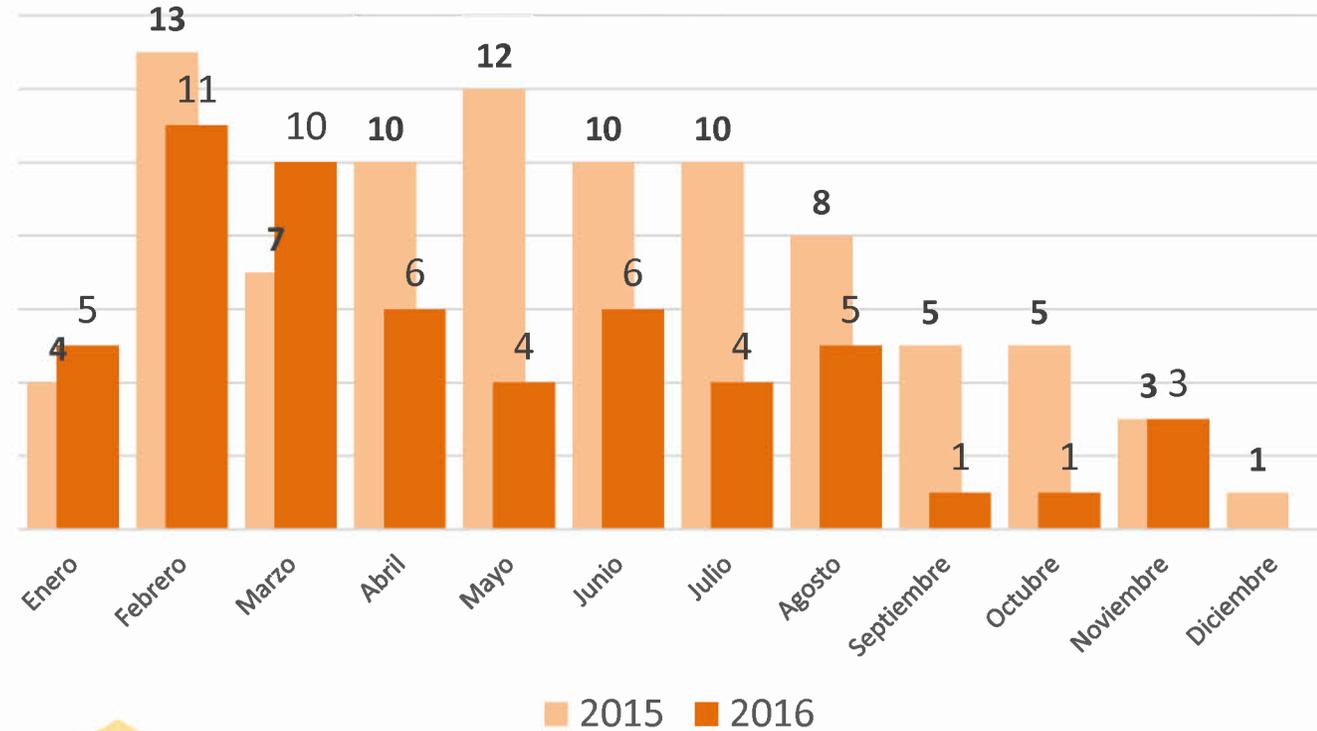
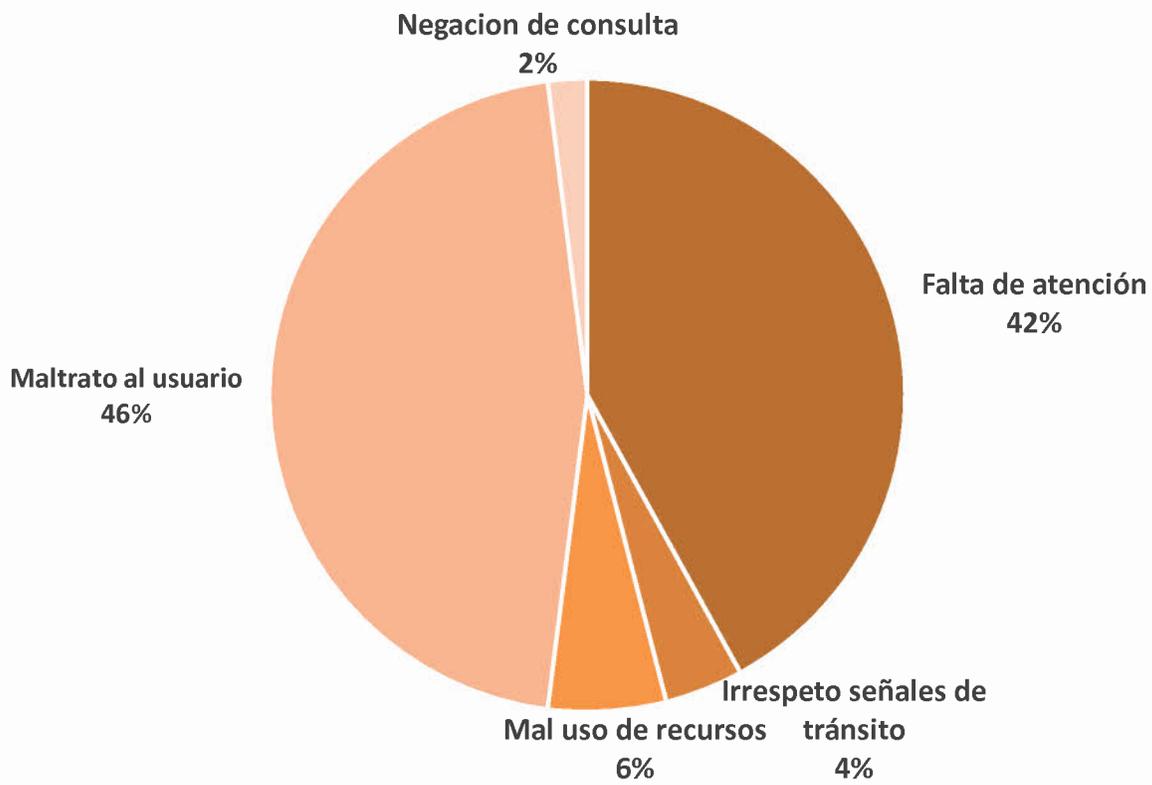


Fosalud



56

DENUNCIAS RECIBIDAS EN 2016

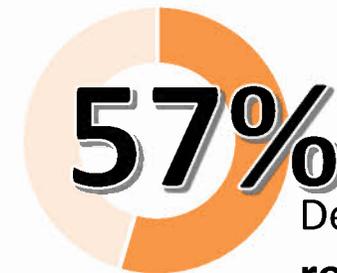


Personal mas denunciado



42

Promedio de días para **resolución** de denuncias.



