

DIRECTOR O DIRECTORA HOSPITAL DE PUERTO AYSÉN¹
SERVICIO DE SALUD AYSÉN
MINISTERIO DE SALUD
II NIVEL JERÁRQUICO

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región de Aysén del General Carlos
Ibáñez del Campo, Puerto Aysén

I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO

**1.1 MISIÓN
Y FUNCIONES DEL
CARGO**

Al Director o Directora del Hospital Puerto Aysén le corresponderá dirigir y gestionar las áreas técnico - asistenciales y administrativas del establecimiento en conformidad con las disposiciones de la red asistencial del Servicio de Salud Aysén y de acuerdo a las políticas públicas del sector salud, para la entrega de un servicio en salud integral, oportuno y de calidad para sus beneficiarios, haciendo énfasis en la coordinación en red, eficiencia hospitalaria y optimización de recursos a su disposición, para potenciar el desarrollo del modelo de gestión clínico y financiero del establecimiento.

Al asumir el cargo de Director o Directora de Puerto Aysén le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Conducir el establecimiento hacia el cumplimiento de los objetivos sanitarios, plan de salud y modelo de atención, contenidos en la Reforma de Salud en los ámbitos de su competencia, en coherencia con la planificación estratégica del Servicio de Salud y las prioridades regionales.
2. Contribuir al proceso de articulación de la Red Asistencial de Salud de la región y a la planificación de ésta, conforme a los objetivos sanitarios definidos para el establecimiento, y colaborar con el Servicio de Salud en la articulación intersectorial.
3. Supervisar y controlar la gestión de personas, recursos financieros, de infraestructura y equipamiento, cumpliendo con las metas del establecimiento y las definidas en la red asistencial, en estrecho vínculo con su equipo de trabajo y comités asesores.
4. Gestionar las relaciones de complementariedad del establecimiento con la comunidad y la red asistencial, para lograr establecer instancias de colaboración e integración con el entorno.
5. Cumplir con las metas de producción, Garantías Explícitas en Salud (GES) y No GES, comprometidas con el Fondo Nacional de Salud (FONASA) y el Gestor de Redes.
6. Liderar el proceso de implementación de tecnologías de información alineadas a la estrategia ministerial, así como la optimización de los registros clínico-administrativos.

1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

Nº Personas que dependen directamente del cargo	11
Nº Personas que dependen indirectamente del cargo	467
Presupuesto que administra	M\$17.778.180

1.3 DESAFÍOS Y LINEAMIENTOS PARA EL PERIODO²

Corresponde a las contribuciones específicas que la autoridad respectiva espera que el/la Alto/a Directivo/a Público realice durante el período de su gestión, en adición a las tareas regulares propias del cargo, señaladas en el punto anterior. Estos lineamientos orientan el diseño del **Convenio de Desempeño ADP**.

DESAFÍOS	LINEAMIENTOS
1. Mejorar la accesibilidad y la oportunidad de la atención hospitalaria, garantizando su calidad y resolutivez, en concordancia con las prioridades ministeriales.	1.1 Reforzar la programación médica para dar cumplimiento a las garantías explícitas en salud (GES) y no GES comprometidos con FONASA. 1.2 Desarrollar acciones tendientes a aumentar la producción del establecimiento. 1.3 Participar en el diseño y ejecutar un modelo de gestión que reduzca las listas de espera del establecimiento y colaborar en la resolución de la lista de espera en red. 1.4 Mantener estándares de calidad exigidos para garantizar la acreditación del establecimiento. 1.5 Desarrollar estrategias innovadoras para facilitar el acceso a las prestaciones de salud con enfoque de equidad territorial. 1.6 Colaborar a través del trabajo en red con el fortalecimiento de la red temática de salud mental en el territorio.
2. Fortalecer los equipos de trabajo con énfasis en la participación, buenas prácticas laborales y enfoque de género ³ .	2.1 Fortalecer plan de gestión de personas con enfoque de género, orientado al trabajo en red, al cuidado de los equipos y a las mejoras del clima organizacional. 2.2 Procurar la gestión oportuna de las denuncias de maltrato y acoso laboral y sexual, facilitando la implementación de las recomendaciones en este ámbito. 2.3 Generar estrategias para asegurar el desarrollo y retención de especialistas en la institución. 2.4 Propiciar instancias de colaboración que faciliten una relación fluida con las Asociaciones gremiales y organizaciones de funcionarios.
3. Procurar una gestión eficiente y efectiva del establecimiento, optimizando la gestión	3.1 Liderar políticas y estrategias para el logro del equilibrio financiero y la disminución de la deuda hospitalaria.

