

FUNDACIÓN SCOUT DE COLOMBIA

INFORME DE GESTIÓN ENERO A DICIEMBRE DE 2018



**CALI – VALLE DEL
CAUCA COLOMBIA**

DIRECCIÓN Y ADMINISTRACIÓN

JUNTA DIRECTIVA 2018

PRESIDENTE/ REP LEGAL:	WALTER TRIVIÑO
VICEPRESIDENTE/ REP LEGAL SUPLENTE:	LEON MARIA GUERRERO
DIRECTOR ADMINISTRATIVO:	DIEGO MAURICIO LOPEZ
DIRECTOR FINANCIERO:	SANDRA EDITH CHAVEZ
REVISOR FISCAL PRINCIPAL:	JACKELINE PAZ MAÑUNGA
REVISOR FISCAL SUPLENTE:	ROSSANA ECHEVERRI GONZALEZ



PROGRAMAS DE INTERVENCIÓN SOCIAL

Teniendo en cuenta el alcance de cada uno de los programas ofrecidos por la Fundación, se tomó la decisión de nombrarlos de la siguiente manera:

1. Proyecto Alcaldía Emergencias
2. Proyectos de servicios especiales
3. Desarrollo proyecto ciclo vía

GESTIÓN SOCIAL 2018

El 2018 fue un año de grandes retos para la Fundación, los cuales fueron proyectados para seguir fortaleciendo nuestros programas de atención y prevención de desastres que propiciaron espacios de construcción social, sin discriminación a la comunidad.

Los informes de Gestión hacen parte de una estrategia de transparencia que adopta la Fundación, como un compromiso social con las comunidades, un compromiso que, además, es moral y ético, que nos permite confirmar que la Fundación Scout de Emergencia, es una entidad que desempeña un papel crucial en los servicios prestados a la comunidad y que hace parte de una red de asociaciones y entidades unidas por el compromiso social, en la búsqueda continua de mejorar la calidad de vida de cada una de las personas con las cuales nos relacionamos.

Uno de los grandes retos del año 2018 fue ejecutar la implementación del sistema de seguridad y salud en el trabajo (SG-SST), con el propósito de organizar y estructurar mejor todos los aspectos dentro de la fundación. Hoy, este objetivo comienza a verse reflejado en la mejora continua con el desarrollo de este sistema, el cual está a cargo de una persona con conocimiento y experiencia en el tema.

Lo mismo sucede con nuestro objetivo de dar a conocer en toda Colombia los procesos de atención y prevención de desastres que brindamos a las comunidades de nuestra ciudad, el cual se está desarrollando a través del proceso de Cooperación Internacional, que se fortalece cada día más. En el año 2018 se inició la capacitación por la alianza por la solidaridad a las organizaciones – UNION EUROPEA, con el ánimo de realizar alianzas y certificarnos a nivel internacional como entidad de voluntariado internacional.



A lo largo del 2018, además:

- Se elaboró, socializó, firmó y público en un cuadro grande el reglamento interno de trabajo.
- Se realizó la adecuación y señalización con rutas de evacuación y nombres de los departamentos publicándolos en todos los sitios de la entidad según requerimiento de salud y seguridad en el trabajo.
- Se trabajó en la parte legal como contratación del personal, reglamentación del Estatuto en la parte de adecuación estructura de la Fundación, se ordenaron y archivaron las actas de las reuniones de junta directiva.
- Se realizó la actualización de la Misión, Visión, políticas de calidad, políticas de seguridad y salud en el trabajo y todas se encuentran de forma publica en las oficinas en cuadros enmarcados.
- Se elaboró y presento la calificación de las Entidades sin Ánimo de Lucro – ESAL, en la fecha establecida por la DIAN.
- Se realizó la habilitación de atención pre hospitalaria entra mural.
- Se generaron políticas institucionales basadas en la justicia y la solidaridad, para lograr tener el mérito de ser una Fundación socialmente responsable.
- Se realizaron actividades de Gestión de seguridad y salud en el trabajo, realizando capacitación y socialización con el personal.
- Se trabajó sobre las políticas de *Transparencia* y *Calidad*, como ejes principales y motivantes en nuestras gestiones.
- Participación de los servicios programados por la administración Municipal.
- Participación en servicios privados.
- Mejoramiento en procesos.
- Proyección a la Implementación Procesos de calidad.
- Proyección a la Implementación Sistema seguridad y salud en el trabajo.
- Seguimiento a los diferentes proyectos ejecutados por el ESE.
- Membresía actual al año 2018 tenemos 52 unidades en Cali, 5 unidades en Buga, 9 unidades en Cartago y no se tiene información de Buenaventura.



