



JUNTA DIRECTIVA ORDINARIA

Abril 3 de 2018

9:30 a 11:30 a.m.

Orden del Día

1. Llamada a lista y verificación del quorum
2. Lectura y aprobación del orden del día
3. Lectura y aprobación del acta anterior
4. Presentación del informe de gestión del año 2017 y prospección de 2018 por parte del Director General
5. Presentación y aprobación del informe del revisor fiscal
6. Presentación y aprobación del presupuesto de 2018
7. Elección del revisor fiscal para 2018 - 2019
8. Propositiones y varios

COMITÉ DIRECTIVO

11:30 a.m. a 12:30 pm.

1. Informe del área misional sobre plan de revisión de Diagnósticos a cargo de: Dra. Patricia Nemogá y del Dr. Daniel Jaramillo; tiempo máximo de la presentación, 10 minutos.
2. Informe del área administrativa a cargo del Doctor Carlos Andrés Orjuela: ejecución presupuestal (1 diapositiva); recaudo de cartera (1 diapositiva) y cifras generales de la institución (2 diapositivas); tiempo máximo de la presentación, 15 minutos.
3. Socialización del Plan de Emergencia por eventual daño antijurídico que podría causar ICBF en el proceso disciplinario en contra de CEDESNIID a cargo del Director General; tiempo máximo de la presentación, 20 minutos.



**Fundación – Centro de Estimulación, Nivelación y Desarrollo
CEDESNIID**

**Dirección General
*Informe de Gestión 2017***

Febrero de 2018

Calle 43 N° 27-25 – Barrio la Soledad
Conmutador: 368 35 99 – Fax: 368 35 97 Ext: 102
Bogotá – Colombia – Suramérica
contacto@cedesnid.org.co
www.cedesnid.org.co

Introducción

El éxito de una organización depende en gran medida de la autoevaluación permanente, de la revisión de sus metas y objetivos, y en general, de la constante revisión de las estrategias, procedimientos y recursos afectos al logro de la misión.

La Dirección de la Fundación CEDESNID aprovecha el informe de gestión correspondiente al año 2017, para hacer una autoevaluación de las distintas dimensiones de su quehacer, revisando en líneas gruesas la efectividad de las metas propuestas en el inicio de la vigencia desde lo misional, lo administrativo y lo estratégico; ello con el fin de ajustar sus aspiraciones para el 2018, ponderando la mayor o menor eficacia de las acciones emprendidas y los réditos que aportaron durante el año anterior para de logro de la misión. En este orden de ideas, el informe se divide en tres capítulos: CEDESNID en lo misional, CEDESNID, en lo administrativo y CEDESNID en lo estratégico, capítulos en los cuales se incluye una proyección para el nuevo año y se establecen líneas generales de acción en estos tres campos.

I. CEDESNIID en lo Misional en 2017

En 2017 el mayor logro del área misional consistió en la habilitación de dos nuevas unidades de servicio en el municipio de Fusagasugá: La Alegría y La Esperanza, las cuales fueron creadas para la atención de 120 cupos aproximadamente, los cuales se operaban en la antigua US San Mateo, sede que por razones de infraestructura debía reemplazarse de manera urgente. Si bien es cierto que para la habilitación de estas dos nuevas unidades se contó con la colaboración del área administrativa y financiera, resulta claro que la Subdirección Misional debió liderar los ingentes esfuerzos científicos y legales propios de la obtención de una nueva licencia para la modalidad de discapacidad mental psicosocial y para la consecución de la autorización de traslado de otra licencia de la misma modalidad.

Asimismo, la Subdirección Misional lideró el proceso de renovación de licencias en todas las unidades de servicio existentes, las cuales se obtuvieron con vigencia bianual. Debe destacarse que durante el año 2017 el área misional logró mejorar las relaciones con los funcionarios de ICBF, lo cual ha generado una dinámica cada vez más asertiva en la gestión de las comunicaciones interinstitucionales. De igual manera se logró por parte de esta área la renovación de la inscripción ante las Secretarías de salud, de todas las sedes de la institución y una mayor adherencia de los equipos profesionales a los lineamientos establecidos para el proceso de atención.

