

**DIRECTOR/A
CENTRO DE REFERENCIA DE SALUD DE MAIPÚ
MINISTERIO DE SALUD
I NIVEL JERÁRQUICO**

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región Metropolitana, Santiago

I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO*

**1.1 MISIÓN
Y FUNCIONES DEL
CARGO**

Al/a la Director/a del Centro de Referencia de Salud de Maipú, le corresponderá liderar, coordinar y gestionar una atención de salud centrada en las personas, que, mediante acciones de promoción, prevención, reparación, rehabilitación y cuidados paliativos, generen un modelo de atención integral, oportuno y de excelencia a la población, impulsando coordinaciones con las Redes Integradas de Servicios de Salud y la Atención Primaria, desde el carácter experimental del establecimiento, conforme a las políticas sectoriales, los lineamientos gubernamentales y la normativa legal vigente.

Al asumir el cargo de Director/a del Centro de Referencia de Salud de Maipú, le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Liderar y fortalecer la gestión asistencial del establecimiento mediante un modelo de atención eficiente, oportuno, resolutivo y de calidad, que, en uso de tecnologías y procesos de cambio, y en coordinación con la Red del servicio de salud Metropolitano Central y los organismos de la sociedad civil, garanticen el cumplimiento de los planes y programas ministeriales.
2. Actualizar y consolidar la cartera de prestaciones del Establecimiento, en armonía con la Redes Integradas de Servicios de Salud, en función de mejorar la salud de las personas y el fortalecimiento de la gestión de procesos internos.
3. Generar y promover, en conjunto con el equipo directivo del establecimiento y la autoridad ministerial, el presupuesto del establecimiento y el plan de inversiones, en respuesta a garantizar necesidades de la institución, la sostenibilidad financiera y la responsabilidad en el uso de los recursos.
4. Dirigir, impulsar y monitorear la correcta, oportuna y eficiente administración de los recursos financieros, de infraestructura, equipamiento y abastecimiento, centrado en procesos de innovación y mejora continua que fortalezcan el desarrollo institucional.
5. Liderar y fortalecer, una efectiva y eficiente gestión de personas en el establecimiento, a través del desarrollo permanente de sus competencias, promoviendo acciones en el cuidado de la salud mental de los/as funcionarios/as y promoviendo ambientes laborales saludables, que contribuyan al cumplimiento de los objetivos institucionales.
6. Dirigir, en el ámbito de su competencia, el cumplimiento de los objetivos sanitarios, de modernización e integración de las redes asistenciales, plan de

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 22-09-2022.

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

<p>salud y modelo de atención, contenido en la reforma de salud.</p> <p>7. Desarrollar y fomentar alianzas con organismos y universidades, públicos y/o privadas, para el desarrollo de docencia e investigación clínica-asistencial.</p> <p>8. Fomentar y desarrollar una acción integral, coordinada y de colaboración para la participación ciudadana y el trabajo intersectorial tendiente a la difusión e implementación de estrategias relacionadas con la atención de los adultos mayores y el Buen Trato.</p> <p>9. Liderar el proceso de gestión del Centro de Referencia de Salud de Maipú de acuerdo con su nuevo rol en el contexto de la red asistencial y su integración como segundo prestador público con FONASA.</p>

1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

Nº Personas que dependen directamente del cargo	11
Nº Personas que dependen indirectamente del cargo	339
Presupuesto que administra	M\$11.514.658.-

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
<p>1. Consolidar un modelo de gestión clínica eficiente y de calidad, que asegure el acceso, la oportunidad y excelencia en la atención, con enfoque de Red Asistencial, centrada en la salud de las personas.</p>	<p>1.1 Desarrollar e implementar, en el contexto de las Redes Integradas de Servicios de Salud, un modelo de atención, que mediante procesos innovadores y de coordinación con los diferentes niveles, desarrolle una optimización en la productividad y en la capacidad resolutoria.</p> <p>1.2 Generar propuestas para ampliar la cartera de servicios del CRS Maipú, en el marco del enfoque de Redes Integradas de Servicios de Salud, en coordinación con la Atención Primaria de Salud, con foco en atenciones ambulatorias propias del nivel secundario de atención.</p> <p>1.3 Asegurar la correcta resolución de la demanda de la comunidad, con disminución de los tiempos de espera.</p> <p>1.4 Desarrollar y fortalecer coordinaciones estratégicas para el enfrentamiento de las contingencias y emergencias sanitarias, asegurando la continuidad de la prestación de servicios.</p> <p>1.5 Desarrollar estrategias orientadas en la atención domiciliaria.</p> <p>1.6 Mejorar la satisfacción usuaria, en orientación a la calidad y seguridad de los/las pacientes, conforme al fortalecimiento de la gestión organizacional.</p> <p>1.7 Mejorar la disponibilidad de recursos, otorgando mayor resolutoria en la disponibilidad de medicamentos y exámenes.</p>

