



CHILE LO
HACEMOS
TODOS



GESTIÓN DEL CAMBIO

Hospital Dr. Gustavo Fricke

Octubre 2018

Jorge Esparza Lagos
Jefe Unidad Gestión del Cambio
Subdirección de Desarrollo Institucional
Servicio de Salud Viña del Mar - Quillota

¿Que es la Gestión del Cambio?

Eyleen Spencer Yates





Primera Protesta en Contra de las Nuevas Tecnologías

¿Un nuevo Jefe?

¿Nueva forma de trabajo?

¿Nueva tecnología?



RESISTENCIA AL CAMBIO





Experiencia de Cambio
en
Hospital de
Puerto Montt



Hospital Antiguo



- Inauguración: Año 1972
- 28.000 mts.2
- 440 camas
- (22 camas críticas)
- 7 pabellones
- 1600 funcionarios

Hospital Nuevo



- Inauguración: Año 2014
- 111.000 mts.2
- 517 camas
- (66 camas críticas)
- 15 pabellones
- 2700 funcionarios

Nuevos Modelos de Gestión




- ❖ Modelo de Atención Progresiva
- ❖ Camas indiferenciadas
- ❖ Gestión Centralizada de Camas
- ❖ Gestión del Cuidado
- ❖ Hospitalización Domiciliaria
- ❖ Continuidad del Paciente



Innovación Tecnológica



- ❖ Dispensación Automática de Fármacos e Insumos
 - ❖ Correo Neumático
 - ❖ Control Centralizado
 - ❖ Tecnología de la Información
 - ❖ Central Térmica
 - ❖ Equipamiento Médico de Unidades Críticas
 - ❖ Sistema de Llamado de Enfermería
 - ❖ Piscina Terapéutica (Medicina Física y Rehabilitación)
- 

Infraestructura

- ❖ Superficie de Desplazamiento
- ❖ Redistribución y Optimización de Espacios
- ❖ Regulación Control Centralizado
- ❖ Conserjería
- ❖ Agua Potable
- ❖ Estacionamientos
- ❖ Control Horario
- ❖ Sala Cuna y jardín Infantil
- ❖ Impacto en el entorno

Recursos Humanos

- ❖ Dotación 2012: 1600 aprox.
- ❖ Brecha Autorizada RRHH: 781 cargos
- ❖ Etapas de Cierre
 - Fase 1: 241 cargos (2013)
 - Fase 2: 390 cargos (2014)
 - Fase 3: 150 cargos (2015)
 - Extra: 272 cargos (2016)