² Convenio de desempeño y condiciones de desempeño de **Altas/os Directivos Públicos se** encuentran disponibles en la página de postulación para su aprobación

³ **Perspectiva de género:** forma de ver o analizar el impacto del género en las oportunidades, roles e interacciones sociales de las personas, permitiendo luego transversalizar esta perspectiva en una política institucional. La categoría de género, como categoría de análisis, alude a las diferencias entre los sexos que se han construido culturalmente, y no a las diferencias físicas y biológicas o que son atribuibles a la naturaleza (Manual para el uso del lenguaje inclusivo no sexista en el Poder Judicial), en los/las Altos Directivos Públicos se traduce por ejemplo en reducir las brechas de acceso a cargos directivos y todas aquellas medidas que mitiguen la desigualdad en las organizaciones.

de recursos ajustada al presupuesto asignado.	
4. Facilitar la participación ciudadana de manera de permitir el intercambio de información y visibilizar las reales necesidades.	<p>4.1 Liderar el proceso de participación ciudadana, con énfasis en la retroalimentación continua.</p> <p>4.2 Diseñar e implementar estrategias y procedimientos que permitan mejorar la satisfacción usuaria.</p> <p>4.3 Articular el trabajo de la participación comunitaria y de los gremios en beneficio de los usuarios y usuarias, con el fin de promover y mejorar la satisfacción usuaria.</p>

1.4 RENTA DEL CARGO

El no cumplimiento de las metas establecidas en el Convenio de Desempeño, que debe suscribir el/la Alto/a Directivo/a Pública, tendrá efectos en la remuneración en el siguiente año de su gestión.

El cargo corresponde a un grado 7° de la Escala de Remuneraciones de los Servicios de Salud, regidos por la Ley N° 18.834 y DL. 249, más un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de un **60%**. Incluye las asignaciones de zona y bonificación especial para zonas extremas. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$5.342.000.-** para un/a no funcionario/a, la que se obtiene de una aproximación del promedio entre el "Total Remuneración Líquida Aproximada" de los meses sin bonificación especial para zonas extremas y el "Total Remuneración Líquida Aproximada" de los meses con bonificación especial para zonas extremas, cuyo detalle es el siguiente:

*Renta líquida promedio mensual referencial meses sin bonificación especial para zonas extremas (enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre) **\$5.158.000.-**

Renta líquida promedio mensual referencial meses con bonificación especial para zonas extremas asignación de estímulo por experiencia y desempeño funcionario (marzo, junio, septiembre y diciembre) **\$5.712.000.-

No obstante la remuneración detallada, los cargos de Directores de Servicios de Salud y de Hospital provistos por el Sistema de Alta Dirección Pública, podrán remunerarse indistintamente bajo el régimen del decreto ley N° 249, de 1973, del Ministerio de Hacienda, en el grado que tienen asignado en la referida planta de personal, o de acuerdo a las normas de la ley N° 19.664 **siempre que estén dentro del ámbito de aplicación de dicha ley**, conforme a la opción que manifieste el interesado, la que deberá constar en el respectivo acto de nombramiento. (La ley N° 19.664 tiene aplicación cuando la persona nombrada en alguno de los cargos señalados posee el título profesional de médico-cirujano, farmacéutico o químico-farmacéutico, bioquímico y/o cirujano dentista).

En los casos de los cargos de Directores de Servicios de Salud y de Hospital y Subdirector Médico de Servicio de Salud y de Hospital, el porcentaje de asignación de alta dirección pública a que tendrán derecho dichos directivos podrá ser diferenciado según se trate del régimen de remuneraciones del decreto ley N° 249, de 1973, o de las normas de la ley N° 19.664.

La concesión de la asignación de alta dirección pública, sumadas las remuneraciones de carácter permanente, no podrán significar en cada año calendario una cantidad promedio superior a las que corresponden al/la Subsecretario/a de la cartera respectiva (artículo sexagésimo quinto ley 19.882).

II. PERFIL DEL CANDIDATO O CANDIDATA

2.1 REQUISITOS LEGALES ⁴

Este componente es evaluado en la **etapa I de Admisibilidad**. Su resultado determina en promedio a un 90% de candidatos/as que avanzan a la siguiente etapa.

