

	PLAN GRUPOS DE VALOR E INTERÉS INSTITUCIONAL		FECHA ELABORACIÓN:6-10-2022
	CODIGO: PLA-PL-007		FECHA ACTUALIZACIÓN: 28-02-2024
	VERSION: 3		PAGINA: 1 - 11
			REVISO Y APROBÓ: Comité del CIGD- Profesional Especializado – Planeación

PLAN DE ACCIÓN GRUPOS DE VALOR E INTERÉS



2024

	PLAN GRUPOS DE VALOR E INTERÉS INSTITUCIONAL		FECHA ELABORACIÓN:6-10-2022
	CODIGO: PLA-PL-007		FECHA ACTUALIZACIÓN: 28-02-2024
	VERSION: 3		PAGINA: 2 - 11
			REVISO Y APROBÓ: Comité del CIGD- Profesional Especializado – Planeación

TABLA DE CONTENIDO

1.	OBJETIVO.....	3
2.	ALCANCE.....	3
3.	RESPONSABLES	4
4.	DEFINICIONES TÉCNICA.....	4
5.	DESARROLLO	6
5.1	OBJETIVOS POR GRUPO DE VALOR E INTERÉS	8
5.2	MECANISMOS DE RECOLECCIÓN	9
5.3.	ANEXO	10
6.	DOCUMENTOS REFERENCIADOS	10
7.	CONTROL DE MODIFICACIONES.....	11

	PLAN GRUPOS DE VALOR E INTERÉS INSTITUCIONAL		FECHA ELABORACIÓN: 6-10-2022
	CODIGO: PLA-PL-007		FECHA ACTUALIZACIÓN: 28-02-2024
	VERSION: 3		PAGINA: 3 - 11
			REVISO Y APROBÓ: Comité del CIGD- Profesional Especializado – Planeación

1. OBJETIVO

Fortalecer los grupos de valor e interés institucional a través de la participación activa en la formulación y ejecución de acciones efectivas que conduzcan a la generación de valor público con el propósito de contribuir en la satisfacción de las necesidades de los distintos grupos de valor e interés e incrementar los niveles de confianza Estado-ciudadano, enfocados en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión Institucional.

2. ALCANCE

Generación de espacios de diálogo con los diferentes grupos de valor e interés, para crear condiciones donde puedan preguntar, escuchar y hablar sobre la información de interés de acuerdo al propósito de cada grupo, a continuación, se relaciona el alcance individualizado.

➤ **Grupo de valor Usuario – Prestación de servicios:**

Desde la caracterización de la población femenina en edad fértil hasta la atención del parto institucional de las gestantes identificadas.

➤ **Grupo de valor vecinales / veredales:**

Dirigido a la población rural de los corregimientos 1, 2 y 3 del municipio de Bucaramanga enfocados en la Promoción de la Salud y la Prevención de la enfermedad.

➤ **Grupo de Interés - Alianza de usuarios:**

Personas afiliadas a los regímenes contributivo y subsidiado, que fueron elegidos en la asamblea de alianza de usuarios de acuerdo a la reglamentación vigente para un periodo de 2 años (abril 2023- abril 2025)

➤ **Grupo de Interés - Veedores:**

Personas inscritas e identificadas mediante resolución de veedurías por parte de la personería municipal para ejercer la veeduría a los estamentos de salud.

➤ **Grupo de valor Colaboradores:**

Dirigido a todo el talento humano de la ESE ISABU contribuyendo con el crecimiento y desarrollo en sus ciclos laborales.

➤ **Grupo de Interés - Entidades Educativas Profesionales y Técnicas:**

Aplica a las instituciones educativas con quienes se tenga convenio docencia servicio, para la programación de espacios de práctica en la ESE ISABU como son: dependencias, servicios ambulatorios de todos los centros de salud y unidades hospitalarias (Hospital Local del Norte y la UIMIST) hasta la socialización de los informes y el cierre académico de cada programa en salud que formó parte de la práctica formativa de cada vigencia.

