




Plan de Desarrollo 2024 · 2028

José Antonio Muñoz Paz

Gerente




 <p>E.S.E HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA — Salud Integral, Impacto Real —</p>	PLAN DE DESARROLLO	Fecha: 27/09/2024
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO	Código: MDE-GPDI-PG-PL-01
	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA	Versión: 01
	PROCESO: DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO	Página: 2 de 107

PLAN DE DESARROLLO
 EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO
 HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA
NIT: 891180117-7

JOSÉ ANTONIO MUÑOZ PAZ
Gerente

23 Octubre 2024

 <p>E.S.E HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA — Salud Integral, Impacto Real —</p>	PLAN DE DESARROLLO	Fecha: 27/09/2024
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA PROCESO: DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO	Código: MDE-GPDI-PG-PL-01
		Versión: 01
		Página: 3 de 107

MIEMBROS DE LA JUNTA DIRECTIVA

DR. RODRIGO VILLALBA MOSQUERA

Presidente Junta Directiva

SERGIO MAURICIO ZUÑIGA RAMIREZ

Secretario de Salud Departamental

CAMILO OSPINA MARTINEZ

Alcalde Municipal La Plata Huila

DOLLY ORFILIA ARIAS TORRES

Decana Facultad de Salud Universidad Surcolombiana

MIRIAM MORA VERA


Representante del Sector Científico

ORLANDO ANTONIO MEDINA MUÑOZ

Representante Gremios de la Producción

ENRIQUE RAMÍREZ CADENA

Representante Asociación de Usuarios

 <p>E.S.E HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA — Salud Integral, Impacto Real —</p>	PLAN DE DESARROLLO	Fecha: 27/09/2024
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO	Código: MDE-GPDI-PG-PL-01
	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA	Versión: 01
	PROCESO: DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO	Página: 4 de 107

PRESENTACIÓN

La planeación estratégica de instituciones de salud se basa en el análisis de diferentes aspectos dentro de los cuales se puede contemplar el tiempo, el espacio y la satisfacción de las necesidades de los usuarios, los pacientes y sus familias. Identificar las características de la población, precisar las acciones a realizar en función del logro de los objetivos y obtener de manera efectiva la información que facilite la toma de decisiones.

Gracias a la planeación, se pueden identificar los objetivos principales a los cuales se debe dirigir el esfuerzo institucional y escoger el medio más apropiado para el logro de estos antes de emprender la acción.

El presente documento propone el Plan de Desarrollo Institucional para el periodo 2024-2028 como una carta de navegación estratégica de la E.S.E Hospital Departamental San Antonio de Padua del municipio de la Plata, y ha sido construido a partir de una metodología de planeación estratégica participativa, integrando a todos los grupos de interés de la Institución.

Se hace importante mencionar que este documento está acompañado de un marco normativo, y alineado al Plan Nacional de Salud 2022 - 2026 "COLOMBIA POTENCIA MUNDIAL DE LA VIDA", Plan De Desarrollo Departamental 2024 - 2027 " POR UN HUILA GRANDE " y al Plan Decenal De Salud Pública 2022 - 2031.

Para dar el primer paso en la construcción de lo que será el rumbo de la institución durante el siguiente cuatrienio, se planteó desde la Alta Gerencia iniciar con la actualización de la plataforma estratégica teniendo en cuenta las expectativas y necesidades de los usuarios y el funcionamiento actual de la institución.

Como segundo paso se elaboró el análisis y diagnóstico estratégico, a través de mesas de trabajo con los diferentes líderes de los procesos administrativos y asistenciales, logrando identificar los 4 componentes estratégicos así:

- ✓ Fortalecimiento Financiero Institucional
- ✓ Mejoramiento Continuo de los Procesos Administrativos y Asistenciales
- ✓ Ampliación de Servicios
- ✓ Articulación Comunitaria en la Prestación de Servicios

Una vez establecidos los componentes estratégicos con sus respectivos objetivos, se definieron 58 líneas estratégicas que son la ruta de acción para el cumplimiento exitoso de los objetivos propuestos por la gerencia para los próximos 4 años.




	PLAN DE DESARROLLO	Fecha: 27/09/2024
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO	Código: MDE-GPDI-PG-PL-01
	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA	Versión: 01
	PROCESO: DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO	Página: 5 de 107

Tabla de Contenido

PRESENTACIÓN	4
PLAN DE DESARROLLO E.S.E HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA 2024 - 2028	7
1. ANTECEDENTES.....	7
2. MARCO LEGAL.....	8
3. MARCO TEÓRICO	9
4. ARTICULACIÓN PLAN DE DESARROLLO.....	10
5. PLAN NACIONAL DE DESARROLLO 2022 - 2026 "COLOMBIA POTENCIA MUNDIAL DE LA VIDA"	11
6. PLAN DE DESARROLLO DEPARTAMENTAL 2024 - 2027 " POR UN HUILA GRANDE "	12
7. PLAN DECENAL DE SALUD PÚBLICA 2022 - 2031	13
8. DIAGNOSTICO ESTRATÉGICO.....	14
8.1 ANÁLISIS EXTERNO	14
8.1.1 Situación del Sistema de Salud Nacional.....	14
8.1.2 Situación del Sistema de Salud en el Huila.....	16
8.1.3 Situación del Sistema de Salud en el Occidente del Huila.....	18
8.2 ANÁLISIS INTERNO	26
8.2.1 Portafolio de Servicios y Capacidad Instalada	26
8.2.2 Prestación de Servicios.....	27
8.2.3 Perfil Epidemiológico de la E.S.E HDSAP	35
8.2.4 Situación de los Servicios Asistenciales	37
8.2.5 Análisis de Indicadores Asistenciales	40
8.2.6 Sistema de Atención al Usuario y Participación Ciudadana	44
8.2.7 Situación Financiera	46
8.2.8 Situación del Talento Humano	54
8.2.9 Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo.....	55
8.2.10 Situación de la Infraestructura Física	56
9. ANÁLISIS ESTRATÉGICO.....	57
9.1 METODOLOGÍA	57

	PLAN DE DESARROLLO	Fecha: 27/09/2024
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO	Código: MDE-GPDI-PG-PL-01
	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA	Versión: 01
	PROCESO: DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO	Página: 6 de 107

9.2 PLATAFORMA ESTRATÉGICA.....	58
9.2.1 Misión	58
9.2.2 Visión.....	58
9.2.3 Logo Institucional.....	59
9.2.4 Eslogan.....	59
9.2.5 Colores Institucionales	59
9.2.6 Objetivos Estratégicos	59
9.2.7 Principios y Valores	60
9.2.8 Políticas Institucionales	61
9.2.9 Grupos de Interés	62
9.2.10 Mapa de Procesos	64
9.2.11 Estructural Organizacional	65
10. FORMULACIÓN DE COMPONENTES ESTRATÉGICOS	67
10.1 Matriz DOFA	67
10.2 Componentes Estratégicos	89
10.3 Proyección de Inversión.....	90
11. EJECUCIÓN Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE DESARROLLO	92
12. SOCIALIZACIÓN DEL PLAN DE DESARROLLO	93
BIBLIOGRAFIA	94
ANEXO 1 PLAN OPERATIVO ANUAL POR COMPONENTES ESTRATEGICOS	95

 <p>E.S.E HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA — Salud Integral, Impacto Real —</p>	PLAN DE DESARROLLO	Fecha: 27/09/2024
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO	Código: MDE-GPDI-PG-PL-01
	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA	Versión: 01
	PROCESO: DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO	Página: 7 de 107

PLAN DE DESARROLLO E.S.E HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA 2024 - 2028

1. ANTECEDENTES

Año 1994 Mediante el Decreto Ordenanza No. 730 del 1 de agosto 1994 proferido por el Gobierno Departamental del Huila, se transformó el Hospital San Antonio de Padua de La Plata Huila, en Empresa Social del Estado de carácter Departamental, con personería jurídica, patrimonio propio y autonomía.

En el año 2004 se realizó el estudio de vulnerabilidad sísmica a la antigua sede del Hospital, dando como resultado el No cumplimiento de sismo resistencia, el gobierno departamental en cabeza del Dr. Rodrigo Villalba Mosquera, tomó la iniciativa de realizar una nueva sede, cofinanciada por el gobierno Departamental, Departamento Nacional de Planeación y recursos propios de la institución. Dicho estudio fue aprobado por la Secretaría de Salud Departamental y el Ministerio de La Protección Social, dando como resultado una infraestructura, que cumple con los requisitos de habilitación y la normatividad de sismo resistencia.

Año 2007 Se inicia la construcción de la actual sede de la ESE HDSAP

Año 2011 Terminaron las obras el 28 diciembre del 2011, se entrega la nueva infraestructura de la ESE Hospital Departamental San Antonio de Padua, Entregando 4.701,55 metros cuadrados de infraestructura hospitalaria a la E.S.E HDSAP.

Año 2012 Se inicia el traslado a las nuevas y actuales instalaciones iniciado por las unidades funcionales de: Urgencias, Hospitalización, Pediatría y Cirugía.


Año 2013 Traslado de la parte administrativa de la ESE a la nueva sede

Año 2014 Se culmina el traslado a la nueva sede ESE HDSAP, de la unidad de Ginecología.

Año 2019 Demolición del antiguo Hospital

Año 2019 Se entrega la infraestructura de la Unidad de Archivo aportando 240 M²

Año 2021 Nuestro Orgullo la ESE HDSAP Crece en Complejidad, Terminación y entrega de obras civiles de la UCI polivalente 536 M²

	PLAN DE DESARROLLO	Fecha: 27/09/2024
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO	Código: MDE-GPDI-PG-PL-01
	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA	Versión: 01
	PROCESO: DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO	Página: 8 de 107

Año 2021 Terminación de obras y dotación de nuestra Central de Gases medicinales aire y vacío en la ESE HDSAP en el mes noviembre aportando 100 M².


Año 2022. Se habilitó en el REPS, la Unidad de Cuidados intensivos polivalente adultos, y se pone al servicio de la comunidad del occidente le Departamento Huila.

Año 2023 Adecuación y entrega de la infraestructura física para la Unidad de Gastroenterología.

Año 2024 Apertura de los Servicios de Gastroenterología, Cardiología No Invasiva y TAC.

2. MARCO LEGAL

NORMA	ALCANCE
Constitución Política de 1991	Artículos: 1,2,11,49,50, 366 y 399
Ley 1438 de 2011	"Por medio de la cual se reforma el Sistema General de Seguridad Social en Salud y se dictan otras disposiciones"
Ley 1751 de 2015	"Por medio de la cual se regula el derecho fundamental a la salud y se dictan otras disposiciones"
Decreto 780 de 2016	"Por el cual se expide el decreto Único Reglamentario del sector salud y protección social"
Resolución 2082 de 2014	"Por el cual se dictan disposiciones en relación con el Sistema Único de Acreditación en Salud"
Ley 2294 de 2023	Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 "COLOMBIA POTENCIA MUNDIAL DE LA VIDA"
Ordenanza No.009	Plan de Desarrollo "Por un Huila Grande"
Decreto 1011 de 2006	"Por el cual se establece el Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad de la Atención de Salud del Sistema General de Seguridad Social en Salud"
Ley 152 1994	Establecen los procedimientos y mecanismos para la elaboración, aprobación, ejecución, evaluación y control de los planes de desarrollo.
Decreto 1876 del 1994	Por medio del cual reglamento los artículos 194,195 y 197 de la ley 100/93. En su artículo 24 estableció que las empresas sociales del estado deberán elaborar anualmente un plan de desarrollo de conformidad con la ley y reglamentos.

	PLAN DE DESARROLLO	Fecha: 27/09/2024
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO	Código: MDE-GPDI-PG-PL-01
	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA	Versión: 01
	PROCESO: DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO	Página: 9 de 107

Artículo 339 de la constitución política	Modificada por el artículo 2, acto legislativo 003 de 2011: Las entidades territoriales elaboraran y adoptaran de manera concertada entre ellas y el gobierno nacional planes de desarrollo.
Ley 87 DE 1993	“Por la cual se establecen normas para el ejercicio del control interno en las entidades y organismos del estado y se dictan otras disposiciones”
Ley 489 de 1998	“Funcionamiento entidades públicas Modelo Integrado de Planeación y Gestión”


3. MARCO TEÓRICO

En su artículo 399 se establece que la construcción de los planes de desarrollo en el sector público busca asegurar el uso eficiente de los recursos, cuyo desarrollo se encuentra en la Ley Orgánica del Plan de Desarrollo (Ley 152 de 1994) en donde se definen las directrices para la elaboración, presentación y aprobación del Plan Nacional y los Planes Territoriales de Desarrollo.

La Ley 152 de 1994, la cual establece los procedimientos y mecanismos para la elaboración, aprobación, ejecución, seguimiento, evaluación y control de los planes de desarrollo y en su artículo 2º define como su ámbito de aplicación la Nación, las entidades territoriales y los organismos públicos de todo orden; define la autonomía, coordinación, consistencia, continuidad, participación, planeación, eficiencia, viabilidad, coherencia y conformación de planes de desarrollo, entre otros, como principios generales que rigen la planeación pública.

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, para la E.S.E Hospital Departamental San Antonio de Padua se convierte en el compromiso fundamental de la gestión de los servidores públicos con los ciudadanos, transmitiendo de manera adecuada y fácil las políticas de gestión y desempeño que tiene la institución, su marco normativo, su ámbito de aplicación y sus propósitos para redoblar esfuerzos administrativos que terminen impactando positivamente el sector salud desde la calidad en la prestación de servicios y el trabajo articulado orientado a conseguir los objetivos institucionales y superando los estándares de eficiencia.

De igual manera, el Decreto 1011 de 2006 “Por el cual se establece el Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad de la Atención de Salud del Sistema General de Seguridad Social en Salud” las acciones que desarrolle el SOGCS se orientarán a la mejora de los resultados de la atención en salud, centrados en el usuario, que van más allá de la verificación de la existencia de estructura o de la

	PLAN DE DESARROLLO	Fecha: 27/09/2024
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO	Código: MDE-GPDI-PG-PL-01
	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA	Versión: 01
	PROCESO: DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO	Página: 10 de 107

documentación de procesos los cuales solo constituyen prerrequisito para alcanzar los mencionados resultados y para efectos de evaluar y garantizar la calidad de la atención en salud se deberán cumplir las siguientes características: Accesibilidad, Oportunidad, Seguridad, Pertinencia y Continuidad.

La ley 1438 de 2011, establece: "Artículo 72°. Elección y Evaluación de Directores o Gerentes de Hospitales. La junta directiva de la Empresa Social del Estado del orden territorial deberá aprobar el plan de gestión para ser ejecutado por el director o gerente de la entidad, durante el periodo para el cual ha sido designado y respecto del cual dicho funcionario deberá ser evaluado.


Así mismo, la Resolución 710 de 2012 "Por medio de la cual se adoptan las condiciones y metodología para la elaboración y presentación del plan de gestión por parte de los gerentes o directores de las empresas sociales del Estado del orden territorial, su evaluación por parte de la junta directiva, y se dictan otras disposiciones".

El anexo 2 de esta norma (que fue modificado en parte por las Resoluciones 743 de 2013 y 408 de 2018) establece los indicadores del Plan de gestión del gerente dentro de los cuales se encuentran aquellos de la denominada: "Área de gestión: Dirección y gerencia", dentro de esta área se encuentra el indicador denominado: "gestión de ejecución del plan de desarrollo institucional", cuya formula es como sigue: "Número de metas del plan operativo anual cumplidas / número de metas del plan operativo anual programadas".

4. ARTICULACIÓN PLAN DE DESARROLLO

La Constitución Nacional en su Artículo 342 Define la correspondiente ley orgánica reglamentará todo lo relacionado con los procedimientos de elaboración, aprobación y ejecución de los planes de desarrollo y dispondrá los mecanismos apropiados para su armonización y para la sujeción a ellos de los presupuestos oficiales. Determinará, igualmente, la organización y funciones del Consejo Nacional de Planeación y de los consejos territoriales, así como los procedimientos conforme a los cuales se hará efectiva la participación ciudadana en la discusión de los planes de desarrollo, y las modificaciones correspondientes, conforme a lo establecido en la Constitución.

La Ley 152 de 1994 "Orgánica de Planeación" tiene como propósito establecer los procedimientos y mecanismos para la elaboración y control de los planes de desarrollo, así como la regulación de los demás aspectos contemplados por el artículo XII de la Constitución Política y demás normas constitucionales que se refieren al plan de desarrollo y la planificación.

	PLAN DE DESARROLLO	Fecha: 27/09/2024
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO	Código: MDE-GPDI-PG-PL-01
	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA	Versión: 01
	PROCESO: DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO	Página: 11 de 107

5. PLAN NACIONAL DE DESARROLLO 2022 - 2026 "COLOMBIA POTENCIA MUNDIAL DE LA VIDA"

Superación de privaciones como fundamento de la dignidad humana y condiciones básicas para el bienestar.

El desarrollo humano y bienestar de la población requiere garantizar unas condiciones o capacidades mínimas para superar la situación de vulnerabilidad, emprender su desarrollo personal y ejercer plenamente su libertad. Entre otros factores, el acceso a los servicios básicos como la salud, educación, saneamiento básico y conectividad digital son condiciones fundamentales para la dignidad humana. Pág. 109 Seguridad Humana y Justicia Social "Colombia Potencia Mundial de la Vida"

- Hacia un sistema de salud garantista, universal, basado en un modelo de salud preventivo y predictivo.

Se buscará hacer efectiva la APS a través de la reorientación de los servicios de salud y el cumplimiento efectivo de las competencias de los integrantes del Sistema de Salud

- Determinantes sociales en el marco del modelo preventivo y predictivo

Para promover la intervención de determinantes sociales se requiere poner en marcha políticas intersectoriales.

- Más gobernanza y gobernabilidad, mejores sistemas de información en salud.


Para lograr una mayor gobernanza del sistema de salud se propone un esquema multinivel de participación nacional y territorial, a través de consejos de salud.

- Sostenibilidad de los recursos en salud.

A partir de las capacidades adquiridas en la gestión del riesgo en salud y gestión financiera, se contará con instrumentos que faciliten la convergencia de incentivos dentro de los diferentes integrantes del sistema basados en el mejoramiento de la prevención y los resultados y cumplimiento de las obligaciones legales en salud.

- Acceso equitativo a medicamentos dispositivos médicos y otras tecnologías

Se implementarán políticas para asegurar la disponibilidad, acceso, continuidad, calidad, y uso seguro y adecuado de tecnologías en salud.

	PLAN DE DESARROLLO	Fecha: 27/09/2024
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO	Código: MDE-GPDI-PG-PL-01
	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA	Versión: 01
	PROCESO: DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO	Página: 12 de 107

- Fortalecimiento de la Política de Ciencia, Tecnología e Innovación en Salud

Implementar la misión de investigación e innovación para la transferencia y apropiación de conocimiento en centros de investigación en salud.

6. PLAN DE DESARROLLO DEPARTAMENTAL 2024-2027 " POR UN HUILA GRANDE "

PILAR 2. ALIANZA PARA EL PROGRESO SOCIAL

COMPONENTE: Atención Integral en Salud para un Huila Grande, Modelo de Salud Preventivo, Predictivo y Resolutivo para el Departamento del Huila.


Programa 1905 Salud Pública

Vigilar y controlar el acceso, la calidad y la integridad de la atención en salud para los todos los residentes del Departamento del Huila, mediante inspección, vigilancia y control a los actores institucionales en todo el territorio, se buscara el cumplimiento de competencias para identificar e intervenir factores de riesgos que afecten la salud comunitaria.

Garantizar el acceso a los servicios de salud constituyéndose como un pilar fundamental para preservar, mejorar y promover la salud de la población, además se busca asegurar que los servicios de salud estén diseñados y gestionados de manera que se respeten los principios de equidad, dignidad y participación del usuario en todas las etapas de atención y tratamiento, así mismo se promoverá activamente la prevención de enfermedades y la adopción de estilos de vida saludables como parte integral de la salud. Pág. 235 Plan de Desarrollo Departamental 2024-2027 "POR UN HUILA GRANDE"

Programa 1906 Aseguramiento y Prestación integral de servicios de salud

Fortalecer la red de atención integral e integrada en el Departamento del Huila mediante el mejoramiento de la infraestructura hospitalaria primaria y complementaria. Esta iniciativa, enmarcada en el programa " En el Huila todos con salud", tiene como meta principal asegurar la afiliación de la población al régimen subsidiado conforme a las disposiciones del Sistema General de Seguridad Social. Adicionalmente se busca ofrecer servicios de atención en salud a toda la población y atención de urgencias a la población migrante no afiliada al Sistema General de Seguridad Social en Salud, garantizando una cobertura equitativa y accesible para todos los habitantes del Departamento. Pág. 248 Plan de Desarrollo Departamental 2024-2027 "POR UN HUILA GRANDE"

 <p>E.S.E. HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA — Salud Integral, Impacto Real —</p>	PLAN DE DESARROLLO	Fecha: 27/09/2024
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO	Código: MDE-GPDI-PG-PL-01
	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA	Versión: 01
	PROCESO: DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO	Página: 13 de 107

7. PLAN DECENAL DE SALUD PÚBLICA 2022 – 2031

Este instrumento de planeación de carácter nacional y regional compromete a los diferentes niveles de gobierno y a todos los actores del sistema de salud, en el marco de sus competencias, a que orienten sus acciones y esfuerzos para dar respuestas efectivas a las necesidades de la población y alcanzar los resultados en salud deseados. Se realiza a través de un proceso amplio de participación que conlleva a definir las acciones, metas, recursos, responsables, indicadores de seguimiento y mecanismos de evaluación. Resolución 2367 de 2023

Fases y Etapas:

1. Fase Aprestamiento

Comprende el conjunto de actividades que se desarrollaron para garantizar las condiciones institucionales que permitieron adelantar el proceso de construcción del Plan Decenal de Salud Pública 2022-2031, a través del establecimiento de los lineamientos generales que dieran cuenta de los alcances del proceso, insumos disponibles y requeridos, su análisis, el esquema operativo y la estrategia de participación social.

2. Fase de Formulación

Esta fase comprende cuatro etapas a saber: diagnóstico, definición técnica, consulta y validación. El propósito de esta fase es consolidar el diagnóstico de la situación de salud del país e identificar y concertar retos para el futuro de la salud pública y metas e indicadores de seguimiento y evaluación.

Líneas de Trabajo: Análisis de situación de salud, Seguimiento, monitoreo y evaluación, Gestión del conocimiento, Armonización de políticas, Enfoque diferencial, Participación social.


3. Fase de Implementación

Secuencia programada de acciones, de la que forman parte múltiples actores y procesos, dirigida a producir con unos medios específicos los resultados definidos en el PDSP, y que permitirán dar cumplimiento a las acciones propuestas.

Adopción, Reglamentación, Divulgación, Desarrollo del Plan de Implementación

4. Fase Seguimiento, Monitoreo y Evaluación

En esta fase se implementará el sistema de seguimiento y monitoreo del PDSP, el cual permite gestionar y analizar la información que se produce sobre indicadores trazadores, permitiendo tomar decisiones en curso respecto a las intervenciones

 <p>E.S.E. HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA — Salud Integral, Impacto Real —</p>	PLAN DE DESARROLLO	Fecha: 27/09/2024
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO	Código: MDE-GPDI-PG-PL-01
	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA	Versión: 01
	PROCESO: DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO	Página: 14 de 107

necesarias para el desarrollo de la política, indicaciones sobre el avance y logro de los objetivos, así como de la utilización de los recursos financieros asignados.

Diagnóstico, Definición Técnica, Consulta, Validación

Participación Social:

Metodología de Participación Social

1. El punto de partida; Visualizar el cambio deseado
2. Analizar la situación; Identificar y organizar las variables hacia el cambio
3. Identificar las Intervenciones
4. Construir la ruta del cambio

8. DIAGNOSTICO ESTRATÉGICO

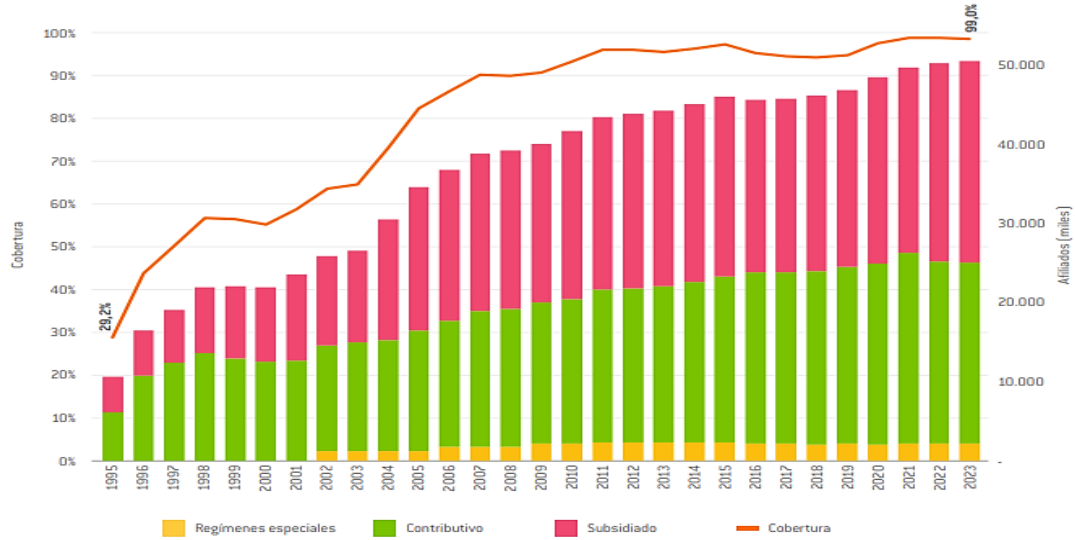
8.1 Análisis Externo

8.1.1 Situación del Sistema de Salud Nacional

En Colombia, el sistema de salud ha conseguido logros muy importantes en materia de cobertura: mientras que en 1995 solo el 29,2 % de la población contaba con aseguramiento en salud, en julio de 2023 la cobertura ascendió al 99 % (Ministerio de Salud [Minsalud], 2023). Esta cobertura, sumada al bajo gasto de bolsillo, representa un escenario de protección de riesgos para las personas ante posibles afectaciones en salud.

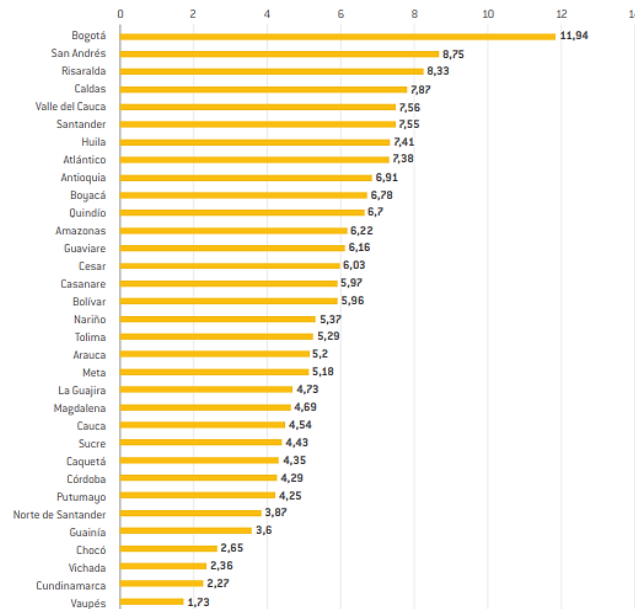
El sistema actual está construido sobre la figura del aseguramiento que prestan las entidades promotoras de salud (EPS), quienes en virtud de este rol administran el riesgo financiero, gestionan el riesgo en salud, articulan los servicios para garantizar el acceso a la salud y representan el afiliado ante el prestador.

La ampliación de la cobertura en salud ha sido notable en las últimas décadas. A julio de 2023, el 99 % de la población contaba con aseguramiento en salud.




Gráfica 1: Población afiliada al sistema de salud. Colombia, 1995-2023

Además, en lo referente a capital humano, en el sector salud se observa una notable heterogeneidad regional. La Gráfica 2 muestra la densidad de médicos generales por 10.000 habitantes en cada departamento del país.



Gráfica 2: Médicos generales (por 10.000 habitantes)

	PLAN DE DESARROLLO	Fecha: 27/09/2024
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO	Código: MDE-GPDI-PG-PL-01
	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA	Versión: 01
	PROCESO: DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO	Página: 16 de 107

Para el Departamento del Huila según el informe de Competitividad 2023-2024 tiene 7.41 médicos generales por cada 10.000 habitantes.

Esquema simplificado de principales actores del Sistema General de Seguridad Social en Salud.