Estar en posesión de un 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 a la legislación vigente y acreditar una experiencia profesional no inferior a 5 años, en el sector público o privado.

Fuente: Artículo 2° del DFL N° 23, de 24 de agosto de 2017, del Ministerio de Salud.

2.2 EXPERIENCIA Y CONOCIMIENTOS

Este componente es evaluado en la **etapa II de Filtro Curricular**. Su resultado determina en promedio, un 12% de candidatos/as que avanzan a la siguiente etapa de evaluación. Este análisis se profundizará en la etapa III.

Se requiere contar con al menos 3 años de experiencia en cargos directivos o gerenciales, en organizaciones de salud públicas y/o privadas, y cargos de jefaturas de servicios clínicos, en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo*.

Adicionalmente, se valorará tener experiencia en enfoque de género y/o inclusión**.

*Se considerará la experiencia laboral de los últimos 15 años. Es un criterio excluyente.

**No es un criterio excluyente, entrega puntaje adicional en el análisis curricular.

2.3 VALORES PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

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.

⁴ 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/la mismo/a candidato/a**. 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.

**2.4
COMPETENCIAS
PARA EL
EJERCICIO DEL
CARGO**

Este componente es evaluado por las empresas consultoras en la segunda fase de la **etapa III** que corresponde a la **Evaluación por Competencias**. Su resultado determina en promedio, un 5% de postulantes que pasan a las entrevistas finales con el Consejo de Alta Dirección Pública o Comité de Selección, según sea el caso.

COMPETENCIAS	
C1. COMUNICACIÓN ESTRATÉGICA	Capacidad para generar un plan comunicacional en situaciones complejas o relevantes, consistentes y alineadas con la estrategia de la organización. Considera medios disponibles, audiencia, contexto e impacto del mensaje, desarrollando un relato claro y facilitando espacio para la escucha y diálogo constructivo.
C2. GESTIÓN Y LOGRO	Capacidad para impulsar proyectos o iniciativas desafiantes para las metas de la organización, gestionando los planes de trabajo de manera ágil, orientando al equipo hacia el logro de objetivos y definiendo indicadores de éxito para gestionar el avance y cumplir con el logro de resultados de calidad.
C3. GESTIÓN DE REDES	Capacidad para construir relaciones de colaboración con personas y organizaciones clave para favorecer el logro de los objetivos e impactos concretos para la organización. Implica la capacidad de generar compromiso y lograr acuerdos beneficiosos para ambas partes, en pos de la creación de valor.
C4. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS	Capacidad para responder a situaciones emergentes de conflicto o crisis de manera efectiva, implementando planes de acción oportunos y generando las coordinaciones pertinentes para responder de forma temprana a la situación. Implica realizar una evaluación de las causas e impactos logrando un aprendizaje significativo para la organización.
C5. LIDERAZGO Y GESTIÓN DE EQUIPOS	Capacidad para promover equipos de trabajo diversos e inclusivos, impulsando el desarrollo de capacidades y desafiando a los equipos a actuar con autonomía. Implica la capacidad de abordar los conflictos de manera oportuna, promoviendo el diálogo constructivo y la búsqueda de acuerdos.

III. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

3.1 DOTACIÓN

Dotación Total (planta y contrata)	478
Presupuesto Anual	M\$17.778.180

**3.2
CONTEXTO Y
DEFINICIONES
ESTRATÉGICAS DEL
SERVICIO**

Misión del Hospital de Puerto Aysén

Somos un Hospital Público Provincial de mediana complejidad inserto en la Red de Salud de la Región de Aysén, de carácter asistencial docente en crecimiento continuo, comprometidos con brindar una amplia cobertura de atención, con tecnología que garantice un servicio oportuno, integral, seguro y humanizado, potenciando la calidad de vida de los usuarios, sus familias y el entorno comunitario.

Visión del Hospital de Puerto Aysén

Ser el Centro Asistencial líder de la zona norte de la Región de Aysén, reconocido por sus altos estándares de calidad, trato usuario, infraestructura e inclusión, siendo responsables con el medio ambiente, con buen acceso a una atención oportuna, eficaz y eficiente, aportando así a la calidad de vida de la población.

