




ESE
HOSPITAL DEPARTAMENTAL
SAN ANTONIO DE PADUA

mipg

INFORME DE RESULTADOS FURAG – MIPG VIGENCIA 2024

ESE HOSPITAL DEPARTAMENTAL
SAN ANTONIO DE PADUA
DE LA PLATA, HUILA

JOSE ANTONIO MUÑOZ PAZ- GERENTE


	FORMATO DE INFORME	Fecha: 05/11/2024
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO	Código: MDE-GPDI-GD-F-004
	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA	Versión: 03
	PROCESO: GESTIÓN DE PLANEACIÓN Y DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO O DESARROLLO INSTITUCIONAL	Página: 2 de 18

INFORME DE RESULTADOS FURAG – VIGENCIA 2024 MODELO INTEGRADO DE PLANEACION Y GESTION- MIPG

INTRODUCCIÓN

El presente informe tiene como finalidad socializar ante la Junta Directiva los resultados obtenidos por la ESE Hospital Departamental San Antonio de Padua de La Plata, Huila, en la evaluación del Formulario Único de Reporte de Avances de la Gestión – FURAG correspondiente a la vigencia 2024. Este instrumento, diseñado y administrado por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), permite medir el avance en la implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG en las entidades del Estado.

Este reporte no solo refleja el estado actual de la gestión institucional, sino que también orienta acciones de mejora continua y cumplimiento de los principios de eficiencia, eficacia, transparencia, legalidad y servicio al ciudadano, ejes fundamentales en el sector salud.

	FORMATO DE INFORME	Fecha: 05/11/2024
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO	Código: MDE-GPDI-GD-F-004
	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA	Versión: 03
	PROCESO: GESTIÓN DE PLANEACIÓN Y DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO O DESARROLLO INSTITUCIONAL	Página: 3 de 18

JUSTIFICACIÓN

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, adoptado como marco de referencia para la gestión pública en Colombia, establece la necesidad de evaluar permanentemente el desempeño institucional y el cumplimiento de los principios de eficiencia, transparencia, participación, legalidad y enfoque en el ciudadano.

En este contexto, el Formulario Único de Reporte de Avances de la Gestión – FURAG, administrado por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), constituye el principal instrumento de medición del avance y consolidación del MIPG y del Modelo Estándar de Control Interno – MECI.


La ESE Hospital Departamental San Antonio de Padua de La Plata, Huila, como entidad pública prestadora de servicios de salud, tiene la responsabilidad de implementar prácticas de gestión que garanticen el uso eficiente de los recursos públicos, el cumplimiento de su misión institucional y la mejora continua de los servicios ofrecidos a la ciudadanía.

Por tanto, el análisis de los resultados obtenidos en el FURAG 2024 permite no solo cumplir con las exigencias normativas del sistema de control institucional, sino también identificar fortalezas, debilidades y oportunidades de mejora que orienten la toma de decisiones estratégicas.

Este informe, dirigido a la Junta Directiva, se proyecta como una herramienta clave para el monitoreo de la gestión institucional y la rendición de cuentas, con el fin de consolidar una administración pública orientada al valor público, a la calidad en la atención en salud y a la confianza ciudadana.

— Salud Integral, Impacto Real —

"Documento no valido en medio impreso sin la identificación de sello seco "Documento Controlado" Este documento contiene información de carácter confidencial y es propiedad del Hospital. Ninguna parte de su contenido puede ser usado, copiado, divulgado sin autorización escrita por parte del Hospital".

	FORMATO DE INFORME	Fecha: 05/11/2024
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO	Código: MDE-GPDI-GD-F-004
	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA	Versión: 03
	PROCESO: GESTIÓN DE PLANEACIÓN Y DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO O DESARROLLO INSTITUCIONAL	Página: 4 de 18


OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

Socializar ante la honorable Junta Directiva los resultados obtenidos por la ESE Hospital Departamental San Antonio de Padua de La Plata, Huila, en la vigencia 2024 del Formulario Único de Reporte de Avances de la Gestión – FURAG, con el propósito de informar sobre el estado actual de la gestión institucional en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- ✓ Presentar de manera clara y detallada los puntajes alcanzados por la ESE en cada uno de los componentes evaluados por el FURAG 2024.
- ✓ Explicar la metodología de evaluación del FURAG y su relación con el cumplimiento del MIPG y el MECI.
- ✓ Describir el nivel de madurez institucional alcanzado en cada componente, según los resultados reportados oficialmente por el Departamento Administrativo de la Función Pública.
- ✓ Dar a conocer los principales avances institucionales reflejados en los resultados obtenidos.
- ✓ Informar a la Junta Directiva sobre los aspectos más relevantes que marcaron el desempeño de la ESE durante la vigencia 2024, en términos de planeación, gestión y control interno.