➤ **Grupo de Interés - Entes Territoriales / Entidades de vigilancia y control:**

Inicia desde los requisitos normativos hasta los planes de mejoramientos que se generen.

➤ **Grupo de Interés - Entidades Promotoras de Salud - EPS:**

Entidades Responsables de Pago con las que la ESE ISABU tiene contrato de prestación de servicios modalidad cápita, evento o convenios.

	PLAN GRUPOS DE VALOR E INTERÉS INSTITUCIONAL		FECHA ELABORACIÓN: 6-10-2022
	CODIGO: PLA-PL-007		FECHA ACTUALIZACIÓN: 28-02-2024
	VERSION: 3		PAGINA: 4 - 11
			REVISÓ Y APROBÓ: Comité del CIGD- Profesional Especializado – Planeación

3. RESPONSABLES

El Plan de Acción conformado por 8 grupos de valor e interés, el cual cada uno tiene un responsable y se relaciona a continuación:

- **Grupo de valor Usuario - Prestación de servicios:** Subgerente Científico y Directoras Técnicas.
- **Grupo de valor - vecinales / veredales:** Directora Técnica Zona Norte
- **Grupo de interés - Alianza de usuarios:** Profesional Especializado – Atención al usuario.
- **Grupo de interés - Veedores:** Profesional Especializado – Atención al usuario.
- **Grupo de valor Colaboradores:** Profesional Universitario – talento Humano.
- **Grupo de interés - Entidades Educativas Profesionales y Técnicas:** Subgerente Científico
- **Grupo de interés - Entes Territoriales / Entidades de vigilancia y control:** Jefe Oficina Asesora de Calidad.
- **Grupo de interés - Entidades Promotoras de Salud - EPS:** Subgerente Administrativo (Apoyo con Contratación, Facturación, Cartera, Costos), Subgerencia Científica, Dirección Técnica De Unidades Hospitalarias

4. DEFINICIONES TÉCNICAS

- **Alianzas estratégicas:** todos aquellos arreglos, procesos, asociaciones, contratos, redes, acuerdos, entre otros, que las entidades hacen con otras organizaciones públicas o privadas o con la sociedad civil, a fin de planificar y gestionar sus actividades de manera eficiente o coordinar con terceros una forma más eficaz de cumplir con su propósito.
- **Expectativa o necesidad del usuario:** son considerados como los requisitos o aquellas características de calidad que un grupo de valor, grupo de interés o parte interesada espera de una Entidad, como resultado de su gestión o la relación que se posee con la misma.
- **Proceso misional:** son los procesos esenciales de la Entidad, los cuales deben proporcionar el resultado previsto en el cumplimiento de su misión o razón de ser.
- **Stakeholders:** Los stakeholders son grupos o personas que tienen interés para una empresa que permite su completo funcionamiento. Todas las personas u organizaciones que se relacionan con las actividades y decisiones de una empresa como: empleados, proveedores, clientes, gobierno, entre otros.
- **Activos de conocimiento:** Los activos de conocimiento son los “impulsores” de conocimiento que llevan al éxito o al cumplimiento efectivo de la misión de una organización. Pueden ser conocimientos no estructurados o tácitos, como las competencias individuales u organizacionales utilizadas para la resolución de problemas, o conocimientos altamente estructurados, explícitos y codificados (incluso patentados o con registro de propiedad intelectual).
- **Comunidades de práctica:** “Grupo de personas que comparten un interés, profundizan su conocimiento y experiencia en el área a través de una interacción continua que fortalece sus relaciones.” Tomado de Wenger, Etienne; Richard McDermott, William Snyder (2002). Cultivating Communities of Practice: A Guide to Managing Knowledge (en inglés). Boston, Massachusetts: Harvard Business School Press. Pp. 17.
- **Conocimiento:** suma de ideas, datos, Información, procesos, productos y servicios generados por la entidad.
- **Conocimiento explícito:** “Es formal y sistemático. Por esta razón se puede compartir y comunicar fácilmente, (...)” por ejemplo: guías, informes, manuales, bases de datos, entre otros. Tomado de Nonaka, I., & Takeuchi,

