

**INFORME DE CUMPLIMIENTO DE LA IMPLEMENTACIÓN DE LAS POLÍTICAS  
INSTITUCIONALES ADOPTADAS DEL MIPG**

**CONTROL INTERNO DE GESTIÓN  
II SEMESTRE 2024**

**E.S.E HOSPITAL SAN JOSÉ DEL GUAVIARE  
2024**

Proyectó y Digitó: Catherine Gallo Vélez/ Profesional de Apoyo C.I.G  
Revisó y Aprobó: Lucedy Trujillo Lazo/ Jefe Oficina C.I.G



*" El Hospital a su Servicio "*

---

## INFORME DE CUMPLIMIENTO DE LA IMPLEMENTACIÓN DE LAS POLÍTICAS INSTITUCIONALES ADOPTADAS DEL MIPG

La oficina de Control Interno de Gestión dando cumplimiento al plan de acción institucional, en el cual dentro del **Objetivo 2. Fortalecer estrategias orientadas al bienestar del talento humano con el fin de brindar servicios humanizados generando valor público a nuestros usuarios y su familia; Proyecto 6. Dimensión de Control Interno; Producto Meta 1. Evaluación de MIPG y seguimiento de auditorías; Actividad 1. Evaluar las estrategias establecidas en las políticas adoptadas en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG**, solicitó por medio de correo electrónico el día 24 de diciembre de los corrientes, a los diferentes responsables de políticas institucionales, que allegaran la información respectiva al avance e implementación de las estrategias de las políticas.

De acuerdo a lo anterior se recibió información de siete (7) políticas institucionales, cabe resaltar que la entidad cuenta con más políticas adoptadas; sin embargo, varias de ellas se encuentran en proceso de actualización, por lo anterior se procede a realizar el respectivo informe con las evidencias de avances allegadas al correo electrónico [controlinterno@esehospitalguaviare.gov.co](mailto:controlinterno@esehospitalguaviare.gov.co), así:

- **Política de Comunicaciones**, esta política fue adoptada mediante Resolución N° 1204 del 20 de diciembre de 2021, la cual cuenta con 7 estrategias, así:

1. Realizar programas radiales en los medios de comunicación con temas de interés en salud. La Entidad tiene contratado un espacio al mes con la Emisora Marandua Stereo los días miércoles en horario de mayor sintonía que es de 7:00 am a 8:00 am para transmitir programas de promoción y prevención. Anexo el enlace de algunos programas emitidos durante este semestre.

### ➤ ASIGNACIÓN DE CITAS, HORARIOS DE VISITAS Y RECOMENDACIONES

Mes de Emisión: Febrero

Invitado: Olga Orduz- Colaboradora del Sistema de Información y Atención al Usuario.

En este programa titulado "ASIGNACIÓN DE CITAS, HORARIOS DE VISITAS Y RECOMENDACIONES", se informó a la comunidad y/o usuarios sobre los horarios de atención, horarios de visitas, procedimiento para solicitud de citas médicas y proceso para instaurar una PQRS.

Proyectó y Digitó: Catherine Gallo Vélez/ Profesional de Apoyo C.I.G  
Revisó y Aprobó: Lucedy Trujillo Lazo/ Jefe Oficina C.I.G



*" El Hospital a su Servicio "*

Evidencia:

<https://www.facebook.com/hospitalsanjosedelguaviare/videos/1134560874202514>

- LA TUBERCULOSIS, CONTAGIO, DETECCIÓN Y PREVENCIÓN.

Mes de Emisión: Marzo

Invitado: Duffay González – Epidemióloga de la entidad.

En este programa titulado "LA TUBERCULOSIS, CONTAGIO, DETECCIÓN Y PREVENCIÓN", se informó a la comunidad y/o usuarios sobre qué es la Tuberculosis, síntomas, contagio, grupos de riesgo, medidas de prevención y diagnóstico de la enfermedad.

Evidencia:

<https://www.facebook.com/hospitalsanjosedelguaviare/videos/304338762697382>

- RUTA MATERNO PERINATAL DE LA ESE HOSPITAL SAN JOSÉ DEL GUAVIARE

Mes de Emisión: Abril

Invitado: Fernanda Jiménez – Enfermera de la Unidad Materno Infantil

En este programa titulado "RUTA MATERNO PERINATAL DE LA ESE HOSPITAL SAN JOSÉ DEL GUAVIARE", se informó a la comunidad y/o usuarios sobre dónde inicia la ruta, estrategias de la misma, recién nacido, madre, visitas y alianzas del servicio.

Evidencia:

<https://www.facebook.com/hospitalsanjosedelguaviare/videos/301338762697382>

- QUÉ SON LAS INFECCIONES RESPIRATORIAS

Mes de Emisión: Mayo

Invitado: Jefferson Lugo – Médico de la entidad

En este programa titulado "QUÉ SON LAS INFECCIONES RESPIRATORIAS", se informó a la comunidad y/o usuarios sobre qué son las infecciones respiratorias, cómo se adquieren, signos de alarma, automedicación y prevención de estas infecciones.

Evidencia:

<https://www.facebook.com/hospitalsanjosedelguaviare/videos/1446276469329743>

Proyectó y Digitó: Catherine Gallo Vélez/ Profesional de Apoyo C.I.G  
Revisó y Aprobó: Lucedy Trujillo Lazo/ Jefe Oficina C.I.G



*" El Hospital a su Servicio "*

➤ DERECHOS Y DEBERES DE LOS USUARIOS DEL HSJG

Mes de Emisión: Junio

Invitado: Jairo Perdomo- Representante de la Alianza de Usuarios

En este programa titulado "DERECHOS Y DEBERES DE LOS USUARIOS DEL HSJG", se informó a la comunidad y/o usuarios sobre los derechos y deberes, cómo se deben cumplir, cuál es el papel de la Alianza de Usuarios y dónde encontrarlos.

Evidencia: <https://www.facebook.com/share/v/Xdh8aJ771JRuxVA5/>

➤ Mes de Emisión: Julio

Invitado: Jenny Godoy – Técnico de apoyo del proceso de Estadística.

En este programa titulado "PROCESO DE SOLICITUD DE HISTORIAS CLINICAS", se informó a la comunidad y/o usuarios sobre el proceso para la solicitud, cómo se debe llenar el formato, qué requisitos entregar y cuántos días tarda la respuesta de la solicitud.

Evidencia: <https://www.facebook.com/share/v/Xdh8aJ771JRuxVA5/>

➤ Mes de Emisión: Agosto

Invitado: Karen Abril – Médico de la entidad.

En este programa titulado "ATENCIÓN EN URGENCIAS", se informó a la comunidad sobre la atención en el servicio, el Triage y como diferenciar una Urgencia, Emergencia y una enfermedad que da espera; para ser atendida en consulta general por parte de la EPS de confianza.

Evidencia:

<https://www.facebook.com/hospitalsanjosedelguaviare/videos/1446276469329743>

➤ Mes de Emisión: Septiembre

Invitado: Claudia Vanegas – Jefe de Seguridad del Paciente.

Mauro Bernal: Profesional de apoyo

Karen Abril: Médico de la entidad

En este programa titulado "SEMANA DE LA SEGURIDAD DEL PACIENTE", se informó a la comunidad qué es la seguridad del paciente, en qué consiste, como se



puede ayudar con el autocuidado estando internado y en casa, medidas de autocuidado e invitación a participar del stand de la salud.

Evidencia:

<https://www.facebook.com/hospitalsanjosedelguaviare/videos/1446276469329743>

➤ Mes de Emisión: Octubre

Invitado: Oveida Parra Novoa - Gerente

En este programa titulado "Octubre Rosa: jornadas de mamografías", se informó a la comunidad acerca de la importancia de la realización de la mamografía y el autocuidado; asimismo se invitó a la comunidad a participar de las jornadas realizadas durante este mes y se entregó un balance de los pacientes entendidos en las jornadas de salud de los meses anteriores.

Evidencia:

<https://www.facebook.com/hospitalsanjosedelguaviare/videos/1446276469329743>

➤ Mes de Emisión: Noviembre

Invitado: Katherine Pulido Borrero – Trabajadora Social de SIAU

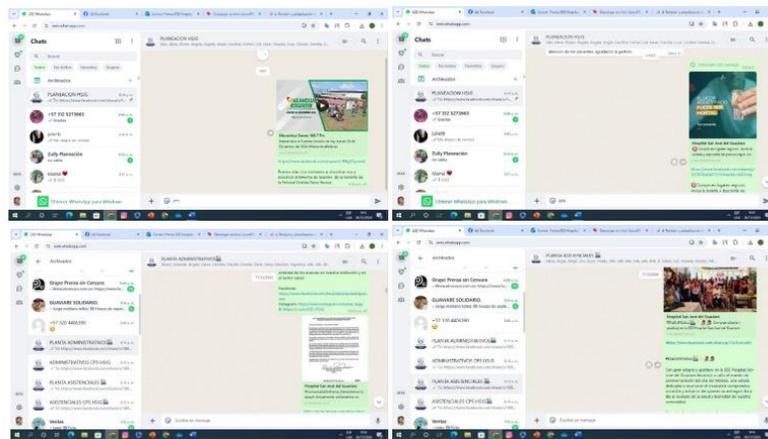
En este programa titulado "Radicación de PQRSDF", se informó a la comunidad acerca de los buzones disponibles en la institución, canales para radicación, tiempo de espera para respuesta, y cómo se debe llenar el formato.

Evidencia:

<https://www.facebook.com/hospitalsanjosedelguaviare/videos/144676469329743>

2. Fortalecer el diálogo permanente y la comunicación proactiva, creando confianza ante todos los grupos de interés de la ESE Hospital San José del Guaviare, a través de los grupos de WhatsApp, reuniones y visitas a las áreas.

La ESE Hospital San José del Guaviare cuenta con cinco grupos de WhatsApp, además del correo electrónico donde se difunde información oportuna y de interés para todos los colaboradores



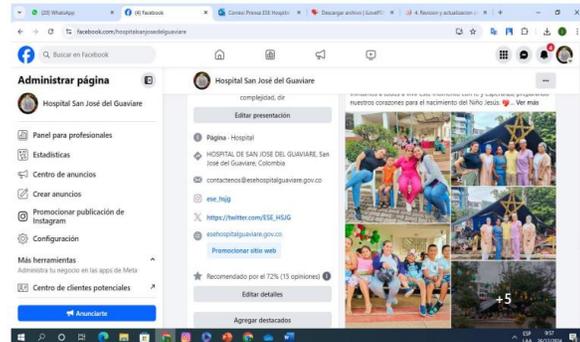
3. Apoyar las distintas áreas en la creación, y difusión de temas que sean de interés tanto para el personal administrativo como para los usuarios.

Se realizó el diseño, creación y difusión de diversos temas tanto para la página de Facebook de la Entidad. Comparto el enlace de las redes sociales donde constantemente se actualiza información.

Facebook: <https://www.facebook.com/hospitalsanjosedelguaviare>

Instagram: [https://www.instagram.com/ese\\_hsjg/](https://www.instagram.com/ese_hsjg/)

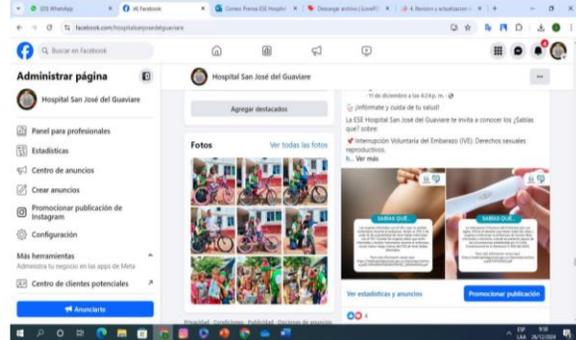
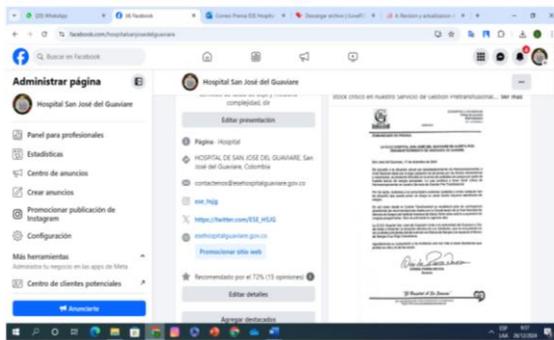
X: [https://twitter.com/ESE\\_HSJG](https://twitter.com/ESE_HSJG)



Proyectó y Digitó: Catherine Gallo Vélez/ Profesional de Apoyo C.I.G  
Revisó y Aprobó: Lucedy Trujillo Lazo/ Jefe Oficina C.I.G

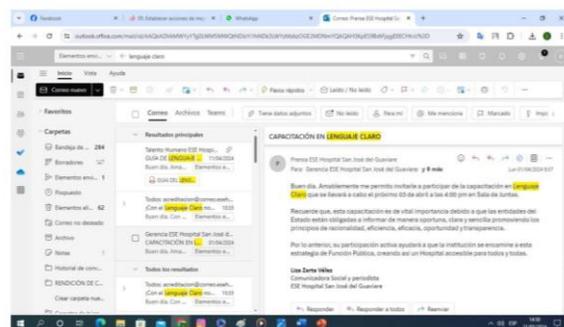
*"El Hospital a su Servicio"*





4. Dar continua formación en las competencias comunicativas y estratégicas. De esa forma, se busca mejorar la capacidad de escucha, argumentación y deliberación de los funcionarios.

Se realizaron dos capacitaciones acerca de Lenguaje Claro donde participaron los líderes y el comité de Gestión y Desempeño, además se implementó la estrategia del martes del Saber donde se capacitó en temas de inteligencia artificial y comunicaciones.



CALIDAD		Código: E-CL-FO-28
FORMATO DE LISTADO DE ASISTENCIA		Versión: 2.0
		Fecha de aprobación: 24/03/2022
Responsable de la actividad	Dependencia	Dirección - Páramo de Guaviare
Lea Paola Velaz	Lugar	Avenida ESE Hospital San José
Objeto de la reunión	Capacitación en Lenguaje Claro	
Nombre y Apellido	Cargo	Entidad y/o Área
Correo electrónico y/o telefónico	Firma	
Yolanda María López	Coordinadora de Gestión	Planificadora
Yolanda María López	Coordinadora de Gestión	Planificadora
Yolanda María López	Coordinadora de Gestión	Planificadora
Sandra Mendieta	Asistente Social	TH

Proyectó y Digitó: Catherine Gallo Vélez/ Profesional de Apoyo C.I.G  
Revisó y Aprobó: Lucedy Trujillo Lazo/ Jefe Oficina C.I.G

*"El Hospital a su Servicio"*





7. Dar a conocer las diferentes actividades y jornadas de atención por especialidades, que se realizan desde los diferentes servicios del Hospital.

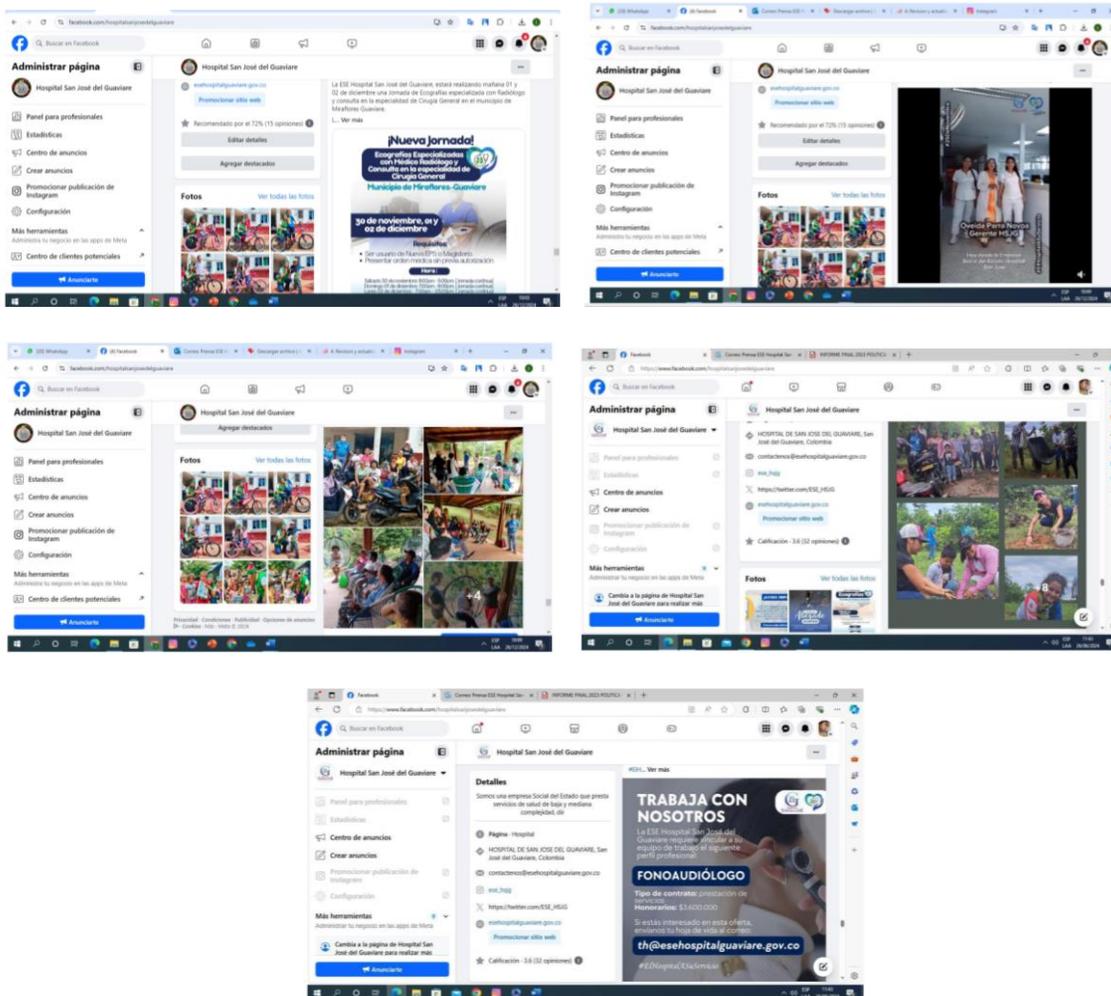
La difusión de las diferentes actividades y jornadas de atención se realiza por medio de las redes sociales de la Entidad y los grupos internos del Hospital.

