

| | | | | |
|---|--|-------------------|-------------|-----------------------------------|
|  | PLAN DE DESARROLLO INSTITUCIONAL. ALINEACIÓN Y AJUSTE PLAN DE DESARROLLO MUNICIPAL. | | | |
| | Proceso: Gestión de Planeación | Código: DIP-PL-01 | Versión: 02 | Fecha de aprobación: 28 /12/ 2017 |

TABLA DE CONTENIDO

- 1. ASPECTOS GENERALES**
 - 1.1 INTRODUCCIÓN**
 - 1.2 OBJETIVOS**
 - 1.3 REVISIÓN DEL PLAN**

- 2. REFERENTES DEL PLAN**
 - 2.1 LEGALES**
 - 2.2 INSTITUCIONALES**
 - Historia
 - Direccionamiento Estratégico
 - Servicios
 - 2.3 CONCEPTUALES, TÉCNICOS O DEFINICIÓN DE TÉRMINOS**

- 3. JUSTIFICACIÓN**

- 4. METODOLOGÍA – IMPLEMENTACIÓN – DESCRIPCIÓN – RESULTADOS**
 - 4.1 DESARROLLO**
 - Etapa 1. Diagnóstico
 - Etapa 2. Formulación de Estrategias
 - Etapa 3. Decisión Estratégica
 - Etapa 4. Valorar el Direccionamiento Estratégico
 - Etapa 5. Elaborar Mapa Estratégico
 - Etapa 6. Generación de proyectos
 - 4.2 ESTRATEGIAS DE SOCIALIZACIÓN**

- 5. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN**
 - 5.1 INDICADORES**
 - 5.2 INSTANCIAS DE ANÁLISIS**

- 6. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

| | | | | |
|---|--|-------------------|-------------|-----------------------------------|
|  | PLAN DE DESARROLLO INSTITUCIONAL. ALINEACIÓN Y AJUSTE PLAN DE DESARROLLO MUNICIPAL. | | | |
| | Proceso: Gestión de Planeación | Código: DIP-PL-01 | Versión: 02 | Fecha de aprobación: 28 /12/ 2017 |

1. ASPECTOS GENERALES

1.1 INTRODUCCIÓN

El Hospital Infantil Concejo de Medellín ha elaborado su Plan Estratégico en el año 2014 para el período 2014 – 2017 y alineación y ajuste con el Plan de Desarrollo Municipal en el año 2017, quedando para un período de comprendido entre el 2014 y 2019 (Aprobación Junta Directiva - Acta 29 del 13 de diciembre de 2016).

La Dirección Ejecutiva presenta y justifica que sea considerada la aprobación de que el plan de desarrollo de la Corporación HICM, sea sincronizado y alineado con el plan de desarrollo municipal 2016-2019 para mayor coherencia de la Administración municipal y sus entes descentralizados y contribuir al cumplimiento de las metas institucionales y de la administración municipal.

Decisión: Aprobación unánime.

El Plan de Desarrollo pretende coordinar la toma de decisiones de forma que la Organización pueda avanzar en una dirección claramente definida. Contar con un Plan Estratégico es un proceso de reflexión colectiva sobre el presente, los condicionantes que la rodean y los recursos que necesita, con el fin de analizar direcciones alternativas que guíen la gestión y respondan a las necesidades y expectativas de los distintos colectivos a los que afectará su actuación.

El Plan Estratégico es un instrumento de ayuda para conducir el desarrollo. Es un mapa de coordenadas con el que se marca el rumbo de la Organización en su viaje de transformación. De esta forma, si se llevan a cabo los proyectos necesarios para lograr los objetivos del Plan, la Organización habrá culminado una venturosa hazaña que le habrá llevado allí donde pretendía.

El deseo de cambiar las cosas es un impulso innato de cualquier persona, se introducen diferentes cambios, algunos de los cuales llegan a convertirse en vanguardias de progreso y modelos a imitar. En una Organización compuesta por multitud de personas, cada una de ellas con sus propios impulsos, deseos y preferencias, hace falta algún mecanismo aglutinante, un sistema común que aúne, el esfuerzo y el ingenio de tanta individualidad dispersa e impida que cada uno empuje en la dirección que mejor perciba. El Plan Estratégico invita a todos a trabajar para lograr el cambio que se desea y que se ha previsto de antemano. Ese cambio no es otro que el de cumplir con el propósito fundamental PRESTAR EL MEJOR SERVICIO DE SALUD A LA POBLACIÓN INFANTIL, con un grado de excelencia.

| | | | | |
|---|--|-------------------|-------------|-----------------------------------|
|  | PLAN DE DESARROLLO INSTITUCIONAL. ALINEACIÓN Y AJUSTE PLAN DE DESARROLLO MUNICIPAL. | | | |
| | Proceso: Gestión de Planeación | Código: DIP-PL-01 | Versión: 02 | Fecha de aprobación: 28 /12/ 2017 |

Nuestro Plan Estratégico pretende:

Satisfacer las necesidades y expectativas de los niños, niñas y familias

Que el personal que trabaje en el Hospital se sienta a gusto en su trabajo, estén bien capacitados y tengan un alto grado de autoestima profesional

Que la asistencia prestada tenga las mejores garantías técnico – científicas

Que la seguridad del paciente y la de los trabajadores es esencial en el quehacer y

Que financieramente tenga la sostenibilidad que requiere para competir en el mercado.

Este documento constituye para todos los que formamos el Hospital Infantil Concejo de Medellín una guía de compromiso que sirve de orientación en la consecución de nuevos logros con la mirada puesta en los niños, niñas y familias que atendemos, para ofrecer un servicio eficiente, con calidad y que permita el crecimiento y sostenibilidad en el tiempo.

1.2 OBJETIVOS

Disponer de un Plan Estratégico para el período 2014 – 2019 que permita al Hospital establecer las líneas y proyectos de futuro, y posibilite, a través de la participación y el despliegue de los mismos en todo el colectivo del Hospital, la consecución de los objetivos de todos los procesos de la organización.

1.3 REVISIÓN DEL PLAN

El Plan de Desarrollo Institucional será evaluado en su conjunto cada tres meses mediante los indicadores estratégicos del Balance Score Card e individualmente en la ejecución de los planes operativos por proyecto.

2. REFERENTES DEL PLAN

2.1 LEGALES

La ley 100 de 1993: Esta es la ley marco del actual Sistema General de Seguridad Social en Salud. En el artículo 153 numeral 9, determina: “El sistema establecerá mecanismos de control de los servicios para garantizar a los usuarios: atención oportuna, personalizada, humanizada, integral, continua y de acuerdo con estándares aceptados en procedimientos y práctica profesional. De acuerdo con la reglamentación que expida el gobierno, las instituciones deberán estar acreditadas ante las entidades de vigilancia”.

| | | | | |
|---|--|-------------------|-------------|-----------------------------------|
|  | PLAN DE DESARROLLO INSTITUCIONAL. ALINEACIÓN Y AJUSTE PLAN DE DESARROLLO MUNICIPAL. | | | |
| | Proceso: Gestión de Planeación | Código: DIP-PL-01 | Versión: 02 | Fecha de aprobación: 28 /12/ 2017 |

“En el artículo 188, establece que el ministerio de salud, definirá normas de calidad y satisfacción al usuario, y que las entidades prestadoras de servicios de salud no podrán discriminar la atención de los usuarios”. En igual sentido el artículo 199, establece la organización de los tiempos de espera por servicios y de acuerdo a la patología y necesidades del paciente.

El decreto 1011 de 2006: Establece el Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad de la Atención de Salud del Sistema General de Seguridad Social en Salud.

En el artículo 4° define como componentes de dicho sistema los siguientes:

- El Sistema Único de Habilitación.
- La Auditoría para el Mejoramiento de la Calidad de la Atención de Salud.
- El Sistema Único de Acreditación.
- El Sistema de Información para la Calidad.

Resolución 123 de 2012 del Ministerio de Salud y Protección, establece el Manual de estándares del sistema único de acreditación dentro de los cuales se definen los estándares de Direccionamiento, de obligatorio cumplimiento para las instituciones prestadoras de servicios de salud.

La ley 152 de 1994: Establece la Ley Orgánica del Plan de Desarrollo. En su Artículo 1. Define como propósito establecer los procedimientos y mecanismos para la elaboración, aprobación, ejecución, seguimiento, evaluación y control de los planes de desarrollo, así como la regulación de los demás aspectos contemplados por el artículo 342, y en general por el capítulo 2o. del título XII de la Constitución Política y demás normas constitucionales que se refieren al plan de desarrollo y la planificación.

2.2 INSTITUCIONALES

Historia

El 07 de junio de 1926, el médico Gustavo Uribe Escobar asumió la presidencia del Comité Departamental de la Cruz Roja de Antioquia. Los miembros de este Comité se propusieron, desde el comienzo, atender a la población infantil de Medellín, pues sus índices de mortalidad eran preocupantes y buscaban atender a las clases menos favorecidas. El proyecto empezó a ganar vuelo y el Comité resolvió crear un consultorio para madres y niños, se invitó a los médicos de Medellín para que de manera voluntaria y gratuita se vincularan a este proyecto.

| | | | | |
|---|--|-------------------|-------------|-----------------------------------|
|  | PLAN DE DESARROLLO INSTITUCIONAL. | | | |
| | ALINEACIÓN Y AJUSTE PLAN DE DESARROLLO MUNICIPAL. | | | |
| | Proceso: Gestión de Planeación | Código: DIP-PL-01 | Versión: 02 | Fecha de aprobación: 28 /12/ 2017 |

En 1928 la junta directiva de la Cruz Roja decidió arrendar una propiedad destinada exclusivamente para la prestación de estos servicios a su nombre, una iniciativa que puede verse hoy como el antecedente directo de la creación del Hospital Infantil de la Cruz Roja, construido en Campo Valdés e inaugurado el 1° de Octubre de 1952. Así comenzó la historia de este centro hospitalario que abrió sus puertas a las clases más pobres de Medellín de mediados del siglo XX con apenas 40 camas y la dotación de algunos equipos de cirugía. Se definieron varias estrategias para que el Hospital Infantil de la Cruz Roja sirviera también como un centro pedagógico en donde fuese posible además de atender a los niños enseñar la pediatría y buscó además que el Hospital trascendiera las simples acciones tendientes a la atención de aquellos pacientes que llegaban con problemas de desnutrición, mediante programas como la Gota de Leche, que atendía familias pobres. Para ello, se puso en funcionamiento un lactario que contribuyó a la preparación adecuada de los teteros que se repartían entre niños y que permitió además, concientizar a los padres menores hospitalizados sobre la importancia de adquirir ciertas prácticas saludables relacionadas con la alimentación de sus hijos.

A finales de 1975 se planteó la propuesta al comité departamental de la Cruz Roja, ante la imposibilidad de sostener económicamente el Hospital, de pasar a manos del Estado, es así como en 1981 el Concejo de Medellín expidió un acuerdo en el que se le otorgaba facultades al entonces Alcalde de Medellín para adquirir el inmueble y le dieron el nombre de Hospital Infantil Concejo de Medellín. Este Hospital cobraba cada día más importancia al contribuir al panorama de la atención pediátrica en el departamento.

En el año 2008 desde la Alcaldía de Medellín se empezó a gestionar la idea de construir una estructura moderna, confortable, dotada y además con tecnología de punta, para que los niños y niñas hospitalizados en el centro pediátrico pudieran experimentar las enormes ventajas representadas en un espacio que reuniera estas condiciones durante las etapas de diagnóstico, tratamiento e incluso, la convalecencia y para mediados de octubre de 2009 comenzó la demolición del viejo edificio de esta sede asistencial para convertirse a finales del año 2012 en el Hospital Infantil Concejo de Medellín abriendo sus puertas como una Unidad Prestadora de Servicios de Salud- UPSS de Metrosalud.