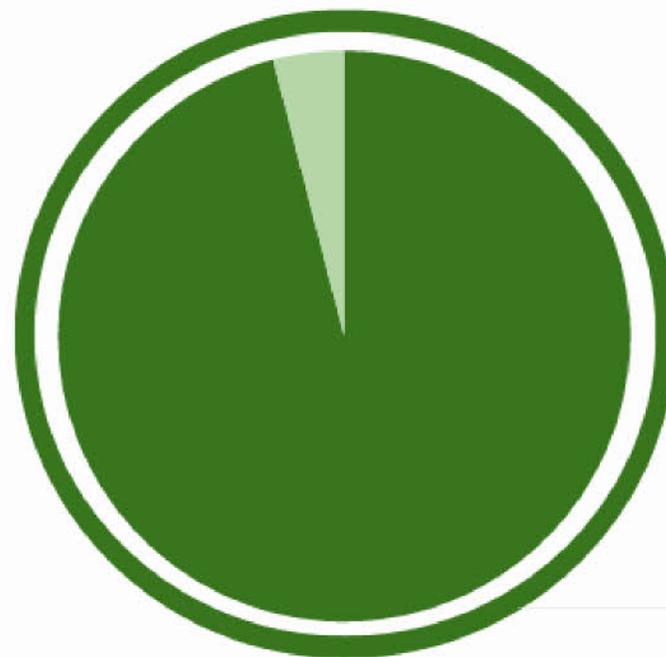
Denuncias **resueltas**

Gerencia Financiera

Resumen ejecutivo
Informe de Gestión
2016



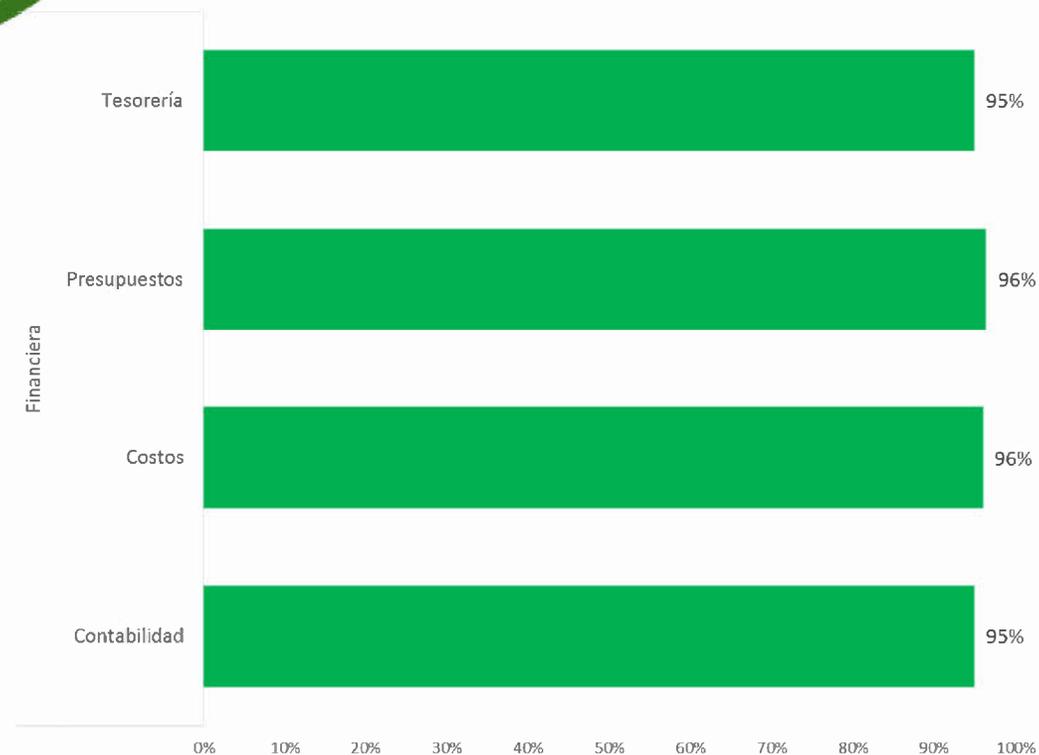
Fortalecer la movilización
y manejo de recursos con
eficiencia y transparencia



