

RESOLUCIÓN No 103

(08/07/2024)

Por medio de la cual se establece el compromiso de la alta dirección con los Gestores de Cambio a través de la implementación y despliegue de la política Transformación Cultural de la Organización, en el Marco de la implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG y del Sistema Único de Acreditación.

EL GERENTE DE LA EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL REGIONAL DE DUITAMA,

En uso de las atribuciones constitucionales y legales y

CONSIDERANDO:

Que la Constitución Nacional de Colombia de 1991 En sus artículos 48 y 49 establece el derecho a la seguridad social y la atención en salud como un servicio público prioritario.

Que la Resolución 741 de 1997 del Ministerio de Salud y Protección Social de Colombia, imparte instrucciones sobre seguridad personal de usuarios para instituciones y demás prestadores de servicios de salud. Las instrucciones a que refiere la presente resolución son aplicables a todas las instituciones de salud y demás prestadores de servicios sean estos, públicos, privados o mixtos que presten servicios de salud en las áreas de la promoción prevención, diagnóstico, tratamiento y rehabilitación ambulatorios y de hospitalización.

Que según el Decreto 1011 del 3 de abril de 2006 Regula el Sistema Obligatorio de Garantía de la Calidad de la atención en salud del Sistema General de Seguridad Social en Salud, que define las normas, requisitos, mecanismos y procesos desarrollados en el sector salud para generar, mantener y mejorar la calidad de los servicios de salud en el país. Las acciones que se desarrolle el SOGCS se orientarán a la mejora de los resultados de la atención en salud, centrados en el usuario, que van más allá de la verificación de la existencia de la estructura o de la documentación de procesos los cuales solo constituyen prerrequisito para alcanzar los mencionados resultados.

Que la Resolución 5095 de 2018 "Adopta el Manual de Acreditación en Salud Ambulatorio y Hospitalario de Colombia Versión 3.1" se establecieron los estándares asistenciales, los criterios que se deben implementar: En el énfasis en los siguientes ejes: gestión centrada en el cliente y de mejoramiento continuo, la seguridad del paciente, la humanización de la atención, la gestión de la tecnología, el enfoque de riesgos orientados a la transformación cultural de largo plazo y la responsabilidad social.

E.S.E Hospital Regional de Duitama

Tel. 7632330-7632323

Av. Américas Cra. 35

www.hrd.gov.co



Que la alta dirección promueve desarrolla y evalúa el resultado de acciones orientadas a la atención centrada en el usuario y su familia, el mejoramiento continuo, la humanización de la atención, el enfoque y la gestión del riesgo, la seguridad del paciente y los colaboradores, la gestión de la tecnología en salud, la transformación cultural y la responsabilidad social.

Que el talento humano mejore sus competencias y desempeño en relación con las metas y los objetivos institucionales, particularmente en la atención de usuarios. Para ello, la organización cuenta con procesos de:

- Identificación y respuesta efectivas a las necesidades del talento humano.
- Planeación del talento humano institucional.
- Desarrollo de estrategias para promover la seguridad del paciente, la humanización de la atención y el enfoque de riesgo.
- Educación continuada.
- Evaluación competencias y desempeño.
- Mejoramiento de la salud ocupacional y seguridad industrial.
- Evaluación sistemática de la satisfacción del cliente interno.
- Desarrollo de la transformación cultural.
- Implementar estrategias para evaluar la transformación cultural.

Que en la gestión del talento humano se analiza, promueve y gerencia la transformación cultural institucional.

Que en los resultados del mejoramiento de la calidad se mantienen y son asegurados en el tiempo en la transformación cultural, teniendo en cuenta procesos que lleven al aprendizaje organizacional y la internalización de los conocimientos, estrategias y buenas prácticas desarrolladas.

Que mediante Acuerdo N° 06 del 04 de Julio de 2024, mediante el cual se adopta el Plan de Desarrollo institucional "Sembrando Futuro en Salud", el cual cuenta con eje estratégico TRANSFORMACIÓN CULTURAL, cuyo objetivo estratégico es Implementar estrategias que permitan generar modelos mentales compartidos encaminados en transformar la cultura de la organización hacia la excelencia mediante el Programa de Transformación Cultural "Gestores de Cambio".

Que, en mérito de lo anteriormente expuesto,

RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO: COMPROMISO: La E.S.E. Hospital Regional Duitama se compromete con la transformación de los agentes de cambio y creación de modelos mentales compartidos, fortaleciendo su pilar fundamental que es el Talento Humano, en el marco de la excelencia, calidad, atención humanizada centrada en la persona, seguridad, gestión del riesgo, innovación, responsabilidad social, ética y transparencia, con el propósito de brindar estándares superiores en el cuidado de pacientes y sus familias, comunidad, en un ambiente de trabajo satisfactorio para los colaboradores.