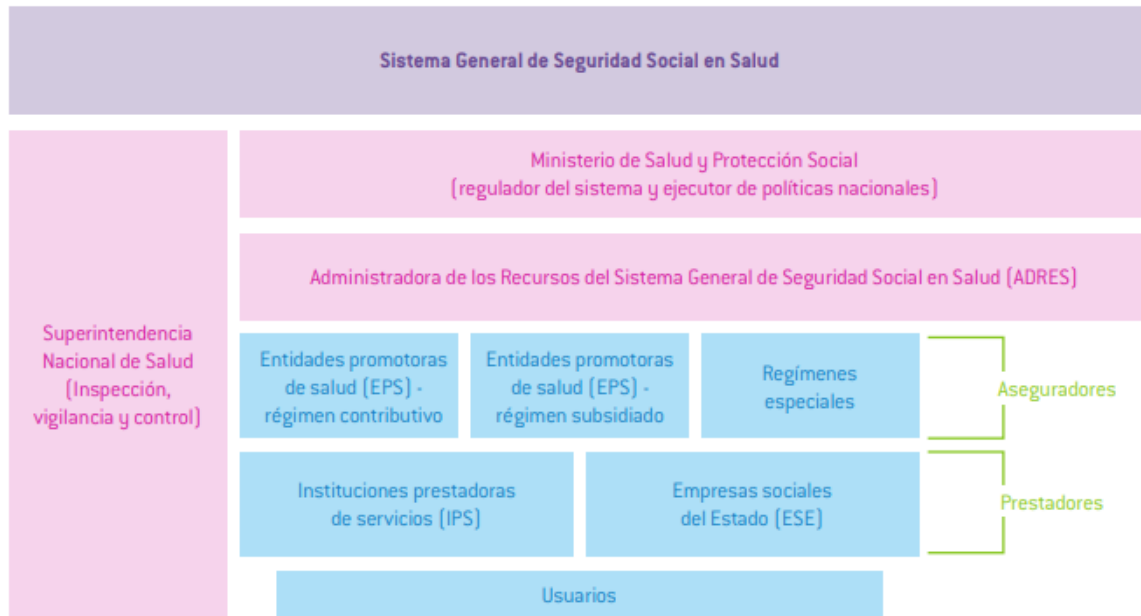



Imagen 1: Base de Datos Única de Afiliados del Sistema General de Seguridad Social en Salud (BDUA-SGSSS) (ADRES, s.f.)

8.1.2 Situación del Sistema de Salud Departamental

El Departamento del Huila en su estructura administrativa está encabezada por la Gobernación del Huila que cuenta con la Secretaría de Salud Departamental para liderar los temas de salud en el territorio. Desde allí se cumple con lo dispuesto en la normatividad vigente para la implementación y adopción de las políticas públicas en salud orientadas por el Ministerio de Salud y Protección Social y las propias con la adaptación a las realidades del territorio.

En cuanto a la distribución de la población por áreas para el año 2023, el 59,9% (705.917) está localizada en las cabeceras municipales y el 40,1% (472.536) en el área rural (Centro Poblado y Rural Disperso), según las proyecciones del CNPV 2018.

La pirámide poblacional del departamento del Huila, describe una población en transición e ilustra el descenso de la fecundidad y la natalidad con un estrechamiento en su base para el año 2023 comparado con el año 2015, lo cual se refleja en una reducción de la población en la infancia y juventud; en la medida

	PLAN DE DESARROLLO	Fecha: 27/09/2024
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO	Código: MDE-GPDI-PG-PL-01
	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA	Versión: 01
	PROCESO: DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO	Página: 17 de 107

que se avanza, se evidencia un notorio aumento en la población adulta mayor. Se proyecta que para el año 2030 la pirámide poblacional se siga reduciéndose la tasa de fecundidad y disminuyendo la población joven y aumente la población de edades avanzadas.

- Análisis de la Morbilidad en el Departamento del Huila


Para el análisis de la morbilidad agrupada, los eventos de alto costo, los eventos precursores y los eventos de notificación obligatoria (ENOS), también conocidos como Eventos de Interés en Salud Pública (EISP), se utilizaron como fuentes de información los Registros de la base de datos SISPRO, la cual usa la base de datos de alto costo y del Sistema de Vigilancia de la Salud Pública – SIVIGILA. Para estimar las medidas de frecuencia (prevalencia o proporciones, incidencia, letalidad) y medidas de razón de prevalencia y de incidencias y la razón de letalidad junto con los intervalos de confianza al 95%, se empleó el método de Rothman, K.J.; Greenland.

Gran Causa	Código CIE-10
Condiciones maternas perinatales	(O00-O99, P00-P9)
Condiciones transmisibles y nutricionales	(A00-B99, G00-G04, N70-N73, J00-J06, J10-J18, J20-J22, H65-H66, E00-E02, E40-E46, E50, D50-D53, D64.9, E51-E64)
Enfermedades no transmisibles	(C00-C97, D00-D48, D55-D64 (menos D64.9), D65-D89, E03-E07, E10-E16, E20-E34, E65-E88, F01-F99, G06-G98, H00-H61, H68-H93, I00-I99, J30-J98, K00-K92, N00-N64, N75-N98, L00-L98, M00-M99, Q00-Q99)
Lesiones	(V01-Y89, S00-T98)
Condiciones mal clasificadas (Signos y síntomas mal definidos)	(R00-R99)

Fuente: Clasificación Internacional de Enfermedades CIE-10

Subgrupos de Causas de Morbilidad

Subgrupos de Causa de Morbilidad	Código CIE-10
Deficiencias nutricionales	(E00-E02, E40-E46, E50, D50-D53, D64.9, E51-E64)
Enfermedades infecciosas y parasitarias	(A00-B99, G00, G03-G04, N70-N73)
Infecciones respiratorias	(J00-J06, J10-J18, J20-J22, H65-H66)
Condiciones derivadas durante el periodo perinatal	(P00-P96)

	PLAN DE DESARROLLO	Fecha: 27/09/2024
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO	Código: MDE-GPDI-PG-PL-01
	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA	Versión: 01
	PROCESO: DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO	Página: 18 de 107

Condiciones maternas	(O00-O99)
Anomalías congénitas	(Q00-Q99)
Condiciones neuropsiquiátricas	(F01-F99, G06-G98)
Condiciones orales	(K00-K14)
Desórdenes endocrinos	(D55-D64 excepto D64.9, D65-D89, E03-E07, E15-E16, E20-E34, E65-E88)
Diabetes mellitus	(E10-E14)
Enfermedades cardiovasculares	(I00-I99)
Enfermedades de la piel	(L00-L98)
Enfermedades de los órganos de los sentidos	(H00-H61, H68-H93)
Enfermedades digestivas	(K20-K92)
Enfermedades genitourinarias	(N00-N64, N75-N98)
Enfermedades musculo-esqueléticas	(M00-M99)
Enfermedades respiratorias	(J30-J98)
Neoplasias malignas	(D00-D48)
Traumatismos, envenenamientos u algunas otras consecuencias de causas externas	(S00-T98)


Fuente: Clasificación Internacional de Enfermedades CIE-10

8.1.3 Situación del Sistema de Salud del Occidente del Huila

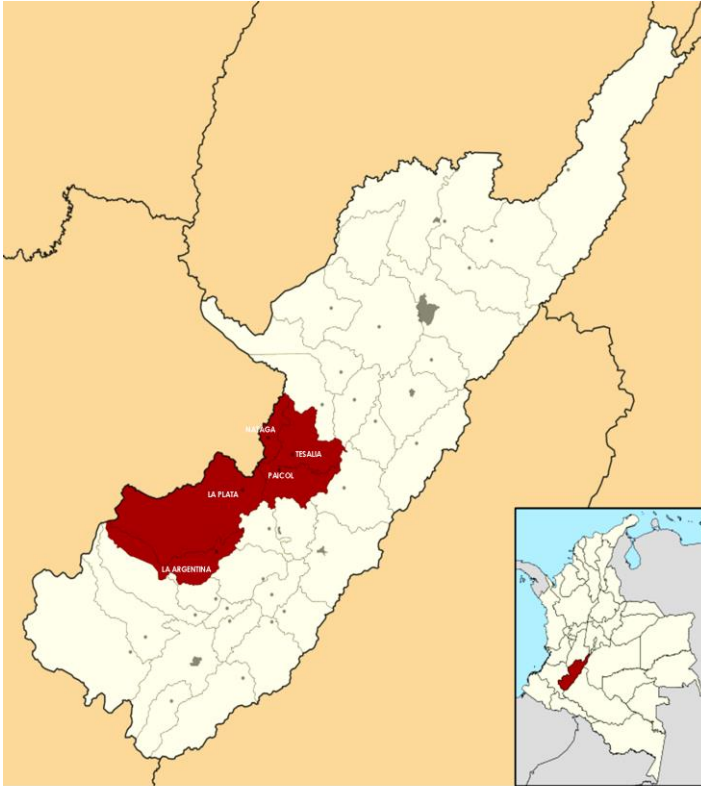
Dinámica Poblacional

Resulta preponderante resaltar las características relevantes del Municipio que hospeda a la Institución, más cuando éste aporta el 62% de la población de la Zona del Suroccidente del Departamento del Huila, al contar con 66.461 habitantes según proyecciones del DANE para el año 2024 y teniendo en cuenta que la Entidad es de funcionamiento regional conformada por los Municipios de La Plata (anfitrión), La Argentina, Nátaga, Paicol y Tesalia e incluso gracias a su posición estratégica y limítrofe ofrece su portafolio de servicios a población del oriente del Departamento del Cauca como lo son los municipios de Inzá y Páez.

La demografía, en esencia, no es otra cosa que el estudio de la dimensión y composición de las poblaciones humanas, y principalmente de sus mecanismos de evolución, el tamaño de la población es simplemente el número de personas que viven en un lugar y en un momento determinado, todo esto se basa en las características de la población para conocer los aspectos como son la distribución, el tamaño, la composición, y su dinámica.

	PLAN DE DESARROLLO	Fecha: 27/09/2024
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO	Código: MDE-GPDI-PG-PL-01
	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA	Versión: 01
	PROCESO: DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO	Página: 19 de 107

Mapa Municipios Occidente del Huila




La población del Occidente del Huila según la proyección del DANE para el año 2024 es de aproximadamente 106.334 habitantes.

MUNICIPIO	No HABITANTES 2024
LA PLATA	66.461
LA ARGENTINA	14.061
TESALIA	11.610
PAICOL	7.174
NATAGA	7.028
TOTAL	106.334

Fuente: <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/demografia-y-poblacion/proyecciones-de-poblacionmarzo2023>

El municipio de la Plata cuenta con la mayor población con una proyección de 66.461 habitantes que corresponde al 62,50 %, seguido se ubica el municipio de la Argentina con de 14.061 habitantes alcanzando el 13,22 % de la población, en

	PLAN DE DESARROLLO	Fecha: 27/09/2024
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO	Código: MDE-GPDI-PG-PL-01
	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA	Versión: 01
	PROCESO: DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO	Página: 20 de 107

tercer lugar se encuentra Tesalia con una población proyectada de 11.610 habitantes que corresponde al 10,91 %, seguido ubicamos al municipio de Paicol con 7.174 habitantes llegando al 6,74 % y finalmente el municipio de Nátaga que se contaría para el año 2024 con 7.028 habitantes con un 6.60% del total de la Población del Occidente del Huila.

La población del Nororiente Caucaño según la proyección del DANE para el año 2024 es de aproximadamente 80.725 habitantes.

MUNICIPIO	No HABITANTES 2024
INZÁ	31.097
PÁEZ	49.628
TOTAL	80.725

Fuente: <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/demografia-y-poblacion/proyecciones-de-poblacionmarzo2023>

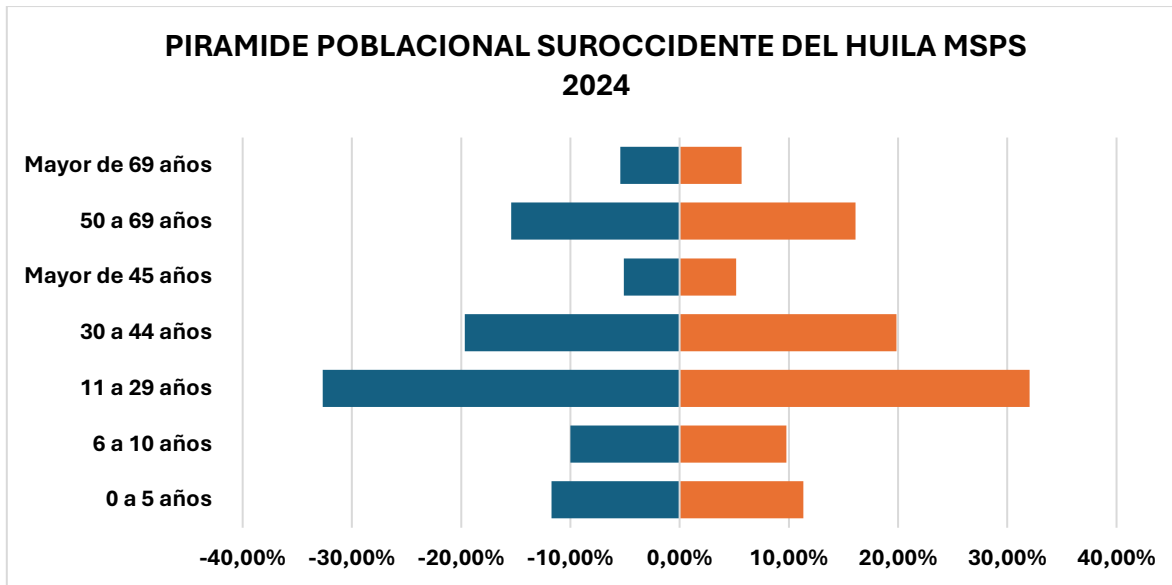
PIRAMIDE POBLACIONAL SUROCCIDENTE DEL HUILA 2024

Grupos Etarios Ministerio de Salud y Protección Social

		Hombres	Mujeres
Etaria (Edad)	0 a 5 años	5.489	5.364
	6 a 10 años	6.665	6.457
	11 a 29 años	17.270	16.620
	30 a 44 años	9.183	9.051
	Mayor de 45 años	3.389	3.358
	50 a 69 años	8.274	8.388
	Mayor de 69 años	3.435	3.391
TOTAL		53.705	52.629

Fuente: <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/demografia-y-poblacion/proyecciones-de-poblacion>

Etaria (Edad)	10 a 35 años
Población Gestante Suroccidente del Huila	22.533



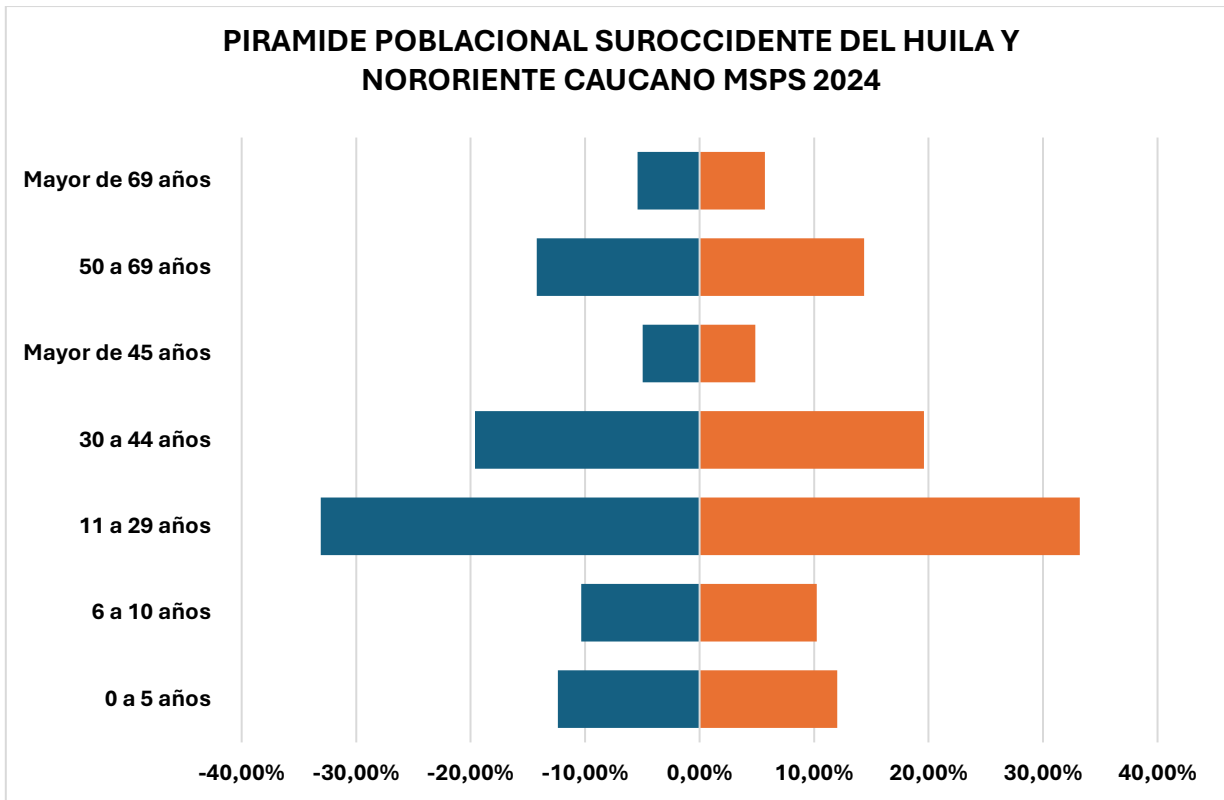
Grafica 3 Pirámide Población Suroccidente del Huila

PIRAMIDE POBLACIONAL SUROCCIDENTE DEL HUILA Y NORORIENTE CAUCANO 2024

		Hombres	Mujeres
Etaria (Edad)	0 a 5 años	11.723	11.091
	6 a 10 años	9.781	9.456
	11 a 29 años	31.342	30.662
	30 a 44 años	18.569	18.101
	Mayor de 45 años	4.707	4.485
	50 a 69 años	13.473	13.279
	Mayor de 69 años	5.123	5.267
TOTAL		94.718	92.341

Fuente: <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/demografia-y-poblacion/proyecciones-de-poblacion>


Etaria (Edad)	10 a 35 años
Población Gestante Suroccidente del Huila y Nororientе Caucano	
40.563	



Grafica 4 Pirámide Población Suroccidente del Huila y Nororienté Caucaño

Descripción de la red Pública- Servicios de Salud del Occidente del Departamento

La red pública de servicios de salud está conformada por **ESE HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA DE LA PLATA HUILA**, siendo el hospital referente y único para la atención hospitalaria de la baja complejidad para el Municipio de la PLATA - HUILA y la media y alta complejidad de los municipios de La Plata, Paicol, Nátaga, Tesalia, La Argentina y los municipios de Inza y Páez Cauca. En los municipios de la zona del occidente del Departamento la red de prestación de servicios de la baja complejidad está conformada por 5 Empresas Sociales del Estado y 2 Empresas Sociales del Estado pertenecientes al Departamento del Cauca, que se muestran en la siguiente tabla:

	PLAN DE DESARROLLO	Fecha: 27/09/2024
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO	Código: MDE-GPDI-PG-PL-01
	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA	Versión: 01
	PROCESO: DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO	Página: 23 de 107


MUNICIPIO	RED PÚBLICA DEL OCCIDENTE DEL DPTO HUILA	COMPLEJIDAD
LA PLATA HUILA	ESE SAN SEBASTIAN	BAJA
PAICOL	ESE SANTA ROSA DE LIMA	BAJA
NATAGA	ESE LUIS ANTONIO MOJICA	BAJA
TESALIA	ESE SANTA TERESA	BAJA
LA ARGENTINA	ESE JUAN RAMON NUÑEZ PALACIOS	BAJA
INZA	ESE HOSPITAL LUIS ADRIANO PEREZ	BAJA
PAEZ	ESE HOSPITAL SAN VICENTE DE PAUL	BAJA
LA PLATA	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA	BAJA – MEDIANA Y ALTA

Aseguramiento en Salud Población Occidente del Huila 2024

MUNICIPIO	POBLACIÓN DANE 2024	RÉGIMEN CONTRIBUTIVO 2024	RÉGIMEN SUBSIDIADO 2024
LA PLATA	66.461	10.572	54.791
LA ARGENTINA	14.061	1.018	13.666
TESALIA	11.610	1.800	7.208
PAICOL	7.174	684	4.061
NATAGA	7.028	538	5.095
TOTAL	106.334	14.612	84.821

Fuente: <https://www.minsalud.gov.co/proteccionsocial/Paginas/Cifras-aseguramiento-salud.aspx>

La población para el Occidente del Huila año 2024, comprende un población aproximada de 106.334 habitantes (DANE) de los cuales en el régimen Subsidiado se encuentran 84.821 personas equivalente al 79.76% y para el régimen Contributivo con 14.612 personas equivalente al 13.74 %, teniendo en cuenta que el restante de población flotante se tendrá que analizar en el régimen de excepciones y otros.

	PLAN DE DESARROLLO	Fecha: 27/09/2024
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO	Código: MDE-GPDI-PG-PL-01
	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA	Versión: 01
	PROCESO: DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO	Página: 24 de 107

Aseguramiento en Salud Población Occidente del Huila y Nororiente Caucaño

MUNICIPIO	POBLACIÓN DANE 2024	RÉGIMEN CONTRIBUTIVO 2024	RÉGIMEN SUBSIDIADO 2024
LA PLATA	66.461	10.572	54.791
LA ARGENTINA	14.061	1.018	13.666
TESALIA	11.610	1.800	7.208
PAICOL	7.174	684	4.061
NATAGA	7.028	538	5.095
INZA	31.097	1.427	24.926
PAEZ	49.628	1.570	33.923
TOTAL	187.059	17.609	143.670


Fuente: <https://www.minsalud.gov.co/proteccionsocial/Paginas/cifras-aseguramiento-salud.aspx>

El Occidente del Huila y Nororiente Caucaño comprende una población aproximada de 187.059 habitantes (DANE) de los cuales en el régimen Subsidiado se encuentra 143.670 personas equivalente al 76.80% y el régimen contributivo con 17.609 personas equivalente al 9.41% teniendo en cuenta que el restante de población flotante se tendrá que analizar en el régimen de excepciones y otros.

Cabildos Indígenas del Occidente del Huila y Nororiente Caucaño

Para la E.S.E Hospital Departamental San Antonio de Padua, brindar el apoyo, atención y acompañamiento a las poblaciones indígenas y afrodescendientes asentadas en el sur occidente del Departamento se convierte en una necesidad prioritaria en aspectos relacionados con la salud, ya que la población que se atiende de estas comunidades es muy constante y han tomado un lugar muy importante que no se debe desconocer y que por su identidad propia requieren el apoyo como parte importante en el marco de población vulnerable.

Para la institución es necesario conocer los resguardos que tiene el sur occidente del Huila, su población y ubicación para tener una base aproximada de la población potencialmente usuaria de los servicios de la E.S.E, adicional dentro de los programas de la institución en la oficina de SIAU se cuenta con la guía bilingüe para el acompañamiento en la traducción y comprensión de la información dada por el personal de salud y sea mucho más hacedero la atención.

	PLAN DE DESARROLLO	Fecha: 27/09/2024
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO	Código: MDE-GPDI-PG-PL-01
	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA	Versión: 01
	PROCESO: DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO	Página: 25 de 107

Cabildos Indígenas


MUNICIPIO	TIPO DE COMUNIDAD	NOMBRE DE LA COMUNIDAD	PUEBLO ORIGINARIO
La Plata	Resguardo	RESGUARDO NAM MISAK	MISAK
	Cabildo	CABILDO FIW PAEZ	NASA PAÉZ
	Cabildo	CABILDO LOS ÁNGELES	NASA PAÉZ
	Cabildo	CABILDO SAN MIGUEL	NASA
	Resguardo	RESGUARDO PAEZ Y GUAMBIANO DE LA GAITANA	NASA - MISAK
	Resguardo	RESGUARDO POTRERITO	NASA PAÉZ
	Resguardo	RESGAUARDO LA REFORMA	NASA - MISAK
	Resguardo	RESGAUARDO LA ESTACIÓN - TALAGA	NASA PAEZ
	Resguardo	RESGUARDO NUEVA ESPERANZA	NASA
Resguardo	RESGUARDO JUAN TAMA	NASA PAÉZ	

Fuente: <https://www.sirhuila.gov.co/wp-content/uploads/2023/GESTIONDELDESEMP/Evaluaci%C3%B3n-del-com>

MUNICIPIO	TIPO DE COMUNIDAD	NOMBRE DE LA COMUNIDAD	PUEBLO ORIGINARIO
La Argentina	Resguardo	RESGUARDO NUEVO AMANECER – LA MESETA	MISAK
	Resguardo	RESGUARDO PICKWE IKH (LAGUNA DEL CACIQUE JUAN TAMA)	NASA PAEZ

MUNICIPIO	TIPO DE COMUNIDAD	NOMBRE DE LA COMUNIDAD	PUEBLO ORIGINARIO
Nátaga	Resguardo	RESGUARDO LLANO BUCO - BUKJ UKUE	NASA PAÉZ
	Asentamiento	ASENTAMIENTO LAS MERCEDES	NASA

MUNICIPIO	CABILDO
Cauca	Avirama

	PLAN DE DESARROLLO		Fecha: 27/09/2024
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO		Código: MDE-GPDI-PG-PL-01
	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA		Versión: 01
	PROCESO: DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO		Página: 26 de 107

Porcentaje de Población Indígena Suroccidente del Huila

Departamento	AIC EPSI		% de Afiliados en Relación con el ente Territorial	Total
	Hombres	Mujeres		
Huila Occidente	5.939	5.965	9.84%	11.904

Fuente: BD BDU AIC EPS-I y Proyecciones Población DANE Plantillas de Caracterización Poblacional

Grupos Etarios Población Indígena

Etaria (Edad)	Población		% Participación
0 a 5 años	476	3.99%	
6 a 15 años	3.095	25.99%	
16 a 19 años	1.173	9.85%	
20 a 29 años	5.952	50.03%	
Mayor de 30 años	1.208	10.14%	
TOTAL	11.904	100%	

Fuente: <https://aic.salud.org.co:8496/aicepsi/detcarpoblacional/2023/>

El mayor grupo poblacional de afiliados se encuentra concentrado en el rango de edad de los 20 a 29 años con un 50.03%, seguido de 6 a 15 años con un 25.99% y mayores de 30 años con un 10.14%.


8.2 ANÁLISIS INTERNO

8.2.1 Portafolio de Servicios y Capacidad Instalada

Actualización Portafolio de Servicios de Salud - Resolución 3100 de 2019

4139600407 ESE HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA

Código y Nombre del Prestador:		4139600407 - ESE HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA			
NI: Nit / CC: Cédula	NI: 891180117-7	Nombre o razón social:	E.S.E. HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA DE LA PLATA		
Fecha de inscripción:	2003/04/12	Fecha de vencimiento:	2025/08/31	Clase de prestador:	Instituciones Prestadoras de Servicios de Salud - IPS

	PLAN DE DESARROLLO				Fecha: 27/09/2024
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO				Código: MDE-GPDI-PG-PL-01
	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA				Versión: 01
	PROCESO: DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO				Página: 27 de 107


Clase de persona:	JURIDICO	Naturaleza Jurídica:	PÚBLICA	Nivel de Atención del Prestador	2
Empresa Social del Estado:	SI			Carácter Territorial de la Entidad:	DEPARTAMENTAL
Representante Legal:	JOSE ANTONIO MUÑOZ PAZ			Dirección administrativa:	CARRERA 2E N. 11-17
Teléfono:	6088370149	Fax:	8370122	Email:	gerencia@esesanantoniodepadua.gov.co
Municipio:	LA PLATA			Departamento:	HUILA

Fuente: REPS, Junio de 2024

Servicios de la Sede del Prestador donde se realiza la Actualización del Portafolio de Servicios.

