



**Informativo No. 12**  
**Agosto de 2019**



# ASOHOOSVAL

**Asociación de Hospitales y Empresas Sociales  
del Estado del Departamento del Valle del Cauca**





## Nuestros asociados

### ALCALÁ

San Vicente de Paul E.S.E

### ANDALUCIA

San Vicente Ferrer E.S.E

### ANSERMANUEVO

E.S.E Hospital Santa Ana de Los Caballeros

### ARGELIA

E.S.E Hospital Pio XII

### BOLÍVAR

Santa Ana E.S.E

### BUENAVENTURA

Luis Ablanque de La Plata

### BUGA

E.S.E Hospital Divino Niño

### BUGA

Fundación Hospital San José

### BUGALAGRANDE

San Bernabé E.S.E

### CAICEDONIA

Santander

### CALI

Hospital Universitario del Valle Evaristo García E.S.E

### CALI

Departamental Psiquiátrico Universitario del Valle E.S.E

### CALI

Departamental Mario Correa Rengifo

### CALI

San Juan de Dios

### CALIMA DARIÉN

San Jorge

### CANDELARIA

E.S.E. Hospital Local

### CARTAGO

IPS Municipal

### DAGUA

E.S.E. Hospital José Rufino Vivas

### EL AGUILA

San Rafael

### EL CAIRO

Santa Catalina E.S.E.

### EL CERRITO

San Rafael

### EL DOVIO

Santa Lucía E.S.E.

### FLORIDA

E.S.E. Hospital Benjamín Barney Gasca

### GUACARÍ

San Roque E.S.E.

### JAMUNDI

Piloto

### LA CUMBRE

E.S.E. Hospital Santa Margarita

### LA UNIÓN

Gonzalo Contreras E.S.E

### LA VICTORIA

Nuestra Señora de Los Santos E.S.E.

### OBANDO

Local

### PALMIRA

Raúl Orejuela Bueno

### PRADERA

San Roque E.S.E.

### PUERTO MERIZALDE

San Agustín

### RESTREPO

San José

### RIOFRIO

Keneddy E.S.E

### SAN PEDRO

Ulpiano Tascón Quintero

### SEVILLA

Departamental Centenario

### TORO

Sagrada Familia

### TRUJILLO

Santa Cruz

### TULUÁ

E.S.E Hospital Rubén Cruz Vélez

### TULUÁ

E.S.E Hospital Departamental Tomás Uribe Uribe

### ULLOA

Pedro Saénz Díaz

### VERSALLES

San Nicolás

### VIJES

Francineth Sánchez Hurtado

### YOTOCO

Local

### YUMBO

La Buena Esperanza

### ZARZAL

Departamental San Rafael

## Miembros Junta Directiva ASOHOSVAL

### Presidente

DR. FABIO VILLARREAL RAMÍREZ  
Gerente Hospital Ulpiano Tascón Quintero de San Pedro

### Vicepresidente

DRA. MÓNICA MARÍA ZAPATA VICUÑA  
Gerente Hospital San Vicente de Paul de Alcalá

### Secretario

DR. FELIPE JOSÉ TINOCO ZAPATA  
Gerente Hospital Tomas Uribe Uribe de Tulua

### Vocal

DR. ADOLFO LEÓN VACA QUINTERO  
Gerente Hospital Nuestra Señora de los Santos de la Victoria

### Vocal

DRA. LIGIA ELVIRA VIAFARA TORRES  
Gerente Hospital Piloto de Jamundi

### Vocal

DRA. MARÍA FERNANDA BURGOS CASTILLO  
Gerente Hospital Departamental Psiquiátrico Universitario del Valle

### Vocal

DRA. MARIA ANDREA RENGIFO VELEZ  
Gerente Hospital Centenario de Sevilla

### Vocal

DR. JUAN CARLOS MARTÍNEZ GUTIÉRREZ  
Gerente Hospital Mario Correa Rengifo de Cali

### Vocal

DR. JHON JANNER MORALES GARCÍA  
Gerente Hospital San Bernabé de Bugalagrande



### Director Ejecutivo

DR. ARLEX NAPOLEÓN IDROBO HURTADO

### ASESORES

#### Asesor Jurídico

DR. SILVIO ARBEY OSORIO VILLADA

#### Asesora Financiera

DRA. ANA MERCEDES FERNÁNDEZ AGREDO

#### Coordinadora Calidad

ING. CATALINA OLAVE PAEZ

### COLABORADORES

#### Asistente de Dirección Ejecutiva

EDELMIRA ERAZO RIASCOS

#### Auxiliar Administrativa

ELIZABETH ZORRILLA TIQUE

#### Auxiliar oficios varios

MARGARITA CASTRILLÓN OROZCO

#### Mensajero

WILLIAM ROBINSON SÁNCHEZ CRUZ







# ASOHOSVAL



## de gestión gremial

La Asociación de hospitales del Valle del Cauca conocida como ASOHOSVAL nace en 1994 por iniciativa de algunos Gerentes de Hospitales de primer nivel de atención que quisieron hacer frente al efecto de la Ley 100 de 1993 sobre las instituciones hospitalarias, fue así como a principios de 1994 cuando los miembros de la Cooperativa de Hospitales del Valle del Cauca (COHOSVAL), reunidos en Caicedonia, Valle, se les ocurrió la idea de agruparse para tratar temas diferentes a los de la Cooperativa, es decir temas con énfasis gremial. Empezaron entonces a reunirse en diferentes sitios entre ellos en los municipios de

Tulúa, Riofrío, Guacarí y el Cerrito siendo ésta última la ciudad donde se formalizó la creación de ASOHOSVAL, institución que se define desde sus inicios con funciones claramente diferentes a las de la Cooperativa de Hospitales, orientada hacia la capacitación de personal de los hospitales y la unificación de criterios para la venta de servicios.

Durante estos años la Asociación ha crecido con el apoyo de varias Instituciones prestadoras de salud y el respaldo permanente e incondicional de la empresa hermana COHOSVAL.

En el año 2008 Asohosval se estableció en la sede

en la que se encuentra actualmente, tomando rumbo propio y desde la cual brinda su colaboración a las instituciones de la Red Pública hospitalaria.

Asohosval en el año 2010 por directriz de su Junta Directiva, se propuso avanzar en la implementación del sistema de Gestión de Calidad, con el objetivo de incrementar la calidad y agregar valor a los servicios que se ofrecen y de esta manera satisfacer a los clientes internos, externos y asociados. Es así como en abril de 2013 recibe la Certificación en la norma ISO 9001:2008, por parte del Icontec como la PRIMERA asociación de Hospitales en Colombia en obtener esta distinción.

En su actuar, La Asociación no sólo se quedó en el Valle del Cauca, sino que sembró su semilla en otros departamentos con los cuales conformó la Asociación Nacional de Hospitales Públicos conocida como ACESI. (Fuente: Archivo Asohosval).