E.S.E Hospital Regional de Duitama

Tel. 7632330-7632323

Av. Américas Cra. 35

www.hrd.gov.co



ARTICULO SEGUNDO: LINEAS ESTRATÉGICAS DE LA POLÍTICA: La E.S.E Hospital Regional de Duitama establece como líneas de acción para la implementación y despliegue de la política de Transformación cultural de la organización a todos los niveles de la institución las siguientes estrategias:

LINEA 1: DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO A LA TRANSFORMACIÓN CULTURAL:

Para lograr una verdadera transformación cultural es necesario conocer quiénes fuimos, quiénes somos y para dónde vamos, es por esto que la transformación cultural parte del reconocimiento del plan de desarrollo institucional 2024-2027. Para el período proyectado 2024 a 2027, a través del plan de desarrollo: (Sembrando futuro en Salud), se da continuidad al compromiso de la entidad en todos sus niveles hacia la meta de la acreditación, teniendo en cuenta el avance reflejado en el último cuatrienio de los resultados obtenidos anualmente tanto cualitativamente como cuantitativamente, lo cual motiva al equipo de trabajo a continuar en esa ruta.

LINEA 2: ESTRATEGIA DE FORMACIÓN PARA EL LIDERAZGO Y GESTORES DE TRANSFORMACIÓN CULTURAL:

Construyendo cultura alrededor del LIDERAZGO DE EJEMPLO, se define anualmente un cronograma de capacitación orientado con actividades de ejecución mensual, que permitan potenciar las habilidades de los líderes como gestores de la transformación cultural, teniendo como fundamento la promoción de los principios.

LINEA 3: ESTRATEGIA DE GOBERNANZA COMPARTIDA:

Fundamentado en el LIDERAZGO SITUACIONAL, aprovechando las virtudes de cada persona identificada dentro de los colaboradores, se busca "pulir ese pedacito de diamante que cada uno tiene en su vida" e implementar elementos estructurales de cultura como la sensibilización, la motivación, la capacitación y el compromiso de los integrantes de su equipo de trabajo con el cambio; siendo genuinamente promotores del crecimiento personal de los colaboradores.

LINEA 4: PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO DEL CAPITAL HUMANO:

La magia de la transformación cultural está en el desarrollo del talento humano, en ese aspecto que resalta EL SER a partir del crecimiento de sus valores y sus principios que empieza con el proceso de selección y el primer contacto con el Equipo Directivo de la entidad, donde se interactúa de tal forma que los valores y principios de cada persona se alineen con los valores y principios institucionales para que así su comportamiento llene las expectativas de los usuarios y sus familias.

LINEA 5: PLAN INSTITUCIONAL DE COMUNICACIONES:



Iniciar por comprender la situación actual de la institución en términos de cultura organizacional y comunicación interna. Esto implica:

- **Evaluar la cultura organizacional:** Identificamos las fortalezas y debilidades en cuanto a valores, comportamientos y percepciones dentro de la institución de salud.
- **Entender los desafíos:** Reconocemos los principales obstáculos y resistencias que podrían surgir durante el proceso de transformación cultural.

LÍNEA 6: MEDICIÓN DE CULTURA ORGANIZACIONAL:

Medir la cultura organizacional, significa identificar la diferencia que existe entre las expectativas de las personas y la realidad que experimentan durante sus jornadas laborales, reconociendo el bienestar organizacional y el nivel de satisfacción de todo el personal. Aspectos que impactan de importante forma en la manera como se prestan los servicios, la eficiencia de los colaboradores y la forma en la que se da cumplimiento a los objetivos de la organización.

ARTÍCULO TERCERO: OBJETIVO: Establecer lineamientos y estrategias encaminadas a gestionar la cultura Organizacional, en articulación con las normas, políticas y ética de los funcionarios, colaboradores y personal en misión, con enfoque al aprendizaje organizacional, la generación de modelos mentales compartidos, la apropiación de conocimientos, buenas prácticas y la cultura de la excelencia en la E.S.E. Hospital Regional de Duitama.

ARTÍCULO CUARTO: ALCANCE: Aplica para todos los trabajadores de la Empresa Social del Estado Hospital Regional de Duitama en cada una de sus sedes. Inicia desde el acceso de los usuarios y vinculación de colaboradores a la E.S.E. Hospital Regional Duitama, continua con la gestión de procesos administrativos y asistenciales y finaliza al cumplimiento al ciclo de atención e interacción del colaborador con la entidad.

ARTÍCULO CUARTO: RESPONSABLES DE LA IMPLEMENTACIÓN: La alta dirección de la E.S.E Hospital Regional de Duitama, quien define promueve y evalúa la política de Transformación Cultural, el equipo quien evalúa la gestión de la transformación cultural de la institución:

- Gerencia
- Subgerente Científico
- Subgerente Administrativo
- Líder de Gestión Calidad
- Líder de Transformación Cultural
- Líder Gestión de Talento Humano
- Equipo de Líderes y coordinadores de área.
- Colaboradores en general.






ARTICULO QUINTO: VIGENCIA: La presente resolución rige a partir de su fecha de expedición y deroga las demás disposiciones que le sean contrarias.

Dada en Duitama a los ocho (8) días del mes de Julio del año dos mil veinte cuatro (2024).

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE


JAIRO MAURICIO SANTOYO GUTIERREZ
GERENTE

Revisó: María Angélica Moncaleano Cifuentes
Subgerente Científica

Nidia Cadena Moreno
Subgerente Administrativa y Financiera

Dayana Fabiola Gil Amézquita
Líder Gestión de calidad

Proyectó: 
Iris Adriana Mojica Carvajal
Líder de Transformación Cultural