Se espera que a fines del año 2019 contemos con la certificación, para:

- Favorecer nuestro desarrollo y afianzar nuestra posición en el medio.
- Consolidar la imagen de los servicios que ofrecemos.
- Aumento de la satisfacción de nuestros usuarios.
- Cimentar las bases de la gestión de la calidad y estimular a la Fundación para entrar en un proceso de mejora continua.
- Aumentar la motivación y participación de personal, así como mejorar la gestión de los recursos.

Para el 2019, se tienen nuevos proyectos, entre ellos:

- Trabajar en la consolidación de las redes y participación en las políticas públicas del Municipio del valle del cauca, en las que consideremos que podemos realizar aportes significativos.
- Por la gestión desarrollada, se espera continuar con la prestación de servicio al Programa de seguridad y salud en el trabajo (SG-SST).

Como hemos visto, el anterior fue un año de grandes retos, algunos se han cumplido, otros están en etapa de desarrollo y, unos más, han surgido gracias a la motivación de mejorar cada día para garantizar servicios de calidad.



ESTRUCTURA LOGÍSTICA Y MEJORAMIENTO

Con el fin de mejorar la infraestructura, se realizaron las siguientes modificaciones, compras y adecuaciones:

1. SEDE ADMINISTRATIVA

- Ampliación de puestos de trabajo, con la compra de:
 - Señalización para cada departamento
 - Computadores
 - Sillas para escritorio
 - Ventiladores
 - Afiches gigantes de la Fundación
 - Lokers para organizar la presentación de oficina
 - Archivadores de pared
 - Artículos de oficina
 - Artículos de cocina
 - Equipos médicos
 - Vehículo de emergencia de primera respuesta
 - Equipo de alturas
 - 15 Radios
 - Central de comunicaciones
 - Dotación al personal

A continuación, algunas de las compras se registraron las fotos



CARACTERÍSTICAS DEL PRODUCTO

Banda	Banda dual y ranura de tiempo dual: GD-77 tiene ambos Niveles I y II y es compatible con Motorola y otras radios DMR.
Batería	Batería de alta capacidad: hasta 18 horas de tiempo de trabajo, así como 48 horas de tiempo de espera, que es un 30% más que DMR.
Cargador de Puerto USB	Se Reemplazó el cargador tradicional por el puerto USB, lo que nos lleva a una forma de carga más conveniente: con un banco de energía, un adaptador para cargador de automóvil o simplemente conectarlo al puerto USB de su computadora portátil.
Teclado	Más operaciones disponibles a través del teclado: nombre del canal, frecuencia de TX y RX de un canal, frecuencia de visualización oculta, número de canal, etc., todo esto se puede modificar a través del teclado del GD-77.



CARACTERÍSTICAS DEL PRODUCTO	
DEFIBRILADOR	
Forma de onda	amortiguado sinusoide o ZOLL rectilínea bifásica
Tiempo de carga	Menos de 7 segundos con una nueva batería cargada (primeras 15 cargas a la energía máx.) Las baterías agotadas se traducirá en un desfibrilador ya tiempo de carga.
Energía Pantalla	pantalla del monitor indica tanto la energía entregada.
Multi-función de electrodos (MFE) Pads	Concretamente diseñada ZOLL stat-padz™ Electrodo multifunción empaquetados en parejas.
Desfibrilador prueba	Pruebas de energía desfibrilador de salida y la continuidad de universal Cable y paletas; documentado en la tarjeta PCMCIA y gráfico de cinta. Multi-Función Impiancia del electrodo de medición Rango: 0-250 ohmios.
MONITOR ECG	



CARACTERÍSTICAS DEL PRODUCTO

Punto de enganche para trabajar suspendido o repelando según EN 813	Puntos de sujeción de acero según EN 358 colocados simétricamente, anillos en D de acero planos y colocados sobre superficie acolchada
Hebillas Easy-Lock que permiten un ajuste cómodo para adaptarse al cuerpo del usuario	2 anillos porta material forrados con una capacidad de carga de 5 kg
Trabillas diseñadas para colgar de forma segura el equipo más caro (sierra mecánica, taladro...)	Etiqueta de identificación y modos de uso
Hebilla deslizante para colocar el bloqueador ventral	Punto de enganche ventral según EN 361
punto de enganche dorsal según EN 361 Tallas: S, M/L, XL Peso: (M/L) 1620 g (±15 g)	57.14 oz (±0.5 oz)



- **Uniformes:**

Los uniformes constan de una chaqueta con reflector, un pantalón camuflado.