	FORMATO DE INFORME	Fecha: 05/11/2024
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO	Código: MDE-GPDI-GD-F-004
	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA	Versión: 03
	PROCESO: GESTIÓN DE PLANEACIÓN Y DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO O DESARROLLO INSTITUCIONAL	Página: 5 de 18

CONTEXTO GENERAL DEL MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN – MIPG

El **Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG** es el marco de referencia para dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento y evaluar la gestión de las entidades públicas en Colombia. Fue adoptado mediante el Decreto 1499 de 2017 y es de obligatorio cumplimiento para todas las entidades del orden nacional y territorial. Su propósito es fortalecer la gestión institucional, promoviendo una administración pública eficiente, transparente, participativa, orientada a resultados y centrada en la ciudadanía.

FINALIDAD DEL MIPG

El MIPG busca integrar los diferentes sistemas, políticas, estrategias e instrumentos de gestión institucional existentes en el sector público, permitiendo una operación articulada y eficaz de las entidades del Estado. En lugar de gestionar de forma fragmentada, el MIPG propone una visión sistémica que promueve la coordinación entre áreas, el alineamiento estratégico y la mejora continua.

ESTRUCTURA DEL MIPG

El MIPG se estructura en **siete (7) dimensiones o componentes** que agrupan las políticas de gestión y desempeño institucional. Estos componentes son:

COMPONENTE	DESCRIPCIÓN
1. Talento Humano	Promueve el desarrollo y bienestar del personal, la gestión por competencias y el fortalecimiento del liderazgo institucional.
2. Direccionamiento Estratégico y Planeación	Orienta la formulación de objetivos estratégicos alineados con la misión y los planes nacionales y territoriales.

— Salud Integral, Impacto Real —

"Documento no valido en medio impreso sin la identificación de sello seco "Documento Controlado" Este documento contiene información de carácter confidencial y es propiedad del Hospital. Ninguna parte de su contenido puede ser usado, copiado, divulgado sin autorización escrita por parte del Hospital".

FORMATO DE INFORME

Fecha: 05/11/2024

**EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO
HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA
LA PLATA HUILA
PROCESO: GESTIÓN DE PLANEACIÓN Y
DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO O DESARROLLO
INSTITUCIONAL**

Código: MDE-GPDI-GD-F-004

Versión: 03

Página: 6 de 18

3. Gestión con Valores para Resultados	Impulsa una cultura organizacional basada en la integridad, la legalidad y la orientación a resultados.
4. Evaluación de Resultados	Establece mecanismos para medir, hacer seguimiento y evaluar el cumplimiento de metas y planes institucionales.
5. Información y Comunicación	Fomenta la transparencia, la adecuada gestión de la información pública y la comunicación interna y externa.
6. Gestión del Conocimiento y la Innovación	Promueve el aprendizaje organizacional, la documentación de buenas prácticas y la innovación en la gestión pública.
7. Control Interno	Garantiza un sistema de control que prevenga riesgos, asegure la calidad del servicio y apoye la mejora continua.


FUNCIONAMIENTO Y OPERACIÓN DEL MIPG

El MIPG opera como un sistema articulado dentro de la entidad, basado en el ciclo de mejora continua PHVA (Planear – Hacer – Verificar – Actuar). Su implementación requiere:

- Liderazgo institucional desde la alta dirección.
- Participación activa de todos los servidores públicos.
- Coordinación interdependiente entre los procesos estratégicos, misionales y de apoyo.
- Uso de herramientas de seguimiento y evaluación.
- Gestión efectiva del talento humano, la información y el conocimiento.

En la práctica, el MIPG debe reflejarse en la planeación institucional (Plan Estratégico, Plan de Acción) que se proyecta anualmente en pro del mejoramiento de la gestión de la institución

— Salud Integral, Impacto Real —

	FORMATO DE INFORME	Fecha: 05/11/2024
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO	Código: MDE-GPDI-GD-F-004
	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA	Versión: 03
	PROCESO: GESTIÓN DE PLANEACIÓN Y DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO O DESARROLLO INSTITUCIONAL	Página: 7 de 18

MEDICIÓN DEL MIPG – FURAG

La medición de la implementación y madurez del MIPG en cada entidad pública se realiza a través del **Formulario Único de Reporte de Avances de la Gestión – FURAG**, administrado anualmente por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP). Este instrumento recoge información autodeclarada por las entidades, validada por los equipos de planeación, talento humano, control interno, entre otros.

El FURAG permite:

- ✓ Evaluar el grado de avance de cada componente del MIPG.
- ✓ Identificar brechas en la gestión institucional.
- ✓ Comparar resultados entre entidades del mismo sector o nivel.
- ✓ Generar planes de mejora orientados a fortalecer la capacidad institucional.

IMPORTANCIA DEL MIPG PARA LA ESE


Para una entidad como la ESE Hospital Departamental San Antonio de Padua de La Plata, el MIPG no solo es un requisito normativo, sino una oportunidad estratégica para:

- ✓ **Mejorar la calidad del servicio en salud.**
- ✓ **Fortalecer la transparencia y el uso responsable de los recursos públicos.**
- ✓ **Promover el talento humano y la cultura organizacional.**
- ✓ **Aumentar la confianza ciudadana y la rendición de cuentas.**

Implementar correctamente el MIPG significa tener una entidad más organizada, coherente, orientada a resultados y, sobre todo, más cercana a las necesidades de la comunidad.

