I. IDENTIFICACIÓN Y UBICACIÓN DEL EMPLEO	
Nivel:	ASISTENCIAL
Denominación del Empleo	MEDICO GENERAL APOYO PROA ADULTOS
Dependencia	PROGRAMAS
Cargo del jefe Inmediato	LIDER DE PROGRAMAS
Naturaleza del cargo	PERSONAL EN MISIÒN

II.AREA FUNCIONAL: PROGRAMAS- PROA PROGRAMA DE OPTIMIZACIÓN DEL USO DE ANTIMICROBIANOS

III. CONTENIDO FUNCIONAL

PROPÓSITO PRINCIPAL.

Contribuir a mejorar el uso racional de los antimicrobianos, promoviendo su uso adecuado, minimizando el riesgo de resistencia antimicrobiana y mejorando los resultados en los pacientes. Este programa busca asegurar que los antimicrobianos sean prescritos únicamente cuando sean necesarios, en las dosis correctas y durante el tiempo adecuado, contribuyendo así a la seguridad del paciente y la salud pública.

FUNCIONES ESENCIALES

1. Participar en el ajuste de la terapia antibiótica (escalonamiento, des escalamiento, cambio a vía oral, ajuste en dosis o suspensión de la terapia) de pacientes detectados en la ronda médica PROA/reportes de microbiología/reportes de farmacia, en conjunto con el médico tratante y con Medico Infectologo Adultos.
2. Realizar seguimiento a la adherencia a las recomendaciones PROA Adulto y Pediátrico.
3. Apoyar los procesos educativos junto con el equipo PROA. Diligenciar en cada jornada de capacitación los formatos establecidos por talento humano.
4. Formular y analizar los indicadores del PROA adulto.
5. Participar activamente en la construcción de la Matriz de Riesgo del PROA.
6. Participar activamente en el comité de infecciones.
7. Participar activamente en el comité de PROA.
8. Realizar rondas diarias en todos los pisos valorando paciente con requerimiento de valoración por Infectologia Adultos.
9. Promover el uso racional de los antimicrobianos, informando sobre la importancia de evitar el uso inapropiado o excesivo de estos medicamentos.
10. Promover la identificación temprana de infecciones resistentes y el ajuste de los regímenes de tratamiento en función del antibiograma disponible.
11. Participar en la revisión y actualización de los protocolos hospitalarios sobre el uso de antimicrobianos, asegurando que estén alineados con las mejores prácticas y las directrices internacionales.
12. Promover la concienciación sobre la resistencia antimicrobiana y la prevención de infecciones, como el lavado de manos y la vacunación.
13. Trabajar de manera conjunta con otros miembros del equipo de salud (médicos, farmacéuticos, microbiólogos, entre otros) en el monitoreo y ajuste de los tratamientos antimicrobianos, realizando un enfoque multidisciplinario para mejorar la calidad del uso de estos medicamentos.
14. Detectar y alertar sobre posibles errores en la prescripción de antimicrobianos, como tratamientos innecesarios, dosis incorrectas o la elección inadecuada de medicamentos, interviniendo de manera oportuna para corregir estos problemas.

15. Seguimiento de la respuesta clínica de los pacientes al tratamiento antimicrobiano, identificando posibles efectos adversos, reacciones alérgicas o la falta de eficacia del medicamento.
16. Colaborar en proyectos de investigación sobre el uso de antimicrobianos, contribuyendo al desarrollo de nuevas estrategias basadas en la evidencia para optimizar su uso y combatir la resistencia antimicrobiana.

IV. CONOCIMIENTOS BÁSICOS O ESENCIALES

- Curso vital avanzado
- Gestión del duelo
- Atención a personas víctimas de ataques con agentes químicos
- Atención integral en salud de las personas víctimas de violencia sexual
- Master en VIH (En proceso)

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 FORMACIÓN ACADÉMICA Y EXPERIENCIA[1]

FORMACIÓN ACADÉMICA			EXPERIENCIA
DESCRIPCION	**AREA DEL CONOCIMIENTO**	**NUCLEO BASICO DEL CONIMIENTO**	Mínimo seis meses de experiencia especifica en Medicina. Excepción: Se podrá vincular personal sin experiencia con algunas excepciones, las cuales serán validadas con el coordinador y jefe del área encargada.
Título de formación Medico general Deberá contar con el registro de inscripción departamental expedido por el ente territorial RETHUS.	N/A	**Área del conocimiento:** N/A **Núcleo Básico del conocimiento:** N/A	