Adicionalmente Asohosval continuo con su consolidación sectorial lo que ha permitido continuar con las buenas prácticas de calidad, de esa manera a la fecha y durante varias vigencias continúa certificada por el Icontec, actualmente en la norma ISO 9001:2015. Es relevante que en cumplimiento de las normas el sistema de gestión y seguridad en el trabajo fue certificado en el 2019 con el cumplimiento del 100% por Colmena.

En los últimos años Asohosval se ha caracterizado por realizar con expertos la capacitación de sus asociados, compartiendo eventos de alto impacto con toda la cadena hospitalaria. Adicionalmente ha participado con éxito en las convocatorias de Formación especializada del Sena que ha permitido llevar capacitaciones que han fortalecido las competencias y los liderazgos en miles de funcionarios y colaboradores.

En el transcurso de 2018 y 2019 Asohosval ha apoyado y fue un actor clave en la conformación de la primera red de prestadores RED VALLE UT organizada mediante unión temporal, iniciativa ampliamente promovida por el Gobierno Departamental.

La asociación también cuenta en la actualidad con representación nacional, de esta manera Asohosval es miembro de la Junta Directiva en representación de los miembros asociativos de la Asociación colombiana de Hospitales y Clínicas ACHC, gremio desde donde se lideran las actividades que tienen influencia en la red hospitalaria Nacional y hace que la participación en temas sectoriales sea permanente y constante ante las instancias gubernamentales.

**Arlex Idrobo Hurtado**  
Director Ejecutivo ASOHOSVAL



**En los últimos años Asohosval se ha caracterizado por realizar con expertos la capacitación de sus asociados, compartiendo eventos de alto impacto con toda la cadena hospitalaria.**





# Portafolio de Servicios

## Política de calidad

Asohosval en busca de la creación de valor para sus asociados se compromete con ellos a:

- Proponer iniciativas que bajo el esquema de economía a escala sean convenientes para sus asociados.
- Mejorar continuamente los procesos, servicios y el desempeño del Sistema de Gestión de la calidad.
- Promover la participación activa de los asociados.
- Prevenir fallas y no conformidades en la prestación de los servicios.
- Cumplir con los términos contractuales al igual que los requisitos y obligaciones aplicables.



**En cumplimiento de nuestros compromisos, contamos con un talento humano altamente comprometido, respetuoso y dinámico**



## Objetivos

- Garantizar la sostenibilidad económica de Asohosval.
- Desarrollar y/o complementar los procesos que soportan la propuesta de valor de Asohosval.
- Fortalecer las competencias de liderazgo de Asohosval.



## Misión

Contribuir a la sostenibilidad y fortalecimiento de la red de instituciones asociadas, en beneficio de la salud de la comunidad del Valle de Cauca.

## Visión

Consolidar el liderazgo en la creación de valor para nuestros asociados.

## Asistencia técnica a los asociados

ASOHOSVAL presta asistencia técnica en los casos que requiera el asociado como:

- Consultas Jurídicas
- Consultas financieras
- Consultas Laborales
- Consultas de apoyo a toma de decisiones a partir del Decreto 2193 – 04
- Consultas sobre normatividad en salud

especialmente en contratación

- Gestión de recursos ante organismos Departamentales y Nacionales
- Realización de estudios Epidemiológicos y Estadísticos entre otros
- Consultas sobre sistemas de gestión de calidad ISO 9001.

## Capacitación y realización de eventos

ASOHOSVAL a través de alianzas estratégicas o por cambios de normatividad realiza: capacitaciones y eventos de interés para el sector con nuestras alianzas: (ICONTEC, SENA, ESAP, SECRETARÍA DE SALUD DEPARTAMENTAL, ETC)

Se evidencia la economía de escala. Los seminarios y diplomados se concertan a tarifas por debajo del mercado lo que genera una ventaja competitiva frente a otros proveedores.





## Proyectos especiales

Este eje es más reciente en ASOHOSVAL, constituye un nuevo valor agregado para nuestros asociados, toda vez que desde ASOHOSVAL se han gestionado proyectos que han generado beneficio en las instituciones asociadas no sólo en la implementación de proyectos sino en la asignación de recursos. Entre nuestra experiencia hemos gestionado y realizado los siguientes proyectos

- Apoyo en la creación de la Unión Temporal RED VALLE UT
- Gestión Gremial directa como miembro de Junta Directiva de la ACHC en representación de los miembros Asociativos
- Estudio y análisis de cartera hospitalaria regional

## Adicionalmente

Asohosval pertenece a la Asociación Colombiana de Hospitales y Clínicas cuyos ejes fundamentales son:

- Participación en nueva normatividad
- Realización de gestiones en Bogotá en representación de los Asociados
- La Asociación permite referenciación con pares lo que genera información nacional en la toma de

decisiones regionales

- Procesos jurídico, investigativos y legislativos de alta incidencia en el sector.
- Difusión permanente en medios de comunicación sobre las situaciones de los Hospitales
- Realización de eventos nacionales de interés en el sector salud
- Propuestas importantes de economía de escala en beneficio del sector y de los usuarios



Asociación Colombiana de Hospitales y Clínicas

**Con la ACHC se complementa el contacto directo con los diferentes estamentos como el congreso, los Ministerios, Procuraduría, Superintendencia Nacional de Salud y otras entidades**



**ASOHOSVAL**

Asociación de Hospitales y Empresas Sociales del Estado del Departamento del Valle del Cauca

[www.asohosval.org](http://www.asohosval.org)





Funcionarios Hospital Departamental Psiquiátrico Universitario Del Valle E.S.E



## Hospital Departamental Psiquiátrico Universitario Del Valle E.S.E.

# Una institución referente en el suroccidente colombiano

El Hospital Departamental Psiquiátrico Universitario del Valle E.S.E, durante sus 75 años de historia, ha demostrado su responsabilidad social a la comunidad vallecaucana y demás grupos de interés, fortaleciendo su misión, proporcionando servicios integrales de salud mental con calidad, atención humanizada, oportuna y segura, con el compromiso

de disminuir el estigma y promover la inclusión social, así como contribuir a la formación académica e investigativa en disciplinas afines a la salud.

Es reconocido como la única Entidad de atención en Salud Mental que opera como un centro monovalente de Orden Departamental, Institución de referen-

cia en todo el Sur Occidente Colombiano, respaldando sus procesos operativos y de apoyo a través de la aplicación de la Norma Técnica Colombiana NTC - ISO 9001:2015, la cual fue certificado en el año 2017 y recertificado en el 2018 por el Instituto Colombiano de Normas Técnicas - ICONTEC. Adicionalmente, continúa trabajando por alcanzar los más altos estándares de calidad a través de la aplicación del Manual de Acreditación en Salud de Servicios Ambulatorios y Hospitalarios de Colombia.

