



PLAN DE DESARROLLO ***2017 - 2020***

***¡Con Salud por el Camino al
Desarrollo!***

Armando Almeida Quiroz
Gerente

	ESE HOSPITAL ROSARIO PUMAREJO DE LOPEZ PLAN DE DESARROLLO INSTITUCIONAL 2017 – 2020	CÓDIGO	PE-PI-01
		VERSIÓN	PRIMERA
		FECHA	FEBRERO/ 2017
		HOJA	Página 1 de 114

MIEMBROS DE JUNTA DIRECTIVA DEL HOSPITAL ROSARIO PUMAREJO DE LOPEZ E.S.E.

FRANCISCO FERNANDO OVALLE ANGARITA.

Gobernador del Departamento del Cesar.
Presidente Junta Directiva E.S.E Hospital Rosario Pumarejo de López.
Representante del Estamento Político, Administrativo.

CARMEN SOFÍA DAZA OROZCO.

Secretaria de Salud Departamental del Cesar.
Representante del Estamento Político, Administrativo.

IVÁN FRANCISCO ÁLVAREZ OROZCO.

Representante del Sector Científico Externo.

FRANK HARVEY BUENDIA AGUIRRE.

Representante Estamento Científico de la E.S.E HRPL.

JAIME RAMON MAESTRE CUENTA.

Representante de los Gremios de Producción.

HUGUES FONSECA FRAGOZO.

Representante de los Usuarios.

ARMANDO DE JESUS ALMEIRA QUIROZ.

Gerente de la E.S.E Hospital Rosario Pumarejo de López.
Secretario Técnico.

¡Creciendo para todos con calidad!

Calle 16 Avenida La Popa No. 17-141 teléfono: 5748452 Fax: 5748451
E-mail: contacto@hrplopez.gov.co

NOTA: El presente documento se encuentra debidamente legalizado en la oficina de planeación de la E.S.E.

	ESE HOSPITAL ROSARIO PUMAREJO DE LOPEZ PLAN DE DESARROLLO INSTITUCIONAL 2017 – 2020		CÓDIGO	PE-PI-01
			VERSIÓN	PRIMERA
	FECHA	FEBRERO/ 2017	HOJA	Página 2 de 114

MIEMBROS DEL ESTAMENTO ADMINISTRATIVO Y MISIONAL DE LA ESE HOSPITAL ROSARIO PUMAREJO DE LÓPEZ E.S.E.

ADMINISTRATIVO

**ARMANDO DE JESUS ALMEIRA
QUIROZ**

Gerente.

YENITH SILENY GOMEZ

Asesora Oficina Jurídica y C.I.D.

ISIDRO GOMEZ

Jefe Oficina de Control Interno.

JAIBER NEGRETE VILLAFÑE

Jefe oficina asesora de Planeación y
Mercadeo.

INES MARGARITA OSPINO RODRIGUEZ

Subdirectora Financiera.

MAGRETH SANCHEZ BLANCO

Jefe de Recursos Humano.

FRANKLIN MEZA DAZA

Tesorero.

MARIANGELICA YARURO

Contabilidad.

ISMAEL TINOCO

Presupuesto.

ALFONSO RIVERO RESTREPO

Coordinador asistencial.

MARTHA ARAGON CASTILLA

Farmacia.

OLGA HERNÁNDEZ

Docencia y servicio.

MARIA DOLORES FRANCO BEDOLLA

Líder del proceso de MECI.

JHON JAIRO PAVA

Almacenista.

HERIBERTO GONZALEZ

Mantenimiento.

HEYNER AROCA ARAUJO

Sistema.

ESTELA CABAS

Estadística.

PEDRO JUAN BRACHO

Costos.

MISIONAL

ADELA MARCHENA

Prof. Esp. Servicio de Urgencia.

ANGELICA DIAZ GRANADOS

Prof. Esp. Servicio Materno Infantil.

MARIA CONCEPCIÓN QUIROZ

Líder Seguridad del Paciente.

FRANK BUENDIA AGUIRRE

Prof. Esp. Servicio de Hospitalización.

¡Creciendo para todos con calidad!

Calle 16 Avenida La Popa No. 17-141 teléfono: 5748452 Fax: 5748451

E-mail: contacto@hrplopez.gov.co

NOTA: El presente documento se encuentra debidamente legalizado en la oficina de planeación de la E.S.E.

	ESE HOSPITAL ROSARIO PUMAREJO DE LOPEZ PLAN DE DESARROLLO INSTITUCIONAL 2017 – 2020	CÓDIGO	PE-PI-01
		VERSIÓN	PRIMERA
		FECHA	FEBRERO/ 2017
		HOJA	Página 3 de 114

TABLA DE CONTENIDO

		Pág.
1.	INTRODUCCION.	7
2.	OBJETIVO.	8
3.	MARCO LEGAL.	9
3.1.	LINEAMIENTOS Y FUNDAMENTOS DEL PLAN.	12
3.1.1	FUNDAMENTOS JURÍDICOS.	12
4.	AMBITO DE APLICACIÓN.	12
4.1	RESPONSABLE.	12
4.2	DEFINICIONES.	12
5.	ORGANIZACIÓN DEL HOSPITAL.	13
5.1	ORGANIGRAMA.	13
5.2	DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO INSTITUCIONAL.	14
5.2.1.	MISION.	14
5.2.2.	VISION.	14
5.2.3.	OBJETIVOS CORPORATIVOS.	14
5.2.3.1	Objetivos Estratégicos.	14
5.2.3.2	Objetivos Generales.	15
5.2.3.3	Objetivo Social.	15
5.2.4.	PRINCIPIOS.	15
5.2.5.	VALORES.	15
5.2.6.	POLITICAS INSTITUCIONALES.	16
5.2.7.	MAPA DE PROCESOS Y PROCEDIMIENTOS.	22
5.2.7.1	CONTROL DE PROCESOS.	23
5.2.8.	OFERTA DE SERVICIOS.	23
5.2.8.1	PORTAFOLIO DE SERVICIOS.	23
5.3.	GEO-REFERENCIACIÓN DE LA E.S.E. HOSPITAL ROSARIO PUMAREJO DE LÓPEZ.	27
5.4.	POBLACIÓN OBJETO DE LA E.S.E. HOSPITAL ROSARIO PUMAREJO DE LÓPEZ POR ZONA DE INFLUENCIA.	28
5.5.	MODELO DE ATENCIÓN.	29
6.	DIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL DE SALUD DE LA ESE HRPL.	30

¡Creciendo para todos con calidad!

Calle 16 Avenida La Popa No. 17-141 teléfono: 5748452 Fax: 5748451
E-mail: contacto@hrplopez.gov.co

NOTA: El presente documento se encuentra debidamente legalizado en la oficina de planeación de la E.S.E.

	ESE HOSPITAL ROSARIO PUMAREJO DE LOPEZ PLAN DE DESARROLLO INSTITUCIONAL 2017 – 2020	CÓDIGO	PE-PI-01
		VERSIÓN	PRIMERA
		FECHA	FEBRERO/ 2017
		HOJA	Página 4 de 114

6.1.	PRODUCCIÓN Y EFICIENCIA HOSPITALARIA	31
6.1.1.	SEDES OPERATIVAS	31
6.1.2.	CAPACIDAD INSTALADA	31
6.2.	SISTEMA OBLIGATORIO DE GARANTIA A LA CALIDAD.	37
6.2.1	SISTEMA ÚNICO DE HABILITACIÓN	37
6.2.2.	COMPONENTE SOGC: Programa de Auditoría para el Mejoramiento de la Calidad de la Atención en Salud – PAMEC.	38
6.2.3.	SISTEMA ÚNICO DE ACREDITACIÓN EN SALUD	39
6.2.4.	SISTEMA DE INFORMACIÓN EN SALUD.	46
6.2.4.1	INDICADORES DE CALIDAD SEGÚN DECRETO 2193 DE 20014.	46
6.2.4.2	INDICADORES DE CALIDAD SEGÚN RESOLUCIÓN N°. 0256 DE 2016.	47
6.3.	SISTEMA DE REFERENCIA Y CONTRAREFERENCIA.	55
6.4.	SITUACION ECONOMICA Y FINANCIERA DE LA ENTIDAD.	58
6.4.1.	PRODUCTIVIDAD.	58
6.5.	FACTURACION	72
6.6.	RECONOCIMIENTO.	76
6.7.	SITUACION COMPETITIVA DE LA ENTIDAD.	79
6.7.1	PROYECTO FORTALECIMIENTO TECNOLÓGICO A ENTIDADES PRESTADORAS DE SERVICIOS DE SALUD.	79
6.7.2.	PROGRAMAS DE SANEAMIENTO FISCAL Y FINANCIERO.	79
6.8.	OTROS ASPECTOS DE LA GESTIÓN A 2016.	80
6.8.1.	AVANCES Y DIFICULTADES RELACIONADOS CON LA GESTIÓN DE LA ENTIDAD E IMPLEMENTACIÓN DE PROCESOS GERENCIALES, ADMINISTRATIVOS, FINANCIEROS Y ASISTENCIALES.	80
7.	ANTECEDENTES PLAN DE DESARROLLO INSTITUCIONAL 2017-2020 “Con Salud por el Camino al Desarrollo 2017-2020”	94
7.1.	ELEMENTOS EXTERNOS PARA EL PLAN DE	94

¡Creciendo para todos con calidad!

	ESE HOSPITAL ROSARIO PUMAREJO DE LOPEZ PLAN DE DESARROLLO INSTITUCIONAL 2017 – 2020	CÓDIGO	PE-PI-01
		VERSIÓN	PRIMERA
		FECHA	FEBRERO/ 2017
		HOJA	Página 5 de 114

	DESARROLLO INSTITUCIONAL	
7.1.1.	GENERALIDADES.	94
7.2.	OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE 2015-2030.	95
7.3.	PERTINENCIA DEL PLAN DE DESARROLLO CON LA NACION 2014-2018.	97
7.4.	PLAN ESTRATÉGICO SECTORIAL 2014 – 2018, SECTOR ADMINISTRATIVO DE SALUD Y PROTECCIÓN SOCIAL.	98
7.4.1.	PLATAFORMA ESTRATÉGICA SECTORIAL.	99
7.4.2.	POLÍTICA DE ATENCIÓN INTEGRAL EN SALUD (PAIS).	100
7.4.2.1	MARCO ESTRATÉGICO DE LA PAIS.	100
7.4.3.	MODELO INTEGRAL DE ATENCIÓN EN SALUD (MIAS).	101
7.4.3.1	COMPONENTES DEL MIAS.	101
7.5.	PERTINENCIA DEL PLAN DE DESARROLLO CON EL DEPARTAMENTO 2016-2020. “EL CAMINO DEL DESARROLLO Y LA PAZ”.	102
7.6.	ELEMENTOS INTERNOS PARA EL PLAN DE DESARROLLO INSTITUCIONAL.	103
7.6.1.	PLAN DE GESTIÓN GERENCIAL.	103
8.	PLAN DE DESARROLLO INSTITUCIONAL 2017-2020 “Con Salud por el Camino al Desarrollo”.	105
8.1.	LÍNEAS, OBJETIVOS Y METAS ESTRATÉGICAS DEL PLAN DE DESARROLLO INSTITUCIONAL 2017-2020.	106
8.2.	GESTION DEL PLAN DE DESARROLLO 2017-2020 “Con Salud por el Camino al Desarrollo”.	111
8.3.	CONTROL DE GESTION DEL PLAN DE DESARROLLO 2017-2020 “Con Salud por el Camino al Desarrollo”.	111
8.4.	SEGUIMIENTO AL PLAN DE DESARROLLO INSTITUCIONAL, “Con Salud por el Camino al Desarrollo”.	111
8.5.	ANALISIS DE RESULTADOS Y DESVIACIONES.	112
8.6.	IMPLEMENTACIÓN DE ACCIONES DE MEJORAMIENTO.	112
9.	ANEXOS.	113
	➤ INFORME DE EVALUACION CONVENIO DE	

¡Creciendo para todos con calidad!

Calle 16 Avenida La Popa No. 17-141 teléfono: 5748452 Fax: 5748451
E-mail: contacto@hrplopez.gov.co

NOTA: El presente documento se encuentra debidamente legalizado en la oficina de planeación de la E.S.E.

	ESE HOSPITAL ROSARIO PUMAREJO DE LOPEZ PLAN DE DESARROLLO INSTITUCIONAL 2017 – 2020	CÓDIGO	PE-PI-01
		VERSIÓN	PRIMERA
		FECHA	FEBRERO/ 2017
		HOJA	Página 6 de 114

DESEMPEÑO No.250 de 2006 con corte al 30 de junio de 2016.

- **REGISTRO DE ASISTENCIA A MESAS DE CONCERTACIÓN PLAN DE DESARROLLO INSTITUCIONAL 2017-2020.**

10.

BIBLIOGRAFIA

114

¡Creciendo para todos con calidad!

Calle 16 Avenida La Popa No. 17-141 teléfono: 5748452 Fax: 5748451
E-mail: contacto@hrplopez.gov.co

NOTA: El presente documento se encuentra debidamente legalizado en la oficina de planeación de la E.S.E.

	ESE HOSPITAL ROSARIO PUMAREJO DE LOPEZ PLAN DE DESARROLLO INSTITUCIONAL 2017 – 2020	CÓDIGO	PE-PI-01
		VERSIÓN	PRIMERA
		FECHA	FEBRERO/ 2017
		HOJA	Página 7 de 114

1. INTRODUCCIÓN

El Plan de Desarrollo de la Empresa Social del Estado HOSPITAL ROSARIO PUMAREJO DE LOPEZ, se enmarca en su misión y visión institucional, las cuales definen la razón de ser de la entidad y a donde espera estar esta misma en el futuro, haciendo simbiosis con los planes de desarrollo del ente territorial y la nación para fortalecer su ejecución.

Es por esto que el Plan de Desarrollo para el periodo 2017-2020 lo hemos denominado **“Con Salud por el Camino al Desarrollo 2.017 – 2.020”** y está orientado al cumplimiento de la visión definida para el año 2020, estableciendo las directrices bajo las cuales se desarrollan las funciones misionales.

El Plan está fundamentado en Líneas o Metas Estratégicas como son CAMINANDO CON NUESTROS USUARIOS Y USUARIAS, RUTA PARA LA SOSTENIBILIDAD FINANCIERA, CAMINANDO EN LA CULTURA ORGANIZACIONAL, CAMINANDO JUNTOS CON EL CAPITAL HUMANO, cuyo objetivo es responder a las necesidades y/o sostenibilidad de la institución y la comunidad en general.

El Plan de Desarrollo, tiene como finalidad establecer las metas que quiere lograr el Hospital a través de la organización de los recursos humanos, técnicos, infraestructura y financieros que le permitan actuar con eficiencia, eficacia y efectividad, encaminados siempre a generar un mayor bienestar en la población, centrando su misión social básicamente en la atención, satisfacción al usuario y el mejoramiento continuo; por lo tanto, con todos estos elementos, se constituye en el referente básico y primordial para la elaboración de los diversos planes a todos los niveles de la Entidad, en especial los Planes Operativos Anuales (POA).

En consecuencia, su propósito fundamental es convertirse en una herramienta adecuada para generar, mantener y optimizar la calidad de los servicios, y permitir la satisfacción de los clientes internos y externos.

Armando Almeida Quiroz

Gerente

¡Creciendo para todos con calidad!

Calle 16 Avenida La Popa No. 17-141 teléfono: 5748452 Fax: 5748451

E-mail: contacto@hrplopez.gov.co

NOTA: El presente documento se encuentra debidamente legalizado en la oficina de planeación de la E.S.E.

	ESE HOSPITAL ROSARIO PUMAREJO DE LOPEZ PLAN DE DESARROLLO INSTITUCIONAL 2017 – 2020	CÓDIGO	PE-PI-01
		VERSIÓN	PRIMERA
		FECHA	FEBRERO/ 2017
		HOJA	Página 8 de 114

2. OBJETIVO GENERAL

OBJETIVO DEL PLAN DE DESARROLLO DE LA E.S.E. *“Hospital Rosario Pumarejo de López, **“Con Salud por el Camino al Desarrollo 2.017 – 2.020”***

Posicionar la ESE Hospital Rosario Pumarejo de López como institución líder con altos estándares de calidad en la prestación de servicios de salud, que redunde en el mejoramiento de las condiciones de salud de la población teniendo en cuenta las metas estratégicas que se plantean durante la vigencia 2017-2020.

¡Creciendo para todos con calidad!

Calle 16 Avenida La Popa No. 17-141 teléfono: 5748452 Fax: 5748451
E-mail: contacto@hrplopez.gov.co

NOTA: El presente documento se encuentra debidamente legalizado en la oficina de planeación de la E.S.E.



**ESE HOSPITAL ROSARIO PUMAREJO DE LOPEZ
PLAN DE DESARROLLO INSTITUCIONAL
2017 – 2020**

CÓDIGO	PE-PI-01
VERSIÓN	PRIMERA
FECHA	FEBRERO/ 2017
HOJA	Página 9 de 114

3. MARCO LEGAL APLICABLE AL HOSPITAL ROSARIO PUMAREJO DE LOPEZ – EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO.

- ✓ Constitución Política de Colombia. Art. 49. La atención de la salud y el saneamiento ambiental son servicios públicos a cargo del Estado. Se garantiza a todas las personas el acceso a los servicios de promoción, protección y recuperación de la salud. Corresponde al Estado organizar, dirigir y reglamentar la prestación de servicios de salud a los habitantes y de saneamiento ambiental conforme a los principios de eficiencia, universalidad y solidaridad.
- ✓ Ley 100 de 1993, artículo 194 le da vida jurídica a las Empresas Sociales del Estado, que constituyen una categoría especial de entidad pública descentralizada, con personería jurídica, patrimonio propio y autonomía administrativa, creadas por la Ley o por las asambleas o concejos según el caso.
- ✓ En el artículo 195 se establece el régimen jurídico de las Empresas Sociales del Estado, cuyo objeto exclusivo es la prestación de servicios de salud, como servicio público a cargo del Estado o como parte del Servicio Público de Seguridad Social.
- ✓ La jurisprudencia de la Corte Constitucional ha explicado respecto del régimen y naturaleza de las Empresas Sociales del Estado que:

(i) la ley 100 de 1993 creó el sistema de seguridad social y definió en el artículo 194 la naturaleza de las Empresas Sociales del Estado; (ii) que el objeto de estas Empresas es la prestación de los servicio de salud, como servicio público a cargo del Estado, o como parte del servicio público de seguridad social; (iii) que en estas Empresas constituyen una categoría especial de entidad pública descentralizada creada por el Legislador en virtud de las facultades que le confiere el artículo 150, numeral 7; que son entes que no pueden confundirse y se diferencian claramente de los establecimientos públicos, ya que la Ley 489 de 1998, al definir en el artículo 38 la integración de la rama ejecutiva del poder público, incluyó dentro de ésta a las Empresas Sociales del Estado, reconociéndoles una categoría diferente a la de los establecimientos públicos; (v) que estas Empresas como nueva categoría de entidades descentralizadas y concebidas con un objeto específico definido por la propia Ley, de conformidad con los propósitos constitucionales que mediante su existencia persigue el Legislador, se rigen por unas reglas y una normatividad especial; (vi) que la Ley señala que estas entidades descentralizadas son creadas por la Nación o por las entidades territoriales para prestación de servicio de salud, en forma directa; y (vii) que es al Legislador a quien corresponde su creación, por la propia naturaleza de creación legal de estas entidades, y que igualmente se encuentra facultado ampliamente para determinar su estructura orgánica. Sobre la naturaleza de la Empresas Sociales del Estado, la jurisprudencia constitucional ha sintetizado que éstas “son una nueva categoría dentro del catálogo de entidades administrativas del orden descentralizado, que tienen naturaleza, características y

¡Creciendo para todos con calidad!

Calle 16 Avenida La Popa No. 17-141 teléfono: 5748452 Fax: 5748451

E-mail: contacto@hrplopez.gov.co

NOTA: El presente documento se encuentra debidamente legalizado en la oficina de planeación de la E.S.E.

	ESE HOSPITAL ROSARIO PUMAREJO DE LOPEZ PLAN DE DESARROLLO INSTITUCIONAL 2017 – 2020	CÓDIGO	PE-PI-01
		VERSIÓN	PRIMERA
		FECHA	FEBRERO/ 2017
		HOJA	Página 10 de 114

especificidades propias, lo cual impide confundirla con otro tipo de entidades públicas”. Así mismo, ha explicado la naturaleza jurídica particular, la regulación especial y la competencia en cabeza del Legislador para determinar la estructura orgánica de estas entidades, en razón a que “ las Empresas Sociales del Estado tienen una naturaleza jurídica diversa de la que corresponde a los establecimiento públicos y su función primordial, a diferencias de éstos, no consiste en el cumplimiento de tareas administrativas en un sentido general, sino que radica ante todo en la atención de salud. Por ello, las disposiciones que las rigen son también distintas y, en el caso de las empresas sociales, que por su naturaleza de entidades descentralizadas públicas debían ser creadas por ley, como en efecto lo fueron, el Legislador estaba facultado para establecer su estructura orgánica”. (Sentencia C-171/12)

- ✓ En el artículo 83 de la ley 489 de 1998 se reitera que las Empresas Sociales del Estado se sujetan al régimen previsto en la Ley 100 de 1993, la Ley 344 de 1996 por la cual se dictan normas tendientes a racionalizar el gasto público y en la Ley 489 por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional, en los aspectos no regulados por dichas leyes y las normas que las complementen, sustituyan o adicionen.
- ✓ Ordenanza 048 de 1994 del departamento del Cesar, transfórmese el establecimiento público Hospital “ROSARIO PUMAREJO DE LOPEZ” de Valledupar en una “Empresa Social del Estado” del orden Departamental, con Personería Jurídica, patrimonio propio y autonomía administrativa, del segundo (II) nivel de atención, adscrita al Departamento Administrativo de Salud de Cesar, de acuerdo con lo dispuesto con el Artículo 194 de la Ley 100 de 1993 y Artículo primero del Decreto 1876 de agosto 3 de 1994.
- ✓ El Decreto 1876 de 1.994 emanado del hoy MSPS, define la naturaleza jurídica de la ESE Hospital Rosario Pumarejo de López; como tal, *constituye una categoría especial de entidad pública, descentralizada, con patrimonio propio y autonomía administrativa.* El derecho privado rige el régimen contractual, sujetándose a la jurisdicción ordinaria conforme a las normas sobre la materia, con la posibilidad de aplicar discrecionalmente, las cláusulas exorbitantes previstas en el Estatuto General de Contratación de la Administración Pública. La vinculación de personal otorga el carácter de empleados públicos.
- ✓ Ley 715 de 2001, de conformidad con los artículos 151, 288, 356 y 357 (Acto Legislativo 01 de 2001) de la Constitución Política se dictan disposiciones para organizar la prestación de los servicios de educación y salud, entre otros.

¡Creciendo para todos con calidad!

Calle 16 Avenida La Popa No. 17-141 teléfono: 5748452 Fax: 5748451
E-mail: contacto@hrplopez.gov.co

NOTA: El presente documento se encuentra debidamente legalizado en la oficina de planeación de la E.S.E.

	ESE HOSPITAL ROSARIO PUMAREJO DE LOPEZ PLAN DE DESARROLLO INSTITUCIONAL 2017 – 2020	CÓDIGO	PE-PI-01
		VERSIÓN	PRIMERA
		FECHA	FEBRERO/ 2017
		HOJA	Página 11 de 114

- ✓ Decreto 1599 de 2005. Mediante el cual se adopta la implementación del Modelo Estándar de Control Interno.
- ✓ Decreto 1011 de 2.006, 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 SOGC.
- ✓ Convenio No. 039 del 2006 suscrito entre el Ministerio de la Protección Social, hoy de Salud y de la Protección Social y la Gobernación del Departamento del Cesar por el cual ingresa al Programa de Reorganización, Rediseño y Modernización de las Redes de Servicios de Salud del Departamento del Cesar, cuyo objeto procura optimizar la red pública de prestadores de servicios de salud del área de influencia del Departamento.
- ✓ Ley 1122 del 2007 se reforma aspectos de dirección, universalización, financiación, equilibrio entre los actores del sistema, racionalización, y mejoramiento en la prestación de servicios de salud, fortalecimiento en los programas de salud pública para la prestación de servicios de salud.
- ✓ Ley 1438 de 2011. Por medio del cual se reforma el Sistema General de Seguridad Social en salud.
- ✓ Ley 1751 de 2015 “Ley estatutaria de la Salud”
- ✓ LEY 1474 de 2011: “Por la cual se dictan normas orientadas a fortalecer los mecanismos de prevención, investigación y sanción de actos de corrupción y la efectividad del control de la gestión pública”.
- ✓ DECRETO 019 de 2012: “Por el cual se dictan normas para suprimir o reformar regulaciones, procedimientos y trámites innecesarios existentes en la Administración Pública”.
- ✓ RESOLUCIÓN 123 de 2012: “Establece el manual de acreditación para IPS hospitalarias y ambulatorias de Colombia”.
- ✓ RESOLUCIÓN 2003 de 2014: Define los procedimientos y condiciones de inscripción de los Prestadores de Servicios de Salud y de Habilitación de Servicios de Salud. Así mismo, adopta el Manual de Inspección de Prestadores y Habilitación de Servicios de Salud.
- ✓ DECRETO 943 de 2014: Por el cual se actualiza el Modelo Estándar de Control Interno (MECI).
- ✓ LEY 1751 de 2015: “Por medio de la cual se regula el derecho fundamental a la salud y se dictan otras disposiciones”.
- ✓ LEY 1753 de 2015 PLAN DE DESARROLLO NACIONAL 2014 – 2018 **“TODOS POR UN NUEVO PAÍS”**.

¡Creciendo para todos con calidad!

Calle 16 Avenida La Popa No. 17-141 teléfono: 5748452 Fax: 5748451
E-mail: contacto@hrplopez.gov.co

NOTA: El presente documento se encuentra debidamente legalizado en la oficina de planeación de la E.S.E.

	ESE HOSPITAL ROSARIO PUMAREJO DE LOPEZ PLAN DE DESARROLLO INSTITUCIONAL 2017 – 2020	CÓDIGO	PE-PI-01
		VERSIÓN	PRIMERA
		FECHA	FEBRERO/ 2017
		HOJA	Página 12 de 114

3.1. LINEAMIENTOS Y FUNDAMENTOS DEL PLAN

3.1.1. FUNDAMENTOS JURÍDICOS

La Constitución Política exige a la Entidades Territoriales, elaborar un Plan de Desarrollo, conformado por los planes operativos y de inversiones.

El Decreto N° 1876 de 1994, artículo 24: *establece la obligatoriedad de la elaboración del Plan de Desarrollo Hospitalario. Las Ordenanzas No. 048 de 1994 y No. 079 de 1995 transforma el Hospital en Empresa Social del Estado; con la transformación se le asigna al Gerente como parte de las funciones, la presentación del Plan ante la Junta Directiva para su aprobación.*

La conformación del Plan de Desarrollo de la E.S.E se fundamenta en el Artículo 399 de la Constitución Política de Colombia de 1991 y de la Ley 152 de 1994 y aplican además las siguientes normas generales y sectoriales:

- LEY 100 de 1993 “Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral”.
- DECRETO 1876 de 1994. “Por la cual se reglamentan los artículos 96, 97 y 98 del Decreto Ley 1298 de 1994 en lo relacionado con las Empresas Social del Estado”.

4. AMBITO DE APLICACIÓN.

Aplica a la formulación, desarrollo, seguimiento y evaluación del Plan de Desarrollo de la Empresa Social del Estado “Hospital Rosario Pumarejo de López, **“Con Salud por el Camino al Desarrollo 2.017 – 2.020”**.

4.1. RESPONSABLE.

El responsable de la ejecución de éste Plan de Desarrollo es del Gerente o quien haga sus veces.

4.2. DEFINICIONES:

GRUPOS DE INTERES PARA LA EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL ROSARIO PUMAREJO DE LOPEZ.

Son todos los grupos que se afectan directa o indirectamente por el desarrollo de las actividades del Hospital y por lo tanto tienen la capacidad de afectar directa o indirectamente el desarrollo de estas actividades.

¡Creciendo para todos con calidad!

	ESE HOSPITAL ROSARIO PUMAREJO DE LOPEZ PLAN DE DESARROLLO INSTITUCIONAL 2017 – 2020	CÓDIGO	PE-PI-01
		VERSIÓN	PRIMERA
		FECHA	FEBRERO/ 2017
		HOJA	Página 13 de 114

El identificar los grupos de interés, así como las necesidades y expectativas, es necesario para proyectar a la E.S.E HOSPITAL ROSARIO PUMAREJO DE LOPEZ como una empresa socialmente responsable, que propende por el bienestar de sus grupos de interés.

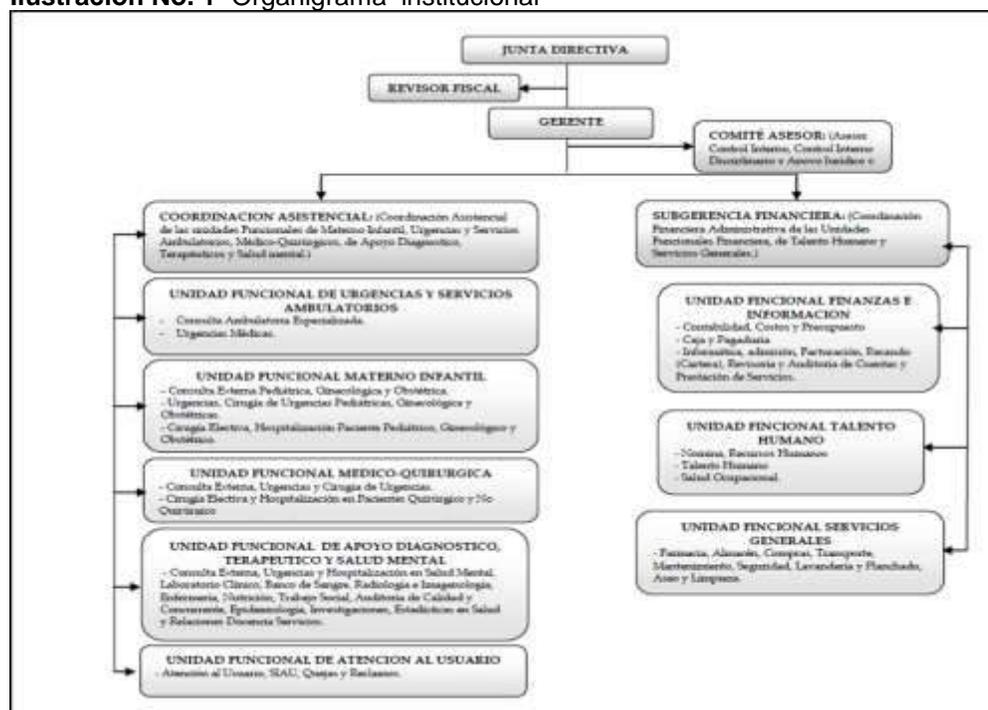
5. ORGANIZACIÓN DEL HOSPITAL.

El nivel organizacional está conformado por la Junta Directiva como ente rector, Revisoría Fiscal como garante independiente de la gestión, la Gerencia que tiene como Asesores las Oficinas de Control Interno, Control Interno Disciplinario y Apoyo Jurídico, Planeación y Mercadeo, Subgerencia financiera y la Coordinación Asistencial.

5.1. ORGANIGRAMA.

El organigrama define la estructura organizacional del Hospital, en la cual se pueden visualizar las diferentes dependencias.

Ilustración No. 1 Organigrama institucional



Fuente: ofc.MECI.HRPL.2010.

¡Creciendo para todos con calidad!

Calle 16 Avenida La Popa No. 17-141 teléfono: 5748452 Fax: 5748451

E-mail: contacto@hrplopez.gov.co

NOTA: El presente documento se encuentra debidamente legalizado en la oficina de planeación de la E.S.E.

	ESE HOSPITAL ROSARIO PUMAREJO DE LOPEZ PLAN DE DESARROLLO INSTITUCIONAL 2017 – 2020	CÓDIGO	PE-PI-01
		VERSIÓN	PRIMERA
		FECHA	FEBRERO/ 2017
		HOJA	Página 14 de 114

5.2. DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO INSTITUCIONAL.

El Direccionamiento Estratégico define la ruta organizacional que debe seguir la entidad para lograr sus objetivos misionales y estratégicos; requiere de revisiones periódicas para ajustarlo a los cambios del entorno, el Plan de Gestión, Plan de Desarrollo y las funciones de la entidad; encauza su operación bajo los parámetros de calidad, eficiencia, eficacia y efectividad requeridos por la ciudadanía y demás partes interesadas. Dicho Direccionamiento Estratégico, en su parte general, ha sido revisado y actualizado con la participación de los líderes y colaboradores del hospital. Como producto de este ejercicio se presenta el siguiente resultado:

5.2.1. MISIÓN

Nuestra **MISIÓN** es:

“Somos una Empresa Social del Estado prestadora de servicios de salud de mediana complejidad en el Departamento del Cesar y áreas de influencia, por tener un talento humano idóneo, comprometidos con la satisfacción de las necesidades de los usuarios, de su familia, incluyente y participativa, fundamentada en la relación docencia servicio; respetuosa del entorno ambiental”. (Res. 459 de 01/12/2015 HRPL).

5.2.2 VISIÓN

Nuestra **VISIÓN** es:

“Nuestro Hospital en el año 2020 será una institución de alta complejidad, líder en la prestación de servicios de salud, aplicando altos estándares de calidad con humanización, en búsqueda permanente de la excelencia”. (Res. 459 de 01/12/2015 HRPL).

5.2.3 OBJETIVOS CORPORATIVOS

5.2.3.1. Objetivos Estratégicos

- a. Prestar servicios asistenciales e individuales y colectivos con calidad.
- b. Lograr posicionamiento en la región con un amplio portafolio de servicios que garanticen integralidad en la atención.
- c. Garantizar el flujo de recursos para mantener su sostenibilidad financiera y social.

¡Creciendo para todos con calidad!

Calle 16 Avenida La Popa No. 17-141 teléfono: 5748452 Fax: 5748451
E-mail: contacto@hrplopez.gov.co

NOTA: El presente documento se encuentra debidamente legalizado en la oficina de planeación de la E.S.E.

	ESE HOSPITAL ROSARIO PUMAREJO DE LOPEZ PLAN DE DESARROLLO INSTITUCIONAL 2017 – 2020	CÓDIGO	PE-PI-01
		VERSIÓN	PRIMERA
		FECHA	FEBRERO/ 2017
		HOJA	Página 15 de 114

5.2.3.2. Objetivos Generales

- Prestar servicios de Salud con Calidad.
- Lograr posicionamiento regional, reflejado en productividad, rentabilidad social y económica.
- Alcanzar auto sostenibilidad financiera, apoyados en la autonomía como Empresa social del estado.
- Brindar campos de investigación, adiestramiento y formación a estudiantes de pregrado y posgrado en las áreas afines a la ESE.

5.2.3.3. Objetivo Social

Prestar servicios de atención en Salud de Mediana Complejidad en concordancia con su capacidad tecnológica y científica incluyendo la investigación, adiestramiento y formación como Centro Docente- Asistencial.

5.2.4. PRINCIPIOS.

Con la conexión de los principios y valores institucionales, se pretende con este Plan de Desarrollo 2017-2020, denominado **“Con Salud por el Camino al Desarrollo 2.017 – 2.020”**; fortalecer una herramienta ética, integral y rectora de las actuaciones y actitudes que se espera articular entre los diferentes funcionarios y procesos de la E.S.E, en su interacción con los usuarios, sus familias, la comunidad, los proveedores, y demás partes interesadas.

- **Humanización.** Trato con calidez y dignidad.
- **Pertinencia:** Atención científica con el mínimo de riesgo de acuerdo a la necesidad.
- **Oportunidad:** Garantizar los servicios requeridos sin retrasos.
- **Integralidad:** Cobertura de las necesidades de salud y satisfacción del usuario.
- **Trabajo en equipo:** Cooperación y armonía para el logro de objetivos.

5.2.5. VALORES.

Los Valores que rigen la forma de actuar de los servidores públicos en esta Institución como es la E.S.E, Hospital Rosario Pumarejo de López, se describen a continuación:

- **Honestidad:** Este valor busca en los servidores del Hospital generar confianza y credibilidad en la sociedad a través de comportamiento y actitudes integrales y transparentes.

¡Creciendo para todos con calidad!

Calle 16 Avenida La Popa No. 17-141 teléfono: 5748452 Fax: 5748451
E-mail: contacto@hrplopez.gov.co

NOTA: El presente documento se encuentra debidamente legalizado en la oficina de planeación de la E.S.E.

	ESE HOSPITAL ROSARIO PUMAREJO DE LOPEZ PLAN DE DESARROLLO INSTITUCIONAL 2017 – 2020	CÓDIGO	PE-PI-01
		VERSIÓN	PRIMERA
		FECHA	FEBRERO/ 2017
		HOJA	Página 16 de 114

- **Responsabilidad:** Los servidores de la ESE Hospital Rosario Pumarejo de López deben cumplir estrictamente sus funciones y deberes asumiendo las consecuencias de las decisiones, actos u omisiones.
- **Sentido de pertenencia:** Este valor busca que nuestros servidores se apropien del objeto social del hospital y según competencias asuman roles proactivos y actitudes colaborativas.
- **Lealtad:** Este valor busca en los servidores del Hospital desarrollar comportamiento de fidelidad, sinceridad en beneficio de los clientes y de la ESE orientando nuestras acciones al cumplimiento de los objetivos institucionales, guardando el buen nombre dentro y fuera de ella.
- **Equidad:** Los usuarios serán atendido por los servidores de la entidad con igualdad, sin que medien barreras culturales, sociales, geográficas, económicas u organizacionales.
- **Solidaridad:** los servidores del hospital desarrollan actitudes de fraternidad y ayuda mutua, promoviendo condiciones que permitan el crecimiento de las personas en todas las dimensiones posibles dentro de un ambiente de equidad y justicia social.
- **Tolerancia:** Este valor busca que los trabajadores del Hospital actúen respetando y aceptando las diferencias que caracterizan a las personas.
- **Respeto:** Se busca en los servidores del hospital valorar sus fortalezas, tolerar sus debilidades y aceptar su forma de pensar y actuar.

5.2.6. POLITICAS INSTITUCIONALES.

❖ POLÍTICA ATENCIÓN AL USUARIO.

La E.S.E, hospital Rosario Pumarejo de López, cuenta con una unidad funcional de atención al usuario (SIAU), responsable de recibir, tramitar, las peticiones, Quejas y Reclamos, garantizando su oportuna canalización, análisis y solución; con estrategias orientadas hacia la humanización en la atención, dando a conocer los deberes y derechos de nuestros usuarios, externos e internos, para el mejoramiento de la cultura de participación, motivación, integración e interacción del usuario con las diferentes instancias de la institución. Cumpliendo con las normas vigentes

❖ POLÍTICA DE SEGURIDAD DEL PACIENTE.

Desde el direccionamiento estratégico, la seguridad del paciente se incorpora como un compromiso institucional a través de la EXCELENCIA entendida como la calidad de nuestros procesos en atributos de Seguridad, Satisfacción, Eficiencia, Pertinencia y Oportunidad.

¡Creciendo para todos con calidad!

Calle 16 Avenida La Popa No. 17-141 teléfono: 5748452 Fax: 5748451
E-mail: contacto@hrplopez.gov.co

NOTA: El presente documento se encuentra debidamente legalizado en la oficina de planeación de la E.S.E.

	ESE HOSPITAL ROSARIO PUMAREJO DE LOPEZ PLAN DE DESARROLLO INSTITUCIONAL 2017 – 2020	CÓDIGO	PE-PI-01
		VERSIÓN	PRIMERA
		FECHA	FEBRERO/ 2017
		HOJA	Página 17 de 114

Es así como el Hospital Rosario Pumarejo de López se compromete con la seguridad del paciente como la iniciativa para hacer más seguros los procesos institucionales, impactar en la mejora de la calidad y proteger a los pacientes de los riesgos evitables que se derivan de la atención en salud.