Con respecto a la Unidad de Servicios de la Calle 46 en Bogotá, se logró la consolidación de un equipo altamente efectivo que ha propiciado un nuevo clima al interior de la Sede, lo cual ha generado un avance significativo en el logro de los objetivos terapéuticos de dicha unidad, aspecto positivo que se refleja, entre muchos otros aspectos, en la disminución de alteraciones comportamentales de los pacientes, una mejor comunicación de la institución con los grupos familiares e incluso con las Entidades Prestadoras de Salud y con las autoridades administrativas que vigilan nuestra actividad.

En otro frente de acción, el Área Misional participó de manera activa en los debates sobre la discapacidad generados a raíz de los eventos relacionados con la Fundación Peces Vivos, situación que puso en el centro de la atención las reflexiones referidas a las distintas clases de discapacidad y a la atención de la agitación psicomotora asociada a estos diagnósticos. En relación con estos importantes temas, las coordinaciones de las modalidades (mental psicosocial y cognitiva) y la Coordinación Médica, diseñaron un curso virtual para preparar a los actores que tienen participación en la atención de esta población, producto que esperamos sea desarrollado en asocio con una Institución de Educación Superior durante el año 2018.

De igual manera debe destacarse que la institución logró un acercamiento efectivo con la Maestría en Derecho de Familia de la Universidad Antonio Nariño, institución con la que se suscribió un convenio para desarrollar los siguientes objetivos: i. Promover relaciones de carácter académico e investigativo entre la UAN y la Fundación CEDESNIID, ii. Desarrollar actividades de producción de conocimiento y de investigación en torno al tema de Discapacidad y Derecho de Familia; iii. Fomentar el encuentro de profesionales, docentes e investigadores para construir conocimiento aplicado a las realidades nacionales; iv. Fomentar el intercambio recíproco de información sobre temas de investigación, libros, publicaciones y otros materiales de interés para ambas instituciones y v. Fomentar el debate e intercambio de experiencias sobre todos aquellos temas que puedan beneficiar a estas instituciones.

En otros aspectos, la Subdirección Misional y sus equipos de trabajo lograron durante el año 2017 mantener y mejorar los logros académicos de los usuarios escolarizados, obteniendo resultados exitosos así: Cucharal 94%, Ibagué 100%, Pinos 96% y respecto de los usuarios de la antigua Sede San Mateo, el 96%. Durante 2017 se efectuaron 38 reintegros a medio familiar y se reportaron 17 evasiones, último dato que deberá ser atendido de manera prioritaria por esa área durante 2018. En relación con las acciones de participación e inclusión, debe destacarse que se logró un mayor desarrollo de las actividades culturales y deportivas externas, lo cual propició de manera efectiva la inclusión de la población en el contexto social.

A través de la alianza con el SENA, se logró capacitar a 40 formadoras en cuidados básicos de personas con discapacidad; actualmente 46 formadoras más adelantan estos estudios. Asimismo, se logró la capacitación del 100% de los profesionales adscritos a la Fundación en materia de derechos sexuales y reproductivos; así como la cualificación en el protocolo de víctimas de violencia sexual de 20 funcionarios de los niveles de Subdirección, coordinación y profesionales de área.

CEDESNIID en lo Misional en el 2018

Los objetivos generales del área misional en 2018 se enmarcan en continuar con la cualificación del personal asistencial y profesional en distintas materias relacionadas con el proceso de atención; de igual manera revisar estrategias en materia de: evasiones, seguimiento del cumplimiento de obligaciones tanto legales como contractuales, campañas de prevención del maltrato y refuerzo efectivo de las unidades de desarrollo y de su impacto en el proceso terapéutico.

De otro lado, para 2018, el área misional deberá generar una estrategia que permita una revisión, por lo menos del 10% de los diagnósticos de los usuarios en las distintas



unidades de servicio, ello de cara a la necesidad de contar con datos confiables que permitan ponderar la idoneidad de la inclusión de los NNAJ en las distintas modalidades, así como de la pertinencia del proceso de atención respecto de cada uno. Esta gestión será acompañada de una estrategia permanente de estudios de caso programada por las unidades de servicio con los centros zonales de ICBF, lo cual permitirá una revisión constante de la efectividad del proceso en relación con la medida de protección y sus fines.