Facebook: <https://www.facebook.com/hospitalsanjosedelguaviare>

Instagram: [https://www.instagram.com/ese\\_hsjg/](https://www.instagram.com/ese_hsjg/)

X: [https://twitter.com/ESE\\_HSJG](https://twitter.com/ESE_HSJG)

Página web: <https://www.esehospitalguaviare.gov.co/inicio/1#gsc.tab=0>



Proyectó y Digitó: Catherine Gallo Vélez/ Profesional de Apoyo C.I.G  
Revisó y Aprobó: Lucedy Trujillo Lazo/ Jefe Oficina C.I.G

*" El Hospital a su Servicio "*



- **Política De Gestión del Conocimiento y la Innovación**, esta política fue adoptada mediante Resolución N° 1204 del 20 de diciembre de 2021, la cual cuenta con 10 estrategias, así:

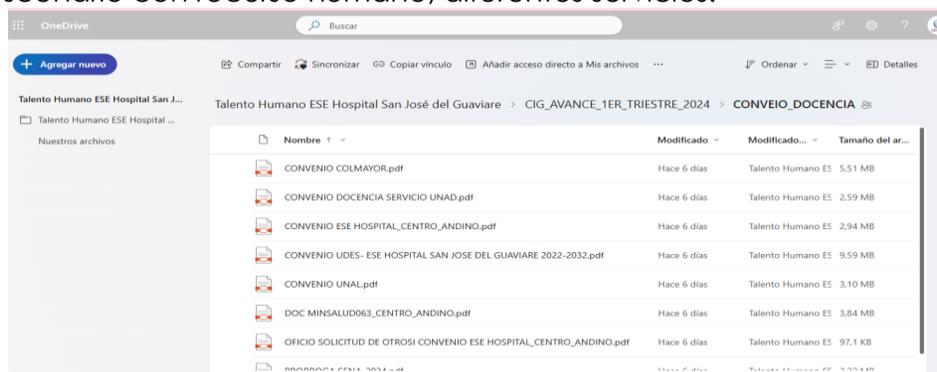
1. Promover una cultura institucional a fin a la innovación, para fortalecer las competencias de los servidores y colaboradores de la entidad en esta materia, a través de programas de capacitación, talleres, y cursos, que brinden herramientas que contribuyan a impulsar la innovación en la práctica.

Mediante el plan institucional de capacitación se dejaron establecidas las siguientes capacitaciones: Herramientas para estructurar el conocimiento para generar servicios o productos nuevos o mejorados como contribución de la innovación en los procesos de la entidad y Gestión del conocimiento y la innovación, (creación de valor público)

Se pueden verificar por medio del software Almera en la ruta: Cuadra de mando - seguimiento - planes de talento humano 2024 - plan institucional de capacitación.

2. Generar alianzas y convenios con la academia, instituciones públicas, y privadas, que fomenten el desarrollo de la investigación, espacios de creación, ideación, para contribuir a la mejora continua, en términos de calidad y eficiencia en la prestación de los servicios.

Actualmente cuenta con seis (06) Convenios Docencia servicio vigentes, los cuales cumplen con todos los requerimientos dispuestos en el Manual Docencia Servicio adoptado por la Entidad. Por otra parte, la E.S.E. Hospital San José del Guaviare cumple con el estudio de la capacidad instalada, además de disponer de un escenario con recurso humano, diferentes servicios.



Nombre	Modificado	Modificado...	Tamaño del ar...
CONVENIO COLMAYOR.pdf	Hace 6 días	Talento Humano ES	5.51 MB
CONVENIO DOCENCIA SERVICIO UNAD.pdf	Hace 6 días	Talento Humano ES	2.59 MB
CONVENIO ESE HOSPITAL_CENTRO_ANDINO.pdf	Hace 6 días	Talento Humano ES	2.94 MB
CONVENIO UDES- ESE HOSPITAL SAN JOSE DEL GUAVIARE 2022-2032.pdf	Hace 6 días	Talento Humano ES	9.59 MB
CONVENIO UNAL.pdf	Hace 6 días	Talento Humano ES	3.10 MB
DOC MINSALUD063_CENTRO_ANDINO.pdf	Hace 6 días	Talento Humano ES	3.84 MB
OFICIO SOLICITUD DE OTROSI CONVENIO ESE HOSPITAL_CENTRO_ANDINO.pdf	Hace 6 días	Talento Humano ES	97.1 KB

Proyectó y Digitó: Catherine Gallo Vélez/ Profesional de Apoyo C.I.G  
Revisó y Aprobó: Lucedy Trujillo Lazo/ Jefe Oficina C.I.G



*" El Hospital a su Servicio "*

3. Realizar talleres de capacitación a líderes y talento humano de la E.S.E. Hospital San José del Guaviare, sobre el manejo y uso eficiente de herramientas tecnológicas adoptadas por la entidad (Outlook, Almera, y Dinamica.Net, etc.).

Durante la vigencia 2024 se realizaron las siguientes capacitaciones:

- \*Seguridad digital - PIC2024
- \*Automatización de procesos (Almera) - PIC 2024
- \*Curso presencial con el SENA sobre EXCEL BASICO
- \*Capacitación sobre Herramientas MICROSOFT (Correo electrónico, Team, Forms, etc.) - PIC2024.

Se pueden verificar por medio del software Almera en la ruta: Cuadra de mando - seguimiento - planes de talento humano 2024 - plan institucional de capacitación.

4. Implementar el seguimiento y evaluación de los planes, programas y proyectos de la entidad, por medio de un software especializado (Aplicativo Almera, dinámica gerencial, entre otros), con el propósito de analizar datos, información y tomar decisiones basadas en evidencias con acciones, que permitan identificar el cumplimiento de los objetivos.

Se realizó el cargue de los siguientes planes de talento humano al software ALMERA:

- \*Plan institucional de capacitación
- \*Plan de bienestar social e incentivos
- \*Plan de gestión estratégica de talento humano
- \*Plan del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo

Se pueden verificar por medio del software Almera en la ruta: Cuadra de mando - seguimiento - planes de talento humano 2024 - plan institucional de capacitación.

5. Propiciar espacios de participación ciudadana, como (audiencias públicas de rendición de cuentas, grupos de discusión, comunidades de práctica, y equipos transversales), los cuales facilitan la evaluación, y mejora el conocimiento del capital intelectual.

Se realizó la rendición de cuentas del año 2024 el día 20 de marzo de 2024, además se realizó un compartir de saberes de conocimiento con la empresa Empoaguas el día 6 de noviembre de 2024.

6. Documentar, registrar, y difundir la memoria institucional para su conservación, (políticas, manuales, instructivos, boletines y en general documentación disponible) a través de canales de comunicación (página web, aplicativo Almera, grupos de valor, etc.).

Se realiza las publicaciones de las políticas institucionales por medio de la página web (<https://esehospitalguaviare.gov.co/politicas-institucionales/23#gsc.tab=0>), para los documentos de las diferentes áreas (manuales, instructivos, formatos, protocolos, etc.) se cargan en el software Almera y para los comunicados tanto internos como externos se comparten por los grupos de WhatsApp.

7. Compartir las lecciones aprendidas y mejores prácticas de los servidores de la institución, (mediante eventos, charlas y talleres de retroalimentación), para facilitar la apropiación de otros servidores y generar mayor capacidad intelectual en la gestión institucional.

Durante la vigencia 2024 se realizaron círculos de calidad en diferentes áreas y servicios.

8. Planear e identificar las publicaciones anuales de cada una de las áreas de la entidad, desarrollarlas y hacerles seguimiento.

Sin empezar.

9. Fomentar espacios alternativos de aprendizaje (talleres, cafés, lluvia de ideas).

Como resultado de los espacios de talleres y demás actividades quedan actas de los círculos de calidad.

10. Generar servicios o productos nuevos o mejorados como contribución de la innovación en los procesos de la entidad.

No hay evidencia.



- **Política de Integridad**, esta política fue adoptada mediante Resolución N° 0620 del 28 de octubre de 2020, la cual cuenta con 5 estrategias, así:

1. Desarrollar actividades de capacitación y contextualización mediante el desarrollo de procesos pedagógicos e innovadores para los colaboradores, contratistas y servidores de la entidad, en la apropiación de valores del Código de integridad para el servidor público.

Conociendo la importancia de las Caminatas Ecológicas, establecidas dentro del Plan de Bienestar Social el Incentivos 2024, ésta actividad se dio inicio desde el mes de Julio hasta el mes de noviembre). Se implementaron estrategias innovadoras, donde se fortalecieron los valores corporativos (honestidad, compromiso, respeto, justicia, diligencia, confidencialidad, puntualidad y trabajo en equipo) donde participaron 584 Servidores Públicos y Colaboradores de la E.S.E Hospital San José del Guaviare, dando a conocer la importancia el Código de Integridad y Buen Gobierno, por medio de actividades donde se relacionaban los valores corporativos. Adicional a las actividades se diseñó y aplicó un pre test y un pos test con el fin de evaluar la adherencia del tema mencionado anteriormente (Forms del correo [th@esehospitalguaviare.gov.co](mailto:th@esehospitalguaviare.gov.co)).

Es importante dar a conocer que no solamente se hizo énfasis en las caminatas ecológicas, si no por el contrario, todas las intervenciones (capacitaciones y demás) se fortalecía el Código de Integridad y Buen Gobierno.

Para esta actividad se realizó un informe que fue compartido en el Software Almera, con las respectivas evidencias (listados de asistencia, Estrategia diseñada, fotografías y comparativos de los resultados del pre test y el pos test enfocado en el Código de Integridad y Buen Gobierno).

2. Desarrollar mecanismos de participación ciudadana diligente, respetuosa y con actitud de dialogo con la comunidad en general, la cual permita una respuesta veraz y oportuna por medio de herramientas tecnológicas, portal web, redes sociales, y áreas de información de la entidad.

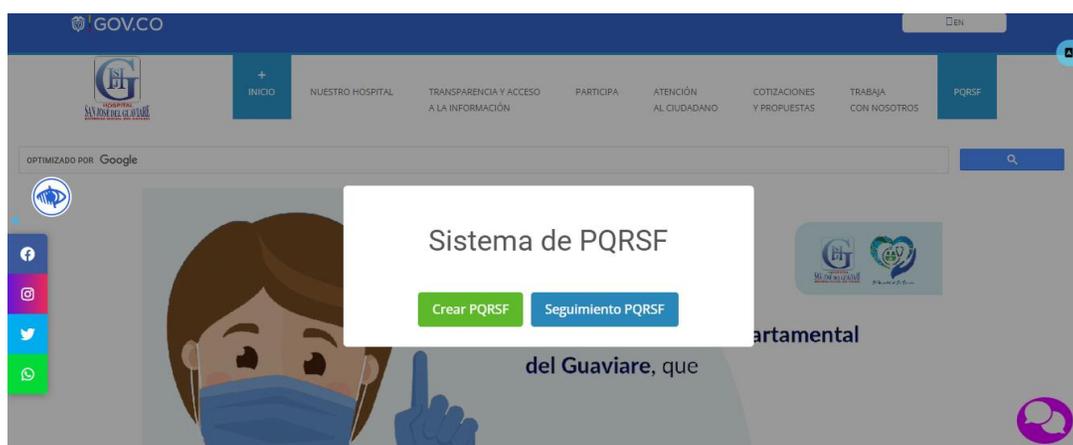
Se cuenta con tres (3) canales de información se cuenta con la página web, en la cual los usuarios pueden interactuar con la entidad, de igual forma en la página está habilitado el link de PQRSF, así mismo se cuenta con el canal del SICOF para denuncia de cualquier acto de conducta de los servidores y o colaboradores de la entidad.



## CANAL ANTICORRUPCIÓN - SICOF



- CORRUPCIÓN**  
Obtención de un beneficio particular por acción u omisión, uso indebido de una posición o poder, o de los recursos o de la información.
- OPACIDAD**  
Falta de claridad o transparencia, especialmente en la gestión pública.
- FRAUDE**  
Cualquier acto ilegal caracterizado por ser un engaño, ocultación o violación de confianza, que no requiere la aplicación de amenaza, violencia o de fuerza física, perpetrado por individuos y/u organización internos o ajenos a la entidad con el fin de apropiarse de dinero, bienes o servicios.
- SICOF**  
Subsistema del Riesgo de Corrupción, Opacidad y Fraude - SICOF.



GOV.CO

INICIO NUESTRO HOSPITAL TRANSPARENCIA Y ACCESO A LA INFORMACIÓN PARTICIPA ATENCIÓN AL CIUDADANO COTIZACIONES Y PROPUESTAS TRABAJA CON NOSOTROS PQRSF

OPTIMIZADO POR Google

### Sistema de PQRSF

Crear PQRSF Seguimiento PQRSF

del Guaviare, que

3. Promover el mejoramiento continuo de líderes en la formación de Gestores de Ética como multiplicadores y promotores de las prácticas de integridad en la entidad, a través de actividades lúdicas, y dinámicas que llevan a la reflexión, y transformación de la cultura de integridad de la entidad.

Se busca por medio del diseño y la implementación de estrategias enfocadas en el Código de Integridad y Buen Gobierno, capacitar a los líderes encargados de las diferentes áreas a promover y monitorear las prácticas éticas dentro de la Entidad, ya que el rol que cumple cada uno es crucial para asegurar que las políticas y prácticas éticas sean efectivas. Por medio de las diferentes capacitaciones, actividades y caminatas ecológicas, se hizo énfasis en la importancia de reflexionar profundamente sobre la ética y la integridad, lo que genera una transformación cultural en la organización.

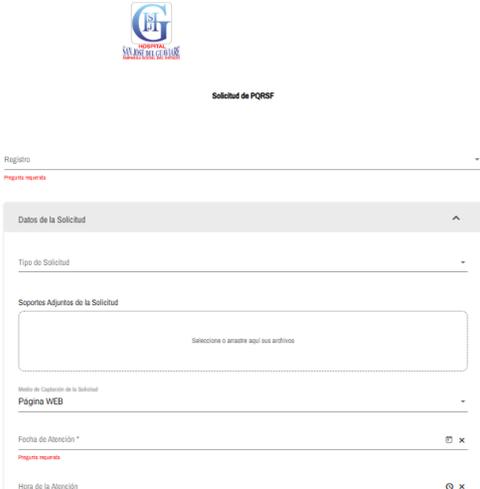
Proyectó y Digitó: Catherine Gallo Vélez/ Profesional de Apoyo C.I.G  
Revisó y Aprobó: Lucedy Trujillo Lazo/ Jefe Oficina C.I.G



*" El Hospital a su Servicio "*

4. Hacer uso de los canales de comunicación para orientar la atención del personal de la salud hacia el servicio del paciente, para ofrecer asistencia integral con calidez y competencia.

La ESE Hospital San José del Guaviare cuenta con las redes sociales de Facebook, Instagram y Twitter; donde se comparte y difunde información de interés para la comunidad. De igual forma, se cuenta con la página web, en la cual los usuarios pueden interactuar con la entidad, de igual forma en la página está habilitado el link de PQRSF.



5. Diseño y desarrollo de herramientas para la socialización y apropiación del código de Integridad (test, talleres de formación, charlas).

Durante la vigencia 2024, se diseñaron y aplicaron actividades y estrategias enfocadas en el Código de Integridad y Buen Gobierno. Estas intervenciones grupales se dieron inicio desde el mes de abril en las diferentes áreas de la E.S.E. Hospital San José del Guaviare, por medio de pausas activas y socialización. Se diseñó en la Plataforma Forms, pre test - pos test que fue aplicado a los Servidores Públicos y Colaboradores de la Entidad, con el fin de medir por medio de las diferentes actividades implementadas la adherencia al Código de Integridad y Buen Gobierno y el fortalecimiento de los valores corporativos (honestidad, compromiso, respeto, justicia, diligencia, confidencialidad, puntualidad y trabajo en equipo). Cabe resaltar, que en las actividades externas al Código de Integridad y Buen Gobierno, también se hacía énfasis en la importancia de



conocer y aplicar los Valores Corporativos de la Entidad la E.S.E Hospital San José del Guaviare.

Esta información fue anexada como informe en el Software Almera, con los respectivos listados de asistencia, evidencias fotográficas, estrategias implementadas-aplicadas, pantallazos y resultados del pre test y pos test.

- **Política de Gestión de Talento Humano**, esta política fue adoptada mediante Resolución N° 0620 del 28 de octubre de 2020, la cual cuenta con 40 estrategias, así:

1. Las vacantes definitivas en empleos de libre nombramiento y remoción serán provistas mediante nombramiento ordinario o mediante encargo, previo cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del cargo.

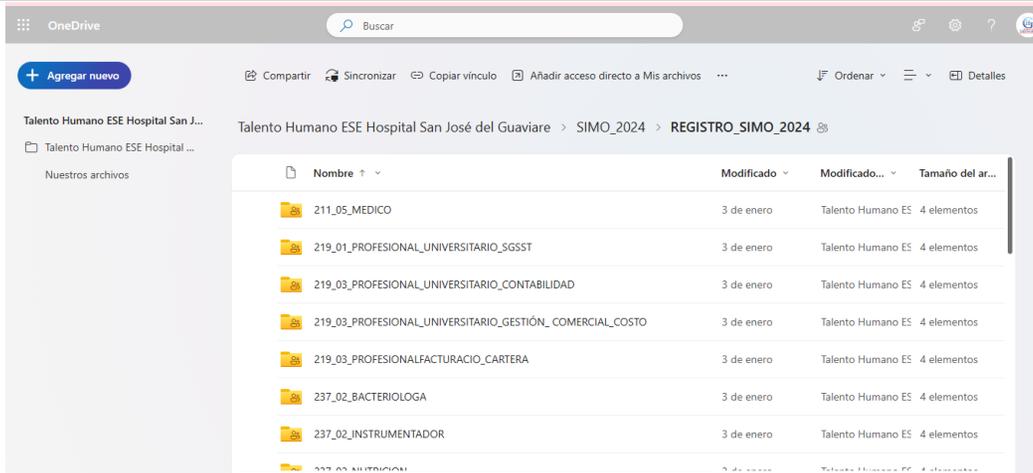
En la vigencia de 2024, la entidad no tuvo cargos de libre nombramiento y remoción, lo que implica que no hubo vacantes en estos cargos que pudieran ser provistas mediante nombramiento ordinario o encargo. No se crearon cargos de libre nombramiento y remoción, No hubo movimientos en los cargos existentes.