<p>2. Asegurar la gestión administrativa y sostenibilidad financiera de los recursos a su cargo, optimizando el uso eficiente de los recursos para aumentar la cobertura y atenciones de salud.</p>	<p>2.1 Desarrollar y promover estrategias que aseguren el cumplimiento del marco presupuestario y el control de la deuda, sin perjuicio de resguardar la gestión de las prestaciones de salud en la red asistencial.</p> <p>2.2 Generar y promover una eficiente gestión de recursos en todos los niveles del establecimiento, mediante el desarrollo y fortalecimiento de procesos de mejora continua, con foco en optimizar la disponibilidad de los recursos hacia los beneficiarios.</p> <p>2.3 Implementar y fortalecer mecanismos de seguimiento y control del gasto destinadas a cumplir con las metas presupuestarias.</p> <p>2.4 Dirigir mediante acciones coordinadas con los equipos del establecimiento, el desarrollo del plan de inversiones, en sus distintas etapas, orientado en la resolutivez de las atenciones de salud.</p>
<p>3. Resguardar ambientes saludables y condiciones laborales de calidad, participativos y motivantes, transversalizando el enfoque de género y fomentando buenas prácticas para autoridades y funcionarios/as.</p>	<p>3.1 Diseñar e implementar una política de gestión de personas inclusiva, con transversalización del enfoque de género. y alineada con las orientaciones y buenas prácticas entregadas por la Dirección Nacional del Servicio Civil a través de las normas de aplicación general.</p> <p>3.2 Promover mecanismos y políticas de buenas prácticas laborales con enfoque de género que integren a todas las personas que se desempeñan en el Servicio, mejorando las condiciones laborales en forma oportuna y de calidad.</p> <p>3.3 Desarrollar instancias de acompañamiento integral para funcionarios y funcionarias que se encuentren afectados en su salud, desde una perspectiva biopsicosocial, con enfoque en un abordaje multidimensional.</p> <p>3.4 Fomentar y coordinar con los/las diversos/as participantes de la red, estrategias de educación y formación continua, en orientación al desarrollo de competencias y pertenencia institucional que fortalezcan la retención de especialistas y la gestión del establecimiento.</p>
<p>4. Fortalecer el modelo de atención en Redes Integradas de Servicios de Salud, promoviendo la integración y participación entre las comunidades y el establecimiento.</p>	<p>4.1 Promover el desarrollo oportuno de participación del Establecimiento en articulación de la Red, tanto a nivel local como de Red asistencial regional.</p> <p>4.2 Fomentar una relación sistemática con los/las representantes institucionales y territoriales, generando e implementando planes de trabajo, con enfoque de derechos, equidad de género, pertinencia intercultural y de participación social conforme a la red integrada de salud.</p> <p>4.3 Elaborar e implementar un plan que fortalezca la participación social, en apoyo de la ejecución de políticas y acciones de salud, con perspectiva de género e inclusión.</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 1** de la Escala de Remuneraciones del Centro de Referencia de Salud Maipú, más un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de un **60%**. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$5.352.000.-**

II. 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.

Título profesional de una carrera de, a lo menos, 8 semestres de duración, otorgado por una Universidad o Instituto Profesional del Estado o reconocido por éste o aquellos validados en Chile de acuerdo con la legislación vigente 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 contar con experiencia en materias de gestión/dirección de organizaciones de salud, públicas o privadas, en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo.

Adicionalmente, se valorará tener experiencia en Atención Primaria y/o Gestión de redes asistenciales de salud pública.

Se valorará poseer al menos 3 años de experiencia en funciones directivas o gerenciales en materias afines o jefaturas de servicios clínicos.

* 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.

2.3 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.

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. 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.

C2. 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.

C3. 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.

C4. 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.

C5. INNOVACIÓN Y MEJORA CONTINUA

Capacidad para generar respuestas innovadoras a los desafíos que enfrenta la institución, integrando distintas perspectivas y promoviendo en otros la iniciativa y la participación, identificando oportunidades de mejora y facilitando la incorporación de prácticas de trabajo que generen valor a la institución.

III. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

3.1 DOTACIÓN

Dotación Total (planta, contrata y honorarios)	350
Presupuesto Anual	M\$11.514.658.-

3.2 CONTEXTO Y DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

Misión del Servicio

Somos una institución pública de salud, asistencial-docente, acreditada, que brinda una atención de salud de mediana complejidad, integral, personalizada, de calidad y segura, con foco centrado en las personas mayores, su familia y comunidad, respetando su dignidad y sus derechos con el objetivo de dar respuesta oportuna a sus necesidades y problemas de salud y contribuir a una mejor calidad de vida, con un equipo humano multidisciplinario, calificado y comprometido que aplica las mejores prácticas clínicas, fomenta el trabajo interdisciplinario y con capacidad de adaptación e innovación.

Objetivos Estratégicos Institucionales

- **Modelo de Atención Integral para Personas Mayores:** Sistematizar el Modelo y darlo a conocer a las autoridades sanitarias y financieras del sector para su viabilidad y sustentabilidad financiera
- **Acceso, oportunidad, excelencia y buen trato en la atención:** Definir un Plan de Comunicación externa para dar a conocer con mayor profundidad la cartera de servicios del CRS y las condiciones en las cuales se entregarán, comprometiéndose los valores expresados en el objetivo estratégico.
- **Participación Ciudadana:** Fomentar los diálogos ciudadanos, charlas y encuentro formales e informales con la comunidad usuaria, con el fin de fortalecer el vínculo institucional y generar canales bidireccionales de información y participación.
- **Modelo de Gestión de Calidad:** Definir un Modelo de Calidad Integral para el CRS con énfasis en la gestión de procesos clínicos y administrativos, centrado en la mejora continua
- **Gestión de procesos clínicos y administrativos:** Implementar un proyecto de revisión y levantamiento de aquellos procesos que hoy presentan mayores dificultades de coordinación entre unidades, ya sean clínicas, administrativas o ambas
- **Gestión de Personas:** Establecer un Ciclo de Desarrollo Organizacional basado en competencias tomando como referente el Modelo de Gestión y Desarrollo de Personas del Servicio Civil
- **Sustentabilidad Financiera:** Establecer metas internas de sustentabilidad financiera y concordarlas con las autoridades económicas del Sector

Cobertura Territorial

El Centro de Referencia de Salud de Maipú es un servicio público funcionalmente descentralizado, dotado de personalidad jurídica y patrimonio propio, distinto de los Servicios de Salud a que se refiere el decreto ley N° 2.763, de 1979, siendo el DFL 31/2000 el marco normativo específico que le rige, el cual le da como nombre Establecimiento de Carácter Experimental. No obstante, a ello, el establecimiento para aplicar las políticas nacionales, programas y normas técnicas que imparte el Ministerio de Salud, integra y forma parte de la Red Asistencial del Servicio de Salud Metropolitano Central (SSMC), en cuanto a funcionar coordinado con el referido Servicio de Salud en su integración a la red

asistencial, conforme a la normativa vigente. El mismo DFL 31/2000 establece que

El CRS Maipú es preferentemente un establecimiento de atención abierta. Si las necesidades y evaluación técnica lo requieren, el establecimiento podrá, además, otorgar prestaciones de atención cerrada. Dichas atenciones están destinadas a proporcionar atención de tipo diagnóstico y terapéutico a pacientes, principalmente referidos por los centros de atención primaria de las comunas de Maipú y Cerrillos. En este marco, actualmente el CRS Maipú entrega ambas atenciones a usuarios de diferentes comunas, no sólo a pacientes del Servicio de Salud Metropolitano Central, sino que también a usuarios referidos por FONASA para la resolución de su atención, en especial casos asociados al cumplimiento del Régimen de Garantías Explícitas en Salud.

Respecto de la micro red, el CRS de Maipú realiza diferentes convenios de colaboración con el Hospital El Carmen de Maipú, a través del Servicio de Salud Metropolitano Central. El fin es poder complementar líneas asistenciales que, siendo requeridas por los usuarios del CRS Maipú, sobrepasan su capacidad resolutoria, y son resueltas de forma integrada con dicho Hospital.

El Centro de Referencia de Salud de Maipú es un establecimiento de salud público que brinda atenciones especializadas de tipo ambulatorio en forma electiva y programada, dando respuesta a interconsultas referidas preferentemente de los Centros de Atención Primaria de las comunas de Maipú y Cerrillos; y, además a pacientes referidos de otras comunas del Servicio de Salud Metropolitano Central, y desde otros Servicios de Salud a través de FONASA. Además, entrega atenciones, con modalidad cerrada, a pacientes hospitalizados, principalmente referidos desde el Hospital El Carmen de Maipú.

