

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

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región Metropolitana, Santiago

**I. INFORMACIÓN GENERAL DEL CARGO****1.1 MISIÓN  
DEL CARGO**

Al/a la Director/a del Centro de Referencia de Salud de Maipú, le corresponderá liderar y gestionar una atención de salud especializada, de mediana complejidad, centrada en la persona, humanizada, integral, oportuna y de excelencia a la población, preferentemente adultos mayores de la Red Asistencial del Servicio de Salud Metropolitano Central y de los establecimientos de salud de otros Servicios de Salud de la Región Metropolitana que brinda, en su calidad de Establecimiento Experimental, de acuerdo a las políticas públicas relacionadas al sector Salud, los lineamientos Ministeriales y la normativa legal vigente.

**1.2 REQUISITOS  
LEGALES**

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.

**1.3 EXPERIENCIA Y  
CONOCIMIENTOS**

Es altamente deseable contar con experiencia en materias de dirección y gestión, en organizaciones públicas y/o privadas, en el ámbito de salud, en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo.

Se valorará poseer 3 años de experiencia en cargos de dirección o jefatura clínicas, en instituciones públicas o privadas de salud.

**1.4  
ÁMBITO DE  
RESPONSABILIDAD**

<b>N° Personas que dependen directamente del cargo</b> <sup>(1)</sup>	10
<b>N° Personas que dependen indirectamente del cargo</b> <sup>(1)</sup>	335
<b>Presupuesto que administra</b> <sup>(2)</sup>	M\$5.858.882.-

Fuente: (1) Depto. de Gestión y Desarrollo de las Personas, CRS de Maipú. 31 de julio 2019.

(2) Informe de Gestión Trimestral, Período 2019, Depto. de Finanzas, CRS de Maipú. DIPRES 165101 CRSM.

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 20-08-2019

\*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.

## II. PROPÓSITO Y CARACTERÍSTICAS DEL CARGO

### 2.1 FUNCIONES ESTRATÉGICAS DEL CARGO

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

1. Liderar el desarrollo de un modelo de atención integral de los adultos mayores y de un proceso asistencial eficiente del Establecimiento, respondiendo a las necesidades de salud de la población beneficiaria, en el marco del modelo de experimental del establecimiento, con énfasis en la calidad de la atención y la seguridad del paciente y la satisfacción usuaria.
2. Dirigir, en el ámbito de su competencia, el cumplimiento de los objetivos sanitarios, modernización e integración de las redes asistenciales, plan de salud y modelo de atención, contenido en la reforma de salud.
3. Velar por la correcta, oportuna y eficiente administración de los recursos financieros, de infraestructura y equipamiento, cumpliendo con las metas presupuestarias y de disciplina financiera, a través de la generación de ingresos propios y una gestión eficiente de los gastos del establecimiento y de aquellas definiciones realizadas por el Ministerio de Salud.
4. Liderar los procesos tendientes al cumplimiento de las Metas de Gestión, de producción GES y No GES comprometidas con el Fondo Nacional de Salud (FONASA), la División de Gestión de Redes Asistenciales del MINSAL y los COMGES del Servicio de Salud Metropolitano Central.
5. Fomentar la docencia y la investigación clínica y de salud pública, que permita el desarrollo de las actividades asistenciales del Establecimiento dentro del sistema público de salud, considerando las necesidades de la población, garantizando con ello la entrega oportuna de los servicios en el ámbito clínico asistencial.
6. Gestionar las relaciones de complementariedad con los establecimientos de salud de los distintos niveles de atención de la Red Asistencial y las organizaciones gubernamentales y no gubernamentales estableciendo instancias de colaboración, coordinación, integración y articulación para asegurar una adecuada utilización de los servicios y optimización de los recursos.
7. 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.
8. 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.

### 2.2 EQUIPO DE TRABAJO

El equipo de trabajo del/la Director/a del Centro de Referencia de Salud Maipú está compuesto por:

- **Subdirección de Gestión Clínica**

Su rol es implementar un modelo de atención integral a las personas adultos mayores y desarrollar la función de gestión clínica global del establecimiento en todos los ámbitos de acción propios de la red asistencial, así como también, coordinar y controlar los servicios del área asistencial y las unidades de apoyo clínico, diagnóstico y terapéutico.