- **Chalecos:**

Chalecos con reflectores repartidos en las siguientes tallas:

- ✓ Talla XS 10 unidades
- ✓ Talla S 15 unidades
- ✓ Talla M 10 unidades
- ✓ Talla L 15 unidades
- ✓ Talla XL 5 unidades
- ✓ Talla XXL 5 unidades.



- **Camibusos**

Camibusos bordados en pecho, espalda y manga.



ROCOSOS DE TRABAJO CON LA JUNTA DIRECTIVA

Conscientes de la importancia de fortalecer cada vez más los procesos de la Junta Directiva, desde la dirección ejecutiva se generaron las siguientes estrategias:

- Creación de un mini curso sobre
- Proceso de inducción institucional
- Deberes y derechos de los colaboradores.
- Acciones de los colaboradores
- La generación de un protocolo, formato y perfiles, para nuevos miembros de los colaboradores.



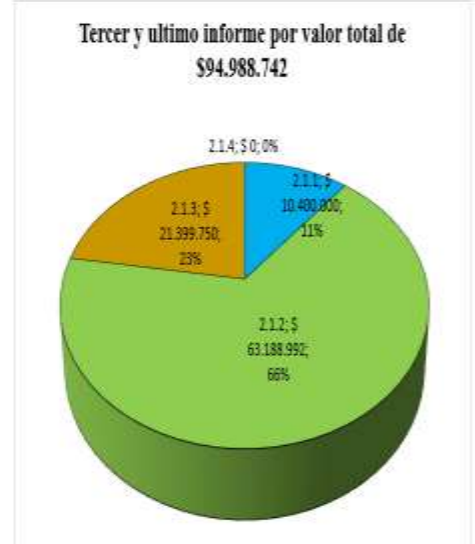
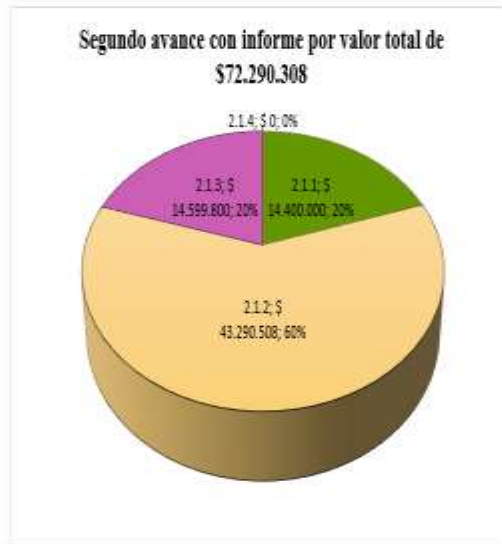
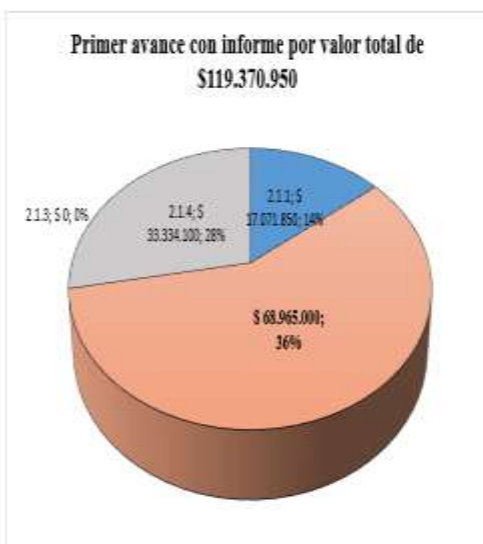
PROCESO DE GESTIÓN DE SERVICIOS

En 2018, este proceso continuó su fortalecimiento, a través de los siguientes centros de costos presupuestales:

1. Proyecto Alcaldía de Santiago de Cali año 2018 Ejecutado con éxito

Actividades	Primer Avance	Segundo Avance	Informe Final	Presupuesto Total
2.1.1	\$ 11.601.350	\$ 0	\$ 0	\$ 11.601.350
2.1.1	\$ 3.070.500	\$ 0	\$ 0	\$ 3.070.500
2.1.1	\$ 2.400.000	\$ 14.400.000	\$ 10.400.000	\$ 27.200.000
TOTALES	\$ 17.071.850	\$ 14.400.000	\$ 10.400.000	\$ 41.871.850
2.1.2	\$ 32.850.000	\$ 26.555.508	\$ 18.261.000	\$ 77.666.508
2.1.2	\$ 10.500.000	\$ 10.500.000	\$ 19.927.992	\$ 40.927.992
2.1.2	\$ 25.615.000	\$ 6.235.000	\$ 25.000.000	\$ 56.850.000
TOTALES	\$ 68.965.000	\$ 43.290.508	\$ 63.188.992	\$ 175.444.500
2.1.3	\$ 0	\$ 10.800.000	\$ 21.399.750	\$ 10.800.000
2.1.3	\$ 0	\$ 3.799.800		\$ 25.199.550
TOTALES	\$ 0	\$ 14.599.800	\$ 21.399.750	\$ 35.999.550
2.1.4	\$ 33.334.100	\$ 0	\$ 0	\$ 33.334.100
TOTALES	\$ 33.334.100	\$ 0	\$ 0	\$ 33.334.100

