

HOSPITAL DE ESPECIALIDADES FUERZAS ARMADAS N.1

INFORME DE RENDICIÓN DE CUENTAS 2018



CONTACTO

📍 Av. Queseras del Medio 521 y Av. Gran Colombia
📍 Quito
📍 Pichincha
📍 Ecuador



Escribanos
servicioalcliente@hg1.mil.ec



TABLA DE CONTENIDO

1. INFORMACIÓN GENERAL.....	1
2. DIRECCIONAMIENTO INSTITUCIONAL	1
3. GESTIÓN DE PLANIFICACIÓN	3
4. GESTIÓN PRESUPUESTARIA.....	6
5. GESTIÓN DE CONTRATACIÓN PÚBLICA.....	8
6. GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	9
7. PRODUCCIÓN AÑO 2018	10
7.1 Usuarios:	10
7.2. Patologías:	11
7.3. Producción en Consulta Externa:	12
7.4. Producción en Hospitalización:	14
7.5. Producción en Quirófanos:.....	16
8. LOGROS INSTITUCIONALES	17
9. CUMPLIMIENTO DE RECOMENDACIONES	20



1. INFORMACIÓN GENERAL

El Hospital de Especialidades de las Fuerzas Armadas N°1, pertenece al Sistema de Salud de las Fuerzas Armadas y está dentro del tercer nivel de complejidad del tercer nivel de atención, de acuerdo a lo que establece el Ministerio de Salud Pública. Brinda atención de salud integral tanto a la comunidad militar como a la civil dentro de la Red Pública Integral de Salud.

Para la atención ambulatoria el hospital cuenta con un total de 164 ambientes de los cuales 110 son consultorios, 51 áreas para procedimientos menores y 2 salas para curaciones. Se brinda atención en 37 especialidades entre clínicas, quirúrgicas y materno infantiles.

En hospitalización cuenta con 199 camas para hospitalización distribuidas en 10 pisos de hospitalización y 34 camas para áreas críticas distribuidas en: UCI 9 camas, neonatología 16 cuneros y 6 camas para quemados. En el servicio de neonatología presenta la siguiente distribución de camas (cuneros): 6 para UCIN, 7 para cuidados intermedios, 3 para asilamiento. Para recién nacidos sanos se cuenta con 12 cuneros.

Al final del año 2018 en el Hospital de Especialidades Fuerzas Armadas N° 1 laboraban un total de 1.634 personas, de los cuales 1.366 corresponde a personal civil y 268 a personal militar.

2. DIRECCIONAMIENTO INSTITUCIONAL

Misión:

Proporcionar atención médica integral de tercer nivel con calidad y calidez, al personal militar para el cumplimiento de las operaciones militares y complementariamente con su capacidad disponible en articulación a la red pública integral de salud.

Visión:

Ser en el 2021 un hospital referente a nivel nacional, por su oportunidad en la atención médica y en el manejo de patologías de alta complejidad, manteniendo la excelencia en el servicio brindado en sanidad militar y salud.

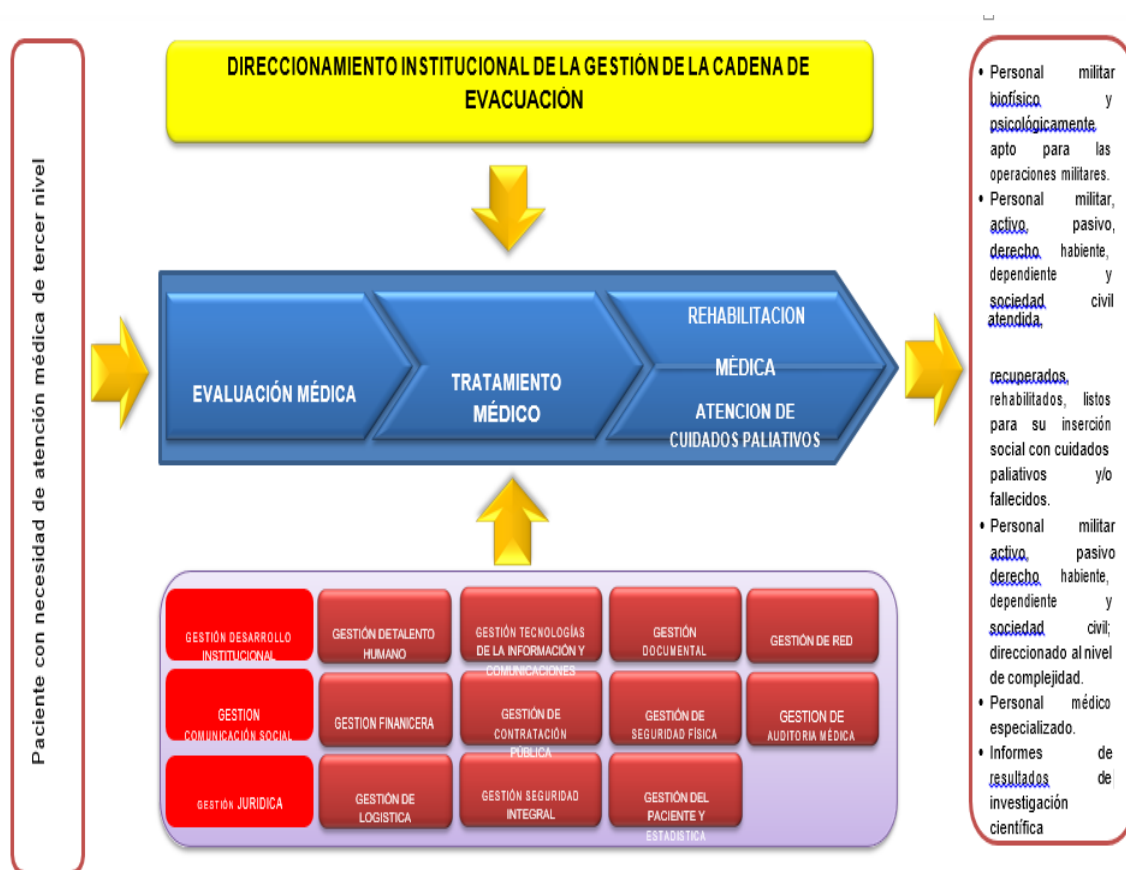
Objetivos institucionales:

- ❖ Mantener la eficiencia en los servicios de salud brindando una atención con calidad, calidez y seguridad para el paciente.
- ❖ Incrementar la oportunidad de atención en apoyo a las operaciones militares en sanidad y salud.
- ❖ Incrementar las capacidades institucionales.

Valores institucionales:

- ❖ **Vocación de servicio:** mantenemos una actitud positiva hacia el trabajo.
- ❖ **Responsabilidad:** los compromisos adquiridos lo ejecutamos con seriedad, dedicación y cuidado.
- ❖ **Trabajo en equipo:** estamos comprometidos con el trabajo en conjunto para el logro de objetivos y metas planteadas.
- ❖ **Humanización:** brindamos un trato cálido, comprensivo y respetuoso.
- ❖ **Equidad:** garantizamos la igualdad de acceso y trato para todos los pacientes.