Poco tiempo después en el mes de agosto de 2013 se decide convertir el Hospital en una Corporación sin ánimo de lucro y es así como se da inicio a las operaciones de la Corporación Hospital Infantil Concejo de Medellín, la cual nace como una alianza que busca unir las fortalezas que posee la Empresa Social del Estado Metrosalud, el Hospital General de Medellín y la Alcaldía de Medellín; el primero con toda su experiencia en la atención de primer nivel que ofrece su red; el Hospital General con su conocimiento en la prestación de servicios de salud de alta complejidad, con un avanzado Sistema de Gestión Integral de Calidad y talento humano especializado y por su

| | | | | |
|---|--|-------------------|-------------|-----------------------------------|
|  | PLAN DE DESARROLLO INSTITUCIONAL. ALINEACIÓN Y AJUSTE PLAN DE DESARROLLO MUNICIPAL. | | | |
| | Proceso: Gestión de Planeación | Código: DIP-PL-01 | Versión: 02 | Fecha de aprobación: 28 /12/ 2017 |

parte, la Alcaldía de Medellín, en cumplimiento de su función social de atender a la infancia como un grupo prioritario de la Ciudad.

Plataforma Estratégica

Propósito Superior

Prestar la MEJOR atención en salud a la población infantil

Quiénes Somos

- Somos un Hospital de colores que brinda la mejora atención para el cuidado de la salud de niños y niñas en la ciudad de Medellín.
- Contamos con un grupo de personas que actúan con alegría, compromiso y responsabilidad
- Somos transparentes en todas nuestras actuaciones

Qué hacemos

Por los niños y niñas

- Atendemos con amor
- Velamos por los derechos
- Hacemos que las familias sean parte de la atención
- Ofrecemos a niños y niñas actividades orientadas a su proceso educativo
- Educamos y orientamos a las familias sobre el cuidado de la salud
- Ofrecemos espacios lúdicos para que la estadía sea una aventura
- Informamos a las familias de forma clara y oportuna lo necesario para recuperar la salud de niños y niñas

Por los grupos de interés

- Realizamos alianzas justas y de respeto con los mejores proveedores
- Acompañamos a los colaboradores en su crecimiento personal y profesional
- Brindamos un empleo digno y justo
- Apoyamos el desarrollo del talento humano en salud

Principios Corporativos

Ética. Concebimos la ética como la virtud que dirige todas nuestras actuaciones. Nos regimos sobre valores construidos de manera consensuada y argumentada, para que, convertidos en prácticas y hábitos de comportamiento, faciliten las conductas colectivas y forjen una cultura cuyo

| | | | | |
|---|--|-------------------|-------------|-----------------------------------|
|  | PLAN DE DESARROLLO INSTITUCIONAL. ALINEACIÓN Y AJUSTE PLAN DE DESARROLLO MUNICIPAL. | | | |
| | Proceso: Gestión de Planeación | Código: DIP-PL-01 | Versión: 02 | Fecha de aprobación: 28 /12/ 2017 |

sustento se soporte en los derechos de los niños y niñas y cuya finalidad sea ayudar a construir una sociedad mejor.

Sensibilidad. Comprendemos con ternura a los niños, niñas y a sus familias en el proceso que viven por causa de la enfermedad, y entendemos, como está situación, puede afectar su comportamiento. Reconocemos las diferencias que existen tanto de los pacientes, como de las familias que atendemos, de igual manera nuestros compañeros de trabajo, quienes desde su ingreso al hospital muestran gran afinidad por la población infantil.

Excelencia. Nos comprometemos a obtener y mantener niveles de excelencia en todas las actuaciones, esforzándonos para que la estadía de los niños y niñas sea un modelo de alta calidad a través de un tratamiento óptimo, integral, de apoyo compasivo y de gran participación y comunicación con sus familias.

Valores

Respeto. Reconocemos, apreciamos y valoramos los derechos y virtudes de todas las personas y de nuestro entorno y en especial los niños, niñas y sus familias como pilar fundamental. Utilizamos la empatía para comprender y aceptar a todos, convirtiéndola en una condición de equidad y justicia.

Nos basamos en nuestro decálogo de respeto:

- Reconocemos y promovemos los derechos de los demás
- Acceptamos y cumplimos las normas de la sociedad
- Tratamos a todas las personas de acuerdo a su dignidad de ser humano
- Vivimos los buenos modales y las normas de educación
- Reconocemos los méritos de los demás, sin apropiarnos de las ideas ajenas
- Valoramos la reputación de cada persona
- Construimos un ambiente de trabajo libre de murmuración para conservar las relaciones interpersonales
- Valoramos las diferencias pero expresamos nuestras ideas con claridad
- Practicamos la tolerancia
- Actuamos demostrando siempre la cortesía, la amabilidad, el agradecimiento y la puntualidad
- Corregimos las conductas inapropiadas pero comprendemos a las personas
- Expresamos y defendemos las ideas propias pero siempre considerando las ideas ajenas
- Defendemos la vida en todas sus manifestaciones (humana, animal y vegetal)

Responsabilidad. Tenemos la virtud de tomar decisiones y asumir y responder a nuestros actos, teniendo en cuenta la voluntad y el entendimiento.

| | | | | |
|---|--|-------------------|-------------|-----------------------------------|
|  | PLAN DE DESARROLLO INSTITUCIONAL. ALINEACIÓN Y AJUSTE PLAN DE DESARROLLO MUNICIPAL. | | | |
| | Proceso: Gestión de Planeación | Código: DIP-PL-01 | Versión: 02 | Fecha de aprobación: 28 /12/ 2017 |

Tratamos que todos nuestros actos sean realizados de acuerdo a una noción de justicia y del cumplimiento del deber, siendo conscientes del efecto directo que tiene sobre la confianza y la lealtad.

Apreciamos claramente que desde nuestro comportamiento dependen grandes proyectos para nuestros pequeños pacientes y sus familias.

Nos basamos en nuestro decálogo de responsabilidad:

- Reconocemos nuestros actos; por ello, pensamos antes de actuar y medimos las consecuencias
- Asumimos en forma cabal todos nuestros deberes y ejercitamos nuestros derechos
- Buscamos soluciones a los problemas
- Evitamos excusarnos, justificarnos, buscar pretextos o eludir compromisos
- Tenemos iniciativa para realizar nuestro trabajo de la mejor manera
- Valoramos las cosas importantes
- Resarcimos el daño causado, sobre todo, si ese daño es contra la fama o el honor
- Somos prudentes al tomar decisiones
- Somos conscientes de que nadie puede responder por nosotros
- Cumplimos en forma adecuada en cuidar, preservar y mejorar el entorno natural

Servicio. Adoptamos una actitud permanente de ayuda y tenemos un alto sentido de colaboración para hacer la vida más placentera a los demás.

Como filosofía organizacional estamos comprometidos de manera integral con la salud y la calidad de vida de los niños, niñas y sus familias donde:

- Continuamente buscamos ayudarles
- Escuchamos sus necesidades y tratamos de satisfacerlas
- Tenemos rectitud de intención
- Respetamos la dignidad de la vida humana de nuestros niños y niñas
- Somos solidarios con nuestras y nuestros semejantes
- Nos damos de corazón, con buen humor y comprensión
- Dignificamos nuestra propia vida y la de quienes se benefician de nuestros servicios

Compromiso. Es la brújula que orienta nuestras acciones; Transformamos nuestras promesas en realidad, ponemos en juego nuestras capacidades para sacar adelante aquello que se nos ha confiado, hacemos el tiempo cuando no lo tenemos, hacemos nuevas interpretaciones en nuestra manera de pensar, creamos esa nueva realidad que queremos cambiar.

Servicios

| | | | | |
|---|--|-------------------|-------------|-----------------------------------|
|  | PLAN DE DESARROLLO INSTITUCIONAL. ALINEACIÓN Y AJUSTE PLAN DE DESARROLLO MUNICIPAL. | | | |
| | Proceso: Gestión de Planeación | Código: DIP-PL-01 | Versión: 02 | Fecha de aprobación: 28 /12/ 2017 |

Urgencias
 Radiología e Imágenes Diagnósticas
 Internación Hospitalización
 Internación Cuidado Crítico
 Consulta Externa especialidades médicas

2.3 CONCEPTUALES, TECNICOS O DEFINICION DE TERMINOS.

Direccionamiento Estratégico. Es una disciplina, que a través de un proceso denominado Planeación estratégica, define acciones cuyo objetivo, es satisfacer las necesidades de los diferentes grupos de interés. Instrumento metodológico por el cual se establecen las finalidades y propósitos de la organización, plasmadas en un documento donde se consignan los objetivos definidos a un plazo determinado que permiten establecer las estrategias de supervivencia, crecimiento, perdurabilidad, sostenibilidad, y sobre todo, de servicio a sus usuarios.

Planeación Estratégica. Llevar a un documento de forma sistematizada y ordenada, la manera en que una Organización piensa trascender desde su situación actual hasta la situación deseada para sí misma en el futuro. Definición nítida y clara de los objetivos y estrategias que permiten guiar la accionar de la Organización. Define la orientación de los productos y servicios hacia el mercado. Define con base y a la luz de los recursos, de las oportunidades y amenazas del entorno y de los principios corporativos la estrategia corporativa. La planificación estratégica significa saber con cierta probabilidad, donde estaremos en el futuro, en función de las decisiones que deben adoptarse hoy.

Estrategia. Es el camino para llegar al cumplimiento de los objetivos de una Organización. Es un conjunto de acciones que se llevan a cabo para lograr un determinado fin. Decisión que se toma entre diferentes alternativas basada en información e intuición, la cual lleva a conseguir los objetivos organizacionales. “Es la creación de una posición singular y valiosa, competitiva y sostenible; eligiendo deliberadamente un conjunto de actividades diferentes para prestar una combinación única de valor”.

Propósito superior. Plantea una aspiración que da sentido a la Organización. Es perdurable en el tiempo, tanto en la realidad actual como en la realidad futura.

Mapa Estratégico. Es una representación visual de las relaciones causa – efecto entre los componentes de una estrategia de la Organización. Permite tender un puente y alinear los grandes objetivos con las estrategias globales.

| | | | | |
|---|--|-------------------|-------------|-----------------------------------|
|  | PLAN DE DESARROLLO INSTITUCIONAL. ALINEACIÓN Y AJUSTE PLAN DE DESARROLLO MUNICIPAL. | | | |
| | Proceso: Gestión de Planeación | Código: DIP-PL-01 | Versión: 02 | Fecha de aprobación: 28 /12/ 2017 |

Objetivos Estratégicos. Es un propósito o aspiración que se desea alcanzar en un determinado tiempo; es descriptible y, por lo tanto, evaluable. Son los resultados que la Organización espera alcanzar realizando acciones que le permitan cumplir con sus propósitos. Los objetivos son esenciales para el éxito de una Organización porque establecen un curso, ayudan a la evaluación, revelan prioridades, permiten la coordinación y sientan las bases para planificar, organizar, motivar y controlar con eficiencia.

Metas Estratégicas. Son enunciados de alto nivel que describen en lo que la Organización está tratando de enfocarse para los próximos años. Son el establecimiento de los planes para alcanzar la solución a los diferentes problemas o necesidades.

Balance Score Card. Es una herramienta que permite implementar la estrategia de la Organización a partir de un conjunto de medidas de actuación. Proporciona una estructura para transformar la estrategia en acción. Permite anticipar a futuro cómo el negocio creará valor para sus clientes.

Indicadores Estratégicos. Parámetro cualitativo y/o cuantitativo que define los aspectos relevantes de las estrategias sobre los cuales se lleva a cabo la evaluación para medir el grado de cumplimiento de los objetivos planteados en términos de eficiencia, eficacia y calidad, para coadyuvar a la toma de decisiones y corregir o fortalecer las estrategias y la orientación de los recursos

Plataforma Estratégica. Es un planteamiento formal que soporta la estructura de una Organización a través de la definición de su filosofía, concepción, razón de ser, proyección a futuro, principios y objetivos.

Principios. Son normas o ideas fundamentales que rigen el pensamiento o la conducta de los integrantes de un grupo humano, y en suma se busca que todos los miembros de la Organización internalicen y vivan en armonía. Son normas de carácter general, que orientan la acción del ser humano. Aspectos que se convierten en el basamento para todas las acciones que adelanta la Organización. Los principios siempre están presentes, no se negocian ni se transigen.

Valores. Son el reflejo del comportamiento humano basado en los principios.

| | | | | |
|---|--|-------------------|-------------|-----------------------------------|
|  | PLAN DE DESARROLLO INSTITUCIONAL. ALINEACIÓN Y AJUSTE PLAN DE DESARROLLO MUNICIPAL. | | | |
| | Proceso: Gestión de Planeación | Código: DIP-PL-01 | Versión: 02 | Fecha de aprobación: 28 /12/ 2017 |

Imperativos Estratégicos. Son grandes compromisos que adquiere la Organización frente a sus públicos o frente a ella misma, los cuales se convierten en mandatos a alcanzar a través del tiempo.