En relación con el convenio suscrito con la Universidad Antonio Nariño, el área misional deberá desarrollar actividades encaminadas al cumplimiento efectivo del objeto previsto, así como para lograr visibilidad académica e impacto en el medio social y profesional en el que se desenvuelve de la Fundación. Con respecto al curso virtual diseñado por el área misional, será un objetivo para 2018 poderlo desarrollar de manera efectiva en con instituciones de educación superior. El fin principal en este frente debe ser el posicionamiento paulatino de la institución en el ámbito académico y profesional, que le permita a mediano plazo lograr una influencia positiva en los procesos de atención de otras instituciones, así como de servir de referente para documentos técnicos producidos e implementados por entidades públicas.

II. CEDESNIID en lo Administrativo en 2017

En materia administrativa, el año 2017 se caracterizó por la renovación del equipo de trabajo y la mejora de los procesos y procedimientos relacionados con esta área. Así, se logró para principios de 2018 y gracias a la labor administrativa y financiera que se desarrolló en los últimos meses de 2017, la recuperación de más de 200 millones de pesos en cartera vencida, la organización de los procesos de facturación, la negociación de algunas tarifas con EPS y la gestión efectiva y oportuna de los procesos de compra y dotación, propios del quehacer institucional en las distintas sedes.

Dentro de los ajustes realizados se modificó la nómina del área administrativa al suprimirse un cargo (tesorero) reasignando las funciones a otros miembros del equipo; asimismo se cambió el modelo de contratación del contador, que paso de ser externo y por la modalidad de prestación de servicios, para estar en la planta de personal con dedicación exclusiva para la institución. Para reforzar el proceso de reingeniería de esta área, se cambió el sistema ofimático para la gestión de la contabilidad, del aplicativo SIESA al sistema Word Office, el cual no solo es más amigable y conocido, sino que además cuenta con un soporte técnico más útil y oportuno, condiciones de las que carecía la anterior herramienta.

En materia financiera se ha logrado un levantamiento de información histórica completa y confiable que da razones de la situación actual de la institución, así como que ha permitido diseñar mecanismos que a mediano plazo puedan disminuir los índices de endeudamiento en aras de una Fundación más sólida en términos económicos. El área administrativa y financiera ha desarrollado importantes acciones tendientes a garantizar el equilibrio económico, la viabilidad financiera institucional y la disponibilidad de cupos de endeudamiento muchas veces necesarios para la operación institucional, dadas las moras tanto de las EPS como eventualmente del ICBF en el pago de las obligaciones a favor de CEDESNIID. Asimismo, el área ha experimentado una gran evolución en materia de: control y seguimiento del gasto, programación de pagos a proveedores, facturación e interacción con las demás dependencias institucionales.

En materia de Talento Humano, la institución no ha logrado avanzar de manera significativa en el aseguramiento de la actualización permanente de la información que debe reportarse a ICBF, tampoco ha tenido avances en la implementación del sistema de seguridad y salud en el trabajo o en los programas de bienestar laboral, por lo tanto, estas serán prioridades para la administración en 2018.

CEDESNIID en lo Administrativo en el 2018

Para el año 2018 se esperan alcanzar los siguientes objetivos: i. Realizar el 100% de la recuperación de cartera de la Fundación, ii. Tener una negociación actualizada de las tarifas con cada una de las EPS a las cuales se prestan servicios; iii. Continuar en la implementación de acciones guiadas a tener un punto de equilibrio financiero en la Institución; iv. Entregar las adecuaciones en las Sedes en materia de Infraestructura, v. Diseñar estrategias comerciales enfocadas en un portafolio de servicios; vi. Implementar estrategias encaminadas a la no presentación de glosas ante las EPS, vii. Plantear un modelo para el área de compras en el cual se logre tener desde el inicio el proceso sistematizado y controlado de acuerdo a la ejecución y viii. Recuperar la cartera en materia de incapacidades de los funcionarios y diseñar un control y seguimiento al proceso.