El rol del CRS Maipú es el de ser un establecimiento de nivel secundario, articulador de las necesidades sanitarias de la red asistencial, atendidas las posibilidades entregadas por el marco de establecimiento experimental que le rige. Al CRS Maipú le corresponde también ejecutar acciones de fomento, promoción, protección, recuperación y rehabilitación de las personas enfermas. Estas acciones están orientadas a un continuo fortalecimiento y mejoramiento de la calidad, oportunidad y cobertura de las prestaciones que proporciona a sus usuarios, en especial mediante sistemas de gestión apropiados a estos fines y al eficiente empleo de los recursos.

Este Centro atiende principalmente a los beneficiarios de las comunas de Maipú y Cerrillos (353.191 y 60.677, respectivamente), también a beneficiarios del SSMC de otras comunas, y a beneficiarios referidos por FONASA, sean de la Región Metropolitana o de otra región. El Centro de Referencia de Salud de Maipú está constituido por 3 grandes áreas clínicas, las que son responsables de las acciones de salud orientadas a satisfacer las necesidades de los usuarios referidos desde el nivel primario de atención y establecimientos de mayor complejidad de la Red Asistencial; estas son: Servicio de Atención Abierta (considera Servicio de Especialidades, Servicio de Odontología y Servicio de Cirugía Mayor Ambulatoria), Servicio de Atención Cerrada (que considera la Unidad de Media Estadía) y Servicios de Áreas de Apoyo (que comprende a las unidades de Farmacia, Esterilización, Nutrición y Medicina Física y Rehabilitación).

El modelo de atención desarrollado ha tenido énfasis en la ambulatorización, calidad, excelencia, innovación, integración y la satisfacción usuaria. Para esto a través de los años ha ido organizando la atención buscando atender los problemas sanitarios de los usuarios en el marco del trabajo en red asistencial, en coordinación permanente con FONASA para hacer eficiente las acciones sanitarias del CRS y se encuentra actualmente desarrollando un modelo de atención integral de personas mayores para implementar en todos sus servicios.

Gestión Asistencial

ACTIVIDAD SERVICIO DE ESPECIALIDADES MÉDICA, ACUMULADO POR MES

Año	Mes						
	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul
2019	2,249	3,193	4,975	6,749	8,291	10,763	13,643
2020	2,606	4,000	5,501	5,895	6,493	7,837	9,437
2021	2,360	4,400	7,254	9,284	11,189	12,942	14,718
2022	1,846	3,623	5,963	8,470	11,126	13,332	15,888
2022/2021	-21.8%	-17.7%	-17.8%	-8.8%	-0.6%	3.0%	7.9%

INTERVENCIONES QUIRÚRGICAS EN CIRUGÍA MAYOR AMBULATORIA, ACUMULADO POR MES

Año	Mes						
	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul
2019	540	662	1,026	1,382	1,749	2,431	3,189
2020	591	823	1,170	1,261	1,393	1,671	2,014
2021	568	1,062	1,630	2,101	2,593	3,132	3,554
2022	281	708	1,255	1,714	2,219	2,759	3,329
2022/2021	-50.5%	-33.3%	-23.0%	-18.4%	-14.4%	-11.9%	-6.3%

CONSULTAS DE ESPECIALIDAD ODONTOLÓGICA, ACUMULADO POR MES

Año	Mes						
	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul
2021	702	1,172	1,478	2,365	4,093	5,283	6,339
2022	851	1,465	2,302	3,643	5,262	6,969	8,083
2022/2021	21.2%	25.0%	55.8%	54.0%	28.6%	31.9%	27.5%

CONSULTAS DE URGENCIA ODONTOLÓGICA, ACUMULADO POR MES

Año	Mes						
	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul
2021	1,011	2,000	3,033	4,030	4,998	5,944	6,986
2022	1,030	1,943	2,859	4,024	5,286	6,437	7,612
2022/2021	1.9%	-2.9%	-5.7%	-0.1%	5.8%	8.3%	9.0%

% OCUPACIÓN DE CAMAS HOSPITALARIAS, ACUMULADO POR MES

Año	Mes						
	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul
2019	78%	83%	70%	80%	88%	98%	89%
2020	94%	85%	68%	40%	67%	73%	68%
2021	71%	79%	79%	79%	79%	79%	79%
2022	56%	53%	53%	54%	55%	55%	57%
2022/2021	-21.9%	-32.7%	-32.9%	-31.8%	-30.3%	-30.2%	-28.2%