2. Las vacantes definitivas en empleos de carrera se proveerán en periodo de prueba o en ascenso, con las personas que hayan sido seleccionadas mediante el sistema de mérito, de conformidad con lo establecido en la Ley 909 de 2004 o en las disposiciones que regulen los sistemas específicos de carrera, según corresponda.

Las vacantes en empleos de carrera deben ser ocupadas a través de procesos de selección basados en mérito, ya sea en periodo de prueba o mediante ascenso, y estos procesos deben alinearse con lo dispuesto en la Ley 909 de 2004 y otras normas aplicables.

La entidad está adelantando la actualización de las fichas de empleo, donde se realizó el registro veintisiete (27) empleos con noventa y siete (97) vacantes en el SIMO; de igual manera se hizo un recaudo a la CNSC, por un valor de (\$253.605.708) M/CTE, con el fin de financiar los costos que corresponden para proveer por mérito.





Nombre	Modificado	Modificado...	Tamaño del ar...
211_05_MEDICO	3 de enero	Talento Humano ES	4 elementos
219_01_PROFESIONAL_UNIVERSITARIO_SGSST	3 de enero	Talento Humano ES	4 elementos
219_03_PROFESIONAL_UNIVERSITARIO_CONTABILIDAD	3 de enero	Talento Humano ES	4 elementos
219_03_PROFESIONAL_UNIVERSITARIO_GESTIÓN_COMERCIAL_COSTO	3 de enero	Talento Humano ES	4 elementos
219_03_PROFESIONALFACTURACION_CARTERA	3 de enero	Talento Humano ES	4 elementos
237_02_BACTERIOLOGA	3 de enero	Talento Humano ES	4 elementos
237_02_INSTRUMENTADOR	3 de enero	Talento Humano ES	4 elementos
237_03_ALTERACION	3 de enero	Talento Humano ES	4 elementos

3. Mientras se surte el proceso de selección, el empleo de carrera vacante de manera definitiva podrá proveerse transitoriamente a través de las figuras del encargo o del nombramiento provisional, en los términos señalados en la Ley 909 de 2004 y en el Decreto Ley 760 de 2005 o en las disposiciones que regulen los sistemas específicos de carrera.

Las vacantes definitivas están en proceso de proveerse mediante un proceso interno de selección mientras se terminan los trámites pertinentes para proveerlos mediante concurso de meritocracia.

4. Las vacantes definitivas en empleo de periodo o de elección se proveerán siguiendo los procedimientos señalados en las leyes o decretos que los regulan.

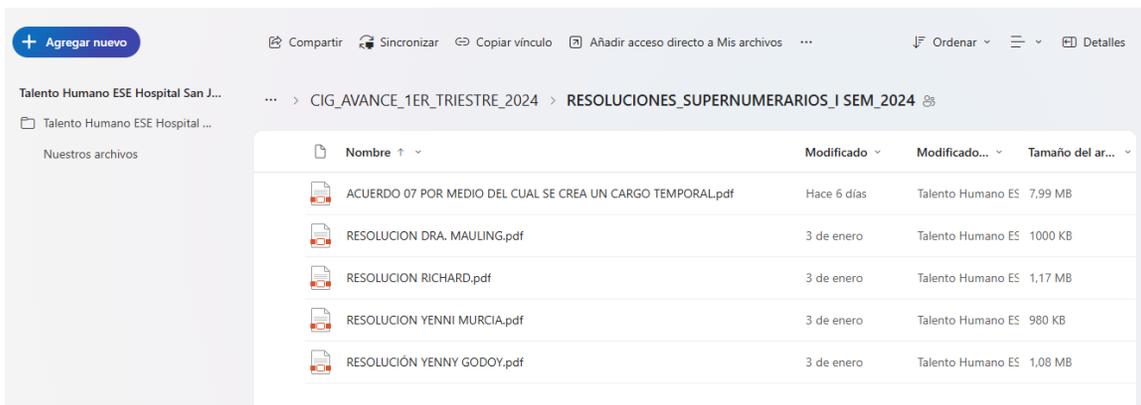
Durante la vigencia correspondiente, no se presentarán vacantes en los empleos de periodo o de elección.

5. Proveer las vacantes de forma temporal oportunamente, previa verificación de la existencia de servidores de carrera administrativa con derecho preferencial para ser encargados.

Durante el primer semestre de 2024 se presentaron cuatro (4) vacantes temporales (un enfermero, un médico, un técnico administrativo del área de estadística y un profesional universitario del área de costos), Las vacantes fueron provistas por personal contratista debido a que los servidores de carrera

administrativa en la planta de la entidad no cumplían con los requisitos establecidos para ocupar temporalmente los cargos vacantes.

En la segunda vigencia se presentó una vacante mediante acuerdo N° 007 de 2024 por medio de la cual se creó un cargo temporal. Profesional Universitario (de infraestructura). Adjunto Resolución de nombramiento.



Nombre	Modificado	Modificado...	Tamaño del ar...
ACUERDO 07 POR MEDIO DEL CUAL SE CREA UN CARGO TEMPORAL.pdf	Hace 6 días	Talento Humano ES	7,99 MB
RESOLUCION DRA. MAULING.pdf	3 de enero	Talento Humano ES	1000 KB
RESOLUCION RICHARD.pdf	3 de enero	Talento Humano ES	1,17 MB
RESOLUCION YENNI MURCIA.pdf	3 de enero	Talento Humano ES	980 KB
RESOLUCIÓN YENNY GODOY.pdf	3 de enero	Talento Humano ES	1,08 MB

6. Aplicar pruebas para evaluar las competencias laborales para los candidatos a cubrir vacantes temporales o de libre nombramiento y remoción.

Se aplicó un formato para evaluación de competencias nivel profesional Código: A-TH-FO-13, el cual fue diligenciado por jefes inmediatos, con el cual se evaluó las competencias comportamentales de los candidatos a proveer los cargos (enfermería, medicina, técnico administrativo, y profesional universitario).

7. Realizar inducción a todo servidor público que se vincule a la entidad, por lo anterior a institución cuenta con un instructivo de inducción y reinducción dirigido a los servidores públicos, contratistas y otros que tenga relación directa con la institución.

Se programa periódicamente de acuerdo al ingreso de personal contratista y de nómina las inducciones de las diferentes áreas y puestos de trabajo.

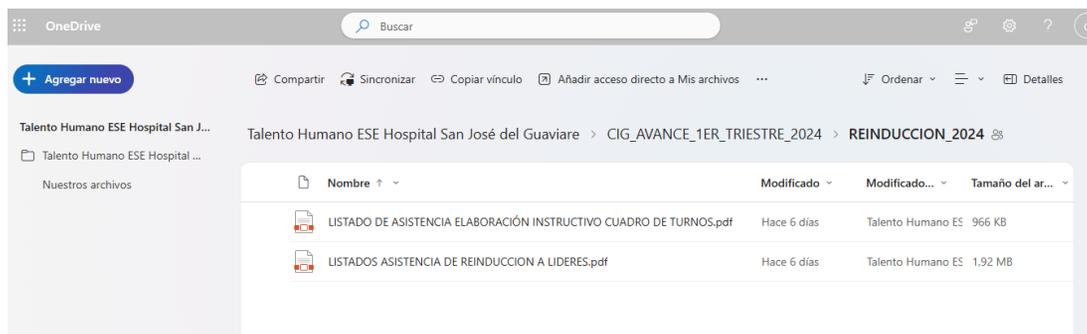
8. Realizar reinducción a todos los servidores cada dos años o si se genera algún cambio en la estructura de la organización, esto se realiza de acuerdo a lo establecido en el instructivo de inducción y reinducción.



Desde el área de Talento Humano, se realizó una reinducción a los líderes sobre diversos procesos claves relacionados con la gestión del personal. Las sesiones de reinducción incluyeron:

- Diligenciamiento de Formato de Comisión Asistencial
- Construcción del Instructivo para la Elaboración de Cuadro de Turnos
- Proceso de Evaluación de Desempeño al Personal Inscrito en Carrera y Provisionales

Como evidencia, adjunto algunos listados de asistencias y acta de los líderes que participaron en el proceso de reinducción.



9. Verificar que se realice adecuadamente la evaluación de periodo de prueba a los servidores nuevos de carrera administrativa.

Durante la vigencia 2024, no se presentó personal en periodo de prueba.

10. Llevar registros apropiados del número de gerentes públicos que hay en la entidad, así como de su movilidad.

En el plan de cargos que se actualiza mensualmente, se tiene identificado, los gerentes públicos, específicamente existen 6 gerentes públicos, dos (2) subgerentes 4 jefes de oficina.

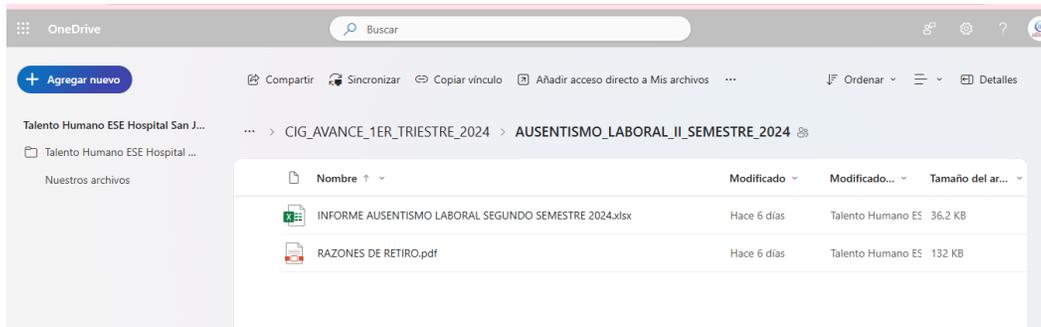
11. Contar con información confiable y oportuna sobre indicadores claves como: Rotación de personal, teniendo en cuenta la relación entre ingresos y retiros. Movilidad del personal es decir encargos, comisiones de servicio, de estudio, reubicaciones y estado actual de situaciones administrativas. Ausentismo, es decir enfermedad, licencias, permisos.



Actualmente, la entidad no cuenta con indicadores formales de rotación de personal, debido a que la rotación dentro de la organización ha sido muy mínima. Sin embargo, como evidencia se adjunta un informe que muestra la rotación de personal, destacando que no ha sido de gran impacto, en términos de ingresos y retiros de los servidores públicos de la entidad.

En cuanto a la movilidad del personal, es importante resaltar que, durante la vigencia 2024, no se han producido encargos ni comisiones de servicio dentro de la entidad.

En relación con el ausentismo del personal, se ha generado un informe detallado sobre el ausentismo del segundo semestre de la vigencia 2024, que abarca las diferentes causas de ausencia del personal, tales como enfermedades, licencias o permisos. Se adjunta evidencia.



## 12. Identificar los Pre pensionados.

La identificación de los pre-pensionados se realiza mediante el plan de cargos que incluye la verificación de la información relacionada con la edad y los años de servicio de los empleados, con el objetivo de asegurar una planificación adecuada para el retiro.

NOMBRE COMPLETO	GENERO	CARGO	SITUACIÓN DEL CARGO	JEFES INMEDIATOS	ANTIGÜEDAD EN LA E.S.E.	EDAD	CORREO
TERESA DE JESUS ACEDO CARDENAS	MUJER	AUXILIAR AREA DE LA SALUD	MATERNAL	HUGO ROSANIA ARRETA	28	63	teresa.yves@ gmail.com
GRACIELA GARCIA MENDOZA	MUJER	AUXILIAR AREA DE LA SALUD	ESTERILIZACIÓN	HUGO ROSANIA ARRETA	10	59	graciamez@ gmail.com
LUZ DARY MENDEZ	MUJER	AUXILIAR AREA DE LA SALUD	MATERNAL	HUGO ROSANIA ARRETA	32	60	luzdarymendez298@ gmail.com
MARLY PALACIOS GARCIA	MUJER	AUXILIAR AREA DE LA SALUD	MATERNAL	HUGO ROSANIA ARRETA	28	57	marly.palaciosgar@ hotmail.com
ESTHER JULIA VALDEZ ACUÑA	MUJER	AUXILIAR AREA DE LA SALUD	MATERNAL	HUGO ROSANIA ARRETA	34	60	lucianita1406@ hotmail.com
SARA MORENO JIMENEZ	MUJER	AUXILIAR AREA DE LA SALUD	MATERNAL	HUGO ROSANIA ARRETA	8	59	saramoreno05@ gmail.com
MARGARITA SUAREZ MELO	MUJER	AUXILIAR AREA DE LA SALUD	HOSPITALIZACIÓN	HUGO ROSANIA ARRETA	36	57	margarita.suarez.melo@ gmail.com
OLGA NEYLA LOPEZ BERNAL	MUJER	AUXILIAR AREA DE LA SALUD	MATERNAL	HUGO ROSANIA ARRETA	38	60	onib@ gmail.com
MARIA NILSA COMBITA ARIAS	MUJER	AUXILIAR AREA DE LA SALUD	MATERNAL	HUGO ROSANIA ARRETA	41	60	mariaaco0464@ hotmail.com
JAIME LARA ROMERO	HOMBRE	AUXILIAR AREA DE LA SALUD	AMBULATORIOS CONSULTA	JULY TATIANA PINEDA RODRIGUEZ	34	60	lararomerojaim@ gmail.com
GLORIA GUTIERREZ TRIANA	MUJER	AUXILIAR AREA DE LA SALUD	ESTERILIZACIÓN	REEDIFICACION	45	64	gloriain11m@ gmail.com
LUZ AMPARO CUNDUMI OROBIO	MUJER	AUXILIAR AREA DE LA SALUD	ESTERILIZACIÓN	REEDIFICACION	8	64	luzcundum@ gmail.com
MARTHA LUCIA LOPEZ	MUJER	AUXILIAR AREA DE LA SALUD	QUIROFANOS	REEDIFICACION	39	58	Martolu1967@ gmail.com
DORA JUDITH CUADRADO ORJUELA	MUJER	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	TALENTO HUMANO	LUZ BELLANDE SANCHEZ	9	58	doru@ yahoo.es
QUILHO TAPAS RAMOS	HOMBRE	TECNICO OPERATIVO	MANTENIMIENTO	LUZ BELLANDE SANCHEZ	33	65	tapasramos@ gmail.com
WILSON GUSTAVO GONZALEZ	HOMBRE	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	ATENCIÓN AL USUARIO	MARIELA ROJAS SALAZAR	23	58	wilson@ esehospitalguaviare.gov.co
MARTHA INÉS CARDONA HENAO	MUJER	AYUDANTE DE OFICINA	ATENCIÓN AL USUARIO	MARIELA ROJAS SALAZAR	18	63	henao@ hotmail.com

Proyectó y Digitó: Catherine Gallo Vélez/ Profesional de Apoyo C.I.G  
Revisó y Aprobó: Lucedy Trujillo Lazo/ Jefe Oficina C.I.G

*" El Hospital a su Servicio "*



13. Identificar en el SIGEP los conocimientos adquiridos por los Servidores, para ser potencialmente reubicados en otras dependencias, encargarse en otro empleo o se les pueda comisionar para desempeñar cargos de libre nombramiento y remoción.

Cada vez que surge una vacante o se presenta la necesidad de contar con personal para un área específica, la Líder del Área de Talento Humano, verifica los perfiles de los servidores públicos a través del SIGEP (Sistema de Información y Gestión del Empleo Público). Donde se encuentran los perfiles detallados de los servidores públicos, que incluyen información sobre sus estudios, experiencia laboral y capacitaciones. Esto permite una revisión más detallada del conocimiento y las habilidades de cada servidor, para ocupar el puesto que le sea asignado.

En caso de que la vacante esté relacionada con un cargo de libre nombramiento y remoción, se consideran habilidades adicionales, como liderazgo, toma de decisiones y gestión. De igual manera se realiza la respectiva revisión en el SIGEP II.

14. Se realizará gestión de capacitaciones y entrenamiento al talento humano de acuerdo a las necesidades de la institución, expresadas por los trabajadores y líderes de las diferentes áreas o servicios, a partir del diagnóstico de los resultados de la evaluación de desempeño y de los proyectos de cada área, dando prioridad a aquellas que estén direccionadas al logro de los objetivos institucionales. Estas capacitaciones serán programadas dentro de la jornada laboral. Cuando se requiera una capacitación externa se deberá realizar de manera escrita a la comisión de personal, previo visto bueno del jefe inmediato.

Se elaboró y ejecuto el Plan Institucional de Capacitaciones para el 2024, el cual se puede verificar en el software Almera en la ruta: Cuadra de mando - seguimiento - planes de talento humano 2024 - plan institucional de capacitación.

15. Llevar registros de todas las actividades de bienestar y capacitaciones realizadas, y contar con información sistematizada sobre número de asistentes y servidores que participaron en las actividades, incluyendo familiares.



Se llevó registro de asistencia de las actividades realizadas dentro del PIC 2024, las cuales se pueden verificar en el software Almera en la ruta: Cuadra de mando - seguimiento - planes de talento humano 2024 - plan institucional de capacitación

De igual manera se puede evidenciar los registros de asistencia de la ejecución de las actividades del PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS en el software Almera en la ruta: Cuadra de mando - seguimiento - planes de talento humano 2024 - Plan de bienestar social e incentivos.

16. Adoptar mediante acto administrativo el sistema tipo de evaluación del desempeño y los acuerdos de gestión.

La entidad mediante Resolución N° 0836 de 30 de diciembre de 2020, se adoptó el sistema tipo de evaluación para la E.S.E Hospital San José del Guaviare.

