

**DIRECTOR/A HOSPITAL REGIONAL COYHAIQUE  
SERVICIO DE SALUD AYSÉN  
MINISTERIO DE SALUD  
II NIVEL JERÁRQUICO**

**LUGAR DE DESEMPEÑO**

Región de Aysén del General Carlos Ibáñez del Campo, Coyhaique

**I. EL CARGO**

**1.1  
MISIÓN DEL  
CARGO**

Al Director/a del Hospital Regional Coyhaique, le corresponderá dirigir y gestionar las áreas técnico-asistencial y administrativa del establecimiento, en conformidad a los lineamientos Ministeriales y del Servicio de Salud Aysén, con apego a las políticas públicas del sector salud, conforme a la normativa legal vigente, incorporando el enfoque de Redes Integradas de Servicios de Salud (RISS) para la entrega de prestaciones de salud integrales, oportunas, accesibles y de óptima calidad técnica que permitan satisfacer las expectativas de la población asignada y ciudadanos en general.

**1.2  
REQUISITOS  
LEGALES**

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 con la legislación vigente y acreditar una experiencia profesional no inferior a 5 años en el sector público o privado<sup>1</sup>.

Para los Directores de Hospital que tengan la calidad de establecimiento de Autogestión en Red, se requerirá, además, competencia en el ámbito de la gestión en salud

Fuente: Artículo N° 2 del D.F.L. N° 30 del 18 de Julio de 2008 del Ministerio de Salud.

---

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 24 -01-2017.  
Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Sr. Manuel Inostroza

---

<sup>1</sup> 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 mismo candidato.

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.

## II. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

### 2.1 DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

#### **VISIÓN:**

“Somos una red de salud preocupada de contribuir a mejorar la calidad de vida de los habitantes de la Región de Aysén, a través del control de factores que puedan afectar la salud y de acciones que den respuestas a las necesidades de la salud de las personas, respetando la idiosincrasia regional; con un enfoque integral con énfasis en la promoción y prevención, tendiendo al autocuidado del individuo, su comunidad y su medio ambiente; haciendo uso eficaz y eficiente de los recursos, aplicando los avances científicos y tecnológicos disponibles, en un ambiente de respeto, confianza, calidad y participación.”

#### **MISIÓN:**

“Somos una red de salud preocupada de contribuir a mejorar la calidad de vida de los habitantes de la región de Aysén, a través del control de factores que puedan afectar la salud y de acciones que den respuestas a las necesidades de la salud de las personas, respetando la idiosincrasia regional; con un enfoque integral con énfasis en la promoción y prevención, tendiendo al autocuidado del individuo, su comunidad y su medio ambiente; haciendo uso eficaz y eficiente de los recursos, aplicando los avances científicos y tecnológicos disponibles, en un ambiente de respeto, confianza, calidad y participación”.

#### **VALORES INSTITUCIONALES:**

- 1. Responsabilidad Social:** Toda nuestra actividad como organización sanitaria debe generar valor, para la sociedad. Nos comprometemos, con la comunidad en la satisfacción de sus necesidades sanitarias, con los recursos disponibles.
- 2. Excelencia:** Afrontamos como desafío el lograr niveles ejemplares de excelencia en nuestra gestión hacia nuestros usuarios.
- 3. Integridad:** Utilizamos en el desempeño de nuestro trabajo los más altos estándares en el comportamiento individual y colectivo, siendo honestos y transparentes en nuestro actuar, manteniendo la palabra empeñada, cumpliendo la legislación vigente y actuando siempre con seriedad y austeridad en cada una de las partes.
- 4. Ambiente innovador:** Estamos comprometidos con la creatividad y la iniciativa individual y colectiva, tomando decisiones, de acuerdo con nuestra misión y visión.
- 5. Respeto:** Brindamos una atención de excelencia, respetando los valores y derechos de nuestros usuarios externos e internos.
- 6. Responsabilidad Financiera:** Estamos comprometidos con la excelencia en la gestión financiera, como un medio para poder servir mejor a nuestros usuarios.

**2.2  
DESAFÍOS  
GUBERNAMENTALES  
ACTUALES PARA EL  
SERVICIO**

El Ministerio de Salud centra sus esfuerzos en potenciar la red asistencial en todos sus niveles, focalizándose en desarrollar una mejor gestión y efectividad en la atención, con el fin de elevar la capacidad diagnóstica y resolutive de la red asistencial del país, a partir de :

El desarrollo de estrategias que fortalecen principalmente la atención primaria como programas que buscan promover conductas saludables, la prevención de enfermedades crónicas y programas odontológicos, entre otros.