➤ **OBJETIVOS DE SEGURIDAD DEL PACIENTE.**

- Promover y desarrollar el conocimiento y la cultura de seguridad del paciente entre los profesionales, pacientes, y familiares.
- Diseñar y establecer sistemas de información y notificación de eventos adversos e incidentes de no calidad para el aprendizaje.
- Implementar mecanismos reactivos de alerta, detección, registro, análisis e intervención de los incidentes y eventos adversos mediante el despliegue de metodologías científicamente comprobadas y la adopción de herramientas prácticas.
- Fortalecer en lo pertinente los elementos estructurales (personal, infraestructura e instalaciones físicas, dotación,) con el fin de crear condiciones de seguridad del paciente.
- Educar e involucrar a los pacientes y sus familias en el conocimiento y abordaje de factores que pueden potencialmente incidir en el mejoramiento de los procesos de que son objeto.
- Promover la investigación en seguridad del paciente.
- Analizar los eventos adversos reportados en las diferentes áreas de la institución.

❖ **POLÍTICA AMBIENTAL.**

La política ambiental establece un compromiso de Protección al Medio Ambiente a través de la implementación del sistema de gestión integral de residuos hospitalarios y similares que aseguren el buen manejo, disposición, transporte y almacenamiento de los residuos y desechos peligrosos y no peligrosos previniendo el riesgo inherente al ambiente intrahospitalario, así mismo velará por el transporte y disposición final a cargo del operador externo que se contrate para ello, garantice el cumplimiento de las disposiciones y normatividad vigente en materia ambiental. Lo anterior creando las condiciones para la generación de una cultura de mantenimiento de ambiente sano para el cliente interno y externo.

❖ **POLÍTICA DE CONTRATACIÓN.**

En el manejo de las relaciones comerciales y contractuales con proveedores de bienes y servicios, el Hospital se ajustará a los principios de buena fe, transparencia, igualdad, responsabilidad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad; principios que son desarrollados a través del

¡Creciendo para todos con calidad!

Calle 16 Avenida La Popa No. 17-141 teléfono: 5748452 Fax: 5748451
E-mail: contacto@hrplopez.gov.co

NOTA: El presente documento se encuentra debidamente legalizado en la oficina de planeación de la E.S.E.

	ESE HOSPITAL ROSARIO PUMAREJO DE LOPEZ PLAN DE DESARROLLO INSTITUCIONAL 2017 – 2020	CÓDIGO	PE-PI-01
		VERSIÓN	PRIMERA
		FECHA	FEBRERO/ 2017
		HOJA	Página 18 de 114

cumplimiento de lo dispuesto en el estatuto contractual del Hospital, la ley 100 de 1993, el derecho privado y demás normatividad vigente al respecto.

❖ **POLÍTICA DE HUMANIZACIÓN.**

La E.S.E. hospital rosario Pumarejo de López, se compromete a cumplir con su misión y principios corporativos, brindando un trato cálido, humano y respetuoso al enfermo, su familia y el entorno, prestando servicios de salud que propendan por la vida y dignidad de las personas, promoviendo un medio organizacional en donde las relaciones humanas conviertan a esta E.S.E. En una gran familia hospitalaria.

❖ **POLÍTICA DEL TALENTO HUMANO PARA LA GESTIÓN ÉTICA.**

El Hospital desarrollará el Sistema de Gestión por competencias del personal de planta según las funciones del cargo y por procesos delegando en los operadores externos responsables de proveer el talento humano dispuesto para el cumplimiento de la Misión, realizando conjuntamente actividades concernientes a la salud ocupacional, bienestar social, fomento de la motivación, capacitación permanente y la compensación oportuna como requisitos para el logro del mejoramiento del ambiente laboral elevando significativamente la productividad Institucional.

❖ **POLÍTICA RIESGOS DE PROCESOS.**

La E-S-E. Hospital Rosario Pumarejo de López se compromete a adoptar mecanismos y acciones necesarias para la gestión integral de riesgos, de tal forma que se prevengan o minimice su impacto. Para ello adoptará mecanismos que permitan identificar, analizar, valorar, priorizar y administrar los riesgos propios de su objeto misional, determinando su nivel de exposición de riesgo ante los diferentes factores que lo afecten.

- Para el cumplimiento de esta política se aplicarán las siguientes estrategias: Implementación de barreras de Seguridad en la ejecución de los procesos.
- Fortalecer permanentemente el Autocontrol de los procesos por parte de los líderes de estos.
- Realizar Análisis y Gestión de los riesgos de los diferentes procesos.
- Monitorización y Evaluación permanente de los procesos.
- Fortalecimiento de los procesos utilizando los resultados producto de auditorías externas realizadas por los diferentes entes de control.
- Utilizar las metodologías adoptadas por la ESE (Matriz de Riesgo) en La identificación, análisis, valoración, priorización y administración de los riesgos de los diferentes procesos.

❖ **POLÍTICA DE CALIDAD.**

¡Creciendo para todos con calidad!

Calle 16 Avenida La Popa No. 17-141 teléfono: 5748452 Fax: 5748451
E-mail: contacto@hrplopez.gov.co

NOTA: El presente documento se encuentra debidamente legalizado en la oficina de planeación de la E.S.E.

	ESE HOSPITAL ROSARIO PUMAREJO DE LOPEZ PLAN DE DESARROLLO INSTITUCIONAL 2017 – 2020	CÓDIGO	PE-PI-01
		VERSIÓN	PRIMERA
		FECHA	FEBRERO/ 2017
		HOJA	Página 19 de 114

La ESE Hospital Rosario Pumarejo de López; manifiesta su compromiso con una atención segura y humanizada, a través de un talento humano ético, calificado, en constante crecimiento científico, promoviendo el mejoramiento continuo de sus procesos, para la satisfacción de los usuarios, su grupo familiar, colaboradores y demás partes interesadas alineados con las directrices del SOGCS.

Para cumplir con la política de calidad se aplicará las siguientes estrategias:

- Trabajar para lograr el objetivo de ser cada día mejor, alcanzar la meta de la satisfacción de las necesidades de nuestros usuarios.
- Crear y mantener un ambiente de trabajo que favorezca la solución y prevención de problemas, y propiciar una permanente comunicación entre todos los niveles de la organización.
- La calidad es responsabilidad de todas las personas que intervienen en la prestación de servicios de la ESE, por esta razón se establecerán las acciones encaminadas al desarrollo del personal y al mejoramiento continuo de los procesos.
- La política de calidad será revisada por el comité de calidad para determinar que ésta, siga siendo adecuada con los propósitos y evolución de la ESE.

❖ **POLÍTICAS DE COMUNICACIÓN E INFORMACIÓN.**

➤ **COMPROMISO CON LA COMUNICACIÓN PÚBLICA.**

El Hospital se compromete a asumir la comunicación y la información como bienes públicos, a diseñar e implementar estrategias orientadas hacia el fortalecimiento de la cultura, identidad e imagen institucional con el propósito de cumplir los objetivos misionales manteniendo una interacción constante con la comunidad, medios de comunicación y cliente interno, adelantando acciones de acuerdo con los parámetros que establezca el plan de comunicación e información de la Institución.

➤ **COMPROMISO CON LA COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL.**

La comunicación organizacional está orientada hacia la difusión de la información generada por las diferentes áreas de la Institución, fortaleciendo la medición, análisis y mejora de la información para su utilización, buen uso en el diligenciamiento veraz y oportuno de la información solicitada por las diferentes entidades de dirección, vigilancia y control que la requieran legalmente, así como para su aplicación en la toma de decisiones.

➤ **COMPROMISO CON LA DIVULGACIÓN DE LA INFORMACIÓN.**

El Hospital se compromete a garantizar la difusión de información sobre su funcionamiento, gestión y resultados en forma amplia, transparente y confiable

¡Creciendo para todos con calidad!

Calle 16 Avenida La Popa No. 17-141 teléfono: 5748452 Fax: 5748451

E-mail: contacto@hrplopez.gov.co

NOTA: El presente documento se encuentra debidamente legalizado en la oficina de planeación de la E.S.E.

	ESE HOSPITAL ROSARIO PUMAREJO DE LOPEZ PLAN DE DESARROLLO INSTITUCIONAL 2017 – 2020	CÓDIGO	PE-PI-01
		VERSIÓN	PRIMERA
		FECHA	FEBRERO/ 2017
		HOJA	Página 20 de 114

hacia la comunidad en general, nuestros usuarios, órganos de control y demás grupos de interés, a través de la publicidad de la información y rendición de cuentas a la ciudadanía.

Así mismo a petición de los interesados en atención a las diferentes solicitudes; el Hospital se compromete a dar respuesta oportuna y de fondo a las peticiones planteadas por la comunidad, con el fin de que el acceso a la información sea eficaz y veraz, velando por la reserva y confidencialidad de acuerdo a lo establecido en la normatividad vigente.

❖ **POLÍTICAS PARA PREVENIR COMPORTAMIENTOS AGRESIVOS.**

La ESE Hospital Rosario Pumarejo de López, se compromete a desarrollar acciones, tendientes a prevenir comportamientos agresivos realizados por personal de la organización, usuarios y sus familiares, fomentando en su interior el respeto por las individualidades, las buenas relaciones interpersonales y un adecuado clima organizacional. En caso de presentarse comportamientos inadecuados, adelantará las gestiones necesarias para solucionarlos de acuerdo a lo contemplado en el código de Ética y Buen Gobierno; en caso de no lograrlo iniciará las investigaciones que le corresponden y pondrá en conocimiento de los organismos correspondientes para lo de su competencia.

❖ **POLITICA DE RIESGO ANTICORRUPCIÓN.**

El Hospital Rosario Pumarejo de López, se compromete a implementar acciones y ajustes necesarias para la prevención de los Riesgos de corrupción Internos y externos, o de mitigar sus consecuencias utilizando los mecanismos necesarios, que propicien una gestión transparente y libre de corrupción. Para el cumplimiento de esta política se aplicarán las siguientes estrategias:

- Acompañamiento de la oficina de Control Interno y Disciplinario
- Monitoreo permanente de los responsables de los procesos y la oficina de Control Interno con el fin de aplicar y sugerir los correctivos y ajustes necesarios.
- Establecer hojas de ruta de procedimientos administrativos y contractuales
- Solicitud de acompañamiento de los diferentes entes de control en procesos de contratación.
- Utilización de los recursos definidos en la normatividad vigente que apunten a la transparencia de los procesos institucionales.
- Monitorización y Evaluación permanente de los procesos.
- Análisis y Valoración los riesgos que se presenten.

❖ **POLÍTICA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.**

¡Creciendo para todos con calidad!

Calle 16 Avenida La Popa No. 17-141 teléfono: 5748452 Fax: 5748451
E-mail: contacto@hrplopez.gov.co

NOTA: El presente documento se encuentra debidamente legalizado en la oficina de planeación de la E.S.E.

	ESE HOSPITAL ROSARIO PUMAREJO DE LOPEZ PLAN DE DESARROLLO INSTITUCIONAL 2017 – 2020	CÓDIGO	PE-PI-01
		VERSIÓN	PRIMERA
		FECHA	FEBRERO/ 2017
		HOJA	Página 21 de 114

LaE.SE. Hospital Rosario Pumarejo de López, Brinda Servicios de Salud de Mediana Complejidad, está comprometida en mantener el bienestar de todos sus trabajadores Mediante la conformación y funcionamiento del Copasst el mejoramiento continuo, la identificación, evaluación y control de sus riesgos (locativos, mecánicos, físicos, químicos, biológicos, ergonómicos, ergonómicos y psicosociales) en concordancia con la normatividad pertinente. a través del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo. Todos los funcionarios de la E.S.E, son responsables de mantener una cultura de seguridad y salud en el trabajo, convirtiéndola en un estilo de vida saludable, cumpliendo con las normas vigentes requeridos por la ley.

❖ **POLÍTICA PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE LATENCIA INTEGRADA A LAS ENFERMEDADES PREVALENTES DE LA INFANCIA (AIEPI) COMPONENTE CLINICO Y NEONATAL.**

La ESE HOSPITAL ROSARIO PUMAREJO DE LOPEZ; se compromete a implementar acciones para reducir la mortalidad, morbilidad y la discapacidad en los niños menores de cinco años, así como promover su mejor crecimiento y desarrollo. La estrategia abarca componentes preventivos y curativos para su aplicación a las familias y a las comunidades en general.

➤ **POLÍTICA DEL MÉTODO MADRE CANGURO.**

La ESE HOSPITAL ROSARIO PUMAREJO DE LOPEZ se compromete adoptar y adaptar todos los componentes y acciones necesarias del método canguro, aplicarlas Entra y extra institucionalmente, definiendo su radio de acción en el ámbito departamental; disponiendo de un recurso humano debidamente entrenado, buscando contribuir en la promoción, prevención y recuperación de la salud de los recién nacidos prematuros y/o de bajo peso al nacer “.

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS DE LA POLÍTICA:

- Definir la RED municipal de asesorías y de apoyo comunitario referente al MMC.
- Fomentar la investigación Científica derivada de la aplicación del MMC.
- Implementación del sistema de Información y Notificación de MMC.
- Protocolizar la estrategia “puertas abiertas, para los padres en todo momento”.

¡Creciendo para todos con calidad!

Calle 16 Avenida La Popa No. 17-141 teléfono: 5748452 Fax: 5748451
E-mail: contacto@hrplopez.gov.co

NOTA: El presente documento se encuentra debidamente legalizado en la oficina de planeación de la E.S.E.

	ESE HOSPITAL ROSARIO PUMAREJO DE LOPEZ PLAN DE DESARROLLO INSTITUCIONAL 2017 – 2020	CÓDIGO	PE-PI-01
		VERSIÓN	PRIMERA
		FECHA	FEBRERO/ 2017
		HOJA	Página 22 de 114

- Definir como alimentación oficial Institucional para los Recién Nacidos hasta los 6 meses “La lactancia Materna”.
 - Entrenar permanente a todo el recurso humano Interno y al externo que solicite sobre MMC.
- ❖ **POLÍTICA PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE LA INICIATIVA INSTITUCIONES AMIGAS DE LA MUJER Y LA INFANCIA - IAMI INTEGRAL.**

La ESE HOSPITAL ROSARIO PUMAREJO DE LOPEZ; se compromete a realizar acciones de promoción, protección, atención y apoyo en salud y nutrición a la población materna e infantil, con enfoque de derechos y perspectiva diferencial, que garanticen la integralidad, calidad, y continuidad de la atención en los servicios y programas dirigidos a gestantes, madres, niñas y niños menores de 6 años y que se ponga sistemáticamente en conocimiento de todo el personal de la institución y la comunidad en general.

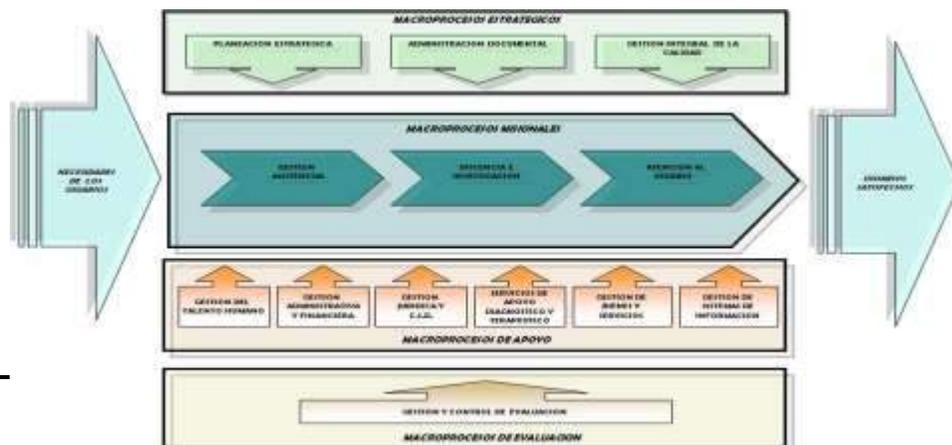
❖ **POLITICA DE LA RELACION DOCENCIA SERVICIO.**

En la E.S.E. HOSPITAL ROSARIO PUMAREJO DE LOPEZ estamos comprometidos con la formación y actualización de recurso humano en salud, suministrando escenarios de aprendizaje práctico, que complementen el desarrollo de competencias adquiridas en las instituciones educativas en cumplimiento de la Misión Institucional y los requisitos de Ley.

5.2.7. MAPA DE PROCESOS Y PROCEDIMIENTOS.

El mapa de procesos describe y categoriza las actividades del Hospital para llegar a la satisfacción del usuario, partiendo de sus requisitos y expectativas. Se muestran todos los procesos del Hospital, los cuales están categorizados en procesos estratégicos, misionales, de apoyo y de evaluación; cada uno con sus diferentes niveles, establecidos en macroprocesos y procesos.

Ilustración No 2 Mapa de Procesos.



	ESE HOSPITAL ROSARIO PUMAREJO DE LOPEZ PLAN DE DESARROLLO INSTITUCIONAL 2017 – 2020	CÓDIGO	PE-PI-01
		VERSIÓN	PRIMERA
		FECHA	FEBRERO/ 2017
		HOJA	Página 23 de 114

FUENTE: OFICINA. MECI. HRPL. 2010.

5.2.7.1. CONTROL DE PROCESOS.

En el Hospital Rosario Pumarejo de López los controles de los procesos y procedimientos los realizan los Coordinadores de los diferentes y responsable de proceso, mediante el monitoreo permanente de los indicadores del tablero de control, Matriz de indicadores institucional, a la vez la Oficina de CONTROL INTERNO – MCEI – CALIDAD hacen monitoreo periódico de los procesos, según el cronograma anual definido por la institución.

5.2.8. OFERTA DE SERVICIOS.

5.2.8.1. PORTAFOLIO DE SERVICIOS.

Cuadro No.1.

SERVICIOS OFRECIDOS EN LA IPS														
SERVICIO	Prestados antes del convenio				Aprobados en el convenio				Habilitados a 31 de diciembre de 2016				Cumple	
	Serv	Complejidad			Serv	Complejidad			Serv	Complejidad				
		Baja	Media	Alta		Baja	Media	Alta		Baja	Media	Alta		
Hospitalario	101.GENERAL ADULTOS		X			X				X			C	
	102.GENERAL PEDIÁTRICA		X			X				X			C	
	103.PSIQUIATRÍA O UNIDAD DE SALUD MENTAL		X			X				X			C	
	104.FARMACODEPENDENCIA													
	105.CUIDADO INTERMEDIO NEONATAL		X			X				X			C	
	106.CUIDADO INTERMEDIO PEDIÁTRICO													
	107.CUIDADO INTERMEDIO ADULTOS		X			X							C	
	108.CUIDADO INTENSIVO NEONATAL											X	C	
	109.CUIDADO INTENSIVO PEDIÁTRICO													
	110.CUIDADO INTENSIVO ADULTOS			X				X				X	C	
	111.UNIDAD DE QUEMADOS ADULTOS													
	112.OBSTETRICIA		X			X				X	X		C	
	115.HOSPITALIZACIÓN DIA		X											
	116.QUEMADOS PEDIÁTRICO													
	117.CUIDADO AGUDO EN SALUD MENTAL O PSIQUIATRÍA													
	118.CUIDADO INTERMEDIO EN SALUD MENTAL O PSIQUIATRÍA		X			X							C	
	119.HOSPITALIZACIÓN DOMICILIARIA													
	quirúrgico	201.CIRUGIA DE CABEZA Y CUELLO			X			X						C
		202.CIRUGIA CARDIOVASCULAR												

¡Creciendo para todos con calidad!

Calle 16 Avenida La Popa No. 17-141 teléfono: 5748452 Fax: 5748451
E-mail: contacto@hrplopez.gov.co

NOTA: El presente documento se encuentra debidamente legalizado en la oficina de planeación de la E.S.E.



**ESE HOSPITAL ROSARIO PUMAREJO DE LOPEZ
PLAN DE DESARROLLO INSTITUCIONAL
2017 – 2020**

CÓDIGO	PE-PI-01
VERSIÓN	PRIMERA
FECHA	FEBRERO/ 2017
HOJA	Página 24 de 114

203.CIRUGIA GENERAL			X				X			X		C
204.CIRUGIA GINECOLÓGICA			X	X			X	X		X	X	C
205.CIRUGIA MAXILOFACIAL			X				X			X		C
206.CIRUGIA NEUROLÓGICA			X	X			X	X		X	X	C
207.CIRUGIA ORTOPÉDICA			X	X			X	X		X	X	C
208.CIRUGIA OFTALMOLÓGICA			X				X			X		C
209.CIRUGIA OTORRINOLARINGOLOGÍA			X				X			X		C
210.CIRUGIA ONCOLÓGICA				X				X				C
211.CIRUGIA ORAL												C
212.CIRUGIA PEDIÁTRICA			X	X			X	X		X	X	C
213.CIRUGIA PLÁSTICA Y ESTÉTICA			X	X			X			X	X	C
214.CIRUGIA VASCULAR Y ANGIOLÓGICA			X	X			X			X		C
215.CIRUGIA UROLÓGICA			X	X			X			X		C
217. OTRAS CIRUGIAS; CUAL?												C
218.CIRUGIA ENDOVASCULAR NEUROLOGÍA												C
219.TRANSPLANTE RENAL												C
220.TRANSPLANTE DE CORAZÓN												C
221.TRANSPLANTE DE HÍGADO												C
222.TRANSPLANTE DE PULMÓN												C
223.TRANSPLANTE DE RIÑÓN - PÁNCREAS												C
224.TRANSPLANTE DE CÓNEA												C
225.IMPLANTE DE TEJIDO ÓSEO												C
226.OTROS IMPLANTES Y TRANSPLANTES												C
227.CIRUGIA ONCOLÓGICA PEDIÁTRICA												C
228.TRANSPLANTE MÉDULA ÓSEA O CÉLULAS MADRE												C
229.IMPLANTE DE PIEL								X				C
230.IMPLANTE VÁLVULAS CARDÍACAS												C
231.CIRUGIA DE LA MANO							X					C
232.CIRUGIA DE MAMA Y TUMORES TEJIDOS BLANDOS							X			X		C
233.CIRUGIA DERMATOLÓGICA										X		C
234.CIRUGIA DE TÓRAX												C
235.CIRUGIA GASTROINTESTINAL												C
237.CIRUGIA PLÁSTICA ONCOLÓGICA												C
301.ANESTESIA			X				X			X		C
302.CARDIOLOGÍA			X				X			X		C
303.CIRUGIA CARDIOVASCULAR												C
304.CIRUGIA GENERAL			X				X			X		C
305.CIRUGIA NEUROLÓGICA			X				X			X		C
306.CIRUGIA PEDIÁTRICA			X				X			X		C
308.DERMATOLOGÍA			X				X			X		C
309.DOLOR Y CUIDADOS PALIATIVOS												C
310.ENDOCRINOLOGIA			X				X			X		C
311.ENDODONCIA												C
312.ENFERMERÍA		X				X						C
313.ESTOMATOLOGÍA												C
314.FISIOTERAPIA		X				X			X			C
315.FONOAUDIOLOGIA Y/O TERAPIA DE LENGUAJE												C
316.GASTROENTEROLOGIA										X		C
317.GENÉTICA												C

¡Creciendo para todos con calidad!

Calle 16 Avenida La Popa No. 17-141 teléfono: 5748452 Fax: 5748451

E-mail: contacto@hrplopez.gov.co

NOTA: El presente documento se encuentra debidamente legalizado en la oficina de planeación de la E.S.E.

	ESE HOSPITAL ROSARIO PUMAREJO DE LOPEZ PLAN DE DESARROLLO INSTITUCIONAL 2017 – 2020	CÓDIGO	PE-PI-01
		VERSIÓN	PRIMERA
		FECHA	FEBRERO/ 2017
		HOJA	Página 28 de 114

en el área urbana del municipio y la densidad territorial es de 68,4 habitantes por kilómetro cuadrado (10,93 Rural - 66,80 urbana).

Está ubicada al nororiente de la Costa Caribe colombiana, a orillas del río Guatapurí, en el valle del río Cesar formado por la Sierra Nevada de Santa Marta al Oeste y la serranía del Perijá al Este.

La ciudad es un importante centro para el comercio, la producción agrícola, agroindustrial y ganadera en la región comprendida entre el norte del Departamento del Cesar y el sur del departamento de La Guajira. También es uno de los principales epicentros musicales, culturales y folclóricos de Colombia por ser la cuna del vallenato, género musical de mayor popularidad en el país y actualmente símbolo de la música colombiana. Anualmente atrae a miles de visitantes de Colombia y del exterior durante el Festival de la Leyenda Vallenata, máximo evento del vallenato.

5.4. POBLACIÓN OBJETO DE LA E.S.E. HOSPITAL ROSARIO PUMAREJO DE LÓPEZ POR ZONA DE INFLUENCIA.

La E.S.E se ubica estratégicamente en la capital del Departamento del Cesar – Valledupar, e interactuando con las instituciones que se encuentran en la región norte del departamento ubicadas estratégicamente a lo largo de la superficie terrestre del departamento; teniendo en cuenta que debido a algunos servicios de alta complejidad que brinda la ESE en Valledupar se convierte en principal centro de referencia y contrarreferencia público del departamento, basándonos en el documento RED CESAR vigente por el ente territorial. Ver cuadro No.2.

Cuadro No.2. Región Norte Departamento del Cesar

REGION	MUNICIPIO	E.S.E HOSPITAL
Norte	VALLEDUPAR	EDUARDO ARREDONDO DAZA ROSARIO PUMAREJO DE LOPEZ IDREEC
	AGUSTIN CODAZZI	AGUSTIN CODAZZI
	ROBLES (LA PAZ)	MARINO ZULETA RAMIREZ
	SAN DIEGO	EL SOCORRO
	BECERRIL	SAN JOSE
	PUEBLO BELLO	CAMILO VILLAZON PUMAREJO

¡Creciendo para todos con calidad!

Calle 16 Avenida La Popa No. 17-141 teléfono: 5748452 Fax: 5748451
E-mail: contacto@hrplopez.gov.co

NOTA: El presente documento se encuentra debidamente legalizado en la oficina de planeación de la E.S.E.

	ESE HOSPITAL ROSARIO PUMAREJO DE LOPEZ PLAN DE DESARROLLO INSTITUCIONAL 2017 – 2020	CÓDIGO	PE-PI-01
		VERSIÓN	PRIMERA
		FECHA	FEBRERO/ 2017
		HOJA	Página 29 de 114

	MANAURE	JOSE ANTONIO SOCARRAS SANCHEZ
	BOSCONIA	SAN JUAN BOSCO
	EL COPEY	SAN ROQUE

Fuente: Documento RED – Departamento del Cesar, viabilizado por Ministerio de Salud 2014, vigente para 2015.

Es importante indicar, en la red de prestadores de servicios de salud público del departamento, la ESE Hospital Rosario Pumarejo de López; hace parte de las tres instituciones de prestación de servicios de salud en atención de mediana y alta complejidad del departamento, tal como se observa en la ilustración No.2, así mismo, se valora de cómo opera la red en el departamento, según Documento Red Departamental vigente objeto de evaluación.

Ilustración No. 2. Distribución de la red hospitalaria del departamento del Cesar.



La E.S.E. Hospital Rosario Pumarejo de López, IPS Pública de mediana complejidad ubicada estratégicamente en la capital del departamento del Cesar – Valledupar, prioriza la atención de los usuarios remitidos de las Instituciones de baja complejidad que se encuentran en la región norte del departamento, y teniendo en cuenta los servicios de alta complejidad que presta se convierte en el principal Centro de referencia y contrarreferencia público del departamento del Cesar y áreas de influencia.

Fuente: Documento RED CESAR.

Fuente: Documento RED – Departamento del Cesar, viabilizado por Ministerio de Salud 2014, vigente para 2015.

5.5. MODELO DE ATENCIÓN.

El modelo de atención en salud del Hospital tiene como referencia el Sistema General de Seguridad Social en Salud, el SOGCS y la normatividad que reglamenta la operación del régimen subsidiado, vinculado y población pobre vulnerable.

El objetivo primordial de la institución es identificar las necesidades y problemas del usuario y tratar de darles la mejor solución posible en su estancia por la institución.

¡Creciendo para todos con calidad!

Calle 16 Avenida La Popa No. 17-141 teléfono: 5748452 Fax: 5748451
 E-mail: contacto@hrplopez.gov.co

NOTA: El presente documento se encuentra debidamente legalizado en la oficina de planeación de la E.S.E.

	ESE HOSPITAL ROSARIO PUMAREJO DE LOPEZ PLAN DE DESARROLLO INSTITUCIONAL 2017 – 2020	CÓDIGO	PE-PI-01
		VERSIÓN	PRIMERA
		FECHA	FEBRERO/ 2017
		HOJA	Página 30 de 114

Para lograrlo el Hospital gerencia por procesos sus actividades trabaja coordinadamente en equipo para sus usuarios, buscando equilibrio entre el arte y la ciencia, entre tecnología útil y la que no afecta la condición del paciente y entre el beneficio y el riesgo.

✓ **TRIAGE LAS 24 HORAS:**

A cargo de médicos de permanencia 24 horas; los niños menores de seis meses de edad, los adultos de 65 y más años y los pacientes con urgencias manifiestas y los referidos en ambulancia no pasaran por la clasificación TRIAGE. Así mismo, desde el 2013 para optimizar la atención a las gestantes se estable administrativamente la apertura del TRIAGE OBSTETRICO, lo que ha mejorado la calidad de la atención de las pacientes embarazadas que acuden a la entidad.

Clasificación Triage:

Basados en la Resolución 5596 de 2015 emanada del Ministerio de Salud y Protección Social, se redefine la clasificación TRIAGE:

Como **prioridad I** (Rojo) se clasifica al paciente que debido a la severidad de sus lesiones, se encuentra en riesgo inminente de muerte y por ende debe ser atendido de inmediato por encima de cualquier otro paciente que se encuentre esperando.

Como **prioridad II** (Amarillo) se clasifica al paciente que se encuentra gravemente enfermo pero que no esté en riesgo inminente de muerte.

Su atención puede esperar hasta 30 minutos.

Como **prioridad III** (Verde) se clasifica al paciente que tiene una enfermedad aguda o crónica que le molesta inmensamente, pero cuya vida e integridad no están seriamente amenazadas.

Este paciente se atenderá en la urgencia en un plazo entre una y dos horas de su llegada al servicio.

Como **prioridad IV** (Azul) se clasifica al paciente que tiene una enfermedad aguda o crónica, cuya vida e integridad no están amenazadas. Este paciente pasa con el Personal de Atención al Usuario quien le asignará una cita prioritaria en el Hospital o solicitara autorización a ERP si es el caso.

6. DIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL DE SALUD DE LA ESE HRPL.

El presente Diagnóstico Institucional de la ESE se basa en la última EVALUACIÓN DEL CONVENIO DE DESEMPEÑO No. 250 del 2006 evaluado por el Ministerio

¡Creciendo para todos con calidad!

Calle 16 Avenida La Popa No. 17-141 teléfono: 5748452 Fax: 5748451
E-mail: contacto@hrplopez.gov.co

NOTA: El presente documento se encuentra debidamente legalizado en la oficina de planeación de la E.S.E.

	ESE HOSPITAL ROSARIO PUMAREJO DE LOPEZ PLAN DE DESARROLLO INSTITUCIONAL 2017 – 2020	CÓDIGO	PE-PI-01
		VERSIÓN	PRIMERA
		FECHA	FEBRERO/ 2017
		HOJA	Página 31 de 114

de Salud y Protección Social, Diagnóstico Institucional realizado por la comisión y miembros de la ESE en visita de asistencia técnica realizada el pasado 28 y 29 de junio de 2016 instalada por el Ministro de Salud y Protección Social, en conjunto con los Planes de Mejoramiento derivados de esta actuaciones, igualmente, las reuniones de concertación de las estrategias y programas a liderarse en el cuatrienio 2017-2020 para lograr cumplir el objetivo del presente Plan de Desarrollo de manera consensuada y concertada.

6.1. PRODUCCIÓN Y EFICIENCIA HOSPITALARIA.

6.1.1. SEDES OPERATIVAS.

Cuadro No 3. Sedes del prestador reportadas a 30 de Junio del año evaluado.

Departamento	Municipio	Numero Sede	Nombre	Tipo Zona
Cesar	VALLEDUPAR	01	HOSPITAL ROSARIO PUMAREJO DE LOPEZ	URBANA

Fuente: REPS. Secretaria de Salud del departamento del Cesar.

Tal como se observa la IPS reporta a 30 de Junio del año evaluado cuenta con sede única ubicada en la ciudad de Valledupar -Departamento del Cesar, Calle 16 No. 17 – 141 Barrio Santana habilitada al corte de este informe de acuerdo con lo reportado en el Registro Especial de Prestadores de Servicios de Salud del departamento del Cesar, se constituye como su única sede habilitada durante el primer semestre 2016, y estuvo habilitada durante todo el periodo, constituyéndose en la principal IPS Pública en el Departamento con servicios de segundo nivel y algunos servicios de tercer nivel.

6.1.2. CAPACIDAD INSTALADA.

Cuadro No 4. Capacidad instalada a 30 de Junio 2016

Concepto	Junio 2015	Junio 2016	Var %	ΔY%
Camas de Hospitalización	4,6	5,6	4,6	-5,6
Consultorios de Urgencias	2	5	150,0	-23,6
Consultorios Externos	24	25	4,2	-2,3
Mesas de Parto	2	2	-	-7,3
Quirófanos	7	7	-	-22,7

¡Creciendo para todos con calidad!

Calle 16 Avenida La Popa No. 17-141 teléfono: 5748452 Fax: 5748451

E-mail: contacto@hrplopez.gov.co

NOTA: El presente documento se encuentra debidamente legalizado en la oficina de planeación de la E.S.E.

	ESE HOSPITAL ROSARIO PUMAREJO DE LOPEZ PLAN DE DESARROLLO INSTITUCIONAL 2017 – 2020	CÓDIGO	PE-PI-01
		VERSIÓN	PRIMERA
		FECHA	FEBRERO/ 2017
		HOJA	Página 32 de 114

Unidades Odontológicas	-	-	-	-
------------------------	---	---	---	---

Fuente: REPS Certificado de Habilitación 2016

En el cuadro anterior se observa que ha existido un cambio en relación a la capacidad instalada 2015 a 2016.

Para el primer semestre del año 2016 se aumentaron 11 camas en hospitalización específicamente en el servicio de salud mental (psiquiatría), con el fin de mejorar la cobertura debido al incremento del número de pacientes que ofrece este tipo de servicios ya que es alto el índice de pacientes con patologías asociadas a alteraciones de la salud mental que junto a la farmacodependencia, han dejado en evidencia la falta de capacidad instalada para la atención de este tipo de servicios estimulando la apertura de IPS Privadas de este tipo, sin embargo somos la única institución de salud de carácter público que cuenta con este servicio en el departamento del Cesar.

En relación al Servicio de urgencia se observa que de dos (2) consultorios disponibles en el primer periodo del 2015 al mismo periodo del 2016 se han puesto en funcionamiento tres consultorios más quedando una disponibilidad para la prestación de servicios cinco (5) consultorios. Este cambio obedece a la mejora continua institucional con el fin de ofrecer calidad en la prestación del servicio que propendan la satisfacción del usuario, específicamente se centró en realizar una atención con enfoque diferencial de ciclo de vida. 2 consultorios para la atención de medicina adultos, 1 consultorio pediátrico, 2 consultorio Gestante.

En relación a los consultorios externos se evidencia cambios, de 24 consultorios que existían en el primer semestre del 2015 para este mismo periodo del 2016 se pusieron en funcionamiento 25 consultorios distribuidos en las diferentes especialidades. Los 3 consultorios que se observan son los de Psiquiatría y Psicología, que se implementan dentro del las acciones de seguridad del paciente a efectos de garantía de confort, privacidad e inclusión.

En cuanto a los servicios tercerizado cuenta la ESE.

Cuadro No 5. Producción total y por servicios y Eficiencia hospitalaria.

	2015	2016 I semestre	Var %
PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN*	4.487	4.593	2,4
Dosis de Biológicos Aplicados	4.487	4.593	2,4

¡Creciendo para todos con calidad!

Calle 16 Avenida La Popa No. 17-141 teléfono: 5748452 Fax: 5748451

E-mail: contacto@hrplopez.gov.co

NOTA: El presente documento se encuentra debidamente legalizado en la oficina de planeación de la E.S.E.

	ESE HOSPITAL ROSARIO PUMAREJO DE LOPEZ PLAN DE DESARROLLO INSTITUCIONAL 2017 – 2020	CÓDIGO	PE-PI-01
		VERSIÓN	PRIMERA
		FECHA	FEBRERO/ 2017
		HOJA	Página 33 de 114

SERVICIOS AMBULATORIOS	47.765	47.731	-0,1
Consultas de Medicina General Urgentes	7.025	6.916	-1,6
Consultas de Medicina Especializados Ambulatorias	40.740	40.815	0,2
Consultas de Medicina Especializad Urgentes	11.466	9.981	-13,0
SERVICIOS HOSPITALARIOS	28.225	24.430	-13,4
Total de Egresos	15.179	13.850	-8,8
Partos Vaginales	359	448	24,8
Partos Cesárea	986	969	-1,7
Total de Partos	1.345	1.417	5,4
Total Cirugías	11.701	9.163	-21,7
SERVICIOS DIAGNÓSTICOS	157.421	126.041	-19,9
Imágenes Diagnosticas	11.965	10.888	-9,0
Exámenes de Laboratorio	145.456	115.153	-20,8
Producción Equivalente UVR	5.557.758,3	4.546.228,1	-18,2
Porcentaje de Ocupación	96,4	80,0	-17,0
Promedio día Estancia	2,7	2,6	-3,7
Giro Cama (mes)	11,0	9,3	-15,5

Fuente: SIHO; Oficina Estadísticas de la ESE.

Para el primer semestre de la vigencia 2016 el Hospital Rosario Pumarejo de López presenta un total de 13.850 Egresos por Hospitalización con un promedio mensual de 2.308 Egresos presentándose una disminución en los egresos del año 2016 con respecto al año 2015 en un 8,8%.

En el porcentaje ocupacional por meses se evidencia una menor ocupación de camas en los meses del primer semestre, arrojando un porcentaje ocupacional con un 80%. El porcentaje ocupacional para el 2015 fue de 96,4%, impactando en una disminución del 17% la eficiencia hospitalaria de la ESE en este semestre.

En cuanto al Promedio día Estancia se evidencia una leve disminución general del -3.7%, al igual que el Giro cama por servicios que disminuye en un -15.5%. Tal como se observa en la Tabla No 5, la capacidad instalada y servicios habilitados se ajustan a los requerimientos habilitantes para la prestación de los servicios del segundo nivel de atención, no obstante que la ESE en el Departamento del Cesar es el principal centro de referencia y contrarreferencia público, la competencia desleal de las clínicas privadas y la contratación inequitativa de aseguradores de los regímenes Subsidiado y Contributivo ha desencadenado el desequilibrio financiero, pasando a ser el Principal centro de atención público para las

¡Creciendo para todos con calidad!

Calle 16 Avenida La Popa No. 17-141 teléfono: 5748452 Fax: 5748451
E-mail: contacto@hrplopez.gov.co

NOTA: El presente documento se encuentra debidamente legalizado en la oficina de planeación de la E.S.E.

	ESE HOSPITAL ROSARIO PUMAREJO DE LOPEZ PLAN DE DESARROLLO INSTITUCIONAL 2017 – 2020	CÓDIGO	PE-PI-01
		VERSIÓN	PRIMERA
		FECHA	FEBRERO/ 2017
		HOJA	Página 34 de 114

patologías y usuarios que para el sector salud; si bien son importantes como usuarios financieramente no generan mayor valor a la cadena productiva.

