

**SUBDIRECTOR/A DE GESTIÓN CLÍNICA
CENTRO DE REFERENCIA DE SALUD DE MAIPÚ
MINISTERIO DE SALUD
II NIVEL JERÁRQUICO**

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región Metropolitana, Santiago

I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO*

**1.1 MISIÓN
Y FUNCIONES DEL
CARGO**

El/La Subdirector/a de Gestión Clínica del Centro de Referencia de Salud de Maipú debe dirigir, coordinar y controlar la gestión clínica y asistencial del establecimiento, considerando el modelo de gestión hospitalaria definido por el Ministerio de Salud, con foco en las personas mayores, con el propósito de otorgar una atención de calidad al usuario/a.

Al asumir el cargo de subdirector/a de Gestión Clínica le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Desarrollar procesos de planificación, organización y ejecución de la producción sanitaria del establecimiento.
2. Implementar el modelo de atención centrada en las personas mayores, conforme a los lineamientos Ministeriales y del Servicio de Salud Metropolitano Central, velando por la continuidad y calidad de la atención, y la eficiencia en el uso de los recursos.
3. Mantener el cumplimiento de los estándares de acreditación de prestadores institucionales de salud.
4. Mantener información consolidada, integrada y actualizada de la producción y procesos clínicos del establecimiento, con el objeto de contribuir a la mejora continua de la calidad, eficiencia y eficacia del funcionamiento de este.
5. Participar en el diseño e Implementación de estrategias para la mejora continua de los sistemas de referencia y contrarreferencia, en conjunto con el resto de los actores de la red.
6. Supervisar el cumplimiento de estándares definidos para los procesos clínicos y administrativos en el ámbito de su competencia.
7. Mejorar la satisfacción de usuarios por medio de la mejora de procesos, gestión de la información, sugerencias y reclamos en los ámbitos de su competencia.
8. Asesorar al/a Director/a del CRS Maipú en materias de su competencia.
9. Desarrollar y mantener en el ámbito interno de su subdirección, la participación de los funcionarios y sus organizaciones en el marco de las Buenas Prácticas Laborales para el Sector Público.

1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

N° Personas que dependen directamente del cargo	11
N° Personas que dependen indirectamente del cargo	247
Presupuesto que administra	No administra presupuesto

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 16 – 11-2021
Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Gregorio Airola G.

* Convenio de desempeño y condiciones de desempeño de Altos Directivos Públicos se encuentran disponibles en la página de postulación para su aprobación.

1.3 DESAFÍOS Y LINEAMIENTOS PARA EL PERIODO

Corresponde a las contribuciones específicas que la autoridad respectiva espera que el Alto Directivo Público realice durante el período de su gestión, en adición a las tareas regulares propias del cargo, señaladas en el punto anterior. Estos lineamientos orientan el diseño del **Convenio de Desempeño ADP**.