Mapa de Procesos:



Fuente: Manual Organizacional
Elaborado por: Departamento de Desarrollo Institucional HE1



3. GESTIÓN DE PLANIFICACIÓN

La Planificación Institucional de esta Casa de Salud, se encuentra alineada a los objetivos del Plan Nacional de Desarrollo, Objetivos Estratégicos Institucionales, Ministerio de Defensa Nacional y Objetivos Estratégicos del FF.AA, según el siguiente detalle:

Tabla N° 1
Alineación de objetivos

OBJETIVO PND 2017-2021	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES PEI MIDENA 2014 - 2017	OBJETIVOS (Plan Estratégico Institucional de FF.AA. "Ecuador 2010-2021")
OBJETIVO 9: GARANTIZAR LA SOBERANÍA Y LA PAZ, Y POSICIONAR ESTRATÉGICAMENTE AL PAÍS EN LA REGIÓN Y EL MUNDO - EJE 3: MÁS SOCIEDAD, MEJOR ESTADO	1. MANTENER la soberanía y la integridad territorial	6. INCREMENTAR el alistamiento operacional de Fuerzas Armadas
OBJETIVO 7: INCENTIVAR UNA SOCIEDAD PARTICIPATIVA, CON UN ESTADO CERCANO AL SERVICIO DE LA CIUDADANÍA - EJE 3: MÁS SOCIEDAD, MEJOR ESTADO	6. INCREMENTAR el desarrollo del Talento Humano del Ministerio de Defensa	9. INCREMENTAR las competencias y fortalezas del talento humano en un adecuado clima laboral 1. INCREMENTAR el nivel de imagen, credibilidad y confianza en Fuerzas Armadas 8. INCREMENTAR la gestión institucional por resultados 11. INCREMENTAR la gestión de los recursos financieros de Fuerzas Armadas

Fuente: Plan Nacional de Desarrollo, Plan Estratégico MIDENA y Plan Estratégico FF.AA

Elaborado por: Departamento de Desarrollo Institucional HE-1

Con los objetivos constituidos por los entes del nivel superior, el Hospital de Especialidades de Fuerzas Armadas, establece sus objetivos, los mismos que se detallan a continuación:

1. Mantener la eficiencia en los servicios de salud brindando una atención con calidad, calidez y seguridad para el paciente.
2. Incrementar la oportunidad de atención en apoyo a las operaciones militares en sanidad y salud.
3. Incrementar las capacidades Institucionales.

Para medir el cumplimiento de los objetivos es necesario unificarlos por actividades a cada una de las cuales se les asigna un indicador, tal como se muestra en la siguiente tabla:

Tabla N° 2
Medición de programas HE-1

PROGRAMAS DEL HE-1 (SIPeP)	OBJETIVO OPERATIVO	ACTIVIDADES	INDICADORES ACTIVIDAD	MÉTODO DE CALCULO
PROVISIÓN Y PRESTACIÓN DE SERVICIOS DE SALUD	Mantener la operatividad de los servicios de salud mediante el abastecimiento oportuno de los recursos hospitalarios	ABASTECIMIENTOS HOSPITALARIOS	Porcentaje de cumplimiento del plan anual de compras de abastecimientos hospitalarios	(Sumatoria de valores de los dispositivos médicos y suministros hospitalarios devengados / Sumatoria de valores de los dispositivos médicos y suministros hospitalarios planificados) X 100
	Incrementar el bienestar del paciente durante su estancia en el hospital mediante un adecuado servicio de hotelería hospitalaria	HOTELERIA HOSPITALARIA	Porcentaje de satisfacción del usuario en lo referente al confort durante su estancia en hospitalización	(Número de usuarios satisfechos / Total de usuarios encuestados) X 100
	Mantener el bienestar y compromiso del personal médico mediante una eficiente gestión del talento humano	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO MÉDICO	Porcentaje de ejecución de la gestión del talento humano técnico	(Valor devengado por gestión del talento humano técnico / Valor planificado por gestión del talento humano técnico) X100
FORTALECIMIENTO DEL MODELO INTEGRAL DE SALUD	Incrementar la disponibilidad y la modernización de los equipos médicos mediante la renovación y actualización de los mismos	RENOVACIÓN DE EQUIPOS MEDICOS	Porcentaje de ejecución del presupuesto para la renovación de equipos médicos	(Valor devengado para la renovación de equipos médicos / Valor planificado para la renovación de equipos médicos)X100
	Incrementar la oportuna atención médica mediante prestaciones de servicios de salud eficientes	SERVICIOS MEDICOS	Porcentaje de satisfacción del cliente con el trato del personal médico	(Número de usuarios satisfechos / Total de usuarios encuestados) X 100
ADMINISTRACIÓN CENTRAL	Incrementar la operatividad administrativa y financiera de la institución mediante la dotación de los recursos necesarios para su normal funcionamiento	FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL	Porcentaje de cumplimiento de tareas	(# de tareas ejecutadas / # de tareas planificadas) X100

Fuente: Plan Nacional de Desarrollo, Plan Estratégico MIDENA y Plan Estratégico FF.AA
Elaborado por: Departamento de Desarrollo Institucional HE-1

Los elementos orientadores para el año 2018 se controlan a través de indicadores que permiten medir el cumplimiento de los objetivos institucionales, los mismos que son evaluados mensualmente para identificar las acciones de mejora. Los indicadores evaluados en este año son: *Porcentaje de satisfacción de usuarios y Tiempo promedio de espera en consulta externa para ser atendido por primera vez*

Tabla N° 3
Resultados por semestre de indicadores

OBJETIVO ESTRATÉGICO	INDICADOR	línea base (2017)	METAS 2018			
			1er semestre		2do semestre	
			P	E	P	E
Mantener la eficiencia en los servicios de salud brindando una atención con calidad, calidez y seguridad para el paciente	Porcentaje de satisfacción del usuario	83%	83%	84%	84%	85%
Incrementar la atención integral y el acceso oportuno de los usuarios a los servicios de salud	Tiempo promedio de espera en consulta externa por primera vez	20	20	23	19	27
Incrementar las capacidades Institucionales	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A

Fuente: Reporte de seguimiento de la Programación Anual
Elaborado por: Departamento de Desarrollo Institucional HE-1

En el caso del indicador de satisfacción de usuarios se plantean las acciones de mejora en base a las quejas presentadas al momento de acceder a los servicios del HE-1.

Por su parte el indicador de tiempo de espera es monitoreado mensualmente a cada servicio que no cumple la meta, como se mencionó en la primera recomendación, y trimestralmente se hace una evaluación a las acciones de mejora establecidas con cada una de las especialidades; sin embargo en la actualidad el HE-1 para establecer soluciones reales, se encuentra con limitaciones por la baja asignación presupuestaria que no permite la contratación de médicos especialistas.

Tabla N° 4
Cumplimiento de la ejecución programática y presupuestaria

META POA		INDICADOR DE LA META	RESULTADOS		CUMPLIMIENTO DE LA GESTIÓN	PRESUPUESTO CODIFICADO	PRESUPUESTO EJECUTADO	% CUMPLIMIENTO DEL PRESUPUESTO
PROGRAMA	DESCRIPCIÓN		TOTALES PLANIFICADOS	TOTALES CUMPLIDOS				
MANTENER LA EFICIENCIA EN LOS SERVICIOS DE SALUD BRINDANDO UNA ATENCIÓN CON CALIDAD, CALIDEZ Y SEGURIDAD PARA EL PACIENTE	Incrementar el porcentaje de personas satisfechas con la atención recibida en el HE-1	% de satisfacción del usuario	84	85	101%	37.883.210,32	36.147.776,98	95,42%
INCREMENTAR LA ATENCIÓN INTEGRAL Y EL ACCESO OPORTUNO DE LOS USUARIOS A LOS SERVICIOS DE SALUD	Disminuir el tiempo promedio de espera en atención médica por primera vez	Tiempo promedio de espera en consulta externa por primera vez (en días)	19	27	0%	6.497.147,75	1.351.595,49	20,80%
INCREMENTAR LAS CAPACIDADES INSTITUCIONALES	Ejecutar al 100 % del presupuesto asignado para el programa Administración Central	% de ejecución de presupuesto asignado para el programa Administración Central	100	89	89%	11.423.228,95	10.176.982,51	89,09%

Fuente: Informe de indicadores
Elaborado por: Departamento de Desarrollo Institucional HE-1

La tabla N.4 nos muestra que el programa “Mantener la eficiencia en los servicios de salud brindando una atención con calidad, calidez y seguridad para el paciente” es el que mayor porcentaje de cumplimiento ha logrado tanto en metas como en presupuesto, seguido por el programa “Incrementar las capacidades institucionales” que denota un porcentaje de cumplimiento satisfactorio, ya que se cumplieron casi en su totalidad las actividades planificadas para el normal funcionamiento de esta Casa de Salud en los gastos fijos de administración.