Además, apoyar la ejecución de planes y programas diseñados para los integrantes de la red asistencial y de una eficiente y coordinada referencia y contrarreferencia.

▪ **Subdirección de Gestión Administrativa y Financiera**

Su rol es diseñar, planificar, ejecutar y analizar de manera periódica, los procesos administrativos y financieros del establecimiento cumpliendo con las metas presupuestarias y de disciplina financiera. Además, debe administrar los recursos físicos y financieros del CRS, de acuerdo con el marco legal y normativas vigentes, velando por su correcto uso y una confiable inversión.

▪ **Subdirección de Gestión y Desarrollo de Personas**

Su rol es proponer, desarrollar e implementar políticas y procedimientos de Gestión y Desarrollo de las personas que integran el CRS de Maipú que integre la dimensión estratégica de las normas emanadas por el Servicio Civil que permitan generar las condiciones óptimas para desarrollar su trabajo diario, en términos de sus condiciones organizacionales, planificación, gestión del desempeño, gestión del desarrollo, administración del ciclo de vida laboral y soporte social.

▪ **Unidades Asesoras:**

**a. Asesoría Jurídica**

Su rol es brindar apoyo jurídico eficiente y efectivo a la Dirección y a su equipo directivo, así como a las diversas jefaturas en los diversos ámbitos, entre otros, administrativo, financiero, compras públicas y mediaciones de las diferentes áreas del Establecimiento, velando por el control de la legalidad de los actos administrativos.

**b. Auditoría Interna**

Su rol es asesorar al Director del Establecimiento, a través de la fiscalización, evaluación, control y demás cometidos de la misma naturaleza, en los ámbitos administrativos, financieros, contables y de gestión asistencial, de acuerdo a las necesidades o requerimientos, tanto internos, de la Red Asistencial, del nivel ministerial, CAIGG como del Ejecutivo.

**c. Control, Planificación y Desarrollo Estratégico**

Su rol es apoyar a la Dirección y Subdirecciones del Establecimiento en la toma de decisiones, a través de la entrega de información relevante del medio interno y externo, identificación de brechas, generación de informes y detección tanto de procesos exitosos como también, de posibles oportunidades de mejora. Además, colaborar en los procesos de planificación estratégica, dando cuenta del avance y cumplimiento de las metas planteadas.

**d. Aseguramiento de la Calidad y Seguridad del Paciente**

Su rol es articular, coordinar y evaluar las acciones de calidad con las personas responsables asignadas en cada una de las áreas clínicas y administrativas del establecimiento y realizar directamente las actividades que se definan de acuerdo a las normativas vigentes y los planes o políticas nacionales que se aprueban al efecto.

**e. Satisfacción Usuaria y Participación Ciudadana**

Su rol es ser un espacio de participación, interacción y acceso de las

personas al Establecimiento, con la finalidad de garantizar el derecho de los ciudadanos sin discriminación, a informarse, sugerir, reclamar y/o felicitar acerca de las materias del sector que afectan a las personas.

**f. Comunicación Estratégica**

Su rol es asesorar a la Dirección, Subdirecciones y diferentes jefaturas del Establecimiento en su relación con el medio externo, tanto con los medios de comunicación, así como otras instituciones, del sector salud y otras, para asegurar la difusión del actuar del CRS. También considera el desarrollo de la comunicación interna del Establecimiento, para una mejor integración, cohesión y alineamiento de las diferentes áreas que integran la organización. Además, incorpora el apoyar las diferentes acciones de participación social en salud.

**g. Consejo Consultivo**

Su rol es ser la instancia de control social propia del establecimiento que retroalimenta la gestión del mismo y asesora al Director.

**h. Gestión Documental y Secretaría Dirección**

Su rol es gestionar la documentación interna y externa de la Institución y coordinar los documentos que regulan y/o ayudan en la toma de decisiones de la Dirección del Establecimiento, desde la recepción, registro, numeración, trámite y difusión. Así también, tiene la misión de entregar calidad y eficiencia a todos los usuarios.