DESAFÍOS	LINEAMIENTOS
1. Fortalecer el modelo de atención de personas mayores en atención abierta como cerrada.	1.1. Implementar la evaluación geriátrica integral de forma transversal en todos los servicios clínicos que entregan atención a los usuarios. 1.2. Implementar programa Vivirfrail con el objetivo de apoyar a las personas mayores en la prevención de la fragilidad y el riesgo de caídas, manteniendo o aumentando su funcionalidad. 1.3. Elaborar e implementar mecanismos de sensibilización de la comunidad institucional en la interacción y apoyo a las personas mayores, con foco en los usuarios.
2. Fortalecer el modelo de atención que permita asegurar la calidad y atención en forma oportuna a los pacientes.	2.1. Implementar estrategias que permitan mejorar el trato al paciente y sus familiares.
3. Impulsar estrategias para aumentar la producción asistencial, utilizando eficientemente los recursos disponibles.	3.1 Implementar mecanismo permanente para la estimación de demanda de prestaciones y la dotación óptima por cada una de ellas, de acuerdo con los lineamientos establecidos por el Ministerio de Salud, generando las condiciones para el buen desempeño de los equipos clínicos. 3.2 Mejorar la eficiencia en la gestión de pabellones (optimizar utilización en horario hábil y ampliar el uso en horario no hábil) y del recurso cama hospitalaria (implementar medidas para un flujo constante de ingreso de pacientes). 3.3 Aumentar la capacidad de atención geriátrica en el establecimiento y domiciliaria; y consolidar la atención dental domiciliaria. 3.4 Proponer e implementar el plan de trabajo que permita asegurar la oportunidad en la atención, disminuyendo las listas de espera tanto para consultas médicas, procedimientos e intervenciones quirúrgicas.
4. Liderar activamente en el ámbito clínico la mantención de la acreditación de calidad y autogestión.	4.1 Desarrollar un trabajo conjunto con las demás subdirecciones y equipos de trabajo, con la finalidad de mantener la acreditación del establecimiento, monitoreando los avances en los procesos de calidad y seguridad del paciente. 4.2 Proponer e Implementar un plan de trabajo participativo, con el objetivo de mejorar los indicadores de evaluación de la institución en todos los ámbitos que se vincule el área clínica.

<p>5. Fortalecer el desempeño de los equipos de trabajo bajo su dependencia, con el objetivo de potenciar el talento, las habilidades y competencias.</p>	<p>5.1 Cumplir con las normas generales de gestión y desarrollo de las personas, en concordancia al ordenamiento normativo vigente. 5.2 Fortalecer el desempeño de su equipo de trabajo orientado a la satisfacción de los usuarios.</p>
---	--

1.4 RENTA DEL CARGO

El no cumplimiento de las metas establecidas en el Convenio de Desempeño, que debe suscribir el Alto Directivo Pública, tendrá efectos en la remuneración en el siguiente año de su gestión.

El cargo corresponde a **Nivel 2** de la Escala de Remuneraciones del Centro de Referencia de Salud Maipú, más un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de un **45%**. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$4.316.000.-** para una jornada de 44 horas semanales.

I. PERFIL DEL CANDIDATO

2.1 REQUISITOS LEGALES *

Este componente es evaluado en la **etapa I de Admisibilidad**. Su resultado determina en promedio a un 90% de candidatos que avanzan a la siguiente etapa.

Estar en posesión de un título de una carrera de, a lo menos, 8 semestres de duración, otorgado por una universidad o instituto profesional del Estado o reconocido por éste y acreditar una experiencia profesional no inferior a 5 años

Fuente: Artículo N° 40, Ley N° 19.882.

2.2 EXPERIENCIA Y

CONOCIMIENTOS

Este componente es evaluado en la **etapa II de Filtro Curricular**. Su resultado determina en promedio, un 12% de candidatos que avanzan a la siguiente etapa de evaluación. Este análisis se profundizará en la etapa III.

Es altamente deseable poseer experiencia en materias de gestión en salud, en organizaciones públicas y/o privadas, en un nivel apropiado para las necesidades específicas del cargo.

Se valorará tener experiencia de a lo menos 2 años en cargos directivos o en jefatura de servicios clínicos en materias afines.

2.3 VALORES PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

Este componente es evaluado por las empresas consultoras en la etapa III que corresponde a la Evaluación Gerencial.

VALORES Y PRINCIPIOS TRANSVERSALES

PROBIDAD Y ÉTICA EN LA GESTIÓN PÚBLICA

Capacidad de actuar de modo honesto, leal e intachable, respetando las políticas institucionales, resguardando y privilegiando la generación de valor público y el interés general por sobre el particular. Implica la habilidad de orientar a otros hacia el cumplimiento de estándares éticos.