96%

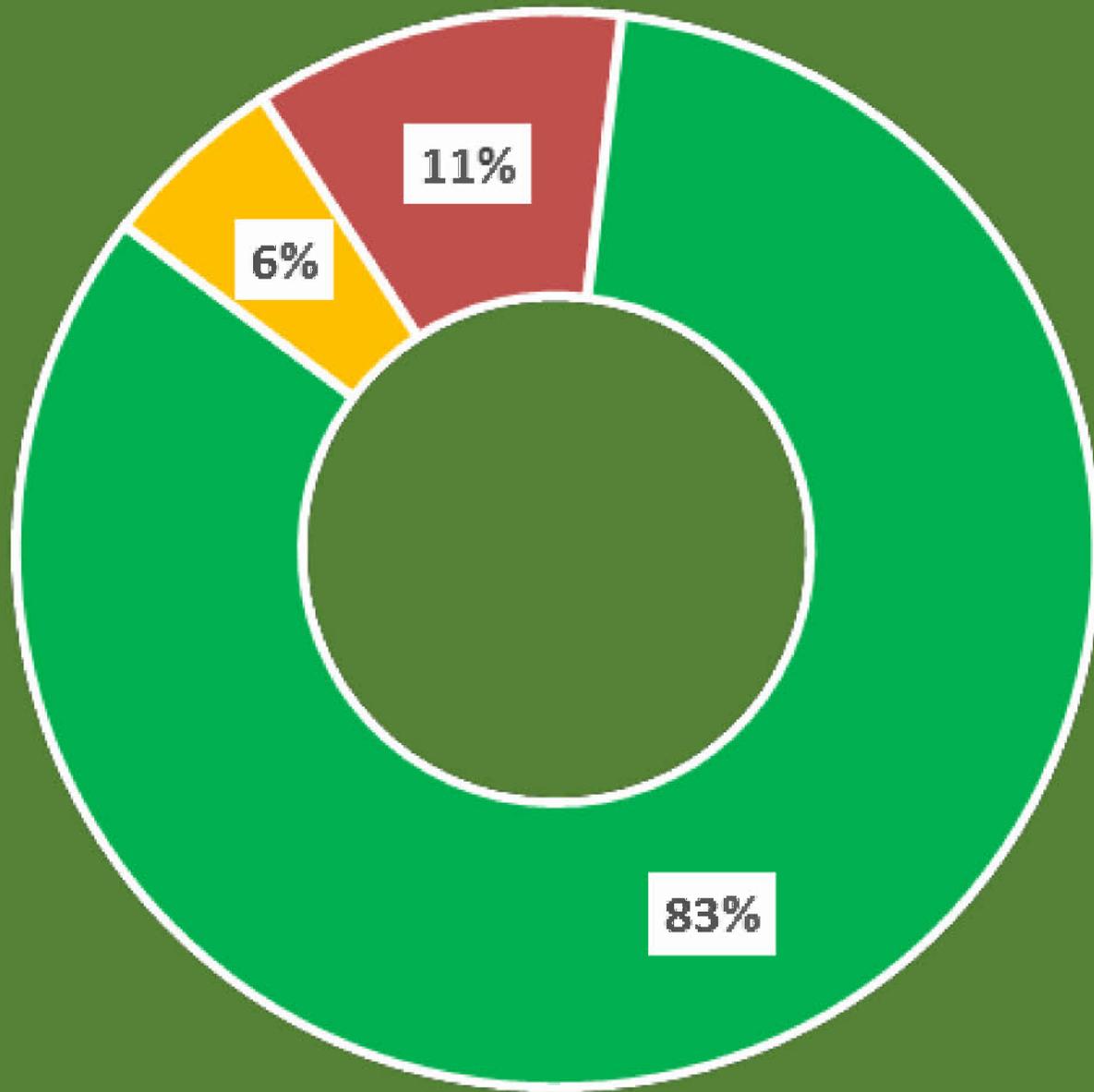
Eficacia Global

Cumplimiento
de POA 2016



Gerencia Financiera

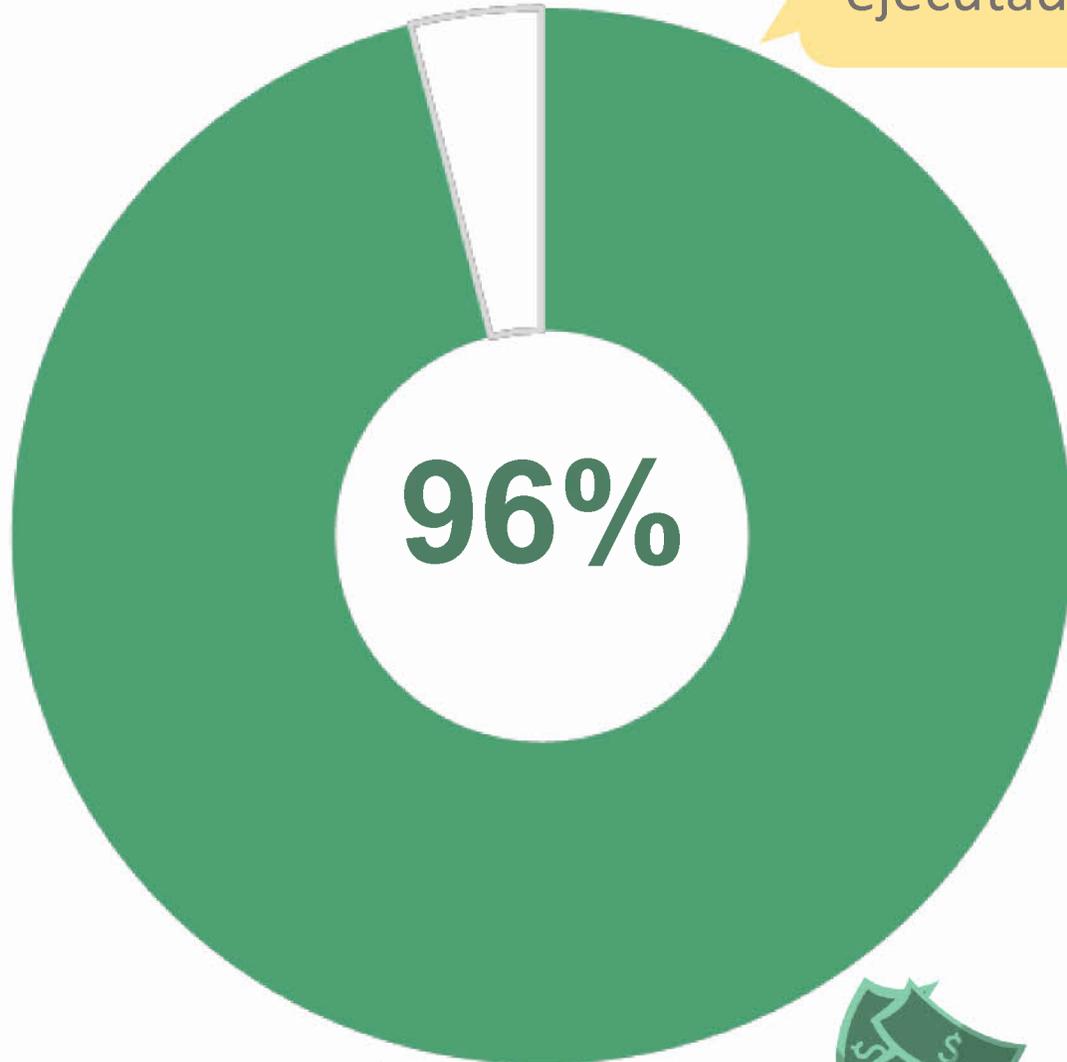
Desempeño de
procesos



18 KPI's

-  METAS CUMPLIDAS
-  EN PROCESO
-  BAJO DESEMPEÑO

\$38.2 Millones
ejecutados



Ejecución presupuestaria

Gerencia
Financiera

Desempeño de
procesos

122

Días Promedio para
pagos



■ Tiempo excedente (50.82%) ■ Aceptable (49.18%)

