

## PERFIL Y DESCRIPCIÓN DE CARGO

IDENTIFICACIÓN DEL CARGO	
<b>Nombre del Cargo</b>	Jefe Unidad de Análisis de Registros Clínicos- Sistema de Clasificación de Grupos Relacionados por Diagnóstico (GRD)
<b>Establecimiento</b>	Hospital San Camilo
<b>Grado</b>	8° E.U.S.
<b>Remuneración bruta</b>	\$2.552.146.- Total Haberes.
<b>Calidad Jurídica/Jornada</b>	Contrata/ 44 horas semanales
<b>Estamento</b>	Profesional
<b>Jefatura superior directa</b>	Director Hospital San Camilo, San Felipe

## II. ORGANIGRAMA



## III. OBJETIVO DEL CARGO

Resguardar y gestionar de forma eficiente la captura, procesamiento y análisis de la información clínica de los egresos hospitalarios aplicando el sistema de clasificación de Grupos Relacionados con el Diagnóstico (GRD), asegurando la calidad y oportunidad de datos

## IV. PRINCIPALES RESPONSABILIDADES/FUNCIONES DEL CARGO

1. Generar informes periódicos del comportamiento de la casuística hospitalaria por GRD y su comparación, agrupando correctamente los diagnósticos y procedimientos efectuados a los pacientes.
2. Velar por el cumplimiento de estándares de calidad de la información de los procesos de captura, procesamiento y análisis de los datos (precisión, exactitud, oportunidad y confiabilidad de la codificación).

3. Capturar, procesar, analizar y evaluar información clínica y administrativa de los egresos hospitalarios aplicando el sistema de clasificación de grupos relacionados con el diagnóstico.
4. Manejar conceptos de estadística clínica, epidemiología e indicadores de hospitalización.
5. Proporcionar información para estudios clínicos, de investigación, y para mejoramiento y evaluación del desempeño de la gestión clínica de los servicios.
6. Mantener la confidencialidad y privacidad de la información de pacientes, dando cumplimiento a la Ley de deberes y derechos de las personas en Salud.
7. Evaluar periódicamente la calidad de la documentación clínica del paciente en relación a la completitud, precisión y accesibilidad para su correcta codificación.
8. Proveer educación continua a los profesionales de la unidad en el uso de las normas y guías de codificación, terminología médica, y técnicas de documentación según la descripción de cargo y funciones relacionadas con el uso de GRD, y otras dimensiones de la gestión de calidad de la información.
9. Realizar evaluaciones periódicas frente a las necesidades de capacitación del equipo médico, con el fin de proveer educación y actualización en el sistema GRD.
10. Establecer coordinación con referentes clínicos con el propósito de mejorar la calidad de la captura de la información clínica.
11. Proporcionar información para la elaboración de informes relacionados con: compromiso de gestión, indicadores EAR y metas sanitarias.
12. Administrar la base de datos clínica de la unidad de acuerdo con las políticas y procedimientos de confidencialidad, integridad y seguridad de la información del paciente.
13. Resguardar la integridad de los equipos computacionales y licencias utilizadas en la unidad de GRD.
14. Colaborar en la definición y actualización de políticas relacionadas con la gestión de la información, incluyendo la estandarización de datos, selección de sistemas de clasificación, diseño de formatos y protección de datos.
15. Coordinar y supervisar las funciones y actividades del personal a cargo.
16. Manejar sistemas automatizados de información y administración de datos, tales como Software TEAM coder de SIGESA.
17. Mantener conocimientos actualizados de normas y sistemas de clasificación de enfermedades CIE 10 y GRD.
18. Dominar herramientas informáticas en nivel avanzado.

## V. REQUISITOS OBLIGATORIOS

### REQUISITOS DFL PLANTA N°09/2017 SERVICIO DE SALUD ACONCAGUA

i) Título Profesional de una carrera de a lo menos diez 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 tres años, en el sector público o privado; o,

ii) Título Profesional de una carrera de, a lo menos, ocho 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 cuatro años, en el sector público o privado.



**REQUISITOS DE INGRESO A LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA**

Cumplir con los Requisitos de Ingreso a la Administración Pública consignados en el Art. N°12 de la Ley N°18.834.

No estar afecto a las inhabilidades e incompatibilidades administrativas señaladas en los artículos 54 y 56 ambos del DFL N°1/19.653 de 2000 del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado.