VOCACIÓN DE SERVICIO PÚBLICO

Capacidad de reconocer el rol que cumple el Estado en la calidad de vida de las personas y mostrar motivación por estar al servicio de los demás, expresando ideas claras de cómo aportar al desarrollo de acciones que contribuyan al bien de la sociedad. Implica el interés y voluntad de comprometerse con la garantía de los principios generales de la función pública, los derechos y deberes ciudadanos y las políticas públicas definidas por la autoridad.

CONCIENCIA DE IMPACTO PÚBLICO

Capacidad de comprender el contexto, evaluando y asumiendo responsabilidad del impacto que pueden generar sus decisiones en otros. Implica la habilidad de orientar la labor de sus trabajadores hacia los intereses y necesidades de la ciudadanía, añadiendo valor al bienestar público y al desarrollo del país.

*Para el cómputo de la duración de la carrera que da origen al título profesional de pregrado, podrán sumarse los estudios de post grado realizados por el mismo candidato. Fuente legal: Artículo Cuadragésimo de la Ley N° 19.882, inciso final, parte final, modificado por el número 6, del artículo 1°, la ley N° 20.955.

2.4 COMPETENCIAS PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

Este componente es evaluado por las empresas consultoras en la segunda fase de la etapa III que corresponde a la Evaluación por Competencias. Su resultado determina en promedio, un 5% de postulantes que pasan a las entrevistas finales con el Consejo de Alta Dirección Pública o Comité de Selección, según sea el caso.

COMPETENCIAS

C1. COMUNICACIÓN EFECTIVA

Capacidad para comunicarse de manera efectiva y oportuna con distintos interlocutores, expresándose con desenvoltura y claridad, escuchando atentamente a su interlocutor y priorizando el mensaje que desea entregar, en pos del logro de objetivos institucionales.

C2. GESTIÓN Y LOGRO

Capacidad para establecer metas desafiantes orientadas al logro de los objetivos institucionales, movilizandolos recursos y alineando a las personas hacia su cumplimiento, monitoreando el avance, entregando apoyo y dirección frente a obstáculos y desviaciones, e implementando acciones correctivas en función de lograr resultados de excelencia.

C3. GESTIÓN DE REDES

Capacidad para construir y mantener relaciones de colaboración con personas y organizaciones claves para favorecer el logro de los objetivos, posicionando a la institución y generando respaldo y compromiso hacia la consecución de metas tanto institucionales como interinstitucionales.

C4. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS

Capacidad para identificar y responder a situaciones emergentes, de presión, conflicto y/o incertidumbre, implementando soluciones estratégicas, eficaces y oportunas. Implica la habilidad para mantener una actitud resiliente en situaciones de exigencia y alta complejidad.

C5. LIDERAZGO Y GESTIÓN DE PERSONAS

Capacidad para motivar y orientar a las personas, reconociendo y desarrollando el talento, generando compromiso con la visión y valores institucionales. Implica la capacidad de promover un clima armónico de trabajo, velando por las buenas prácticas laborales y generando cohesión y espíritu de equipo.

4 CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

3.1 DOTACIÓN

Dotación Total (planta y contrata)	377
Presupuesto Anual	\$ 11.371.686.000.-

3.2 CONTEXTO Y DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

Misión institucional

Somos una institución pública de salud, asistencial - docente, acreditada, que brinda atención de salud especializada, integrada, segura; y de mediana complejidad al paciente y su familia, respetando su dignidad, resguardando su intimidad y contribuyendo a su bienestar físico, psíquico y espiritual, con foco en la atención de personas mayores; con un equipo humano multidisciplinario, calificado y comprometido que aplica las mejores prácticas clínicas, fomenta el trabajo interdisciplinario y estimula la innovación.