GRUPO SERVICIO	COD SERVICIO	NOMBRE SERVICIO	M- INT	COMPL
INTERNACIÓN	129	HOSPITALIZACIÓN ADULTOS	SI	M
INTERNACIÓN	130	HOSPITALIZACIÓN PEDIÁTRICA	SI	M
QUIRÚRGICOS	203	CIRUGÍA GENERAL	SI	M
QUIRÚRGICOS	204	CIRUGÍA GINECOLÓGICA	SI	M
QUIRÚRGICOS	207	CIRUGÍA ORTOPÉDICA	SI	M
QUIRÚRGICOS	208	CIRUGÍA OFTALMOLÓGICA	SI	M
QUIRÚRGICOS	209	CIRUGÍA OTORRINOLARINGOLO GÍA	SI	M
QUIRÚRGICOS	215	CIRUGÍA UROLÓGICA	SI	M
CONSULTA EXTERNA	301	ANESTESIA	SI	M
CONSULTA EXTERNA	304	CIRUGÍA GENERAL	SI	M
CONSULTA EXTERNA	312	ENFERMERÍA	SI	B

CONSULTA EXTERNA	320	GINECOBSTERICIA	SI	M
CONSULTA EXTERNA	328	MEDICINA GENERAL	SI	B
CONSULTA EXTERNA	328	MEDICINA GENERAL	SI	M
CONSULTA EXTERNA	329	MEDICINA INTERNA	SI	M
CONSULTA EXTERNA	333	NUTRICIÓN Y DIETÉTICA	SI	B

	PLAN DE DESARROLLO		Fecha: 27/09/2024
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO		Código: MDE-GPDI-PG-PL-01
	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA		Versión: 01
	PROCESO: DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO		Página: 28 de 107


CONSULTA EXTERNA	335	OFTALMOLOGÍA	SI	M
CONSULTA EXTERNA	339	ORTOPEDIA Y/O TRAUMATOLOGÍA	SI	M
CONSULTA EXTERNA	340	OTORRINOLARINGOLOGÍA	SI	M
CONSULTA EXTERNA	342	PEDIATRÍA	SI	M
CONSULTA EXTERNA	344	PSICOLOGÍA	SI	B
CONSULTA EXTERNA	355	UROLOGÍA	SI	M
CONSULTA EXTERNA	420	VACUNACIÓN	SI	B
APOYO DIAGNÓSTICO Y COMPLEMENTACIÓN TERAPÉUTICA	706	LABORATORIO CLÍNICO	SI	SC
APOYO DIAGNÓSTICO Y COMPLEMENTACIÓN TERAPÉUTICA	712	TOMA DE MUESTRAS DE LABORATORIO CLÍNICO	SI	SC
APOYO DIAGNÓSTICO Y COMPLEMENTACIÓN TERAPÉUTICA	714	SERVICIO FARMACÉUTICO	SI	M

APOYO DIAGNÓSTICO Y COMPLEMENTACIÓN TERAPÉUTICA	729	TERAPIA RESPIRATORIA	SI	SC
APOYO DIAGNÓSTICO Y COMPLEMENTACIÓN TERAPÉUTICA	739	FISIOTERAPIA	SI	SC
APOYO DIAGNÓSTICO Y COMPLEMENTACIÓN TERAPÉUTICA	744	IMÁGENES DIAGNOSTICAS IONIZANTES	SI	M
APOYO DIAGNÓSTICO Y COMPLEMENTACIÓN TERAPÉUTICA	746	GESTION PRE- TRANSFUSIONAL	SI	M
PROTECCIÓN ESPECIFICA Y DETECCIÓN TEMPRANA	907	PROTECCIÓN ESPECÍFICA - ATENCIÓN DEL PARTO		
PROTECCIÓN ESPECIFICA Y DETECCIÓN TEMPRANA	908	PROTECCIÓN ESPECÍFICA - ATENCIÓN AL RECIÉN NACIDO		
PROCESOS	950	PROCESO ESTERILIZACIÓN		
ATENCIÓN INMEDIATA	1101	ATENCIÓN DEL PARTO	SI	M
ATENCIÓN INMEDIATA	1102	URGENCIAS	SI	M
ATENCIÓN INMEDIATA	1103	TRANSPORTE ASISTENCIAL BASICO	NO	B
ATENCIÓN INMEDIATA	1104	TRANSPORTE ASISTENCIAL MEDICALIZADO	NO	M

Fuente: REPS, Junio de 2024

Convenciones

M-INT: Modalidad Intramural **COMPL:** Complejidad **SC:** Servicio Complementario
M: Mediana **B:** Baja

	PLAN DE DESARROLLO	Fecha: 27/09/2024
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO	Código: MDE-GPDI-PG-PL-01
	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA	Versión: 01
	PROCESO: DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO	Página: 29 de 107

CAPACIDAD INSTALADA E.S.E HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA

GRUPO CAPACIDAD	CONCEPTO	CANTIDAD
AMBULANCIAS	BÁSICA	2
AMBULANCIAS	MEDICALIZADA	5
CAMAS	PEDIÁTRICA	10
CAMAS	ADULTOS (Hosp. – Gineco)	35
CAMAS	INTERMEDIA ADULTOS	2
CAMAS	INTENSIVA ADULTOS	9
CAMAS	TPR	4
CAMILLAS	OBSERVACIÓN ADULTOS HOMBRES	6
CAMILLAS	OBSERVACIÓN ADULTOS MUJERES	6
CAMILLAS	OBSERVACIÓN PEDIÁTRICA	6
CONSULTORIOS	URGENCIAS	4
CONSULTORIOS	CONSULTA EXTERNA	14
SALAS	SALA DE CIRUGÍA	2
SALAS	PROCEDIMIENTOS	1
SALAS	PARTOS	2

Fuente: REPS, Junio de 2024


Convenciones:

TPR: Trabajo de Parto, Parto y Recuperación

8.2.2 PRESTACIÓN DE SERVICIOS

Durante la vigencia 2023 se presentaron 98.367 egresos en los diferentes servicios de la E.S.E Hospital Departamental San Antonio de Padua, de los cuales el 37.576 corresponde la genero masculino y en cuanto al femenino de 60.791, seguidamente se hace la distribución por zonal urbana lo cual arroja egresos del periodo por 51.713 y de la zona rural 46.654.

Usuarios atendidos según régimen: Contributivo, Subsidiado, regímenes especial PPNA, SOAT, ADRES, otras ventas de servicios de salud, Particular, Población Migrante.

	PLAN DE DESARROLLO					Fecha: 27/09/2024
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO					Código: MDE-GPDI-PG-PL-01
	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA					Versión: 01
	PROCESO: DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO					Página: 30 de 107

	CONTRIBUTIVO	SUBSIDIADO	POBLACION POBRE NO AFILIADA	SOAT	ADRES	OTRAS VENTAS DE SERVICIOS DE SALUD	PARTICULAR	POBLACION MIGRANTE	Total general
2022	24.116	59.469	18	1.287	267	4.766	3.267	300	93.490
2023	27.547	61.757	18	1.310	368	5.011	2.124	232	98.367

Fuente: Modulo Dinámica Gerencial Facturación E.S.E HDSAP 2023

Indicadores de Calidad, Producción y Eficiencia Técnica Año 2023

- Servicio de Hospitalización

CONCEPTO	2022	2023
Nº de Egresos	11.139	11.319
Promedio estancia	2,22	2,29
Giro cama	20,63	20,94
% Ocupación	134,89	146,96

Fuente: Informe RIPS Consolidado a 31 de diciembre 2023 E.S.E HDSAP


- Unidad de Cuidados Intensivos e Intermedios

INDICADORES UCI	2022	2023
Egresos UCI	416	537
% ocupacional UCI	32,08	39,55
Giro cama UCI	3,85	4,97
Promedio días estancia	2,45	2,34

Fuente: Informe RIPS Consolidado a 31 de diciembre 2023 E.S.E HDSAP

INDICADORES UCI INTERMEDIOS	2022	2023
Egresos UCI Intermedios	293	437
% ocupacional UCI	79,04	105,83
Giro cama UCI	12,21	18,21
Promedio días estancia	1,98	1,80

Fuente: Informe RIPS Consolidado a 31 de diciembre 2023 E.S.E HDSAP

	PLAN DE DESARROLLO	Fecha: 27/09/2024
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO	Código: MDE-GPDI-PG-PL-01
	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA	Versión: 01
	PROCESO: DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO	Página: 31 de 107

- Servicio de Gineco-Obstetricia

INDICADORES	2022	2023
Partos Vaginales	956	886
Partos por cesárea	825	788
TOTAL	1.781	1.674

Fuente: Informe RIPS Consolidado a 31 de diciembre 2023 E.S.E HDSAP

- Servicio Quirúrgico

PROCEDIMIENTOS Qx. POR ESPECIALIDAD 2022 - 2023		
ESPECIALIDAD	2022	2023
Cirugía General	1.018	2.015
Ortopedia	1.286	1.814
Urología	244	308
Otorrino	27	169
Ginecobstetricia	1.578	2.310
TOTAL	4.153	6.616

Fuente: Informe RIPS Consolidado a 31 de diciembre 2023 E.S.E HDSAP

- Servicio de Apoyo Diagnostico


Servicio	Volúmenes 2022	Volúmenes 2023
Laboratorios	164.154	183.993

Fuente: Laboratorio Clínico E.S.E HDSAP

- Servicio Transfusional

AÑO	PRUEBAS CRUZADAS	PACIENTES TRANSFUSIONADOS	UNIDADES TRANSFUSIONADAS
2022	1.091	280	676
2023	839	251	601
TOTAL	3.472	940	2.328

Fuente: Laboratorio Clínico E.S.E HDSAP

	PLAN DE DESARROLLO	Fecha: 27/09/2024
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO	Código: MDE-GPDI-PG-PL-01
	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA	Versión: 01
	PROCESO: DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO	Página: 32 de 107

- Imágenes Diagnosticas

SERVICIOS	Volúmenes 2022	Volúmenes 2023
Radiología e imágenes DX	33.649	42.484

Fuente: Informe RIPS Consolidado a 31 de diciembre 2023 E.S.E HDSAP

- Unidad de Urgencias

SERVICIOS	2022	2023
Urgencias	34.782	37.254

Fuente: Informe RIPS Consolidado a 31 de diciembre 2023 E.S.E HDSAP

ATENCIONES DE URGENCIAS POR GRUPO ETÁREO								
	< 1 AÑO	1 - 4	5 - 12	13-18	19 -44	45-59	>60	TOTAL
Nº Atenciones	1.845	3.656	4.636	3.572	13.146	4.721	5.678	37.254


Fuente: Informe RIPS Consolidado a 31 de diciembre 2023 E.S.E HDSAP

CONSULTAS REALIZADAS EN URGENCIAS SEGÚN CLASIFICACIÓN TRIAGE						
CLASIFICACIÓN	I TRIMESTRE	II TRIMESTRE	III TRIMESTRE	IV TRIMESTRE	TOTAL	PARTICIPACIÓN
TRIAGE I	22	34	37	34	127	0,34%
TRIAGE II	322	277	334	378	1.311	3,51%
TRIAGE III	5.759	4.654	4.296	4.073	18.782	50,41%
TRIAGE IV	3.036	4.411	4.096	4.170	15.713	42,17%
TRIAGE V	230	316	420	355	1.321	3,54%
TOTAL	9.369	9.692	9.183	9.010	37.254	100%

Fuente: Informe RIPS Consolidado a 31 de diciembre 2023 E.S.E HDSAP

SERVICIOS	2022	2023
Pacientes en Observación	11.708	11.622

Fuente: Informe RIPS Consolidado a 31 de diciembre 2023 E.S.E HDSAP

	PLAN DE DESARROLLO	Fecha: 27/09/2024
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO	Código: MDE-GPDI-PG-PL-01
	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA	Versión: 01
	PROCESO: DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO	Página: 33 de 107

- Unidad de Consulta Externa

VOLUMENES CONSULTA EXTERNA		
SERVICIOS	VOLUMENES 2022	VOLUMENES 2023
MEDINA INTERNA	6.064	6.630
PEDIATRIA	6.084	4.881
GINECOBETRICIA	7.787	6.594
ORTOPEDIA	4.067	4.102
CIRUGIA GENERAL	3.058	3.424
OTORRINO	1.327	1.847
UROLOGIA	1.279	1.494
ANESTESIA	1.060	1.345
NUTRICIÓN	1.562	1.471
PSICOLOGIA	1.010	2.657
TRABAJO SOCIAL	56	592
TOTAL	33.354	35.037

Fuente: Informe RIPS Consolidado a 31 de diciembre 2023 E.S.E HDSAP


OPORTUNIDAD EN CONSULTA EXTERNA 2022 - 2023			
SERVICIO	2022	2023	ESTANDAR ACEPTADO EN DIAS
PEDIATRIA	4,49	4,27	5
GINECOLOGIA	8,38	8,01	10
OBSTETRICIA	4,51	4,43	5
CIRUGIA GENERAL	4,51	4,32	5
MEDICINA INTERNA	11,99	12,21	15
ORTOPEDIA	13,02	6,37	15

Fuente: Informe RIPS Consolidado a 31 de diciembre 2023 E.S.E HDSAP

- Apoyo Terapéutico

PROCESO	2022	2023
Terapia Respiratoria	9.134	11.081
Terapia Física	14.531	18.782
TOTAL	23.665	29.863

Fuente: Informe RIPS Consolidado a 31 de diciembre 2023 E.S.E HDSAP

	PLAN DE DESARROLLO	Fecha: 27/09/2024
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO	Código: MDE-GPDI-PG-PL-01
	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA	Versión: 01
	PROCESO: DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO	Página: 34 de 107

- Servicio Traslado Asistencial

SERVICIOS	2022	2023
Transporte Asistencial Básico	866	1.097
Transporte Asistencial Medicalizado	1.203	1.219
TOTAL	2.069	2.316

Fuente: Informe RIPS Consolidado a 31 de diciembre 2023 E.S.E HDSAP

- Apoyo Asistencial Dietas Hospitalarias

DIETAS	2022	2023
	63.996	71.918


Fuente: Subgerencia Técnico Científica E.S.E HDSAP 2023

8.2.3 PERFIL EPIDEMIOLÓGICO

Primeras 10 Causas de Morbilidad de Urgencias

CODIGO CIE-10	DIAGNOSTICO	TOTAL	%
R103-R104-R101	DOLOR ABDOMINAL	4.600	12%
R509	FIEBRE NO ESPECIFICADA	3.136	8%
A09X	DIARREA Y GASTROENTERITIS INFECCIOSA	2.222	6%
O620	CONTRACCION PRIMARIA INADECUADA	1.499	4%
Z359	ALTO RIESGO OBSTETRICO	1.600	4%
N390	INFECCION DE LAS VIAS URINARIAS	915	2%
R51X	CEFALEA	1.201	3%
J22X	INFECCION AGUDA DE LAS VIAS RESPIRATORIAS INFERIORES	588	2%
J069	INFECCION AGUDA DE VIAS RESPIRATORIAS SUPERIORES	499	1%
Z392	SEGUIMIENTO A POST-PARTO DE RUTINA	502	1%
TOTAL PRIMERAS CAUSAS		16.762	45%
OTRAS CAUSAS		20.492	55%
NUMERO DE CONSULTAS TOTALES	ENERO A DICIEMBRE-2023	37.254	100%

Fuente: Informe RIPS Consolidado 2023, Oficina de Epidemiología E.S.E HDSAP

	PLAN DE DESARROLLO	Fecha: 27/09/2024
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO	Código: MDE-GPDI-PG-PL-01
	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA	Versión: 01
	PROCESO: DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO	Página: 35 de 107

En el año 2023, se presentaron 37.254 consultas en el servicio de urgencias de nuestra institución, **16.762** de esas consultas representan las 10 primeras causas de consulta que corresponde al **(45%)** del total de las consultas, la primera causa de ingreso fue dolor abdominal con 4.600 casos que corresponde al **(12%)** de total de causas de consulta.

Primeras 10 Causas de Morbilidad de Consulta Externa


CODIGO CIE-10	DIAGNOSTICO	TOTAL	%
Z359-Z358	SUPERVISIÓN ALTO RIESGO OBSTÉTRICO	3798	13%
R104-R103-R101	DOLOR ABDOMINAL	1759	6%
I10X	HIPERTENSIÓN ARTERIAL	1586	5%
R509	FIEBRE, NO ESPECIFICADA	991	3%
A09X	DIARREA Y GASTROENTERITIS INFECCIOSA	685	2%
N40X	HIPERPLASIA DE LA PROSTATA	615	2%
Z762	SUPERVISIÓN DE NIÑOS LACTANTES SANOS	504	2%
J304	RINITIS ALERGICA	404	1%
A90X-A91X	DENGUE	392	1%
O620	CONTRACCIONES PRIMARIAS INADECUADAS	329	1%
TOTAL DE PRIMERAS CAUSAS		11.063	37%
OTRAS CAUSAS		19.254	63%
NUMERO DE CONSULTAS TOTALES	ENERO A DICIEMBRE-2023	30.317	100%

Fuente: Informe RIPS Consolidado 2023, Oficina de Epidemiología E.S.E HDSAP

En el año 2023, se presentaron 30.317 consultas en el servicio de consulta externa de nuestra institución, 11.063 de estas consultas representan las primeras 10 causas de ingresos que corresponde al **(37%)** del total de las consultas, la primera causa de consulta fue supervisión de alto riesgo obstétrico con 3.798 casos que corresponde al **(13%)** del total de causas de consulta externa.

Primeras 10 Causas de Morbilidad de Hospitalización

CODIGO CIE-10	DIAGNOSTICO	TOTAL	%
O800-O808-O838	PARTO UNICO ESPONTANEO, PRESENTACION CEFALICA DE VERTICE	726	6%
O821-O828	PARTO POR CESAREA	579	5%
N390	INFECCIÓN DE VÍAS URINARIAS	366	3%
J159-J189	NEUMONÍA NO ESPECIFICADA	360	3%
A09X	DIARREA Y GASTROENTERITIS INFECCIOSA	308	3%

	PLAN DE DESARROLLO	Fecha: 27/09/2024
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO	Código: MDE-GPDI-PG-PL-01
	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA	Versión: 01
	PROCESO: DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO	Página: 36 de 107

Z1540	CONVALECENCIA CONSECUTIVA A LA CIRUGÍA	281	2%
A90X-A91X	DENGUE	203	2%
R101,R104	DOLOR ABDOMINAL	132	1%
K36X-K37X	APENDICITIS	129	1%
Z370	NACIDO VIVO, UNICO	103	1%
TOTAL DE PRIMERAS CAUSAS		3.187	28%
OTRAS CAUSAS		8.132	72%
NUMERO DE CONSULTAS TOTALES	ENERO A DICIEMBRE-2023	11.319	100%

Fuente: Informe RIPS Consolidado 2023, Oficina de Epidemiología E.S.E HDSAP


En el año 2023, se presentaron 11.319 pacientes internados en el servicio de hospitalización de nuestra institución, 3.187 de esos eventos representan las 10 primeras causas de hospitalización que corresponde al **(28%)** del total de hospitalizaciones, la primera causa fue Parto único espontaneo con 726 casos que corresponde al **(6%)** del total de causas de hospitalización.

8.2.4 SITUACIÓN DE LOS SERVICIOS ASISTENCIALES

Con la presente descripción nos permitimos reflejar la evolución de los diferentes servicios para llegar a su comportamiento actual.

Consulta Externa

Prestamos servicios de consulta médica especializada ambulatoria de mediana complejidad, brindamos atención en especialidades quirúrgicas y medicas al paciente ambulatorio con pertinencia, oportunidad, seguridad y humanización, contribuyendo de esta forma a su diagnóstico, tratamiento, rehabilitación y a la mejora de su calidad de vida. Nuestra área de Consulta Externa cuenta con 9 consultorios cómodamente dotados con la tecnología necesaria para la atención integral y segura de nuestros pacientes en las 11 especialidades ofertadas de medicina interna, ortopedia, cardiología, gastroenterología, cirugía general, anestesia, ginecobstetricia, urología, otorrinolaringología, fonoaudiología y pediatría; adicionalmente, contamos con trabajo social, psicología, nutrición, terapia física y terapia respiratoria.

	PLAN DE DESARROLLO	Fecha: 27/09/2024
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO	Código: MDE-GPDI-PG-PL-01
	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA	Versión: 01
	PROCESO: DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO	Página: 37 de 107

Hospitalización

El servicio de Hospitalización cuenta con 45 camas, distribuidas de la siguiente manera: 35 para la atención de adultos y 10 para hospitalización pediatría, la mayoría con alojamientos múltiples que apoya a los servicios de Urgencias, Cirugía, Gineco-obstetricia y Consulta Externa, con personal calificado dentro del marco de la directriz médico – asistencial que orienta a la atención integral en salud con oportunidad, eficiencia y calidad. En esta área desarrollamos actividades médicas y de enfermería encaminadas al tratamiento y recuperación de la salud del paciente.

Unidad de Cuidados Intensivos. Contamos con la experticia de nuestro personal de salud y tecnología de última generación para garantizar atención de calidad y seguridad a todos los usuarios. Nuestro equipo asistencial, de especialistas en cuidado intensivo es altamente capacitado para la atención de pacientes en condición crítica. Con una dotación de equipos biomédicos de tecnología de punta que fortalece el servicio de cuidado crítico para la población del occidente del Departamento del HUILA Y ORIENTE CAUCANO con un total de 9 camas de cuidado intensivo y 2 camas de cuidado intermedio.


Al sumar las 45 camas en servicio de hospitalización con las 11 camas unidad de cuidados intensivos e intermedios, tenemos un total de 56 camas en servicios de internación.

Servicios Quirúrgicos

En este servicio especializado nos ocupamos del diagnóstico y tratamiento de patologías que requieren intervención quirúrgica, ya sea programada o de urgencia.

Realizamos cirugías de II y III, nivel ambulatoria y hospitalaria, cirugía de urgencia las 24 horas, con un manejo multidisciplinario por parte de los diferentes servicios de cirugía general, ortopedia, ginecobstetricia, urología, otorrino.

Disponemos de 2 salas de cirugía habilitadas y adecuadamente dotadas. Realizamos procedimientos de baja y mediana complejidad en diferentes especialidades y subespecialidades como urología, cirugía ginecológica, obstétrica, ortopedia y cirugía general.

 <p>E.S.E HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA — Salud Integral, Impacto Real —</p>	PLAN DE DESARROLLO	Fecha: 27/09/2024
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO	Código: MDE-GPDI-PG-PL-01
	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA	Versión: 01
	PROCESO: DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO	Página: 38 de 107

Servicios de Urgencias

El servicio de Urgencias atiende emergencias médicas de manera integral para preservar la vida y prevenir consecuencias críticas, bajo un modelo basado en el paciente y su familia, siempre pensando en el beneficio del paciente.

Al ser una red de baja, mediana y alta complejidad, atendemos todos los tipos de emergencias médicas presentadas. Contamos durante las 24 horas, con los servicios de medicina interna, cirugía general, pediatría, urgencias médicas, ortopedia y ginecología.

En el servicio de observación contamos con 18 camas distribuidas así: 6 en observación hombres, 6 en observación mujeres y 6 en observación niños.

Apoyo Diagnóstico y Terapéutico

Garantizamos un servicio oportuno con criterios de calidad, personalizado y confiable para nuestros usuarios, con servicios complementarios que apoyan el diagnóstico médico y contribuyen a la pronta recuperación de nuestros usuarios, como lo son los servicios de laboratorio clínico, farmacia, imagenología que comprende Tac, Rx y Ecografías.

Gestión para la atención del usuario

Tenemos al servicio de la comunidad un área especializada en participación comunitaria y Servicio al Ciudadano donde centramos nuestros procesos en el usuario y sus familias; es así como desde esta oficina se busca que los usuarios reciban un servicio integral que satisfaga sus necesidades en salud. El área está compuesta por la oficina de SIAU, Trabajo Social y Call Center.


Servicio de Transporte asistencial básico y medicalizado

En cuanto a transporte asistencial, contamos con 7 ambulancias:

2 ambulancias transporte asistencial básicas (TAB)

5 ambulancias para transporte medicalizado (TAM)

Para el servicio de internación contamos con 56 camas habilitadas en el REPS y distribuidas como se muestra en el siguiente cuadro:

	PLAN DE DESARROLLO	Fecha: 27/09/2024
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO	Código: MDE-GPDI-PG-PL-01
	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA	Versión: 01
	PROCESO: DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO	Página: 39 de 107

GRUPO CAPACIDAD	CONCEPTO	CANTIDAD
CAMAS	PEDIÁTRICA	10
CAMAS	ADULTOS	24
CAMAS	OBSTETRICIA	11
CAMAS	UCI	9
CAMAS	UCINTERMEDIOS	2

SALAS	QUIRÓFANO	2
SALAS	PARTOS	2
SALAS	PROCEDIMIENTOS	1

8.2.5 ANÁLISIS DE INDICADORES ASISTENCIALES

Indicadores Resolución 408 de 2018, Plan de Gestión Gerencial


El Ministerio de Salud y Protección Social, mediante la Resolución 408 de 2018, realiza modificaciones a las Resoluciones 743 de 2013 y 710 de 2012, imparte nuevas directrices y modificaciones relacionadas con la evaluación del informe anual sobre el cumplimiento del plan de gestión que debe presentar el Director o Gerente de las Empresas Sociales del Estado (ESE).

Allí se definen los nueve (9) indicadores de la Gestión Clínica o Asistencial equivalente al 40% de la calificación, a continuación se presentan:

Área de Gestión	No	Tipo de ESE	Indicador	Línea Base 2022	Resultado del periodo evaluado 2023
a	b	c	d	I	j
Gestión Clínica o asistencial 40%	12	Nivel I, II y III	Evaluación de la aplicación de la guía de manejo específica: Hemorragias del III Trimestre y Trastornos hipertensivos en la gestación.	0,1	0,1

	13	Nivel II y III	Evaluación de aplicación de guía de manejo de la primera causa de egreso hospitalario o de morbilidad atendida.	0,90	0,98
	14	Nivel II y III	Oportunidad en la realización de Apendicectomía.	0,99	0,99
	15	Nivel II y III	Número de pacientes pediátricos con neumonías bronco-aspirativas de origen intrahospitalario y variación interanual	Cero (0), ó variación negativa	Cero (0), ó variación negativa
	16	Nivel II y III	Oportunidad en la atención específica de pacientes con diagnóstico al egreso de Infarto Agudo de Miocardio (IAM)	0,1	0,99
Gestión Clínica o asistencial 40%	17	Nivel II y III	Análisis de Mortalidad Intrahospitalaria	100,00	100,00
	18	Nivel II y III	Tiempo promedio de espera para la asignación de cita de Pediatría	4,47	3,74
	19	Nivel II y III	Tiempo promedio de espera para la asignación de cita de Obstetricia	4,36	4.017
	20	Nivel II y III	Tiempo promedio de espera para la asignación de cita de Medicina Interna	11,98	5,783

Fuente: Informe anual de indicadores de la resolución 408 área asistencial auditoría médica E.S.E HDSAP 2023

	PLAN DE DESARROLLO	Fecha: 27/09/2024
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO	Código: MDE-GPDI-PG-PL-01
	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA	Versión: 01
	PROCESO: DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO	Página: 41 de 107


Indicadores Resolución 256 de 2016

INDICADOR	AÑO 2022	AÑO 2023
P.2.6. Tasa de caída de pacientes en el servicio de hospitalización Por mil días estancia	0.04	0.23
P.2.7. Tasa de caída de pacientes en el servicio de Urgencias Por mil personas atendidas en urgencias	0.1	0.11
P.2.8. Tasa de caída de pacientes en el servicio de Consulta externa, Por mil personas atendidas en Consulta externa	0.03	0.0
P.2.9. Tasa de caída de pacientes en el servicio de Apoyo Diagnóstico y complementación terapéutica. atendidas en Apoyo Diagnóstico y complementación terapéutica	0.0	0.0
P.2.10. Proporción de eventos adversos relacionados con la administración de medicamentos en Hospitalización	0.0	0.17
P.2.11. Proporción de eventos adversos relacionados con la administración de medicamentos en Urgencias	0.003	0.00
P.2.12. Tasa de Ulceras por presión por mil días estancia	0	0.03
P.2.13. Proporción de Reingreso de pacientes al servicio de Urgencias en menos de 72 horas	0.3	0.4
P.2.14. Tasa de Reingreso de pacientes hospitalizados en menos de 15 días Por 100 Egresos	0.3	0.0
P.2.15. Proporción de cancelación de cirugía	0.46	0.117

Fuente: Oficina Asesora para la Calidad E.S.E HDSAP

INDICADOR	AÑO 2022	AÑO 2023
P.3.3. Tiempo promedio de espera para la asignación de cita de Medicina Interna. Primera vez	11.92	5.78
P.3.4. Tiempo promedio de espera para la asignación de cita de Pediatría. Primera vez	4.5	3.74
P.3.5. Tiempo promedio de espera para la asignación de cita de Ginecología. Primera vez	8.4	7.39
P.3.6. Tiempo promedio de espera para la asignación de cita de Obstetricia. Primera vez	4.4	4.02
P.3.7. Tiempo promedio de espera para la asignación de cita de Cirugía General. Primera vez	4.5	3.91
P.3.8. Tiempo promedio de espera para la Toma de Ecografía	2.25 días	2.44 días
P.3.10. Tiempo promedio de espera para la atención del paciente clasificado como Triage II	21 Min	19 Min


Fuente: Oficina Asesora para la Calidad E.S.E HDSAP

	PLAN DE DESARROLLO	Fecha: 27/09/2024
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO	Código: MDE-GPDI-PG-PL-01
	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA	Versión: 01
	PROCESO: DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO	Página: 42 de 107

INDICADORES 2193 de 2004

CONCEPTO	2022	2023
Dosis de biológico aplicadas	4.646	3.958
Consultas de medicina general urgentes realizadas	34.782	37.254
Consultas de medicina especializada electivas realizadas	29.399	30.317
Consultas de medicina especializada urgentes realizadas	7.763	8.511
Otras consultas electivas realizadas por profesionales diferentes a médico, enfermero u odontólogo (Incluye Psicología, Nutricionista, Optometría y otras)	2.651	3.403
Partos vaginales	956	886
Partos por cesárea	825	788
Total de egresos	11.139	11.319
...Egresos obstétricos (partos, cesáreas y otros egresos obstétricos)	2.967	2.706
...Egresos quirúrgicos (Sin incluir partos, cesáreas y otros egresos obstétricos)	4.145	3.988
...Egresos no quirúrgicos (No incluye salud mental, partos, cesáreas y otros egresos obstétricos)	4.027	4.625
Pacientes en Observación	11.708	11.622
Pacientes Unidad Cuidados Intensivos	416	537
Pacientes en Cuidados Intermedios	293	437
Total de días estancia de los egresos	24.620	25.956
...Días estancia de los egresos obstétricos (Partos, cesáreas y otros obstétricos)	5.482	5.376
...Días estancia de los egresos quirúrgicos (Sin Incluir partos, cesáreas y otros obstétricos)	7.011	5.501
...Días estancia de los egresos No quirúrgicos (No incluye salud mental, partos, cesáreas y otros obstétricos)	12.127	15.079
Días estancia Cuidados Intermedios.	570	771
Días estancia Cuidados Intensivos	998	1.250
Total de días cama ocupados	19.156	24.138
Total de cirugías realizadas (Sin incluir partos y cesáreas)	6.582	6.616
...Cirugías grupos 2-6	2.718	2.767
...Cirugías grupos 7-10	2.976	3.077
...Cirugías grupos 11-13	862	691
...Cirugías grupos 20-23	26	81
Exámenes de laboratorio	164.154	183.993
Número de imágenes diagnósticas tomadas	33.649	42.484
Número de sesiones de terapias respiratorias realizadas	9.134	11.081
Número de sesiones de terapias físicas realizadas	14.531	18.782

Fuente: Subgerencia Técnico Científico E.S.E HDSAP (SIHO)

	PLAN DE DESARROLLO	Fecha: 27/09/2024
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO	Código: MDE-GPDI-PG-PL-01
	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA	Versión: 01
	PROCESO: DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO	Página: 43 de 107

8.2.6 SISTEMA DE ATENCIÓN AL USUARIO Y PARTICIPACIÓN CIUDADANA

El Sistema de Información y Atención al Usuario (SIAU), es una herramienta que permite proporcionar una adecuada información a los usuarios, identificar sus necesidades, las expectativas y mejorar la calidad de los servicios de salud que se ofertan en la ESE Hospital Departamental San Antonio de Padua del Municipio de la Plata - Huila, el SIAU se considera el enlace entre la institución y los usuarios, es utilizado como instrumento para el fortalecimiento de los procesos institucionales, análisis de la información recopilada y seguimiento de los planes de mejora, creando mecanismos para el logro de las metas establecidas.