17. Se establecerán estrategias de comunicación efectiva (oportuna, precisa, completa y comprendida) con el fin de aportar al mejoramiento de las relaciones entre las diferentes áreas o servicios, las cuales se deben evaluar y analizar.

Se diseñaron y aplicaron capacitaciones de habilidades blandas enfocado principalmente en la Comunicación Efectiva con el con el objetivo de mejorar el desempeño individual y colectivo, fortalecer las relaciones interpersonales y optimizar la resolución de problemas dentro del entorno organizacional.

Se diseñaron diapositivas en la plataforma de Canva, que sirvieron como material de apoyo para alcanzar el objetivo establecido dentro de las capacitaciones; Cabe resaltar que para cada tema estipulado se realizó una actividad relacionada. Para esta estrategia se tuvo en cuenta listados de asistencia y evidencias fotográficas.

Por medio de los informes publicados en el Software Almera, se puede evidenciar, listados de asistencia y evidencias fotográficas de las diferentes intervenciones grupales que se realizaron con los Servidores Públicos y colaboradores de las áreas de la E.S.E Hospital San José del Guaviare.

18. Definir un modelo de escucha activa al cliente interno que de manera permanente y sistemática permita identificar y gestionar sus necesidades o expectativas.

Se diseñó un material virtual por medio de la plataforma de Canva, enfocado en las habilidades blandas, especialmente haciendo énfasis en (Comunicación, Comunicación Asertiva, Comunicación Efectiva, Programación Neurolingüística, Trabajo en equipo y Pensamiento Crítico). Estos temas fueron abordados en dos de las capacitaciones que se realizaron en el martes del Saber y en las capacitaciones que se realizaron con algunas áreas de la E.S.E Hospital San José del Guaviare. Para cada uno de estos temas es importante dar a conocer la relación que se tiene con la escucha activa, cabe resaltar que el individuo cuenta con cada una de estas habilidades. La comunicación (verbal-no verbal), permite que el (Emisor emita el Mensaje de manera correcta al Receptor). Por tal motivo, es importante que se establezca un modelo de escucha activa ya que nos permitirá relacionarnos de manera fácil y exitosa en los diferentes ámbitos (laboral, familiar, Social y Personal).

Se diseñó un informe que fue anexado en el Software de Almera con las respectivas evidencias (Listados de asistencia, evidencias fotográficas, Pantallazos del material de apoyo).

19. Facilitar el proceso de Acuerdos de Gestión implementando la normatividad vigente y haciendo las capacitaciones correspondientes. Ante el Comité de Gestión y Desempeño, se presentó el instructivo y los instrumentos diseñados para concertar y evaluar los acuerdos de gestión establecidos para el personal, ante el Comité de Gestión y Desempeño.

20. Llevar a cabo las labores de evaluación de desempeño de conformidad con la normatividad vigente y llevar los registros correspondientes, en sus respectivas fases.

Desde el área de Talento Humano se brinda asistencia a los líderes de las diferentes áreas para realizar la concertación, seguimiento y evaluación de los servidores inscrito en carrera administrativa.

21. Establecer y hacer seguimiento a los planes de mejoramiento individual.

A la fecha ningún evaluador ha suscrito planes de mejoramiento individual.

22. Establecer mecanismos de evaluación periódica del desempeño, diferentes a las obligatorias, en torno al servicio al ciudadano.

Desde el Área de Talento Humano se presentó ante el Comité de Gestión y Desempeño el instructivo de evaluación de desempeño a empleados provisionales y el instrumento respectivo.

23. Elaborar el Plan Institucional de Capacitación teniendo en cuenta los siguientes elementos: Diagnóstico de necesidades de las orientaciones de la alta gerencia, consolidación del diagnóstico de necesidades de la entidad, programación, ejecución, evaluación de la eficacia.

Se realizó informe ejecutivo de la elaboración del PIC 2024, el cual está cargado en la carpeta de EVIENCIA DE LAS POLITICAS

Además, se puede evidenciar en la página web de la entidad:

[https://esehospitalguaviare.gov.co/resources/archivos/excel/PLAN\\_INSTITUCIONAL\\_CAPACITACI%C3%93N\\_2024-%20enero-29.xlsx](https://esehospitalguaviare.gov.co/resources/archivos/excel/PLAN_INSTITUCIONAL_CAPACITACI%C3%93N_2024-%20enero-29.xlsx)

24. Elaborar el plan de bienestar e incentivos, teniendo en cuenta los siguientes elementos: Diagnóstico global del riesgo psicosocial aplicado a los servidores públicos de la entidad, incluyendo temas, deportivos, recreativos y culturales, promoción y prevención de la salud, educación, clima laboral, cultura organizacional, trabajo en equipo, y Horarios flexibles en la entidad.

Se elaboró el PIB 2024 de acuerdo a lo requerido y el cual se puede evidenciar en la página web de la entidad:

<https://esehospitalguaviare.gov.co/resources/archivos/excel/PLAN%20DE%20BIENESTAR%20SOCIAL%20E%20INCENTIVOS%202024-%20enero.xlsx>

25. Celebrar el Día Nacional del Servidor Público: programar actividades de capacitación y jornadas de reflexión institucional dirigidas a fortalecer el sentido de pertenencia, la eficiencia, la adecuada prestación del servicio, los valores y la ética del servicio en lo público y el buen gobierno. Así mismo, adelantar actividades que exalten la labor del servidor público.

1. En conmemoración al día del Servidor Público, se realizó una feria de emprendimientos donde tuvieron la oportunidad de participar, servidores públicos, colaboradores y pensionados de la E.S.E Hospital San José del Guaviare. Se realizaron 2 publicaciones y por medio de la plataforma de FORMS se habilitó formato de inscripción donde se compartió por los grupos de WhatsApp y se socializó en las diferentes áreas de la Entidad.



Se invitó al doctor Jhonivar Cumbe del Instituto de Fomento y Desarrollo Económico del Guaviare – IFEG, al doctor Gustavo Adolfo Acosta Rodríguez, subdirector con funciones de director regional SENA Guaviare y a la Doctora Clara Ximena Ordoñez Clavijo secretaria Departamental de Cultura y Turismo.

En esta actividad participaron 29 emprendimientos, quienes recibieron diploma de reconocimiento por la participación a la feria, adicional, se dio cumplimiento a la tarde de actividad física-aeróbica, que está implementado dentro del Plan de Bienestar Social e Incentivos 2024.

2. La exaltación a la labor del servidor público, tienen como objetivo, establecer un programa de reconocimiento al mejor colaborador que promueva y valore el cumplimiento del Código de Integridad y Buen Gobierno, incentivando el compromiso, la ética y la excelencia en el desempeño laboral dentro de la E.S.E. Hospital de San José del Guaviare, fortaleciendo así una cultura organizacional basada en valores y buenas prácticas, enfocado principalmente en el valor del compromiso, actividad que se realizó por medio de un pilotaje a los Integrantes del Comité de Bienestar Social e Incentivos 2024.

26. Incentivos pecuniarios para los Equipos de trabajo y no pecuniarios para los Empleados de carrera y de libre nombramiento y remoción preparación a los pre pensionados para el retiro del servicio, programas de incentivos.

1. En el proceso que se tuvo durante la vigencia 2024, junto con los Integrantes del Comité de Bienestar Social e Incentivos 2024, se logró diseñar un programa de incentivos denominado "Salario Emocional" con el objetivo de "ayudar al desarrollo y mejoramiento de la Calidad de vida de los funcionarios de la E.S.E Hospital San José del Guaviare y sus familiares, por medio de diferentes actividades y momentos de esparcimiento, con el fin de incrementar la participación, la motivación y el rendimiento profesional, personal e Institucional". Dentro del Manual, se podrá encontrar temas relacionados con el "Trabajo en Casa y sus condiciones de uso", "El horario flexible y sus condiciones de uso (Planilla Control de Horario)", "Programa de los 1000 puntos y sus condiciones de uso, Beneficios y componentes (Mi día de Cumpleaños, Me voy de puente, Incentivo al cumplimiento, Mi familia y yo y tabla de control y seguimiento del programa de los 1000 puntos.

Este Manual de Salario Emocional fue anexado en el Software de Almera.

2. Los servidores Públicos (pre pensionados), fueron identificados por medio del plan de cargos de la vigencia 2024, para esta identificación, se tuvo en cuenta

los requisitos que se deben tener en cuenta para adquirir la pensión en este caso el tiempo de servicio, edad y a quienes les hiciera falta 3 años para cumplir con estos requisitos de pensión. Durante la vigencia se realizaron varios acercamientos con la población, con el fin de conocer el programa, una vez conocida la propuesta diseñada se dio inicio a las 4 capacitaciones diseñadas e implementadas de (proyecto de vida, educación financiera, ocupación del tiempo Libre y hábitos de vida saludable). Durante el programa, la participación fue significativa, debido a la motivación, el interés y el conocimiento que iban adquiriendo en cada una de las capacitaciones.

El informe de este programa fue publicado en el Software Almera, allí se encontrarán listados de asistencia y evidencias fotográficas de los acercamientos que se obtuvieron.

3. Por medio de un comunicado Interno, los Integrantes del Comité de Bienestar Social e Incentivos 2024, dieron a conocer el Bono del Incentivo al ahorro programado, con el fin de que los servidores públicos para la vigencia 2024, fortaleciera los hábitos de salud financiera y garantizar el bienestar y la estabilidad económica mediante una buena gestión de la economía personal. Por medio de dicho comunicado, se invitó a que el ahorro programado se realizara con una entidad bancaria, cooperativa o agencia de viajes, de acuerdo a las facilidades de cada uno de los servidores, se dio claridad de las fechas y a los valores económicos de incentivos que se iban a tener en cuenta para la vigencia 2024.

A partir del mes de Noviembre por medio del correo [th@esehospitalguaviare.gov.co](mailto:th@esehospitalguaviare.gov.co), se envió a los correos de cada uno de los servidores públicos de manera personalizado, el comunicado del Incentivo al ahorro programado para la vigencia 2025, con el objetivo de, "Fomentar la cultura del ahorro entre nuestros servidores, Promover la salud financiera y el bienestar económico y Apoyar la planificación y seguridad financiera a largo plazo", dando a conocer el procedimiento para otorgar el incentivo al ahorro programado por medio de un tabla, especificando el ahorro de acuerdo a posibilidades de cada uno. Se recopiló listado de asistencia de la socialización que se le hizo a cada uno de los servidores públicos, con respecto al incentivo al ahorro programado para la vigencia 2025.

Dicha Información reposa en el correo [th@esehospitalguaviare.gov.co](mailto:th@esehospitalguaviare.gov.co)



27. Desarrollar el proceso de dotación de vestido y calzado de labor.

En la vigencia 2024, se hizo entrega de las tres dotaciones de forma cuatrimestral a todos los servidores que son beneficiarios.



EL HOSPITAL A SU SERVICIO  
Código de prestador  
950010000101  
Nit - 832001966-2

AREA DE TALENTO HUMANO

San José del Guaviare 12 de diciembre de 2024

**Asunto:** Informe sobre la entrega total de las tres dotaciones de labor durante la vigencia 2024.

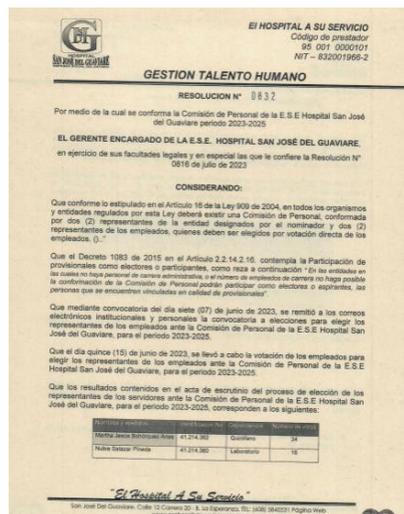
El presente informe tiene como objetivo detallar y certificar la entrega de las tres dotaciones de labor correspondientes al año 2024, conforme a lo estipulado en la normatividad interna y los acuerdos establecidos en el artículo 195 de la ley 100 de 1993; se ha cumplido con la distribución de dotaciones a todos los servidores que corresponden al grupo beneficiario, asegurando que cada uno de ellos haya recibido sus respectivas dotaciones de acuerdo a las necesidades y la planificación establecida.

El objetivo de este informe es certificar la entrega completa y adecuada de las tres dotaciones de labor correspondientes al periodo de abril, agosto y diciembre de la vigencia 2024, a todos los empleados beneficiarios, siguiendo el procedimiento y criterios previamente establecidos, relaciono el personal favorecido a continuación:

	NOMBRE	CARGO	CANTIDAD	TALLA CAMISA	TALLA PANTALON	TALLA ZAPATOS
1	José Darío Uribe	Secretario	3	M	30	39
2	Esperanza Herrera		1		10	37
3	Diguellio Antonio Herrera	Administrativo	1		36	40

28. Realizar las elecciones de los representantes de los empleados ante la Comisión de Personal y conformar la Comisión.

La entidad cuenta con la conformación de Comisión de Personal, el cual está vigente. Adjunto Resolución.



Proyectó y Digitó: Catherine Gallo Vélez/ Profesional de Apoyo C.I.G  
Revisó y Aprobó: Lucedy Trujillo Lazo/ Jefe Oficina C.I.G



*" El Hospital a su Servicio "*

29. Realizar mediciones de clima laboral cada dos años, y la correspondiente intervención de mejoramiento que permita corregir: El conocimiento de la orientación organizacional, el estilo de dirección, la comunicación e integración, el trabajo en equipo, la capacidad profesional, el ambiente físico.

Se realizó la medición del clima laboral y cultura organizacional al personal de la entidad de acuerdo al contrato 1175 de 2024. Los resultados se encuentran en el área de talento humano.

30. Negociar las condiciones de trabajo con sindicatos y asociaciones legalmente constituidas en el marco de la normatividad vigente.

Ya existen acuerdos pactados con los sindicatos, SINDEESS y ANTHOC, a través de un pliego unificado, es fundamental mantener un diálogo abierto y constante para adaptarse a los cambios y necesidades que puedan surgir. Adjunto pliego unificado.

Fecha:	07	03	2024	Acto N°:	001																				
Lugar:	SALA DE JUNTAS LA ESE HOSPITAL SAN JOSÉ DEL GUAIVARE.			Duración:	8:20 AM - 10:00 AM																				
Objetivo:	ACTA DE INICIACIÓN DE LA NEGOCIACIÓN CON SINDEESS SECCIONAL GUAIVARE, ANTHOC GUAIVARE Y ESE HOSPITAL SAN JOSÉ DEL GUAIVARE.																								
Temas tratados:	<ul style="list-style-type: none"> <li>- NEGOCIADORES POR SINDEESS GUAIVARE</li> <li>- NEGOCIADORES POR ANTHOC GUAIVARE</li> <li>- NEGOCIADORES ESE HOSPITAL SAN JOSÉ DEL GUAIVARE</li> </ul>																								
Desarrollo del Comité:	<p>Se inicia la reunión de iniciación de la negociación del pliego de solicitudes 2024 de la organización sindical SINDEESS SECCIONAL GUAIVARE y ANTHOC GUAIVARE quienes hacen presencia:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• SINDEESS SECCIONAL GUAIVARE <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 50%;">PRINCIPALES</th> <th style="width: 50%;">SUPLENTE</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Gabriela Rojas Mancada</td> <td>Gelmon Topías Ramos</td> </tr> <tr> <td>Edith Milena Álvarez Ojuela</td> <td>German Pinzón Sáenz</td> </tr> <tr> <td>Yency Aurora Rico</td> <td>Laura Alejandra Valbuena Moreno</td> </tr> </tbody> </table> </li> </ul> <p>ASESOR: Sergio Delmar Tejada Consuegra</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ANTHOC GUAIVARE <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 50%;">PRINCIPALES</th> <th style="width: 50%;">SUPLENTE</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Diriguelio Antonio Vargas Herrera</td> <td>Luz Amanda Ruiz Castañeda</td> </tr> <tr> <td>Ricardo Almaro Mejía</td> <td>Jaime Lara Romero</td> </tr> </tbody> </table> <p>ASESOR: Milton Eduardo Cuelar Castañeda</p> </li> <li>• E.S.E HOSPITAL SAN JOSÉ DEL GUAIVARE: <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 50%;">PRINCIPALES</th> <th style="width: 50%;">SUPLENTE</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Cherida Parra Novoa</td> <td>Miguel Ángel Cerón Molina</td> </tr> <tr> <td>Luz Belkisde Sánchez Rincon</td> <td>Delcy Yaneth Manosalva</td> </tr> </tbody> </table> </li> </ul>					PRINCIPALES	SUPLENTE	Gabriela Rojas Mancada	Gelmon Topías Ramos	Edith Milena Álvarez Ojuela	German Pinzón Sáenz	Yency Aurora Rico	Laura Alejandra Valbuena Moreno	PRINCIPALES	SUPLENTE	Diriguelio Antonio Vargas Herrera	Luz Amanda Ruiz Castañeda	Ricardo Almaro Mejía	Jaime Lara Romero	PRINCIPALES	SUPLENTE	Cherida Parra Novoa	Miguel Ángel Cerón Molina	Luz Belkisde Sánchez Rincon	Delcy Yaneth Manosalva
PRINCIPALES	SUPLENTE																								
Gabriela Rojas Mancada	Gelmon Topías Ramos																								
Edith Milena Álvarez Ojuela	German Pinzón Sáenz																								
Yency Aurora Rico	Laura Alejandra Valbuena Moreno																								
PRINCIPALES	SUPLENTE																								
Diriguelio Antonio Vargas Herrera	Luz Amanda Ruiz Castañeda																								
Ricardo Almaro Mejía	Jaime Lara Romero																								
PRINCIPALES	SUPLENTE																								
Cherida Parra Novoa	Miguel Ángel Cerón Molina																								
Luz Belkisde Sánchez Rincon	Delcy Yaneth Manosalva																								

31. Promover y mantener la participación de los servidores en la evaluación de la gestión (estratégica y operativa) para la identificación de oportunidades de mejora y el aporte de ideas innovadoras.

