

**INFORME DE GESTIÓN
2022**

JUNTA DIRECTIVA

Hno. Juan Carlos Tovar Huertas, Consejero Delegado Zona de Gestión Andina
Hno. Edilberto Castillo, Superior Local
Hno. Iván Antonio Montoya, Hermano de votos solemnes
Hno. Daniel Márquez Bocanegra, Hermano de Votos Solemnes
Dr. Mauricio Roa Pardo, Gestor Zona Andina

EQUIPO DIRECTIVO

Hno. EDILBERTO CASTILLO GONZÁLEZ, Superior Local
Hno. IVÁN ANTONIO MONTOYA, Hermano de votos solemnes
Dra. YAMILE XIMENA DEVIA DE LA HOZ, Directora General y Representante Legal
Dra. ANA LUCÍA ENRÍQUEZ, Subdirectora Administrativa y Financiera
Dra. MÓNICA BENAVIDES, Subdirectora Médica

EQUIPO COLABORADOR

ALEJANDRA ENRÍQUEZ PADILLA, Gestora de Talento Humano
ÁNGELA ARARÁ., Gestora de Calidad
ALEJANDRA ERAZO, Gestora de Recursos Físicos e Infraestructura
CATHERINE CRIOLLO, Gestora Asistencial
GERMÁN TAPIA GUERRERO, Gestor Ciclo Económico
LEIDY ERASO LASSO, Gestora de Enfermería
ANDREA YALILA ORDÓÑEZ, Médico Esp. en Toxicología – Coord. Programa Hospital Día Adicciones
MAYELLY TIBADUIZA, Coordinadora Terapia Ocupacional Agudos – Programa Hospital Día
SONIA GÓMEZ LUNA, Coordinadora Terapia Ocupacional Larga Estancia
SANDRA BURBANO, Gestora TIC'S
DORIS RIASCOS SANTACRUZ, Coordinadora de Almacén
JAVIER ENRÍQUEZ JIMÉNEZ, Coordinador de Pastoral de la Salud
JULIA REVELO PAZ, Coordinadora Servicio de Alimentos
DAHANA GUERRERO SANTANDER, Contadora
PAOLA TORO, Directora Técnica del Servicio Farmacéutico
PAOLA ESCOBAR CAICEDO, Auditora Médica
JORGE DARÍO DUQUE ERASO, Profesional Gestión Ambiental
CLAUDIA BRAVO CÓRDOBA, Profesional Responsabilidad Social Empresarial
ANA MONTENEGRO, Profesional en Comunicaciones
KAREN RAMÍREZ, Profesional de Seguridad del Paciente
ÁNGELA MUÑOZ DÍAZ, Profesional Seguridad y Salud en el Trabajo
MÓNICA XIMENA RECALDE, Nutricionista
RUBÉN DARÍO BURBANO, Profesional de Gestión de Calidad
MIREYA CÓRDOBA JURADO, Asistente de Direcciones



HOSPITAL SAN RAFAEL DE PASTO INFORME DE GESTIÓN

AÑO 2022



ORGANISMOS

Junta Directiva



Hno. Juan Carlos Tovar Huertas consejero Provincial delegado para la Zona de Gestión Andina

Hno. Daniel Alberto Márquez Bocanegra Comunidad OHSJD

Hno. Edilberto Castillo – Superior Local HSRP OHSJD

Hno. Iván Montoya – Comunidad OHSJD

Mauricio Roa-Gestor de Zona Andina

Representante Legal

Yamile Devia De La Hoz principal

Hno. Edilberto Castillo Suplente

Equipo de Administración:

Director General - Dra. Yamile Devia de la Hoz

Subdirectora Médica - Dra. Mónica Benavides Cañizares

Subdirectora Administrativa y Financiera - Dra. Ana Lucia Enríquez



De izq. a dcha.: Dra. Ana Lucia Enríquez, Dra. Mónica Benavides, Dra. Yamile Devia, Hno. Edilberto Castillo, OH.

INTRODUCCIÓN



Dra. YAMILE DEVIA DE LA HOZ
Directora General

El año 2022 ha sido un año marcado por profundos cambios en la institución, por un lado, la adaptación y preparación ante la incertidumbre reinante en el sistema de salud Nacional y por otro lado las condiciones locales que hicieron necesario tomar medidas de fortalecimiento y resiliencia ante la crisis.

A partir de agosto de 2022, asumo la dirección de esta institución, la cual cuenta con una cultura de calidad robusta y deseos de posicionarse cada vez más en la prestación de servicios de salud mental con humanización, calidad y seguridad.

Con un equipo de talento humano en su mayoría nuevo hemos logrado una adaptación al cambio, retomando las líneas estratégicas que dicta la orden hospitalaria san Juan de Dios, rectora del centro, enfocados en la atención en salud humanizada articulada con los valores Juandedianos.

Como administración, hemos asumido el gran desafío de crecimiento, optimización de la institución con un sello de calidad en la prestación que permita dar respuesta las expectativas y necesidades de nuestras partes interesadas.

1. DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO

1.1. QUIENES SOMOS

El Hospital San Rafael de Pasto se construye entre 1922 y 1932 por la orden Hospitalaria de San Juan de Dios, bajo la dirección de Fray Julio Piña Tejedor y el apoyo de Monseñor Antonio María Pueyo, Obispo de Pasto.

Es una institución privada sin ánimo de lucro, dedicada a la prestación de servicios en salud mental, donde la ciencia y la tecnología se integran con la humanización en la búsqueda permanente de la satisfacción de sus usuarios.



1.2. MISIÓN

El Hospital San Rafael de Pasto es una institución católica, de mediana y alta complejidad, que presta atención integral, humanizada y segura en salud mental atendiendo las necesidades del usuario, la familia y la comunidad con infraestructura y tecnología adecuadas para la prestación del servicio; apoyados por Hermanos, colaboradores y convenios docencia-servicio, comprometidos con la mejora continua de los procesos y caracterizados por el carisma hospitalario al estilo de San Juan de Dios.

1.3. VISION

En el 2024, el hospital San Rafael de Pasto será una de las mejores entidades hospitalarias en salud mental, se posicionará como una institución acreditada en salud, autosostenible y con responsabilidad social. Caracterizada por la humanización, hospitalidad y seguridad en la atención, por medio de la vivencia de los valores Juandedianos, impactando a nivel Nacional e Internacional, por la prestación de servicios con niveles superiores de calidad.

1.4. VALORES

✓ Hospitalidad:

La hospitalidad es nuestro valor central, que nos lleva a acoger al otro tal cual es, con amabilidad y generosidad, viviendo siempre con una actitud de apertura a los demás.

✓ Respeto:

Implica el reconocimiento de que todas las personas poseen una dignidad que debemos considerar con actitud de comprensión y tolerancia.

✓ Espiritualidad:

Atención espiritual y religiosa con una propuesta abierta y respetuosa con toda creencia.

✓ Calidad:

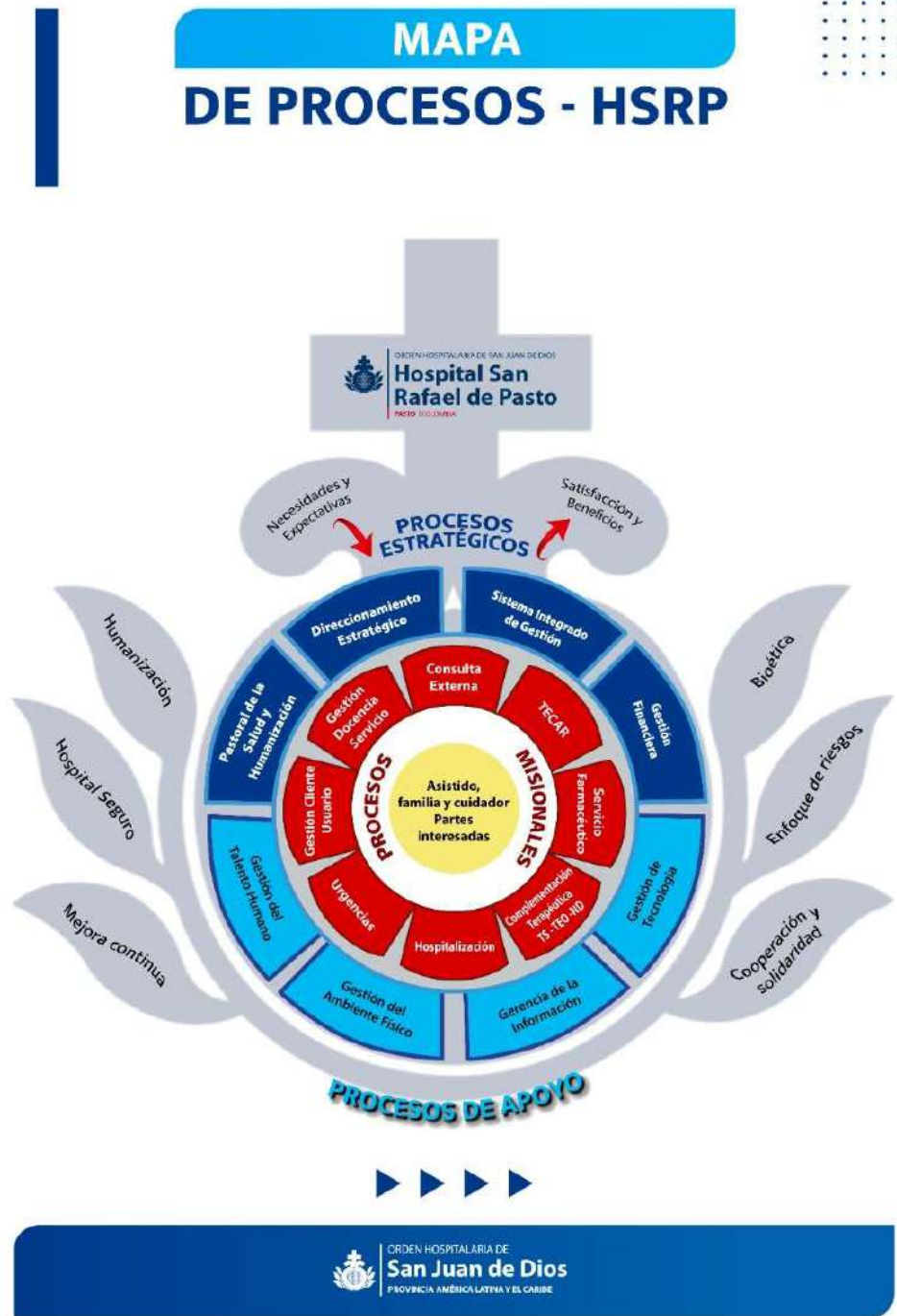
Excelencia y profesionalidad basado en la ciencia, los principios y valores de San Juan de Dios.

✓ Responsabilidad:

Aplicada desde la bioética para la protección del medio ambiente y la sostenibilidad buscando promover la justicia social

1.5. MAPA DE PROCESOS

Ilustración 1. Mapa de Procesos Institucional



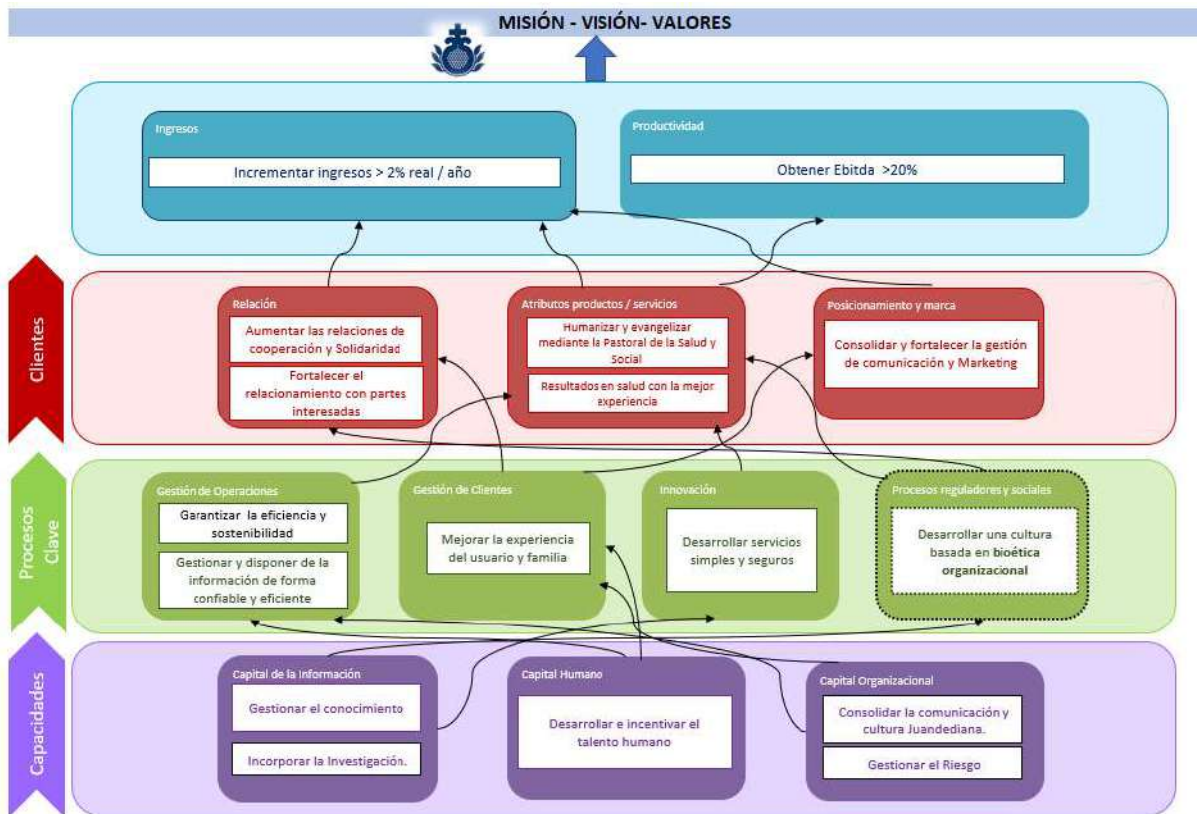
ODDIR-01 V6 - Creación: 2013/06/01 - Modificación: 2022/04/30

Fuente: HSRP

1.6. PLANEACIÓN ESTRATÉGICA

El Hospital San Rafael durante la vigencia 2022 desarrolló el planeamiento estratégico, mediante un proceso analítico que permitió articularse a los objetivos estratégicos de la provincia y elegir sus iniciativas locales, a fin de reducir riesgos y aprovechar las oportunidades del contexto local, regional y nacional. Dicho Plan estratégico fue aprobado por el Centro de Gestión y se iniciará su implementación en la vigencia 2023.

Ilustración 2. Mapa estratégico Hospital San Rafael de Pasto



Fuente. HSRP

1.7. SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD

1.7.1. Objetivos de la Política de Calidad

Se obtiene un porcentaje de cumplimiento, del 74.7% para el año 2022, de los objetivos de calidad definidos para el desempeño del Sistema de Gestión de Calidad, lo cual demuestra que la organización está realizando esfuerzos por avanzar en el cumplimiento de su política de calidad, también implica la toma de acciones para asegurar los resultados previstos.

1.7.2. Enfoque gestión por procesos

Se actualiza el mapa de procesos institucional, con enfoque en estándares superiores de calidad y atendiendo la metodología de gestión por procesos, realizando agrupaciones consistentes de estos, como el proceso de sistemas integrados de gestión en los procesos estratégicos, unificando, Gestión de Calidad, Gestión Ambiental y Seguridad y Salud en el Trabajo, de igual manera el proceso de complementación terapéutica que incluye: Trabajo Social, Nutrición y Dietética y Terapia Ocupacional y los subprocesos de Hospital Día y Hospital Día Adicciones se adhieren a Hospitalización como proceso de internación.

Se gestiona la revisión de toda la documentación estandarizada en la institución, actualizando y creando caracterizaciones de los procesos; además se actualiza toda la documentación considerando la nueva codificación asignada según la reestructuración de los procesos.

1.7.3. Gestión de Auditorías

Durante los meses de junio a septiembre de 2022 el hospital realiza el décimo ciclo de auditorías internas, bajo los lineamientos del Procedimiento de Auditoría Interna, con el objeto de determinar el grado de conformidad del Sistema Integrado de Gestión del Hospital San Rafael de Pasto, con respecto a las normas técnicas aplicables, a continuación, se presenta de manera consolidada el resultado obtenido del ejercicio de la auditoría interna de calidad del mes de septiembre de 2022:

Tabla 1. Resultados auditorías Internas año 2022

Tipo de proceso	Proceso	No. Fortalezas	Aspecto por mejorar	No. NC	No. OM
Direccionamiento	Direccionamiento Estratégico	7	8	8	1
	Pastoral de la Salud y Humanización	5	4	2	0
	Sistema Integrado de Gestión	4	7	4	8
	Gestión Financiera	3	6	4	0
	Gestión Cliente Usuario	2	6	2	1
	Consulta Externa	2	3	4	3
Misionales	Urgencias	3	1	2	3
	Hospitalización	17	2	8	8
	TECAR	4	7	6	1
	Servicio Farmacéutico	3	5	3	1
	Complementación terapéutica	11	6	11	1

Tipo de proceso	Proceso	No. Fortalezas	Aspecto por mejorar	No. NC	No. OM
Apoyo	Gestión Docencia del Servicio	4	6	4	1
	Gestión del Talento Humano	2	2	7	2
	Gestión del Ambiente Físico	6	8	7	0
	Gerencia de la Información	5	7	4	1
	Gestión de Tecnología	5	1	4	0
Total	16 procesos auditados	60	45	56	18

Fuente: HSRP

En relación al comportamiento del año inmediatamente anterior se observa mejoramiento en la eficacia del procedimiento, debido a que se logra realizar el ciclo de auditorías a la totalidad de procesos de la cadena de valor, puesto que durante el año 2021 se ejecuta el 90% de la auditorías programadas. La implementación de auditorías internas permite la adopción de estrategias que evalúan el desempeño institucional, orientando a los procesos hacia la mejora, así como promover el autocontrol y la implementación de acciones preventivas y correctivas, de igual manera se promueve la gestión de riesgos, reducción de costos de la no calidad, y el cumplimiento de requisitos normativos, de esta manera es posible impactar en la seguridad y satisfacción de los usuarios, sus familias y/o cuidadores. El análisis de los resultados permite adicionalmente la identificación de los hallazgos, lo cual impacta en la reducción del riesgo de reprocesos, optimización en la gestión procesos, que finalmente contribuyan en el mejoramiento la prestación de los servicios de salud mental.