VII.ALTERNATIVAS

FORMACIÓN ACADÉMICA Y EXPERIENCIA

- N/A

RESPONSABILIDADES Y FORMACION FRENTE A LOS SISTEMAS DE GESTION ISO 9001: 2015; ISO 14001: 2015 E ISO 45001:2018

Ver matriz anexo número 1 del presente documento

2. COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES Y ORGANIZACIONALES:

Competencia	Definición de la competencia	Conductas asociadas
Aprendizaje continúo	Identificar, incorporar y aplicar 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	▪Mantiene sus competencias actualizadas en función de los cambios que exige la administración pública en la prestación de un óptimo servicio. ▪Gestiona sus propias fuentes de información confiable y/o participa de espacios informativos y de capacitación. ▪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. Trabaja con base en objetivos claramente establecidos y realistas ▪Diseña y utiliza indicadores para medir y comprobar los resultados obtenidos ▪Adopta medidas para minimizar riesgos ▪Plantea estrategias para alcanzar o superar los resultados esperados ▪Se fija metas y obtiene los resultados institucionales esperados ▪Cumple con oportunidad las funciones de acuerdo con los estándares, objetivos y tiempos establecidos per la entidad ▪Gestiona recursos para mejorar la productividad y toma medidas necesarias para minimizar los riesgos ▪Aporta elementos para la consecuci6n de resultados enmarcando sus productos y /o servicios dentro de las normas que rigen a la entidad ▪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	Atiende y valora las necesidades y peticiones de los usuarios y de ciudadanos en general de forma oportuna. ▪Reconoce la interdependencia entre su trabajo y el de otros.

	intereses de los usuarios (internos y externos) y de los ciudadanos, de conformidad con las responsabilidades públicas asignadas a la entidad	▪Establece mecanismos para conocer las necesidades e inquietudes de los usuarios y ciudadanos ▪Incorpora las necesidades de usuarios y ciudadanos en los proyectos institucionales, teniendo en cuenta la visi6n de servicio a corto, mediano y largo plazo. ▪Aplica los conceptos de no estigmatización y no discriminaci6n y genera espacios y lenguaje incluyente ▪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. ▪Antepone las necesidades de la organización a sus propias necesidades. ▪Apoya a la organización en situaciones difíciles. ▪Demuestra sentido de pertenencia en todas sus actuaciones. ▪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 ▪Respeta la diversidad de criterios y opiniones de los miembros del equipo Asume su responsabilidad como miembro de un equipo de trabajo y se enfoca en contribuir con el compromiso y la motivación de sus miembros ▪Planifica las propias acciones teniendo en cuenta su repercusión en la consecución de los objetivos grupales ▪Establece una comunicación directa con los miembros del equipo que permite compartir información e ideas en condiciones de respeto y cordialidad ▪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. ▪Responde al cambio con flexibilidad. ▪Apoya a la entidad en nuevas decisiones y cooperaactivamente en la implementación de nuevos objetivos, formas de trabajo y procedimientos ▪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.

COMPETENCIA ORGANIZACIONAL	PROPUESTA DE VALOR						
	SEGURO	UNIVERSITARIO	MEJORADO	EFICIENTE	RESPONSABLE	CALIDO	EXCELENTE
	S	U	M	E	R	C	E
COMPETENCIA ORGANIZACIONAL/PROPUESTA DE VALOR/COMPORTAMIENTOS ESPERADOS							
ADAPTACION AL CAMBIO	Cumplo protocolos					Llamo a las personas por su nombre	
TRABAJO EN EQUIPO							
APRENDIZAJE CONTINUO	Participación en Simposios de resistencia Bacteriana e Infecciones.	Comparto conocimiento					Me capacito
ORIENTACION A RESULTADOS			Apoyo resultados de EPM**		Cumplo con mis compromisos		
COMPROMISO CON LA ORGANIZACIÒN				Organizada			
ORIENTACION AL USUARIO Y AL CIUDADANO				Orientación al paciente y familiar , se Informa sobre conductas a seguir que se definen por la especialidad de Infectologia		Respetuosa	

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.

EPM: Equipos primarios de mejoramiento

I. IDENTIFICACIÓN y UBICACIÓN DEL EMPLEO	
Nivel:	ASISTENCIAL
Denominación del Empleo	ENFERMERA PROFESIONAL PROA
Dependencia	PROGRAMAS
Cargo del jefe Inmediato	COORDINADOR ATENCIÒN HOSPITALARIA
Naturaleza del cargo	PERSONAL EN MISIÒN

II.AREA FUNCIONAL: PROGRAMAS- PROA PROGRAMA DE OPTIMIZACIÓN DEL USO DE ANTIMICROBIANOS

III. CONTENIDO FUNCIONAL

PROPÓSITO PRINCIPAL.