Finalmente, el programa “Incrementar la atención integral y el acceso oportuno de los usuarios a los servicios de salud” es el que más baja ejecución tiene ya que en el último trimestre del año el Ministerio de Finanzas realizó un incremento de presupuesto para la compra de equipamiento médico, procesos que requieren un lapso de tiempo considerable para lograr su ejecución.

4. GESTIÓN PRESUPUESTARIA

La programación anual de planificación ideal del HE-1 para el año 2018 ascendió a \$ 59.776.836,30, sin embargo, la asignación presupuestaria por parte del Ministerio de Finanzas se realizó por un valor de **\$ 41.913.564,00** afectando principalmente a la adquisición de equipamiento médico, mantenimiento, mobiliario, insumos y recolección de desechos peligrosos.

Conscientes de la imperiosa necesidad del Hospital, posteriormente, se logró un incremento de \$1.586.261,39 y en septiembre finalmente se logró un incremento de \$12.856.462,96. Con lo que se totaliza un codificado de **\$ 56.356.287,98**.

El HE-1 cuenta con 13 Gestores de Gasto quienes son los responsables de ejecutar el presupuesto y cumplir con las metas propuestas durante el ejercicio fiscal 2018, el cual se encuentra distribuido de la siguiente manera:

Tabla N° 5
Distribución de presupuesto 2018

N.	GESTORES	DISTRIBUCIÓN
1	Tecnologías de la información y comunicaciones	\$452.250,10
2	Dirección de Talento Humano	\$28.346.428,71
3	Servicios de Salud Hospitalarios	\$6.497.147,75
4	Dirección de Logística	\$3.169.295,35
5	Dirección Financiera	\$6.307,10
6	Mercadeo	\$22.548,74
7	Desarrollo Institucional	\$0,00
8	Dirección de Logística (mantenimiento de equipo industrial y médico)	\$2.479.167,14
9	Dirección de Logística (abastecimiento)	\$14.034.901,33
10	Asesoría jurídica	\$1.255,00
11	Unidad de Compras Públicas	\$0,00
12	Estadística y Admisión Hospitalaria	\$7.805,73
13	Dirección de seguridad, salud y ambiente	\$420.398,87
TOTAL		\$56.356.287,98

Fuente: e-sigef- septiembre 2018
Elaborado por: Departamento de Desarrollo Institucional HE-1

Cabe mencionar que en el último trimestre el Ministerio de Finanzas realizó reducciones presupuestarias; quedando un total de asignación presupuestaria para el año 2018 de **\$55.803.587,02**.

El presupuesto asignado se distribuyó en tres programas:

- **Administración Central.-** Gastos de Talento Humano administrativo, imagen institucional, seguridad laboral, seguridad ambiental, informáticos y los demás administrativos para el funcionamiento del HE-1.
- **Fortalecimiento del Modelo Integral de Salud.-** Gastos para la adquisición de equipamiento médico y honorarios para profesionales médicos que laboran bajo convenio.

- **Provisión y Prestación de Servicios de Salud.-** Concentra los gastos de medicamentos, dispositivos médicos, lencería hospitalaria, remuneraciones y capacitación de personal médico.

La ejecución del presupuesto se aprecia en la siguiente tabla:

Tabla N° 6
Distribución de presupuesto 2018

PROGRAMA	CODIFICADO	COMPROMISO	DEVENGADO	SALDO DISPONIBLE	% COMPROMETIDO	% DEVENGADO
Administración Central	\$ 11.423.228,95	\$ 11.323.505,17	\$ 10.176.982,51	\$ 1.246.246,44	99%	89%
Fortalecimiento del Modelo de Atención Integral de Salud	\$ 6.497.147,75	\$ 5.342.616,88	\$ 1.351.595,49	\$ 5.145.552,26	82%	21%
Provisión y Prestación de Servicios de Salud	\$ 37.883.210,32	\$ 37.417.693,32	\$ 36.147.776,98	\$ 1.735.433,34	99%	95%
Total general	\$ 55.803.587,02	\$ 54.083.815,37	\$ 47.676.354,98	\$ 8.127.232,04	93%	85,44%

Fuente: e-sigef

Elaborado por: Departamento de Desarrollo Institucional HE-1

El porcentaje de ejecución de **85,44%** lo que representa **\$ 47.676.354,98** dólares; a nivel de programa se presenta la participación de devengamiento en el siguiente gráfico:

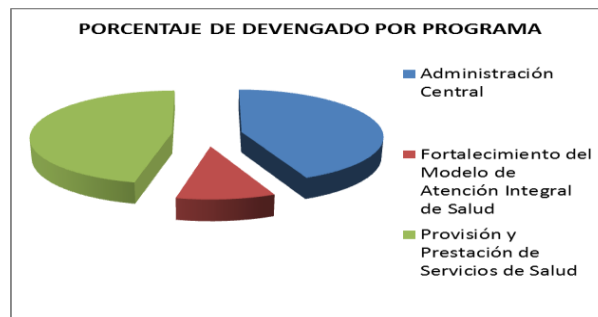


Gráfico 1. Porcentaje de devengado por programa

A nivel de grupo de gasto la ejecución:

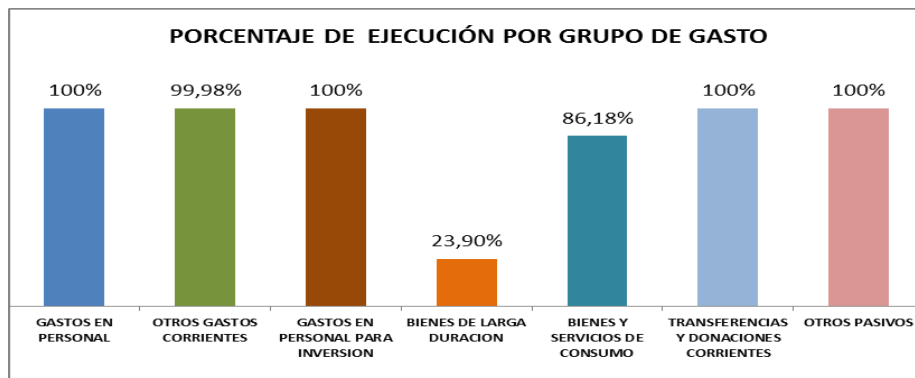


Gráfico 2. Porcentaje de ejecución por grupo de gasto



5. GESTIÓN DE CONTRATACIÓN PÚBLICA

La adquisición de bienes y servicios para el correcto funcionamiento del HE-1 en el año 2018 asciende a un valor total un valor total de **\$ 17.538.711,72**, mismos que corresponden a 609 procesos de contratación, incluida ínfimas cuantías.

Entre los principales podemos citar la contratación del servicio de limpieza de áreas hospitalarias; pólizas de seguros de vehículos, accidentes personales, seguro multiriesgos (incendio y líneas aliadas, robo y/o asalto y rotura de maquinaria) y equipo electrónico; adquisición de equipos médicos; repuestos de equipos médicos; medicina y dispositivos médicos.

