

INFORME DE GESTION 2022



“Las cosas empiezan a encajar con absoluta perfección cuando estamos concentrados en lo que queremos.”

Paulo Coelho.

[Unidad de cuidados intensivos - exterior.]



MEGASALUD IPS SAS

Avenida San Francisco Calle 14 N° 7-26, Mocoa.

(8)4200573 | asistenteadministrativo1@megasaludips.com |

<http://www.megasaludips.com/>

INFORME 2022

De conformidad con las bases de datos que fueron retroalimentada durante el año 2022 por las diferentes areas de talento humano asistencial - administrativo, financieros, y de indicadores logramos obtener datos del personal a cargo de estas areas, lo cual nos informo como esta organizado el personal si se encuentra capacitado para la labor que esta desempeñando también saber que nuestros empleados no poseen ninguna enfermedad, que todos se encuentran afiliados a seguridad social y parafiscales de acuerdo con lo establecido por la ley, y les estamos suministrando la dotación adecuada y en cumplimiento a la norma para su uso y capacitación necesaria para el desempeño de sus labores.

A continuación daremos algunas pautas importantes que se deben tener en cuenta para la realización de dichas encuestas en cada una de las diferentes áreas.

CONTENIDO:

- **GESTIÓN GERENCIAL Y ASISTENCIAL**
- **GESTIÓN FINANCIERO**
- **GESTIÓN DE TALENTO HUMANO**
- **SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

La Gerencia de **MEGASALUD IPS SAS - UCI NEONATAL DE MOCOA** es la encargada de coordinar y garantizar el desarrollo del objeto social de la empresa las labores médico – asistenciales, financieras y administrativas de la UCIN, vigilar la calidad de la atención a los pacientes y fomentar las actividades científicas, coordinar la selección del personal que labora en la UCIN supervisar y coordinar permanentemente el servicio prestado por todas las áreas y corregir las fallas que se presenten, dirigir las actividades de los soportes y logística para los especialistas y supervisar en forma permanente el cumplimiento de los horarios de atención, supervisar y garantizar el proceso del diligenciamiento de historias clínicas, autorizar los cuadros de turnos del personal administrativo, asistencial y especialistas, realizar y coordinar el análisis mensual de estadísticas de los diferentes servicios, y convocar y presidir los comités de obligatorio cumplimiento de la institución, de igual forma todo el proceso de facturación y cobro de los ingresos de la IPS.

GESTIÓN AÑO 2022 – GERENCIA

Durante el año 2022, la Gerencia lideró y/o participó en las siguientes actividades específicas en la operación de la UCIN y de MEGASALUD IPS:

1. **Prestación de Servicios:** Se realizó gestión permanente para la adecuada prestación de servicios en las diferentes áreas asistenciales y administrativa tramitando los requerimientos tanto internos como externos y haciendo la contratación necesaria para soportar la (gestión de especialistas, Apoyos Dx, remisiones, trámites ante EPS's, etc.) Se adquirieron (03) tres equipos de cómputo nuevos para el uso de las áreas respectivas, Se adquirió (05) cinco sillas ergonómicas para uso del personal asistencial en prestación del servicio; Se lidero y ejecuto el saneamiento a 2022 en porcentaje de participación con el Hospital José María Hernández al igual que los servicios prestados hasta el año 2022. El mantenimiento adecuado a las áreas los arreglos estructurales pertinentes para el desarrollo de las actividades, así como del cumplimiento de la Res.3100 de 2019 y se gestionó los EPP respectivos para el personal de la unidad, se vinculó la especialidad de infectologo pediatra, se gestionaron nuevos proveedores de servicios y servicios en caso de falla del servicio del HJMH.
2. **Unidades de Cuidado Intensivo:** Se coordinó la disponibilidad y cumplimiento del personal médico y la supervisión de igual tarea en las demás áreas asistenciales relacionadas (Enfermería, Terapia Respiratoria y Ocupacional, Rx).
3. **Hospitalización:** Se cumplió con la logística y capacidad establecida para satisfacer en el área de la UCIN. Y cuartos de aislamientos y covid. Se compraron (04) cuatro monitores multiparametros marca Nihon khoden SVM7601 al igual que se actualizo en la central de monitoreo con el respectivo software correspondiente, se adquirieron (03) tres sillas ergonómicas especiales para plan canguro (madre - neonato), (03) tres incubadoras ATOM AIR .
4. **Capacitación:** Se dio apoyo permanente a las áreas de Asistencial Administrativas, de Facturación, Farmacia en procesos propios o relacionados a cada una de sus funciones, retroalimentación por MOODLE.
5. **Historias Clínicas:** Se viene trabajando mediante el módulo de historias clínicas (ÍNDIGO), y retroalimentación a los especialistas, profesionales y personal usuario en el manejo del módulo, al igual que los ajustes que se han pedido para efectos de ampliación de consultas y solicitud de pedido por parte de ordene médicas.
6. **Habilitación:** Se realizó actualización del portafolio de servicios inscritos ante la Secretaria de Salud de Putumayo para habilitación según resolución 3100, y solicitud de distintivo, se viene trabajando en el cumplimiento de acuerdo a esta resolución, se adquirió nevera mostrador para el área de Farmacia UCIN en cumplimiento a la norma, se adecuo lo pertinente en infraestructura y reubicación.

7. Calidad: Revisión de la plataforma documental de la clínica para implementación del Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad de la atención en salud, se capacito a las coordinaciones en el área como tal. De igual forma se viene trabajando en cada comité el PAMEC y su socialización.
8. Comités de Obligatorio Cumplimiento: Se realizó la reorganización de los comités internos, creando sus reglamentos, y garantizando su funcionamiento periódico de manera mensual.
9. Presupuesto: Se participó en coordinación con la Dirección Financiera en la elaboración del plan operativo y presupuesto de la clínica para el año 2022 en los aspectos relacionados con la prestación del servicio en las diferentes áreas asistenciales.
10. Bienestar al talento Humano, se desarrollaron las diferentes actividades de celebraciones de Cumpleaños, fechas especiales de cada profesión, al igual que fechas especiales sociales como Día de la Mujer, Mes de La Madre, amor y amistad, Celebración de los niños, Navidad y fin de Año para lo cual la Gerencia gestionó apoyo económico o en detalles por parte de los contratistas y proveedores de Mocoa. Se gestionaron los EPP Respective para El personal en cumplimiento a la normatividad para evitar el contagio de Covid 19 junto con la ARL.

A continuación, se detalla el informe de actividades ejecutadas en cada una de las unidades funcionales de la clínica.

ESTRUCTURA LOCATIVA Y TECNOLÓGICA

Se cuenta con 15 camas, distribuidas así:

UCI NEONATAL – INTENSIVOS				
	MÚLTIPLE	BIPERSONAL	UNIPERSONAL	TOTAL
TOTAL	15	0	0	15

Todas las unidades hospitalarias (camas) cuentan con la dotación requerida y suficiente para la adecuada prestación del servicio, y la comodidad del paciente y los acompañantes.