Cada uno de estos esfuerzos se ve reflejado en el crecimiento de sus servicios, en el reconocimiento de los grupos de investigación por COLCIENCIAS, en el mejoramiento de la infraestructura hospitalaria y tecnológica, donde se ha invertido alrededor de \$ 8.500 millones de pesos, alcanzando cambios significativos en las salas de hospitalización, áreas de terapia, obras de mantenimiento conservación de la Casona como Bien de Interés Cultural, cambio de la imagen corporativa, la remodelación de espacios educativos, entre otros. Cada uno de estas metas alcanzadas está en armonía con lo definido en el Plan de Desarrollo de la Institución y que garantiza a los usuarios y sus familias su seguridad, la oportunidad y la humanización en la atención, reduciendo el estigma y promoviendo la inclusión social de nuestros pacientes.

De igual manera como Empresa Social del Estado, implementa estrategias que permiten a la comunidad tener mayor accesibilidad a los servicios por medio de la descentralización de los mismos, y trabajando de forma integrada con otras Instituciones Prestadoras de Salud del Departamento; esto, con el firme propósito de seguir siendo modelo en la atención comunitaria y ocupar un lugar de reconocimiento nacional en la prestación de servicios de salud mental integral, en la investigación en el campo de la Salud Mental, en el manejo terapéutico de nuestros pacientes y la formación del talento humano.

Para el Hospital Departamental Psiquiátrico Universitario del Valle E.S.E, y sus colaboradores el compromiso siempre ha sido y será velar por el bienestar de la salud mental de todos sus grupos de interés.

**ING. CAROLINA OSORIO GONZÁLEZ**  
Jefe Oficina Asesora de Planeación



Obra de Remodelación Sala 8 - Estación de Enfermería



Obra de Remodelación Sala 8 - Zonas comunes y habitaciones





## “La comodidad también es nuestra prioridad”

En el año 1943 se constituye la junta iniciadora y constructora del hospital de la Unión Valle y se adquiere el terreno donde funcionaría esta institución de origen pública, para el año 1986 se iniciaron las labores de construcción y remodelación, para ese entonces laboraba allí un número de 3 médicos rurales y 8 enfermeras.

El Hospital que recibía el nombre de Hospital San Esteban atendía la población con la capacidad instalada ya relacionada, pero con el paso del tiempo y la dedicación de muchos funcionarios, personas líderes de la comunidad, autoridades locales y departamentales empezó a posicionarse a nivel regional llegando



a prestar servicios de mediana complejidad, lo cual ya era un reto dado que tenía que responder por la demanda de servicios de salud en una población en pleno crecimiento, además llegan los cambios en el sector de la salud cuya competitividad se mide por accesibilidad, oportunidad y calidad, un reto difícil para las recién nacientes Empresas Sociales del Estado.

De forma acelerada la población hateña se fue incrementando gracias al desarrollo de la industria del vino, la llegada de muchas personas de otros municipios del Valle y de otros departamentos del país, El municipio para el año 2015 contaba con una proyección poblacional de 31.798 habitantes, por tal razón la capacidad instalada de este importante terruño se fue quedando corta, a esto se le suma la pujanza y tesón de esta comunidad que rápidamente se convirtió en fuente de empleo ante la gran producción y mercadeo de frutas que hoy en día abastecen muchas ciudades y capitales de nuestro país.

Llega el momento de preocuparse por ampliar servicios, incrementar personal, adecuar la infraestructura física y adquirir tecnología, el ya denominado Hospital Gonzalo Contreras (Nombre otorgado en homenaje al Dr. Gonzalo Contreras – gerente de esta entidad por más de 20 años) Realiza gestiones con el



Departamento del Valle y con la nación, sin embargo el crecimiento poblacional es mayor a la capacidad instalada de esta institución, hoy en día es la única IPS que brinda servicios de urgencias a una población aproximada de 40.000 habitantes.

En el año 2018 y teniendo en cuenta que el servicio de urgencias es el de mayor congestión, la Gobernación del Valle financia el proyecto de ampliación de la sala de espera y otras áreas conexas a este servicio, contando hoy en día el Hospital Gonzalo Contreras con una sala amplia y confortable que responde a las necesidades de la población hateña y aun de poblaciones vecinas, que por ser este un municipio de paso para muchas de ellas, este hospital también se convierte en un punto de atención en el servicio de urgencias.

Cabe resaltar la gran labor que han cumplido en la gestión, desarrollo y ejecución de esta obra la gobernación del Valle, la administración Municipal y la misma institución de salud, demostrando que cada día se consolida más este “Equipo por la Salud”

**GLORIA MARIA CAJIAO SAAVEDRA**  
Gerente



**“Se llama Hospital Gonzalo Contreras (Nombre otorgado en homenaje al Dr. Gonzalo Contreras – gerente de esta entidad por más de 20 años)”**







## ¡Trabajando por la salud!

Desde la vigencia 2017 el Hospital Santander ESE del municipio de Caicedonia, Valle del Cauca, identificó la necesidad de formular un modelo de atención integral fundamentado en garantizar el derecho a la salud de acuerdo al riesgo individual y colectivo. La implementación del modelo LA SALUD, UN RETO DE TODOS, sus características y requerimientos desde el Prestador Primario y la consolidación de diferentes estrategias con la participación de todos los entornos a partir de la intersectorialidad.

Durante los últimos tres años se ha venido trabajando de manera continua sobre la implementación

del Modelo LA SALUD, UN RETO DE TODOS, a partir de la caracterización e identificación de los riesgos se ha logrado llevar a los diferentes barrios y veredas del municipio acciones de gestión individual del riesgo a partir de la gestión clínica de los pacientes. Es así que como prestador primario se maneja la integralidad del riesgo de cada individuo y se realizan las intervenciones clínicas incluidas en las RIAS (Rutas Integrales de Atención en Salud) tanto de naturaleza preventiva, como diagnóstica y terapéutica; este es un modelo de atención primaria en salud "a domicilio" que llega directamente a las puertas de los hogares de las familias Caicedonitas. En este proceso se tiene



como una experiencia exitosa el apoyo de todos los sectores tanto privados y públicos del municipio.

La atención en salud para la población del Municipio de Caicedonia Valle inicia con la caracterización del entorno individual y familiar a través de la búsqueda activa o por demanda espontánea por medio de un instrumento que es aplicado por gestores en salud que garantizan la clasificación y priorización de las necesidades en salud de la comunidad, asignando el talento humano en salud en cada una de las rutas de atención con enfoque integral teniendo en cuenta aspectos como el entorno biopsicosocial y los ciclos de vida, con cobertura completa y haciendo énfasis en la educación, promoción, prevención y fomento del autocuidado, permitiendo la evaluación de las necesida-

des, la planeación de los tratamientos, el seguimiento del proceso individual y familiar y la referencia a la ruta de atención pertinente.