Objetivos Estratégicos institucionales

- Desarrollar e implementar, en el contexto de las Redes Integradas de Servicios de Salud, un modelo de atención integral para Adultos Mayores con programas de atención innovadores y coordinados con los diferentes niveles de atención, ajustados a las necesidades expresadas y definidas por los usuarios, por la Red Asistencial, FONASA y el Ministerio de Salud.
- Garantizar una gestión clínica de excelencia que asegure el acceso, la oportunidad, continuidad y la calidad de la atención
- Desarrollar un Modelo de Gestión de Calidad que garantice la mejora continua y la Seguridad en la Atención.
- Implementar las Políticas y Prácticas de Gestión y Desarrollo de las Personas en el marco de las orientaciones del Servicio Civil.
- Asegurar la sustentabilidad y el equilibrio financiero a través de una gestión que garantice el uso efectivo y eficiente y, la generación permanente de recursos.
- Fortalecer la participación ciudadana a través de estrategias participativas que favorecen la inclusión de la comunidad en general.

- Integrar los principales procesos clínicos y administrativos con el apoyo de tecnologías de la información, la innovación y la comunicación estratégica, favoreciendo líneas de investigación y proyectos sustentables.

Cobertura Territorial

El CRS Maipú atiende a los beneficiarios del Libro II del Decreto con Fuerza de Ley N°1 de 2005, del Ministerio de Salud, principalmente del polo Maipú y Cerrillos, así como de beneficiarios derivados por FONASA desde otros Servicios de Salud de la Región Metropolitana o fuera de ésta.

Servicios entregados

Los servicios disponibles para los usuarios están agrupados en 5 grandes Servicios Clínicos:

- Especialidades Médicas: Considera las especialidades de Oftalmología, Cirugía Vascul ar Periférica, Cirugía General, Traumatología y Otorrinolaringología; en este espectro destaca el amplio desarrollo Oftalmología, tanto en la disponibilidad de exámenes, tratamientos, así como de la Sub Especialidad de Retinología, y especialistas en las áreas de Estrabismo y Oculoplástica. Las especialidades de este Servicio Clínico se encuentran en expansión, atendida la demanda asistencial.
- Cirugía Mayor Ambulatoria: Contempla actividad quirúrgica de las especialidades mencionadas anteriormente, siempre bajo la modalidad Ambulatoria, por lo que no requiere de Hospitalización posterior a la intervención quirúrgica. Destacan las cirugías de Cataratas, Vitrectomía por Retinopatía Diabética y Desprendimiento de Retina, Estrabismo, accesos vasculares funcionales con fístulas arteriovenosas para hemodiálisis en pacientes adultos, várices de extremidades inferiores, entre otras.
- Hospitalización: El CRS Maipú cuenta camas hospitalarias de cuidados medios, atendiendo derivaciones de otros establecimientos de la Red Asistencial, permitiendo así la liberación de este recurso en establecimientos Hospitalarios de mayor complejidad. Actualmente la dotación de este recurso es de 40 camas.
- Hospitalización Domiciliaria: Para mejorar la utilización del recurso cama hospitalaria y la integración del mismo en el trabajo en red asistencial, la institución incorporó este nuevo servicio clínico desde junio 2021, con una dotación de 15 cupos domiciliarios, proyectando su expansión en el segundo semestre.
- Odontología: El servicio de odontología entrega atención en las especialidades de Periodoncia, Endodoncia y Prótesis Removible. Éstas con foco en la resolución de actividades para la Atención Primaria del SSMC y la APS Municipal de la I. Municipalidad de Maipú. Además, cuenta con un servicio de atención espontánea diurna para casos que requieran atención de urgencia odontológica. En el mes de julio 2021 iniciará su funcionamiento la atención odontológica domiciliaria, enfocada en adultos mayores que no pueden salir de sus domicilios.

Deuda financiera

El CRS Maipú concluyó con MM\$1.055.- de deuda en el ejercicio presupuestario año 2020 y deuda cero en su ejercicio presupuestario año 2019.