Desde el área de Planeación que se llevó a cabo las capacitaciones en inteligencia artificial, cómo estrategia se realizó el martes del saber donde se abordaron diferentes temáticas, con el fin de mejorar la gestión institucional y la innovación de los procesos de la ESE. hospital San José del Guaviare.

32. Promover ejercicios participativos para la identificación de los valores y principios institucionales, su conocimiento e interiorización por parte de los todos los servidores y garantizar su cumplimiento en el ejercicio de sus funciones.

Dando continuidad a la dinámica de los años anteriores, durante las salidas ecológicas se han estado promoviendo los valores corporativos, lo cual es una excelente oportunidad para fortalecer tanto la conciencia ambiental como los principios que definen a la organización. Estas actividades no solo permiten la integración y el compromiso con el entorno, sino también el refuerzo de los valores corporativos.

33. Implementar mecanismos para evaluar y desarrollar competencias profesionales, directivas, gerenciales como liderazgo, planeación, toma de decisiones, dirección y desarrollo de personal y conocimiento del entorno, entre otros.

Desde el área de talento humano, por medio del PIC, se gestionaron Capacitaciones, al personal profesional y a nivel gerencial, adjunto informe como evidencia de las capacitaciones y del personal que participo.

#### PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION VIGENCIA 2024

Que, en cumplimiento con el Decreto 612 de 2018, se elaboró el Plan Institucional de Capacitación de la E.S.E. Hospital San José del Guaviare para la vigencia 2024, este Plan se construyó en concordancia con el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030, el cual se concentra en cuatro ejes que transcribo a continuación:

"El primero se denomina Eje Gestión del Conocimiento: que señala que el conocimiento debe ser preservado en las entidades y documentado, así como evitar su fuga para fortalecer la memoria institucional.

Por su parte el segundo, Eje Creación del valor público, debe impulsar la implementación de políticas públicas que generen satisfacción efectiva a los grupos de valor, así como resultados de impacto positivo para la sociedad.

El tercero, Eje Transformación digital, se enfoca en la llegada de la pandemia aceleró el uso de nuevas tecnologías que deben ponerse al servicio de los ciudadanos con el fortalecimiento del uso del Big data, minería de datos, el internet de las cosas, ciberseguridad, realidad virtual, inteligencia artificial y Blockchain.

Y finalmente, el cuarto, Eje Probidad y Ética de lo Público, resalta la coherencia entre la misión del Estado, en la que prima lo general sobre lo particular, con servidores de deben mostrar un comportamiento probo y ético en lo cotidiano."

El Plan Institucional de Capacitación de la E.S.E. Hospital San José del Guaviare para la vigencia 2024, se encuentra publicado en la página web de la empresa y la cual se puede consultar en la siguiente dirección:

<https://esehospitalguaviare.gov.co/planes-decreto-612/#>

#### MARCO NORMATIVO

Para la elaboración del Plan institucional de capacitación de la vigencia 2024, se tuvo en cuenta los lineamientos de la normatividad vigente, la cual, de acuerdo con las consideraciones constitucionales y legales, establecen que la formación y capacitación de los servidores públicos tiene un carácter estratégico para la Entidad.

Proyectó y Digitó: Catherine Gallo Vélez/ Profesional de Apoyo C.I.G  
Revisó y Aprobó: Lucedy Trujillo Lazo/ Jefe Oficina C.I.G

*" El Hospital a su Servicio "*



34. Desarrollar procesos de reclutamiento que garanticen una amplia concurrencia de candidatos idóneos para el acceso a los empleos de naturaleza gerencial o directivos.

Aunque no se presentaron vacantes a nivel gerencial en 2024, es esencial mantener y fortalecer los procesos de reclutamiento para estos puestos, con el fin de estar preparados para cualquier eventualidad.

35. Brindar oportunidades para que los servidores públicos de carrera desempeñen cargos gerenciales o directivos.

Durante el primer trimestre 2024, no se presentaron vacancia del nivel gerencial.

36. Coordinar lo pertinente para que los servidores públicos de la E.S.E. Hospital San José presenten la Declaración de Bienes y Rentas entre el 1° de junio y el 31 de julio de cada vigencia.

La verificación de la declaración de bienes y rentas es un requisito legal en muchos países para los servidores públicos, especialmente aquellos que ocupan cargos de responsabilidad. Este procedimiento asegura que se cumpla con las disposiciones legales establecidas para la rendición de cuentas y la prevención de conflictos de interés.



GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

**Informe SIGEP II a 31 julio de 2024.**

De conformidad al Decreto 1083 de 2015, el Área de Talento Humano, realiza seguimiento y verificación sobre la actualización de las hojas de vida y Declaración de Bienes y Rentas, en la plataforma SIGEP II, de los servidores de la ESE Hospital San José del Guaviare, en el momento cuenta con 141 Servidores activos a 30 de junio de 2024, hasta el momento solo han realizado bien, la Declaración de Bienes y Rentas 30 personas.

**Reporte de los servidores que presentaron su Declaración de Bienes y Rentas**

En las Entidades del orden territorial, los servidores públicos deben realizar la actualización periódica de la Declaración de Bienes y Rentas, entre el 1 de junio al 31 de julio de cada anualidad de conformidad con el Artículo 2.2.16.4 Modificado por el Decreto Nacional 484 de 2017, Art. 2.

El área de Talento humano, utilizó las herramientas tecnológicas como: correo electrónico, WhatsApp y la página web, de la E.S.E. Hospital San José del Guaviare realizó la divulgación del comunicado con fecha de 4 junio de 2024, donde se les informó a todos los servidores públicos la actualización de la hoja de vida y la Declaración de Bienes y Rentas.

A continuación, relaciono los números de documento de identidad, del ciento treinta y siete (137) servidores que presentaron oportunamente la Declaración de Bienes y Rentas de la vigencia 2024 en el aplicativo del SIGEP II y de cinco (5) empleados que la realizaron de forma extemporánea.

**Servidores que actualizaron oportunamente la declaración de Bienes y Rentas a 31 de julio de 2024**



37. Elaborar un informe acerca de las razones de retiro que genere insumos para el plan de previsión del talento humano.

El análisis de las razones de retiro del personal de la entidad, que en su mayoría se debe el personal que se vincula en periodo fijo que prestan sus servicios del seguro social obligatoria (medicina, enfermería, laboratorio clínico), factores personales y la jubilación, demuestra que la movilidad es mínima.



38. Contar con programas de reconocimiento de la trayectoria laboral y agradecimiento por el servicio prestado a los servidores que se desvinculan.

El programa de Desvinculación Asistida, buscó por medio de cuatro capacitaciones, apoyar y preparar a los Servidores Públicos que cumplen con las dos condiciones, tanto de tiempo de servicio, edad para acceder a una pensión y quienes les falta 3 años para cumplir con esas dos condiciones, teniendo en cuenta ese filtro, se puso evidenciar un total de 28 servidores públicos. Teniendo en cuenta la información anteriormente mencionada se pudo evidenciar los servidores públicos que iniciarían su proceso de desvinculación de la Entidad para la vigencia 2024.

Para la vigencia 2024 se conmemoró la labor de 3 servidores Públicas en la celebración de cierre de gestión y se conmemoró a pensionadas de la vigencia 2023 durante la celebración del día de la enfermería. donde por medio de una



placa se exaltó la labor de cada uno "por toda una vida de compromiso y dedicación, como servidoras públicas y que para la vigencia 2024 se pensionan". Se realizó informe, que se publicó en el Software Almera, donde se dio a conocer la conmemoración que se les dio a las servidoras públicas que se pensionan.

39. Brindar apoyo socio-laboral y emocional a las personas que se desvinculan por pensión, o por finalización del nombramiento en provisionalidad, de manera que se les facilite enfrentar el cambio, mediante un Plan de Desvinculación Asistida.

Por medio del programa de Desvinculación Asistida, se implementó una estrategia fundamentada en tres componentes:

SALUD PSICOSOCIAL enfocado en:

- Verificación condiciones de vida y Caracterización.
- Identificar red de apoyo
- Identificar Proyecto de Vida

SALUD FINANCIERA enfocado en:

- Acompañamiento cultura financiera
- Proyecciones financieras.
- Direccionar de acuerdo a su proyecto de vida.

PROCEDIMIENTO, Y TRÁMITE DE JUBILACIÓN.

- Revisión Semanas cotizadas.
- Proyección Liquidación prestaciones sociales.

Esta estrategia se pensó en todos aquellos servidores públicos de la E.S.E Hospital San José del Guaviare. Para identificar se tuvo en cuenta el Plan de Cargos para la vigencia 2024, donde se filtró y se tuvo en cuenta los requisitos para acceder a pensión, en este caso, la estadística fue de 28 servidores públicos 21 mujeres y 7 hombres, quienes cumplen tanto con la edad, como con el tiempo de servicio o que se encuentran finalizando su proceso laboral dentro de la empresa, se brindó acompañamiento, ofreciendo técnicas, capacitaciones y estableciendo estrategias que se pudieran aplicar de manera positiva en la nueva etapa de vida y que, por medio de este, se fortalecieran y se detectaran aquellas competencias personales, habilidades y capacidades para el bienestar y calidad de vida en su vejez con pensión.



Dicha información reposa en el Software Almera en un Informe de Desvinculación Asistida, con sus respectivas evidencias (listado de asistencia, fotografías y porcentajes de participación)

40. Contar con mecanismos para transferir el conocimiento de los servidores que se retiran de la entidad a quienes continúan vinculados.

Se realizaron 4 capacitaciones de conocimiento a los Servidores Públicos enfocados en (Proyecto de Vida, Hábitos de Vida Saludable, Ocupación del Tiempo Libre y Educación Financiera) quienes se encuentran próximos a adquirir pensión, donde se brindaron espacios en diferentes momentos y lugares, con el fin de que participaran de manera activa a través de los conversatorios, fortaleciendo las competencias personales y habilidades para el bienestar y calidad de vida física, mental y emocional en su vejez con pensión. Para estas capacitaciones se tuvieron en cuenta los informes donde se anexaron listados de asistencia y evidencias fotográficas, toda esta información reposa en el Software Almera.

Para la realización de estas capacitaciones se contó con el apoyo del Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) y el acompañamiento psicosocial de la profesional del área de Talento Humano, quienes reconocieron la participación significativa de cada uno de los servidores públicos de la E.S.E Hospital San José del Guaviare y certificaron por medio de la plataforma de Sofía Plus (SENA).

Dicha información reposa en el Software Almera en un Informe, con sus respectivas evidencias (listado de asistencia, fotografías y porcentajes de participación).

- **Política de Evaluación y Desempeño Laboral**, esta política fue adoptada mediante Resolución N° 0836 del 30 de diciembre de 2020, la cual cuenta con 3 estrategias, así:
  1. Evaluar el Desempeño Laboral de los servidores inscritos en carrera administrativa de acuerdo a lo establecido en la Ley 909 de 2004, o la Normatividad que se encuentre vigente y por las directrices de la Comisión Nacional del Servicio Civil, la cual es adoptada por la E.S.E. Hospital San José del Guaviare mediante resolución.

La evaluación del desempeño laboral del personal inscrito en carrera se llevó a cabo mediante el aplicativo (EDL), el cual ha sido adoptado por la Comisión



Nacional del Servicio Civil (CNSC), se realiza un análisis comparativo entre los resultados de desempeño del primer semestre de la vigencia 2023 y los del primer semestre de la vigencia 2024, con el fin de evaluar el progreso de los servidores públicos. Adjunto análisis comparativo.

Es importante resaltar que, según las normativas vigentes, la calificación definitiva de la evaluación se actualiza hasta el 31 de enero de la siguiente vigencia.

**Evaluación del Desempeño Laboral**

Es un proceso mediante el cual se mide y valora el rendimiento de los empleados en una entidad, la EDL busca medir la eficiencia con la que el empleado realiza sus tareas y contribuye a los objetivos de la entidad

Este informe tiene como objetivo presentar un comparativo de la Evaluación del Desempeño Laboral, de la calificación parcial de la vigencia 2023 y 2024, que comprende del primer semestre: 1º de febrero al 31 de julio; de los servidores públicos que laboran en E.S.E Hospital San José del Guaviare, correspondiente al primer ciclo de evaluación de cada año.

Teniendo en cuenta que la evaluación de Desempeño correspondiente a las vigencias de 2024, se sujetó a lo establecido en el artículo 39 de la ley 909, así como a la normatividad vigente. Las evaluaciones parciales semestrales son aquellas que permiten evidenciar el porcentaje del avance del empleado sujeto de evaluación, en relación con el cumplimiento de los compromisos laborales y del desarrollo de las competencias comportamentales establecidos al iniciar el periodo.

COD	GRADO	NOMBRE	CÓDIGO	CARGO	2023		2024	
					EVALUACION ALTERNOS PRIMERA	NOTA E.D.L. PRIMA	EVALUACION PRIMERA ALTERNOS	NOTA E.D.L. PRIMA
407	3	JENIFER TOCORA NUÑEZ	7948790	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	88	100	89	100
412	4	MERCEDES CRUZ RODRIGUEZ	5165728	AUXILIAR AREA DE LA SALUD	89	100	95	100
219	3	JOSE ORLANDO LOPEZ ARENAS	1822869	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	91	100	93	100
412	4	ESTHER JULIA VALDEZ ACURIA	39748758	AUXILIAR AREA DE LA SALUD	92	100	92	100
412	4	MARIA NILSA COMBITA ARIAS	39610299	AUXILIAR AREA DE LA SALUD	93	100	98	100
412	4	OLGA NEYLA LOPEZ BERNAL	47428921	AUXILIAR AREA DE LA SALUD	93	100	91	100
243	2	BRISA MARINA DIAZ MELO	41210020	ENFERMERO	94	100	95	100

- Diseñar, y aprobar en Comité Institucional de Gestión y Desempeño de la E.S.E Hospital San José del Guaviare. Un instrumento de evaluación de las competencias funcionales y comportamentales del talento humano diferente al inscrito en carrera administrativa que permitan medir la humanización en la prestación de los servicios de salud, el cuidado del paciente y los estándares de calidad, teniendo en cuenta los procesos y procedimientos adoptados en cada servicio de la E.S.E., que permitan identificar falencias a intervenir para garantizar la mejora continua y el buen desempeño de los servicios ofertados por la empresa.

Mediante acta de CIGD, se aprobó el instrumento de evaluación de las competencias funcionales y comportamentales del talento humano diferente al inscrito en carrera administrativa.



		TALENTO HUMANO				CÓDIGO: A-TH-FO-22	
		EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL PARA SERVIDORES VINCULADOS EN NOMBRAMIENTO PROVISIONAL				VERSIÓN: 1.0	
						FECHA DE APROBACIÓN: 27/11/2023	
<b>1. CONCERTACIÓN DE COMPROMISOS LABORALES</b>							
1.1 TIPO DE EMPLEO		NOMBRAMIENTO PROVISIONAL. Seguimiento cumplimiento de funciones empleados vinculados mediante NOMBRAMIENTO PROVISIONAL					
1.2 FECHA DE CONCERTACIÓN	DESDE	HASTA	No. DÍAS CONCERTADOS EN EL AÑO		1.3 NIVEL DEL EMPLEO		
CONCERTACIÓN DE COMPROMISOS		AJUSTE DE COMPROMISO		JUSTIFICACIÓN DEL AJUSTE			
N.	No. OBJETIVO INSTITUCIONAL	COMPROMISOS LABORALES	REQUISITOS DE CALIDAD	METAS	EVIDENCIA DEL CUMPLIMIENTO DEL COMPROMISO	PESO	
1							
2							

< ≡ 1. CONCERTACIÓN 2. EVALUACIÓN SEMESTRAL (1) 2. EVALUACIÓN SEMESTRAL (2) 3. CONSOLIDADO ANUAL 4. COMPROMISOS MEJOR +

3. Evaluar aplicando el ciclo PVHA las competencias funcionales y comportamentales de los servidores que ocupan cargos de carrera administrativa mediante nombramiento provisional, como también los empleados que ocupan cargos de libre nombramiento y remoción y los del Servicio Social obligatorio, con el instrumento diseñado y aprobado por el Comité Institucional de Gestión y Desempeño de la E.S.E Hospital San José del Guaviare.

Se realizó Evaluación de Desempeño Laboral a los servidores que ocupan cargos de carrera administrativa mediante nombramiento provisional, como también los empleados que ocupan cargos de libre nombramiento y remoción y los del Servicio Social obligatorio.

Se encuentra en la carpeta de EVIDENCIA DE LAS POLITICAS - CONCERTACIONES 2024.

[https://esehospitalguaviaremy.sharepoint.com/:f/g/person/apoyo\\_th\\_esehospitalguaviare.gov.co/EsZ2Hm9muFdNqfzvYQ†XOaoB4BfUmOa4UuODkUM43z5OYg?e=YewlD5](https://esehospitalguaviaremy.sharepoint.com/:f/g/person/apoyo_th_esehospitalguaviare.gov.co/EsZ2Hm9muFdNqfzvYQ†XOaoB4BfUmOa4UuODkUM43z5OYg?e=YewlD5)

- **Política de Gestión y Desempeño Institucional**, esta política fue adoptada mediante Resolución N° 0620 del 28 de octubre de 2020, la cual cuenta con 13 estrategias, así:

1. Desarrollar mecanismos de evaluación a través de una herramienta informática destinada a facilitar la operación, consulta y control de documentos que soportan la operación del modelo operativo (MIPG).