El Hospital cuenta con 12 auditores internos formados en ISO 19001 y en los diferentes modelos del Sistema Integrado de Gestión.

Finalmente se pudo evidenciar que el sistema integrado de gestión es adecuado, eficaz y conveniente para el hospital, sin embargo, se requieren que tomen las medidas y las acciones necesarias para su adecuación y cumplimiento de los modelos de gestión. Por lo tanto, con las oportunidades de mejora encontradas se formulan los respectivos planes de mejora, los cuales a la fecha presentan los siguientes resultados y un porcentaje general de cumplimiento del 83%.

Para las auditorías a proveedores se priorizaron 14 entre proveedores de productos y servicios, cumpliendo el 78,5% de las programadas.

Por parte de las entidades externas al hospital, se recibieron las siguientes auditorías de tercera parte, EPS Sanitas, EPS Mallamas, Instituto Departamental de Salud de Nariño, Superintendencia Nacional de Salud, Control Interno del Centro de Gestión y Revisoría Fiscal, por la empresa Bakertilly.

1.7.4. Habilitación en Salud

Se realiza proceso la autoevaluación de requisitos de habilitación de servicios de salud bajo la resolución 3100 de 2019, obteniendo los siguientes resultados:

Se destacan los de Consulta Externa, Terapia y Servicio farmacéutico con porcentaje de cumplimiento por encima del 92%; mientras que los servicios urgencias y Hospitalización parcial presentan porcentajes por debajo del 75%.

1.7.5. Certificaciones y reconocimientos

El 14 de diciembre de 2022, recibimos la visita de seguimiento a la certificación del Sistema integrado de Gestión, que otorga el organismo ICONTEC, el cual evidenció la capacidad del hospital para cumplir con los requisitos, legales, reglamentarios y principalmente los requisitos de nuestros asistidos, dando continuidad a la certificación en ISO 9001:2015; ISO 14001:2015 y 45001:2018.

De igual manera en la edición el mes de noviembre, se dio a conocer al Hospital San Rafael de Pasto con dos reconocimientos, de la edición 2022 Salud sin Daño, los premios corresponden al programa Menos Huella, más Salud, una iniciativa que desde 2016 se repite exitosamente y que reconoce los esfuerzos de los establecimientos de salud de América Latina que forman parte de la Red Global de Hospitales Verdes y Saludables.

Como es habitual, los premios se dividieron en dos categorías: trayectoria (para quienes lograron mejoras en los cinco años anteriores al de la presente convocatoria) y liderazgo (para quienes lograron mejoras en los dos años anteriores al de la presente convocatoria). A su vez, éstas comprendieron seis subcategorías: reducción de la huella ambiental, reducción de la huella ambiental en residuos, reducción de la huella ambiental en energía, reducción de la huella de carbono, reducción de la huella ambiental en agua, y compras sostenibles.

Nuestro hospital obtuvo los siguientes premios:

- ✓ Premio a la Trayectoria en la Reducción de la Huella de Carbono: primer puesto: Hospital San Rafael de Pasto (Colombia).
- ✓ Premio a la Trayectoria en la Reducción de la Huella Ambiental en Energía: segundo puesto: Hospital San Rafael de Pasto (Colombia).

1.8. SISTEMA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

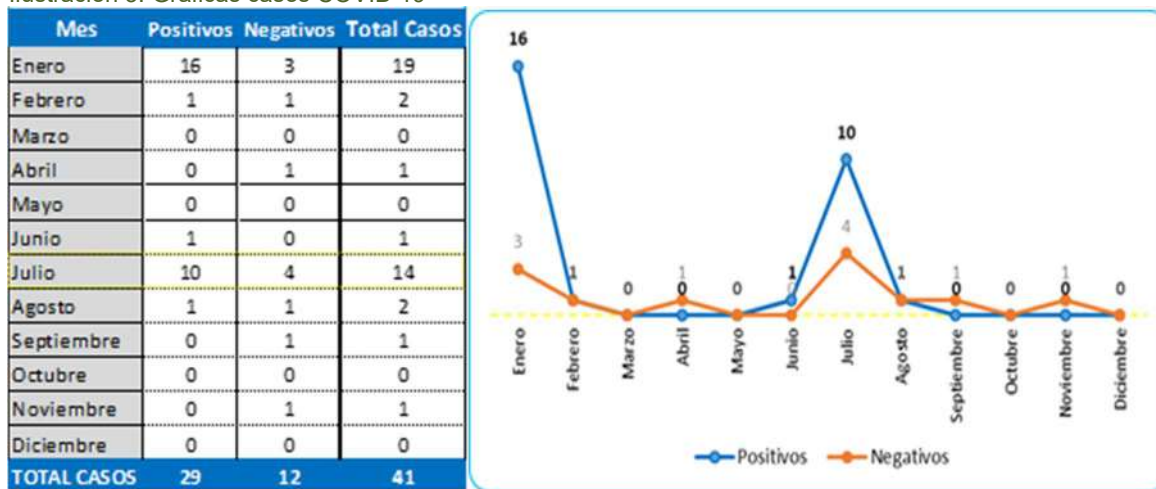
A continuación, se describen las principales actividades ejecutadas en el año 2022 de acuerdo con el desempeño del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo

GESTION DEL CAMBIO SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO-

El Hospital se adhiere al cumplimiento del objetivo en el Plan Nacional de Vacunación contra el COVID-19 en cada una de las fases. Se cumple con la actividad de promoción de la salud, vacunación contra COVID -19. Estadística de vacunación en el Hospital 100% de la población trabajadora.

El comportamiento de los casos de aislamiento por COVID 19 en el año 2022 se describen de la siguiente manera:

Ilustración 3. Graficas casos COVID 19



Fuente: HSRP

Los casos reportados como enfermedad laboral fueron 5, relacionado con contagio en el ambiente de trabajo, los demás fueron reportados por EPS. Los casos presentaron sintomatología leve, cumpliendo con normalidad los 7 días de aislamiento o incapacidad.

DESARROLLO DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.

La evaluación de estándares mínimos del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo fue del 84%, generando acciones de mejora en el planear en rendición de cuentas y en el hacer acciones de medicina preventiva y de trabajo, emergencias y seguimiento de medidas de control de peligros.

Tabla 2. Resultados evaluación requisitos mínimos SSST.

CICLO	ESTÁNDAR	CALIFICACIÓN
Planear	Recursos	10,00 %
	Gestión Integral	14,00 %
Hacer	Gestión de la salud	19,00 %
	Gestión de Peligros y Riesgos	21,00 %
	Gestión de Amenazas	5,00 %
Verificar	Verificación del SGSST	5,00 %
Actuar	Mejoramiento	10,00 %
TOTAL		84,00 %

Fuente: Aplicativo ARL Colmena

A través del ciclo del SG-SST y la ejecución de plan de trabajo anual se cumple con los objetivos propuestos, los cuales están encaminados a:

Tabla 3. Seguimiento a objetivos de SST

OBJETIVO	Avances	% CUMPLIMIENTO
Gestionar recursos para el mejoramiento SGSST	<ul style="list-style-type: none"> • Seguimiento a presupuesto anual • Acuerdos con ARL para entrega de elementos de protección personal • Gestión de actividades con ARL e intermediación de riesgos laborales • Convenio docencia servicio – pasantía en SS 	96%
Identificar, valorar y controlar peligros para prevenir accidentes de trabajo y enfermedades laborales.	<ul style="list-style-type: none"> • Identificación de peligros con participación de colaboradores • Inspecciones de seguridad • Seguimiento a controles de peligros • Protocolos de seguridad • Plan de capacitación en riesgos prioritarios 	90%
Desarrollar actividades de promoción de la salud y prevención de enfermedades	<ul style="list-style-type: none"> • Exámenes médicos ocupacionales • Investigación de accidentes de trabajo • Seguimiento a condiciones de salud • Actividades de promoción y prevención • Estilos de vida saludable • Vacunación 	94%
Promover ambientes de trabajo, sanos, seguros y saludables	<ul style="list-style-type: none"> • Inspecciones de puestos de trabajo • Adquisición de elementos de confort biomecánico 	97%

OBJETIVO	Avances	Acciones a Seguir 2023
Gestionar recursos para el mejoramiento SGSST	<ul style="list-style-type: none"> Seguimiento a presupuesto anual Acuerdos con ARL para entrega de elementos de protección personal Gestión de actividades con ARL e intermediación de riesgos laborales Convenio docencia servicio – pasantía en SS 	<ul style="list-style-type: none"> Seguimiento a presupuesto trimestral Elaboración de POA Gestión de actividades con ARL
Identificar, valorar y controlar peligros para prevenir accidentes de trabajo y enfermedades laborales.	<ul style="list-style-type: none"> Identificación de peligros con participación de colaboradores Inspecciones de seguridad Seguimiento a controles de peligros Protocolos de seguridad Plan de capacitación en riesgos prioritarios 	<ul style="list-style-type: none"> Documentar procedimientos de trabajo seguro. Promover participación en actividades de capacitación. Actualización de peligros y riesgos Seguimiento a uso de EPP Plan de trabajo a partir de resultados Análisis de tiempos y movimientos
Desarrollar actividades de promoción de la salud y prevención de enfermedades	<ul style="list-style-type: none"> Exámenes médicos ocupacionales Investigación de accidentes de trabajo Seguimiento a condiciones de salud Actividades de promoción y prevención Estilos de vida saludable Vacunación 	<ul style="list-style-type: none"> Investigación de accidentes de trabajo Seguimiento a condiciones de salud Actividades de promoción y prevención Seguimiento a casos de incapacidad
Promover ambientes de trabajo, sanos, seguros y saludables	<ul style="list-style-type: none"> Inspecciones de puestos de trabajo Adquisición de elementos de confort biomecánico 	<ul style="list-style-type: none"> Inspecciones de puestos de trabajo Adquisición de elementos de confort biomecánico

Fuente. HSRP

El cumplimiento de plan de trabajo anual es del 95%, se di cumplimiento a las actividades de promoción de la salud, mediciones ambientales, programa de capacitación, inspecciones de seguridad, auditoria al SG-SST y gestión de hallazgos.

Ilustración 4. Cumplimiento plan de trabajo año 2022



Fuente: HSRP

PROGRAMA DE MEDICINA PREVENTIVA Y DEL TRABAJO

Exámenes Ocupacionales de ingreso, periódico y de retiro: Valoración médica física que permite identificar las condiciones salud para el ingreso y retiro de colaborador, de igual manera se realizaron audiometrías de control al personal expuesto a ruido que incluye personal de centro de atención telefónica, mantenimiento, lavandería y servicio de alimentos, se realizaron 17 audiometrías al personal expuesto con resultados normales, 2 personas son remitidas a la EPS para valoración y dar continuidad a plan de tratamiento.

Tabla 4. Distribución por concepto medico

CONCEPTO DE APTITUD MEDICA PERIÓDICOS	No.	%
Es necesario expedir recomendaciones médicas para el trabajo por su actual condición de salud	14	7%
Es satisfactoria su condición de salud para el desempeño de su trabajo habitual	179	93%
TOTAL GENERAL	193	100%

Fuente: HSRP

El 93% de las personas evaluadas es satisfactoria su condición de salud para desempeñar su trabajo habitual y 7% presenta recomendaciones para el desempeño de su labor.

Promoción de la Salud: Como parte de las actividades de promoción de la salud y estilos de vida saludable se retoma el proceso de capacitación y sensibilización en prevención de desórdenes musculo esqueléticos, pausas activas, inspecciones y adecuaciones de puestos de trabajo en las áreas de lavandería, mantenimiento, servicio de alimentos.

Además, se realiza titulación en Hepatitis B al personal asistencial, generando los siguientes resultados:

70 colaboradores deben tener el control en 7 años, 24 colaboradores se deben aplicar el esquema completo, 19 se deben aplicar 2 dosis y 1 se debe aplicar 1 dosis de refuerzo, para un total de 114 titulaciones.

Ilustración 5. Distribución de los controles medicos



Fuente: HSRP

SEMANA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Como parte de las actividades de la XIV SEMANA DE LA HOSPITALIDAD, XVIII SEMANA DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO 2022, se realizó un encuentro ente colaboradores, actividad de caminata a la Cruz del Morasurco, se contó con la presencia de Hnos. de San Juan de Dios, colaboradores, Voluntariado Amigos de San Rafael y familiares de colaboradores, con el fin de promover estilos de vida saludable, actividad física y propiciar un encuentro con la naturaleza e integración entre la familia juandediana. También se promovió el concurso de juego de sapo, actividad que permitió la integración entre colaboradores, un espacio de esparcimiento, diversión y sana competencia, además se realizó el encuentro deportivo de futbol entre el personal administrativo y asistencial, agradecemos a todos los compañeros que hicieron posible este encuentro y un grato momento de encuentro entre la familia juandediana.

Ilustración 6. Evidencias fotográficas



Fuente: HSRP

BIENESTAR LABORAL

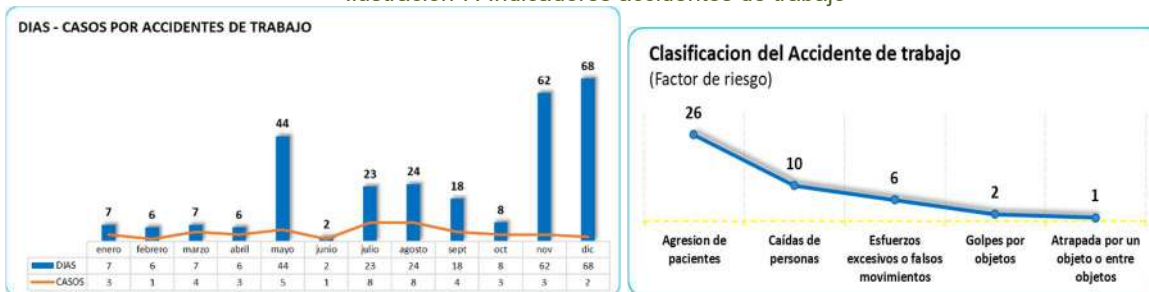
Como parte de las actividades de bienestar laboral, en convenio con Deportivo Pasto se inició la actividad de rifa de boletas para asistir al estadio en los encuentros deportivos de local. En el mes de noviembre y diciembre se entregaron 20 boletas las cuales fueron entregadas a los colaboradores inscritos. Se espera continuar con el desarrollo de esta actividad en el próximo año. De igual manera se cumplió con las actividades de celebración por la vida

En el año 2022 se realizó el diagnóstico de riesgo psicosocial a CIENTO OCHENTA Y SEIS (186) trabajadores de los CIENTO NOVENTA Y SIETE (197) programados, teniendo en cuenta que los ONCE (11) a quienes no se aplicó la batería, se encontraban en incapacidad. Se incluye en el análisis para el grupo total, discriminando en el riesgo intralaboral Formatos A y B, y grupos seleccionados, este análisis presenta un informe de evaluación como parámetro para el plan de acción a cumplir en la vigencia 2023.

HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL

En el año 2022 se presentaron 45 accidentes de trabajo, relacionados con factor de riesgo biomecánico, locativo y agresión de pacientes relacionados con el área operativa y asistencial. Se tiene en cuenta que el nivel de severidad de los accidentes no es alto. No hubo reporte de accidentes graves o mortales.

Ilustración 7. Indicadores accidentes de trabajo



Fuente: HSRP

BIOSEGURIDAD – ELEMENTOS DE PROTECCION PERSONAL

En cumplimiento de resolución 1155 de 2020, protocolo de bioseguridad para el sector salud, el Hospital prioriza la actualización de procedimientos, creación de rutas de atención y entrega de elementos de protección personal como mecanismo de mitigación de contagio por COVID-19. De igual manera se cuenta el apoyo de ARL Colmena en la entrega de elementos de protección personal.

Tabla 5. Entrega de EPP

MES	ENTREGA ELEMENTOS DE PROTECCION PERSONAL ARL			
	Mascarilla Quirúrgica	Mascarilla N95	Guantes de Nitrilo	Batas
marzo	35500	1350		
agosto			22500	10
noviembre			250	10
TOTAL	35500	1350	22750	20

Fuente: HSRP

RESPUESTA ANTE EMERGENCIAS

Como parte de las actividades de emergencias, El Hospital San Rafael de Pasto participo en el 12^a Simulacro de preparación ante eventos sísmicos, realizado el 11 de octubre, con la finalidad de socializar diferentes acciones para la autoprotección: evacuaremos al punto de encuentro, realizar simulaciones frente a eventos que puedan pasar a nuestro alrededor, sobre todo, identificar y actualizar el plan empresarial de emergencias y fortalecer la premisa del autocuidado. Se conto con la participación del personal administrativo y apoyo de ARL en socialización de puntos clave en evacuación y emergencias

Como parte de las actividades de emergencias se retoma las actividades teórico practicas al realizar la capacitación en manejo de extintor, en la cual se contó con el apoyo de ARL COLMENA. De igual manera se hizo entrega de kit de derrames, botiquines de emergencia y capacitación en el adecuado manejo.