Contribuir a mejorar el uso racional de los antimicrobianos, promoviendo su uso adecuado, minimizando el riesgo de resistencia antimicrobiana y mejorando los resultados en los pacientes. Este programa busca asegurar que los antimicrobianos sean prescritos únicamente cuando sean necesarios, en las dosis correctas y durante el tiempo adecuado, contribuyendo así a la seguridad del paciente y la salud pública.

FUNCIONES ESENCIALES

1. Revisar y evalúa las indicaciones de los antimicrobianos prescritos, asegurándose de que se estén utilizando de acuerdo con las guías clínicas y protocolos establecidos.
2. Colaborar en el seguimiento de la dosis adecuada, la vía de administración, y la duración del tratamiento, asegurando que los antimicrobianos sean usados de manera eficiente y efectiva.
3. Proporcionar capacitación y orientación a médicos, enfermeros y otros profesionales de la salud sobre las mejores prácticas para la prescripción y administración de antimicrobianos.
4. Promover el uso racional de los antimicrobianos, informando sobre la importancia de evitar el uso inapropiado o excesivo de estos medicamentos.
5. Ayudar en la vigilancia de las tasas de resistencia antimicrobiana en el hospital, recopilando y analizando datos sobre infecciones resistentes y colaborando con el equipo de salud para ajustar las estrategias de tratamiento.
6. Promover la identificación temprana de infecciones resistentes y el ajuste de los regímenes de tratamiento en función del antibiograma disponible.
7. Participar en la revisión y actualización de los protocolos hospitalarios sobre el uso de antimicrobianos, asegurando que estén alineados con las mejores prácticas y las directrices internacionales.
8. Colaborar en la implementación de estrategias de tratamiento basado en la evidencia, como el uso de antibioterapia dirigida (ajustando el tratamiento según los resultados microbiológicos) y el desescalado antimicrobiano (reduciendo la cantidad o el espectro de los antimicrobianos).
9. Educar a los pacientes y sus familias sobre la importancia de seguir correctamente el tratamiento antimicrobiano prescrito, explicando las posibles consecuencias del uso inapropiado o la interrupción prematura del tratamiento.
10. Promover la concienciación sobre la resistencia antimicrobiana y la prevención de infecciones, como el lavado de manos y la vacunación.
11. Trabajar de manera conjunta con otros miembros del equipo de salud (médicos, farmacéuticos, microbiólogos, entre otros) en el monitoreo y ajuste de los tratamientos antimicrobianos, realizando un enfoque multidisciplinario para mejorar la calidad del uso de estos medicamentos.

12. Participar en reuniones de revisión de casos y en la implementación de recomendaciones sobre el uso de antimicrobianos para pacientes hospitalizados.
13. Detectar y alertar sobre posibles errores en la prescripción de antimicrobianos, como tratamientos innecesarios, dosis incorrectas o la elección inadecuada de medicamentos, interviniendo de manera oportuna para corregir estos problemas.
14. Ayudar a identificar a pacientes con infecciones de bajo riesgo para el uso de antimicrobianos y promueve alternativas como la observación clínica o el tratamiento no antimicrobiano cuando sea apropiado.
15. Participar en las iniciativas para reducir las infecciones nosocomiales, siguiendo medidas estrictas de control de infecciones y aislamiento de pacientes cuando sea necesario, lo que también ayuda a disminuir la necesidad de tratamientos antimicrobianos innecesarios.
16. Promover la implementación de prácticas de prevención y control de infecciones, como el uso adecuado de guantes, mascarillas, desinfectantes y antibióticos profilácticos.
17. Monitorear la respuesta clínica de los pacientes al tratamiento antimicrobiano, identificando posibles efectos adversos, reacciones alérgicas o la falta de eficacia del medicamento.
18. Ajustar los tratamientos según la evolución clínica del paciente y la disponibilidad de nuevos datos microbiológicos (como cultivos y antibiogramas).
19. Colaborar en proyectos de investigación sobre el uso de antimicrobianos, contribuyendo al desarrollo de nuevas estrategias basadas en la evidencia para optimizar su uso y combatir la resistencia antimicrobiana.
20. Contribuir a la recopilación de datos y el análisis de los resultados de los programas de optimización del uso de antimicrobianos, participando en el desarrollo de iniciativas de mejora continua.
21. Las demás que sean asignadas y que tengan relación con el cargo.