A continuación se presenta el resumen en cantidad y valores de los procesos de contratación:

Tabla N° 8
Procesos de Contratación 2018

TIPO DE CONTRATACIÓN	ADJUDICADOS		FINALIZADOS	
	NÚMERO TOTAL	VALOR TOTAL	NÚMERO TOTAL	VALOR TOTAL
Ínfima Cuantía	375	\$ 1.323.103,10	375	\$ 1.323.103,10
Publicación	1	\$ 18.600,00	-	-
Subasta Inversa Electrónica	172	\$ 12.681.029,34	54	\$ 3.500.903,33
Menor Cuantía	1	\$ 161.627,77	-	-
Consultoría	1	\$ 16.257,77	-	-
Régimen Especial	25	\$ 1.372.426,24	12	\$ 677.247,32
Catálogo Electrónico	33	\$ 1.288.667,12	-	-
Cotización	1	\$ 677.000,38	-	-
TOTAL	609	\$ 17.538.711,72	441	\$ 5.501.253,75

Fuente: SERCOP
Elaborado por: Contratación Pública HE-1



6. GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

A continuación se presentan las cifras resumen del personal que laboró en el Hospital de Especialidades Fuerzas Armadas en el 2018:

Tabla N° 9
Personal por tipo de contrato

TIPO DE CONTRATO	TOTAL
SERVIDORES PÚBLICOS	
HE-1 Nombramiento - LOSEP	375
HE-1 Nombramiento - LOSEP Provisional	328
HE-1 Servicios ocasionales	222
TRABAJADORES PÚBLICOS	
HE-1 Nombramiento - Código de Trabajo	392
PASANTES	
HE-1 Internos rotativos	49
TOTAL EMPLEADOS PÚBLICOS	1.366
MILITARES	
Oficiales	64
Voluntarios	191
En disponibilidad oficiales	1
En disponibilidad voluntarios	1
Conscriptos	11
TOTAL MILITARES	268

Fuente: SERCOP
Elaborado por: Dirección de Talento Humano

La entidad no cuenta con el personal suficiente, sobre todo entre médicos especialistas, médicos generales en funciones hospitalarias, enfermeras y auxiliares de enfermería.

De los 1.366 empleados civiles, 41 entre régimen Losep y Código de Trabajo están por jubilarse, por tanto se ha pedido al Ministerio de Finanzas el dinero para indemnizaciones, a lo cual se debe añadir las gestiones que deberían realizarse para llenar las futuras vacantes, se determina que dentro del Acuerdo Ministerial N° MDT-2018-0185 señala; qué, sólo para personal del área de salud (médicos, enfermeras entre otros) se podrán jubilar manteniendo la partida vigente siempre y cuando se pida autorización al Ministerio de Trabajo, sin embargo para el personal administrativo no se considerará la partida después de la jubilación.

7. PRODUCCIÓN AÑO 2018

7.1 Usuarios:

Durante el año 2018, solicitaron atención en el hospital un total de **43.171 usuarios/pacientes** que representa el 17 % del total de usuarios registrados en el Sistema de Gestión Hospitalario.

Los usuarios mantienen proporciones similares entre hombres y mujeres en todos los grupos de edad. La pirámide de la población representa a una población adulta.

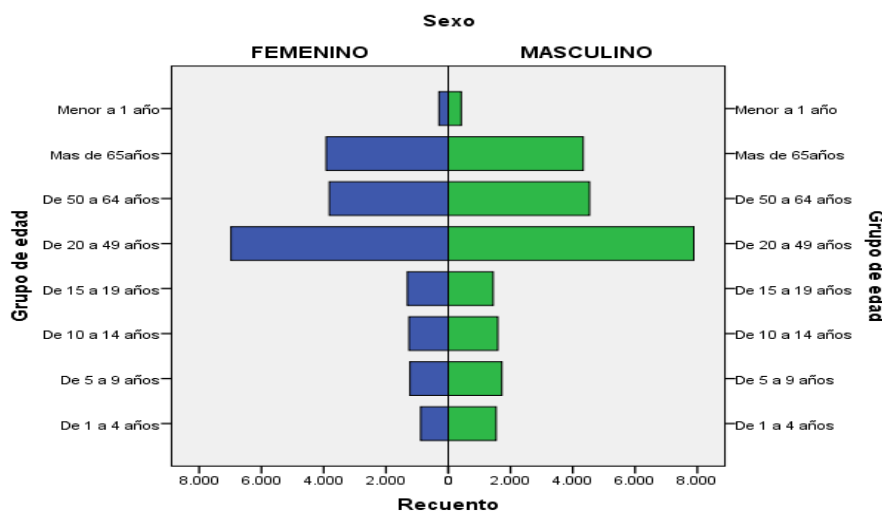


Gráfico 3. Composición de la población por edad y sexo HE-1, Año 2018

La distribución de usuarios por tipo de convenio denota que los usuarios ISSFA (92 %) son los que con mayor frecuencia utilizan los servicios médicos de esta Casa de Salud, seguido de los usuarios IESS (6 %), los usuarios MSP (1 %) y los usuarios del ISSPOL, SOAT y otros representan menos del 1%. Del total de usuarios ISSFA, los dependientes (62 %) demandan con mayor frecuencia atención en los diferentes servicios del hospital, en este grupo se incluyen los conyugues, hijos, derechohabientes y padres del militar en servicio activo y pasivo; los usuarios militares en servicio activo (17%) y pasivo representan el (21 %).

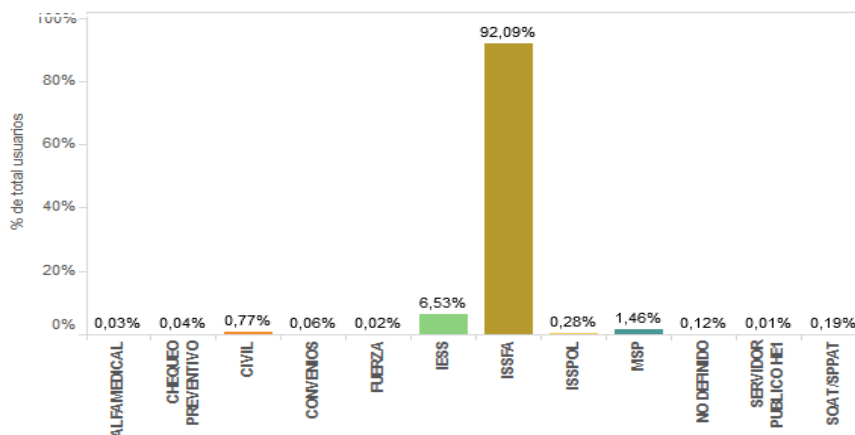


Gráfico 4. Distribución de tipo de usuario

La distribución de atenciones según la fuerza de donde proceden los usuarios ISSFA, nos permite observar que los usuarios de la Fuerza Terrestre representan el 77 %, Aérea el 17 % y Naval 6 %, del total de usuarios que pertenecen al ISSFA. Se debe tomar en cuenta que se encuentran incluidos los dependientes del militar en servicio activo y pasivo a quienes se les clasifica de acuerdo a la fuerza a la que pertenece el titular.



Gráfico 5. Distribución de acuerdo a la fuerza

7.2. Patologías:

Durante el año 2018 encontramos que la patología más frecuente de atención **en consulta externa** fue la hipertensión esencial con el 19 %. En las diez primeras patologías se concentra el 55% del total de atenciones.