**2.3  
CLIENTES INTERNOS,  
EXTERNOS y OTROS  
ACTORES CLAVES**

**Clientes Internos**

Los principales clientes internos corresponden los funcionarios del CRS Maipú; a la Dirección del establecimiento en su conjunto y a los integrantes de la Subdirección de Gestión Clínica, de la Subdirección de Gestión Administrativa y Finanzas y de la Subdirección de Gestión y Desarrollo de las Personas con sus correspondientes Coordinadores Clínico Administrativos y Jefes de Departamentos y Unidades.

**Clientes Externos**

La población usuaria es el principal cliente externo.

Instituciones Públicas como el Ministerio de Salud, FONASA, DIGERA, Servicio de Salud Metropolitano Central, Municipalidades, DIPRES, Contraloría General de la República, SENAMA, MIDESO, Empresas de Servicios, instituciones de Educación Superior, entre otras.

Además, otros establecimientos de la red de salud tanto de Atención Primaria como Hospitalaria tanto de la Red Asistencial del SSMC como de otros Servicios de Salud de la RM en lo referido a los procesos asistenciales de referencia y contrarreferencia de pacientes.

**Actores Claves**

Los actores claves son el equipo de jefaturas del CRS, dependientes de la Dirección y las tres Subdirecciones.

En el CRS Maipú existes cuatro Asociaciones de Funcionarios: FENATS Histórica, FENATS Progresista, Tu Nueva FENATS, y FENPRUSS. El desglose de sus integrantes se muestra en el siguiente cuadro:

AÑO	MES	FENATS HISTORICA	FENATS PROGRESISTA	TU NUEVA FENATS	APRUS
2019	JULIO	20	67	60	10

**2.4  
DESAFÍOS Y  
LINEAMIENTOS DEL  
CARGO PARA EL  
PERIODO \***

<b>DESAFÍOS</b>	<b>LINEAMIENTOS GENERALES PARA EL CONVENIO DE DESEMPEÑO</b>
<p>1. Garantizar una gestión clínica de excelencia que asegure el acceso, la oportunidad, continuidad y la calidad de la atención.</p>	<p>1.1 Dirigir un proceso de Planificación Estratégica para el Establecimiento, en el contexto de definir las actividades esenciales para su desarrollo y operación.</p> <p>1.2 Desarrollar e implementar, en el contexto de las Redes Integradas de Servicios de Salud, un modelo de atención integral para personas mayores con programas de atención innovadores y coordinados con los diferentes niveles de atención, que se ajusten a las necesidades expresadas y definidas por los usuarios, por la Red Asistencial y por FONASA.</p> <p>1.3 Desarrollar un Modelo de Gestión de Calidad que garantice la mejora continua y la seguridad en la atención.</p> <p>1.4 Integrar los principales procesos clínicos y administrativos del establecimiento, con el apoyo de tecnologías de la información, la innovación y la comunicación estratégica.</p> <p>1.5 Gestionar el oportuno cumplimiento de las garantías GES y compromisos de producción no GES, mejorando la capacidad productiva de los servicios clínicos.</p>
<p>2. Fortalecer la mejora permanente de los procesos asistenciales institucionales y de gestión administrativa, para entregar la mejor respuesta a los requerimientos sectoriales y a las necesidades de los usuarios.</p>	<p>2.1 Asegurar la participación y colaboración de los equipos de su dependencia en todos los ámbitos atingentes a la mejora continua de la calidad y a la(s) reacreditación(es) futura(s) del establecimiento.</p> <p>2.2 Analizar, diseñar, implementar y evaluar estrategias para facilitar el cumplimiento de la programación asistencial anual del establecimiento.</p> <p>2.3 Promover instancias de participación y el ejercicio de los derechos ciudadanos en salud a través de estrategias participativas que permitan favorecer la inclusión de la comunidad en general y, principalmente, a los grupos más vulnerables.</p>