	PLAN GRUPOS DE VALOR E INTERÉS INSTITUCIONAL		FECHA ELABORACIÓN: 6-10-2022
	CODIGO: PLA-PL-007		FECHA ACTUALIZACIÓN: 28-02-2024
	VERSION: 3		PAGINA: 5 - 11
			REVISÓ Y APROBÓ: Comité del CIGD- Profesional Especializado – Planeación

H., 2000 disponible en https://books.google.com.co/books?hl=es&lr=&id=Ckb6GcUg31MC&oi=fnd&pg=PA139&dq=Nonaka,+I.,+%26+Takeuchi,+H.,+2000&ots=dulwNAolct&sig=sfGw_n5YhDhZSkyRz-0jB2xAL-k#v=onepage&q&f=false

- **Conocimiento tácito:** es el conocimiento de las personas y se evidencia en sus acciones, experiencia, intelecto y su habilidad para proponer soluciones, por lo tanto, es de carácter intangible, de difícil materialización a través de documentos y, en consecuencia, complejo al momento de comunicarlo a otros.
- **Clima organizacional:** son cualidades o propiedades del ambiente laboral que son percibidas o experimentadas por los miembros de la organización y que, además, tienen influencia directa en los comportamientos de los empleados (Chiavenato, 2000, como se cita en Solarte 2011, p.47).
- **Cultura organizacional:** patrón de supuestos básicos que la organización ha aprendido mientras resuelve sus problemas de adaptación externa e integración interna, que ha funcionado lo suficientemente bien para ser considerada válida y, por lo tanto, enseñada a los miembros nuevos como la forma correcta de percibir, pensar y sentir esos problemas (Schein, 1992, p.12).
- **Capital humano:** Conjunto de conocimientos acumulados en el tiempo y que quedan en la organización. Este se evidencia en los equipos, programas, bases de datos, manuales y todo lo que forma parte del día a día de las instituciones, por lo tanto, sostiene la productividad y operación de sus empleados.
- **Capital Estructural:** Conjunto de conocimientos adquiridos de la relación con los grupos de valor internos y las partes interesadas externas a la organización y que, en su conjunto, ayudan a la identificación y solución de necesidades, expectativas y problemas organizacionales, por lo tanto, generan valor público.
- **Capital Relacional:** Conjunto de conocimientos, experiencias y habilidades que poseen las personas que laboran en una entidad y que permiten la generación de los bienes y servicios para los distintos grupos de valor.
- **El resultado del aprendizaje es la creación del capital del conocimiento:** Combinación y articulación de los activos intangibles de la entidad pública basados en el conocimiento y la experiencia de los servidores públicos que, en su conjunto, se convierten en factores estratégicos de las organizaciones y que tienen como fin generar valor público, de modo que incremente los niveles de satisfacción y confianza de los distintos grupos de valor.
- **Difusión de conocimiento:** Acción que permite que el conocimiento generado y mejorado sea difundido a los grupos de valor e interés para su uso.
- **Gestión del conocimiento:** es el proceso de captura, distribución y uso eficaz del conocimiento. Se ha convertido en un mecanismo para el fortalecimiento de la capacidad y el desempeño institucional.
- **Grupos de valor:** Personas naturales (ciudadanos) o jurídicas (organizaciones públicas o privadas) que tienen una relación directa con la E.S.E ISABU, mediante el uso de sus servicios y tramites o que participan, directa o indirectamente, para cumplir su misión.
- **Grupos de interés:** Personas naturales (ciudadanos) o jurídicas (organizaciones públicas o privadas) que tienen un interés especial en la gestión, los resultados o son potenciales usuarios de los servicios de la institución.
- **Historias de éxito:** conjunto de acciones que dan lugar a un resultado deseado, basado en valores sustentados colectivamente y que se podría reproducir fácilmente en diferentes contextos. Su objeto consiste