Ilustración 8. Evidencias fotográficas



Fuente: HSRP

1.9. SISTEMA DE GESTIÓN AMBIENTAL

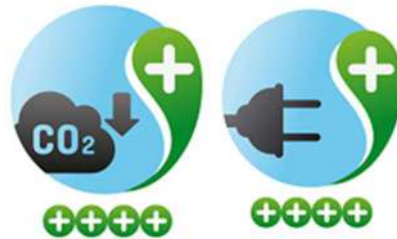
Este informe es un método de rendición de cuentas a nuestras partes interesadas deseamos dar a conocer nuestro desempeño ambiental en el año 2022, en donde nuestro Sistema de Gestión Ambiental certificado (ISO 14001:2015) identifico y valoro aspectos ambientales en los que implementa medidas y estrategias frente a

los impactos ambientales y al cambio climático, como resultado de la prestación del servicio.

El año 2022 fue un año reingeniería en materia ambiental para el hospital San Rafael de Pasto, para lo cual nos alineamos al contexto, buscando identificar riesgos como amenazas y oportunidades, por otra parte, ha sido importante para la institución el ser reconocido por alcanzar importantes logros en materia ambiental, entre los que se destacan:

- ✓ Ganador por 4to año consecutivo del premio “Desafío de la Salud Por el Clima” en la categoría de: **Oro – Reducción de gases de efecto invernadero (energía)**
- ✓ Ganador de 2 premios “Menos Huella Mas Salud” a la trayectoria en reducción de la huella ambiental y reducción de huella de carbono.

Ilustración 9. Galardones



Fuente: HSRP

Ponentes como experiencia exitosa en el curso **liderazgo de la salud por el clima** Salud Sin Daño.

Ilustración 10. Evidencia de programa de formación



Fuente: HSRP

Estos reconocimientos a escala internacional, sumados al desempeño ambiental institucional permiten demostrar el alto grado de compromiso y aporte a la reducción del impacto ambiental, derivado por la prestación del servicio de salud.

NUESTROS ASPECTOS E IMPACTOS AMBIENTALES

El HSRP mediante, su Sistema de Gestión Ambiental, se ha propuesto preservar el medio ambiente, asegurando al mismo tiempo sus propios beneficios, para esto ha sido esencial comprender cómo a través de la identificación de los **aspectos ambientales institucionales se han definido y puesto en práctica una serie de medidas, estrategias y programas** para mitigar y compensar los impactos sobre el medio ambiente que generan de manera directa e indirecta la prestación de servicios de salud.

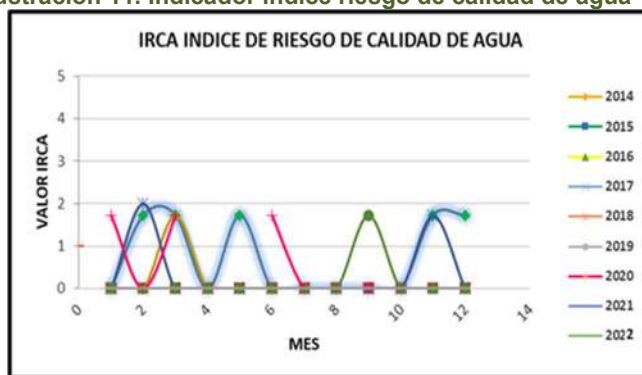
Con base en lo anterior damos a conocer los resultados de nuestro desempeño ambiental 2021.

PROGRAMA DE CALIDAD DE AGUA

El programa de calidad de agua tiene como fin controlar y vigilar los parámetros fisicoquímicos, asociados al consumo de agua que puedan suponer un riesgo para la salud de los consumidores (pacientes y de los colaboradores del Hospital San Rafael de Pasto).

El **Índice de riesgo de calidad de agua IRCA**, califica a partir de análisis fisicoquímico de laboratorio las características del agua suministrada. La meta u objetivo del IRCA es mantenerse por debajo del 5%; en el 2022 se, reporta un valor máximo de 0%, condición que indica que el agua suministrada fue totalmente apta para el consumo humano como lo menciona la resolución 2115 de 2007.

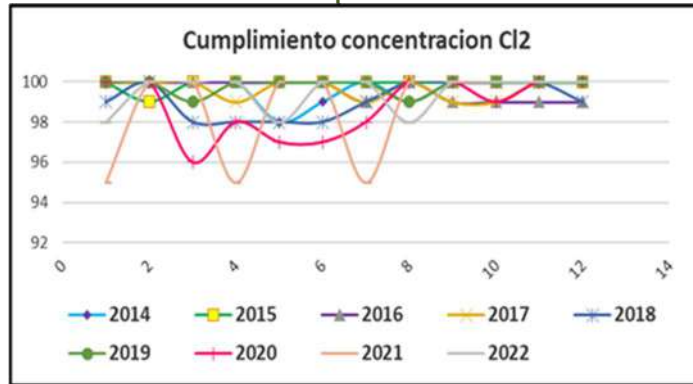
Ilustración 11. Indicador índice riesgo de calidad de agua



Fuente: HSRP

Control de cloro residual es un control operacional que establece la eficacia relacionada a la desinfección del agua que se suministra de manera diaria, para esto efectuamos la medición diaria de Cl_2 ; para el 2022, los resultados reportaron el cumplimiento entre el 98% y el 100% en las muestras analizadas.

Ilustración 12. Indicador cumplimiento concentración Cl2



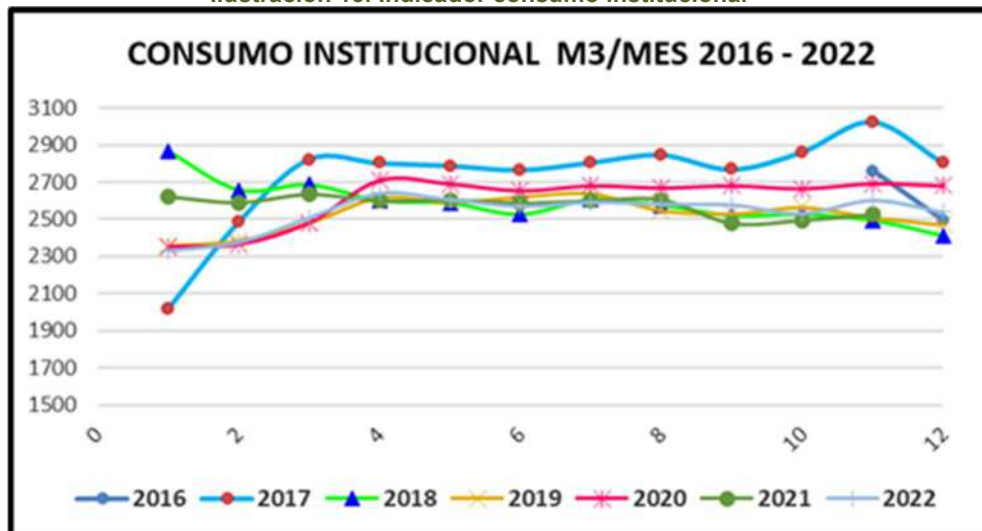
Fuente: HSRP

PROGRAMA USO EFICIENTE Y RACIONAL DEL AGUA

El Programa de Uso Eficiente y Ahorro del Agua, tiene como fin promover la concientización hacia la preservación y adecuado uso del recurso hídrico, en las instalaciones del hospital San Rafael de Pasto con el objetivo de contribuir a la conservación y dar cumplimiento a las exigencias normativas.

El consumo institucional de agua es un indicador que se monitorea de manera mensual, podemos observar como en el 2022 se consumieron 30451 m³ es decir 455 m³ menos que en el 2021. Esto está asociado a los controles para mitigar la influencia de la emergencia por COVID 19.

Ilustración 13. Indicador consumo institucional

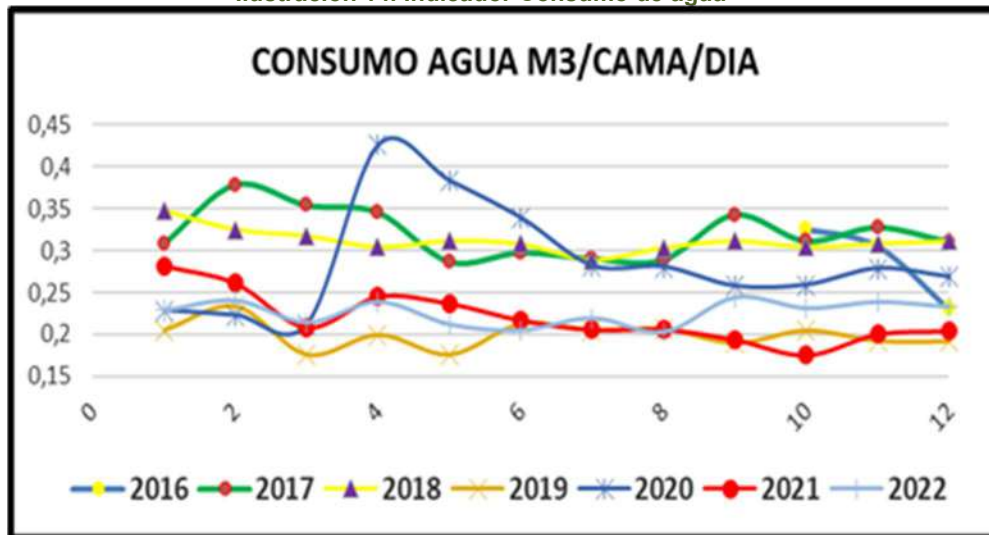


Fuente: HSRP

El consumo per cápita, establece la demanda de agua por paciente atendido, se puede observar que la tendencia del año 2022 es la reducción del consumo a

pesar de la emergencia sanitaria, el indicador muestra un mejor comportamiento ya que no es influenciado por el número de pacientes atendidos.

Ilustración 14. Indicador Consumo de agua



Fuente: HSRP

Ilustración 15. Indicador consumo anual de agua



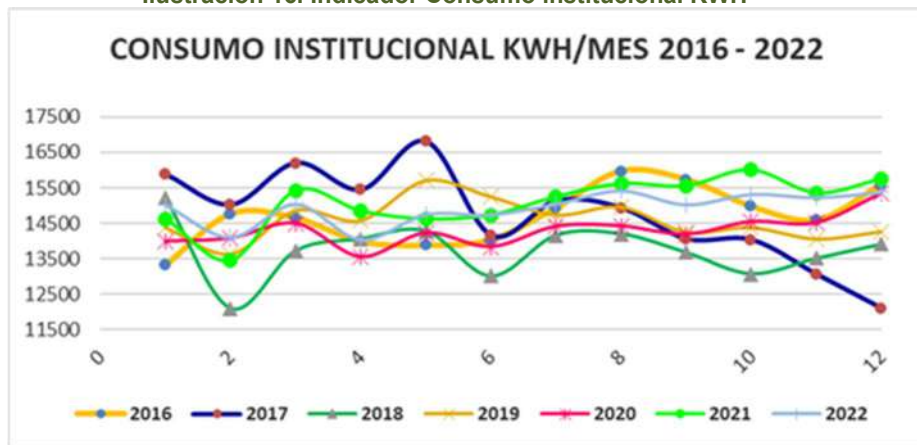
Fuente: HSRP

El comportamiento en relación a la demanda de agua institucional obviamente es influenciado de la demanda del servicio, las tareas de limpieza y desinfección y el incremento en el lavado de manos que es una práctica que fortaleció los criterios de bioseguridad y de seguridad del paciente, a pesar de ello se nota que las medidas de fortalecimiento del uso racional aportaron para que se presentara una reducción de 455 m3 entre los 2 periodos.

PROGRAMA USO EFICIENTE Y RACIONAL DE LA ENERGIA

El consumo de energía es un aspecto ambiental significativo, en las instituciones de salud y en cualquier actividad en general, por lo que se hace necesario implementar medidas y estrategias tendientes al uso responsable, al igual que se debe complementar con la implementación de equipos de bajo consumo y la mejora de la infraestructura que disminuyan el Impacto ambiental, al igual que se debe complementar con la educación y sensibilización de colaboradores, pacientes y visitantes.

Ilustración 16. Indicador Consumo institucional KWH



Fuente: HSRP

Este indicador absoluto permite determinar la demanda institucional del recurso energético en el 2022 fue de 179.146 KWH frente al consumo de 2021 de 181238 KWH en otras palabras lo que significa una reducción del 1.15% entre los dos periodos.

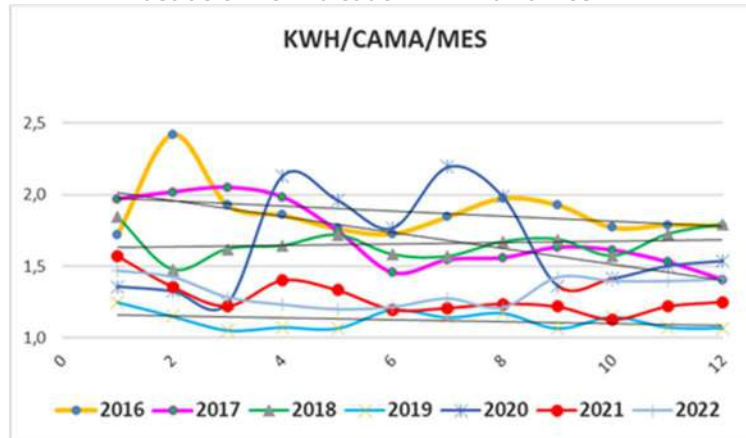
Ilustración 17. Indicador consumo institucional



Fuente: HSRP

En relación con la comparación de consumos anuales, se observa que el año 2022, presento una reducción cercana a los 2000kwh, lo que refleja, la necesidad de implementar medidas alternas a la energía convencional, como es la energía solar, con el fin de cortar la dependencia y reducir los costos operativos.

Ilustración 18. Indicador KWH/Cama/Mes



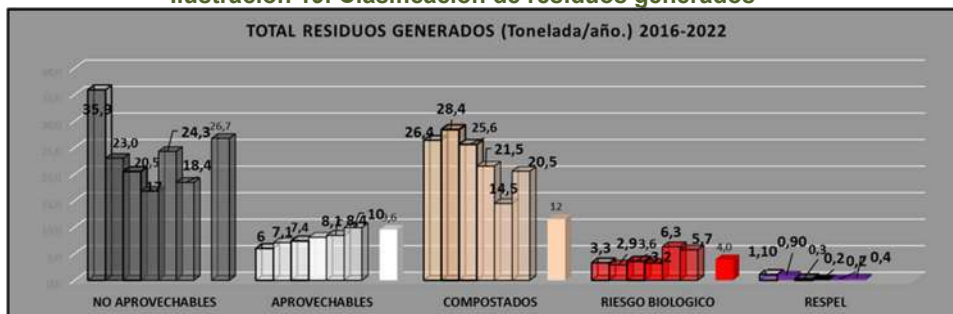
Fuente: HSRP

En el 2022 el HSRP tuvo un desempeño óptimo referente al consumo per cápita, que no es más que una medida relacionada con la demanda de energía por paciente atendido, es evidente de que a pesar del aumento del consumo institucional y de la demanda del servicio, las estrategias, aportan y mitigan la demanda por cada paciente que se atiende.

PROGRAMA RESIDUOS SOLIDOS

El manejo de residuos sólidos en el HSRP se compone de dos subprogramas Residuos hospitalarios y Residuos peligrosos, se han definido estrategias que den cumplimiento a la normatividad, a nuestra política ambiental y que reduzcan y controlen nuestros aspectos e impactos asociados relacionados específicamente con la destinación final de los residuos sólidos, la minimización y el estricto aprovechamiento de los residuos.

Ilustración 19. Clasificación de residuos generados



Fuente: HSRP

Para 2022 se aumentaron en 8 toneladas los residuos destinados a relleno sanitario (no aprovechables), debido a las medidas de aprovechamiento de residuos compostados que fueron menores a la vigencia anterior, de igual forma los aprovechables se mantuvieron en 9.6 toneladas, por otra parte, se aprovecharon 12 toneladas de orgánicos compostables, como puede detallarse

Ilustración 20. Distribución de los residuos generados



Fuente: HSRP

La distribución porcentual de los residuos del HSRP en 2022, indica que los compostables son el principal residuo generado en el HSRP en el año con el 38.8%, los no aprovechables, le siguen con 34.9%, los aprovechables con el 18,8%, esto indica que aproximadamente 57.6% de todos los residuos generados en el 2022 fueron aprovechados y el restante 42.4% enviados a relleno sanitario o manejados como residuos con riesgo biológico o peligrosos lo que refleja un adecuado manejo en medio del impacto ambiental.

Ilustración 21. Indicador destinación a relleno sanitario



Fuente: HSRP

La disposición en relleno sanitario es, causante de emisiones de gases tipo invernadero, por la generación de metano. Conscientes del impacto podemos observar cómo se ha reducido en promedio el volumen de residuos que van al relleno.

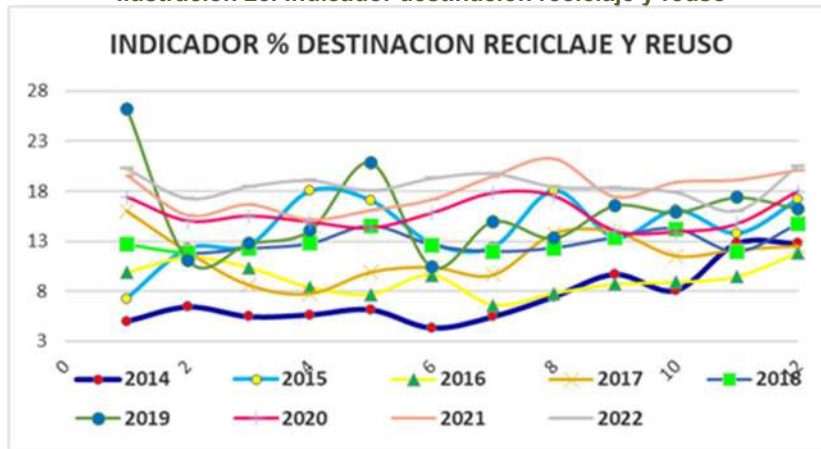
Ilustración 22. Indicador destinación tratamiento térmico



Fuente: HSRP

Conscientes del impacto negativo de la incineración de residuos hospitalarios, se emplea para desactivar estos residuos, el tratamiento térmico en el manejo de residuos Biosanitarios, los residuos cortopunzantes finalmente son los que se incineran con una proporción inferior en el año 2022 se observa un mejor comportamiento en comparación a la anterior vigencia.