— Salud Integral, Impacto Real —

"Documento no valido en medio impreso sin la identificación de sello seco "Documento Controlado" Este documento contiene información de carácter confidencial y es propiedad del Hospital. Ninguna parte de su contenido puede ser usado, copiado, divulgado sin autorización escrita por parte del Hospital".

	FORMATO DE INFORME	Fecha: 05/11/2024
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO	Código: MDE-GPDI-GD-F-004
	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA	Versión: 03
	PROCESO: GESTIÓN DE PLANEACIÓN Y DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO O DESARROLLO INSTITUCIONAL	Página: 8 de 18

PRESENTACION DE RESULTADOS FURAG VIGENCIA 2024

En esta sección se presentan los resultados obtenidos por la ESE Hospital Departamental San Antonio de Padua de La Plata, Huila, en la evaluación del Formulario Único de Reporte de Avances de la Gestión – FURAG correspondiente a la vigencia 2024. Estos resultados reflejan el grado de avance en la implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG y permiten identificar el nivel de madurez institucional en cada uno de los componentes evaluados.

El análisis detallado de los puntajes por componente ofrece una visión objetiva del estado actual de la gestión institucional, facilitando su lectura técnica por parte de la Junta Directiva y fortaleciendo los procesos de toma de decisiones, rendición de cuentas y control estratégico.

A continuación, se presenta el consolidado general y el desempeño específico en cada uno de los componentes evaluados.

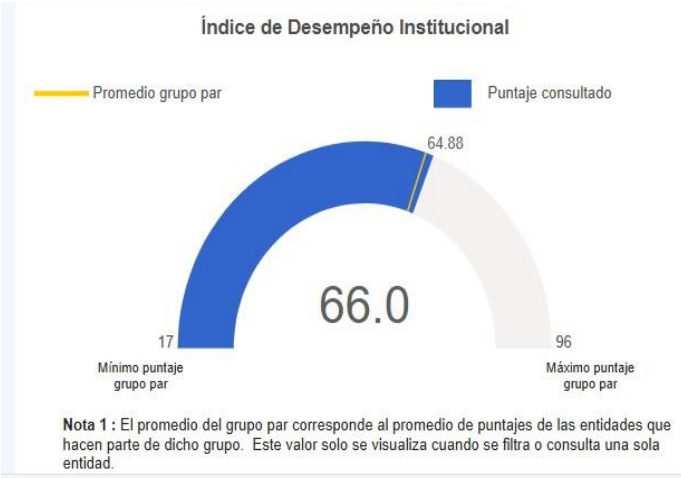


RESULTADOS GENERALES


INCREMENTO DE
16,9 PUNTOS

VIGENCIA 2023

VIGENCIA 2024



"Documento no valido en medio impreso sin la identificación de sello seco "Documento Controlado" Este documento contiene información de carácter confidencial y es propiedad del Hospital. Ninguna parte de su contenido puede ser usado, copiado, divulgado sin autorización escrita por parte del Hospital".

	FORMATO DE INFORME	Fecha: 05/11/2024
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO	Código: MDE-GPDI-GD-F-004
	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA	Versión: 03
	PROCESO: GESTIÓN DE PLANEACIÓN Y DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO O DESARROLLO INSTITUCIONAL	Página: 9 de 18

El análisis comparativo de los resultados del Índice de Desempeño Institucional (IDI) evidencia un avance significativo en la gestión de la ESE Hospital Departamental San Antonio de Padua de La Plata, Huila, al pasar de un puntaje de **66,0 en la vigencia 2023** a **82,9 en la vigencia 2024**, lo cual representa un incremento de **16,9 puntos**. Este resultado posiciona a la entidad en un nivel de madurez institucional satisfactorio, de acuerdo con la escala establecida por el Departamento Administrativo de la Función Pública. El aumento sostenido en el IDI refleja el fortalecimiento de las prácticas de planeación, gestión y control interno, así como una mayor articulación entre las áreas responsables de las dimensiones del MIPG. Este comportamiento positivo da cuenta del compromiso institucional con la mejora continua, la transparencia y la generación de valor público en la prestación de los servicios de salud.



RESULTADOS QUINTIL

ASCENSO AL QUINTIL

5

VIGENCIA 2023




VIGENCIA 2024



— Salud Integral, Impacto Real —

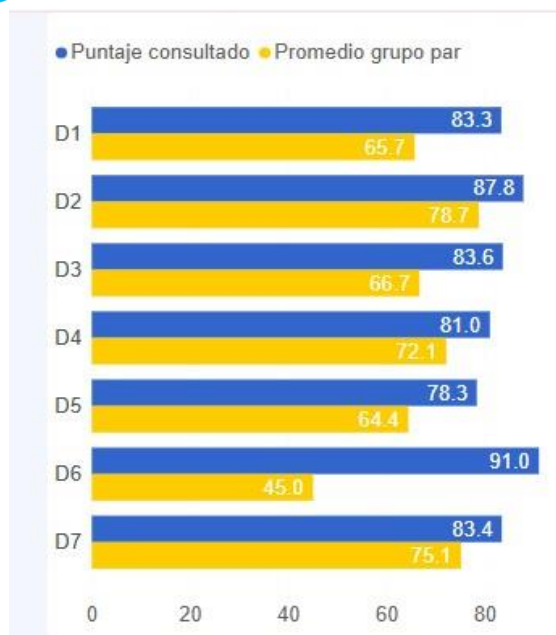
"Documento no valido en medio impreso sin la identificación de sello seco "Documento Controlado" Este documento contiene información de carácter confidencial y es propiedad del Hospital. Ninguna parte de su contenido puede ser usado, copiado, divulgado sin autorización escrita por parte del Hospital".