Satisfacción del Usuario


Se mide mediante la aplicación de encuestas de satisfacción, tomando una muestra en base al procedimiento institucional establecido para la realización de encuestas en cada uno de los servicios ofertados.

Porcentaje de satisfacción de atención de la vigencia 2023 fue del 98%

MES	PORCENTAJE DE SATISFACCION Trimestre I	MES	PORCENTAJE DE SATISFACCION Trimestre II	MES	PORCENTAJE DE SATISFACCION Trimestre III 2023
ENERO	100%	ABRIL	99%	JULIO	94,10%
FEBRERO	100%	MAYO	97%	AGOSTO	98%
MARZO	100%	JUNIO	98%	SEPTIEMBRE	98%
TOTAL SATISFACCIÓN	100%	TOTAL SATISFACCIÓN	98%	TOTAL SATISFACCIÓN	97%

Fuente: Oficina de atención al usuario Informe Consolidado 2023 E.S.E HDSAP

MES	PORCENTAJE DE SATISFACCION Trimestre IV
OCTUBRE	98%
NOVIEMBRE	98%
DICIEMBRE	98%
TOTAL SATISFACCION	98%

	PLAN DE DESARROLLO	Fecha: 27/09/2024
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO	Código: MDE-GPDI-PG-PL-01
	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA	Versión: 01
	PROCESO: DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO	Página: 44 de 107

Socialización Derechos y Deberes

Durante el periodo de enero a diciembre de 2023 la oficina de atención al usuario capacitó a **15.950** usuarios y/o familiares en derechos, deberes y portafolio de servicios, con el fin de promulgar el pleno conocimiento de cada uno de ellos a todos los pacientes que ingresan al hospital, fomentando así el respeto y garantía de los mismos.

De igual manera durante el año 2023 desde los meses de enero a diciembre de 2023, se les realizó socialización de los deberes y derechos y acompañamiento a los usuarios en dialecto NASA YUWE que ingresaron a los diferentes servicios como son Urgencias (observación), Hospitalización, Pediatría, Consulta Externa, cirugía, obstetricia. Para un total de **2.396** usuarios.

Acompañamiento a Familiares

Durante el periodo de enero a diciembre del año 2023 la oficina de atención al usuario realizó acompañamiento a **12.667** familiares y/o usuarios, con el fin de agilizar procesos, solucionar inconvenientes, agendar citas, gestionar alimentos y apoyar en los diferentes procesos que se requerían.

PQRSF


La oficina de información y atención al usuario SIAU, de la E.S.E Hospital San Antonio de Padua de La Plata Huila, es la encargada de la clasificación, recepción y trámite de peticiones, quejas, reclamos, sugerencias y felicitaciones a través de los diferentes medios dispuestos para tal fin.

El Comité de ética e integridad a través de reuniones mensuales, analiza las P.Q.R.S.F., recibidas por los diferentes medios y se socializa e implementan las acciones de mejora y los medios para ejecutarlas

En el año 2023 se recibieron 130 quejas, 2 reclamos, 6 sugerencias y 634 felicitaciones, para un total de 772 quejas en buzón de sugerencias que fueron tramitadas en los tiempos establecidos no superando los 10 días.

Canales de Recepción de PQRSF

- Buzones de sugerencias: La E.S.E Hospital Departamental San Antonio de Padua de La Plata Huila cuenta con 12 buzones en los diferentes servicios.
- Página web: <https://hospitaldelaplata.gov.co/pqrsd/>
- Correo institucional: siau@esesanantoniodepadua.gov.co
- Correspondencia escrita: que puede ser radicada en ventanilla única o

	PLAN DE DESARROLLO	Fecha: 27/09/2024
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO	Código: MDE-GPDI-PG-PL-01
	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA	Versión: 01
	PROCESO: DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO	Página: 45 de 107

ventanilla de atención al usuario.

- PQRSF reportadas de manera verbal ante la oficina de atención al usuario.
- Toda persona puede presentar peticiones, quejas, reclamos, sugerencias y/o felicitaciones mediante cualquier canal de atención del cual dispone el Hospital Departamental San Antonio de Padua.

Política Pública de Participación Social en Salud

La participación es el ejercicio del poder de que cada una de las personas puedan transformar la esfera de público en función del bien común, este marco posibilita que la comunidad construya calidad de vida y tome acciones transformadoras con valores íntegros que permitan socialmente que la salud fortalezca su tejido social para así poder avanzar en la garantía del derecho a la salud y desarrollar políticas ciudadanas que impulsen la institucionalidad y consolide el vínculo con cada de una de las partes interesadas.


Para la E.S.E Hospital Departamental San Antonio de Padua de la Plata Huila, es fundamental la participación social como un derecho que tiene la ciudadanía y los grupos de valor en la toma de decisiones y que pueden influir en el bienestar de la personas y su derecho a la salud, por ello busca dar respuestas a las problemáticas, necesidades, dificultades, oportunidades, limitaciones, y debilidades que afectan la participación social en salud desde la perspectiva de dar cumplimiento al marco legal vigente y por ende a los mecanismos de difusión e información.

8.2.7 SITUACIÓN FINANCIERA

Presupuesto

Mediante Acuerdo No. 001 de 2023 del 25 de enero de 2023, se aprueba la desagregación del presupuesto de Ingresos y Gastos para la Vigencia fiscal del 1 de enero al 31 de diciembre de 2023 por valor de **\$ 52.754.236.926.**

Con corte a 31 de diciembre de 2023, por Acuerdos Nos 004 y 005 del 27 de julio de 2023, Acuerdo No. 09 del 22 de diciembre de 2023 se han efectuado adiciones por valor de **\$744.463.493** correspondientes a recursos de Subsidio a la oferta \$ 261.282.226, recursos para Mujeres migrantes \$ 18.289.608 y Disponibilidad inicial por \$464.891.658.86, Igualmente se efectúa una reducción por concepto de ingresos corrientes según acuerdo No. 08 / 2023 por valor de \$ 6.000.000.000 para un presupuesto definitivo de \$47.498.700.418.86.

	PLAN DE DESARROLLO	Fecha: 27/09/2024
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO	Código: MDE-GPDI-PG-PL-01
	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA	Versión: 01
	PROCESO: DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO	Página: 46 de 107

PRESUPUESTO DE INGRESOS 2023			
	INICIAL	DEFINITIVO	% PARTICI
DISPONIBILIDAD INICIAL	0,00	464.891.658,86	1%
INGRESOS CORRIENTES	52.754.236.926,00	47.033.808.760,00	99%
RECURSOS DE CAPITAL	0,00	0,00	0%
TOTAL PRESUPUESTO DE INGRESOS	52.754.236.926,00	47.498.700.418,86	100%
PRESUPUESTO DE GASTOS 2023			
	INICIAL	DEFINITIVO	% PARTICI
GASTOS DE FUNCIONAMIENTO	14.466.090.752,00	13.818.962.053,86	29%
SERVICIO DE LA DEUDA PUBLICA	0,00	0,00	
INVERSION	0,00	120.020.357,00	0%
GASTOS DE OPERACIÓN COMERCIAL	38.288.146.174,00	33.559.718.008,00	71%
TOTAL PRESUPUESTO DE GASTOS	52.754.236.926,00	47.498.700.418,86	100%


Fuente: Modulo Presupuesto -Dinámica Gerencial-Elaboración propia

Ejecución Presupuestal de Ingresos

A 31 de diciembre de 2023, los ingresos reconocidos ascienden a \$62.351.484.402,86 equivalentes al 1,31% del Presupuesto definitivo, el recaudo asciende a \$38.236.667.712,86 que representa el 61% del presupuesto reconocido.

RECONOCIMIENTOS Y RECAUDOS					
ENERO A DICIEMBRE DE 2023					
CONCEPTO	DEFINITIVO	RECONOCIDO	%	RECAUDOS	% RECAUDO
DISPONIBILIDAD INICIAL	464.891.658,86	464.891.658,86		464.891.658,86	0%
VENTA DE SERVICIOS	46.772.526.534	61.592.802.248	1,32	37.476.333.881	61%
VENTA SS DE LA VIGENCIA	35.544.047.207	51.498.541.007	1,45	27.383.724.317	53%
CXC VIGENCIA ANTERIOR	9.837.000.000	8.856.383.171	0,9	8.856.383.171	100%
CXC RECUPERACION DE CARTERA	1.391.479.327	1.236.226.393	0,89	1.236.226.393	100%
VENTAS INCIDENTALES	0	4.015.618	0	4.015.618	100%
TRANSFERENCIAS	261.282.226	261.282.226	1	261.282.226	0%
RECURSOS DE CAPITAL	0	30.144.329	0	30.144.329	100%
TOTAL	47.498.700.418,86	62.351.484.402,86	1,31	38.236.667.712,86	61%

Fuente: Modulo Presupuesto -Dinámica Gerencial-Elaboración propia

	PLAN DE DESARROLLO	Fecha: 27/09/2024
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO	Código: MDE-GPDI-PG-PL-01
	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA	Versión: 01
	PROCESO: DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO	Página: 47 de 107


COMPARATIVO DE RECONOCIMIENTOS				
DICIEMBRE 2022 - DICIEMBRE 2023				
CONCEPTO	2.022	2.023	VARIACION	% VARIACION
DISPONIBILIDAD INICIAL	356.237.598	464.891.659	108.654.061	30,50%
VENTA DE SERVICIOS	53.511.910.000	61.591.150.571	8.079.240.570	15,10%
VENTA SS DE LA VIGENCIA	42.906.306.598	51.498.541.007	8.592.234.409	20,03%
CXC VIGENCIA ANTERIOR	9.239.739.046	8.856.383.171	-383.355.875	-4,15%
CXC RECUPERACION DE CARTERA	1.365.864.356	1.236.226.393	-129.637.963	-9,49%
VENTAS INCIDENTALES	4.909.352	4.015.618	-893.734	-18,20%
TRANSFERENCIAS	241.059.073	261.282.226	20.223.153	8,39%
RECURSOS DE CAPITAL	29.303.903	30.144.329	840.426	2,87%
TOTAL	54.143.419.926	62.351.484.402	8.208.064.477	15,16%

Fuente: Modulo Presupuesto -Dinámica Gerencial-Elaboración propia

La tabla muestra el comportamiento de los reconocimientos con corte a 30 de diciembre de 2023, presentando un incremento general de \$ 8.208.064.477 que equivale al 15,16%, de los cuales la variable más representativa es la Venta de SS de la vigencia representada en el 20.03% de variación.

COMPARATIVO DE RECAUDOS				
DICIEMBRE 2022 - DICIEMBRE 2023				
CONCEPTO	2.022	2.023	VARIACION	% Variación
DISPONIBILIDAD INICIAL	356.237.598	464.891.659	108.654.061	31%
VENTA DE SERVICIOS	35.203.214.740	37.476.333.880	2.273.119.140	6%
VENTA DE SS DE SALUD	24.597.611.338	27.383.724.316	2.786.112.978	11%
CXC VIGENCIA ANTERIOR	9.239.739.046	8.856.383.171	-383.355.875	-4%
CXC RECUPERACION CARTERA	1.365.864.356	1.236.226.393	-129.637.963	-9%
VENTAS INCIDENTALES	4.909.352	4.015.618	-893.734	-18%
TRANSFERENCIAS CORRIENTES	241.059.073	261.282.226	20.223.153	8%
RECURSOS DE CAPITAL	29.303.903	30.144.329	840.425	3%
TOTAL	35.834.724.666	38.236.667.711	2.401.943.048	7%

Fuente: Modulo Presupuesto -Dinámica Gerencial-Elaboración propia

	PLAN DE DESARROLLO	Fecha: 27/09/2024
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO	Código: MDE-GPDI-PG-PL-01
	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA	Versión: 01
	PROCESO: DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO	Página: 48 de 107

La Tabla muestra el comportamiento de los recaudos con corte a 31 de diciembre de 2023, presentando un incremento general de \$ 2.401.943.048 que equivale al **7%**, de los cuales la variable más representativa es la Venta de SS de la vigencia representada en el **11%**.

Ejecución Presupuestal de Gastos

A 31 de diciembre de 2023 el Presupuesto de Gastos se comprometió en \$ 43.413.401.564 que corresponde al 91% del total presupuestado para la vigencia, se ha obligado \$ 43.413.401.564 equivalente al 100% de lo comprometido y se ha pagado \$ 38.078.819.331 que corresponde al **88 %** de lo obligado.


COMPROMISOS-OBLIGACIONES -PAGOS (ENERO A DICIEMBRE DE 2023)							
CONCEPTO	DEFINITIVO	COMPROMISO	%	OBLIGACION	%	PAGOS	%
GASTOS DE FUNCIONAMIENTO	13.818.962.054	11.823.493.907	86%	11.823.493.907	100%	10.458.191.632	88%
GASTOS DE OPERACIÓN COMERCIAL	33.559.718.008	31.589.907.657	94%	31.589.907.657	100%	27.620.627.699	87%
INVERSION	120.020.357	0		0		0	
TOTAL	47.498.700.419	43.413.401.564	91%	43.413.401.564	100%	38.078.819.331	88%

Fuente: Modulo Presupuesto -Dinámica Gerencial-Elaboración propia

Es importante resaltar que a pesar de la difícil situación financiera por la que atraviesan las Empresas de Salud, debido a la falta de liquidez, liquidación de empresas muy representativas tales como COMFAMILIAR, MEDIMAS Y ECOOPSOS , entre otras, se ha podido mantener al día los pagos de personal de planta y contratistas, de igual manera se ha garantizado el stock de medicamentos y material médico quirúrgico necesario para la atención de los pacientes que demandan servicios de salud así como otros gastos requeridos para el funcionamiento de la entidad.

Comparativo de Compromisos

El total de los Gastos comprometidos presentan un incremento general del \$ 5.549.224.608 que corresponde al 15% respecto a la vigencia anterior.

	PLAN DE DESARROLLO	Fecha: 27/09/2024
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO	Código: MDE-GPDI-PG-PL-01
	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA	Versión: 01
	PROCESO: DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO	Página: 49 de 107

COMPROMISOS DICIEMBRE 2022- DICIEMBRE 2023				
CONCEPTO	2022	2023	VARIACION	%
GASTOS DE FUNCIONAMIENTO	9.375.558.574	11.823.493.907	2.447.935.334	26%
GASTOS DE OPERACIÓN COMERCIAL	28.488.618.383	31.589.907.657	3.101.289.274	11%
INVERSION	150.150.000	0	0	
TOTAL	38.014.326.957	43.413.401.564	5.549.224.608	15%

Fuente: Modulo Presupuesto -Dinámica Gerencial-Elaboración propia

Equilibrio Presupuestal

INDICADOR DE EQUILIBRIO PRESUPUESTAL CON RECONOCIMIENTOS		
A DICIEMBRE DE 2023		
CONCEPTO	2.022	2.023
RECONOCIMIENTOS	54.143.419.926,22	62.351.484.402
GASTOS COMPROMETIDOS	38.014.326.957,00	43.413.401.564,42
TOTAL	1,42	1,44

Fuente: Modulo Presupuesto -Dinámica Gerencial-Elaboración propia

El indicador con Reconocimiento nos muestra un comportamiento positivo al pasar de 1.42 en el 2022 a 1.44 en el 2023, reflejado en el incremento en la facturación por venta de servicios de salud y manteniendo controlado los costos y gastos.

INDICADOR DE EQUILIBRIO PRESUPUESTAL CON RECAUDOS		
A DICIEMBRE DE 2023		
CONCEPTO	2.022	2.023
RECAUDOS TOTALES	35.834.724.665,80	38.236.667.711,87
GASTOS COMPROMETIDOS	38.014.326.957,00	43.413.401.564,42
TOTAL	0,94	0,88

Fuente: Modulo Presupuesto -Dinámica Gerencial-Elaboración propia

El indicador con Recaudo nos muestra un comportamiento negativo al pasar de 0,94 en el 2022 a 0,88 en el 2023, reflejado en el incumplimiento en el pago de las EPS, como la EPS Sanitas, Nueva EPS y la Asociación Indígena del Cauca EPSI, con una cartera de \$ 4.211.5 millones, \$ 7.429.8 millones y 3.855.8 millones respectivamente y la obligatoriedad de prestar el servicio por ser los servicios de salud un derecho fundamental.

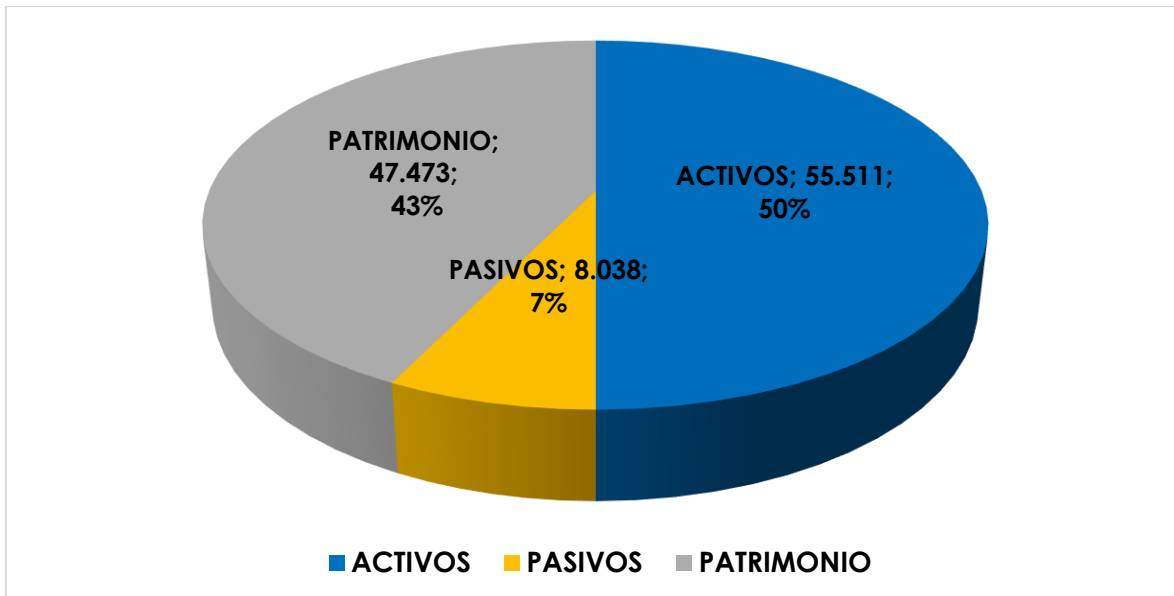
Estado de la Situación Financiera

ESTADO DE LA SITUACION FINANCIERA COMPARATIVO VIGENCIAS 2023 y 2022


VIGENCIAS (Cifras en Millones)

Concepto	Diciembre-23	Diciembre-22	Var. Absoluto	Vr. %
ACTIVO	55.511	43.698	11.813	27,03
Activo Corriente	26.132	23.120	3.012	13,03
Activo No Corriente	29.379	20.578	8.801	42,77
PASIVO	8.038	5.165	2.873	55,62
Pasivo Corriente	6.276	2.886	3.390	117,46
Pasivo No Corriente	1.762	2.279	-517	-22,69
PATRIMONIO	47.473	38.533	8.940	23,20

Fuente: Modulo Dinámica Gerencial Estados Financieros E.S.E HDSAP



El Estado de la Situación Financiera tiene como finalidad mostrar la administración y generación de recursos, derechos u obligaciones contraídas para función de la actividad operacional de la Entidad. La composición de este estado financiero con corte a diciembre 31 de 2023 está compuesto por tres elementos donde el componente más representativo es el ACTIVO, ya que es donde se reclasifica todos los derechos y bienes de la Entidad con una participación del 50%, seguidamente

	PLAN DE DESARROLLO	Fecha: 27/09/2024
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO	Código: MDE-GPDI-PG-PL-01
	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA	Versión: 01
	PROCESO: DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO	Página: 51 de 107


del PATRIMONIO que representa un 43% y unos PASIVOS que equivalen al 7% del total de la composición del Estado de la Situación Financiera.

Indicadores Financieros de Liquidez a Diciembre 2023 (Cifras en Millones)

RAZON	FORMULA	VALORES	RESULTADO
Capital de Trabajo Neto	Activo Corriente - Pasivo Corriente	\$26.132 - \$6.276	19.856,00
Razón Corriente	Activo Corriente / Pasivo Corriente	\$26132 / \$6.276	4,16
Razón Endeudamiento	Total Pasivo / Total Activo	\$8,038 / \$55,511	0,14
Prueba Acida	Activo Corriente - Inventarios / Pasivo Corriente	\$26.132- \$1,523 / \$6.276	3.90

Fuente: Modulo Dinámica Gerencial Estados Financieros E.S.E HDSAP

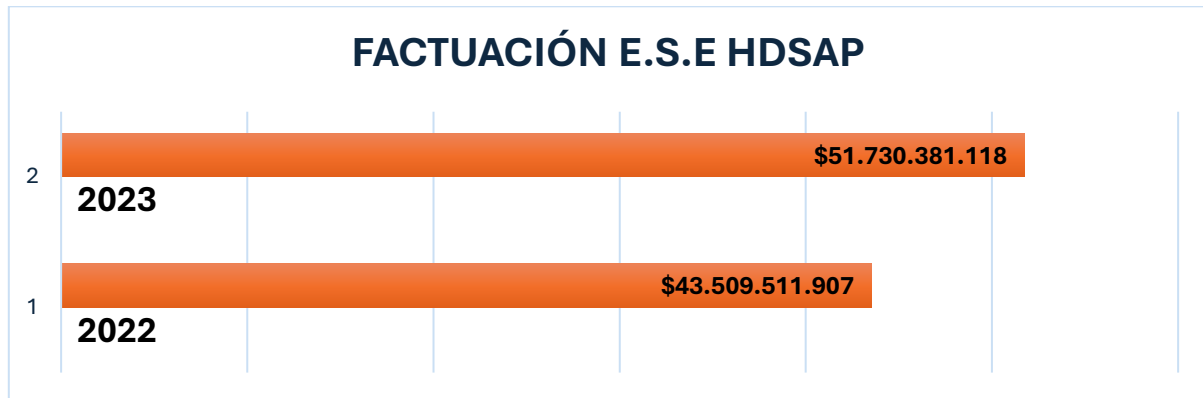
- El capital de trabajo es el dinero disponible para cumplir con sus obligaciones actuales a corto plazo. La ESE pagaría sus deudas y dispondría de un capital de \$19.856 millones para seguir funcionando.
- Razón corriente mide la capacidad financiera con que cuenta la ESE para cubrir sus obligaciones a corto plazo; mostrando a Diciembre del 2023 que la ESE por cada peso adeudado posee \$4.16 de sus activos para cubrir un peso de los pasivos corrientes.
- La razón de endeudamiento nos muestra que la participación de terceros sobre los activos de la Entidad es de \$0.14
- La prueba acida nos muestra la capacidad que tiene la ESE para cubrir sus obligaciones a corto plazo sin tener que disponer de sus inventarios; equivalente a 3.90, porcentaje suficiente para cubrir sus obligaciones a corto plazo.

	PLAN DE DESARROLLO	Fecha: 27/09/2024
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO	Código: MDE-GPDI-PG-PL-01
	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA	Versión: 01
	PROCESO: DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO	Página: 52 de 107

Gestión de Facturación

AÑO	VALOR FACTURACION	VARIACION ABSOLUTA	VARIACION PORCENTUAL
2022	\$ 43.509.511.907	\$ 10.128.097.280	30%
2023	\$ 51.730.381.118	\$ 8.220.869.211	19%

Fuente: Área de Facturación Modulo Dinámica E.S.E HDSAP 2023

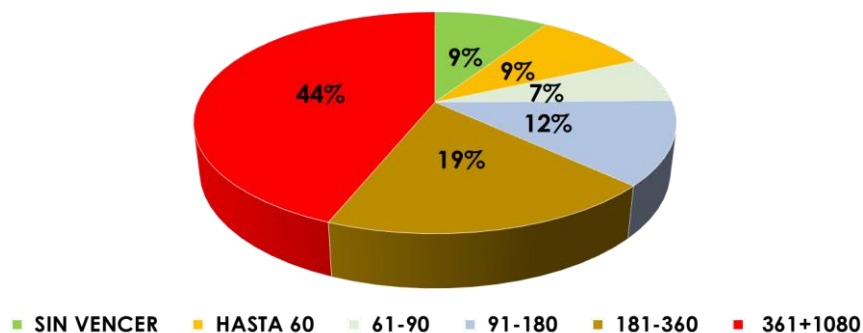



Gestión de Cartera

La cartera de la E.S.E. Hospital Departamental San Antonio de Padua de La Plata Huila, con corte a 31 de Diciembre de 2023, asciende a **\$ 44.915'259.054** detallada de la siguiente manera:

SIN VENCER	HASTA 60	61-90	91-180	181-360	361 + 1080
\$ 4.092.698.485	\$ 4.071.433.283	\$ 2.960.527.353	\$ 5.489.017.685	\$ 8.564.235.821	\$ 19.737.346

INFORME DE CARTERA CORTE DICIEMBRE 2023



	PLAN DE DESARROLLO	Fecha: 27/09/2024
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO	Código: MDE-GPDI-PG-PL-01
	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA	Versión: 01
	PROCESO: DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO	Página: 53 de 107

8.2.8 SITUACIÓN DEL TALENTO HUMANO


La E.S.E Hospital Departamental San Antonio de Padua, mediante acuerdo 008 de 2017, ajusta el manual específico de funciones y requisitos de los diferentes empleos de la Planta de personal. Se puede evidenciar que la planta es insuficiente para cubrir los requerimientos de la operación en especial los procesos administrativos y misionales razón por la cual se contrata personal bajo la modalidad de prestación de servicios para cubrir ciertas funciones y actividades que permiten la operatividad de la entidad, en procesos como aseo, vigilancia y procesos administrativos como el Sistema de gestión y Garantía de la Calidad, Gestión Documental, Facturación, Mantenimiento , entre otros.

Del Plan estratégico de talento humano nacen 5 planes:

Plan Anual de Vacaciones: El Plan Anual de vacaciones tiene por objeto planificar las vacaciones del personal de planta, así como también proveer la vacancia temporal según las necesidades del servicio donde se encuentre ubicado el funcionario, esto como una estrategia organizacional en la gestión y administración del talento Humano. Este Plan se elabora teniendo como base una concertación inicial con el funcionario, de tal manera que en lo posible pueda compartir con su familia y/o su núcleo familiar; esta programación se elabora puntualmente en el mes de noviembre y diciembre cuando se socializa y se circulariza al personal para que entreguen las fechas posibles del disfrute de sus vacaciones.

Plan Anual de Vacantes: El Plan anual de vacantes tiene por objeto, diseñar estrategias de planeación anual de la previsión y provisión del talento humano en la entidad, con el fin de identificar las necesidades de la planta de personal, reportado ante la Oferta Pública de Empleo en Colombia, el cual es una plataforma administrada por la Comisión Nacional de Servicio Civil. En dicho plan se establece la conformación de la planta de personal de la entidad disponiéndose como la gestión del talento humano como una estrategia organizacional.

En la actualidad, esta entidad tiene reportado un número de cargos en la plataforma OPEC de la CNSC, para realizar concurso con el fin de proveer los cargos vacantes, solamente se espera cumplir con unos requerimientos administrativos, de los que actualmente se encuentra en ejecución por parte de la gerencia de la entidad, y entre ellos está el proceso de modernización que nos llevara a realizar un ajuste y actualización del Manual de Funciones y requisitos mínimos para cada cargo, además la viabilidad de modernización de la estructura orgánica ajustada los requerimientos normativos de la entidad.

	PLAN DE DESARROLLO	Fecha: 27/09/2024
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO	Código: MDE-GPDI-PG-PL-01
	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA	Versión: 01
	PROCESO: DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO	Página: 54 de 107

Plan Institucional de capacitación: La entidad formula anualmente el plan de manera participativa con los líderes de las diferentes áreas y es objeto de control, seguimiento y evaluación para medir el impacto y los resultados obtenidos. El líder del área de Talento Humano una vez realizada la socialización de los temas supervisa que estén acordes con las necesidades de formación del talento humano. Actualmente se desarrollan jornadas de capacitación en temas relacionados con desarrollo administrativo y fortalecimiento de la praxis en los procesos misionales.

Plan Anual de Bienestar Social e incentivos: Con el Plan de Bienestar Social e Incentivos se busca propiciar las condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida laboral de los empleados públicos y su familia, generando un desempeño laboral agradable y saliendo de la monotonía que genera el ambiente laboral. En este orden de ideas la entidad ha venido cumpliendo con todas las actividades que enmarcan el Plan de Bienestar Social, en donde siempre se ha contado con el criterio y apreciación de cada uno de los funcionarios en las actividades que más requieran, y estén dentro del marco legal.


Dentro de las actividades desarrolladas se destacan: Apoyo educativo, jornadas lúdicas culturales, deportivas y actividades ecológica; además de las fechas especiales para los empleados, las profesiones y actividad lúdica de compartir navideño como familia hospital.

Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo. Este Plan, si bien es un Sistema de Gestión establecido en la normatividad, se encuentra incluido dentro del Plan Estratégico de Talento Humano por contemplar todas las actividades inherentes y relacionadas con la administración de personal, y velar por la salud laboral de los funcionarios públicos de la entidad. En este plan se contemplan y se han realizado todas las actividades que tienen que ver con la programación de trabajo propuesta entre la ARL y la Entidad Hospitalaria.