La disminución del déficit de especialidades médicas, resaltando políticas para aumentar el ingreso de más médicos al sistema de atención primaria y de especialistas a la red, desarrollando estrategias para su retención.

El aumento y/o mejora de la infraestructura institucional de la red, potenciando el plan de inversión pública, que permite el uso de recursos en recintos hospitalarios y de atención primaria, tanto en construcción como en mejoras, así como también equipos y equipamientos médicos.

En la región de Aysén se desarrolla un Plan Especial de zonas extremas (PEDZE) que aborda proyectos que responden a la necesidades de salud de los habitantes de la región, junto a la ejecución del Convenio de Programación vigente firmado con el Gobierno Regional que consolida la ejecución del Hospital de Puerto Aysén y la construcción de Hospitales de Cochrane, Chile Chico y CESFAM la Junta entre otros proyectos de envergadura todos los cuales derivan y centran su atención de alta resolutive en el hospital de mayor complejidad de la región.

Trabajar sistemáticamente en el aumento del puntaje que permita alcanzar el umbral determinado para obtener la calidad de Hospital Autogestionado.

**2.3  
CONTEXTO EXTERNO  
DEL SERVICIO**

El Servicio de Salud Aysén es un organismo funcionalmente descentralizado que se encuentra dotado de personalidad jurídica y de patrimonio propio para la realización de las acciones de salud establecidas por mandato legal.

La red asistencial del Servicio de Salud Aysén se encuentra ubicada territorialmente en la XI Región de Aysén del General Carlos Ibáñez del Campo, la cual se encuentra en la zona austral de nuestro país. Tiene una extensión de 110.000 KM<sup>2</sup>, lo que unido a una baja cantidad de habitantes deriva en una alta dispersión poblacional, a la que se agregan características climatológicas, naturales y socio políticas complejas.

El Servicio de Salud Aysén posee jurisdicción sobre toda la XI región, la cual se encuentra integrada por 10 comunas, 2 de ellas de predominio urbano: Coyhaique y Puerto Aysén; y 8 con rasgos de ruralidad tales como Chile Chico , Cochrane, Puerto Cisnes, Guaitecas, Lago Verde, Puerto Ingeniero Ibáñez, Tortel y O'Higgins. La red asistencial está compuesta por 5 Hospitales, 2 Consultorios Generales Urbanos ubicados en Coyhaique, la Dirección de Salud Rural que tiene

bajo su cargo 30 Postas de Salud Rural y 2 Estaciones Médico Rurales. Debe destacarse que la Atención primaria de salud depende directamente del Servicio de Salud Aysén.

## 2.4 CONTEXTO INTERNO DEL SERVICIO

El Hospital cuenta con 165 camas (23 críticas y 142 básicas). Cuenta con las cuatro especialidades básicas Medicina, Pediatría, Cirugía y Gineco-Obstetricia, más las sub-especialidades de traumatología, otorrinolaringología, oftalmología, psiquiatría, urología, neurología, nefrología, gastroenterología, cardiología, neonatología, neurocirugía y dermatología, realizando acciones ambulatorias, de hospitalización y quirúrgicas.

Cuenta con unidades de mayor complejidad, como las Unidades para adultos y menores de Tratamiento Intermedio y Tratamiento Crítico, Hemodiálisis, Unidades de cuidados intensivos neonatales y recientemente Oncología básica.

Dispone de Unidad de Emergencia, SAMU, Laboratorio Clínico básico y complejo, para toda la red regional, Unidad de Medicina Transfusional, endoscopia, Unidad de anatomía patológica y una unidad de Imagenología, dotado de un Equipo Scanner.

Cabe señalar que junto al Director/a del Hospital, los siguientes cargos del Servicio de Salud Coyhaique se encuentran adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública (ADP):

- Director/a Servicio de Salud
- Subdirector/a Administrativo del Servicio de Salud
- Subdirector/a Médico/a del Servicio de Salud
- Director/a de Atención Primaria
- Director/a Hospital Regional Coyhaique
- Director/a Hospital de Puerto Aysén