	FORMATO DE INFORME	Fecha: 05/11/2024
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO	Código: MDE-GPDI-GD-F-004
	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA	Versión: 03
	PROCESO: GESTIÓN DE PLANEACIÓN Y DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO O DESARROLLO INSTITUCIONAL	Página: 10 de 18

Además del incremento significativo en el puntaje del IDI, se destaca la mejora sustancial en la **ubicación de la ESE dentro de los quintiles de desempeño a nivel nacional**. Mientras que en la vigencia 2023 la entidad se encontraba en el **quintil 3**, correspondiente a un nivel medio de madurez institucional frente al conjunto de entidades públicas evaluadas, en la vigencia 2024 logró escalar al **quintil 5**, el cual agrupa a las entidades con **mejores prácticas de gestión y mayor nivel de consolidación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG**. Este avance evidencia que la ESE no solo ha mejorado sus procesos internos, sino que ha logrado posicionarse como una entidad destacada en el contexto del sector salud territorial, demostrando liderazgo, compromiso y capacidad institucional para responder a los desafíos de la gestión pública moderna.



RESULTADOS POR DIMENSIONES 2024



Dimensión	Puntaje consultado
D1: Talento Humano	83.3
D2: Direccionamiento Estratégico y Planeación	87.8
D3: Gestión con Valores para Resultados	83.6
D4: Evaluación de Resultados	81.0
D5: Información y Comunicación	78.3
D6: Gestión del Conocimiento	91.0
D7: Control Interno	83.4

— Salud Integral, Impacto Real —

"Documento no valido en medio impreso sin la identificación de sello seco "Documento Controlado" Este documento contiene información de carácter confidencial y es propiedad del Hospital. Ninguna parte de su contenido puede ser usado, copiado, divulgado sin autorización escrita por parte del Hospital".

FORMATO DE INFORME

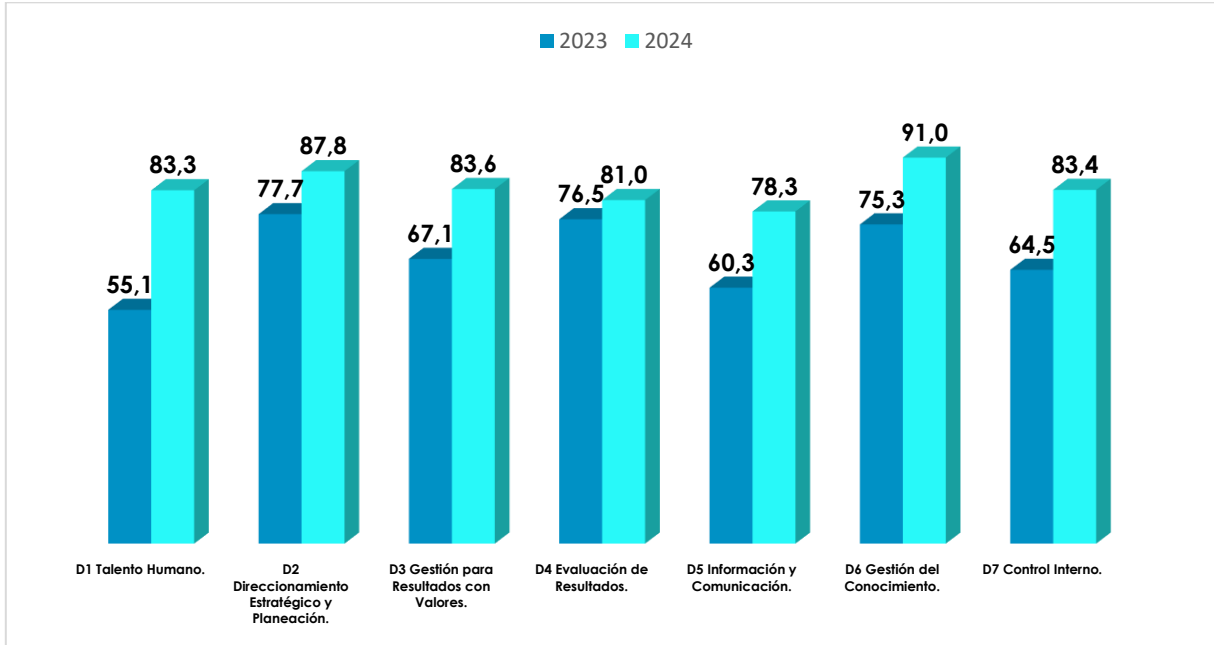
**EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO
HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA
LA PLATA HUILA
PROCESO: GESTIÓN DE PLANEACIÓN Y
DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO O DESARROLLO
INSTITUCIONAL**