Proyectos. Proceso único que conlleva a un conjunto de actividades planificadas, ejecutadas y evaluadas que, con recursos humanos, técnicos y financieros, obtiene unos objetivos a un plazo determinado, con un comienzo y un fin claramente identificables.

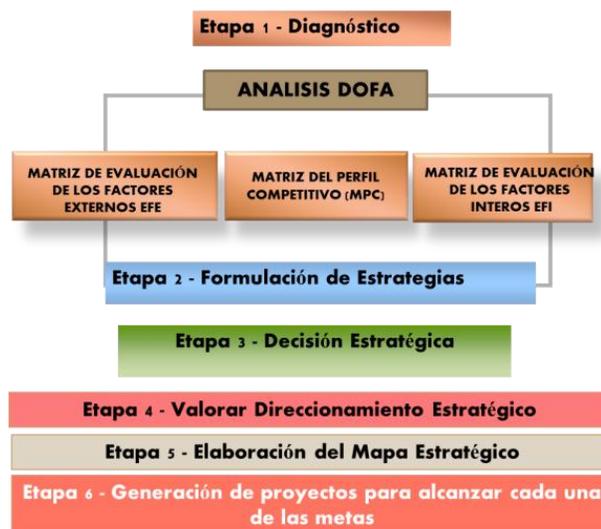
3. JUSTIFICACIÓN

Desde el equipo de dirección, se considera que la Planificación Estratégica es un instrumento de gestión que nos ayudará a afrontar con mayores garantías de éxito los múltiples retos que nos plantea el futuro. La elaboración definitiva del plan, ha sido un proceso participativo y dinámico que representa la expresión concreta y precisa de una aspiración común que describe el escenario de actuación para los próximos años. Como resultado asume cuatro grandes retos relacionados con la competitividad (aprendizaje y crecimiento), la productividad (procesos internos), el posicionamiento (Clientes) y el equilibrio y sostenibilidad.

4. METODOLOGÍA – IMPLEMENTACIÓN – DESCRIPCIÓN - RESULTADOS

4.1 DESARROLLO

El proyecto ha seguido un modelo secuencial que se compone de 6 etapas:



| | | | | |
|---|--|-------------------|-------------|-----------------------------------|
|  | PLAN DE DESARROLLO INSTITUCIONAL. ALINEACIÓN Y AJUSTE PLAN DE DESARROLLO MUNICIPAL. | | | |
| | Proceso: Gestión de Planeación | Código: DIP-PL-01 | Versión: 02 | Fecha de aprobación: 28 /12/ 2017 |

Etapa 1. Diagnóstico

Esta etapa que es de análisis y de punto de partida tiene como objetivo analizar y evaluar de forma ordenada la situación del Hospital, las variables del entorno y demandas externas derivadas de sus grupos de interés, así como las propias realidades internas.

Los hitos más relevantes de esta etapa han sido:

- Presentación de la metodología a un equipo de trabajo compuesto por líderes de la Organización de las diferentes áreas de trabajo.
- Definición de grupos de trabajo por procesos organizacionales
- Celebración sesiones de trabajo con análisis de aportes.

Análisis DOFA

El análisis DOFA es una herramienta que permite conformar un cuadro de la situación actual de la Organización. Se realiza una evaluación de los factores fuertes y débiles que en su conjunto diagnostican la evaluación interna, así como su evaluación externa (oportunidades y amenazas). La herramienta permite obtener una perspectiva general de la situación estratégica.

Resultados obtenidos Análisis DOFA:

| Análisis Interno | |
|---|---|
| Listado de Fortalezas | Listado de Debilidades |
| Equipo humano comprometido Cumplimiento de condiciones pactas en contrato laboral Junta Directiva conformada por integrantes del sector Procesos de contratación ajustados al Manual de Contratación de la Organización Infraestructura. Impacto Visual, ecológico Competencia del Talento Humano Software para historia clínica Especialidad pediátrica 24 horas, especificidad para la atención Profesionales en salud idóneos y comprometidos; equipo interdisciplinario Cultura de cuidado de la institución y racionalización en el manejo de recursos Estandarización de guías médicas y de enfermería Servicios habilitados Procesos asistenciales difundidos Perfil epidemiológico claro, conocimiento del grupo etáreo Enfoque de seguridad del paciente | Capacitaciones enfocadas al saber – hacer Ausencia de programas de bienestar laboral Falta de implementación del Programa de Salud Ocupacional Falta de desarrollo de la estructura organizacional por cargos y salarios Deficientes canales de comunicación interna y externa Sistema de Gestión Integral por Calidad inmaduro Dependencia de la Junta Directiva para decisiones que se requieren oportunamente Ausencia de procesos de auditoría y control Incipiente desarrollo del Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad Ausencia en el desarrollo de estrategias de mercado Ausencia de alianzas estratégicas No se cuenta con imagen corporativa Ausencia de cultura y control organizacional Falta de claridad, alcance y desarrollo del Hospital acorde a su naturaleza jurídica Programas de inducción y capacitación |

| | | | | |
|---|--|-------------------|-------------|-----------------------------------|
|  | PLAN DE DESARROLLO INSTITUCIONAL. ALINEACIÓN Y AJUSTE PLAN DE DESARROLLO MUNICIPAL. | | | |
| | Proceso: Gestión de Planeación | Código: DIP-PL-01 | Versión: 02 | Fecha de aprobación: 28 /12/ 2017 |

| Análisis Interno | |
|---|---|
| Listado de Fortalezas | Listado de Debilidades |
| <p>Listado de medicamentos y dispositivos médicos definido</p> <p>Servicio farmacéutico propio</p> <p>Referencia y contrareferencia 24 horas</p> <p>Convenio con varias empresas de transporte</p> <p>Vinculación del personal</p> <p>Equipos nuevos y de alta tecnología con garantías vigentes (paneles solares, red contra incendios, red eléctrica, red de datos, datos y voz, red hidráulica)</p> <p>Personal con mente abierta al cambio, creación de cultura organizacional (recursos tecnológicos y equipos biomédicos)</p> <p>Facilidad en la implementación de nuevos software</p> <p>Historia Clínica digital integrada al módulo de facturación</p> <p>Ubicación geográfica</p> <p>Espacios adecuados para el almacenamiento (gases medicinales)</p> <p>Poder de negociación por pago oportuno</p> <p>Descuentos por pronto pago</p> <p>Listado básico de medicamentos</p> <p>Buenas relaciones con otras instituciones (gestión de insumos y suministros)</p> <p>Forma de contratación con terceros (servicios generales)</p> <p>Capacidad de negociación</p> <p>Plan de emergencias documentado</p> <p>Sistemas de seguridad sofisticados</p> <p>Respaldo de los corporados</p> <p>Apalancamiento financiero con los proveedores</p> <p>Contratación con aseguradores</p> <p>Inscripción en el Ministerio de Salu y Protección Social para giro directo</p> <p>Elaboración de presupuesto privado</p> <p>Recurso humano calificado (facturación, cartera y contabilidad))</p> <p>Estado de cartera depurada</p> | <p>Carente sistema de información</p> <p>Falta de apoyo de los corporados</p> <p>Servicios pendientes de apertura</p> <p>Operación parcial del servicio de radiología. Fallas en la prestación de servicios del laboratorio</p> <p>Falta de recursos económicos</p> <p>Falta de identidad</p> <p>No hay claridad en el direccionamiento</p> <p>Infraestructura costosa, no práctica, inadecuada para el desarrollo de los servicios</p> <p>Poco seguimiento postegreso de los pacientes</p> <p>Falta de personal cualificado para el manejo de la tecnología</p> <p>Recurso tecnológico insuficiente (falta de equipos biomédicos y de sistemas)</p> <p>Política interna cambiante para la consecución del software</p> <p>Software para inventarios</p> <p>Falta de integralidad de la información. Software</p> <p>Falta de seguridad y consistencia en los datos del sistema implementado</p> <p>Falta de personal cualificado para el manejo de la tecnología</p> <p>No hay rutas de evacuación definidas</p> <p>Dificultad para la adherencia a normatividad por procesos</p> <p>Falta de áreas administrativas, sociales y de descanso</p> <p>Mantenimiento costoso</p> <p>Comedor en el piso 5 pero ausencia en los demás pisos</p> <p>Zonas lúdicas</p> <p>Ausencia de contratación para suministros de gases medicinales en tiempo real</p> <p>No socializado el plan de compras</p> <p>Estamos ligados a un solo proveedor</p> <p>Mensajería y transporte interno</p> <p>En la gestión de insumos de medicamentos no se usan siempre los mismos laboratorios</p> <p>Ausencia de coordinación de servicios generales</p> <p>Dificultades de la infraestructura para el manejo de servicios generales (seguridad privada)</p> <p>Infraestructura. Plan de emergencias</p> <p>Plan de emergencias no socializado</p> <p>Falta de capacitación en el manejo de emergencias</p> <p>Carencia de proceso y procedimientos de costos, facturación y cartera</p> <p>Ausencia de facturación en tiempo real</p> |

| Análisis Externo | |
|---|--|
| Listado de Oportunidades | Listado de Amenazas |
| Lineamientos y normatividad del Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad y acreditación internacional | Insuficiencia y tendencia al monopolio en especialidades médicas. Incluye tipo de contratación |

| | | | |
|---|--|-------------|-----------------------------------|
|  | PLAN DE DESARROLLO INSTITUCIONAL. | | |
| | ALINEACIÓN Y AJUSTE PLAN DE DESARROLLO MUNICIPAL. | | |
| Proceso: Gestión de Planeación | Código: DIP-PL-01 | Versión: 02 | Fecha de aprobación: 28 /12/ 2017 |

| Análisis Externo | |
|--|---|
| Listado de Oportunidades | Listado de Amenazas |
| <p>Deficiente atención pediátrica de mediana y alta complejidad en la ciudad</p> <p>Interés político y social como proyecto de ciudad</p> <p>Impacto social en cuanto a la población a atender</p> <p>Existencia de planes de desarrollo Nacionales, Departamentales y Municipales en cuanto a programas de salud y Plan Decenal de Salud</p> <p>Socio estratégico Savia Salud (entidad mixta)</p> <p>Complementariedad con los corporados</p> <p>Competidores retirando la prestación de servicios pediátricos</p> <p>Clientes satisfechos</p> <p>Consolidación de redes con terceros</p> <p>Alta demanda</p> <p>No hay oferta de servicios de segundo nivel pediátrico</p> <p>Generación de alianza</p> <p>Variedad de proveedores de recursos tecnológicos</p> <p>Posibilidad de convenios de asociación para el desarrollo del software</p> <p>Áreas de expansión</p> <p>Accesibilidad a los servicios públicos</p> <p>Variedad de oferta de gases medicinales</p> <p>Variedad de proveedores. Insumos y suministros</p> <p>Referenciación con otras entidades</p> <p>Tercerización de los servicios. Servicios generales</p> <p>Cercanía con los bomberos</p> <p>Oferta de financiación en el mercado</p> <p>Elaboración de proyectos de cooperación y apoyo</p> <p>Oferta en el mercado</p> <p>Acceso a software. Contabilidad</p> | <p>Trayectoria y posicionamiento de organización hospitalaria infantil en la ciudad</p> <p>Inestabilidad de la norma</p> <p>Estudios de factibilidad no reflejaron la realidad de la Corporación actual</p> <p>Falta de claridad sobre bienes y estructura del edificio</p> <p>Cambios políticos. Periodos de gobierno. Cambios de Junta Directiva que afectan las directrices organizacionales</p> <p>Debilidad en la red de prestadores de servicios</p> <p>Nivel educativo bajo en la población objeto de atención</p> <p>Alto riesgo público social</p> <p>Falta de claridad en la operación autónoma de la Corporación</p> <p>Sector con alta competencia</p> <p>Población vulnerable. Pacientes demandantes</p> <p>Entes gubernamentales copartícipes en la atención</p> <p>Cambios normativos frecuentes</p> <p>Definición de topes en las tarifas. Regulación precios del mercado</p> <p>Falta de controles sobre aseguradores y reguladores</p> <p>Falta de disponibilidad de formas farmacéuticas pediátricas en el mercado</p> <p>Visión y expectativa distinta entre los diversos actores</p> <p>Entorno político</p> <p>Imagen distorsionada de la institución y falta de claridad en la prestación de servicios</p> <p>Variabilidad de tarifas en el mercado</p> <p>Red de transporte con capacidad limitada</p> <p>Salto cuántico en la tecnología, obsolescencia tecnológica</p> <p>Decisiones políticas cambiantes (Concejo de Medellín)</p> <p>Poca oferta de un software integral que cumpla con la necesidad de la naturaleza y presupuesto</p> <p>No propietarios del edificio</p> <p>No se pueden intervenir los espacios</p> <p>Exposición al riesgo de orden público</p> <p>Falta de historial comercial</p> <p>Normatividad y legislación cambiante.</p> <p>Backorder (desabastecimiento de medicamentos desde el laboratorio)</p> <p>No existe articulación con el Plan de Emergencias Municipal</p> <p>Variación en las tasas de mercado. Fuentes de financiación</p> <p>Glosas</p> <p>Ausencia de contratos</p> |

Análisis Matriz de insumos (Matriz de Factores Externos, Matriz de Factores Internos y Matriz del Perfil Competitivo). Esta etapa analiza, mediante las matrices, los factores que tienen mayor preponderancia y proporcionan juicios para la construcción de un balance estratégico para la

| | | | | |
|---|--|-------------------|-------------|-----------------------------------|
|  | PLAN DE DESARROLLO INSTITUCIONAL. ALINEACIÓN Y AJUSTE PLAN DE DESARROLLO MUNICIPAL. | | | |
| | Proceso: Gestión de Planeación | Código: DIP-PL-01 | Versión: 02 | Fecha de aprobación: 28 /12/ 2017 |

Organización. Representa para el direccionamiento, la posibilidad de participar en forma exitosa, en la implantación de estrategias.