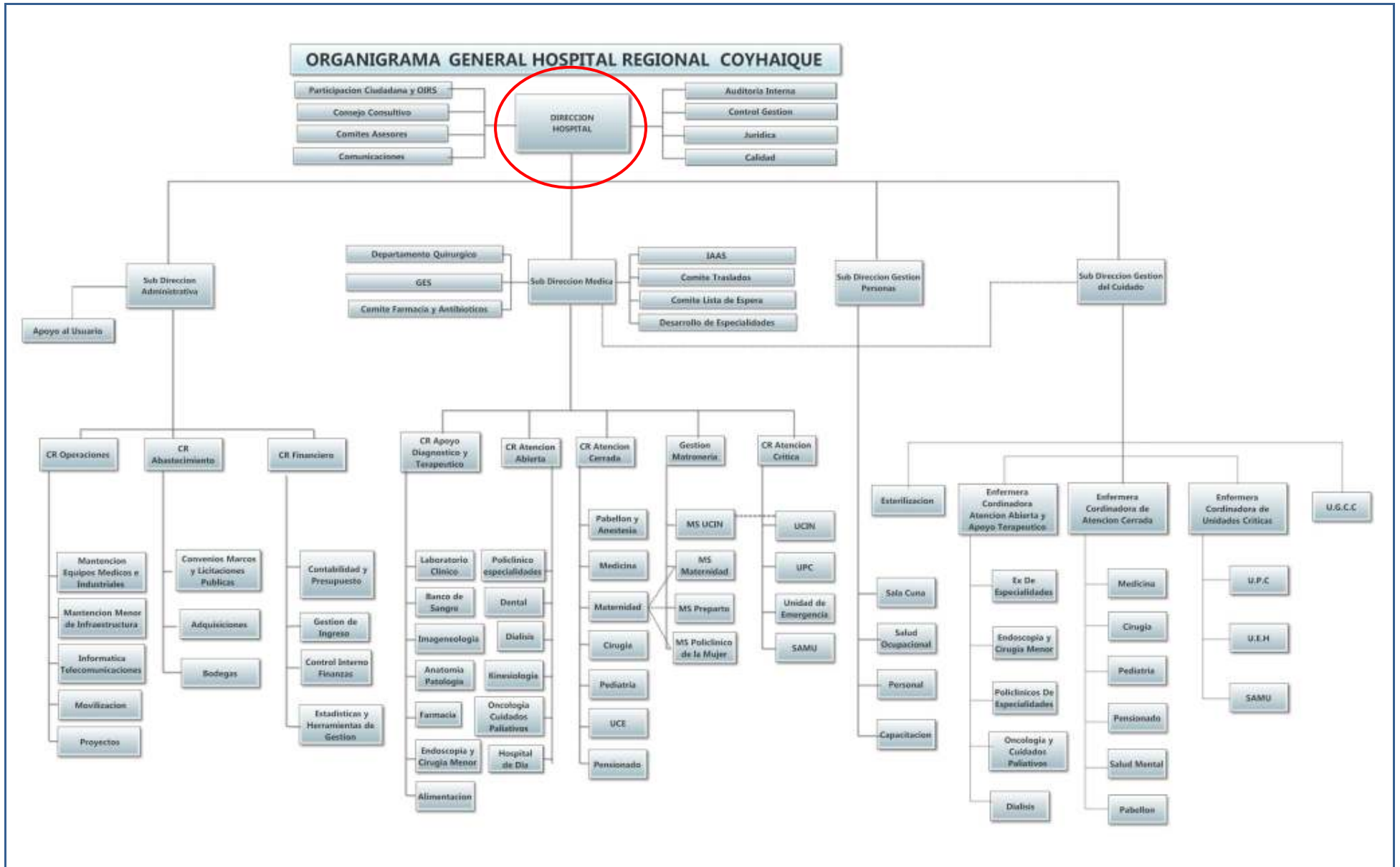
<b>SERVICIOS PRESTADOS POR EL ESTABLECIMIENTO</b>			
<b>ACTIVIDAD</b>	<b>AÑO 2014</b>	<b>AÑO 2015</b>	<b>AÑO 2016</b>
*Egresos Hospitalarios	8877	9615	10100
Índice Ocupacional	76,06	76,13	76,95
**Total Consultas Especializadas programadas en Red	52700	57274	55828
Total Consultas Especializadas realizadas	57274	55828	68000
*** Total Consultas Médicas de Emergencia	85675	84514	84000
Pabellones Existentes	4	4	4
Interv. Quirúrgicas Mayores realizadas	4633	4929	4950
Interv. Quirúrgicas Menores realizadas	977	844	900
Total de Partos	1358	560	646
Total de cesáreas	713	664	480
% de cumplimiento de Garantías Explícitas en Salud (GES)	99,85	99,98	99
% de cumplimiento de PPV	98	98,66	98

\*El año 2015 se produce un aumento de número de egresos e índice ocupacional por iniciarse operativos médico quirúrgicos y un aumento de cirugías ambulatorias, se reestructura el uso de pabellones y el manejo de tabla quirúrgica y se readecuó el número de camas de pediatría (se disminuyó)

\*\*El aumento de consulta de especialidad se produce por aumento de dotación de especialistas año 2014 y 2015. La leve disminución en año 2014, refleja un déficit de registro por modificación de sistemas informáticos.