Proyectó y Digitó: Catherine Gallo Vélez/ Profesional de Apoyo C.I.G  
Revisó y Aprobó: Lucedy Trujillo Lazo/ Jefe Oficina C.I.G



*" El Hospital a su Servicio "*



EL HOSPITAL A SU SERVICIO  
Código de prestador  
950010000101  
Nit - 832001966-2

Oficina de Planeación



EL HOSPITAL A SU SERVICIO  
Código de prestador  
950010000101  
Nit - 832001966-2

Oficina de Planeación

Informe

Avances de cumplimiento Plan de acción  
II semestre 2024

Fecha de corte: 7 de enero 2024

Objetivos estratégicos

OBJETIVO	PLANEADO	REAL
Garantizar acciones administrativas y financieras que permitan prestar servicios eficientes, de calidad que contribuyan a la competitividad y la sostenibilidad financiera	99,44	66,24%
PROYECTO	PLANEADO	REAL
Austeridad del gasto y costo	100	81,43%
Aumentar los ingresos	100	72,05%
Control y seguimiento a la operatividad	100	45,23%



"El Hospital A Su Servicio"

San José Del Guaviare, Calle 12 Carrera 20 - B, La Esperanza, TEL: (PB) 5840045  
Página Web: [www.esehospitalguaviare.gov.co](http://www.esehospitalguaviare.gov.co)

"El Hospital A Su Servicio"

San José Del Guaviare, Calle 12 Carrera 20 - B, La Esperanza, TEL: (PB) 5840045  
Página Web: [www.esehospitalguaviare.gov.co](http://www.esehospitalguaviare.gov.co)

2. Realizar el monitoreo, y seguimiento periódico a los planes que se implementan en la entidad.

**AVANCE Y SEGUIMIENTO PLAN INSTITUCIONAL DE ARCHIVO- PINAR**

Fecha: San José del Guaviare, 15 de octubre de 2024

Elaborado por: Angie Lorena Cabra Moreno

Objetivo: Presentar avance del seguimiento realizado en el plan institucional de archivo-Pinar.

**SEGUIMIENTO DEL PLAN INSTITUCIONAL DE ARCHIVOS- PINAR**

En el plan de trabajo institucional de archivo Pinar se elaboró un plan de trabajo implementando proyectos donde cada uno contiene actividades a desarrollar, a la fecha hemos estado trabajando y desarrollando los siguientes avances:

**1. TRANSFERENCIA DOCUMENTAL:**

- Se siguen llevando a cabo las visitas a las diferentes dependencias de la entidad, continuamos aun con el seguimiento del cronograma para la transferencia documental, notificando a cada una de las áreas administrativas a través de correo electrónico la fecha oportuna de la transferencia documental según como lo establece el cronograma.

MES	FECHA	ÁREA	RESPONSABLE
ABRIL	del 01 de abril al 15 de abril	Almacén	ANGELA DAVID TORRES
ABRIL	del 18 de abril al 30 de abril	Planeación	VIVIANA ANDREA NIEJIA PÉREZ
MAYO	de 02 de mayo al 15 de mayo	Control Interno de Gestión	LUCEDY TRUJILLO LASSO
MAYO	del 20 de mayo al 31 de mayo	Presupuesto	HAROLD ENRIQUE ÁLVAREZ
JUNIO	del 04 al 14 de junio	Sistemas	ALEXIS PAZ
JUNIO	del 17 de junio al 28 de junio	Auditoría Médica	DR. ANLLY HERNÁNDEZ

MES	FECHA	Subgerencia de Servicios de Salud	RESPONSABLE
JULIO	del 18 de julio al 31 de julio	Subgerencia de Servicios de Salud	DR. MIGUEL ÁNGEL CERÓN MOLINA
AGOSTO	del 05 de agosto al 20 de agosto	Tesorería	DEICY MANOSALVA RODRÍGUEZ
AGOSTO	del 22 de agosto al 30 de agosto	Consulta Externa	JULY TATIANA
SEPTIEMBRE	del 03 de septiembre al 16 de septiembre	Cartera	ING. MAURICIO RIVERA GÓMEZ
SEPTIEMBRE	del 18 de septiembre al 30 de septiembre	Trabajo Social	MARIELA ROJAS SALAZAR
OCTUBRE	del 02 de octubre al 16 de octubre	Gestión Talento Humano	DORA JUDITH CUADRADO ORJUELA
OCTUBRE	del 21 de octubre al 31 de octubre	Gerencia	DR. OVEIDA FARRA NOVOA
NOVIEMBRE	del 05 de noviembre al 18 de noviembre	Jurídica	DRA. HAIDY CAROLINA OSPINA
NOVIEMBRE	del 21 de noviembre al 29 de noviembre	Laboratorio Clínico	ALEXANDRA BONILLA

**PROCESO DE REVISIÓN DE TRANSFERENCIAS DOCUMENTAL**

En el área de archivo, nos encontramos en el proceso de revisión de las transferencias documentales provenientes de las áreas de Jurídica y Tesorería, con el fin de realizar las correcciones necesarias y asegurar una transferencia exitosa. Este proceso implica la verificación detallada de cada una de las carpetas contenidas en las cajas, revisando aspectos clave como la foliación, la correcta clasificación de los documentos, y la adecuada digitalización de la hoja de control y el formato único de inventario documental (FUID), garantizando que toda la información esté completa y precisa.

Proyectó y Digitó: Catherine Gallo Vélez/ Profesional de Apoyo C.I.G  
Revisó y Aprobó: Lucedy Trujillo Lazo/ Jefe Oficina C.I.G

"El Hospital a su Servicio"





EL HOSPITAL A SU SERVICIO  
Código de prestador  
95 001 0000101  
Nit - 832001966-2

Almacén y suministros

**INFORME DE EJECUCIÓN PLAN ANUAL DE ADQUISICIONES DE BIENES Y SERVICIOS DE LA E.S.E HOSPITAL SAN JOSÉ DEL GUAVIARE.**

**SEGUIMIENTO PLAN ANUAL DE ADQUISICIONES ENERO -ABRIL 2024**

Con el fin de realizar el seguimiento a la ejecución del Plan Anual de Adquisiciones de la E.S.E Hospital san José del Guaviare, a continuación, se realiza un resumen acerca del cumplimiento a lo programado dentro del Plan Anual de Adquisiciones correspondiente al I cuatrimestre de la presente vigencia.; teniendo en cuenta que es una herramienta que facilita a las Entidades del Estado identificar, registrar, programar y divulgar sus necesidades de bienes, obras y servicios; además de diseñar estrategias de contratación basadas en agregación de la demanda que permitan incrementar la eficiencia del proceso de contratación.

**OBJETIVO DEL INFORME**

Dar a conocer los avances y seguimiento del Plan Anual de Adquisiciones con respecto al segundo cuatrimestre de la vigencia 2024, con el fin de identificar el cumplimiento en la programación de las contrataciones y adquisiciones previstas para esta vigencia.

**INFORME CUATRIMESTRAL PLAN ANUAL DE ADQUISICIONES**

Se presenta el resumen sobre el cumplimiento de la programación de las contrataciones y adquisiciones de la E.S.E Hospital San José del Guaviare para la vigencia 2024. A la fecha se han emitido un total de **761** certificaciones de las cuales Los líderes de los procesos solicitaron realizar anulación de 35 certificaciones .

"El Hospital A Su Servicio"

San José Del Guaviare, Calle 12 Carrera 20 - B La Esperanza, TEL: (608) 5840531  
Página Web [www.esehospitalguaviare.gov.co](http://www.esehospitalguaviare.gov.co)



- Efectuar la actualización de los indicadores de procesos, enfocados en resultados e impactos derivados de la gestión, en los que se determine la fórmula del cálculo, la periodicidad, las fuentes de información para el cálculo y los responsables de la medición, con el fin de establecer información confiable y veras en los procesos de la entidad.

1. IDENTIFICACIÓN			
Nombre	Días de espera de cirugía programada (Cirugía General)	Código	
Finalidad	Maximizar	Tipo de semáforo	Lineal
Acumulación	No aplica		
Escala	Rojo Mayor o igual a - - menor a +		
	Amarillo Mayor o igual a - - menor a +		
	Verde Mayor o igual a - - menor a +		
Proceso	Cirugía		
Definición			
Definición	Expresa la proporción de los Días de espera de cirugía programada (Cirugía General).		
Versión	1.0		
Dominio	Oportunidad de la Atención		
2. PROCESOS			
Proceso	Cirugía		
3. RESPONSABLES			
Operativo	Técnico administrativo (Estadística)		
Análisis	Coordinador del servicio de Cirugía (Cirugía)		
4. MEDICIÓN			
Unidad de medida	Número	Frecuencia	Mensual
5. COMPOSICIÓN			
	Unidad		

1. IDENTIFICACIÓN			
Nombre	Estudio de imágenes diagnósticas (Ecografías Ginecológicas)	Código	
Finalidad	Maximizar	Tipo de semáforo	Lineal
Acumulación	No aplica		
Escala	Rojo Mayor o igual a - - menor a +		
	Amarillo Mayor o igual a - - menor a +		
	Verde Mayor o igual a - - menor a +		
Proceso	Consulta Externa		
Definición			
Definición	Expresa la proporción de los Estudio de imágenes diagnósticas (Ecografías Ginecológicas)		
Dominio	Producción		
2. PROCESOS			
Proceso	Consulta Externa		
3. RESPONSABLES			
Operativo	Coordinador de Estadística (Estadística)		
Análisis	Coordinador del servicio de Consulta Externa (Consulta Externa)		
4. MEDICIÓN			
Unidad de medida	Número	Frecuencia	Mensual
5. COMPOSICIÓN			
	Unidad		

- Realizar el seguimiento a los indicadores de los procesos, los cuales permiten establecer acciones correctivas que se requieren para el cumplimiento de los objetivos y metas.

Proyectó y Digitó: Catherine Gallo Vélez/ Profesional de Apoyo C.I.G  
Revisó y Aprobó: Lucedy Trujillo Lazo/ Jefe Oficina C.I.G

"El Hospital a su Servicio"





5. Establecer la programación anual de las metas del plan de gestión Institucional para cumplir con los compromisos establecidos sobre los cuales se realizan las actividades de seguimiento y autoevaluación de la cual se debe generar información sobre el avance en el cumplimiento de las metas establecidas.

MACROPROCESOS		PRODUCTO META	CICLO (PHVA)	ACCIONES	RESPONSABLE	FECHA DE EJECUCIÓN		META, CANTIDAD O PORCENTAJE A CUMPLIR	EVIDENCIA DE LA META, CANTIDAD O PORCENTAJE A	RECURSOS
						Fecha de Inicio	Fecha Final			
			Verificar	Realizar inspecciones a los almacenamientos transitorios, temporales y centrales con el fin de verificar la adecuada segregación y condiciones de los mismos	Gestión ambiental	10/7/2024	31/12/2024	Inspeccionar el 100% de los almacenamientos transitorios, temporales y centrales.	Cuatro (4) informes de inspección	Recurso Humano y administrativo
			Verificar	Aplicar la lista de chequeo establecido para la evaluación del proceso de limpieza y desinfección del personal de servicios generales una vez al mes	Gestión ambiental	10/7/2024	31/12/2024	Inspeccionar el proceso de limpieza y desinfección	Cuatro (4) informes de inspección	Recurso Humano, administrativo y tecnológico
		Modernización	Actuar	Realizar un seguimiento a la adherencia de la modernización implementada	Relevante esta actividad para a la dimensión del talento humano	10/7/2024	31/12/2024	Seguimiento y evaluación de la adherencia de la modernización implementada	Informe con los resultados de la evaluación de la adherencia	Recurso humano, administrativo, financiero y tecnológico
			Planear	Realizar un cronograma para formalizar los empleos requeridos	Gerencia - Talento Humano	10/7/2024	30/06/2024	Cronograma con los empleos requeridos	Cronograma de formalización	Recurso humano, administrativo, financiero y tecnológico

9. Disponer de la información oportuna, suficiente y pertinente para realizar periódicamente la rendición de cuentas a la ciudadanía y para atender los requerimientos a organismos externos.



*Oficina de Control Interno de Gestión*

Oficina de Planeación

Informe Audiencia Pública de Rendición de Cuentas  
Gestión de la vigencia 2023

Oficina de Planeación

E.S.E Hospital San José del Guaviare  
marzo 29 de 2023

La Ley 1757 de 2015 menciona la obligatoriedad frente a estos ejercicios, estableciendo las etapas que debe contener este proceso y generar espacios de difusión masiva, garantizando el acceso a la información y a los informes de gestión de la ciudadanía en general.

De igual forma, el Estatuto Anticorrupción establece que todas las entidades y organismos de la Administración pública tienen la obligación de desarrollar su gestión acorde con los principios de democracia participativa y democratización de la gestión pública. Para ello podrán realizar todas las acciones necesarias con el objeto de involucrar a los ciudadanos y organizaciones de la sociedad civil en la formulación, ejecución, control y evaluación de la gestión pública. Teniendo como objetivo:

- Presentar los resultados de la gestión de la entidad en un periodo determinado.
- Permitir el dialogo en doble vía entre la entidad y sus grupos de interés.
- Propender por el control social a la gestión de la entidad.
- Mejorar la confianza de los ciudadanos que adquieren nuestros servicios
- Mejorar la calidad de las decisiones públicas, a través del dialogo sano y constructivo entre la administración y la comunidad respecto a los avances y dificultades de la gestión y las expectativas de los ciudadanos.

Así, el Modelo Integrado de Planeación y Gestión establece la Política Participación Ciudadana en la Gestión Pública para garantizar la incidencia efectiva de los ciudadanos y sus organizaciones mediante espacios, mecanismos, canales y prácticas de participación ciudadana.

Las entidades que ejercen la labor de rendir cuentas a la ciudadanía pueden percibirlos como más transparentes y aumentar sus niveles de credibilidad y confianza ciudadana, haciendo que se establezcan hitos en la gestión y direccionamiento de las entidades del orden nacional y las del orden territorial. De igual forma, se mejora la gestión pública con base en propuestas y evaluaciones de usuarios y grupos de interés directos.

A su vez, hay que implementar un Reglamento para la Rendición de cuentas que garantice que los interlocutores (asociaciones, gremios, veedurías, medios de comunicación y ciudadanía) conozcan con anticipación cómo pueden participar en la rendición de cuentas, asegurando que se respete por un procedimiento efectivo y transparente. En pocas palabras: Reglas claras, resultados óptimos.

*"El Hospital A Su Servicio"*

Oficina de Planeación

**1. Presentación**

La Constitución Política de Colombia menciona en el Artículo N° 103 el derecho de la Participación Ciudadana para los colombianos, así como el derecho al acceso a la información y el derecho a vigilar la Gestión Pública. Adicionalmente, la Ley 1757 de 2015 que reglamenta lo referente a la participación ciudadana en la gestión pública. En ese sentido, se puede definir la Rendición Pública de Cuentas como un proceso mediante el cual las entidades públicas del país informen y presenten los resultados de su gestión a los ciudadanos, la sociedad civil, otras entidades públicas y a los organismos de control, a partir de la promoción del dialogo y a su vez en el cumplimiento de la transparencia y el acceso a la información pública.

A la vez, la rendición de cuentas implica la capacidad y el derecho de la ciudadanía a pedir información, explicaciones y retroalimentar al gobierno, con evaluaciones y propuestas de mejora, o con incentivos para corregir la gestión, premiar o sancionar los resultados.

Por lo anterior, la E.S.E Hospital San José del Guaviare, en aras de fortalecer la Rendición Estado - Ciudadano, estableció como mecanismo de rendición de cuentas la Audiencia Pública Participativa establecida en el artículo 55 de la Ley 1757. De igual forma, esta entidad elaboró un informe de gestión obtenido en el que se relacionan los avances del Plan de Gestión y que fue publicado en la Página Web de la Entidad.

Para garantizar el buen desarrollo de este ejercicio de Rendición de Cuentas es necesario establecer el Reglamento de la Audiencia Pública Participativa para dar claridad frente a las acciones puntuales en el proceso de promoción y protección del derecho a la participación democrática en este evento.

**2. MARCO CONCEPTUAL**

Los ejercicios de Rendición de Cuentas es informar a la ciudadanía sobre las acciones desarrolladas por las entidades públicas, siendo un componente de los principios constitucionales de transparencia pública y responsabilidad.

Adicionalmente, el documento CONPES 3954 de 2010 fija la Política de Rendición de Cuentas en Colombia, en el ítem se establece la forma, momentos y espacios para presentación de logros, dificultades y propuestas de mejora entre la entidad, la ciudadanía y los grupos de interés social. Como mecanismos de participación ciudadana es la Audiencia Pública de Rendición de Cuentas.

**3. OBJETIVOS**

Brindar espacios de participación ciudadana que permitan a los ciudadanos interactuar con la E.S.E Hospital San José del Guaviare mediante para el desarrollo de la Audiencia Pública de Rendición de Cuentas.

**4. MOMENTOS DEL PROCESO DE RENDICIÓN DE CUENTAS**

La E.S.E Hospital San José del Guaviare, en cumplimiento de los principios de la democracia participativa y publicidad establecidos en la Constitución Política de Colombia, tendrá en cuenta los siguientes aspectos como es:

- Informar públicamente sobre la gestión y garantizar que la ciudadanía acceda a la información.
- Explicar y justificar los actos y decisiones para ejercer las responsabilidades encomendadas.
- Estar dispuesto a la evaluación pública en espacios de deliberación con los ciudadanos.
- Incorporar las peticiones ciudadanas a los procesos de diseño y ejecución de políticas públicas.
- Preparación de la estrategia de rendición de cuentas para la vigencia anterior.

Se hace necesario aclarar, que la metodología para el desarrollo de la Rendición de Cuentas quedó detallada en la estrategia de la Rendición de Cuentas. En la que se determinó que se va a realizar mediante una Audiencia Pública de Rendición de Cuentas sobre la gestión de la vigencia 2023 en coordinación con la Gerente de la E.S.E Hospital San José del Guaviare.

Adicionalmente, se estableció como público objetivo a toda la comunidad en general del Departamento del Guaviare y sus municipios, clientes de la entidad, entes de control, instituciones públicas y privadas del sector de la salud, alcaldías, gobernación y control humano de la entidad.

En la etapa de planeación se definió que la audiencia de rendición de cuentas se realizará en medios digitales con una transmisión en vivo a través del micro sitio web y redes sociales de la E.S.E Hospital San José del Guaviare, logrando obtener el acceso de todo el público objetivo.

Fecha de realización: **Miércoles 20 de marzo de 2024.**  
Lugar: Auditorio de la E.S.E Hospital San José del Guaviare y redes sociales (Facebook).

