

MODELO GESTION POR COMPETENCIAS

*ESE HOSPITAL DEL SUR
“GABRIEL JARAMILLO PIEDRAHITA”*

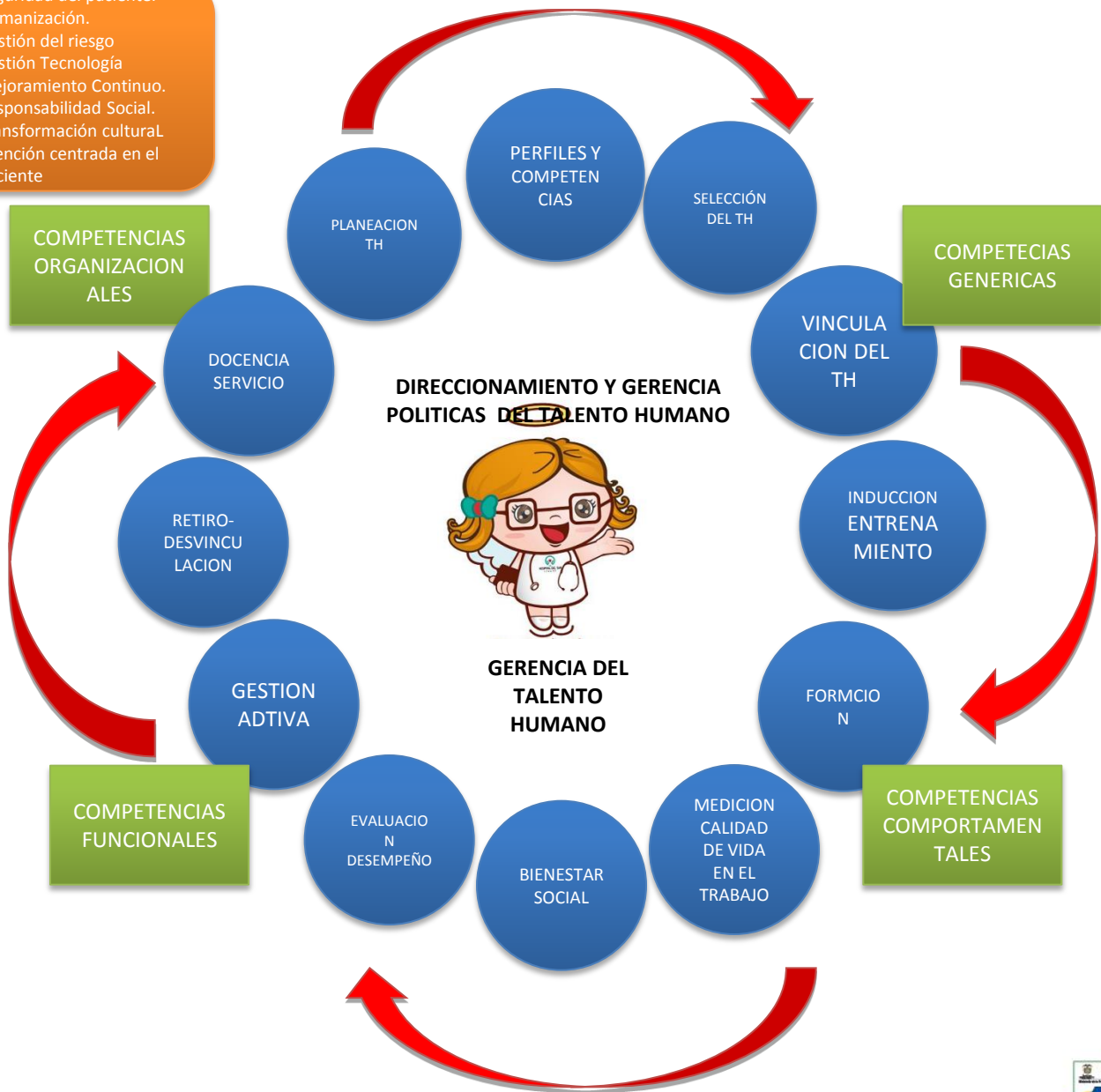


ESE
HOSPITAL DEL SUR
ITAGÜÍ

Seguridad del paciente.
Humanización.
Gestión del riesgo
Gestión Tecnología
Mejoramiento Continuo.
Responsabilidad Social.
Transformación cultural.
Atención centrada en el paciente