RECURSO HUMANO

Para la prestación de servicios, se dispone del siguiente recurso humano:

- * 4 Enfermeros Jefes, uno por turno y una Coordinadora con horario administrativo.
- * 1 Enfermera Jefe especialista en cuidados intensivos.
- * 14 Auxiliares de enfermería, 3 por turno.
- * 1 Auxiliar de enfermería asignada al lactario de 7am a 12 pm y 2 pm a 5 pm
- * 4 Terapeutas respiratorias y una Coordinadora.
- * 2 Tecnólogos de radiología.
- * 1 Químico Farmaceuta
- * 2 Regentes de farmacia

* 1 Terapeuta ocupacional.

CONTRATISTAS

- * 2 Médico Pediatra.
- * 1 Médico Pediatra Neonatología.
- * 1 Médico Pediatra Cardiólogo.
- * 1 Infectologo Pediatra

INDICADORES DE GESTIÓN

El número de actividades durante el año 2022 en el servicio de UCI neonatal es:

UCI NEONATAL – INTENSIVO				
	INGRESOS	% OCUPACIONAL	PROM. DÍA ESTANCIA	GIRO CAMA
TOTAL	376	82.2%	10.3	2
META	450	100 %	-	-

Se obtuvo un porcentaje de ocupación del 82.2 %, de la meta esperada (100%). Por tipo de entidad, a continuación, se describe el número de atenciones prestadas:

ENTIDAD	
EMSSANAR	45.7%
AIC	18.1%
MALLAMAS	12.0%
NUEVA EPS	9.8%
ASMET SALUD	1.6%
SECRETARIA DE SALUD	8.8%
UNIMAP	1.3%
EJERCITO	1.1%
MEDIMAS	0.5%
PONAL	0,0%
SANITAS	0.8%
COMFAMILIAR	0.0%
SALUD TOTAL	0,0%
ECOPETROL	0,0%
CAPITAL SALUD	0.3%
CAJACOPI ATLANTICO	0.3%
ATENCION PARTICULAR	0.0%

MORBILIDAD

La siguiente tabla muestra las 17 primeras causas de morbilidad de los usuarios atendidos en el servicio de hospitalización, UCI neonatal:

DIAGNÓSTICOS DE INGRESO	
SEPSIS TEMPRANA	50%
SÍNDROME DE DIFICULTAD RESPIRATORIA	26.9%
PREMATUREZ	17.6%
ASFIXIA PERINATAL	7.2%
ICTERICIA NEONATAL	16.8%
HIPOGLICEMIA	23.9%
SEPSIS TARDIA	3.5%
BRONQUIOLITIS	0.3%
RCIU	10.1%
SALAM	2.7%
SIFILIS CONGENITA	2.4%
NEUMONIA	0.5%
SX CONVULSIVO	0.0%
ENTEROCOLITIS	0.8%
TAQUIPNEA TRANSITORIA DEL RECIÉN NACIDO	2.1%
MADRE CON VIH	0.3%
MALFORMACIONES CONGENITAS (PALADAR HENDIDO,SD DISMORFICO)	4.0%



INFORMACIÓN FINANCIERA

VENTAS 2022

MES	CENTRO DE COSTO	VENTA
Enero	Uci Neonatal Mocoa	\$ 663.100.049
Febrero	Uci Neonatal Mocoa	\$ 484.528.795
Marzo	Uci Neonatal Mocoa	\$ 671.228.737

Abril	Uci Neonatal Mocoa	\$ 561.700.948
Mayo	Uci Neonatal Mocoa	\$ 680.983.889
Junio	Uci Neonatal Mocoa	\$ 784.029.775
Julio	Uci Neonatal Mocoa	\$ 569.606.372
Agosto	Uci Neonatal Mocoa	\$ 748.265.998
Septiembre	Uci Neonatal Mocoa	\$ 649.942.482
Octubre	Uci Neonatal Mocoa	\$ 840.387.980
Noviembre	Uci Neonatal Mocoa	\$ 533.635.379
Diciembre	Uci Neonatal Mocoa	\$ 608.983.891
Total 2022		\$ 7.796.394.295

En total las ventas del año 2022 fueron de \$7.796.394.295 para un promedio mensual de **\$649.699.413**

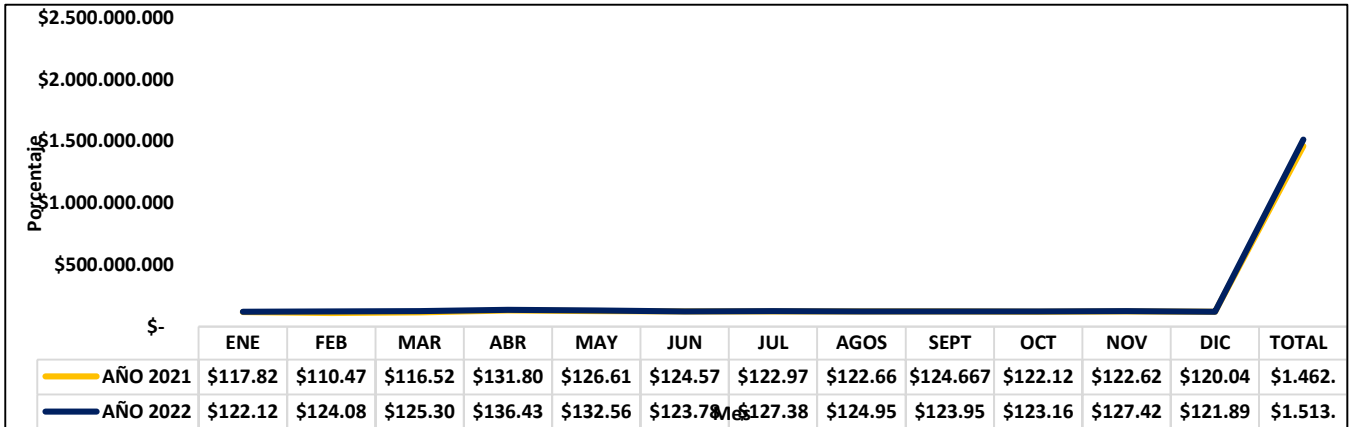
RECAUDO 2022

NIT	ENTIDAD	TOTAL 2022
800141203	DEPARTAMENTO DE POLICIA PUTUMAYO	2.495.305
800188271	UNIMAP	51.583.238
817001773	ASOCIACION INDIGENA DEL CAUCA	1.006.858.032
830039670	FUERZAS MILITARES DE COLOMBIA DIRECCION DE SANIDAD DEL EJERCITO	18.052.464
837000084	ENTIDAD PROMOTORA DE SALUD MALLAMAS EPSI	925.192.967
900156264	NUEVA EPS	1.348.834.902
890399029	DEPARTAMENTO DEL VALLE DEL CAUCA	598.878
900935126	ASMET SALUD EPS SAS	141.197.380
901097473	MEDIMAS EPS S.A.S	99.423
800251440	E.P.S SANITAS SAS	11.707.598
901021565	EMSSANAR SAS	4.669.796.536
806008394	MUTUAL SER EPS	88.808.501
800130907	SALUD TOTAL E.P.S.	9.096.760
901540902	ESM BATALLON DE ASPC NO12 GR FERNANDO SERRANO (NIVEL 1)	19.388.833
891580016	SECRETARIA DE SALUD DEL CAUCA	474.911
900298372	CAPITAL SALUD EPS. S.A.S	2.834.595
899999068	EMPRESA COLOMBIANA DE PETROLEOS S.A	7.575.139
Total general		8.304.595.463