Resultados obtenidos análisis de matrices:

Matriz de factores externos

| | |
|----------------|--|
| Proceso | Grupo 1. Estratégicos, Gestión Humana, Gestión Jurídica, Gestión de Información |
|----------------|--|

| Factores determinantes de éxito | Peso (0-10) | Peso | Calificación | Peso ponderado |
|---|-------------|-------------|--------------|----------------|
| Oportunidades | | | | |
| Lineamientos y normatividad del Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad y Acreditación | 1 | 0,1 | 4 | 0,4 |
| Deficiente atención pediátrica de mediana y alta complejidad en la ciudad | 1,8 | 0,18 | 4 | 0,72 |
| Interés político y social como proyecto ciudad | 1,8 | 0,18 | 4 | 0,72 |
| Impacto social en cuanto a la población a atender | 1 | 0,1 | 3 | 0,3 |
| Existencia de planes de desarrollo Nacionales, Departamentales y Municipales en cuanto a programas de salud y Plan Decenal de Salud | 1 | 0,1 | 3 | 0,3 |
| Socio estratégico Savia Salud (entidad mixta) | 1,6 | 0,16 | 4 | 0,64 |
| Complementariedad con los corporados | 1,8 | 0,18 | 4 | 0,72 |
| Subtotal | 10 | 1 | | 3,8 |
| Amenazas | | | | |
| Insuficiencia y tendencia al monopolio en especialidades médicas | 1,3 | 0,13 | 1 | 0,13 |
| Trayectoria y posicionamiento de organización hospitalaria infantil en la ciudad | 0,5 | 0,05 | 1 | 0,05 |
| Inestabilidad de la norma | 0,95 | 0,095 | 2 | 0,19 |
| Estudios de factibilidad no reflejaron la realidad de la Corporación actual | 0,5 | 0,05 | 1 | 0,05 |
| Falta de claridad sobre bienes y estructura del edificio | 1,3 | 0,13 | 1 | 0,13 |
| Cambios Políticos. Períodos de gobierno. Cambios de Junta Directiva que afectan las directrices organizacionales | 0,95 | 0,095 | 2 | 0,19 |
| Debilidad en la red de prestadores de servicios | 0,95 | 0,095 | 2 | 0,19 |
| Nivel educativo bajo en la población objeto de atención | 0,95 | 0,095 | 2 | 0,19 |
| Alto riesgo público social | 1,3 | 0,13 | 1 | 0,13 |
| Falta de claridad en la operación autónoma de la Corporación | 1,3 | 0,13 | 1 | 0,13 |
| Subtotal | 10 | 1 | | 1,38 |
| Total | 10 | 1.00 | | 2.59 |

| | | | | |
|---|--|-------------------|-------------|-----------------------------------|
|  | PLAN DE DESARROLLO INSTITUCIONAL. ALINEACIÓN Y AJUSTE PLAN DE DESARROLLO MUNICIPAL. | | | |
| | Proceso: Gestión de Planeación | Código: DIP-PL-01 | Versión: 02 | Fecha de aprobación: 28 /12/ 2017 |

| | |
|----------------|--|
| Proceso | Información al Usuario, Asistencial, Transporte, Gestión de Medicamentos y dispositivos |
|----------------|--|

| Factores determinantes de éxito | Peso (0-10) | Peso | Calificación | Peso ponderado |
|--|-------------|-------------|--------------|----------------|
| Oportunidades | | | | |
| Competidores han retirado la prestación de servicios pediátricos | 0,6 | 0,06 | 4 | 0,24 |
| Clientes satisfechos | 0,4 | 0,04 | 4 | 0,16 |
| Consolidación de redes con terceros | 0,5 | 0,05 | 3 | 0,15 |
| Alta demanda | 0,5 | 0,05 | 3 | 0,15 |
| No hay oferta de servicios de segundo nivel pediátrico | 0,7 | 0,07 | 3 | 0,21 |
| Generación de alianzas | 0,7 | 0,07 | 3 | 0,21 |
| Subtotal | 3,4 | 0,34 | | 1,12 |
| Amenazas | | | | |
| Menores tarifas de los competidores | 0,7 | 0,07 | 1 | 0,07 |
| Población vulnerable pacientes demandantes | 0,2 | 0,02 | 2 | 0,04 |
| Entes gubernamentales coparticipes en la atención | 0,6 | 0,06 | 1 | 0,06 |
| Cambios normativos frecuentes | 0,5 | 0,05 | 1 | 0,05 |
| Definición de topes en las tarifas | 0,3 | 0,03 | 2 | 0,06 |
| Regulación de precios de los medicamentos | 0,3 | 0,03 | 2 | 0,06 |
| Falta de controles sobre los aseguradores y reguladores | 0,3 | 0,03 | 2 | 0,06 |
| Falta de disponibilidad de formas farmacéuticas pediátricas | 0,4 | 0,04 | 2 | 0,08 |
| Visión y expectativa distinta dentro de los diversos actores | 0,7 | 0,07 | 1 | 0,07 |
| Entorno político | 0,7 | 0,07 | 1 | 0,07 |
| Imagen distorsionada de la institución en el portafolio de servicios | 0,7 | 0,07 | 1 | 0,07 |
| Variabilidad en las tarifas | 0,5 | 0,05 | 1 | 0,05 |
| Nuevos en el mercado | 0,5 | 0,05 | 2 | 0,1 |
| Red de transportes con capacidad limitada | 0,2 | 0,02 | 2 | 0,04 |
| Subtotal | 6,6 | 0,66 | | 0,88 |
| Total | 10 | 1 | | 2 |

| | |
|----------------|--|
| Proceso | Suministros, Tecnología, Infraestructura, Servicios generales, Ambientales, Financieros |
|----------------|--|

| Factores determinantes de éxito | Peso (0-10) | Peso | Calificación | Peso ponderado |
|---------------------------------|-------------|------|--------------|----------------|
| Oportunidades | | | | |

| | | | | |
|---|--|-------------------|-------------|-----------------------------------|
|  | PLAN DE DESARROLLO INSTITUCIONAL. ALINEACIÓN Y AJUSTE PLAN DE DESARROLLO MUNICIPAL. | | | |
| | Proceso: Gestión de Planeación | Código: DIP-PL-01 | Versión: 02 | Fecha de aprobación: 28 /12/ 2017 |

| | | | | |
|---|-----------|-------------|---|------------|
| Variedad de proveedores | 0,11 | 0,01 | 3 | 0,032 |
| Posibilidad de convenios para la implementación de software | 1,00 | 0,10 | 3 | 0,301 |
| Áreas de expansión | 0,82 | 0,08 | 3 | 0,247 |
| Referenciación con otras entidades | 0,54 | 0,05 | 3 | 0,161 |
| Tercerización de servicios | 3,58 | 0,36 | 3 | 1,075 |
| Ofertas financieras | 1,79 | 0,18 | 3 | 0,538 |
| Elaboración de proyectos de cooperación y apoyo | 2,15 | 0,22 | 3 | 0,645 |
| Subtotal | | | | 3 |
| Amenazas | | | | |
| Salto cuántico de la tecnología | 0,92 | 0,09 | 2 | 0,183 |
| Decisiones políticas cambiantes | 1,66 | 0,17 | 1 | 0,166 |
| Normatividad y legislación cambiante | 1,11 | 0,11 | 2 | 0,222 |
| No propietarios del edificio | 1,98 | 0,20 | 1 | 0,198 |
| Exposición a riesgo de orden público | 0,69 | 0,07 | 2 | 0,139 |
| No existe articulación con el plan de emergencias municipal | 0,86 | 0,09 | 1 | 0,086 |
| Variación en las tasas del mercado | 0,28 | 0,03 | 2 | 0,055 |
| Política de glosas del asegurador | 2,50 | 0,25 | 1 | 0,250 |
| Subtotal | | | | 1,3 |
| Total | 10 | 1.00 | | 2,1 |

Matriz de Factores Internos

| | |
|----------------|--|
| Proceso | Grupo 1. Estratégicos, Gestión Humana, Gestión Jurídica, Gestión de Información |
|----------------|--|

| Factores determinantes de éxito | Peso (0-10) | Peso | Calificación | Peso ponderado |
|--|-------------|----------|--------------|----------------|
| Fortalezas | | | | |
| Equipo humano comprometido | 1 | 0,1 | 4 | 0,4 |
| Cumplimiento de las condiciones pactadas en contrato laboral | 1,5 | 0,15 | 4 | 0,6 |
| Junta Directiva conformada por integrantes del sector (experiencia y conocimiento del sector) | 1,5 | 0,15 | 3 | 0,45 |
| Procesos de contratación ajustados al Manual de Contratación de la Organización | 1,5 | 0,15 | 4 | 0,6 |
| Infraestructura. Impacto Visual | 1,8 | 0,18 | 4 | 0,72 |
| Competencia del talento humano | 1,8 | 0,18 | 4 | 0,72 |
| La Organización cuenta con un software para la historia clínica que responde a las necesidades | 0,9 | 0,09 | 3 | 0,27 |
| Subtotal | 10 | 1 | | 3,76 |
| Debilidades | | | | |

| | | | | |
|---|--|-------------------|-------------|-----------------------------------|
|  | PLAN DE DESARROLLO INSTITUCIONAL. ALINEACIÓN Y AJUSTE PLAN DE DESARROLLO MUNICIPAL. | | | |
| | Proceso: Gestión de Planeación | Código: DIP-PL-01 | Versión: 02 | Fecha de aprobación: 28 /12/ 2017 |

| | | | | |
|--|-----------|-------------|---|-------------|
| Capacitaciones enfocadas al saber - hacer | 0,625 | 0,0625 | 1 | 0,0625 |
| Ausencia de programas de bienestar laboral | 0,625 | 0,0625 | 1 | 0,0625 |
| Falta de implementación del programa de salud ocupacional (No se cuenta con perfil ocupacional) | 0,625 | 0,0625 | 1 | 0,0625 |
| Falta de desarrollo de estructura organizacional por cargos y salarios | 0,625 | 0,0625 | 1 | 0,0625 |
| Deficientes canales de comunicación interna y externa | 0,625 | 0,0625 | 1 | 0,0625 |
| Sistema de Gestión Integral por Calidad inmaduro | 0,625 | 0,0625 | 1 | 0,0625 |
| Dependencia de la Junta Directiva para toma de decisiones que se requieren oportunamente. Programación para manejo directivo. | 0,625 | 0,0625 | 1 | 0,0625 |
| Ausencia de procesos de auditoría y control | 0,625 | 0,0625 | 1 | 0,0625 |
| Incipiente desarrollo del Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad | 0,625 | 0,0625 | 1 | 0,0625 |
| Ausencia en el desarrollo de estrategias de mercadeo | 0,625 | 0,0625 | 1 | 0,0625 |
| Ausencia de Alianzas Estratégicas | 0,625 | 0,0625 | 1 | 0,0625 |
| No se cuenta con una Imagen Corporativa | 0,625 | 0,0625 | 1 | 0,0625 |
| Ausencia de cultura y control organizacional | 0,625 | 0,0625 | 1 | 0,0625 |
| Falta de claridad, alcance y desarrollo de la Corporación acorde a su naturaleza jurídica | 0,625 | 0,0625 | 1 | 0,0625 |
| Programas de inducción y capacitación | 0,625 | 0,0625 | 1 | 0,0625 |
| Carente Sistema de Información | 0,625 | 0,0625 | 1 | 0,0625 |
| Subtotal | 10 | 1 | | 1 |
| Total | 10 | 1.00 | | 2,38 |

