

Gestión del Cambio y puesta en marcha

# Nuevos Hospital del Salvador e Instituto Nacional de Geriatría



**Directorio**  
**4 de Junio 2024**



Gestión del Cambio y puesta en marcha

## Nuevo Hospital del Salvador e Instituto Nacional de Geriatría



*“Humanizar y profesionalizar la atención, liderando constructivamente y conformando equipos sólidos con la red que permitan proyectar nuestra identidad y construir un hospital Salvador y un Instituto de geriatría que proporcionen atención integral y de calidad al servicio de la comunidad.”*



# 2024: Sentido de Urgencia y alianza de Cambio fortalecida



## **Sentido de Urgencia: 30 junio 2025 (PSP)**

- 2024 GDC, Plan de PM, Traslado
- 2025 Puesta en marcha, traslado e inicio de operación

## **Crear o fortalecer Equipos de trabajo**

- Equipo de Subdirección de Gestión asistencial en Red
- Equipo de Patrimonio
- Equipo de Participación ciudadana y comunicaciones
- Equipo de Gestión de las personas DO y Cultura
- Equipo estratégico de puesta en marcha y traslado

Mes	ACTIVIDAD EQUIPO GDC	CONTINUIDAD 2023	INCORPORAR A LA RED AL PROYECTO. DESPLIEGUE EN LAS COMUNAS Y HOSPITALES(RED)	FORTALECER UN MODELO DE ATENCIÓN INTEGRAL, EN RED Y CENTRADO EN LAS PERSONAS (*)	INCORPORAR A LOS USUARIOS AL PROYECTO	TRABAJADORES COMPROMETIDOS CON EL CAMBIO	FORTALECER LA CULTURA DE CALIDAD	
Enero	Jornada Plan de Trabajo							
Febrero								
Marzo	Equipo de puesta en Marcha, Página web, intranet, boletín	Seguimiento Plan Personas Seguimiento Plan TIC y Comunicaciones		Modelo Quirurgico y Esterilizacion	Pagina web Intranet	Actividad día internacional de la mujer		
Abril	Reunion con Universidades e Institutos		Constitucion equipo Plan de Trabajo	Modelo de Urgencia		Jornada Patrimonio		
mayo	Jornadas de Trabajo Puesta en Marcha H. Eloiza Diaz Puesta Marcha MOP y MINSAL	Visita NNA	Desplieque en Comunas (GDC, COM,PART)	Modelo gestion de Usuario	Levantamiento de inquietudes y expectativas de la comunidad por comunas y de las personas atendidas en las Instituciones, focus, encuestas, conversatorio.	Levantamiento de competencias Lideres: Desarrollo de Competencia	Preparación TDR y Licitación Capacitación Lideres: Desarrollo de Competencia	
Junio	2da reunión con Universidades Brechas	Visita NNA	Desplieque en Comunas (GDC, COM,PART)	Modelo de gestion Unidades de Apoyo		Lideres: Desarrollo de Competencia Gestión del Cambio Actualización Digital	Desarrollo de Competencia	
Julio	Modelo RRHH		Desplieque en Comunas (GDC, COM,PART)					
Agosto	Modelo Finanzas		Desplieque en Comunas (GDC, COM,PART)					
Septiembre	Encuentro de Organizaciones de pacientes	Visita 2.0	Deplieque Hospitales (GDC, COM,PART)	Cartera de servicio				
Octubre		Visita 2.0	Deplieque Hospitales (GDC, COM,PART)				Capacitación gestión del cambio y actualización Digital	Jornada de Buenas Practicas
Noviembre		Visita 2.0	Desplieque Comuna (GDC, COM,PART)				Jornada de Traslado y Puesta en Marcha	
			Desplieque Comuna					

# Puesta en Marcha



- ❑ **Constitución del equipo de puesta en Marcha. 2.05.24**
- ❑ **Jornada de Experiencia de puesta en marcha: Plan de traslado e inicio de operaciones 28.05.24  
(Equipo Hospital Eloísa Diaz)**
- ❑ **Jornada de trabajo Operación de las concesiones 30.05.24  
MOP.MINSAL**

# Despliegue en comunas de Información del Proyecto



**Equipo de  
participación y  
comunicaciones**



- Constitución de equipo: 26 de Marzo
- Presentación de Propuesta en CIS
- Se solicitan referentes de las comunas
- Plan de trabajo y carta Gantt

# Patrimonio: Jornada de Patrimonio

---



**Jornada de patrimonio**  
Fecha: 9 de mayo 2024  
Asistentes: 68 participantes

# Plan de trabajo Gestión de las personas



Equipo de GDP  
Desarrollo Organizacional  
Y Capacitación

- ❑ **Plan de desarrollo de los lideres:**
  - 100 lideres:
  - Perfil de liderazgo OK
  - Definición de TDR para el plan de desarrollo OK
- ❑ **Perfiles de Cargo**
  - Definición de TDR OK
  - Definición de empresas
- ❑ **Revisión de estándares de dotación.** Análisis de Brecha
- ❑ **Activación del Plan de Capacitación trabajadoras y trabajadores:**
  - Diagnóstico de Madurez digital y actualización Digital
  - Gestión del Cambio



# Plan de trabajo Gestión de las personas



## Matriz

Institución/Competencias	Liderazgo Integrador	Sinergia Organizacional	Vocación por el Servicio	Gestión de Cambio	Gestión de Soluciones	Facilitador/Promotor del Aprendizaje	Orgullo Institucional y Manejo de Redes
INGER	X	X	X	X	X	X	
HDS	X	X	X	X			X

Institución/Competencias	Liderazgo Integrador	Sinergia Organizacional	Vocación por el Servicio	Gestión de Cambio	Gestión de Soluciones	Facilitador/Promotor del Aprendizaje	Orgullo Institucional y Manejo de Redes
<b>Definición</b>	Liderar y motivar al equipo hacia el logro de las metas, mediante el ejercicio de la propia influencia e impacto para conducir a otros en pro de los objetivos y metas planteadas, a través del modelaje y el desarrollo de relaciones positivas con los miembros del equipo para asumir, en conjunto, grandes desafíos.	Conocer los sistemas, las interrelaciones y la cultura organizacional, comprender el impacto del propio quehacer en la organización y utilizar dicho conocimiento para el establecimiento de redes de trabajo exitosas en función del cumplimiento de los objetivos comunes.	Identifica empáticamente las necesidades, preocupaciones y problemas de los demás, brinda soluciones eficientes y oportunas, y a partir de ello, logra establecer vínculos de cercanía, respeto y credibilidad a largo plazo.	Capacidad para asimilar, dirigir y/o implementar acciones originadas por cambios en el contexto y/o rubro, en la estructura, la tecnología u otros.	Capacidad para generar soluciones eficaces frente a las problemáticas y/o requerimientos que se presenten, analizar diversas alternativas de acción y conseguir los recursos necesarios para una gestión exitosa.	Utilizar la experiencia cotidiana como herramienta para generar aprendizaje en el equipo y potenciar las capacidades de sus funcionarios/trabajadores, mediante la aplicación de ejercicios y la delegación de tareas específicas.	Demostrar orgullo de pertenecer a la institución, transmitiendo compromiso y sentido de pertenencia ante los logros alcanzados, así como también capacidad para establecer y mantener relaciones recíprocas y de colaboración tanto a nivel interno como con representantes de instituciones externas relacionadas con el quehacer de la institución.

# Gestión del Cambio y puesta en marcha

## Nuevos Hospital del Salvador e Instituto Nacional de Geriatría

### Preguntas