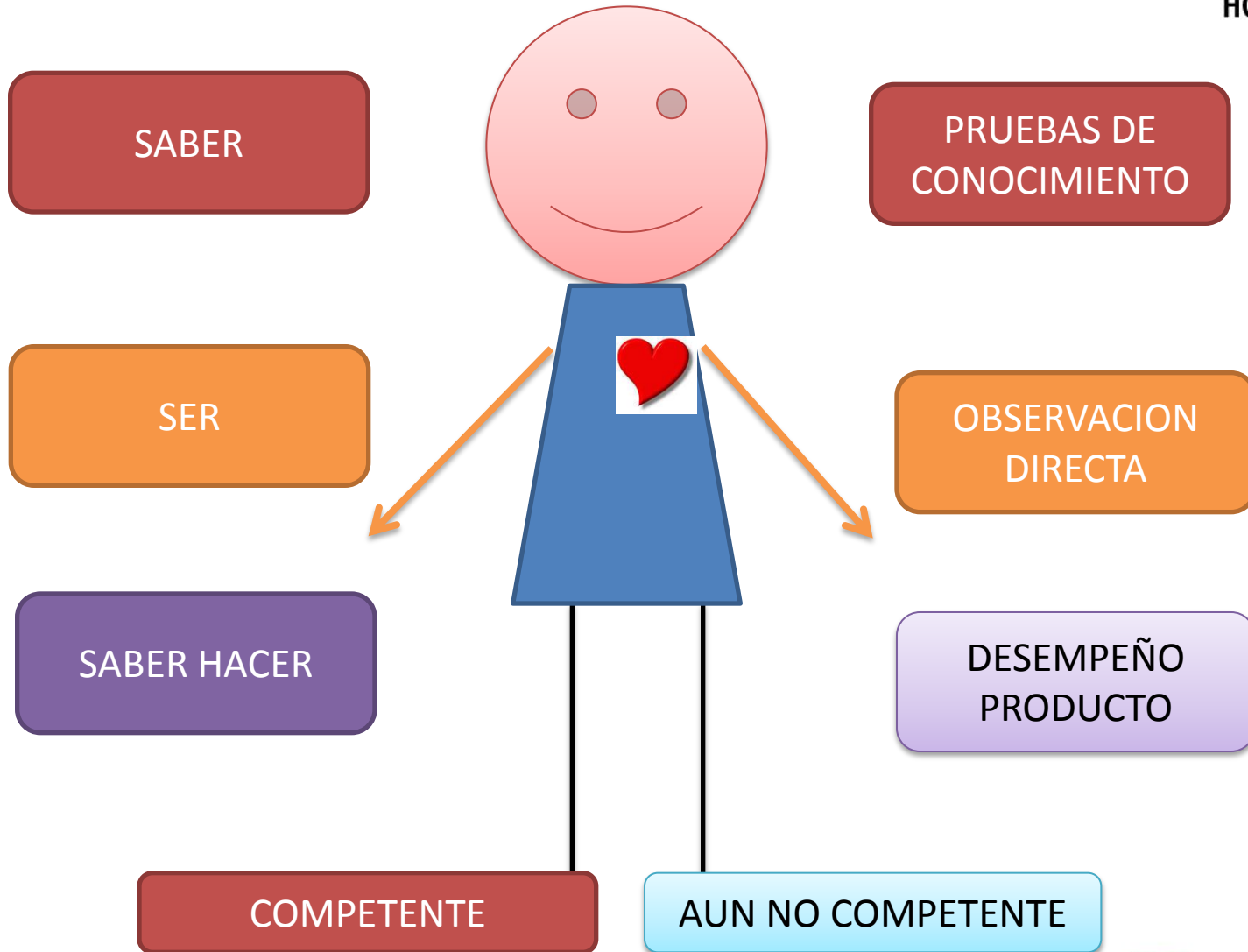
I
D
E
N
T
I
F
I
C
A
C
I
O
N
D
E
N
E
C
E
S
I
D
A
D
E
S