Fecha: 05/11/2024
Código: MDE-GPDI-GD-F-004
Versión: 03
Página: 11 de 18

El análisis detallado de los resultados FURAG 2024 evidencia que la ESE Hospital Departamental San Antonio de Padua de La Plata, Huila, logró **incrementos significativos en cada una de las siete dimensiones del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG**, reflejando un avance integral en los distintos aspectos de la gestión institucional. Este comportamiento positivo muestra no solo un compromiso transversal de las áreas estratégicas y de apoyo, sino también una mayor consolidación de prácticas administrativas alineadas con la normativa vigente. Asimismo, al comparar el desempeño de la ESE con el de su **grupo par**, se observa que el puntaje obtenido en cada dimensión se ubica **por encima del promedio nacional** de entidades con características similares, lo cual posiciona al hospital como una entidad con buen nivel de madurez institucional y referente en la implementación de modelos de gestión pública eficientes, transparentes y orientados al ciudadano.

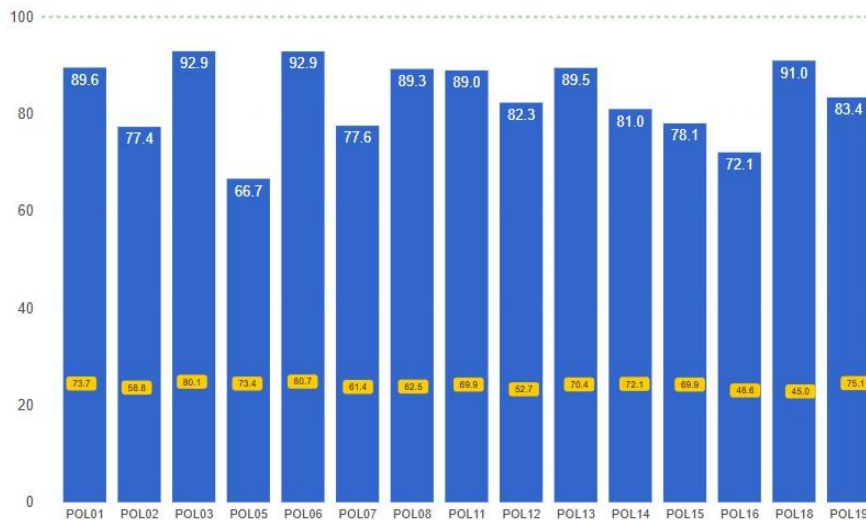
COMPARATIVO POR DIMENSIONES 2023 – 2024

Comparativo resultado por Dimensiones Operativas Vigencias 2023 – 2024.	2023	2024	Variación % 2023 - 2024
D1 Talento Humano.	↑ 55,1	↑ 83,3	51,1%
D2 Direccionamiento Estratégico y Planeación.	↑ 77,7	↑ 87,8	13,0%
D3 Gestión para Resultados con Valores.	↑ 67,1	↑ 83,6	24,6%
D4 Evaluación de Resultados.	↑ 76,5	↑ 81,0	5,9%
D5 Información y Comunicación.	↑ 60,3	↑ 78,3	29,8%
D6 Gestión del Conocimiento.	↑ 75,3	↑ 91,0	20,9%
D7 Control Interno.	↑ 64,5	↑ 83,4	29,2%



RESULTADOS POR POLITICAS 2024

III. Índices de las políticas de gestión y desempeño



POLITICAS

- POL01: Índice de Gestión Estratégica del Talento Humano
- POL02: Índice de Integridad
- POL03: Índice de Planeación Institucional
- POL05: Índice de Compras y Contratación Pública
- POL06: Índice de Fortalecimiento Organizacional y Simplificación de Procesos
- POL07: Índice de Gobierno Digital
- POL08: Índice de Seguridad Digital
- POL11: Índice de Servicio a las ciudadanías
- POL12: Índice de Racionalización de Trámites
- POL13: Índice de Participación Ciudadana en la Gestión Pública
- POL14: Índice de Seguimiento y Evaluación del Desempeño Institucional
- POL15: Índice de Transparencia, Acceso a la Información y Lucha contra la Corrupción
- POL16: Índice de Gestión Documental
- POL18: Índice de Gestión del Conocimiento
- POL19: Índice de Control Interno