Consultas Especializadas en los CPTA

\$44.04

Atenciones de Emergencia Brindadas por el SEM

\$118.79

Consulta Especializada en las CAVV

\$63.44

Control Epidemiológico en las OSI

\$2.53

Cuidados a la mujer HEM

\$12.60

Atención Odontológica en Unidades Móviles

\$16.36

Atención Odontológica en UCSF

\$11.19

Consulta General en Unidades Móviles

\$11.85

Consulta General en UCSF

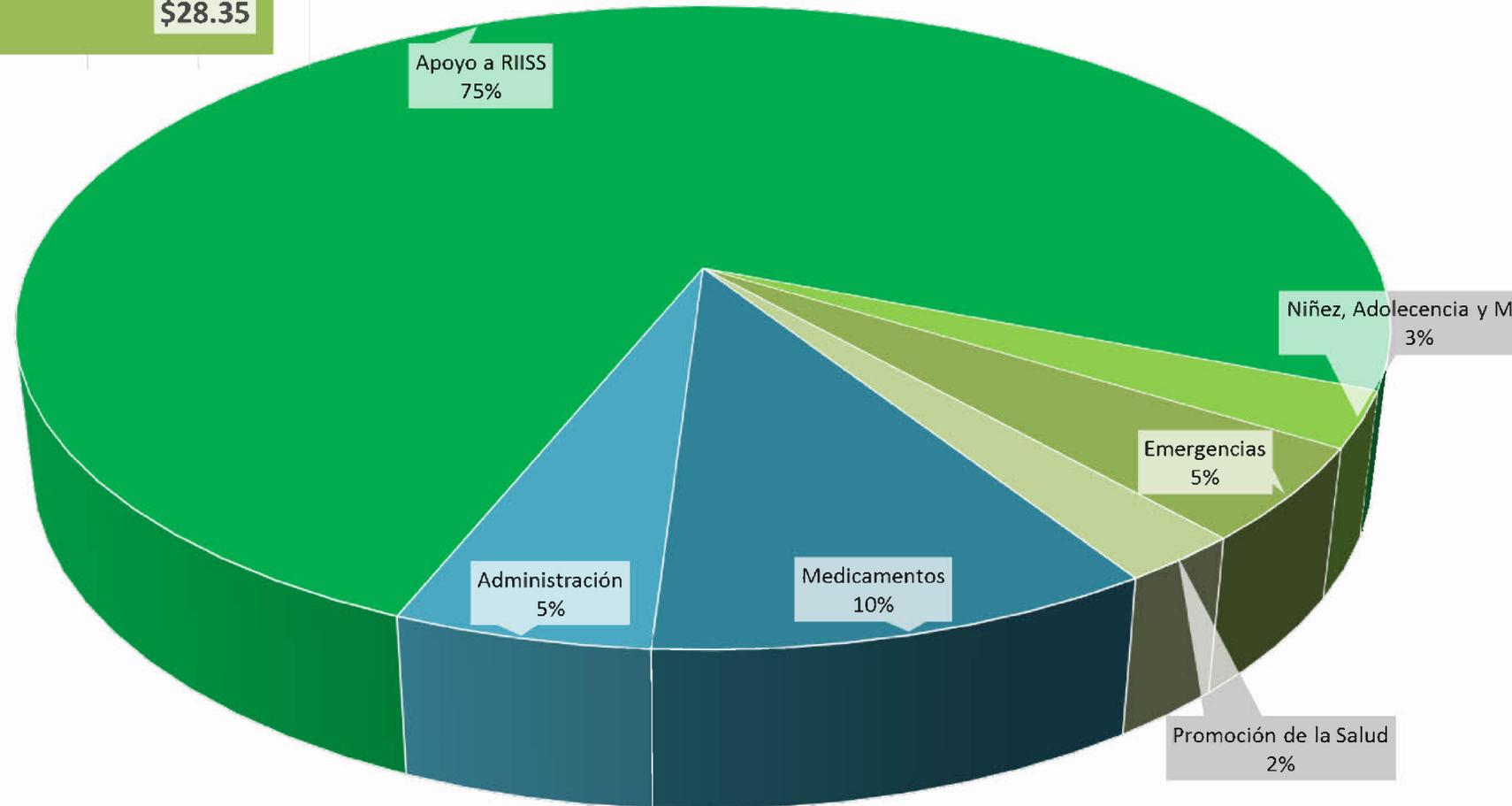
\$6.42

Gerencia
Financiera

Costos
unitarios

Gerencia Financiera

Desempeño de
procesos



**Presupuesto
2017**

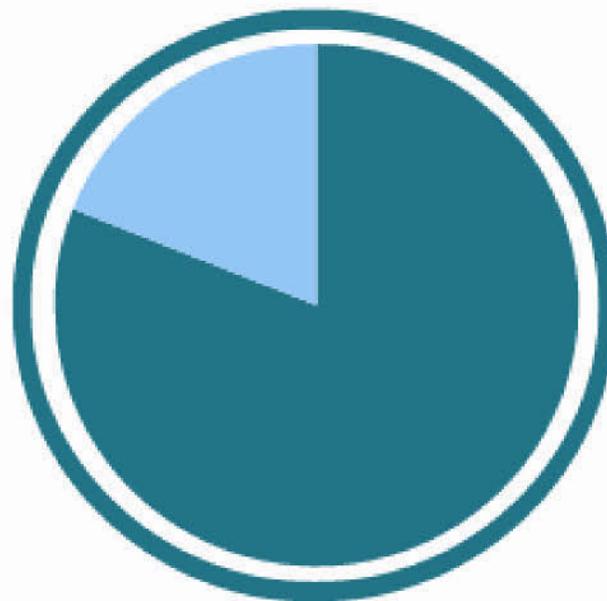
**\$39.67
Millones**

Gerencia Talento Humano

Resumen ejecutivo
Informe de Gestión
DICIEMBRE 2016



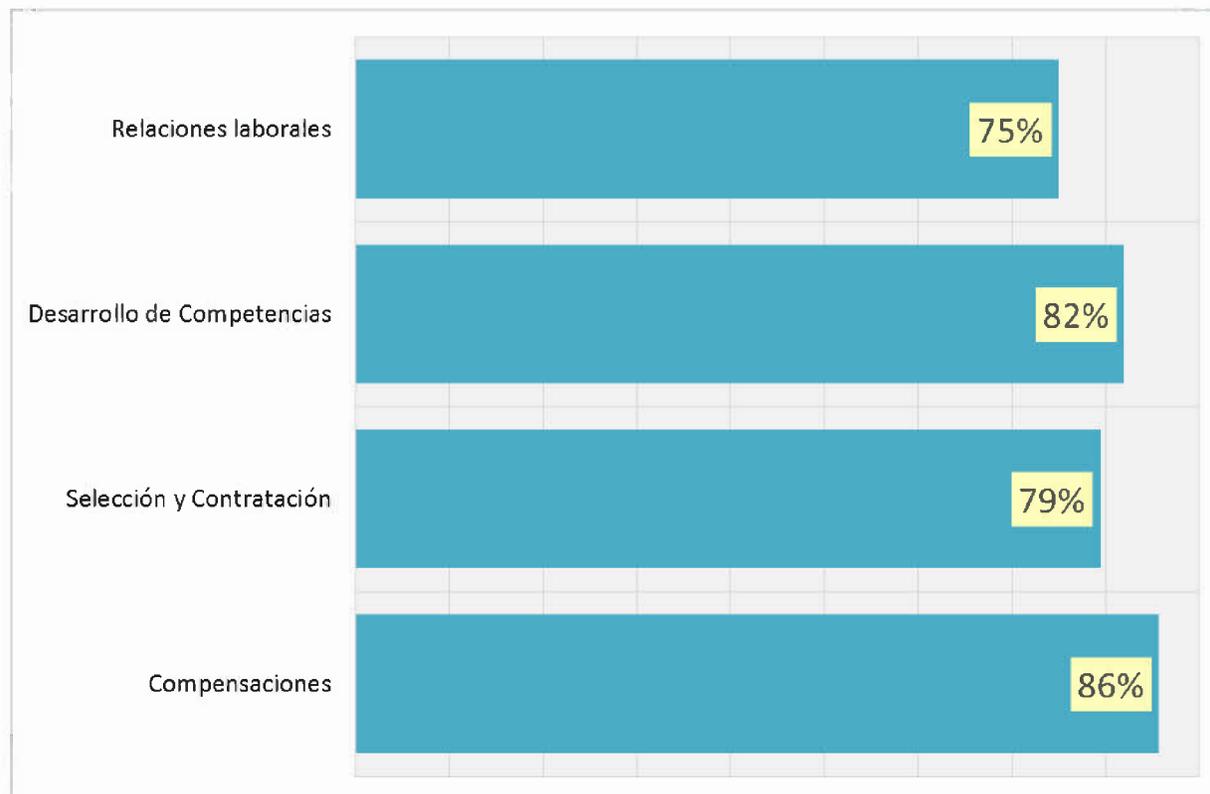
Desarrollar la gestión institucional del talento humano y el soporte tecnológico