En total el recaudo del año 2022 fue de \$8.304.595.463 para un promedio mensual de **\$692.049.622**

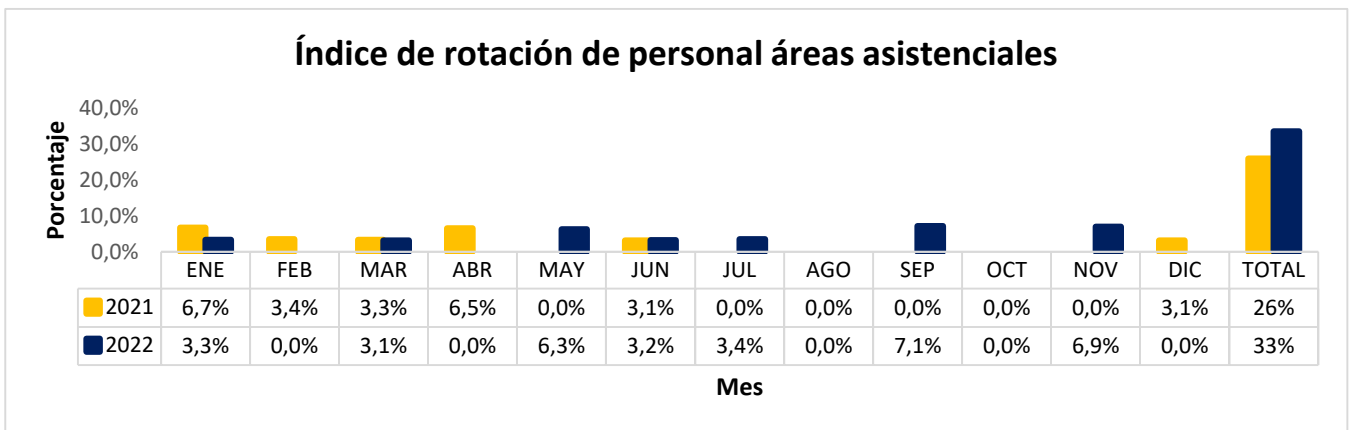
ANÁLISIS INFORME DE TALENTO HUMANO

Gráfico No. 1. VALOR NÓMINA MENSUAL / VALOR DE LAS VENTAS MENSUALES



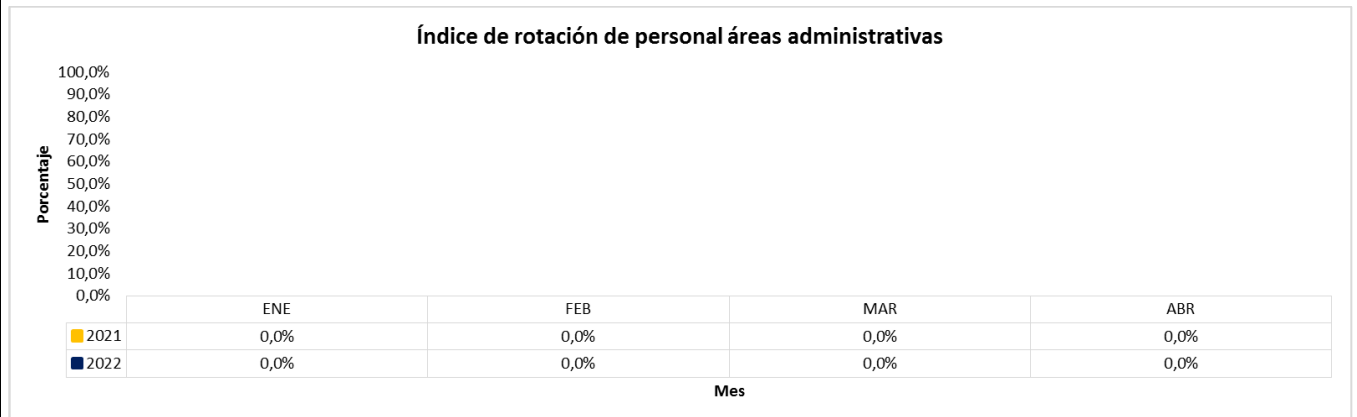
Meta sobresaliente del indicador	<= 22.25 % Mensual
Resultado del periodo del indicador	<p>El promedio de inversión de personal en MEGASALUD IPS SAS durante el mes de Diciembre de 2022 es del 20,02%% (\$121.892.260/\$68.983.891).</p> <p>En el cuarto trimestre el promedio de inversión de personal en Megasalud es de 19,52% (\$124.159.047/\$661.002.417).</p> <p>El promedio de inversión de personal en MEGASALUD IPS SAS durante todo el año de 2022 es del 19,41%% (\$1.513.070.207/\$7.796.516.361)</p>

Gráfico No. 5 INDICE DE ROTACION DE PERSONAL AREA ASISTENCIAL



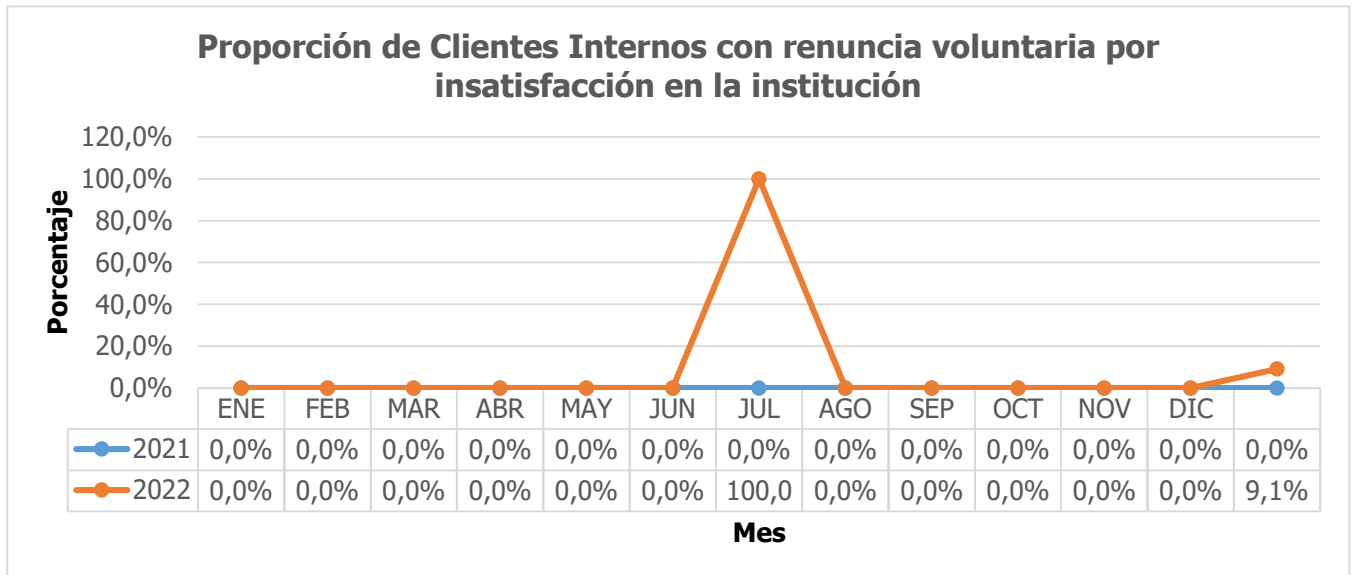
Meta sobresaliente del indicador	< 2,0%
Resultado del periodo del indicador	<p>0% (0/29) En diciembre de 2022 no hubo rotaciones en el área asistencial de Megasalud IPS SAS.</p> <p>7% (2/28,6667) En el cuarto trimestre de 2022 hubo un total de 2 rotaciones en el área asistencial de Megasalud IPS SAS.</p> <p>33% (10/30) Durante todo el año 2022 hubo un total de 10 rotaciones en el área asistencial de Megasalud IPS SAS.</p>