| | |
|----------------|--|
| Proceso | Información al Usuario, Asistencial, Transporte, Gestión de Medicamentos y dispositivos |
|----------------|--|

| Factores determinantes de éxito | Peso (0-10) | Peso | Calificación | Peso ponderado |
|---|-------------|------|--------------|----------------|
| Fortalezas | | | | |
| Especialidad pediatría 24 horas especificidad para la atención | 0,6 | 0,06 | 4 | 0,24 |
| Estandarización guías médicas y de enfermería | 0,8 | 0,08 | 4 | 0,32 |
| Servicios habilitado | 0,8 | 0,08 | 4 | 0,32 |
| Procesos asistenciales definidos | 0,7 | 0,07 | 4 | 0,28 |
| Perfil epidemiológico establecido (conocimiento perfil de morbilidad, grupo etareo) | 0,3 | 0,03 | 3 | 0,09 |
| Historia clínica electrónica | 0,3 | 0,03 | 3 | 0,09 |
| Enfoque de seguridad del paciente | 0,4 | 0,04 | 3 | 0,12 |
| Listado de medicamentos definido | 0,4 | 0,04 | 3 | 0,12 |
| Servicio farmacéutico propio | 0,7 | 0,07 | 4 | 0,28 |
| Referencia y contrarreferencia 24 horas | 0,4 | 0,04 | 3 | 0,12 |
| Convenio con varias empresas de transporte | 0,3 | 0,03 | 3 | 0,09 |

| | | | | |
|---|--|-------------------|-------------|-----------------------------------|
|  | PLAN DE DESARROLLO INSTITUCIONAL. ALINEACIÓN Y AJUSTE PLAN DE DESARROLLO MUNICIPAL. | | | |
| | Proceso: Gestión de Planeación | Código: DIP-PL-01 | Versión: 02 | Fecha de aprobación: 28 /12/ 2017 |

| | | | | |
|---|-----------|----------|---|-------------|
| Subtotal | 5,7 | 0,57 | | 2,07 |
| Debilidades | | | | |
| Falta de apoyo de los corporados | 0,9 | 0,09 | 1 | 0,09 |
| Servicios pendiente de apertura | 0,7 | 0,07 | 1 | 0,07 |
| Operación parcial del servicio de radiología | 0,4 | 0,04 | 1 | 0,04 |
| Fallas en la prestación del servicio de laboratorio | 0,5 | 0,05 | 1 | 0,05 |
| Falta de posibilidades económicas para el desarrollo de los servicios | 0,9 | 0,09 | 1 | 0,09 |
| No hay claridad en el direccionamiento | 0,8 | 0,08 | 1 | 0,08 |
| Poco seguimiento post egreso de los pacientes | 0,1 | 0,01 | 2 | 0,02 |
| Subtotal | 4,3 | 0,43 | | 0,44 |
| Total | 10 | 1 | | 2,51 |

| | |
|----------------|--|
| Proceso | Suministros, Tecnología, Infraestructura, Servicios generales, Ambientales, Financieros |
|----------------|--|

| Factores determinantes de éxito | Peso (0-10) | Peso | Calificación | Peso ponderado |
|---|-------------|-------|--------------|----------------|
| Fortalezas | | | | |
| Tecnología adecuada en infraestructura y sistemas | 0,816 | 0,082 | 3 | 0,245 |
| Personal receptivo y comprometido | 0,816 | 0,082 | 4 | 0,327 |
| Historia Clínica digital integrada al módulo de facturación | 1,020 | 0,102 | 3 | 0,306 |
| Ambiente agradable y estético | 0,612 | 0,061 | 3 | 0,184 |
| Ecológico | 0,204 | 0,020 | 3 | 0,061 |
| Ubicación Geográfica | 0,408 | 0,041 | 3 | 0,122 |
| Variedad en marcas de laboratorios | 0,816 | 0,082 | 3 | 0,245 |
| Poder de negociación por pronto pago | 1,837 | 0,184 | 4 | 0,735 |
| Listado básico de medicamentos | 0,816 | 0,082 | 3 | 0,245 |
| Buenas relaciones con otras instituciones | 1,020 | 0,102 | 3 | 0,306 |
| Elaboración de Presupuesto Privado | 1,633 | 0,163 | 3 | 0,490 |
| Subtotal | | | | 3,3 |
| Debilidades | | | | |
| Falta personal cualificado para el manejo de las tecnologías | 0,784 | 0,078 | 2 | 0,157 |
| Recurso tecnológico insuficiente (falta de equipos biomédicos, instrumental y sistemas) | 1,961 | 0,196 | 1 | 0,196 |
| Política interna cambiante | 1,569 | 0,157 | 1 | 0,157 |
| Implementación y socialización del plan de emergencias | 0,392 | 0,039 | 2 | 0,078 |
| Dificultad de la infraestructura para la adherencia a la normatividad por procesos | 0,784 | 0,078 | 1 | 0,078 |
| Falta de áreas administrativas, sociales y de descanso. | 0,784 | 0,078 | 1 | 0,078 |
| Dificultad para el mantenimiento de la | 0,392 | 0,039 | 2 | 0,078 |

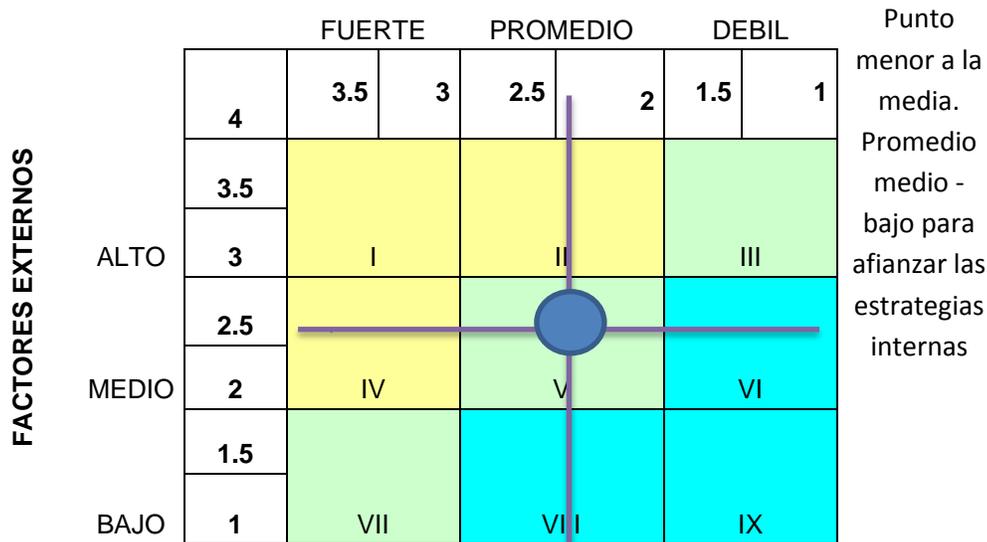
| | | | | |
|---|--|-------------------|-------------|-----------------------------------|
|  | PLAN DE DESARROLLO INSTITUCIONAL. ALINEACIÓN Y AJUSTE PLAN DE DESARROLLO MUNICIPAL. | | | |
| | Proceso: Gestión de Planeación | Código: DIP-PL-01 | Versión: 02 | Fecha de aprobación: 28 /12/ 2017 |

| | | | | |
|--|-----------|-------------|---|------------|
| infraestructura | | | | |
| Falta de estructura de compras y cartera | 0,784 | 0,078 | 1 | 0,078 |
| Falta de autonomía para la modificación en la planta de cargos | 0,588 | 0,059 | 1 | 0,059 |
| Falta del sistema de información | 1,961 | 0,196 | 1 | 0,196 |
| Subtotal | | | | 1,2 |
| Total | 10 | 1.00 | | 2,2 |

Grafica de definición de estrategias según matrices de factores internos y externos. Producto del análisis y evaluación de los factores internos y externos, se determina el tipo de estrategias que la Organización va a desarrollar.

FACTORES INTERNOS

2.36



2.23

La Organización actúa menos competitiva para aprovechar las oportunidades y reducir los riesgos

REGIÓN: I – II –IV: Si los resultados de la evaluación de los factores críticos se ubican en esta región, sus estrategias deben ser de crecimiento y desarrollo.

REGIÓN: VI – VIII – IX: Si los resultados de la evaluación de los factores críticos se ubican en esta región, las estrategias deben ser de reingeniería, de cambio

REGIÓN: III – V – VII: Si los resultados de la evaluación de los factores críticos se ubican en esta región, las estrategias deben ser de mantenimiento, consolidación y resistencia

| | | | | |
|---|--|-------------------|-------------|-----------------------------------|
|  | PLAN DE DESARROLLO INSTITUCIONAL. ALINEACIÓN Y AJUSTE PLAN DE DESARROLLO MUNICIPAL. | | | |
| | Proceso: Gestión de Planeación | Código: DIP-PL-01 | Versión: 02 | Fecha de aprobación: 28 /12/ 2017 |

Matriz del Perfil Competitivo.

Permite identificar los competidores de la Organización a partir de factores determinantes de éxito.

| Factores determinantes de éxito | Ponderación | Corporación Hospital Infantil Concejo de Medellín | | Hospital San Vicente Fundación | | Clínica Noel | |
|---|-------------|---|---------------------|--------------------------------|---------------------|--------------|---------------------|
| | | Calificación | Resultado ponderado | Calificación | Resultado ponderado | Calificación | Resultado ponderado |
| Reconocimiento por calidad del servicio | 0,075 | 4 | 0,3 | 4 | 0,3 | 3 | 0,225 |
| Credibilidad y confianza en relación a la parte comercial (interna y externa) | 0,075 | 4 | 0,3 | 4 | 0,3 | 2 | 0,15 |
| Enfoque de servicio de segundo nivel | 0,075 | 2 | 0,15 | 3 | 0,225 | 2 | 0,15 |
| Identidad pediátrica propia | 0,075 | 3 | 0,225 | 4 | 0,3 | 4 | 0,3 |
| Calidad Humana | 0,075 | 4 | 0,3 | 4 | 0,3 | 3 | 0,225 |
| Ambiente (complemento de la atención, lúdica) | 0,033 | 3 | 0,099 | 2 | 0,066 | 2 | 0,066 |
| Portafolio de Servicios | 0,075 | 1 | 0,075 | 4 | 0,3 | 3 | 0,225 |
| Infraestructura (visión externa) | 0,033 | 4 | 0,132 | 2 | 0,066 | 2 | 0,066 |
| Compromiso político - Financiero | 0,075 | 1 | 0,075 | 4 | 0,3 | 2 | 0,15 |
| Responsabilidad Social | 0,033 | 3 | 0,099 | 4 | 0,132 | 4 | 0,132 |
| Procesos internos (claros, ajustados a la realidad) | 0,075 | 3 | 0,225 | 4 | 0,3 | 3 | 0,225 |
| Tarifas, contratación | 0,033 | 3 | 0,099 | 3 | 0,099 | 3 | 0,099 |
| Mercadeo | 0,033 | 1 | 0,033 | 4 | 0,132 | 2 | 0,066 |
| Ubicación geográfica | 0,02 | 4 | 0,08 | 4 | 0,08 | 2 | 0,04 |
| Relaciones con las Instituciones | 0,075 | 2 | 0,15 | 4 | 0,3 | 3 | 0,225 |
| Alianzas Estratégicas | 0,033 | 3 | 0,099 | 4 | 0,132 | 3 | 0,099 |
| Modelo de atención diferenciada | 0,075 | 3 | 0,225 | 2 | 0,15 | 2 | 0,15 |
| Investigación | 0,033 | 1 | 0,033 | 4 | 0,132 | 3 | 0,099 |
| Total | 1 | | 2,699 | | 3,614 | | 2,692 |

La Matriz genera rangos diferenciados para el principal competidor de la Organización. Competidor 1: 3,6. El Competidor 2 no genera competencia para la Organización: 2,69.

| | | | | |
|---|--|-------------------|-------------|-----------------------------------|
|  | PLAN DE DESARROLLO INSTITUCIONAL. ALINEACIÓN Y AJUSTE PLAN DE DESARROLLO MUNICIPAL. | | | |
| | Proceso: Gestión de Planeación | Código: DIP-PL-01 | Versión: 02 | Fecha de aprobación: 28 /12/ 2017 |

Etapa 2. Formulación de Estrategias

Esta etapa tiene como objetivo dotar al Plan del contenido estratégico que posteriormente se comunicará y desplegará. En esta etapa al igual que la etapa de diagnóstico, han participado un igual número de colaboradores.

