| Código: TH-F-104 | E.S.E. HOSPITAL UNIVERSITARIO SAN RAFAEL DE TUNJA | |
|---|---|---|
| Versión: 02 | FORMATO ANEXO TECNICO DE PERFILES | Fecha: 31/05/2024 |

| I. IDENTIFICACIÓN Y UBICACIÓN DEL EMPLEO | |
|---|---|
| Nivel: | ADMINISTRATIVO |
| Denominación del Empleo | PROFESIONAL UNIVERSITARIO |
| Dependencia | TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN |
| Cargo del jefe Inmediato | ASESOR DESARROLLO DE SERVICIOS |
| Naturaleza del cargo | PERSONAL EN MISION |

**II.AREA FUNCIONAL: DESARROLLO DE SERVICIOS**

**III. CONTENIDO FUNCIONAL**

**PROPÓSITO PRINCIPAL**

Garantizar el buen funcionamiento del sistema, la gestión de los datos de los pacientes y el soporte en la infraestructura tecnológica.

**FUNCIONES ESENCIALES**

1. Diseñar e implementar el Sistema de Información en Salud y los demás subsistemas gerenciales de información, requeridos para el desarrollo de los procesos del Hospital.
2. Asesorar técnica y administrativamente en el diseño e implementación de las normas y procedimientos a utilizar en las diversas etapas del ciclo de vida de los sistemas de información, adquisición, ampliación o renovación de equipo, de computación, redes y comunicaciones.
3. Investigar, planear, evaluar, elaborar y desarrollar los procesos de sistematización y automatización de procesos del Hospital, de acuerdo con las políticas de la Gerencia.
4. Elaborar, adecuar y proponer la adopción de normas para el control y administración de las bases de datos de la institución.
5. Controlar la integridad de la base de datos, su uso, necesidades de reorganización, respaldo y recuperación.
6. Aprobar y supervisar la realización de operaciones nuevas o modificaciones sobre las bases de datos, considerando las pruebas respectivas y responder por su permanente actualización.
7. Instalar y adecuar la base de datos de acuerdo con las normas y procedimientos establecidos y las necesidades detectadas.
1. 8.Asignar los recursos tecnológicos a los usuarios según las disposiciones y necesidades.
8. Administrar las redes lógicas y de comunicación de los equipos computacionales de la institución
9. Suministrar asistencia y apoyo técnico y administrativo en el diseño e implantación de las normas y estándares a utilizar en la aplicación de la informática en la entidad.
10. Salvaguardar los archivos básicos, registros, equipos de cómputo y los procesos de flujo e intercambio de información de personas e instituciones externas al Hospital.
11. Responder por la sistematización de los diferentes procesos que deben desarrollar las Subgerencias, áreas, unidades y coordinaciones del Hospital.
12. Participar en la normalización, planeación, desarrollo y mantenimiento de los sistemas de información y de computación requeridos.
13. Coordinar y participar en la elaboración de los estudios de factibilidad y viabilidad del desarrollo de los componentes o módulos de los sistemas de información requeridos por los usuarios.
14. Desarrollar programas y sistemas de utilidad que sirvan para mejorar la eficiencia de los procesos y el uso de los equipos y evaluar nuevas técnicas y metodologías a utilizar en el campo de la informática.
15. Suministrar apoyo técnico y administrativo en las investigaciones sobre nuevas técnicas y metodologías a utilizar en el campo de la informática.

16. Participar en labores de capacitación, asesoría y supervisión sobre el funcionamiento y administración del sistema de información, metodologías de análisis y diseño de sistemas, elaboración y utilización de software y administración de hardware.
17. Propiciar y desarrollar investigaciones de tipo aplicado, tendientes a mejorar la prestación de los servicios de sistemas e informática en la institución u organismos de su área de influencia.
18. Asistir a cursos, talleres y reuniones programados por el servicio o por la Institución.
19. Ejercer las demás funciones que le sean asignadas y sean afines con la naturaleza del cargo.