*"El Hospital A Su Servicio"*

**11. Retroalimentar a los servidores de la entidad los resultados generados de los procesos de seguimiento y evaluación de la entidad.**



Hospital San José del Guaviare  
Comité Institucional de Gestión y Desempeño  
Acta de Comité / 18

**Planeación**

**Fecha**  
Viernes, 20 de Diciembre de 2024 / 07:30 AM - 10:37 AM

**Lugar**  
Sala de juntas

**Asistentes**

Nombre	Cargo	Área/Empresa
Carolina Ospina	jefe de Oficina Jurídica y Contratación	Jurídica y Contratación
Claudia Triest Vanegas Figueroa	Coordinadora de Seguridad del Paciente	Seguridad del Paciente
Dora Cuadrado Dujeda	Profesional Universitario	Talento Humano
Lucedy Trujillo Lazo	jefe de Oficina de Control Interno de Gestión	Control Interno de Gestión
Luz Belandie Sanchez Rincón	Subgerente administrativa y financiera	Gestión Administrativa y Financiera
Miguel Angel Cerdón Molina	Subgerente de servicios de salud	Gestión Clínica y Seguridad del Paciente

**Dirigida por**  
Dra. Ovelida Parra Novoa

**Objetivo**  
Socialización políticas de Mipg - avance Plan de Acción Institucional 2024, presentación protocolo de conflicto de interes

**Desarrollo**

Proyectó y Digitó: Catherine Gallo Vélez/ Profesional de Apoyo C.I.G  
Revisó y Aprobó: Lucedy Trujillo Lazo/ Jefe Oficina C.I.G

*"El Hospital a su Servicio"*



12. Los líderes de los procesos aplicaran la formulación y seguimiento a los controles, en materia de administración de riesgos, bajo previa identificación de los procesos críticos, para el cumplimiento de los objetivos.

A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	
Clasificación	Grupo	Unidad de riesgo	Cod	Descripción del riesgo	Causas	Impacto	Causa raíz	Clasificación del riesgo	Frecuencia	Probabilidad (Riesgo absoluto)	¿Afectar al grupo de funcionarios del proceso? (Riesgo absoluto)	¿Afectar el cumplimiento de metas y objetivos de la dependencia? (Riesgo absoluto)	¿Afectar el cumplimiento de la misión del sector al que pertenece la Entidad? (Riesgo absoluto)	¿Generar pérdida de recursos económicos afectando su resarcimiento? (Riesgo absoluto)	¿Generar pérdida de recursos económicos? (Riesgo absoluto)	¿Generar pérdida de recursos económicos? (Riesgo absoluto)	¿Generar pérdida de recursos económicos? (Riesgo absoluto)	
1	Estratégico	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Talento Humano	A-TH-CA-01	Possibilidad de afectación económica por pago de salarios a servidores que no asisten a la jornada laboral sin su debida justificación, lo cual afecta la operación de la entidad.	1-Bajo control en el ingreso y salida de los servidores de la entidad para cumplir con la jornada laboral	Afectación económica: Nivel mayor: 80% La materialización del riesgo tendría una afectación económica entre 100 y 500 salarios mínimos legales vigentes	Fraude	La actividad que conlleva al riesgo se ejecuta 260 veces al año	Medio-60%	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	
2	Apoyo	GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	Gestión Documental	A-AC-CA-01	Possibilidad de utilización indebida, uso de documentación de la entidad a beneficio propio o a favor de terceros.	1-Entrega de expediente sin su respectivo diligenciamiento del formato de consulta o préstamo de documentos	Afectación reputacional: Nivel mayor: 80% En caso de materialización del riesgo la afectación podría ser entre 100 y 500 salarios mínimos legales vigentes (SMMLV)	1-Conductas inapropiadas de funcionarios o contratistas, lo que posibilite la apropiación de la documentación de la entidad para beneficio personal o	La actividad que conlleva al riesgo se ejecuta de 3 a 24 veces al año	Baja-40%	Si	Si	No	No	Si	Si	Si	
3	Apoyo	GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	Activos Fijos	A-SA-CA-01	Possibilidad de afectación económica por recepción de activos que no cumplen con las características establecidas en la obligación contractual de adquisición de bienes, debido a la falta de verificación de las especificaciones del contrato con el proveedor.	1-Recepción de activos que no cumplen con las características establecidas en el contrato de adquisición de bienes	Afectación económica	1-Falta de verificación de las especificaciones en el contrato con el personal idóneo	La actividad que conlleva al riesgo se ejecuta de 3 a 24 veces al año	Baja-40%	Si	Si	No	No	No	No	Si	Si
4					Possibilidad de afectación económica por recepción de activos que no cumplen con las características establecidas en la obligación contractual de adquisición de bienes, debido a la falta de verificación de las especificaciones del contrato con el proveedor.	1-Demoras en la depuración y actualización de los estados de												

A	B	C	D	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T
Clasificación	Grupo	Unidad de riesgo	Cod	Causa raíz	Clasificación del riesgo	Frecuencia	Probabilidad (Riesgo inherente)	Probabilidad (Puntaje Riesgo inherente)	Impacto (Riesgo inherente)	Impacto (Puntaje Riesgo inherente)	Nivel de Riesgo (Riesgo inherente)	Tratamiento del Riesgo (Riesgo inherente)	Probabilidad (Riesgo residual)	Probabilidad (Puntaje Riesgo residual)	Impacto (Riesgo residual)	Impacto (Puntaje Riesgo residual)
1	Misional	GESTIÓN CLÍNICA Y SEGURIDAD DEL PACIENTE	Hospitalización	075	1-Debido al deterioro del equipo inmobiliario del servicio (camas, camillas, sillas para baño)	Operacional	Baja-40%	4	Menor-40%	2	Medio	Reducir	Muy baja-20%	5	Menor-40%	2
20	Misional	GESTIÓN CLÍNICA Y SEGURIDAD DEL PACIENTE	Imagenología	070	1-Debido al no cumplimiento de la oportunidad en la asignación de citas	Operacional	Medio-60%	3	Mayor-80%	4	Alto	Reducir	Baja-40%	4	Mayor-80%	4

- **Política de Participación Ciudadana**, esta política fue adoptada mediante Resolución N° 0620 del 28 de octubre de 2020, la cual cuenta con 9 estrategias, así:

1. Capacitar a la ciudadanía sobre conceptos esenciales que les permitan hacer un buen control social de la gestión pública.

Proyectó y Digitó: Catherine Gallo Vélez/ Profesional de Apoyo C.I.G  
Revisó y Aprobó: Lucedy Trujillo Laza/ Jefe Oficina C.I.G



*"El Hospital a su Servicio"*

PROGRAMA "MARTES DEL SABER"

El presente informe permite evidenciar los avances del programa MARTES DEL SABER, el cual tiene como propósito inicial dar cumplimiento al Plan Institucional de Capacitaciones (PIC) establecido para la presente vigencia, debido a que las instituciones con las que la entidad tiene convenio, manifestaron no poder apoyar con algunos temas de capacitación, es por ello que en cada sesión del programa, se divide en dos (2) partes, la primera se hablara del tema acordado en el PIC y en la segunda parte se brindara una capacitación a los asistentes en Inteligencia Artificial (IA), esto con el fin de realizar la capacitación de manera práctica y no solo teórica, pues en la parte dos, enseñaremos a los asistentes en tiempo real la implementación de diferentes aplicativos o programas de IA que faciliten nuestros compromisos labores diarios.

Es de mencionar, que este programa se está realizando con el apoyo del área de planeación, calidad, control interno de gestión y talento humano, ya que, al contar con personal idóneo para los temas, se facilita el cumplimiento en cada una de las capacitaciones concertadas en el PIC.

Para la ejecución del programa "Martes del Saber" se estableció el siguiente cronograma.

DIA	TEMA 1	TEMA 2
08 de octubre de 2024	Gestión pública orientada a resultados	*Evolución de la Inteligencia Artificial (IA) *Introducción a una herramienta de IA
15 de Octubre de 2024	Gestión del conocimiento y la innovación (creación del valor público)	*ChatGPT - Practica *Solución de problemas con tecnología
22 de Octubre de 2024	Herramientas y estrategias de control para cada una de las líneas de defensa que establece el modelo estándar de control interno (MECI)	Automatización de procesos - ALMERA
29 de Octubre de 2024	Herramientas de uso y apropiación de la gestión del conocimiento y la innovación (Lenguaje claro)	Tecnología y Sociedad
05 de Noviembre de 2024	Cultura del conocimiento digital	*Seguridad Digital

- Garantizar el acceso a la información de interés de la ciudadanía a través de los canales dispuestos por la E.S.E Hospital San José del Guaviare.
- Socializar los diferentes mecanismos de participación ciudadana implementados en la E.S.E Hospital San José del Guaviare, así como la normatividad vigente a la que haya lugar.

EJECUCIÓN ACTIVIDADES PLAN DE COMUNICACIONES 2024

Para este 2024 se han creado las actividades del Plan de comunicaciones de la ESE Hospital San José del Guaviare, las cuales tienen como objetivos apuntarle a potencializar y fortalecer la imagen corporativa, la Gestión Gerencial y la comunicación educativa al paciente.

Este plan se creó de tal forma que está organizado por estrategias según el eje así:

- Fortalecer imagen corporativa: Estrategia de Visibilidad: Promover en los trabajadores de la ESE Hospital San José del Guaviare, un alto índice de Sentido de Pertenencia y calidez humana #EIHospitalSomosTodos
- Gestión Gerencial: Estrategia de Confianza: Promover la credibilidad y confianza ante los grupos de interés externos. #MejoramosPorTi
- Comunicación educativa al paciente: Estrategia de Visibilidad: Educar a los grupos externos, sobre temas relacionados con la ESE Hospital San José de Guaviare #EIHospitalTeGuia #EIHospitalTeInforma

**Descripción del Riesgo:** Actualizar y ejecutar el Plan de Comunicaciones de la Vigencia 2024

**Meta:** 90% de las actividades del Plan de Comunicaciones ejecutadas.

**Evidencia:** Un plan de comunicaciones socializado al comité y dos informes de seguimiento (1) por cada semestre.

*Nota: El plan de comunicaciones fue cargado en este mismo espacio el 01 de marzo de 2024 y a su vez se realizó la socialización del mismo. Adjunto Acta No 8 Del Comité Institucional de Gestión y Desempeño en la cual se Socializa el Plan de Comunicaciones de la entidad.*

Proyectó y Digitó: Catherine Gallo Vélez/ Profesional de Apoyo C.I.G  
Revisó y Aprobó: Lucedy Trujillo Laza/ Jefe Oficina C.I.G

" El Hospital a su Servicio "



Hora: 9:30 a.m.

**a. Alistamiento Interno**

En este primer momento se inicia la organización gradual y permanente de actividades y experiencias que promueven la cultura de la rendición de cuentas al interior de la entidad. Entre las que se encuentran las siguientes acciones:

- **Establecimiento de Responsable de la Rendición de Cuentas:** Para este proceso se ha definido como responsable a la Oficina de Planeación de la E.S.E. Hospital San José del Guaviare.
- **Revisión de Información de Rendición de Cuentas Anterior:** Se realizó la revisión de la estrategia de rendición de cuentas del año anterior, así como la revisión de sus encuestas y recomendaciones hechas por los participantes.
- **Establecimiento de Equipo Líder:** La Oficina de Planeación, mediante una reunión interna conformó el Equipo Líder de la Rendición Pública de Cuentas 2023 y se hace la presentación ante el Comité Institucional de Gestión y Desempeño de la estrategia.

Para este proceso se deben tener en cuenta priorizar las siguientes acciones:

1. Contratación de la Logística para el desarrollo de la Audiencia Pública.
2. Conversatorios previos a la Audiencia Pública con la comunidad para dar respuesta a las inquietudes de los ciudadanos participantes.
3. Con el objetivo de mejorar continuamente la Oficina de Control Interno de Gestión acompaña cada instancia de planeación, organización y ejecución de cada paso en la ruta participativa.

**b. Publicación de Informe de Rendición de Cuentas**

De acuerdo, con la Ley 1757 de 2015 en la que se establece la publicación del informe de rendición de cuentas en la página web, quince (15) días antes a la audiencia con el objetivo de ampliar la información sobre los servicios ofrecidos para la comunidad, los retos estratégicos y el estado del cumplimiento de las metas del Plan de Gestión.

En ese sentido, la ESE Hospital San José del Guaviare realizó la publicación del informe de gestión en la página web, en la sección de Transparencia y Acceso a la Información Pública. Se adjuntó el link de consulta del informe:

"El Hospital A Su Servicio"



[https://esehospitalguaviare.gov.co/recursos/archivos/word/informe%20de%20gesti%C3%B3n\\_Anualizado%20a%20C3%B1o%202023.docx](https://esehospitalguaviare.gov.co/recursos/archivos/word/informe%20de%20gesti%C3%B3n_Anualizado%20a%20C3%B1o%202023.docx)

**c. Espacios de Partición Ciudadana y divulgación previa a la Audiencia Pública de Rendición de Cuentas.**

En estos espacios permite dialogo directo y responsable entre la entidad y los diferentes sectores de la comunidad y de las entidades presentes sobre la gestión del Hospital durante la vigencia 2023. En ese sentido, en estos conversatorios se realizan previos al evento de Rendición de cuentas, los diferentes sectores de la sociedad aportan, preguntas, inquietudes y sugerencias a la E.S.E. Hospital San José del Guaviare.

De igual forma, con el fin de incentivar la participación ciudadana en la Audiencia Pública de Rendición de Cuentas se realizará la convocatoria correspondiente a través de los siguientes medios:

- **Aviso en medios de comunicación, emisoras locales, redes sociales (Facebook) y grupos de WhatsApp, publicación en el micro-sitio web de la página institucional, con invitación a la Audiencia pública virtual de rendición de cuentas para que la ciudadanía en general pueda interactuar y consultar el Informe de Rendición de Cuentas.**



"El Hospital A Su Servicio"



4. Promover la conformación de espacios comunitarios de participación ciudadana en cada uno de los grupos de interés que tengan participación.

Hora: 9:30 a.m.

**a. Alistamiento Interno**

En este primer momento se inicia la organización gradual y permanente de actividades y experiencias que promueven la cultura de la rendición de cuentas al interior de la entidad. Entre las que se encuentran las siguientes acciones:

- **Establecimiento de Responsable de la Rendición de Cuentas:** Para este proceso se ha definido como responsable a la Oficina de Planeación de la E.S.E. Hospital San José del Guaviare.
- **Revisión de Información de Rendición de Cuentas Anterior:** Se realizó la revisión de la estrategia de rendición de cuentas del año anterior, así como la revisión de sus encuestas y recomendaciones hechas por los participantes.
- **Establecimiento de Equipo Líder:** La Oficina de Planeación, mediante una reunión interna conformó el Equipo Líder de la Rendición Pública de Cuentas 2023 y se hace la presentación ante el Comité Institucional de Gestión y Desempeño de la estrategia.

Para este proceso se deben tener en cuenta priorizar las siguientes acciones:

1. Contratación de la Logística para el desarrollo de la Audiencia Pública.
2. Conversatorios previos a la Audiencia Pública con la comunidad para dar respuesta a las inquietudes de los ciudadanos participantes.
3. Con el objetivo de mejorar continuamente la Oficina de Control Interno de Gestión acompaña cada instancia de planeación, organización y ejecución de cada paso en la ruta participativa.

**b. Publicación de Informe de Rendición de Cuentas**

De acuerdo, con la Ley 1757 de 2015 en la que se establece la publicación del informe de rendición de cuentas en la página web, quince (15) días antes a la audiencia con el objetivo de ampliar la información sobre los servicios ofrecidos para la comunidad, los retos estratégicos y el estado del cumplimiento de las metas del Plan de Gestión.

En ese sentido, la ESE Hospital San José del Guaviare realizó la publicación del informe de gestión en la página web, en la sección de Transparencia y Acceso a la Información Pública. Se adjuntó el link de consulta del informe:

"El Hospital A Su Servicio"



[https://esehospitalguaviare.gov.co/recursos/archivos/word/informe%20de%20gesti%C3%B3n\\_Anualizado%20a%20C3%B1o%202023.docx](https://esehospitalguaviare.gov.co/recursos/archivos/word/informe%20de%20gesti%C3%B3n_Anualizado%20a%20C3%B1o%202023.docx)

**c. Espacios de Partición Ciudadana y divulgación previa a la Audiencia Pública de Rendición de Cuentas.**

En estos espacios permite dialogo directo y responsable entre la entidad y los diferentes sectores de la comunidad y de las entidades presentes sobre la gestión del Hospital durante la vigencia 2023. En ese sentido, en estos conversatorios se realizan previos al evento de Rendición de cuentas, los diferentes sectores de la sociedad aportan, preguntas, inquietudes y sugerencias a la E.S.E. Hospital San José del Guaviare.

De igual forma, con el fin de incentivar la participación ciudadana en la Audiencia Pública de Rendición de Cuentas se realizará la convocatoria correspondiente a través de los siguientes medios:

- **Aviso en medios de comunicación, emisoras locales, redes sociales (Facebook) y grupos de WhatsApp, publicación en el micro-sitio web de la página institucional, con invitación a la Audiencia pública virtual de rendición de cuentas para que la ciudadanía en general pueda interactuar y consultar el Informe de Rendición de Cuentas.**



"El Hospital A Su Servicio"



5. Mantener una comunicación asertiva con el usuario que nos permita conocer sus necesidades más frecuentes.



**EL HOSPITAL A SU SERVICIO**  
Código de prestador  
950010000101  
Nit - 832001966-2

Oficina de Planeación

**Informe encuesta de necesidades cliente externo**

El siguiente informe presenta las preguntas y respuestas aplicadas al cliente externo de la E.S.E. Hospital San José del Guaviare, para conocer las necesidades referentes a la prestación de servicios.

Total, de personas encuestadas 52  
Período de aplicación de la encuesta: marzo – junio de 2024  
Plataforma tecnológica: almera

A través de la oficina del Sistema de información y atención al usuario (SIAU) y por medio de sus agentes, se llevo a cabo el proceso de aplicación de la encuesta, en la cual se formularon 5 preguntas que consolidan los requerimientos de cada uno de los usuarios que participaron con sus respuestas.