La Eficiencia en la prestación de servicios de salud es un concepto que describe la relación entre recursos utilizados y los resultados en la producción de los servicios asistenciales, para este periodo la E.S.E Hospital Rosario Pumarejo de López presenta el comportamiento de la Producción para el Primer semestre al año 2016, respecto al primer semestre del año 2015 I, tal como se observa en los siguientes indicadores en materia de Eficiencia y Producción que identifica globalmente la modalidad y tipo de servicios

- **Promoción y Prevención**

En el marco de los programas materno infantil que desarrolla la ESE, y la implementación de la Política IAMI, el compromiso con la infancia ha permitido que todo niño o niña desde su nacimiento sea vacunado, encontrando que entre el Primer semestre al año 2016, respecto al primer semestre del año 2015 se presenta un incremento del 2,4%, respecto al 2015, con una mayor participación en estos programas los recién nacidos de madres afiliadas del régimen Subsidiado seguidos de los recién nacidos de madres contempladas dentro de la PPNA.

- **Servicios ambulatorios**

En los servicios ambulatorios se tiene en cuenta conceptos como las consultas de Medicina General Urgentes y Consultas de Medicina Especializada urgentes y electivas, al comparar el comportamiento de los servicios ambulatorios de los primeros semestres de las vigencias 2016, versus 2015 observamos que para la ESE se presenta una leve disminución de -0,1%, en este grupo de servicios se observa que los servicios de Consultas de Medicina Especializada Urgentes son las que muestran mayor impacto en la disminución en la venta de servicios.

Se registra una variación negativa de -0,1% en los servicios ambulatorios del 1er Semestre del año 2016 en relación al mismo período del año 2015. Se presenta una disminución de -1.6% en las consultas de Medicina General Urgentes en el primer semestre de 2016 en relación con el primer semestre del año inmediatamente anterior. En las Consultas de Medicina Especializadas se observa un ligero incremento de 0.2% en el período analizado. Para la disminución general de este tipo de servicios el que más impacta es la disminución observada en las

¡Creciendo para todos con calidad!

Calle 16 Avenida La Popa No. 17-141 teléfono: 5748452 Fax: 5748451
E-mail: contacto@hrplopez.gov.co

NOTA: El presente documento se encuentra debidamente legalizado en la oficina de planeación de la E.S.E.

	ESE HOSPITAL ROSARIO PUMAREJO DE LOPEZ PLAN DE DESARROLLO INSTITUCIONAL 2017 – 2020	CÓDIGO	PE-PI-01
		VERSIÓN	PRIMERA
		FECHA	FEBRERO/ 2017
		HOJA	Página 35 de 114

Consultas de Medicina Especializada Urgentes que presentan una disminución del 13%.

Según lo anterior tal como se observa de Enero a Junio de 2016 se han registrado 40.815 con un promedio de 6.802,5 consultas de Medicina Especializada en promedio mensual. Y 1.152,6 en promedio mensual en Consultas de medicina general urgentes. Y en el mismo período se observa para el año 2016 se registra un promedio de medicina especializada 9981 para un promedio mensual de 1152,6.

En el caso de Servicios Ambulatorios, la E.S.E. Hospital Rosario Pumarejo de López cumple en relación a los indicadores estándares del Ministerio de la Protección Social.

- **Servicios Hospitalarios**

Dentro de los servicios Hospitalarios se tienen en cuenta los siguientes indicadores: Total Egresos, Total Partos y Total Cirugías. Para los años evaluados tal como se observa a continuación:

En el año 2016 I Semestre se registran 24.430 atenciones en Hospitalización, y 2015 I Semestre 28.225, por tanto se observa una disminución del -13.4% en los servicios hospitalarios en el período analizado. Desglosando los conceptos se registra una disminución de -8.8% en el total de egresos, un incremento de 5,4% en el total de Partos y una disminución del -21.7 en el total de Cirugías.

En el caso de Servicios Hospitalarios, la E.S.E. Hospital Rosario Pumarejo de López cumple en relación a los indicadores estándares promedios del Ministerio de la Protección Social.

- **Servicios Diagnósticos**

La E.S.E. Hospital Rosario Pumarejo de López registra los siguientes indicadores: Respecto al período en estudio en el servicios Diagnósticos en general se presenta una variación negativa del 19.9%, desglosando en imágenes diagnósticas la variación es negativa por disminución en la producción de 9%, y en Exámenes de laboratorio una disminución de 20,8%.

A continuación presentamos la evaluación de los Indicadores de Eficiencia Hospitalaria, que permiten establecer el equilibrio de la Producción dependiendo de los recursos, igualmente se presenta el comportamiento de la Producción Equivalente, que para el Semestre evaluado presenta una disminución del 18%, cuyo impacto se refleja en la producción del régimen contributivo correspondiendo

¡Creciendo para todos con calidad!

	ESE HOSPITAL ROSARIO PUMAREJO DE LOPEZ PLAN DE DESARROLLO INSTITUCIONAL 2017 – 2020	CÓDIGO	PE-PI-01
		VERSIÓN	PRIMERA
		FECHA	FEBRERO/ 2017
		HOJA	Página 36 de 114

la UVR 2016 a 3.763.394,3. Al comparar con el semestre I 2015 se observa una disminución en el Valor de Producción por valor Relativa.

En cuanto a los indicadores de Porcentaje de Ocupación, Promedio día estancia y Giro Cama (mes) así:

- **Porcentaje de Ocupación**

El porcentaje de ocupación hospitalaria es una forma de medir la eficiencia en la utilización de los recursos hospitalarios, dado que informa sobre la capacidad utilizada o subutilizada en los hospitales. La E.S.E. Hospital Rosario Pumarejo de López presenta un porcentaje ocupacional de 80%, impactando la eficiencia hospitalaria en una disminución de 17%; respecto al primer semestre de 2015, afectado por la hospitalización de usuarios con aislamiento, que al ser hospitalizados en habitaciones de 3 camas, obligan a sacrificar 2 de las 3 camas disponible.

Es válido anotar que este dato se encuentra en los límites de ocupación de los Hospitales públicos, sin embargo la ESE debe fortalecer mecanismos de mercadeo, demandar el apoyo de los entes de vigilancia y control, toda vez que la competencia desleal incide en la disminución gradual de la ocupación de la ESE, igualmente debe al interior de la institución revisar el proceso de remisión interna por traslado de Urgencias a piso, ya que de continuar bajando el porcentaje ocupacional ahondaría aún más en el déficit financiero.

- **Promedio Días de Estancia**

Este indicador refleja la permanencia promedio de los pacientes en el hospital. Es un indicador de eficiencia de la prestación de servicios, así como el uso del recurso de cama.

En el I Semestre del año 2016, la E.S.E. Hospital Rosario Pumarejo de López presenta un promedio Día de Estancia de 2,6, y en el I Semestre 2015 se observa de 2.7 en promedio de estancia, para una leve disminución de 3,7%.

En relación a este indicador, La E.S.E. Hospital Rosario Pumarejo de López cumple con los estándares identificados para este campo.

¡Creciendo para todos con calidad!

Calle 16 Avenida La Popa No. 17-141 teléfono: 5748452 Fax: 5748451
E-mail: contacto@hrplopez.gov.co

NOTA: El presente documento se encuentra debidamente legalizado en la oficina de planeación de la E.S.E.

	ESE HOSPITAL ROSARIO PUMAREJO DE LOPEZ PLAN DE DESARROLLO INSTITUCIONAL 2017 – 2020	CÓDIGO	PE-PI-01
		VERSIÓN	PRIMERA
		FECHA	FEBRERO/ 2017
		HOJA	Página 37 de 114

- **Giro Cama (Mes)**

El giro cama es un indicador relacionado con la producción de los servicios. Es una medida del número de egresos que en promedio comprometieron el uso de cada cama disponible. La E.S.E. Hospital Rosario Pumarejo de López registra un promedio de 12 egresos hospitalarios por cama.

En el primer semestre de 2016 con relación al mismo periodo en el año 2015, el Giro Cama refleja una disminución de 1,7%. Lo que indica que para el Hospital, una cama durante un mes es utilizada por 9,3 pacientes. En relación al Giro cama (mes), el Hospital Rosario Pumarejo de López cumple con el promedio estándar designado por el Ministerio de Protección Social. Lo anterior evidencia que en conclusión la capacidad instalada de la ESE durante el semestre objeto de evaluación si bien ha disminuido el porcentaje de ocupación, es positivo la celeridad en la atención reflejado en la disminución del promedio día estancia y giro cama.

6.2. SISTEMA OBLIGATORIO DE GARANTIA A LA CALIDAD.

Teniendo en cuenta el Decreto 1011 de 2006, este sistema lo integran cuatro componentes:

1. SISTEMA ÚNICO DE HABILITACIÓN.
2. PROGRAMA DE AUDITORÍA PARA EL MEJORAMIENTO DE LA CALIDAD DE LA ATENCIÓN EN SALUD – PAMEC.
3. SISTEMA ÚNICO DE ACREDITACIÓN.
4. SISTEMA DE INFORMACION PARA LA CALIDAD.

Es menester de la entidad referirnos el diagnóstico de calidad según línea base 2016 para la entidad.

6.2.1. SISTEMA ÚNICO DE HABILITACIÓN

La ESE implementó el plan de Auditorías Internas para la vigencia del I semestre 2016, aplicando lo definido en la Resolución 2003 del 2014 en su anexo técnico N° 1.

En las auditorias se detectaron no conformidades de infraestructura en los servicios de Urgencias, Salud Mental, Cuidados Intensivos Adulto, y Neonatal, lo

¡Creciendo para todos con calidad!

Calle 16 Avenida La Popa No. 17-141 teléfono: 5748452 Fax: 5748451
E-mail: contacto@hrplopez.gov.co

NOTA: El presente documento se encuentra debidamente legalizado en la oficina de planeación de la E.S.E.

	ESE HOSPITAL ROSARIO PUMAREJO DE LOPEZ PLAN DE DESARROLLO INSTITUCIONAL 2017 – 2020	CÓDIGO	PE-PI-01
		VERSIÓN	PRIMERA
		FECHA	FEBRERO/ 2017
		HOJA	Página 38 de 114

cual ha sido puesto en conocimiento en anteriores informes en relación a los parámetros de infraestructura y condiciones sanitarias normadas en las Resoluciones 4445 de 1996 y 2003 del 2014, por tratarse de edificaciones de más de 20 años de construcción; por lo que se encuentran en trámite actualmente los proyectos de ampliación y remodelación de las áreas antes mencionadas.

De las auditorías se formularon planes de mejoramiento con el objetivo de reducir las brechas de seguridad encontradas y acercarnos al cumplimiento de los estándares normativos; como fue la ampliación de una sala de observación, y mejoramiento de baños internos y externos. De igual forma en la sala de Salud Mental se adelantaron mejoras de Infraestructura y dotación para nuevas camas.

En relación con la política de seguridad del paciente, se capacitaron 1.445 personas en los contenidos del programa de Seguridad del paciente (todos pertenecientes procesos asistenciales). Se realizó un nuevo ajuste al Programa de Seguridad del Paciente en el que se incluyen las guías de buenas prácticas en Seguridad del Paciente emanadas del Ministerio de Protección Social como son:

- Mejorar la Identificación del Paciente y Muestras de Laboratorio.
- Detectar, prevenir y reducir Infecciones asociadas con la atención en salud
- Mejorar la seguridad en la utilización de medicamentos.
- Prevención y reducción de la presencia de caídas.
- Prevención y reducción de la presencia de Ulceras por Presión (upp).
- Mejorar la seguridad en los procedimientos quirúrgicos.
- Prevenir complicaciones asociadas a disponibilidad al manejo de sangre, componentes y a la transfusión sanguínea.
- Buenas prácticas para garantizar la atención segura en el Binomio Madre-Hijo.
- Buenas prácticas en la realización de ayudas diagnósticas.

6.2.2. COMPONENTE SOGC: Programa de Auditoría para el Mejoramiento de la Calidad de la Atención en Salud – PAMEC.

En este primer semestre se realizó la autoevaluación entre los meses de 16 de Diciembre del 2015 al 16 de Marzo del 2016 la cual fue ejecutada por los diferentes grupos de autoevaluación. La mecánica de trabajo fue convocar los

¡Creciendo para todos con calidad!

	ESE HOSPITAL ROSARIO PUMAREJO DE LOPEZ PLAN DE DESARROLLO INSTITUCIONAL 2017 – 2020	CÓDIGO	PE-PI-01
		VERSIÓN	PRIMERA
		FECHA	FEBRERO/ 2017
		HOJA	Página 39 de 114

equipos de trabajo (gerencial, direccionamiento, ambiente físico, talento humano, gerencia de la información, asistencial, tecnología y mejoramiento de la calidad) para que evaluaran la calidad observada frente a la calidad esperada de la cual se analizaron la información, la priorizaron y formularon nuevas propuestas de mejoramiento que concluyeron en la elaboración del PAMEC.

Cuadro No 6. Equipo de Trabajo.

ESTANDARES	N° ESTÁNDARES POR GRUPO	N° ESTÁNDARES EVALUADOS
Asistenciales	74	54
Direccionamiento	13	13
Gerenciales	15	15
Gerencia del Talento Humano	16	16
Gerencia del Ambiente Físico	11	11
Gerencia de la Información	14	13
Gestión de la tecnología	10	8
Mejoramiento de la Calidad	5	5
Totales	158	135

Fuente. Archivos del PAMEC. Ofc. Calidad.2016.

De los estándares anteriormente mencionados se diseñó un plan de mejoramiento que identifica 35 oportunidades de mejora cada una de ellas con sus respectivas acciones de mejoramiento a implementar, ejecutar y verificar; por otra parte también se definieron los responsables y las fechas límites de entrega de resultados. A la fecha se encuentra en el cumplimiento de la realización de las actividades y su verificación.

6.2.3. SISTEMA ÚNICO DE ACREDITACIÓN EN SALUD

Como proceso de Acreditación en salud voluntario y periódico de autoevaluación interna, la revisión externa de los procesos para la consecución de resultados que garanticen y mejoren la calidad de la atención del cliente en la ESE Hospital Rosario Pumarejo de López, según (Decreto 1011- Resolución 0123 de 2012), en el primer semestre del presente año se realizaron actividades de autoevaluación en mira a la acreditación en Salud.

De dicha evaluación se pudo dejar como plan de mejora con sus acciones respectivas a continuación se mencionara las respectivas acciones

Cuadro No 7. Indicadores Oportunidades de Mejora

PRIORIZACIÓN	OPORTUNIDADES DE MEJORA IDENTIFICADAS EN LA AUTOEVALUACION
---------------------	---

¡Creciendo para todos con calidad!

Calle 16 Avenida La Popa No. 17-141 teléfono: 5748452 Fax: 5748451
E-mail: contacto@hrplopez.gov.co

NOTA: El presente documento se encuentra debidamente legalizado en la oficina de planeación de la E.S.E.

	ESE HOSPITAL ROSARIO PUMAREJO DE LOPEZ PLAN DE DESARROLLO INSTITUCIONAL 2017 – 2020	CÓDIGO	PE-PI-01
		VERSIÓN	PRIMERA
		FECHA	FEBRERO/ 2017
		HOJA	Página 40 de 114

PRIORIZACIÓN	OPORTUNIDADES DE MEJORA IDENTIFICADAS EN LA AUTOEVALUACION
ESTÁNDAR N°1	Medir la adherencia al cliente interno sobre la introyección de los deberes y derechos mediante la aplicación de herramienta, por parte de cada uno de los líderes de servicio.
	Realizar el seguimiento mensual sobre los resultados del PQR , en cada servicio, los cuales serán evaluadas por el líder del proceso para implementar en acciones de mejora,
	Contar dentro de la institución de recurso humano de habla dialectos indígenas.
ESTÁNDAR 2	Fortalecer y activar el comité de investigación.
	Documentar el manual de investigación, definiendo las líneas de investigación institucional; Incluir en este análisis de eventos de adversos originados de la investigación, competencias técnicas del recurso humano que hace parte del equipo, principios éticos y parámetros nacionales para la participación de usuarios o personal en investigación clínica.
ESTÁNDAR 3	Socializar y evaluar el código de ética y buen gobierno actualizado (según resolución 459 del 2015) con el cliente interno y externo.
	Incluir en el código de ética y buen gobierno, la política de manejo de conflicto de intereses
	Analizar y evaluar desde el comité de ética situaciones especiales de la atención ética de los pacientes (trasplantes, muerte cerebral, estado terminal, entre otros).
ESTÁNDAR 4	Que los prestadores en relación a la hotelería se basen en estándares de acreditación.
	Acondicionar la infraestructura hotelera en todas las áreas, baterías sanitarias suficientes que incluya a pacientes minusválidos, contando a su vez con los insumos necesarios para generar confort (jabón líquido con clorhexidina , papel higiénico, servilletas, sábanas suficientes, dispensadores de agua)
	Incluir dentro de la contratación con terceros (lavanderías, cocina, servicios generales, proveedores de equipos) capsulas con enfoque acreditación,
ESTÁNDAR 5	Realizar una estructura funcional para la seguridad del paciente que abarque desde los riesgos de ingreso a la institución hasta el egreso y de igual forma todas las estrategias que incentiven el reporte de eventos , incidentes de no calidad y/o acciones inseguras con sus respectivas barreras dando aplicabilidad a la documentación Implementación y verificación de las guías de buenas prácticas en seguridad paciente,
ESTÁNDAR 6	Realizar un plan de reforzamiento de cultura de seguridad, donde se Implementen acciones, de clima de seguridad.
	Estandarizar un sistema de búsqueda de factores de riesgos, fallas y eventos adversos en los procesos de tal forma que incentive la cultura de seguridad.
	Realizar la medición y evaluación de la cultura de seguridad.
ESTÁNDAR 7	Realizar lista de verificación para evaluar la comprensión del estado de salud y sus cuidados tanto del paciente como su familia.
	Realizar la medición de las guías de buenas prácticas en Seguridad del Paciente en el cliente interno.
ESTÁNDAR 8	Evaluar la efectividad de las barreras implementadas en los riesgos identificados en cada proceso.
	Revisión e Implementación de los planes de mejoramiento formulados para minimizar las barreras de Ingreso de los pacientes de los servicios de Urgencias y Hospitalización, Cirugía.
	Evaluar el plan de mejoramiento propuesto para el mejoramiento de la demanda insatisfecha Identificada en la consulta externa.

¡Creciendo para todos con calidad!

Calle 16 Avenida La Popa No. 17-141 teléfono: 5748452 Fax: 5748451
E-mail: contacto@hrplopez.gov.co

NOTA: El presente documento se encuentra debidamente legalizado en la oficina de planeación de la E.S.E.

	ESE HOSPITAL ROSARIO PUMAREJO DE LOPEZ PLAN DE DESARROLLO INSTITUCIONAL 2017 – 2020	CÓDIGO	PE-PI-01
		VERSIÓN	PRIMERA
		FECHA	FEBRERO/ 2017
		HOJA	Página 41 de 114

PRIORIZACIÓN	OPORTUNIDADES DE MEJORA IDENTIFICADAS EN LA AUTOEVALUACION
ESTÁNDAR 10	Socializar al personal administrativo y asistencial, el manual del procesos y procedimientos.
	Medir y evaluar el conocimiento del personal asistencial del proceso de atención de su área.
ESTANDAR 11	Fortalecer el proceso de asignación de citas con la ley antitrámites, con articulación con entidades como secretaria de salud departamental
	Identificar los especialistas que más demanda insatisfecha presentan ya que en el momento solo se tiene insatisfacción por especialidad
	Ampliación de agendas en las demandas insatisfechas,
ESTANDAR 12	Realizar el cumplimiento de los tiempos de programación de la consulta externa por los especialistas.
	Resocializar la adecuada clasificación de TRIAGE EN EL SERVICIO DE URGENCIAS
	Adecuar la infraestructura en el servicio de urgencias,
ESTANDAR 13	Documentar, socializar e implementar los procesos para los caso de no atención a los usuarios, por cualquier motivo (incluido el sistema de investigación, análisis e información sobre las causas de desatención)
	Realizar la medición de respuesta de las interconsultas, y laboratorio clínico toma de muestra,
ESTANDAR 14	Realizar despliegue de información de los servicios (Portafolio) que se prestan tanto ambulatorios, como interinstitucional.
	Realizar la documentación e implementación de la información de los procedimientos a seguir para acceder a la prestación de los servicios no cubiertos.
ESTANDAD 15	Fortalecer sistema de asignación de citas call centers, y presenciales en el área de consulta externa para optimizar la oportunidad.
	Realizar medición de la percepción del usuario en la asignación de citas.
	Implementar una estrategia para disminuir el riesgo de inasistencia a citas.
ESTANDAR 16	Actualizar el procedimiento de asignación de citas y admisión de pacientes,
	Implementar y evaluar efectividad en toda la organización la pulsera de identificación.
	Monitorear cada 6 meses la adherencia a la guía de identificación,
	Monitorear inicialmente cada mes y luego cada 3 meses la adherencia a la guía de traslado de pacientes,
ESTANDAR 17	Realizar la medición del entendimiento de la educación brindada al paciente y a la familia sobre el autocuidado y buenas prácticas en la seguridad.
	Realizar el seguimiento y monitorización de la educación que se brinda mensualmente al paciente y/o familia, mediante informes mensuales.
ESTANDAR 18	Aplicar y Evaluar listas de chequeo para la medición de adherencia de las guías de procedimiento de enfermería e implementar acciones correctivas. (Corregir autoevaluación)
	Realizar las listas de chequeo de las guías de las buenas prácticas para la seguridad del paciente, para medir la adherencia a las buenas practicas,
	Realizar la medición de adherencia a las guías médicas (diez primeras causas) en todos los servicios de hospitalización.
ESTANDAR 19	Realizar evaluación de la educación que se les brinda al paciente y su familia para satisfacer sus necesidades y expectativas acerca de su enfermedad.

¡Creciendo para todos con calidad!

Calle 16 Avenida La Popa No. 17-141 teléfono: 5748452 Fax: 5748451

E-mail: contacto@hrplopez.gov.co

NOTA: El presente documento se encuentra debidamente legalizado en la oficina de planeación de la E.S.E.

	ESE HOSPITAL ROSARIO PUMAREJO DE LOPEZ PLAN DE DESARROLLO INSTITUCIONAL 2017 – 2020	CÓDIGO	PE-PI-01
		VERSIÓN	PRIMERA
		FECHA	FEBRERO/ 2017
		HOJA	Página 42 de 114

PRIORIZACIÓN	OPORTUNIDADES DE MEJORA IDENTIFICADAS EN LA AUTOEVALUACION
ESTANDAR 20	Documentar, implementar y Evaluar un programa de promoción y prevención en cada una de la unidades funcionales dependiendo de las 10 primeras causas de morbilidad,
ESTANDAR 21	Diseñar, implementar, evaluar un plan que contenga todas las acciones para garantizar la identificación, manejo y seguimiento del paciente que requiera aislamiento desde su ingreso, Este plan debe de contener como mínimo: *Evaluación de la adherencia a las técnicas de aislamiento, implementadas a la fecha,*Revisión y actualización del manual de limpieza y desinfección,*Remodelación y ampliación de las áreas de urgencias, UCI Adultos, UCI Neonatal, adecuación de las salas de aislamiento en hospitalización,* Diseñar una manual de instrucciones para que familiares y visitantes cumplan con las técnicas de aislamiento,
ESTANDAR 22	Evaluar el conocimiento de la matriz de riesgos de los procesos asistenciales e implementar acciones correctivas.
ESTANDAR 23	Realizar, implementar ,socializar y medir adherencia a las guías de atención de cada uno de los servicios habilitados con el cumplimiento del criterio del estándar,
ESTANDAR 26	Establecer e implementar mecanismos para estandarizar el proceso de seguimiento de oportunidad de resultados de Imagenología en la institución con el cumplimiento de los criterios,
ESTANDAR 27	Implementar, socializar y evaluar el módulo de historia clínica de Dinámica gerencial en el laboratorio clínico, en interface con el software WINSINLAB que permita correlacionar los resultados de exámenes con los procedimientos y las decisiones clínicas en las áreas asistenciales interna, externa al laboratorio clínico y activar mecanismos de alarma para resultados críticos, y Realizar medición mediante indicadores,
ESTANDAR 28	Verificar e implementar acciones correctivas en el Programa de consejerías en casos abortos espontáneos, trabajo de parto pretermo, mortinatos, óbitos fetales, procedimientos de resucitación y del procedimiento de apoyo espiritual y religioso,
	Evaluar e implementar acciones correctivas en el procedimiento de Juntas médicas en el que se analizará el abordaje interdisciplinario de casos complejos
	Evaluar el procedimiento para las actividades lúdicas en el infante, adolescentes y las especiales para usuarios de la tercera edad,
	Realizar una guía de información para el personal asistencial donde se describan, el papel que deben desempeñar en el cuidado y tratamiento de los pacientes,
ESTANDAR 29	Establecer mecanismos PARA AMPLIAR LA COBERTURA PARA AUTORIZACION DE SERVICIOS CON LAS Aseguradoras,
	Identificar, Planear, Implementar y Evaluar en el Servicio de Salud Mental los programas o Actividades en Salud Mental a desarrollar acorde a las diez (10) primeras causas de Egreso.
	Definir líder y responsable para apoyo de proceso de Atención de Víctimas.
ESTANDAR 30	Seguimiento Y EVALUACION del proceso de planes de autocuidado por el servicio de enfermería en todos los servicios institucionales,
	Establecer un mecanismo para que los médicos generales y especialistas tratantes relacionen en la historia clínica las recomendaciones para el autocuidado de los pacientes según su patología de tratamiento.
	Implementar y Realizar Seguimiento al proceso de atención de Enfermería PAE.
	Promover la implementación de un plan de Información al usuario por médico y especialista tratante
ESTANDAR 31	Realizar seguimiento y evaluación a la encuesta realizada al paciente en el entendimiento del Consentimiento y Disentimiento informado,

¡Creciendo para todos con calidad!

Calle 16 Avenida La Popa No. 17-141 teléfono: 5748452 Fax: 5748451
E-mail: contacto@hrplopez.gov.co

NOTA: El presente documento se encuentra debidamente legalizado en la oficina de planeación de la E.S.E.

	ESE HOSPITAL ROSARIO PUMAREJO DE LOPEZ PLAN DE DESARROLLO INSTITUCIONAL 2017 – 2020	CÓDIGO	PE-PI-01
		VERSIÓN	PRIMERA
		FECHA	FEBRERO/ 2017
		HOJA	Página 43 de 114

PRIORIZACIÓN	OPORTUNIDADES DE MEJORA IDENTIFICADAS EN LA AUTOEVALUACION
	Actualizar, Implementar y Evaluarle formato de Consentimiento y Disentimiento Informado Quirúrgico y de Anestesia, para incluir los beneficios y alternativas de tratamiento acorde al procedimiento.
	Establecer mecanismos que permitan verificar el cumplimiento del diligenciamiento del Consentimiento o Disentimiento Quirúrgico y de Anestesia.
	Establecer un Plan de Capacitación que promueva el diligenciamiento del consentimiento informado y habilidades de comunicación y dialogo entre médico y paciente.
ESTANDAR 32	Implementar mecanismos para establecer estrategia de dignificar la atención en todos los servicios,
	Implementar mecanismos de infraestructura que permitan dar respeto y/o dignificación al cadáver,
	Documentar y socializar el abordaje respetuoso de tradiciones, valores y creencias del usuario.
ESTANDAR 33	Diseñar, Implementar y Evaluar los planes de tratamientos según el perfil epidemiológico de cada servicio el cual debe incluir criterios como: * Participación del equipo interdisciplinario para la definición de antibiótico si la situación lo requiere, * Participación del servicio farmacéutico, * Reconciliación de medicamentos al ingreso, * Mecanismos para comunicar oportunamente al equipo de salud las necesidades específicas de medicamentos del paciente, * Mecanismos para proveer información al usuario o su familia sobre los medicamentos que se van a utilizar,
ESTÁNDAR 34	Establecer un mecanismo que permita describir lo comunicado a los familiares y al paciente sobre la planeación e investigación diagnóstica a realizarse y sobre los resultados de los exámenes o procedimientos diagnósticos. Articular que los resultados de los exámenes o procedimientos diagnósticos realizados por el laboratorio clínico y las imágenes radiológicas obtenidas por el sistema de Imagenología, sean ingresados en la plataforma del sistema de información/módulos de historias clínicas/solicitud de exámenes,
ESTANDAR 35	Implementar el proceso de medición de adherencia a los procedimientos establecidos, en el laboratorio clínico
	Implementar el proceso de medición de tiempos, calidad de las muestra remitida,
	Implementar mecanismos para realizar correctivos de las desviaciones encontradas en el desarrollo de los procesos del Laboratorio Clínico.
ESTANDAR 36	Establecer el mecanismos de seguimiento y tratamiento y control de tiempos y calidad de traslado de las muestras y/o solicitudes de Imagenología, realizando los correctivos en caso de desviaciones encontradas,
	Documentar el criterio por parte del servicio de Imagenología, establecer una interface entre el software de radiología y laboratorio para visualizar los reportes de laboratorios e imágenes diagnosticas en dinámica,
ESTANDAR 37	Establecer e implementar mecanismos para realizar trazabilidad del proceso de entrega de resultados de laboratorio clínico e Imagenología en la institución con el cumplimiento de los criterios,
	Diseñar e implementar criterios que permitan establecer clasificación y ordenamiento de laboratorios dependiendo de la prioridad del diagnóstico.
	Diseñar e implementar un proceso que nos permia verificar la correlación entre el resultado del laboratorio y la clínica del paciente
	Establecer una interface entre el software de laboratorio y el institucional,

¡Creciendo para todos con calidad!

Calle 16 Avenida La Popa No. 17-141 teléfono: 5748452 Fax: 5748451
E-mail: contacto@hrplopez.gov.co

NOTA: El presente documento se encuentra debidamente legalizado en la oficina de planeación de la E.S.E.



**ESE HOSPITAL ROSARIO PUMAREJO DE LOPEZ
PLAN DE DESARROLLO INSTITUCIONAL
2017 – 2020**

CÓDIGO	PE-PI-01
VERSIÓN	PRIMERA
FECHA	FEBRERO/ 2017
HOJA	Página 44 de 114

PRIORIZACIÓN	OPORTUNIDADES DE MEJORA IDENTIFICADAS EN LA AUTOEVALUACION
ESTANDAR 38	Mantener seguimiento del proceso de control interno y externo del laboratorio clínico, teniendo en cuenta los criterios del estándar,
ESTANDAR 39	Fortalecer el seguimiento de los indicadores para el control de las infecciones nosocomiales, tales como: asociadas a catéter vesical, neumonía nosocomial, endometritis pos parto.
	Elaborar, implementar y Evaluar el protocolo de Admisión y transporte intra e interinstitucional de los pacientes con infección,
	Actualizar el manual de técnicas de aislamiento de la institución.
	Elaborar e implementar cronograma de inducción, re inducción, entrenamiento, en la prevención y control de infecciones.
	Establecer mecanismos de ajuste de guías de práctica clínica en base al perfil de resistencia bacteriana.
ESTANDAR 40	Establecer los mecanismos que permitan realizar, evaluar y hacer seguimiento a los planes de atención involucrando a los pacientes y los familiares, Elaborar y articular los planes de cuidado médicos con los de atención de enfermería y tratamiento de los pacientes los riesgos inherentes a la prestación del servicio,
	Definir e implementar indicadores que midan la oportunidad y efectividad de las interconsultas,
ESTANDAR 41	Implementar el plan de información al paciente que permita al usuario y su familia recibir información y educación pertinente de su patología y la de sus familiares, de exámenes o procedimientos diagnósticos, durante la ejecución de su tratamiento.
ESTANDAR 42	Establecer los cuidados y tratamientos consistentes en las diez primeras causas de morbilidad por servicios, basados en la mejor evidencia disponible y adoptarla según normatividad vigente,
ESTANDAR 43	Diseñar e implementar estrategias de seguimiento al procedimiento de cadena de custodia en caso de violencia sexual e intra familiar,
	Incluir de forma permanente dentro del plan de capacitación institucional el tema de: Aplicación del modelo integral de asistencia a víctimas en violencia sexual - AVISE,
ESTANDAR 44	Diseñar e implementar procedimiento que garantice al usuario el derecho a una segunda opinión sobre su patología y tratamiento,
	Diseñar programa de capacitación al usuario, familia y a los profesionales de la salud sobre el derecho de solicitar una segunda opinión en su diagnóstico o tratamiento.
ESTANDAR 45	Diseñar e implementar programa de educación en salud al usuario y su familia de acuerdo al perfil epidemiológico de la población objeto de nuestra institución,
ESTANDAR 46	Establecer procedimientos que permitan evaluar los planes individuales de atención y sus resultados tomando como base la historia clínica y los registros asistenciales calificando la efectividad, la seguridad, la oportunidad, la validez de la atención para ajustar y mejorar los procesos,
ESTANDAR 47	.Diseñar un procedimiento que permita realizar la evaluación y tendencias de las acciones de mejora establecidas para las PQRS,
ESTANDAR 48	Diseñar e implementar la guía y el proceso que permita definir el consultado crónico de los servicios y establecer los mecanismos de manejo y seguimiento,
ESTANDAR 50	Revisar y actualizar la guía de egreso de pacientes de enfermería,
	Establecer mecanismos para que el médico tratante consigne en la historia clínica el plan de cuidado en casa que cuya tratamiento, dieta, y manejo de su patología,

¡Creciendo para todos con calidad!

Calle 16 Avenida La Popa No. 17-141 teléfono: 5748452 Fax: 5748451

E-mail: contacto@hrplopez.gov.co

NOTA: El presente documento se encuentra debidamente legalizado en la oficina de planeación de la E.S.E.

	ESE HOSPITAL ROSARIO PUMAREJO DE LOPEZ PLAN DE DESARROLLO INSTITUCIONAL 2017 – 2020	CÓDIGO	PE-PI-01
		VERSIÓN	PRIMERA
		FECHA	FEBRERO/ 2017
		HOJA	Página 45 de 114

PRIORIZACIÓN	OPORTUNIDADES DE MEJORA IDENTIFICADAS EN LA AUTOEVALUACION
	Establecer un mecanismo que permita al especialista proveer información básica al usuario y su familia como resultado de su atención, en especial a lo referente al autocuidado en casa (dietas especiales, seguimiento farmacológico, ejercicios, rehabilitación, etc.,)
	Tener en cuenta el enfoque étnico en el cual se debe establecer la existencia de un intérprete y que el plan de cuidado debe estar escrito en la lengua diferencial acorde al contrato que se establezca para estas comunidades,
ESTANDAR 51	Establecer plan de articulación del sistema de información relacionado con las patologías de interés en salud pública con IPS baja complejidad de Valledupar, EPS indígena, entes territoriales para la prevención de enfermedades y la promoción, protección y mejoramiento de la salud de la población a la que presta sus servicios,
ESTANDAR 52	Coordinar con las entidades receptoras de la remisión del paciente el envío de un resumen de la atención prestada el cual quedara incorporado en la historia clínica institucional.
	Realizar plan de auditoria al proceso de remisión que incluya la pertinencia médica y la eficiencia de los trámites administrativos
ESTANDAR 53	Socializar los requisitos mínimos exigidos para la solicitud de laboratorios y estudios diagnósticos,
	Incluir en los planes de cuidado el direccionamiento del paciente al momento del egreso donde se le indique los pasos a seguir para reclamar el medicamento y la cita médica,
	Elaborar un plan de seguimiento y evaluación a la pertinencia de las remisiones
	Diseñar procesos y criterios para remitir de manera oportuna a pacientes que se les haya detectado patologías enmarcadas en programas de PP para que se les dé el manejo,
	Establecer un proceso en donde se le de información al lugar de referencia sobre las condiciones clínicas del paciente al momento de su valoración en el ingreso,
ESTANDAR 54	Realizar contratación con un laboratorio de referencia para la realización de exámenes especializados
	Certificar al personal de enfermería y laboratorio en toma de muestra,
	Realizar seguimiento y medición de adherencia para toma de muestra,
ESTANDAR 55	Documentar y Socializar una guía de información al usuario a nivel ambulatorio de los trámites a seguir en caso de requerir remisión a otro prestador u otro procedimiento radiológico de mayor complejidad,
ESTANDAR 74	Planear estrategias avaladas por la gerencia que promuevan la cultura del Autocontrol y el mejoramiento continuo en cada proceso de atención,
	TOTAL OPORTUNIDADES DE MEJORA 116

Fuente. Archivos PAMEC.OFC. CALIDAD 2016.

En conclusión, todas estas actividades de mejora se encuentran implementadas y en constante supervisión y seguimiento por el área de calidad institucional.

¡Creciendo para todos con calidad!

Calle 16 Avenida La Popa No. 17-141 teléfono: 5748452 Fax: 5748451
E-mail: contacto@hrplopez.gov.co

NOTA: El presente documento se encuentra debidamente legalizado en la oficina de planeación de la E.S.E.

	ESE HOSPITAL ROSARIO PUMAREJO DE LOPEZ PLAN DE DESARROLLO INSTITUCIONAL 2017 – 2020	CÓDIGO	PE-PI-01
		VERSIÓN	PRIMERA
		FECHA	FEBRERO/ 2017
		HOJA	Página 46 de 114

6.2.4. SISTEMA DE INFORMACIÓN EN SALUD.

6.2.4.1. INDICADORES DE CALIDAD SEGÚN DECRETO 2193 DE 2004.

A continuación se presenta el comportamiento de los Indicadores de Calidad los cuales corresponden a los condensados de cada mes reportados desde las diferentes áreas funcionales, realizados conforme al aplicativo SIHO Decreto 2193 de 2004 en el formulario Calidad. Éstos han sido objeto de recolección, medición, análisis y seguimiento institucional y monitoreo externo a cargo de las EAPB, Ente Territorial, Ente Municipal, Ministerio y Superintendencia Nacional de Salud, conforme a lo establecido en la Resolución 1446 de 2006, el estándar meta y el umbral de desempeño no aceptable para el año 2014 continua para el año 2015, establecido por Resolución N° 0973 del 03 de Julio del 2014 emanada del ente territorial.

Cuadro No 8. Indicadores de Calidad según Decreto 2193 de 2004.

Indicador	Unidad de medida	2015	2016	Estándar meta		Umbral de desempeño no aceptable	
				2015	2016	2015	2016
Oportunidad de la asignación de cita en la Consulta Médica General	Días	NA	NA	NA	NA	NA	NA
Tiempo de espera en consulta médica especializada medicina interna (días)	Días	8.58	5.3	25	20	>30	>30
Tiempo de espera en consulta médica especializada ginecología y obstetricia (días).	Días	4.40	2.8	10	8	>15	>15
Tiempo de espera consulta médica especializada pediatría.	Días	3.38	4.2	5	5	>5	>5
Tiempo espera consulta médica especializada de cirugía general (días)	Días	4.55	4,2	15	13	>20	>20
Proporción de cancelación de cirugía programada	Relación porcentual	3.93	0.86	5	5	>10	>10
Tiempo de espera consulta de urgencias.	Minutos	11.2	11.8	20	20	>20	>20
Tiempo de espera atención servicio Imagenología.	Días	1.1	1.1	2	2	>3	>3
Oportunidad en la atención en consulta de Odontología General	Días	NA	NA	NA	NA	NA	NA
Tiempo de espera realización de cirugías programadas(días)	Días	18.6	7.4	20	20	>20	>20
Reingresos	Relación porcentual	0.81	0.23	2	2	≤5	≤5
Proporción de pacientes con Hipertensión Arterial Controlada	Relación porcentual	NA	NA	NA	NA	NA	NA
Tasa de Mortalidad Intrahospitalaria después de 48 horas.	Tasa por mil	5.5	5,3	10	10	>20x1000	>20x1000
Tasa de Infección Intrahospitalaria.	Relación porcentual	3,05	2,5	5	5	>5	>5

¡Creciendo para todos con calidad!

Calle 16 Avenida La Popa No. 17-141 teléfono: 5748452 Fax: 5748451
E-mail: contacto@hrplopez.gov.co

NOTA: El presente documento se encuentra debidamente legalizado en la oficina de planeación de la E.S.E.