DÍAS ESTADÍA PROMEDIO DE PCTES. EGRESADOS EN CAMAS HOSPITALARIAS, ACUMULADO POR MES							
Año	Mes						
	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul
2021	12.0	9.8	6.7	10.4	6.1	6.3	6.6
2022	7.2	7.9	6.6	8.2	5.6	5.1	3.6
2021	8.5	9.3	8.7	8.8	9.4	9.8	10.1
2022	13.0	9.8	10.2	10.6	10.1	10.0	10.4
2022/2021	52.0%	6.0%	17.2%	19.4%	7.6%	2.3%	3.3%

Servicios entregados

Los servicios disponibles para los usuarios están agrupados en 4 grandes Servicios Clínicos:

- **Especialidades.** 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.
- **Unidad de Media Estadía (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. Para mejorar la utilización del recurso cama hospitalaria y la integración de este en el trabajo en red asistencial, la institución cuenta con un equipo de Hospitalización Domiciliaria, cuyo foco de atención son pacientes egresados de la Unidad de Media Estadía.
- **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, de lunes a viernes, en horario hábil. Incorpora en su funcionamiento la atención odontológica domiciliaria, enfocada en adultos mayores que no pueden salir de sus domicilios y que son egresados de la Unidad de Media Estadía.

La cartera de prestaciones del Centro de Referencia de Salud de Maipú es la siguiente:

- I. Servicio de Especialidades
 - a. Oftalmología
 - b. Cirugía Vascul ar Periférica
 - c. Cirugía General
 - d. Otorrinolaringología
 - e. Traumatología
 - f. Medicina Interna
 - g. Procedimientos diagnósticos y Terapéuticos
 - h. Anestesia

- II. Servicio de Cirugía Mayor Ambulatoria
 - a. Oftalmología
 - b. Cirugía abdominal
 - c. Cirugía Vascul ar Periférica
 - d. Otorrinolaringología
 - e. Traumatología/Neurocirugía
- III. Servicio de Odontología
 - a. Examen de salud, promoción y prevención
 - b. Cirugía
 - c. Procedimientos Diagnóstico y/o Terapéuticos odontológicos
- IV. Servicio de Atención Cerrada
 - a. Atención médica
 - b. Atención Gestión del cuidado
 - c. Apoyo Clínico de Servicio Social
 - d. Apoyo terapéutico
- V. Unidad de Farmacia

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 julio de 2022 fue de 0 (cero). Respecto a la Lista de Espera No GES al 31 de diciembre de 2021, se tenía un total de 575 pacientes en espera para Consulta Nueva de Especialidad y 765 para Intervención Quirúrgica.

La deuda de cierre del CRS Maipú en los ejercicios presupuestarios en los años anteriores fue el siguiente: MM\$668.- en el año 2021; MM\$1.055.- en el año 2020; y MM\$0.- en el año 2019.

3.3 USUARIOS INTERNOS Y EXTERNOS

El/la Director/a Centro de Referencia de Salud de Maipú para el cumplimiento de sus funciones debe relacionarse con:

Usuarios Internos:

Subdirectores/as y Jefaturas de su dependencia directa, el equipo directivo del establecimiento, las asociaciones de funcionarios, además de toda la dotación del Servicio de Salud. Por otra parte, debe participar en los diferentes comités de trabajo del Servicio de Salud Metropolitano Central.

Usuarios Externos:

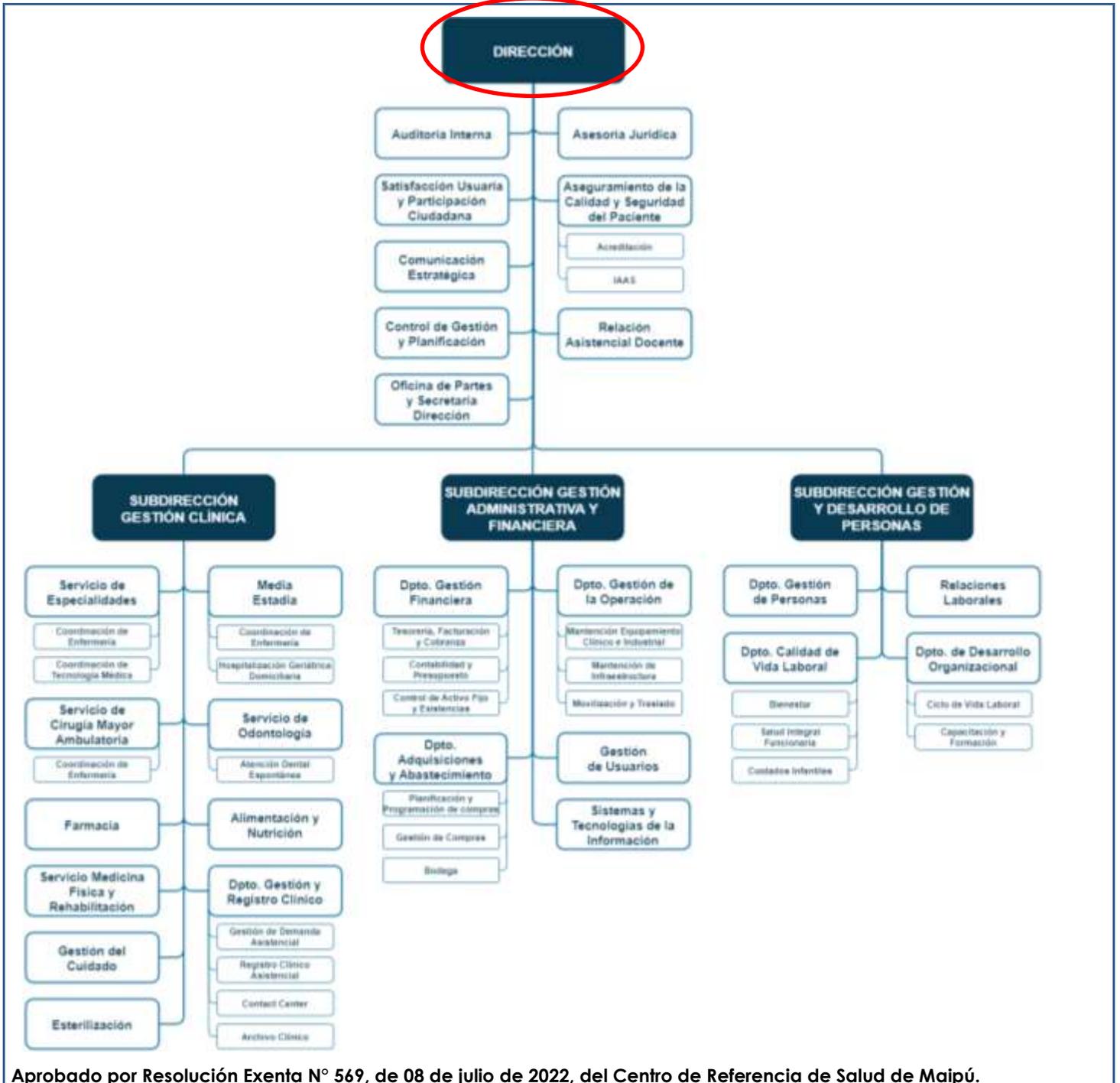
Para el/la Director/a del Servicio de Salud, el principal cliente externo es la población beneficiaria de la Red Asistencial. Además, se consideran clientes externos:

- Fondo Nacional de Salud.
- Ministerio de Salud.
- División de Presupuesto.
- Ministerio de Hacienda.
- Superintendencia de Salud.
- Central Nacional de Abastecimiento del Sistema Nacional de Salud.
- SEREMI de Salud Metropolitana
- Contraloría General de la República.
- Consejo para la Transparencia.
- Instituciones Públicas en Convenio.
- Instituciones Académicas Formadoras de Profesionales y Técnicos, así como de Investigación Científica.

Las Asociaciones de funcionarios/as presentes en Centro de Referencia de Salud, son las siguientes:

ASOCIACIÓN DE FUNCIONARIOS	Nº FUNCIONARIOS
FENATS Historica	23
FENATS progresista	111
Tu Nueva FENATS	70
FENPRUSS	7
TOTAL	211

3.4 ORGANIGRAMA



Aprobado por Resolución Exenta N° 569, de 08 de julio de 2022, del Centro de Referencia de Salud de Maipú.

Los cargos del Centro de Referencia de Salud de Maipú adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública son los siguientes:

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

IV. CONDICIONES DE DESEMPEÑO DE ALTOS DIRECTIVOS PUBLICOS

- Nombramiento

La autoridad competente sólo podrá nombrar en cargos de alta dirección pública a alguno de los postulantes propuestos por el Consejo de Alta Dirección Pública o Comité de Selección, según corresponda. Si, después de comunicada una nómina a la autoridad, se produce el desistimiento de algún candidato que la integraba, podrá proveerse el cargo con alguno de los restantes candidatos que la conformaron. Con todo, la autoridad podrá solicitar al Consejo de Alta Dirección Pública complementar la nómina con otros candidatos idóneos del proceso de selección que la originó, respetando el orden de puntaje obtenido en dicho proceso.

- Extensión del nombramiento y posibilidad de renovación.

Los nombramientos tendrán una duración de tres años. La autoridad competente podrá renovarlos fundadamente, hasta dos veces, por igual plazo, teniendo en consideración las evaluaciones disponibles del alto directivo, especialmente aquellas relativas al cumplimiento de los convenios de desempeño suscritos.