81%

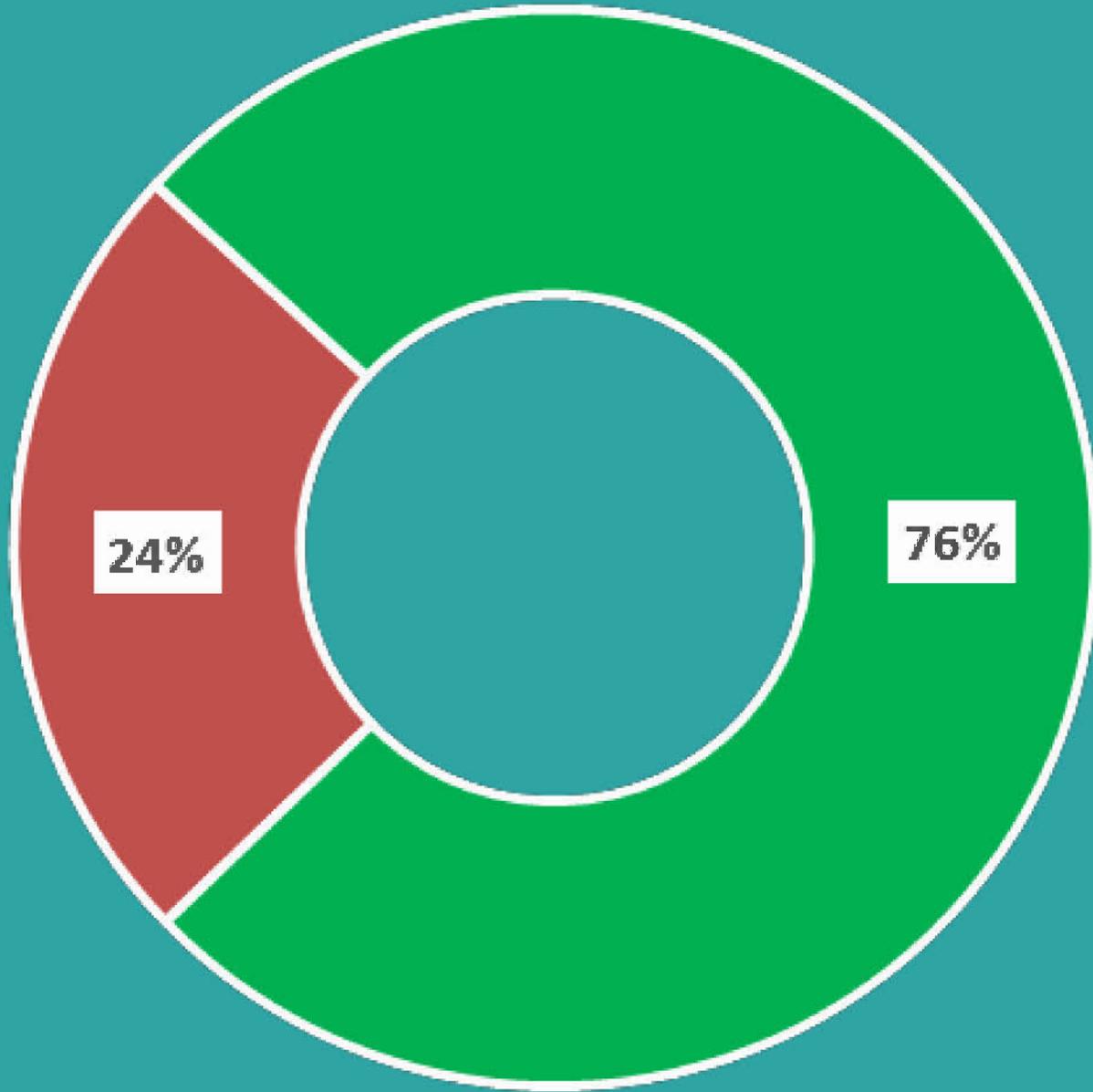
Eficacia Global

Cumplimiento de POA 2016



Gerencia de Talento Humano

Desempeño de procesos