En relación a lo anterior, el Hospital Santander ESE diseñó la ficha individual de riesgo en el Programa CNT, la cual es aplicada por los gestores en salud siendo parte integral de la historia clínica, hasta la fecha se han realizado más de 9000 fichas de riesgo y los barrios priorizados para las intervenciones en salud han sido barrio Las Américas, Fundadores y Obrero con rutas específicas como salud mental, sintomáticos respiratorios, riesgo cardiovascular, obesidad y población gestante. Igualmente, se ha trabajado de manera articulada con la Gobernación del Valle en la aplicación de encuestas para la identificación del







riesgo familiar mediante el software APS full con el aplicativo APS +, es de resaltar que dicho aplicativo da respuesta a las acciones coordinadas de todos los sectores con el fin de reducir las condiciones desfavorables para la salud y de esta manera intervenir la salud como eje transversal del desarrollo de las actividades avanzando en salud y equidad a través de los acuerdos intersectoriales.

### Despliegue del Modelo

Para lograr resultados en la implementación de un modelo de salud es fundamental consolidar estrategias en programas institucionales, para esto el Hospital Santander ESE cuenta con los siguientes programas:

**Tu corazón se lo merece:** enfocado a los pacientes del programa de Hipertensión Arterial y Diabetes mellitus.

#### Logros:

- 6 egresos del programa de diabetes por adherencia completa al tratamiento.

- Educación grupal y familiar semanal a pacientes y núcleo familiar del programa de Riesgo Cardiovascular en la estrategia 4 x 4 (Consumo de frutas, no consumo o exposición al tabaco, actividad física, no consumo de alcohol).
- Plan Padrino (30 ahijados)
- 95% adherencia al programa de HTA
- 100% adherencia al programa de DM

**Maternidad Segura, Familia Feliz:** enfocado al acompañamiento y atención del binomio madre e hijo.

#### Logros:

3 casos de la atención humanizada del parto el cual comprendió el cuidado de la gestante a partir de la entrada al servicio de urgencias con un acompañante, con el fin de permitirle la vivencia satisfactoria del trabajo de parto y el parto. Esto brinda atributos como: respeto en la fisiología del parto; identificación, comprensión y respeto en los aspectos socioculturales de la gestante, apoyo emocional.

### Reto a la juventud y adolescencia:

enfocado en brindar a los adolescentes y jóvenes del municipio de Caicedonia, servicios de salud amigables, buscando a través de ellos obtener una respuesta oportuna a sus necesidades y mejorar su calidad de vida frente a la salud sexual y reproductiva.

**Logros:** Adecuación de espacio físico y atención diferencial para jóvenes y adolescentes.

### Colmillo Blanco:

Programa dirigido a mujeres gestantes del área rural y urbana del municipio de Caicedonia con el fin de capacitarlas mensualmente en temas referentes al cuidado y prevención de enfermedades de la cavidad oral, tanto de ellas como del bebé; que incluyen charlas, videos y folletos educativos.

**Logros:** reducción del índice ceo (dientes cariados, extraídos y obturados) en niños menores de 3 años.



“Durante los últimos tres años se ha venido trabajando de manera continua sobre la implementación del Modelo LA SALUD, UN RETO DE TODOS, a partir de la caracterización e identificación de los riesgos”.







## Un hospital muy humanizado

# El Mario Correa le apuesta a sus usuarios

Con la consigna de que el usuario debe sentirse como en casa, la gerencia del centro asistencial hace nuevas apuestas en favor de los pacientes.

Año tras año se evidencian los logros administrativos que se vienen adelantando a través de la gestión del gerente, Juan Carlos Martínez Gutiérrez, en el Hospital Departamental Mario Correa Rengifo. Sin embargo, durante el 2019 dicha gestión se empieza a ver reflejada, mucho más, sobre los usuarios, gracias a la gran

apuesta que se está llevando en el centro asistencial.

### “El usuario se debe sentir como en casa”

Sobre esta consigna los colaboradores de esta gran institución prestadora de salud se apoyan para implementar las diferentes estrategias encaminadas al mejoramiento continuo. Y es que para el gerente del Mario Correa, la preparación de los profesionales, de manera íntegra, es de vital importancia a la hora de

ser elegidos. “Los profesionales que tenemos en nuestra institución son personas que deben tener características importantes en el contexto de la ética y los valores, deben estar preparados, concientizados y sensibilizados con respecto a la atención de los usuarios, ya que, debido a las características especiales de nuestra población beneficiaria de nuestros servicios, se debe suplir necesidades a nivel físico, emocional, intelectual y social de los pacientes”, mencionó el gerente.

### ‘Jueves médico’, programa bandera de la institución

Otra de las grandes apuestas de la institución es la de la capacitación continua de los colaboradores y/o personal médico. Además de los ejes de formación a que le apuesta la dirección de talento humano, contamos con un programa ‘bandera’ que se realiza en las instalaciones del Hospital Departamental, se trata del ‘Jueves Médico’ una actividad en donde todos los profesionales de la salud pueden afianzar sus conocimientos en diferentes temas. “Todos los jueves es invitado un experto de las diferentes universidades de la región a presentar sus conocimientos a los asistentes. Allí pueden aclarar dudas sobre procesos, enfermedades, procedimientos y demás”, aclaró Juan Carlos Martínez Gutiérrez.

### Programas de humanización con los usuarios

Desde la gerencia es clave apostarle al bienestar de los usuarios y así se ve reflejado en sus diferentes acciones. Por ejemplo, el pasado mes de febrero se realizó un acto simbólico en rechazo a la violencia, en donde los colaboradores y la dirección administrativa, dijeron ‘Con una Flor Digo Basta’. Esta actividad, que fue direccionada por la Gobernadora del Valle del Cauca, Dilian Francisca Toro, y la Secretaría de salud, María Cristina Lesmes, permitió que nuestros funcionarios llegaran hasta los diferentes servicios a entregar una rosa a los pacientes que ingresaron en condiciones difíciles, y con un mensaje le demostraron su respaldo: “Estoy muy agradecida porque en este hospital no solo se preocupan por la salud si no porque también están

pendientes de que uno se sienta bien emocionalmente. Les agradezco por este gran detalle”, manifestó Fabiola Pérez, hija de paciente del Hospital.

### Posicionamiento en el mercado

El Hospital Departamental Mario Correa Rengifo también le apuesta a la visibilización de los servicios. Es por ello que en el mes de marzo participó en Exporegión, una iniciativa de la Gobernación del Valle, que se llevó a cabo en el Centro de Eventos Valle del Pacífico, en donde las diferentes dependencias mostraban su portafolio a la comunidad. “Fuimos a prestar un servicio a la comunidad que asistió a este gran evento y tuvimos la oportunidad de mostrar nuestras bondades institucionales. Toma de presión arterial y demás hicieron parte de la jornada”, argumentó Gilberto izquierdo, subgerente administrativo del Hospital Departamental.