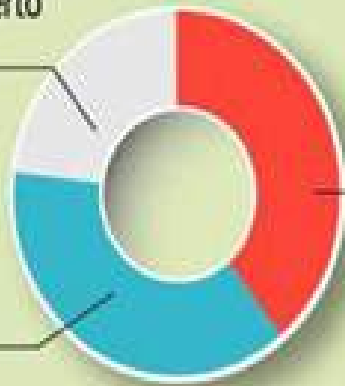
TRASLADO EXITOSO



MEJOR NOTICIA DEL AÑO

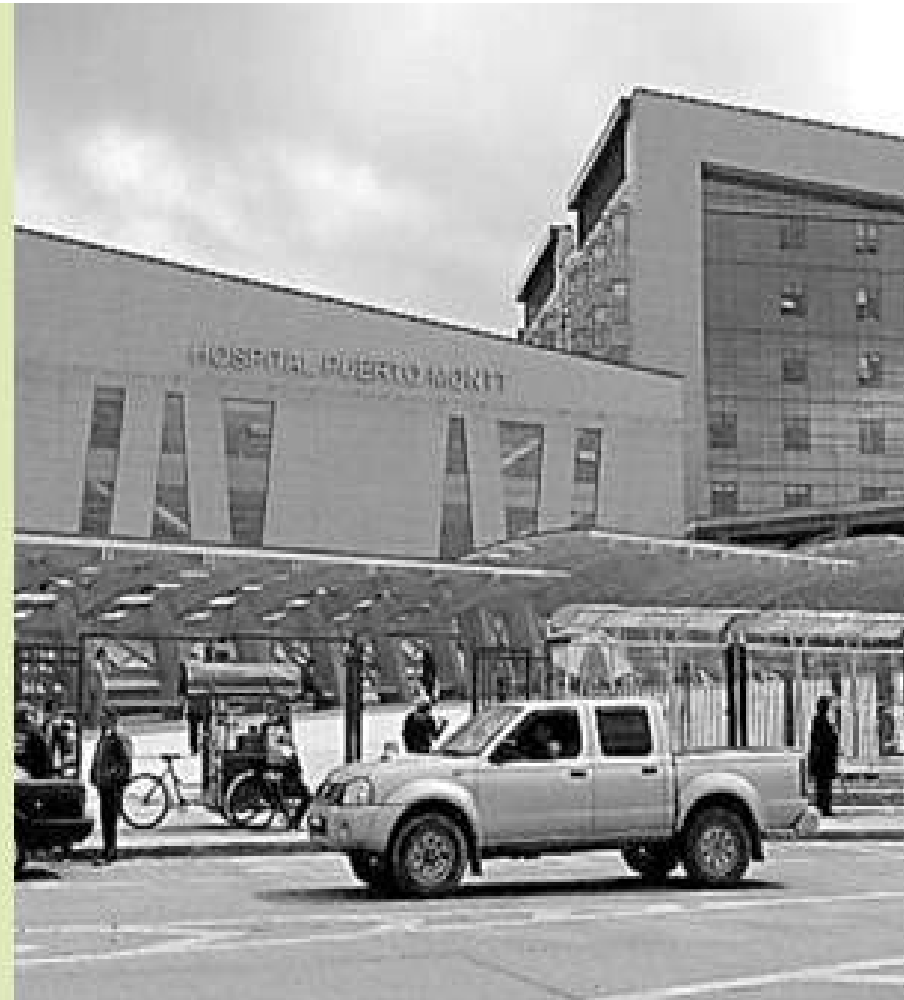
Nuevo Puerto
Oxxean

23.1%



Traslado Hospital
38%

Otros
38.9%





Como nos estamos
preparando para el
Nuevo Hospital Dr. G.
Fricke



PLAN DE GESTIÓN DEL CAMBIO

OBJETIVO GENERAL

Facilitar la Puesta en Marcha y entrada en operación del nuevo hospital a través de un conjunto de intervenciones orientadas a lograr la adaptación de los funcionarios a las innovaciones, minimizando el impacto negativo de éstos y manejando adecuadamente la resistencia al cambio.

ACCIONES DE SENSIBILIZACIÓN

Reuniones en puestos de trabajo

2016-2017



Programa Team Building "Vive el Desafío"

2016-2017



PROGRAMA VISITAS GUIADAS I «NUEVO HOSPITAL»

Visitas al nuevo hospital etapa I

2017

Cobertura  1.100 funcionarios.

Cantidad de jornadas  240

Objetivos 

- Infraestructura
- Espacios
- Materialidad
- Fidelización con proceso
- Indiferenciación y atención progresiva

Metodología  Visita en terreno a la obra)



PROGRAMA VISITAS GUIADAS II «CONOCE TU SERVICIO»



«Conoce tu servicio» visitas guiadas II

2017-2018

1264

Cobertura

funcionarios

Cantidad de
jornadas

202

Objetivos

- Aproximación al Modelo de atención por servicio
- Flujos de desplazamiento, funcionarios y pacientes
- Sistemas y elementos de prevención contra incendios
- Equipamiento
- Levantamiento

RESULTADOS

Metodología

visita guiada por referentes de cada servicio



PROGRAMA

«PROCESO OPERATIVO PARA EL NUEVO HOSPITAL»



27 Servicios Clínicos

**Ciclo de reuniones
con Jefaturas**

Dependencias

Equipamiento

RRHH

Modelo
Gestión

Calidad

Informática

Flujos
Desplazamiento

PARTICIPACIÓN



Comité Médicos

CAPACITACIÓN

Curso Nivelación Enfermería

- UPC Adulto
- UPC Cardiovascular
- Pediatría
- Área Médica
- Área Quirúrgica

Curso Plan de Emergencia

- Plan de Emergencia de Evacuación General
- 400 funcionarios (brigadas)
- Modalidad b-learning (semipresencial)

Curso Inducción

- Inducción general dirigida a todos los funcionarios, actuales y nuevos.

Detección Necesidades de Capacitación

- Levantar necesidades de capacitación para funcionar en el nuevo Hospital
- Priorizar en el PAC 2019 y RAD



PLATAFORMA E-LEARNING

RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL



Evaluación Curricular



Evaluación Psicolaboral



Entrevista por Comité de Selección



102 nuevos cargos

- Médicos
- Enfermeras
- Matronas
- Kinesiólogos
- Técnicos Paramédicos

RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL



Competencias Transversales

Compromiso

Orientación al Servicio Público

Trato Humanizado

Relaciones Interpersonales

Probidad

Responsabilidad





GRACIAS !!!