\*\*\*Año 2015 aumento de consultas de urgencia en Hospital de Coyhaique, por conflicto social regional y los años siguientes disminuyen por instalación de Piloto SAPU en CESFAM Alejandro Gutiérrez.

2.5 ORGANIGRAMA DEL ESTABLECIMIENTO



**Los cargos que se relacionan directamente con el/la Director/a del Hospital de Coyhaique son los siguientes:**

- **Subdirección Médica:** a esta Subdirección le corresponde asesorar técnicamente al Director, definir y proponer a la dirección las prioridades en las acciones de salud, planificar la producción asistencial de acuerdo a las horas disponibles, coordinar, supervisar y controlar los servicios clínicos, controlar y evaluar el cumplimiento de las metas y objetivos programáticos aprobados por la dirección.
- **Subdirección Administrativa:** A esta Subdirección le corresponde asesorar y colaborar con el/la Director/a en la gestión administrativa del establecimiento en materias relativas a finanzas, recursos físicos, abastecimiento, operaciones, entre otras funciones. Estableciendo un sistema de gestión que apoye la gestión asistencial.
- **Subdirección de Recursos Humanos:** A esta Subdirección le corresponde asesorar al Director (a) en gestionar y promover el desarrollo integral de los funcionarios del Hospital Regional Coyhaique, a través del desarrollo organizacional y el mejoramiento de la calidad de vida laboral con enfoque de ciclo de vida funcionaria, procurando el personal necesario y las capacidades adecuadas para brindar servicios de calidad a la población beneficiaria.
- **Subdirección de Gestión y Desarrollo:** A esta Subdirección le corresponde asesorar al Director (a) en el monitoreo del cumplimiento de los compromisos de gestión, metas sanitarias hospitalarias y todas aquellas materias relacionadas con calidad. Además está a cargo de operativizar la gestión hospitalaria en el proceso de autogestión.
- **Subdirección de Gestión del Cuidado:** A esta Subdirección le corresponde programar, organizar, dirigir, supervisar, evaluar y promover la administración de los procesos y cuidados que realizan las Enfermeras/os y personal adscrito en concordancia con el nuevo Modelo de Atención. Además, organizar la ocupación de camas del Hospital, optimizando su utilización y de este modo, mejorando los indicadores bioestadísticas y de gestión.
- **Departamento de Jurídica:** A este departamento le corresponde asesorar al Director (a) en la interpretación y aplicación de las normas legales relativas al Hospital, otorgar el apoyo jurídico que requiere el director en cuanto al ejercicio de las funciones que le corresponden.
- **Unidad de Estadística:** A esta unidad le corresponde asesorar al Director(a) en el registro estadístico e información en salud para la gestión hospitalarias en materias de producción, rendimiento del recurso humano, utilización de infraestructura, camas hospitalarias, entre otras.
- **Comité Infecciones Asociadas a la Atención de Salud (PCIAAS):** Este comité tiene como función asesorar al Director (a) para la toma de decisiones frente a brotes epidemiológicos, en materia de personal, cambios planta física, de equipamiento, en la adquisición de insumos y materiales para la prevención de Infecciones Intrahospitalarias.
- **Oficina de Información Reclamos y Sugerencia (OIRS):** A esta unidad le corresponde asesorar al Director(a) en materias de participación ciudadana, facilitando la comunicación, la información y la recepción de diversas solicitudes ciudadanas, como: reclamos, sugerencias, felicitaciones y solicitudes de información.
- Además la Dirección del Hospital tiene en su equipo de trabajo las unidades de Secretaria, Oficina de Partes, Relación Asistencia Docente (RAD), Comunicaciones, Consejos Asesores y Comités Internos.