TOTALES	\$ 119.370.950	\$ 72.290.308	\$ 94.988.742	\$ 286.650.000
----------------	-----------------------	----------------------	----------------------	-----------------------



2. Proyecto ciclo vía ejecutado con éxito
3. Proyecto servicio especiales ejecutados con éxito

INFORME ECONÓMICO DE LOS INGRESOS

FUNDACION EQUIPO SCOUT DE EMERGENCIA REGION VALLE DEL CAUCA INGRESOS

CONCEPTO	FECHA EJECUCION	MESES	PUBLICO	PRIVADO	VALOR
CONTRATO CON LA ALCALDIA DE CALI	01-10-2018 AL 31-12-2018	3	X		\$ 286.650.000
SERVICIOS PRIVADOS	01-01-2018 AL 31-12-2018	12		X	\$ 395.885.000
CONVENIO CICLO VIDA	12-02-2018 AL 17-08-2018	7		X	\$ 61.000.000
ACTIVIDAD CON ALCALDIA DE BUENAVENTURA					\$15.189.498
TOTAL INGRESOS					\$ 758.724.498

:



PROCESO DE GESTIÓN HUMANA Y SALUD OCUPACIONAL

1. Gestión Humana:

- **Objetivo del rol:**

El Proceso de Gestión Humana de la Fundación Scout de Colombia, consiste en la planeación, organización, desarrollo y coordinación, así como también creación y control de técnicas, capaces de promover el desempeño eficiente del personal, a la vez que la Fundación representa el medio que permite a las personas que colaboran en ella, alcanzar los objetivos individuales relacionados directa o indirectamente con el trabajo que desempeñan.

En la actualidad las técnicas de selección del personal tienen que ser más subjetivas y más afinadas, determinando los requerimientos de los recursos humanos, acrecentando las fuentes más efectivas que permitan allegarse a los candidatos idóneos, evaluando la potencialidad física y mental de los solicitantes, así como su aptitud para el trabajo, utilizando para ello una serie de pasos o técnicas para culminar todo el proceso de selección de la Fundación Mundo Mejor y determinar el concepto de aptitud del aspirante siendo este aprobado o rechazado.

- **Contratación por Competencias:**

- Reclusión del personal:**

Para ello se creó un perfil para cada uno de los cargos, con toda la información pertinente para el cargo, como perfil, características del cargo, de la persona a trabajar en el cargo, responsabilidades, conductos regulares según el organigrama, dotación que tiene a cargo, etc.

- Proceso de Selección:**

Se creó un adecuado proceso de selección definiendo un seriado de filtros, con el fin de encontrar un aspirante idóneo y con aptitudes específicas para el cargo a desempeñar.



1. Hoja de Vida: Verificación de aptitudes según perfiles establecidos, basados en la Reglamentación interna para el cargo, y comprobación de referencias laborales y personales, para tener un conocimiento más amplio del aspirante.
2. Después de haber verificado los puntos anteriores, se cita a entrevista donde primero se aplica la prueba técnica, realizada por el coordinador administrativo.
3. El siguiente filtro aplicativo es la realización de la prueba psicotécnica *Wartegg*, a cargo del Proceso Psicosocial, además de la entrevista personal.
4. Por último, se realizan los Exámenes Médicos Ocupacionales (Resolución 2346 de 2007), según el cargo a desempeñar.

Contratación:

Realización de los contratos del personal de la Fundación, con base en la asesoría legal con la que cuenta la Fundación.

Desvinculación:

Apoyo al Proceso de Gestión Contable, en la Nómina y liquidación de empleados (revisión de datos de ingreso, egreso y datos personales del empleado a desvincular).

Evaluación de desempeño:

Se creó una Base de datos de Morbilidad (estudio de la enfermedad del personal de la Fundación).

En ella podemos detectar diferentes aspectos tales como:

- Personas que más se incapacitan y diagnóstico de mayor reincidencia, entre otros.
- Seguimiento a llamados de atención, los cuales dan cuenta del desempeño y de las falencias que ha tenido el personal durante el año.