Gráfico No. 6 INDICE DE ROTACION DE PERSONAL AREA ADMINISTRATIVA



Meta sobresaliente del indicador	<2%
Resultado del periodo del indicador	<p>8% (1/13) En Diciembre de 2022 hubo un 1 rotación en el área administrativa de Megasalud IPS SAS.</p> <p>9% (1/12) En el cuarto trimestre de 2022 hubo 1 rotación en el área administrativa de Megasalud IPS SAS.</p> <p>9% (1/11) Durante todo el año 2022 hubo 1 rotación en el área administrativa de Megasalud IPS SAS.</p>

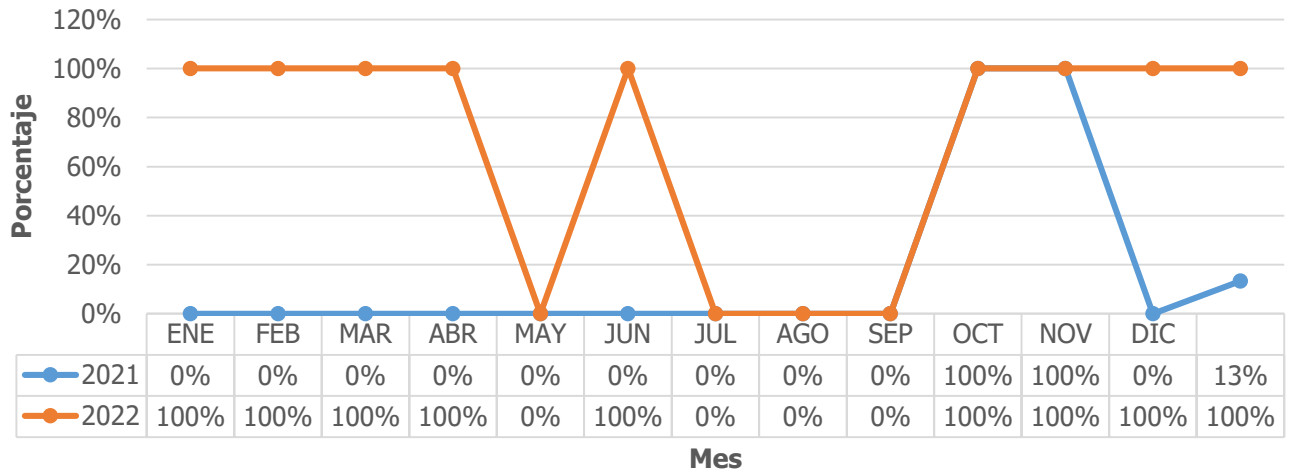
GRAFICO No 7: PROPORCIÓN DE CLIENTES INTERNOS CON RENUNCIA VOLUNTARIA POR INSATISFACCIÓN EN LA INSTITUCIÓN



Meta sobresaliente del indicador	<2%
Resultado del periodo del indicador	<p>0% (0/1) En el mes de diciembre de 2022 hubo una renuncia, pero no por insatisfacción del servicio.</p> <p>30% (0/2) En el cuarto trimestre de 2022 hubo dos renunciaciones, pero no por insatisfacción del servicio.</p> <p>0% (1/11) En el consolidado de año 2022 hubo una renuncia por insatisfacción del servicio.</p>

GRAFICO 8: COBERTURA DE INDUCCIÓN ESPECIFICA

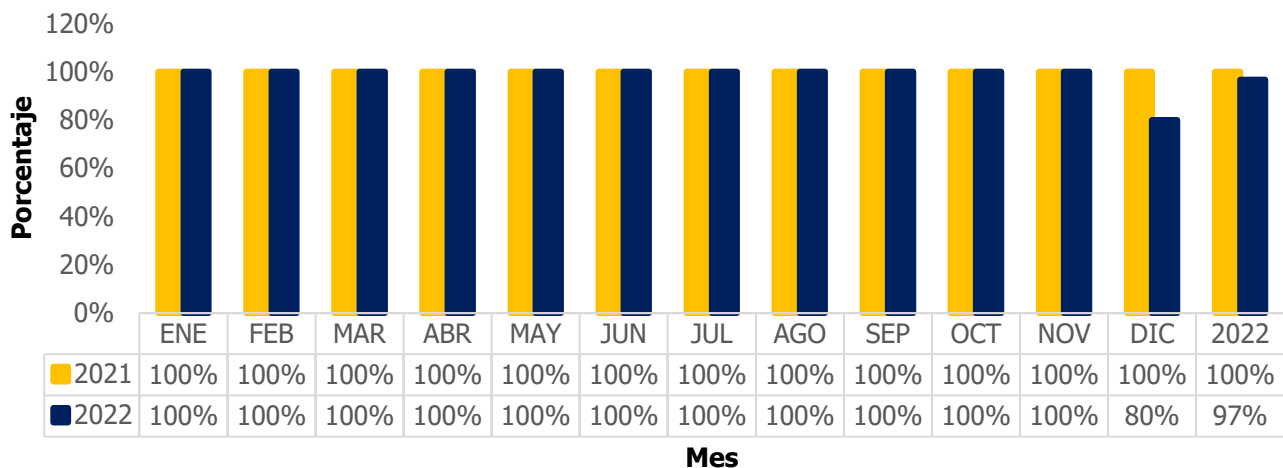
Cobertura de la inducción específica



Meta sobresaliente del indicador	>99%
Resultado del periodo del indicador	<p>100% (3/3) En diciembre de 2022 el indicador midió satisfactoriamente la inducción.</p> <p>100% (8/8) En el cuarto trimestre de 2022 el indicador midió satisfactoriamente la inducción específica.</p> <p>100% (18/18) En el consolidado de año 2022 el indicador midió satisfactoriamente la inducción específica.</p>