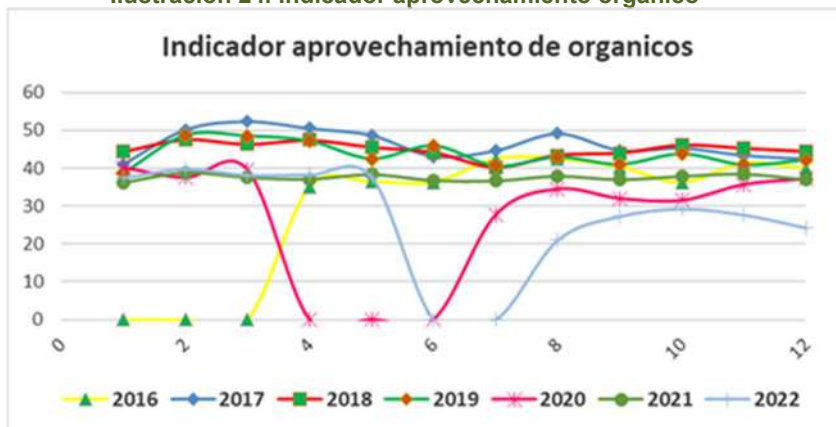
Ilustración 23. Indicador destinación reciclaje y reúso



Fuente: HSRP

El reciclaje es una estrategia para reducir los impactos relacionados con la inadecuada gestión de residuos, los resultados asociados al aprovechamiento nos permiten ratificar, que en el 2022 la tendencia es positiva, y ha ido en aumento año tras año en el HSRP, se evidencia que hay mejor cultura de reciclaje y de adecuada segregación.

Ilustración 24. Indicador aprovechamiento orgánico



Fuente: HSRP

El aprovechamiento de residuos orgánicos, por compostaje ha optimizado la gestión de residuos en el HSRP, en donde como puede observarse se aprovecharon un importante % de residuos orgánicos reduciéndose el volumen de residuos enviados a relleno sanitario, minimizando así el impacto ambiental asociado por contaminación del suelo y por generación de emisiones.

2. INFORME DE GESTIÓN ASISTENCIAL

2.1. ACTIVIDAD ASISTENCIAL

Durante el año 2022 la gestión asistencial del Hospital San Rafael de Pasto se orientó en prestar servicios integrales y especializados en salud mental, a través de la reorganización y ajuste de los procesos asistenciales, definiendo responsables y necesidades por unidades, buscando optimizar la capacidad instalada institucional y el fomento de talento humano competente y comprometido con la seguridad, lo cual nos permitió ser financieramente sostenibles y líderes en la prestación de los servicios en el departamento de Nariño.

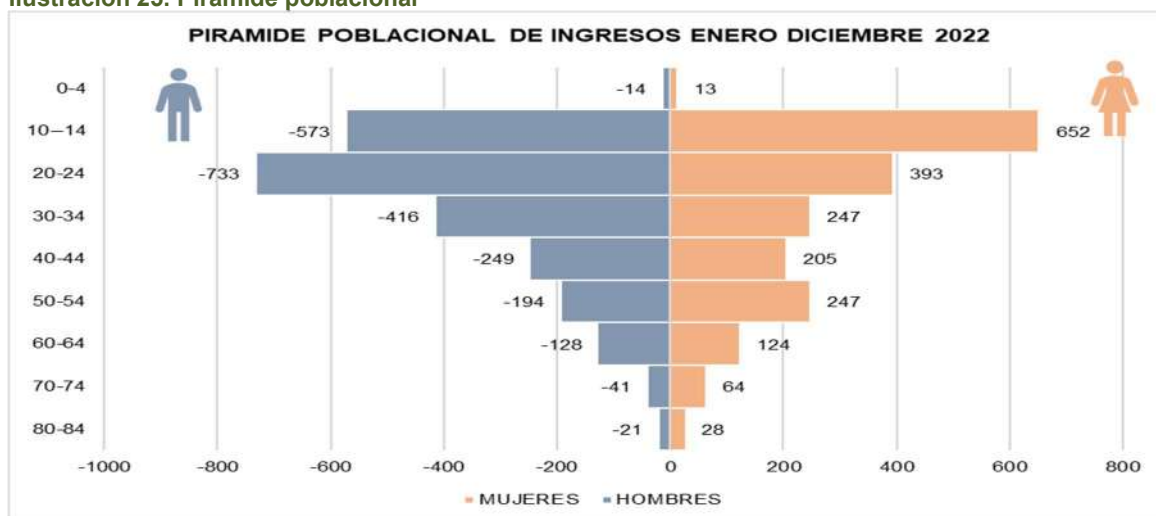
En cuanto a distribución de patologías, los diagnósticos más comunes en el servicio de hospitalización en el año 2022 fueron de mayor a menor porcentaje de presentación:

- Esquizofrenia, no especificada
- Trastornos mentales y del comportamiento debidos al uso de múltiples drogas y al uso de otras sustancias psicoactivas: síndrome de dependencia
- Trastorno mixto de ansiedad y depresión
- Episodio depresivo moderado

Por ello la importancia de la Promoción de la convivencia y la salud mental en los entornos y fortalecimiento de los factores protectores frente al consumo de sustancias psicoactivas y la Prevención de los problemas de salud mental, trastornos mentales y de factores de riesgo frente al consumo de sustancias psicoactivas.

2.1.2 Perfil Población Atendida

Ilustración 25. Pirámide poblacional



Fuente: HSRP

En el año 2022, ingresaron 4.342 usuarios, de los cuales 2.369 fueron de sexo masculino y 1.973 de sexo femenino, equivalente al 55% y 45% respectivamente.

De acuerdo con el grupo etario, la población entre 10 y 14 años es la que más demandó los servicios de salud mental del HSRP en razón de un 28%, seguidos de los usuarios entre los 20 y 24 años en un 26% y de 30 y 34 años en un 15%, para un total del 69% entre los tres grupos etarios.

Por lo anterior debemos enfocarnos en el desarrollo e implementación de un modelo terapéutico enfocado en la gestión del riesgo de la población joven y en estrategias de seguimiento, priorizando las necesidades en salud a partir de las características demográficas y de morbilidad.

Tabla 6. Variables sociodemográficas de la población

VARIABLES SOCIODEMOGRÁFICAS DE LA POBLACION ATENDIDA EN EL AÑO 2.022													
FACTORES SOCIODEMOGRÁFICOS		0 a 9	10 a 19	20 a 29	30 a 39	40 a 49	50 a 59	60 a 69	70 a 79	80 a 89	90 a 99	Total General	%
GENERO	Femenino	11	649	388	239	206	247	125	63	24	5	1957	45
	Masculino	11	570	734	415	256	193	129	42	22	0	2372	55
PROCEDECIA	Pasto	16	831	730	409	302	274	158	69	33	3	2825	65
	Otros Departamentos	1	3	3	0	1	0	0	0	0	0	7	0,2
	Otros Municipios de Nariño	3	341	351	221	151	158	90	33	12	1	1358	31
	Otros Municipios de Putumayo	6	46	38	24	10	8	6	3	1	0	142	3,3
	Subsidiado	25	993	851	471	305	275	166	61	25	1	3173	73
REGIMEN	Contributivo	2	266	249	173	151	159	82	39	19	3	1143	26
	Entes Territoriales	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Especiales	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Otros	0	7	9	1	3	1	2	4	1	0	28	0,6
	Particular	0	5	7	1	2	2	2	1	1	0	21	0,5
TOTAL		75	3711	3360	1954	1387	1317	760	315	138	13	13026	100%

Fuente: HSRP

En relación a la procedencia cerca del 65% de los usuarios provienen del municipio de Pasto, equivalente a 2.825 pacientes que representan una tasa de incidencia de patología mental de 7 personas por cada 1000 habitantes, según la proyección del censo de población del DANE-2018 de 392.589 habitantes para el municipio de Pasto.

2.2 SATISFACCION DEL USUARIO

Ilustración 26. Grafica porcentaje de satisfacción del usuario - año 2022



Fuente: HSRP

2.1.1. Seguridad del Paciente

Dentro del Sub Proceso de Hospital Seguro, el comité de seguridad del paciente, se sesionó durante todo el 2022, dando cumplimiento a la normatividad vigente, ejecutando el 100% de las sesiones, y analizado al interior del mismo temas trazadores dentro del PAMEC 2022, despliegue de la política, medición de la cultura de seguridad, análisis y acciones de mejora posteriores a las rondas de seguridad, prácticas seguras, adicional a análisis de temas varios que impactan directamente en la seguridad de nuestros pacientes.

La medición de la cultura de seguridad se realiza a través de la aplicación del instrumento “Medición de la Percepción de la Cultura de Seguridad” FDIR-HS-24 Encuesta Cultura De Seguridad es de carácter anónimo y permite realizar la medición por medio de niveles así:

1. Nivel 1: Percepción frente a la posibilidad de Cometer errores y su adherencia a las normas.
2. Nivel 2: Identificar las precondiciones que pueden relacionarse con situaciones inseguras dentro de la organización, abordados desde el ambiente laboral, manejo de la documentación, equipos e insumos, relaciones laborales u los factores individuales que proporcionan actos inseguros.
3. Nivel 3: La supervisión por parte de los líderes de la organización y su relación con los colaboradores a cargo como factor contribuyente de los eventos adversos e incidentes.

Nivel 4: Percepción de los colaboradores sobre los aspectos organizacionales que afectan la seguridad de la atención.

Ilustración 27. Aspectos Cultura de Seguridad del Paciente



Fuente: HSRP

La encuesta se aplica cada dos años a toda la población del Hospital San Rafael de Pasto independiente del tipo de vinculación que tenga con la organización, con el fin de determinar cómo va la cultura institucional y generar acciones que fomenten la adquisición de conocimientos e implementación de estrategias que propendan por una institución más segura para los pacientes, familia y colaboradores, esta fue aplicada en el año 2021, por lo que corresponde nueva aplicación para el año 2023.

Con relación al cumplimiento de estándares de Galardón Seguro, de acuerdo al cronograma establecido para el 2022, en donde de cinco (5) grupos programados solo asistió el equipo del servicio farmacéutico y seguridad y salud en el trabajo, es necesario dar continuidad a esta actividad para poder avanzar y lograr el cumplimiento de la meta institucional, ya que de acuerdo a la matriz de seguimiento a estándares de Galardón el avance es del 5% frente a lo evaluado al inicio del año 2022.

La socialización y divulgación del programa Hospital Seguro, se realiza en seis momentos durante el año:

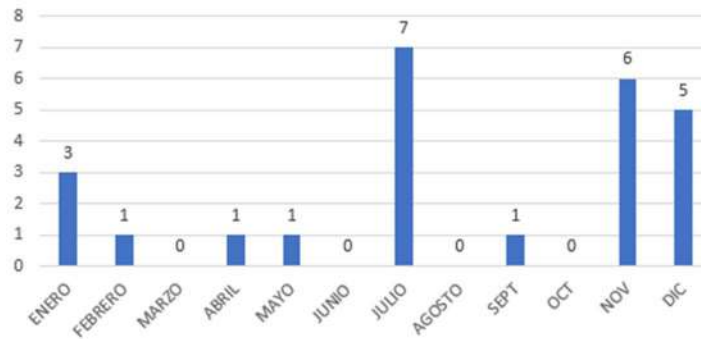
- ✓ Inducción a colaboradores nuevos, independiente de su contratación.
- ✓ Reinducción anual a colaboradores, independiente de su contratación.
- ✓ Capacitación mensual en miércoles de calidad.
- ✓ Feria de la calidad (Evento Anual). No fue ejecutada.
- ✓ Coffee Quality (Evento Anual). No fue ejecutada.

Proveedores externos (servicios Generales, Vigilancia, Laboratorio Clínico, convenio Docencia-servicio) Se capacitó a la empresa Diamante, al igual que a la empresa de seguridad, de acuerdo a programación.

El comité de infecciones asociadas al cuidado de la salud se ejecutó mensualmente, dando cumplimiento a la normatividad vigente.

Ilustración 28. IAAS

IAAS 2022



Fuente: HSRP

Se logró durante el 2022, llegar a un 100% de uso de elementos de protección personal, situación que se ha logrado mantener por causa de la continuidad de estrategias en la prevención de COVID 19 para pacientes y colaboradores.

Ilustración 29. Adherencia al uso de EPP



Fuente: HSRP

Ilustración 30. Adherencia a lavado de manos



Fuente: HSRP

Para fortalecer la adherencia al protocolo de lavado de manos, se realizó la campaña de lavado de manos que inició en enero de 2022 con el apoyo de hospital día general realizando visitas a las unidades de Madre milagrosa, San Agustín y San Camilo de Lelis. Mes de febrero por parte de Hospital Dia Adicciones que visitaron la unidad Niño Jesús de Granada y en el mes de marzo el servicio de nutrición que visitó a la unidad madre milagrosa, el mes de abril el servicio farmacéutico realizó la actividad en la unidad San Agustín y para el mes de mayo se realizó en la unidad niño Jesús de granada, mes de junio se realizó por parte del equipo de administración y en el mes de julio la unidad San Camilo de Lelis, Agosto Gestor de Ambiente físico, en el mes de septiembre unidad de buen consejo.

AVANCES Y RESULTADOS FRENTE A LAS METAS

PAMEC con enfoque en Galardón Hospital Seguro- Meta 80% con un avance 65% con corte a Junio 2022, Se socializa el cumplimiento al cronograma, en donde de cinco (5) grupos programados solo asistió el equipo del servicio farmacéutico y seguridad y salud en el trabajo, se solicita en este comité el cumplimiento de esta actividad para poder avanzar y lograr el cumplimiento de la meta institucional.

2.2. OTRA ACTIVIDAD ASISTENCIAL

2.2.1. Gestión del conocimiento Programa Docencia Servicio

Para la vigencia 2022 se realizaron las siguientes practicas formativas y de docencia servicio, contando con el apoyo para el cumplimiento de diferentes procesos asistenciales y administrativos:

Tabla 7. Número de estudiantes por semestre

I SEMESTRE 2022		
UNIVERSIDAD	PROGRAMA	No. ESTUDIANTE
UCC	Medicina	11
	Enfermería	27
UNIMAR	Regencia	1
	Terapia ocupacional	14
CETEM	Auxiliares Administrativos en Salud	5
TOTAL		58

II SEMESTRE 2022		
UNIVERSIDAD	PROGRAMA	No. ESTUDIANTE
UCC	Medicina	59
	Enfermería	46
UNIMAR	Enfermería	1
	Terapia ocupacional	16
	PSICOLOGIA	1
UNAL	Residente de Psiquiatría	1
UDENAR	Ingeniería Ambiental	1
CETEM	Auxiliar Administrativo en Salud	6
	Auxiliar Administrativo de archivo documental	1
TOTAL		132

Fuente: HSRP

Instituciones educativas de las cuales se obtuvo contraprestaciones en la vigencia 2022:

Tabla 8. Instituciones Educativas con contraprestaciones

I SEMESTRE 2022			
UNIVERSIDAD	PROGRAMA	No. ESTUDIANTES	CONTRAPRESTACIÓN CONVENIO
UCC (10%)	Medicina	11	\$1,086,205
	Enfermería	27	

UNIMAR (7%)	Regencia	1	\$3,775,380
	Terapia ocupacional	14	
TOTAL			\$4,861,585

II SEMESTRE 2022			
UNIVERSIDAD	PROGRAMA	No. ESTUDIANTES	CONTRAPRESTACIÓN CONVENIO
UCC (10%)	Medicina	59	\$1,610,824
	Enfermería	46	
UNIMAR (7%)	Enfermería	1	\$4,475,380
	Terapia ocupacional	16	
	Psicología	1	\$248.500
TOTAL			\$6,086,453

Fuente: HSRP

A partir de II semestre de 2022 se da inicio con la evaluación de sitio de practica la cual se aplica a través de formulario de Google.

Tabla 9. Evaluación de sitio de practica

II SEMESTRE 2022				
UNIVERSIDAD	PROGRAMA	No. ESTUDIANTE	No. ENCUESTAS APLICADAS	% DE ENCUESTAS APLICADAS
UCC	Medicina	59	14	24
	Enfermería	46	46	100
UNIMAR	Enfermería	1	1	100
	Terapia ocupacional	16	13	81
	Psicología	1	0	0
CETEM	Administración en salud	1	1	100
TOTAL		124	75	67

Fuente: HSRP

Se puede evidenciar cumplimiento promedio del 67% en cuanto a la aplicación de evaluación de sitio de practica relacionada con los grupos de estudiantes que finalizaron el proceso formativo.

