

 E.S.E Hospital Departamental San Antonio de Pitalito	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PITALITO HUILA NIT: 891.180.134-2		CÓDIGO: HSP-TH-POL02 11/09/2019 1.0
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		
	PROCEDIMIENTO: TALENTO HUMANO		
	NOMBRE DEL DOCUMENTO: POLÍTICA DE TRANSFORMACIÓN CULTURAL		

CONTROL DE DOCUMENTO Y DISTRIBUCIÓN:

Control del Documento

	Nombre	Cargo	Dependencia	Fecha
Autor (quien realiza el documento)	Carolina Calderón Valderrama	Profesional Talento Humano	Talento Humano	06 de Septiembre de 2019
Revisión (coordinador del proceso o servicio o en su efecto el comité institucional dependiendo del tema)	Ana Luz Trujillo Muñoz	Subgerente Administrativa y financiera	Subgerencia administrativa y financiera	10 de septiembre de 2019
Aprobación (Comité de Calidad)	Comité de Gestión de la Calidad de la atención en salud			Acta No. 005 del 11 de septiembre de 2019
	Presidente Comité	Subgerencia administrativa y financiera		
Adopción	Resolución Gerencial No. 290		Fecha: 11 de septiembre de 2019	

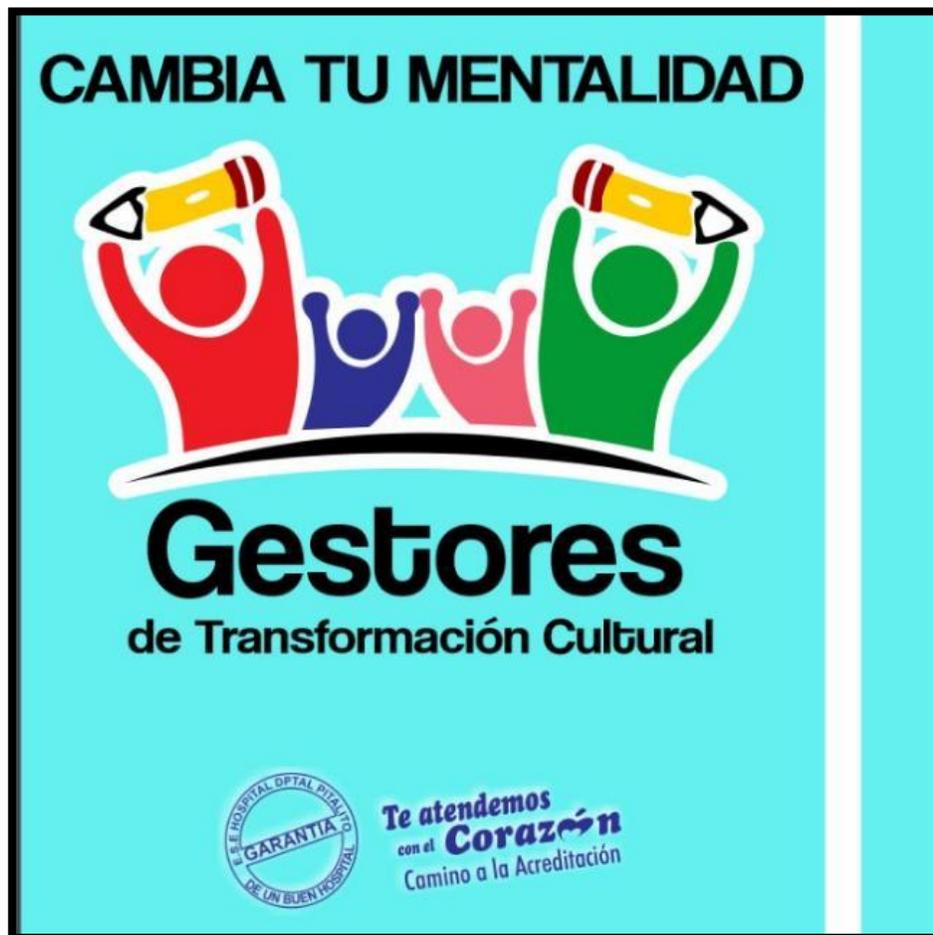
Control de los Cambios

Versión No.	Fecha de Aprobación	Descripción de los Cambios	Solicitó
1.0	Resolución No. 290 del 11 de septiembre de 2019	Levantamiento de la política conforme a las actividades y estrategias adelantadas.	