Gráfico No. 9. ACTIVIDADES DE BIENESTAR LABORAL EJECUTADAS

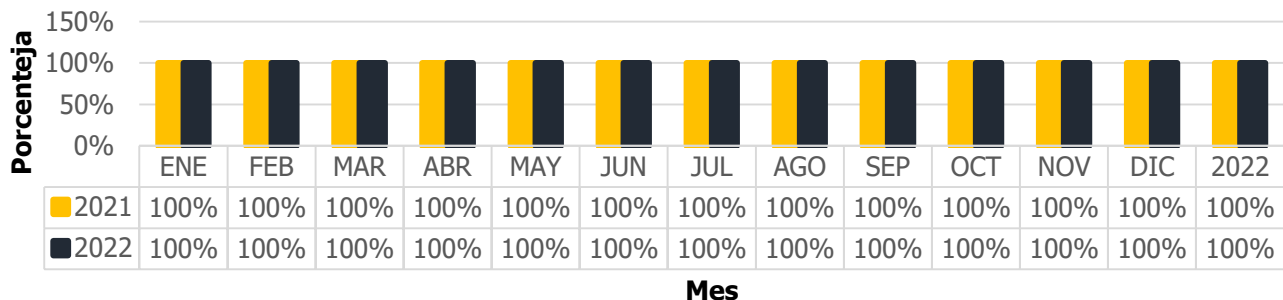
Proporción de actividades de bienestar laboral ejecutadas



Meta sobresaliente del indicador	>95%
Resultado del periodo del indicador	<p>80% (4/5) no se ha cumplido con 100% de las actividades programadas para diciembre de 2022.</p> <p>En el cuarto trimestre de 2022 el valor porcentual fue 92% (11/12) el indicador quedando debajo de la meta.</p> <p>En consolidado de año 2022 el valor porcentual fue 97% (29/30) el indicador quedando dentro de la meta.</p>

Gráfico No. 10. TRABAJADORES QUE PARTICIPARON EN LAS ACTIVIDADES DEL PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL

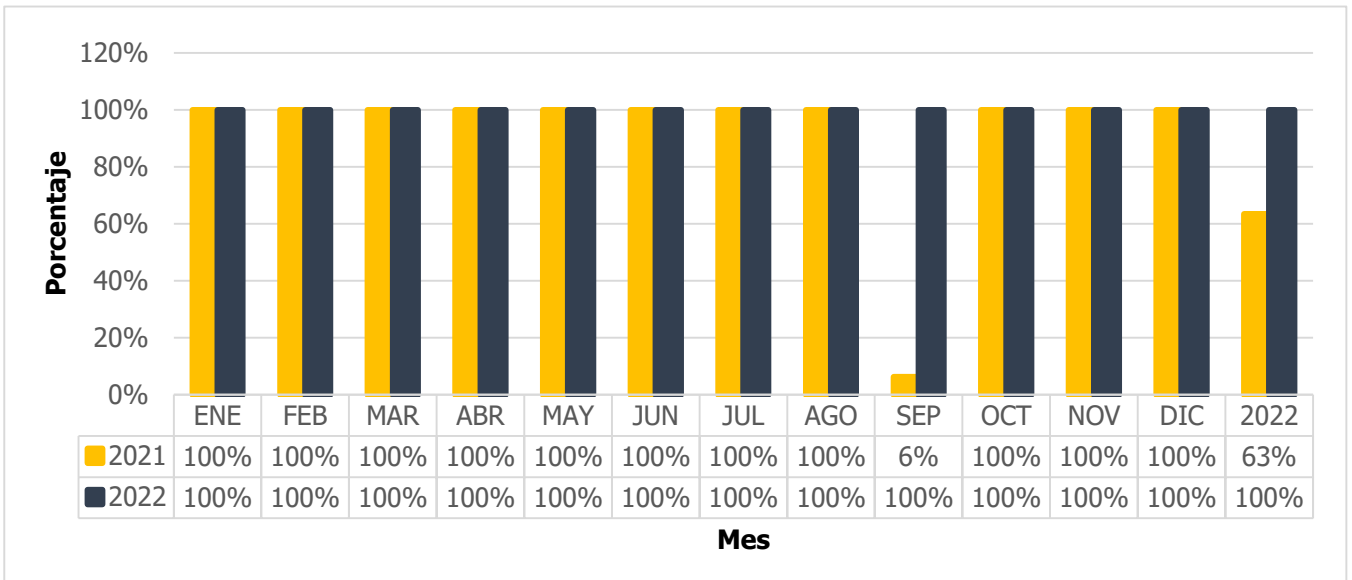
Proporción de funcionarios que participaron en las actividades del programa de bienestar laboral



Meta sobresaliente del indicador	>95%
----------------------------------	------

Resultado del periodo del indicador	<p>100% (27/27) En diciembre 2022 los trabajadores convocados participaron de las actividades de bienestar laboral cumpliendo satisfactoriamente la meta.</p> <p>100% (45/45) En el cuarto trimestre de 2022 los trabajadores convocados participaron de las actividades de bienestar laboral cumpliendo satisfactoriamente la meta.</p> <p>100% (140/140) En consolidado de año 2022 los trabajadores convocados participaron de las actividades de bienestar laboral cumpliendo satisfactoriamente la meta</p>
-------------------------------------	--

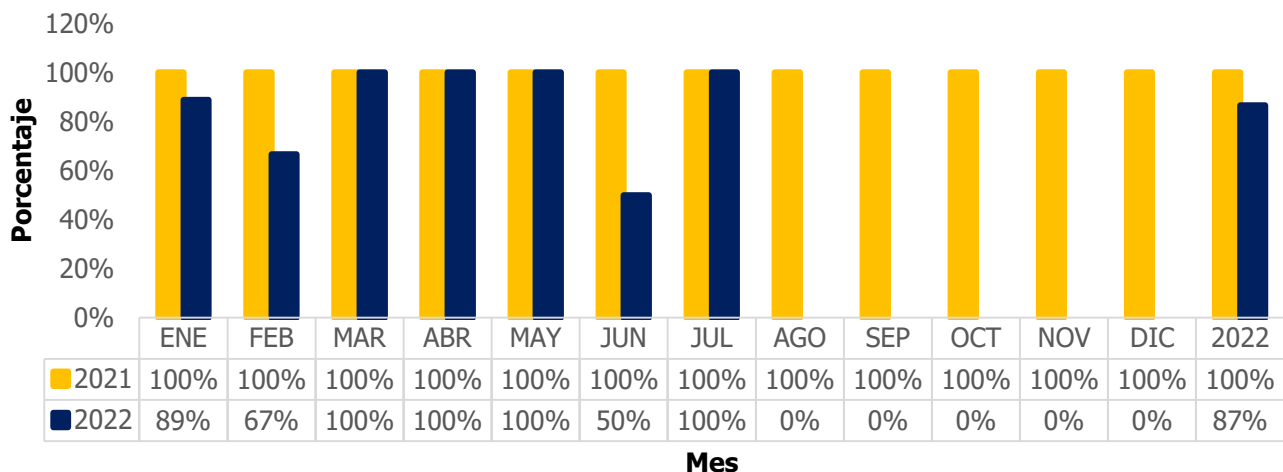
GRAFICO No 11: SATISFACCIÓN DEL PROGRAMA DE BIENESTAR



Meta sobresaliente del indicador	>95%
Resultado del periodo del indicador	<p>En diciembre de 2022 el indicador quedo en un nivel porcentual de 100% (8/8) respecto a la satisfacción del programa de bienestar laboral.</p> <p>En el cuarto trimestre de 2022 el indicador quedo en un nivel porcentual de 100% (26/26) respecto a la satisfacción del programa de bienestar laboral.</p> <p>En consolidado de año 2022 el indicador quedo en un nivel porcentual de 100% (121/121) respecto a la satisfacción del programa de bienestar laboral.</p>