Tabla 10. Indicadores Docencia Servicio

INDICADORES DOCENCIA SERVICIO				
Nombre Indicador	Meta	Resultados año 2022		Análisis/Acciones
		I SEMESTRE	II SEMESTRE	
Proporción de convenios aceptados acordes a la normatividad: No. De convenios que cumplen con todos los requisitos legales disponibles / total de convenios docencia servicio suscritos * 100.	100%	2/3*100 66%	5/5*100 100%	No se cuenta con documentación completa de practicantes CETEM del I semestre de 2022. En segundo semestre de 2022 se realizará mejora en cuanto al cumplimiento total de los requisitos.
Porcentaje de inducción a personal en formación: No. De estudiantes que recibieron inducción por HSRP / total de estudiantes relacionados para practica * 100.	100%	58/58*100 100%	132/132*100 100%	Se garantizo inducción a la totalidad de estudiantes.
Porcentaje de cumplimiento a acciones de mejora: No. De actividades de mejora cumplidas / No. De acciones de mejora propuestas en comité docencia servicio * 100.	100%	0/0*100 00%	2/2*100 100%	Se mejoro la articulación con las instituciones educativas para el seguimiento de estudiantes en práctica formativa. Se dio inicio con la evaluación del sitio de práctica, lo que permite establecer mejoras al interior del HSRP.

Fuente: HSRP

2.2.2. Pastoral de la Salud en la Orden Hospitalaria de San Juan de Dios^[1].

Una de las características más sobresalientes que hacen de esta Institución una casa de misericordia al servicio de los más necesitados, por ser un hospital de confesionalidad católica, es la evangelización, lo cual significa para la Iglesia católica llevar la Buena Nueva a todos los ambientes de la humanidad y, con su influjo transformar desde dentro, renovar a la misma humanidad.

Esta Buena Noticia debe ser proclamada, primero, mediante el testimonio de forma silenciosa.

Adicionalmente, la Buena Nueva proclamada o manifestada por el testimonio de vida, debe ser fundamentada y justificada por la Palabra.

Este anuncio desde el testimonio provoca después en el oyente una adhesión, una conversión y un compromiso, que le lleva a compartir, celebrar la Buena Noticia. Y sintiéndose evangelizados, a su vez evangelizamos.

Aquí juega un papel preponderante la Pastoral de la Salud y Humanización que tiene como objetivo fundamental el servicio a través de la evangelización y humanización del mundo del dolor y enfermedad. Es un servicio propio de la Iglesia a las personas y a la comunidad humana de un tiempo y de un lugar, para que respondan a su vocación; se trata de ayudar a los hombres para que den respuesta y así, acontezca el Reino de Dios, permitiéndoseles redescubrir el sentido de su existencia.

Junto a ello, debe tenerse presente que *“El mundo de la salud ha de ser para la humanización tanto de los enfermos como de los propios profesionales. No hay hospitalidad sin Humanización”* (Hno. Pier Luigi Marchesi, O.H.).

La Pastoral debe ser una tarea creadora y dinámica. Como actividad de la Iglesia, tiene que ser ella misma actuación, proyección, pensamiento y evaluación: Es una práctica que busca la transformación de la vida para ser mejor.

La Pastoral ha de ser fiel al lenguaje de Dios y al lenguaje de los hombres, en donde los agentes de pastoral se exigen estudiar y profundizar el fin que pretende la Iglesia misma.

Pastoral de la Salud es un servicio de evangelización, reflexión y revitalización de todo lo que concierne a los enfermos y su entorno.

Por eso es importante y urgente, tomar conciencia de lo que significa la preocupación total e integral de la persona enferma y su entorno, para no reducirla solo a su cuerpo, sino de sus necesidades reales y profundas, hasta llegar a curarle: salvarle.

La Orden Hospitalaria evangeliza a través de la Hospitalidad heredada de su fundador; en la cual hace, una lectura específica del Evangelio de Jesucristo en clave de misericordia y caridad.

Tanto hermanos, colaboradores, bienhechores y voluntarios, estamos llamados desde nuestro quehacer específico a tener las mismas actitudes de San Juan de Dios:

“Nuestra misión es evangelizar el mundo del dolor y del sufrimiento a través de la promoción de las obras y organizaciones sanitarias y/o sociales, que presten una asistencia integral a la persona humana, siguiendo el estilo de San Juan de Dios, nuestro fundador” (Carta de Identidad 1.3)

Las acciones que desarrollamos en el Hospital San Rafael de Pasto desde el Comité Interdisciplinar de Pastoral de la Salud, se programan desde las 4 Dimensiones de la Pastoral: Profética, Litúrgica, Caritativa y Hospitalaria:

1. DIMENSIÓN PROFÉTICA:

La Orden Hospitalaria de San Juan de Dios (Roma 2012) señala que: “Una Pastoral arraigada en la Biblia también incluye la dimensión profética. Dicha pastoral está caracterizada por la denuncia valiente, por una acción práctica coherente y por el compromiso activo en aras de la justicia, siguiendo el ejemplo de Jesús...” leyendo el futuro según la mirada de Dios” (carta de Identidad 8.2) ...Levantará su voz cuando esté en peligro la dignidad humana, se comprometerá por la justicia social y acogerá el desafío de su renovación constante para responder a las exigencias siempre distintas de las situaciones y de los tiempos.

“El espíritu del señor esta sobre mí; Él me ha ungido para anunciar la buena nueva a los pobres y a los asistidos” (Lc. 4,18). La Iglesia, convocada por la Palabra, tiene como una

de sus tareas principales anunciar el evangelio de la vida y de la salud, la Pastoral de Salud y Social, integra la solidaridad con los pobres y con los asistidos.

2. DIMENSIÓN LITÚRGICA

Es toda la actividad que la Iglesia realiza orgánicamente en lo que respecta a su dimensión celebrativa-sacramental del Misterio Pascual de Cristo.

Por medio de la liturgia nosotros los cristianos, celebramos la abundante vida que nos regala Dios, de esta forma, la liturgia nos estimula a celebrar la acción sanante de nuestro Padre Dios, que nos invita a disfrutar plenamente la vida y nos sostiene en los momentos de enfermedad o de duelo. Por otra parte, alimenta la vida espiritual de nuestros colaboradores, para que en el ejercicio de su profesión sepan conjugar competencia y hospitalidad; además para que con su dedicación y servicio sigan testimoniando la ternura de Dios y asegurando condiciones de vida dignas.

La sagrada liturgia es lo central en la vida de la Iglesia y de cada cristiano porque en ella celebramos los misterios de nuestra redención. El misterio principal es el misterio pascual que incluye el sufrimiento, muerte y resurrección de Nuestro Señor Jesucristo.

3. DIMENSIÓN CARITATIVA

En la Carta de Identidad se nos afirma que: “San Juan de Dios se ha encarnado en los pobres y en los enfermos como uno más, acogiéndolos y atendiendo a sus necesidades. Los ha curado, a pesar de sus límites, con las riquezas del carisma de la hospitalidad que Dios le ha dado. Nunca se negó a ayudar a los necesitados con todo lo que podría disponer en su pobreza”.

Es importante aclarar que esta caridad se da hacia la interna de su propia obra con los enfermos que atendía, así como aquellos que encontraba en su camino, es de esta manera que debemos concebir una labor caritativa. La Pastoral de la Salud y Social está presente en las Obras Sociales de la Orden y su acompañamiento espiritual y religioso ha de promover la sensibilidad social.

4. DIMENSIÓN HOSPITALARIA

La hospitalidad es este movimiento de acercamiento y acogida al otro, que es vital para el progreso y la supervivencia.

La Hospitalidad según el estilo de nuestro Fundador lo encontramos detalladamente explicado en las Constituciones en los numerales del 20 al 25. Allí se señala que el origen de la hospitalidad está en la vida de Jesús de Nazaret quien anuncia la Buena Noticia a los pobres y sana a los enfermos, con el amor misericordioso de Dios Padre con predilección por los débiles, enfermos y pecadores. “Evangelizar a través de la hospitalidad es lo

específico de la Orden, practicar la hospitalidad según el modelo ejemplar de San Juan de Dios significa evangelizar.

Entre las acciones más sobresalientes realizadas en el año 2022, están:

DIMENSIÓN PROFÉTICA

“El Espíritu del Señor está sobre mí; Él me ha ungido para anunciar la buena nueva a los pobres” y a los enfermos” (Lc. 4, 18)

- ✓ Intervención Pastoral para los Asistidos y Asistencia Espiritual en las Unidades: Fray Julio Piña Tejedor, San Ricardo Pampuri, Beato Eugenio Ramírez, Hospital Día (Jornada de la mañana y tarde), Nuestra Señora de Guadalupe, San Agustín, Fr. Antón Martín, Madre Milagrosa, San José, San Camilo de Lelis.
- ✓ Acompañar a Colaboradores, Vecinos y Voluntarios que requieran Asistencia Espiritual, Formación Presacramental y Celebración Sacramental.
- ✓ Continuar con la Formación Catequética de Preparación Sacramental para los Pacientes que la requieran.
- ✓ Aportar al Boletín Institucional Rafa Noticias información de resultados del Programa de Pastoral de la Salud y Humanización.
- ✓ Organización y realización de Retiro Espiritual de Adviento para Colaboradores, Voluntarios y Feligresía.
- ✓ Desarrollar las actividades del Programa de Humanización priorizadas para el año 2022.
- ✓ Seguimiento a la implementación del Programa de Humanización.
- ✓ Realización de la Jornada Bíblica con los Colaboradores y Voluntarios.

DIMENSIÓN LITÚRGICA

“Por ser la liturgia, el lugar central de la celebración de la vida en la fe referida siempre al Misterio Pascual de Cristo ha de cuidarse que ésta sea la fuente y cumbre de toda la acción evangelizadora” (SC 10).

- ✓ Oración diaria: al inicio de cada jornada para encomendar las actividades y saludo fraterno a toda la Familia Juandediana.
- ✓ Se acompañó a los Asistidos, Colaboradores, Voluntarios y Feligreses en la Celebración Sacramental.
- ✓ Aplicación de los guiones para Celebraciones propias de la Iglesia y de la Orden Hospitalaria.

- ✓ Con ocasión de las fiestas en Honor a San Juan de Dios, realizamos la **IV Semana de la Humanización**, teniendo como centro y testimonio de humanización a nuestro Santo Patrono. Hubo celebraciones en las que se resaltó la vida del Santo y temas de formación en Humanización para los agentes de salud (Colaboradores, Hermanos Hospitalarios y Voluntariado Amigos de San Rafael).
- ✓ Celebración de la Sagrada Eucaristía de Año Nuevo 2022.
- ✓ Celebración de la vida Consagrada.
- ✓ Celebración de la Eucaristía para Colaboradores, Voluntarios y Hermanos Hospitalarios todos los jueves en horas de la mañana en Administración. Oración ante el Santísimo Sacramento.
- ✓ Eucaristía para los Asistidos de las Unidades: Fr. Antón Martín, San Camilo de Lelis, Madre Milagrosa, Niño Jesús de Granada, Hospital Día General, Nuestra Señora de Guadalupe, San Agustín y San José.
- ✓ Celebración sacramental de la Penitencia y Unción de los Enfermos en la XXX Jornada Mundial del Enfermo-Semana de la Pastoral de Salud, y Semana Santa en el año 2022.
- ✓ Celebración de la XXX Jornada Mundial del Enfermo - **«Sean misericordiosos, así como el Padre de ustedes es misericordioso» (Lc 6,36). Estar al lado de los que sufren en un camino de caridad**, (06-12 de febrero de 2021), con actividades para nuestros estimados Asistidos, Colaboradores, Hermanos Hospitalarios, Voluntarios y Feligreses con el apoyo del Comité de Pastoral de la Salud y el Voluntariado Amigos de San Rafael.
- ✓ Celebración del Miércoles de Ceniza con la cual se da inicio al tiempo de Cuaresma. Se realiza la celebración de la Sagrada Eucaristía e imposición de la ceniza a las personas asistentes y para los Asistidos y Colaboradores en las diferentes Unidades y servicios de la Institución.

IV SEMANA DE LA HUMANIZACIÓN **HOSPITAL SAN RAFAEL DE PASTO 90 AÑOS, evangelizando y humanizando con responsabilidad social.**

06-11 de marzo de 2022

Damos inicio a esta semana de encuentro personal y comunitario con la Humanización desde el Compromiso y dedicación de quienes acompañamos la realidad de fortalecimiento en nuestros estimados Asistidos con la Novena en Honor a San Juan de Dios, un espacio de espiritualidad con el cual se da gracias por las bendiciones recibidas y se pide al Señor lo más importante, su fortaleza para continuar este itinerario de la Hospitalidad al estilo de San Juan de Dios.

Más adelante realizamos la Bendición de la primera piedra del bloque ambulatorio del Hospital San Rafael.

Nos unimos a la Celebración del Triduo en Honor a San Juan de Dios con la participación de la Familia Juandediana.

Celebramos la Solemnidad de San Juan de Dios, Fiesta de la Familia Juandediana, con la cual se da apertura a la conmemoración de los 90 Años del Hospital San Rafael de Pasto al servicio de la Salud Mental. Asimismo, durante el año 2022, realizamos diferentes actividades organizadas con el Comité encargado de dinamizar este aniversario, las cuales tienen su enfoque en nuestros Asistidos, Talento Humano del Hospital, Voluntarios y Feligreses, quienes con los Hermanos Hospitalarios hacen historia en estos 90 Años de servicio.

Un momento significativo de esta semana fue la visita al Santísimo Sacramento, en la cual se da gracias por los beneficios recibidos y oramos por la necesidad de nuestros Asistidos y los diferentes procesos del hospital.

Contamos, igualmente, con un espacio formativo en el cual se realiza la jornada de sensibilización con los temas: Código de Ética y Humanización.

La formación para los colaboradores, sobre la Divulgación de la Política de Humanización, pretende que sea comprendida, evaluada y que los Colaboradores nos comprometamos cada día más en prestar una atención al estilo Hospitalario de San Juan de Dios.

Finalizamos esta semana con la Fiesta de nuestros Asistidos con el almuerzo de gala ofrecido por nuestro Voluntariado Amigos de San Rafael.

- o Celebración de la Semana Santa_2022.
- o Celebración de la XIV SEMANA DE LA HOSPITALIDAD, XVIII SEMANA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (15 – 25 de octubre de 2022).
- o Celebración de las Vísperas y Solemnidad en honor a la Inmaculada Concepción con Hermanos Hospitalarios, Pacientes, Colaboradores y Voluntarios.
- o Celebración de la Novena de Navidad.

DIMENSIÓN CARITATIVA

“En verdad os digo que cuanto hicisteis a unos de estos hermanos míos más pequeños, a mí me lo hicisteis” Mt 25, 40

- ✓ Acompañamiento permanente a los integrantes del Voluntariado Amigos de San Rafael por parte de los Hermanos Hospitalarios y el proceso de Pastoral de la Salud y Humanización.

- ✓ Acompañamiento y manifestaciones de solidaridad en momentos difíciles para nuestros estimados Asistidos, Colaboradores, Voluntarios y Feligreses.
- ✓ Campaña de Navidad **“Ayúdanos a ayudar”**, con el apoyo del Hno. Iván Antonio Montoya Franco, O.H. Colaboradores, Voluntarios y Feligreses.
- ✓ Formación y acompañamiento por parte de los Hermanos y el Coordinador de la Pastoral de la Salud y Humanización al Voluntariado Amigos de San Rafael.
- ✓ Celebración del Día del Voluntariado.
- ✓ Durante el año se realizan la Campañas de Solidaridad, con el apoyo de los Hermanos Hospitalarios, Voluntariado Amigos de San Rafael, Colaboradores y Feligreses, destinada a aportar a nuestros estimados Usuarios y sus familias, Colaboradores que puedan pasar momentos difíciles y Feligreses

DIMENSIÓN HOSPITALARIA

“Encarnar (a san Juan de Dios), su espíritu con entusiasmo, expresándolo en nuestra práctica a través de nuestra actitud y de nuestras acciones para con las personas que servimos” Hno. Donatus Forkan, O.H. Reflexión EL ROSTRO DE LA ORDEN CAMBIA.

- ✓ Participación en reunión del Comité de Pastoral de la Salud del Hospital.
- ✓ Videoconferencia mensual con la Pastoral de la Salud de la Provincia San Juan de Dios de América Latina y El Caribe.
- ✓ Capacitaciones en el tema de Humanización para el personal Colaborador y Voluntariado Amigos de San Rafael durante el año.
- ✓ Convivencias con los Colaboradores y Voluntariado, respondiendo a las necesidades de los compañeros colaboradores desde el aporte de resultados obtenidos en la batería de riesgo psicosocial.
- ✓ Desarrollo de las Rondas de Humanización en las Unidades.
- ✓ Participación desde el Proceso de Pastoral de la Salud y Humanización en los Encuentros de Inducción y reinducción al personal Colaborador.

PROGRAMA DE HUMANIZACION

*“El mundo de la salud ha de ser para la humanización tanto de los enfermos como de los propios profesionales.
No hay hospitalidad sin Humanización”.*
Hno. Pier Luigi Marchesi O.H.

“Humanizar es impedir que se pase de largo frente al hombre, impedir la inhumana división entre el hombre y la enfermedad.”
Hno. Pier Luigi Marchesi O.H.

Contamos, además, con un Programa de Humanización liderado por el Comité de Pastoral- Hermanos Hospitalarios, Directivas, Colaboradores y un representante del Voluntariado Amigos de San Rafael-, el cual *“responde a la necesidad de fortalecer y evidenciar en el día a día, la práctica de la Hospitalidad como un Imperativo evangélico y ético que pone en el centro a los más vulnerables para atenderlos de*

forma integral y excelente, con los mejores medios técnicos y la mayor dosis de humanidad posible, según lo expresara el Superior General de la Orden Hospitalaria, hno. Jesús Etayo Arrondo, en el Congreso Mundial de Bioética realizado en España en septiembre de 2017.

De igual forma el programa contribuye al cumplimiento de la misión y visión del hospital en donde se expresa la humanización y la calidad demostrada, por medio de la vivencia de los valores Juandedianos.