En cuanto al Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), el área de Talento Humano obtuvo un puntaje de 56.2% en la calificación FURAG para el 2023 en la política de Gestión Estratégica del talento humano. Y en cuanto a la política de integridad la calificación obtenida fue de 54.6%.

8.2.9 SISTEMA DE GESTIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Actualmente la ESE HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA en cumplimiento de la legislación pertinente con relación al área de SST que enmarca la ley 1562 de 2012, el decreto 1072 de 2015, por medio del cual se expide el

	PLAN DE DESARROLLO	Fecha: 27/09/2024
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO	Código: MDE-GPDI-PG-PL-01
	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA	Versión: 01
	PROCESO: DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO	Página: 55 de 107

decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, Capítulo 6, Artículo 2.2.4.6. Y la resolución 0312 de 2019 la cual da los estándares mínimos para la implementación del SG-SST.


Con base a lo anterior la institución actualmente lleva un porcentaje de implementación del SG-SST del **87,25%** obteniendo un resultado ante el Ministerio del Trabajo, ACEPTABLE, con base al presente resultado se debe Mantener o aumentar la calificación y evidencias a disposición del Ministerio del Trabajo. El presente proceso ha permitido minimizar accidentes de trabajo y enfermedades laborales causadas por las condiciones de trabajo, su implementación se basa en la mejora continua, cuyo objetivo es optimizar las condiciones laborales, el bienestar físico, mental y social de los colaboradores independientemente el tipo de vinculación.

El SG-SST se está implementando bajo la metodología del ciclo **PHVA** (planear, hacer, verificar y actuar), mediante la ejecución de los siguientes pasos.

1. Evaluación inicial.
2. Análisis de Riesgo.
3. Definir las políticas y los Objetivos.
4. Elaboración del Plan de Trabajo anual.
5. Elaboración del Plan de Capacitaciones.
6. Implementación del Plan de Emergencias.
7. Reporte de accidentes, condiciones inseguras.
8. Adquisición de Bienes y Servicios.
9. Llevar los indicadores como Medición y Evaluación,
10. Registro de las acciones preventivas y correctivas.

8.2.10 SITUACIÓN DE LA INFRAESTRUCTURA FÍSICA

La E.S.E. Hospital Departamental San Antonio de Padua, tiene como principio fundamental trabajar por la prestación de servicio en salud con los más altos estándares de atención de calidad a sus usuarios, lo que hace que cada vez se proyecte un mejoramiento continuo hacia la prestación de los servicios de salud y al incremento de los mismos con el fin de satisfacer las necesidades a los usuarios y la población general de la zona del Occidente del Departamento del Huila y el Oriente Caucaño.

	PLAN DE DESARROLLO	Fecha: 27/09/2024
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO	Código: MDE-GPDI-PG-PL-01
	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA	Versión: 01
	PROCESO: DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO	Página: 56 de 107

Teniendo en cuenta el plan de desarrollo de nuestra entidad, en los relacionado con el fortalecimiento de la infraestructura propia y la ampliación de oferta de servicios de mayor complejidad articulado con el perfil epidemiológico de nuestra comunidad; al igual que el incremento de la población del occidente del departamento y el número de usuarios, es necesario definir la infraestructura requerida para satisfacer la demanda de servicios de salud para toda la población potencialmente usuaria de la zona de influencia de la institución con una visión a diez años.

El Hospital está ubicado en el Municipio de la Plata Huila, el cual cuenta con un lote de terreno de 7.3620,00 hectáreas con total disponibilidad para proyectos de construcción y ampliaciones futuras, dirigidas a fortalecer el desarrollo hospitalario, actualmente la institución tiene construidos 5.428,31 M² de manera ordenada y orientada a los solución de cada una de las operaciones.


9 ANÁLISIS ESTRATÉGICO

9.1 Metodología

La planeación forma el punto de partida que articula los mecanismos, acciones y los recursos en torno a las prioridades para la gestión, y es el instrumento que orienta las intervenciones para generar una optimización en la productividad en la prestación de servicios de salud, se constituye en un elemento preponderante para el fortalecimiento de la institución enmarcado en el entorno comunitario, social e integral.

La Constitución Nacional de 1991 y la Ley 152 de 1994 han establecido la obligatoriedad para todos entes estatales de carácter autónomo y descentralizado, de elaborar, aprobar, ejecutar y realizar un posterior seguimiento de los Planes de Desarrollo Institucional, los cuales deben estar articulados con los Planes de Desarrollo Territorial y Programas de Gobierno en sus respectivas vigencias, permitiendo de esta manera garantizar un proceso de planeación concertado en el cumplimiento de los fines y políticas sociales que persigan la Empresas Sociales del Estado. La Ley 152 de 1994 estableció la Ley orgánica del Plan de Desarrollo y fijo dichos procedimientos y mecanismos aplicables a las IPS de los entes territoriales, por lo que dichas instituciones deben elaborar un Plan de Desarrollo para cada periodo Gerencial que permita realizar el proceso de planeación según los lineamientos establecidos por los entes de control.

Teniendo en cuenta el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, es un marco de referencia para dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y

	PLAN DE DESARROLLO	Fecha: 27/09/2024
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA PROCESO: DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO	Código: MDE-GPDI-PG-PL-01
		Versión: 01
		Página: 57 de 107

controlar la gestión de las entidades y organismos públicos, con el fin de generar resultados que atiendan los planes de desarrollo y resuelvan las necesidades y problemas de los ciudadanos, con integridad y calidad en el servicio, para fortalecer el liderazgo de las entidades bajo los principios de integridad y legalidad para así simplificar las operaciones de las entidades llevando un control y la evaluación de las necesidades de los usuarios para mejorar su gestión y desempeño.

Adicionalmente, realizar la orientación y operación articulada de las políticas institucionales para impulsar acciones permanentes en pro de los usuarios para el fortalecimiento de los procesos y procedimientos que permitan el mejoramiento continuo y el posicionamiento de la institución en la zona del Occidente de Huila y Nororiente Caucaño como elemento de la participación social en salud para la ciudadanía.


9.2 PLATAFORMA ESTRATÉGICA

9.2.1 Misión

SOMOS UNA INSTITUCIÓN PRESTADORA DE SERVICIOS DE SALUD DE MEDIANA COMPLEJIDAD COMPROMETIDOS CON EL MEJORAMIENTO CONTINUO, INNOVACIÓN TECNOLÓGICA, Y TALENTO HUMANO CALIFICADO GARANTIZANDO UNA ATENCIÓN HUMANIZADA PARA NUESTROS USUARIOS Y SUS FAMILIAS.

9.2.2 Visión

PARA EL AÑO 2028 SEREMOS RECONOCIDOS COMO UNA INSTITUCIÓN LÍDER EN RESOLUTIVIDAD EN PROBLEMÁTICAS EN SALUD CREANDO UN ALTO IMPACTO SOCIAL EN LA POBLACIÓN DEL DEPARTAMENTO DEL HUILA Y NORORIENTE CAUCANO.

	PLAN DE DESARROLLO	Fecha: 27/09/2024
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO	Código: MDE-GPDI-PG-PL-01
	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA	Versión: 01
	PROCESO: DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO	Página: 58 de 107

9.2.3 Logo Institucional



9.2.4 Eslogan

———— *Salud Integral, Impacto Real* ————

9.2.5 Colores Institucionales

Colores



AZUL

#007ec3 #00b8e9

PROFESIONAL
SERIEDAD
INTEGRIDAD
SINCERIDAD
CALMA
INFINITO



VERDE

#91bf11

NATURALEZA
ÉTICA
CRECIMIENTO
FRESCURA
SERENIDAD
ÓRGANICO




GRIS

#4f4f4f

AUTORIDAD
OPACIDAD
SENCILLEZ
RESPECTO
HUMILDAD

———— *Salud Integral, Impacto Real* ————

 <p>E.S.E. HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA — Salud Integral, Impacto Real —</p>	PLAN DE DESARROLLO	Fecha: 27/09/2024
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO	Código: MDE-GPDI-PG-PL-01
	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA	Versión: 01
	PROCESO: DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO	Página: 59 de 107

9.2.6 Objetivos Estratégico

1. Promover el mejoramiento continuo de la calidad en los procesos administrativos y asistenciales.
2. Gestionar eficiente y eficaz los recursos financieros mediante estrategias de autocontrol orientada hacia la sostenibilidad y fortalecimiento financiero.
3. Fortalecer la prestación de los servicios de salud identificando las necesidades y expectativas de los grupos de interés.
4. Ampliar el portafolio institucional mediante la inclusión de servicios complementarios médicos y especializados buscando la integralidad y mayor resolutiveidad.

9.2.7 Principios y Valores

- Servicio humanizado

Sensibilidad para atender y responder a las necesidades de los usuarios, con calidez, amabilidad, consideración y empatía.

- Seguridad


Garantía de integridad en la ausencia de riesgo o peligro de accidente para las personas bienes y recursos.

- Trabajo en equipo

Aporte coordinado de un conjunto de personas para el logro de los objetivos.

- Integridad

Hacer lo correcto sin daño a los demás

	PLAN DE DESARROLLO	Fecha: 27/09/2024
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO	Código: MDE-GPDI-PG-PL-01
	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA	Versión: 01
	PROCESO: DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO	Página: 60 de 107

➤ Respeto

Se acoge siempre a la verdad, no tolera bajo ninguna circunstancia la mentira y repudia la mentira y el engaño; valorando a los demás acatado su autoridad y considerando su dignidad.

➤ Pensamiento crítico

Habilidad de analizar, reflexionar sobre los hechos de forma objetiva.

➤ Ética

Criterio de confidencialidad y profesionalismo en la ejecución de todas las actividades que se desarrollan en la institución.

➤ Honestidad


Actuación con pudor, decoro y recato, tendrá responsabilidad consigo mismo y con los demás, el compromiso con la empresa y el desarrollo de sus funciones dando ejemplo de rectitud.

➤ Lealtad

Asumir el compromiso de fidelidad, respeto y rectitud actuando siempre bajo el favor de nuestra institución usuarios y sus familias.

9.2.8 Políticas Institucionales

1. Política institucional de farmacia y uso racional de antibióticos
2. Política uso seguro de dispositivos médicos
3. Política de gestión ambiental institucional
4. Política institucional de gestión de la tecnología biomédica
5. Política de control interno
6. Política de calidad
7. Política de comunicación
8. Política de prestación de servicios
9. Política de gestión del riesgo
10. Política de gobierno digital
11. Política de humanización
12. Política institución amiga de la mujer y de la infancia integral (IAMII)
13. Política participación ciudadana
14. Política de integridad

	PLAN DE DESARROLLO	Fecha: 27/09/2024
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO	Código: MDE-GPDI-PG-PL-01
	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA	Versión: 01
	PROCESO: DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO	Página: 61 de 107


15. Política de racionalización de tramites
16. Política de seguimiento y evaluación del desempeño institucional
17. Política de fortalecimiento organizacional y simplificación de procesos
18. Política de planeación institucional
19. Política de seguridad del paciente
20. Política de seguridad digital
21. Política servicio al ciudadano
22. Política de transparencia, acceso a la información y lucha contra la corrupción y lavado de activos.
23. Política de prevención del consumo de alcohol y sustancias psicoactivas
24. Política de seguridad y salud en el trabajo
25. Política de talento humano
26. Política gestión del conocimiento y la innovación
27. Política de gestión documental
28. Política financiera, gestión presupuestal y eficiencia en el gasto público
29. Política de prevención del daño antijudicial
30. Política de defensa judicial
31. Política de modernización de la infraestructura
32. Política de seguridad vial
33. Política de participación social en salud (PPSS)

9.2.9 Grupos de Interés


Para la E.S.E Hospital Departamental San Antonio de Padua, los grupos de interés son personas u organizaciones interesadas en garantizar la participación en los procesos de rendición de cuentas, para identificar las expectativas y necesidades que tiene la comunidad y así poder analizar la oferta institucional en la prestación de servicios de salud que a futuro el Hospital pueda promover garantizando el logro de los objetivos y la satisfacción plena de los usuarios.

Como estrategia de relacionamiento es importante que se cuente con espacios para el diálogo y la interacción para definir, establecer y programar las gestiones pertinentes de la necesidades y expectativas propuestas para el mejoramiento continuo de la institución, así mismo en la construcción de la confianza y propiciar entornos favorables para el crecimiento rentable y sostenible de la institución.

Por lo anterior la E.S.E tiene caracterizado los grupos de interés como herramienta de apoyo en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG de la siguiente manera:

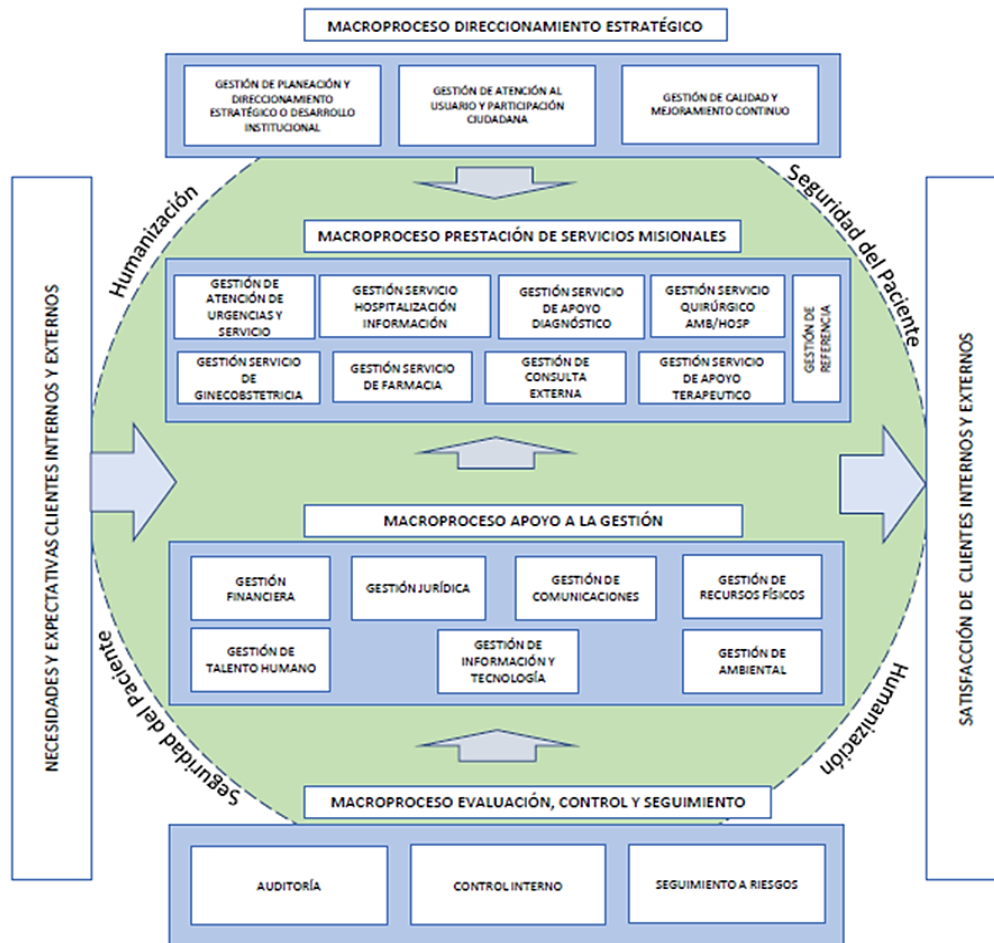
 <p>E.S.E HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA — Salud Integral, Impacto Real —</p>	PLAN DE DESARROLLO	Fecha: 27/09/2024
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO	Código: MDE-GPDI-PG-PL-01
	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA	Versión: 01
	PROCESO: DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO	Página: 62 de 107


GRUPO DE INTERES	OBJETIVO DEL GRUPOS DE INTERES	NECESIDADES Y EXPECTATIVAS
Junta Directiva	Propender que los objetivos y metas de la institución se cumplan, entorno a la plataforma estratégica para identificar la necesidades esenciales y las expectativas de los grupos de interés	Velar por el funcionamiento adecuado de la institución y seguimiento al control de recursos , gestiones administrativas y asistenciales
Entes de Control	Ejercer la vigilancia de la gestión y el control financiero y administrativo para corregir las acciones para el logros de los objetivos fijados	Protección derechos en salud de los usuarios Garantizar un atención integral Cumplir la normatividad y calidad en los servicios
Entidades Administradoras de Planes de Beneficios - EAPB	Garantizar la eficiente prestación de servicios de salud a sus usuarios, mediante el pago oportuno de acuerdo al contrato establecido con la E.S.E para el giro efectivo de los recursos a la Institución.	Promover atención de calidad Seguimiento y control para el cumplimiento de las citas asignadas por parte de los usuarios
Asociación de Usuarios	Vigilar que la prestación de los servicios de salud sean oportunos y con calidad Defender los derechos y deberes Socialización apertura de nuevos servicios	Operativización de la asociación Realizar mesas de trabajo y asambleas
Veedores	Seguimiento a la gestión pública y el resultado de la misma	Fortalecer los procesos de participación ciudadana en el control y vigilancia
Proveedores de Bienes y Servicios	Propiciar la prestación eficiente de bienes y servicios que requiera la institución y en los tiempos estimados	Seguimiento a los procesos contractuales según el manual de contratación

 <p>E.S.E HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA — Salud Integral, Impacto Real —</p>	PLAN DE DESARROLLO	Fecha: 27/09/2024
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO	Código: MDE-GPDI-PG-PL-01
	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA	Versión: 01
	PROCESO: DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO	Página: 63 de 107

Colaboradores	Cumplir con la calidad administrativa y asistencial según la necesidades y expectativas de los usuarios	Condiciones laborales mejores
Paciente y su Familia	<p>Acatar los lineamientos y protocolos del Hospital</p> <p>Suministrar la información necesaria y veraz para su atención</p>	Mejorar la experiencia
Medios de comunicación	Emitir información de la E.S.E HDSAP acorde y actualizada de la gestión realizada y de interés a la ciudadanía	Mejor articulación para la presentación de la información, mediante los canales de información

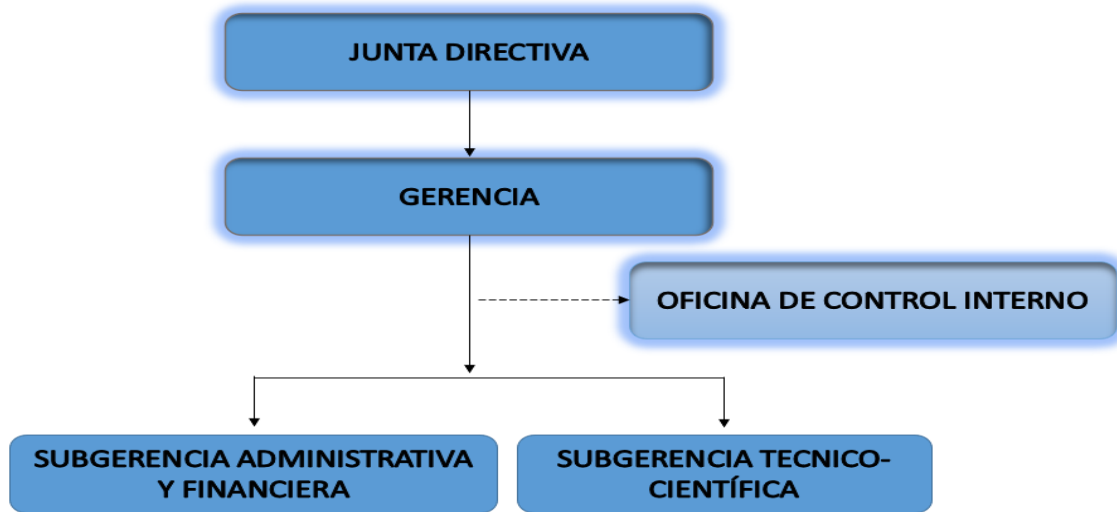
9.2.10 Mapa de Procesos



	PLAN DE DESARROLLO	Fecha: 27/09/2024
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO	Código: MDE-GPDI-PG-PL-01
	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA	Versión: 01
	PROCESO: DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO	Página: 64 de 107

9.2.11 Estructura Organizacional

Aprobado mediante acuerdo No. 003 de 2016




Fuente: Oficina de Talento Humano E.S.E HDSAP

En la actualidad la E.S.E Hospital Departamental San Antonio de Padua se encuentra en un proceso de Gestión ante la Comisión Nacional del Servicio Civil para realizar la convocatoria pública con el fin de proveer los cargos vacantes y cumplir con el total de cargos que figuran en el planta de personal de la entidad.

CONCEPTO	CARGOS SEGÚN PLAN	CARGOS PROVISTOS	CARGOS EN CARRERA AD.	TOTAL CARGOS OFICIALES	CARGOS VACANTES	PROVISIONALES
TOTAL CARGOS EN PLANTA	49					
TOTAL CARGOS PROVISTOS		34				
TOTAL CARGOS VACANTES					15	
TOTAL CARGOS DE CARRERA ADM.			42			
TOTAL EN PRVISIONALIDAD						5
TOTAL CARGOS OFICIALES				7		

Fuente: Área de Gestión de Talento Humano E.S.E HDSAP

En la actualidad la E.S.E Hospital Departamental San Antonio de Padua se encuentra haciendo los trámites pertinentes para efectuar el estudio técnico de reorganización y restructuración administrativa y funcional de la entidad teniendo en cuenta las necesidades que exige la entidad de acuerdo a su crecimiento institucional y las políticas del sector salud.

	PLAN DE DESARROLLO	Fecha: 27/09/2024
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO	Código: MDE-GPDI-PG-PL-01
	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA	Versión: 01
	PROCESO: DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO	Página: 65 de 107

DISTRIBUCION POR		
NATURALEZA DEL CARGO	CARGO	NUMERO DE CARGOS
DIRECTIVO	GERENTE	1
DIRECTIVO	SUBGERENTE	1
PROFESIONAL	MEDICO GENERAL	3
PROFESIONAL	ENFERMERO	1
PROFESIONAL	PROFESIONAL UNIV. AREA SALUD (BACT.)	2
PROFESIONAL	PROFESIONAL UNIV. AREA SALUD (NUTR.)	1
PROFESIONAL	PROFESIONAL UNIV. AREA SALUD (TERAP)	1
TECNICO	TECNICO OPERATIVO	3
TECNICO	TECNICO ADMINISTRATIVO	1
TECNICO	TECNICO AREA SALUD	1
ASISTENCIAL	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	12
ASISTENCIAL	AUXILIAR AREA SALUD (AUXILIAR DE ENFERMERIA)	15
TRABAJADOR OFICIAL	AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES	4
TRABAJADOR OFICIAL	CONDUCTOR	3
TOTAL PLANTA		49


Fuente: Fuente: Área de Gestión de Talento Humano E.S.E HDSAP

10 FORMULACIÓN DE COMPONENTES ESTRATÉGICOS

10.1 Matriz DOFA

- Componente Financiero

COMPONENTE	ANÁLISIS INTERNO (FACTORES INTERNOS DE LA EMPRESA)
	DEBILIDADES (Factores negativos que se deben eliminar o reducir)
Presupuesto	Falta de información oportuna en las proyección de las necesidades de las áreas, proyectos, programas y planes de desarrollo.
	Déficit presupuestal permanente
	La ejecución de ingresos se realiza manualmente
	Pendiente la actualización de los manuales de procesos y procedimientos.


	PLAN DE DESARROLLO	Fecha: 27/09/2024
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO	Código: MDE-GPDI-PG-PL-01
	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA	Versión: 01
	PROCESO: DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO	Página: 66 de 107

COMPONENTE	ANÁLISIS EXTERNOS (FACTORES EXTERNOS DE LA EMPRESA)
	AMENAZAS. (Aspectos negativos externos que podrían obstaculizar el logro de nuestros objetivos).
	Baja calificación de la ese, en el indicador de equilibrio y matriz de riesgo
	La E.S.E no cuenta con la información de ejecución de ingresos oportuna para toma de decisiones.

COMPONENTE	FORTALEZAS. (Factores positivos con los que se cuenta).
Presupuesto	Se cuenta con un sistema de información, efectivo para la ejecución y control del gasto
	Soporte técnico permanente del área de sistemas
	Cumplimiento oportuno de informes a entes de control (contraloría departamental, nacional y secretaría de salud)

COMPONENTE	OPORTUNIDADES. (Aspectos positivos que podemos aprovechar utilizando nuestras fortalezas).
Presupuesto	Toma de decisiones soportadas en unos registros oportunos
	Tener una información diaria y actualizada
	Se evita riesgos en sanciones administrativas y disciplinarias


COMPONENTE	ANÁLISIS INTERNO (FACTORES INTERNOS DE LA EMPRESA)
	DEBILIDADES (Factores negativos que se deben eliminar o reducir)
CONTABLE	No registro oportuno y adecuado en el software desde las demás áreas financieras que alimentan información contable (tesorería, cartera, auditoría y glosas facturación y pagos)
	Manuales desactualizados y no acordes a las necesidades de la empresa
	Registros desactualizados en Propiedad, planta y Equipo, de acuerdo a la normatividad vigente Res 285 del 2023
	Falta de capacitación en gestión documental (manipulación, y manejo de documentos oficiales originales de hechos económicos)

	PLAN DE DESARROLLO	Fecha: 27/09/2024
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO	Código: MDE-GPDI-PG-PL-01
	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA	Versión: 01
	PROCESO: DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO	Página: 67 de 107

COMPONENTE	ANÁLISIS EXTERNOS (FACTORES EXTERNOS DE LA EMPRESA)
	AMENAZAS. (Aspectos negativos externos que podrían obstaculizar el logro de nuestros objetivos).
CONTABLE	Incumplimiento en el reporte de información dentro de los plazos estipulados generando sanciones y requerimientos. Estados Financieros con saldos irreales sin oportunidad de toma de decisiones para la administración
	Falta de herramienta necesaria para las auditorías internas que ayuden a fortalecer el autocontrol de cada área
	Perdida o deterioro de documentación soporte
COMPONENTE	FORTALEZAS. (Factores positivos con los que se cuenta).
CONTABLE	Se cuenta con un sistema de información robusto como lo es Dinámica Gerencial que mantiene actualizado y parametrizado con la normatividad vigente
	Se cuenta con soporte técnico y profesional sobre el módulo financiero de manera permanente y presencial
	Cumplimiento oportuno en la validación y envío de los Estados Financieros e información contable a los diferentes entes de vigilancia y control (Supersalud, contraloría, contaduría y Junta Directiva de la Entidad)

COMPONENTE	OPORTUNIDADES. (Aspectos positivos que podemos aprovechar utilizando nuestras fortalezas).
CONTABLE	Facilita los procesos conciliatorios con las demás áreas, identificando la trazabilidad de todos los registros de principio a fin.
	Facilita y agiliza las actividades de verificación, revisión, y ajustes; uso adecuado de las opciones que contiene el módulo financiero para generación de informes.
	Sin exposición a requerimientos y sanciones por envíos extemporáneos.

COMPONENTE	ANÁLISIS INTERNO (FACTORES INTERNOS DE LA EMPRESA)
	DEBILIDADES (Factores negativos que se deben eliminar o reducir)
FACTURACIÓN	Manual de gestión de facturación desactualizado
	Procedimiento de facturación desactualizado
	Bloqueo Frecuente de equipos en generación de radicados y cuentas de cobro
	Demoras en los reportes de ayudas diagnosticas (Patologías y exámenes especializados)


	PLAN DE DESARROLLO	Fecha: 27/09/2024
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO	Código: MDE-GPDI-PG-PL-01
	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA	Versión: 01
	PROCESO: DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO	Página: 68 de 107

COMPONENTE	ANÁLISIS EXTERNOS (FACTORES EXTERNOS DE LA EMPRESA)
	AMENAZAS. (Aspectos negativos externos que podrían obstaculizar el logro de nuestros objetivos).
FACTURACIÓN	Riesgo de no reconocimiento y pago por no contar con contratos de las ERP
	Aumento de Glosas y Devoluciones por no contar con un acuerdo de voluntades con la ERP
	Disminución en la facturación de servicios ambulatorios por falta de contratos
	Prácticas indebidas por la ERP

COMPONENTE	FORTALEZAS. (Factores positivos con los que se cuenta).
FACTURACIÓN	Software completo y dinámico para el cobro de los servicios
	Entrega oportuna de facturas de los diferentes servicios al área de armado de cuentas
	La solicitud de autorización se realiza de manera oportuna

COMPONENTE	OPORTUNIDADES. (Aspectos positivos que podemos aprovechar utilizando nuestras fortalezas).
FACTURACIÓN	Mejorar la oportunidad en la contratación con las EPS y disminuir la Glosa por no ser parte de la RED.


COMPONENTE	ANÁLISIS INTERNO (FACTORES INTERNOS DE LA EMPRESA)
	DEBILIDADES (Factores negativos que se deben eliminar o reducir)
CARTERA	Se tiene cartera mayor a 360 días, lo que genera mayor gasto por provisión y mayor riesgo de recuperación.
	Falta de soportes para la legalización de los recaudos con oportunidad y poder hacer uso de ellos
	Falta de acuerdo de voluntades con ERP
	El área de cartera mediante cruces, evidencia facturas en estado de devolución y objeción los cuales no son conciliados dentro de los tiempos establecidos.
	Debido a las EPS en proceso de liquidación y liquidadas, las cuales luego de la acreencia hay valores reconocidos para pago, pero no son cancelados.