Los hitos más importantes en esta etapa han sido:

- Celebración de dos jornadas de trabajo
- Reuniones con equipos de trabajo definidos

En esta etapa se generan alternativas de actuaciones estratégicas con base en la identificación DOFA.

Estrategias FO: Se fundamenta en el empleo de las fortalezas internas con la finalidad de aprovechar las oportunidades externas.

Estrategias FA: Considera reducir el impacto de amenazas del entorno, tomando como base el entorno de las fortalezas.

Estrategias DA: Persigue la aminoración tanto de debilidades como de amenazas.

Estrategia DO: Procura mejorar las debilidades internas, exportando de manera óptima las oportunidades externas.

Resultados obtenidos:

| Consolidado Estrategias DOFA |
|---|
| Fortalecer el desarrollo del Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad con miras en la acreditación internacional, mediante la gerencia de estándares del sistema. |
| Desarrollar acciones que permitan impactar los servicios prestados mediante el fortalecimiento de los valores que permitan la humanización y calidad en la atención a los usuarios. |
| Vincular a las unidades de servicios de la Corporación como prioridad dentro de los planes y proyectos del Municipio |
| Consolidar las relaciones y negociación con los aseguradores, proveedores y/o grupos interdisciplinarios, soportados en los procesos internos y en la prestación de servicios cálidos y humanos que permitan atraer el mercado. |
| Fortalecer la red de prestadores de servicios de salud pediátricos con los corporados. |
| Fortalecer el proceso de talento humano por medio de la gestión de aspectos como identificación y respuesta a necesidades, planeación, educación continua, evaluación de competencias, satisfacción, cultura, bienestar, fidelización y sentido de pertenencia. |
| Evaluar programas o proyectos únicos en la ciudad que permitan beneficiar a la población infantil. |
| Generar en la Organización procesos que permitan diferenciar la atención pediátrica |

| | | | | |
|---|--|-------------------|-------------|-----------------------------------|
|  | PLAN DE DESARROLLO INSTITUCIONAL. ALINEACIÓN Y AJUSTE PLAN DE DESARROLLO MUNICIPAL. | | | |
| | Proceso: Gestión de Planeación | Código: DIP-PL-01 | Versión: 02 | Fecha de aprobación: 28 /12/ 2017 |

| |
|---|
| Crear imagen e identidad corporativa (identidad como la organización es y se presenta a los diferentes públicos e imagen como está percibida) mediante un proceso evaluativo y participativo. |
| Generar y fortalecer los procesos de participación ciudadana, mediante acciones que permitan identificar necesidades, capacitar, generar mecanismos de apoyo post - egreso, ambiente favorecedor del equipo humano, entre otras. |
| Implementar procesos de comunicación mediante el diseño, gestión y aplicación de las políticas y estrategias de comunicación que permita fortalecer las competencias comunicativas tanto internas como externas de la Organización. |
| Generar acciones que permitan una estructura operacional de trabajo, documentada e integrada para lograr la calidad de los servicios. |
| Consolidar el sistema de información que permita apoyar los objetivos y estrategias, proporcionar a todos los niveles la información necesaria para controlar las actividades, adaptación a la evolución y la efectividad en la planeación, gestión y control de la organización. |
| Generar procesos que permitan realizar la apertura de servicios de forma gradual y fortalecer la gestión de interdependencia de servicios. |
| Fortalecer las alianzas con los diferentes grupos de interés que permitan el desarrollo eficiente, eficaz y efectivo de sus procesos. |
| Gestionar los convenios docente asistenciales que le permitan a la organización fortalecer sus procesos de atención, apoyar la formación de recurso humano en salud e impulsar la investigación. |
| Fortalecer los procesos organizacionales mediante acciones que conlleven a la prestación de servicios de salud efectivos, eficientes, eficaces y con altos niveles de calidad. |
| Certificar las buenas prácticas de manufactura de gases medicinales |
| Fortalecer los procesos de traslado asistencial mediante el análisis y gestión del comportamiento actual |
| Evaluar la necesidad que tiene la Organización para implementar y/o contratar la central de mezclas |
| Evaluar los estatutos de la Organización que permitan asegurar la estabilidad económica |
| Gerenciar los procesos de Referenciación Comparativa, mediante la evaluación y análisis sistemático y periódico, de las prácticas, procesos, políticas y estrategias reconocidas en el mercado como exitosas, para su posterior adaptación y asimilación por parte de la organización. Promueve la calidad y mejoramiento |
| Analizar la forma en que se encuentra el convenio de Infraestructura fiscal; posibilidades de entrega en comodato |
| Fortalecer el Plan de Emergencias de la Organización mediante la gestión de acciones que permitan el control de las emergencias, articulando dichas actividades con el plan de emergencias municipal e incluyendo el factor de riesgo público |
| Implementar un sistema de costos que permita determinar los costos de los servicios mediante la implementación de procedimientos y técnicas que apoyen la toma de decisiones |
| Fortalecer los procesos de gerencia de tecnología, mediante el análisis de adquisición de tecnología e implementación de políticas institucionales (costos, eficacia diagnóstica y terapéutica, incorporación, remplazo, etc) |
| Fortalecer los procesos de gestión financiera mediante la administración de recursos que permitan asegurar la sostenibilidad y rentabilidad de la Organización |

Etapa 3. Decisión Estratégica

Esta etapa tiene como objetivo valorar estrategias alternas.

Los hitos más importantes en esta etapa han sido:

- Celebración de una jornadas de trabajo
- Valoración de todo el grupo de trabajo

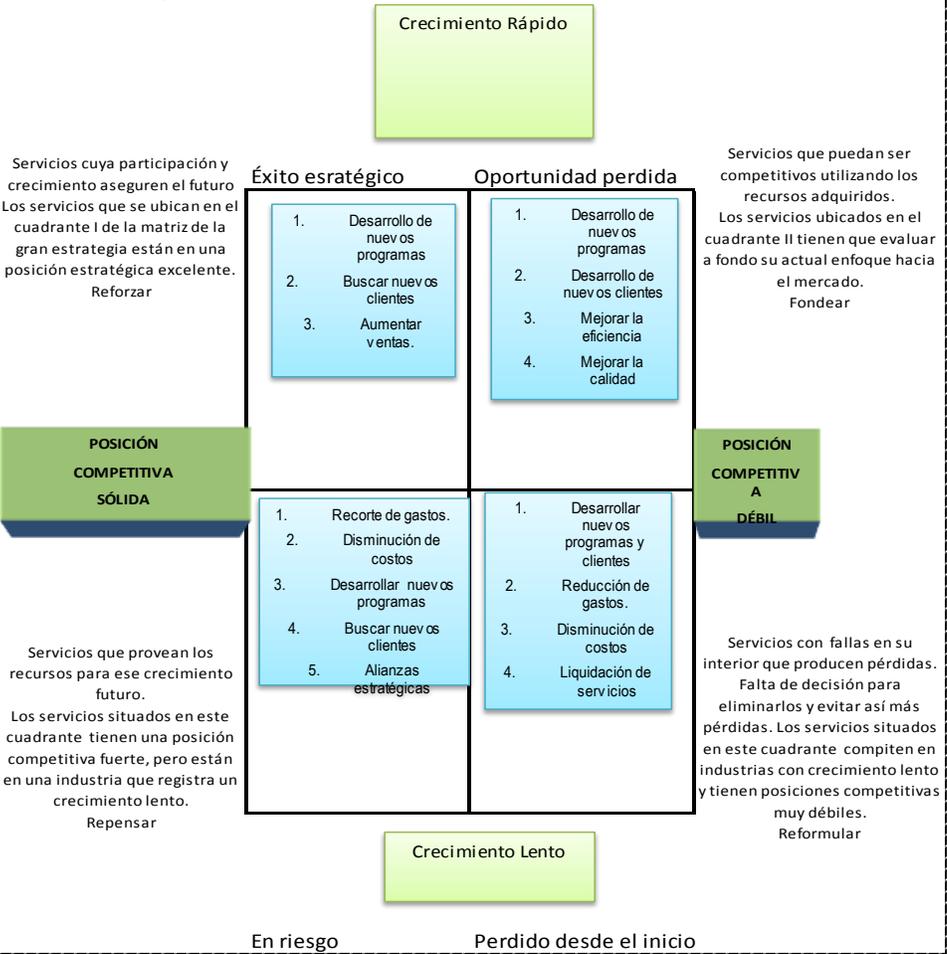
| | | | | |
|---|--|-------------------|-------------|-----------------------------------|
|  | PLAN DE DESARROLLO INSTITUCIONAL. ALINEACIÓN Y AJUSTE PLAN DE DESARROLLO MUNICIPAL. | | | |
| | Proceso: Gestión de Planeación | Código: DIP-PL-01 | Versión: 02 | Fecha de aprobación: 28 /12/ 2017 |

Esta etapa está conformada por la Matriz de la Gran Estrategia, la cual permite formular estrategias de carácter alternativo basada en dos dimensiones; la posición competitiva y el crecimiento del mercado. Se toman en cuenta los servicios actuales y futuros de la Organización.

- Hospitalización: Cuadrante I
- Ayudas Diagnósticas: Cuadrante IV
- Servicio Farmacéutico: Cuadrante I
- Cirugía: Cuadrante III
- Unidad de Cuidado Intermedio: Cuadrante III
- Unidad de Cuidado Intensivo: Cuadrante III

SERVICIOS.

Crecimiento (financiera – social) y competencia.
 Servicios actuales y futuros



| | | | | |
|---|--|-------------------|-------------|-----------------------------------|
|  | PLAN DE DESARROLLO INSTITUCIONAL. ALINEACIÓN Y AJUSTE PLAN DE DESARROLLO MUNICIPAL. | | | |
| | Proceso: Gestión de Planeación | Código: DIP-PL-01 | Versión: 02 | Fecha de aprobación: 28 /12/ 2017 |

Estrategias Alternativas Definidas:

| | |
|--|--|
| Hospitalización | Utilización de facturación. Disminución de glosas. Procedimientos de facturación. Oportunidad en ayudas diagnósticas. Facturación oportuna (Altas tempranas). Auditoría médica. |
| Servicio Farmacéutico | Dispensación de medicamentos al alta. Implementación de central de mezclas (tercerizado). Evaluación de tarifas. Servicio ambulatorio. |
| Urgencias | Disminuir tiempos de triaje. Turneo. |
| Cirugía | Programa básico de cirugía. Costeo adecuado de cada procedimiento. Ajuste procedimientos quirúrgicos. Optimizar el tema de recuperación. Paquetes quirúrgicos. Estandarización de insumos. |
| Unidad de Cuidado Intermedio – Unidad de Cuidado Intensivo | Rotación cubículos |
| Ayudas Diagnósticas | Desarrollar el Servicio Ambulatorio |
| Otros | Programa de endoscopia. Colonoscopia virtual. Telemedicina. |

Etapa 4. Valorar del Direccionamiento Estratégico

Esta etapa tiene como objetivo revisar la Plataforma Estratégica actual y generar nuevas iniciativas de mejora.