Gráfico No. 12. TRABAJADORES EVALUADOS CON CONTRATO A TERMINO FIJO

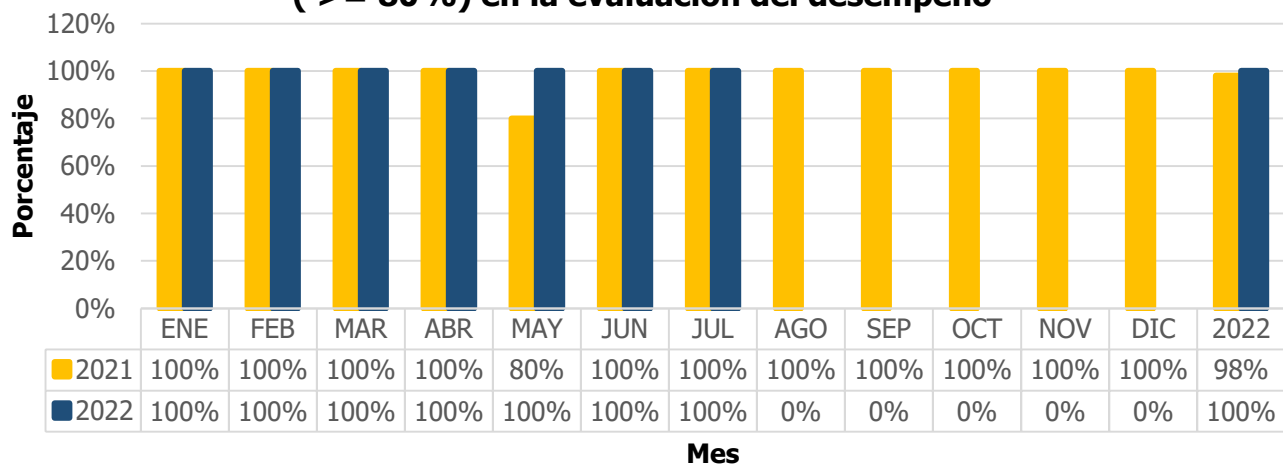
Proporción de funcionarios evaluados con contrato a termino fijo



Meta sobresaliente del indicador	>95%
Resultado del periodo del indicador	<p>En diciembre de 2022 no aplica medir el indicador porque no se evaluó a trabajadores con tipo de contrato a término fijo.</p> <p>En el cuarto trimestre de 2022 no aplica medir el indicador porque no se evaluó a trabajadores con tipo de contrato a término fijo.</p> <p>87% (26/30) En consolidado de año 2022 se evaluó a 30 trabajadores con tipo de contrato a término fijo.</p>

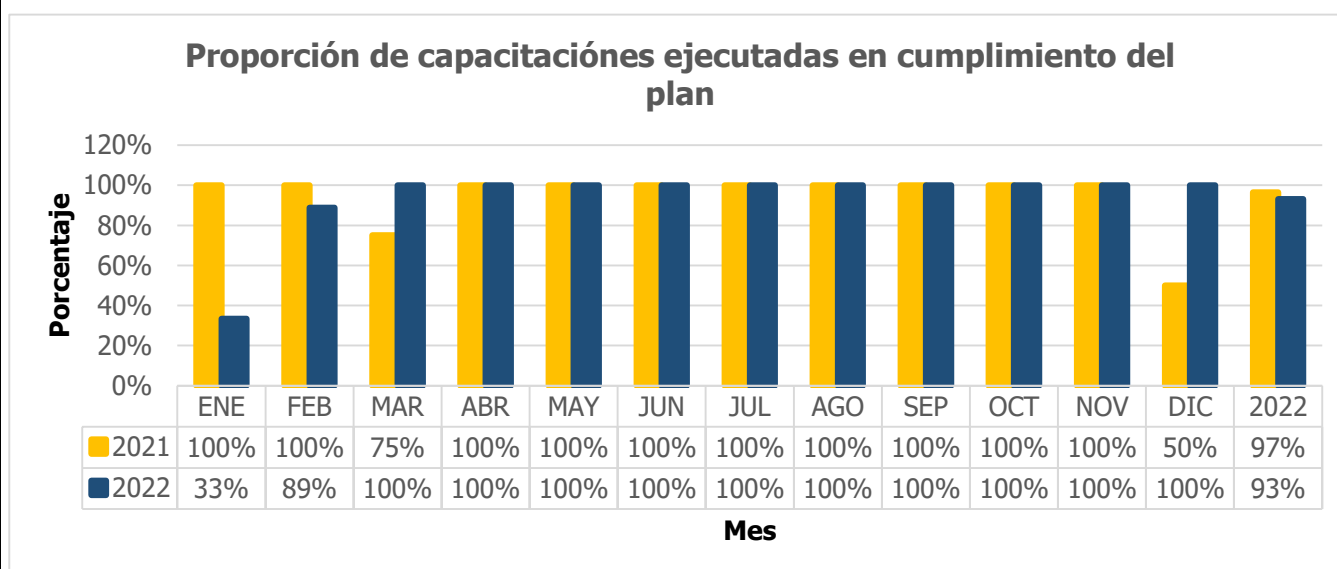
Gráfico No. 13. TRABAJADORES CON RESULTADO SATISFACTORIO EN LA EVALUACION DE DESEMPEÑO

Proporción de funcionarios evaluados con resultado satisfactorio (>= 80%) en la evaluación del desempeño



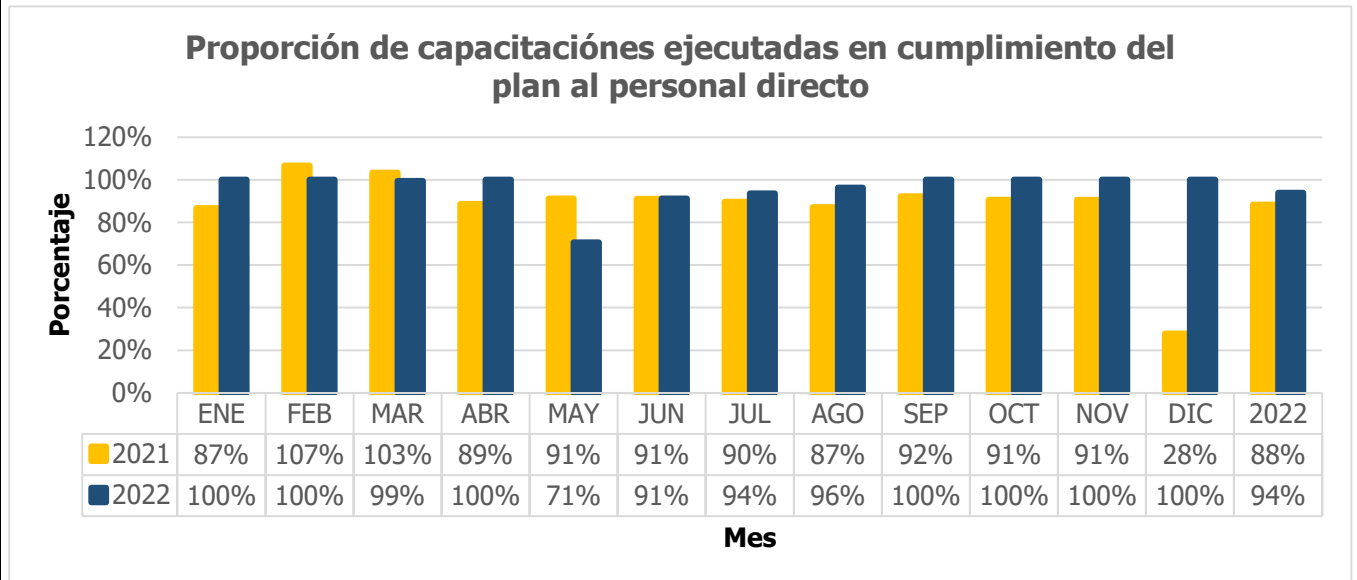
Meta sobresaliente del indicador	>95%
Resultado del periodo del indicador	<p>En diciembre de 2022 no aplica medir el indicador porque no se evaluó a trabajadores con tipo de contrato a término fijo.</p> <p>En el cuarto trimestre de 2022 no aplica medir el indicador porque no se evaluó a trabajadores con tipo de contrato a término fijo.</p> <p>100% (26/26) en consolidado de año 2022 a los trabajadores que se evaluó obtuvieron resultado satisfactorio en la evaluación de desempeño.</p>