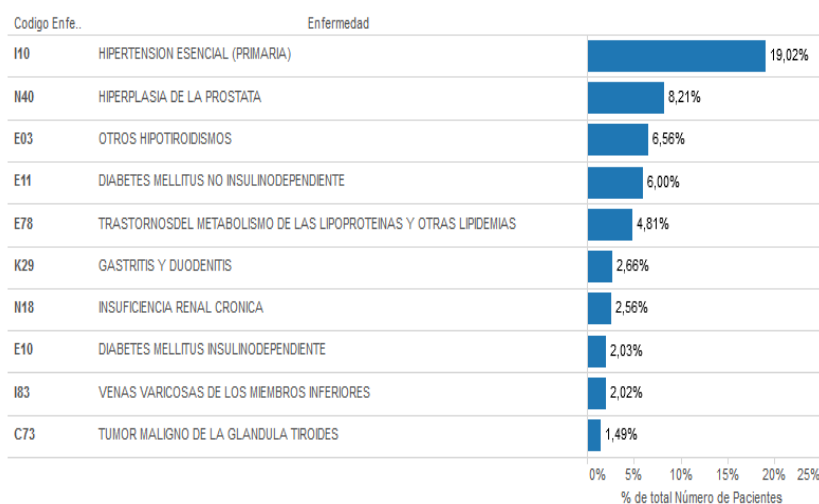


Gráfico 6. Distribución de la morbilidad en las diez patologías más frecuentes en consulta externa

En lo correspondiente a **egresos en hospitalización**¹ que representan el 22 % del total de egresos, nos indica que existe una diversidad de patologías por las cuales se hospitalizan los usuarios/pacientes. La primera causa de egreso se encuentra codificada con el código CIE-10 J15.9 “Neumonía bacteriana no especificada” con el 4.16%.

¹ Registro del diagnóstico definitivo en la Epicrisis Formulario SNS-MSP/HCU-form/2008

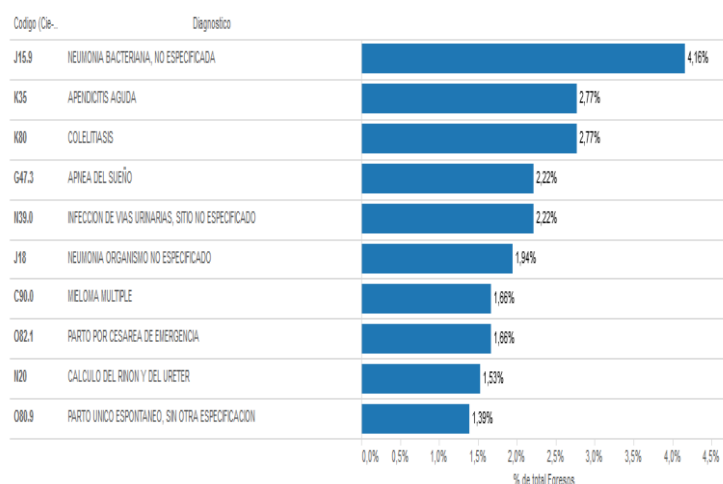


Gráfico 7. Distribución de la morbilidad en las diez patologías más frecuentes en hospitalización

Las diez patologías más frecuentes en **emergencias** representan el 47 % del total de atenciones. La faringitis aguda (11%) y la diarrea y gastroenteritis de presunto origen infeccioso (8%), se presentan como las causas más frecuentes de atención en emergencias.

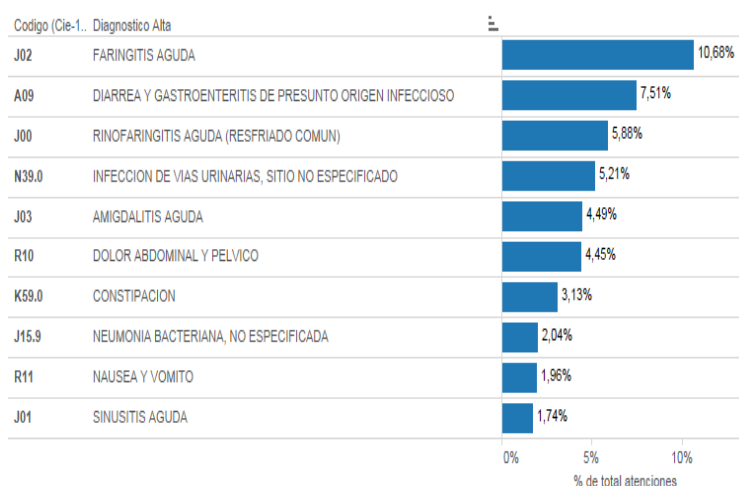


Gráfico 8. Distribución de la morbilidad en las diez patologías más frecuentes en emergencia

7.3. Producción en Consulta Externa:

Durante el año 2018, para la atención ambulatoria el hospital mantuvo un total 164² ambientes de los cuales 110 son consultorios, 51 áreas para procedimientos menores y 2 salas para curaciones. Se brinda atención en 37 especialidades entre clínicas, quirúrgicas y materno infantiles.

² Departamento de enfermería

Los consultorios para la atención médica permanecieron disponibles un promedio de 4 horas diarias, brindando atención un total de 157 médicos tratantes, laborando un total de 83.300 horas, que representa el 83%³ del total de horas programadas.

La tendencia del total de consultas realizadas se muestra creciente con un incremento promedio del 3 % en los últimos cinco años (2014 – 2018). Este incremento se asocia al número de horas médico ofertadas para la atención en consulta externa, que para este año se incrementó en un 3% al comparar con el año 2017.

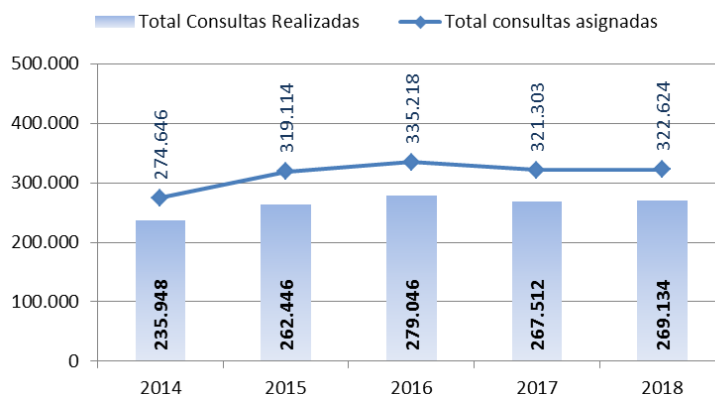


Gráfico 9. Evolución de consultas 2014-2018

Ausentismo.- Durante el año 2018, no se realizaron un total de 53.490 consultas asignadas con un promedio diario de 213 consultas con un promedio diario de 2,56 por cada consultorio. La causa principal es el ausentismo de los usuarios que para este año se situó en el 17%. El ausentismo⁴ de los usuarios incide directamente en el porcentaje de cumplimiento de la programación de las atenciones en consulta externa y en la oportunidad en la atención.

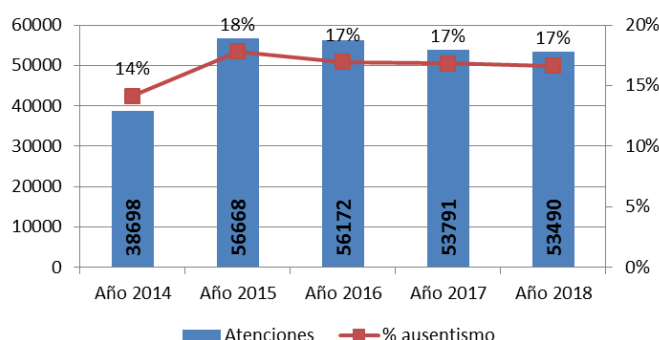


Gráfico 10. Variación de la tasa de ausentismo

La tendencia del porcentaje de ausentismo refleja un incremento promedio del 4% del 2014 al 2015 y desde esa año se ha mantenido en el 17%. Analizado la tasa de ausentismo por tipo de usuarios, encontramos que los militares en servicio activo y los aspirantes con el 21% son los que con mayor frecuencia incumplen las citas programadas.

³ Representa la utilización de las horas médicas programadas

⁴ Mide el peso de las ausencias de los usuarios que no acuden a recibir atención programada en consulta externa.