	ESE HOSPITAL ROSARIO PUMAREJO DE LOPEZ PLAN DE DESARROLLO INSTITUCIONAL 2017 – 2020	CÓDIGO	PE-PI-01
		VERSIÓN	PRIMERA
		FECHA	FEBRERO/ 2017
		HOJA	Página 47 de 114

Indicador	Unidad de medida	2015	2016	Estándar meta		Umbral de desempeño no aceptable	
				2015	2016	2015	2016
Proporción de vigilancia de eventos adversos	Relación porcentual	100%	100%	≥80	≥80	100%	100%
Tasa de satisfacción global	Relación porcentual	86.5%	92.4%	≥85	≥85	≥85	≥85

Fuente: La información para cada vigencia corresponde a la sumatoria de lo reportado en el primer y segundo semestre: Min salud, SIHO - Formulario Calidad. Estándar meta y Umbral de desempeño no aceptable: indicadores definidos por la IPS en consenso con la entidad territorial de salud para los años solicitados. Evaluación Convenio de Desempeño 250/2006.2016.

6.2.4.2 INDICADORES DE CALIDAD SEGÚN RESOLUCIÓN NO. 0256 DE 2016.

Cuadro No 9. Indicadores de Calidad Según Resolución No. 0256 de 2016.

Nombre del Indicador.	Meta concertada por Secretaría de salud Departamental 2015.	Meta definida por el Ministerio de la protección social	Meta Ajustada por el comité de Mecí Calidad.
Tiempo de espera en consulta médica especializada medicina interna (días).	25	30	20
Tiempo de espera en consulta médica especializada ginecología y obstetricia (días).	10	15	8
Tiempo de espera consulta médica especializada pediatría.	5	5	Queda Igual
Tiempo espera consulta médica especializada de cirugía general (días).	15	20	13
Proporción de Cancelación de Cirugía.	5	>10	Queda Igual
Tiempo de espera consulta de urgencias.	20	30	Queda Igual
Tiempo de espera atención servicio Imagenología.	2	3	Queda Igual
Tiempo de espera realización de cirugías programadas(días)	20	30	Queda Igual
Reingresos	2	>5	Queda Igual
Tasa de Mortalidad Intrahospitalaria después de 48 horas.	10	>20X1000	Queda Igual
Tasa de Infección Intrahospitalaria.	3	>5	Queda Igual
Proporción de Vigilancia de Eventos Adversos.	100	<80	Queda Igual
Tasa de satisfacción Global	90	<85	Queda Igual

Fuente Acta 004 comité MECI- CALIDAD.2016.

Sin embargo, dado en nuestro objetivo institucional los usuarios y usuarias, es necesario analizar el indicador de satisfacción de los usuarios, el cual se describe a continuación:

➤ Proporción de Satisfacción Global de los usuarios en la IPS:

Expresa la proporción de usuarios satisfechos con los servicios recibidos en la IPS

¡Creciendo para todos con calidad!

Calle 16 Avenida La Popa No. 17-141 teléfono: 5748452 Fax: 5748451
E-mail: contacto@hrplopez.gov.co

NOTA: El presente documento se encuentra debidamente legalizado en la oficina de planeación de la E.S.E.

	ESE HOSPITAL ROSARIO PUMAREJO DE LOPEZ PLAN DE DESARROLLO INSTITUCIONAL 2017 – 2020	CÓDIGO	PE-PI-01
		VERSIÓN	PRIMERA
		FECHA	FEBRERO/ 2017
		HOJA	Página 48 de 114

Se evidencia que el Usuario de la ESE se siente más satisfecho en relación con el año anterior, en el primer semestre del 2016, estos tienen una satisfacción del 92.4%, en paralelo con el mismo ciclo del año anterior se observa que fue 86.5%, lo que indica que la satisfacción total ha aumentado en un 5.9%. Por otra parte se encontró que su mayor satisfacción en el mes de Junio (94.34%) y la menor en el mes de enero (90,6%).

Cuadro No 10. Satisfacción y No satisfacción de los Usuarios.

	Satisfecho	No satisfecho	No responde
Enero	90.6	9,4	0
Febrero	90.7	9,3	0
Marzo	92.05	6.23	1,72
Abril	93.5	4,7	1,80
Mayo	90.98	6,22	3,22
Junio	94.34	3,34	2,32

Fuente: Fuente Archivo de análisis de indicadores Calidad

Cuadro No 11. Porcentaje de satisfacción, fuente encuestas SIAU. Fuente Archivo de análisis de indicadores Calidad

Aspectos evaluables en la encuesta de satisfacción	ENERO	FEBRERO	MARZO: 641 Usuarios	ABRIL: 724 Usuarios	MAYO:776 Usuarios	JUNIO: 689 Usuarios	I semestre	Indicador
Muy buena	0	0	184	216	266	247	908	32,08
Buena	0	0	406	461	440	403	1710	60.42
Regular	0	0	39	33	38	19	129	4,55
Mala	0	0	1	1	7	3	12	0,42
Muy mala	0	0	0	0	0	1	1	0,03
No Responde	0	0	11	13	25	16	65	2,2

Fuente: Fuente Archivo de análisis de indicadores Calidad

Los meses de enero y febrero no está diligenciada debido a la No aplicación de la Resolución 0256 del 2016, la cual fue publicada el 05 de febrero 2016, por lo tanto los indicadores de monitoreo de calidad en relación a la satisfacción del usuario el porcentaje de los usuarios Satisfechos y No satisfacción. Se observa que los Usuarios de la ESE HRPL; tal como se observa la satisfacción por encima del 90% se encuentran satisfechos. Observándose que mes a mes este nivel aumenta y lo más importante que ha ido cambiando la percepción de Buena y muy Buena, esto es debido a las acciones de mejora implementadas a las

¡Creciendo para todos con calidad!

Calle 16 Avenida La Popa No. 17-141 teléfono: 5748452 Fax: 5748451
E-mail: contacto@hrplopez.gov.co

NOTA: El presente documento se encuentra debidamente legalizado en la oficina de planeación de la E.S.E.

	ESE HOSPITAL ROSARIO PUMAREJO DE LOPEZ PLAN DE DESARROLLO INSTITUCIONAL 2017 – 2020	CÓDIGO	PE-PI-01
		VERSIÓN	PRIMERA
		FECHA	FEBRERO/ 2017
		HOJA	Página 49 de 114

inconformidades y al apoyo incondicional de la asociación de usuarios y la oficina de SIAU que luchan por el bienestar de todos los pacientes de la ESE.

➤ **Proporción de usuarios que recomendaría su IPS a familiares y amigos:**

Expresa la proporción de usuarios que recomendaría su IPS a familiares y amigos.

Cuadro No 12.

Respuestas	Marzo	Abril	Mayo	Junio	I Semestre	Indicador
"Definitivamente SI"	333	427	495	455	1710	60,42
"Probablemente si"	273	263	252	210	998	35,26
"definitivamente NO"	3	3	4	4	14	0,50
"probablemente NO"	6	3	1	3	13	0,46
NO responden	28	28	23	16	95	3,35
Total	641	724	776	689	2830	100%

Fuente; Fuente Archivo de análisis de indicadores Calidad

Igual al cuadro anterior, este indicador no se midió en el 2016 ni en enero y febrero del presente año, estos resultados puede observar que en su mayoría los Usuarios tienen una percepción muy positiva sobre la prestación del servicio de la ESE, reflejándose en una buena imagen al punto que la recomendaría a su familia y amigos.

➤ **Tasa de caída de pacientes en el servicio de hospitalización:**

Es un estimador de las caídas de pacientes en hospitalización en un mes de seguimiento.

Las caídas presentadas en el servicio de Hospitalización fueron 8. Estos eventos han sido controlados con el buen estado de las camas, la educación al profesional de salud, familiares y pacientes sobre la utilización de las barandas. Se puede constatar el gran empeño del programa de seguridad del paciente que no solo se ha preocupado por diseñar e implantar las guías, protocolos y procedimientos, sino que también se ha interesado por la adherencia de estas.

➤ **Tasa de caída de pacientes en el servicio de urgencias:**

Es un estimador de las caídas de pacientes en urgencias en un mes de seguimiento.

En el servicio de urgencias se presentaron 3 caídas durante el primer semestre del 2016. Estos eventos han sido controlados con el buen estado de las camas, la educación al profesional de salud, familiares y pacientes sobre la utilización de las

¡Creciendo para todos con calidad!



**ESE HOSPITAL ROSARIO PUMAREJO DE LOPEZ
PLAN DE DESARROLLO INSTITUCIONAL
2017 – 2020**

CÓDIGO	PE-PI-01
VERSIÓN	PRIMERA
FECHA	FEBRERO/ 2017
HOJA	Página 50 de 114

barandas. Se puede constatar el gran empeño del programa de seguridad del paciente que no solo se ha preocupado por diseñar e implantar las guías, protocolos y procedimientos, sino que también se ha interesado por la adherencia de estas.

➤ **Tasa de caída de pacientes en el servicio de consulta externa:**

Es un estimador de las caídas de pacientes en consulta externa en un mes de seguimiento.

No se presentaron caídas en consulta externa en el primer semestre del 2016 debido a los controles de seguridad del paciente dentro del área de consulta externa, aplicabilidad del Manual de Buenas prácticas para la prevención de caídas y ulcera por presión.

➤ **Tasa de caída de pacientes en el servicio de Apoyo Diagnóstico y Complementación Terapéutica:**

Es un estimador de las caídas de pacientes en Apoyo Diagnóstico y Complementación Terapéutica en un mes de seguimiento. Aplicabilidad del Manual de Buenas prácticas para la prevención de caídas y ulcera por presión. No se presentaron caídas en el servicio de apoyo diagnóstico y complementación terapéutica en el primer semestre del 2016. Estos se deben a las medidas de control que permiten minimizar los riesgos en referencia al tema de caídas del paciente.

➤ **Proporción de eventos adversos relacionados con la administración de medicamentos en hospitalización:**

Expresa el número de eventos adversos relacionados con la administración de medicamentos en el servicio de hospitalización.

En el primer semestre del 2016 en el servicio de hospitalización se presentaron 9 eventos adversos relacionados con medicamentos. Para controlar o minimizar los riesgos se realizó el manual de Buenas prácticas para la seguridad del paciente, que en su capítulo quinto menciona como mejorar la seguridad en la administración de medicamentos, se envió el protocolo de alto riesgo y medicamento lasa a nivel institucional para su aplicación, implementación de la guía de traslado de paciente intrahospitalario donde se evidencia la captación de paciente que sufren alergias, se ha socializado en la administración de medicamentos, se capacitaron 173 persona en la correcta administración de medicamentos por parte de la referente de seguridad del paciente.

¡Creciendo para todos con calidad!



**ESE HOSPITAL ROSARIO PUMAREJO DE LOPEZ
PLAN DE DESARROLLO INSTITUCIONAL
2017 – 2020**

CÓDIGO	PE-PI-01
VERSIÓN	PRIMERA
FECHA	FEBRERO/ 2017
HOJA	Página 51 de 114

➤ **Proporción de eventos adversos relacionados con la administración de medicamentos en urgencias:**

Expresa el número de eventos adversos relacionados con la administración de medicamentos en el servicio de urgencias.

Se evidencia un (1) evento controlado por el programa de farmacovigilancia cuyo objetivo es la identificación, evaluación y prevención de los riesgos del uso de los tratamientos farmacológicos, que han orientado inevitablemente a la toma de decisiones que permitan mantener la relación beneficio/riesgo de los medicamentos en una situación favorable, o incluso suspender su uso cuando esto no sea posible.

➤ **Tasa de úlceras por presión:**

Expresa el número de pacientes hospitalizados que durante su permanencia desarrollaron úlceras por presión en un periodo determinado.

En el primer semestre del 2016 se presentaron 5 úlceras por presión. El programa de seguridad del paciente ha implementado que las camas para estos pacientes sean especiales, se implemente protocolos y procedimientos encaminados a la prevención de estas como el cuidado la piel limpia y seca, cambio de posiciones y la utilización de productos, almohadas, colchones que alivien la presión.

➤ **Proporción de reingreso de pacientes al servicio de Urgencias en menos de 72 horas.**

Expresa la proporción de pacientes atendidos en urgencias que reingresan al mismo servicio de la misma institución por el mismo diagnóstico de egreso dentro de las 72 horas posteriores dado de alta.

En cuanto al servicio de urgencias se atendieron 12729 pacientes de los cuales reingresaron antes de 72 horas con el mismo diagnóstico de egreso 32 Usuarios. La Presencialidad de médicos internistas ha ayudado a la toma oportuna y pertinente.

➤ **Tasa de reingreso de pacientes hospitalizados en menos de 15 días:**

Expresa la proporción de reingresos de pacientes hospitalizados en menos de 15 días, en un periodo determinado.

.El número de pacientes que reingresaron al servicio de hospitalización en menos de 15 días durante el primer semestre del 2016 fueron 32 en total, con un

¡Creciendo para todos con calidad!

	ESE HOSPITAL ROSARIO PUMAREJO DE LOPEZ PLAN DE DESARROLLO INSTITUCIONAL 2017 – 2020	CÓDIGO	PE-PI-01
		VERSIÓN	PRIMERA
		FECHA	FEBRERO/ 2017
		HOJA	Página 52 de 114

indicador de 0,23 de los cuales se mantiene controlado por la pertinencia en el diagnóstico de los diferentes especialistas para su evaluación y tratamiento.

➤ **Proporción de cancelación de cirugía:**

Expresa la proporción de cirugías programadas en quirófano que son canceladas por causas atribuibles a la institución.

Estos resultados revelan que para el primer semestre del 2016 se canceló 0.86% de las cirugías programadas, es decir de 3130 pacientes programados se cancelaron 7 cirugías. Comparando con el 2015 se señala que se canceló 3.9% cirugías programadas en este caso se programaron 4630 usuarios para cirugía de los cuales a 182 No se realizaron. Lo anterior se debe a control en el procedimiento en la programación de cirugías formulando estrategias internas, como la disponibilidad de los quirófanos y la verificación de: material médico quirúrgico, las interconsultas y hemodinamia.

➤ **Proporción de vigilancia de eventos adversos:**

Para el semestre evaluado, se logró la gestión del 100% de los Eventos Adversos presentados, observándose un aumento significativo en el reporte y captura de los mismos, pasando de 205 en el 2015 a 851 en el primer semestre del 2016, debido a contacto con las EPS que permita garantizar la disponibilidad de los insumos para el día de la cirugía.

Para el semestre evaluado, se logró la gestión del 100% de los Eventos Adversos presentados, observándose un aumento significativo en el reporte y captura de los mismos, pasando de 205 en el 2015 a 851 en el primer semestre del 2016, debido a que se sigue FORTALECIENDO LA CULTURA DEL REPORTE, CAPTURA Y GESTION DE EVENTOS ADVERSOS.

Los eventos de mayor ocurrencia en el primer semestre del 2016, fueron los ERRORES EN LA TOMA DE MUESTRAS, en el 2015, no era reportado. En el mes de marzo del presente año, en reunión de Comité de Seguridad Paciente, se considera, como un Evento Adverso Leve, ya que este error conlleva a que se le ocasiona un doble pinchazo al paciente, y no hay oportunidad en la conducta a tomar, de acuerdo a la evolución hacia la mejoría del paciente.

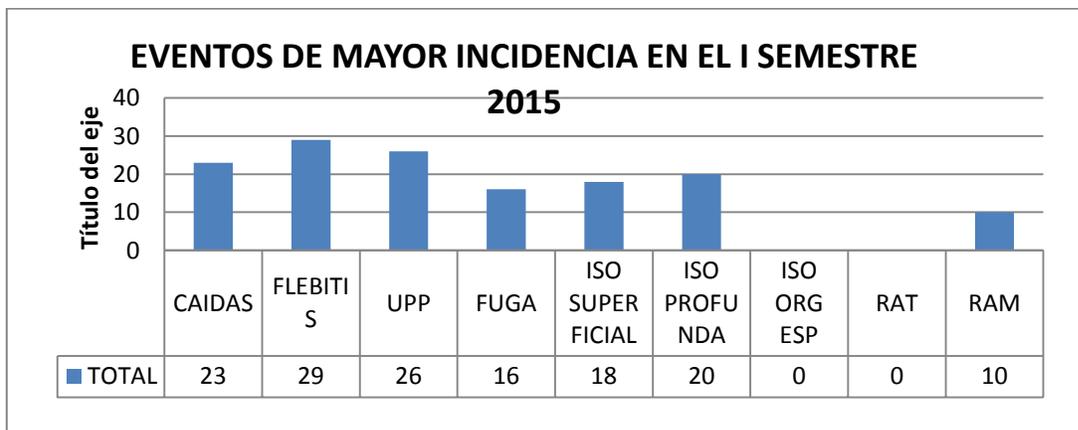
Se continúa trabajando en la medición de la adherencia a Guías de Buenas Practicas en seguridad del paciente y en la implementación de Barreras de Seguridad, mediante sensibilización al usuario interno y externo, implementación de estrategias como cápsulas de seguridad, rondas de seguridad, y retroalimentación permanente en cumplimiento de la Política de seguridad, con el

¡Creciendo para todos con calidad!

	ESE HOSPITAL ROSARIO PUMAREJO DE LOPEZ PLAN DE DESARROLLO INSTITUCIONAL 2017 – 2020	CÓDIGO	PE-PI-01
		VERSIÓN	PRIMERA
		FECHA	FEBRERO/ 2017
		HOJA	Página 53 de 114

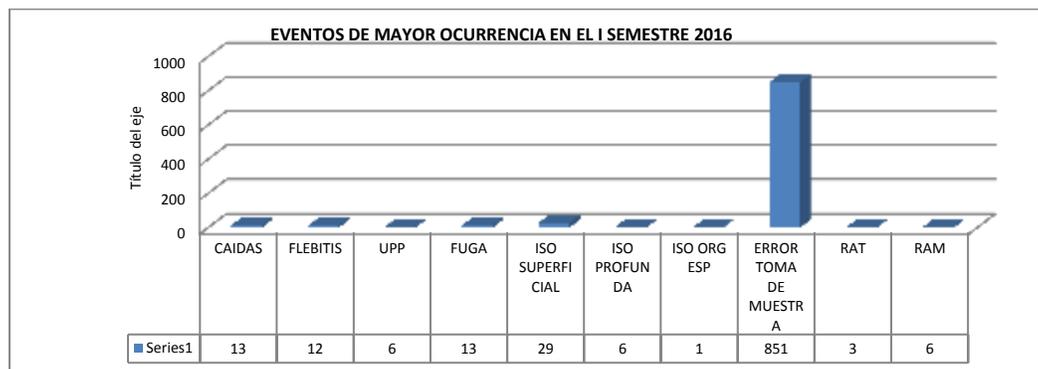
fin de minimizar la ocurrencia de eventos adversos. Como se puede evidenciar en las siguientes gráficas, donde se observa la disminución de ocurrencia de Eventos Adversos de los casos de obligatorio seguimiento.

Grafica No 1. Eventos adversos presentados I semestres 2016.



Fuente: Archivos Seguridad a Paciente

Grafica No 2. Eventos adversos presentados I semestres 2016.



Fuente: Archivos Seguridad a Paciente.2016.

➤ **Tasa de Infección Intra-hospitalaria.**

Las infecciones intrahospitalarias han disminuido (0.55) en relación 2015 a 2016 para, el año actual obtuvo 2,5 relación porcentual mientras que para el año anterior fue de 3,05. Esta disminución es debida al programa de seguridad del paciente que existe en la ESE, el cual ha implementado una serie de barreras de

¡Creciendo para todos con calidad!

Calle 16 Avenida La Popa No. 17-141 teléfono: 5748452 Fax: 5748451
E-mail: contacto@hrplopez.gov.co

NOTA: El presente documento se encuentra debidamente legalizado en la oficina de planeación de la E.S.E.

	ESE HOSPITAL ROSARIO PUMAREJO DE LOPEZ PLAN DE DESARROLLO INSTITUCIONAL 2017 – 2020	CÓDIGO	PE-PI-01
		VERSIÓN	PRIMERA
		FECHA	FEBRERO/ 2017
		HOJA	Página 54 de 114

control que disminuyen o muchas veces controlan las infecciones (capacitaciones, guías, protocolos, procedimientos, identificación de riesgos, entre otras).

➤ **Tasa de reingresos de pacientes hospitalizados.**

Se evidencia que para el primer semestre año 2016 se disminuye el reingreso de los pacientes en el servicio de urgencia con un resultado 0.23% en comparación con el año de 2015 que fue de 0.81%. El porcentaje de disminución fue de 0.58% debido a la implementación de acciones de mejora continua con énfasis a la disminución y control de los riesgos detectados tanto asistenciales como administrativos.

➤ **Tasa de Mortalidad intra-hospitalaria después de 48 horas.**

Se observa una leve disminución en las defunciones en este periodo, es de 5.3 en el 2016 y 5.5 en el 2015 por cada mil pacientes atendidos; permanentemente se realizan evaluaciones y análisis de los casos y se implementa un plan de mejoramiento continuo con énfasis en los riesgos detectados tanto asistenciales como administrativos. **Sistema Único de Habilitación.**

En el primer periodo del 2016 se implementó un plan de auditorías Internas en todas las áreas aplicando los estándares de la resolución 2003 del 2014, para el seguimiento al cumplimiento de los requisitos mínimos de habilitación.

A igual que en el periodo anterior se sigue observando el incumplimiento en los parámetros de infraestructura en los servicios de Urgencias, sin embargo este proyecto se encuentra aprobado en el Departamento, se han consolidado actividades que garantizan la realización de proyecto de urgencia de la ESE tales como: reuniones de trabajo por el equipo encargado, el análisis de la capacidad instalada, y el envío de información al ministerio de salud, entre otras.

En el servicio de Salud Mental se adecuo y se puso en funcionamiento el área de observación con la implementación de 16 camas, de igual forma se realizaron mantenimientos en la infraestructura todo lo anterior identificado como necesidades de los usuarios y que garantizan la mejora continua institucional.

Se ha trabajado sobre la actualización de las guías clínicas para la cual se instaura la resolución 423 del 9 agosto del 2016 por medio de la cual se adoptan y adaptan las guías clínicas de atención medica dispuestas por el ministerio de

¡Creciendo para todos con calidad!

Calle 16 Avenida La Popa No. 17-141 teléfono: 5748452 Fax: 5748451
E-mail: contacto@hrplopez.gov.co

NOTA: El presente documento se encuentra debidamente legalizado en la oficina de planeación de la E.S.E.

	ESE HOSPITAL ROSARIO PUMAREJO DE LOPEZ PLAN DE DESARROLLO INSTITUCIONAL 2017 – 2020	CÓDIGO	PE-PI-01
		VERSIÓN	PRIMERA
		FECHA	FEBRERO/ 2017
		HOJA	Página 55 de 114

Salud y Protección Social, se implementa y socializa el documento AGREE II el cual es evaluación para la adopción de esta

En relación al estándar de dotación y mantenimiento se encuentran algunas recomendaciones en infraestructura en consulta externa y hospitalización, para los cuales se han ido trabajando con mantenimiento con quienes se han logrado reducir las brechas encontradas y apuntar a la consecución de metas institucionales y el cumplimiento de los estándares.

Se continúa con la implementación del Programa de Seguridad del Paciente, el fortalecimiento de la cultura y política institucional, la socialización y aplicación de las guías de buenas prácticas en seguridad, la cultura del reporte de Incidentes y eventos adversos; la gestión de estos, apoyados por los diferentes comités de (calidad, farmacia, historias clínicas, ética hospitalaria, infecciones y vigilancia epidemiológica). Por otra parte se implementó la medición de la adherencia a las guías de las buenas en Seguridad del Paciente (lista de chequeo o verificación en traslado intrahospitalario del paciente y lista de chequeo de buenas prácticas en seguridad)

En relación a Infecciones: Continuamos inscritos al grupo GREBO (Grupo para el control de la resistencia antimicrobiana en Bogotá) se tiene identificado el perfil microbiológico; Se continua con la implementación y evaluación del protocolo de aislamiento, con las campañas permanentes de lavado de mano, seguimiento: a la guía de manejo de Infecciones Urinarias, a la guía de medidas de prevención de infecciones(paquete de BLUNDLE)en la unidad de cuidados intensivos adulto y neonatal, seguimiento al manual de limpieza y desinfección, y al proceso de atención de Enfermería.

6.3. SISTEMA DE REFERENCIA Y CONTRAREFERENCIA.

La E.S.E. Hospital Rosario Pumarejo de López, es el principal centro de referencia y contra-referencia público en el Departamento del Cesar y área de influencia ya que se reciben pacientes de los Departamentos Bolívar, Magdalena, Santander y la Guajira.

Se observa en el proceso de referencia que es la red pública hospitalaria la de mayor participación, en especial las que se encuentran en Convenio para el fortalecimiento del sistema de referencia y contra-referencia, para lo cual la Secretaría de Salud

¡Creciendo para todos con calidad!

Calle 16 Avenida La Popa No. 17-141 teléfono: 5748452 Fax: 5748451
E-mail: contacto@hrplopez.gov.co

NOTA: El presente documento se encuentra debidamente legalizado en la oficina de planeación de la E.S.E.

	ESE HOSPITAL ROSARIO PUMAREJO DE LOPEZ PLAN DE DESARROLLO INSTITUCIONAL 2017 – 2020	CÓDIGO	PE-PI-01
		VERSIÓN	PRIMERA
		FECHA	FEBRERO/ 2017
		HOJA	Página 56 de 114

Departamental, mediante el CRUE apoya controlando entre otros el servicio de traslado de pacientes en ambulancias básicas y Medicalizada, la disposición de equipos de telecomunicaciones en todo el Departamento, constituyéndose en un apoyo fundamental para la red pública y privada.

Cuadro No 13. Cumplimiento del sistema de referencia Como entidad receptora.

Procedencia de remisiones por IPS				
IPS	Nivel 1-2-3	Municipio	No. de remisiones	% Particip.
HOSP. EDUARDO ARREDONDO DAZA	1	VALLEDUPAR	6.839,0	45,1
HOSP AGUSTIN CODAZZI	1	CODAZZI	1.569,0	10,3
DUSAKAWI EPS	1	VALLEDUPAR	858,0	5,7
HOSP CAMILO VILLAZON	1	PUEBLO BELLO	606,0	4,0
HOSP. SAN JUAN BOSCO	1	BOSCONIA	548,0	3,6
HOSP. SAN ROQUE	1	EL COPEY	537,0	3,5
CONSULTA EXTERNA HRPL	1	VALLEDUPAR	531,0	3,5
HOSP. HERNANDO QUINTERO	1	EL PASO	445,0	2,9
HOSP. JORGE ISAAC RINCON TORRES	1	LA JAGUA DE IBIRICO	378,0	2,5
HOSP. SOCORRO	1	SAN DIEGO	345,0	2,3
Otras			2.512,0	16,6
Total			15.168,0	100,0

Fuente: IPS

Las remisiones al Hospital Rosario Pumarejo de López disminuyeron en el 2015, dado el impacto en el mercado que está monopolizado en el departamento del Cesar, donde el transporte asistencial básico y Medicalizada se comporta como mercaderes de la salud, apostados a las afueras de los primeros niveles para llevarse los paciente a las diferentes clínicas privadas.

Las principales causas de remisión al Hospital Rosario Pumarejo de López por tipo de afiliación se muestran en la siguiente Tabla:

Cuadro No 14. Remisiones según tipo de afiliación al SGSS.

Tipo de afiliación al SGSS		
Asegurador	No. de Remisiones	% Participación
DTS-PPNA	1.075,0	7,1
DTS-Evento No POS	-	
Régimen subsidiado	11.991,0	79,1
Régimen contributivo	1.876,0	12,4
Otros	226,0	1,5
Total	15.168,0	100,0

Fuente: IPS

En cuanto a las Especialidades con mayor frecuencia de uso tenemos:

¡Creciendo para todos con calidad!

	ESE HOSPITAL ROSARIO PUMAREJO DE LOPEZ PLAN DE DESARROLLO INSTITUCIONAL 2017 – 2020	CÓDIGO	PE-PI-01
		VERSIÓN	PRIMERA
		FECHA	FEBRERO/ 2017
		HOJA	Página 57 de 114

Cuadro No 15.

Diez principales especialidades requeridas por las IPS que remiten pacientes al hospital evaluado		
Especialidades	No. de Remisiones	% Participación
1.Ginecología	3.966,0	26,1
2.Medicina Interna	3.756,0	24,8
3.Pediatría	2.402,0	15,8
4.Medicina General	1.012,0	6,7
5.Cirugía General	978,0	6,4
6.Psiquiatría	541,0	3,6
7.Otorrinolaringología	98,0	0,6
8.Urología	107,0	0,7
9. Oftalmología	334,0	2,2
10. Ortopedia	763,0	5,0
Otras	1.211,0	8,0
Total	15.168,0	100,0

Fuente: IPS

Como entidad que remite el paciente durante la vigencia 2015, 1.489 pacientes fueron referidos desde la ESE a Instituciones Hospitalarias de igual o mayor complejidad que la ESE generadas desde los servicios de Urgencias y Hospitalarios. Siendo las IPS privadas locales, a donde se dirigen en mayor número la ubicación de pacientes que requieren servicios de alta complejidad que se generaron en la ESE, destacándose con una participación del 19.2% las remisiones desde la ESE a la Clínica Laura Daniela de la red privada de media y alta complejidad local, seguido de las remisiones al, Atlántico y Magdalena, tal como se observa a continuación.

Cuadro No 16. Cumplimiento del sistema de referencia como entidad que remite el paciente

IPS a las que remite el hospital evaluado				
IPS	Nivel 1-2-3	Municipio	No. de remisiones	% Particip.
Clínica Laura Daniela	3	Valledupar	286,0	19,2
Clínica Médicos Ltda.	3	Valledupar	160,0	10,7
Clínica Buenos Aires	3	Valledupar	138,0	9,3
Clínica Santa Isabel	3	Valledupar	104,0	7,0
Clínica Erasmo	3	Valledupar	78,0	5,2
SION	3	Valledupar	77,0	5,2
Clínica de la Costa	3	Barranquilla	73,0	4,9
Instituto Cardiovascular del Cesar	3	Valledupar	73,0	4,9
Clínica Santo Tomás	3	Valledupar	56,0	3,8
Insecar Ltda.	3	Santa Marta	53,0	3,6
Otras	3		391,0	26,3
Total			1.489,0	100,0

Fuente: IPS

¡Creciendo para todos con calidad!

Calle 16 Avenida La Popa No. 17-141 teléfono: 5748452 Fax: 5748451

E-mail: contacto@hrplopez.gov.co

NOTA: El presente documento se encuentra debidamente legalizado en la oficina de planeación de la E.S.E.

	ESE HOSPITAL ROSARIO PUMAREJO DE LOPEZ PLAN DE DESARROLLO INSTITUCIONAL 2017 – 2020	CÓDIGO	PE-PI-01
		VERSIÓN	PRIMERA
		FECHA	FEBRERO/ 2017
		HOJA	Página 58 de 114

A continuación se observa el comportamiento de la No aceptación del paciente remitido o rechazado.

Cuadro No 17.

Diez principales causas de rechazo		
Causas	No.	% Particip.
1. No hay cama disponible en UCI Adulto	481,0	32,3
2. No contamos con UCI Pediátrica	513,0	34,5
3. Hospitalización de larga Estancia (Psiquiatría)	152,0	10,2
4. UCI Postquirúrgica	64,0	4,3
5. Retinología	33,0	2,2
6. Trámites Administrativos	85,0	5,7
7. No hay cama disponible en UCI Neonatal	15,0	1,0
8. Alta complejidad Cirugía Pediátrica	32,0	2,1
9. Perinatología	38,0	2,6
10. Habitación Unipersonal	40,0	2,7
Otras	36,0	2,4
Total	1.489,0	100,0

Fuente: IPS.2016

6.4. SITUACION ECONOMICA Y FINANCIERA DE LA ENTIDAD.

6.4.1. PRODUCTIVIDAD.

Relación de los Recursos del programa asignados y ejecutados.

La ejecución total de los recursos aportados para el programa de reorganización, rediseño y modernización de la ESE suscrito en el 2006 a 2016, por un monto de \$12.602.9 millones para un término de 10 años evaluables; presentaron la siguiente ejecución total de los recursos aportados así: \$12.602.9 millones aportados entre la Nación y el Departamento del Cesar correspondientes al 86.5%, a la fecha de éstos recursos se ejecutó el 80.7% de los recursos aportados por la Nación - MHCP el 65.5% y el 100% del MPS, de Otros recursos correspondiendo estos últimos a recursos de Cofinanciación del Departamento del Cesar ejecutados en un 100%, tal como se observa en el Cuadro No 18.

¡Creciendo para todos con calidad!

Calle 16 Avenida La Popa No. 17-141 teléfono: 5748452 Fax: 5748451
E-mail: contacto@hrplopez.gov.co

NOTA: El presente documento se encuentra debidamente legalizado en la oficina de planeación de la E.S.E.

	ESE HOSPITAL ROSARIO PUMAREJO DE LOPEZ PLAN DE DESARROLLO INSTITUCIONAL 2017 – 2020	CÓDIGO	PE-PI-01
		VERSIÓN	PRIMERA
		FECHA	FEBRERO/ 2017
		HOJA	Página 59 de 114

Cuadro No 18. Ejecución acumulada de recursos incluidos en el Convenio de Desempeño
En millones de pesos 2016

Fuente	Asignación	Valores ejecutados y legalizados *	Valores ejecutados y NO legalizados**	% Ejecución de recursos legalizados	Saldo
	a	b	c	d=b/a*100	e=a-b-c
Nación MHCP	4.902,4	3.209,3	-	65,5	1.693,0
Nación Minsalud	3.867,7	3.863,9	-	99,9	3,8
Total Nación	8.770,1	7.073,2	-	80,7	1.696,9
Otros- Dpto. del Cesar	3.832,9	3.832,4	-	100,0	0,4
Total	12.602,9	10.905,7	-	86,5	1.697,3

Fuente: MS – SIHO, Tablas de Salida

Los saldos pendientes dentro del proceso de ejecución de los recursos incluidos en el convenio de desempeño por un valor de \$ 1,696,9 Millones y que corresponden a la Nación y al Ministerio de Salud, destinados para la planta transitoria existente no reestructurada y que permanece como no reorganizado, al cumplirse el vencimiento de términos en ese entonces y permaneciendo aun los funcionarios amparados bajo la modalidad de la protección social, terminados dichos recursos del convenio devueltos a la Nación con su respectiva legalización ante el Ministerio. Ahora la ESE en el momento no tiene, ni puede contar con esos recursos para retiros posteriores del personal protegido por aforados y reten social, si llegase a suceder algún retiro, este debe asumirlos con recursos propios o en su defecto en acuerdo con la Gobernación del Departamento del Cesar por ser de su competencia la ESE, en última instancia al carecer lo anterior el funcionario debe esperar su retiro por efecto de pensión.

➤ SUPRESIÓN DE CARGOS FRENTE A LA PLANTA DE PERSONAL

A 30 de Junio de 2.016 la ESE cuenta con una planta transitoria de 19 empleados; discriminados así: A Tres (3) empleados se les adelanta el proceso del levantamiento del fuero laboral por amparo sindical, en caso de salir favorable el fallo al empleado, el Hospital Rosario Pumarejo de López asumirá los pagos de indemnización y demás prestaciones a que tendrían derecho por la desvinculación, lo anterior es sabido dada las dilataciones presentadas en el desarrollo de los procesos judiciales. En proceso de Pre pensión se encuentran

¡Creciendo para todos con calidad!

Calle 16 Avenida La Popa No. 17-141 teléfono: 5748452 Fax: 5748451
E-mail: contacto@hrplopez.gov.co

NOTA: El presente documento se encuentra debidamente legalizado en la oficina de planeación de la E.S.E.

	ESE HOSPITAL ROSARIO PUMAREJO DE LOPEZ PLAN DE DESARROLLO INSTITUCIONAL 2017 – 2020	CÓDIGO	PE-PI-01
		VERSIÓN	PRIMERA
		FECHA	FEBRERO/ 2017
		HOJA	Página 60 de 114

Doce (12); Tres (3) funcionarias como Madres Cabeza de Hogar y Una (1) empleada con Enfermedad común.

Cuadro No 19. Número de cargos aprobados por Junta Directiva a 30 de Junio de 2.016

	2006	2012	2013	2014	2015	2016
Meta	Observado	Observado	Observado	Observado	Observado	Observado
35	155	69	65	59	55	54

Fuente: Tablas de salida SIHO - MS

Meta: Planta aprobada en documento de red; Minsalud.

➤ PLANTA TRANSITORIA.

El Hospital Rosario Pumarejo de López en cumplimiento de los acuerdos números 124 de noviembre 30 de 2006, por el cual se suprimen y se incorporan unos cargos de la planta de personal de la ESE, y se dictan otras disposiciones, los Acuerdos 125 de diciembre 20 de 2006 por el cual se adopta la planta de personal de la ESE y el 127 de la misma fecha por el cual se adiciona el Acuerdo 124; de los cuales se anexa copia al presente informe de evaluación y en desarrollo del proceso de reorganización ha continuado haciendo efectiva la supresión de los cargos que se encuentran en transitoriedad.

Cuadro No 20. Número de trabajadores en planta transitoria a 30 de Junio de 2.016.

Años	Nivel jerárquico	Cargos operativos	Profesional	Técnico	Asistencial	Cargos de apoyo	Profesional	Técnico	Asistencial	Total
2006	Pre y pensionables	37	10	-	27	4	2	1	1	41
	Aforados	22	9	-	13	2	2	-	-	24
	Otros	11	5	-	6	0	-	-	-	11
2007	Pre y pensionables	34	10	-	24	2	-	1	1	36
	Aforados	22	8	-	14	1	1	-	-	23
	Otros	7	2	-	5	0	-	-	-	7
Años	Nivel jerárquico	Cargos operativos	Profesional	Técnico	Asistencial	Cargos de apoyo	Profesional	Técnico	Asistencial	Total
2008	Pre y pensionables	26	8	-	18	2	-	1	1	28
	Aforados	17	6	-	11	1	1	-	-	18
	Otros	7	2	-	5	0	-	-	-	7
2009	Pre y pensionables	34	10	-	24	2	-	1	1	36
	Aforados	10	5	-	5	1	1	-	-	11
	Otros	5	1	-	4	0	-	-	-	5
2010	Pre y pensionables	34	10	-	24	2	-	1	1	36
	Aforados	6	3	-	3	0	-	-	-	6
	Otros	4	1	-	3	0	-	-	-	4
2011	Pensionables	34	10	-	24	2	-	1	1	36

¡Creciendo para todos con calidad!

Calle 16 Avenida La Popa No. 17-141 teléfono: 5748452 Fax: 5748451

E-mail: contacto@hrplopez.gov.co

NOTA: El presente documento se encuentra debidamente legalizado en la oficina de planeación de la E.S.E.

	ESE HOSPITAL ROSARIO PUMAREJO DE LOPEZ PLAN DE DESARROLLO INSTITUCIONAL 2017 – 2020	CÓDIGO	PE-PI-01
		VERSIÓN	PRIMERA
		FECHA	FEBRERO/ 2017
		HOJA	Página 61 de 114

	Aforados	6	3	-	3	0	-	-	-	6
	Otros	4	1	-	3	0	-	-	-	4
2012	Pensionables	24	8	-	16	2	-	1	1	26
	Aforados	3	2	-	1	0	-	-	-	3
	Otros	4	1	-	3	0	-	-	-	4
2013	Pensionables	22	6	-	16	0	-	-	-	22
	Aforados	3	2	-	1	0	-	-	-	3
	Otros	4	1	-	3	0	-	-	-	4
2014	Pensionables	16	6	-	10	0	-	-	-	16
	Aforados	3	2	-	1	0	-	-	-	3
	Otros	4	1	-	3	0	-	-	-	4
2015	Pensionables	13	4	-	9	0	-	-	-	13
	Aforados	3	2	-	1	0	-	-	-	3
	Otros	4	1	-	3	0	-	-	-	4
2016	Pensionables	12	4	-	8	0	-	-	-	12
	Aforados	3	2	-	1	0	-	-	-	3
	Otros	4	1	-	3	0	-	-	-	4

Fuente: Oficina de recursos Humanos de a ESE. Vigencia 2016

Respecto a los pre pensionables a 30 de Junio del 2.016 se reportan Doce (12) empleados, Uno (1) menos que la vigencia 2.015; por habérseles reconocido pensión a una funcionaria, esta fue retirada de la institución; para las condiciones de aforados y madre cabezas de hogar, a 30 de Junio de 2.016, no se presentó novedad para esta vigencia.