	PLAN DE DESARROLLO	Fecha: 27/09/2024
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO	Código: MDE-GPDI-PG-PL-01
	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA	Versión: 01
	PROCESO: DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO	Página: 69 de 107

COMPONENTE	ANÁLISIS EXTERNOS (FACTORES EXTERNOS DE LA EMPRESA)
	AMENAZAS. (Aspectos negativos externos que podrían obstaculizar el logro de nuestros objetivos).
CARTERA	Las ERP realizan abonos parciales o totales a la facturación radicada sin informar dentro de los tiempos establecidos a que facturas afectan esos pagos.
	Las Aseguradoras que manejan portales empresariales, se demoran en la actualización de registros para la aplicación de pagos.
	A pesar de haber un reconocimiento de la cartera de las ERP, estas manifiestan no contar con recursos económicos para el pago oportuno

COMPONENTE	FORTALEZAS. (Factores positivos con los que se cuenta).
CARTERA	Al realizar los cruces de cartera se obtienen datos exactos de cómo se encuentra plasmado en el módulo de Dinámica Gerencial
	En los cruces se obtiene información de objeciones, devoluciones y no radicadas que se remiten inmediatamente al área correspondiente para dar solución a las mismas y de esta forma tener claridad ante la cartera que se tiene con dicha entidad
	El área de cartera participa activamente a las convocatorias que realizan estas entidades, logrando establecer acuerdos de pago y fechas para cruce de cartera
	De acuerdo a los parámetros establecidos por los entes de vigilancia y control se logra establecer información oportuna y exacta de la cartera que se presentan con las diferentes ERP

COMPONENTE	OPORTUNIDADES. (Aspectos positivos que podemos aprovechar utilizando nuestras fortalezas).
CARTERA	Mediante acuerdos, la entidad nacional o territorial aporta recursos al sistema de salud para saneamiento de servicios prestados a PPNA.
	Mediante el control oportuno por parte de los entes gubernamentales encargados de realizar vigilancia a las ERP, del pago oportuno que deben hacer a las IPS por servicios prestados a los usuarios asignados en los diferentes regímenes de salud.
	Decretos que permiten y obligan el pago del 80% sobre la facturación radicada de servicios de salud prestados por las IPS o ESE a los usuarios vinculados a las ERP.


	PLAN DE DESARROLLO	Fecha: 27/09/2024
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO	Código: MDE-GPDI-PG-PL-01
	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA	Versión: 01
	PROCESO: DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO	Página: 70 de 107

COMPONENTE	ANÁLISIS INTERNO (FACTORES INTERNOS DE LA EMPRESA)
	DEBILIDADES (Factores negativos que se deben eliminar o reducir)
COSTOS	Los activos Fijos no se encuentran en su totalidad asignados a los centros de costos.
	No se evidencia valorización de los activos fijos.
	La falta de causación de todas las cuentas de proveedores, en las fechas establecidas legalmente

COMPONENTE	ANÁLISIS EXTERNOS (FACTORES EXTERNOS DE LA EMPRESA)
	AMENAZAS.(Aspectos negativos externos que podrían obstaculizar el logro de nuestros objetivos).
COSTOS	Bajo desempeño de la entidad y pérdida de competitividad.
	Perdida de información de costos
COMPONENTE	FORTALEZAS. (Factores positivos con los que se cuenta).
COSTOS	Personal idóneo, con conocimiento, habilidades y destrezas
	Se cuenta con un sistema de Información robusto Dinámica Gerencial
	La herramienta de costos me permite tener mayor capacidad de negociación de mis productos con las diferentes ERP
	Permite un mejor análisis de la rentabilidad del producto y del cliente

COMPONENTE	OPORTUNIDADES. (Aspectos positivos que podemos aprovechar utilizando nuestras fortalezas).
COSTOS	Información Oportuna, veras, y útil para la toma de decisiones
	Proporcionan un modelo más preciso de costos de los productos/servicios, lo que lleva a decisiones sobre precios más precisas.
	Tener mejor precio en el mercado y mayores ventas

COMPONENTE	ANÁLISIS INTERNO (FACTORES INTERNOS DE LA EMPRESA)
	DEBILIDADES (Factores negativos que se deben eliminar o reducir)
TESORERIA	No registro oportuno y adecuado en el software de tesorería (recaudos, egresos)
	Manuales desactualizados y no acordes a las necesidades de la empresa

	PLAN DE DESARROLLO	Fecha: 27/09/2024
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO	Código: MDE-GPDI-PG-PL-01
	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA	Versión: 01
	PROCESO: DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO	Página: 71 de 107


COMPONENTE	ANÁLISIS EXTERNOS (FACTORES EXTERNOS DE LA EMPRESA)
	AMENAZAS. (Aspectos negativos externos que podrían obstaculizar el logro de nuestros objetivos).
TESORERIA	Incumplimiento en el pago de las obligaciones contraídas con terceros, generando mayores costos.
	Falta de herramienta necesaria para las auditorías internas que ayuden a fortalecer el autocontrol de cada área
	Riesgo en las operaciones bancarias y posibles pérdida de recursos

COMPONENTE	FORTALEZAS. (Factores positivos con los que se cuenta).
TESORERIA	Se cuenta con un sistema de información robusto como lo es Dinámica Gerencial que mantiene actualizado y parametrizado con la normatividad vigente
	Se cuenta con soporte técnico y profesional sobre el módulo financiero de manera permanente y presencial

COMPONENTE	OPORTUNIDADES. (Aspectos positivos que podemos aprovechar utilizando nuestras fortalezas).
TESORERIA	Facilita y agiliza las actividades de verificación, revisión, y ajustes; uso adecuado de las opciones que contiene el módulo financiero para generación de informes.
	Sin exposición a requerimientos y sanciones por envíos extemporáneos

➤ Componente Mejoramiento Continuo de los Procesos Administrativos

COMPONENTE	ANÁLISIS INTERNO (FACTORES INTERNOS DE LA EMPRESA)
	DEBILIDADES (Factores negativos que se deben eliminar o reducir)
TALENTO HUMANO	No se cumple el proceso de Selección e inducción del Talento Humano de conformidad con los tiempos establecidos y de acuerdo al Plan de Gestión Estratégica de Talento Humano
	No se ha realizado la encuesta de medición de clima laboral de acuerdo a los parámetros exigidos y las baterías existentes
	Incertidumbre por parte del talento humano, teniendo en cuenta que más 50% del personal es vinculado mediante una modalidad diferente a nombramiento ordinario


	PLAN DE DESARROLLO	Fecha: 27/09/2024
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO	Código: MDE-GPDI-PG-PL-01
	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA	Versión: 01
	PROCESO: DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO	Página: 72 de 107

	La entidad no cuenta con un plan de cargos y una estructura orgánica que le brinde oportunidades de crecimiento al personal vinculado.
	El modelo de contratación de personal a través de agremiación no permite realizar un seguimiento efectivo a las actividades ejecutadas por cada agremiado
	No se está dando cumplimiento en un 100% al plan anual de capacitaciones establecido por la entidad

COMPONENTE	ANÁLISIS EXTERNOS (FACTORES EXTERNOS DE LA EMPRESA)
	AMENAZAS. (Aspectos negativos externos que podrían obstaculizar el logro de nuestros objetivos).
TALENTO HUMANO	En la inducción y reinducción virtual no se garantiza que se apliquen todos los conocimientos
	Amplia población residente en área de asentamiento rural disperso, que no permiten el cumplimiento de citas médicas o de otros servicios que brinda la entidad
	Poca oferta de recurso humano de médicos generales y especialistas en el área de influencia

COMPONENTE	FORTALEZAS. (Factores positivos con los que se cuenta).
TALENTO HUMANO	Reactivación y operativización de los comités institucionales para la delegación de funciones y de esta forma ver resultados
	Equipo humano competente para el desarrollo del Sistema Integral de Gestión - SIG

COMPONENTE	OPORTUNIDADES. (Aspectos positivos que podemos aprovechar utilizando nuestras fortalezas).
TALENTO HUMANO	Por la posición geográfica la Entidad, se posiciona como líder en servicios, siendo la única entidad de segundo nivel en el occidente del departamento.
	Celebración de convenios de prácticas educativas y judicantes de derecho para que la entidad tenga apoyos por parte de entidades educativas con personal que termina su ciclo de estudios.
	Capacitación al personal para mejorar la calidad en atención al usuario
	Recurrir al conocimiento del Talento Humano institucional para liderar diversos procesos de acuerdo a sus habilidades y competencias


	PLAN DE DESARROLLO	Fecha: 27/09/2024
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO	Código: MDE-GPDI-PG-PL-01
	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA	Versión: 01
	PROCESO: DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO	Página: 73 de 107

COMPONENTE	ANÁLISIS INTERNO (FACTORES INTERNOS DE LA EMPRESA)
	DEBILIDADES (Factores negativos que se deben eliminar o reducir)
SST	No se está cumpliendo con los criterios establecidos en la normatividad con relación al funcionamiento del COPASST
	No se ha aplicado la batería de Instrumento de Evaluaciones de Factores de Riesgo Psicosocial establecidos por el ministerio de trabajo

COMPONENTE	ANÁLISIS EXTERNOS (FACTORES EXTERNOS DE LA EMPRESA)
	AMENAZAS.(Aspectos negativos externos que podrían obstaculizar el logro de nuestros objetivos).
SST	El no cumplir con el reporte de la evaluación de Estándares mínimos en SST en las fechas estipuladas por el ministerio de trabajo puede tener sanciones Administrativas

COMPONENTE	FORTALEZAS. (Factores positivos con los que se cuenta).
SST	Se ha presentado ante el ministerio de trabajo la Evolución de estándares en SST, evidenciando un puntaje mayor 85% lo que significa que está cumpliendo con la implementación del SST.
	Se reporta oportunamente los accidentes de trabajo del personal directo del hospital y se realiza seguimiento permanente de los diferentes accidentes que se presentan en los trabajadores independientemente el tipo de vinculación

COMPONENTE	OPORTUNIDADES. (Aspectos positivos que podemos aprovechar utilizando nuestras fortalezas).
SST	La institución cuenta con un política en SST que está acorde a los criterios de la norma para su implantación, se trabaja en equipo con la ARL, la cual cumple con sus obligaciones en el SG-SST, lo que permite tener un buen plan de capacitaciones y asesorías de manera anual.
	Se evidencia la mejora continua durante el proceso de implementación del SG-SST, actual mente no tiene requerimientos por el ministerio de trabajo y los entes de control.


	PLAN DE DESARROLLO	Fecha: 27/09/2024
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO	Código: MDE-GPDI-PG-PL-01
	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA	Versión: 01
	PROCESO: DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO	Página: 74 de 107

COMPONENTE	ANÁLISIS INTERNO (FACTORES INTERNOS DE LA EMPRESA)
	DEBILIDADES (Factores negativos que se deben eliminar o reducir)
AMBIENTAL	Falta de adecuación de un cuarto de residuos con mejores condiciones para RAEES.
	Infraestructura con capacidad limitada para posibles aumento de descargas PTAR

COMPONENTE	ANÁLISIS EXTERNOS (FACTORES EXTERNOS DE LA EMPRESA)
	AMENAZAS. (Aspectos negativos externos que podrían obstaculizar el logro de nuestros objetivos).
AMBIENTAL	Falta una báscula con pesaje electrónico para un pesaje más certero RH1.
COMPONENTE	FORTALEZAS. (Factores positivos con los que se cuenta).
AMBIENTAL	Planos actualizados del área de descarga
	Se realiza seguimiento de vectores y se controla con veneno local y con empresa fumigadora
	Se realiza caracterización de las aguas potable y residuales.

COMPONENTE	OPORTUNIDADES. (Aspectos positivos que podemos aprovechar utilizando nuestras fortalezas).
AMBIENTAL	Se debe realizar una adecuación a los tanques de reserva de agua potable por el crecimiento del consumo.


COMPONENTE	ANÁLISIS INTERNO (FACTORES INTERNOS DE LA EMPRESA)
	DEBILIDADES (Factores negativos que se deben eliminar o reducir)
GESTIÓN DOCUMENTAL	La entidad no cuenta con la estructura orgánica funcional, la cual representa la estructura jerárquica de la institución
	La entidad no cuenta con uno de los instrumentos archivísticos más importantes para la administración y control documental, fácil acceso, distribución y organización de los documentos: TRD, CCD Y TVD

	PLAN DE DESARROLLO	Fecha: 27/09/2024
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO	Código: MDE-GPDI-PG-PL-01
	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA	Versión: 01
	PROCESO: DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO	Página: 75 de 107

COMPONENTE	ANÁLISIS EXTERNOS (FACTORES EXTERNOS DE LA EMPRESA)
	AMENAZAS. (Aspectos negativos externos que podrían obstaculizar el logro de nuestros objetivos).
GESTIÓN DOCUMENTAL	No contar con la información digitalizada corremos riesgo de pérdida de documentos
	No contar con el seguimiento y control de los sensores de humo del área de gestión documental corremos el riesgo de que un incendio nos deteriore la información del archivo central de la institución
	Falta de espacio, custodia y conservación de la documentación física

COMPONENTE	FORTALEZAS. (Factores positivos con los que se cuenta).
GESTIÓN DOCUMENTAL	Contamos con C.I.A comité interno de archivo articulado con el comité de gestión y desempeño
	se cuenta con instrumentos archivísticos como: política de gestión documental pinar (plan institucional de archivo) sistema integrado de gestión documental, se cuenta con cajas x300 para la organización de la documentación y equipos de oficina
	Se lleva control y seguimiento de la información suministrada, se cuenta con un archivo central organizado, con su documentación plenamente clasificada rotulada y foliada. distribuida con su respectiva n numeración de caja y facilidad de búsqueda y acceso a la información

COMPONENTE	OPORTUNIDADES. (Aspectos positivos que podemos aprovechar utilizando nuestras fortalezas).
GESTIÓN DOCUMENTAL	Documentar el adecuado uso y aplicativo del software de gestión documental eclipse
	Fortalecer el programa de control de plagas y vectores para disminuir la propagación de insectos, roedores y microorganismos ya que se puede deteriorar la información
COMPONENTE	ANÁLISIS INTERNO (FACTORES INTERNOS DE LA EMPRESA)
PLANEACIÓN	DEBILIDADES (Factores negativos que se deben eliminar o reducir)
	Mejorar el proceso de MIPG en la institución y compromiso por parte de los líderes para aumentar la calificación en el índice de desempeño
	Contar con el diligenciamiento oportuno del cuadro maestro de indicadores de la institución tanto de ley como institucionales
	Demora en el suministro de la información por parte de los líderes para el análisis y consolidación de los informes a presentar dependiendo la periodicidad

	PLAN DE DESARROLLO	Fecha: 27/09/2024
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO	Código: MDE-GPDI-PG-PL-01
	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA	Versión: 01
	PROCESO: DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO	Página: 76 de 107


COMPONENTE	ANÁLISIS EXTERNOS (FACTORES EXTERNOS DE LA EMPRESA)
	AMENAZAS. (Aspectos negativos externos que podrían obstaculizar el logro de nuestros objetivos).
PLANEACIÓN	Incumplimiento en el cargue de los informes de gestión en la diferentes plataformas, lo que podrá ocasionar sanciones a la institución
	Hallazgos por parte de los entes de control, por bajo desempeño y falta de planes de mejora
	Retrasos en la entrega de los indicadores para la conciliación de la 2193,1252,256 e indicadores de eficiencia y productividad de la entidad

COMPONENTE	FORTALEZAS. (Factores positivos con los que se cuenta).
PLANEACIÓN	Realización del evento público de rendición de cuentas en las fechas establecidas por la norma y presentación del informe de sostenibilidad y su respectivo cargue en la Supersalud y contraloría
	Reporte y actualización del SIHO cada tres meses
	Compromiso en el cargue y seguimiento de la circular única en los siguiente formatos GT003, FT026,FP004 y dictamen revisor fiscal

COMPONENTE	OPORTUNIDADES. (Aspectos positivos que podemos aprovechar utilizando nuestras fortalezas).
PLANEACIÓN	Racionalización de los dos (2) trámites pendientes en la institución de los 10 inscritos, verificar su actualización y si hay la necesidad de crear unos nuevos, vincularlos con la página web y llevar la estadística
	Mejorar en la políticas institucionales (gobierno digital, tramites, gestión documental, talento humano e integridad)

COMPONENTE	ANÁLISIS INTERNO (FACTORES INTERNOS DE LA EMPRESA)
	DEBILIDADES (Factores negativos que se deben eliminar o reducir)
TICs	Obsolescencia en los elementos de la infraestructura tecnológica o no acordes para la prestación de los servicios tecnológicos

COMPONENTE	ANÁLISIS EXTERNOS (FACTORES EXTERNOS DE LA EMPRESA)
	AMENAZAS. (Aspectos negativos externos que podrían obstaculizar el logro de nuestros objetivos).
TICs	Riesgo de violaciones de seguridad y pérdida de datos debido a ataques cibernéticos
	No tener un debido mantenimiento de las redes eléctricas


	PLAN DE DESARROLLO	Fecha: 27/09/2024
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO	Código: MDE-GPDI-PG-PL-01
	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA	Versión: 01
	PROCESO: DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO	Página: 77 de 107

COMPONENTE	FORTALEZAS. (Factores positivos con los que se cuenta).
TICs	<p>Grupos de trabajo interno alineados con el marco de referencia de arquitectura de tecnologías de la información</p> <p>Procesos, información y tecnología identificados como base para la implementación de una Arquitectura Empresarial</p> <p>Expectativas y necesidades identificadas por parte de funcionarios y/o contratistas de la Entidad, para sensibilización y capacitación en temas asociados con tecnologías de la información y comunicaciones</p>

COMPONENTE	OPORTUNIDADES. (Aspectos positivos que podemos aprovechar utilizando nuestras fortalezas).
TICs	<p>Planificación y ejecución de proyectos en el marco de la Transformación Digital</p> <p>Adquisición de bienes y servicios de tecnologías de la información y las comunicaciones</p> <p>Demandas del mercado en crecimiento para servicios en la nube</p> <p>Mayor conciencia sobre la importancia de la ciberseguridad y la privacidad de datos.</p>

COMPONENTE	ANÁLISIS INTERNO (FACTORES INTERNOS DE LA EMPRESA)
	DEBILIDADES (Factores negativos que se deben eliminar o reducir)
VENTANILLA UNICA	<p>No se evidencia trazabilidad de ciertos documentos ya que no hacen el debido proceso de salida ya sea de un documento nuevo o la respuesta de uno ya recibido</p> <p>La falta de mensajero o de una persona encargada de la entrega de la correspondencia dentro del municipio genera que gran parte de la documentación sea entregada extemporáneamente</p> <p>Debido a la gran cantidad de correos electrónicos que tiene la institución la información se encuentra descentralizada</p>

COMPONENTE	ANÁLISIS EXTERNOS (FACTORES EXTERNOS DE LA EMPRESA)
	AMENAZAS.(Aspectos negativos externos que podrían obstaculizar el logro de nuestros objetivos).
VENTANILLA UNICA	<p>Se incrementan los costos por el uso de papel y toner, además de no enterarse de la información de forma más oportuna. poca adherencia a la política de "cero papel"</p> <p>Se genera perdida de información importante para la institución además de no quedar evidencia de la gestión que se haya realizado</p> <p>Reportes negativos ante las entidades del orden municipal</p>

	PLAN DE DESARROLLO	Fecha: 27/09/2024
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO	Código: MDE-GPDI-PG-PL-01
	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA	Versión: 01
	PROCESO: DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO	Página: 78 de 107


COMPONENTE	FORTALEZAS. (Factores positivos con los que se cuenta).
VENTANILLA UNICA	Se cuenta con un software robusto Eclipse

COMPONENTE	OPORTUNIDADES. (Aspectos positivos que podemos aprovechar utilizando nuestras fortalezas).
VENTANILLA UNICA	Se pueden hacer actualizaciones y modificaciones que permitan mejorar los procesos, capacitación en Eclipse

COMPONENTE	ANÁLISIS INTERNO (FACTORES INTERNOS DE LA EMPRESA)
	DEBILIDADES (Factores negativos que se deben eliminar o reducir)
JURIDICA	Falta de cumplimiento en la periodicidad de las reuniones del comité
	Falta de proyección y aprobación del plan anual de la prevención del daño antijurídico
	Insuficiencia de espacio para el almacenamiento de archivo físicos

COMPONENTE	ANÁLISIS EXTERNOS (FACTORES EXTERNOS DE LA EMPRESA)
	AMENAZAS. (Aspectos negativos externos que podrían obstaculizar el logro de nuestros objetivos).
JURIDICA	Posibles demandas o pérdida de las mismas por falta del comité
	Inadecuado direccionamiento de la correspondencia por falta de conocimiento
	Demora en el traslado por otras dependencias de solicitudes por competencia

COMPONENTE	FORTALEZAS. (Factores positivos con los que se cuenta).
JURIDICA	La entidad ha integrado un Comité de Conciliación conformado por funcionarios de nivel directivo designados para el efecto, de acuerdo con lo previsto en la Ley 23 de 1991, modificada por la Ley 446 de 1998 y para el caso de los municipios de 4a, 5a y 6a categoría según la Ley 1551 de 2012.
	Emisión de las respuestas dentro del término otorgado por los despachos judiciales
	Entendimiento y responsabilidad de los funcionarios frente al riesgo jurídico

	PLAN DE DESARROLLO	Fecha: 27/09/2024
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO	Código: MDE-GPDI-PG-PL-01
	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA	Versión: 01
	PROCESO: DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO	Página: 79 de 107


COMPONENTE	OPORTUNIDADES. (Aspectos positivos que podemos aprovechar utilizando nuestras fortalezas).
JURIDICA	Aprovechamiento de las capacitaciones en temas relacionados con la defensa jurídica de la entidad
	Apoyar la gestión de los profesionales del Grupo por medio de contratación de apoyo
	Análisis y revisión de jurisprudencia, conceptos y referencias de experiencias

COMPONENTE	ANÁLISIS INTERNO (FACTORES INTERNOS DE LA EMPRESA)
	DEBILIDADES (Factores negativos que se deben eliminar o reducir)
ESTADISTICA	Existe una gran cantidad de información que se encuentra en discos duros que no se ha podido recuperar por daño en el servidor institucional
	Es complicado y dispendioso encontrar la documentación requerida

COMPONENTE	ANÁLISIS EXTERNOS (FACTORES EXTERNOS DE LA EMPRESA)
	AMENAZAS.(Aspectos negativos externos que podrían obstaculizar el logro de nuestros objetivos).
ESTADISTICA	Incremento la tramitología y las quejas de los usuarios
	Las fallas en los certificados exige modificaciones y ediciones. además puede existir potenciales procesos jurídicos por la inconsistencia de la información
	Procesos jurídicos potenciales por inexistencia de historias clínicas en físico

COMPONENTE	FORTALEZAS. (Factores positivos con los que se cuenta).
ESTADISTICA	Se maneja oportunamente la información que se encuentra disponible
	Existe amplio conocimiento del software en relación con las funciones que se desarrollan

COMPONENTE	OPORTUNIDADES. (Aspectos positivos que podemos aprovechar utilizando nuestras fortalezas).
ESTADISTICA	Se pueden corregir oportunamente los certificados, lo cual permite mejorar el proceso
	Se puede realizar un convenio con el SENA, para desempeñar funciones de pasantes en el área


	PLAN DE DESARROLLO	Fecha: 27/09/2024
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO	Código: MDE-GPDI-PG-PL-01
	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA	Versión: 01
	PROCESO: DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO	Página: 80 de 107

COMPONENTE	ANÁLISIS INTERNO (FACTORES INTERNOS DE LA EMPRESA)
	DEBILIDADES (Factores negativos que se deben eliminar o reducir)
CONTRTACIÓN	Estatuto y Manual de Contratación desactualizado
	Estudios Previos Mal Elaborados debido a que la Necesidad no es específica
	Demora en la expedición del Certificado de Disponibilidad Presupuestal
	Minuta Mal elaborada
COMPONENTE	ANÁLISIS EXTERNOS (FACTORES EXTERNOS DE LA EMPRESA)
	AMENAZAS.(Aspectos negativos externos que podrían obstaculizar el logro de nuestros objetivos).
CONTRTACIÓN	Demora en el proceso contractual por no entrega de necesidad del Bio y/o Servicio
	Demora en el Proceso Contractual por no entrega de documentación oportuna por parte del Contratista
	Demora en el Reporte de Información a las diferentes plataformas

COMPONENTE	FORTALEZAS. (Factores positivos con los que se cuenta).
CONTRTACIÓN	Se cuenta con el Módulo de Contratación en el Software de Dinámica Gerencial
	Formatos Establecidos

COMPONENTE	OPORTUNIDADES. (Aspectos positivos que podemos aprovechar utilizando nuestras fortalezas).
CONTRTACIÓN	Actualización del Estatuto y de Manual de Contratación
	Actualización de los Procesos
	Actualización de los Formatos

COMPONENTE	ANÁLISIS INTERNO (FACTORES INTERNOS DE LA EMPRESA)
	DEBILIDADES (Factores negativos que se deben eliminar o reducir)
CENTRAL DE CITAS	Se solicita tener agendas abiertas para que el paciente al llamar tenga su oportunidad de citas
	El área del call center se encuentra mal ubicada presenta mucho ruido de consulta externa laboratorio ludoteca y RX
COMPONENTE	ANÁLISIS EXTERNOS (FACTORES EXTERNOS DE LA EMPRESA)
	AMENAZAS.(Aspectos negativos externos que podrían obstaculizar el logro de nuestros objetivos).


	PLAN DE DESARROLLO	Fecha: 27/09/2024
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO	Código: MDE-GPDI-PG-PL-01
	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA	Versión: 01
	PROCESO: DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO	Página: 81 de 107

CENTRAL DE CITAS	Mejorar el servicio en la oportunidad de citas
-------------------------	--

COMPONENTE	FORTALEZAS. (Factores positivos con los que se cuenta).
CENTRAL DE CITAS	Se cuenta con 4 personas capacitadas para la prestación del servicio del call center
COMPONENTE	OPORTUNIDADES. (Aspectos positivos que podemos aprovechar utilizando nuestras fortalezas).
CENTRAL DE CITAS	Enfoque en la calidad del servicio- Priorizar la calidad del servicio al cliente puede mejorar la retención de clientes, aumentar la lealtad de la marca y generar recomendaciones positivas. Enfoque en la experiencia del cliente: Centrarse en mejorar la experiencia del cliente puede diferenciar al call center de la competencia y aumentar la lealtad del cliente.

COMPONENTE	ANÁLISIS INTERNO (FACTORES INTERNOS DE LA EMPRESA)
COMPONENTE	DEBILIDADES (Factores negativos que se deben eliminar o reducir)
ALMACÉN	El almacén no cuenta con un stock de medicamentos e insumos suficientes El Hospital no cuenta con una infraestructura adecuada para el almacenamiento de insumos y medicamentos de la ESE No existe un plan de pagos establecido a los proveedores que suministran dichos medicamentos e insumos y equipos médicos para la institución

COMPONENTE	ANÁLISIS EXTERNOS (FACTORES EXTERNOS DE LA EMPRESA)
COMPONENTE	AMENAZAS.(Aspectos negativos externos que podrían obstaculizar el logro de nuestros objetivos).
ALMACÉN	No se tiene establecido un plan estratégico para dar solución eficiente y eficaz en dichos procesos.
COMPONENTE	FORTALEZAS. (Factores positivos con los que se cuenta).
ALMACÉN	Se cuenta con equipos médicos de buena calidad para la atención de los pacientes que son atendidos en la institución Somos el único Hospital de 2 nivel en el municipio y que presta el servicio las 24 horas.

	PLAN DE DESARROLLO	Fecha: 27/09/2024
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO	Código: MDE-GPDI-PG-PL-01
	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA	Versión: 01
	PROCESO: DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO	Página: 82 de 107


	Se cuenta con la atención de diferentes municipios como son Nátaga, Paicol, tesalia, La Argentina y zona del Cauca.
--	---

COMPONENTE	OPORTUNIDADES. (Aspectos positivos que podemos aprovechar utilizando nuestras fortalezas).
ALMACÉN	Implementar soluciones para garantizar la calidad en los servicios de salud
	Establecer plan de mejoramiento con los proveedores para garantizar una buena atención en salud para toda nuestra comunidad

COMPONENTE	ANÁLISIS INTERNO (FACTORES INTERNOS DE LA EMPRESA)
	DEBILIDADES (Factores negativos que se deben eliminar o reducir)
MERCADEO	No contar con una cámara profesional para la toma de fotografías y videos institucionales
	No contar con un micrófono para la grabación de material audiovisual
	No contar con un equipo pc que permita la creación de las piezas graficas con los programas y la capacidad que se requiere

COMPONENTE	ANÁLISIS EXTERNOS (FACTORES EXTERNOS DE LA EMPRESA)
	AMENAZAS.(Aspectos negativos externos que podrían obstaculizar el logro de nuestros objetivos).
MERCADEO	Deficiencias en la calidad del material audiovisual institucional
	No Inclusión de los grupos de interés en la política de gobierno digital, acorde a como lo califica y solicita el FURAG.
	Mal manejo de la información que las personas pueden publicar en contra de la institución en las redes sociales institucionales

COMPONENTE	FORTALEZAS. (Factores positivos con los que se cuenta).
MERCADEO	Se llevan las estadísticas de las redes sociales y la página web institucional
	Contar con 3 redes sociales institucionales posicionadas, que han generado identidad de marca
COMPONENTE	OPORTUNIDADES. (Aspectos positivos que podemos aprovechar utilizando nuestras fortalezas).