7.4. Producción en Hospitalización:

Para el año 2018, el hospital contó con 199 camas⁵ para hospitalización distribuidas en 10 pisos de hospitalización y 34 camas para áreas críticas distribuidas en: UCI 9 camas, neonatología 16 cuneros y 6 camas para quemados. En el servicio de neonatología presenta la siguiente distribución de camas (cuneros): 6 para UCIN, 7 para cuidados intermedios, 3 para asilamiento. Para recién nacidos sanos se cuenta con 12 cuneros.

Durante el año 2018, egresaron de los diferentes pisos de hospitalización un total de 10.224 pacientes con un promedio 6 de 28 pacientes que egresaron diariamente. En el total de egresos se encuentran incluidos los egresos de UCI y neonatología. Los pacientes permanecieron hospitalizados un promedio de 5 días.

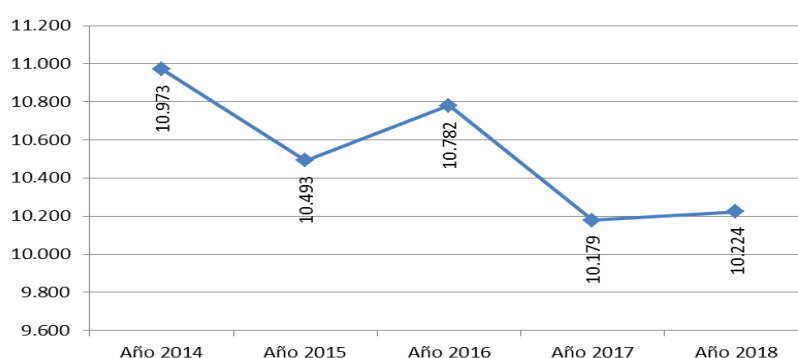


Gráfico 11. Evolución total de egresos hospitalarios

Las diez especialidades más frecuentes de egreso en hospitalización de un total 35 especialidades registradas. En las diez especialidades se concentra el 77 % del total de egresos, aportando con más de 300 egresos al año. En el anexo 3 se registra el total de egresos por cada especialidad.

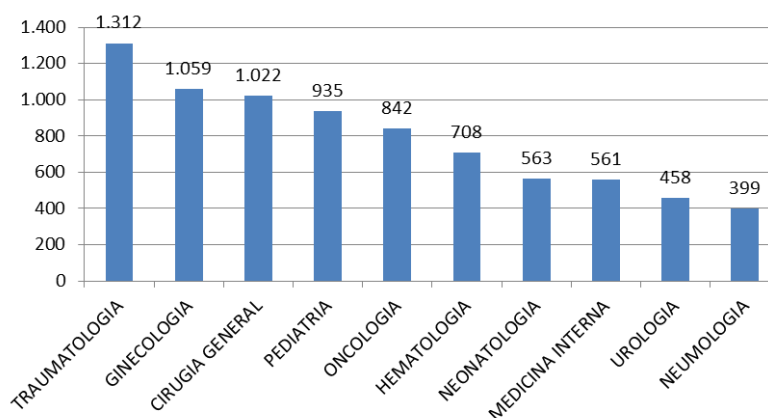


Gráfico 12. Especialidades frecuentes de egreso en hospitalización

⁵ Reporte de distribución de habitaciones y camas realizado por el Departamento de Enfermería

⁶ Da referencias sobre el número de pacientes que en promedio egresa diariamente de los servicios de internación. Es una medida que indica el volumen de actividad de los sectores, pero no da pautas sobre la utilización de los recursos.

Camas.- Para el año 2018, el hospital oferto para los pisos de hospitalización (camas censales) un total de 70361días/cama de los cuales se demandaron un total de 53119 días/cama, con un promedio de 145 pacientes que permanecieron hospitalizados diariamente, que representa el 75 % $\pm$ 11% de ocupación⁷, indicador considerado aceptable.

Al analizar el porcentaje de ocupación por pisos encontramos que los pisos: octavo (86%) y noveno (88%), registran porcentajes entre el 80 % y 90 % considerados óptimos en términos de eficiencia; los pisos segundo (66%), quinto (74%), piso sexto (76%), piso décimo primero (73%) y décimo segundo (73%), mantienen porcentajes de ocupación entre el 60 y 80 % considerado como aceptable; los pisos cuarto (34%) y piso décimo (47%) mantienen porcentajes de ocupación por debajo del 60 %, considerado como ineficiente.

Se debe tomar en cuenta que los pisos: cuarto y décimo durante este año permanecieron cerrados de enero a julio y de julio a diciembre respectivamente, lo influyó en el porcentaje de ocupación por cuanto se mantuvo en el Sistema de Gestión Hospitalario la disponibilidad de camas en los períodos mencionados.

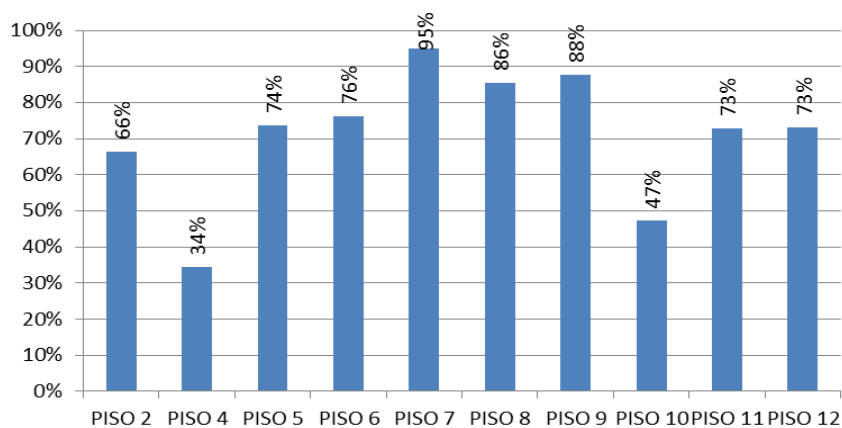


Gráfico 13. Porcentaje de ocupación de camas censales

El porcentaje promedio de ocupación de los servicios que mantienen camas consideradas como no censales se mantiene en el 36%.

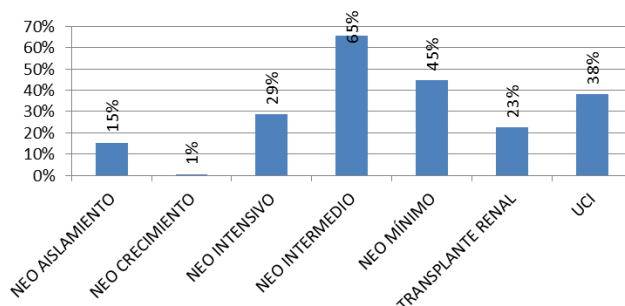


Gráfico 14. Porcentaje de ocupación de camas no censales

⁷ Valora la ocupación promedio de las camas disponibles, da indicios sobre la eficiencia en la utilización del recurso cama. Internacionalmente se reconoce que un nivel de ocupación permanente sobre el 90 % está saturado; entre el 80 % y 90 % es óptimo; del 60 a l 80 % es aceptable y menos del 60 % es bajo.

Tiempo de estadía.- Durante el año 2018, cada paciente permaneció hospitalizado un promedio de 5.25 días⁸, indicador que se encuentra alrededor de la referencia que es de 5 días. A continuación, encontramos el tiempo medio de estadía de las especialidades en las cuales los pacientes permanecieron hospitalizados más de 5 días.