<p>3. Participar activamente, en coordinación con la Red Asistencial, FONASA y MINSAL, en la materialización de prácticas innovadoras que puedan ser replicables y que permitan la expansión y crecimiento del CRS Maipú.</p>	<p>3.1 Generar propuestas para apoyar el desarrollo de la cartera de servicios del CRS Maipú, en el marco del enfoque RISS (Redes Integradas de Servicios de Salud) impulsados por el Ministerio de Salud y el Servicio de Salud Metropolitano Central.</p> <p>3.2 Generar estrategias para el fortalecimiento de la coordinación clínica, administrativa y operacional con la Red Asistencial y los Centros derivadores de Atención Primaria.</p>
<p>4. Asegurar la gestión administrativa y de los recursos de la red a su cargo, con el propósito de cumplir con los desafíos y objetivos que en esos temas se han fijado.</p>	<p>4.1 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, permitiendo así optimizar las condiciones del Centro para entregar un mejor servicio a los usuarios de la Institución.</p> <p>4.2 Integrar y mejorar continuamente la gestión en todos los niveles de la institución, mediante el desarrollo y fortalecimiento del soporte administrativo y tecnológico, con el objetivo de optimizar la disponibilidad de los recursos hacia los beneficiarios.</p>
<p>5. Fortalecer el equipo humano del servicio dotándolo de las competencias y herramientas de gestión y relación con el entorno interno y externo, que permitan un eficiente desempeño de las funciones y responsabilidades asignadas.</p>	<p>5.1 Promover y aplicar, en su ámbito de gestión, las políticas y programas ministeriales y del ordenamiento jurídico vigente, relacionados con la gestión y desarrollo de las personas.</p> <p>5.2 Diseñar y proponer, en base a un diagnóstico preliminar, un plan de acción que permita desarrollar y fortalecer la gestión de personas del Establecimiento.</p> <p>5.3 Definir una estrategia de educación continua orientada a fortalecer el desarrollo de las competencias del personal que presta servicios a los usuarios.</p>

\*Los Lineamientos Generales para el Convenio de Desempeño corresponden 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 normales regulares y habituales propias del cargo en el ámbito de su competencia, y que se encuentra detalladas en este documento".

### III. COMPETENCIAS Y VALORES PARA EL CARGO

#### 3.1 VALORES Y PRINCIPIOS PARA EL EJERCICIO DE LA DIRECCIÓN PÚBLICA<sup>1</sup>

##### 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.

<sup>1</sup> Principios generales que rigen la función pública <https://www.serviciocivil.cl/sistema-de-alta-direccion-publica-2/sistema-de-alta-direccion-publica>

### 3.2 COMPETENCIAS PARA CARGO

#### **C1. VISIÓN ESTRATÉGICA**

Capacidad para anticipar, detectar y analizar las señales del entorno e incorporarlas de manera coherente a la estrategia y gestión institucional, estableciendo su impacto a nivel local y global. Implica la habilidad para aplicar una visión de su rol y de la institución de una forma integral.

#### **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.

## IV. CARACTERÍSTICAS DEL HOSPITAL

### 4.1 DOTACIÓN<sup>2</sup>

<b>Dotación Total</b> (planta y contrata)	<b>180</b>
<b>Dotación de Planta</b>	<b>8</b>
<b>Dotación a Contrata</b>	<b>172</b>
<b>Personal a Honorarios</b>	<b>156</b>
<b>Presupuesto Anual<sup>3</sup></b>	<b>M\$5.858.882.-</b>

### 4.2 CONTEXTO Y DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL HOSPITAL

#### 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.

#### Productos Estratégicos

##### Carteras de Prestaciones de Salud

- Prestaciones diagnósticas ambulatorias.
- Prestaciones terapéuticas ambulatorias y especializadas.
- Prestaciones de apoyo diagnóstico - terapéuticas.

<sup>2</sup> Al 30 de junio 2019. Referencia Departamento de Gestión y Desarrollo de las Personas.

<sup>3</sup> Informe de Gestión Trimestral, Período 2019, Depto. de Finanzas, CRS de Maipú. DIPRES 165101 CRSM

- Prestación Integral de hospitalización de cuidados medios para adultos, preferentemente personas mayores
- Prestaciones de continuidad del cuidado.
- Prestaciones de rehabilitación integral.

#### Servicio Personalizado de Atención del Usuario

- Satisfacción Usaria y Buen Trato
- Participación Ciudadana
- Admisión y Contactabilidad.

#### Gestión Interna

- Modelos Innovadores de gestión clínica, administrativa y de atención en Red.
- Aseguramiento de la Acreditación.
- Gestión y Desarrollo de las Personas.
- Gestión Financiera y Presupuestaria.