## 2.6 DIMENSIONES DEL SERVICIO

### 2.6.1 DOTACIÓN

<b>Dotación Total (planta y contrata)</b>	895
<b>Dotación de Planta</b>	304
<b>Dotación a Contrata</b>	591
<b>Personal a Honorarios</b>	286

### 2.6.2 PRESUPUESTO ANUAL

<b>Presupuesto Corriente</b>	\$ 29.417.393.000
<b>Presupuesto de Inversión</b>	\$ 25.871.000

### 2.6.3 COBERTURA TERRITORIAL

El Servicio de Salud Aysén posee jurisdicción sobre toda la XI región, la cual se encuentra integrada por 10 comunas, 2 de ellas de predominio urbano: Coyhaique y Puerto Aysén; y 8 con rasgos de ruralidad tales como Chile Chico, Cochrane, Puerto Cisnes, Guaitecas, Lago Verde, Puerto Ingeniero Ibáñez, Tortel y O'Higgins. La red asistencial está compuesta por 5 Hospitales, 2 Consultorios Generales Urbanos ubicados en Coyhaique, la Dirección de Salud Rural que tiene bajo su cargo 30 Postas de Salud Rural y 2 Estaciones Médico Rurales. Debe destacarse que la Atención primaria de salud depende directamente del Servicio de Salud Aysén.

A nivel de comunas, la mayor pobreza regional se registra en la comuna de Coyhaique con un 11,9%, mientras que la población en estado de pobreza de la región de Aysén asciende a un 14,8%, aumentando en 5,6 puntos porcentuales, respecto a la última encuesta CASEN.

## 2.7 CARGOS DEL SERVICIO ADSCRITOS AL SISTEMA DE ADP

Junto al Director/a del Hospital Regional de Coyhaique los siguientes cargos del Servicio de Salud Aysén se encuentran adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública (ADP):

- Director/a Servicio de Salud
- Subdirector/a Administrativo del Servicio de Salud
- Subdirector/a Médico del Servicio de Salud
- Director/a de Atención Primaria
- Director/a Hospital de Coyhaique
- Director/a Hospital Puerto Aysén



### III. PROPÓSITO DEL CARGO

#### 3.1 FUNCIONES ESTRATÉGICAS DEL CARGO

Al asumir el cargo de Director/a del Hospital Coyhaique, le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Liderar el desarrollo de un proceso asistencial y técnico administrativo eficiente en el establecimiento hospitalario, que responda a las necesidades de salud de la población beneficiaria en el marco del modelo de gestión del establecimiento, con énfasis en la calidad y atención integral al usuario.
2. Dirigir un proceso asistencial de eficiencia y calidad, con énfasis en la autogestión y acreditación hospitalaria y desarrollo óptimo de centros de responsabilidad de gestión con uso eficiente de recursos presupuestarios disponibles.
3. Participar activamente en el proceso de articulación con la Red de Salud conforme a los objetivos sanitarios, programación en red y producción hospitalaria definidos para su establecimiento y la funcionalidad de la Red Asistencial (CIRA).
4. Gestionar las relaciones de complementariedad del establecimiento con la comunidad y la Red Asistencial pública y privada, para lograr establecer instancias de colaboración e integración con el fin de dar respuesta a las necesidades comunitarias.
5. Liderar, integrar y consolidar la formulación del presupuesto anual del establecimiento, velando por la administración adecuada de recursos financieros y humanos, de infraestructura y equipamiento actuando con probidad, transparencia y la austeridad requerida en la administración del estado, permitiendo una adecuada gestión en beneficio de los usuarios del sistema.
6. Velar por la correcta oportuna y eficiente administración de recursos financiero, humanos, de infraestructura y equipamiento y, por el cumplimiento de las metas de producción de las garantías explícitas de salud (GES) y no GES comprometida con el fondo nacional de salud (FONASA) y el gestor de redes y, entregando de manera oportuna al servicio de salud Coyhaique la información correspondiente a esta gestión.