24 KPI's

- METAS CUMPLIDAS
- EN PROCESO
- BAJO DESEMPEÑO

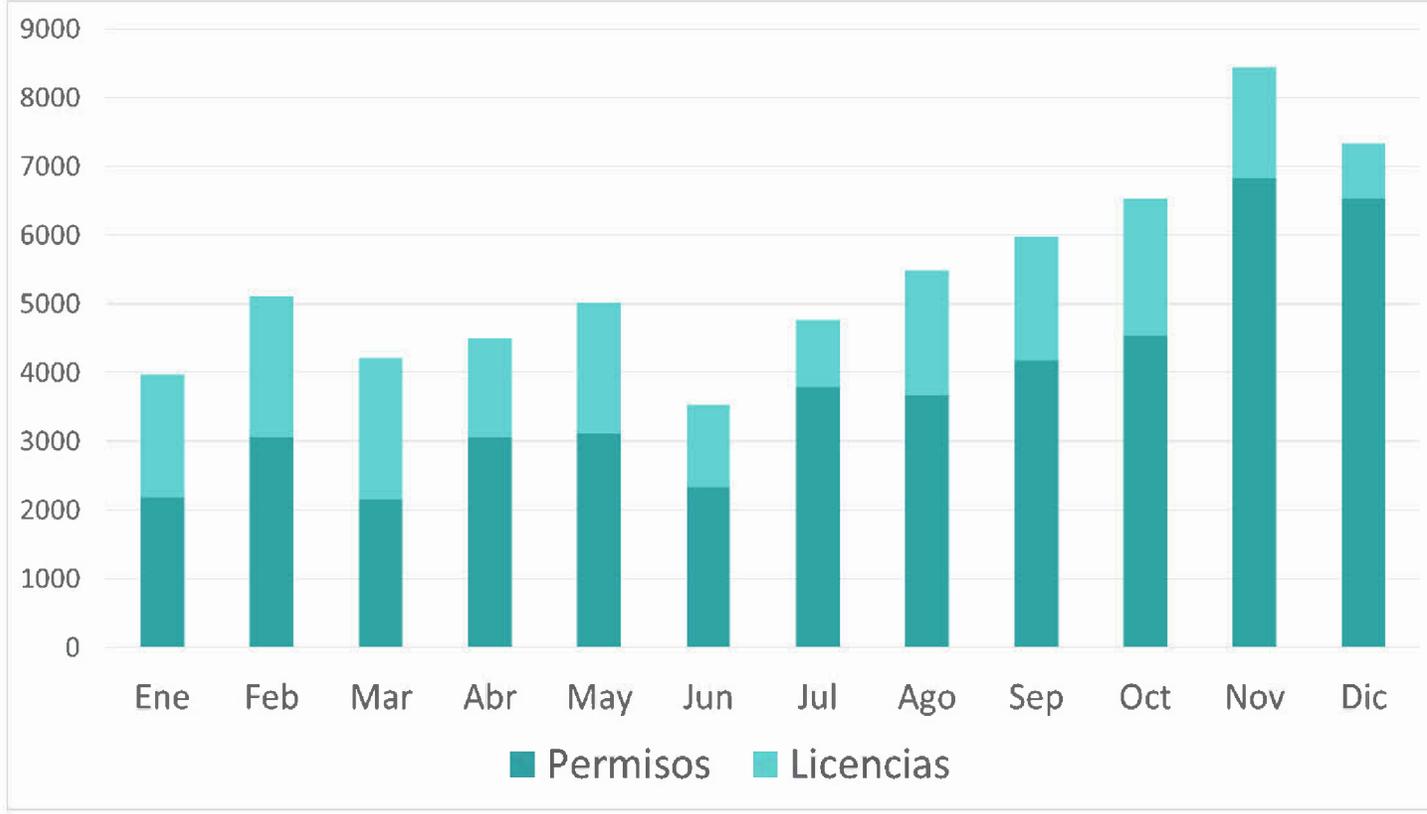
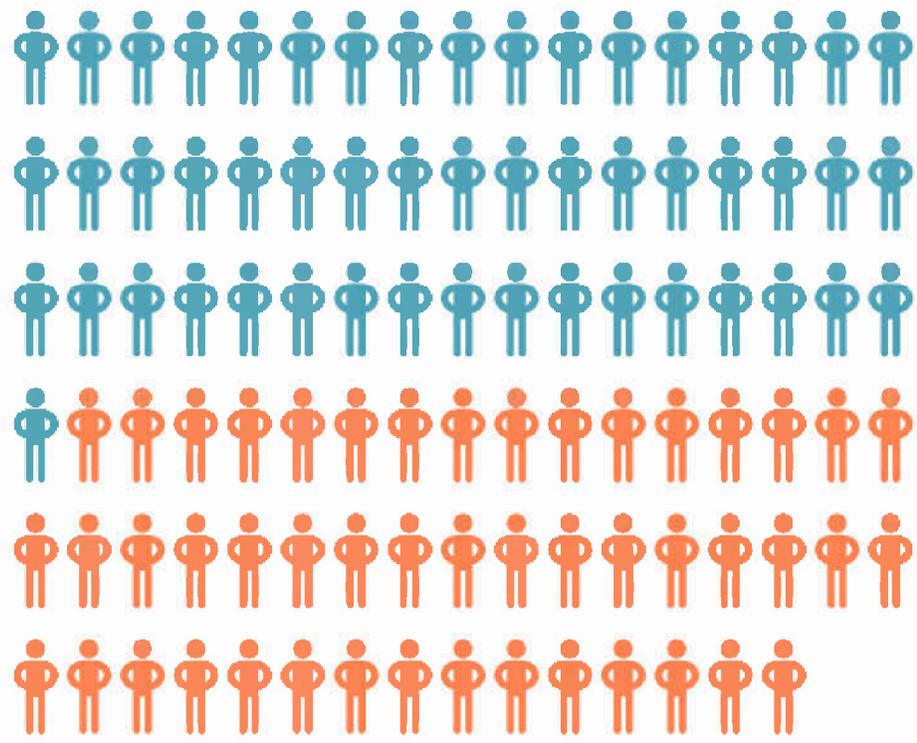