En materia de Talento Humano, se plantean los siguientes objetivos: i. Organizar las obligaciones fijas, semanales y mensuales del área, tales como pagos de nómina, ARL, liquidaciones, vacaciones, Seguridad Social, convenios de préstamos de nómina, entre otros, de manera tal que no generen dificultades operativas, las cuales infortunadamente son frecuentes en la actualidad; ii. Mejorar y afinar el proceso de selección, no solo para brindarle agilidad y plena idoneidad, sino también para garantizar la permanencia de los

funcionarios; iii. Generar de manera permanente capacitaciones, tanto en SST como Psicología organizacional, que permitan una mayor adherencia de los funcionarios a los procesos institucionales; iv. La adaptación y debida ejecución del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo; v. el diseño e implementación de un Plan de Bienestar Laboral acorde a las necesidades y realidades de la Fundación, que además incentive el sentido de pertenencia y el trabajo en equipo; vi. La organización del archivo general de la institución y creación de un mecanismo inmediato de accesibilidad en cada una de las sedes para garantizar la actualización y disponibilidad permanente de la información laboral de todos los trabajadores y vii. La creación de políticas de seguimiento y control al ausentismo laboral y a la rotación de personal que permitan contar con equipos de trabajo solidos de manera permanente.

Por último, se espera generar una mayor conexión y sinergia entre las áreas y sub-áreas que favorezca el direccionamiento estratégico y el cumplimiento de la misión institucional a partir de la organización funcional por niveles y competencias, la corresponsabilidad, la planeación y el trabajo en equipo. La demanda de colaboración entre las áreas no significa injerencia indiscriminada de todos los niveles en todos los asuntos, por el contrario, representa el respeto por el ámbito funcional de cada área, la responsabilidad claramente ateniende a cada una de ellas y la distribución del trabajo en ámbitos concretos, previamente regulados por el manual de funciones y controlados por la Dirección General.

III. CEDESNIID en lo Estratégico

En 2017 CEDESNIID tuvo un significativo avance en materia de obtener y gestionar *fundraising*, consistente en levantar, reconstruir y organizar la información de la administración, así como de diseñar estrategias a mediano plazo que le permitan generar mayor confianza a eventuales donantes.

La Dirección General es consciente de la necesidad de continuar por ese camino como un mecanismo indefectible para lograr que CEDESNIID sea una candidata seria a fondearse con dineros de organizaciones internacionales y/o de generar el apoyo de personas naturales o jurídicas nacionales o extranjeras; es así que cualquier esfuerzo en la materia debe estar precedido de una organización robusta desde el punto de vista de la proyección social y las finanzas, esfuerzos en los que se continuará trabajando durante 2018, conforme se describió en los capítulos precedentes.

Para lograr esos objetivos, la Fundación ha consolidado durante el 2017 un equipo idóneo y comprometido con la Dirección General, que deberá seguir trabajando en dos frentes principales a saber: i. En materia administrativa y financiera, depurando, mejorando y optimizando sus procesos, lo cual permitirá en pocos meses que las labores cotidianas estén estandarizadas y controladas; y ii. Desde al área misional, generando visibilidad y fortaleciendo la relación con el entorno mediante la producción e investigación y proyección a la comunidad, así como potencializando las unidades de desarrollo como mecanismo de impacto sobre el medio social y académico de la Fundación.

Por último, durante 2018, la Fundación planea crear una coordinación encargada de la habilitación en salud y el seguimiento a cumplimiento de lineamientos y obligaciones contractuales, ello para atender las necesidades de implementación y seguimiento a los sistemas de calidad propios de la habilitación en salud y de la eventual obtención de certificaciones en normas técnicas, propósito que había sido abandonado en el año 2016 dadas las circunstancias institucionales de ese entonces. Esta Coordinación trabajará de la mano de las demás áreas, pero será la responsable de la gestión estratégica institucional a mediano y largo plazo.



Javier Fernando Fonseca Alvarado
Director General