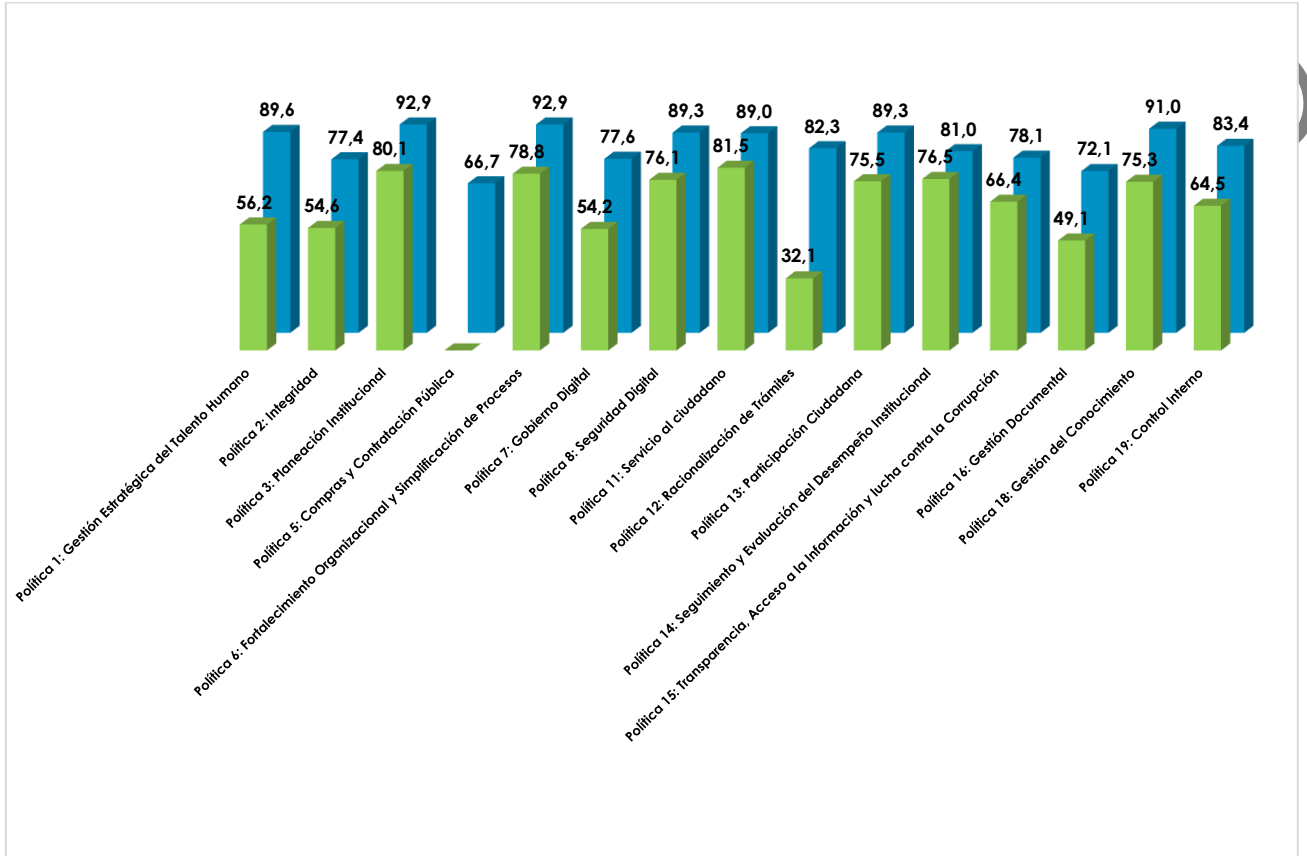
FORMATO DE INFORME

**EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO
HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA
LA PLATA HUILA
PROCESO: GESTIÓN DE PLANEACIÓN Y
DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO O DESARROLLO
INSTITUCIONAL**

Fecha: 05/11/2024
Código: MDE-GPDI-GD-F-004
Versión: 03
Página: 13 de 18


COMPARATIVO POR POLITICAS 2023 – 2024

Comparativo resultado por Política de Gestión Hospital Departamental San Antonio de Padua de La Plata años 2023 – 2024.	2023	2024	Variación % 2023 - 2024
Política 1: Gestión Estratégica del Talento Humano	56,2	89,6	59,5%
Política 2: Integridad	54,6	77,4	41,7%
Política 3: Planeación Institucional	80,1	92,9	16,0%
Política 5: Compras y Contratación Pública	NA	66,7	
Política 6: Fortalecimiento Organizacional y Simplificación de Procesos	78,8	92,9	17,9%
Política 7: Gobierno Digital	54,2	77,6	43,1%
Política 8: Seguridad Digital	76,1	89,3	17,3%
Política 11: Servicio al ciudadano	81,5	89,0	9,2%
Política 12: Racionalización de Trámites	32,1	82,3	156,1%
Política 13: Participación Ciudadana	75,5	89,3	18,3%
Política 14: Seguimiento y Evaluación del Desempeño Institucional	76,5	81,0	5,9%
Política 15: Transparencia, Acceso a la Información y lucha contra la Corrupción	66,4	78,1	17,7%
Política 16: Gestión Documental	49,1	72,1	47,0%
Política 18: Gestión del Conocimiento	75,3	91,0	20,9%
Política 19: Control Interno	64,5	83,4	29,2%



En comparación con la vigencia 2023, los resultados del FURAG 2024 reflejan un **ascenso en todas las políticas de gestión y desempeño institucional** evaluadas, lo que demuestra una mejora continua en la implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG. Cada una de las políticas presentó un aumento en su puntaje, evidenciando avances en

aspectos claves, este comportamiento positivo indica que la ESE ha logrado consolidar procesos más integrados, coherentes y alineados con los objetivos institucionales, consolidar procesos más integrados, coherentes y alineados con los objetivos institucionales, lo que ha permitido mejorar la articulación entre las distintas dimensiones del modelo y fortalecer la gestión interna. No obstante, se reconoce que uno de los aspectos claves e inmediatos a intervenir es la **actualización del mapa de procesos institucional**, el cual resulta fundamental para seguir avanzando en la