	PLAN GRUPOS DE VALOR E INTERÉS INSTITUCIONAL		FECHA ELABORACIÓN: 6-10-2022
	CODIGO: PLA-PL-007		FECHA ACTUALIZACIÓN: 28-02-2024
	VERSION: 3		PAGINA: 6 - 11
			REVISO Y APROBÓ: Comité del CIGD- Profesional Especializado – Planeación

no solo en comunicar y exponer elementos específicos del programa conjunto, sino, además, en servir de instrumento para conservar memoria de los conocimientos y transferirlos a fin de mejorar los futuros programas sobre cultura y desarrollo. Las historias de éxito encierran la promesa de servir de ejemplo e inspiración para otros interlocutores y partes interesadas (Unesco, 2017).

- **Innovación abierta:** permite combinar el conocimiento interno de la entidad con el de otras entidades públicas o privadas o los ciudadanos para sacar adelante iniciativas innovadoras.
- **Ideación:** Analizar y resolver problemas complejos de manera colaborativa para convertirlos en retos.
- **Intangible:** Aquello que no podemos tocar por carecer de materia o cuerpo.
- **Interconexión:** Conexión entre sí de dos o más elementos.
- **Interdisciplinario:** Es un campo de estudio que cruza los límites tradicionales entre varias disciplinas académicas o entre varias escuelas de pensamiento.
- **Lecciones aprendidas:** es el conocimiento adquirido sobre un proceso o una o varias experiencias a través de la reflexión y el análisis crítico sobre sus resultados y los factores críticos o condiciones que pueden haber incidido sobre su éxito o lo obstaculizaron. Las lecciones aprendidas se enfocan en la hipótesis que vincula causalmente los resultados buscados y aquello que ha funcionado o no ha funcionado para alcanzarlos (Luna y Rodríguez, 2011).
- **Optimizar:** Conseguir que algo llegue a la situación óptima o dé los mejores resultados posibles.
- **Plan Institucional de Capacitación:** son los estudios técnicos que identifican necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo en materia de fortalecimiento de competencias, estableciendo conocimientos, técnicas y actitudes necesarias para desarrollar el desempeño (Lay, Suárez y Zamora, 2005).
- **Programa Anual de Bienestar:** son los estudios técnicos que permiten, a partir de la identificación de necesidades y expectativas de los empleados, determinar actividades y grupos de beneficiarios bajo criterios de equidad, eficiencia y mayor cubrimiento institucional (Decreto 1083, 2015, art. 2.2.10.6).

5. DESARROLLO

Para la ESE ISABU es importante reconocer e identificar las características, necesidades, intereses, expectativas y preferencias de la población objetivo a la cual está dirigida la misionalidad de la entidad. Esto permite ajustar la oferta institucional y presentar ofertas de servicios focalizadas para responder satisfactoriamente el mayor número de requerimientos, así como obtener retroalimentación y lograr la participación activa de la ciudadanía para el logro de los objetivos de la entidad y la satisfacción de derechos ciudadanos.

Los espacios de diálogo con los grupos de valor, grupos de interés y partes interesadas es de gran importancia para la Institución, debido a que conlleva de igual manera a la identificación de expectativas y necesidades que poseen dichos usuarios, con lo cual, la formulación de planes, proyectos, programas y la rendición de cuentas que realiza la Entidad, se convierten en asuntos participativos con la ciudadanía y los usuarios en razón a lograr atender y satisfacer sus necesidades y expectativas.

Caracterización del Grupo de valor e interés: Identificar las particularidades (características, necesidades, intereses, expectativas y preferencias) de los ciudadanos, usuarios o interesados con los cuales interactúa una entidad, con el fin de agruparlos según atributos o variables similares y, a partir de allí, generar acciones

	PLAN GRUPOS DE VALOR E INTERÉS INSTITUCIONAL		FECHA ELABORACIÓN: 6-10-2022
	CODIGO: PLA-PL-007		FECHA ACTUALIZACIÓN: 28-02-2024
	VERSION: 3		PAGINA: 7 - 11
			REVISÓ Y APROBÓ: Comité del CIGD- Profesional Especializado – Planeación