**IV. FORMACION BÁSICA O ESENCIAL**

- Curso de Atención a Víctimas de Violencia Sexual.
- Ofimática

**V. COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES Y ORGANIZACIONAL**

Se adoptará lo definido en el instructivo TH-INS-05 denominado "Competencias Laborales. Las competencias y los comportamientos se definen en el numeral 02 del presente documento.

| COMUNES | POR NIVEL JERARQUICO |
|---|---|
| Las definidas en el numeral número 2 del presente manual | Las definidas en el numeral 2 del presente manual |

**VI. REQUISITOS DE EDUCACIÓN Y EXPERIENCIA**

| REQUISITOS DE EDUCACIÓN | | | EXPERIENCIA |
|---|---|---|---|
| **EDUCACIÓN** | **AREA DEL CONOCIMIENTO** | **NUCLEO BASICO DEL CONOCIMIENTO** | Experiencia de un (01) años preferiblemente en el sector salud |
| Profesional Ingeniería, ingeniería de Sistemas, Telemática y Afines, Telecomunicaciones, Administradores Informáticos, Telemática y afines. | INGENIERIA, ARQUITECTURA, URBANISMO Y AFINES | Ingeniería de Sistemas, Telemática y Afines Administradores Informáticos. | |

**VII.ALTERNATIVAS**

**EDUCACIÓN Y EXPERIENCIA**

- N/A

**RESPONSABILIDAD FRENTE A LOS SISTEMAS DE GESTION ISO 9001: 2015; ISO 14001: 2015 E ISO 45001:2018**

**ISO 14001: SISTEMA DE GESTIÓN AMBIENTAL**

1. El trabajador deberá adherirse a los programas del Sistema de Gestión Ambiental aplicables al cargo.
2. **Ahorro de energía y agua:**

✓ El trabajador debe implementar las estrategias de ahorro energético y agua, dentro de las instalaciones de la institución.

3. **Uso eficiente y ahorro de papel:**

✓ El trabajador debe aplicar la política cero papel (no impresión de documentos institucionales, archivos en letra Tahoma 10 a doble cara, reutilización del papel, etc.).

4. **Plan de Gestión Integral de Residuos Sólidos:**

- ✓ El trabajador debe adherirse al PGIRASA GA-M-02 de la institución al momento de disponer los residuos generados dentro de las instalaciones de la institución, según la naturaleza y la misionalidad del proceso en el cual desempeñe sus labores.

**5. Manejo adecuado de sustancias químicas:**

- ✓ El trabajador debe manipular adecuadamente las sustancias químicas empleadas conforme a los requisitos del cargo y debe conocer los protocolos para el manejo de las mismas según el manual SST-M-05

**6. Roles y Responsabilidades del contratista:**

- ✓ Los roles y responsabilidades del trabajador se encuentran descritos en el Manual del Sistema de Gestión Ambiental cód. GA-M-01.

7. **El trabajador debe aplicar los lineamientos y conocer las responsabilidades asociadas a su Toma de conciencia:** El trabajador debe garantizar la participación en toma de conciencia en materia ambiental, por medio de los cuales se deben asignar espacios de capacitación para los trabajadores a su cargo.
8. **Mejora Continua:** El trabajador deberá ejecutar las acciones de mejora a lugar producto de inspecciones realizadas por el Sistema de Gestión Ambiental en pro de la mejora continua del proceso bajo su cargo.
9. **Compras ambientales:** El trabajador deberá tener en cuenta criterios de desempeño ambiental en sus diferentes tipos de necesidades (adquisición de bienes o servicios) con el fin de asegurar la mejora continua y el desempeño ambiental de la institución.

**NORMA ISO 9001: SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD**

1. El trabajador debe conocer y contribuir con la política de calidad
2. El trabajador debe conocer y contribuir con los objetivos de calidad
3. El trabajador debe participar en la identificación y propuesta de acciones correctivas y gestión de riesgo
4. El trabajador debe asegurarse de que se cumplir con los requisitos de la norma ISO 9001.

**NORMA ISO 45001: SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

1. El trabajador deberá presentar certificado de aptitud médica o examen médico ocupacional firmado por medico ocupacional con resolución en SST, este examen tendrá vigencia máxima de tres (3) años y será válido para todos los contratos que suscriba el contratista, siempre y cuando se haya valorado el factor de riesgo más alto al cual estará expuesto en todos los contratos (artículo 18 Decreto 723 DE 2013)
2. El trabajador tiene el derecho a la libre escogencia de su Administradora de Riesgos Laborales ARL. La afiliación ala ARL se deberá realizar por medio de contratante (artículo 4 Decreto 723 DE 2013). Para lo anterior es responsabilidad del trabajador allegar a Seguridad y Salud en el Trabajo el registro de información para la afiliación ARL SST-F-98 que contiene información para que la Institución pueda realizar la afiliación a la ARL.
3. Cumplir con las responsabilidades en seguridad y salud en el trabajo contempladas en la normatividad colombiana legal vigente Decreto Ley 1072 de 2015 articulo 2.2.4.2.2.16. 1. Procurar el cuidado integral de su salud.