Cumplimiento Garantía de Oportunidad GES y Lista de Espera No GES

Dentro de la cartera su Servicios el CRS Maipú realiza prestaciones GES como No GES. En el caso de las primeras, el número de Garantías de Oportunidad vencidas al 31 de diciembre de 2019 fue de 142; mismo número para el corte al 31 de marzo de 2020. Respecto a la Lista de Espera No GES, a la fecha se tiene un total de 428 pacientes en espera para Consulta Nueva de Especialidad y 779 para Intervención Quirúrgica.

3.3 USUARIOS INTERNOS Y EXTERNOS

Clientes Internos:

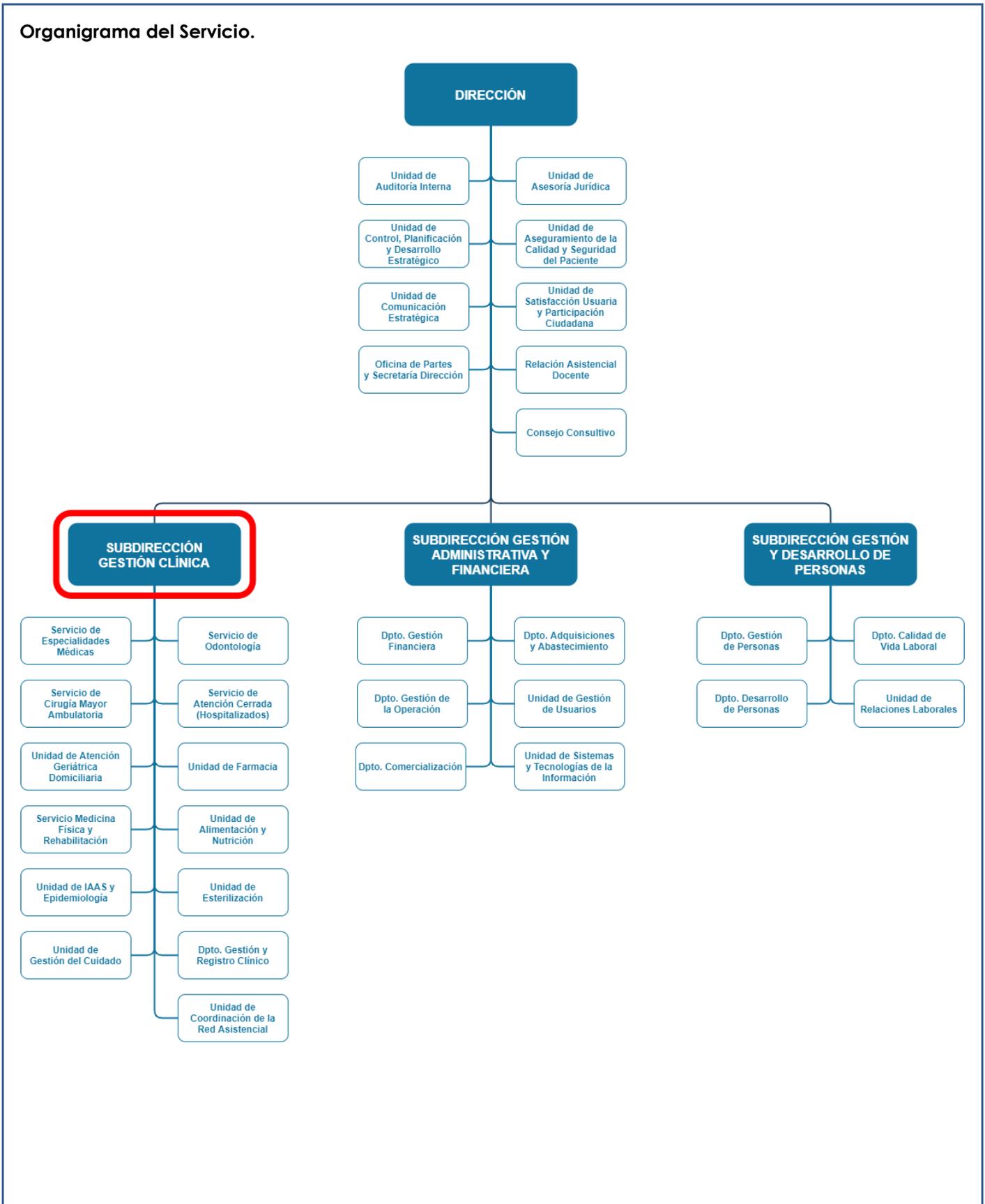
- Subdirector/a de Gestión y Desarrollo de Personas, Subdirector/a de Gestión Administrativa y Financiera, Jefes/as de Servicios Clínicos, Departamentos, Unidades y Secciones.
- Funcionarios/os del Centro de Referencia de Salud de Maipú.
- Asociaciones Gremiales:
 - Asociación Gremial FENATS Histórica.
 - Asociación Gremial FENATS Progresista.
 - Asociación Gremial Tu Nueva FENATS.
 - Asociación Gremial FENPRUSS.