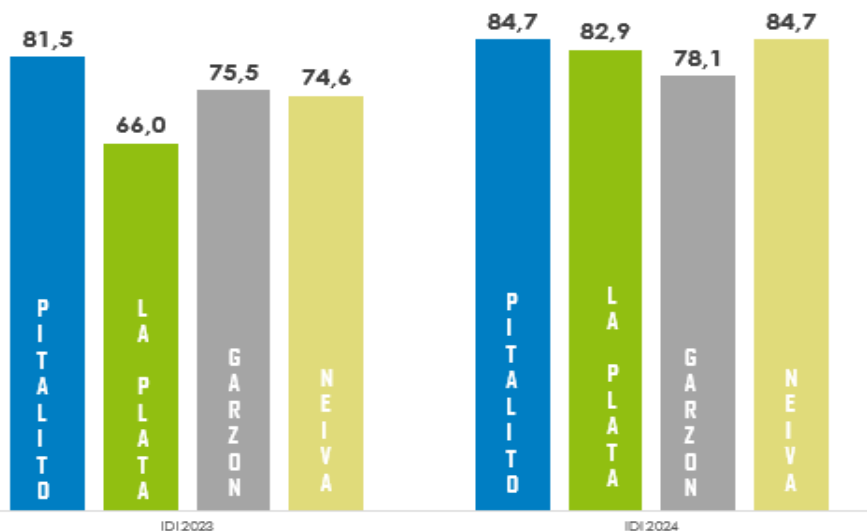
	FORMATO DE INFORME	Fecha: 05/11/2024
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO	Código: MDE-GPDI-GD-F-004
	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA	Versión: 03
	PROCESO: GESTIÓN DE PLANEACIÓN Y DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO O DESARROLLO INSTITUCIONAL	Página: 15 de 18

estandarización, control y mejora continua de la gestión organizacional.

RESULTADOS IDI HOSPITALES DEPARTAMENTALES HUILA 2023-2024

RESULTADO ÍNDICE DE DESEMPEÑO INSTITUCIONAL HOSPITALES DEPARTAMENTALES 2023 – 2024.			
ENTIDAD	IDI 2023	IDI 2024	Variación % 2023 - 2024
Hospital Departamental San Antonio de Pitalito.	81,5	84,7	3,9%
Hospital Departamental San Antonio de Padua de La Plata.	66,0	82,9	25,7%
Hospital Departamental San Vicente de Paul de Garzón.	75,5	78,1	3,4%
Hospital Universitario Hernando Moncaleano Perdomo de Neiva.	74,6	84,7	13,5%


RESULTADOS HOSPITALES DEPARTAMENTALES 2023-2024



Un aspecto especialmente destacable en los resultados del FURAG 2024 es el **incremento en la variación porcentual obtenido por la ESE frente a la vigencia anterior**, con una variación positiva de **16,9 puntos y una variación**

— Salud Integral, Impacto Real —

"Documento no valido en medio impreso sin la identificación de sello seco "Documento Controlado" Este documento contiene información de carácter confidencial y es propiedad del Hospital. Ninguna parte de su contenido puede ser usado, copiado, divulgado sin autorización escrita por parte del Hospital".

	FORMATO DE INFORME	Fecha: 05/11/2024
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO	Código: MDE-GPDI-GD-F-004
	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA	Versión: 03
	PROCESO: GESTIÓN DE PLANEACIÓN Y DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO O DESARROLLO INSTITUCIONAL	Página: 16 de 18

porcentual de 25,7 en el Índice de Desempeño Institucional (IDI), al pasar de 66 en 2023 a 82,9 en 2024. Este crecimiento no solo evidencia el compromiso institucional con la mejora continua, sino que además posiciona a la ESE Hospital Departamental San Antonio de Padua de La Plata como la **entidad con mayor incremento porcentual** entre los **cuatro hospitales departamentales presentes en el Huila**, superando el desempeño de sus pares en términos de avance relativo. Este resultado consolida a la ESE como un referente regional en gestión pública en salud, y demuestra que los esfuerzos realizados por el equipo directivo, administrativo y asistencial están dando frutos tangibles en la calidad institucional y en el cumplimiento de los estándares definidos por el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

RECOMENDACIONES ESTRATEGICAS


Si bien los resultados del FURAG 2024 reflejan un avance significativo en la implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, es necesario resaltar que la sostenibilidad de este desempeño exige la atención prioritaria de algunos aspectos estructurales que aún presentan debilidades importantes.

Entre ellos, se identifica de manera reiterada la **Política de Talento Humano** como un eje que requiere fortalecimiento urgente, no solo por su impacto directo en la gestión institucional, sino también por su carácter transversal frente a otras políticas clave, como la **Gestión Documental** y la **Gestión del Conocimiento y la Innovación**.

El Talento Humano constituye la base operativa y estratégica de cualquier organización pública, y en el caso de nuestra ESE, se ha evidenciado que **persisten brechas estructurales** relacionadas con la actualización y formalización de instrumentos esenciales para una gestión moderna y eficiente.