### Inició la transformación

Finalmente, El Mario Correa Rengifo, inició su proceso de transformación de infraestructura en donde busca generar ambientes amigables para los usuarios, incluyendo el aspecto visual y comunicativo de la institución. “Para lograr una total satisfacción de los usuarios, no es solo atenderlos bien o tratarlos bien, también debemos ofrecerles espacios confortables, limpios y con una buena infraestructura y paso a paso lo iremos logrando”, finalizó el gerente, Juan Carlos Martínez Gutiérrez.



**“Los profesionales que tenemos en nuestra institución son personas que deben tener características importantes en el contexto de la ética y los valores”.**





## la gestión del conocimiento en la IPS del municipio de Cartago ese como factor para mejorar la competitividad

**Palabras clave: competitividad, gestión del conocimiento**

La competitividad entendida como la capacidad de una organización para diferenciarse de las demás organizaciones del sector, y ser la opción más atractiva para satisfacer las expectativas de los usuarios, mediante el desarrollo de ventajas competitivas tales como, tecnología de avanzada, simplicidad de los procesos, innovación de procesos y productos, la calidad de sus productos o servicios, constituye un aspecto relevante con las condiciones actuales del mercado de la salud.

Esta ventaja competitiva, para ser sostenible en el tiempo y difícil de lograr mediante la imitación, como ocurre cuando se usa únicamente el precio, la tecnología o los procesos, factores que rápidamente son igualados o mejorados por la competencia, debe basarse en aspectos difíciles de igualar, la gestión del conocimiento es uno de ellos.

En el sector salud, históricamente marcado por el enfoque caritativo de los religiosos y posteriormente abrigados en el paternalismo del Estado, propició or-



ganizaciones rígidas, lentas en responder al cambio y poco analíticas de la información generada en su interior.

Los departamentos o áreas de talento humano, usualmente dedicados a atender las novedades de nómina, turnos, permisos e incapacidades, es poco o nada el valor agregado que aportan a la organización, quedando relegados a simples formalismos los procesos de selección y desarrollo del talento humano.

El plan de capacitación, bienestar, incentivos y la evaluación de desempeño, generalmente constituyen un requisito legal el cual hay que cumplir, siendo infrecuente encontrarse al líder del proceso de gestión del talento humano recorriendo los puestos de trabajo e interactuando con los colaboradores de los procesos misionales y de apoyo como un buen general que en la batalla pelea hombro a hombro con sus soldados.

Las labores de administración del talento humano, especialmente en las Empresas Sociales del Estado de primer nivel de atención, recaen principalmente en la subgerencia administrativa, quien en la mayoría de los casos se encuentra en temas de mayor prioridad para la organización, rendición de informes, presentación de cuentas entre otras.

Las oficinas, áreas o dependencias de calidad, generalmente representados por una persona, y quienes constituyen la primera línea afectada cuando se requiere realizar recorte de personal, aunque poco a poco han ido ganándose un espacio en la dinámica de las instituciones de salud por más pequeñas que estas sean.

El contexto que aún rodea a muchos hospitales públicos, y los cambios económicos, políticos y sociales, deben ser tenidos en cuenta en el momento de tomar la decisión de apostarle a la competitividad como estrategia para sobrevivir, mantenerse y crecer.

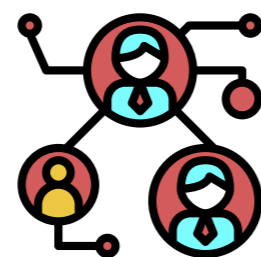
La alta rotación de personal, el reentrenamiento, los procesos de inducción y reinducción débiles, la

fuga de talento, la inestabilidad laboral, la percepción de escampadero en las entidades públicas hasta que resulte una mejor oportunidad y el retiro o despido de empleados que se llevan consigo gran parte de la memoria histórica de la organización, hacen de la gestión del conocimiento una valiosa herramienta gerencial.

El conocimiento tácito o aquel que se encuentra en las personas, producto de la experiencia y representado en sus habilidades, adquirido y desarrollado a través de los años, muchas veces poco valorado y perdido para la institución por diversos factores: retiro o fallecimiento.

El gran reto para las organizaciones, a lo cual le apuesta la IPS del Municipio de Cartago ESE, es a no dejar perder este conocimiento, y a través del fortalecimiento de la dependencia de Calidad, convertir este conocimiento tácito en conocimiento explícito, es decir documentarlo a través de guías, instructivos, presentaciones, manuales, iniciando de este modo con la captura del mismo, para poder distribuirlo a quien lo requiera, facilitando el acceso al mismo.

Tal como se expone en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, la gestión del conocimiento se logra principalmente compartiéndolo, promoviendo la enseñanza y el aprendizaje al interior de la orga-



**“Para ser competitivos como organización, primero debemos ser competitivos como personas y como equipo de trabajo”.**



nización, fortaleciendo la efectividad del proceso de comunicación interna de tal modo que permita la captura, preservación y difusión del mismo.

El gestionar el conocimiento trae consigo beneficios como mejorar la capacidad de adaptarse al cambio, propiciar el aprendizaje, la investigación, la ideaación y la experimentación para buscar soluciones a problemas presentes y mejorar procesos, garantiza el acceso a los datos, la información y el conocimiento, además de la creación de una cultura de difusión y comunicación del conocimiento, construyéndose así una memoria institucional visible y disponible para los colaboradores.

El respaldo gerencial es indispensable para permitir que un equipo interdisciplinario conformado por una administradora pública, una administradora de empresas y dos médicos, uno con énfasis clínico y el otro administrativo, sean los encargados de liderar

este proceso al interior de la institución, motivados por este reto que constituye documentar, apropiar, compartir y difundir el conocimiento que se produce en la organización, aprovechando las diferentes herramientas tecnológicas disponibles.

Para ser competitivos como organización, primero debemos ser competitivos como personas y como equipo de trabajo, y la gestión del conocimiento constituye una herramienta que se ajusta a las necesidades que tiene la IPS del Municipio de Cartago para responder a las necesidades del entorno actual.

El reto es grande y la incertidumbre siempre está presente, sin embargo, una organización que aprende, desaprende y aprende de nuevo, sabrá afrontar y sortear este gran reto que es gerenciar una institución de salud en Colombia, apalancándose en su activo más valioso, el talento humano, y gestionando un intangible del más alto valor, el conocimiento.





## Fomenta el liderazgo comunitario

La construcción de las capacidades humanas y la toma de decisiones fortalece la percepción de bienestar de las comunidades y genera un incremento en la conciencia del autocuidado y liderazgo comunitario, a ello le apuesta esta ESE con los usuarios.