4. Informar al jefe inmediato la ocurrencia de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales.
5. El trabajador deberá participar en las actividades de Prevención y Promoción organizadas por los contratantes, los Comités Paritarios de Seguridad y Salud en el Trabajo o Vigías Ocupacionales o la Administradora de Riesgos Laborales.
6. El trabajador debe cumplir las normas, reglamentos e instrucciones del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.
7. **RESPONSABILIDADES SI EL ROL DEL TRABAJADOR ES ASESOR O JEFE DE AREA CON PERSONAL A CARGO:** Participar en la investigación de accidentes e incidentes del personal a su cargo según el procedimiento establecido, Facilitar y estimular la asistencia de los trabajadores a las reuniones de SST y fomentar su participación activa teniendo en cuenta sus ideas y sugerencias pertinentes, Conocer con exactitud sus funciones, deberes y responsabilidades en caso de emergencia, Implementar medidas preventivas y correctivas con el fin de apoyar el cumplimiento de objetivos, metas e indicadores del SG-SST
8. Realizar los trabajos encargados de manera segura, acatando las normas en seguridad y salud en el trabajo existentes en la E.S.E Hospital Universitario San Rafael de Tunja.
9. Reportar antes de las cuarenta y ocho (48) horas hábiles los incidentes y accidentes de trabajo al área de Seguridad y Salud en el Trabajo de la E.S.E Hospital Universitario San Rafael de Tunja.
10. Realizar las actividades laborales contratadas cumpliendo estrictamente los protocolos, procedimientos y demás normas internas de la E.S.E. Hospital San Rafael de Tunja, relacionadas con seguridad y salud en el trabajo, gestión ambiental y seguridad del paciente
11. El trabajador abstenerse de trabajar en condiciones clasificadas como inseguras y/o de alto riesgo para la salud
12. El trabajador deberá ejecutar únicamente las actividades que estén dentro del alcance del contrato
13. El trabajador debe adherirse a las Políticas de Seguridad y Salud en el Trabajo. (Política del sistema, Política cero tolerancias al Alcohol y Sustancias psicoactivas, política cero tolerancias al abuso)
14. El trabajador debe apoyar el cumplimiento de los objetivos del SGSST
15. El trabajador debe apoyar el cumplimiento de Requisitos legales del sistema de SGSST y de norma ISO 45001:2018.
16. El trabajador debe adherirse a la totalidad de requisitos definidos en el numeral 5.2 y responder a los demás requerimientos producto del seguimiento y auditorías realizadas a los sistemas de gestión

**LOS RESPONSABLES DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SON, INTEGRANTES DEL COMITÉ PARITARIO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO Y COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL, INTEGRANTES DE LAS BRIGADAS DE EMERGENCIA, LOS ASESORES Y PROFESIONALES EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.** Deberán realizar el curso de capacitación virtual de cincuenta (50) horas sobre el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) que defina el Ministerio del Trabajo.

**2. COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES Y ORGANIZACIONALES:**

| Competencia | Definición de la competencia | Conductas asociadas |
|---|---|---|
| Aprendizaje continúo | Identificar, incorporar y aplicar | ▪Mantiene sus competencias actualizadas en función de los cambios que exige la |

| | | |
|---|---|---|
| | nuevos conocimientos sobre regulaciones vigentes, tecnologías disponibles, métodos y programas de trabajo, para mantener actualizada la efectividad de sus prácticas laborales y su visión del contexto | administración pública en la prestación de un óptimo servicio.<br>▪Gestiona sus propias fuentes de información confiable y/o participa de espacios informativos y de capacitación.<br>▪Comparte sus saberes y habilidades con sus compañeros de trabajo, y aprende de sus colegas habilidades diferenciales, que le permiten nivelar sus conocimientos en flujos informales de inter-aprendizaje. |
| Orientación a resultados | Realizar las funciones y cumplir los compromisos organizacionales con eficacia, calidad y oportunidad | ▪ Asume la responsabilidad por sus resultados.<br>Trabaja con base en objetivos claramente establecidos y realistas<br>▪Diseña y utiliza indicadores para medir y comprobar los resultados obtenidos<br>▪Adopta medidas para minimizar riesgos<br>▪Plantea estrategias para alcanzar o superar los resultados esperados<br>▪Se fija metas y obtiene los resultados institucionales esperados<br>▪Cumple con oportunidad las funciones de acuerdo con los estándares, objetivos y tiempos establecidos per la entidad<br>▪Gestiona recursos para mejorar la productividad y toma medidas necesarias para minimizar los riesgos<br>▪Aporta elementos para la consecuci6n de resultados enmarcando sus productos y /o servicios dentro de las normas que rigen a la entidad<br>▪Evalúa de forma regular el grado de consecuci6n de los objetivos |
| Orientación al usuario y al ciudadano | Dirigir las decisiones y acciones a la satisfacción de las necesidades e intereses de los usuarios (internos y externos) y de los ciudadanos, de conformidad con las | Atiende y valora las necesidades y peticiones de los usuarios y de ciudadanos en general de forma oportuna.<br>▪Reconoce la interdependencia entre su trabajo y el de otros.<br>▪Establece mecanismos para conocer las necesidades e inquietudes de los usuarios y ciudadanos<br>▪Incorpora las necesidades de usuarios y ciudadanos en los proyectos institucionales, teniendo en cuenta la visi6n de servicio a corto, mediano y largo plazo. |