**3.2  
DESAFÍOS Y  
LINEAMIENTOS DEL  
CARGO PARA EL  
PERIODO**

DESAFIOS DEL CARGO	LINEAMIENTOS
<p>1. Mejorar la accesibilidad y resolutivez de la Atención hospitalaria abierta y cerrada, garantizando el acceso integral, y reduciendo las listas de espera para acceder a las prestaciones.</p>	<p>1.1 Implementar adecuadamente la programación médica para el cumplimiento GES y no GES valoradas comprometidos con FONASA.</p> <p>1.2 Generar un plan estratégico para mejorar los indicadores como Hospital Autogestionado, la preparación y consolidación del proceso de acreditación hospitalaria.</p> <p>1.3 Diseñar e implementar estrategias y procedimientos que permitan mejorar la resolutivez, disminuir los tiempos de espera de los usuarios optimizando el uso de tecnologías de la Información disponibles.</p> <p>1.4 Generar instancias de coordinación y cooperación con la red de establecimientos de la región de Aysén (SAMU, Hospitales de menor complejidad, CESFAM y Postas de Salud Rural) considerando la dispersión geográfica de la zona, y la adecuación a estrategias de gestión que privilegien las redes integradas de salud.(RISS)</p>
<p>2. Optimizar la gestión de personas y de los recursos asociados para responder de manera oportuna y eficiente a los requerimientos de los usuario/as.</p>	<p>2.1 Desarrollar un plan que fortalezca la continuidad de especialidades clínicas, incorporando convenios asistenciales docentes, en el marco de las políticas sectoriales.</p> <p>2.2 Generar un plan de trabajo que permita actualizar las brechas existentes en las especialidades médicas y que además contengan acciones para la retención de los especialistas.</p> <p>2.3 Generar un plan de trabajo para nivelar las competencias de los funcionarios conforme a sus áreas de desempeño.</p>
<p>3. Consolidar procesos de gestión participativa en el diseño, ejecución y/o evaluación de las políticas y/o programas del Hospital con énfasis en la satisfacción usuaria, garantías en salud y deberes y derechos ciudadanos.</p>	<p>3.1 Potenciar instancias de participación ciudadana existentes con enfoque intersectorial (Voluntariado, consejo consultivo, agrupaciones comunitarias, comité de reclamos).</p> <p>3.2 Diseñar e implementar estrategias y procedimientos que permitan mejorar la satisfacción usuaria y disminuir los tiempos de espera de los usuarios en urgencia, consulta de</p>

	<p>especialidades y atención hospitalaria.</p> <p>3.3 Fomentar el desarrollo de una cultura hospitalaria de respeto por las garantías, deberes y derechos ciudadanos.</p> <p>3.4 Garantizar un óptimo proceso de seguimiento de pacientes que se trasladan complementando los procesos de referencia y contrareferencia intrarregional.</p>
<p>4. Fortalecer el equilibrio financiero y control de gestión contribuyendo a una gestión eficiente y efectiva del establecimiento.</p>	<p>4.1 Implementar todos los procesos clínicos, de apoyo diagnóstico y operacional del establecimiento con una lógica de mejoramiento continuo.</p> <p>4.2 Diseñar y ejecutar un plan estratégico que considere la aplicación y desarrollo de políticas financieras orientadas al uso eficiente de los recursos acorde a un establecimiento de alta complejidad que otorga atención cerrada y abierta.</p> <p>4.3 Desarrollar la gestión de centros de responsabilidad, contribuyendo a la mantención del equilibrio financiero y presupuestario con una adecuada gestión de riesgo.</p> <p>4.4 Acompañar en el diseño e implementación de una estrategia digital que soporte una adecuada gestión clínica del establecimiento.</p> <p>4.5 Diseñar un plan de ingresos propios para mejorar la generación de recursos (plan de cobros, pagos y compras de servicio).</p>

## 4 CONDICIONES PARA EL CARGO

### 4.1 VALORES Y PRINCIPIOS PARA EL EJERCICIO DE LA DIRECCIÓN PÚBLICA

#### PROBIDAD Y ÉTICA EN LA GESTIÓN PÚBLICA

Privilegia el interés general sobre el particular demostrando una conducta intachable y un desempeño honesto y leal de la función pública. Cuenta con la capacidad para identificar e implementar estrategias que permitan fortalecer la probidad en la ejecución de normas, planes, programas y acciones; gestionando con rectitud, profesionalismo e imparcialidad, los recursos públicos institucionales; facilitando además, el acceso ciudadano a la información institucional.

#### VOCACIÓN DE SERVICIO PÚBLICO<sup>2</sup>

Cree firmemente que el Estado cumple un rol fundamental en la calidad de vida de las personas y se compromete con las políticas públicas definidas por la autoridad, demostrando entusiasmo, interés y compromiso por garantizar el adecuado ejercicio de los derechos y deberes de los ciudadanos y por generar valor público.

Conoce, comprende y adhiere a los principios generales que rigen la función pública, consagrados en la Constitución Política de la República, la Ley Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, el Estatuto Administrativo y los distintos cuerpos legales que regulan la materia.