S
A
T
I
S
F
A
C
C
I
O
N
D
E
L
C
L
I
E
N
T
E
I
N
T
E
R
N
O



Te damos bienestar





COMPETENCIAS ORGANIZACIONALES



ESE
HOSPITAL DEL SUR
ITAGÜÍ

COMPETENCIA	PRINCIPIO	VALOR	LINEA ESTRATEGICA
Humanización	equidad	Respeto, amabilidad	Más y mejores servicios de salud. Infraestructura segura, renovada y accesible.
Seguridad-Gestión del riesgo	Mejoramiento Continuo	Responsabilidad. Sentido de pertenencia.	Infraestructura segura, renovada y accesible. Institución Fortalecida y en constante Desarrollo
Atención Centrada en el Usuario	Atención centrada en el Usuario	Responsabilidad	Más y mejores servicios de salud. Talento Humano Fortalecido
Innovación Transformación cultural	Trabajo en equipo	Responsabilidad	Más y mejores servicios de salud. Talento Humano Fortalecido
Responsabilidad social	Responsabilidad social	Honestidad, responsabilidad. Solidaridad	Infraestructura segura, renovada y accesible.
Calidad	Trabajo en equipo	Sentido de pertenencia.	La calidad "una cultura organizacional"
Mejoramiento continuo	Trabajo en equipo	Responsabilidad	Institución Fortalecida y en constante Desarrollo

COMPETENCIAS GENÉRICAS



ESE
EL SUR
G U Í

COMPETENCIA	PRINCIPIO	VALOR	EJES DE ACREDITACION.	LINEA ESTRATEGICA
Orientación a Resultados	Sentido de pertenencia y responsabilidad	responsabilidad	Responsabilidad. Gestión centrada en el cliente	Más y mejores servicios de salud.
Orientación al Usuario	Atención centrada en el Usuario. Equidad	Amabilidad Respeto	Gestión centrada en el cliente	Institución Fortalecida y en constante Desarrollo. Más y mejores servicios de salud.
Transparencia	Responsabilidad	Honestidad		Institución Fortalecida y en constante Desarrollo. Talento Humano fortalecido
Compromiso con la Organización		Sentido de pertenencia.	Transformación cultural	La calidad “una cultura organizacional. Talento Humano fortalecido



7.4. COMPETENCIA COMPORTAMENTALES. (Nivel Directivo) Total 5

- Liderazgo
- Planeación
- Toma de decisiones
- Dirección y desarrollo de personal
- Conocimiento del entorno

COMPETENCIA COMPORTAMENTALES. (Nivel Asesor) Total 4

- Experticia
- Conocimiento del entorno
- Construcción de relaciones
- Iniciativa.

7.4. COMPETENCIA COMPORTAMENTALES. (Nivel Directivo) Total 5

- Liderazgo
- Planeación
- Toma de decisiones
- Dirección y desarrollo de personal
- Conocimiento del entorno

COMPETENCIA COMPORTAMENTALES. (Nivel Asesor) Total 4

- Experticia
- Conocimiento del entorno
- Construcción de relaciones
- Iniciativa.

COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES



ESE
HOSPITAL DEL SUR
ITAGÜÍ

COMPETENCIA COMPORTAMENTALES. (Nivel Profesional)

- Aprendizaje continuo
- Experticia profesional
- Trabajo en equipo y Colaboración
- Creatividad e innovación

COMPETENCIA COMPORTAMENTALES. (con personal a cargo)

- Liderazgo
- Toma de decisiones

COMPETENCIA COMPORTAMENTALES. (Nivel técnico)

- Experticia técnica
- Trabajo en equipo
- Creatividad e innovación

COMPETENCIA COMPORTAMENTALES. (Nivel Asistencial)

- Manejo de información
- Adaptación al Cambio
- Disciplina
- Relaciones interpersonales
- Colaboración