**Preguntas**  
1- ¿Cómo cree usted que es la atención que emplean los profesionales de la salud a la hora de prestar el servicio?



Atención en Salud

2 Buena	3 Regular	4 Excelente
18%	68%	14%

Con respecto a la atención que se presta en los servicios de la entidad, el 68% (35) respondieron que es buena, 18% (9) personas dicen que es regular y el 14% (7) usuarios manifiestan que es excelente.

*"El Hospital A Su Servicio"*

San José Del Guaviare. Calle 12 Carrera 20 - B. La Esperanza. TEL: (608) 5840531 - 5841150 Página Web [www.esehospitalguaviare.gov.co](http://www.esehospitalguaviare.gov.co)

**EL HOSPITAL A SU SERVICIO**  
Código de prestador  
950010000101  
Nit - 832001966-2

Oficina de Planeación

**INFORME DE EXPECTATIVAS DEL CLIENTE INTERNO / EXTERNO DE LA ESE HOSPITAL SAN JOSÉ DEL GUAVIARE**

El informe presenta los resultados de la encuesta aplicada para medir las expectativas del cliente interno y externo de la ESE Hospital San José del Guaviare, la cual fue aplicada durante el segundo semestre de la vigencia 2024.

Total de personas encuestadas 716  
<https://sqi.almeraim.com/sqi/seguimiento?nosqim&c=sgjesehospitalguaviare>  
Anexo link de la encuesta

**Preguntas**  
1- ¿Qué te hizo elegir a la ESE Hospital San José del Guaviare como tu IPS de atención?



Calidad en el servicio

1	51	7,1%
2	614	85,3%

De 614 personas encuestadas el 92,33% (566) afirman que eligieron a la ESE Hospital San José del Guaviare por la calidad en el servicio y el 7,67% (51) personas manifiestan que no eligieron a la IPS hospital San José por la calidad en la prestación de los servicios.

*"El Hospital A Su Servicio"*

San José Del Guaviare. Calle 12 Carrera 20 - B. La Esperanza. TEL: (608) 5840531  
Página Web [www.esehospitalguaviare.gov.co](http://www.esehospitalguaviare.gov.co)

6. Continuar con el proceso de humanización del servicio.

**GESTIÓN DE TALENTO HUMANO**  
950010000101  
Nit - 832001966-2

**Informe Código de Integridad y Buen Gobierno**

Responsable:

Dora Judith Cuadrado Orjuela  
Profesional Universitario  
Área de Gestión en Talento Humano

2024

**GESTIÓN DE TALENTO HUMANO**  
950010000101  
Nit - 832001966-2

Durante la vigencia 2024, se buscó promover actividades y estrategias para medir la adherencia al Código de Integridad y Buen Gobierno dentro de la E.S.E Hospital San José del Guaviare y se aplicó en las diferentes áreas fomentando las pasivas activas, actividades relacionadas a la comunicación, el trabajo en equipo y adherencia al Código de Integridad y Buen Gobierno.

A partir del mes de abril se dio inicio a las intervenciones grupales en las diferentes áreas de la E.S.E Hospital San José del Guaviare, por medio de pasivas activas y socialización sobre el Código de Integridad y Buen Gobierno.

# de participantes  
46

A partir del mes de mayo se diseñó por medio de la plataforma de **foros** un **panel de preguntas** enfocado en el Código de Integridad y Buen Gobierno dentro de la E.S.E Hospital San José del Guaviare y se aplicó en las diferentes áreas fomentando las pasivas activas, actividades relacionadas a la comunicación, el trabajo en equipo y adherencia al Código de Integridad y Buen Gobierno.

PERIODO DE MAYO	
# de participantes de la encuesta	Área
119	Las diferentes áreas de la E.S.E Hospital San José del Guaviare: (vigilancia, archivo, auditoría de cuentas médicas, calidad, cartera, cirugía, citas, consulta externa, contabilidad, control interno de gestión, epidemiología, estadística, epidemiología, farmacia, farmacia, urgencias, farmacia, hospitalizados, jurídica y construcción, laboratorio-clínico, laboratorio, mantenimiento, observación, pediatría, proyección, SG-SST, seguridad del paciente, servicios generales, talento humano, tesorería, UCM, UMI)
Participación total	
46	

Proyectó y Digitó: Catherine Gallo Vélez/ Profesional de Apoyo C.I.G  
Revisó y Aprobó: Lucedy Trujillo Lazo/ Jefe Oficina C.I.G

*"El Hospital a su Servicio"*



*Oficina de Control Interno de Gestión*

INFORME DE ANALISIS  
CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL



HOSPITAL  
SAN JOSÉ DEL GUAVIARE  
Empresa Social del Estado

San José del Guaviare

**1. INTRODUCCIÓN**

El clima laboral y la cultura institucional son factores clave que influyen directamente en el rendimiento, la motivación y el bienestar de los colaboradores dentro de una organización. Un ambiente de trabajo positivo y una cultura sólida son fundamentales para la productividad, la satisfacción laboral y el desarrollo organizacional. Este informe tiene como objetivo analizar el clima laboral y la cultura institucional a partir de una encuesta para la evaluación de la percepción manifiesta de los trabajadores y trabajadoras que prestan sus servicios en La ESE Hospital San José del Guaviare, con el fin de identificar las fortalezas existentes y las áreas de mejora, así como proponer estrategias que contribuyan a fomentar un entorno de trabajo saludable y alineado con los valores implementados y promovidos en la institución.

Para ello, se han recopilado datos a través de encuestas, entrevistas y observaciones directas, proporcionando una visión integral de las percepciones y experiencias de los empleados apoyados con profesionales idóneos en el uso de las herramientas empleadas. Los resultados obtenidos permitirán a la organización tomar decisiones informadas que fortalezcan su identidad cultural y promuevan un ambiente de trabajo que impulse la eficiencia, el compromiso y la cohesión entre los equipos de trabajo.

Las condiciones aquí descritas son documentadas en lo sucesivo del presente informe para conocimiento de las partes interesadas y cumplimiento de los objetivos propuestos.

**7. Mejorar la calidad de los procesos técnicos, administrativos y asistenciales.**



EL HOSPITAL A SU SERVICIO  
Código de prestador:  
950010000101  
Nit - 832001966-2

CALIDAD

**INFORME ACTUALIZACION DE MAPA DE PROCESOS DE LA ENTIDAD  
VIGENCIA 2024**

Actividad: Actualizar el mapa de procesos de la entidad.

Desde el área de calidad se apoya en la estructuración de la propuesta presentada, la cual que se trabaja en conjunto con el área de Planeación. Inicialmente se presenta la propuesta al Comité Institucional de Gestión y Desempeño el día 31 de julio del 2024, en la cual se reducen los procesos existentes de 45 procesos a 21 procesos, en donde realiza observaciones las cuales fueron tenidas en cuenta para la propuesta final presentada nuevamente al Comité el día 10 de septiembre del año 2024, la cual fue la siguiente:

TIPO DE PROCESO	MICROPROCESO	PROCESOS	PROCESOS EXISTENTES	ÁREA INVOLUCRADA
ESTRATEGICO	DESARROLLO ESTRATEGICO	DESARROLLO Y DESEMPEÑO	95-CA-01 - Promoción	Oficina de Planeación
		FORMULACION JURISDICCION Y SEGUIMIENTO PLANES	05-CA-01 - Establecimiento	
		GESTION COMERCIAL	06-CA-01 - Atención al Cliente	
		GESTION DEL TALENTO HUMANO	07-CA-01 - Talento Humano	
OPERATIVO	SERVICIOS ASISTENCIALES DE CALIDAD	08-CA-01 - Calidad	08-CA-01 - Servicio Asistencial	Oficina de Calidad
		09-CA-01 - Atención al Cliente	09-CA-01 - Atención al Cliente	



EL HOSPITAL A SU SERVICIO  
Código de prestador:  
950010000101  
Nit - 832001966-2

CALIDAD

TIPO DE PROCESO	MICROPROCESO	PROCESOS	PROCESOS EXISTENTES	ÁREA INVOLUCRADA
OPERATIVO	GESTION FINANCIERA	01-CA-01 - Recaudación	01-CA-01 - Tesorería	Subgerencia Administrativa y Financiera
		02-CA-01 - Cobranza	02-CA-01 - Cobranza	
		03-CA-01 - Cobranza	03-CA-01 - Cobranza	
		04-CA-01 - Atención al Cliente	04-CA-01 - Atención al Cliente	
		05-CA-01 - Atención al Cliente	05-CA-01 - Atención al Cliente	
		06-CA-01 - Atención al Cliente	06-CA-01 - Atención al Cliente	
		07-CA-01 - Atención al Cliente	07-CA-01 - Atención al Cliente	
		08-CA-01 - Atención al Cliente	08-CA-01 - Atención al Cliente	
		09-CA-01 - Atención al Cliente	09-CA-01 - Atención al Cliente	
		10-CA-01 - Atención al Cliente	10-CA-01 - Atención al Cliente	
OPERATIVO	GESTION DOCUMENTAL	11-CA-01 - Gestión Documental	11-CA-01 - Gestión Documental	Subgerencia Administrativa y Financiera
		12-CA-01 - Tecnología e Informática	12-CA-01 - Tecnología e Informática	
		13-CA-01 - Tecnología e Informática	13-CA-01 - Tecnología e Informática	
		14-CA-01 - Tecnología e Informática	14-CA-01 - Tecnología e Informática	
		15-CA-01 - Tecnología e Informática	15-CA-01 - Tecnología e Informática	
		16-CA-01 - Tecnología e Informática	16-CA-01 - Tecnología e Informática	
		17-CA-01 - Tecnología e Informática	17-CA-01 - Tecnología e Informática	
		18-CA-01 - Tecnología e Informática	18-CA-01 - Tecnología e Informática	
		19-CA-01 - Tecnología e Informática	19-CA-01 - Tecnología e Informática	
		20-CA-01 - Tecnología e Informática	20-CA-01 - Tecnología e Informática	
OPERATIVO	GESTION DE SERVICIOS	21-CA-01 - Servicios Generales	21-CA-01 - Servicios Generales	Subgerencia Administrativa y Financiera
		22-CA-01 - Servicios Generales	22-CA-01 - Servicios Generales	
		23-CA-01 - Servicios Generales	23-CA-01 - Servicios Generales	
		24-CA-01 - Servicios Generales	24-CA-01 - Servicios Generales	
		25-CA-01 - Servicios Generales	25-CA-01 - Servicios Generales	
		26-CA-01 - Servicios Generales	26-CA-01 - Servicios Generales	
		27-CA-01 - Servicios Generales	27-CA-01 - Servicios Generales	
		28-CA-01 - Servicios Generales	28-CA-01 - Servicios Generales	
		29-CA-01 - Servicios Generales	29-CA-01 - Servicios Generales	
		30-CA-01 - Servicios Generales	30-CA-01 - Servicios Generales	
OPERATIVO	GESTION JURIDICA	31-CA-01 - Control Interno Disciplinario	31-CA-01 - Control Interno Disciplinario	Oficina de Control Interno Disciplinario
		32-CA-01 - Control Interno Disciplinario	32-CA-01 - Control Interno Disciplinario	
		33-CA-01 - Control Interno Disciplinario	33-CA-01 - Control Interno Disciplinario	
		34-CA-01 - Control Interno Disciplinario	34-CA-01 - Control Interno Disciplinario	
		35-CA-01 - Control Interno Disciplinario	35-CA-01 - Control Interno Disciplinario	
		36-CA-01 - Control Interno Disciplinario	36-CA-01 - Control Interno Disciplinario	
		37-CA-01 - Control Interno Disciplinario	37-CA-01 - Control Interno Disciplinario	
		38-CA-01 - Control Interno Disciplinario	38-CA-01 - Control Interno Disciplinario	
		39-CA-01 - Control Interno Disciplinario	39-CA-01 - Control Interno Disciplinario	
		40-CA-01 - Control Interno Disciplinario	40-CA-01 - Control Interno Disciplinario	

Código de prestador:  
**95 001 0000101**  
Nit - 832001966-2

**RESOLUCIÓN No 1117 DE 2024**

**POR MEDIO DE LA CUAL SE DEROGA LA RESOLUCIÓN 1612 DE 2018 Y SE ADOPTA EL MAPA DE PROCESOS DE LA E.S.E. HOSPITAL DE SAN JOSÉ DEL GUAVIARE**

La Gerencia de la E.S.E. Hospital San José del Guaviare, en ejercicio de sus facultades legales y en especial las que le confiere el Decreto No. 108 del 27 de marzo del 2024 y Acta de posesión No 1056 emanados de la Gobernación,

**CONSIDERANDO:**

Que el **Artículo 209** de la Constitución Política de Colombia: Establece que las autoridades administrativas deben coordinar sus actuaciones para el adecuado cumplimiento de los fines del Estado, garantizando un control interno en la administración pública conforme a la ley.

Que el **Artículo 269**: Obliga a las entidades públicas a diseñar y aplicar métodos, modelos y procedimientos de control interno, de acuerdo con la naturaleza de sus funciones y en cumplimiento de la ley.

Que la **Ley 87 de 1993**, Artículo 4, inciso b): Define las políticas como guías de acción y procedimientos para la ejecución de procesos, constituyendo un elemento fundamental del Sistema de Control Interno.

Que en la **ISO 9001:2015**: Establece requisitos que buscan asegurar la confianza en los productos y servicios ofrecidos por las organizaciones, promoviendo un incremento en la satisfacción del cliente.

Que el **Decreto 780 de 2016**: Establece el Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad de Atención en Salud, compuesto por instituciones, normas, requisitos y procesos que aseguran la calidad de los servicios de salud en el país.

Que el **Decreto 1499 de 2017**: Modifica el Decreto 1083 de 2015, estableciendo el MPG para su articulación con el Sistema de Control Interno, aplicable a los organismos de la Rama Ejecutiva del Poder Público. Este Decreto incluye políticas de Gestión y Desempeño Institucional, con el objetivo de alinear la estrategia institucional al modelo de operación por procesos.

Que el mismo Decreto establece Políticas de Gestión y Desempeño Institucional, incluyendo la política de Fortalecimiento Organizacional y Simplificación de Procesos, cuyo propósito es alinear la estrategia institucional con el modelo de operación por procesos.

*"El Hospital A Su Servicio"*

San José del Guaviare, Calle 12 Carrera 20 - B, La Esperanza, TEL: (608) 584033 - 584155  
Página Web: [www.esehospitalquaviare.gov.co](http://www.esehospitalquaviare.gov.co)

Proyectó y Digitó: Catherine Gallo Vélez/ Profesional de Apoyo C.I.G  
Revisó y Aprobó: Lucedy Trujillo Lazo/ Jefe Oficina C.I.G

*"El Hospital a su Servicio"*



8. Respetar los derechos de los usuarios y promover el cumplimiento de sus deberes.

ESE HOSPITAL SAN JOSÉ DEL GUAVIARE NIT 832.001-966-2		Código	E-CL-FO-03
FORMATO ACTA DE REUNION		Fecha de Aprobación	27/05/2015
		Versión	1
		Página	Página 1 de 15

Dirigida por:	Mariela Rojas Salazar	Fecha:	Octubre, noviembre, Diciembre	Trimestral	2024	Acta N°:	4	
Trabajadora Social:	Ingrid Katherine Pulido Borrero	Lugar:	ESE Hospital San José de Guaviare.				Duración:	3 horas

**Objetivo:** Socializar a todos los colaboradores de la E.S.E Hospital de San José del Guaviare, tanto personal administrativo como asistencial, promoviendo un ambiente más humanizado, cálido y empático en la atención al usuario interno y externo, fomentando el trabajo en equipo y la colaboración entre diferentes áreas del hospital.

**Temas tratados:**

1. Socialización de derechos y deberes en salud.
2. Socialización de comunicación efectiva, asertiva y las relaciones interpersonales
3. Socialización de valores corporativos.
4. Socialización de la importancia de conocernos como compañeros de trabajo, el saludo.

**DESARROLLO**

Se organizaron una serie de actividades de humanización con colaboración del equipo de Trabajo Social y SIAU. La iniciativa incluye acercamiento a todas las áreas del hospital, durante las cuales se llevaron a cabo socializaciones orientadas a promover la comunicación efectiva, asertiva, el respeto y la comprensión entre el personal. Así mismo, se realizan actividades que fomenten la reflexión sobre la importancia de la humanización en la atención médica, subrayando el rol fundamental que cada trabajador desempeña en la experiencia del paciente y en la calidad del servicio brindado al usuario.

**Algunas de las actividades planificadas son:**

1. **Talleres de Sensibilización:** Espacios donde se abordarán temas como la empatía, la escucha activa y el trato humano en el cuidado del paciente
2. **Dinámicas de Grupo:** Ejercicios que fomenten la cohesión del equipo y el reconocimiento de la labor de cada uno.
3. **Charlas Motivacionales:** Invitación a expertos que compartan experiencias y estrategias sobre la importancia de la humanización en el ámbito de la salud

9. Identificar las causas de los problemas que son más frecuentes en los usuarios y sus posibles soluciones.



Informe encuesta de necesidades cliente externo

El siguiente informe presenta las preguntas y respuestas aplicadas al cliente externo de la E.S.E. Hospital San José del Guaviare, para conocer las necesidades referentes a la prestación de servicios.

Total de personas encuestadas 52

Periodo de aplicación de la encuesta: marzo - junio de 2024

Plataforma tecnológica: almera

A través de la oficina del Sistema de información y atención al usuario (SIAU) y por medio de sus agentes, se llevo a cabo el proceso de aplicación de la encuesta, en la cual se formularon 5 preguntas que consolidan los requerimientos de cada uno de los usuarios que participaron con sus respuestas

**Preguntas**

1- ¿Cómo cree usted que es la atención que emplean los profesionales de la salud a la hora de prestar el servicio?



Con respecto a la atención que se presta en los servicios de la entidad, el 68% (35) respondieron que es buena, 18% (9) personas dicen que es regular y el 14% (7) usuarios manifiestan que es excelente.

"El Hospital A Su Servicio"



Sin otro particular,

(Original Firmado)

**LUCEDY TRUJILLO LAZO**

Oficina de Control Interno de Gestión