Clientes Externos:

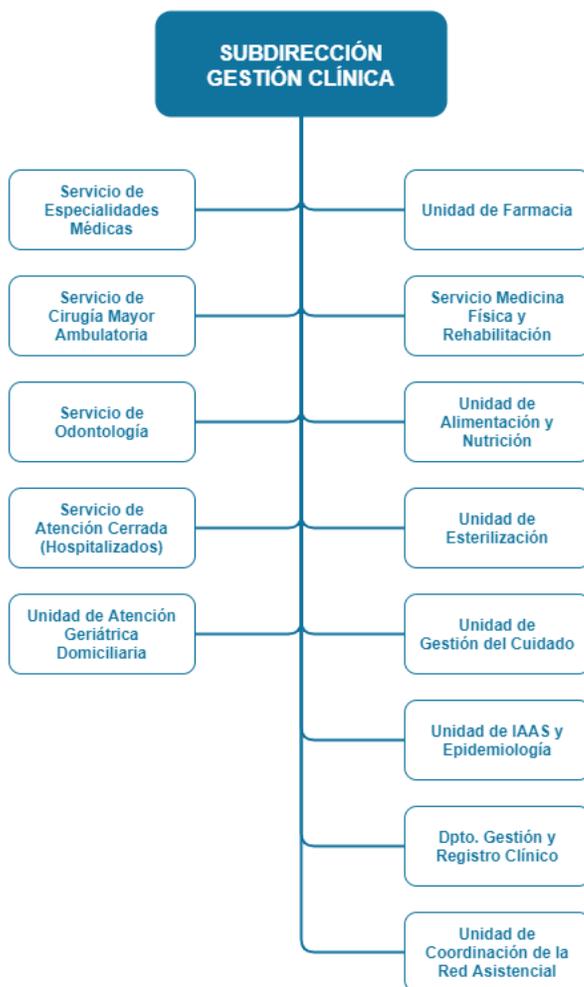
- Ministerio de Salud.
- FONASA.
- División de Presupuestos, Ministerio de Hacienda.
- Contraloría General de la República.
- CENABAST.
- Directores/as y/o representantes legales de instituciones de educación superior – universidades, institutos profesionales – con los cuales se mantienen convenios asistenciales docentes.
- Directores/as y Subdirectores/as de otros Establecimientos Públicos y/o Servicios de Salud.
- Instituciones Públicas en Convenio.

3.4 ORGANIGRAMA

Organigrama del Servicio.



Organigrama de la Subdirección a cargo.



Listado de cargos adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública:

Primer Nivel Jerárquico:

1. Director/a Centro de Referencia de Salud de Maipú

Segundo Nivel Jerárquico:

1. Subdirector/a de Gestión Clínica, Centro de Referencia de Salud de Maipú
2. Subdirector/a de Gestión Administrativa y Financiera, Centro de Referencia de Salud de Maipú
3. Subdirector/a de Gestión y Desarrollo de Personas, Centro de Referencia de Salud de Maipú