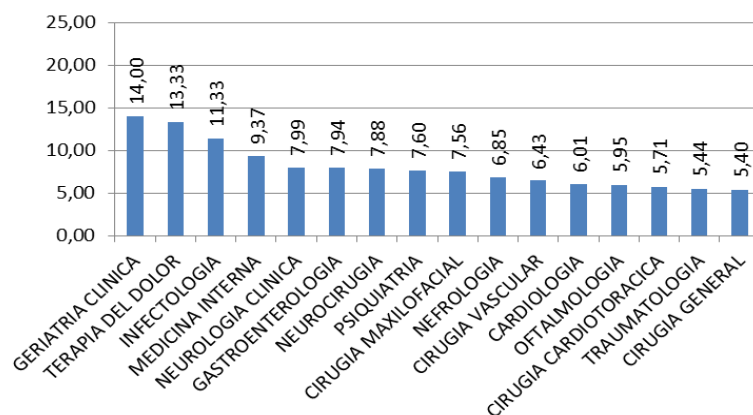


Gráfico 15. Tiempo de estadía por especialidad

7.5. Producción en Quirófanos:

Durante el año 2018, se realizaron un total de 7.239 procedimientos quirúrgicos entre emergentes y programados, de los cuales el 26.38 % fueron emergentes y el 73.62 % programados. En promedio se realizaron diariamente 21 cirugías programadas y 5 cirugías emergentes.

La tendencia de la evolución de las cirugías durante los últimos cinco años (2014-2018) se presenta decreciente, con un decremento promedio en los últimos cinco años del 28 %. Este decremento se asocia con el cierre de quirófanos por remodelación y repotenciación.

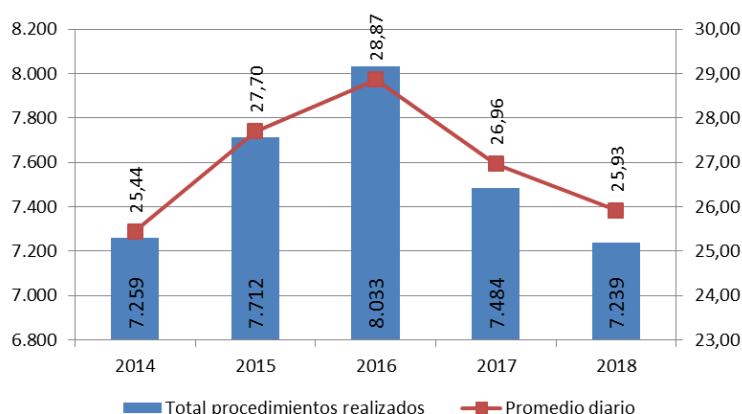


Gráfico 16. Evolución total de procedimientos quirúrgicos

⁸ Es un indicador que habla sobre la duración promedio de la internación de los pacientes en un sector. Es uno de los índices de más valor para el manejo del aprovechamiento de los recursos hospitalarios.

Del total de cirugías realizadas por especialidad, encontrándose que el 64% del total de cirugías se concentra en las especialidades de traumatología, cirugía general, oftalmología y ginecología.

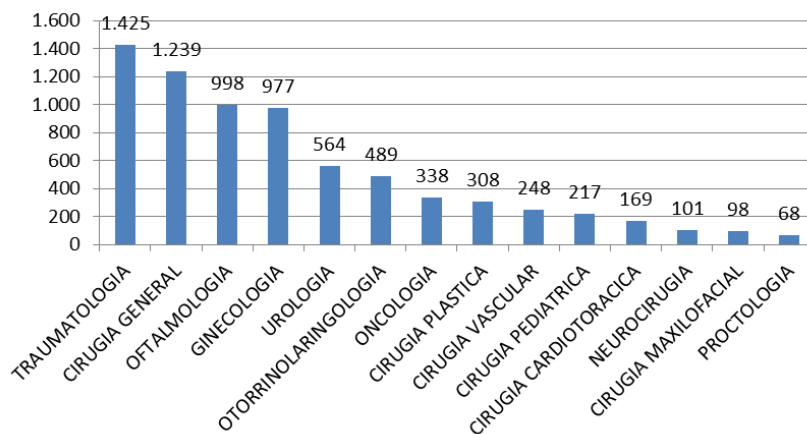


Gráfico 17. Total de cirugías por especialidad

8. LOGROS INSTITUCIONALES

Los logros institucionales se detallan a continuación:

UNIDAD	LOGRO
Departamento de tecnologías de las información	Desarrollo de 17 módulos y componentes en el Sistema de Gestión Hospitalaria. 
	Reactivación del servicio de mensajería instantánea para el recordatorio de fecha y hora del turno a los pacientes 
	Consulta y visualización de turnos por medio de la página web 

Dirección de Talento Humano	Aprobación del Código de Ética, mismo que se encuentra socializado a todo el personal del HE-1.	
Departamento Logística (Departamento de Mantenimiento de infraestructura)	Remodelación Quirófano Remodelación varias áreas	 
Departamento Financiero	Se realizaron las gestiones pertinentes con el ISSFA, COMACO, MIDENA y Ministerio de Finanzas para la asignación presupuestaria de 12'856.462,59 para cubrir las necesidades principales de esta Casa de Salud, entre ellas la adquisición de equipos médicos, remodelaciones de pisos y stocks basados en estadísticas.	
Departamento de Comunicación Social	Se gestionó la aprobación del Plan de Comunicación del HE-1 ante la Secretaría de Comunicación. Creación de Icono representativo de la Imagen Corporativa "Dr. Hospi". Atractivo visual para comunicar información en los distintos medios de comunicación de esta Casa de Salud. Celebración de los 100 años del HE-1. Condecoraciones al personal de 15, 20, 25, 30 35 y 40 años de vida laboral en esta Casa de Salud.	  
Departamento de Desarrollo Institucional	Se realizaron las gestiones y coordinaciones correspondientes para la aprobación del Manual Organizacional.	

Adquisición de equipos médicos con la finalidad de mejorar la calidad de atención al paciente, entre los principales equipos son:

- Angiógrafo
- Resonancia magnética
- Ecocardiógrafo
- Torre de endoscopia
- Instrumental médico
- Intensificador de imagen, entre otros



Dirección de Servicios y Salud Hospitalarios

Campañas permanentes de Banco de Sangre para la recepción de donación de sangre



Comisión Cívica de Médicos Chinos para la atención de pacientes en coordinación con la especialidad de Acupuntura



Acuerdo interinstitucional para el apoyo a la donación de Órganos, Tejidos y Células "JUNTOS SALVAMOS" entre el Indot, el Hospital de Especialidades Fuerzas Armadas No.1 y otras Casas de Salud