**VI. REQUISITOS ESPECÍFICOS VALORADOS PARA EL CARGO**

**FORMACIÓN EDUCACIONAL** Profesional del área de la salud Ley 18.834, tales como Enfermera, Kinesiólogo, Psicólogo, entre otros).

**EXPERIENCIA LABORAL** Experiencia en cargos clínicos de servicios hospitalarios de a lo menos 3 años en sector público o privado.

Experiencia en codificación GRD mínimo 1 año.

Experiencia en jefatura y/o subrogancia efectiva en GRD de al menos 1 año.

**CAPACITACION O FORMACIÓN DE POSTÍTULO** Diplomado atingente al cargo, tales como: Codificación GRD, Liderazgo y/o equipos de alto desempeño, Gestión de Servicios de Salud.

Capacitaciones en competencias blandas (liderazgo, trabajo en equipo, comunicación efectiva, manejo de conflictos, Autocuidado con enfoque en prevención de riesgos psicosociales, u otras atingentes al perfil de cargo, etc.)

Capacitaciones Institucionales o del quehacer de funcionario público (Sumarios Administrativos, Inducción Institucional, Estatuto Administrativo, RISS, etc.).

Capacitación Actualizada de Captura, Procesamiento y Codificación de la Casuística Hospitalaria utilizando Sistema IR – GRD en plataforma SIGESA (actualmente en uso).

Capacitación en Mecanismos de Pago a través de Grupos relacionados de Diagnóstico

Capacitaciones en competencias técnicas atingentes al cargo.

**VII. COMPETENCIAS TÉCNICAS**

- Dominio de la normativa legal vigente del sector público
- Conocimiento del estatuto administrativo
- Conocimiento del sector público de la salud, de su entorno y tendencias
- Capacidad de leer, comprender e identificar información de salud en historias o fichas clínicas
- Manejo avanzado de software informático SIGESA.



**VIII. COMPETENCIAS TRANSVERSALES**

COMPETENCIA	DESCRIPCIÓN	NIVEL	NIVEL DE DESARROLLO
<b>APRENDIZAJE PERMANENTE</b>	Capacidad de identificar, seleccionar y aplicar mejores prácticas, para innovar y resolver problemas. Incluye la búsqueda y utilización de oportunidades de aprendizaje, traduciéndolas en mejoramiento del desempeño individual y en apoyo a otros, en función de los desafíos de su ámbito laboral.	3	Amplía su competencia más allá de lo exigido por su función actual y comparte los conocimientos y destrezas adquiridas, de acuerdo a las necesidades actuales y futuras de su área de trabajo.
<b>COMUNICACIÓN EFECTIVA</b>	Capacidad de escuchar y expresarse de manera clara y directa. Implica la disposición a ponerse en el lugar del otro, la habilidad para transmitir ideas y estados de ánimo y la habilidad de coordinar acciones de manera asertiva y empática.	3	Se expresa en forma asertiva, escucha empáticamente, logrando una comunicación integral de ideas y emociones.
<b>ORIENTACION A RESULTADOS</b>	Capacidad para administrar los procesos, recursos y personas, utilizando técnicas de planificación, motivación y control, para asegurar el máximo de efectividad en los resultados. Implica también la capacidad para actuar con prontitud y sentido de urgencia para responder a las necesidades de los usuarios.	3	Define y controla objetivos, metas, planes y motiva a su logro en su área de gestión, en función de los objetivos y metas institucionales.
<b>ORIENTACIÓN AL USUARIO</b>	Capacidad de identificar a sus usuarios y de conocer, entender y resolver sus necesidades en forma efectiva y empática; tanto al usuario final como al usuario intermedio de la cadena de servicio. Implica además, la capacidad de gestionar operativamente la solución definida.	2	Detecta las necesidades de los usuarios y se muestra disponible para atender con la calidad y oportunidad requerida. Asume responsabilidad personal para solucionar los requerimientos y/o problemas presentados.
<b>PROACTIVIDAD Y ADAPTACIÓN AL CAMBIO</b>	Capacidad de trabajar de manera automotivada, con baja supervisión y orientado a la misión institucional, anticipándose a crisis o problemas, para responder efectivamente a los cambios organizacionales. También incluye la capacidad para aceptar los cambios de la organización con flexibilidad y disposición, a fin de adaptarse oportunamente a los nuevos escenarios	3	Genera iniciativas para facilitar el logro de objetivos institucionales y la implantación de los cambios, involucrando a otras áreas relacionadas con procesos comunes.
<b>TRABAJO EN EQUIPO</b>	Capacidad de colaborar con otros, compartiendo conocimientos, esfuerzos y recursos en pos de objetivos comunes. Implica alinear los propios esfuerzos y actividades con los objetivos del equipo de trabajo y promover la colaboración y apoyo entre áreas y partícipes de la red.	3	Promueve la colaboración y el apoyo entre los miembros de su equipo y también con otras áreas, contribuyendo al resultado colectivo del Servicio.