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 resueltos 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<sup>4</sup>), 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.

A continuación, se muestra información relevante asociada a los servicios entregados por el CRS Maipú:<sup>5</sup>

<b>Componente</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>
Dotación de Camas	24	24	24
Días Cama Disponibles	8.760	8.760	8.760
Días Cama Ocupados	5.535	5.048	6.296
Días de Estada	8.262	6.504	6.188
Promedio de Días de Estada	206,6	19,0	7,7
Índice Ocupacional	63,2%	57,6%	77,0%
Egresos Hospitalarios	40	342	800
Consultas de Especialidades	20.514	30.659	33.509
Cirugías Mayores Ambulatorias	2.501	2.727	3.600

<sup>4</sup> ESTADÍSTICA DE ASEGURADOS(AS) DEL FONDO NACIONAL DE SALUD, POR SERVICIO DE SALUD, COMUNA, GRUPOS DE EDAD Y SEXO, año 2017.

<https://www.fonasa.cl/sites/fonasa/institucional/archivos#documentos-estadisticos-institucionales>

<sup>5</sup> Datos REM 2017 a junio 2019, más proyección 2019 según compromisos FONASA 2019. Datos proyectados a cierre de año 2020: 40 total.

Oftalmológicas			
Cirugías Mayores Ambulatorias Vascular Periférico	0	243	700

En cuanto a los desafíos institucionales, está el desarrollo de un modelo de atención integral integrado a la Red y de la actividad asistencial, el permanente aumento de la cartera de servicios, su aumento de cobertura geográfica a través de FONASA, y el de fortalecer la gestión de los procesos internos, como el de la calidad y la seguridad de los pacientes, derivados de la acreditación de prestadores institucionales de salud, recientemente obtenida.

Además, está la focalización de la atención en personas mayores. En esta área se encuentra en proyecto el incremento del número de camas de hospitalización de cuidados medios (de 24 a 40 camas), la apertura de un Hospital de Día, la implementación de un Servicio de Odontogeriatría, la Atención Geriátrica Domiciliaria, la Rehabilitación y Recuperación funcional y la transformación del Servicio de Hospitalización en una Unidad de Media Estadía con pacientes egresados de atención cerrada de mayor complejidad, para su recuperación funcional e integración a un proceso progresivo de vinculación con su realidad y su entorno familiar.

En cuanto al rediseño organizacional, destaca principalmente la incorporación reciente de la nueva Subdirección de Gestión y Desarrollo de las Personas. Con esta modificación se busca dar la relevancia institucional que tiene esta materia, siguiendo las líneas establecidas en esta materia por la Dirección del Servicio Civil; y el área de Control, Gestión y Planificación Estratégica, como unidad básica que le ayudará en la toma de las decisiones estratégicas y lineamientos globales, para la Dirección del CRS de Maipú.

<b>Deuda Subtítulo 22</b>	<b>JULIO</b>
<b>TOTAL DEUDA SUBT. 22</b>	<b>\$ 691,179,545</b>

Tipo Prestacion	Año Ingreso a lista de espera					Total general
	2015	2016	2017	2018	2019	
Consulta Nueva Especialidad		3	44	781	1045	1873
Cirugia	1		24	117	248	390
<b>Total general</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>68</b>	<b>898</b>	<b>1293</b>	<b>2263</b>

### 4.3 DESAFÍOS GUBERNAMENTALES ACTUALES PARA EL HOSPITAL

El desafío Ministerial se centra en avanzar hacia un sistema de salud que otorgue protección y seguridad ante eventos que afectan la salud y el bienestar general de los ciudadanos, poniendo el foco en la población más vulnerable.

Los principios que inspiran este desafío son los siguientes:

- Asegurar un acceso oportuno,
- Respetar la dignidad de los pacientes,
- Otorgar una atención de calidad,
- Avanzar hacia un sistema más solidario.

Se debe poner énfasis en la formación de profesionales de la salud; en la modernización de la infraestructura hospitalaria, incluido el equipamiento y las nuevas tecnologías; acortar las brechas en cuanto a la disponibilidad de camas; contener la deuda hospitalaria y; buscar nuevas estrategias que permitan emplear de manera más eficiente las capacidades actuales. Finalmente se debe reducir el precio de los medicamentos y promover hábitos de vida más saludable.