PASO A PASO	METODOLOGÍA
1. Identificar el Objetivo.	Esta actividad busca identificar a los actores y grupos de interés relevantes de la entidad para garantizar espacios de diálogo; entendidos estos como cualquier grupo o individuo que puede afectar o ser afectado por la consecución de objetivos de la organización. Para su identificación, se debe reconocer que los actores y grupos de interés son los protagonistas en la rendición de cuentas y/o espacios de diálogo y que su identificación permite establecer estrategias acordes con sus características. Para trabajar esta actividad, se definió la matriz de identificación de los diferentes grupos de valor como primer insumo para avanzar en el mapa de identificación de actores y, además, recurrir a la lluvia de ideas para la elaboración de la lista de actores y grupos de interés. Para su caracterización se propone un cuadro que incluye algunos ítems que son de importancia para la rendición de cuentas y/o espacios de diálogo, sin embargo, es importante aclarar que se puede ubicar los ítems que considere de acuerdo con la profundización de caracterización que requiera obtener. Para la identificación del objetivo de cada grupo de valor se debe tener en cuenta: ✓ Diseñar políticas que van dirigidas a los diferentes grupos de valor. ✓ Diseñar un espacio de Rendición de cuentas. ✓ Diseñar un espacio de Participación ciudadana. ✓ Producción y difusión de información.
2. Establecer un líder	Es el grupo de trabajo interdisciplinario o dependencia responsable del grupo de valor identificado, acciones a tener en cuenta: ✓ Evitar duplicidad de acciones y desperdicio de recursos ✓ Centralizar información del ejercicio ✓ Difundir la información al interior de la entidad ✓ Promover el uso de los resultados ✓ Facilitar consulta externa de los resultados.
3. Establecer variables y desagregación.	Nivel de desagregación para caracterizar personas naturales: 1. Geográficas: Ubicación y clima. 2. Demográficas: Tipo y número de documentos, edad, sexo, actividad económica, estrato socio-económico, escolaridad, vulnerabilidad, régimen de afiliación e ingresos. 3. Intrínsecas: Intereses, lugares de encuentro, acceso a canales, uso de canales, conocimientos y dialecto. 4. De comportamiento: Niveles de uso, eventos y beneficios buscados.
4. Priorizar las variables.	Una vez identificadas las variables a medir en el ejercicio de caracterización es importante hacer una priorización de las mismas, con el fin de escoger solamente aquellas que sean relevantes para el cumplimiento de los objetivos, sean fácilmente medibles y el beneficio de la información que aporta al ejercicio sea superior al costo de su recolección. Con este propósito, a continuación, se presentan algunos de los criterios que deben ser considerados a la hora de realizar dicha priorización: Criterios de priorización de variables: ✓ Relevantes: aquellas que están relacionadas con el objetivo de la caracterización y aportan al cumplimiento de los objetivos del ejercicio. ✓ Económicos: aquellas que están disponibles a un costo razonable. De esta forma se asegura que el beneficio de contar con información es mayor al costo de recolección de la misma. ✓ Medibles: variables que puedan observarse o medirse para cada ciudadano, usuario o grupo de interés. ✓ Asociativas: deben permitir realizar segmentaciones. Estas variables deben asociarse o relacionarse con las necesidades de la mayoría de los usuarios de cada grupo para garantizar la relevancia. ✓ Consistentes: variables cuyos resultados o valores permanecen en el tiempo.
5. Identificar mecanismos y recolectar información.	En este paso se deben identificar los mecanismos mediante los cuales se puede recolectar la información que servirá como insumo para la caracterización de los ciudadanos, usuarios o grupos de interés. Es muy importante establecer el alcance, los recursos y nuevamente repasar los objetivos del ejercicio de caracterización ya que estos determinarán los instrumentos que se deben utilizar. Asimismo, para minimizar los costos y lograr un mejor aprovechamiento de los recursos, se debe revisar la información de registros administrativos con los que cuenta la entidad debido a su interacción con los ciudadanos,