El Hospital de Puerto Aysén es un establecimiento de mediana complejidad, que inició su funcionamiento en agosto del año 2017. Se encuentra en etapa de fortalecimiento de su mediana complejidad y se proyecta como un Hospital Provincial, a cargo del territorio norte e insular de la Red (aborda parte del territorio norte de la provincia de Coyhaique). Desarrolla actividades asistenciales de atención abierta y cerrada, y cuenta con especialidades médicas y odontológicas.

El Diseño de la Red Asistencial considera que este establecimiento desarrollará de manera preferente la atención ambulatoria de algunas especialidades y el desarrollo de polos quirúrgicos en el ámbito de la Traumatología y la Cirugía de Control de la Natalidad, debiendo normalizar también los recintos para Cirugía Mayor Ambulatoria, la incorporación del Tomógrafo Axial y el Unidad de Tratamiento Intermedio. Uno de los pilares de esta normalización de la oferta es el desarrollo integral de la Atención de Partos en el establecimiento asistencial.

Las cirugías mayores podrán realizarse según la disponibilidad de especialidades quirúrgicas en el establecimiento, a través de la complementariedad en Red con el Hospital Regional Coyhaique, único establecimiento autogestionado en Red de la región, o mediante operativos médico-quirúrgico.

Cobertura Territorial

El Hospital de Puerto Aysén tiene una población beneficiaria es cercana a 34 mil personas.

En el territorio de influencia se encuentra:

- Hospital Dr. Jorge Ibar en Puerto Cisnes (Comunitario): cuyo territorio a cargo aborda las postas de salud rural de Melimoyu, Isla Toto y la estación médico rural de Gaviota.
- CESFAM Puerto Aysén: a cargo de los CECOSF Ribera Sur y Puerto Chacabuco.
- CESFAM la Junta: a cargo de las postas de salud rural de Raúl Marín Balmaceda, Lago Verde y Puerto Puyuhuapi.
- Dirección de Salud Rural: unidad a cargo de las postas de salud, que para el territorio norte de la región comprende las postas insulares de Melinka, Puerto Aguirre, Caleta Andrade, La Tapera y Villa Amengual, y el CECOSF Villa Mañihuales.

Desafíos Institucionales

En coordinación con el Servicio de Salud:

- Actualización del modelo de gestión del establecimiento.
- Complementariedad de la Red, considerando los establecimientos en el territorio de influencia y el establecimiento autogestionado en Red.

- Continuidad y fortalecimiento de las rondas de especialidad hacia establecimientos de APS del territorio a cargo.
- Coordinación con la Atención Primaria del territorio, especialmente en el ámbito de fortalecimiento de la referencia y contrarreferencia.
- Optimización de la oferta de dotación e infraestructura, para resolver la demanda asistencial, con foco en la disminución de los tiempos de espera ambulatorio y quirúrgico.
- Gestión de la demanda, fortaleciendo estrategias como la contactabilidad de usuarios y telemedicina, entre otras a priorizar por el Gestor de la Red.
- Cumplimiento del 100% de las Garantías Explícitas en Salud.
- Mantener y fortalecer los estándares de calidad y seguridad de la atención.
- Implementación de un Centro de Salud Mental Comunitaria en Puerto Aysén.
- Mantener la curva de aumento de la productividad hospitalaria.

Producción Clínica – Asistencial del Hospital

Atención Abierta:

- Especialidades Médicas: cuenta con las tres básicas; medicina interna, obstetricia y ginecología, y pediatría. Adicionalmente, cuenta con especialidades médicas de traumatología y ortopedia, cirugía general, oftalmología, anestesiología, otorrinolaringología, psiquiatría adulta, pediátrica y de la adolescencia, entre otras.
- Medicina física y rehabilitación: cuenta con sala de rehabilitación integral.
- Cuenta con unidad de diálisis.

Producción especialidades médicas					
Establecimiento	2019	2022	2023	Variación 2019-2023	Variación 2022-2023
Total consultas y controles	16.564	15.275	23.414	41,4%	53,3%
Consultas nuevas de especialidad (CNE)	4.056	3.525	5.969	47,2%	69,3%
Porcentaje CNE	24,5%	23,1%	25,5%	4,1%	10,5%

- Especialidades Odontológicas: cirugía maxilofacial, endodoncia, odontopediatría, ortodoncia, periodoncia, rehabilitación oral, entre otras.