	PLAN DE DESARROLLO	Fecha: 27/09/2024
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO	Código: MDE-GPDI-PG-PL-01
	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA	Versión: 01
	PROCESO: DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO	Página: 83 de 107


MERCADEO	Crear un banco de material audiovisual institucional con la calidad adecuada y pertinente para lo que se requiera en la creación de contenido para la institución.
-----------------	--

COMPONENTE	ANÁLISIS INTERNO (FACTORES INTERNOS DE LA EMPRESA)
	DEBILIDADES (Factores negativos que se deben eliminar o reducir)
CONTROL INTERNO	No operatividad del Comité MECI dentro del institución, la cual requiere de su reactivación.
	No Comunicar los resultados de los procesos auditados oportunamente de manera que estos sean apoyo para la Gerencia en la toma de decisiones
	Actualización de los manuales de procesos y procedimientos de la áreas

COMPONENTE	ANÁLISIS EXTERNOS (FACTORES EXTERNOS DE LA EMPRESA)
	AMENAZAS.(Aspectos negativos externos que podrían obstaculizar el logro de nuestros objetivos).
CONTROL INTERNO	No contar con actas y evidencias de las realización de Comité MECI en el caso de auditorías de los entes de control.
	No se tiene una evaluación de los seguimientos a los planes de mejora internos
	Para hacer las auditorias se hace necesario tener manuales actualizados, de lo contrario no permite evaluar los procedimiento debidamente de acuerdo a su realidad

COMPONENTE	FORTALEZAS. (Factores positivos con los que se cuenta).
CONTROL INTERNO	Se cuenta con un cronograma de Auditorias para cada Vigencia
	Presentación de informes, planes de mejora y seguimientos a los Entes de Control
	Se hace acompañamiento a los diferentes comités y procesos

COMPONENTE	OPORTUNIDADES. (Aspectos positivos que podemos aprovechar utilizando nuestras fortalezas).
CONTROL INTERNO	A partir de los planes de mejora se proyectaran los planes de acción según los hallazgos encontrados y así minimizar el impacto y alcanzar los objetivos de la institución


	PLAN DE DESARROLLO	Fecha: 27/09/2024
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO	Código: MDE-GPDI-PG-PL-01
	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA	Versión: 01
	PROCESO: DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO	Página: 84 de 107

	Propender por el mejoramiento continuo en la gestión realizada y de esta manera minimizar los posibles hallazgos en el momento en que los entes de control realicen las diferentes auditorías a la Institución
--	--


➤ MEJORAMIENTO CONTINUO DE LOS PROCESOS ASISTENCIALES

COMPONENTE	ANÁLISIS INTERNO (FACTORES INTERNOS DE LA EMPRESA)
	DEBILIDADES (Factores negativos que se deben eliminar o reducir)
SUBGERENCIA TÉCNICO CIENTÍFICA	Sobreocupación y falta de privacidad en la atención en el servicio de urgencias
	Sobreocupación en el servicio de internación
	Área de consulta externa muy reducida para los servicios que se prestan
	Falta de adherencia a las guías de manejo
	Ampliación de áreas procesamiento de muestras, servicio de gestión pre-transfusional, microbiología, pruebas especiales, recepción de muestras
	No adherencia a la utilización de los epp en el área roja (careta, monogafas, batas, peto, guantes de látex y guantes de aseo largos)
	Ampliación de la sala de recuperación quirúrgica, equipos biomédicos, ropa quirúrgica
	Fichas Epidemiológicas digitalizadas en el software de dinámica gerencial
	Espacios reducidos para el almacenamiento de los medicamentos y dispositivos médicos
	UCI Neonatal y Ginecológica
Evento adversos no adherencia a la guía (seguridad del paciente, diez correctos en la aplicación de medicamentos)	

COMPONENTE	ANÁLISIS EXTERNOS (FACTORES EXTERNOS DE LA EMPRESA)
	AMENAZAS.(Aspectos negativos externos que podrían obstaculizar el logro de nuestros objetivos).
	Infraestructura insuficiente para el volumen de pacientes internados, que no cumple con las características de calidad
	Incumplimiento a estándares de habilitación y/o calidad para el laboratorio
	No contamos con los chasis en buen estado, el digitalizador no tiene la capacidad para poder brindar una atención más rápida a los usuarios

	PLAN DE DESARROLLO	Fecha: 27/09/2024
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO	Código: MDE-GPDI-PG-PL-01
	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA	Versión: 01
	PROCESO: DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO	Página: 85 de 107

SUBGERENCIA TECNICO CIENTIFICA	No garantía del proceso de esterilización del instrumental e insumos al tener sacarlo a otra institución por constantes daño de la Autoclave
	Insuficientes mecanismos para informar oportunamente al usuario en caso de cancelación de agenda de los especialistas para no generar mayores inconvenientes.
	Poca adherencia del talento humano en la estrategia IAMII
	Aumento incidencia en casos de violencia de genero intrafamiliar, desnutrición aguda en menores de 5 años e intento de suicidio población adolescente
	Mejorar la oportunidad en la salida de referencias a tercer nivel de complejidad
	Demoras en la gestión de la referencia por parte de las EAPB
COMPONENTE	FORTALEZAS. (Factores positivos con los que se cuenta).
SUBGERENCIA TECNICO CIENTIFICA	Tenemos un proyecto en curso para ampliación de hospitalización 40 camas
	Indicadores de calidad y eficiencia con proyección positiva en cada vigencia
	Contamos con espacio para la ampliación y remodelación del servicio de urgencias y Laboratorio Clínico
	Se cuenta con indicadores que garantizan el proceso de esterilización desde funcionamiento del autoclave (tes de boiwd dik, químico, físico, biológico)
	Portafolio de servicios amplio en las diferentes especialidades
	Ser el centro de referencia para el occidente huilense y oriente caucano en la prestación de servicios de las diferentes especialidades
	Notificación oportuna de los eventos de interés en salud pública al sivigila
	Adherencia a las guías y protocolos para la correcta adquisición, recepción y almacenamiento de nuestros medicamentos, insumos y dispositivos médicos. Se cuanta con las políticas de dispositivos médicos y consumo de antibióticos.
	Se ofertan servicios de salud como: punto de vacunación del recién nacido, psicología clínica, servicio de registro civil, consejería en lactancia materna
Protocolos a la RIAMP, lineamientos IAMII, plan decenal en lactancia materna y alimentación complementaria, violencia sexual, intrafamiliar	


	PLAN DE DESARROLLO	Fecha: 27/09/2024
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO	Código: MDE-GPDI-PG-PL-01
	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA	Versión: 01
	PROCESO: DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO	Página: 86 de 107

COMPONENTE	OPORTUNIDADES. (Aspectos positivos que podemos aprovechar utilizando nuestras fortalezas).
SUBGERENCIA TECNICO CIENTIFICA	Mejoramiento de la capacidad instalada, dado que somos el único prestador en la zona de Influencia
	Contamos cobertura para las siguientes especialidades (cirugía general, ortopedia, otorrino, urología, ginecología)
	Asistencia a coves, capacitaciones y unidades de análisis municipal y departamental
	Se cuenta con una farmacia que está disponible las 24 horas para la dispensación de medicamentos la cual es transversal para todos los servicios
	Especialidad nueva Fonoaudiología (tamizaje potenciales evocados para recién nacidos)

➤ Articulación Comunitaria en la Prestación de Servicios

COMPONENTE	ANÁLISIS INTERNO (FACTORES INTERNOS DE LA EMPRESA)
	DEBILIDADES (Factores negativos que se deben eliminar o reducir)
Articulación Comunitaria	Baja articulación con la redes comunitarias del Occidente del Huila y Nororiente Caucano
	Escasa participación en los eventos de audiencias públicas
	Falta de información sobre participación social en salud
	Mejorar la calidad de la redes de articulación con la oficina SIAU
	Disponibilidad de recursos

COMPONENTE	ANÁLISIS EXTERNOS (FACTORES EXTERNOS DE LA EMPRESA)
	AMENAZAS.(Aspectos negativos externos que podrían obstaculizar el logro de nuestros objetivos).
Articulación Comunitaria	Desconocimiento del portafolio de servicios por parte de la comunidad, lo que ocasiona pérdida de atenciones en el hospital y el traslado de los usuarios a otros centros de salud.
	Poco despliegue de la política de participación social en salud en la zona de influencia
	Acceso limitado a la zonas de los municipios por temas de orden público
	Baja planificación en la priorización de las necesidades del entorno
	Mejorar en la accesibilidad y pertinencia

	PLAN DE DESARROLLO	Fecha: 27/09/2024
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO	Código: MDE-GPDI-PG-PL-01
	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA	Versión: 01
	PROCESO: DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO	Página: 87 de 107

COMPONENTE	FORTALEZAS. (Factores positivos con los que se cuenta).
Articulación Comunitaria	Equipo de Atención al usuario en la institución SIAU
	Guía bilingüe
	Se cuenta con Política de Participación Social en Salud
	Programa de Humanización

COMPONENTE	OPORTUNIDADES. (Aspectos positivos que podemos aprovechar utilizando nuestras fortalezas).
Articulación Comunitaria	Mejorar la participación ciudadana para transformar su entorno obteniendo servicios de salud con calidad y oportunidad
	Generar respuestas oportunas a las necesidades garantizado sus derechos y deberes
	Establecer capacitaciones continuas a la comunidad con el propósito de construir mecanismos de participación en la gestión de la institución

10.2 Componentes Estratégicos

Teniendo en cuenta el desarrollo de la nueva plataforma estratégica y el análisis realizado de la matriz DOFA generada de cada una de las mesas de trabajo establecidas para la proyección de los componentes y los objetivos estratégicos, se priorizaron puntos claves a trabajar para el cumplimiento de las metas, con sus líneas estratégicas de la siguiente manera:

Componente No. 1

- ✓ Fortalecimiento Financiero Institucional

Componente No. 2


- ✓ Mejoramiento Continuo de los Procesos Administrativos y Asistenciales

Componente No. 3

- ✓ Ampliación de Servicios

Componente No.4

- ✓ Articulación Comunitaria en la Prestación de Servicios

	PLAN DE DESARROLLO	Fecha: 27/09/2024
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO	Código: MDE-GPDI-PG-PL-01
	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA	Versión: 01
	PROCESO: DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO	Página: 88 de 107

COMPONENTE No. 1

Fortalecimiento Financiero Institucional

Objetivo Estratégico

Gestionar eficiente y eficaz los recursos financieros mediante estrategias de autocontrol orientada hacia la sostenibilidad y fortalecimiento financiero

COMPONENTE No. 2

Mejoramiento Continuo de los Procesos Administrativos y Asistenciales

Objetivo Estratégico

Promover el mejoramiento continuo de la calidad en los procesos administrativos y asistenciales

COMPONENTE No. 3

Ampliación de Servicios

Objetivo Estratégico

Ampliar el portafolio institucional mediante la inclusión de servicios complementarios médicos y especializados buscando la integralidad y mayor resolutivead

COMPONENTE No. 4

Articulación Comunitaria en la Prestación de Servicios


Objetivo Estratégico

Fortalecer la prestación de los servicios de salud identificando las necesidades y expectativas de los grupos de interés


10.3 Proyección de Inversión

De acuerdo con las proyecciones a corto y mediano plazo consolidadas en el Plan Maestro de Arquitectura y Reordenamiento Físico de la Infraestructura Hospitalaria de la E.S.E, se tienen inscritos nueve (9) iniciativas en el plan bienal de inversiones en salud que se listan a continuación:

No.	Municipio	Nombre de la Sede	Nombre del Proyecto	Tipo de Obra
1	La Plata Huila	E.S.E Hospital Departamental San Antonio de Padua	Ampliación de las areas de laboratorio clínico y Urgencias para E.S.E Hospital Departamental San Antonio de Padua del Departamento del Huila	Ampliación
2	La Plata Huila	E.S.E Hospital Departamental	Construcción de nueva área de Hospitalización en la E.S.E	Obra Nueva

 <p>E.S.E HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA — Salud Integral, Impacto Real —</p>	PLAN DE DESARROLLO		Fecha: 27/09/2024
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO		Código: MDE-GPDI-PG-PL-01
	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA		Versión: 01
	PROCESO: DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO		Página: 89 de 107

		San Antonio de Padua	Hospital Departamental San Antonio de Padua del Departamento del Huila	
3	La Plata Huila	E.S.E Hospital Departamental San Antonio de Padua	Construcción del Nuevo Módulo Consulta Externa en la E.S.E Hospital Departamental San Antonio de Padua del Departamento del Huila	Ampliación
4	La Plata Huila	E.S.E Hospital Departamental San Antonio de Padua	Adecuación, ampliación y construcción de área de recuperación quirúrgica en la E.S.E Hospital Departamental San Antonio de Padua del Departamento del Huila	Ampliación
5	La Plata Huila	E.S.E Hospital Departamental San Antonio de Padua	Reposición y Dotación de equipo biomédicos e instrumental quirúrgico y renovación tecnológica quirúrgica en la E.S.E Hospital Departamental San Antonio de Padua del Departamento del Huila	
6	La Plata Huila	E.S.E Hospital Departamental San Antonio de Padua	Construcción módulo de limpieza y desinfección de ambulancias, centro de referencia y parqueaderos para vehículos en la E.S.E Hospital Departamental San Antonio de Padua del Departamento del Huila	Obra Nueva
7	La Plata Huila	E.S.E Hospital Departamental San Antonio de Padua	Construcción de cocina hospitalaria, restaurante y café San Antonio de Padua	Obra Nueva
8	La Plata Huila	E.S.E Hospital Departamental San Antonio de Padua	Construcción del espacio temporal de cadáveres en la E.S.E Hospital Departamental San Antonio de Padua del Departamento del Huila	Obra Nueva
9	La Plata Huila	E.S.E Hospital Departamental San Antonio de Padua	Construcción de nueva área de lavandería y dotación de equipos industriales de uso hospitalario en la E.S.E Hospital Departamental San Antonio de Padua del Departamento del Huila	Obra Nueva

	PLAN DE DESARROLLO	Fecha: 27/09/2024
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO	Código: MDE-GPDI-PG-PL-01
	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA	Versión: 01
	PROCESO: DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO	Página: 90 de 107

Por lo tanto es necesario y fundamental el desarrollo de la infraestructura hospitalaria que persiga una generación de impacto social, a través de espacios de alto confort arquitectónico que aporten a los procesos de recuperación de los pacientes y cumplan con la normatividad vigente relativa a áreas y espacios del estándar de infraestructura según la Resolución 3100.


➤ Avance de los Proyectos

E.S.E. HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA	Ampliación de las Áreas de Laboratorio Clínico y Urgencias para la E.S.E. Hospital Departamental San Antonio de Padua del Departamento del Huila.	Ampliación Construcción Adecuación	<ul style="list-style-type: none"> • Aprobación plan bienal • Concepto de Red del Departamento favorable • COFINANCIACION DEPARTAMENTO • CODIGO BPIN 2023004410120 • Pendiente desembolso FONPET
E.S.E. HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA	Construcción de Nueva Área de Hospitalización en la E.S.E. Hospital Departamental San Antonio de Padua del Departamento del Huila	Obra Nueva	<ul style="list-style-type: none"> • Concepto favorable del Ministerio plan bienal • Acta y concepto favorable de red de prestación de servicios del Ministerio de Salud • ETAPA 3 • Concepto favorable arquitectura Ministerio

11 EJECUCIÓN Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE DESARROLLO

La ejecución del Plan de Desarrollo se realizara a través de las metas definidas en el Plan Operativo Anual POA, por cada componente estratégico, línea estratégica, cuyos indicadores permitirán a la ciudadanía en general poder hacer seguimiento al cumplimiento de las metas y objetivos propuestos.

Estas actividades se les realizara seguimiento mensual por parte de cada uno de los líderes del proceso y trimestralmente por parte de la oficina de Desarrollo Institucional procederá a solicitar los avances de las metas ejecutadas con su respectiva evidencias, permitiendo así avanzar en la consecución de cada uno de

	PLAN DE DESARROLLO	Fecha: 27/09/2024
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO	Código: MDE-GPDI-PG-PL-01
	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA	Versión: 01
	PROCESO: DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO	Página: 91 de 107


los objetivos, esta información se socializara ante Gerencia y presentara informes de cumplimientos una vez finalizada cada vigencia y emitirá el certificado de cumplimiento conforme al indicador No.3 de la Res 408 de 2018 Estándar para cada año: $\geq 90\%$.

Nº de Metas del Plan Operativo Anual Cumplidas

Nº. Metas Programadas

12 SOCIALIZACIÓN DEL PLAN DE DESARROLLO

El Plan de Desarrollo de la E.S.E Hospital Departamental San Antonio de Padua 2024 – 2028 está dirigido a todos los grupos de interés de la institución y a la sociedad en general, para dar cumplimiento a la misión, visión, y objetivos estratégicos para el nuevo periodo, el Plan de Desarrollo tendrá diferentes espacios que se utilizaran según el plan de medios del Hospital (Pagina Web, Redes Sociales, Espacios de Rendición de Cuentas, Reuniones de Asociación de Usuarios, Inducciones y Reinducciones internas entre otros.

 <p>E.S.E HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA — Salud Integral, Impacto Real —</p>	PLAN DE DESARROLLO	Fecha: 27/09/2024
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA PROCESO: DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO	Código: MDE-GPDI-PG-PL-01
		Versión: 01
		Página: 92 de 107

13 BIBLIOGRAFIA

<https://www.dnp.gov.co/plan-nacional-desarrollo/pnd-2022-2026>

<https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/VS/ED/PSP/presentacion-pdsp-etapa-diagnostico-2022-2031.pdf>

<https://www.huila.gov.co/administrativo-de-planeacion/publicaciones/14654/informacion-plan-de-desarrollo-2024-2027/>

<http://www.laplata-huila.gov.co/normatividad/acuerdo-municipal-13009-plan-de-desarrollo-2024-2027-598024>

<https://www.minsalud.gov.co/Portada/index.html>

<https://prestadores.minsalud.gov.co/siho/>

<https://www1.funcionpublica.gov.co/web/mipg>

<https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema>

<https://www.dane.gov.co/files/censo2018/informacion-tecnica/presentaciones-territorio/190814-CNPV-presentacion-Resultados-etnicos-Cauca.pdf>

<https://www.minsalud.gov.co/plandecenal/Paginas/ASIS.aspx>


<https://www.sirhuila.gov.co/boletines/competitividad/indice-departamental-de-competitividad/indice-departamental-de-competitividad-2022/indice-departamental-de-competitividad-2023/>

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=327>

Informe RIPS 2023 E.S.E Hospital Departamental San Antonio de Padua


Actualización Portafolio de Servicios y Capacidad Instalada de Salud Res. 3100 de 2019

Concepto Técnico Dirección de Prestación de Servicios y atención primaria Plan Bienal de Inversiones en Salud Periodo 2024-2025 Departamento del Huila.


	PLAN DE DESARROLLO		Fecha: 27/09/2024
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO		Código: MDE-GPDI-PG-PL-01
	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA		Versión: 01
	PROCESO: DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO		Página: 93 de 107

ANEXO 1 PLAN OPERATIVO ANUAL POR COMPONENTES ESTRATÉGICOS


COMPONENTE ESTRATÉGICO	LÍNEA ESTRATÉGICA	No	OBJETIVO	ESTRATEGIA POR COMPONENTE	PRODUCTO	LÍNEA BASE	INDICADOR	2025	2026	2027	2028	CUATRENIO
COMPONENTE No. 1 FORTALECIMIENTO FINANCIERO INSTITUCIONAL												
FORTALECIMIENTO FINANCIERO INSTITUCIONAL	GESTIÓN FINANCIERA	1	Mantener, mediante el uso transparente de los recursos, niveles de eficiencia que contribuyan a la sostenibilidad financiera de la ESE.	Mayores ingresos a partir de la consolidación del portafolio de servicios de mediana complejidad y la incorporación a la capacidad instalada de las zonas de expansión de la atención de pacientes a NUEVOS SERVICIOS		Ampliar y/o complementar el portafolio de servicios de salud de mediana complejidad hacia las oportunidades observadas	Equilibrio presupuestal con recaudo (Valor de la ejecución de ingresos totales recaudados en la vigencia (Incluye recaudo de CxC de vigencias anteriores) / Valor de la ejecución de gastos comprometidos incluyendo CxP de vigencias anteriores) Evolución del gasto por unidad de Valor Relativo producida >= 90 (Gasto de funcionamiento y operación comercial y prestación de servicios comprometido en el año objeto de la evaluación/ número de UVR producidas en la vigencia) / (Gasto de funcionamiento y operación comercial y prestación de servicios comprometido en la vigencia anterior en valores constantes del año objeto de evaluación / número de UVR producidas en la vigencia anterior).					
				Austeridad, eficiencia, economía y efectividad del gasto público sin impacto negativo en la calidad de la atención.		Plan de Austeridad del Gasto.	Porcentaje de medidas implementadas para la priorización de gasto por LA EXPANSION DE NUEVO SERVICIOS (N° de medidas implementadas en el periodo/ N° total medidas programadas en el periodo) x 100%					
				Medidas para cuidar los recursos públicos y hacer eficientes los gastos de la entidad ante una posible incorporación al portafolio de servicios y negociación de la operación.		Plan de reorientación y medición del gasto ante la incorporación al portafolio de servicios y negociación de la operación del servicio.	Porcentaje de medidas implementadas para la priorización de gasto por LA EXPANSION DE NUEVO SERVICIOS (N° de medidas implementadas en el periodo/ N° total medidas programadas en el periodo) x 100%					

 <p>E.S.E HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA — Salud Integral, Impacto Real —</p>	PLAN DE DESARROLLO		Fecha: 27/09/2024
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO		Código: MDE-GPDI-PG-PL-01
	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA		Versión: 01
	PROCESO: DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO		Página: 94 de 107


2	Fortalecer el modelo de gestión por proceso y riesgo institucionales, mejorando la satisfacción de los grupos de valor.	<p>Gestionar el cumplimiento de planes, programas y proyectos institucionales atendiendo a los planes de mejora de la autoevaluación de los estándares de acreditación y el Modelo Integrado de Planeación y Gestión</p> <p>Propender por el mejoramiento continuo de los procesos y la gestión del riesgo atendiendo a los planes de mejora de la autoevaluación de los estándares de acreditación y el Modelo Integrado de Planeación y Gestión</p>	<p>Realizar seguimientos a los planes, programas y proyectos de la institución</p> <p>Gestionar el enfoque y resultados, de los procesos, riesgos y demás documentos técnicos institucionales</p>	<p>(N° de conciliaciones financiera y medicas implementadas en el periodo/ N° total de conciliaciones financieras y medicas programados en el periodo) x 100%</p> <p>(N° de Planes de Mejoramiento implementadas en el periodo/ N° total de Planes de Mejoramiento programadas en el periodo) x 100%</p>						
3	Garantizar altos niveles de transparencia de la gestión pública, como mecanismo de control de los riesgos de corrupción en la entidad.	<p>Poner, a disposición de los ciudadanos, red de controladores del sector salud y Ministerio de Salud y protección Social entre otros la información sobre las actuaciones de la administración, de manera permanente, comprensible, completa y oportuna</p> <p>Fortalecer el proceso de control interno hacia la medición de resultados, y utilización eficiente de los recursos con enfoque el Modelo Integrado de Planeación y Gestión</p>	<p>Elaborar una estrategia de lucha anticorrupción con enfoque del Modelo Integrado de Planeación y Gestión.</p> <p>Reportar oportunamente la información establecida por los diferentes entes de control y del Ministerio de Salud y protección Social.</p>	<p>No. De informes del área financiera presentados para el cargue en la página web institucional /No. De informes programados del área financiera presentados para el cargue en la página web institucional</p> <p>No. Planes de Mejoramiento cumplidos satisfactoriamente del área financiera /No. Planes de Mejoramiento realizados al área financiera</p>						
4	Maximizar la confiabilidad, el uso eficaz y eficiente de la información, que contribuyan a lograr los objetivos de la ESE	<p>Gobierno de los datos con enfoque a los planes de mejora de la autoevaluación de los estándares de acreditación y el Modelo Integrado de Planeación y gestión</p>	<p>Rediseñar la política, los procedimientos, los procesos, las normas, los responsables y la tecnología que ha de gobernar o regir la utilización de los datos en la entidad para una eficaz gestión de la información en la ESE, atendiendo a los planes de mejora de la autoevaluación de los estándares de acreditación y el Modelo Integrado de Planeación y gestión.</p>	<p>No. de Procesos y Procedimientos Programados para actualizar del área financiera aprobados / No. de Procesos y Procedimientos Totales establecidos del área financiera</p>						

	PLAN DE DESARROLLO		Fecha: 27/09/2024
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO		Código: MDE-GPDI-PG-PL-01
	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA		Versión: 01
	PROCESO: DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO		Página: 95 de 107


COMPONENTE No. 2 MEJORAMIENTO CONTINUO DE LOS PROCESOS ADMINISTRATIVOS Y ASISTENCIALES											
MEJORAMIENTO CONTINUO DE LOS PROCESOS ADMINISTRATIVOS Y ASISTENCIALES	GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO	5	Fortalecer el liderazgo y el talento humano bajo los principios de integridad, con una cultura organizacional fundamentada en el mejoramiento continuo de los procesos	Realizar la actualización del manual de funciones y reglamento interno de trabajo	Documentos actualizados, socializados y evaluados	Acuerdo 008 del 28 Nov de 2017 Manual de Funciones Acuerdo 004 del 19 Junio del 2000 Reglamento Interno	Nuevo Manual de Funciones y Reglamento Interno				
		6		Aumento cada año en la calificación de MIPG mediante el fortalecimiento de la Política Estratégica de Talento Humano y la Política de Integridad	Diligenciamiento del Autodiagnóstico Gestión Estratégica de Talento Humano Recomendaciones prioritizadas en el plan de acción integrado MIPG Actualización del Código de Integridad, Código de conducta y buen gobierno Seguimiento al plan de gestión de la integridad	Índice desempeño Política de Talento Humano año 2023 56.2 puntos Índice desempeño Política de Integridad 2023 54.6 puntos	Incremento en el puntaje para la política de Talento Humano 5 puntos cada vigencia Incremento en el puntaje para la política de Integridad 5 puntos cada vigencia				
		7		Fortalecer el Plan Anual Estratégico de Talento Humano	Cumplimiento cronograma de capacitaciones institucionales Actualización del manual de inducción y reinducción institucional Aplicación encuesta clima organizacional institucional	Informe análisis de la encuesta y socialización	No hay line base				
GESTIÓN DE PLANEACIÓN Y DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO											
MEJORAMIENTO CONTINUO DE LOS PROCESOS ADMINISTRATIVOS Y ASISTENCIALES	GESTIÓN DE PLANEACIÓN Y DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	8	Mejorar el desempeño en la gestión, calidad y eficiencia de los procesos institucionales	Establecer estrategias para la divulgación y adherencia en la apropiación de la plataforma estratégica institucional	Proyección de la nueva plataforma estratégica institucional 2024-2028 Socialización y evaluación de la plataforma estratégica Ejecución de jornadas para promoción de la plataforma estratégica	Línea base a partir del nuevo plan de desarrollo	Porcentaje de colaboradores que adoptaron la plataforma estratégica				

 <p>E.S.E HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA — Salud Integral, Impacto Real —</p>	PLAN DE DESARROLLO		Fecha: 27/09/2024
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO		Código: MDE-GPDI-PG-PL-01
	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA		Versión: 01
	PROCESO: DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO		Página: 96 de 107


		9	Seguimiento al Plan de Desarrollo Institucional 2024 – 2028 como herramienta estratégica en la gestión y el mejoramiento continuo	Indicadores del plan de desarrollo Indicadores del plan de acción Informes de gestión Rendición de cuentas	Proyección del nuevo plan de desarrollo	Número de metas cumplidas del plan de desarrollo / Número de metas programadas						
		10	Cumplimiento en el desarrollo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG Institucional	Análisis y proyección del plan de acción integrado MIPG Priorización de las metas propuestas por cada vigencia	Índice desempeño institucional 2023 66 Puntos	Incremento por cada vigencia de 5 puntos en el índice de desempeño institucional						
		11	Proyección, elaboración y presentación de proyectos de infraestructura y dotación de equipos biomédicos ante la Secretaría de Salud Departamental y el Ministerio de salud y protección social	Radicación de las iniciativas ante el plan decenal de salud Seguimiento a los proyectos en fase final Ampliación de las Áreas de Laboratorio Clínico y Urgencias, Construcción de Nueva Área de Hospitalización	9 iniciativas inscritas ante el plan bienal ajuste 5 2024-2025	Proyectos ejecutados en la institución						
GESTIÓN DE CONTRATACIÓN												
MEJORAMIENTO CONTINUO DE LOS PROCESOS ADMINISTRATIVOS Y ASISTENCIALES	GESTIÓN DE CONTRATACIÓN	12	Disponer las reglas, procedimientos y principios que regirán la contratación en la E.S.E Hospital Departamental San Antonio de Padua	Actualización del Manual, Estatuto y Procedimiento de Contratación de la E.S.E	Documentos actualizados, socializados y evaluados según el componente normativo de su reglamentación y los procedimientos que lo desarrollen	Manual Res. 635 del 23 Diciembre de 2014 Estatuto Acuerdo 007 del 17 Junio de 2014	Documentos actualizados, socializados y evaluados					
		13		Operativizar el comité de contratación y definir la periodicidad	Actas de comité	Res. 225 del 25 Abril del 2018	Numero de comités realizados en la vigencias / Número de comités programados					
		14		Aportar mayor trazabilidad e incremento en el control de los procesos asociados a la contratación	Cargue información SECOP II	Actualmente la institución carga información según los contratos realizados	Número de contratos cargados en el SECOP cada mes					