IV. CONOCIMIENTOS BÁSICOS O ESENCIALES

- Curso vital avanzado
- Gestión del duelo
- Atención a personas víctimas de ataques con agentes químicos
- Atención integral en salud de las personas víctimas de violencia sexual

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 FORMACIÓN ACADÉMICA Y EXPERIENCIA[2]

FORMACIÓN ACADÉMICA			EXPERIENCIA
DESCRIPCION	**AREA DEL CONOCIMIENTO**	**NUCLEO BASICO DEL CONIMIENTO**	Mínimo seis meses de experiencia especifica en enfermería. Excepción: Se podrá vincular personal sin experiencia con algunas excepciones, las cuales serán validadas con el
Título de formación técnica o tecnológica en Enfermería Deberá contar con el registro de inscripción departamental expedido	N/A	**Área del conocimiento:** N/A **Núcleo Básico del conocimiento:** N/A	

por el ente territorial RETHUS.			coordinador y jefe del área encargada.

VII.ALTERNATIVAS
FORMACIÓN ACADÉMICA Y EXPERIENCIA
• N/A
RESPONSABILIDADES Y FORMACION FRENTE A LOS SISTEMAS DE GESTION ISO 9001: 2015; ISO 14001: 2015 E ISO 45001:2018
Ver matriz anexo número 1 del presente documento

2. COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES Y ORGANIZACIONALES:

Competencia	Definición de la competencia	Conductas asociadas
Aprendizaje continúo	Identificar, incorporar y aplicar 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	▪Mantiene sus competencias actualizadas en función de los cambios que exige la administración pública en la prestación de un óptimo servicio. ▪Gestiona sus propias fuentes de información confiable y/o participa de espacios informativos y de capacitación. ▪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. Trabaja con base en objetivos claramente establecidos y realistas ▪Diseña y utiliza indicadores para medir y comprobar los resultados obtenidos ▪Adopta medidas para minimizar riesgos ▪Plantea estrategias para alcanzar o superar los resultados esperados ▪Se fija metas y obtiene los resultados institucionales esperados

		▪Cumple con oportunidad las funciones de acuerdo con los estándares, objetivos y tiempos establecidos per la entidad ▪Gestiona recursos para mejorar la productividad y toma medidas necesarias para minimizar los riesgos ▪Aporta elementos para la consecuci6n de resultados enmarcando sus productos y /o servicios dentro de las normas que rigen a la entidad ▪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 responsabilidades públicas asignadas a la entidad	Atiende y valora las necesidades y peticiones de los usuarios y de ciudadanos en general de forma oportuna. ▪Reconoce la interdependencia entre su trabajo y el de otros. ▪Establece mecanismos para conocer las necesidades e inquietudes de los usuarios y ciudadanos ▪Incorpora las necesidades de usuarios y ciudadanos en los proyectos institucionales, teniendo en cuenta la visi6n de servicio a corto, mediano y largo plazo. ▪Aplica los conceptos de no estigmatización y no discriminaci6n y genera espacios y lenguaje incluyente ▪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. ▪Antepone las necesidades de la organización a sus propias necesidades. ▪Apoya a la organización en situaciones difíciles. ▪Demuestra sentido de pertenencia en todas sus actuaciones. ▪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 ▪Respeta la diversidad de criterios y opiniones de los miembros del equipo Asume su responsabilidad como miembro de un equipo de trabajo y se enfoca en contribuir con el compromiso y la motivación de sus miembros ▪Planifica las propias acciones teniendo en cuenta su repercusión en la consecución de los objetivos grupales ▪Establece una comunicación directa con los miembros del equipo que permite compartir

COMPETENCIA ORGANIZACIONAL	PROPUESTA DE VALOR						
	SEGURO	UNIVERSITARIO	MEJORADO	EFICIENTE	RESPONSABLE	CALIDO	EXCELENTE
	S	U	M	E	R	C	E
COMPETENCIA ORGANIZACIONAL/PROPUESTA DE VALOR/COMPORTAMIENTOS ESPERADOS							
ADAPTACION AL CAMBIO	Cumplo protocolos					Llamo a las personas por su nombre	
TRABAJO EN EQUIPO	Aplico listas de chequeo						
APRENDIZAJE CONTINUO		Comparto conocimiento					Me capacito
ORIENTACION A RESULTADOS			Me entero de los resultados de mi EPM**		Cumplo con mis compromisos		
COMPROMISO CON LA ORGANIZACIÒN				Soy puntual			
ORIENTACION AL USUARIO Y AL CIUDADANO				Oriento al usuario y su familia		Sonrío	

		información e ideas en condiciones de respeto y cordialidad ▪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. ▪Responde al cambio con flexibilidad. ▪Apoya a la entidad en nuevas decisiones y cooperaactivamente en la implementación de nuevos objetivos, formas de trabajo y procedimientos ▪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.