Producción especialidades odontológicas				
2019	2022	2023	Variación 2019-2023	Variación 2022-2023
10.397	7.333	10.769	3,6%	46,9%

- Atención de Urgencia: Unidad de emergencia hospitalaria.

Atenciones Unidad de Emergencia Hospitalaria (UEH)				
2019	2022	2023	Variación 2019-2023	Variación 2022-2023
31.559	39.428	33.279	5,5%	-15,6%

Atención Cerrada:

- Total camas en dotación: 44.
- Área Médico Quirúrgico Cuidados Básicos: 8
- Área Médico Quirúrgico Cuidados Medios: 9
- Área Cuidados Intermedios Adulto: 3
- Área Médico-Quirúrgica Pediátrica Cuidados Básicos: 8
- Área Obstetricia: 6
- Área Psiquiatría Adolescente Corta Estadía: 10
- Cuenta con sala de parto integral.

Egresos hospitalarios				
2019	2022	2023	Variación 2019-2023	Variación 2022-2023
1.467	1.602	1.671	13,9%	4,3%
Partos totales				
2019	2022	2023	Variación 2019-2023	Variación 2022-2023
27	14	20	-25,9%	42,9%

Indicadores GRD							
Año	Unidades de producción hospitalaria	IEMA inlier	Índice funcional	Egresos Outliers superiores	% Egresos Outliers superiores	Peso Medio GRD Outliers Superiores	Exceso de estancias Outliers Superiores
2022	1.319	0,81	0,83	65	4,1%	0,98	1.330
2023	1.308	0,77	0,78	53	3,2%	0,92	1.221

Nota: el establecimiento cuenta con registro GRD desde 2020.

Índice ocupacional de camas (global)				
2019	2022	2023	Variación 2019-2023	Variación 2022-2023
63,1%	74,7%	68,3%	8,2%	-8,6%

Atención Quirúrgica:

- Pabellones: uno electivo y uno indiferenciado. El establecimiento ha potenciado la resolución quirúrgica en Red, coordinándose con el Servicio de Salud y el Hospital Regional Coyhaique (alta complejidad). El Gestor de la Red ha potenciado el establecimiento como centro resolutor de cirugía mayor ambulatoria.

Producción quirúrgica					
Tipo de Cirugías	2019	2022	2023	Variación 2019-2023	Variación 2022-2023
Electivas ambulatorias	157	443	581	270,1%	31,2%
Electivas no ambulatorias	162	424	455	180,9%	7,3%
Urgencias ambulatorias	0	8	0	-	-100,0%
Urgencias no ambulatorias	3	6	9	200,0%	50,0%
Menores	152	1.703	1.541	913,8%	-9,5%
Total	474	2.584	2.586	445,6%	0,1%

Porcentaje de Ocupación de Quirófanos en Trabajo de Cirugía Electiva (Horario Hábil)				
2019	2022	2023	Variación 2019-2023	Variación 2022-2023
28,7%	60,5%	71,3%	148,4%	17,9%

Porcentaje de Suspensión de Intervenciones Quirúrgicas				
2019	2022	2023	Variación 2019-2023	Variación 2022-2023
5,5%	13,3%	7,5%	36,4%	-43,6%

Apoyo clínico:

- En su cartera de prestaciones cuenta con los procesos de unidad de medicina transfusional, imagenología, laboratorio (hematología, bioquímica, inmunología, urianálisis, microbiología) y farmacia.

Producción exámenes de laboratorio e imagenología					
Prestación	2019	2022	2023	Variación 2019-2023	Variación 2022-2023
Exámenes de laboratorio	366.102	745.978	735.080	100,8%	-1,5%
Exámenes de imagenología	13.581	16.210	18.322	34,9%	13,0%

Despacho de recetas y prescripciones					
Tipo	2019	2022	2023	Variación 2019-2023	Variación 2022-2023
Despacho total de recetas	23.067	26.386	35.620	54,4%	35,0%
Prescripciones solicitadas o emitidas	53.129	52.188	74.074	39,4%	41,9%

Cumplimiento GES (diciembre 2023):

Cumplida	Exceptuada	Incumplida Atendida	Incumplida No Atendida	Retrasadas	Total general	Cumplimiento
2.111	169	179	3	21	2.483	99,0%

Lista de espera (febrero 2024):

Tipo	N° casos	Promedio de días de espera	Mediana de días de espera	Percentil 75	Valor máximo
CNE médica	1.273	173	133	258	2.227
CNE odontológica	1.088	266	232	360	1.101
Quirúrgica	93	224	199	318	910

La **deuda operacional** del Hospital de Puerto Aysén, al 30 de abril 2024, es de **M\$343.783**.

