

FUNDACIÓN SCOUT DE COLOMBIA

INFORME DE GESTIÓN ENERO A DICIEMBRE DE 2021



**CALI – VALLE DEL
CAUCA COLOMBIA**

DIRECCIÓN Y ADMINISTRACIÓN

JUNTA DIRECTIVA 2021

PRESIDENTE/ REP LEGAL:	WALTER TRIVIÑO
VICEPRESIDENTE/ REP LEGAL SUPLENTE:	LEON MARIA GUERRERO
DIRECTOR ADMINISTRATIVO:	DIEGO MAURICIO LOPEZ
DIRECTOR FINANCIERO:	SANDRA EDITH CHAVEZ

PROPUESTA PARA LA JUNTA DIRECTIVA 2022

PRESIDENTE/ REP LEGAL:	JULIO ANIBALMONTTOYA PLAZA
VICEPRESIDENTE/ REP LEGAL SUPLENTE:	WALTER TRIVIÑO GOMEZ
SECRETARIA:	VIVIANA LINARES MOSQUERA
VOCAL:	LEON MARIA GUERRERO
INVITADOS:	
DIRECTOR ADMINISTRATIVO:	DIEGO MAURICIO LOPEZ
DIRECTOR FINANCIERO:	SANDRA EDITH CHAVEZ



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. Proyecto de ciclovía
3. Proyecto de Ambulancias

GESTIÓN SOCIAL 2021

El 2021 fue un año de grandes retos para la Fundación, ya que se logró de nuevo el proyecto de Ciclo vía que se venía ha llevado a cabo en años anteriores, por lo anterior el ingreso aumento en \$237.090.044, correspondiente a un 45% con respecto al año 2020, lo que afianza el trabajo 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 que venía del año 2020 y sigue en el año 2021 fue ejecutar la implementación de los procesos de gestión de calidad en los informes a entregar a la Alcaldía de Santiago de Cali, con el propósito de organizar, estandarizar y estructurar mejor la presentación de los informes que la fundación entrega a terceros. 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.



A lo largo del 2021, además:

- Se elaboró y presento la calificación de las Entidades sin Ánimo de Lucro – ESAL, en la fecha establecida por la DIAN.
- 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 de la liquidez ya que se realizaron pagos que estaban pendientes.
- Proyección a la Implementación Procesos de calidad.
- Proyección a la Implementación proyecto ciclovía.
- Membresía actual al año 2021 tenemos 52 unidades en Cali, 5 unidades en Buga, 9 unidades en Cartago y no se tiene información de Buenaventura.

Para el 2022, se tienen nuevos proyectos, entre ellos:

- Se espera seguir fortaleciendo y participando en el proyecto con la Ciclo vía
- Reanudar el proyecto de Emergencias con la Alcaldía de Santiago de Cali
- Participar de nuevo en el proyecto de planes escolares con la Alcaldía de Santiago de Cali
- Aumentar los ingresos de Proyectos especiales privados como eventos masivos, entre otros.
- Aumentar los ingresos de Proyectos con la ambulancia y asistencia a pacientes.
- 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).



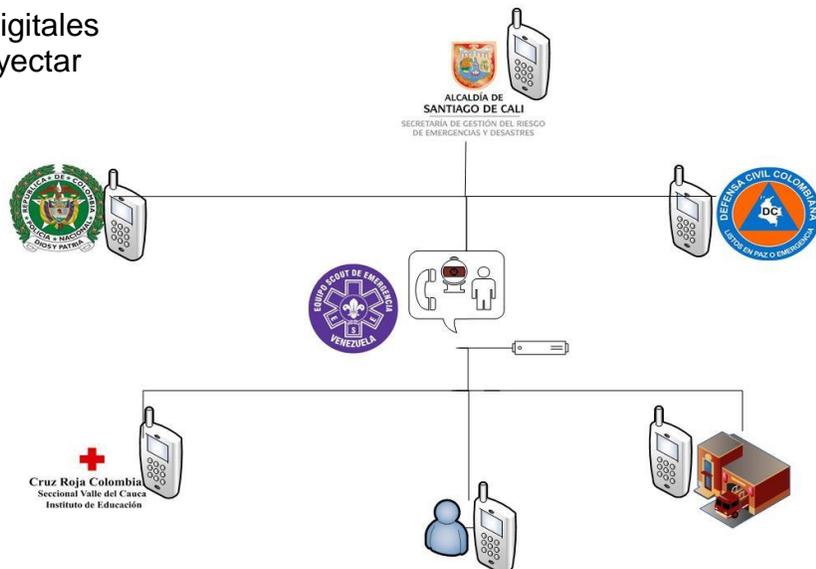
Como hemos visto, el anterior fue un año de grandes retos, algunos se han cumplido, otros están en etapa de desarrollo y, unos más, han surgido gracias a la motivación de mejorar cada día para garantizar servicios de calidad.

