



Código: MD-DE-FQ-001  
PLAN OPERATIVO ANUAL

Versión:03

VIGENCIA		2022																							
LINEA ESTRATÉGICA		FORTALECIMIENTO GERENCIAL Y ORGANIZACIONAL																							
OBJETIVO		Implementar estrategias que contribuyan al mejoramiento continuo de la ESE																							
ESTRATÉGICO:		Mantener el cumplimiento de los estándares del Sistema Único de Habilitación																							
METAS:		Implementar el programa de auditoría para el mejoramiento de la calidad de la atención en salud																							
		Implementar en un 50% el Sistema de Gestión por Procesos articulado al Sistema Único de Acreditación																							
		Implementar en un 75% el Sistema de Información para la Calidad																							
PROCESOS INVOLUCRADOS:		DIRECCIÓN, SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA, SUBDIRECCIÓN CIENTÍFICA, CONTROL INTERNO, DESARROLLO ORGANIZACIONAL, EQUIPO MECI Y FURAG																							
ESTRATEGIAS OPERACIONALES	ACTIVIDADES	PROGRAMACIÓN																INDICADOR	META / RESULTADO	PROCESO RESPONSABLE	RESPONSABLE DE LA EJECUCIÓN	RESULTADO Y EVIDENCIA ESPERADA DE EJECUTAR LA ACTIVIDAD			
		Trim 1				Trim 2				Trim 3				Trim 4											
		E	S	O	N	E	S	O	N	E	S	O	N	E	S	O	N								
Actualizar, implementar y dar sostenibilidad al Sistema Obligatorio de Garantía de la Calidad	Mantenimiento de estándares de Habilitación según normatividad vigente	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	# de criterios evaluados y ajustados / # de criterios de obligatorio cumplimiento	100%	Dirección, Administrativa y Financiera, Asistencial y Evaluador	asesora Desarrollo Organizacional	Autoevaluación			
Implementación del MIPG Y sostenibilidad del MECI	cumplimiento en la implementación del MIPG para la vigencia y sostenibilidad de MECI desde cada dimensión	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	MIPG-MECI actualizado	100%	Dirección, Administrativa y Financiera, Asistencial y Evaluador	Gerencia, Representante de la alta gerencia, Asesor de Control Interno, Asesora Desarrollo Organizacional	implementación en cada uno de los componentes de MIPG y MECI actualizado y en operación			
Garantizar la Gestión del Talento Humano en la ESE en cumplimiento de las normas vigentes y la mejora continua	Adopción y adaptación de las políticas MIPG a nivel institucional(17)	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	políticas institucionales	100%	Subdirección Administrativa y Financiera	Subdirección Administrativa - Financiera y Subdirección Científica, Desarrollo organizacional	políticas adoptadas y adaptadas socializadas a nivel institucional			
	concertación de objetivos comportamentales y laborales con cada funcionario	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	Manual de Funciones y competencias actualizado y socializado	100%	Subdirección Administrativa y Financiera	Gestión del Talento Humano	objetivos pactados y evaluados y planes de mejoramiento para el desempeño			
	transversalidad del código de integridad en la institución	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	# de actividades de bienestar ejecutadas / # de Actividades Planeadas	100%	Subdirección Administrativa y Financiera	Gestión del Talento Humano				
	Implementar el Sistema de Evaluación del Desempeño	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	Evaluar la totalidad de los Servidores Públicos	100%	Subdirección Administrativa y Financiera y Subdirección Científica	Gestión del Talento Humano	Servidores Públicos Evaluados			
	Diseñar estrategias de defensa jurídica	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	plan elaborado	100%	Subdirección Administrativa y Financiera	Gestión del Talento Humano, Asesora Jurídica	estrategias Diseñadas			
	Acto administrativo como beneficiario de la Gobernación del pasivo pensional Oficio para el gobernador y ajustado por gestión humana recuperación de las cuantías	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	# de respuestas recibidas / # de acciones emprendidas	100%	Subdirección Administrativa y Financiera	Gestión del Talento Humano, Asesora Jurídica	obtener un acto administrativo donde carisma esta incorporado en el pasivo pensional de la gobernación de Antioquia			
Análisis y formulación de políticas sobre prevención del daño antijudicial y defensa judicial . Análisis de los casos específicos donde procede o no la conciliación de conformidad con la normatividad legal existente para tal efecto. Cumplimiento de los términos perentorios	(i) Realizar las reuniones ordinarias y extraordinarias del Comité de Conciliación y extraordinarias cuando surja una solicitud de conciliación. (ii) El abogado responsable de llevar la defensa judicial deberá diligenciar de manera completa la ficha en el Siproj web para ser presentada a los miembros del Comité (iii) Respalda jurídicamente las sugerencias de conciliar o no.	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	# de reuniones realiza / # de conciliaciones emprendidas	100%	Asesora Jurídica	Asesora Jurídica	Ahorro patrimonial, eficiencia y eficacia de la conciliación y efectividad de las decisiones adoptadas en el Comité de Conciliación.			
Socializar e implementar las políticas de prevención del daño antijudicial a todos los servidores públicos De la ESE Hospital Carisma	(i) Realizar una socialización a los supervisores para que realicen la supervisión de acuerdo con la ley, de los contratos y/o convenios asignados (ii) Informar por parte de cualquier servidor público de la entidad al Comité de Conciliación sobre cualquier daño antijudicial que se pueda presentar para tomar las acciones correspondientes.	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	evaluación de la adherencia a la política	100%	Asesora Jurídica	Asesora Jurídica	Implementación de la Política de prevención del daño antijudicial, para prevenir tutelas, demandas o cualquier acción que ponga en peligro el patrimonio de la entidad			