En razón de lo anterior, se plantea una propuesta que acoge las acciones ya emprendidas en el hospital en torno a la humanización, proporcionando un modelo y una estructura que permitirán evidenciar la atención integral en la prestación de los servicios alrededor de las dimensiones de la persona y a través de la práctica de la HOSPITALIDAD.

*El alcance del programa tiene en cuenta a la persona atendida y su familia e igualmente tiene alcance a los colaboradores, el trabajo en equipo y la institución como lo propone Calixto Plumed Moreno O.H., en su publicación “Un aporte para la Humanización” (Cfr. **Introducción PROGRAMA DE HUMANIZACION. Código: PSH-PG-01**).*

En el Programa de Humanización se encuentra la **POLÍTICA DE PASTORAL DE LA SALUD Y HUMANIZACIÓN**, la cual promulga lo siguiente:

“El Hospital San Rafael de Pasto, se compromete con la humanización de la atención a partir del imperativo ético de la hospitalidad al estilo de San Juan de Dios, que reconoce la dignidad del paciente, su familia, los Colaboradores y Voluntarios; evidenciando en el día a día la práctica de los derechos, el trato humano, la información amplia, suficiente y comprendida, el respeto por la vulnerabilidad ocasionada por la pérdida de la salud que se manifiesta en experiencias de angustia, miedo, dolor e impotencia.

Asumir el compromiso con la atención humanizada, desde el carisma de la hospitalidad, implica la intelectualidad, las actitudes y los sentimientos, la práctica de los principios y valores de la Orden Hospitalaria de San Juan de Dios, la coherencia entre el pensamiento, las premisas éticas y las acciones de los colaboradores que atienden con solicitud a los enfermos en sus necesidades psíquicas, corporales, cognitivas, sociales y espirituales y trabajan en fraternidad por la consolidación de una cultura que evangeliza y humaniza con renovado ardor el mundo del sufrimiento y el dolor.

Con la práctica del carisma de la hospitalidad hacemos visible a Cristo que escucha, acoge y va al encuentro de los pacientes y sus familias en la soledad, el dolor y el sufrimiento que produce la enfermedad”.

¿Qué es la Pastoral Sanitaria? Hermanos de San Juan de Dios. Curia Generalicia. Secretariado internacional de Pastoral Sanitaria.

Tabla 11. Evidencias de ejecución y material gráfico

Programa de Pastoral de la Salud

¡EL COMPROMISO ES MÍO!
Unidos podemos más

Humanización
Hospitalidad
Atención segura.

90 Años

DIMENSIONES DE LA PASTORAL DE LA SALUD

- SANTA BIBLIA**
- OPORTUNIDADES**
Pastoral, Servicio, Liturgia, Catequesis, Catequesis, Pastoral de la Salud, Pastoral de la Salud
- MISIONES LITÚRGICAS**
Liturgia, Eucaristía, Pastoral de la Salud, Pastoral de la Salud, Pastoral de la Salud
- OPORTUNIDADES**
Catequesis, Catequesis, Pastoral de la Salud, Pastoral de la Salud, Pastoral de la Salud
- OPORTUNIDADES**
Catequesis, Catequesis, Pastoral de la Salud, Pastoral de la Salud, Pastoral de la Salud

Dimension Litúrgica
Feliz cumpleaños
Octubre - noviembre - diciembre

Dimension Hospitalaria

Dimension Profética



Fuente: HSRP

3. TALENTO HUMANO

El Hospital San Rafael de Pasto desde su Direccionamiento Estratégico (Misión, Política, Objetivos Estratégicos, Política de calidad) se ha comprometido con el personal de la institución, con su motivación y con el desarrollo de ambientes de trabajo adecuados para sus actividades.

El Hospital San Rafael de Pasto cuenta con la política de Talento Humano, orientada a lograr el desarrollo del Talento Humano, su motivación y adhesión a los fines organizacionales, por lo tanto, selecciona y mantiene un Talento Humano capacitado y competente, con sentido de pertenencia por la Institución, afianzado en los principios, valores, calidad, humanización, seguridad y eficiencia, propiciando el mejoramiento continuo que permita el desarrollo integral del Talento Humano.

El desarrollo del Talento Humano se hace efectivo mediante el trabajo en equipo, siendo un factor esencial para la eficacia de la gestión del talento humano, de tal manera que el Proceso de Gestión Humana administre de manera profesional los requerimientos y necesidades de los líderes de proceso o colaboradores, sin sustituirse por esto a los responsables competentes a los demás procesos del Hospital San Rafael de Pasto.

Esta política cumple con la legislación vigente en Colombia y las directrices Institucionales, en lo relacionado con el Talento Humano. Esta política se hace efectiva a través de la implementación de los procedimientos de selección, inducción, vinculación, evaluación del desempeño, capacitación, medicina preventiva y del trabajo, higiene y seguridad industrial, gestión de incidentes y accidentes de trabajo y reporte de enfermedad laboral y con un alto impacto en el plan de bienestar laboral.

Todo lo anterior, aunado a los componentes del bienestar laboral generan compromiso y fidelización hacia la Institución.

El proceso de Gestión Humana está comprometido con el direccionamiento estratégico el que se enfoca en el cumplimiento de las siguientes directrices: calidad, seguridad, eficiencia y humanización, las que se reflejan a través de las actitudes y comportamientos del Talento Humano.

4. ENTORNO ECONOMICO AÑO 2022

ENTORNO ECONÓMICO DEL AÑO 2022

- ✓ La economía colombiana se ha recuperado de la crisis del COVID-19 lo cual se evidencia en el incremento del PIB en el 2021 y 2022. Esta excepcional dinámica ha llevado a la economía a operar por encima de su potencial y, se prevé que el crecimiento se reduzca gradualmente hasta 2,8% en 2025.
- ✓ La fuerte demanda interna, la depreciación del peso colombiano, la indexación de los salarios y de los precios regulados y las presiones de los precios internacionales están empujando al incremento de la inflación; el Banco de la República ha aumentado las tasas de interés para frenarla.
- ✓ Varios shocks han sacudido una economía mundial ya debilitada por la pandemia: una inflación superior a lo previsto en todo el mundo —sobre todo en Estados Unidos y las principales economías europeas— que ha provocado el endurecimiento de las condiciones financieras; una desaceleración peor de lo previsto en China, consecuencia de los brotes de la COVID-19 y los confinamientos, y las nuevas repercusiones negativas de la guerra en Ucrania.
- ✓ Colombia debe empezar a prepararse para el cambio climático, introduciendo no sólo medidas de adaptación y mitigación, sino también una profunda reforma estructural que facilite la adopción de tecnología, la innovación y la diversificación de sus exportaciones
- ✓ Inflación del año 2022 = 13,12% (Año 2021 = 5,62%). Pasto = 13,36%. El mayor incremento tanto a nivel nacional como municipal es de alimentos, bebidas no alcohólicas y restaurantes y hoteles.
- ✓ PIB III Trimestre = 7,0% % (Año 2021 = 10,6%). La principal concentración por sector está en Administración Pública y defensa (27.5%) y en Comercio, hoteles y reparación. (21,3%). Actividades científicas y técnicas - Salud (3,2%)
- ✓ Nivel de Desempleo del año 2022 fue de 11,2 disminuyó con base en el Año 2021 = 13.73%
- ✓ Devaluación del año 2022 = 20,82% , año 2021 = 15,98%
- ✓ Participación de Nariño en el PIB nacional (2021(p)): 1,53 %
- ✓ Exportaciones Nariño per cápita (2021): US\$63,3 Exportaciones per cápita nacionales (2021): US\$810,8
- ✓ Importaciones Nariño per cápita (2021): US\$172,8. Importaciones per cápita nacionales (2021): US\$1.196,9

ENTORNO ECONÓMICO QUE SE PREVEE PARA EL AÑO 2023

- ✓ El Crecimiento se ralentizará para el 2023 a nivel país (PIB: 8,1% 2022 a 1,2% 2023) y mundial (PIB: 3,1% 2022 a 2,2% 2023)

- ✓ La Inflación seguirá siendo elevada en el 2023, por tanto las políticas monetarias restrictiva deberá seguir. Estimación 9,5%
- ✓ La Reforma tributaria aumentará el recaudo fiscal (incluso con nuevos impuestos) y la progresividad de impuesto de renta sobre las personas para apoyar a los vulnerables. Disminución de Déficit fiscal.
- ✓ Tasa de cambio pasaría de \$4.825 a \$4.930, incremento del 2,17%.
- ✓ Se proyecta que la tasa de desempleo anual se incrementaría en 0,7 pp, con lo que se elevaría a 12,1%
- ✓ El Presupuesto Público deberá garantizar la sostenibilidad de las finanzas sin recurrir a financiamiento externo.
- ✓ La Crisis energética requiere intervención para ahorrar energía y diversificar las fuentes de suministro, invirtiendo en energías renovables.
- ✓ Se proyecta que el déficit del Gobierno Nacional pasaría de 5,6% del PIB en 2022 a 4,8% del PIB en 2023, valores que implicarían el cumplimiento de la regla fiscal.
- ✓ Reforma a la Salud. En febrero del 2023 se estima se pasará al Congreso el Proyecto de Reforma con la cual se busca eliminar las EPS en la prestación del servicio, o transformar en Redes integrales e integradas de Servicio de Salud (RIISS) donde se elimine le integración vertical y así garantizar una financiación directa a clínicas y hospitales del país; con esto las clínicas privadas seguirán funcionando pero se busca es fortalecer a los hospitales públicos.
- ✓ Se busca con la reformar dar inicio a la implementación de un modelo preventivo y predictivo, soportado en la estrategia de Atención Primaria en Salud (APS), en las RIISS y de un plan de compras centralizadas de medicamentos de alto impacto
- ✓ Problemas de salud pública priorizados como: mortalidad materna, mortalidad infantil y mortalidad por desnutrición.
- ✓ Presupuesto para Salud: 50,7 billones para el año 2023, lo que equivale a un 12,38% del total del presupuesto de todo el Estado (405,6 billones)
- ✓ Plan Decenal de Salud 2022-2031: Tendencia en aumento de personas atendidas por episodio depresivo en departamentos como Antioquia, Caldas, Nariño y Quindío. Incremento en porcentaje de personas atendidas por demencia. Incremento de intento de suicidio 60 casos por cada 100.000 habitantes en el año 2019. Se incluye como Grupo de Riesgo dentro la Declaración de eventos de interés de salud pública la Salud Mental, con los siguientes eventos: Trastornos mentales, problemas mentales, conducta suicida, consumo de sustancias psicoactivas y epilepsia.
- ✓ Proyecto de Ley: Creación de la Dirección de salud mental y asuntos psicosociales para el fortalecimiento de la Política de Salud Mental en Colombia: Fortalecer Institucionalmente la Salud Mental desde el Ministerio de Salud y Protección Social para dar respuesta a las responsabilidades establecidas en el avanzado marco legislativo que busca proteger a las personas con eventos de

- Salud Mental en Colombia, a través de la creación de la Dirección de salud mental y asuntos psicosociales.
- ✓ Reforma Pensional: En abril del 2023 se estima se pasará al Congreso el Proyecto de Reforma, busca generar mayor cobertura, para que todos los adultos mayores que hoy están por fuera de la posibilidad de tener una vejez digna tengan unos elementos que les permitan a través del apoyo del Estado liberar sus recursos y así potenciar una vejez con dignidad y que no vivan de la caridad de sus familias. Elimina la competitividad entre los regímenes y por el contrario, favorece la complementariedad. PILARES: Solidario: con una renta básica correspondiente a medio salario mínimo legal vigente y que cobijará a las personas que no alcanzan a obtener una pensión. Contributivo: para las personas que devengan hasta cuatro salarios mínimos y harán sus aportes obligatorios al régimen de prima media administrado por Colpensiones. Complementario: para personas que tienen ingresos por encima de los cuatro salarios mínimos que hacen aportes adicionales al régimen de ahorro Individual de las administradoras de fondos de pensiones y de cesantías (AFP)
 - ✓ Reforma Laboral: Expectativas por una reforma, se desconoce cuando se presentará el proyecto al Congreso. Eliminación paulatina de Contrato de prestación de servicios. Contrarrestar la informalidad. Cambio de horario para definir horas nocturnas. (Actualmente desde las 9pm, busca que se cambie a las 6:00pm)
 - ✓ Otras consideraciones a nivel laboral: Aumento del salario mínimo en el 16%. Reducción jornada laboral de 48 horas a 47 horas, una reducción gradual para que en el año 2026 el total de horas a laborar sea de 42 horas. El empleador debe respetar todas las normas y principios que protegen al trabajador. La disminución de la jornada de trabajo no implicará la reducción de la remuneración salarial ni en las prestaciones, ni el valor de la hora ordinaria de trabajo, ni exonera de obligaciones en favor de los trabajadores.

FUENTES:

Colombia: panorama general. Banco Mundial. Oct 06, 2022.

Perfiles Económicos Departamentales Oficina de Estudios Económicos Octubre 2022. Ministerio de Comercio, Industria y Turismo.

Perspectivas Económicas de la OCDE. Enfrentando la crisis. Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos. OCDE. 22 Nov 2022.

Resolución 1035 de 2022. Se adopta el Plan Decenal de Salud Pública 2022-2031. Ministerio de Salud y Protección social.

4.1. BALANCE DE INGRESOS, GASTOS Y EBITDA

INFORME FINANCIERO 2022

Cifras expresadas en miles de pesos

ESTADO DE SITUACION FINANCIERA

Tabla 12. Balance General

BALANCE GENERAL	AÑO 2021	% PART	AÑO 2022	% PART	VARIACION	
					ABSOLUTA	%
Activo	\$ 64.048.645	100%	\$ 68.880.763	100%	\$ 4.832.118	8%
Pasivo	\$ 2.986.833	4,66%	\$ 2.873.871	4,17%	\$ (112.962)	-3,78%
Fondo Social	\$ 61.061.812	95,34%	\$ 66.006.892	95,83%	\$ 4.945.080	8,10%

FUENTE: Estados Financieros Hospital San Rafael de Pasto 2022-2021

ESTADO DE RESULTADOS INTEGRAL

Tabla 13. Estado de resultados

ESTADO DE RESULTADOS	AÑO 2021	%	AÑO 2022	%	VARIACION	
					ABSOLUTA	%
Ingresos Operacionales Netos	\$ 23.889.914	100,00%	\$ 23.202.268	100,00%	\$ (687.646)	-2,88%
Costos de Prestación de Servicios	\$ (11.737.167)	49,13%	\$ (11.718.273)	50,50%	\$ 18.894	-0,16%
Utilidad Bruta	\$ 12.152.747	50,87%	\$ 11.483.995	49,50%	\$ (668.752)	-5,50%
Gastos Operacionales Admon	\$ (6.929.120)	29,00%	\$ (7.875.153)	33,94%	\$ (946.033)	13,65%
Utilidad Operacional	\$ 5.223.627	21,87%	\$ 3.608.842	15,55%	\$ (1.614.785)	-30,91%
Ingresos no Operacionales	\$ 402.500	1,68%	\$ 1.763.716	7,60%	\$ 1.361.215	338,19%
Gastos no Operacionales	\$ (110.175)	2,11%	\$ (416.941)	11,55%	\$ (306.766)	278,44%
Excedentes antes de impuestos	\$ 5.515.952	23,09%	\$ 4.955.617	21,36%	\$ (560.335)	-10,16%
Impuestos a las ganancias	\$ (7.020)	0,03%	\$ (10.537)	0,05%	\$ (3.518)	50,11%
Excedente neto	\$ 5.508.933	23,06%	\$ 4.945.080	21,31%	\$ (563.853)	-10,24%

FUENTE: Estados Financieros Hospital San Rafael de Pasto 2022-2021

El comportamiento de las diferentes unidades funcionales del Hospital fue variable al comparar con la información del año 2021, se evidenció un incremento en los ingresos de unidades como ambulatorios, urgencias, pero se presentó disminución en la unidad de hospitalización, apoyo diagnóstico e ingresos intercentros.

Tabla 14. variación de costos

UNIDADES FUNCIONALES	AÑO 2021	%	AÑO 2022	%	VARIACION	
					ABSOLUTA	%
HOSPITALIZACION	\$ 21.021.402.799	87,99%	\$ 20.234.827.469	87,21%	\$ (786.575.330)	-3,74%
AMBULATORIOS	\$ 1.773.749.871	7,42%	\$ 2.152.474.884	9,28%	\$ 378.725.013	21,35%
URGENCIAS	\$ 41.918.900	0,18%	\$ 80.513.626	0,35%	\$ 38.594.726	92,07%
APOYO DIAGNOSTICO	\$ 535.465.311	2,24%	\$ 497.983.359	2,15%	\$ (37.481.952)	-7,00%
INGRESOS INTERCENTROS	\$ 517.376.645	2,17%	\$ 236.468.618	1,02%	\$ (280.908.027)	-54,29%
TOTAL	\$ 23.889.913.526	100,00%	\$ 23.202.267.956	100,00%	\$ (687.645.570)	-2,88%

Fuente: HSRP

FLUJO DE EFECTIVO

Tabla 15. Flujo de caja

FLUJO DE CAJA	AÑO 2021	AÑO 2022	VARIACION	
			ABSOLUTA	%
Saldo Inicial	\$ 13.947.113	\$ 16.621.889	\$ 2.674.775	19,18%
Flujo de Caja de Operación	\$ 3.880.402	\$ 12.197.551	\$ 8.317.149	214,34%
Flujo de Caja de Inversión	\$ (1.205.627)	\$ (924.705)	\$ 280.922	-23,30%
Flujo de Caja de Financiación	\$ -	\$ -	\$ -	
Saldo Final	\$ 16.621.889	\$ 27.894.735	\$ 11.272.846	67,82%

FUENTE: Estados Financieros Hospital San Rafael de Pasto 2022-2021

5. COOPERACION Y SOLIDARIDAD- DESARROLLO SOCIAL

Producción

Monto recaudado/monto planificado x 100- línea de base:\$833.333

Tabla 16. Recaudos mensuales

MES	MONTO RECAUDADO \$	CUMPLIMIENTO
Enero	999.450	SI
Febrero	8.564.850	SI
Marzo	22.826.950	SI
Abril	3.175.436	SI
Mayo	3.216.050	SI
Junio	3.448.550	SI
Julio	509.750	NO
Agosto	5.436.050	SI
Septiembre	56.871.296	SI
Octubre	3.833.750	SI
Noviembre	5.863.000	SI
Diciembre	33.065.446	SI

Fuente: HSRP

AVANCES Y RESULTADOS

PROYECTOS

- ✓ Estudio de factibilidad de proyectos: Boutique San Rafael y Huerta: Se presentó propuesta técnica a Juan Ciudad el 18/10/2022, en espera de respuesta para subvención.
- ✓ Huerta: Proyecto cuya puntuación fue menor que el de Boutique por tanto se aplaza su gestión.
- ✓ Proyecto Aula Multisensorial (Ángeles Hospitalarios II): Objetivo general: Promover la adaptabilidad a nivel social, familiar y personal, mediante la estimulación multisensorial en la población infanto-juvenil con cualquier patología mental del servicio de hospitalización de 6 a 16 años de la unidad infantil niño Jesús de Granada del hospital San Rafael de Pasto.
Proyecto presentado a Juan Ciudad y aprobado el 24/09/2022.
El desembolso se causó el 11/11/2022 por un valor de \$ 52.227.658.
El cronograma se compone de cuatro fases acordes al desarrollo de cada objetivo planteado a la fecha se ha dado cumplimiento al cronograma de actividades hasta la fase uno.
Actualmente el espacio físico se encuentra en proceso de adecuación.