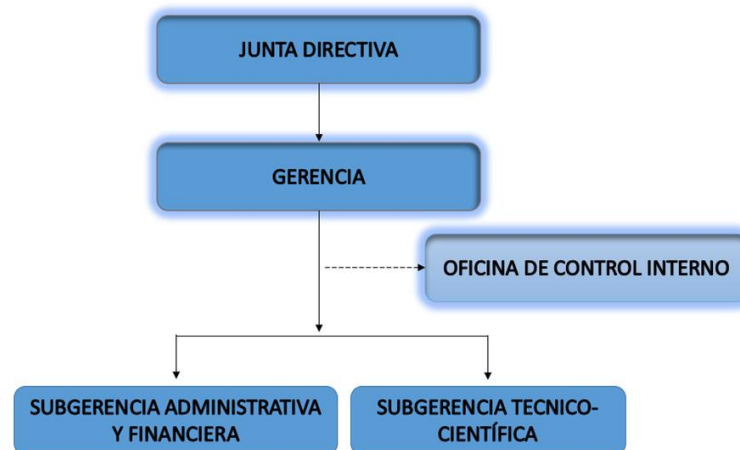
Específicamente, se requiere avanzar en la actualización **del organigrama institucional**, y del **del mapa de procesos**, en concordancia con la

— Salud Integral, Impacto Real —

	FORMATO DE INFORME	Fecha: 05/11/2024
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO	Código: MDE-GPDI-GD-F-004
	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA	Versión: 03
	PROCESO: GESTIÓN DE PLANEACIÓN Y DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO O DESARROLLO INSTITUCIONAL	Página: 17 de 18

normatividad vigente y con los desafíos actuales del servicio público en salud.


Es importante resaltar que organigrama institucional vigente no ha sido objeto de actualización desde hace nueve años, siendo su última modificación realizada mediante el Acuerdo 03 de 2016. Esta situación ha derivado en una estructura organizacional simplificada que no refleja la realidad operativa y funcional actual de la ESE, limitándose a incluir únicamente la Junta Directiva, la Gerencia, Control Interno, la Subgerencia Administrativa y Financiera, y la Subgerencia Técnico-Científica, tal como se puede apreciar:



Esta configuración resulta insuficiente frente a los nuevos retos del sector salud y las necesidades derivadas de la implementación del MIPG, por lo que se hace imperativo actualizar el organigrama, para incorporar áreas estratégicas como Docencia y Servicio, e incluir las otras áreas con las que actualmente se cuenta en la institución, acción que permitiría mejorar la capacidad institucional, responder de forma más eficaz a las demandas ciudadanas y avanzar en el fortalecimiento de la gestión pública en salud.

La desactualización de estos instrumentos (organigrama y mapa de procesos) no solo impacta la eficacia de la gestión del talento humano, sino que **limita directamente la posibilidad de avanzar en procesos clave** como

— Salud Integral, Impacto Real —

	FORMATO DE INFORME	Fecha: 05/11/2024
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO	Código: MDE-GPDI-GD-F-004
	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA	Versión: 03
	PROCESO: GESTIÓN DE PLANEACIÓN Y DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO O DESARROLLO INSTITUCIONAL	Página: 18 de 18

la **construcción y validación de Tablas de Retención Documental (TRD)**, la organización del archivo institucional y el cumplimiento de las normas del Archivo General de la Nación. A su vez, estas condiciones obstaculizan el fortalecimiento de la **Política de Gestión del Conocimiento y la Innovación** que requiere una estructura funcional clara, procesos documentados, equipos consolidados y condiciones mínimas para capturar, sistematizar, compartir y aplicar el conocimiento organizacional. En este sentido, la ESE ha realizado **avances significativos en el componente de docencia y servicio**, especialmente con la implementación del internado, lo que representa una oportunidad estratégica para fortalecer esta política. Por ello, **se hace necesario que la dependencia de Docencia y Servicio sea incorporada formalmente en el organigrama institucional**, y por ende que

este sea actualizado permitiendo a través de esta estrategia que a la entidad ser reconocida por el Ministerio de Salud como un centro de práctica y así avanzar en los procesos de internación y consolidación de la gestión del conocimiento en el entorno institucional.

En este sentido, se hace necesario:

- ✓ **Respaldar la priorización de acciones orientadas al fortalecimiento de la Política de Talento Humano**, para la actualización del organigrama y mapa de procesos
- ✓ **Reconocer que el fortalecimiento del Talento Humano no es un fin aislado, sino un habilitador fundamental** para avanzar en la implementación integral y sostenida del MIPG, especialmente en las políticas de Gestión Documental y Gestión del Conocimiento e Innovación y por ende la Política de Talento Humano.
- ✓ Fortalecer la estructura y gestión del talento humano no solo es un requisito técnico, sino una inversión estratégica para garantizar la continuidad de los avances alcanzados, asegurar la calidad en la prestación de los servicios de salud, y consolidar una entidad pública eficiente, transparente y orientada al valor público.

— Salud Integral, Impacto Real —