En un mundo que cambia rápidamente se hace necesaria la transformación o adaptabilidad de las comunidades que lo habitan y para ello es muy importante la construcción de capacidades, una actividad que se viene pensando desde el Hospital Piloto de Ja-



mundí con el objetivo de aportar en salud, entendiendo que el término no sólo hace alusión a la ausencia de enfermedad si no a otros factores inmersos en el diario vivir de las personas, como por ejemplo, la falta de empleo, la violencia en el entorno, el difícil acceso a la educación, no contar con condiciones favorables de vivienda y muchas más. En esta oportunidad queremos mostrarte nuestra gran estrategia enfocada en las comunidades, en el empoderamiento de las mismas, pues ello ha generado un incremento en el liderazgo comunitario y el autocuidado.

### La confianza

La construcción de capacidades podríamos definirla como el reforzamiento o desarrollo de procesos, aptitudes y habilidades que las comunidades y/o usuarios requieren para sobrevivir o adaptarse, precisamente, en esa sociedad que constantemente genera cambios. Y desde esa premisa es que el Hospital Piloto de Jamundí ha iniciado desde el año 2016 la transformación y apoyo a la capacidad de comunidades enteras, tanto urbanas como rurales. Para ello ha sido necesaria la construcción de procesos sólidos basados en la confianza de las personas, pues si bien es cierto, no sirve de nada generar acciones por parte de la institución y que los mismos usuarios no se empoderen de estos espacios por falta de confianza en el Hospital.

### Lo que estamos haciendo

Un ingrediente esencial en la construcción de capacidades es la transformación, que va más allá de ejecutar tareas o cambiar perspectivas, formas de pensar y actitudes. Se trata de reconocer que el mundo está cambiando y que las comunidades no necesitan sólo lo que nosotros pensamos, si no también lo que ellos nos muestran como necesidad.

Un paso importante que venimos adelantando desde el Hospital Piloto de Jamundí es el empoderamiento y el afianzamiento de prácticas y comportamientos en salud que desde su cultura hacen parte

de su diario vivir. “Estamos maximizando las cualidades de la gente, empoderándolas y entregándoles herramientas para que salgan a sus territorios y multipliquen sus conocimientos”, manifestó Mónica Cabrera, coordinadora de participación comunitaria del Hospital Piloto de Jamundí.

En nuestra institución desde el abordaje de los determinantes sociales de la salud realizamos alianzas estratégicas con otros sectores como el de la educación es por ello que el SENA y otras organizaciones del tercer sector se unen a nuestra propuesta de abordaje de la salud desde una mirada multidimensional así respondemos al desarrollo de las capacidades humanas que van dirigidos abiertamente a la comunidad tales como: Plantas medicinales, emprendimiento, gastronomía tradicional, primeros auxilios, vendajes, autocuidado, derechos y deberes, restablecimiento de derechos y aporte a la construcción de una salud mental de las mujeres víctimas del conflicto armado entre otras. “Queremos que las comunidades aprendan hábitos saludables que estén tranquilas ocupando su tiempo libre, y que puedan aprovechar sus conocimientos en beneficio propio y de la sociedad. De igual manera estamos integrando el modelo de atención diferencial humanizado que se puede ver reflejado en cada uno de los servicios asistenciales tanto de consulta externa como de urgencias y hospitalización. Mencionó la gerente de la ESE Ligia Elvira Viáfara Torres.

Finalmente es importante mencionar que a través del empoderamiento comunitario, del conocimiento de los derechos y deberes y de la generación de construcción de capacidades, podemos abordar, no solo problemáticas de salud sino también, otras acciones enfocadas a la protección de la vida y del territorio.

**LIGIA ELVIRA VIÁFARA TORRES**  
Gerente Hospital Piloto Jamundí (V)





**La E.S.E. del municipio de La Victoria, Valle del Cauca comprometido con la comunidad mediante el SIAU**

## Un sistema de información y atención al usuario fortalecido con la humanización de los servicios de salud



El Gerente del Hospital Nuestra Señora de los Santos, E.S.E. Dr. Adolfo León Vaca Quintero manifiesta que el Sr. Adolfo León Rivera, líder de la oficina del Sistema de información y atención al usuario (SIAU) del Hospital Nuestra Señora de los Santos E.S.E, define que la función más importante del SIAU es “contribuir a las soluciones de las inquietudes y ne-

cesidades que se le presentan a los usuarios frente a la prestación de los servicios de salud, de manera que puedan tener la información oportuna, suficiente y necesaria para hacer valer sus derechos, mediante la orientación, educación y gestión de una manera sencilla, practica y clara para los mismos”.

Es notorio como el SIAU se convierte en el enlace directo entre la institución y los usuarios, por ello el hospital Nuestra Señora de los Santos, entiende la importancia de sus funciones al ser esenciales para el mejoramiento de la prestación de los servicios de salud de la institución, al conocer la percepción de los usuarios, sus quejas, peticiones o sugerencias a través de las encuestas de satisfacción y los buzones de sugerencias; siendo estos los insumos esenciales del SIAU, cuyo análisis permite tomar decisiones, diseñar estrategias o planes de mejoramiento en conjunto

con la dirección del hospital y alcanzar los resultados esperados. Cabe destacar que el mencionado interés y gestión oportuna de la institución ha sido reconocida, consecutivamente en los últimos años, mediante comunicado oficial del ministerio de salud y protección social.

Liderado por la oficina del SIAU y en busca de la calidad en la atención y la mejora continua, en los últimos tres años se han implementado importantes estrategias para satisfacer las necesidades de los usuarios, donde se destaca el diseño, la implementación y socialización periódica del código de ética institucional, actual código de integridad y buen gobierno, con la intención de condicionar el comportamiento de los colaboradores en pro del buen servicio al usuario, aplicando esas prácticas comportamentales deseables desde el ser individual y colectivo. Así mismo, se destaca el programa de Humanización de los Servicios en Salud, siendo uno de los primeros hospitales públicos en implementarlo en la región, esta iniciativa nace desde la oficina del SIAU y fue con la articulación del área de calidad y psicología que dicho programa tomó gran fuerza, se crearon estrategias conjuntas con el compromiso de la gerencia, promoviendo la política de humanización de los servicios y forjando la cultura en pro del beneficio para los usuarios. Hoy se encuentra en fase de seguimiento y permanente diseño de estrategias para su continuidad donde la oficina del SIAU ha sido un eslabón clave, el desafío hoy está en continuar y mejorar constantemente el programa a pesar de las dificultades que presenta el sistema de salud y que claramente afectan al hospital y a la comunidad circundante.