3.3 USUARIOS y USUARIAS INTERNOS Y EXTERNOS

El Director o Directora del Hospital Puerto Aysén debe interactuar fluidamente con:

Usuarios/as Internos:

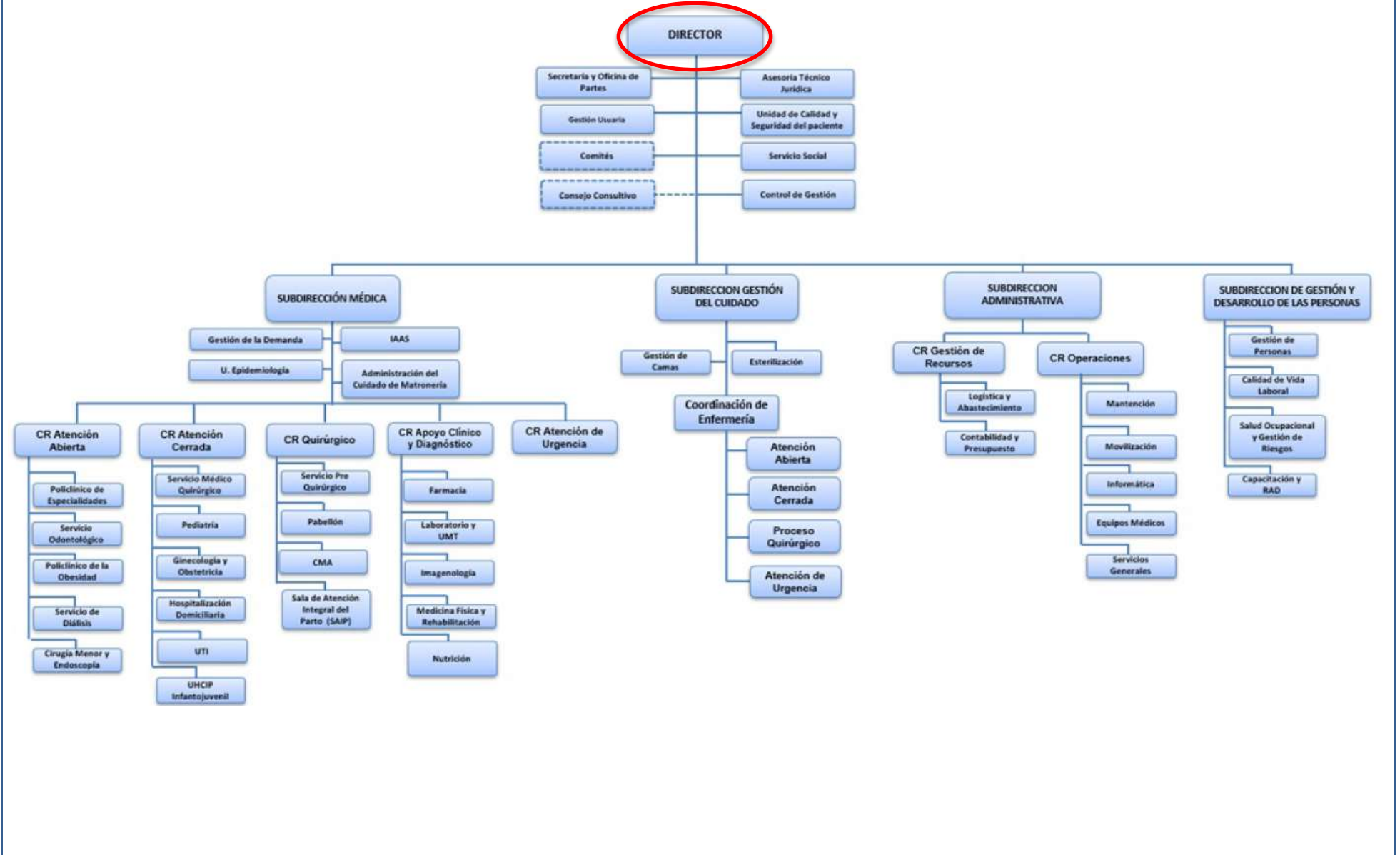
- Los/as Subdirectores/as del establecimiento y equipo directivo, en sus áreas de competencia, correspondientes a gestión médica, del cuidado, financiera-presupuestaria y de gestión y desarrollo de las personas para coordinar acciones tendientes a cumplir con el programa de trabajo del establecimiento, así como las metas de gestión dispuestas por los niveles ministeriales y del Servicio, con base en el presupuesto asignado y en la producción hospitalaria.
- Los funcionarios del establecimiento.
- Las organizaciones gremiales existentes.