ESTRUCTURA LOGÍSTICA Y MEJORAMIENTO

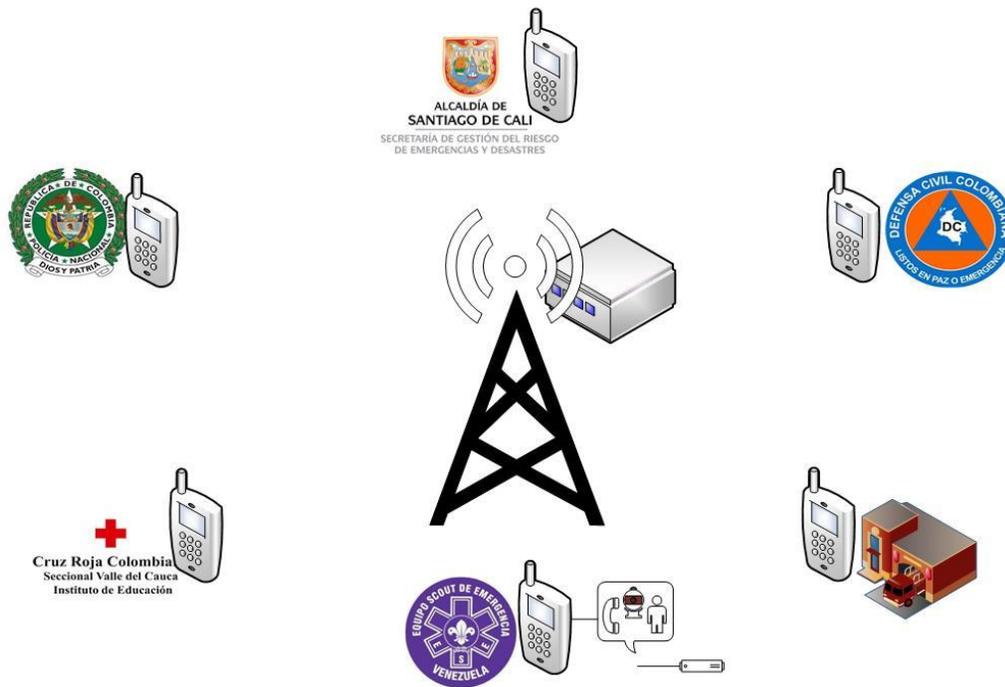
En el año 2021, con el fin de mejorar la infraestructura, se realizaron las siguientes modificaciones y adecuaciones:

✓ Logística y adecuación comunicaciones proyecto Alcaldía de Santiago de Cali

- Una línea telefónica fija
- Un Avantel
- Una Línea de teléfono Celular
- Cuatro radios bases digitales
- Un Televisor para proyectar



✓ **Comunicación eficiente y oportuna con repetidores**



Equipo de comunicaciones de:

- Equipo de rescate
- 7 Radios
- Dotación al personal
- Catres
- Otros suministros

✓ **Equipo de rescate**

- **Trípode de altura**, Extremadamente liviano y portátil, puede ser instalado por un solo trabajador, trípode de aluminio con patas asegurables, cadena de seguridad y polea superior. Ideal para trabajo en espacios confinados, aplicaciones de restricción de caídas y rescate.

- **Radios de comunicación**, Con el fin de contar con un sistema de comunicación eficiente, que brinde la articulación adecuada entre los diferentes actores de socorro, empezando por la adecuada conexión entre la fuerza de trabajo del ESE. Se realizó la compra de 7 radios de comunicación, que se describirán a continuación:

- **Otros suministros:**

Producto	Cantidad
Oxígeno Medicinal	7 mts
Prueba Hidrostática	7
Insumos atención de emergencias y desastres	



PROCESOS 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:

- Socializar los Deberes y derechos de los colaboradores.
- Socializar Proceso de inducción institucional

Se proyecta para el 2022 realizar.

- Creación de un mini curso sobre: Acciones de los colaboradores
- La generación de un protocolo, formato y perfiles, para nuevos miembros de los colaboradores.
- Mapa documental de los cargos en donde se estandariza el rango salarial por experiencia, estudios certificados y se especifica el perfil del cargo.
- Contar con asesoría legal en la contratación del personal para la Fundación.



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.

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.