Además, para la oficina del SIAU es fundamental más que informar es educar al usuario, por ello se hace uso de las herramientas tecnológicas de las que dispone la institución como enlaces con el canal comunitario, publicaciones en página web, redes sociales y sobre todo el circuito cerrado de televisión de la institución pues no basta solo con ayudar u orientar a



los usuarios, estos se deben empoderar para que sean ellos mismos quienes hagan cumplir y valer sus derechos en el momento en que sean vulnerados, pero a su vez conociendo sus deberes y conjuntamente continuar mejorando los servicios que presta la institución.

Es así como en los últimos años por medio de las estrategias en mención, la oficina del SIAU se ha fortalecido y continua creciendo, lo cual más que una opción se hace necesario pues existe una creciente preocupación para la institución, desde la oficina del SIAU, y es el aumento de comportamientos difíciles por parte de los usuarios en la prestación de los servicios a pesar de los esfuerzos y trabajos realizados, pues el sistema de salud hoy presenta grandes desafíos y dificultades que han predisposto y condicionado a los usuarios frente a los servicios y a los agentes de la Misión Medica, por lo que se debe continuar con los esfuerzos de educar, informar y orientar al usuario, ya que el desconocimiento y la falta de información pueden generar dificultades mayores.

Orientación a los usuarios, grupos y comunidad que acceden a nuestros servicios en sus necesidades de salud.

**ADOLFO LEÓN VACA QUINTERO**  
Gerente Hospital Nuestra Señora  
de los Santos La Victoria (V)





## La gestión del riesgo en salud



La gestión de los hospitales, bajo las circunstancias actuales, se ha convertido en un verdadero desafío para quienes tienen la responsabilidad de dirigirlos. La relación de éstos con los responsables del pago de los servicios prestados a los usuarios del sistema de salud es cada vez más difícil, debido al deficiente flujo de fondos, la incertidumbre de la permanencia en el mercado, la contención de servicios, la competencia desleal entre los prestadores, la fragmentación de los servicios, la integración vertical, etc.

Y aunque los efectos de esta situación sobre los usuarios son bien conocidos, del lado institucional, los atributos de calidad, relacionados directamente con el usuario, contenidos en la resolución del sistema obligatorio de garantía de la calidad de la atención en salud (decreto 1011 de 2016; continuidad, oportunidad, pertinencia, accesibilidad y seguridad), también se ven afectados en detrimento de él.

Consecuencia directa de esta situación sobre los prestadores es la económica. Una mirada amplia sobre los Hospitales públicos del País da como resultado un panorama preocupante no sólo sobre su funcionamiento, sino también sobre su capacidad para dar



cumplimiento al SOGCS y supervivencia en el tiempo. Evaluaciones como la categorización del riesgo del Ministerio de Salud y Protección Social confirma esta situación. Con la publicación de la resolución 1342 de 2019, para el caso del Valle del Cauca, 12 de los 48 hospitales de la región se encuentran con algún tipo de riesgo, lo cual es una mejora significativa frente al año 2016 donde existía 13, de los cuales 6 estaban en riesgo alto y hoy sólo uno. Pero la preocupación permanece porque de base las condiciones del sistema continúan iguales lo que conservará el statu quo.

Para el caso de la ESE Hospital Departamental Tomás Uribe Uribe de Tuluá, Empresa Social del Estado, en el año 2013 fue categorizada en riesgo alto, formuló un Programa de Saneamiento Fiscal y Financiero a tres años frente al Ministerio de Hacienda y Crédito Público, pero desafortunadamente no logró cumplirlo. La consecuencia de esto: reestructuración de la deuda, intervención o liquidación. Gracias a la buena voluntad y gestión del Departamento, el Hospital fue incluido en el Plan de Gestión Integral del Riesgo (PGIR) de la Superintendencia Nacional de Salud, como una medida de salvamento a cinco años, donde a través de autogestión, el Hospital podría recuperar nuevamente su estabilidad.

El PGIR fue formulado y presentado a finales del año 2016, con dos requerimientos de ajuste y uno de actualización y dejado en espera de viabilización por parte de la Superintendencia. Las medidas diseñadas

dentro de este Plan estaban básicamente orientadas a racionalizar el gasto, aumentar la producción y la organización administrativa. Han sido dos años de trabajo intenso que han visto su fruto materializado al pasar de riesgo alto a bajo, ya que, a pesar de que la Supersalud no formalizó la viabilidad del Plan, el Hospital se comprometió con su cumplimiento y seguimiento periódico.

Pero como las condiciones del sistema de salud permanecen invariables y no se ve en el futuro próximo una solución de fondo que resuelva la situación, se requiere poner en práctica estrategias administrativas que apoyen la gestión. La implementación de sistemas de gestión (calidad, acreditación, seguridad y salud en el trabajo), da orden a las instituciones y permite la utilización efectiva de los recursos disponibles. Es así como en la ESE Hospital Departamental Tomás Uribe Uribe de Tuluá, Empresa Social del Estado, con el objetivo de formalizar su vocación de hospital universitario, adicional a implementar y certificar el sistema de gestión de calidad institucional, lleva dos años trabajando en la implementación del Sistema Único de Acreditación en Salud y de Seguridad y Salud en Trabajo. Estos sistemas han empezado a generar una cultura de calidad Institucional, haciendo reflexionar a los funcionarios acerca del tipo de servicio de salud que se ofrece, el que el usuario espera y el que la Ley obliga y al usuario, sobre sus deberes y derechos y cómo ponerlos en práctica.

En conclusión, la disponibilidad de recursos financieros esa de vital importancia para la sobrevivencia y funcionamiento institucional, pero también lo es la definición de objetivos y metas concretos que orienten el desarrollo institucional y la identificación y la utilización de herramientas estratégicas y pertinentes que apoyen su materialización.

**FELIPE JOSÉ TINOCO ZAPATA**  
Gerente, ESE Hospital Departamental  
Tomás Uribe Uribe de Tuluá. Empresa Social del Estado





## Trabaja en Bienestar de la Comunidad de Yumbo

**E**l Hospital la Buena Esperanza de Yumbo es una Institución del Estado de nivel I, el cual trabaja constantemente en el Marco Estratégico y cada uno de sus programas en bienestar de la comunidad.

Uno de los programas que se implementó desde el pasado 22 de septiembre, es el del CENTRO DE ESCUCHA COMUNITARIO, un espacio con todas las

adecuaciones pertinentes con Psicólogos, los cuales atienden a personas que necesitan ser escuchadas; brindándoles orientación y soluciones a diferentes problemáticas que esté viviendo cada persona que acuda a este sitio sin ninguna discriminación.

Asimismo, en este espacio se realizan diversas

actividades enfocadas en Salud Mental, las cuales ayudan a la interacción y destreza de personas que necesitan afianzar sus relaciones interpersonales y conocer acerca de diferentes métodos de ayuda Psicosocial.

Desde su apertura, se han atendido aproximadamente 400 usuarios, con orientaciones psicosociales, participación de procesos enfocados y en actividades extramurales en las cuales se incentivó el cuidado de la Salud Mental. Además, el centro de escucha brinda atención a todos los habitantes del municipio de Yumbo en donde la mayor atención se ha brindado en adultos de la tercera edad, correspondiente al 76% de los usuarios.