Usuarios/as Externos:

- El principal usuario es la población beneficiaria.
- El/La Director/a del Servicio de Salud Aysén, y Subdirectores de la Dirección de Servicio.
- Establecimientos de la Red del Servicio de Salud Aysén:
 - Hospital Regional Coyhaique (alta complejidad).
 - Hospital Dr. Leopoldo Ortega Rodríguez de Chile Chico (baja complejidad).
 - Hospital de Cochrane (baja complejidad).
 - Hospital Dr. Jorge Ibar Bruce de Puerto Cisnes (baja complejidad).
 - CESFAM Puerto Aysén (APS).
 - CESFAM La Junta (APS).
 - Consultorio Víctor Domingo Silva (APS).
 - Consultorio Alejandro Gutiérrez (APS).
 - Dirección de Salud Rural (APS).
- Consejo Consultivo.
- Consejos Comunales de Organizaciones de la Sociedad Civil (COSOC), Diálogos ciudadanos, Voluntariados, y de trabajo intersectorial.
- Autoridades comunales, provinciales (gobernador, alcaldes, delegados), etc.
- Establecimientos de salud tanto públicos como privados donde el Puerto Aysén debe realizar derivaciones.
- La Autoridad Sanitaria Regional.
- FONASA.
- Contraloría General y Regional de la República.
- CENABAST.
- Universidades y centros formadores: por la ocupación de campos clínicos de alumnos de carreras profesionales y técnicas en salud en su proceso de formación, con los que se mantiene convenios vigentes.

3.4 ORGANIGRAMA

Organigrama del Hospital de Puerto Aysén, vigente desde el 13.09.2023



Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 23-05-2024.
 Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Juan Manuel Toso.

Listado de cargos adscritos al Sistema

Los cargos del Servicio de Salud Aysén adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública son:

I Nivel jerárquico:

1. Director/a Servicio de Salud Aysén.

II Nivel jerárquico:

2. Subdirector/a Médico/a Servicio de Salud Aysén.
3. Subdirector/a Administrativo/a Servicio de Salud Aysén.
4. Director/a de Atención Primaria.
5. Director/a Hospital Regional Coyhaique.
6. Director/a Hospital Puerto Aysén.

IV. CONDICIONES DE DESEMPEÑO DE LOS/LAS ALTOS DIRECTIVOS PÚBLICOS

- Nombramiento.

La autoridad competente sólo podrá nombrar en cargos de alta dirección pública a 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 o candidata, podrá proveerse el cargo con alguno de los restantes candidatos/as que conformaron la nómina referida. La autoridad podrá solicitar al Consejo de Alta Dirección Pública complementar la nómina con otros candidatos o candidatas idóneas 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 renovar dicho nombramiento fundadamente, hasta dos veces, por igual plazo, teniendo en consideración las evaluaciones disponibles de el/la ADP, 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 a la interesado o interesada 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 o directiva nombrada en fecha reciente.

Si el directivo o directiva designado renunciare dentro de los seis meses siguientes a su nombramiento, la autoridad competente podrá designar a otro u otra 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, funcionarios y funcionarias 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 y directivas públicas, 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 funcionarios y funcionarias.

- Obligación de dedicación exclusiva y excepciones.

Deberán desempeñarse con dedicación exclusiva, es decir, existe imposibilidad de desempeñar otra actividad laboral, en el sector público o privado, por regla general.

Conforme así lo dispone el inciso primero del Artículo Sexagésimo Sexto de la Ley N° 19.882, los cargos de ADPs 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 y funcionarias 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 directoras/es o consejeras/os 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/a o consejero/a tendrá derecho a la diferencia resultante y la respectiva empresa o entidad no deberá efectuar su pago.

Por otro lado, las y 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."