Cuadro No 21. Número de trabajadores con protección especial 30 de Junio de 2016.

Código del Cargo	Cargo	Jornad a Laboral	Documento de Identidad	Nombre del Funcionario	Tipo de Protección	Duración estimada de la Protección
PLANTA TRANSITORIA						
237	PROF. UNIV. AREA SALUD	8	42.491.679	ALVAREZ REYES LUZ MARINA	P.P.	1 Año
244	ENFERMERO ESPECIALISTA	8	37.242.480	AVENDAÑO PEDROZO ESTHER	P.P.	6 Meses
412	AUXILIAR AREA SALUD	8	26.943.970	BALLESTAS CABARCAS LADYS	P.P.	6 Meses
412	AUXILIAR AREA SALUD	8	49.742.643	DIAZ PEREZ EDITH MARIA	P.P.	1 Año
243	ENFERMERO	8	42.491.252	FRANCO BEDOYA MARIA D.	P.P.	1 Año
412	AUXILIAR AREA SALUD	8	26.994.294	GAMEZ ESPERANZA DORIS	P.P.	2 Años
412	AUXILIAR AREA SALUD	8	26.722.473	LASCARRO DITA LUZ MARINA	P.P.	6 Meses
412	AUXILIAR AREA SALUD	8	27.017.268	MANJARRES RAMIREZ MARIA	P.P.	6 Meses
412	AUXILIAR AREA SALUD	8	26.722.641	OLIVEROS BORRERO AURORA	P.P.	6 Meses
243	ENFERMERO	8	42.494.284	OVALLE FELIZZOLA GLORIA M.	P.P.	1 Año
412	AUXILIAR AREA SALUD	8	26.733.560	RODRIGUEZ NIETO ANA DE J.	P.P.	6 Meses
412	AUXILIAR AREA SALUD	8	49.728.854	TORRES JIMENEZ ANA LUCIA	P.P.	6 Meses
412	AUXILIAR AREA SALUD	8	49.760.402	ARIAS MINDIOLA SARIDIS L.	M.C.H.	4 años
243	ENFERMERO	8	42.499.416	ARIZA CRIADO IVONNE ISABEL	M.C.H.	3 Meses
412	AUXILIAR AREA SALUD	8	49.730.841	OYAGA TORRES JUANA	M.C.H.	1 Mes

¡Creciendo para todos con calidad!

Calle 16 Avenida La Popa No. 17-141 teléfono: 5748452 Fax: 5748451
E-mail: contacto@hrplopez.gov.co

NOTA: El presente documento se encuentra debidamente legalizado en la oficina de planeación de la E.S.E.

	ESE HOSPITAL ROSARIO PUMAREJO DE LOPEZ PLAN DE DESARROLLO INSTITUCIONAL 2017 – 2020	CÓDIGO	PE-PI-01
		VERSIÓN	PRIMERA
		FECHA	FEBRERO/ 2017
		HOJA	Página 62 de 114

243	ENFERMERO	8	49.733.537	HERNANDEZ ALMANZA OLGA E.	F.S.	3 Meses
412	AUXILIAR AREA SALUD	8	45.450.015	MACHADO DIAZ LUZ ENITH	F.S.	3 Meses
211	MEDICO GENERAL	8	12.723.393	OROZCO ICEDA MIGUEL ANGEL	F.S.	6 Meses
412	AUXILIAR AREA SALUD	8	49.735.660	JIMENEZ MUÑOZ MARTA P.	E.P.	3 Años
REINTEGRO POR ODEN JUDICIAL						
219	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	8	26.794.345	MARCHENA ZAPATA ADELA	F.S.	
243	ENFERMERO	8	49.745.266	QUIROZ PEINADO MARIA C.	F.S.	
244	ENFERMERO ESPECIALISTA	8	49.731.742	URDIALES MORALES ROSBIELA	F.S.	
412	AUXILIAR AREA SALUD	8	42.498.471	ESTRADA ARIAS ANA LUCIA	F.S.	
412	AUXILIAR AREA SALUD	8	49.732.741	VALERO ZABALETA LILIANA	F.S.	

Fuente: Oficina de recursos Humanos de a E.S.E.

Nota: La clasificación por nivel jerárquico corresponde a lo establecido en el Decreto 785 de 2005.

Teniendo en cuenta que el plazo de los cuatro (4) meses establecidos por la Ley para el trámite de la Pensión no se cumple, la Institución a través de la Gerencia ha visitado y elevado derechos de petición ante Cajanal Oficina principal con sede en Bogotá y Colpensiones, solicitándoles se agilice el trámite de la documentación que se encuentra radicada, de tal forma puedan obtener la pensión. De igual manera la Oficina de Recursos Humanos efectúa seguimiento mensual de quienes cumplen los requisitos para iniciar el trámite ante la institución donde se encuentran afiliados cada empleado; en este orden de ideas ante Cajanal se encuentran en trámite la Pensión de Tres (3) Funcionarios y en Colpensiones hay Diecisiete (17); Por otro lado, se prosigue con los procesos de levantamiento de fuero sindical que lleva la institución con el asesor externo.

Cuadro No 22. Número de cargos provistos y vacantes a 30 de Junio de 2.016.

2006		2014		2015		2016	
Ocupados	Vacantes	Ocupados	Vacantes	Ocupados	Vacantes	Ocupados	Vacantes
151	4	56	3	51	4	50	4

Fuente: Oficina de Recursos Humanos de la E.S.E

A 30 de Junio de 2.016, la Institución cuenta con Cincuenta (50) cargos provistos y cuatro (4) vacantes para un total de Cincuenta y Cuatro cargos. Es de anotar que ítem de las Vacantes se encuentran cuatro (4) cargos sin proveer que corresponden a dos (2) cargos de Profesional Especializado Área de la Salud; uno (1) de Gerente y uno (1) de Secretario.

¡Creciendo para todos con calidad!

Calle 16 Avenida La Popa No. 17-141 teléfono: 5748452 Fax: 5748451
E-mail: contacto@hrplopez.gov.co

NOTA: El presente documento se encuentra debidamente legalizado en la oficina de planeación de la E.S.E.

	ESE HOSPITAL ROSARIO PUMAREJO DE LOPEZ PLAN DE DESARROLLO INSTITUCIONAL 2017 – 2020	CÓDIGO	PE-PI-01
		VERSIÓN	PRIMERA
		FECHA	FEBRERO/ 2017
		HOJA	Página 63 de 114

➤ **SEGUIMIENTO A LOS PROCESOS JUDICIALES.**

Cuadro No 23. Resumen de los procesos judiciales con corte a 8 de agosto de 2016.

Tipo de proceso	Total procesos	Estado actual										
		Fallo en primera instancia		Fallos en firme primera instancia		Fallos segunda instancia		Sin fallo		Conciliado/transado	Conciliado/transado	
		En contra	A favor	En contra	A favor	En contra	A favor	1ª Inst	2ª Inst	1ª Inst	2ª Inst	
Acción de lesividad	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Acción de nulidad simple	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Acción de nulidad y restablecimiento del derecho	58	15	12	-	4	7	12	31	4	-	-	
Acción de reintegro	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
Acción de reparación directa	155	36	54	-	13	25	30	65	22	-	-	
Acción de Tutela	46	14	31	13	30	2	-	1	-	-	-	
Acción popular	4	-	4	-	2	-	2	-	-	-	-	
Levantamiento de fuero sindical	1	1	-	-	-	1	-	-	-	-	-	
Proceso ejecutivo laboral	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
Proceso laboral administrativo	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
Proceso ordinario laboral	29	8	13	1	3	3	7	8	7	-	-	
Acción repetición	2	-	-	-	-	-	-	2	-	-	-	
Ejecutivo contractual (demandado la ESE)	40	34	-	34	-	-	-	6	-	19	-	
Ejecutivo contractual (demandante la ESE)	8	-	2	-	1	-	-	6	1	-	-	
Acción contractual (demandado la ESE)	7	-	1	-	1	-	-	6	-	-	-	
Acción contractual (demandante la ESE)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
Total	350	108	117	48	54	38	51	125	34	19	-	

Fuente: SIHO corte 4 de Octubre de 2016

La ESE Hospital Rosario Pumarejo de López históricamente enfrenta 350 procesos discriminados así: 58 Demandas de Nulidad y Restablecimiento del Derecho, 155 Demandas de Reparación Directa, 46 Acciones de Tutela, 2 Acciones de Repetición, 4 Acciones Populares, 7 Acciones Contractuales, 40 Procesos Ejecutivos como demandado y 8 procesos ejecutivos como demandante, 1 proceso de Levantamiento de Fuero Sindical, 29 Procesos Ordinarios Laborales. De los cuales 105 procesos fueron fallados a favor de la ESE y 86 Procesos Fallados en contra de la ESE.

La ESE HOSPITAL ROSARIO PUMAREJO DE LOPEZ en la actualidad cuenta con dos (2) Abogados Externos contratados para la defensa judicial del Hospital, esto es, para contestar las demandas y asistencia judicial a favor del Hospital, y

¡Creciendo para todos con calidad!

Calle 16 Avenida La Popa No. 17-141 teléfono: 5748452 Fax: 5748451
E-mail: contacto@hrplopez.gov.co

NOTA: El presente documento se encuentra debidamente legalizado en la oficina de planeación de la E.S.E.

	ESE HOSPITAL ROSARIO PUMAREJO DE LOPEZ PLAN DE DESARROLLO INSTITUCIONAL 2017 – 2020	CÓDIGO	PE-PI-01
		VERSIÓN	PRIMERA
		FECHA	FEBRERO/ 2017
		HOJA	Página 64 de 114

cuenta con tres (3) abogados que están encargados de recuperar obligaciones o la cartera a favor del Hospital.

Los dos abogados encargados de la defensa judicial en la actualidad se encuentran atendiendo un total de procesos vigentes de **151** procesos, de los cuales, uno abogado tiene asignado **82** procesos y el otro **69** procesos vigentes. Los tres abogados de cartera en la actualidad se encuentran atendiendo **6** procesos ejecutivos donde el Hospital actúa como demandante, para un total de **157** procesos judiciales vigentes.

Los procesos que se encuentran en firme fallados en contra solo se han cancelado algunos, porque el Hospital carece de disponibilidad presupuestal en el rubro de sentencias y conciliaciones para pagar los saldos de las condenas.

De los 48 procesos que se relacionan como fallados en contra en primera instancia y frente a los cuales no se presentó recurso es importante precisar que 14 de ellos corresponden a fallos en acciones de tutela que no fueron apelados porque la mayoría se trataba de contestar peticiones y en otros de prestar servicios de salud por protección de derechos fundamentales; 34 procesos que se relacionan allí corresponden a ejecutivos que en su mayoría, esto es, en 19 procesos, se diligenció el campo como que no se presentó recurso porque fueron terminados por transacción y la plataforma no trae alguna casilla que permita señalar que el proceso terminó por transacción. Otros ejecutivos no se presentó recurso porque se tratan de procesos judiciales cobrando condenas judiciales no canceladas por el Hospital y por ende las únicas excepciones que procedían eran las de pago, prescripción, novación o transacción y en esos ninguna de ellas se presentaba.

Respecto a las acciones de repetición se hace necesario señalar que el Hospital en la actualidad tiene presentadas dos (2) acciones de repetición, que se encuentra en proceso de notificación a los demandados. En cuanto a los demás procesos que han terminado en contra del Hospital, debemos manifestar que en su mayoría no han sido cancelados y por esa razón no se puede iniciar la acción de repetición, pues uno de los presupuestos es que se haya cancelado la totalidad de la obligación.

Frente al tema de los embargos, si bien se relacionó en la tabla que se adeudan una gran cantidad de dineros, muchos de ellos no han iniciado el correspondiente

¡Creciendo para todos con calidad!

Calle 16 Avenida La Popa No. 17-141 teléfono: 5748452 Fax: 5748451
E-mail: contacto@hrplopez.gov.co

NOTA: El presente documento se encuentra debidamente legalizado en la oficina de planeación de la E.S.E.

	ESE HOSPITAL ROSARIO PUMAREJO DE LOPEZ PLAN DE DESARROLLO INSTITUCIONAL 2017 – 2020	CÓDIGO	PE-PI-01
		VERSIÓN	PRIMERA
		FECHA	FEBRERO/ 2017
		HOJA	Página 65 de 114

proceso ejecutivo cobrando la condena y por esa razón aún no hay muchos dineros embargados.

Cuadro No 24. Impacto Financiero de los Fallos en Contra – Corte 04 de Octubre de 2016.

Tipo de proceso	Total fallos en contra/ procesos conciliados o transados	Valores pagados (\$millones)	Valores pendientes de pago (\$millones)	Número de procesos en riesgo de perderse	Valor estimado contingencia (\$millones)	Número de procesos con embargos	Valor de las sumas embargadas (\$millones)
Acción de lesividad	-	\$	\$	-	\$	\$	\$
Acción de nulidad simple	-	\$	\$	-	\$	\$	\$
Acción de nulidad y restablecimiento del derecho	7	\$ 653,00	\$ 965,60	17	\$ 1.200,00	\$	\$
Acción de reintegro	-	\$	\$	-	\$	\$	\$
Acción de reparación directa	25	\$ 5.300,00	\$ 5.100,00	11	\$ 7.900,00	\$	\$
Acción de tutela	15	\$ 4,60	\$	-	\$	\$	\$
Acción popular	-	\$	\$	-	\$	\$	\$
Levantamiento de fuero sindical	1	\$ 2,40	\$	-	\$	\$	\$
Proceso ejecutivo laboral	-	\$	\$	-	\$	\$	\$
Proceso laboral administrativo	-	\$	\$	-	\$	\$	\$
Proceso ordinario laboral	4	\$ 115,00	\$ 95,00	4	\$ 115,00	\$	\$
Acción repetición	-	\$	\$	\$	\$	\$	\$
Ejecutivo contractual (demandado la ESE)	34	\$ 6.100,50	\$ 1.600,00	5	\$ 1.500,00	3	\$ 625,9
Ejecutivo contractual (demandante la ESE)	-	\$	\$	\$	\$	\$	\$
Acción contractual (demandado la ESE)	-	\$	\$	\$	\$	\$	\$
Acción contractual (demandante la ESE)	-	\$	\$	\$	\$	\$	\$
Total	86	\$ 12.175,50	\$ 7.760,60	37	\$ 10.715,00	3	\$ 625,9

Fuente: SIHO corte 4 de Octubre de 2016

De los 86 fallos en contra se ha cancelado el valor aproximado de \$12.175,5; se encuentran pendiente por pagar \$7.760,6, de donde se desprende que el valor pagado es mayor al valor adeudado.

El valor estimado de la contingencia asciende a la suma de \$10.715. Luego de realizado el análisis de los procesos se verificó que han aumentado los fallos en contra de la ESE por los procesos de Nulidad y Restablecimiento del Derecho; a favor del personal vinculado a través de cooperativas, sociedades o asociaciones sindicales que prestaron servicios en la ESE ya sea en el área asistencial o administrativa el juez ordena cancelar, primas, vacaciones, cesantías, seguridad social y demás prestaciones; frente a lo cual el Hospital ha venido contratando solo mediante contratos colectivos a través de Asociaciones Sindicales y se abstiene de realizar hechos que generen subordinación en contra del personal afiliado participe de dichas asociaciones sindicales.

¡Creciendo para todos con calidad!

Calle 16 Avenida La Popa No. 17-141 teléfono: 5748452 Fax: 5748451
E-mail: contacto@hrplopez.gov.co

NOTA: El presente documento se encuentra debidamente legalizado en la oficina de planeación de la E.S.E.

	ESE HOSPITAL ROSARIO PUMAREJO DE LOPEZ PLAN DE DESARROLLO INSTITUCIONAL 2017 – 2020	CÓDIGO	PE-PI-01
		VERSIÓN	PRIMERA
		FECHA	FEBRERO/ 2017
		HOJA	Página 66 de 114

De igual forma han aumentado las demandas por reparación directa por fallas en el servicio médico, pero la mayoría de estos procesos a la fecha han sido fallados a favor del Hospital.

Se observa que en los procesos ordinarios laborales, que inician personas que prestan servicios que deben ser vinculados mediante contratos de trabajo como trabajadores oficiales, los jueces laborales fallan en contra del Hospital ordenando el pago de salarios y prestaciones sociales porque en esta clase de procesos se presume la relación laboral.

Frente a este tema se ha venido contratando con asociaciones sindicales que les cancelan a sus afiliados partícipes todas las prestaciones sociales a que tienen derecho como asociado partícipe de acuerdo con lo dispuesto en los estatutos de cada asociación.

Es importante resaltar que la ESE HOSPITAL ROSARIO PUMAREJO DE LÓPEZ no cuenta con cargos suficientes en su planta de personal para vincular a todas las personas que prestan servicios en esta institución ya sea nombrados como empleados públicos o mediante contrato de trabajo como trabajadores oficiales, puesto que este Hospital se encuentra desde hace varios años en un proceso de reorganización en donde lo que se acordó fue disminuir la planta de personal del Hospital y eso también ha llevado a contratar con asociaciones sindicales.

En cuanto a las Acciones de Repetición, una vez se termine de cancelar la totalidad de unos procesos judiciales pendientes de pago se colocará a consideración del Comité de Conciliación de la ESE para que estudie la viabilidad o no de iniciar la respectiva repetición.

Como hecho positivo para la institución hospitalaria tenemos que han disminuido las Acciones de Tutela y todas las Acciones populares fueron falladas a favor de la E.S.E.

➤ **RACIONALIZACIÓN DE GASTOS EN SERVICIOS PERSONALES DE PERSONAL DE PLANTA.**

Atendiendo lo dispuesto en el Decreto 1919/02, la ESE a partir del 1° de Enero de 2003, desmontó los beneficios extralegales que se venían cancelando a funcionarios de planta, soportando esta decisión con la Resolución No. 268 de febrero 21 de 2003; por lo tanto, a la firma del Convenio No. 250/06, ya la ESE había dado cumplimiento con el mandato legal en aras de racionalizar costos y gastos por concepto de prestaciones extralegales; igualmente, a partir del 1° de

¡Creciendo para todos con calidad!

Calle 16 Avenida La Popa No. 17-141 teléfono: 5748452 Fax: 5748451
E-mail: contacto@hrplopez.gov.co

NOTA: El presente documento se encuentra debidamente legalizado en la oficina de planeación de la E.S.E.

	ESE HOSPITAL ROSARIO PUMAREJO DE LOPEZ PLAN DE DESARROLLO INSTITUCIONAL 2017 – 2020	CÓDIGO	PE-PI-01
		VERSIÓN	PRIMERA
		FECHA	FEBRERO/ 2017
		HOJA	Página 67 de 114

Diciembre de 2006, se suprimió el reconocimiento y cancelación de la Prima Profesional para quienes la disfrutaban, igualmente se ha venido ejerciendo un control en la cancelación de los recargos, domingos y feriados del personal asistencial adscrito a la planta transitoria; esta disminución se ha venido presentando en los diferentes informes periódicos.

Cuadro No 25. Valoración cumplimiento metas racionalización del gasto en servicios personales de personal de la planta de personal.

En millones de pesos de 2014

Concepto	Meta % reducción (a)	Valor Observado (b)	Variación $c=(b_{obs}/b_{afc})\times 100$	Variación (respecto al año anterior) (d)	Planta Transitoria	Vacantes	Relación planta meta Vs observada
Asignaciones Básicas Junio	-74,2	126,7	-57,8	8.6	23	3	0.6
Serv. Personales Asociados a la Nómina (incluye contribuciones inherentes a la nómina)	-77,5	1.393.8	-81,5	-1.8			

FUENTE: OFICINA DE RECURSOS HUMANOS. E.S.E H.R.P.L. VIGENCIA 2014.

En millones de pesos de 2015

Concepto	Meta % reducción (a)	Valor Observado (b)	Variación $c=(b_{obs}/b_{afc})\times 100$	Variación (respecto al año anterior) (d)	Planta Transitoria	Vacantes	Relación planta meta Vs
Asignaciones Básicas Junio	-74,2	124,0	-58,7	-8.2	20	4	0.6
Serv. Personales Asociados a la Nómina (incluye contribuciones inherentes a la nómina)	-77,5	1.362.4	-81,9	-55.0			

FUENTE: oficina de recursos humanos. E.S.E H.R.P.L. VIGENCIA 2015

En millones de pesos de 2016

Concepto	Meta % reducción (a)	Valor Observado (b)	Variación $c=(b_{obs}/b_{afc})\times 100$	Variación (respecto al año anterior) (d)	Planta Transitoria	Vacantes	Relación planta meta Vs observada
Asignaciones Básicas Junio	-74,2	135,4	-54,9	-6.8	19	4	0.6
Serv. Personales Asociados a la Nómina (incluye contribuciones inherentes a la nómina)	-77,5	1.451.1	-80,7	-49.1			

FUENTE: oficina de recursos humanos. E.S.E H.R.P.L. VIGENCIA 2016.

Para la vigencia de 2016, la Junta Directiva de la E.S.E. según Acuerdo No. 276 del 02 de mayo de 2016, aprueba el incremento salarial del siete punto setenta y siete por ciento (7,77%); no obstante, si se compara la asignación básica a junio 2016, con la vigencia del 2015 se observa un incremento de \$11.4 millones de

¡Creciendo para todos con calidad!

Calle 16 Avenida La Popa No. 17-141 teléfono: 5748452 Fax: 5748451

E-mail: contacto@hrplopez.gov.co

NOTA: El presente documento se encuentra debidamente legalizado en la oficina de planeación de la E.S.E.

	ESE HOSPITAL ROSARIO PUMAREJO DE LOPEZ PLAN DE DESARROLLO INSTITUCIONAL 2017 – 2020	CÓDIGO	PE-PI-01
		VERSIÓN	PRIMERA
		FECHA	FEBRERO/ 2017
		HOJA	Página 68 de 114

pesos que obedece al nuevo salario que devengan los empleados de la ESE Hospital Rosario Pumarejo de López.

Al comparar con las otras vigencias se observa una disminución leve gradual, producto de personal que se ha ido retirando y suprimiéndose los cargos, así como la permanente vacancia en cargos de Profesionales especializados y Secretaria de Gerencia.

➤ **HORAS EXTRAS, RECARGOS NOCTURNOS, DOMINICALES Y FESTIVOS A 30 DE JUNIO DE 2016.**

Cuadro No 26. Control de horas extras, recargos nocturnos, dominicales y festivos.

En millones de pesos de 2016

Concepto	2006	2014	2015	2016	Var %	ΔY%	ΔGV%
Horas Extras, dominicales y festivos	540.9	79.4	71.6	74.6	-4,2	-18,2	0,3

Fuente: lo reportado cada año por el hospital al Minsalud; SIHO.

Var%: Tasa de crecimiento 2015-2016 de la variable analizada.

Y%: Tasa de crecimiento último año frente al anterior de la producción equivalente.

GV%: Tasa de crecimiento último año frente al anterior de los gastos variables.

A pesar que la Institución ha adoptado acciones para la disminución del gasto por concepto de recargos nocturnos, domingos y feriados, estos presentan un comportamiento originado en recargos y festivos en personal contemplado en la planta transitoria, cuyo concepto de disminución corresponde a personal pensionado y/o fallecido en vigencias anteriores, el cual muestra una disminución del -4,2% respecto a la vigencia 2015, con una disminución en el impacto en la producción equivalente del -18,2%, lo que refleja que se hace el control y seguimiento esperado dentro de las condiciones de tipo laboral, manteniendo la E.S.E beneficios adquiridos en administraciones pasadas con la dirección sindical, que no generan mayores costos. En el corto plazo se espera disminuir hasta su eliminación total, en la medida en que el personal se vaya retirando por levantamiento de fueros, pensiones o retiros por otra causa, ya que las medidas actuales frente a los derechos adquiridos no han generado el impacto esperado.

➤ **PASIVO PRESTACIONAL.**

Se gestionaron los recursos provenientes del Convenio concurrente suscrito en 1.999 para el pago de Cesantías de los funcionarios con derecho al régimen retroactivo, girando el Departamento del Cesar en Julio 7 del 2.008 al

¡Creciendo para todos con calidad!

Calle 16 Avenida La Popa No. 17-141 teléfono: 5748452 Fax: 5748451

E-mail: contacto@hrplopez.gov.co

NOTA: El presente documento se encuentra debidamente legalizado en la oficina de planeación de la E.S.E.

	ESE HOSPITAL ROSARIO PUMAREJO DE LOPEZ PLAN DE DESARROLLO INSTITUCIONAL 2017 – 2020	CÓDIGO	PE-PI-01
		VERSIÓN	PRIMERA
		FECHA	FEBRERO/ 2017
		HOJA	Página 69 de 114

Fondo Porvenir \$1.630.525.590, de los cuales se hicieron desembolsos al personal desvinculado por el proceso de la Reorganización, Rediseño y Modernización de la Prestación de Servicios de Salud en el 2.006 por valor de \$557.044.877, consignados entre Julio y Agosto del 2008, en cada una de los Fondos que se encontraban afiliados los ex funcionarios. Desde las vigencias del 2.008 hasta el 30 de junio de 2016, se han entregados la suma \$1.126.168.551, por avances parciales del personal vinculado con derecho al régimen retroactivo previo los requisitos exigidos por la Ley. El valor total consignado entre el personal desvinculado y los funcionarios que se encuentran vinculados asciende a \$1.683.213.428. Ver Cuadro No 27.

Cuadro No 27. Saneamiento del Pasivo Prestacional.

En millones de pesos de 2016

Concepto	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	TOTAL
Pago Liquidaciones Parciales a Personal Activo	600	186	88	63	68	51	56	14.5	1.126
Pago Liquidaciones a Personal Retirado	557	-	-	-	-	-	-	-	557
TOTAL	1.157	186	88	63	68	51	56	14.5	1.683

FUENTE: oficina de recursos humanos. E.S.E H.R.P.L. VIGENCIA 2016.

Saneamiento del Pasivo Pensional. Teniendo en cuenta que en el año 2.000 el Hospital no se encontraba al día con los pagos en Riesgos Profesionales debió asumir la Pensión de una Funcionaria, quien fue pensionada por Accidente de trabajo. La ESE viene asumiendo por este concepto el valor de \$1.228.774,00 mensuales; a 30 de Junio de 2.016, el valor cancelado asciende a la suma de \$6.143.870.00, pagados oportunamente y están incluidos en la ejecución de los gastos de funcionamiento.

Se viene pagando mensualmente una cuota parte pensional del doctor Alcides Manuel Fuentes porque en la fecha que laboró en la Institución no pagaba las cotizaciones por pensión.

La Policía Nacional viene realizando cobros por cuotas partes pensionales en la suma de \$46.177.341.94, lo cual se considera que una parte de este valor debe ser asumido por la Caja Nacional de Previsión Social - Cajanal. Dado que las resoluciones de pensión fueron admitidas por la E.S.E Hospital Rosario Pumarejo de López hace más de veinte (20) años debe entablarse una demanda para que sea la Justicia ordinaria quien decida esta situación.

¡Creciendo para todos con calidad!

Calle 16 Avenida La Popa No. 17-141 teléfono: 5748452 Fax: 5748451
E-mail: contacto@hrplopez.gov.co

NOTA: El presente documento se encuentra debidamente legalizado en la oficina de planeación de la E.S.E.

	ESE HOSPITAL ROSARIO PUMAREJO DE LOPEZ PLAN DE DESARROLLO INSTITUCIONAL 2017 – 2020	CÓDIGO	PE-PI-01
		VERSIÓN	PRIMERA
		FECHA	FEBRERO/ 2017
		HOJA	Página 70 de 114

Igualmente se viene adelantando el Proceso del Pasivo Pensional con el Ministerio de Hacienda en la que se ha venido depurando la información requerida para esta finalidad. Una vez el Ministerio de Hacienda depure y apruebe la Base de Datos destinará unos recursos al Ente Territorial para el personal Pensionado y los próximos a pensionarse.

➤ **EL PAGO DE LOS APORTES A PENSIONES DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS ACTIVOS DE LA INSTITUCIÓN Y EL PAGO A LOS FONDOS DE CESANTÍAS:**

Teniendo en cuenta lo anterior, la ESE hospital se encuentra a paz y salvo del pasivo prestacional tanto del personal desvinculado como el que se encuentra activo. Con relación al pasivo pensional, el hospital viene realizando los pagos oportunamente a la ex funcionaria que se encuentra a cargo de la entidad. Se anexa certificación del área de recursos humanos de la ESE con fecha 30 de Junio de 2016, validando lo referido.

➤ **SANEAMIENTO DE APORTES PATRONALES.**

La ESE Hospital Rosario Pumarejo de López viene realizando la conciliación con las diferentes EPS y Fondos de Pensión y Cesantías de conformidad a la normatividad vigente.

A 30 de Junio de 2.016 se ha realizado la depuración con las siguientes E.P.S y Fondos de Pensiones y Cesantías. A continuación presentamos en detalle según el Cuadro No 28. Saneamiento de Aportes Patronales por entidades.

Cuadro No 28.

	Nombre del Fondo	Salud	Pensiones	Cesantias	ARL
		Saldo a Favor del Hospital			
1	COLSEGUROS EPS	5.616.206	0	0	
2	COOMEVA EPS	311.168.635	0	0	
3	NUEVA EPS	5.469.888	0	0	
4	POSITIVA	0	0	0	139.648.321
5	SALUD TOTAL EPS	6.991.687	0	0	
6	SALUDCOOP EPS	10.881.333	0	0	
7	SANITAS EPS	6.635.357	0	0	
8	PROTECCION PENSION	0	85.908.554	0	
9	HORIZONTE PENSION	0	203.566.554	0	
10	COLFONDOS	0	0	29.684.966	
11	SEGURO SOCIAL	129.507.511	184.714.050	0	
TOTAL		476.270.617	474.189.158	29.684.966	139.648.321

FUENTE: Oficina Recursos Humanos. ESE HRPL. 2016

¡Creciendo para todos con calidad!

Calle 16 Avenida La Popa No. 17-141 teléfono: 5748452 Fax: 5748451
E-mail: contacto@hrplopez.gov.co

NOTA: El presente documento se encuentra debidamente legalizado en la oficina de planeación de la E.S.E.

	ESE HOSPITAL ROSARIO PUMAREJO DE LOPEZ PLAN DE DESARROLLO INSTITUCIONAL 2017 – 2020	CÓDIGO	PE-PI-01
		VERSIÓN	PRIMERA
		FECHA	FEBRERO/ 2017
		HOJA	Página 71 de 114

Con la entidad Seguro Social el Saneamiento de Aportes Parafiscales se encuentra en la etapa de suscripción del Acta, toda vez que al 30 de Junio 2016, se está a la espera de legalización para la solicitud de los recursos.

➤ **PAGO DE APORTES A LA SEGURIDAD SOCIAL Y PARAFISCAL A 30 DE JUNIO DE 2016.**

Por certificación emitida de la revisoría fiscal de la entidad, se revela que la E.S.E HOSPITAL ROSARIO PUMAREJO DE LOPEZ, se encuentra a paz y salvo a 30 de Junio de 2.016, con los aportes patronales a los subsistemas de salud, pensiones, riesgos profesionales y cesantías no cubiertos con los recursos del Sistema General de Participaciones, así como los aportes a cargo de los trabajadores para los subsistemas de salud y pensiones y reportados a las diferentes administradoras o aseguradoras pertinentemente.

➤ **BENEFICIOS CONVENCIONALES O ACUERDOS LABORALES.**

Si bien la ESE hospital cuenta con agremiaciones sindicales formalmente no se tiene relacionado a 30 de Junio de 2016, acuerdos laborales o beneficios convencionales.

➤ **APOYO PARA LA REINSERCIÓN EN EL MERCADO LABORAL DEL PERSONAL DESVINCULADO.**

La ESE hace seguimiento al comportamiento de la reinserción en el mercado laboral del personal desvinculado durante la ejecución del actual proceso de reorganización, rediseño y modernización de la red de servicios de salud en la Institución, concluyendo que a 30 de Junio de 2.016, (32) funcionarios se encuentran vinculados a la ESE a través de operadores externos; (14) ex funcionarios trabajan en otras entidades; (12) se dedican a negocios particulares; (23), No ejercen ninguna actividad y (2) fallecieron, una por una penosa enfermedad y otro por accidente de tránsito.

¡Creciendo para todos con calidad!

Calle 16 Avenida La Popa No. 17-141 teléfono: 5748452 Fax: 5748451
E-mail: contacto@hrplopez.gov.co

NOTA: El presente documento se encuentra debidamente legalizado en la oficina de planeación de la E.S.E.

	ESE HOSPITAL ROSARIO PUMAREJO DE LOPEZ PLAN DE DESARROLLO INSTITUCIONAL 2017 – 2020	CÓDIGO	PE-PI-01
		VERSIÓN	PRIMERA
		FECHA	FEBRERO/ 2017
		HOJA	Página 72 de 114

6.5. FACTURACIÓN

Cuadro No 33. Evolución de la facturación realizada por grupo responsable de pago

En millones de pesos de 2016

Concepto	2014 JUNIO	2015 JUNIO	2016 JUNIO	Var %
Régimen Contributivo	1.706,2	1.687,7	1.797,4	6,5
Régimen Subsidiado	34.271,7	30.521,8	26.669,0	-12,6
PPNA*	3.376,0	1.922,6	2.548,5	32,6
Demás Pagadores	2.522,5	2.016,4	2.246,4	11,4
Total Venta de Servicios de Salud	1.876,3	36.148,5	33.261,4	-8,0

Fuente: SIHO, Facturación 1er Semestre

Referente al análisis de la Facturación por grupo de Responsable de pago comparativa con la vigencia del semestre del 2016, podemos deducir lo siguiente:

En el Régimen contributivo se observa un incremento de la Facturación respecto al año anteriores; se podría decir que la institución respecto a otras IPS Privadas ha mejorado sus procesos de atención ya que contamos casi en un 99% de todos los médicos especialistas de la ciudad por ende su competitividad en el mercado ha sido satisfactoria a pesar de que la contratación de las EPS con estas IPS son a tarifas muy bajas. Por otra parte se presentó la liquidación de la Eps Saludcoop y una vez trasladados a la EPSC Cafesalud, evidenciándose la crisis de esta entidad por no contar con una red y asegurados los recursos para responder por los servicios a ofertar, se ha abierto una clientela potencial que si bien genera aumento en la facturación expone a carteras altas inciertas ante potenciales situaciones de liquidación de esta entidad, ya que los usuarios no los atendían en las entidades privadas aumentando la facturación de este Régimen.

Con el Régimen Subsidiado se observa una leve disminución del -12.6% con relación al año 2015 por múltiples factores como cese de actividades de alguna de las especialidades básicas de la ESE por situaciones administrativas relacionadas con disponibilidad presupuestal y contratación, lo que ha impactado la atención de medicina especializada en la unidad funcional Consulta externa y apoyo diagnostico aunado a las tarifas a las que la ESE se ha obligado a contratar con distintas Empresas aseguradoras en especial las del régimen subsidiado con menores tarifas, con el único fin de mantenerse en el mercado en las condiciones en las que las IPS Privadas contratan los mismos servicios.

¡Creciendo para todos con calidad!

Calle 16 Avenida La Popa No. 17-141 teléfono: 5748452 Fax: 5748451

E-mail: contacto@hrplopez.gov.co

NOTA: El presente documento se encuentra debidamente legalizado en la oficina de planeación de la E.S.E.

	ESE HOSPITAL ROSARIO PUMAREJO DE LOPEZ PLAN DE DESARROLLO INSTITUCIONAL 2017 – 2020	CÓDIGO	PE-PI-01
		VERSIÓN	PRIMERA
		FECHA	FEBRERO/ 2017
		HOJA	Página 73 de 114

Referente a la Población PPNA si se dio un aumento significativo del 32.6%; en este responsable de pago se tiene en cuenta la ampliación de la cobertura de atención a usuarios pertenecientes a otras secretarías así mismo el aumento de los ingresos a la institución de la población desplazada del país hermano de Venezuela por su crisis actual.

Los demás pagadores se mantiene con un ligero aumento del 11.4%, ya que una parte de este tipo de pagadores corresponde a los Accidentes de Tránsito y la prestación de servicios de salud particulares.

Cuadro No 34. Evolución de la facturación radicada

En millones de pesos corrientes

Concepto	2014 JUNIO	2015 JUNIO	2016 JUNIO	Var %
Régimen Contributivo	1.698,4	1.688,7	1.572,7	6,9
Régimen Subsidiado	34.176,6	30.282,0	27.012,7	10,8
PPNA	3.290,5	1.717,6	2.446,3	42,4
Demás Pagadores	2.331,1	2.108,1	2.506,2	18,9
Otros Ingresos no Asociados a VSS	-	28.4	71.9	-
Total (sin Disp.Inicial y Cuentas x Cobrar Vig.Anteriores)	41.496,6	35.796,3	33.537,9	-6,3

Fuente: SIHO, Facturación 1er Semestre

Respecto al análisis de la Facturación Radicada de la vigencia del primer semestre del año 2016 comparativa con el año 2015 podemos deducir lo siguiente:

En el Régimen contributivo se observa una disminución de la Facturación Radicada respecto al año 2015 debido a la falta de autorización de servicios de empresas como CAJACOPI Y MUTUALSER.

Con el Régimen Subsidiado se observa una leve disminución del -10.8% con relación al año 2015, una de las causas que genero rezagos en la radicación de empresas como CAJACOPI y MUTUAL SER, que colocan barreras en la emisión de las autorizaciones lo que impide radicar las facturas por el no pase de la validación de los RIPS, los cuales son exigidos para presentar las facturas. Por otra parte realizaron devoluciones desde radicación por la falta del acta del Comité técnico científico de los medicamentos No Pos que entregan las mismas EPS, para realizar el recobro a las diferentes secretarías.

¡Creciendo para todos con calidad!

Calle 16 Avenida La Popa No. 17-141 teléfono: 5748452 Fax: 5748451
E-mail: contacto@hrplopez.gov.co

NOTA: El presente documento se encuentra debidamente legalizado en la oficina de planeación de la E.S.E.

	ESE HOSPITAL ROSARIO PUMAREJO DE LOPEZ PLAN DE DESARROLLO INSTITUCIONAL 2017 – 2020	CÓDIGO	PE-PI-01
		VERSIÓN	PRIMERA
		FECHA	FEBRERO/ 2017
		HOJA	Página 74 de 114

Referente a la Población PPNA si se dio un aumento significativo del 42.4%; en este responsable de pago se tiene en cuenta la aceptación del mayor número de facturas liquidadas por los diferentes entes territoriales vía correo certificado y en físico como es el caso de la Secretaria de Salud Departamental del Cesar.

Los demás pagadores se tiene un ligero aumento del 18.9%, ya que una parte de este tipo de pagadores corresponde a radicación de atenciones de accidentes de tránsito correspondiente a aseguradoras.

Con relación a la vigencia del primer semestre del año 2016, aumentaron las objeciones recibidas con respecto a la vigencia anterior sin embargo al relacionarlas con el año 2014 siguió bajando significativamente.

El régimen contributivo aumento con relación al 2015 en donde se evidencio mayor atención de pacientes a este grupo poblacional , por la liquidación de empresas como Saludcoop, que no recibían atención de servicios de salud en otras entidades al igual que Cafesalud Eps, sin embargo las objeciones recibidas son por mayor valor cobrado en tarifas, sin tener en cuenta que no hacen parte de nuestra red contractual, por lo cual se les liquida a tarifas SOAT pleno y falta de autorización pese a la notificación mediante solicitudes de anexos técnicos enviados vía correo electrónico como lo estipula la normatividad vigente.

