

**VISIÓN
2020 - 2022**

Ser el Centro Asistencial Docente, ejemplo de salud pública a nivel nacional, orientado hacia las familias del territorio con excelencia clínica y vocación de servicio.

**VALORES
CENTRALES**

- 1. COMPROMISO.** Realizamos nuestras acciones con pasión y determinación, siempre orientadas a mejorar la salud de la comunidad.
- 2. INCLUSIÓN.** Tomamos y ejecutamos las decisiones acogiendo y considerando a todos los involucrados en el proceso de atención.
- 3. CONOCIMIENTO.** Buscamos la excelencia humana y técnica para atender mejor a las personas.
- 4. EQUIDAD.** Entregamos una atención de salud de acuerdo a las necesidades de cada persona.

NIVELES

METAS CRUCIALMENTE IMPORTANTES

**FAMILIAS
USUARIAS**

Involucrar activamente a las familias en el proceso de atención de salud, desarrollando estrategias que potencien la transparencia con la familia usuaria, la participación ciudadana y la atención oportuna a través de la implementación de herramientas tecnológicas integradas.

Disponibilizar el 50% de la información de Interconsultas en la web.	Ejecutar el 100 % del Programa anual de educación para el autocuidado del paciente y su familia.	Poner en marcha de agenda web acceso para funcionarios.	Disponibilizar el 50 % de la información de Atenciones y Recetas de Pacientes en la web.	Implementar el 100% de la Unidad de Enlace, definiendo sus líneas de acción.	Disponer visor de agenda web a los usuarios con clave única.	Implementar el 100% de aplicación de soluciones integradas con información del paciente.	Articular con la Red Salud a través de la unidad de enlace la continuidad del 100% de los cuidados de los usuarios que lo requieran.	Implementar sistema de agendamento on line, (omnicanal).
2020			2021			2022		

PROCESOS

Implementar estrategias que aseguren el desarrollo de procesos clínicos y administrativos de excelencia.

Lograr que el 90% de los procesos de la SDA estén levantados.	Lograr la creación del 100% del Plan de Calidad y seguridad de la atención por cada coordinación dependiente de la SDGC.	Elaborar propuesta de valor y plan de trabajo Unidades de Staff.	Formalizar el 90% de los procesos de la SDA.	Lograr el 100% de cumplimiento en ejecución del Sistema Monitoreo de la Calidad y Seguridad de la atención en las unidades clínicas del CRS HPC.	Consolidar el equipo de staff para trabajar de manera integrada.	Que el 100% de los procesos de la SDA formalizados se ejecuten conforme a su definición.	Realizar seguimiento preventivo de la calidad y seguridad de la atención al 100% de los procesos clínicos críticos.	Posicionar a las unidades de staff con propósito orientado a la etapa Hospitalaria del proyecto.
2020			2021			2022		

**APRENDIZAJE Y
PERSONAS**

Consolidar equipos de trabajo a través del fomento de espacios de desarrollo profesional y técnico potenciando a nuestros funcionarios y reteniendo los talentos de la organización.

Definir el 100% de los procesos del departamento de gestión y desarrollo de personas aplicados al equipo de trabajo de la subdirección Médica, que permitan lograr los objetivos de salud estratégicos y operacionales.	Lograr que el 100% de los líderes de los equipos de trabajo de la Subdirección médica, desarrollen las competencias de gestión y liderazgo para cumplir los objetivos estratégicos del CRS.	Levantar el 100 % de los perfiles de competencias para cada cargo: coordinadores y supervisores que permitan el fomento de espacios de desarrollo profesional y técnico.	Potenciar las competencias de liderazgo al 50% de las jefaturas del CRS a través de herramientas concretas que faciliten la administración del personal.	Evaluar al 100% de las jefaturas en relación a la calidad y estilos de liderazgo que ejercen con sus respectivos equipos.	Lograr que el 100% del nuevo personal médico tenga inducción en los procesos de gestión de personas rediseñados.	Lograr que el 50% del personal médico antiguo sea capacitado en los procesos de gestión de personas rediseñados.	Levantar el 100% de los perfiles de competencias para cada cargo por unidades críticas: Pabellones, endoscopia y consultas que permitan el fomento de espacios de desarrollo profesional y técnico.	Disminuir la rotación en un 10% de los funcionarios del CRS, con respecto al año 2020.	Lograr que el 100% del personal médico se ajuste al cumplimiento de los procesos de gestión de personas rediseñados.	Lograr que el 90% de los equipos de trabajo tengan prácticas de equipos de alto desempeño.	Levantar el 100% de los perfiles de competencias para cada cargo: Consultas y Procedimientos y Unidades de Apoyo que permitan el fomento de espacios de desarrollo profesional y técnico.	Identificar brechas en 10 subsistemas relacionados a Gestión y Desarrollo de Personas generando un plan de desarrollo transversal al CRS con miras al HPC.	Lograr que el 30% de los funcionarios mantengan prácticas asociadas a los valores prioritarios del CRS.
2020				2021				2022					

**MARCO LEGAL Y
ALIANZAS
ESTRATÉGICAS**

Transformar al CRS como un espacio atractivo de aprendizaje y desarrollo para consolidar alianzas estratégicas con instituciones de excelencia.

2020	Obtener 1 convenio asistencial docente de Postgrado.	2021	Obtener 1 convenio asistencial docente de Pregrado.	2022	Lograr utilizar el 100% de los cupos de los convenios asistenciales docentes en funcionarios públicos de la red.
-------------	--	-------------	---	-------------	--