FECHA:	Elaboración: 06/09/2019	Aprobación	Adopción	Versión:	Hoja:
	Modificación: 10/09/2019	Acta No. 005 del 11/09/2019 Comité Gestión de Garantía de la Calidad	Resolución No. 290 del 11/09/2019	1.0	1

	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PITALITO HUILA NIT: 891.180.134-2	CÓDIGO: HSP-TH-POL02 11/09/2019 1.0
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	
	PROCEDIMIENTO: TALENTO HUMANO	
	NOMBRE DEL DOCUMENTO: POLITICA DE TRANSFORMACIÓN CULTURAL	

POLÍTICA DE TRANSFORMACIÓN CULTURAL



**EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO
HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PITALITO HUILA
NIT.: 891.180.134-2
2019**

FECHA:	Elaboración: 06/09/2019	Aprobación	Adopción	Versión:	Hoja:
	Modificación: 10/09/2019	Acta No. 005 del 11/09/2019 Comité Gestión de Garantía de la Calidad	Resolución No. 290 del 11/09/2019	1.0	2

 E.S.E Hospital Departamental San Antonio de Pitalito	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PITALITO HUILA NIT: 891.180.134-2	CÓDIGO: HSP-TH-POL02 11/09/2019 1.0
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	
	PROCEDIMIENTO: TALENTO HUMANO	
	NOMBRE DEL DOCUMENTO: POLÍTICA DE TRANSFORMACIÓN CULTURAL	

1. INTRODUCCIÓN

El Sistema Único de Acreditación en Salud es el conjunto de procesos, procedimientos y herramientas de implementación voluntaria y periódica por parte de las Instituciones Prestadoras de Servicios de Salud, los cuales están destinados a comprobar el cumplimiento gradual de niveles de calidad superiores a los requisitos mínimos obligatorios, para la atención en salud, bajo la dirección del Estado y la inspección, vigilancia y control de la Superintendencia Nacional de Salud (ICONTEC, Acreditación en salud, 2018)

La importancia de este sistema radica, por una parte, en que constituye una oportunidad para que sean competitivas, y, por otra, genera competencia entre las entidades por ofrecer mejores servicios, lo cual redundará directamente en beneficio de los usuarios que tendrán la opción de escoger entre aquellas instituciones que presenten más altos estándares de calidad. (B M. A., 2018).

Con base en lo anterior la visión de ICONTEC (El Instituto Colombiano de Normas Técnicas y Certificación) (B M. A., 2018) (ICONTEC, Reglamento para la certificación de procesos y sus servicios , 2016) será lograr que el Sistema Único de Acreditación se posicione en la mentalidad de usuarios y prestadores del servicio de salud como una verdadera herramienta de cambio y constituirse en un mecanismo que contribuya a la competitividad de las organizaciones de salud, sustentada en la transparencia e idoneidad del Sistema. (Niebles S R. D., 2018)

Este cambio es promovido desde el direccionamiento y el talento humano, como un proceso de transformación cultural organizacional de largo plazo, en el que se alinean las normas, la cultura, la ética y la excelencia en la prestación de servicios de altísima calidad.

2. OBJETIVOS

2.1. Objetivo General

Establecer la Política de Transformación Cultural en el marco del proceso de Acreditación de la E.S.E Hospital Departamental San Antonio de Pitalito.

FECHA:	Elaboración: 06/09/2019	Aprobación	Adopción	Versión:	Hoja:
	Modificación: 10/09/2019	Acta No. 005 del 11/09/2019 Comité Gestión de Garantía de la Calidad	Resolución No. 290 del 11/09/2019	1.0	3

 E.S.E Hospital Departamental San Antonio de Pitalito	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PITALITO HUILA NIT: 891.180.134-2	CÓDIGO: HSP-TH-POL02 11/09/2019 1.0
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	
	PROCEDIMIENTO: TALENTO HUMANO	
	NOMBRE DEL DOCUMENTO: POLÍTICA DE TRANSFORMACIÓN CULTURAL	

3. ALCANCE

La Política de Transformación Cultural es aplicable a todos los procesos y procedimientos de la E.S.E HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PITALITO y a todas las acciones ejecutadas por los colaboradores durante el desarrollo de sus actividades.

4. TÉRMINOS Y DEFINICIONES

TRANSFORMACIÓN CULTURAL: se traduce en la eficiencia o ineficiencia que percibe el usuario cuando interactúa con la organización, tanto en lo que observa como en lo que escucha, la organización debe evidenciar como concibe, aprende y forma la cultura en la organización, como se alinean las normas, la cultura y la ética. Considera algunas áreas temáticas que influyen en la cultura y transformación de las organizaciones.

EFICIENCIA: un sistema de salud se considera eficiente cuando es capaz de brindar un producto sanitario adecuado para la sociedad con un uso mínimo de recursos. Lograr eficiencia en salud, significa también alcanzar los mejores resultados con los recursos disponibles. De modo que cuando se persiguen determinados resultados también deben quedar claras cuáles son las formas más eficientes de alcanzarlos y qué procesos técnicos se deben abordar para llegar a ellos con eficiencia. Tiene dos dimensiones: la relativa a la asignación de recursos y la referente a la productividad de los servicios.

INEFICIENCIA: cualquier técnica determinista, adopta como supuesto que todas las desviaciones entre los costos o la producción observada y el costo mínimo o la producción máxima, se deben a comportamiento ineficiente.

PERTINENCIA: garantía que los usuarios reciban los servicios que requieren.