Cuadro No 35. Evolución de las glosas definitivas de la vigencia

En millones de pesos de 2016

Concepto	2014	2015	2016	Var %
Régimen Contributivo	490,4	7,1	-	-100,0
Régimen Subsidiado	3.042,60	181,5	10,6	-94,2
PPNA	721,6	173	249,1	44,0
Demás Pagadores	106,4	20,3	5,2	-74,6
Otros Ingresos no Asociados a VSS	-	28.4	71.9	43,5
Total (sin Disp.Inicial y Cuentas x Cobrar Vig.Anteriores)	4.361,10	381,95	264,9	168,1

Fuente: SIHO, Facturación 1er Semestre

Con relación a la vigencia del primer semestre del año 2016, sigue bajando notoriamente las objeciones recibidas con respecto a la vigencia anterior.

Para el régimen contributivo no se evidencia objeciones definitivas por la no aceptaciones de los conceptos emitidos por las diferentes EAPB de este régimen,

¡Creciendo para todos con calidad!

	ESE HOSPITAL ROSARIO PUMAREJO DE LOPEZ PLAN DE DESARROLLO INSTITUCIONAL 2017 – 2020	CÓDIGO	PE-PI-01
		VERSIÓN	PRIMERA
		FECHA	FEBRERO/ 2017
		HOJA	Página 75 de 114

ante la inminente liquidación de empresas como Saludcoop; al inicio del semestre, las IPS Privadas, optaron por no recibir los pacientes aun en situaciones de Urgencias, igual situación empezó a presentarse en los meses de febrero a junio con la atención de pacientes que fueron trasladados a Cafesalud Eps, siendo atendidos en la ESE Hospital Rosario Pumarejo de López tanto en el servicio de Urgencias como en los diferentes servicios requeridos por el paciente, este incremento en la atención a afiliados de estas EPS Contributivas generaron incremento en las objeciones recibidas cuyas causas correspondían a mayor valor cobrado en tarifas, sin tener en cuenta que no hacen parte de nuestra red contractual, por lo cual se les liquida a tarifas SOAT PLENO y falta de autorización pese a la notificación mediante solicitudes de anexos técnicos enviados vía correo electrónico como lo estipula la normatividad vigente, estas situaciones fueron subsanadas en el periodo favorecieron la ausencia de Glosas al corte del Primer semestre.

En relación a la Población pobre no Asegurada, persiste pacientes no afiliados al régimen subsidiado pese a la orientación que se le brinda en la ESE por el personal de Trabajo social.

Se aceptaron objeciones por conceptos de liquidación de Medicamentos No Pos dentro del contrato, el cual ya se había agotado y llegado a corte 31 Diciembre del 2015. Por tanto se realiza recobro a las diferentes EAPB.

En cuanto al Régimen Subsidiado y Demás pagadores continuo la disminución de las objeciones recibidas, motivo a las acciones implementadas en cada servicio con el personal administrativo y asistencial, corrigiendo las falencias presentadas mediante hallazgos y reuniones constantes con el equipo de Auditoria Concurrente, de Cuentas médicas, Facturación y Subgerencia Científica.

Cuadro No 36. Valores Glosados Vs. Facturados

Concepto	Porcentaje de Glosa			
	2014	2015	2016	Var
Régimen Contributivo	28,9	0,4	22,3	21,9
Régimen Subsidiado	8,9	0,6	0,16	-0,4
PPNA	21,9	10,1	11,1	1
Demás Pagadores	4,6	1	14,3	13,3
Otros Ingresos no Asociados a VSS	-	-	-	-
Total (sin Disp.Inicial y Cuentas x Cobrar Vig.Anteriores)	10,5	1,1	3,1	2

Fuente: SIHO, Facturación – Glosas 1er Semestre

¡Creciendo para todos con calidad!

	ESE HOSPITAL ROSARIO PUMAREJO DE LOPEZ PLAN DE DESARROLLO INSTITUCIONAL 2017 – 2020	CÓDIGO	PE-PI-01
		VERSIÓN	PRIMERA
		FECHA	FEBRERO/ 2017
		HOJA	Página 76 de 114

El porcentaje de glosas presentado durante el primer semestre del 2016 disminuyó en relación a la vigencia anterior para este mismo periodo, demostrado en la no contratación oportuna con varias EAPB, extendiendo los conceptos de mayor valor cobrado en tarifas y facturación, así mismo se reflejó una baja en el total facturado para este periodo

Los 3 principales motivos de objeciones recibidas se encuentran falta de autorización principal, no obstante que las autorizaciones son solicitadas conforme a la normatividad vigente, Mayor Valor Cobrado, a pesar que en algunos casos a corte 30 de Junio no existe Contratación y Error de Responsable, para lo cual se están tomando acciones de mejores en estos conceptos.

Se ha seguido realizando el proceso de conciliaciones con algunas empresas, en otras se han suspendido, sin embargo en las reuniones de mesas de trabajo de circular 030 se han reanudado las fechas con las diferentes EAPB, con miras a depurar cartera y citas para realizar procesos de conciliación de objeciones.

6.6. RECONOCIMIENTO.

Cuadro No 37. Evolución de los ingresos reconocidos

En millones de pesos de 2.016

Concepto	2015 Junio	2016 Junio	Var %	Δ Glosa
Disponibilidad Inicial	708.3	240.7	-66.0	-
Régimen Contributivo	1,516.6	1,906.3	25.7	-0.4
Régimen Subsidiado	30,316.3	26,971.1	-11.0	-0.6
PPNA	1,844.2	2,761.3	49.7	0.1
Demás Pagadores	2,011.0	1,899.1	-5.6	-0.8
Otros Ingresos no Asociados a VSS generados durante la vigencia	28.4	71.9	153.5	-
Total (sin Disp.Inicial y Cuentas x Cobrar Vig.Anteriores)	35,716.4	33,609.8	-5.9	-0.3
Por venta de servicios	35,688.0	33,537.9	-6.0	-0.3
CxC vigencias anteriores	18,641.3	19,837.3	6.4	

Fuente: SIHO, 1er. Semestre

En el primer semestre de 2.016 se reconocieron un total de **\$53.687.80 millones de pesos** con una disminución del **-2.5%** con respecto de la vigencia anterior. De

¡Creciendo para todos con calidad!

	ESE HOSPITAL ROSARIO PUMAREJO DE LOPEZ PLAN DE DESARROLLO INSTITUCIONAL 2017 – 2020	CÓDIGO	PE-PI-01
		VERSIÓN	PRIMERA
		FECHA	FEBRERO/ 2017
		HOJA	Página 77 de 114

estos, se reconocieron por **venta de servicios de salud** la suma de **33.537.9 millones** de pesos equivalente a una disminución del **-6.0%** con respecto al año anterior; por las cuentas por cobrar de vigencias anteriores se reconocieron la suma de **\$19.837.3 millones** con un incremento del **6.4%** y por Otros Ingresos no asociados a **VSS la suma de \$71.9 millones de pesos, con un incremento del -153.5%**

Se observa una disminución en el valor glosado por la venta de servicios de salud en el periodo de evaluación del **-0.3%**, en donde los pagadores que han generado dicho valor, corresponden al régimen contributivo con el **21.9%**, el **PPNA** con el **1.0%**, los demás pagadores con el **13.3%**, excepto el régimen subsidiado que presento una disminución del **-0.4%**.

Analizando el reconocimiento de cada pagador se observa lo siguiente:

- **El régimen contributivo**, con una participación del **5.7%** en los reconocimientos y un incremento con respecto a la vigencia anterior del **25.7%**, con una disminución en el valor glosado del **-0.4%**
- **El régimen subsidiado**, con respecto a este régimen su contribución fue del **80.4%** y con una disminución con respecto al año anterior del **-11.0%**, y con una disminución en glosa del **-0.6%**.
- **El PPNA**, con respecto a este pagador su participación en los reconocimientos fue del **8.2%** y se ha generado un incremento con la vigencia anterior del **49.7%**, y con un incremento en las glosas del **1.0%**.
- **Demás pagadores**, su participación del **5.7%** y con una disminución con respecto al año anterior del **-5.6%**, y con una disminución en las glosas del **-0.8%**.
- **Con respecto a Otros ingresos no asociados a la venta de servicios de salud**, se generó una variación positiva del **153.5%** con respecto al año anterior, los cuales incluyen el **reconocimiento** por los siguientes conceptos:

Por canon pagados en el primer semestre de 2016 por la IPS Duskawi por las instalaciones antiguas de la **ESE** que tienen en arriendo, la suma

¡Creciendo para todos con calidad!

	ESE HOSPITAL ROSARIO PUMAREJO DE LOPEZ PLAN DE DESARROLLO INSTITUCIONAL 2017 – 2020	CÓDIGO	PE-PI-01
		VERSIÓN	PRIMERA
		FECHA	FEBRERO/ 2017
		HOJA	Página 78 de 114

\$36.344. Millones; por rendimiento financieros generados por las cuentas de ahorro de la institución, la suma de **\$564.380**; y por los recursos cancelados por las diferentes universidades (médicos internos) la suma de **\$35.000.000** millones, todos estos recursos, destinados al funcionamiento de la ESE.

Con respecto a los ingresos reconocidos de las Cuentas por Cobrar de otras vigencias estas se incrementaron en **un 6.4%** con respecto al año anterior, por motivos de las políticas de recaudos implementada por la gerencia en la recuperación de cartera de otras vigencias.

Cuadro No 38. Comportamiento porcentual reconocimiento

Porcentaje de reconocimiento

Concepto	JUNIO	JUNIO	Var
	2015	2016	
	%	%	
Régimen Contributivo	89.9	106.1	16.20
Régimen Subsidiado	99.3	101.1	1.81
PPNA	95.9	108.3	12.43
Demás Pagadores	99.7	84.5	-15.19
Total Venta de Servicios de Salud	98.7	100.8	2.1

Fuente: SIHO, Ier. Semestre

Esta relación nos indica que en **la ESE Hospital Rosario Pumarejo de López**, la facturación que se liquida por venta de los servicios de la Salud **VSS**, ha sido radicada y reconocida por el asegurador, tal como se observa en la tabla la variación se incrementó de un semestre a otro, producto de la labor permanente y el seguimiento realizado con los Directores de las EPS del régimen Subsidiado en Valledupar, quienes han reconocido que el sistema de radicación utilizado en la vigencia de 2015 fue objeto de trabas, dilataciones amparados en fallos de los sistemas de información para no radicar en la medida en que la ESE hace la entrega de su facturación, en esta tarea es válido reconocer el apoyo de la secretaria de Salud Departamental, tal como se observa en el **2.1%**, solo se observa una disminución en los demás pagadores.

¡Creciendo para todos con calidad!

Calle 16 Avenida La Popa No. 17-141 teléfono: 5748452 Fax: 5748451
E-mail: contacto@hrplopez.gov.co

NOTA: El presente documento se encuentra debidamente legalizado en la oficina de planeación de la E.S.E.

	ESE HOSPITAL ROSARIO PUMAREJO DE LOPEZ PLAN DE DESARROLLO INSTITUCIONAL 2017 – 2020	CÓDIGO	PE-PI-01
		VERSIÓN	PRIMERA
		FECHA	FEBRERO/ 2017
		HOJA	Página 79 de 114

6.7. SITUACION COMPETITIVA DE LA ENTIDAD.

6.7.1. PROYECTO FORTALECIMIENTO TECNOLÓGICO A ENTIDADES PRESTADORAS DE SERVICIOS DE SALUD.

La ESE HOSPITAL ROSARIO PUMAREJO DE LOPEZ, durante la vigencia 2016, continua sin ser beneficiaria de proyectos para el fortalecimiento tecnológico descrito y dispuesto para las IPS ESE(s) en reorganización, rediseño y modernización.

Cuadro No 39. Proyecto de Fortalecimiento Tecnológico

En pesos corrientes

Prestador	Número de equipos entregados	Número de licencias	Otros dispositivos	Valor total según acta de entrega	No. de ingreso al almacén	Equipo en uso		Inclusión en póliza de seguro		Inclusión en plan de mantenimiento		Área y descripción del uso actual del equipo	Cuando aplique, documento donde se dio de baja			Observaciones
						Si	No	Si	No	Si	No		Tipo	Número	Fecha	
N.A	N.A	N.A	N.A	N.A	N.A	N.A	N.A	N.A	N.A	N.A	N.A	N.A	N.A	N.A	N.A	N.A

Fuente: Sistemas ESE

Es importante anotar que la Junta Directiva de la ESE, aprobó el Proyecto para la Actualización del Sistema Dinámica gerencial Hospitalaria Versión NET (2014), el cual fue suspendido y reiniciado en el 2015, culminando la Etapa III de Sistematización de la Historia Clínica Institucional, la cual a la fecha se encuentra en un 95% de implementación, actualmente cuenta con el personal capacitado para el adecuado manejo de los módulos relacionados con la Sistematización de la Historia Clínica; incluido el soporte con ingenieros de Sistemas 24 horas.

6.7.2. PROGRAMAS DE SANEAMIENTO FISCAL Y FINANCIERO.

La ESE HOSPITAL ROSARIO PUMAREJO DE LOPEZ según Resolución de categorización del riesgo fiscal y financiero de las ESE del país, la ESE durante la vigencia del convenio con corte a 30 de Junio 2016, conforme a lo establecido en la Resolución No. 2184 de 2016, Por la cual se efectúa la categorización del riesgo de las Empresas Sociales del Estado del nivel territorial para la vigencia 2016 y se dictan otras disposiciones, indica que la ESE Hospital Rosario Pumarejo de López, no se encuentra en riesgos; lo que se traduce en un gran reto dadas las actuales

¡Creciendo para todos con calidad!

Calle 16 Avenida La Popa No. 17-141 teléfono: 5748452 Fax: 5748451
E-mail: contacto@hrplopez.gov.co

NOTA: El presente documento se encuentra debidamente legalizado en la oficina de planeación de la E.S.E.

	ESE HOSPITAL ROSARIO PUMAREJO DE LOPEZ PLAN DE DESARROLLO INSTITUCIONAL 2017 – 2020	CÓDIGO	PE-PI-01
		VERSIÓN	PRIMERA
		FECHA	FEBRERO/ 2017
		HOJA	Página 80 de 114

circunstancias de cambio del sistema, para propender por permanecer así en las siguientes vigencias.

6.8. OTROS ASPECTOS DE LA GESTIÓN A 2016.

6.8.1 AVANCES Y DIFICULTADES RELACIONADOS CON LA GESTIÓN DE LA ENTIDAD E IMPLEMENTACIÓN DE PROCESOS GERENCIALES, ADMINISTRATIVOS, FINANCIEROS Y ASISTENCIALES.

➤ AVANCE PROYECTO DE ONCOLOGÍA.

Se inicia en esta evaluación de Otros aspectos de avances y dificultades a corte a Junio de 2016, recordando que con base en concepto técnico del Ministerio de Salud y Protección Social y Secretaria de salud departamental, la Junta Directiva facultó al gerente de la vigencia anterior de dar viabilidad al funcionamiento de la Unidad Oncológica, siempre y cuando este operado por terceros, prevaleciendo unos mínimos porcentajes de contrapropuesta para la E.S.E, así como garantizar la contratación de interdependencia de servicios como: servicios de hospitalización, unidad de cuidado intensivos, banco de sangre, Unidosis, entre otros servicios, que permitirán mejorar los ingresos de la E.S.E., para mejorar la situación actual de la entidad y articularla a la necesidades de Salud Pública de departamento, de dar viabilidad al funcionamiento de la Unidad Oncológica, como un servicios de la E.S.E, teniendo en cuenta el proyecto de estudio de factibilidad económica y financiera presentado por la E.S.E.

Por lo anterior el 29 de Marzo de 2016; se suscribe el contrato 069 de 2016 entre la ESE Hospital Rosario Pumarejo de López y el CONSORCIO ONCOLOGÍA INTEGRAL DEL CESAR, conformado por ODONT JOMAR S.A.S, identificado con el NIT 900.319.336-5 y QUIMIO SALUD LTDA, identificada con el NIT 802.020.334-1., a la fecha y desde el momento de entrega frustrada se presentó el inconveniente cuándo se tocó el tema del Acelerador Lineal; así como el Tomografo Axial, los cuales conforme a lo pactado por obsolescencia y estado se encuentran fuera de servicio, pero por tratarse de unos Equipos costoso y sin uso deben retirarse. De esta área para lo cual previo concepto técnico del experto y de los ingenieros Biomédicos de la Secretaria de Salud departamental deben retirarse del búnker donde se encuentran, pero por responsabilidad no se ha tomado la

¡Creciendo para todos con calidad!

Calle 16 Avenida La Popa No. 17-141 teléfono: 5748452 Fax: 5748451
E-mail: contacto@hrplopez.gov.co

NOTA: El presente documento se encuentra debidamente legalizado en la oficina de planeación de la E.S.E.



**ESE HOSPITAL ROSARIO PUMAREJO DE LOPEZ
PLAN DE DESARROLLO INSTITUCIONAL
2017 – 2020**

CÓDIGO	PE-PI-01
VERSIÓN	PRIMERA
FECHA	FEBRERO/ 2017
HOJA	Página 81 de 114

decisión, por las posibles consecuencias legales a que se expone el servidor público que lo haga, por el desuso que estuvo sometido esta dotación mientras en el departamento el Cáncer alcanzaba altos índices en las estadísticas de morbimortalidad por esta patología.

➤ **AVANCES ASISTENCIALES: PROYECCIÓN DEL HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL DEPARTAMENTO DEL CESAR, PROYECCIÓN EN INVESTIGACIÓN.**

La E.S.E. durante la vigencia evaluada, continuó apuntándole a la gestión de elevar a hospital universitario la ESE Hospital Rosario Pumarejo de López; sin embargo, los retos y la competencia de Instituciones privadas en el corto plazo de no contar con el apoyo económico y político necesario para lograr este proyecto de contar con un Hospital Universitario, en Valledupar.

Se hizo más énfasis y presencia en escenarios académicos mediante la relación Docencia Servicio que le compete a la ESE en lo que tiene que ver con su papel en la región en el semestre evaluado se observa el cumplimiento en la oportunidad y se exige a todas las Instituciones con estudiante en práctica y/o Internado rotatorio, que cada estudiante se encuentra amparado con documentos tales como pólizas de responsabilidad civil por parte de las universidades, suscripción y archivo de actas operativas.

Se fortaleció la evaluación técnica y financieramente de manera que se sabe con certeza el grado de conveniencia financiera, así como el proceso de investigación del hospital. Partiendo del estudio de costos beneficios de la relación docencia servicio con la Universidad de Santander, arrojando beneficios financieros y de Proyección social para el Hospital.

Se continuó fortaleciendo la adherencia a la plataforma estratégica incluyendo como línea de acción los servicios de docencia, la habilitación de los escenarios de práctica universitaria y las actividades e investigación científica. A partir de las conclusiones de la evaluación de los convenios docencia – servicios se superó lo siguiente:

¡Creciendo para todos con calidad!

Calle 16 Avenida La Popa No. 17-141 teléfono: 5748452 Fax: 5748451
E-mail: contacto@hrplopez.gov.co

NOTA: El presente documento se encuentra debidamente legalizado en la oficina de planeación de la E.S.E.

	ESE HOSPITAL ROSARIO PUMAREJO DE LOPEZ PLAN DE DESARROLLO INSTITUCIONAL 2017 – 2020	CÓDIGO	PE-PI-01
		VERSIÓN	PRIMERA
		FECHA	FEBRERO/ 2017
		HOJA	Página 82 de 114

Contar con un programa académico concertado como plan de trabajo evaluable y verificable por parte de Hospital, el convenio Docencia – Servicio se tenía limitando exclusivamente al uso del escenario de práctica y la facilitación de la infraestructura física y técnica.

Se ha proyectado mejorar los escenarios de docencia, ya que está compuestos por un auditorio, que es insuficiente con relación a la cantidad de estudiantes que circulan en los diferentes programas.

No obstante lo anterior para acercarnos a convertirnos en un Hospital Universitario, hemos revisado el decreto de habilitación, iniciando el camino realizando los siguientes ajustes:

- Diseño de un plan estratégico docente – servicios con objetivos e indicadores medibles donde se contemplen los planes operativos de los programas y el diseño de la capacidad de carga de los estudiantes por programas y especialidades.
- Definición de un programa de investigación que se alimente de la relación docente y que contribuya al mejoramiento del modelo de atención, la calidad de la atención y la generación de conocimiento.
- Definir según su estructura organizacional un cargo para la coordinación y dirección de servicios, el cual debe contar con sus procesos formales.
- Ampliación de la infraestructura física de acuerdo al número de programas y estudiantes en prácticas formativas por lo menos a dos aulas adicionales, un centro de estudio y descanso académico.

➤ **LA RELACIÓN DE CONVENIOS VIGENTES CON CORTE AL PRIMER SEMESTRE 2016 TENEMOS:**

En el tema del proceso DOCENCIA SERVICIO E INVESTIGACIÓN, se puede decir que la oficina de Docencia Servicio, forma parte de los procesos misionales y de calidad del Hospital, y a través de los convenios suscrito con instituciones educativas contribuye en la formación del talento humano en salud, teniendo en cuenta la normatividad vigente que regula la Relación Docencia Servicio, Reglamento de Prácticas, Reglamento de Comité Docencia Servicio, Autoevaluación y seguimiento a través de los Comité de Docencia Servicio al cumplimiento de los Planes de Práctica Formativa y Plan de Formación Práctica propuesto por los programas educativos, incluidos para cada periodo académico.

¡Creciendo para todos con calidad!

Calle 16 Avenida La Popa No. 17-141 teléfono: 5748452 Fax: 5748451
E-mail: contacto@hrplopez.gov.co

NOTA: El presente documento se encuentra debidamente legalizado en la oficina de planeación de la E.S.E.

	ESE HOSPITAL ROSARIO PUMAREJO DE LOPEZ PLAN DE DESARROLLO INSTITUCIONAL 2017 – 2020	CÓDIGO	PE-PI-01
		VERSIÓN	PRIMERA
		FECHA	FEBRERO/ 2017
		HOJA	Página 83 de 114

Por medio del Convenio Docencia Servicio las Instituciones Educativas determinan las rotaciones, el número de estudiantes y programas, el tiempo de formación y las contraprestaciones. Las contraprestaciones definidas con cada institución educativa tienen como objetivo cubrir o compensar el costo incurrido por el hospital al prestar este servicio, se pueden encontrar diferencias en cada uno de los convenios: La duración de los convenios es de 10 años, se maneja una contraprestación entre el 20% y 40% del valor de la matrícula variando según nivel de educación y según la universidad del estudiante. Para la Universidad Popular del Cesar, Universidad de Santander, Universidad Metropolitana Y Escuelas técnicas, se maneja la contraprestación en insumos, equipos y capacitaciones para funcionarios del Hospital mediante cursos, diplomados y apoyo educativo.

Cuadro No 40. La Relación de Convenios vigentes con corte al primer Semestre 2016

LISTADO DE INSTITUCIONES DE EDUCACION SUPERIOR CON CONVENIOS VIGENTES			
FIRMADOS CON LA E.S.E HRPL			
VIGENTES A 2016			
UNIVERSIDADES	NOMBRE DE LA INSTITUCION	CIUDAD Ó PAIS SEDE	PROGRAMAS
NACIONALES	UNIVERSIDAD POPULAR DEL CESAR	VALLEDUPAR	ENFERMERIA INSTRUMENTACION QUIRURGICA MICROBIOLOGIA
	UNIVERSIDAD UDES	VALLEDUPAR	FISIOTERAPIA BACTERIOLOGIA Y LABORATORIO CLINICO MEDICINA - SIN PRACTICANTES
	FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DEL AREA ANDINA	VALLEDUPAR	MEDICINA - SIN PRACTICANTES PSICOLOGIA
	UNIVERSIDAD DEL MAGDALENA	SANTAMARTA	MEDICINA
	UNIVERSIDAD COOPERATIVA DE COLOMBIA	SANTAMARTA	MEDICINA
	UNIVERSIDAD SIMON BOLIVAR	BARRANQUILLA	MEDICINA
	UNIVERSIDAD LIBRE	BARRANQUILLA	MEDICINA
	UNIVERSIDAD METRO POLITANA	BARRANQUILLA	MEDICINA
	FUNDACION UNIVERSITARIA SAN MARTIN	BARRANQUILLA	MEDICINA
	CORPORACION UNIVERSITARIA RAFAEL NUÑEZ	CARTAGENA	MEDICINA BACTERIOLOGIA Y LABORATORIO CLINICO
	UNIVERSIDAD DEL SINU	CARTAGENA	MEDICINA
	UNIVERSIDAD MARIANA	PASTO - VALLEDUPAR	ENFERMERIA - SIN PRACTICANTES
	FUNDACION UNIVERSITARIA JUAN N CORPAS	BOGOTA	MEDICINA
UNIVERSIDAD ANTONIO NARIÑO	VALLEDUPAR	PSICOLOGIA	

¡Creciendo para todos con calidad!

Calle 16 Avenida La Popa No. 17-141 teléfono: 5748452 Fax: 5748451
E-mail: contacto@hrplopez.gov.co

NOTA: El presente documento se encuentra debidamente legalizado en la oficina de planeación de la E.S.E.

	ESE HOSPITAL ROSARIO PUMAREJO DE LOPEZ PLAN DE DESARROLLO INSTITUCIONAL 2017 – 2020	CÓDIGO	PE-PI-01
		VERSIÓN	PRIMERA
		FECHA	FEBRERO/ 2017
		HOJA	Página 84 de 114

LISTADO DE INSTITUCIONES DE FORMACIÓN PARA EL TRABAJO Y EL DESARROLLO HUMANO CON CONVENIOS VIGENTES FIRMADOS CON LA E.S.E HRPL			
VIGENTES A 2016			
	NOMBRE DE LA INSTITUCION	CIUDAD Ó PAIS SEDE	PROGRAMAS
INSTITUCIONES DE FORMACIÓN PARA EL TRABAJO Y EL DESARROLLO HUMANO	CORPORACION TECNICA DE SALUD Y SISTEMA (COTESALUD)	VALLEDUPAR	AUX. ENFERMERÍA AUX. SERV. FARMACEUTICOS AUX. ADTIVO EN SALUD TEC. LAB. SISTEMAS TEC. LAB. ASIST. ADTIVO TEC. LAB. ARCHIVO
	ESCUELA DE TECNICOS DE LA SALUD (TECNISALUD)	VALLEDUPAR	AUX. ENFERMERÍA AUX. SERV. FARMACEUTICOS
	CENTRO EDUCATIVO DE SISTEMAS UPAR SYSTEM	VALLEDUPAR	AUX. ENFERMERÍA AUX. ADTIVO EN SALUD TEC. LAB. SISTEMAS TEC. LAB. ASIST. ADTIVO
	ESCUELA DE EDUCACIÓN DE COLOMBIA (ESESCO)	VALLEDUPAR	AUX. ENFERMERÍA AUX. SERV. FARMACEUTICOS AUX. ADTIVO EN SALUD TEC. LAB. SISTEMAS TEC. LAB. ASIST. ADTIVO TEC. LAB. ARCHIVO
	INSTITUTO TECNICO DE LA COSTA (INTECOS)	VALLEDUPAR	AUX. ENFERMERÍA AUX. SERV. FARMACEUTICOS
	INSTITUTO TECNICO DEL NORTE (ITN)	VALLEDUPAR	AUX. ENFERMERÍA AUX. SERV. FARMACEUTICOS AUX. ADTIVO EN SALUD TEC. LAB. SISTEMAS TEC. LAB. ASIST. ADTIVO
	INSTITUTO NACIONAL CENTRO DE SISTEMAS (SYSTEM CENTER)	VALLEDUPAR	AUX. ENFERMERÍA AUX. SERV. FARMACEUTICOS TEC. LAB. SISTEMAS TEC. LAB. ASIST. ADTIVO
INSTITUCIONES DE EDUCACION SUPERIOR - ESPECIALIZACIONES CONVENIOS VIGENTES FIRMADOS CON LA E.S.E HRPL			
VIGENTES A 2016			
UNIVERSIDADES	NOMBRE DE LA INSTITUCION	CIUDAD Ó PAIS SEDE	ESPECIALIZACIONES
NACIONALES	UNIVERSIDAD POPULAR DEL CESAR	VALLEDUPAR	EPIDEMIOLOGIA GERENCIA EN SALUD SIST. DE CALIDAD Y AUDITORIA SALUD FAMILIAR
	UNIVERSIDAD SIMON BOLIVAR	BARRANQUILLA	POSTG. GINECO-OBSTETRICIA
	UNIVERSIDAD LIBRE	BARRANQUILLA	POSTG. MEDICINA INTERNA

Fuente: ofc. Docencia servicio HRPL.2016.

Según programación de Prácticas de la Universidades en Convenio Docencia Servicio, se ha logrado los siguientes avances:

Cuadro No 41.

TRIMESTRE	UNIVERSIDAD	PROGRAMAS ACADEMICOS	ACTIVIDADES PROGRAMADAS	INDICADOR
PRIMERO 01/01/2016 – 31/03/2016	UNIVERSIDAD DE SANTANDER UNIVERSIDAD	<ul style="list-style-type: none"> • FISIOTERAPIA • BACTERIOLOGIA • MICROBIOLOGIA • ENFERMERIA 	UNA INDUCCION POR CADA UNIVERSIDAD, PARA EL PRIMER SEMESTRE DE 2016	No de personal con <u> inducción </u> . No de personal nuevo en programas de docencia

¡Creciendo para todos con calidad!

Calle 16 Avenida La Popa No. 17-141 teléfono: 5748452 Fax: 5748451
E-mail: contacto@hrplopez.gov.co

NOTA: El presente documento se encuentra debidamente legalizado en la oficina de planeación de la E.S.E.

	ESE HOSPITAL ROSARIO PUMAREJO DE LOPEZ PLAN DE DESARROLLO INSTITUCIONAL 2017 – 2020	CÓDIGO	PE-PI-01
		VERSIÓN	PRIMERA
		FECHA	FEBRERO/ 2017
		HOJA	Página 85 de 114

TRIMESTRE	UNIVERSIDAD	PROGRAMAS ACADEMICOS	ACTIVIDADES PROGRAMADAS	INDICADOR					
	POPULAR DEL CESAR	<ul style="list-style-type: none"> INSTR. QUIRURGICA 		<table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <tr> <td style="text-align: center;">90</td> <td style="text-align: center;">-</td> <td rowspan="2" style="text-align: center; vertical-align: middle;">18%</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">510</td> <td style="text-align: center;">-</td> </tr> </table>	90	-	18%	510	-
90	-	18%							
510	-								
SEGUNDO 01/04/2016 – 30/06/2016	UPC CURN, UNILIBRE, FUSM, UNISINU, UNIMAG, UCC, UNISIMON, UNIMETRO	<ul style="list-style-type: none"> ENFERMERIA MEDICINA 		<table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <tr> <td style="text-align: center;">311</td> <td style="text-align: center;">-</td> <td rowspan="2" style="text-align: center; vertical-align: middle;">61%</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">510</td> <td style="text-align: center;">-</td> </tr> </table>	311	-	61%	510	-
311	-	61%							
510	-								

Fuente: ofc. Docencia servicio HRPL.2016.

Acorde a las actividades desarrolladas a 30 de junio de 2016, se ha realizado un porcentaje de cumplimiento del 61%.

➤ PROGRAMAS EN PRÁCTICA

MEDICINA – INTERNADO ROTATORIO.

Cuadro No 42.

UNIVERSIDAD	2016-1	2016-2	TOTAL
UNIVERSIDAD DEL MAGDALENA	1	2	3
UNIVERSIDAD COOPERATIVA DE COLOMBIA	8	8	16
UNIVERSIDAD SIMON BOLIVAR	2	3	5
UNIVERSIDAD LIBRE	3	2	5
UNIVERSIDAD METRO POLITANA	15	20	35
FUNDACION UNIVERSITARIA SAN MARTIN	4	0	4
CORPORACION UNIVERSITARIA RAFAEL NUÑEZ	3	7	10
UNIVERSIDAD DEL SINU	4	6	10
TOTAL INTERNADO	40	48	88

¡Creciendo para todos con calidad!

Calle 16 Avenida La Popa No. 17-141 teléfono: 5748452 Fax: 5748451
E-mail: contacto@hrplopez.gov.co

NOTA: El presente documento se encuentra debidamente legalizado en la oficina de planeación de la E.S.E.

	ESE HOSPITAL ROSARIO PUMAREJO DE LOPEZ PLAN DE DESARROLLO INSTITUCIONAL 2017 – 2020	CÓDIGO	PE-PI-01
		VERSIÓN	PRIMERA
		FECHA	FEBRERO/ 2017
		HOJA	Página 86 de 114

BACTERIOLOGÍA Y LABORATORIO CLÍNICO – MICROBIOLOGIA

Cuadro No 43.

INSTITUCION	AREA		TOTAL
	LAB. CLINICO	BANCO DE SANGRE	
UNIVERSIDAD DE SANTANDER	3	16	19
UNIVERSIDAD POPULAR DEL CESAR	3	0	3

INSTRUMENTACION QUIRURGICA

Cuadro No 44.

INSTITUCION	AREA		TOTAL
	PRACTICA I-IV	ESTERILIZACION	
UNIVERSIDAD POPULAR DEL CESAR	20	8	28

FISIOTERAPIA

Cuadro No 45.

INSTITUCION	AREA		TOTAL
	HOSPITALIZACION - UCI	PREMATUROS - BPN	
UNIVERSIDAD DE SANTANDER	12	14	26

Fuente: ofc. Docencia servicio HRPL.2016.

PSICOLOGIA.

Con la finalidad de desarrollar a través de un proceso planificado destrezas y experiencias que contribuyan a la aplicación de los conocimientos adquiridos durante la carrera de psicología de los estudiantes de la Universidad Antonio Nariño y la Fundación Universitaria del Área Andina para generar actitudes y habilidades para la elaboración de, programas y proyectos de evaluación e intervención clínica en diferentes contextos asistenciales, clínicos y sociales, especialmente en la Unidad de Salud Mental, se aceptaron en el segundo semestre de 2016 un total de 14 estudiantes así:

¡Creciendo para todos con calidad!

Calle 16 Avenida La Popa No. 17-141 teléfono: 5748452 Fax: 5748451
 E-mail: contacto@hrplopez.gov.co

NOTA: El presente documento se encuentra debidamente legalizado en la oficina de planeación de la E.S.E.

	ESE HOSPITAL ROSARIO PUMAREJO DE LOPEZ PLAN DE DESARROLLO INSTITUCIONAL 2017 – 2020	CÓDIGO	PE-PI-01
		VERSIÓN	PRIMERA
		FECHA	FEBRERO/ 2017
		HOJA	Página 87 de 114

Cuadro No 46.

INSTITUCION	AREA		TOTAL
	CLINICA	SOCIAL	
UNIVERSIDAD ANTONIO NARIÑO	2	1	3
FUNDACION UNIVERSITARIA DEL AREA ANDINA	10	1	11
UNIVERSIDAD METROPOLITANA - ESESCO	1	0	1

Fuente: ofc. Docencia servicio HRPL.2016.

Durante las actividades que se realizan dentro de los diferentes servicios, se busca orientar al psicólogo en formación en el funcionamiento general de la E.S.E HOSPITAL ROSARIO PUMAREJO DE LOPEZ, integrándose y participando con el conjunto del equipo profesional en los diferentes servicios bajo supervisión directa de los profesionales encargados del servicio de Psicología.

Igualmente se ha venido implementando el programa de Psicooncología, bajo la supervisión de la Dra. Marisela Bermúdez, con la finalidad de promover la canalización de pacientes con cáncer y sus familias tratando de aumentar la calidad de vida así como proporcionar el apoyo del personal médico y asistencial que tratan día a día este tipo de pacientes. Ya que hoy en día el tratamiento del cáncer no se limita a la cirugía, la quimioterapia o la radioterapia: los aspectos psicológicos y sociales que conlleva esta enfermedad son tenidos en cuenta cada vez más. Esto es así no sólo porque se ha observado que cuidando los aspectos psicológicos y sociales mejora la calidad de vida de los pacientes, sino también por la influencia que tienen durante el mismo proceso de la enfermedad.

Hasta el momento se ha realizado actividades de promoción en estilo de vida saludable, proporcionándole información adecuada al proceso y tratamiento, preparando también al personal sanitario de como humanizarse más con los pacientes oncológicos, sus familias y cuidadores.

➤ EXTENSION E INVESTIGACIÓN.

En el proceso de extensión e investigación, la Universidad UDES, a través de la Dra. Gina Maureth Bustos León de la UDES, publicó el artículo "Desarrollo motor de los niños indígenas atendidos por desnutrición en Valledupar, Cesar" en la Revista Nutrición Clínica y Dietética Hospitalaria de la Sociedad Española de Dietética y Ciencias de la Alimentación (SEDCA) (Nutr. clín. diet. hosp. 2016; 36(3):76-81). Esta es una revista con más de 30 años de antigüedad actualmente editada por la SEDCA donde se admiten artículos originales de investigación y revisión sobre alimentación, nutrición y dietética. Este estudio fue posible a la

¡Creciendo para todos con calidad!

Calle 16 Avenida La Popa No. 17-141 teléfono: 5748452 Fax: 5748451
E-mail: contacto@hrplopez.gov.co

NOTA: El presente documento se encuentra debidamente legalizado en la oficina de planeación de la E.S.E.

	ESE HOSPITAL ROSARIO PUMAREJO DE LOPEZ PLAN DE DESARROLLO INSTITUCIONAL 2017 – 2020	CÓDIGO	PE-PI-01
		VERSIÓN	PRIMERA
		FECHA	FEBRERO/ 2017
		HOJA	Página 88 de 114

colaboración del personal del centro de recuperación nutricional y de la Oficina de Docencia del Hospital Rosario Pumarejo de López.

El estudio buscaba caracterizar el desempeño motor y el estado nutricional de 22 niños, de 0 a 3 años, hospitalizados en el centro de recuperación nutricional del hospital Rosario Pumarejo de López, concluyendo que se debe considerar como aspecto esencial para los organismos gubernamentales y no gubernamentales, intervenir oportunamente los factores que afectan la desnutrición infantil, a través de diferentes programas que permitan disminuir los efectos de esta, considerando la vulnerabilidad de los grupos étnicos de la región caribe. El desarrollo bajo en la motricidad fina, gruesa y en el área personal social y de lenguaje, son relacionados con el niño con desnutrición global severa, los estados de desnutrición aguda es la de menor influencia en el estado de desarrollo alerta en la motricidad fina que en la motricidad gruesa.

En cuanto a otras actividades de extensión, desde la Coordinación de Docencia Servicio se ha realizado:

- Realización de Charlas de Pediatría en asocio con la SOCIEDAD COLOMBIANA DE PEDIATRIA – CAPITULO CESAR, desde el 21 de mayo al 13 de diciembre. Se realiza esta actividad todos los martes a las 6:00 a.m.
- Curso PRIMEROS AUXILIOS Y ATENCION PRE-HOSPITALARIA PARA CONDUCTORES DE AMBULANCIA Y VEHICULOS DE EMERGENCIA (COVE) a cuatro (4) conductores en contrato con la Institución.
- Curso de SOPORTE VITAL CARDIOVASCULAR AVANZADO BLS-ACLS a catorce (14) Enfermeras en contrato con la Institución.
- Curso SOPORTE BASICO DE VIDA + CODIGO AZUL a cuatro (4) médicos generales en contrato con la Institución.
- TALLER TEORICO PRACTICO MANEJO DE ARRITMIAS CARDIACAS a catorce (14) Enfermeras y cuatro (4) médicos generales en contrato con la Institución.
- Apoyo al programa BANCO DE LECHE HUMANA y METODO MADRE CANGURO en las diferentes actividades organizadas.

➤ **AVANCES ADMINISTRATIVOS – ASISTENCIALES: PROYECTOS EN SALUD.**

Tal y como se ha comentado en vigencias anteriores y para este semestre en puntos anteriores, la institución atraviesa por situaciones que le apuntan a revisar la viabilidad y rentabilidad de algunos productos o servicios, para propender en la regulación de su sostenibilidad económica y generar constantes de cumplimiento

¡Creciendo para todos con calidad!

Calle 16 Avenida La Popa No. 17-141 teléfono: 5748452 Fax: 5748451
E-mail: contacto@hrplopez.gov.co

NOTA: El presente documento se encuentra debidamente legalizado en la oficina de planeación de la E.S.E.