I. IDENTIFICACIÓN	
Denominación del Empleo:	AUXILIAR AREA SALUD
Código:	412
Grado:	03
Nivel:	Asistencial
Naturaleza:	Carrera Administrativa
Área o Proceso	Macro Proceso de Atención
II. PROPÓSITO PRINCIPAL	
<p>Brindar una atención y cuidado humanizado e integral básico en salud al usuario, en los diferentes servicios en el tratamiento y rehabilitación de menor complejidad y en la atención de los programas de promoción de la salud y prevención de la enfermedad intra y extramural, en cumplimiento y desarrollo de sus funciones de responsabilidad bajo la orientación de profesionales en salud.</p> <p>Brindar una atención y cuidado humanizado e integral al usuario en procedimientos de nivel auxiliar en salud oral, en el servicio de odontología y en los programas de promoción de la salud y prevención de la enfermedad intra y extramural con el fin de prestar un mejor servicio a la comunidad en general</p>	
III. FUNCIONES ESENCIALES	
<p>En el área de auxiliar en enfermería:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Controlar las infecciones en los usuarios y su entorno de acuerdo con las buenas prácticas sanitarias. 2. Promover los hábitos saludables para el cuidado y mantenimiento de las funciones de los diferentes grupos comunitarios según guías de manejo. 3. Cuidar a las personas en las alteraciones y recuperación de las funciones de los diferentes sistemas de acuerdo con guías de manejo. 4. Observar la condición física y emocional de la persona de acuerdo con guías y protocolos. 5. Orientar y preparar a las personas para exámenes y ayudas diagnósticas establecidas por el profesional de la salud. 6. Tomar y remitir muestras de interés en salud pública y resultados de laboratorio ordenadas por el profesional de la salud, de acuerdo con Protocolos. 7. Brindar los cuidados básicos asignados o delegados, de higiene y comodidad, de acuerdo con guías y Protocolos establecidos. 8. Asistir a la persona en las actividades de movilización según sus limitaciones y equipos requeridos y de acuerdo al modelo de inclusión de la ESE. 9. Asistir a la persona en las actividades de nutrición asignadas o delegadas por el profesional y de acuerdo con guías y protocolos establecidos. 10. Alistar los medicamentos e inmuno biológicos según delegación, teniendo en cuenta los 	

DICCIONARIO DE COMPETENCIAS



ESE
HOSPITAL DEL SUR
ITAGÜÍ

COMPETENCIAS ORGANIZACIONALES	DEFINICION	COMPORTAMIENTOS ESPERADOS (Conductas Asociadas)	LOS COMPORTAMIENTOS SE UBICAN EN GRADOS
SEGURIDAD – GESTION DEL RIESGO	Capacidad de minimizar los riesgos que se presentan en la atención en salud reduciendo posibles eventos adversos y mitigando consecuencias.	<p>A. Evalúa de forma proactiva y permanente los riesgos asociados a la atención en salud para diseñar e implementar de manera constante las barreras de seguridad necesarias.</p> <p>B. Presenta adherencia a la filosofía y las estrategias para la reducción del riesgo, así como el incremento de las condiciones que caractericen la organización como segura.</p> <p>C. Conoce y aplica herramientas para minimizar el riesgo en la atención en salud desde su área y/o proceso sin coordinarlo con los demás procesos.</p> <p>D. Conoce políticas de seguridad del paciente.</p>	
INNOVACION	Capacidad para aportar nuevas ideas que permitan desarrollar mejoras en los productos o servicios de la organización así como en las actividades que se desempeñan durante el trabajo, con el fin de responder a las necesidades de evolución de la organización	<p>A. Inventa, propone y desarrolla reformas innovadoras y origina nuevas oportunidades de mejoras para la organización, diseña nuevos procedimientos para realizar sus funciones.</p> <p>B. Presenta soluciones, productos e ideas que resuelven problemas o situaciones aplicando ideas nuevas o diferentes, conocimientos que nunca había ofrecido la organización.</p> <p>C. Aplica/recomienda soluciones para resolver problemas o situaciones utilizando su experiencia en otras similares.</p> <p>D. Aplica y/o recomienda soluciones, productos e ideas que</p>	