9. CUMPLIMIENTO DE RECOMENDACIONES

RECOMENDACIONES Y/O DICTÁMENES EMANADOS	INFORME EL CUMPLIMIENTO DE RECOMENDACIONES Y DICTÁMENES
Contraloría General del Estado (DNAI-AI-0589-2018) 1. En relación a la recomendación no aplicable en el periodo sujeto a examen dispondrá y supervisará que el Director de Talento Humano realice las acciones pertinentes y coordine con las distintas unidades administrativas en la entidad, para la elaboración y entrega del proyecto de Estatuto Orgánico pro Procesos, y, una vez que sea aprobado el documento, elabore el Plan de Talento Humano y una vez que sea aprobado el documento, elabore el plan de Talento Humano considerando la situación histórica, actual y proyectada de los recursos humanos, basado en un diagnóstico personal y en la necesidades de operación institucionales, a fin de que la entidad cuente con dicho instrumento de gestión administrativa necesario para la toma de decisiones.	Aprobación de los Estatutos 100% - Avance de la Planificación del Talento Humano 70% Al momento la Dirección de Talento Humano a través de sus Analistas se encuentra realizando la planificación del Talento Humano, la misma que debe remitirse al Ministerio de Trabajo dentro de los plazos establecidos por la normativa legal vigente.
Contraloría General del Estado (DNAI-AI-0589-2018) 2. Preciso a la desvinculación de servidores y trabajadores públicos, verificará las condiciones dispuestas por el ente rector en materia de trabajo y dispondrá y supervisará el personal a cargo de este proceso, soy observación y acatamiento, a fin de garantizar que dicho personal cumpla con los lineamientos, criterios y sustentos técnico necesarios para su retiro.	% cumplimiento del 100% La Ing. Nesly Cárdenas Velastegui se encuentra encargada de las desvinculaciones por jubilación del HE-1, dentro de sus funciones esta el dar cumplimiento a la normativa legal vigente para el retiro voluntario por jubilación del personal.
Contraloría General del Estado (DNAI-AI-0589-2018) 3. Dispondrá al encargado de las desvinculaciones de personal, que archive de forma sistemática, ordenada y completa toda la documentación que respalde las acciones administrativas y financieras adoptadas por la dirección a su cargo, a fin de que sea instrumento para la toma de decisiones y control posterior.	% cumplimiento del 100% La Ing. Nesly Cárdenas se encuentra encargada del archivo sistematico y ordenado de las documentación del personal que se acoge al retiro por jubilación, así mismo se remite copia de los expedientes al Ministerio de Defensa.
Contraloría General del Estado (DNAI-AI-0589-2018) 4. Realizará las gestiones necesarias ante el Coordinador General Administrativo y Financiero del Ministerio de Defensa Nacional, para solicitar la entrega de fotocopias de los expedientes de los servidores y trabajadores desvinculados en los años 2013 y 2014, que no fueron requerido por el equipo de auditoria y dispondrá su archivo respectivo, a fin de contar con documentación sustentatoria de las operaciones realizadas en los mencionados años.	% cumplimiento del 50% Se ha oficiado al Ministerio de Defensa Nacional, solicitando se remitan a esta Casa de Salud una copia de los expedientes del personal que se desvinculo en los años 2013 y 2014.
Contraloría General del Estado (DNAI-AI-0589-2018) 5. En los procesos de jubilación con compensación económica de servidores y trabajadores públicos, verificará que los cálculos efectuados por el personal encargado de las desvinculaciones, sea el que corresponde según el número de imposiciones calculadas desde el ingreso hasta la salida de la entidad por parte del trabajador, a fin de comprobar la pertinencia y legalidad de los egresos que se van a realizar.	% cumplimiento del 100% El señor Director de Talento Humano, realiza la revisión de los pagos que se realizan a través de nómina por compensación económico.
Contraloría General del Estado (DNAI-AI-0589-2018) 6. Coordinará con el Director Financiero, Contadora General y Tesorera General la entrega de documentación necesaria generada por los servidores de la Dirección a su cargo, a fin de que se realice efectivamente el control previo al pago.	% cumplimiento del 50% Se ha coordinado con la Dirección Financiera, acerca de las documentación necesaria previo al pago de los valores generados por jubilación.
Contraloría General del Estado (DNAI-AI-0589-2018) 7. Vigilará que los dos convenios de pago suscritos por los Auxiliares de Enfermería, se cumplan en los términos y plazos acordados, caso contrario notificará oportunamente al Asesor Jurídico, a fin de que interponga las acciones legales que correspondan, para recuperar los valores pendientes de cobro.	El Director Financiero del HE-1 emite disposición de la recomendación a la Líder de Tesorería a través de memorando Nro. 2018-0127-HE-1-12 del 08/11/2018. La Líder del Departamento de Tesorería el 25/02/2019 remite el informe a la fecha de los cobros realizados y reporta un saldo pendiente de \$ 1.992,23



RECOMENDACIONES Y/O DICTÁMENES EMANADOS	INFORME EL CUMPLIMIENTO DE RECOMENDACIONES Y DICTÁMENES
Contraloría General del Estado (DNAI-AI-0589-2018) 8. Dispondrá y supervisará al personal encargado de gestionar el pago de Jubilación Patronal que se analicen las solicitudes de pago que ingresen a su dirección, verificando que durante años anteriores no se hayan realizado pagos por el mismo concepto al solicitante, con el objeto de garantizar que no se generen nóminas de pago duplicadas y/o que no correspondan.	% cumplimiento del 100% Se ha dispuesto a la persona encargada de Jubilaciones Patronales que realice la verificación correspondiente, con el fin de no duplicar pagos por el mismo concepto.
Contraloría General del Estado (DNAI-AI-0589-2018) 9. Dispondrá y asegurará que el personal de la Dirección Financiera efectúe el control previo al pago, de todas las operaciones administrativas y financieras que se presenten en la unidad, y especialmente aquellas que correspondan a trabajadores desvinculados en años anteriores; para el efecto considerarán los pagos globales por jubilación patronal efectuados en el año 2013, con el fin de verificar la legalidad y pertinencia de los egresos a realizar	El Director Financiero del HE-1 emite disposición de la recomendación a la Líder de Presupuesto, Contabilidad y Tesorería a través de memorando Nro. 2018-0130-HE-1-12 del 08/11/2018.
Contraloría General del Estado (DNAI-AI-0589-2018) 10. Vigilará que los dos convenios de pago suscritos con las trabajadoras públicas, se cumplan en los términos y plazos acordados, caso contrario notificará oportunamente al Asesor Jurídico, a fin de que interponga las acciones legales que correspondan, para recuperar los valores pendientes de cobro	El Director Financiero del HE-1 emite disposición de la recomendación a la Líder de Tesorería a través de memorando Nro. 2018-0127-HE-1-12 del 08/11/2018.
Contraloría General del Estado (DNAI-AI-0589-2018) 11. Dispondrá al servidora encargado del registro de las actas de finiquito, que realice las gestiones necesarias ante el Ministerio de Trabajo a fin de ingresar al sistema informático todas las actas de finiquito de años anteriores, con el objetivo de proporcionarles legalidad y evitar el pago de multas por este incumplimiento.	% cumplimiento del 50% Se ha dispuesto a la señorita Ing. Nesly Cárdenas, responsable del ingreso de información en la Plataforma el Ministerio de Trabajo SUT, se ingrese dicha información de manera correcta y oportuna, así como se gestione ante el Ministerio la regularización de las Actas
Contraloría General del Estado (DNAI-AI-0589-2018) 12. Dispondrá a la Analista de Presupuesto 3- Jefe de Presupuesto, que previo a seleccionar las cuentas presupuestarias para efectuar el compromiso previo al pago, obtenga y analice toda la documentación que respalde la transacción, a fin de utilizar las cuentas que correspondan según su concepto presupuestario.	El Director Financiero del HE-1 emite disposición de la recomendación a la Líder de Presupuesto a través de memorando Nro. 2018-0128-HE-1-12 del 08/11/2018.
Contraloría General del Estado (DNAI-AI-0589-2018) 13. Dispondrá y asegurará que la Contadora General realice la supervisión y control de las cuentas contables afectadas por las partidas presupuestarias utilizadas por parte de la Analista de Presupuesto 3- Jefe de Presupuesto, a fin de asegurar que las cuentas contables reflejen el saldo real de las mismas y que puedan servir de consulta para la toma oportuna de decisiones	El Director Financiero del HE-1 emite disposición de la recomendación a la Líder de Contabilidad a través de memorando Nro. 2018-0129-HE-1-12 del 08/11/2018.
Contraloría General del Estado (DNAI-AI-0589-2018) 14. Verificará que el personal a su cargo que fue debidamente designado para cumplir las funciones de administrador y usuarios del SIITH, realicen oportuna y regularmente, el ingreso de la información de los servidores públicos en el mencionado sistema informático	% cumplimiento del 40% Se ha designado a la Srta. Ing. Angeles Quintana como responsable de la administración de la plataforma del Ministerio de Trabajo SIITH, y del ingreso de información en dicha plataforma la misma que deberá ser veraz y oportuna, de tal manera que se eviten