Para alcanzar estas metas se han planteado cinco ejes fundamentales:

1. Reducción de listas de espera.
2. Consultorios y CESFAM modernos y resolutivos.
3. Salud digna y oportuna.
4. Más competencia y transparencia en el mercado de fármacos e insumos médicos.
5. Bienestar y cultura de vida sana.

De los desafíos gubernamentales definidos, el CRS de Maipú ha de centrar sus esfuerzos en el aumento de la cobertura y resolutivez de sus acciones, además de gestionar la reducción de los tiempos de espera de los pacientes que requieren atención en el establecimiento, complementado con nuevos modelos de atención, centrados en el usuario y su entorno, que se rijan por la calidad, dignidad y oportunidad de sus intervenciones. Fortaleciendo el vínculo con sus usuarios, con el nivel primario de salud y con la red del SSMC, con la Macrored que le compete, y con el FONASA con el fin de atender los requerimientos a los que el seguro público defina para dar respuesta, dentro de la red pública de salud.

Como foco principal, el CRS de Maipú desarrollará su actividad en torno a la actividad preferente con las personas adultos mayores.

#### **4.4 CARGOS DEL SERVICIO ADSCRITOS AL SISTEMA DE ADP**

Los siguientes cargos se encuentran adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública:

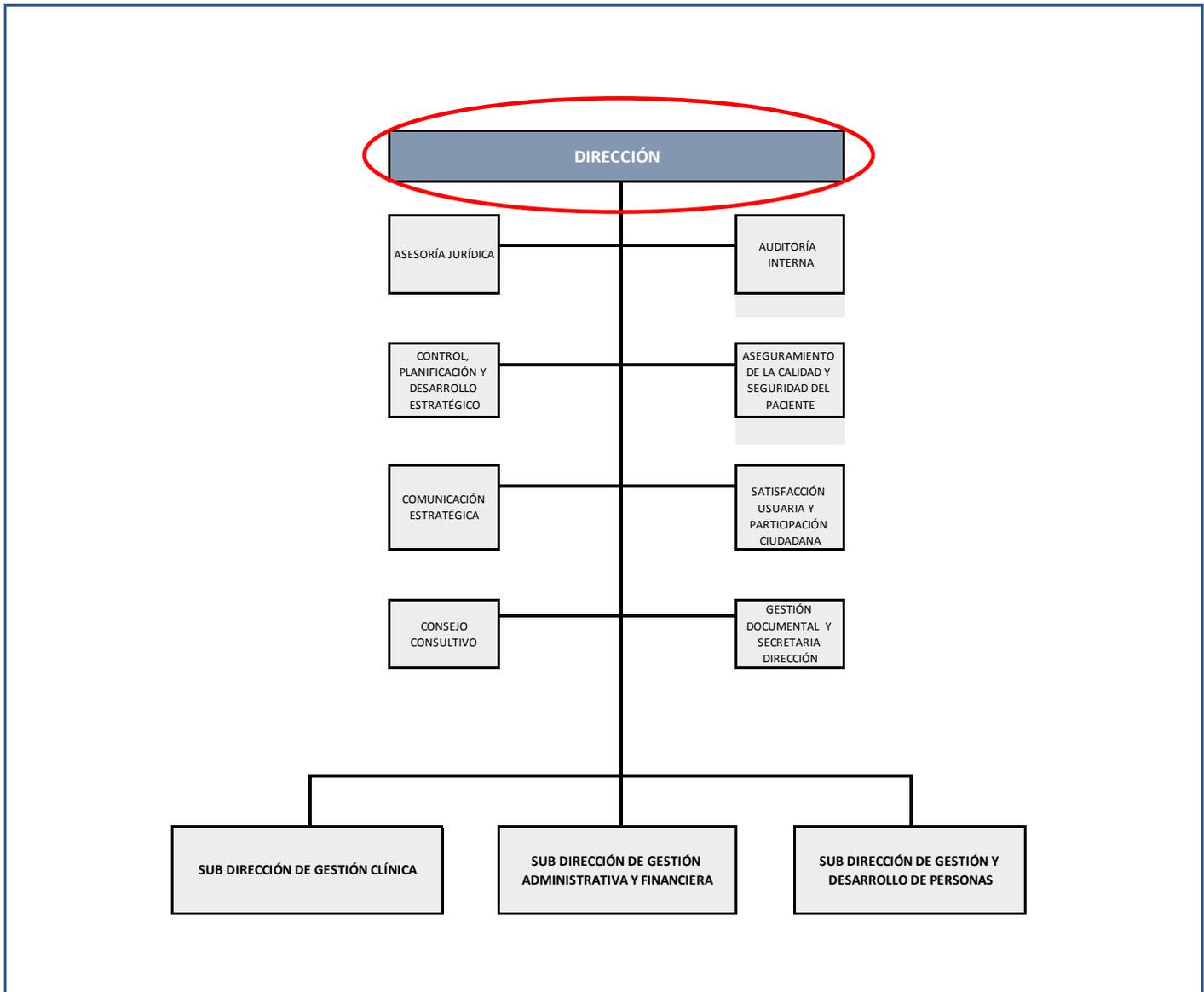
Primer nivel jerárquico:

1. Director/a Centro de Referencia de Maipú.

Segundo nivel jerárquico:

1. Subdirector/a Médico/Gestión Clínica.
2. Subdirector/a Administrativo/Gestión Administrativa y Financiera.
3. Subdirector/a Gestión y Desarrollo de las Personas.

### 5. ORGANIGRAMA DEL HOSPITAL



**6. RENTA**

El cargo corresponde a **Nivel 1** de la Escala de Remuneraciones del Centro de Referencia de Salud de Maipú, más un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de un **60%**. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$4.876.000.-**, que se detalla a continuación:

Detalle Meses	Sub Total Renta Bruta	Asignación Alta Dirección Pública 60%	Total Renta Bruta	Total Remuneración Líquida Aproximada
Todos los meses	\$3.850.615.-	\$2.310.369.-	\$6.160.984.-	\$4.876.136.-
<b>Renta líquida promedio mensualizada referencial</b>				<b>\$4.876.000.-</b>

El no cumplimiento de las metas establecidas en el convenio de desempeño, que debe suscribir el alto directivo público, tendrá efectos en la remuneración en el siguiente año de su gestión.

## VII. CONVENIO Y CONDICIONES DE DESEMPEÑO DE ALTOS DIRECTIVOS PÚBLICOS

### 7.1 CONVENIOS DE DESEMPEÑO DE ALTOS DIRECTIVOS PÚBLICOS

- Plazos para proponer y suscribir el convenio de desempeño:

Dentro del plazo máximo de sesenta días corridos, contado desde su nombramiento definitivo o de su renovación, los jefes superiores de servicio suscribirán un convenio de desempeño con el ministro o el subsecretario del ramo, cuando este actúe por delegación del primero, a propuesta de dicha autoridad.

En el caso de directivos del segundo nivel de jerarquía, el convenio será suscrito con el jefe superior respectivo, a propuesta de éste. Tratándose de los hospitales, el convenio de desempeño deberá suscribirlo el director de dicho establecimiento con los subdirectores médicos y administrativos respectivos, a propuesta de éste.

Los convenios de desempeño deberán ser propuestos al alto directivo, a más tardar, dentro de los treinta días corridos contados desde el nombramiento, y deberán considerar el respectivo perfil del cargo.

El convenio de desempeño es un instrumento de gestión que orienta al alto directivo público en el cumplimiento de los desafíos que le exige su cargo y le fija objetivos estratégicos de gestión por los cuales éste será retroalimentado y evaluado anualmente y al término de su período de desempeño.

- El convenio de desempeño refleja:

a) Funciones estratégicas del cargo, asimismo, desafíos y lineamientos para el periodo, contenidos en el perfil de selección.

b) Objetivos relacionados con la gestión de personas de la institución.

c) Objetivos Operacionales de disciplina financiera, relacionados con mejorar la calidad del gasto, como también, desempeño de la institución hacia el usuario final, beneficiario y/o cliente y finalmente el cumplimiento de los mecanismos de incentivo de remuneraciones de tipo institucional y/o colectivo.

- Obligación de comunicar a la Dirección Nacional del Servicio Civil la suscripción y evaluación de los Convenios de Desempeño.