DICCIONARIO DE PREGUNTAS PARA ENTREVISTA POR COMPETENCIAS

COMPETENCIAS ORGANIZACIONALES	DEFINICION	PREGUNTAS PARA EVIDENCIAR EXISTENCIA O NO DE LA COMPETENCIA
SEGURIDAD - GESTION DEL RIESGO	Capacidad de minimizar los riesgos que se presentan en la atención en salud reduciendo posibles eventos adversos y mitigando consecuencias.	<p>¿Evalúa de forma proactiva y permanente los riesgos asociados a la atención en salud?</p> <p>¿Diseña e implementa de manera constante las barreras de seguridad necesarias?</p> <p>¿Conoce y aplica herramientas para minimizar el riesgo en la atención en salud desde su área?</p>
INNOVACION	Capacidad para aportar nuevas ideas que permitan desarrollar mejoras en los productos o servicios de la organización así como en las actividades que se desempeñan durante el trabajo, con el fin de responder a las necesidades de evolución de la organización	<p>¿Propone y origina nuevas oportunidades de mejoras para la organización?</p> <p>¿Presenta soluciones que resuelven problemas o situaciones aplicando ideas y conocimientos nuevos?</p> <p>¿Relate una situación en la que usted haya dado una solución innovadora?</p>
RESPONSABILIDAD SOCIAL	Capacidad para dirigir actividades educativas, de investigación y de servicio a atender las necesidades prioritarias de la población.	<p>¿Identifica necesidades y genera estrategias de promoción de la salud y prevención de la enfermedad?</p> <p>¿Determina los medios más eficientes para asegurar que los servicios lleguen a los grupos más vulnerables?</p> <p>¿Se adhiere a las políticas de responsabilidad social de la organización?</p>

PLAN DE FORMACION POR COMPETENCIAS



PLAN DE FORMACION FUNCIONARIOS 2014

PLANEAR

No.	COMPETENCIA	MODULO	TEMAS	No. PERSONAS PROGRAMADAS	DIRIGIDO A	FECHA A REALIZAR	RESPONSABLE DE DOCUMENTAR Y EJECUTAR MODULO.	TIPO DE COMPE TENCIA	OBJETIVO (Situación e
1	TRANSFORMACION CULTURAL E INNOVACION	MODULO No. 1 "NOS TRANSFORMAMOS E INNOVAMOS HACIA UN HOSPITAL EXITOSO"	Repasando para acreditacion	230	Personal asistencial, administrativo y de apoyo	febrero 1 al 28	Lider de Talento Humano	SABER	Desarrollar en innovacion y pertenencia y c
			Modelos Organizacionales	230		febrero 21 al 28 de abril	Asesor de calidad y lider asignado		
			Codigo de etica- politicas institucionales	230		reuniones de servicio mensual	Asesor de calidad y lider de atencion a las personas.		
			PRIMERA EVALUACION "GABRIELITA TE ENSEÑA" temas a evaluar repasando para presentacion de acreditacion)			230	todo el personal		
2	HUMANIZACION	Modulo No. 2 "SER HUMANO EN LA ESE".	Puedo ser como yo quiero	230	Personal asistencial, administrativo y de apoyo	marzo - Abril	Lider de proceso - Comité de Humanizacion	SER	propender por pacientes y del garantizando e prestación de l
			La persona como ser Bio-Psico-Social						
			Ser amable, la marca de la diferencia						
			Modelo de humanizacion: Manejo y resolucion de conflictos y clientes dificiles	230	Personal asistencial, administrativo y de apoyo	Marzo 15 a abril 10	Comité de humanizacion		Conocer las di permitan garan de la humaniza
			Modelo de inclusion: Manejo de personas con dificultades auditivas, invidentes. (lenguaje de señas)						
			Manejo del duelo: para el personal de la Salud						
apoyo emocional									

[Evaluacion por competencias.xls](#)

Muchas
Gracias!