La decisión de la autoridad competente respecto de la renovación o término del periodo de nombramiento deberá hacerse con treinta días corridos de anticipación a su vencimiento, comunicando tal decisión en forma conjunta al interesado y a la Dirección Nacional del Servicio Civil, la que procederá, si corresponde, a disponer el inicio de los procesos de selección.

- Efectos de la renuncia del directivo nombrado en fecha reciente.

Si el directivo designado renunciare dentro de los seis meses siguientes a su nombramiento, la autoridad competente podrá designar a otro de los integrantes de la nómina presentada por el consejo o el comité para dicho cargo.

- Posibilidad de conservar el cargo en la planta si se posee.

Sin perjuicio de lo anterior, los funcionarios conservarán la propiedad del cargo de planta de que sean titulares durante el periodo en que se encuentren nombrados en un cargo de alta dirección pública, incluyendo sus renovaciones. Esta compatibilidad no podrá exceder de nueve años.

- Cargos de exclusiva confianza para los efectos de remoción.

Los cargos del Sistema de Alta Dirección Pública, para efectos de remoción, se entenderán como de "exclusiva confianza". Esto significa que se trata de plazas de provisión reglada a través de concursos públicos, pero las personas así nombradas permanecerán en sus cargos en tanto cuenten con la confianza de la autoridad facultada para decidir el nombramiento.

- Obligación de responder por la gestión eficaz y eficiente.

Los altos directivos públicos, deberán responder por la gestión eficaz y eficiente de sus funciones en el marco de las políticas públicas.

Conforme así lo dispone el Artículo 64 del Estatuto Administrativo, serán obligaciones especiales de las autoridades y jefaturas, las siguientes:

- a) Ejercer un control jerárquico permanente del funcionamiento de los órganos y de la actuación del personal de su dependencia, extendiéndose dicho control tanto a la eficiencia y eficacia en el cumplimiento de los fines establecidos, como a la legalidad y oportunidad de las actuaciones;
- b) Velar permanentemente por el cumplimiento de los planes y de la aplicación de las normas dentro del ámbito de sus atribuciones, sin perjuicio de las obligaciones propias del personal de su dependencia, y
- c) Desempeñar sus funciones con ecuanimidad y de acuerdo a instrucciones claras y objetivas de general aplicación, velando permanentemente para que las condiciones de trabajo permitan una actuación eficiente de los funcionarios.

- Obligación de dedicación exclusiva y excepciones.

Los altos directivos públicos deberán desempeñarse con dedicación exclusiva, es decir, existe imposibilidad de desempeñar otra actividad laboral, en el sector público o privado.

Conforme así lo dispone el inciso primero del Artículo Sexagésimo Sexto de la Ley N° 19.882, los cargos de altos directivos públicos deberán desempeñarse con dedicación exclusiva y estarán sujetos a las prohibiciones e incompatibilidades establecidas en el artículo 1° de la ley N° 19.863, y les será aplicable el artículo 8° de dicha ley.

El artículo 1° de la Ley N° 19.863, en los incisos quinto, sexto y séptimo, regula los escenarios de compatibilidad, lo que nos lleva a concluir que el desempeño de cargos del Sistema de Alta Dirección Pública permite el ejercicio de los derechos que atañen personalmente a la autoridad o jefatura; la percepción de los beneficios de seguridad social de carácter irrenunciable; los emolumentos que provengan de la administración de su patrimonio, del desempeño de la docencia prestada a instituciones educacionales y de la integración de directorios o consejos de empresas o entidades del Estado, con la salvedad de que dichas autoridades y los demás funcionarios no podrán integrar más de un directorio o consejo de empresas o entidades del Estado, con derecho a percibir dieta o remuneración. Con todo, la dieta o remuneración que les corresponda en su calidad de directores o consejeros, no podrá exceder mensualmente del equivalente en pesos de veinticuatro unidades tributarias mensuales.

Cuando la dieta o remuneración mensual que les correspondiere fuere de un monto superior al que resulte de la aplicación del párrafo anterior, el director o consejero no tendrá derecho a la diferencia resultante y la respectiva empresa o entidad no deberá efectuar su pago.

Por otro lado, los altos directivos públicos pueden desarrollar actividades docentes.

Sobre el particular, el Artículo 8° de la Ley N° 19.863, dispone, lo siguiente:

"Independientemente del régimen estatutario o remuneratorio, los funcionarios públicos podrán desarrollar actividades docentes durante la jornada laboral, con la obligación de compensar las horas en que no hubieren desempeñado el cargo efectivamente y de acuerdo a las modalidades que determine el jefe de servicio,

hasta por un máximo de doce horas semanales. Excepcionalmente, y por resolución fundada del jefe de servicio, se podrá autorizar, fuera de la jornada, una labor docente que exceda dicho tope."