GRAFICO No 14: PROPORCIÓN DE CAPACITACIONES EJECUTADAS EN CUMPLIMIENTO DEL PLAN



Meta sobresaliente del indicador	>95%
Resultado del periodo del indicador	<p>En Diciembre de 2022 el indicador quedo en un nivel porcentual de 100% (2/2) con 2 capacitaciones cumplidas de las 2 programadas.</p> <p>En el cuarto trimestre de 2022 el indicador quedo en un nivel porcentual de 100% (9/9) con 9 capacitaciones cumplidas de las 9 programadas.</p> <p>En diciembre de 2022 el indicador quedo en un nivel porcentual de 93% (53/58) con 53 capacitaciones cumplidas de las 58 programadas.</p>

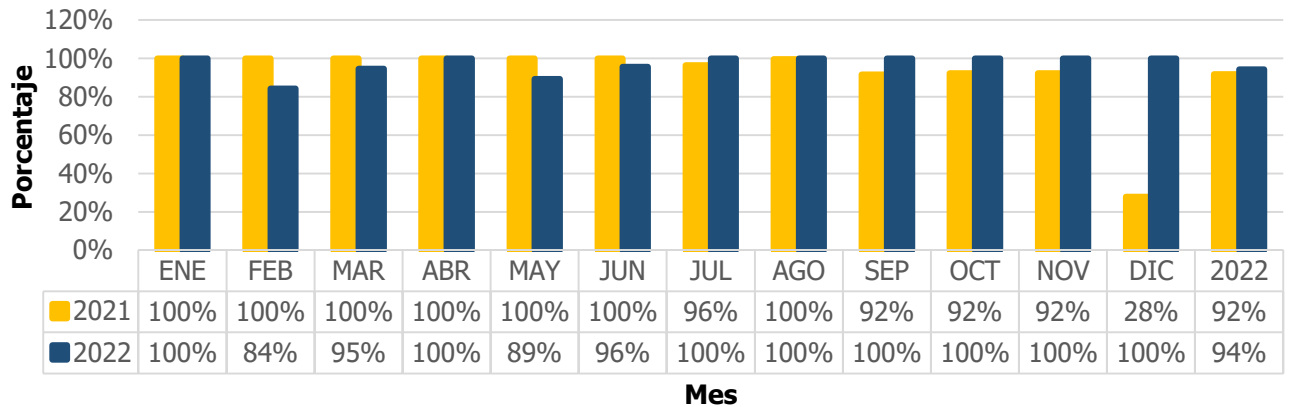
GRAFICO No 16: PROPORCION DE CAPACITACIONES EJECUTADAS EN CUMPLIMIENTO DEL PLAN AL PERSONAL INDIRECTO



Meta sobresaliente del indicador	>95%
Resultado del periodo del indicador	<p>En diciembre el indicador quedo en 100% (6/6) respecto al personal indirecto que asistió a las capacitaciones programadas para este periodo.</p> <p>En el cuarto trimestre de año el indicador quedo en 100% (30/30) respecto al personal indirecto que asistió a las capacitaciones programadas para este periodo.</p> <p>En consolidado de año el indicador quedo en 95% (127/240) respecto al personal indirecto que asistió a las capacitaciones programadas para este periodo.</p>

GRAFICO No 17: PROPORCIÓN DE TRABAJADORES CON CALIFICACIÓN SATISFACTORIA EN LA CAPACITACIÓN

Proporción de funcionarios con calificación satisfactoria ($\geq 3,5$) en la capacitación

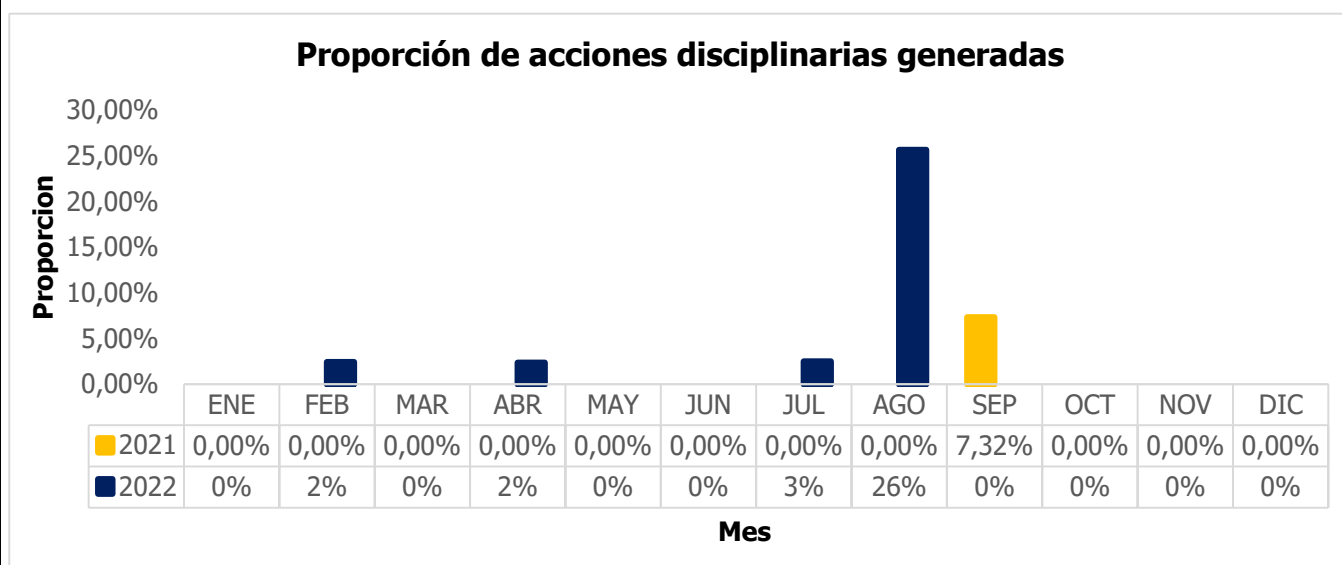


Meta sobresaliente del indicador	$\geq 95\%$
Resultado del periodo del indicador	<p>En diciembre de 2022 el indicador cumplió la meta con un valor de 100% (52/52) con calificación satisfactoria en la capacitación.</p> <p>En el cuarto trimestre de año 2022 el indicador cumplió la meta con un valor de 100% (242/242) con calificación satisfactoria en la capacitación.</p> <p>En consolidado de año 2022 el indicador no cumplió la meta con un valor de 94% (1693/1696) con calificación satisfactoria en la capacitación.</p>

Gráfico No. 20. ACOSO LABORAL.