Antes de adecuación de espacio físico:

Ilustración 32. Evidencia fotográfica proyecto aula multisensorial



Durante el proceso de adecuación.



Actualmente.



Fuente: HSRP

Política de Hermanamiento: Socializada con 145 colaboradores. (50%)

Manuales y Políticas: Limosna y recaudación de fondos, gestión de proyectos sociales y carismáticos socializado con 221 colaboradores (76%).



OTRAS ACTIVIDADES DE COOPERACIÓN Y SOLIDARIDAD

- ✓ Formato recepción donaciones enviado por intranet al 100 % de colaboradores, resolución Comité de Cooperación y Solidaridad ajustada y en revisión por la Dirección General.
- ✓ Comité carisma solidario: estaba incluido en resolución de comité de Cooperación y Solidaridad, pero por indicación de subgerente de proceso hay que excluirlo.

- ✓ Base datos benefactores: Levantada con 113 potenciales benefactores, 85 cartas enviadas por correo electrónico, WhatsApp y entregadas desde el servicio de mensajería, algunos potenciales benefactores no fueron localizados lo cual obligó a declinar la solicitud y para otros la solicitud se hizo a contactos personales desde mensajes WhatsApp, a todos se les realizó seguimiento y para las doce (12) donaciones efectivas que representan el 10.62% se ha entregado cartas de agradecimiento.

Levantamiento de necesidades Hospital: La necesidad más apremiante fue un hogar de paso para pacientes y familiares de bajos recursos económicos de otros municipios que hacen uso de nuestros servicios y no cuentan con el recurso económico para sufragar gastos de hotelería y alimentación.

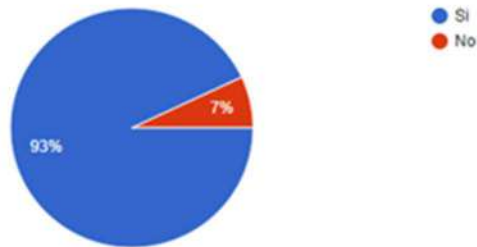
Ilustración 33. Resultado tabulación encuesta de necesidades



Considera importante entregar bonos de alimentación a pacientes y familiares de bajos recursos económicos que hacen uso de nuestro portafolio de servicios?

 Copiar

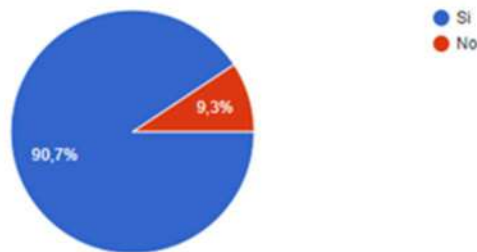
43 respuestas



Considera importante entregar bonos de transporte a pacientes y familiares de bajos recursos económicos que hacen uso de nuestro portafolio de servicios?

 Copiar

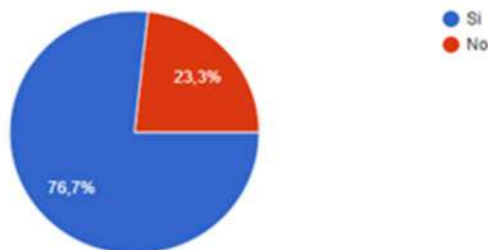
43 respuestas



Considera importante la entrega de ayudas económicas a familiares y pacientes de bajos recursos económicos?

 Copiar

43 respuestas



|



De acuerdo a su criterio considera importante entregar ayudas económicas a colaboradores con dificultades económicas?



43 respuestas



Cuales otras necesidades de índole social considera importantes para tener en cuenta.

25 respuestas

- no aplica
- ninguna
- Contemplar la promoción de posible padrinazgo
- Si hay la posibilidad de que se entregue la droga para los pacientes y puedan seguir su tratamiento, en algunos casos les es difícil. Con los proveedores del Hospital se podría gestionar
- Ayudar a los colaboradores cuando pasan por situaciones difíciles hace parte de la humanización que se vive en la institución, ya que debe haber ese espacio de conocer mas a los colaboradores. No porque sean profesionales dejan de ser seres humanos que pasan por situaciones difíciles y muchas veces la situación económica es la que mas se ve afectada.

Cuales otras necesidades de índole social considera importantes para tener en cuenta.

25 respuestas

- TODO ESTA MUY BIEN
- NINGUNA
- Un bono o ayuda económica de cualquier tipo no ayudaría a resolver el problema; ofrecer empleo sí, resolvería las necesidades económicas, laborales, ocupacionales de una persona
- En mi opinion es importante que haya un buen proceso de identificación de los beneficiarios de estos programas
- capacitar a familiares y pacientes en algún oficio con el objetivo de no darles siempre el pescado sino enseñarles a pescar porque entran en zona de confort con las ayudas económicas y después no quieren trabajar. La capacitación se haría en convenio con SENA o cualquier otra entidad que capacite en emrendimiento

Cuales otras necesidades de índole social considera importantes para tener en cuenta.

25 respuestas

Considero que en vez de brindar recursos economicos, que es una manera simplista y facilista de supuestamente resolver los inconvenientes de los pacientes. Pienso que la mejor manera de hacer incluyente tanto al paciente como a la familia de los programas es fomentar la formacion de proyectos productivos donde se brinde la posibilidad de una oportunidad laboral

Considero que sería importante cuando las EPS se demoran en entrega de insumos y esta ayuda sea por un tiempo limitado; teniendo en cuenta que muchos de los pacientes de larga estancia no tienen red de apoyo.

n/a

bonos en medicamentos para pacientes de escasos recursos.

na

suministro de medicamentos no autorizados o no entregados por EPS

ninguna

Fuente: HSRP

- ✓ Tramites consecución albergue para familias de pacientes vulnerables: Se levanto una base de datos de 12 instituciones a saber: Hogar de paso Santa Rita, Casa hospedaje la Bohemia, albergue los ángeles, albergue del sol, ángeles que ayudan, fundación misericordia divina de Jesús y con María, fundación hogar de María, hogar Wasi, albergue hospital infantil, casa-hogar señor Vicente Narváez, casa hogar señor Moisés Botina y la Estancia hogar de paso; con ésta última se adelantará contrato para formalización del servicio.

Ilustración 34. Infografía Albergue

Fuente: HSRP



6. TECNOLOGIA Y COMUNICACIONES

6.1. INFORME DE GESTIÓN COMUNICACIONES

1. ACTIVIDADES DE COMITÉ LOCAL DE COMUNICACIONES HSRP

Tareas de Comité de Comunicaciones que sean requeridas en el transcurso del presente año, en la que se programó y se dio cumplimiento a los 4 comités establecidos de acuerdo a la Resolución 0000342 del año 2021.

- ✓ Liderazgo, presentación y elaboración de actas y cumplimiento de compromisos de los comités que se llevaron a cabo.
- ✓ Elaboración, ejecución y seguimiento de Plan de Trabajo Comité de Comunicaciones 2022:
- ✓ Ejecución de plan de comunicaciones (herramientas de gestión comunicación interna y externa).
- ✓ Alineación con Sistema Integrado de Gestión (Calidad, Ambiental y Seguridad y Salud en el Trabajo), creación y actualización de documentos como procedimiento de comunicaciones, formatos, instructivos, plan de comunicaciones, políticas, matriz de riesgos, indicadores, pirámide documental, plan de acción. También registro y publicación en medios internos y externos todas las actividades relacionadas con SIG.

Ilustración 35. Evidencias fotográficas



Fuente: HSRP

2. ARTICULACIÓN ESTRATEGIA COMUNICACIONES Y MARKETING PROVINCIA AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE

- ✓ Envío de indicadores de Gestión comunicaciones y Marketing HSRP (enero a noviembre).
- ✓ Presencia de marca de HSRP en Congreso Iberoamericano de Psiquiatría (Envío de fotografías, video institucional y videos promocionales, portafolio de servicios, infografías promocionales, Producción video promocional de HSRP).
- ✓ Divulgación por canales internos Jubileo 450 años, Laudato Sí y Sinodalidad

- ✓ Despliegue de información Capitulo Provincial de América Latina y el Caribe y Visita Provincial a centros y obras de Colombia.
- ✓ Despliegue información Becas San Ricardo Pampuri, Capacitación Bioética, campaña de donación emergencia Ucrania, Boletín voces Hospitalarias, Plan padrino – Campaña San Benito Menni Navideño, promoción Encuesta de clima Organizacional.
- ✓ Envío de brief para proyecto web site.
- ✓ Gestión para implementación e impresión de exhibidores misión, visión, principios, valores, mapa OHSJD. Y cuadros de Hermano Superior General y de Papa Francisco.

3. ARTICULACIÓN ESTRATEGIA DE COMUNICACIÓN INTERNA - TALENTO HUMANO (OHSJD)

CAMPAÑA TE ESCUCHO TE AYUDO E INFOLÍDER

Ilustración 36. Infografía Infolideres



Fuente: HSRP

- ✓ -Reunión de retroalimentación con equipo de infolider Te informa
- ✓ -Publicación al chat de WhatsApp de **Infolíder Te Informa** temas importantes de los comités directivos, de Dirección General y demás líderes y gestores, avances de los procesos a nivel local y de Provincia de América Latina y el Caribe.

Ilustración 37. Infografías



Fuente: HSRP

- ✓ Envío de encuesta BUZÓN DE INQUIETUDES TE ESCUCHO TE AYUDO a partir del mes de mayo hasta diciembre y socialización de estas inquietudes en cada Comité Directivo.
- ✓ Socialización de recordación de esta campaña y encuesta de Estrategia de Comunicación interna, con los grupos de convivencia de fraternidades de Pastoral de la Salud.

- ✓ Envío de infografías, videos al grupo de WhatsApp de **Te escucho te Ayudo** con aspectos relacionados con bienvenida a nuevos colaboradores, eventos relacionados al Hospital, lista de cumpleaños de colaboradores de cada mes, etc.

4. ESTRATEGIA DE COMUNICACIÓN INTERNA

- ✓ Rondas de carteleras – lista de chequeo, instructivo de uso adecuado de carteleras.
- ✓ Socialización Estrategia - Plan de Comunicaciones, Matriz, Políticas y Plan Gestión Crisis OHSJD, capacitaciones sobre imagen de marca a directivas, gestores y coordinadores, colaboradores administrativos y asistenciales en inducción y reinducción. consolidado de eficacia y eficiencia, evaluación. Cumplimiento de capacitación del 81% de colaboradores.
- ✓ Socialización, diligenciamiento y Evaluación de Matriz de comunicaciones a procesos y áreas del hospital.
- ✓ Encuesta de satisfacción de la información – cliente interno – 2022
- ✓ Envío de información por correo interno a todos los colaboradores
- ✓ Elaboración de piezas gráficas impresas, digitales, audiovisuales; solicitadas por líderes de procesos a través de la Mesa de Ayuda de Comunicaciones.

5. CAMPAÑA INSTITUCIONAL INTERNA Y EXTERNA “CONMEMORACIÓN 90 AÑOS HOSPITAL SAN RAFAEL DE PASTO

(Diseño de logo 90 años, Afiches digitales y en carteleras, 2 pendones roll up, producción vídeo institucional 90 años y diseño e impresión de 500 ejemplares de revista conmemorativa 90 años, diseño para mugs, botones, pines, manillas, letrero para eventos, infografías, banners promocionando eventos relacionados con esta campaña, en canales internos, boletín Rafanoticias, capacitaciones, página web, redes sociales como Facebook, Instagram, Twitter).

Ilustración 38. Infografías 90 años



Fuente: HSRP

6. ESTRATEGIA DE COMUNICACIÓN EXTERNA

- Actualización valla externa ubicada en Daza, teniendo en cuenta la propuesta de Valor de la OHSJD – (Humanización y seguridad del paciente)

Ilustración 39. Valla publicitaria



Fuente: HSRP

COORDINACIÓN Y ENLACE CON MEDIOS MASIVOS:

Se produjo y se pautó cuñas, spots de 20 seg. en: RADIO Y CANAL DIGITAL PAUTA Y FREE PRESS - ENTREVISTAS – CUÑAS Y COMERCIALES

Difusión de imagen corporativa y portafolio de servicios institucional, en especial servicio de Hospital Día adicciones, toxicología, Tecar, campañas de promoción y prevención (Trastorno Depresión y Trastorno Ansiedad), Nueva línea exclusiva de call center de consulta Externa.

FREE PRESS: RCN – LA CARIÑOSA – abril Entrevista Dr. Felipe Peña - Psiquiatra – TECAR y servicios en salud mental

RADIO VIVA - Rompa el Silencio – Sábado 11:00 a.m a 1:00 p.m

✓ Tema: Donaciones HSRP – Claudia Bravo – noviembre y diciembre

PAUTA: agosto a noviembre de 2022

MEDIOS:

✓ RADIO:

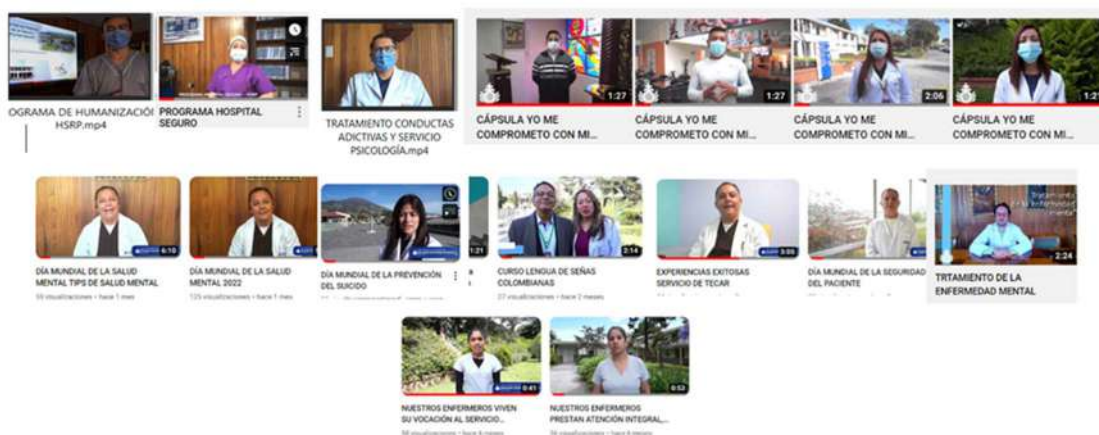
- RADIO VIVA: (Rompa el Silencio)
- RCN RADIO (Noticias am)
- CARACOL RADIO (Caracol Radio Pasto 1280 AM, Contrareloj, W Radio Pasto 97.1 FM, Peláez y de Francisco W Radio Pasto 97.1 FM, Tropicana Estéreo.

CANAL DIGITAL:

- CANAL CNC HD ONLINE

ENTREVISTAS SOBRE SALUD MENTAL Y SERVICIOS: Dr. Felipe Peña- Psiquiatra, Dra. Andrea Ordóñez - Toxicóloga, Dra. Amanda Díaz- psicóloga, Dra. Janneth Arturo- Psicóloga, Dr. Edison Belalcázar - Psicólogo, Dr. Luis Díaz - Psiquiatra, Dra. Adriana Gutiérrez –Coord. Hospital Seguro, Javier Enríquez – Coord. Pastoral de la Salud, , Enfermeras Jefes Sara Gámez y Natali Bravo, Fernando Coral - Ed. Físico, Dra. Mónica Recalde – Nutricionista, Dr. Juan José Erazo – Psiquiatra, Dra. Ximena Ordóñez – psiquiatra, Padre Iván Antonio Montoya, OH., Dra. Claudia Bravo – Coop. Y Solidaridad.

Ilustración 40. Evidencias de videos institucionales



Fuente: HSRP

PRODUCCIÓN LOCUCIÓN Y EDICIÓN 27 AUDIOS PARA NUEVA LÍNEA DE CALL CENTER.