OPORTUNIDAD: posibilidad que tiene el Usuario de obtener los servicios que requiere sin que se presenten retrasos que pongan en riesgo su vida o su salud.

CALIDAD: asegurar que cada paciente reciba el conjunto de servicios diagnósticos y terapéuticos más adecuado para conseguir una atención óptima, teniendo en cuenta todos los factores y los conocimientos del paciente y del servicio médico, y

FECHA:	Elaboración: 06/09/2019	Aprobación	Adopción	Versión:	Hoja:
	Modificación: 10/09/2019	Acta No. 005 del 11/09/2019 Comité Gestión de Garantía de la Calidad	Resolución No. 290 del 11/09/2019	1.0	4

 E.S.E Hospital Departamental San Antonio de Pitalito	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PITALITO HUILA NIT: 891.180.134-2	CÓDIGO: HSP-TH-POL02 11/09/2019 1.0
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	
	PROCEDIMIENTO: TALENTO HUMANO	
	NOMBRE DEL DOCUMENTO: POLITICA DE TRANSFORMACIÓN CULTURAL	

lograr el mejor resultado con el mínimo de riesgos y la máxima satisfacción del paciente con el proceso.

5. MARCO LEGAL

Decreto 1011 del 2006, “Por el cual se establece el Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad de la Atención de Salud del Sistema General de Seguridad Social en Salud” las disposiciones del presente decreto se aplicarán a los prestadores de Servicios de Salud, Entidades Promotoras de Salud, las Administradoras del Régimen Subsidiado, las Entidades Adaptadas, las Empresas de Medicina Prepagada y las Entidades Departamentales, Distritales y Municipales de Salud.

Resolución 2003 del 2014, Por la cual se definen los procedimientos y condiciones de inscripción de los Prestadores de Servicios de Salud y de Habilitación.

Resolución 2082 y Decreto 903 del 2014, Normas de Acreditación en Salud.

Ley 1164 de 2007, “Por la cual se dictan disposiciones en materia del Talento Humano”.

Ley 909 de 2004 y sus Derechos reglamentarios, “Por la cual se expiden normas que regulen el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones”.

Decretos 2539 de 2005, “Por el cual se adopta el Modelo Estándar de Control Interno para el Estado Colombiano”, determina las generalidades y la estructura necesaria para establecer, documentar, implementar y mantener el Sistema de Control Interno en las Entidades y agentes obligados conforme en el artículo 5 de la Ley 83 de 1993.

6. DECLARACIÓN DE LA POLITICA

Partiendo del pilar fundamental en donde el Talento Humano es la base del éxito de una organización, la E.S.E Hospital San Antonio de Pitalito, se compromete con el desarrollo de una cultura organizacional, a través de acciones que contribuyan con una gestión ética y transparente, aplicación de los valores institucionales, al

FECHA:	Elaboración: 06/09/2019	Aprobación	Adopción	Versión:	Hoja:
	Modificación: 10/09/2019	Acta No. 005 del 11/09/2019 Comité Gestión de Garantía de la Calidad	Resolución No. 290 del 11/09/2019	1.0	5

 E.S.E Hospital Departamental San Antonio de Pitalito	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PITALITO HUILA NIT: 891.180.134-2	CÓDIGO: HSP-TH-POL02 11/09/2019 1.0
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	
	PROCEDIMIENTO: TALENTO HUMANO	
	NOMBRE DEL DOCUMENTO: POLITICA DE TRANSFORMACIÓN CULTURAL	

fortalecimiento de una cultura de seguridad del paciente, un trato humanizado, promoviendo el aprendizaje organizacional y la gestión del conocimiento, propiciando hábitos socialmente responsables con el medio ambiente y excelencia en la prestación de los servicios.

7. ESTRATEGIAS Y/O LÍNEAS DE ACCIÓN

La Política de Transformación Cultural se enmarca en tres líneas estratégicas: enfoque, implementación y resultados; las cuales son verificadas y supervisadas para el cumplimiento y ejecución de las actividades establecidas.

1. Gestores del Cambio.
2. Estrategia 5S.
3. Plataforma Estratégica.

8. INDICADORES Y METAS

(Número de colaboradores socializados en los diferentes temas de gestores del cambio/ Número total de colaboradores que desarrollan procesos en la Institución)*100

% De cumplimiento de la estrategia 5S.

% Adherencia al conocimiento de la plataforma estratégica.

9. RESPONSABLES

El equipo líder de la política de Transformación Cultural de la E.S.E HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PITALITO, está conformado por:

- Gerente.
- Profesional Universitario Talento Humano.
- Líderes de los Ejes de Acreditación.
- Líder de Gestión de la Calidad.
- Líderes de Procesos.

FECHA:	Elaboración: 06/09/2019	Aprobación	Adopción	Versión:	Hoja:
	Modificación: 10/09/2019	Acta No. 005 del 11/09/2019 Comité Gestión de Garantía de la Calidad	Resolución No. 290 del 11/09/2019	1.0	6