	PLAN GRUPOS DE VALOR E INTERÉS INSTITUCIONAL		FECHA ELABORACIÓN: 6-10-2022
	CODIGO: PLA-PL-007		FECHA ACTUALIZACIÓN: 28-02-2024
	VERSION: 3		PAGINA: 8 - 11
			REVISÓ Y APROBÓ: Comité del CIGD- Profesional Especializado – Planeación

	buzón de sugerencias, así como la información disponible en bases de datos de la entidad, encuestas, grupos focales, observación directa, estudios entre otros.
6. Automatizar la información y establecer segmentos.	Una vez se ha recolectado la información de cada una de las variables, se realiza la estructuración y automatización de bases de datos que faciliten el análisis, cruce y filtro de la información con miras a segmentar a los ciudadanos, usuarios o grupos de interés en grupos que tengan características similares. Una primera segmentación se obtiene al cuantificar los ciudadanos, usuarios o grupos de interés que comparten cada una de las variables.
7. Publicar y compartir información.	Un último paso en el ejercicio de caracterización de ciudadanos, usuarios o grupos de interés, consiste en un proceso interno en la entidad de divulgación de la información, de modo que los resultados sean conocidos por todas las dependencias y los responsables de procesos y servicios para facilitar y mejorar la toma de decisiones y el diseño de intervenciones. Así mismo, con el fin de fortalecer los procesos de colaboración y coordinación con otras entidades de la administración pública, y en la línea de la Ley 1712 de 2014, publicar la información sobre los resultados de los ejercicios de caracterización de forma tal que puedan servir de insumo para otras entidades que requieran fortalecer su conocimiento sobre los ciudadanos, usuarios o grupos de interés, o que requieran del uso de la información para el diseño de sistemas que faciliten la interacción con los ciudadanos para la entrega de la oferta institucional. En este sentido, es importante que la entidad cumpla con los lineamientos legales establecidos en la Ley 1266 de 2008, Ley 1581 de 2012 y otras relacionadas con la protección de datos personales, y que para facilitar el intercambio de los datos sigan con los lineamientos establecidos por Gobierno en línea en materia de uso de un lenguaje común de intercambio de información.

5.1 OBJETIVOS POR GRUPO DE VALOR E INTERÉS

Una adecuada gestión del conocimiento permite articular los intereses, recursos y expectativas de los ciudadanos, servidores públicos, instituciones educativas y entidades nacionales del sector público y privado, además, diseñar respuestas integrales que, de manera dinámica, atiendan las necesidades de los ciudadanos y las oportunidades organizacionales en el marco del cumplimiento de los objetivos institucionales. Por lo anterior, se define los siguientes objetivos por grupos de valor:

➤ Grupo de valor Usuario – Prestación de servicios:

Objetivo general: Identificar las características de la población femenina de la ESE ISABU en edad fértil con el propósito de establecer y gestionar las acciones adecuadas para el establecimiento de estrategias enfocadas a la captación temprana de gestantes, gestionando su ingreso de forma oportuna y garantizando la continuidad en el programa de control prenatal, buscando la fidelidad y atención del parto de acuerdo a la oferta del servicio.

➤ Grupo de valor vecinales / veredales:

Objetivo general: Garantizar atención primaria en salud a la población rural de los corregimientos 1, 2 y 3 del municipio de Bucaramanga.

➤ Grupo de Interés - Alianza de usuarios:

Objetivo general: Velar por el cumplimiento de los derechos y deberes de los usuarios y sus familias, generar espacios de participación ciudadana.

➤ Grupo de Interés - Veedores:

Objetivo general: Velar por el cumplimiento de la misión de la veeduría frente a la prestación de servicios de salud.