| | | |
|---|---|---|
| | responsabilidades públicas asignadas a la entidad | ▪Aplica los conceptos de no estigmatización y no discriminaci6n y genera espacios y lenguaje incluyente<br>▪Escucha activamente e informa con veracidad al usuario o ciudadano |
| Compromiso con la Organización | Alinear el propio comportamiento a las necesidades, prioridades y metas organizacionales | ▪Promueve las metas de la organización y respeta sus normas.<br>▪Antepone las necesidades de la organización a sus propias necesidades.<br>▪Apoya a la organización en situaciones difíciles.<br>▪Demuestra sentido de pertenencia en todas sus actuaciones.<br>▪Toma la iniciativa de colaborar con sus compañeros y con otras áreas cuando se requiere, sin descuidar sus tareas |
| Trabajo en equipo | Trabajar con otros de forma integrada y armónica para la consecución de metas institucionales comunes | ▪Cumple los compromisos que adquiere con el equipo<br>▪Respeta la diversidad de criterios y opiniones de los miembros del equipo<br>Asume su responsabilidad como miembro de un equipo de trabajo y se enfoca en contribuir con el compromiso y la motivación de sus miembros<br>▪Planifica las propias acciones teniendo en cuenta su repercusión en la consecución de los objetivos grupales<br>▪Establece una comunicación directa con los miembros del equipo que permite compartir información e ideas en condiciones de respeto y cordialidad<br>▪Integra a los nuevos miembros y facilita su proceso de reconocimiento y apropiación de las actividades a cargo del equipo |
| Adaptación al cambio | Enfrentarse con flexibilidad las situaciones nuevas asumiendo un manejo positivo constructivo de los cambios | ▪Acepta y se adapta fácilmente a los cambios.<br>▪Responde al cambio con flexibilidad.<br>▪Apoya a la entidad en nuevas decisiones y cooperaactivamente en la implementación de nuevos objetivos, formas de trabajo y procedimientos<br>▪Promueve al grupo para que se adapten a las nuevas condiciones |

Las competencias organizacionales con los comportamientos que se espera tengan los colaboradores de la entidad en el marco de la propuesta de valor "SUMERCE" y las competencias laborales definidas. Así las cosas, se define por cada competencia y propuesta de valor un comportamiento esperado, con el cual se quiere dar una mayor relevancia al cumplimiento de las competencias laborales y por consiguiente la mejora en la prestación de los servicios de salud.

## PROPUESTA DE VALOR/COMPETECIAS ORGANIZACIONALES/COMPORTAMIENTOS ESPERADOS

| PROPUESTA DE VALOR | SEGURO | UNIVERSITARIO | MEJORADO | EFICIENTE | RESPONSABLE | CÁLIDO | EXCELENTE |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| COMPETENCIAS ORGANIZACIONALES | S | U | M | E | R | C | E |
| ADAPTACION AL CAMBIO | CUMPLO PROTOCOLOS | | | | | LLAMO A LAS PERSONAS POR SU NOMBRE | |
| TRABAJO EN EQUIPO | APLICO LISTAS DE CHEQUEO | | | | | | ME CAPACITO |
| APRENDIZAJE CONTINUO | | COMPARTO CONOCIMIENTO | | | | | |
| ORIENTACION A RESULTADOS | | | ME ENTERO DE LOS RESULTADOS DE MI EPM** | | CUMPLO CON MIS COMPROMISOS | | |
| COMPROMISO CON LA ORGANIZACIÓN | | | | SOY PUNTUAL | | | |
| ORIENTACION AL USUARIO Y AL CIUDADANO | | | | ORIENTO AL USUARIO Y SU FAMILIA | | SONRÍO | |

EPM: Equipos primarios de mejoramiento