



FORMATO DIAGNOSTICO Y MATRIZ DOFA

CÓDIGO PL-PE-CS-01

VERSIÓN PRIMERA

FECHA JULIO / 2022

HOJA 1/2

<h1>DOFA</h1>	(1) Fortalezas	(2) Debilidades
	<ol style="list-style-type: none"> 1. Talento Humano Calificado, capacitado y comprometido. 2. Imagen y experiencia Institucional. 3. Contratación existente. 4. Cumplimiento normativo de P y P y Salud Pública. 5. Implementación de Estrategias en actividades locales en salud. 6. Sistematización de los Procesos de atención. 7. Mayoría de Procesos Documentados. 8. Implementación del sistema de Gestión de la Calidad. 9. Habilitación de los servicios ofertados. 10. Suministros y equipos suficientes. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Incertidumbre del Talento Humano. 2. Deficiencias de infraestructura en servicios de atención. 3. Algunos Procesos administrativos y de apoyo con falencias. 4. Déficit financiero, glosas y cartera por recaudar. 5. La Actualización e implementación del software y mala generación de RIPS. 6. Clima Laboral y seguridad del cliente interno. 7. Deficiencia en la contra referencia de pacientes a otro nivel. 8. Insatisfacción del usuario en urgencias y consulta externa. 9. Deficiencia de procesos de Inducción, reinducción y evaluación de todo el personal. 10. Formalización pendiente.
(1) Oportunidades	(2) Estrategias FO	(3) Estrategias DO
<ol style="list-style-type: none"> 1. No hay competencia local. 2. Ubicación geoestratégica. 3. Nuevas EPSS, EPS Aseguradoras que requieren servicios. 4. Falta oportunidad suministro de medicamentos por las EPSS. 5. Reformas normativas a la Salud. 6. Políticas de desarrollo nueva gerencia. 7. Mejoramiento de la Infraestructura y capacidad instalada. 8. Humanización de la atención. 	<ul style="list-style-type: none"> • Establecer contratos estratégicos para incrementar ingresos vs gastos. • Mejorar la atención y calidad de los servicios para fidelizar al usuario. • Buscar el apoyo territorial para la consecución de recursos para la atención de la población migrante • Ajustar procesos y hacer trazabilidad de los procesos de facturación, glosas, recaudo y cartera. • Presentar proyectos al ente territorial para prestar servicios que permitan mejorar el bienestar y calidad de vida de la comunidad. • Planificar la contratación y el presupuesto para las futuras vigencias. • Contar con convenios con instituciones educativas para apoyar la gestión en diferentes áreas de atención. • Adelantar el proyecto de certificación institucional. 	<ul style="list-style-type: none"> • Formular proyectos para la consecución de recursos en el SGR. • Realizar los estudios técnicos para ajustar el talento humano conforme a las normas y los procesos que defina el gobierno. • Conformar equipos de trabajo para ajustar los procesos administrativos y de apoyo que están presentando falencias. • Tramitar la legalización del terreno de la Institución. • Contratar un proceso de mantenimiento de equipos médicos y hospitalarios eficiente y acorde a las necesidades del Hospital. • Reactivar los servicios quirúrgicos costo vs beneficio. • Mejorar la infraestructura a través de los proyectos presentados. • Garantizar el equilibrio económico y presupuestal, sostener el Hospital.



FORMATO DIAGNOSTICO Y MATRIZ DOFA

CÓDIGO PL-PE-CS-01

VERSIÓN PRIMERA

FECHA JULIO / 2022

HOJA 1/2

<h1>DOFA</h1>	(1) Fortalezas	(2) Debilidades
	<ol style="list-style-type: none"> 1. Talento Humano Calificado, capacitado y comprometido. 2. Imagen y experiencia Institucional. 3. Contratación existente. 4. Cumplimiento normativo de P y P y Salud Pública. 5. Implementación de Estrategias en actividades locales en salud. 6. Sistematización de los Procesos de atención. 7. Mayoría de Procesos Documentados. 8. Implementación del sistema de Gestión de la Calidad. 9. Habilitación de los servicios ofertados. 10. Suministros y equipos suficientes. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Incertidumbre del Talento Humano. 2. Deficiencias de infraestructura en servicios de atención. 3. Algunos Procesos administrativos y de apoyo con falencias. 4. Déficit financiero, glosas y cartera por recaudar. 5. Clima Laboral y seguridad del cliente interno. 6. Deficiencia en la contra referencia de pacientes a otro nivel. 7. Insatisfacción del usuario en urgencias y consulta externa. 8. Deficiencia de procesos de Inducción, reinducción y evaluación de todo el personal. 9. Formalización pendiente.
(4) Amenazas	(5) Estrategias FA	(6) Estrategias DA
<ol style="list-style-type: none"> 1. Crisis del Sector Hospitalario. 2. Mora en el pago de recursos de EPSS, EPS y Departamento. 3. Demandas laborales. 4. Glosas y devoluciones. 5. Contratación de personal de manera externa. 6. Quejas e insatisfacción de la comunidad. 7. La volatilidad del Marco normativo de las ESE. 	<ul style="list-style-type: none"> • Participar en las actividades locales para fortalecer vínculos y permitir mejores procesos contractuales de prestación de servicios para la comunidad • Apoyarse jurídicamente y provisionar recursos para prepararse legalmente en defensa y económicamente frente a demandas que están próximas a ser falladas. • Contratar los servicios de auditoría para afrontar problemas de glosa y garantizar mayor recursos. • Prepararse con buenos estudios técnicos para el momento de que se legalmente las modalidades de contratar el personal asistencial y de apoyo. • Ofertar servicios eficientes y prepararnos para la competitividad local futura. • Contar con las herramientas tecnológicas suficientes para apoyar la gestión de los colaboradores internos. • Mejorar el clima organizacional. 	<ul style="list-style-type: none"> • Buscar con la junta Directiva apoyo para ajustar talento humano asistencial y poder prepararse para futuras reglamentación • Coordinar información de contra referencia para instaurar procedimiento que permita eficiente seguimiento. • Adquirir módulos que permitan la integralidad de los procesos de gestión. • Liderar procesos de cambio internos que permitan ofertar servicios eficientes y de calidad. • Mayor acercamiento a la comunidad fortaleciendo la oficina del SIAU. • Reorganización e implementación de procesos internos administrativos para una mejor gestión de todos los recursos. • Contar con la comunidad para que el hospital adquiriera imagen y reconocimiento producto de trabajo a conciencia con la comunidad.

El DOFA es producto del taller de plataforma estratégica realizado por la entidad, una vez consolidada la información será aprobada y hará parte de los procesos de Planeación y gestión Corporativa.

GEOVANNY LACOUTURE JIMÉNEZ
Gerente ESE HDSMM 2024 - 2028