*Limitación a la norma establecida en el artículo 1º, de la Ley N° 19.863

Los altos directivos públicos, por regla general, tendrán derecho a percibir dietas por la integración de directorios o consejos de empresas o entidades del Estado, con la salvedad de que no podrán integrar más de un directorio o consejo de empresas o entidades del Estado con derecho a percibir dieta o remuneración.

Con todo, la dieta o remuneración que les corresponda en su calidad de directores o consejeros, no podrá exceder mensualmente del equivalente en pesos de veinticuatro unidades tributarias mensuales.

Cuando la dieta o remuneración mensual que les corresponde fuere de un monto superior al que resulte de la aplicación del párrafo anterior, el director o consejero no tendrá derecho a la diferencia resultante y la respectiva empresa o entidad no deberá efectuar su pago.

La compatibilidad descrita en los párrafos que anteceden, es sin perjuicio de disposiciones legales que limiten o restrinjan este derecho, como ocurre con las normas contenidas en las leyes periódicas de presupuestos del sector público. A la fecha de publicación de la presente convocatoria, se encuentra vigente el artículo 25 de la Ley N° 21.395, de Presupuestos del Sector Público correspondiente al año 2022, disposición que establece que determinados funcionarios y autoridades, no tendrán derecho a percibir dieta o remuneración que provenga del hecho de integrar consejos o juntas directivas, presidencias, vicepresidencias, directorios, comités u otros equivalentes con cualquier nomenclatura, de empresas o entidades públicas que incrementen su remuneración, durante el presente ejercicio presupuestario.

Esta norma, podría tener vigencia o no para el ejercicio presupuestario del año 2023, dependiendo del tenor de la Ley de Presupuestos del Sector Público para dicho año, la cual, comenzará a regir a partir del 01 de enero del año referido.

- Posibilidad de percibir una indemnización en el evento de desvinculación.

El alto directivo público tendrá derecho a gozar de una indemnización equivalente al total de las remuneraciones devengadas en el último mes, por cada año de servicio en la institución en calidad de alto directivo público, con un máximo de seis, conforme a lo establecido en el inciso tercero del artículo quincuagésimo octavo de la Ley N° 19.882.

La indemnización se otorgará en el caso que el cese de funciones se produzca por petición de renuncia, antes de concluir el plazo de nombramiento o de su renovación, y no concurra una causal derivada de su responsabilidad administrativa, civil o penal, o cuando dicho cese se produzca por el término del periodo de nombramiento sin que este sea renovado.

- Otras obligaciones a las cuales se encuentran afectos los altos directivos públicos.

Los altos directivos públicos, deberán dar estricto cumplimiento al principio de probidad administrativa, previsto en el inciso primero del artículo 8º de la Constitución Política de la República y en el Título III de la Ley Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, N° 18.575.

De igual modo, los altos directivos públicos, deberán dar estricto cumplimiento a las normas sobre Declaración de Intereses y de Patrimonio, previstas en la Ley N° 20.880 y su Reglamento, contenido en el Decreto N° 2, de 05 de abril de 2016, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia.

Los Jefes Superiores de los Servicios Públicos y los Directores Regionales, conforme a lo dispuesto en la Ley N° 20.730 y su Reglamento, son sujetos pasivos de Lobby y Gestión de Intereses Particulares, por lo que quedan sometidos a dicha normativa para los efectos indicados.

De igual modo, otros directivos, en razón de sus funciones o cargos pueden tener atribuciones decisorias relevantes o pueden influir decisivamente en quienes tengan dichas atribuciones. En ese caso, por razones de transparencia, el jefe superior del servicio anualmente individualizará a las personas que se encuentren en esta calidad, mediante una resolución que deberá publicarse de forma permanente en sitios electrónicos. En ese caso, dichos directivos pasarán a poseer la calidad de Sujetos Pasivos de la Ley del Lobby y Gestión de Intereses Particulares y, en consecuencia, quedarán afectos a la Ley N° 20.730 y su Reglamento, contenido en el Decreto N° 71, de junio de 2014, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia.

Finalmente, los altos directivos públicos deberán dar estricto cumplimiento a las disposiciones contenidas en las Resoluciones Afectas Números 1 y 2 de 2017, de la Dirección Nacional del Servicio Civil, que establecen normas de aplicación general en materias de Gestión y Desarrollo de Personas en el Sector Público.