**IX. COMPETENCIAS DE JEFATURA**

COMPETENCIA	DESCRIPCION	NIVEL	DESCRIPCION NIVEL DE DESARROLLO
<b>LIDERAZGO</b>	Es la capacidad de conducir a su equipo de trabajo hacia los objetivos definidos para su área, generando participación y compromiso en sus subalternos. Implica alinear, guiar y motivar a su equipo de trabajo para el logro de las prioridades del área, así como las del Servicio.	<b>2</b>	Facilita la alineación y participación de sus colaboradores para generar compromiso con los resultados, tanto individuales como del área.
<b>NEGOCIACION</b>	Es la capacidad para llegar a acuerdos con otras personas, sean éstas pertenecientes al Servicio o a otras instituciones, generando opciones y soluciones de mutuo beneficio para ambas partes. Lo anterior implica utilizar estrategias de persuasión e influencia para conseguir el mejor resultado que satisfaga a los distintos involucrados, dentro del marco de los lineamientos institucionales.	<b>2</b>	Negocia considerando los intereses de los demás partícipes para llegar a acuerdos satisfactorios, dentro de los parámetros definidos por la Institución.
<b>MANEJO DE CONTINGENCIAS</b>	Es la capacidad para resolver situaciones contingentes que pudieran impedir el otorgamiento de un servicio adecuado a las demandas de los usuarios, considerando los lineamientos y parámetros de atención definidos por el Servicio.	<b>2</b>	Anticipa la solución a situaciones de contingencia, prediciendo demandas y gestionando los recursos para brindar una adecuada atención a los usuarios

**X. CARACTERÍSTICAS DEL ENTORNO**

<b>Superior directo</b>	Director del Establecimiento
<b>Equipo de Trabajo directo</b>	Equipo multidisciplinario constituido por profesionales y administrativa de la unidad.
<b>Clientes internos</b>	Director y subdirectores clínicos, supervisoras/es, jefes de servicios clínicos, personal administrativo de servicios clínicos y de archivo, equipo TIC del establecimiento.
<b>Clientes externos</b>	Referentes de otros establecimientos hospitalarios públicos y/o privados y clínicas privadas, referentes ministeriales, referentes del servicio del servicio de salud, gestores UGCC, referente gestión clínica y financiera FONASA.
<b>Responsabilidad sobre recursos materiales-financieros</b>	Oficina GRD, ubicada en segundo piso de edificio de hospitalización, requiere desplazamiento desde y hasta la oficina mediante escalera. Tiene a su cargo equipamiento y mobiliario.



**XI. DIMENSIONES DEL CARGO**

Profesionales y/o técnicos sobre los que realiza supervisión técnica directa.	Secretaria de unidad de GRD personal encargado de digitación y codificación.
Nº de indicadores que debe reportar.	Indicadores EAR Indicadores metas sanitarias Indicador compromiso de gestión de "proceso de hospitalización"
Informes de análisis de casuística e indicadores de eficiencia hospitalaria.	Informe mensual que contenga: <ul style="list-style-type: none"><li>- Indicadores de producción y calidad</li><li>- Indicadores de gestión y eficiencia de estancias</li><li>- Hospitalización diurna</li><li>- Cirugía Mayor Ambulatoria</li><li>- Indicadores de autogestión</li><li>- GRDs prolongados por especialidad</li></ul>

ELABORADO POR	REVISADO Y APROBADO POR	FECHA
  <b>Maryacruz Naylor Hernández</b> Referente Técnico Dpto. Gestión Hospitalaria Servicio de Salud Aconcagua	  <b>Rodrigo González Escobar</b> Director Hospital San Camilo	<b>Junio 2024</b>
<b>Asesor Metodológico:</b> Natalia Velasco Vega Encargada de Unidad Reclutamiento/Selección y Desarrollo Organizacional		