 <p>E.S.E HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA — Salud Integral, Impacto Real —</p>	PLAN DE DESARROLLO			Fecha: 27/09/2024
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO			Código: MDE-GPDI-PG-PL-01
	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA			Versión: 01
	PROCESO: DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO			Página: 97 de 107


		15		Realizar capacitaciones de estudios previos internos y externos para los supervisores de la institución	Informes de las capacitaciones realizadas y adherencia	No hay línea base	Número de capacitaciones realizadas en el año / Número capacitaciones programadas						
GESTIÓN JURÍDICA													
MEJORAMIENTO CONTINUO DE LOS PROCESOS ADMINISTRATIVOS Y ASISTENCIALES	GESTIÓN JURÍDICA	16	Establecer los lineamientos generales para prevenir la materialización de situaciones generadoras de daño antijurídico, fortaleciendo la gestión jurídica en la Institución	Actualización Seguimiento política de prevención del daño antijurídico	Determinar y gestionar acciones correctivas y de mejora para cumplir con el objetivo del proceso. Video explicativo de la política	Política del Daño Antijurídico Ver. 3 Agosto de 2021	Documento Medición de la adherencia de la Política Video						
		17		Proyección del Plan Anual de prevención del daño antijurídico	Plan anual socializado y evaluado	No hay línea base	Documento Medición de la adherencia						
		18		Operativizar el comité	Actas de seguimiento según periodicidad establecida bajo Resolución	3 Actas comité 2024	Numero de actas en la vigencia / Numero de comités programados						
		19		Capacitación en responsabilidad médica	Informe de la capacitaciones programas en la vigencia y lista de asistencia	No hay línea base	2 Informes al año						
		20		Inversión en software para llevar la información jurídica	Adquisición del Software Jurídico para E.S.E	No hay línea base	Compra del Software						

 <p>E.S.E HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA — Salud Integral, Impacto Real —</p>	PLAN DE DESARROLLO				Fecha: 27/09/2024
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO				Código: MDE-GPDI-PG-PL-01
	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA				Versión: 01
	PROCESO: DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO				Página: 98 de 107


CONTRATACIÓN EAPB											
MEJORAMIENTO CONTINUO DE LOS PROCESOS ADMINISTRATIVOS Y ASISTENCIALES	CONTRATACIÓN EAPB	21	Estructurar las tarifas y precios de bienes y servicios del portafolio ofertado por la ESE HDSP a los diferentes PAGADORES (EAPB) dentro de los parámetros legales autorizados por Junta Directiva y Gerencia; Igualmente someterla a consideración del comité de contratación para su respectiva aprobación, permitiendo tener claridad en las negociaciones y contrataciones .	Operativización del comité de contratación	Proyección de la Resolución del comité de contratación EAPB. Actas de Comité Informes Mezas Técnicas de verificación de contratos EAPB	No hay línea Base	Numero de Comités Generados del comité de Contratación / Numero Comités Programados para la vigencia. (Periodicidad 4)				
		22		Actualización de los códigos cups y cums de acuerdo a la normatividad vigentes y porcentajes de contratación con las EAPB	Revisar y/o actualizar las tarifas de acuerdo al manual tarifario SOAT vigente para cada año. Informe mensual de validación de los códigos CUMS	No hay línea Base	Numero de Informes de Validación de Códigos cums / Numero de Informes programados para la vigencia. (12) Informe Anual				
GESTIÓN DOCUMENTAL											
MEJORAMIENTO CONTINUO DE LOS PROCESOS ADMINISTRATIVOS Y ASISTENCIALES	GESTION DOCUMENTAL - ARCHIVO	23	Cumplir con lo establecido en el acuerdo 004 de 2019 Que de conformidad con el artículo 24 de la Ley 594 de 2000, será obligatorio para las entidades del Estado elaborar y adoptar las respectivas Tablas de Retención Documental TRD.	Gestionar presupuesto para la implementación de tablas de retención documental, tablas de valoración y cuadros de clasificación documental .	TRD	No Hay línea Base	Aprobación y convalidación de las TRD				
		24		Gestión de archivos rodantes y cajas x300 para su debida organización, clasificación y conservación de los documentos dando cumplimiento en lo establecido por las normas y leyes de archivo	Conservación adecuada de la documentación mediante los procesos. Clasificación, organización, foliación y rotulación de los documentos	Actualmente en el área de archivo cuenta con 6 cuerpos de 2 unidades de conservación y 12 cuerpos de 3 unidades de conservación	Gestión de 12 cuerpo de 3 unidades de conservación				
		25		Gestionar recursos tecnológicos para optimizar el trabajo, aumentar la productividad y llevar el control bases de datos de los documentos de la institución.	Digitalización de los documentos de acuerdo a lo establecido por la TRD	Digitalización de las Historias laborales Base datos de las historias clínicas con sus respectiva identificación	Numero de historias laborales digitalizadas / número total de historias por digitalizar				
SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO											
MEJORAMIENTO CONTINUO DE LOS PROCESOS ADMINISTRATIVOS Y ASISTENCIALES	SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	26	Planificar e implementar las actividades que permitan alcanzar los objetivos, y metas y propuestos en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, destinadas para la	Implementar los 60 estándares mínimos en seguridad y salud en el trabajo establecidos en la Resolución 0312 de 2019.	Informe anual del cumplimiento del SG-SST para presentar ante la gerencia y junta directiva de la institución.	Actualmente el nivel de cumplimiento del SG-SST es en un 87,25% se obtuvo una valoración ACEPTABLE, la acción a seguir es Mantener la calificación y evidencias	Número de estándares implementados /Número de estándares de obligatorio cumplimiento establecidos en la resolución 0132 de 2019* 100 META				

 <p>E.S.E HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA — Salud Integral, Impacto Real —</p>	PLAN DE DESARROLLO		Fecha: 27/09/2024
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO		Código: MDE-GPDI-PG-PL-01
	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA		Versión: 01
	PROCESO: DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO		Página: 99 de 107


		protección y promoción de la salud física y psicológica de los trabajadores de la institución bajo cualquier modalidad de contrato en cumplimiento de la normatividad legal vigente y políticas de SST.		<p>Certificado de la presentación ante el ministerio de trabajo y ARL de la evaluación de estándares mínimos en SST dando cumplimiento a la resolución 0312 de 2019.</p> <p>Cumplir con las evidencias que solicitan en el cumplimiento de cada uno de los estándares.</p>	a disposición del Ministerio del Trabajo, e incluir en el Plan de Anual de Trabajo las mejoras que se establezcan de acuerdo con la evaluación con el resultado.	Cumplir en un 90 % de los estándares mínimos en SST						
27			<p>Aplicar el instrumento de la batería de riesgo psicosocial dando cumplimiento a lo establecido en la Resolución 2404 del 2019 y la Resolución 2646 de 2008.</p>	<p>Idoneidad del profesional que aplica el instrumento de la batería.</p> <p>Informe del resultado de la aplicación de la batería.</p> <p>Plan de acción que mitigue los riesgos encontrados.</p> <p>Evidencias de la implementación del plan de acción.</p>	Actualmente no se aplicado el instrumento de la batería de riesgo psicosocial.	<p>Número de acciones de mejora implementadas /Número de acciones de mejora identificadas *100%</p> <p>META Aplicar el instrumento de la batería de riesgo psicosocial al 80% de los colaboradores</p>						
28			<p>Operativizar el COPASST (Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo), el cual desempeña un papel fundamental en la prevención de accidentes y enfermedades laborales. Su compromiso contribuye a crear ambientes laborales más seguros y fomenta la conciencia colectiva sobre la importancia de la seguridad en el entorno laboral.</p>	<p>Resolución de la conformación del COPASST.</p> <p>Actas de las reuniones.</p> <p>Lista de Asistencia de las capacitaciones.</p> <p>Informes de inspección donde se evidencie la participación del COPASST</p>	Actualmente el comité no está operando.	<p>No de reuniones realizadas en el año por el COPASST/ No de reuniones programadas en el año *100</p> <p>META Cumplir con el 90% de las reuniones programadas por el COPASST</p>						
29			<p>Crear una cultura de seguridad vial en los colaboradores de la institución, implementando el día de la bicicleta con la finalidad de visibilizar la importancia de un transporte ecológico y saludable.</p>	<p>Política en seguridad vial actualizada, socializada e implementada.</p> <p>Capacitaciones enfocadas en la seguridad vial .</p> <p>Elaborar e implementar los procesos que sean necesarios para la implantación de la política de seguridad vial.</p> <p>Realizar el día de la bicicleta en la institución.</p>	Actualmente no está implementada la Política de seguridad vial.	<p>Número de actividades realizadas/ Número de actividades programadas para la implementación de la política de seguridad vial</p> <p>META Cumplir con el 80% de las actividades programadas para la implementación de la política de seguridad vial.</p>						

 <p>E.S.E HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA — Salud Integral, Impacto Real —</p>	PLAN DE DESARROLLO		Fecha: 27/09/2024
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO		Código: MDE-GPDI-PG-PL-01
	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA		Versión: 01
	PROCESO: DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO		Página: 100 de 107


GESTIÓN AMBIENTAL												
MEJORAMIENTO CONTINUO DE LOS PROCESOS ADMINISTRATIVOS Y ASISTENCIALES	GESTIÓN AMBIENTAL	30	Mejoramiento ambiental en el desarrollo sostenible de la institución.	Gestión de cerramiento de la institución.	<p>Revisión de la planimetría (levantamiento topográfico) de la localización geográfica del inmueble.</p> <p>Realizar estudio para determinar la cantidad de material vegetal para el encerramiento según los metros lineales establecidos.</p> <p>Gestionar el acompañamiento del personal para la siembra del material vegetal.</p>	<p>Se parte de una línea base cero (0), ya que actualmente la institución no cuenta con un encerramiento que garantice la seguridad de los predios de la institución.</p>	Metros lineales sembrados en material vegetal en cada vigencia.					
		31		Política, lineamiento y estrategias en el uso de energías renovables en la institución.	<p>Actualizar la política de gestión ambiental, incluyendo estrategias en el uso de energía renovables.</p> <p>Hacer parte de programa salud sin daño red hospitales verdes y saludables.</p> <p>Socializar y evaluar la política de gestión ambiental.</p> <p>Iniciativa para la realización de prueba piloto en paneles solares en la institución.</p>	<p>Ultima versión 05 de febrero del 2023.</p> <p>Iniciativa para vinculación de red de hospitales verdes y saludables.</p>	Número de colaboradores a quien se socializo la política de gestión ambiental sobre total de colaboradores.	Certificado de vinculación a la red hospitales verdes y saludables.	Número de informes presentados en la vigencia sobre total de informes programados para la vigencia.			
		32		Adecuación del centro de acopio gestión de residuos	<p>Ampliación del centro de acopio de residuos de la institución.</p> <p>Gestión para la compra de balanza digital.</p> <p>Seguimiento a RH1.</p>	<p>Baja capacidad de almacenamiento del cuarto de residuos.</p> <p>Balanza analógica.</p> <p>Digitalización.</p>	Presentación informe de la necesidad de ampliación del cuarto de residuos.	Compra de la balanza digital.	Indicadores según ficha técnica RH1, residuos ordinarios, reciclaje, residuos peligrosos.			
		33		Adecuación y ampliación de la planta de tratamiento de aguas residuales PTAR de las institución.	<p>Gestión para la ampliación de la PTAR a través del comité GAGAS.</p> <p>Adecuación de infraestructura y ornato de la PTAR.</p> <p>Presentación de informe de ante la CAM sobre Resolución de vertimiento.</p> <p>Mantenimiento de la PTAR según cronograma. Anual: una sola vez al</p>	<p>Estructura de la PTAR con baja capacidad de tratamiento.</p> <p>Estructura con falta de poda y pintura.</p>	Registro del cargue en el cumplimiento del reporte de la CAM 2023.	Número de mantenimiento realizados sobre el número de mantenimientos programados				

 <p>E.S.E HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA — Salud Integral, Impacto Real —</p>	PLAN DE DESARROLLO			Fecha: 27/09/2024
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA			Código: MDE-GPDI-PG-PL-01
	PROCESO: DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO			Versión: 01
				Página: 101 de 107


				año, mensual: adición de microorganismos una vez al mes.									
MERCADEO													
MEJORAMIENTO CONTINUO DE LOS PROCESOS ADMINISTRATIVOS Y ASISTENCIALES	MERCADEO	34	Desarrollar las actividades requeridas para la implementación de la política de gobierno digital, el manejo adecuado de las redes sociales e imagen corporativa, optimizando la comunicación con los grupos de interés, a través de una comunicación clara y transparente, para ejecutar el plan de desarrollo.	Fortalecer la página web institucional, a través de la política de gobierno digital, en cumplimiento de la normatividad vigente.	Política de gobierno digital de la ESE HDSAP. Manual de Imagen Corporativa de la ESE HDSAP. Política de comunicación de la ESE HDSAP. Plan de Medios de la ESE HDSAP Aplicar principios de diseño centrado en el usuario y su familia para asegurar una navegación intuitiva y eficiente.	Política de gobierno versión 003, bajo resolución 203 de 10 Agosto de 2021. Crear el Manual de Imagen de la ESE HDSAP. Política de Comunicación, versión 003, bajo resolución 203 de 10 Agosto de 2021. Plan de Medios versión 001 bajo la resolución 075 del 12 de marzo de 2021.	Número de documentos actualizados / Número total de documentos a actualizar						
		35		Fortalecer los medios digitales, con los elementos requeridos y necesarios para la creación de contenido de calidad	Gestión para la adquisición de las herramientas digitales (Cámara y/o celular, micrófono y tripode, aro de luz para grabación de videos)	Actualmente la institución no cuenta con los equipos tecnológicos para la creación de contenido de calidad.	Numero Equipos Tecnológicos adquiridos / Numero de equipos proyectados						
		36		Fortalecer la imagen en redes sociales institucionales	Creación de piezas gráficas, contenido de valor y redacción acorde a la identidad institucional. Establecer el cronograma de las fechas especiales y/o eventos institucionales.	Actualmente se cuenta con un Formato editable en el programa de diseño. Cronograma manual para las publicaciones	Número de publicaciones realizadas para la vigencia / Número de publicaciones programadas para la vigencia						
ALMACEN													
MEJORAMIENTO CONTINUO DE LOS PROCESOS ADMINISTRATIVOS Y ASISTENCIALES	ALMACEN	37	Recepcionar, almacenar, distribuir y controlar las existencias en condiciones adecuadas y oportunas a los servicios que los requieren	Actualizar el proceso, procedimientos de almacén y activos fijos	Documentos institucional actualizado, socializado y evaluado	Documentos desactualizados 2018	Mantener registros actualizados y veraces de: control de existencias de insumos y equipos, inventario semestral, Producción diaria y mensual y Consumos anuales de los insumos.						
		38		Gestión de recursos para la ampliación del área de almacén	Metros cuadrados ampliados	Actualmente la institución cuenta con una infraestructura Pequeña	Número de M ² Ampliados en la institución						
		39		Operativizar el comité de bajas de la institución	Realizar la inspección física de bienes muebles e inventarios objeto de bajas de la institución	Actas de comité de bajas Depuración de bienes e inmuebles de conformidad con las	Numero de actas realizadas / Numero de comités programados para la vigencia						

 <p>E.S.E HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA — Salud Integral, Impacto Real —</p>	PLAN DE DESARROLLO		Fecha: 27/09/2024
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO		Código: MDE-GPDI-PG-PL-01
	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA		Versión: 01
	PROCESO: DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO		Página: 102 de 107


					disposiciones legales e internas de la institución								
AMBIENTE FISICO													
MEJORAMIENTO CONTINUO DE LOS PROCESOS ADMINISTRATIVOS Y ASISTENCIALES	AMBIENTE FISICO	40	Planear y efectuar el mantenimiento a las instalaciones de la institución, en condiciones de funcionamiento seguro, eficiente y eficaz con el fin de mejorar la infraestructura hospitalaria con calidad y oportunidad	Cumplimiento del plan de mantenimiento hospitalario (cronograma)	Reporte trimestral de las actividades realizadas y la ejecución presupuestal Informe de gestión del plan mantenimiento hospitalario	Plan de Mantenimiento	Ejecución de cronograma de Mantenimiento = Actividades Cumplidas / Total Actividades Programadas * 100%						
		41		Garantizar el desarrollo del mantenimiento preventivo y correctivo de equipos biomédicos según el cronograma establecido por la institución	Informes mensuales generados por el proveedor externo	Cronograma biomédico	Numero de mantenimientos preventivos realizados / Total de mantenimientos preventivos programados N. de mantenimiento correctivos de equipos biomédicos realizados / Total de equipos biomédicos existentes						
SISTEMA OBLIGATORIO PARA LA GARANTIA DE LA CALIDAD													
		42	Acreditación	Contar con una apropiación de los estándares de calidad a través del mejoramiento continuo y la gestión eficiente y responsable de los procesos encaminados a la satisfacción de los grupos de interés.	Realizar autoevaluación de estándares de acreditación con los diferentes equipos de autoevaluación, realizar un informe con un diagnóstico elaborado y plan de trabajo planteado a ejecutar durante cada vigencia. Incremento 0,5% de la autoevaluación de los estándares de acreditación por vigencia anual.	Línea base calificación cuantitativa del 2,8% 2023 por grupo de estándares - se cuenta autoevaluación año 2023	Evaluación grupo de estándares de acreditación / 0,5 del porcentaje de avance por autoevaluación.						

 <p>E.S.E HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA — Salud Integral, Impacto Real —</p>	PLAN DE DESARROLLO		Fecha: 27/09/2024
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO		Código: MDE-GPDI-PG-PL-01
	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA		Versión: 01
	PROCESO: DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO		Página: 103 de 107


MEJORAMIENTO CONTINUO DE LOS PROCESOS ADMINISTRATIVOS Y ASISTENCIALES	43	Habilitación	<p>Mejorar las condiciones de infraestructura en los servicios de urgencias, observación, laboratorio clínico, habilitar prestación del servicio de depósito de cadáveres, cardiología no invasiva, unidad renal en la institución el fin de mejorar la prestación del servicio para la población atendida.</p>	<p>Ejecución del proyecto ampliación de las áreas de laboratorio clínico y urgencias para la E.S.E HDSAP</p> <p>Ejecución proyecto construcción espacio temporal de cadáveres en la E.S.E HDSAP</p> <p>Habilitación del servicio de cardiología (no invasiva)</p> <p>Ejecución del proyecto construcción de una torre servicio de hospitalización.</p> <p>Habilitación del servicio unidad de renal</p>	<p>Avance de los proyectos ante el ministerio de salud/ plan bienal para la aprobación y ejecución.</p>	<p>No. Proyectos ejecutados / No. Proyectos inscritos en el Plan Bienal</p>						
	44	Oficina Garantía de la Calidad Seguridad del Paciente	<p>Mejorar la apropiación de los colaboradores en el programa de seguridad del paciente a través del mejoramiento continuo y la gestión eficiente y responsable de los procesos encaminados a mejorar los procesos asistenciales seguros</p>	<p>Mejorar la apropiación de la cultura justa de seguridad del paciente. paquetes instruccionales guía técnica "buenas prácticas para la seguridad del paciente en la atención en salud"</p> <p>Medición de adherencia de paquetes instruccionales guía técnica "buenas prácticas para la seguridad del paciente en la atención en salud" en los colaboradores.</p> <p>Implementación instrumentos metodológicos existentes para realizar análisis, gestión de riesgos y seguimientos. (planes de mejora.</p>	<p>La institución cuenta con un programa de seguridad del paciente versión 0,4 /2022</p> <p>Cuenta con una política de seguridad del paciente</p> <p>Metas buenas prácticas de seguridad del paciente</p> <p>Se cuenta con medición de indicadores de 256</p> <p>Rondas de seguridad</p> <p>Comité de seguridad del paciente mensual</p> <p>Se cuenta con un líder de seguridad del paciente</p>	<p>Percepción de los usuarios acerca del programa de seguridad del paciente/ pqrst relacionadas con atención insegura</p>						

 <p>E.S.E HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA — Salud Integral, Impacto Real —</p>	PLAN DE DESARROLLO		Fecha: 27/09/2024
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO		Código: MDE-GPDI-PG-PL-01
	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA		Versión: 01
	PROCESO: DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO		Página: 104 de 107


MEJORAMIENTO CONTINUO DE LOS PROCESOS ADMINISTRATIVOS Y ASISTENCIALES	45	Sistemas de información para la calidad	<p>Optimizar la medición de indicadores de obligatorio cumplimiento, indicadores institucionales y de gestión en la institución</p>	<p>Asignar un líder responsable del sistema único de información quien se encargue de recolectar la información con los líderes asistenciales y de apoyo de los indicadores de obligatorio cumplimiento, indicadores institucionales y de gestión.</p> <p>Diseñar e implementar un instrumento para el manejo de indicadores o un tablero de mando institucional para medición, seguimiento, análisis y alertas para el manejo de indicadores en la institución.</p>	<p>Se realiza medición de indicadores de obligatorio cumplimiento, indicadores institucionales y de gestión, no se cuenta con un tablero de mando para el análisis, seguimiento y alertas, no se cuenta con planes de mejora y análisis</p>	<p>Indicadores definidos por la institución / total de indicadores reportados por los servicios</p>						
	46	PAMEC	<p>Dar continuidad al programa de mejoramiento PAMEC, parte de un proceso de priorización de las oportunidades de mejora identificadas. la priorización se basa en los preceptos del sistema único de acreditación y se realiza por el grado de riesgo, costo y volumen. los soportes son el PAMEC, la ficha técnica de seguimiento al PAMEC, y el informe de plan de gestión llevado a junta directiva.</p>	<p>Aplicar sistemática y periódicamente una metodología de evaluación y mejoramiento de los procesos de la institución, que permita implementar acciones de mejoramiento para lograr optimizar los recursos destinados a la atención, generar impacto en la salud de los usuarios, minimizar los riesgos durante el proceso de atención en salud y fortalecer el desempeño institucional.</p> <p>Implementar acciones de mejoramiento que permitan disminuir la brecha existente entre la calidad observada y la esperada en la atención.</p> <p>Estructurar un modelo de evaluación y seguimiento de la calidad de los procesos que fomente el autocontrol, la mejora continua y el aprendizaje institucional.</p>	<p>La institución cuenta con un programa de auditoría para el mejoramiento de la calidad es uno de los componentes del sistema obligatorio de garantía de la calidad es un mecanismo sistemático y continuo de evaluación y mejoramiento de la calidad en la atención de salud centrada en el cliente externo e interno</p>	<p>Ejecución del actividades cronograma ruta crítica PAMEC 2024 / sobre el total de actividades programas en la vigencia</p>						

	PLAN DE DESARROLLO		Fecha: 27/09/2024
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO		Código: MDE-GPDI-PG-PL-01
	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA		Versión: 01
	PROCESO: DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO		Página: 105 de 107

		47	Humanización	Mejorar la apropiación de los colaboradores en el programa de humanización a través del mejoramiento continuo	Mejorar la apropiación del programa de humanización sobre el trato digno dirigido al cliente interno. Realizar medición de adherencia de la atención humanizada y trato digno a los pacientes que ingresan a los diferentes servicios de la institución. Diseñar e implementar un instrumento para el manejo de indicadores programa de humanización dirigido al cliente interno y externo.	Se cuenta con un programa de humanización. Política institucional Tres líneas de acción dirigidas cliente interno y externo Se realiza medición de indicadores dirigidas al clientes interno. No hay indicadores dirigidas sobre la percepción al cliente externo del programa de humanización no, se tiene línea base.	Percepción del usuario acerca de la atención humanizada/sobre total se usuarios encuestados						
GESTIÓN DE ATENCIÓN AL USUARIO Y PARTICIPACIÓN CIUDADANA													
MEJORAMIENTO CONTINUO DE LOS PROCESOS ADMINISTRATIVOS Y ASISTENCIALES	GESTIÓN DE ATENCIÓN AL USUARIO Y PARTICIPACIÓN CIUDADANA	48	Prestar atención integral en todas las áreas y calidad en los servicios.	Reactivación asociación de usuarios	Conformación de la Nueva Asociación de Usuarios.	05 de julio de 2024 Gestión activación asociación de usuarios	No. Mesas de trabajo realizadas / No. Mesas programas en la vigencia						
		49		Fortalecer la oportunidad en la asignación de citas	Agendas abiertas	Mantener la inasistencia a la consulta de medicina especializada por debajo del 15%	Número de citas cumplidas / Número de citas asignadas						
		50		Cumplimiento de las actividades establecidas en el cronograma de la PPS	Articulación con los principales actores de la salud de la comunidad con la zona de influencia para la presentación de la PPSS Institucional	Cronograma de actividades proyectadas para cada vigencia.	Número de actividades de PPSS realizadas / número total de actividades programadas en la vigencia						
COMPONENTE No. 3 AMPLIACIÓN DE SERVICIOS													
AMPLIACIÓN DE NUEVOS SERVICIOS	MISIONAL SUBGERENCIA TECNICO CINENTIFICA	51	Gestión y Ampliación del portafolio de servicios garantizando una atención integral y continua para la población del sur occidente del departamento del huila y oriente caucano.	Gestión para la construcción de la ampliación del servicio de Hospitalización.	Construcción de un módulo de hospitalización. (nueva obra) Seguimiento del proyecto PLAN BIENAL Res. 310 del 2024	Se cuenta con el proyecto Nuevo infraestructura PLAN BIENAL Res. 310 del 2024 Valor de aprobación de \$15.600.000.000 etapa 3 Actas de seguimiento donde se evidencie el avance del proyecto.	Proyección del proyecto/ la ejecución del servicio						

 <p>E.S.E HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA — Salud Integral, Impacto Real —</p>	PLAN DE DESARROLLO		Fecha: 27/09/2024
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO		Código: MDE-GPDI-PG-PL-01
	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA		Versión: 01
	PROCESO: DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO		Página: 106 de 107

52	Gestión para la ampliación de los servicios de Urgencias y Laboratorio	Ampliación de los servicios de Urgencias y Laboratorio Seguimiento del proyecto PLAN BIENAL Res. 310 del 2024	Se cuenta con el proyecto Nuevo infraestructura PLAN BIENAL Res. 310 del 2024 Valor de aprobación de \$ 5.779.404.342 Actas de seguimiento donde se evidencie el avance del proyecto.	Proyección del proyecto/ la ejecución del servicio						
53	Gestión para la consecución de los diseños del nuevo módulo de consulta externa	Construcción de un nuevo módulo de servicio de consulta externa. (ampliación) Seguimiento del proyecto PLAN BIENAL Res. 310 del 2024	Se cuenta con el proyecto Nuevo infraestructura PLAN BIENAL Res. 310 del 2024 Actas de seguimiento donde se evidencie el avance del proyecto.	Gestión de la Proyección proyecto/ la ejecución del servicio Gestión para estudios y diseños nuevo módulo de servicio de consulta externa.						
54	Análisis de ampliación de servicios de la institución según el estudio de mercado.	Ampliación del portafolio de servicios Habilitación de nuevos servicios de salud según la necesidad	Habilitación y puesta en funcionamiento de los servicios requeridos ante la SDD	Solicitud de servicios / servicios habilitados						
55	Gestión para la adquisición de un nuevo equipo de RX para la E.S.E	Mejorar las condiciones de infraestructura del servicio de apoyo diagnóstico (RX) En la institución	Identificar las necesidades para mejorar las condiciones de infraestructura y dotación en el servicio de RX	Gestión de la Proyección / la ejecución del servicio						
56	Medición de la adherencia de guías, protocolos por medios de capacitaciones al personal asistencial.	Actualización guías y protocolos basados en evidencia científica según portafolio de servicios institucional.	Socialización al personal asistencial de guías y protocolos institucionales según portafolio de servicios Evaluación al personal asistencial de guías y protocolos institucionales según portafolio de servicios	Adherencia de guías y protocolos/ total de personal asistencial capacitados.						
57	Gestión para la habilitación de la tercera sala de cirugía y equipos biomédicos.	Consecución de los equipos biomédicos necesarios para el funcionamiento de tercera sala de cirugía Habilitación para el funcionamiento de tercera sala de cirugía.	Creación de un proyecto donde se identifiqué las necesidades de Adquisición de la tercera sala de cirugía y equipos biomédicos. Identificar las necesidades para mejorar las infraestructura, insumos y dispositivos Para la habilitación de la sala No 3	Identificación de necesidades para habilitación de tercera sala de cirugía Gestión y adquisición de elementos necesarios para habilitación de la sala de cirugía Gestión Habilitación de sala de cirugía por parte de la SSD.						

 <p>E.S.E HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA — Salud Integral, Impacto Real —</p>	PLAN DE DESARROLLO		Fecha: 27/09/2024
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO		Código: MDE-GPDI-PG-PL-01
	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA		Versión: 01
	PROCESO: DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO		Página: 107 de 107

COMPONENTE No. 4 ARTICULACIÓN COMUNITARIA EN LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS											
Articulación Comunitaria en la Prestación de Servicios	Articulación Comunitaria mediante el Plan Padrino	58	<p>Conformar y Coordinar una red integral de apoyo en la zona de influencia del Hospital con atributos de calidad como accesibilidad, integridad y oportunidad en la prestación de servicios de salud</p>	<p>Gestionar encuentros regionales con actores sociales del sector del Occidente del Huila</p> <p>Implementar Plan Padrino, en acompañamiento a cada municipio de la zona de influencia</p> <p>Articulación de la Política de Participación Social en Salud y cumplimiento de sus 23 actividades</p> <p>Unión y creación de alianzas para gestionar de manera conjunta acciones orientadas a la transformación de los problemas de salud</p>	<p>Informes de las actividades realizadas y avances en la articulación comunicatoria</p>	<p>No hay línea Base</p>	<p>Número de encuentro realizados / Número de encuentros programados para la vigencia</p>				