Los hitos más importantes en esta etapa han sido:

- Celebración de tres jornadas de trabajo
- Invitación asesor externo
- Consolidación y validación por el grupo de trabajo

La valoración del Direccionamiento Estratégico es una etapa del proceso de Planeación Estratégica que se alimenta del análisis del entorno y de la empresa y se enmarca dentro de los posibles escenarios de la realidad futura. Soporta la realización concreta de las estrategias, los objetivos y las acciones a desarrollar. Se ha identificado la ideología esencial por medio de un proceso creativo.

La Organización ha definido un propósito superior, quienes somos, qué hacemos, principios corporativos y valores organizacionales. (Ver inicio de este plan. Plataforma Estratégica).

| | | | | |
|---|--|-------------------|-------------|-----------------------------------|
|  | PLAN DE DESARROLLO INSTITUCIONAL. ALINEACIÓN Y AJUSTE PLAN DE DESARROLLO MUNICIPAL. | | | |
| | Proceso: Gestión de Planeación | Código: DIP-PL-01 | Versión: 02 | Fecha de aprobación: 28 /12/ 2017 |

Etapa 5. Elaboración Mapa Estratégico

Esta etapa tiene como objetivo estructurar el Mapa estratégico, tomando en cuenta todos los insumos generados en las etapas anteriores

Los hitos más importantes en esta etapa han sido:

- Celebración de dos jornadas de trabajo
- Validación de todo el grupo
- Definición de Líneas Estratégicas
- Definición de proyectos para cada línea y responsabilidades

La elaboración del Mapa Estratégico proporciona una visión macro de las estrategias de la Organización. Provee de un lenguaje de descripción de dicha estrategia que presenta cuatro perspectivas a desarrollar; Perspectiva de aprendizaje – competitividad, perspectiva de procesos internos - productividad, perspectiva de clientes – posicionamiento, y perspectiva financiera – sostenibilidad. Proyecta objetivos claros, evaluación permanente y metas de desarrollo.

Se determinan cuatro líneas estratégicas que pertenecen a las cuatro perspectivas evidenciadas, cada una de ellas con un número de proyectos a ejecutar.

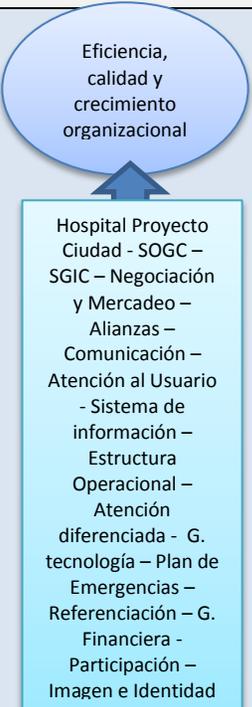
El Mapa Estratégico es el insumo para el desarrollo del Balance Score Card.



| | | | | |
|---|--|-------------------|-------------|-----------------------------------|
|  | PLAN DE DESARROLLO INSTITUCIONAL. ALINEACIÓN Y AJUSTE PLAN DE DESARROLLO MUNICIPAL. | | | |
| | Proceso: Gestión de Planeación | Código: DIP-PL-01 | Versión: 02 | Fecha de aprobación: 28 /12/ 2017 |

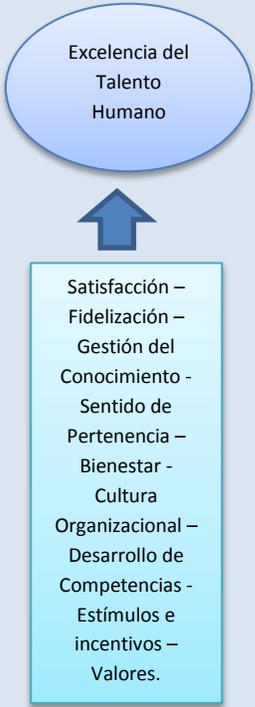
| Perspectiva | Estrategia | Objetivo Estratégico | Indicador | Proyectos |
|--|---|---|---|---|
| Clientes (grupos de interés) Posicionamiento |  | Satisfacer las necesidades y expectativas de los niños, niñas y sus familias con respecto al proceso de atención en salud. Ser centro de referencia de la población infantil. | Tasa de Satisfacción global - Cuota de mercado con aseguradores (promedio del total del mercado disponible) | Participación Social en Salud. Una cuestión de Legalidad y Legitimidad Escuela Hospital. Una apuesta a la Pedagogía Social y Comunitaria |



| Perspectiva | Estrategia | Objetivo Estratégico | Indicador | Proyectos |
|------------------------------------|---|--|---|--|
| Procesos Internos Productividad |  | Alcanzar la eficiencia, calidad y crecimiento organizacional, mediante los procesos de mejoramiento continuo en la atención prestada a nuestros niños y niñas. | Oportunidad - Porcentaje Ocupacional - Promedio Días de Estancia Hospitalaria - Giro Cama - Proporción de vigilancia eventos adversos - Tasa de Infección Intrahospitalaria - Promedio de Adherencia a las guías. | Apertura de Servicios Clínicos Seguridad en la atención Buenas Prácticas de Manufactura de Gases Medicinales Desarrollo del Sistema Obligatorio de Garantía de la Calidad con enfoque a la excelencia Mercadeo y Comunicación como parte del mejoramiento de la Gestión Institucional Cultura Digital Infraestructura Tecnológica y Sistema de Información Financiero – Contable Implementación y Desarrollo de la Unidad de Ingeniería Biomédica e Infraestructura. Desarrollo del Sistema de Gestión Documental |



| | | | | |
|---|--|-------------------|-------------|-----------------------------------|
|  | PLAN DE DESARROLLO INSTITUCIONAL. ALINEACIÓN Y AJUSTE PLAN DE DESARROLLO MUNICIPAL. | | | |
| | Proceso: Gestión de Planeación | Código: DIP-PL-01 | Versión: 02 | Fecha de aprobación: 28 /12/ 2017 |

| Perspectiva | Estrategia | Objetivo Estratégico | Indicador | Proyectos |
|---|--|--|--|---|
| Aprendizaje Organizacional Competitividad |  | Desarrollar el Talento Humano mediante la ejecución de estrategias que permitan la prestación de servicios humanos, cálidos y seguros. | Índice de Rotación de Personal - Índice de Satisfacción del Talento Humano - Proporción de personal calificado con buen desempeño. | Bienestar Laboral desde la perspectiva de calidad de vida Gestión del Conocimiento para la excelencia en la prestación del servicio |

Etapa 6. Generación de proyectos para alcanzar cada una de las metas

Esta etapa tiene como objetivo elaborar los proyectos de acuerdo a cada línea estratégica.

Los hitos más importantes en esta etapa han sido:

- Elaboración de proyectos por grupos de trabajo responsables.
- Presentación de proyectos al equipo
- Validación de proyectos
- Anualmente reunión para ajuste de actividades, apoyo al Plan de Desarrollo Municipal.

Línea Estratégica 1. Excelencia del Talento Humano

| |
|--|
| Nombre del proyecto |
| Bienestar Laboral desde la Perspectiva de Calidad de Vida |
| Objetivo General |
| Propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación y la seguridad laboral de los empleados de la entidad, así como, la eficacia, la eficiencia, la efectividad en su desempeño; y además fomentar actitudes favorables frente al servicio, |

| | | | | |
|---|--|-------------------|-------------|-----------------------------------|
|  | PLAN DE DESARROLLO INSTITUCIONAL. ALINEACIÓN Y AJUSTE PLAN DE DESARROLLO MUNICIPAL. | | | |
| | Proceso: Gestión de Planeación | Código: DIP-PL-01 | Versión: 02 | Fecha de aprobación: 28 /12/ 2017 |

desarrollar valores organizacionales y contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los empleados y su grupo familiar

Costos

Costo Total: \$1.673.375.980.00

| Año 2014 | Año 2015 | Año 2016 | Año 2017 | Año 2018 | Año 2019 |
|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| \$135.027.109 | \$225.446.486 | \$750.231.207 | \$282.873.650 | \$136.486.599 | \$143.310.929 |

Nombre del proyecto

Gestión del Conocimiento para la Excelencia en la Prestación del Servicio

Objetivo General

Establecer el modelo de gestión del conocimiento en el que todos los colaboradores del Hospital Infantil Concejo de Medellín puedan compartir y crear nuevo conocimiento, ya sea a nivel individual o grupal, lo cual permitirá incrementar la calidad en la prestación del servicio y un óptimo desarrollo de los procesos, al igual que aumentar el capital intelectual de la organización.

Costos

Costo Total: \$779.861.483.00

| Año 2014 | Año 2015 | Año 2016 | Año 2017 | Año 2018 | Año 2019 |
|---------------|---------------|---------------|--------------|--------------|--------------|
| \$118.542.718 | \$180.312.627 | \$250.820.784 | \$57.388.326 | \$84.291.233 | \$88.505.795 |

Línea Estratégica 2. Eficiencia, Calidad y Crecimiento Organizacional

Nombre del proyecto

2.1. Fortalecimiento y Apertura de servicios Clínicos.

Objetivo General

Ofrecer a la comunidad pediátrica, los servicios de Cuidados Especiales (8 camas), Cuidados Intensivos (6 camas), y quirófanos (2) para procedimientos de mediana y alta complejidad hospitalaria y ambulatoria, con el fin de posibilitar la atención de los niños y niñas en el Hospital Infantil Concejo de Medellín, brindando mayor oportunidad, mejorando la integralidad de servicios y disminuyendo los tiempos de espera requeridos en el trámite de remisión de pacientes que requieren de estos servicios.

Costos

Costo Total: \$11.917.918.109.00

| Año 2014 | Año 2015 | Año 2016 | Año 2017 | Año 2018 | Año 2019 |
|-----------------|-----------------|-----------------|--------------|--------------|--------------|
| \$4.431.517.905 | \$3.605.316.202 | \$3.799.259.049 | \$20.775.966 | \$23.438.530 | \$24.610.457 |

Nombre del proyecto

2.2. Atención Segura. Seguridad de la atención de niños, niñas y sus familias

Objetivo General

Diseñar e implementar un programa de seguridad del paciente que abarque los lineamientos nacionales y las metodologías sugeridas por el Ministerio de Salud y Protección Social de Colombia, que provea una adecuada caja de herramientas para la identificación y gestión de eventos adversos, garantice la capacitación permanente del equipo asistencial y facilite el monitoreo de continuo del programa.

Costos

| | | | | |
|---|--|-------------------|-------------|-----------------------------------|
|  | PLAN DE DESARROLLO INSTITUCIONAL. ALINEACIÓN Y AJUSTE PLAN DE DESARROLLO MUNICIPAL. | | | |
| | Proceso: Gestión de Planeación | Código: DIP-PL-01 | Versión: 02 | Fecha de aprobación: 28 /12/ 2017 |

| | | | | | |
|--------------------------------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|
| Costo Total: \$285.737.392.00 | | | | | |
| Año 2014 | Año 2015 | Año 2016 | Año 2017 | Año 2018 | Año 2019 |
| \$36.552.794 | \$85.714.682 | \$31.155.852 | \$56892965 | \$36.790.780 | \$38.630.319 |

| | | | | | |
|--|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|
| Nombre del proyecto | | | | | |
| 2.3. Buenas Prácticas de Manufactura de Gases Medicinales | | | | | |
| Objetivo General | | | | | |
| Establecer, definir, ejecutar y controlar todos los procesos que se desarrollan en torno a la producción de aire medicinal por compresor, con el fin de dar cumplimiento a las Buenas Prácticas de Manufactura asegurando así su calidad, eficacia y seguridad para el tratamiento de patologías o el sostenimiento de la vida de los pacientes de la Institución. | | | | | |
| Costos | | | | | |
| Costo Total: \$258.578.924.00 | | | | | |
| Año 2014 | Año 2015 | Año 2016 | Año 2017 | Año 2018 | Año 2019 |
| \$116.678.420 | \$75.391.736 | \$21.384.863 | \$29.848.986 | \$15.274.919 | -- |

| | | | | | |
|---|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|
| Nombre del proyecto | | | | | |
| 2.4. Desarrollo del Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad con enfoque a la excelencia | | | | | |
| Objetivo General | | | | | |
| Estructurar el Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad, con base en un modelo de excelencia y los estándares de Acreditación en salud. | | | | | |
| Costos | | | | | |
| Costo Total: \$746.584.108.00 | | | | | |
| Año 2014 | Año 2015 | Año 2016 | Año 2017 | Año 2018 | Año 2019 |
| -- | \$98.897.127 | \$265.708.416 | \$122.565.952 | \$126.542.738 | \$132.869.875 |

| | | | | | |
|--|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|
| Nombre del proyecto | | | | | |
| 2.5. Mercadeo y Comunicación como parte del Mejoramiento de la Gestión Institucional. | | | | | |
| Objetivo General | | | | | |
| Generar en el Hospital una cultura que permita orientar sus servicios hacia el mercado, fortalecer las relaciones con sus grupos de interés y aportar en el desarrollo de las metas proyectadas, por medio de la definición de acciones encaminadas al desarrollo de estrategias de mercadeo y comunicación. | | | | | |
| Costos | | | | | |
| Costo Total: \$440.251.025.00 | | | | | |
| Año 2014 | Año 2015 | Año 2016 | Año 2017 | Año 2018 | Año 2019 |
| \$15.024.703 | \$28.972.007 | \$141.009.456 | \$65.000.000 | \$92.802.370 | \$97.442.489 |

| | | | | | |
|----------------------------|--|--|--|--|--|
| Nombre del proyecto | | | | | |
| 2.6. Cultura Digital | | | | | |
| Objetivo General | | | | | |

| | | | | |
|---|--|-------------------|-------------|-----------------------------------|
|  | PLAN DE DESARROLLO INSTITUCIONAL. ALINEACIÓN Y AJUSTE PLAN DE DESARROLLO MUNICIPAL. | | | |
| | Proceso: Gestión de Planeación | Código: DIP-PL-01 | Versión: 02 | Fecha de aprobación: 28 /12/ 2017 |