19%

Indice de Ausentismo de Personal

HORAS

*sobre cálculo de horas de licencias y permisos gozadas y horas laborales totales



52%

Horas de permiso utilizadas de total de horas de permiso disponibles (87,036 horas disponibles)



79%



Cumplimiento a solicitudes de formación
24 Solicitudes recibidas



50

Cursos de formación brindados

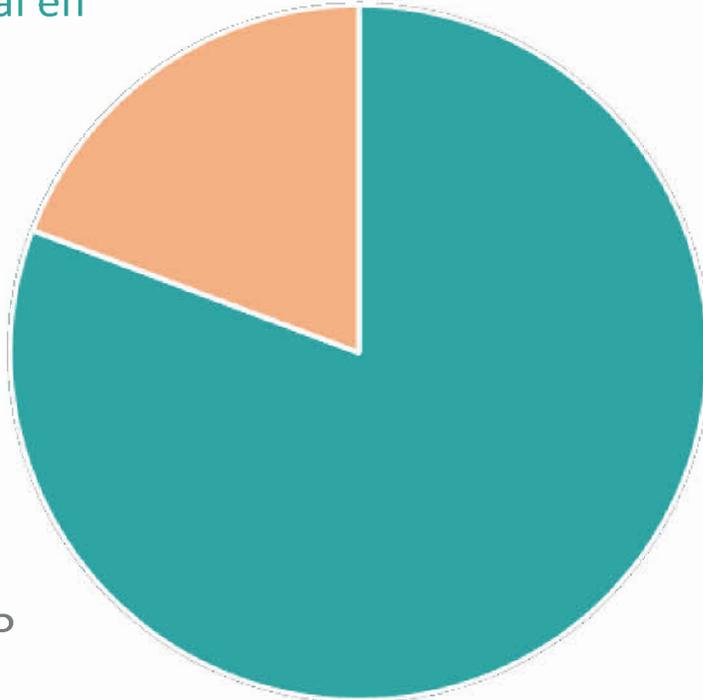


459

Empleados beneficiados

\$91,207

Inversión anual en Procesos de formación



81%
Gestionado en INSAFORP



6,202

Horas de formación gestionadas

18

Horas de capacitación por empleado



84%

Satisfacción de participantes en procesos de formación

209 Personas

Criterios de evaluación:

- Utilidad para las labores del puesto
- Claridad en el proceso de formación
- Tema de importancia o interés
- Material adecuado
- Aclaración de dudas