**ESE HOSPITAL ROSARIO PUMAREJO DE LOPEZ
PLAN DE DESARROLLO INSTITUCIONAL
2017 – 2020**

CÓDIGO	PE-PI-01
VERSIÓN	PRIMERA
FECHA	FEBRERO/ 2017
HOJA	Página 89 de 114

en su objeto misional; por lo anterior y teniendo en cuenta en algunos casos análisis previos de algunos proyectos de inversión aun con concepto técnico del Ministerio de Salud, enunciamos en que se avanzó en este ítems para la vigencia 2016 y lo que a la fecha se desea optimizar, tales como UCI Adulto y UCI Neonatal, Urgencias, Unidad de Salud Mental – Ampliación y UC Pediátrica, los cuales fueron radicados y enviados al Ministerio de Salud para su concepto Técnico por parte del Ente Territorial, a la fecha se está a la espera de los resultados de estas gestiones.

✓ **PROYECTO DE FORTALECIMIENTO DEL SERVICIO DE URGENCIAS (INFRAESTRUCTURA).**

Dada la importancia de un adecuado funcionamiento de los servicios de urgencias, pues se requiere de una atención que resuelva de manera efectiva, pronta y certera la patología por la cual consulta a la E.S.E; se está a la espera que la Gobernación del Cesar Oficinas de Infraestructura y Salud, defina el estado del proyecto denominado: “Estudio, diseños, complementarios y ajustes para la construcción de servicio de urgencias de la ESE Hospital Rosario Pumarejo de López, proyecto este, que fue aprobado en la OCAD DEPARTAMENTAL DEL PERIODO AGOSTO –SEPTIEMBRE DE 2012; ya que a la fecha el cumplimiento de los compromisos por parte de la gobernación aún están por definirse.

✓ **PROYECTO DE FORTALECIMIENTO DE LA UNIDAD DE SALUD MENTAL**

Por las situaciones de alto riesgo para la salud mental de sus pobladores que afronta el departamento del Cesar, debido a que la ciudad es receptora a nivel país de población en contexto de desmovilización de grupos al margen de la ley, estar dentro de los departamento con alto índice de desempleo, aumento en los casos de violencia sexual y contra la mujer, contar con un alto índice de población en contexto de desplazamiento por el conflicto armado; lo anterior, se con los altos índices de intento de suicidio, suicidios, víctimas de abuso sexual, embarazos en adolescentes, hace suponer la necesidad la necesidad de ampliación de los servicios de la unidad mental pública del departamento, al respecto se amplió la atención de Urgencias en la Unidad de Salud mental aprovechando la ampliación y adecuación del servicio de salud mental, con el fin de mejorar la atención a los usuarios y adecuarse a la demanda de servicios que se están incrementando por

¡Creciendo para todos con calidad!

Calle 16 Avenida La Popa No. 17-141 teléfono: 5748452 Fax: 5748451
E-mail: contacto@hrplopez.gov.co

NOTA: El presente documento se encuentra debidamente legalizado en la oficina de planeación de la E.S.E.

	ESE HOSPITAL ROSARIO PUMAREJO DE LOPEZ PLAN DE DESARROLLO INSTITUCIONAL 2017 – 2020	CÓDIGO	PE-PI-01
		VERSIÓN	PRIMERA
		FECHA	FEBRERO/ 2017
		HOJA	Página 90 de 114

el uso de sustancias psicoactivas en población adolescente, joven y adulta que acude a la ESE pero se hace necesario las remisiones a otros centros de atención en salud mental, debido a la capacidad instalada de la unidad.

✓ **PROYECTO DE AMPLIACIÓN DE UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS ADULTO Y NEONATAL, CREACIÓN DEL SERVICIO DE UCI PEDIÁTRICA.**

Se está a la espera de la implementación de los resultados de la consultoría para la elaboración de los diseños y demás soporte para la ampliación y adecuación del servicio de unidad de cuidados intensivos con la creación de la unidad de cuidados intensivos pediátrica, con el propósito de mejorar la atención a los usuarios y adecuarse a la demanda de servicios que se están incrementando por la necesidad de remisión por estos servicios a otras instituciones de salud habilitadas para tal fin.

➤ **ESTADO DE DESARROLLO DEL SISTEMA DE INFORMACIÓN.**

El sistema de información (SI) como conjunto de elementos orientados al tratamiento y administración de datos e información, organizados y listos para su uso posterior, generados para cubrir una necesidad u objetivo. En la E.S.E., se listan los siguientes procesos de sistemas de información:

- **Página Web:** Cumple con los requisitos del estatuto anticorrupción de la Ley 1474/12 en relación a esta, contando con un espacio para que los ciudadanos presenten quejas y denuncias de los actos de corrupción realizados por funcionarios de la entidad, el cual ha tenido desarrollo por su uso y como mecanismo de consulta.

En cuanto al Decreto 1151/2008, mediante el cual se establecen los lineamientos generales de la Estrategia de Gobierno En Línea, que son de obligatorio cumplimiento para las entidades que conforman la administración pública en Colombia, establece las siguientes fases y plazos para la implementación **a la fecha cumple en un 67%, y se encuentra en proceso.**

- **Estado del Proceso Contable de Implementación Resolución 414/2014; corte 31 de Junio de 2016:** En el proceso de adopción de las

¡Creciendo para todos con calidad!

	ESE HOSPITAL ROSARIO PUMAREJO DE LOPEZ PLAN DE DESARROLLO INSTITUCIONAL 2017 – 2020	CÓDIGO	PE-PI-01
		VERSIÓN	PRIMERA
		FECHA	FEBRERO/ 2017
		HOJA	Página 91 de 114

Normas Internacionales de Contabilidad Pública-NICSP- Ley 1314 de 2009 y normatividad que la modifique o adiciones en especial la expedida por la Contaduría General de la Nación, este proceso se encuentra en el siguiente estado:

- ✓ Cumplimiento de la Circular 003 de 2014, expedida por la Superintendencia Nacional de Salud.- relacionada con la preparación del Plan de Implementación por parte de los preparadores de información financiera que conforman el Grupo 2 Resolución 414/2014, como proceso de convergencia hacia la norma internacional de información financiera, el cual contempló dentro de sus principales requisitos lo siguiente:
- ✓ Socialización a la Junta Directiva en la ESE sobre la aplicación de la Ley 1314 de 2009 y Decreto 414 de 2014; su alcance e impacto en la situación financiera de la ESE.
- ✓ Designación formal de los responsables del proceso Resolución 414/2014 en la ESE.
- ✓ Organización Equipo de Trabajo
- ✓ Definición cronograma de actividades conforme a la norma; (Decreto 3022/13) y velar por su cumplimiento, a la fecha modificado y prorrogado a 31 de Diciembre de 2017. (Resolución 663 de 2015).
- ✓ Reuniones de Comité de Sostenibilidad Contable y Resolución 414/2014 ampliada para tratar el tema de manera interdisciplinaria.
- ✓ Capacitación al personal involucrado en los procesos que generan información financiera al proceso contable en el nuevo marco normativo.
- ✓ Elaboración de Políticas Contables.
- ✓ Elaboración del Estado de Situación Financiera de Apertura para saldos iniciales a enero 1 de 2015; modificado por Resolución 663 de 2015 nueva etapa de convergencia con fecha limite 31 de Diciembre de 2016, con aplicación obligatoria a partir del 1 d Enero de 2017.
- ✓ Parametrización del Plan de Cuenta bajo resolución 414/2014.
- ✓ Plan de Mejoramiento por requerimiento de la Contraloría General Cesar por vencimiento del Avalúo realizado según Contrato No. 082 de 2012, cuyo objeto es el avalúo integral de bienes muebles e inmuebles, maquinarias y equipos, vehículos, equipo médico científico, equipos de comunicación, levantamiento topográfico de la planta física de la ESE, y saneamiento contable de los activos del inmobiliario de la entidad hospitalaria, toda vez que se requiere contar con la valorización actualizada de todos los bienes Muebles e Inmuebles que hacen parte del Grupo de Propiedad Planta y

¡Creciendo para todos con calidad!

Calle 16 Avenida La Popa No. 17-141 teléfono: 5748452 Fax: 5748451
E-mail: contacto@hrplopez.gov.co

NOTA: El presente documento se encuentra debidamente legalizado en la oficina de planeación de la E.S.E.

	ESE HOSPITAL ROSARIO PUMAREJO DE LOPEZ PLAN DE DESARROLLO INSTITUCIONAL 2017 – 2020	CÓDIGO	PE-PI-01
		VERSIÓN	PRIMERA
		FECHA	FEBRERO/ 2017
		HOJA	Página 92 de 114

Equipo; requisitos indispensable para el tratamiento contable del Grupo Propiedad Planta y equipo en el nuevo marco normativo contable, debido a que estos valores asignados técnicamente por el contratista idóneo para fijar el avalúo constituirá el Costo atribuido de dichos bienes en el Balance bajo Resolución 414/2014 a 31 de Diciembre de 2016 y en la información contable de la ESE bajo norma pública a la misma fecha.

- **Dinámica Gerencial Hospitalaria (DGH):** El Sistema integral de información DGH, se encuentra implementada la actualización, para finalizar la vigencia 2016 se espera contar con soporte, para dar cumplimiento a los requisitos de la normatividad vigente, incluyó la sistematización de la Historia clínica y la implementación contable Resolución 414/14, entre otros.
- **Call Center:** Se cuenta con un sistema de Call Center apoyado con celulares que permite interactuar con los pacientes para el trámite (asignación) de las citas médicas, siendo esta insuficiente para cubrir toda la población que utiliza este servicio, el cual se congestiona una vez se habiliten las agendas de las diferentes especialidades, se recomienda ampliar la disponibilidad de llamadas entrantes con el fin de mejorar el servicio, contando con más operadores y más citas para garantizar oportunidad y acceso.
- **Correos Institucionales:** Se adquieren licencia de correos institucionales a través cuentas de Google a todas las áreas del hospital, para mejorar y facilitar la comunicación interna y externa de la E.S.E., se implementó ventanilla única se está sensibilizando sobre la estrategia CERO PAPEL.
- **Redes Sociales:** en cumplimiento con los requerimientos del Ministerio de las TIC y Gobierno en Línea la institución participa en la red social de Facebook, tomando este como un canal de comunicación.
- **Informes Reglamentarios:** Dentro de los compromisos en la presentación de informes en relación al Decreto 2193 de 2004 (trimestral, semestral y anual), durante la vigencia se presentaron para la validación de los datos de manera satisfactoria conforme a lo dispuesto en la norma, En cuanto a la Circular Única, informes financieros (chip presupuestal, SIA entre otros) no presentaron este tipo de inconvenientes, Plataforma PISIS.

¡Creciendo para todos con calidad!

Calle 16 Avenida La Popa No. 17-141 teléfono: 5748452 Fax: 5748451
E-mail: contacto@hrplopez.gov.co

NOTA: El presente documento se encuentra debidamente legalizado en la oficina de planeación de la E.S.E.



**ESE HOSPITAL ROSARIO PUMAREJO DE LOPEZ
PLAN DE DESARROLLO INSTITUCIONAL
2017 – 2020**

CÓDIGO	PE-PI-01
VERSIÓN	PRIMERA
FECHA	FEBRERO/ 2017
HOJA	Página 93 de 114

- **Sistema de Información y Atención al Usuario -SIAU:** la institución cuenta con la asociación de usuarios debidamente legalizada según la normatividad vigente, se realizan los procesos y procedimientos respectivamente acorte a la normatividad vigente, con representante activo en la Junta Directiva de la ESE. Así mismo, se realiza el proceso de revisión de quejas y reclamos tanto con el usuario externo como el usuario interno.

➤ **PERSPECTIVA DE CRECIMIENTO DE LA INSTITUCIÓN.**

La institución cuenta con la sistematización de la Historia clínica, mediante el sistema de información integral DINÁMICA GERENCIAL en servicios hospitalarios e integrada en red Institucionalmente, con esta herramienta se ha corregido y se espera seguir afinando la disminución de glosas por fallas en la Parametrización de tarifas, mayor valor cobrado, así como las Epicrisis incompletas, ilegibles y justificación de informes quirúrgicos, con soporte 24 horas de Ingenieros de Sistemas.

✓ **Proyecto implementación Banco de Leche Humana – BLH.**

Continua el apoyo de la red iberoamericana de BLH, se espera visita para la recertificación, el BLH del Rosario fue galardonado por el MSPS por el cumplimiento de los requisitos de habilitación del BLH nacionales e internacionales. Este proyecto está incluido en la Red Iberoamericana de BLH, siendo el primero en la costa, en virtud de ello se ha recibido apoyo en capacitación, entrenamiento por la red coordinada por el coordinador de la red Iberoamericana de Bancos de Leche Humana, siendo calificado este proyecto con 5, de 1 a 5 por los logros y avances, para el próximo semestre se espera el convenio del departamento

✓ **Implementación Estrategia Institución Amiga de la Mujer y la Infancia – IAMI:**

Complementado con programa BLH, desde la estrategia IAMI, se continua sensibilizando trabajadores, usuarios (madres usuarias , nutricionistas, madres comunitarias, personal de la red pública y privada,), existen beneficiarios directos de la estrategia, en convenio con la registraduría del servicio civil, se cuenta con el recursos humano capacitado un funcionario, dotación de equipos de cómputo; (procesador e impresora) y todo niño sale de la ESE debidamente registrados a la fecha 639 registros generados en la ESE entregados a los padres.

¡Creciendo para todos con calidad!

Calle 16 Avenida La Popa No. 17-141 teléfono: 5748452 Fax: 5748451
E-mail: contacto@hrplopez.gov.co

NOTA: El presente documento se encuentra debidamente legalizado en la oficina de planeación de la E.S.E.

	ESE HOSPITAL ROSARIO PUMAREJO DE LOPEZ PLAN DE DESARROLLO INSTITUCIONAL 2017 – 2020	CÓDIGO	PE-PI-01
		VERSIÓN	PRIMERA
		FECHA	FEBRERO/ 2017
		HOJA	Página 94 de 114

Se cuenta con la presencia obligatoria del pediatra en todo nacimiento fortaleciendo detección temprana de Diagnósticos que impactan la morbimortalidad en el recién nacido, mejorando la oportunidad en la valoración y atención del binomio madre hijo para está facilitando el alojamiento conjunto y acompañamiento en pediatría, y puerperio para favorecer la continuidad de la lactancia al menor hospitalizado y su recuperación y Se garantiza la primera vacunación a todo niño niña nacido en la Institución.

7. ANTECEDENTES PLAN DE DESARROLLO INSTITUCIONAL 2017-2020 **“Con Salud por el Camino al Desarrollo 2.017 – 2.020”.**

7.1. ELEMENTOS EXTERNOS PARA EL PLAN DE DESARROLLO INSTITUCIONAL.

7.1.1. GENERALIDADES.

El Gobierno Nacional decidió adoptar, por medio del Decreto 2482 de 2012, el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, que permite, a través de una planeación integral, simplificar y racionalizar la labor de las entidades en la generación y presentación de planes, reportes e informes. Dicho decreto establece que sin perjuicio de la autonomía de que gozan las entidades territoriales, estas dispondrán la conformación de comités de desarrollo administrativo y regularán en forma análoga a lo dispuesto para el nivel nacional en esta materia (artículo 20, Ley 489 de 1998).

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión-(MIPYG) busca, con un enfoque de planeación integral, articular el quehacer de las entidades, mediante los lineamientos de cinco políticas de desarrollo administrativo y el monitoreo y evaluación de los avances en la gestión sectorial e institucional.

El modelo contiene cinco políticas de desarrollo administrativo, las cuales reemplazan las establecidas por el decreto 3622 de 2005 ampliando su aplicación al ámbito misional, para así lograr una articulación completa que refleje el quehacer de las entidades.

La planeación se constituye en el mecanismo de articulación, a través de sus tres modalidades: Plan Estratégico Sectorial, Plan Estratégico Institucional, y Plan de Acción Anual. Por lo tanto, a través de la planeación integral se busca simplificar y racionalizar la labor de las entidades en la generación y presentación de planes, reportes e informes.

¡Creciendo para todos con calidad!

Calle 16 Avenida La Popa No. 17-141 teléfono: 5748452 Fax: 5748451
E-mail: contacto@hrplopez.gov.co

NOTA: El presente documento se encuentra debidamente legalizado en la oficina de planeación de la E.S.E.

	ESE HOSPITAL ROSARIO PUMAREJO DE LOPEZ PLAN DE DESARROLLO INSTITUCIONAL 2017 – 2020	CÓDIGO	PE-PI-01
		VERSIÓN	PRIMERA
		FECHA	FEBRERO/ 2017
		HOJA	Página 95 de 114

Estos planes se convierten en la plataforma que recoge los requerimientos de otras políticas, estrategias e iniciativas de gobierno, sin desconocer que muchas de ellas poseen metodologías e instrumentos propios.

➤ **OBJETIVOS DEL MIPYG**

- a. Simplificar y racionalizar la labor de las entidades en la generación y presentación de planes, reportes e informes.
- b. Armonizar y articular las diferentes estrategias, políticas y planes orientadas al cumplimiento de la misión y prioridades de gobierno, proporcionando lineamientos para su implementación e inclusión en el ejercicio de la planeación sectorial e institucional, tanto cuatrienal como anual.

7.2. OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE 2015-2030.

Según la Organización de las Naciones Unidas (2015), con los objetivos de desarrollo sostenible y sus metas se pretende formular acciones e iniciativas alrededor del mundo para integrar las tres dimensiones del desarrollo sostenible: económica, social y ambiental, y de esta manera trabajar a favor de las personas, el planeta y la prosperidad.

Para el 2030, se tiene planeado alcanzar o avanzar significativamente en los 17 objetivos de desarrollo sostenible, adoptados en Colombia según el Decreto No. 0280 de 2015.

A continuación se profundiza en el tercer objetivo de **Salud y bienestar:**

Objetivo 3: Garantizar una vida sana y promover el bienestar para todos en todas las edades. Para lograr el desarrollo sostenible es fundamental garantizar una vida saludable y promover el bienestar para todos a cualquier edad. Se han obtenido grandes progresos en relación con el aumento de la esperanza de vida y la reducción de algunas de las causas de muerte más comunes relacionadas con la mortalidad infantil y materna. Se han logrado grandes avances en cuanto al aumento del acceso al agua limpia y el saneamiento, la reducción de la malaria, la tuberculosis, la poliomielitis y la propagación del VIH/SIDA. Sin embargo, se necesitan muchas más iniciativas para erradicar por completo una amplia gama de enfermedades y hacer frente a numerosas y variadas cuestiones persistentes y emergentes relativas a la salud.

➤ **Metas**

- ✓ Para 2030, reducir la tasa mundial de mortalidad materna a menos de 70 por cada 100.000 nacidos vivos.
- ✓ Para 2030, poner fin a las muertes evitables de recién nacidos y de niños menores de 5 años, logrando que todos los países intenten reducir la

¡Creciendo para todos con calidad!

	ESE HOSPITAL ROSARIO PUMAREJO DE LOPEZ PLAN DE DESARROLLO INSTITUCIONAL 2017 – 2020	CÓDIGO	PE-PI-01
		VERSIÓN	PRIMERA
		FECHA	FEBRERO/ 2017
		HOJA	Página 96 de 114

mortalidad neonatal al menos hasta 12 por cada 1.000 nacidos vivos, y la mortalidad de niños menores de 5 años al menos hasta 25 por cada 1.000 nacidos vivos.

- ✓ Para 2030, poner fin a las epidemias del sida, la tuberculosis, la malaria y las enfermedades tropicales desatendidas y combatir la hepatitis, las enfermedades transmitidas por el agua y otras enfermedades transmisibles.
- ✓ Para 2030, reducir en un tercio la mortalidad prematura por enfermedades no transmisibles mediante la prevención y el tratamiento y promover la salud mental y el bienestar.
- ✓ Fortalecer la prevención y el tratamiento del abuso de sustancias adictivas, incluido el uso indebido de estupefacientes y el consumo nocivo de alcohol.
- ✓ Para 2020, reducir a la mitad el número de muertes y lesiones causadas por accidentes de tráfico en el mundo.
- ✓ Para 2030, garantizar el acceso universal a los servicios de salud sexual y reproductiva, incluidos los de planificación de la familia, información y educación, y la integración de la salud reproductiva en las estrategias y los programas nacionales.
- ✓ Lograr la cobertura sanitaria universal, en particular la protección contra los riesgos financieros, el acceso a servicios de salud esencial de calidad y el acceso a medicamentos y vacunas seguras, eficaces, asequibles y de calidad para todos.
- ✓ Para 2030, reducir sustancialmente el número de muertes y enfermedades producidas por productos químicos peligrosos y la contaminación del aire, el agua y el suelo.
- ✓ Fortalecer la aplicación del Convenio Marco de la Organización Mundial de la Salud para el Control del Tabaco en todos los países, según proceda.
- ✓ Apoyar las actividades de investigación y desarrollo de vacunas y medicamentos para las enfermedades transmisibles y no transmisibles que afectan primordialmente a los países en desarrollo y facilitar el acceso a medicamentos y vacunas esenciales asequibles de conformidad con la Declaración de Doha relativa al acuerdo sobre los ADPIC y la salud pública, en la que se afirma el derecho de los países en desarrollo a utilizar al máximo las disposiciones del Acuerdo sobre los Aspectos de los Derechos de Propiedad Intelectual Relacionados con el Comercio en lo relativo a la flexibilidad para proteger la salud pública y, en particular, proporcionar acceso a los medicamentos para todos.
- ✓ Aumentar sustancialmente la financiación de la salud y la contratación, el desarrollo, la capacitación y la retención del personal sanitario en los países en desarrollo, especialmente en los países menos adelantados y los pequeños Estados insulares en desarrollo.

¡Creciendo para todos con calidad!

Calle 16 Avenida La Popa No. 17-141 teléfono: 5748452 Fax: 5748451
E-mail: contacto@hrplopez.gov.co

NOTA: El presente documento se encuentra debidamente legalizado en la oficina de planeación de la E.S.E.

	ESE HOSPITAL ROSARIO PUMAREJO DE LOPEZ PLAN DE DESARROLLO INSTITUCIONAL 2017 – 2020	CÓDIGO	PE-PI-01
		VERSIÓN	PRIMERA
		FECHA	FEBRERO/ 2017
		HOJA	Página 97 de 114

- ✓ Reforzar la capacidad de todos los países, en particular los países en desarrollo, en materia de alerta temprana, reducción de riesgos y gestión de los riesgos para la salud nacional y mundial.

7.3. PLAN DE DESARROLLO CON LA NACION 2014-2018.

El PND 2014-2018, “*Todos por un nuevo país*”, se basa en tres pilares: Paz, Equidad y Educación; los cuales a su vez se componen de seis estrategias transversales para el territorio nacional:

- Infraestructura y competitividad estratégicas.
- Movilidad social.
- Transformación del campo.
- Seguridad y justicia para construcción de paz.
- Crecimiento verde.
- Buen gobierno.

En materia específica de salud, la estrategia de Movilidad social plantea como reto el acceso a la salud, ya que aún persisten barreras, inequidades y brechas de acceso real y efectivo de los usuarios a los servicios de salud.

Según el Departamento Nacional de Planeación, el Plan Nacional de Desarrollo (PND) es “el documento que sirve de base y provee los lineamientos estratégicos de las políticas públicas formuladas por el Presidente de la República a través de su equipo de Gobierno”.

A continuación se listan los artículos relacionados al sector salud que deben impactar de forma directa al Hospital, y de allí la importancia de registrarlos en el presente documento.

Artículo 65. Política de atención integral en salud.

Artículo 66°. Del manejo unificado de los recursos destinados a la financiación del Sistema General de Seguridad Social en Salud (SGSSS).

Artículo 67°. Recursos que administrará la entidad administradora de los recursos del Sistema General de Seguridad Social en Salud.

Artículo 71°. Negociación centralizada de medicamentos, insumos y dispositivos. El artículo 88° de la Ley 1438 quedará así:

"Artículo 88°. Negociación centralizada de medicamentos, insumos y dispositivos. El Ministerio de Salud y Protección Social (MSPS) establecerá los mecanismos para adelantar negociaciones centralizadas de precios de medicamentos, insumos y dispositivos. Los precios resultantes de las negociaciones centralizadas serán obligatorios para los proveedores y compradores de medicamentos, insumos y dispositivos de servicios de salud y estos no podrán transarlos por encima de aquellos precios. El Gobierno Nacional podrá acudir subsidiariamente a la compra directa de medicamentos, insumos y dispositivos”.

¡Creciendo para todos con calidad!

	ESE HOSPITAL ROSARIO PUMAREJO DE LOPEZ PLAN DE DESARROLLO INSTITUCIONAL 2017 – 2020	CÓDIGO	PE-PI-01
		VERSIÓN	PRIMERA
		FECHA	FEBRERO/ 2017
		HOJA	Página 98 de 114

Artículo 73°. Procesos de recobros, reclamaciones y reconocimiento y giro de recursos del aseguramiento en salud.

Artículo 97. Saneamiento y cumplimiento de condiciones financieras de las Entidades Promotoras de Salud en que participen las cajas de compensación familiar.

Artículo 147°, Financiación del pasivo pensional del sector salud con recursos del Fonpet y destinación de excedentes.

Artículo 215°. Estrategia para la reducción de la mortalidad materna.

Artículo 218. Composición del núcleo familiar para el acceso a la seguridad social.

7.4. PLAN ESTRATÉGICO SECTORIAL 2014 – 2018, SECTOR ADMINISTRATIVO DE SALUD Y PROTECCIÓN SOCIAL.

El Plan Estratégico Sectorial (PES) 2014-2018 sirve como instrumento de gestión que permite orientar las acciones a partir de los objetivos y metas establecidas en el Plan Nacional de Desarrollo, con lo que se articulan las estrategias que responden coherentemente con las políticas e iniciativas de gobierno de acuerdo con las competencias sectoriales.

El PES obedece igualmente a los lineamientos normativos y misionales asignados tanto al ministerio (como cabeza del sector salud) y a las entidades adscritas y vinculadas al cumplimiento de las políticas públicas en lo competente al sector, a lo contemplado en los documentos del Consejo Nacional de Política Económica y Social (Conpes) y a los mandatos de las cortes en materia de salud, siguiendo igualmente los modelos de gestión orientados al desempeño de la administración pública en función a resultados que, así mismo, buscan fortalecer los sistemas de seguimiento y evaluación, con el fin de optimizar los recursos, mejorar el desempeño de las instituciones del sector y el impacto de las políticas públicas.

En este sentido, dentro de este plan se establecen acciones y metas de manera correspondiente a las directrices del modelo integrado de planeación y gestión que contiene las siguientes políticas administrativas:

- a. Gestión misional y de gobierno
- b. Transparencia, participación y servicio al ciudadano
- c. Gestión del talento humano
- d. Eficiencia administrativa
- e. Gestión financiera

Es así como este PES espera consolidar, en el corto y mediano plazo el alineamiento requerido en el sector salud y protección social, de manera que el ministerio, sus dependencias, las entidades adscritas y vinculadas y sus correspondientes áreas funcionales, lo apropien a través de la formulación, la implementación, el seguimiento, la evaluación y los ajustes necesarios a sus

¡Creciendo para todos con calidad!

Calle 16 Avenida La Popa No. 17-141 teléfono: 5748452 Fax: 5748451

E-mail: contacto@hrplopez.gov.co

NOTA: El presente documento se encuentra debidamente legalizado en la oficina de planeación de la E.S.E.

	ESE HOSPITAL ROSARIO PUMAREJO DE LOPEZ PLAN DE DESARROLLO INSTITUCIONAL 2017 – 2020	CÓDIGO	PE-PI-01
		VERSIÓN	PRIMERA
		FECHA	FEBRERO/ 2017
		HOJA	Página 99 de 114

propios planes, programas y proyectos institucionales.

7.4.1. PLATAFORMA ESTRATÉGICA SECTORIAL.

En el Cuadro 47, se expone la relación entre los contenidos del PND y los objetivos y estrategias para el sector salud.

Cuadro No. 47. Estructura Plan Estratégico Sectorial 2014-2018

Pilares PND 2014-2018	Estrategia transversal	Objetivo estrategia PND	Objetivos sectoriales PND	Estrategias
Equidad	Movilidad social	Mejorar las condiciones de salud de la población colombiana y propiciar el goce efectivo del derecho a la salud, en condiciones de calidad, eficiencia, equidad y sostenibilidad.	Mejorar las condiciones de salud de la población y disminuir las brechas en resultados en salud	<ul style="list-style-type: none"> Plan Decenal de Salud Pública 2012-2021 y Planes Territoriales. Programa para la prevención y el control de las enfermedades endemoepidémicas, desatendidas, emergentes y reemergentes. Programa ampliado de inmunizaciones. Política de seguridad alimentaria y nutricional. Política para la promoción de la salud, la prevención y atención de las enfermedades no transmisibles ENT. Política para la promoción de la convivencia social. Política nacional de sexualidad, derechos sexuales y derechos reproductivos. Plan nacional para la promoción de la salud, prevención y atención de consumo de sustancias psicoactivas SPA. Programa nacional para la atención integral en salud a la persona adulta mayor y promoción del envejecimiento activo, físico y mentalmente saludable. Programa de atención en salud integral a víctimas del conflicto armado. Política Integral de Salud Ambiental (PISA).
			Aumentar el acceso efectivo a los servicios y mejorar la calidad en la atención	<ul style="list-style-type: none"> Programa de innovaciones normativas en el aseguramiento. Programa de inversión pública hospitalaria. Programa de esquemas alternativos de operación de hospitales públicos. Política de talento humano en salud. Política de mejoramiento de la calidad. Política del Modelo Integral de Atención en Salud (MIAS). Política de respuesta en estado de emergencia. Política nacional de sangre Programa de fortalecimiento de los laboratorios de Salud Pública. Política en Salud para Indígenas articulada al Sistema General de Seguridad Social en Salud.
			Recuperar la confianza y la legitimidad en el sistema	<ul style="list-style-type: none"> Política de Fortalecimiento de la Inspección Vigilancia y Control (IVC). Política de fortalecimiento de la institucionalidad para la administración de los recursos del SGSSS. Programa de simplificación de procesos. Política de fortalecimiento del sistema de información. Política de transparencia, participación ciudadana y rendición de cuentas.
			Asegurar la sostenibilidad financiera del sistema de salud en condiciones de eficiencia	<ul style="list-style-type: none"> Política de sostenibilidad financiera. Política farmacéutica. Política de investigación, innovación y ciencia para el desarrollo de tecnologías en salud. Política para la definición de beneficios.

Fuente: Elaboración Ministerio de Salud y Protección Social. Oficina Asesora de Planeación y Estudios Sectoriales

¡Creciendo para todos con calidad!

Calle 16 Avenida La Popa No. 17-141 teléfono: 5748452 Fax: 5748451

E-mail: contacto@hrplopez.gov.co

NOTA: El presente documento se encuentra debidamente legalizado en la oficina de planeación de la E.S.E.

	ESE HOSPITAL ROSARIO PUMAREJO DE LOPEZ PLAN DE DESARROLLO INSTITUCIONAL 2017 – 2020	CÓDIGO	PE-PI-01
		VERSIÓN	PRIMERA
		FECHA	FEBRERO/ 2017
		HOJA	Página 100 de 114

7.4.2. POLÍTICA DE ATENCIÓN INTEGRAL EN SALUD (PAIS).

El Ministerio de Salud y Protección Social (MSPS), dentro del marco de la Ley 1751 de 2015, Estatutaria en Salud, así como las demás leyes en salud, definirá la política en salud que recibirá la población residente en el territorio colombiano, la cual será de obligatorio cumplimiento para los integrantes del Sistema General de Seguridad Social en Salud (SGSSS) y de las demás entidades que tengan a su cargo acciones en salud, en el marco de sus competencias y funciones. La Política de Atención integral en Salud (PAIS) determina los lineamientos estratégicos sobre los cuales se debe regir la prestación de los servicios de salud en Colombia

El objetivo de la PAIS es orientar el sistema hacia la generación de las mejores condiciones de la salud de la población mediante la regulación de la intervención de los agentes sectoriales e intersectoriales responsables de garantizar el acceso a los servicios de salud de manera oportuna, eficaz y con calidad para la preservación, el mejoramiento y la promoción de la salud; optimizar el uso de los recursos y mejorar la calidad de los servicios a organizar en los ámbitos territoriales con población dispersa, rural y urbana diferenciando a los municipios y distritos que tengan más de un millón de habitantes.

La política desarrolla un marco estratégico y un modelo operacional que va a permitir la acción coordinada de las normas, reglas, reglamentos, agentes y usuarios a efectos de orientar la intervención de los diferentes agentes hacia la generación de las mejores condiciones de la salud de la población y el goce efectivo del derecho fundamental de la salud al interrelacionar los elementos esenciales que lo configuran.

7.4.2.1. MARCO ESTRATÉGICO DE LA PAIS.

Desarrolla las estrategias de atención primaria en salud, gestión integral del riesgo en salud; el enfoque diferencial en la atención y el cuidado, como eje integrador de la responsabilidad, que se le debe el ciudadano para gozar de salud y la responsabilidad del Estado de garantizarla. Adicionalmente orienta el sistema hacia la generación de las mejores condiciones de la salud articulando y armonizando el aseguramiento, la prestación de servicios de salud y el desarrollo de las políticas y programas en salud pública, de acuerdo a la situación de salud de las personas, familias y comunidades, soportada en procesos de gestión social y política de carácter intersectorial, atendiendo los contextos poblacionales y

¡Creciendo para todos con calidad!

Calle 16 Avenida La Popa No. 17-141 teléfono: 5748452 Fax: 5748451
E-mail: contacto@hrplopez.gov.co

NOTA: El presente documento se encuentra debidamente legalizado en la oficina de planeación de la E.S.E.

	ESE HOSPITAL ROSARIO PUMAREJO DE LOPEZ PLAN DE DESARROLLO INSTITUCIONAL 2017 – 2020	CÓDIGO	PE-PI-01
		VERSIÓN	PRIMERA
		FECHA	FEBRERO/ 2017
		HOJA	Página 101 de 114

territoriales específicos, de manera que converjan los objetivos, incentivos y operaciones de los agentes sectoriales, intersectoriales y comunitarios del sistema de salud.

7.4.3. MODELO INTEGRAL DE ATENCIÓN EN SALUD (MIAS).

La Política de Atención Integral en Salud requiere un modelo operacional que pone en el centro a las personas, su bienestar y desarrollo, y orienta la intervención de los diferentes agentes y demás entidades en el cumplimiento de sus competencias, funciones y responsabilidades con miras a la integralidad en el cuidado de la salud y el bienestar de la población y los territorios en que se desarrollan a través de la interacción coordinada sobre determinantes y riesgos relacionados con la salud.

El MIAS comprende el conjunto de procesos de priorización, intervención y arreglos institucionales que direccionan de manera coordinada las acciones de cada uno de los agentes del sistema para permitir la oportunidad, continuidad, integralidad y calidad en la atención en salud de la población bajo condiciones de equidad. Su objetivo es orientar las instituciones, procesos y recursos hacia las necesidades de la población, transformando el sistema desde una visión centrada en el ciudadano.

7.4.3.1. COMPONENTES DEL MIAS.

La operación del MIAS define diez componentes:

1. Grupos de población y grupos de riesgo.

- ✓ Ruta Integral de Atención en Salud (RIAS).

El objetivo de la RIAS es mantener la salud, recuperarla o abordar la rehabilitación. Para ello se establecen tres tipos:

- Ruta de promoción y mantenimiento de la salud.
- Ruta de grupo de riesgo.
- Rutas específicas de atención.

2. El Ministerio de Salud y Protección Social definirá las rutas integrales de atención en salud para grupos de población y grupos de riesgo, las cuales serán obligatorias para los agentes del SGSSS, atendiendo las condiciones de salud de la población a su cargo en el territorio, jurisdicción o área de operación de los agentes.

3. Implementación de la Gestión Integral del Riesgo en Salud (GIRS).

¡Creciendo para todos con calidad!

Calle 16 Avenida La Popa No. 17-141 teléfono: 5748452 Fax: 5748451
E-mail: contacto@hrplopez.gov.co

NOTA: El presente documento se encuentra debidamente legalizado en la oficina de planeación de la E.S.E.

	ESE HOSPITAL ROSARIO PUMAREJO DE LOPEZ PLAN DE DESARROLLO INSTITUCIONAL 2017 – 2020	CÓDIGO	PE-PI-01
		VERSIÓN	PRIMERA
		FECHA	FEBRERO/ 2017
		HOJA	Página 102 de 114

4. Territorialización del modelo.

5. Redes Integrales de Prestación de Servicios (RED).

Una RED se define como el conjunto articulado de prestadores de servicios de salud públicos y privados, ubicado en un ámbito territorial, definido de acuerdo con las condiciones de operación del MIAS, con una organización funcional en un componente primario y complementario, bajo los principios de disponibilidad, aceptabilidad, accesibilidad y calidad; al igual que los mecanismos requeridos para la operación y gestión de la prestación de servicios de salud, con el fin de garantizar el acceso y la atención oportuna, continua, integral, resolutive a la población; contando con los recursos humanos, técnicos, financieros y físicos para garantizar la gestión adecuada de la atención así como los resultados.

6. Rol del asegurador.

7. Redefinición del Esquema de incentivos.

8. Requerimientos y procesos del sistema de información.

9. Fortalecimiento de la investigación, innovación y apropiación del conocimiento

10. Implementación y evaluación del MIAS.

7.5. PERTINENCIA DEL PLAN DE DESARROLLO CON EL DEPARTAMENTO 2016-2020. “EL CAMINO DEL DESARROLLO Y LA PAZ”

De acuerdo al Plan de Desarrollo Departamental 2016-2019 “EL CAMINO DEL DESARROLLO Y LA PAZ” del señor gobernador FRANCISCO OVALLE ANGARITA, incluye los siguientes principios o líneas que regirán la creación y seguimiento de las acciones a implementar en el sector salud en cumplimiento con lo establecido en el Plan Decenal de Salud Pública y en la Resolución No. 1536 de 2015 – Procesos de Planeación Integral en Salud bajo la denominación: **Juntos, Construiremos Un Cesar Saludable!**

Los desafíos son:

- ✓ Garantizar el abordaje de la salud, desde la transversalidad y acorde con la necesidad particular de cada individuo y colectividad, es una prioridad como estrategia de buen gobierno, la implementación de acciones diferenciales, lo que permitirá a los cesarenses un mejor bienestar y calidad de vida en pro de la disminución de las brechas de inequidad en el sector.
- ✓ El modelo integral de atención en salud del Departamento, impulsará programas que permitan el goce efectivo de derechos a la atención en salud con enfoque poblacional y la atención primaria en salud.
- ✓ Fortaleceremos la red pública hospitalaria orientando recursos y acciones que contribuyan a mejorar el acceso, la calidad y oportunidad en la prestación del servicio.
- ✓ Implementaremos un modelo de humanización en la prestación de servicios en salud que promueva el acceso oportuno y el trato digno a la población del departamento del Cesar.

¡Creciendo para todos con calidad!

Calle 16 Avenida La Popa No. 17-141 teléfono: 5748452 Fax: 5748451

E-mail: contacto@hrplopez.gov.co

NOTA: El presente documento se encuentra debidamente legalizado en la oficina de planeación de la E.S.E.