7. COMUNICACIÓN DIGITAL

MARKETING DIGITAL - Administración página web y redes sociales (YouTube, Facebook, Twitter, Instagram, LinkedIn: Número de publicaciones 173. Creación de contenido dando a conocer la institución a través de los links que presenten la misión, la visión, política de calidad, quiénes somos, la reseña histórica y los valores corporativos del Hospital; difusión del portafolio de servicios y promoción de campañas, logros, certificaciones, breves artículos, boletín institucional Rafanoticias, contingencia Covid 19, Informes de gestión, eventos importantes, noticias de la semana eventos de diferentes áreas, días especiales de calendario de la salud, campañas de promoción y prevención, articulación con eventos de Provincia y centros de la OHSJD, cápsulas sobre salud mental y promoción de servicios del HSRP, información sobre contactos para agendamiento de

citas médicas, convocatorias vacantes, revisión bandeja de Entrada de Facebook y respuesta de mensajes de citas y otros.

Ilustración 41. Capsulas



Fuente: HSRP

Elaboración de piezas gráficas para divulgación en medios internos y externos de actividades para Día Mundial de la Prevención del suicidio, (Septiembre 10), piezas gráficas y videos para el Día Mundial de la Salud Mental 810 de octubre).

8. REGISTRO DE VIDEOS Y FOTOGRAFÍAS 2022

Todos los videos publicados en canal de Youtube del HSRP – Se tiene inventario de todos estos registros en DVD)

De los principales eventos que se realicen en la institución y que sean requeridos por la Dirección General y diversas entrevistas a directivos, Hermanos, colaboradores, visitantes, médicos, psiquiatras, etc. Entre los cuales se presenta los siguientes procesos:

- Dirección General
- Pastoral de la Salud
- Talento Humano
- Gestión Ambiental
- Gestión de Calidad – Hospital Seguro
- Seguridad y Salud en el Trabajo
- Hospital Día Adicciones
- Enfermería

- Entre otros

Ilustración 42. Evidencias material grafico



Fuente: HSRP

TOTAL VIDEOS: 45

TOTAL REGISTROS FOTOGRÁFICOS: 52

9. DISEÑO Y DIAGRAMACIÓN – PIEZAS PUBLICITARIAS

Piezas gráficas campaña 90 años HSRP, Informe de Gestión 2021, pendones roll up, banners página web y redes sociales, rótulos para estaciones de enfermería piezas gráficas digitales e impresas solicitadas por varios procesos desde la plataforma Mesa de Ayuda de Comunicaciones, para publicación interna y/o externa.

TOTAL DISEÑOS PIEZAS GRÁFICAS INTERNAS Y EXTERNAS: 224

Ilustración 43. Piezas graficas



Fuente: HSRP

10. COORDINACIÓN BOLETÍN INSTITUCIONAL RAFANOTICIAS

Recolección de información y edición de contenido, registro y selección de material fotográfico, montaje en diseño para (6 ediciones), publicación bimensual.

Ilustración 44. Evidencia boletín Rafanoticias



Fuente: HSRP

11. COMUNICACIÓN CONTINGENCIA COVID – 19

Diseño de piezas gráficas y audiovisuales con medidas de prevención ante la pandemia, para ser divulgadas a nivel interno y externo.

Ilustración 45. Infografías



Fuente: HSRP

12. INDICADORES

MESA DE AYUDA DE COMUNICACIONES

Se da cumplimiento con las solicitudes de Comunicación de las distintas áreas o procesos de nuestra Institución. Cumpliendo con el 100% de las solicitudes requeridas. 231 solicitudes registradas, se resuelven 231.

Ilustración 46. Indicador mesa de ayuda



Fuente: HSRP

MATRIZ DE COMUNICACIONES

Al diligenciar y evaluar la matriz de comunicaciones con los procesos y subprocesos se evidencia que los colaboradores hacen uso adecuado de los medios de comunicación, logrando identificar qué, cuándo, quién a quién y cómo comunica, a nivel interno y externo. Obteniendo un nivel de cumplimiento del 98%. Se supera la meta que se estableció del 95%.

Ilustración 47. Indicador matriz de comunicaciones



Fuente: HSRP

NÚMERO DE VISITAS PÁGINA WEB

Se evidencia que el número de visitas por parte de los usuarios en los meses de marzo, mayo y agosto fue más alto que los demás meses; los meses menos visitados corresponde a enero, abril, junio y octubre. Cabe resaltar que de todas formas los meses menos visitados tuvieron un número mayor de 2.000 visitas; superando la línea de base que se había planteado.

Ilustración 48. Indicador visitas pagina web



Fuente: HSRP

EFICACIA DE LOS CANALES DE COMUNICACIÓN ESTABLECIDOS POR LA INSTITUCIÓN.

Acorde a la Encuesta de Satisfacción de la Comunicación interna 2022, se concluye que los canales de comunicación del hospital son adecuados y eficaces y con relación a la encuesta del año pasado el porcentaje de eficacia subió del 91,9% al 96,3%. Superando la meta que se estableció del 95%.

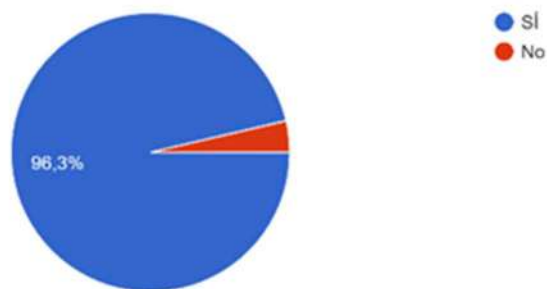
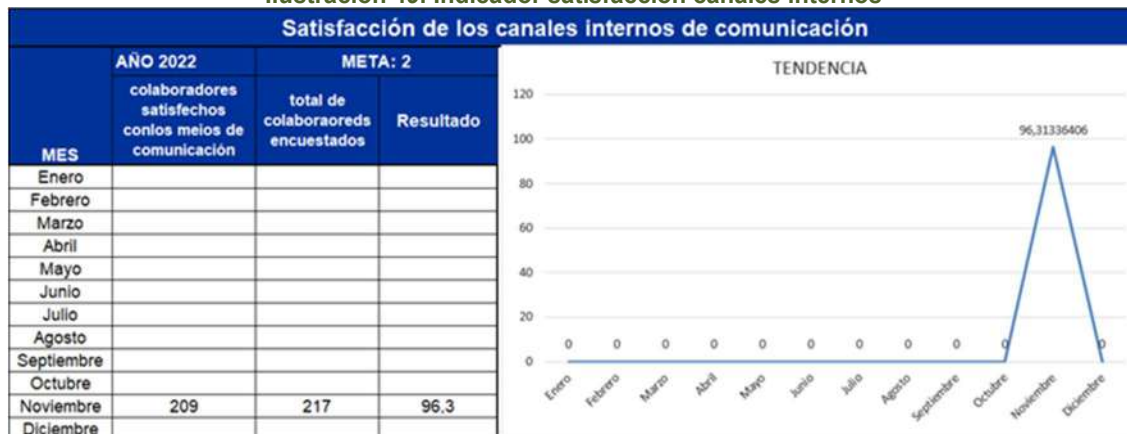


Ilustración 49. Indicador satisfacción canales internos



Fuente: HSRP

6.2. INFORME GESTIÓN DE LA TECNOLOGIA

1. INFRAESTRUCTURA TECNOLÓGICA

El hospital cuenta actualmente con 182 equipos de cómputo (Mesa y portátiles), distribuidos así:

Tabla 17. Capacidad equipos de computo

EQUIPOS 2022		
ADMINISTRATIVA	PORTATIL	24
	ESCRITORIO	43
	TODO EN UNO	28
ASISTENCIAL	PORTATIL	1
	ESCRITORIO	28
	TODO EN UNO	58

Fuente: HSRP

2. INTERNET

En la actualidad se cuenta con canal dedicado de 150 megas y respaldo por banda ancha de 20 megas, siendo este respaldo no suficiente para el número de usuarios del Hospital.

3. TELEFONÍA

Hospital cuenta con telefonía análoga, que consta de 101 extensiones telefónicas y 37 líneas móviles.

Se realizó modificación de extensiones en audio principal de PBX, para el ingreso correcto a cada extensión según corresponda.

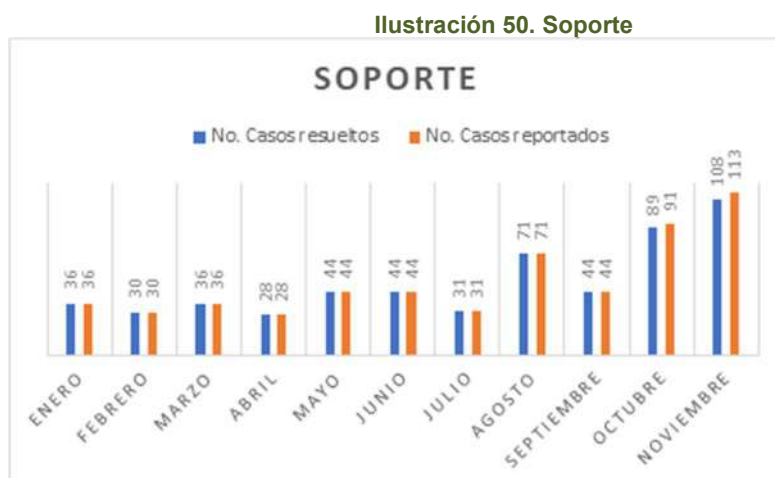
4. CÁMARAS DE SEGURIDAD

El Hospital cuenta con 365 cámaras análogas para las unidades e interiores, y 6 cámaras PTZ para exteriores.

5. Soporte (Hardware y Software):

Número de Casos solucionados / reportados en el año 2022, para una meta cumplida del **98.7**

Casos reportados



Fuente: HSRP

Oportunidad en días e impacto

Tabla 18. Oportunidad de respuesta a soporte

Mes	Software		Hardware				Impacto		
	<=6	>=9	<=1	2	3	>=4	Alto	Medio	Bajo
Ene.	92.9	7.1	81.8	4.5	4.5	9.1	86.1	5.6	8.3
Feb	92.9	7.1	75	0	6.3	18.8	83.3	3.3	13.3
Mar	84.6	15.4	78.3	13	4.3	4.3	80.6	11.1	8.3
Abr	90.9	9.1	88.2	5.9	0	5.9	89.3	3.6	7.1
May	100	0	75.9	0	3.4	20.7	84.1	2.3	13.6

Jun	89.5	5.3	72	4	8	16	79.5	9.1	11.4
Jul	94.1	5.9	78.6	0	7.1	14.3	87.1	3.2	9.7
Ago.	90.9	9.1	78.9	2.6	2.6	15.8	84.5	2.8	12.7
Sep.	63.2	31.6	80	4	4	12	72.7	6.8	20.5
Oct	90.5	9.5	74.3	8.6	1.4	15.7	78	9.9	12.1
Nov	100	0	90	4.3	2.9	2.9	93.8	4.4	1.8
DIC	95.3	4.7	86.6	2.4	6.5	3.5	86.2	6.6	7.2
Total	90.4	8.7	79.9	4.1	4.25	11.5	83.7	5.7	10.5

Fuente: HSRP

6. MANTENIMIENTOS PREVENTIVOS

Se realiza mantenimiento preventivo (Lógico y físico) semestralmente a todos los equipos de cómputo del HSRP, mediante un cronograma socializado a gestores y líderes de proceso

7. GESTION JURIDICA

Durante la vigencia 2022, el Hospital San Rafael de Pasto incurrió en gastos por demandas laborales por valor de \$37 millones de pesos y sanciones por parte del INVIMA por valor de \$60 millones de pesos, sin embargo, los procesos jurídicos vigentes en la actualidad no ofrecen altos riesgos y sus futuros efectos se encuentran registrados en los estados financieros y amparados mediante los registros contables pertinentes (provisiones/deterioro) cumpliendo las políticas NIIF.

8. RETOS 2023

Dentro de los retos que trae el 2023, es poder adaptarse a una eventual reforma en salud que presenta desafíos como articulación en redes integradas e integrales, capitalizar un modelo de atención ambulatorio de mayor impacto, innovar en servicios como atención domiciliaria en salud mental, e incluso domiciliar, realizar renovación estructural y de equipos, realizar una eficaz gestión de los costos en salud, para abordar de manera pertinente nuevas modalidades de contratación prospectivas lograr la motivación y fidelización del talento humano imprimir el sello de la hospitalidad Juandediana en todos los procesos empresariales, optimizar las gestiones de pastoral con el fin de hacer un abordaje integral a las partes interesadas desde las diferentes dimensiones, consolidar las estrategias de responsabilidad social a través del recaudo,

proyectos sociales y hermanamiento y poder articular un sistema de auditoría de calidad que permita evaluaciones más técnicas y precisas de eficacia clínica así como retomar proyectos de investigación que permitan llenar vacíos de conocimiento en las áreas de manejo de salud mental.

9. CUMPLIMIENTO DE NORMAS LEGALES

9.1. CUMPLIMIENTO DE NORMAS LEGALES

Normograma institucional

El Hospital San Rafael gestiona el cumplimiento de los requisitos legales, de modo que se esfuerza por ser adherente a las leyes, normas o especificaciones de los sectores aplicables en cada uno de sus procesos. Se evalúa por la cantidad de recursos que dedica al cumplimiento legal y a la gestión de estas, obteniendo durante año 2022 un porcentaje del 86%, lo cual demuestra que la organización está comprometida con la gestión del cumplimiento de la normativa vigente; en particular de los requisitos legales aplicables, presentando en la vigencia, dificultades relacionadas con la infraestructura, acceso a población con enfoque diferencial, subsistemas de la gestión integral del riesgo, entre otros aspectos, que requieren especial atención en la gestión de las próximas vigencias.

Anexo 9.1. Normograma 2022

Matriz de requisitos Legales de Seguridad y Salud en el Trabajo

En el año 2022 se cumplió con los requisitos legales en seguridad y salud en el trabajo en un 87%, se avanzó en la normatividad nueva en cuanto a plan estratégico de seguridad vial resolución 405945 de 2022, validación de información de norma de tuberculosis para el sector salud resolución 227 de 2020 implementación de batería de riesgo psicosocial, resolución 2764 de 2022, avances en el cumplimiento de la resolución 2024 de 2018 en cuanto a sala de lactancia materna en el ámbito laboral, circular 036 en reentrenamiento de trabajo seguro en alturas, resolución 3050 Manual de procedimiento y rehabilitación integral para la rehabilitación y Resolución 773 de 2021, manejo de las sustancias químicas.

Matriz de requisitos legales Sistema de Gestión Ambiental

En relación con el estado cumplimiento legal ambiental es de resaltar que actualmente y acorde a los impactos ambientales, derivados de la prestación del servicio el Hospital presenta un cumplimiento del 93% en lo que corresponde a los requisitos de obligatorio cumplimiento (leyes, decretos y resoluciones), el restante 7% corresponde a otros tipos de requisitos que se han asumido desde el SGA, y que no implican un riesgo legal para la institución.

9.2. LEY 1581 DE PROTECCION DE DATOS

Para el mes de noviembre se implementó el texto de protección de datos en el pie de firma de los correos electrónicos del Hospital, permitiendo así que todas las partes interesadas lo conozcan

Ilustración 51. Firma correo electrónicos

Este mensaje y sus adjuntos van dirigidos exclusivamente a su destinatario, no está permitida su reproducción o reparto sin la autorización del Hospital San Rafael de Pasto. Si usted no es el destinatario final por favor elimínelo e infórmenos por esta vía. De acuerdo con la Ley Estatutaria 1581 de 2012 de Protección de Datos y con el Decreto 1074 de 2015, el titular presta su consentimiento para que sus datos, entregados voluntariamente pasen a formar parte de la base de datos bajo responsabilidad del HSRP, cuya finalidad es la prestación de servicios en salud mental. Puede usted ejercer los derechos de corrección, acceso, eliminación o reclamo por violación sobre sus datos, mediante oficio dirigido al Hospital San Rafael de Pasto, o a el correo electrónico, protecciondedatos@hospitalsanrafaelpasto.com indicando en el asunto el derecho que desea ejercer.

Fuente: HSRP

Adicionalmente se asignó el correo electrónico protecciondedatos@hospitalsanrafaelpasto.com para que el usuario ejerza el derecho de corrección, acceso, eliminación o reclamo por violación sobre sus datos.

Para el año 2023 se programa la implementación total de la resolución 1581 de 2012

9.3. SISTEMA DE AUTO CONTROL Y GESTION DEL RIESGO DEL LAVADO DE ACTIVOS Y FINANCIACION DEL TERRORISMO (SARLAFT)

SISTEMA DE AUTOCONTROL Y GESTIÓN DEL RIESGO DE LAVADO DE ACTIVOS Y FINANCIACIÓN DEL TERRORISMO - SARLAFT - SICOF

De conformidad con la Circular Externa 009 del 21 de abril de 2016 de la Superintendencia de Salud, la institución diseñó e implementó el Sistema de administración de riesgos para el Lavado de Activos y la Financiación del Terrorismo (SARLAFT), el cual durante la vigencia 2022 no ha observado operaciones o transacciones sospechosas. Lo anterior se evidencia en los reportes pertinentes que fueron formalmente remitidos a la UIAF según los plazos establecidos para tal fin.

El Hospital se encuentra diseñando e implementando el Subsistema de Administración de Riesgo de Corrupción, Opacidad y y Fraude - SICOF de acuerdo a la Circular Externa No. 20211700000005-5 de 2021 de la Superintendencia Nacional de Salud.

10. ESTADOS FINANCIEROS

10.1. Anexo Estados Financieros (Ver anexo. Estados financieros)

10.2. Notas de los estados financieros (Ver anexo. Estados financieros)

11. DICTAMEN DE REVISORIA FISCAL Ver Anexo 11. Dictamen de Revisoría Fiscal.

Atentamente,



YAMILE DEVIA DE LA HOZ
Directora General
San Juan de Pasto, marzo de 2022