Meta sobresaliente del indicador	$< 2\%$
Resultado del periodo del indicador	<p>0% (0/42) En diciembre 2022 no se presentaron casos de acoso laboral.</p> <p>0% (0/40) En el cuarto trimestre de año 2022 no se presentaron casos de acoso laboral.</p> <p>0% (0/41) En consolidado de año 2022 no se presentaron casos de acoso laboral.</p>

GRAFICO NO. 21. PROPORCIÓN DE ACCIONES DISCIPLINARIAS GENERADAS.



Meta sobresaliente del indicador	< 2%
Resultado del periodo del indicador	<p>0% (0/42) En Diciembre no se generó acción disciplinaria en MEGASALUD.</p> <p>0% (0/40) En el cuarto trimestre no se generó acción disciplinaria en MEGASALUD.</p> <p>31,90% (13/41) En consolidado año no se generaron un total de 13 acciones disciplinarias en MEGASALUD</p>

GRAFICO NO. 22. PROPORCIÓN DE RETIROS CON JUSTA CAUSA.

Meta sobresaliente del indicador	< 2%
Resultado del periodo del indicador	<p>0% (0/42) El indicador no se puede medir porque en Diciembre no hubo retiros con justa causa.</p> <p>0% (0/40) El indicador no se puede medir porque en el cuarto trimestre 2022 no hubo retiros con justa causa.</p> <p>0% (0/41) El indicador no se puede medir porque durante el año 2022 no hubo retiros con justa causa.</p>

GRAFICO NO. 23. PROPORCIÓN DE RETIROS SIN JUSTA CAUSA.



Meta sobresaliente del indicador	< 2%
Resultado del periodo del indicador	<p>0% (0/42) Diciembre de 2022. No es posible medir el indicador porque no hubo retiros sin justa causa.</p> <p>0% (0/40) cuarto trimestre de 2022. No es posible medir el indicador porque no hubo retiros sin justa causa</p> <p>0% (0/41) Consolidado de año 2022. No es posible medir el indicador porque no hubo retiros sin justa causa.</p>

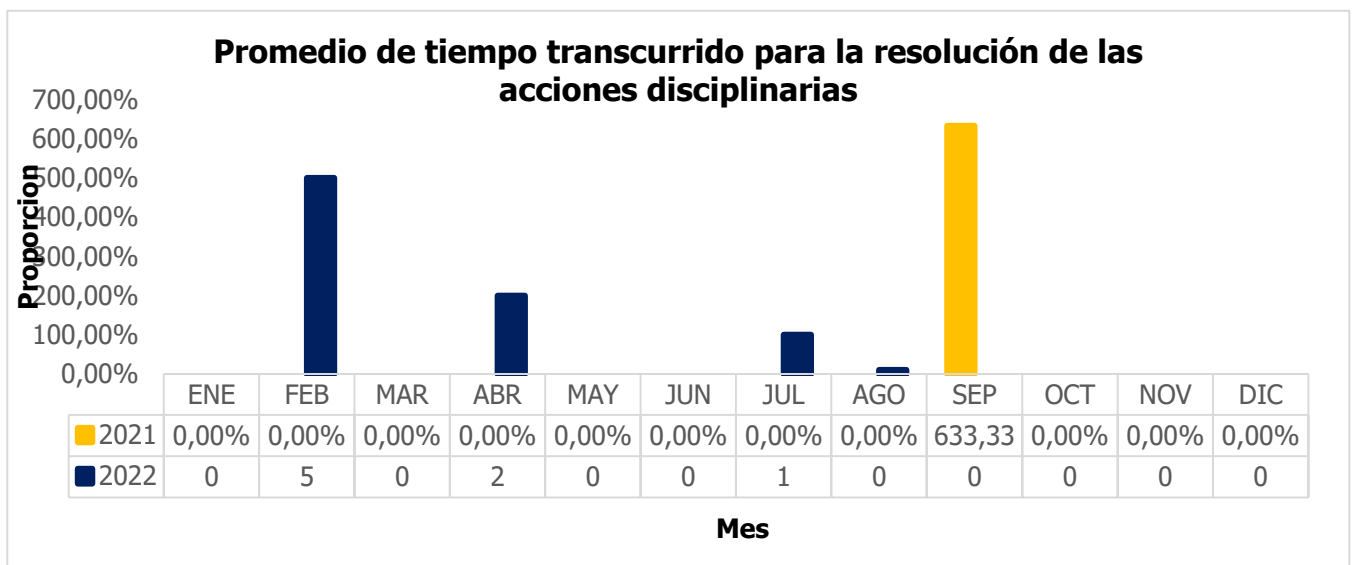
GRAFICO NO. 24. RAZÓN DE COSTO DE RETIROS SIN JUSTA CAUSA.

Meta sobresaliente del indicador	< 2
Resultado del periodo del indicador	<p>0 (\$0/ \$121.892.260) En diciembre de 2022 no hubo costo por retiros sin justa causa.</p> <p>0 (\$0/ \$126.089.184) En consolidado de año 2022 no hubo costo por retiros sin justa causa.</p>

GRAFICO NO. 25. RAZÓN DE COSTO DE ACCIONES JUDICIALES.

Meta sobresaliente del indicador	< 2
Resultado del periodo del indicador	0 (\$0/ \$121.892.260) En diciembre de 2022 no hubo costo que corresponda a acciones judiciales. 0 (\$0/ \$126.089.184) En consolidado de año 2022 no hubo costo que corresponda a acciones judiciales.

GRAFICO NO. 26. PROMEDIO DE TIEMPO TRANSCURRIDO PARA LA RESOLUCIÓN DE LAS ACCIONES DISCIPLINARIAS.



Meta sobresaliente del indicador	< 15 días hábiles
Resultado del periodo del indicador	Diciembre: No aplica medir el indicador porque no hubo acciones disciplinarias. Cuerto trimestre: No aplica medir el indicador porque no hubo acciones disciplinarias. Consolidado de año: 0,69 días (9/13) tiempo transcurrido para la resolución de las acciones disciplinarias. las acciones corresponden a capacitaciones dejadas de realizar y por eso llevó menos tiempo del establecido para cada proceso, y se tendrá en cuenta las indicaciones de realizar acciones de desarrollo para esos casos.