➤ Grupo de valor Colaboradores:

Objetivo general: Implementar políticas, estrategias y acciones correspondientes al área de talento humano con el fin de fortalecer el talento humano de la ESE ISABU contribuyendo con el crecimiento y desarrollo en sus ciclos laborales

	PLAN GRUPOS DE VALOR E INTERÉS INSTITUCIONAL		FECHA ELABORACIÓN: 6-10-2022
	CODIGO: PLA-PL-007		FECHA ACTUALIZACIÓN: 28-02-2024
	VERSION: 3		PAGINA: 9 - 11
			REVISÓ Y APROBÓ: Comité del CIGD- Profesional Especializado – Planeación

Objetivos específicos:

- Implementar acciones de previsión de empleos, el cual permita evidenciar las necesidades de la planta acorde a las novedades que se presenten durante la vigencia.
- Promover acciones que fortalezcan las diferentes actividades relacionadas con los componentes del proceso de Gestión Humana, de acuerdo a los lineamientos de Función Pública.
- Implementar y evaluar el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo para el control y reducción de los accidentes de trabajo, enfermedades laborales y ausentismo que puedan afectar el desempeño de los servidores públicos y contratistas.
- Fomentar el desarrollo de habilidades en los colaboradores de la institución a través de actividades de formación integradas en el plan de capacitaciones.
- Facilitar y contribuir en la generación de espacios de esparcimiento que permitan integración entre los colaboradores y su familia.

➤ **Grupo de Interés - Entidades Educativas Profesionales y Técnicas:**

Objetivo general: Orientar la relación docencia servicio para el desarrollo de las prácticas formativas en la ESE ISABU.

Objetivos específicos:

- Generar los espacios para el desarrollo de las prácticas formativas y de investigación a los estudiantes en el marco docencia servicio.
- Ejecutar los planes de trabajo de las prácticas formativas pactadas a través de la relación docencia servicio.

➤ **Grupos de Interés - Entes Territoriales / Entidades de vigilancia y control:**

Objetivo general: Garantizar el cumplimiento de las políticas, programas, normas técnicas, científicas y administrativas dadas por el Ministerio de salud y protección social, Superintendencia de salud, departamento y municipio en cuanto al Sistema de gestión de Calidad.

Objetivos específicos:

- Garantizar el Sistema Único de Habilitación, el Sistema de Garantía de la Calidad y el Sistema Único de Acreditación
- Garantizar la prestación de los servicios de manera oportuna eficiente y con calidad
- Fomentar el cumplimiento de políticas, estrategias, planes, programas y proyectos del sector salud y del Sistema General de Seguridad Social en Salud, que formule y expida la Nación, el departamento o el municipio en cuanto a Sistema de Gestión de Calidad.

➤ **Grupo de Interés - Entidades promotoras de Salud – EPS:**

Objetivo general: Incrementar las ventas de servicios de Salud, mediante la búsqueda de aliados estratégicos que permitan la accesibilidad de los servicios ofertados por la ESE ISABU.

Objetivos específicos:

- Dar a conocer el portafolio de los servicios habilitados por la ESE ISABU
- Establecer los canales de comunicación que permiten el seguimiento a los contratos.
- Gestionar visitas para procesos de cartera, bases de datos y autorizaciones.
- Seguimiento a la ejecución de los contratos mínimo una vez al año

5.2 MECANISMOS DE RECOLECCIÓN

Son los mecanismos de recolección de la información que cada grupo de valor e interés utilizó para identificar necesidades y la priorización a trabajar en la vigencia. A continuación, se nombran:

	PLAN GRUPOS DE VALOR E INTERÉS INSTITUCIONAL		FECHA ELABORACIÓN: 6-10-2022
	CODIGO: PLA-PL-007		FECHA ACTUALIZACIÓN: 28-02-2024
	VERSION: 3		PAGINA: 10 - 11
			REVISÓ Y APROBÓ: Comité del CIGD- Profesional Especializado – Planeación