El Centro de Escucha Comunitario del Hospital la Buena Esperanza, está disponible para todas las personas que necesiten orientación psicosocial pueden acercarse de lunes a viernes de 8 am a 4 pm o comunicarse a la línea telefónica 6959595 Ext. 137 en el mismo horario para separar su cita.

Por otro lado, se trabaja en el PROGRAMA DE EDUCACIÓN COMUNITARIA (PEC), el cual está dirigido a estudiantes de Instituciones Educativas Publicas del Municipio, logrando que estos jóvenes conozcan desde otra perspectiva de qué manera trabaja el Hospital y cómo ofrece su portafolio de servicios.



Asimismo, este proyecto está creado a través de módulos, el cual brinda conocimientos en Humanización, Prevención y Autocuidado, orientado en higiene oral, sustancias psicoactivas, métodos anticonceptivos y vacunación; Sexualidad, teniendo como objetivo principal conocer el cuerpo humano; Medio Ambiente, inculcando la importancia del reciclaje; Redes, basado en riesgos informáticos y personales; y Salud Mental, direccionado en diagnósticos y prevención; como también en temas sociales como la violencia y la tecnología.

La metodología esta idealizada en el uso de recursos didácticos y creativos, a través de la lectura y otras narrativas como videos, series y artículos web, resaltando el trabajo en equipo, la sana competencia y generando alertas acerca de los riesgos en los que se puede incurrir diariamente.

Todos estos programas se han liderado gracias a la Gerente del Hospital la Buena Esperanza de Yumbo, Dra: Claudia Jimena Sánchez Alcalde, a todo el equipo clínico y administrativo de la institución y al apoyo decisivo de la Administración Municipal, en cabeza del Alcalde, Carlos Alberto Bejarano Castillo; quien, a través del Gobierno de Oportunidades para la Gente, ha trabajado en beneficio de toda la comunidad, generando inclusión y humanización en cada proyecto gestado.

**VALERIA SEPÚLVEDA REYES**  
Periodista





## Con acciones de tutela pretenden los fondos de pensiones acosar a los hospitales para el pago de pasivos pensionales anteriores a diciembre 31 de 1.993

**E**n los últimos días, los fondos de pensiones y algunos ex funcionarios, pretenden por vía acción de tutela obligar a los hospitales públicos, para que asuman el pasivo pensional anterior a diciembre 31 de 1993, esta situación se agrava cuando la oficina de pasivo pensional del Departamento les certifica que a pesar de aparecer el funcionario como beneficiario del fondo de pasivo pensional y ser retirado certificado, no está incluido en el contrato de concurrencia y por lo tanto se le cobre al hospital, y este pague mientras el Ente territorial y el ministerio de Hacienda suscriben el nuevo contrato de concurrencia, esta situación es un agravante para las finanzas de los hospitales porque tienen que destinar personal profesional y capacitado en este ramo para responder acciones de tutela que siempre terminan los jueces fallando a favor de las entidades hospitalarias por carecer el hospital de competencia para reconocer dichos pasivos pensionales.

La pregunta que nos asalta es la siguiente: Que pasa con lo ordenado en la ley 1438 de 2011. **ARTÍCULO 78. PASIVO PRESTACIONAL DE LAS EMPRESAS SOCIALES DEL ESTADO E INSTITUCIONES DEL SECTOR SALUD.** Inciso final en el que se establece "Con esto se cumplirá con las Leyes 60 y 100 de 1993 y 715 de

2001 que viabilizan el pago de esta deuda que no es responsabilidad de las ESE, pues ellas no tenían vida jurídica antes de diciembre de 1993. En ese entonces eran financiados y administrados por los departamentos y el Gobierno Nacional.

¿Dónde está el principio de la prevalencia de la ley establecido en la ley 153 de agosto 15 de 1887, Por la cual se adiciona y reforma los códigos nacionales, la ley 61 de 1886 y la 57 de 1887?

**ARTÍCULO 2.** La ley posterior prevalece sobre la ley anterior. En caso de que una ley posterior sea contraria a otra anterior, y ambas preexistentes al hecho que se juzga, se aplicará la ley posterior.

El decreto 586 del 5 de abril de 2017, "por el cual se adiciona el capítulo 4 al título 4 parte 12 del libro 2 del decreto único reglamentario 1068 de 2015 del sector hacienda y crédito público, el cual establece que " acorde con lo anterior, el procedimiento que se desarrolla a través del presente Decreto, para el cálculo del pasivo pensional del sector salud generado por el personal retirado a treinta y uno (31) de diciembre de 1993, certificado por el extinto Fondo del Pasivo Prestacional del Sector Salud, así como el procedimiento para el pago





de las reservas asociadas a dicho pasivo, incluye a los hospitales como instituciones de salud que deben suministrar a la Dirección General de Regulación Económica de la Seguridad Social del Ministerio de Hacienda y Crédito Público, la información que se requiere para i) el respectivo cálculo y ii) el reconocimiento y pago de las reservas asociadas al pasivo pensional. (Subrayado nuestro)

Esto indica que apenas en 2017, el gobierno nacional, regulo un procedimiento para el reconocimiento y pago de pasivo pensional por personal certificado pero retirado a 31 de diciembre de 1.993, 24 años después de haberse aprobado la ley 100 de 1.993.

De acuerdo con la normatividad vigente relacionada anteriormente, y la jurisprudencia del consejo de estado, los hospitales solo son responsables de certificar el tiempo laborado por existir en el archivo el expediente de la hoja de vida, pero no porque tenga responsabilidad en

el reconocimiento y pago del pasivo pensional, causado por personal retirado a 31 de diciembre de 1.993.

Existe una contradicción normativa entre lo establecido en la ley 100 de 1.993, inciso 5 del artículo 242, el cual en ningún momento especifica que los hospitales tengan que presupuestar y pagar, sino que dice "las entidades del sector salud" y las entidades son el ministerio de salud, SUPERSALUD, las secretarías departamentales y municipales y la ley 1438 de 2011, artículo 78, en su inciso final del párrafo, reglamentada por el decreto 700 de 2.013, ¿cual norma es la que se aplica?

CARLOS FERNANDO  
VILLEGAS SARRIA  
Gerente Hospital Santa Lucia E.S.E

Elaboró: Germán Gómez Silva.  
Asesor Administrativo





Avenida Vásquez Cobo No. 26N-18  
668 3477 - 668 3722 Celular: 314 863 9730  
informacion@asohosval.org  
www.asohosval.org  
Santiago de Cali - Valle del Cauca



**ASOHOSVAL**

Asociación de Hospitales y Empresas Sociales  
del Estado del Departamento del Valle del Cauca