#### CONCIENCIA DE IMPACTO PÚBLICO

Es capaz de comprender, evaluar y asumir el impacto de sus decisiones en la implementación de las políticas públicas y sus efectos en el bienestar de las personas y en el desarrollo del país.

<sup>2</sup> Principios generales que rigen la función pública [www.serviciocivil.gob.cl/documentación-y-estudios](http://www.serviciocivil.gob.cl/documentación-y-estudios)

**4.2 ATRIBUTOS DEL CARGO**

ATRIBUTOS	PONDERADOR
<p><b>A1. VISIÓN ESTRATÉGICA</b> Capacidad para detectar y analizar las señales sociales, políticas, económicas, ambientales, tecnológicas, culturales y de política pública, del entorno global y local e incorporarlas de manera coherente a la estrategia y gestión institucional.</p> <p>Habilidad para aplicar una visión global de su rol y de la institución, así como incorporarla en el desarrollo del sector y del país.</p>	<b>10 %</b>
<p><b>A2. EXPERIENCIA Y CONOCIMIENTOS</b> Es altamente deseable contar con experiencia en materias de dirección y gestión, en organizaciones públicas y/o privadas, en el rubro de salud, en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo. Se valorará poseer al menos 3 años de experiencia en cargos directivos o gerenciales.</p>	<b>15 %</b>
<p><b>A3. GESTIÓN Y LOGRO</b> Capacidad para generar y coordinar estrategias que aseguren resultados eficientes, eficaces y de calidad para el cumplimiento de la misión y objetivos estratégicos institucionales, movilizando a las personas y los recursos disponibles.</p> <p>Habilidad para evaluar, monitorear y controlar los procesos establecidos, aportando en la mejora continua de la organización.</p>	<b>20 %</b>
<p><b>A4. LIDERAZGO EXTERNO Y ARTICULACIÓN DE REDES</b> Capacidad para generar compromiso y respaldo para el logro de los desafíos, gestionando las variables y relaciones del entorno, que le proporcionen viabilidad y legitimidad en sus funciones.</p> <p>Habilidad para identificar a los actores involucrados y generar las alianzas estratégicas necesarias para agregar valor a su gestión y para lograr resultados interinstitucionales.</p>	<b>10 %</b>
<p><b>A5. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS</b> Capacidad para identificar y administrar situaciones de presión, riesgo y conflictos, tanto en sus dimensiones internas como externas a la organización, y al mismo tiempo, crear soluciones estratégicas, oportunas y adecuadas al marco institucional público.</p>	<b>15 %</b>
<p><b>A6. LIDERAZGO INTERNO Y GESTIÓN DE PERSONAS</b> Capacidad para entender la contribución de las personas a los resultados de la gestión institucional. Es capaz de transmitir orientaciones, valores y motivaciones, conformando equipos de alto desempeño, posibilitando el desarrollo del talento y generando cohesión y espíritu de equipo.</p> <p>Asegura que en la institución que dirige, prevalezcan el buen trato y condiciones laborales dignas, promoviendo buenas prácticas laborales.</p>	<b>20 %</b>
<p><b>A7. INNOVACIÓN Y FLEXIBILIDAD</b> Capacidad para proyectar la institución y enfrentar nuevos desafíos, transformando en oportunidades las limitaciones y complejidades del contexto e incorporando en los planes, procedimientos y metodologías, nuevas visiones y prácticas; evaluando y asumiendo riesgos calculados que permitan generar soluciones, promover procesos de cambio e incrementar resultados.</p>	<b>10 %</b>
<b>TOTAL</b>	<b>100%</b>

## 5 CARACTERÍSTICAS DE CARGO

### 5.1 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

<b>N° Personas que dependen del cargo</b>	1181
<b>Presupuesto que administra</b>	\$29.417.393.000

### 5.2 EQUIPO DE TRABAJO

Los cargos que se relacionan directamente con la Dirección del Hospital, son:

- Subdirección Médica
- Subdirección Administrativa
- Subdirección de Recursos Humanos
- Subdirección de Gestión y Desarrollo
- Subdirección de Matronería
- Subdirección de Gestión del Cuidado
- Subdirector Centro Diagnóstico Terapéutico
- Secretaria
- Oficina de Partes
- OIRS
- Asesoría Jurídica
- U. de Estadística
- Programa Comité Infecciones Asociadas a la Atención de Salud (PCIAAS)
- Relación Asistencia Docente (RAD)
- Comunicaciones
- Consejos Asesores
- Comités Internos.