	ESE HOSPITAL ROSARIO PUMAREJO DE LOPEZ PLAN DE DESARROLLO INSTITUCIONAL 2017 – 2020	CÓDIGO	PE-PI-01
		VERSIÓN	PRIMERA
		FECHA	FEBRERO/ 2017
		HOJA	Página 103 de 114

❖ **ESTRATEGIAS PARA EL DESARROLLO QUE SE PUEDEN ARTICULAR CON LA ESE HOSPITAL ROSARIO PUMAREJO DE LOPEZ:**

- Promover la implementación del plan decenal de lactancia materna “Amamantemos Compromiso de Todos” en las 25 secretarías locales de salud.
- Aumentar las estrategias para la Reducción de la Transmisión Perinatal de VIH/SIDA, Sífilis congénita, toxoplasmosis, muertes materno-perinatales, cáncer de Cuello Uterino.
- Aumentar la Aplicación del Modelo de Atención Integral a Víctimas de Violencia Sexual e Implementación de los Servicios Amigables y Oferta Anticonceptiva para los adolescentes y jóvenes.
Conformación de Red de Respuesta Rápida frente a Emergencias Obstétricas y Neonatales- Red de IPS firma de acuerdos de IPS/EPS.
- Realizar el pacto de compromiso con autoridades municipales, gerentes de las EAPB, ESES e IPS, para garantizar la atención integral y oportuna cero barreras para gestantes, jóvenes y adolescentes.
- Promover la humanización en la prestación de los servicios de salud.
- Apoyar el fortalecimiento a la red pública hospitalaria en: infraestructura, dotación, gestión administrativa y financiera.
- Implementar un sistema de información que articule las áreas de las Secretaria de Salud Departamental con las secretarías municipales y la Red pública Hospitalaria.

7.6 ELEMENTOS INTERNOS PARA EL PLAN DE DESARROLLO INSTITUCIONAL.

Aunado a los análisis de evaluación de desempeño de la entidad según convenio de desempeño No.250 de 2006 con corte al 30 de junio de 2016, el diagnóstico realizado el 28 y 29 de junio de 2016 por comisión tripartita: Ministerio de Salud y Protección Social, Gobernación del Cesar y en él Secretaria de Salud Departamental y la entidad, como también los programas y servicios institucionales teniendo la línea base del último plan de gestión gerencial 2013-2016, y definido y aprobado el plan de gestión gerencial 2016-2020 se diseña el plan de Desarrollo Institucional 2017-2020, el cual profundizaremos seguidamente.

7.6.1. PLAN DE GESTIÓN GERENCIAL.

Finalmente complementando los importantes insumos que sustentan la formulación y creación del Plan de Desarrollo Institucional del Hospital ESE ROSARIO PUMAREJO DE LOPEZ, tenemos nuestro Plan de Gestión Gerencial,

¡Creciendo para todos con calidad!

Calle 16 Avenida La Popa No. 17-141 teléfono: 5748452 Fax: 5748451
E-mail: contacto@hrplopez.gov.co

NOTA: El presente documento se encuentra debidamente legalizado en la oficina de planeación de la E.S.E.

	ESE HOSPITAL ROSARIO PUMAREJO DE LOPEZ PLAN DE DESARROLLO INSTITUCIONAL 2017 – 2020	CÓDIGO	PE-PI-01
		VERSIÓN	PRIMERA
		FECHA	FEBRERO/ 2017
		HOJA	Página 104 de 114

el cual se define dentro del marco de la Resolución No. 743 de 2013 emanada del MSPS.

Este Plan de Gestión Gerencial fue aprobado por Acuerdo de Junta Directiva No. 290A del 5 de diciembre de 2016. Dicho plan identifica la integración que debe tener con el Plan de Desarrollo Institucional, siendo parte fundamental el uno del otro. Es el Plan de Desarrollo Institucional **“Con Salud por el Camino al Desarrollo 2.017 – 2.020”** el que desplegará el Plan de Gestión Gerencial, para que finalmente en su estructura operativa se logre el cumplimiento de metas e indicadores definidos.

De manera explícita en el indicador 3, se encuentra definido el indicador GESTIÓN DE EJECUCIÓN DEL PLAN DE DESARROLLO INSTITUCIONAL, el cual evaluará como estándar de este el cumplimiento del 90% de las metas trazadas para cada Plan Operativo Anual propuesto. Con lo anterior se logrará cuantificar 5 puntos adicionales anuales que soportarán la buena gestión que el Hospital Rosario Pumarejo de López ESE desarrollará en estos 4 años. Los indicadores directamente relacionados con el despliegue a través del Plan de Desarrollo Institucional, son:

Cuadro No. 48.

N° Indicador	Descripción de Indicador Proceso Relacionado	Proceso Relacionado
3	Gestión de ejecución del Plan de Desarrollo Institucional	PLANEACIÓN
5	Evolución del Gasto por Unidad de Valor Relativo producida	SUBGERENCIA FINANCIERA
7	Monto de la deuda Superior a 30 días por concepto de salarios del personal de planta y por concepto de contratación de servicios, y variación del monto frente a la vigencia anterior	SUBGERENCIA FINANCIERA
9	Resultado equilibrio presupuestal con recaudo	SUBGERENCIA FINANCIERA
12,13	Evaluación Aplicación de Guías Basadas en Evidencia Científica	SUBGERENCIA CIENTIFICA
15,16,17	Seguimiento a Eventos Adversos	SUBGERENCIA CIENTIFICA
14,15-20	Oportunidad en Prestación de Servicios	SUBGERENCIA CIENTIFICA

Fuente: Resolución No.743/2013.

Estos a través de diferentes programas, proyectos, actividades y tareas son desplegados para lograr la meta estándar aprobado en el Plan de Gestión Gerencial.

¡Creciendo para todos con calidad!

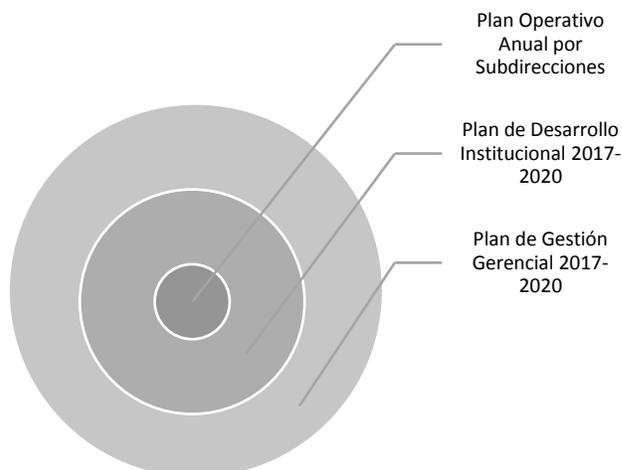
Calle 16 Avenida La Popa No. 17-141 teléfono: 5748452 Fax: 5748451
E-mail: contacto@hrplopez.gov.co

NOTA: El presente documento se encuentra debidamente legalizado en la oficina de planeación de la E.S.E.

	ESE HOSPITAL ROSARIO PUMAREJO DE LOPEZ PLAN DE DESARROLLO INSTITUCIONAL 2017 – 2020	CÓDIGO	PE-PI-01
		VERSIÓN	PRIMERA
		FECHA	FEBRERO/ 2017
		HOJA	Página 105 de 114

Así las cosas, podemos enfocar ilustrativamente como se organizaron los diferentes planes institucionales para la vigencia 2017-2020. Ver ilustración No. 3.

Ilustración No. 3. Esquematación de articulación de planes de la ESE HRPL



Fuente: Ofc. Planeación HRPL.2013.

En resumen tenemos, el presente Plan de Desarrollo Institucional 2017-2020, cuenta con insumos externos e internos que hacen viable la proyección institucional tanto internamente como externamente, favoreciendo el desarrollo de la salud en la comunidad Cesareense.

8. PLAN DE DESARROLLO INSTITUCIONAL 2017-2020 “Con Salud por el Camino al Desarrollo 2.017 – 2.020”.

El mejoramiento continuo de la Administración Pública, se basa, entre otros aspectos, en el fortalecimiento de herramientas de gestión y en la coordinación interinstitucional que facilitan la implementación de las políticas públicas mediante la ejecución de los planes, los programas y los proyectos. El Modelo Integrado de Planeación y Gestión-(MIPYG), articula el quehacer de las entidades, mediante los lineamientos de cinco políticas de desarrollo administrativo, el monitoreo y la evaluación de los avances en la gestión institucional y sectorial. El talento humano, los recursos administrativos, tecnológicos y financieros se convierten en el soporte para el cumplimiento de las metas institucionales y de Gobierno, para así fortalecer la capacidad del Estado en términos de oferta de bienes y servicios orientados a mejorar el bienestar de los ciudadanos.

¡Creciendo para todos con calidad!

Calle 16 Avenida La Popa No. 17-141 teléfono: 5748452 Fax: 5748451
E-mail: contacto@hrplopez.gov.co

NOTA: El presente documento se encuentra debidamente legalizado en la oficina de planeación de la E.S.E.

	ESE HOSPITAL ROSARIO PUMAREJO DE LOPEZ PLAN DE DESARROLLO INSTITUCIONAL 2017 – 2020	CÓDIGO	PE-PI-01
		VERSIÓN	PRIMERA
		FECHA	FEBRERO/ 2017
		HOJA	Página 106 de 114

La ESE HRPL, actualmente se encuentra generando estrategias para cumplir el MIPYG para consolidar día a día la capacidad de articulación intersectorial e interinstitucional para beneficio de la población Cesareense.

8.1. LINEAS, OBJETIVOS, METAS, ESTRATEGIAS Y PROYECTOS DEL PLAN DE DESARROLLO INSTITUCIONAL 2017-2020.

De manera específica en el Plan de Desarrollo 2017-2020 **“Con Salud por el Camino al Desarrollo”** se plantean cinco (5) líneas estratégicas que se lideraran en la entidad, con cinco (5) Objetivos generales estratégicos por líneas, once (11) metas, diecinueve (19) Estrategias y treinta y tres (33) Proyectos que se encuentran articulados para el logro de las metas. *Ver Cuadro No. 49.*

Cuadro No.49

PLAN DE ACCIÓN DEL PLAN DE DESARROLLO INSTITUCIONAL 2017-2020

“Con Salud por el Camino al Desarrollo”

LÍNEA	OBJETIVO ESTRATEGICO	META ESTRATEGICA	ESTRATEGIAS	AREAS O SERVICIOS	PROYECTOS
1. CAMINANDO CON NUESTROS USUARIOS Y USUARIAS	1. LOGRAR SATISFACCIÓN Y ADHERENCIA DE NUESTROS USUARIOS Y USUARIAS	1. LOGRAR SATISFACCIÓN Y ADHERENCIA DE NUESTROS USUARIOS CONSTANTE MAYOR DEL 90%	1. ADAPTAR Y/O ADOPTAR, IMPLEMENTAR, MEDIR Y MEJORAR EL MODELO DE ATENCIÓN ASISTENCIAL-SEGÚN EL MIAS - DE LA ESE HRPL, GARANTIZANDO SATISFACCIÓN DE NUESTROS USUARIOS Y USUARIAS.	GERENCIA COORDINACIÓN ASISTENCIAL OFC. ATENCIÓN AL USUARIO Y FAMILIA.	1. OPTIMIZAR LA ATENCIÓN AL USUARIO Y SU FAMILIA EN LA INFORMACIÓN Y ASIGNACIÓN DE CITAS, CON IDENTIFICACIÓN DE DEMANDA INSATISFECHA, LOGRANDO PLENA SATISFACCIÓN DE NUESTROS USUARIOS Y USUARIAS.
			2. DOCUMENTAR, DESPLEGAR, IMPLEMENTAR, MEDIR Y MEJORAR EL MODELO DE RENDICIÓN DE CUENTAS Y PARTICIPACIÓN DE LA COMUNIDAD.		2. DESARROLLAR ESTRATEGIAS DE PARTICIPACIÓN CIUDADANA DESARROLLANDO AUDIENCIAS PÚBLICAS, USO DE MEDIOS DE COMUNICACIÓN COMO APOYO EN LA GESTION TRANSPARENTE.

¡Creciendo para todos con calidad!

Calle 16 Avenida La Popa No. 17-141 teléfono: 5748452 Fax: 5748451
E-mail: contacto@hrplopez.gov.co

NOTA: El presente documento se encuentra debidamente legalizado en la oficina de planeación de la E.S.E.



**ESE HOSPITAL ROSARIO PUMAREJO DE LOPEZ
PLAN DE DESARROLLO INSTITUCIONAL
2017 – 2020**

CÓDIGO	PE-PI-01
VERSIÓN	PRIMERA
FECHA	FEBRERO/ 2017
HOJA	Página 107 de 114

LÍNEA	OBJETIVO ESTRATEGICO	META ESTRATEGICA	ESTRATEGIAS	AREAS O SERVICIOS	PROYECTOS
2. RUTA PARA LA SOSTENIBILIDAD FINANCIERA.	2. MANTENER EQUILIBRIO FINANCIERO Y SOSTENIBILIDAD ECONOMICA, BAJO EL PRINCIPIO DE RESPONSABILIDAD SOCIAL	2. LOGRAR UN PORCENTAJE DE GLOSA y devolución inicial MENOR AL 15%	3. DOCUMENTAR, AJUSTAR, MEDIR Y MEJORAR PRODUCTIVIDAD OPTIMIZANDO SERVICIOS DE ALTA ROTACIÓN DE LA ESE HRPL, GARANTIZANDO LA MAYOR EFICIENCIA POSIBLE.	SUBDIRECCIÓN FINANCIERA, CARTERA, ESTADÍSTICA, CALIDAD, EPIDEMIOLOGÍA, SISTEMAS, COORDINACIÓN ASISTENCIAL, AUDITORIA CONCURRENTE, FACTURACIÓN INTEGRAL	3. GENERAR ESTRATEGIAS DE DOTACIÓN Y CAPACITACIÓN EN EL TALENTO HUMANO.
			4. DOCUMENTAR, DESPLEGAR, IMPLEMENTAR, MEDIR Y MEJORAR LA FACTURACIÓN DE LOS SERVICIOS CON APROVECHAMIENTO DE LA INTERRELACION DE LOS DISTINTOS MODULOS DEL SISTEMA DE INFORMACIÓN.		4. OPTIMIZAR EL MODELO DE FACTURACIÓN EFICIENTE, CON CALIDAD Y EFECTIVA.
		3. AUMENTAR MARGEN NETO DE UTILIDAD ANUALMENTE UN 2 % ACUMULABLE.	5. MEDIR Y MEJORAR EL FLUJO DE CAJA, QUE GARANTICE EL CORRECTO FUNCIONAMIENTO INSTITUCIONAL.		5. GARANTIZAR ESTRATEGIAS DE RECAUDO EFECTIVO, OPORTUNO Y DE CARTERA CORRIENTE.
			6. INCREMENTAR LA PRODUCTIVIDAD DE LA CAPACIDAD INSTALADA POR DOS VIAS: DISMINUYENDO ESTANCIAS E INCREMENTANDO CAPACIDADES TECNOLOGICAS Y HUMANAS.		6. GERENCIAR ESTRATEGIAS DENTRO DE LAS RUTAS INTEGRALES DE ATENCIÓN EN SALUD QUE FORTALEZCAN EL SISTEMA DE CONTRAREFERENCIA.
2. RUTA PARA LA SOSTENIBILIDAD FINANCIERA.	2. MANTENER EQUILIBRIO FINANCIERO Y SOSTENIBILIDAD ECONOMICA, BAJO EL PRINCIPIO DE RESPONSABILIDAD SOCIAL	4. LOGRAR UN EQUILIBRIO PRESUPUESTAL CON RECAUDO HASTA EL 90%.	7. ESTABLECER UNA UNIDAD DE COMERCIALIZACIÓN CON ENOQUE JURIDICO QUE SE ENCARGUE DE LAS RELACIONES CON LAS CONTRATANTES Y LA GESTIÓN DE LOS CONTRATOS CON ESTAS ENTIDADES.	SUBDIRECCIÓN FINANCIERA, CARTERA, ESTADÍSTICA, CALIDAD, EPIDEMIOLOGÍA, SISTEMAS, COORDINACIÓN ASISTENCIAL, AUDITORIA CONCURRENTE, FACTURACIÓN INTEGRAL	7. DISEÑAR ESTRATEGIAS DE VENTAS DE SERVICIOS INCLUYENDO SUPRAESPECIALIDADES EN LOS SERVICIO DE URGENCIAS, HOSPITALIZACIÓN Y CONSULTA EXTERNA DESDE LA POSICIÓN DE PRESTADOR PRIMARIO Y COMPLEMENTARIO SEGÚN NECESIDADES DE LA POBLACIÓN.
			8. RECAUDAR HASTA EL 90% DEL INGRESO RECONOCIDO POR FACTURACIÓN RADICADA DE LA VENTA SERVICIOS DE LA OPERACIÓN CORRIENTE E INGRESOS DE CARTERA DE LA VIGENCIA ANTERIOR.		8. OPTIMIZAR EL PROCESO DE PLANEACIÓN, CONTRATACIÓN Y APOYO JURIDICO EN LA RELACIÓN COMERCIAL DE LA ENTIDAD.
		5. LOGRAR ALIANZAS COMERCIALES PUBLICO/PRIVADAS QUE RETRIBUYAN EN ECONOMÍA FAVORABLES PARA NUESTRA INSTITUCIÓN.	9. LOGRAR LA CONSECUCCIÓN Y DESARROLLO DE ACTIVIDADES DE SALUD PÚBLICA QUE SIEMPRE GENEREN INGRESO EFECTIVO A NUESTRA ENTIDAD, FAVORECIENDOLA AL FINAL DE LA EJECUCIÓN DE LAS ACTIVIDADES CONTRATADAS.		9. PARTICIPAR EN LA EJECUCIÓN DE ACTIVIDADES DE LAS DISTINTAS DIMENSIONES DE SALUD PÚBLICA MUNICIPALES Y DEPARTAMENTALES RELACIONADAS CON LOS SERVICIOS INSTITUCIONALES GENERANDO INGRESOS Y GANANCIAS ADICIONALES PARA NUESTRA EMPRESA.
			10. DOCUMENTAR, MEDIR Y MEJORAR LA DISMINUCIÓN DE NUESTROS COSTOS, GARANTIZANDO EFICIENCIA EN LA ADQUISICIÓN DE INSUMOS, FAVORECIENDO LOS SERVICIOS CON CALIDAD, COSTOS		10. IMPLEMENTAR ALTERNATIVAS EFICIENTES, OPORTUNAS, ACCESIBLES PARA MEJORAR EL SERVICIOS DE FARMACIA POR MEDIO DE LA CENTRAL DE MEZCLAS.
					11. MEDIR Y MEJORAR EL MODELO DE COSTOS CONFIABLE, CLARO Y VERAZ POR UNIDADES FUNCIONALES.

¡Creciendo para todos con calidad!

Calle 16 Avenida La Popa No. 17-141 teléfono: 5748452 Fax: 5748451

E-mail: contacto@hrplopez.gov.co

NOTA: El presente documento se encuentra debidamente legalizado en la oficina de planeación de la E.S.E.



**ESE HOSPITAL ROSARIO PUMAREJO DE LOPEZ
PLAN DE DESARROLLO INSTITUCIONAL
2017 – 2020**

CÓDIGO	PE-PI-01
VERSIÓN	PRIMERA
FECHA	FEBRERO/ 2017
HOJA	Página 108 de 114

LÍNEA	OBJETIVO ESTRATEGICO	META ESTRATEGICA	ESTRATEGIAS	AREAS O SERVICIOS	PROYECTOS
3. CAMINANDO EN LA CULTURA ORGANIZACIONAL	3. PROMOVER EL POSICIONAMIENTO REGIONAL DEL HRPL ESE.	6. MEJORAR LOS INDICADORES DERIVADOS DE LA ATENCIÓN INTEGRAL EN SALUD A USUARIOS Y USUARIAS QUE ASISTEN A LA ENTIDAD	11. PROMOVER EL POSICIONAMIENTO REGIONAL DE NUESTRA EMPRESA, EN ATENCIONES COMO PRESTADOR PRIMARIO Y COMPLEMENTARIO CON CALIDAD DENTRO DEL MODELO INTEGRAL DE ATENCION EN SALUD – MIAS.	GERENCIA, LIDERES DE LOS PROCESOS DE DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO, SUBGERENCIA FINANCIERA, COORDINACIÓN ASISTENCIAL	12. LIDERAR LA IMPLEMENTACIÓN DE REDES INTEGRADAS DE SERVICIOS DE SALUD CON CALIDAD EN EL DEPARTAMENTO Y REGIÓN CIRCUNVECINA.
		7. AJUSTAR EL MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN DE LA ENTIDAD EN EL 80%.	12. DESARROLLAR INTEGRALMENTE EL MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN LA ENTIDAD.		13. POSICIONAR EL HOSPITAL COMO: 1) EL HOSPITAL COMO PILAR DE LA RED. 2) EL HOSPITAL COMO GENERADOR DE INNOVACIÓN.
3. CAMINANDO EN LA CULTURA ORGANIZACIONAL	3. PROMOVER EL POSICIONAMIENTO REGIONAL DEL HRPL ESE.	7. AJUSTAR EL MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN DE LA ENTIDAD EN EL 80%.	13. DESARROLLAR INTEGRALMENTE EL MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN LA ENTIDAD.	GERENCIA, LIDERES DE LOS PROCESOS DE DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO, SUBGERENCIA FINANCIERA, COORDINACIÓN ASISTENCIAL	14. ACTUALIZAR EL MODELO DE ATENCIÓN INSTITUCIONAL, AJUSTÁNDOLOS AL NUEVO MODELO INTEGRAL DE ATENCIÓN EN SALUD, DESPLEGÁNDOLOS CON EFICIENCIA, OPORTUNIDAD, ACCESIBILIDAD Y CALIDAD.
					15. AVANZAR EL SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN DE CALIDAD: SISTEMA DE CONTROL INTERNO - MECI.
3. CAMINANDO EN LA CULTURA ORGANIZACIONAL	3. PROMOVER EL POSICIONAMIENTO REGIONAL DEL HRPL ESE.	7. AJUSTAR EL MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN DE LA ENTIDAD EN EL 80%.	13. DESARROLLAR INTEGRALMENTE EL MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN LA ENTIDAD.	GERENCIA, LIDERES DE LOS PROCESOS DE DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO, SUBGERENCIA FINANCIERA, COORDINACIÓN ASISTENCIAL	16. AVANZAR EL SISTEMA INTERNO DE GESTIÓN DOCUMENTAL Y ARCHIVO.
					17. AVANZAR EL SISTEMA DE SEGURIDAD DE LA INFORMACIÓN.
3. CAMINANDO EN LA CULTURA ORGANIZACIONAL	3. PROMOVER EL POSICIONAMIENTO REGIONAL DEL HRPL ESE.	7. AJUSTAR EL MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN DE LA ENTIDAD EN EL 80%.	13. DESARROLLAR INTEGRALMENTE EL MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN LA ENTIDAD.	GERENCIA, LIDERES DE LOS PROCESOS DE DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO, SUBGERENCIA FINANCIERA, COORDINACIÓN ASISTENCIAL	18. SENSIBILIZAR EL SISTEMA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL INSTITUCIONAL.
					19. CONSOLIDAR SISTEMA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.
3. CAMINANDO EN LA CULTURA ORGANIZACIONAL	3. PROMOVER EL POSICIONAMIENTO REGIONAL DEL HRPL ESE.	7. AJUSTAR EL MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN DE LA ENTIDAD EN EL 80%.	13. DESARROLLAR INTEGRALMENTE EL MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN LA ENTIDAD.	GERENCIA, LIDERES DE LOS PROCESOS DE DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO, SUBGERENCIA FINANCIERA, COORDINACIÓN ASISTENCIAL	20. CONSOLIDAR EL SISTEMA OBLIGATORIO DE GARANTIA DE LA CALIDAD EN SUS CUATRO (4) COMPONENTES CON UN EVIDENTE AVANCE EN EL COMPONENTE DE ACREDITACIÓN, LOGRAR UN PUNTAJE HASTA 1,50 AL FINALIZAR EL PERIODO 2017-2020.
					21. DISEÑAR, GESTIONAR E IMPLMENTAR EL SISTEMA DE SOSTENIBILIDAD AMBIENTAL.
3. CAMINANDO EN LA CULTURA ORGANIZACIONAL	3. PROMOVER EL POSICIONAMIENTO REGIONAL DEL HRPL ESE.	7. AJUSTAR EL MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN DE LA ENTIDAD EN EL 80%.	13. DESARROLLAR INTEGRALMENTE EL MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN LA ENTIDAD.	GERENCIA, LIDERES DE LOS PROCESOS DE DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO, SUBGERENCIA FINANCIERA, COORDINACIÓN ASISTENCIAL	22. AJUSTAR, SOCIALIZAR Y MEDIR LA ADHERENCIA AL SISTEMA INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN EN CADA SERVICIO, AREA O UNIDAD FUNCIONAL.
					23. ACTUALIZACIÓN, SOCIALIZACIÓN Y EVALUACIÓN DE LA ADHERENCIA DE LAS GUIAS MÉDICAS, IGUAL O MAYOR A UN 80% DE LAS CAUSAS DE MORBILIDAD NO ESTABLECIDAS POR EL MS.
3. CAMINANDO EN LA CULTURA ORGANIZACIONAL	3. PROMOVER EL POSICIONAMIENTO REGIONAL DEL HRPL ESE.	7. AJUSTAR EL MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN DE LA ENTIDAD EN EL 80%.	13. DESARROLLAR INTEGRALMENTE EL MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN LA ENTIDAD.	GERENCIA, LIDERES DE LOS PROCESOS DE DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO, SUBGERENCIA FINANCIERA, COORDINACIÓN ASISTENCIAL	24. GESTIONAR EL CUMPLIMIENTO DEL PROCESO DE ADOPCIÓN Y/O ADAPTACIÓN DE LAS GUIAS EN LA INSTITUCION EN EL 90% DE LOS CASOS DE MORBILIDAD HOSPITALARIA POR SERVICIOS.
					25. GENERAR ESTRATEGIAS DE APOYO INTRA E INTERSECTORIAL QUE PERMITAN CUMPLIR LOS 10 PASOS DE LA ESTRATEGIA IAMI INTEGRAL A FINALES DEL 2017.

¡Creciendo para todos con calidad!

Calle 16 Avenida La Popa No. 17-141 teléfono: 5748452 Fax: 5748451
E-mail: contacto@hrplopez.gov.co

NOTA: El presente documento se encuentra debidamente legalizado en la oficina de planeación de la E.S.E.



**ESE HOSPITAL ROSARIO PUMAREJO DE LOPEZ
PLAN DE DESARROLLO INSTITUCIONAL
2017 – 2020**

CÓDIGO	PE-PI-01
VERSIÓN	PRIMERA
FECHA	FEBRERO/ 2017
HOJA	Página 109 de 114

LÍNEA	OBJETIVO ESTRATEGICO	META ESTRATEGICA	ESTRATEGIAS	AREAS O SERVICIOS	PROYECTOS
4. CAMINANDO JUNTOS CON EL CAPITAL HUMANO	4. FORTALECER EL CAPITAL HUMANO INSTITUCIONAL	9. REALIZAR MINIMO TRES VISITAS DE REFERENCIACION CON OTRAS ENTIDADES RELACIONADAS CON EL MODELO DE ATENCIÓN DE LA ESE ACREDITADAS EN EL PAÍS.	15. ADOPTAR UNA ESTRATEGIA DE FORMACIÓN DE CAPITAL HUMANO PARA EL MEDIANO Y LARGO PLAZO MEDIANTE ACUERDOS CON UNIVERSIDADES, BENCHMARKING CON OTRAS ORGANIZACIONES, PASANTÍAS EN INSTITUCIONES DE SALUD, ENTRE OTRAS.	GERENCIA, TALENTO HUMANO, SUBGERENCIA FINANCIERA, COORDINACIÓN ASISTENCIAL, DOCENCIA SERVICIOS,	26. DESARROLLO DEL PLAN DE CAPACITACIONES E INVESTIGACIÓN EN SALUD PARA EL TALENTO HUMANO INSTITUCIONAL.
			16. OPTIMIZAR LA ESTRATEGIA DE SERVICIO CENTRADA EN EL USUARIO		27. GENERAR PROGRAMA DE BENCHMARKING EDUCATIVO Y DE EXPERIENCIAS EXITOSAS EN CALIDAD DE LA ATENCIÓN.
		10. FORTALECER LA CULTURA DE LA HUMANIZACIÓN Y SEGURIDAD A PACIENTE HACIA LOS USUARIOS Y USUARIAS DE LA ENTIDAD	17. GESTIONAR E IMPLEMENTAR LA ARTICULACIÓN DEL PROCESO DE TALENTO HUMANO CON EL SISTEMA DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL GARANTIZANDO ADECUADAS CONDICIONES DE TRABAJO.		28. COMPLEMENTAR EL PROGRAMA DE ATENCIÓN HUMANIZADA Y SEGURA CON VOCACIÓN DE SERVICIO.
					29. ACTUALIZAR LOS PROCESOS DE TALENTO HUMANO Y PROGRAMA DE SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO.

5. JUNTOS HACIENDO CRECER LA ESE HRPL	5. HACER CRECER LA ESE HRPL E.S.E	11. FORTALECER LOS PROYECTOS QUE PERMITAN POTENCIALIZAR SERVICIOS DE LA ESE HRPL COMO: 1) EL HOSPITAL COMO PILAR DE LA RED. 2) EL HOSPITAL COMO GENERADOR DE INNOVACIÓN.	18. GESTIONAR LOS MEDIOS QUE NOS PERMITAN CONVERTIR LA ESE HRPL COMO UN HOSPITAL UNIVERSITARIO.	GERENCIA, SUBGERENCIA FINANCIERA, COORDINACIÓN ASISTENCIAL, DOCENCIA SERVICIOS	30. DOCUMENTAR, Y EJECUTAR LAS ACTIVIDADES SEGÚN LEY 1438 DEL 2011 Y DECRETO 3409 DEL 2012 PARA EL RECONOCIMIENTO COMO HOSPITAL UNIVERSITARIO.
			19. CREAR PROGRAMA DE APOYO CON UNIVERSIDADES PARA LA ATENCIÓN MATERNO INFANTIL CON PROGRAMA DE PRACTICAS CLINICAS.		31. PRIORIZAR EN EL PLAN DE ADQUISICION DE BIENES Y SERVICIOS Y/ O GESTIONAR POR PROYECTOS LA DOTACIÓN BIOMEDICA PARA LOS SERVICIOS DE ALTO COSTO (UCI ADULTO Y NEONATALES) DE LA ENTIDAD.
			20. ADQUIRIR Y ACTUALIZAR EL EQUIPAMIENTO BIOMEDICO HOSPITALARIO, PRIORIZANDO UNIDADES DE ALTO COSTO DE LA ESE.		32. GESTIONAR EL APOYO GUBERNAMENTAL PARA DISEÑO, APROBACIÓN Y EJECUCIÓN DE LOS PROYECTOS DE INFRAESTRUCTURA EN EL SERVICIO DE URGENCIAS Y SALUD MENTAL.
			21. AMPLIAR LA INFRAESTRUCTURA DEL SERVICIO DE URGENCIAS, SALUD MENTAL Y UNIDADES DE CUIDADOS INTENSIVOS ADULTO, PEDIATRICA Y NEONATAL		33. GESTIONAR EL APOYO GUBERNAMENTAL PARA ACTUALIZACIÓN Y EJECUCIÓN DE LOS PROYECTOS DE INFRAESTRUCTURA EN EL SERVICIO DE UNIDADES DE CUIDADOS INTENSIVOS NEONATAL, PEDIATRICO Y ADULTOS.

¡Creciendo para todos con calidad!

Calle 16 Avenida La Popa No. 17-141 teléfono: 5748452 Fax: 5748451
E-mail: contacto@hrplopez.gov.co

NOTA: El presente documento se encuentra debidamente legalizado en la oficina de planeación de la E.S.E.

	ESE HOSPITAL ROSARIO PUMAREJO DE LOPEZ PLAN DE DESARROLLO INSTITUCIONAL 2017 – 2020	CÓDIGO	PE-PI-01
		VERSIÓN	PRIMERA
		FECHA	FEBRERO/ 2017
		HOJA	Página 110 de 114

8.2 GESTION DEL PLAN DE DESARROLLO 2017-2020 *“Con Salud por el Camino al Desarrollo”*.

El Plan de Desarrollo *“Con Salud por el Camino al Desarrollo 2.017 – 2.020”* se realizara a través de la formulación de los planes operativos anuales (POA), en el marco de las líneas estratégicas y sus componentes. Bajo el liderazgo de la gerencia, desarrollado por su equipo de trabajo quienes serán los responsables de la autogestión, autocontrol y autorregulación.

8.3. CONTROL DE GESTION DEL PLAN DE DESARROLLO 2017-2020 *“Con Salud por el Camino al Desarrollo”*.

El control de la Gestión al Plan de Desarrollo *“Con Salud por el Camino al Desarrollo 2.017 – 2.020”* se complementará las evaluaciones periódicas con las correspondientes presentaciones que se deben hacer ante los diferentes entes de inspección, vigilancia y control, Junta Directiva de la ESE Hospital Rosario Pumarejo de López y la comunidad a través de Audiencias Públicas.

El control de gestión del Plan lo liderará la oficina de planeación mediante monitoreo estratégico para medir los logros y avances en la gestión propuesta. A través de la implementación de mecanismos de información válidos, confiables, que nos permitan conocer la realidad del cumplimiento del Plan de Desarrollo de la ESE.

Los indicadores tanto de gestión y operativos serán instrumentos de medición utilizados para comparar los resultados frente a las metas trazadas en cada una de las estrategias definidas.

8.4. SEGUIMIENTO AL PLAN DE DESARROLLO INSTITUCIONAL.

Para la evaluación del Plan de Desarrollo se realizara a través del Plan de Acción del Plan de Desarrollo 2017-2020 *“Con Salud por el Camino al Desarrollo”*, donde se formula y evalúa el cumplimiento del mismo, la evaluación se realizara de forma semestral.

La fuente de información para la autoevaluación del Plan de Desarrollo son las evaluaciones de los Planes Operativos que es responsabilidad de los líderes de procesos.

Los responsables de los Planes Operativos deben informar trimestralmente y en forma oportuna la evaluación de las acciones desarrolladas en el periodo

¡Creciendo para todos con calidad!

	ESE HOSPITAL ROSARIO PUMAREJO DE LOPEZ PLAN DE DESARROLLO INSTITUCIONAL 2017 – 2020	CÓDIGO	PE-PI-01
		VERSIÓN	PRIMERA
		FECHA	FEBRERO/ 2017
		HOJA	Página 111 de 114

inmediatamente anterior, incluyendo las evidencias para evaluar el grado de avance y resultados obtenidos.

Los datos entregados deben ser coherentes con las acciones y las metas que se pretenden alcanzar. Estos datos deben ser validados antes por los responsables de los procesos o servicios.

La oficina de Control Interno realizara auditoria a estos resultados, generando los respectivos informes de seguimiento periódico en el componente de Planes Operativos Anuales.

La oficina de Planeación y Calidad en coordinación con los responsables de los Planes Operativos elaborara el informe de seguimiento consolidado por líneas y los componentes del Plan de Desarrollo indicando el grado de avance para cada anualidad.

8.5. ANALISIS DE RESULTADOS Y DESVIACIONES.

La oficina de planeación y calidad con los coordinadores de los procesos analizaran los resultados de los informes de seguimiento estableciendo las desviaciones, así como las causas de las misma.

En reunión de Comité de Gerencia se presentara el informe de seguimiento y los análisis de las desviaciones, una vez revisadas las causas de las mismas se realizaran las acciones de mejora para ajustar las desviaciones y asegurar el cumplimiento de las metas programadas.

Este análisis y acciones del mejoramiento se consignaran en el acta de comité y en Plan de Mejoramiento institucional.

8.6. IMPLEMENTACIÓN DE ACCIONES DE MEJORAMIENTO.

Las acciones contempladas en el Plan de Mejoramiento institucional para corregir las desviaciones encontradas y asegurar el cumplimiento de los objetivos institucionales deben ser ejecutadas por los responsables de los procesos y realizarse el seguimiento, evaluación y cierre en el formato establecido por la Oficina de MECI.

¡Creciendo para todos con calidad!

Calle 16 Avenida La Popa No. 17-141 teléfono: 5748452 Fax: 5748451
E-mail: contacto@hrplopez.gov.co

NOTA: El presente documento se encuentra debidamente legalizado en la oficina de planeación de la E.S.E.

	ESE HOSPITAL ROSARIO PUMAREJO DE LOPEZ PLAN DE DESARROLLO INSTITUCIONAL 2017 – 2020	CÓDIGO	PE-PI-01
		VERSIÓN	PRIMERA
		FECHA	FEBRERO/ 2017
		HOJA	Página 112 de 114

9. ANEXOS:

- **INFORME DE EVALUACION CONVENIO DE DESEMPEÑO No.250 de 2006 con corte al 30 de junio de 2016.**
- **REGISTRO DE ASISTENCIA A MESAS DE CONCERTACIÓN PLAN DE DESARROLLO INSTITUCIONAL 2017-2020.**

¡Creciendo para todos con calidad!

Calle 16 Avenida La Popa No. 17-141 teléfono: 5748452 Fax: 5748451
E-mail: contacto@hrplopez.gov.co

NOTA: El presente documento se encuentra debidamente legalizado en la oficina de planeación de la E.S.E.

	ESE HOSPITAL ROSARIO PUMAREJO DE LOPEZ PLAN DE DESARROLLO INSTITUCIONAL 2017 – 2020	CÓDIGO	PE-PI-01
		VERSIÓN	PRIMERA
		FECHA	FEBRERO/ 2017
		HOJA	Página 113 de 114

10. BIBLIOGRAFIA

- ✓ Ley 1751. (2015). Obtenido de https://www.minsalud.gov.co/Normatividad_Nuevo/Ley%201751%20de%202015.pdf
- ✓ Naciones Unidas. (2015). Obtenido de <http://www.un.org/sustainabledevelopment/es/mdgs/>
- ✓ Departamento Nacional de Planeación (DNP). (s.f.). Obtenido de Decreto 0280 del 18 de Febrero de 2015: <https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/Prensa/Publicaciones/05%20Objetivos%20de%20Desarrollo%20Sostenible%20para%20la%20web.pdf>
- ✓ Departamento Nacional de Planeación (DNP), sobre el Plan Nacional de Desarrollo 2014-2018 Todos por un nuevo país. Esta información se ha extraído de <http://www.fedesarrollo.org.co/wp-content/uploads/Luis-Fernando-Mej%C3%ADa-DNP.pdf>
- ✓ Ley No 1753 del 9 de Junio de 2015, por la cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2014-2018 todos por un nuevo país.
- ✓ Ministerio de Salud y Protección Social. Plan Decenal de Salud Pública, PDSP 2012 – 2021. Tomado de: <https://www.minsalud.gov.co/plandecenal/Paginas/home2013.aspx>
- ✓ Ministerio de Salud y Protección Social. Plan estratégico sectorial 2014 – 2018, sector administrativo de salud y protección social. Tomado de: <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/PES/plan-estrategico-sectorial-2014-2018.pdf>
- ✓ Ministerio de Salud y Protección Social. Política Nacional de prestación de servicios. Tomado de: <https://www.minsalud.gov.co/Ministerio/Documents/Politica%20Nacional%20de%20Prestaci%C3%B3n%20de%20Servicios%20de%20Salud.pdf>
- ✓ Ministerio de Salud y Protección Social. Política de Atención Integral en Salud. Tomado de: <https://www.minsalud.gov.co/Paginas/politica-integral-de-atencion-en-salud.aspx>
- ✓ Presidencia de la Republica. Decreto 1386 de 2014. Tomado de: <http://wsp.presidencia.gov.co/Normativa/Decretos/2014/Documents/JULIO/22/DECRETO%201376%20DEL%2022%20DE%20JULIO%20DE%202014.pdf>
- ✓ Gobernación del Cesar, sobre el Plan de desarrollo Departamental 2016-2019: Esta información se ha extraído de: http://cesar.gov.co/c/filesmain/institucional/2016-2019/plan_de_desarrollo_departamental_2016-2019_el_camino_del_desarrollo_y_la_paz.pdf
- ✓ Evaluación de desempeño Convenio de desempeño No.250 de 2006. Programa de Reorganización, Rediseño y Modernización de las Redes de Prestación de Servicios de Salud Departamento del Cesar. Junio 2016.

¡Creciendo para todos con calidad!

Calle 16 Avenida La Popa No. 17-141 teléfono: 5748452 Fax: 5748451
E-mail: contacto@hrplopez.gov.co

NOTA: El presente documento se encuentra debidamente legalizado en la oficina de planeación de la E.S.E.