EPM: Equipos primarios de mejoramiento

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:	ASISTENCIAL
Denominación del Empleo	QUÍMICO FARMACÉUTICO
Dependencia	PROGRAMAS
Cargo del jefe Inmediato	LIDER DE PROGRAMAS
Naturaleza del cargo	PERSONAL EN MISIÒN

II.AREA FUNCIONAL: PROGRAMAS- PROA PROGRAMA DE OPTIMIZACIÓN DEL USO DE ANTIMICROBIANOS

III. CONTENIDO FUNCIONAL

PROPÓSITO PRINCIPAL.

Contribuir a mejorar el uso racional de los antimicrobianos, promoviendo su uso adecuado, minimizando el riesgo de resistencia antimicrobiana y mejorando los resultados en los pacientes. Este programa busca asegurar que los antimicrobianos sean prescritos únicamente cuando sean necesarios, en las dosis correctas y durante el tiempo adecuado, contribuyendo así a la seguridad del paciente y la salud pública.

FUNCIONES ESENCIALES

1. Realizar la gestión de inventarios de los antimicrobianos con el servicio Farmacéutico
2. Vigilar la dispensación, administración, efectos adversos, interacciones, y estabilidad de las mezclas o soluciones y recomendaciones de uso de los antimicrobianos
3. Supervisar, controlar y reportar el consumo de antimicrobianos en paciente adulto, pediátrico y neonatal
4. Vigilar y evaluar la prescripción de los antimicrobianos restringidos, e incluirá intervenciones en la evaluación de dosis e intervalos de dosificación Adulto, Pediátrico y Neonatal.
5. Educar a los pacientes sobre el uso racional de los antimicrobianos y la conveniencia de no usarlos en el caso de infecciones que se auto limiten.
6. Monitorizar la adherencia al listado de antibióticos de uso profiláctico para cirugía, dosis y tiempo de administración de la antibioterapia en la ESE Hospital San Rafael de Tunja - servicio de cirugía, a través de los indicadores establecidos
7. Informes a entes de controles departamentales y nacionales dentro de los plazos establecidos la información solicitada por entes de salud local y nacional en relación con el programa
8. Apoyar los procesos educativos junto con el equipo y diligenciar los formatos establecidos por talento humano, de los programas de formación, inducción y reinducción al personal en formación y el personal nuevo que se vincula a la institución.
9. Apoyo a la revisión, modificación, implementación y actualización documental.
10. Elaborar, formular y analizar los indicadores del PROA adulto, pediátrico y neonatal.
11. Cumple las funciones como secretario ante el Comité de PROA. La convocatoria por resolución se realiza 3 días antes de la reunión.
12. Participar activamente en el comité de infecciones.
13. Participar activamente en el comité de PROA.
14. Participar activamente de reuniones convocadas por el equipo operativo de PROA y demás mesas de trabajo para el buen funcionamiento del programa.
15. Articular con talento humano el programa de inducción al personal que ingresa a la institución tanto personal en misión como en formación
16. Participar en las rondas UCI adulto, Pediátrico y Neonatal

17. Participar en rondas en los pisos
18. Notificación a auditoria concurrente terapias prolongadas y antimicrobianos de alto costo
19. Vigilar que se cuente con las cantidades necesarias para garantizar los tratamientos de los pacientes con enfermedades de interés en salud pública
20. Verificar que se cuenten con las existencias requeridas en los diferentes kits de código Verde que tiene la institución, y que se realice la correcta prescripción de los medicamentos tanto de uso intrahospitalarios, como ambulatorios, cuando se requiera.
21. Las demás que le sean asignadas y estén relacionadas con su cargo

IV. CONOCIMIENTOS BÁSICOS O ESENCIALES

- Curso de seguridad del paciente
- Curso de atención a víctimas de violencia sexual
- Curso de Práctica Diaria.