- **Grupo de valor Usuario – Prestación de servicios:** Caracterización de la población, entrevista población dispersa, evaluación de indicadores de atención a población dispersa, concertación con líderes rurales.
- **Grupo de valor vecinales / veredales:** Caracterización de la población, entrevista población dispersa, evaluación de indicadores de atención a población dispersa, concertación con líderes rurales.
- **Grupo de Interés - Alianza de usuarios:** Reuniones mensuales, audiencias públicas de rendición de cuentas, actividades con la comunidad
- **Grupo de Interés - Veedores:** Reuniones con veedores representantes de la comunidad, audiencias públicas de rendición de cuentas, personería municipal.
- **Grupo de valor Colaboradores:** Encuestas, normatividad, planes institucionales.
- **Grupo de Interés - Entidades Educativas Profesionales y Técnicas:** Entrevista Directas con las jefes de los servicios, reuniones con las instituciones educativas.
- **Grupos de Interés - Entes Territoriales / Entidades de vigilancia y control:** Informes de visita de habilitación, Informes de auditorías externas, Actas de sustentación de PAMEC, Actas de sustentación 2193 y 256.
- **Grupo de Interés - Entidades promotoras de Salud – EPS:** Por medio de reuniones con EPS que son llevadas a cabo por profesionales con experiencia en salud y negociación, con el fin de garantizar que los acuerdos sean justos, equitativos y estén en cumplimiento con las regulaciones vigentes donde se establecen mecanismos de seguimiento y evaluación para asegurar el cumplimiento de los términos acordados y el éxito de las iniciativas emprendidas, logrando negocios jurídicos y alianzas estratégicas que respalden la prestación de servicios médicos de calidad de la cual se compromete la ESE ISABU.
Una vez suscritos los acuerdos de voluntades desde la Subgerencia Administrativa se procede a socializar a los diferentes colaboradores (facturación / cartera/Call center/asistenciales) con el fin de ofrecer un servicio de calidad y minimizar las posibles glosas y devoluciones de los entes contratantes.

5.3. ANEXO

- Matriz de caracterización y priorización de necesidades de grupos de valor, Código: PLA-F-024 versión 2.

6. DOCUMENTOS REFERENCIADOS

- Instructivos espacios de diálogo con los grupos de valor, Código: 1200-PLA-I-005, Versión 1, ESE ISABU.
- Guía de caracterización de ciudadanos, usuarios y grupos de interés, Departamento Nacional de Planeación.

	PLAN GRUPOS DE VALOR E INTERÉS INSTITUCIONAL		FECHA ELABORACIÓN: 6-10-2022
	CODIGO: PLA-PL-007		FECHA ACTUALIZACIÓN: 28-02-2024
	VERSION: 3		PAGINA: 11 - 11
			REVISO Y APROBÓ: Comité del CIGD- Profesional Especializado – Planeación

7. CONTROL DE MODIFICACIONES

CONTROL DE MODIFICACIONES			
Versión	Fecha	Descripción de la Modificación	Realizada por
1	21-01- 2022	Emisión inicial del documento	Profesional Especializado – Planeación Profesional de apoyo a Planeación
2	21-03-2023	- Actualización del ítem 2. Alcance, donde se incluyó los grupos de valor Veedores, Entes territoriales y Empresas Promotoras de Salud. - Se modificó el alcance del grupo Universidades. - Actualización del ítem 3 responsables. - Actualización del ítem 5. Desarrollo, en el ítem 5.1. Indicadores de gestión.	Profesional Especializado – Planeación
3	28-02-2024	- Se ajustó el nombre del documento y en todo el documento, quedando grupos de valor <u>e interés</u>. - Se definieron como grupo de interés los siguientes grupos: - Grupo de interés - Alianza de usuarios - Grupo de interés - Veedores - Grupo de interés - Entidades Educativas Profesionales y Técnicas - Grupo de interés - Entes Territoriales / Entidades de vigilancia y control - Grupo de interés - Entidades Promotoras de Salud – EPS. - Se modificó el alcance de los siguientes grupos de interés: - Alianza de Usuarios. - Entidades Educativas Profesionales y Técnicas. -Se complementó el significado de grupos de valor. -Se incluyó el significado de grupos de interés. -Se incluyó el punto mecanismos de recolección. - El formato del Anexo fue ajustado y se presenta la versión 2.	Profesional Especializado – Planeación