Generar en el Hospital Infantil Concejo de Medellín la transformación digital por medio del uso adecuado de las Tics presentes, el aprovechamiento de los recursos tecnológicos, el desarrollo de las competencias digitales, la aplicación de buenas prácticas y la racionalización en el uso de recursos.

| | | | | | |
|--------------------------------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|
| Costos | | | | | |
| Costo Total: \$296.822.581.00 | | | | | |
| Año 2014 | Año 2015 | Año 2016 | Año 2017 | Año 2018 | Año 2019 |
| \$40.460.119 | \$85.166.989 | \$49.784.155 | \$80526745 | \$19.943.694 | \$20.940.879 |

| | | | | | |
|--|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|
| Nombre del proyecto | | | | | |
| 2.7. Infraestructura Tecnológica y Sistema de Información | | | | | |
| Objetivo General | | | | | |
| Implementar la infraestructura tecnológica requerida para la implantación del sistema de información Financiero – Contable que permita la interacción con el actual Sistema de Información GHIPS (Gestión Hospitalaria IPS) en el Hospital Infantil Concejo de Medellín. | | | | | |
| Costos | | | | | |
| Costo Total: \$ 1.817887598.00 | | | | | |
| Año 2014 | Año 2015 | Año 2016 | Año 2017 | Año 2018 | Año 2019 |
| \$ 742.277.035 | \$424.762.695 | \$102.296.300 | \$131.693.170 | \$203.345.560 | \$213.512.838 |

| | | | | | |
|---|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|
| Nombre del proyecto | | | | | |
| 2.8. Ingeniería Biomédica y Ambiente Físico | | | | | |
| Objetivo General | | | | | |
| Diseñar e implementar un modelo de gestión de tecnología que permita evidenciar mejoras en la administración de los equipos biomédicos y de los sistemas de apoyo para la infraestructura de la institución. Construir la Infraestructura necesaria para adecuar las oficinas de apoyo de ingeniería e infraestructura. | | | | | |
| Costos | | | | | |
| Costo Total: \$379.448.892.00 | | | | | |
| Año 2014 | Año 2015 | Año 2016 | Año 2017 | Año 2018 | Año 2019 |
| \$62.301.320 | \$151.484.641 | \$10.246.049 | \$24.033.266 | \$64.089.569 | \$67.294.047 |

| | | | | | |
|---|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|
| Nombre del proyecto | | | | | |
| 2.9. Desarrollo del Sistema de Gestión Documental | | | | | |
| Objetivo General | | | | | |
| Garantizar la correcta administración documental en la Institución desde la producción o recepción, la distribución, consulta, retención, almacenamiento, preservación y disposición final, ejerciendo un control durante las tres etapas del ciclo vital a través de un software de gestión documental | | | | | |
| Costos | | | | | |
| Costo Total: \$149.824.739.00 | | | | | |
| Año 2014 | Año 2015 | Año 2016 | Año 2017 | Año 2018 | Año 2019 |

| | | | | | |
|---|--|-------------------|--------------|-----------------------------------|--------------|
|  | PLAN DE DESARROLLO INSTITUCIONAL. ALINEACIÓN Y AJUSTE PLAN DE DESARROLLO MUNICIPAL. | | | | |
| | Proceso: Gestión de Planeación | Código: DIP-PL-01 | Versión: 02 | Fecha de aprobación: 28 /12/ 2017 | |
| -- | \$74.740.247 | \$6.493.632 | \$10.537.687 | \$28.318.621 | \$29.734.552 |

Línea Estratégica 3. Satisfacción de necesidades y expectativas de niños, niñas y sus familias

| | | | | | |
|--|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|
| Nombre del proyecto | | | | | |
| 3.1. Participación Social en Salud...Una Cuestión de Legalidad y Legitimidad | | | | | |
| Objetivo General | | | | | |
| Crear espacios de participación ciudadana en salud, estableciendo canales de información continua entre el Hospital Infantil Concejo de Medellín y su comunidad usuaria, mediante la autogestión, divulgación y defensa de sus derechos. | | | | | |
| Costos | | | | | |
| Costo Total: \$43.703.401.00 | | | | | |
| Año 2014 | Año 2015 | Año 2016 | Año 2017 | Año 2018 | Año 2019 |
| \$8.191.770 | \$9.248.457 | \$4.760.676 | \$6.663.696 | \$7.238.440 | \$7.600.362 |

| | | | | | |
|---|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|
| Nombre del proyecto | | | | | |
| 3.2. Escuela Hospital Infantil Concejo de Medellín. Una Apuesta a la Pedagogía Social y Comunitaria | | | | | |
| Objetivo General | | | | | |
| Generar espacios de participación comunitaria, educativos y lúdicos para los usuarios del Hospital Infantil Concejo de Medellín y sus familias, propendiendo por una atención integral. | | | | | |
| Costos | | | | | |
| Costo Total: \$54.196.385.00 | | | | | |
| Año 2014 | Año 2015 | Año 2016 | Año 2017 | Año 2018 | Año 2019 |
| --- | \$32.212.733 | \$13.745.802 | \$3.848.800 | \$2.141.000 | \$2.248.050 |

Línea Estratégica 4. Sostenibilidad Financiera

| | | | | | |
|---|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|
| Nombre del proyecto | | | | | |
| 4.1 Implementación de las Normas Internacionales de Información Financiera | | | | | |
| Objetivo General | | | | | |
| Implementar las normas internacionales de información financiera en la Corporación Hospital Infantil Concejo de Medellín, bajo el direccionamiento de una firma experta en diagnóstico, asesoría y montaje de las normas. | | | | | |
| Costos | | | | | |
| Costo Total: \$522.882.392.00 | | | | | |
| Año 2014 | Año 2015 | Año 2016 | Año 2017 | Año 2018 | Año 2019 |
| \$63.581.400 | \$45.600.342 | \$52.920.696 | \$97.927.728 | \$128.220.598 | \$134.631.828 |

| | | | | |
|---|--|-------------------|-------------|-----------------------------------|
|  | PLAN DE DESARROLLO INSTITUCIONAL. ALINEACIÓN Y AJUSTE PLAN DE DESARROLLO MUNICIPAL. | | | |
| | Proceso: Gestión de Planeación | Código: DIP-PL-01 | Versión: 02 | Fecha de aprobación: 28 /12/ 2017 |

| | | | | | |
|---------------------------------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|
| Costo Total Plan de Desarrollo | | | | | |
| Costo Total: \$19.354.073.008 | | | | | |
| Año 2014 | Año 2015 | Año 2016 | Año 2017 | Año 2018 | Año 2019 |
| \$5.770.155.293 | \$5.123.266.971 | \$5.499.816.937 | \$990.576.937 | \$968.924.651 | \$1.001.332.219 |

4.2 ESTRATEGIAS DE SOCIALIZACIÓN

El Plan de Desarrollo, una vez aprobado por la Junta Directiva se socializa con toda la Organización en reuniones por grupos de trabajo.

5. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

5.1 INDICADORES

La medición del Plan de Desarrollo se realiza mediante los indicadores establecidos en el Mapa Estratégico (Balance Score Card) y el seguimiento de los proyectos de cada línea estratégica

5.2 INSTANCIAS DE ANÁLISIS

El análisis del Plan de Desarrollo se realiza en el proceso de Gestión de Planeación

6. REFERENCIAS BIBILOGRÁFICAS.

- Fred R. David (2006). Conceptos de Administración Estratégica, Decima Primera Edición.
- Humberto Serna Gómez. Planeación y Gestión Estratégica, Cuarta Edición
- Thompson Artur A., Jr. Strickland. Administración estratégica Textos y casos, Decimotercera edición
- <http://www2.esmas.com/emprendedor/herramientas-y-apoyos/evalua-tus-recursos/080796/foda-fortalezas-debilidades-oportunidades-amenazas/>
- Juan Pablo Lema. La Guía Estratégica. El Corazón del Plan Estratégico. Revista EIA. Medellín. Colombia
- Econ. Karen Rodríguez Román. Análisis FODA para una empresa u organización. Actualidad Empresarial No. 264. Primera quincena de octubre de 2012
- Rodeloy Castellanos Cruz. Grupo empresarial GMG. Cuba. "Contribuciones a la Economía" es una revista académica con el Número Internacional Normalizado de Publicaciones Seriadas
- Jorge Iván Gómez. Profesor Área Política de Empresa. INALDE Business School. Artículo
- Fernando Hernández López. Artículo Empresa Sinergium. Navarra. España.

| | | | | |
|---|--|-------------------|-------------|-----------------------------------|
|  | PLAN DE DESARROLLO INSTITUCIONAL. ALINEACIÓN Y AJUSTE PLAN DE DESARROLLO MUNICIPAL. | | | |
| | Proceso: Gestión de Planeación | Código: DIP-PL-01 | Versión: 02 | Fecha de aprobación: 28 /12/ 2017 |

- GENERALIDADES MATRIZ DOFA
- Jailer Amaya Correa Artículo. Ingeniería de Operaciones OXY – Occidental de Colombia Inc. Ingeniero de Petróleos / U. Nacional de Colombia, Especialista en Alta Gerencia / U. de los Andes de Colombia, Especialista en Gestión Pública / E.S.A.P. – Colombia, Evaluación de Proyectos / E.A.F.I.T. – Colombia, Bogotá D.C. (Colombia), 20 de mayo de 2006
- Jorge Ignacio Paz Parra. Planeación y la Dirección Estratégica. Futuro de la Empresa Colombiana. Ingeniero Civil y Administrador. Profesor del departamento de Administración de la Universidad EAFIT. Medellín. Colombia
- Francisco de Paula Rodríguez Perera, Manel Peirób. La Planificación Estratégica en las Organizaciones Sanitarias. Medtronic Ibérica, Madrid, España Departamento de Dirección de Personas y Organización, ESADE Business School, Barcelona, España
- Mac Arturo Murillo. Artículo Qué son los Factores Críticos de Éxito y cómo se vinculan con el BSC?. Consultor Industrial Deinsa.
- Humberto Ponce Talancon. Contribuciones a la Economía. Revista académica. Septiembre 2006.

| CONTROL DE CAMBIOS | | |
|--------------------|---------------------|---|
| Versión | Fecha de Aprobación | Descripción de cambios realizados |
| 01 | 20/05/2014 | Creación del documento |
| 02 | 02/01/2018 | Alineación y ajuste con Plan de Desarrollo Municipal quedando 2014 - 2019 |

| APROBACIÓN | | |
|--------------------------------------|--------------------------------------|-----------------------------------|
| Elaboró | Revisó | Aprobó |
| Nombre: Elena García Bolado | Nombre: Elena García Bolado | Nombre: Fernando Hincapié Agudelo |
| Cargo: Líder de Planeación y Calidad | Cargo: Líder de Planeación y Calidad | Cargo: Director Ejecutivo |

Vigente a partir del: 02/01/2018