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 FORMACIÓN ACADÉMICA Y EXPERIENCIA[3]

FORMACIÓN ACADÉMICA			EXPERIENCIA
DESCRIPCION	**AREA DEL CONOCIMIENTO**	**NUCLEO BASICO DEL CONIMIENTO**	Mínimo seis meses de experiencia especifica en Servicio Farmacéutico de Institución de nivel III de complejidad.
Título de formación Químico Farmacéutico Deberá contar con el registro del talento humano en salud	N/A	**Área del conocimiento:** N/A **Núcleo Básico del conocimiento:** N/A	

VII.ALTERNATIVAS

FORMACIÓN ACADÉMICA Y EXPERIENCIA

- N/A

RESPONSABILIDADES Y FORMACION FRENTE A LOS SISTEMAS DE GESTION ISO 9001: 2015; ISO 14001: 2015 E ISO 45001:2018

Ver matriz anexo número 1 del presente documento

2. COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES Y ORGANIZACIONALES:

Competencia	Definición de la competencia	Conductas asociadas

Aprendizaje continúo	Identificar, incorporar y aplicar 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	▪Mantiene sus competencias actualizadas en función de los cambios que exige la administración pública en la prestación de un óptimo servicio. ▪Gestiona sus propias fuentes de información confiable y/o participa de espacios informativos y de capacitación. ▪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. Trabaja con base en objetivos claramente establecidos y realistas ▪Diseña y utiliza indicadores para medir y comprobar los resultados obtenidos ▪Adopta medidas para minimizar riesgos ▪Plantea estrategias para alcanzar o superar los resultados esperados ▪Se fija metas y obtiene los resultados institucionales esperados ▪Cumple con oportunidad las funciones de acuerdo con los estándares, objetivos y tiempos establecidos per la entidad ▪Gestiona recursos para mejorar la productividad y toma medidas necesarias para minimizar los riesgos ▪Aporta elementos para la consecuci6n de resultados enmarcando sus productos y /o servicios dentro de las normas que rigen a la entidad ▪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	Atiende y valora las necesidades y peticiones de los usuarios y de ciudadanos en general de forma oportuna. ▪Reconoce la interdependencia entre su trabajo y el de otros. ▪Establece mecanismos para conocer las necesidades e inquietudes de los usuarios y ciudadanos ▪Incorpora las necesidades de usuarios y ciudadanos en los proyectos institucionales,

	conformidad con las responsabilidades públicas asignadas a la entidad	teniendo en cuenta la visi6n de servicio a corto, mediano y largo plazo. ▪Aplica los conceptos de no estigmatización y no discriminaci6n y genera espacios y lenguaje incluyente ▪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. ▪Antepone las necesidades de la organización a sus propias necesidades. ▪Apoya a la organización en situaciones difíciles. ▪Demuestra sentido de pertenencia en todas sus actuaciones. ▪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 ▪Respeta la diversidad de criterios y opiniones de los miembros del equipo Asume su responsabilidad como miembro de un equipo de trabajo y se enfoca en contribuir con el compromiso y la motivación de sus miembros ▪Planifica las propias acciones teniendo en cuenta su repercusión en la consecución de los objetivos grupales ▪Establece una comunicación directa con los miembros del equipo que permite compartir información e ideas en condiciones de respeto y cordialidad ▪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. ▪Responde al cambio con flexibilidad. ▪Apoya a la entidad en nuevas decisiones y cooperaactivamente en la implementación de nuevos objetivos, formas de trabajo y procedimientos ▪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.

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

COMPETENCIA ORGANIZACIONAL	PROPUESTA DE VALOR						
	SEGURO	UNIVERSITARIO	MEJORADO	EFICIENTE	RESPONSABLE	CALIDO	EXCELENTE
	S	U	M	E	R	C	E
COMPETENCIA ORGANIZACIONAL/PROPUESTA DE VALOR/COMPORTAMIENTOS ESPERADOS							
ADAPTACION AL CAMBIO	Cumplo protocolos					Llamo a las personas por su nombre	
TRABAJO EN EQUIPO							
APRENDIZAJE CONTINUO	Participación en Simposios de resistencia Bacteriana e Infecciones.	Comparto conocimiento					Me capacito
ORIENTACION A RESULTADOS			Apoyo resultados de EPM**		Cumplo con mis compromisos		
COMPROMISO CON LA ORGANIZACIÒN				Organizada			
ORIENTACION AL USUARIO Y AL CIUDADANO				Orientación al paciente y familiar , se Informa sobre conductas a seguir que se definen por la especialidad de Infectologia		Respetuosa	

EPM: Equipos primarios de mejoramiento