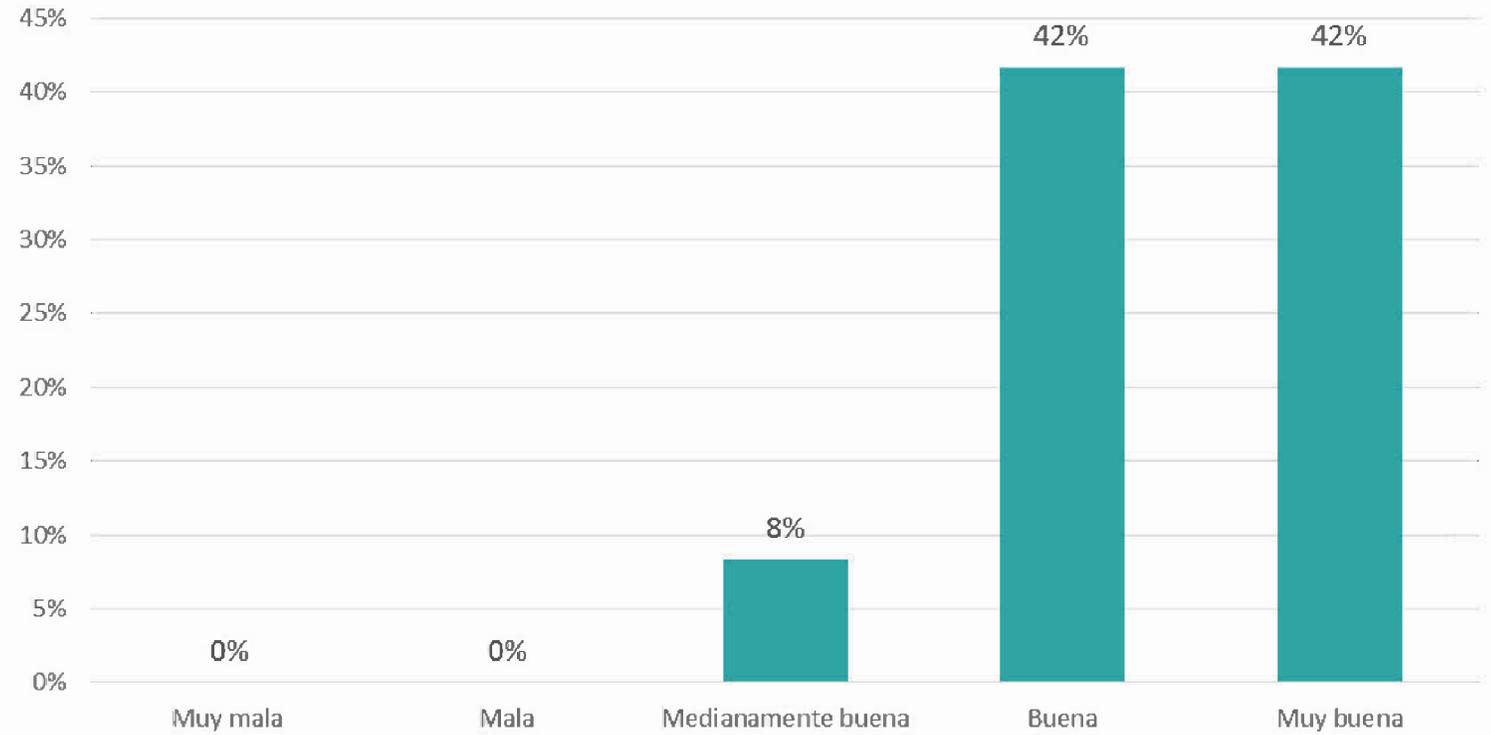


Grado de aplicación de conocimientos adquiridos

No reportado

GRADO DE SATISFACCIÓN GLOBAL

Endocalidad como parte del trabajo en equipo



EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

Porcentaje de personal evaluado [En proceso]

LOGROS GERENCIA DE TALENTO HUMANO



1. Implementación del Sistema de Administración de Talento Humano.

- ✓ Expediente electrónico actualizable por los empleados/as
- ✓ Módulo de compensaciones: avance del 80%
- ✓ Módulo de contrataciones: avance del 60%



2. Comunicación interna.

Participación en el 100% de reuniones regionales de este año, que ha supuesto mantener un acercamiento con el personal a pesar de no contar ya con la firma de planilla



3. Adopción de nuevo régimen laboral.

Consolidación de nuevo régimen laboral por ley de salarios, con participación en el proceso de redacción del Reglamento de Trabajo y socialización con el personal.



4. Estandarización de procesos de promoción

Procesos de contratación con criterios para traslados y promociones, publicación de plazas (empleospublicos.gob.sv), valoración técnica de candidatos/as y valoración de puestos. .



Gestión de las capacitaciones

Incremento en la gestión de fondos para capacitación de personal .



Beneficios al personal

Administración del reconocimiento de turnos complementarios a todo el personal operativo



Administración de Crisis

Administración de Situación de crisis post accidente de ambulancia



Actividades sociales y recreativas para el personal

Acompañamiento a comité Sociocultural y celebración de jornada deportiva familiar



Agilidad en respuesta a necesidades de personal

Incremento en las coberturas de necesidades de personal identificadas que permiten mejorar la continuidad de la atención.



Actualización de manual de puestos de trabajo

Perfiles estandarizados y aplicando la metodología establecida por el Gobierno de El Salvador para la función pública (Sistema de Administración de Puestos de Trabajo, SAPT)



- Consolidación del equipo de la Gerencia de Talento Humano y reestructuración.
- Avance en la implementación del SIRH

PROYECCIONES

1. Finalizar la implementación de sistemas informáticos (SIRH, SATH, Time Plus) que permitan una gestión más eficiente del Talento Humano.
2. Realizar rotación de zonas asignadas al personal de Compensaciones.
3. Desarrollar un programa social con el establecimiento de una actividad por trimestre para favorecer el involucramiento del personal de Fosalud y sus familias en la institución.
4. Desarrollar un programa de Seguridad y Salud Mental enfocado al personal operativo y personal clave.
5. Establecer todos los procedimientos de la Gerencia de Talento Humano por Unidad, con revisión de los formatos utilizados y con máximo aprovechamiento de sistemas informáticos y de comunicación

6. Reducción de tiempos de contratación de plazas vacantes, realizando los procesos con la misma calidad y transparencia.
7. Mejorar los tiempos de resolución de casos de la Unidad de Relaciones Laborales
8. Coordinar el Desarrollo de un programa integral de capacitaciones orientado a resultados
9. Reforzar la presencia de la GTH en las regiones (a través de las Reuniones Regionales, intranet y otras herramientas de comunicación)
10. Elaborar una propuesta de cobertura de vacaciones, licencias e incapacidades que optimice los recursos.
11. Revisar los criterios para la solicitud de procesos de compra (uniformes, fianzas de fidelidad) de forma que se puedan obtener servicios y productos de mejor calidad y a un costo adecuado.