Los convenios de desempeño, una vez suscritos, deberán ser comunicados a la Dirección Nacional del Servicio Civil para su conocimiento y registro.

La autoridad respectiva deberá cumplir con la obligación señalada en el párrafo anterior dentro del plazo máximo de noventa días, contado desde el nombramiento definitivo del alto directivo público o su renovación. En caso de incumplimiento, la Dirección Nacional del Servicio Civil deberá informar a la Contraloría General de la República para los siguientes efectos:

La autoridad que no cumpla con la obligación señalada será sancionada con una multa de 20 a 50 por ciento de su remuneración. Además, la Dirección Nacional del Servicio Civil informará al Consejo de Alta Dirección Pública sobre el estado de cumplimiento de la obligación referida.

Cada doce meses, contados a partir de su nombramiento, el alto directivo público deberá entregar a su superior jerárquico un informe acerca del cumplimiento de su convenio de desempeño. Dicho informe deberá remitirlo a más tardar al mes siguiente del vencimiento del término antes indicado. Asimismo, le

informará de las alteraciones que se produzcan en los supuestos acordados, proponiendo los cambios y ajustes pertinentes a los objetivos iniciales.

El ministro o el subsecretario del ramo, cuando este último actúe por delegación del primero, o el jefe de servicio, según corresponda, deberán determinar el grado de cumplimiento de los convenios de desempeño de los altos directivos públicos de su dependencia, dentro de treinta días corridos, contados desde la entrega del informe.

Los convenios de desempeño podrán modificarse una vez al año, por razones fundadas y previo envío de la resolución que lo modifica a la Dirección Nacional del Servicio Civil y al Consejo de Alta Dirección Pública, para su conocimiento.

Los ministros o subsecretarios del ramo, cuando estos últimos actúen por delegación de los primeros, y jefes de servicio deberán enviar a la Dirección Nacional del Servicio Civil, para efectos de su registro, la evaluación y el grado de cumplimiento del convenio de desempeño, siguiendo el formato que esa Dirección establezca. La Dirección deberá publicar los convenios de desempeño de los altos directivos públicos y estadísticas agregadas sobre el cumplimiento de los mismos en la página web de dicho servicio. Además, deberá presentar un informe al Consejo de Alta Dirección Pública sobre el estado de cumplimiento de los referidos convenios.

La Dirección Nacional del Servicio Civil podrá realizar recomendaciones sobre las evaluaciones de los convenios de desempeño. El ministro o el subsecretario del ramo o el jefe de servicio, según corresponda, deberá elaborar un informe respecto de tales recomendaciones.

- Efectos del grado de cumplimiento del convenio de desempeño:

El grado de cumplimiento del convenio de desempeño de los altos directivos públicos producirá el siguiente efecto:

- a) El cumplimiento del 95 por ciento o más del convenio de desempeño dará derecho a percibir el 100 por ciento de la remuneración bruta que le corresponda según el sistema a que estén afectos.
- b) El cumplimiento de más del 65 por ciento y menos del 95 por ciento dará derecho a percibir el 93 por ciento de dichas remuneraciones, más lo que resulte de multiplicar el 7 por ciento de la remuneración señalada en la letra a) por el porcentaje de cumplimiento del convenio de desempeño.
- c) El cumplimiento del 65 por ciento o menos dará derecho a percibir el 93 por ciento de dichas remuneraciones.

Durante los primeros doce meses contados desde el nombramiento, no se aplicará lo dispuesto en las letras que anteceden.

Los altos directivos públicos nombrados a través de las normas del Sistema de Alta Dirección Pública, no serán evaluados conforme las normas previstas en el Párrafo 4º, "De las Calificaciones", contenido en el Título II, del Estatuto Administrativo, contenido en la Ley N° 18.834, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado se estableció en el DFL N° 29, de 16 de junio de 2004, del Ministerio de Hacienda.

## 7.2 CONDICIONES DE DESEMPEÑO DE ALTOS DIRECTIVOS PÚBLICOS

### - 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.”

- 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 8° 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 Instrucciones Presidenciales sobre Buenas Prácticas Laborales en Desarrollo de Personas en el Estado, contempladas en el Oficio del Gabinete Presidencial N° 001, de 26 de enero de 2015.