*Limitación a la norma establecida en el artículo 1°, de la Ley N° 19.863

Por regla general, tendrán derecho a percibir dietas por la integración de directorios o consejos de empresas o entidades del Estado, con la salvedad de que 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/as o consejeros/as, no podrá exceder mensualmente del equivalente en pesos de veinticuatro unidades tributarias mensuales.

Cuando la dieta o remuneración mensual que les corresponde fuere de un monto superior al que resulte de la aplicación del párrafo anterior, el director/a o consejero/a no tendrá derecho a la diferencia resultante y la respectiva empresa o entidad no deberá efectuar su pago.

La compatibilidad descrita en los párrafos que anteceden, es sin perjuicio de disposiciones legales que limiten o restrinjan este derecho, como ocurre con las normas contenidas en las leyes periódicas de presupuestos del sector público. A la fecha de publicación de la presente convocatoria, se encuentra vigente el artículo 25 de la Ley N° 21.395, de Presupuestos del Sector Público correspondiente al año 2023, disposición que establece que determinados funcionarios/as y autoridades, no tendrán derecho a percibir dieta o remuneración que provenga del hecho de integrar consejos o juntas directivas, presidencias, vicepresidencias, directorios, comités u otros equivalentes con cualquier nomenclatura, de empresas o entidades públicas que incrementen su remuneración, durante el presente ejercicio presupuestario.

Esta norma, podría tener vigencia o no para el ejercicio presupuestario del año 2025, dependiendo del tenor de la Ley de Presupuestos del Sector Público para dicho año, la cual, comenzará a regir a partir del 01 de enero del año referido.

-Normas especiales aplicables a los cargos de Directores de Hospital, que constituyen excepciones a las normas sobre dedicación exclusiva.

Tratándose de los cargos de Directores de Hospital, seleccionados por el Sistema de Alta Dirección Pública, el máximo de doce horas de docencia a que se refiere el artículo 8° de la ley N° 19.863 se podrá destinar, en forma indistinta o combinada, al desempeño de la actividad clínica y asistencial, informando al Director del Servicio de Salud dicha opción y la distribución que hará de las horas respectivas, en su caso.

(Fuente legal: Inciso primero, del Artículo 4°, de la Ley N° 20.261).

-Normas especiales aplicables a los cargos de Directores de Hospital en materia de remuneraciones.

Los cargos de Directores de Hospital provistos por el Sistema de Alta Dirección Pública, podrán remunerarse indistintamente bajo el régimen del decreto ley N° 249, de 1973, del Ministerio de Hacienda, en el grado que tienen asignado en la referida planta de personal, o de acuerdo a las normas de la ley N° 19.664, siempre que estén dentro del ámbito de aplicación de dicha ley, conforme a la opción que manifieste el interesado, la que deberá constar en el respectivo acto de nombramiento.

En los casos de los cargos de Directores de Hospital, el porcentaje de asignación de alta dirección pública a que tendrán derecho dichos directivos podrá ser diferenciado según se trate del régimen de remuneraciones del decreto ley N° 249, de 1973, o de las normas de la ley N° 19.664.

La ley N° 19.664 tiene aplicación cuando la persona nombrada en el cargo señalado posee el título profesional de médico-cirujano, farmacéutico o químico-farmacéutico, bioquímico y/o cirujano dentista.

(Fuente legal: Artículo Sexagésimo Sexto Bis de la Ley N° 19.882).

- Posibilidad de percibir una indemnización en el evento de desvinculación

El/la alto/a 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 8º, 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.

Conforme así lo dispone la ley N° 20.730 y su Reglamento, los Jefes Superiores de los Servicios Públicos y los Directores Regionales, 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.

Conforme así lo dispone Contraloría General de la República, en dictamen número 58.364, de 22-VII-2015, los Directores de Establecimientos Autogestionados deben considerarse como sujetos pasivos de la ley N° 20.730. En consecuencia, corresponde que los directores de los establecimientos de autogestión en red sean incluidos en la resolución que el Director del respectivo Servicio de Salud, como jefe superior de servicio, debe dictar individualizando a las personas que se encuentren en la condición prevista en el inciso segundo del artículo 3º de la ley N° 20.730.

Finalmente, los altos directivos públicos deberán dar estricto cumplimiento a las disposiciones contenidas en las Resoluciones Afectas Números 1 y 2 de 2017, de la Dirección Nacional del Servicio Civil, que establecen normas de aplicación general en materias de Gestión y Desarrollo de Personas en el Sector Público.