### 5.3 CLIENTES INTERNOS, EXTERNOS y OTROS ACTORES CLAVES

#### **Clientes Internos:**

El/a Director/a del Hospital Coyhaique se relaciona con toda la dotación del establecimiento y preferentemente se vincula con:

- Con el equipo directivo para coordinar acciones para cumplir con el programa de presupuesto y producción Hospitalaria.
- Con la Dirección del Servicio de Salud, en sus áreas de gestión médica, financiera, presupuestaria, y de recursos humanos en orden a coordinar, implementar y evaluar las condiciones del trabajo asistencial, la gestión financiera, las inversiones y la gestión de personas.
- Con Gremios de Salud para tratar materias propias respecto al funcionamiento y condiciones en que las labores asistenciales se desarrollen.
- Por otra parte, debe relacionarse y participar en los diferentes comités de trabajo existentes al interior del establecimiento y que requieran su participación o asesoramiento en orden a las temáticas que dichos comités abordan.

**Clientes Externos:**

- La población usuaria como su principal cliente.
- Directivos de la red asistencial: Jefes de Departamento de Salud Municipal, Directores de los Establecimientos Hospitalarios y Directores de Consultorios de Atención Primaria de la región para la coordinación de actividades propias de la Red Asistencial.
- Organizaciones comunitarias, donde el Hospital participa de los Consejos Consultivos, además de diálogos ciudadanos, colaboración con los voluntariados y trabajo intersectorial.
- Organizaciones comunitarias y voluntariado activo, cuyo foco es brindar servicio directo a pacientes correspondientes al Servicio de Salud Aysén y su Red Asistencial en Atención Primaria.
- Gobierno Regional y autoridades regionales, provinciales y comunales.
- Superintendencia de Salud.
- Fondo Nacional de Salud: el Hospital se relaciona en todas las materias relativas al financiamiento de las prestaciones sanitarias valoradas y Garantías Explícitas en Salud (GES).
- ISAPRES, a través de convenios para la atención de pacientes privados.
- Contraloría General de la República: en los procesos de fiscalizaciones periódicas y extraordinarias.

## 5.4 RENTA

El cargo corresponde a un grado 6° 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 65%. Incluye las asignaciones de estímulo, zona y bonificación especial para zonas extremas. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$4.335.000.-** para un no funcionario, la que se obtiene de una aproximación del promedio entre el "Total Remuneración Líquida Aproximada" de los meses sin bono de estímulo y el "Total Remuneración Líquida Aproximada" de los meses con bono de estímulo, que se detalla a continuación:

Procedencia	Detalle Meses	Sub Total Renta Bruta	Asignación Alta Dirección Pública 65%	Total Renta Bruta	Total Remuneración Líquida Aproximada
Funcionarios del Servicio*	Meses sin bono de estímulo ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$2.999.763.-	\$1.949.846.-	\$4.949.609.-	\$4.215.368.-
	Meses con bono de estímulo: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$3.924.385.-	\$2.550.850.-	\$6.475.235.-	\$5.354.457.-
<b>Renta líquida promedio mensualizada referencial para funcionario del Servicio</b>					<b>\$4.595.000.-</b>
No Funcionarios**	Meses sin bono de estímulo ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$2.988.174.-	\$1.942.313.-	\$4.930.487.-	\$4.200.644.-
	Meses con bono de estímulo: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$3.306.072.-	\$2.148.947.-	\$5.455.019.-	\$4.604.533.-
<b>Renta líquida promedio mensualizada referencial para no funcionario del Servicio</b>					<b>\$4.335.000.-</b>

\***Funcionarios del Servicio:** Se refiere a los postulantes que provienen del mismo Servicio de Salud.

\*\***No Funcionario:** Se refiere a los postulantes que no provienen del mismo Servicio de Salud.

El no cumplimiento de las metas establecidas en el convenio de desempeño, que debe suscribir el alto directivo público, tendrá efectos en la remuneración en el siguiente año de su gestión.

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.



## 5.5 CONVENIOS DE DESEMPEÑO DE ALTOS DIRECTIVOS PÚBLICOS

### Plazos para proponer y suscribir el convenio de desempeño

Dentro del plazo máximo de sesenta días corridos, contado desde su nombramiento definitivo o de su renovación, los jefes superiores de servicio suscribirán un convenio de desempeño con el ministro o el subsecretario del ramo, cuando este actúe por delegación del primero, a propuesta de dicha autoridad.

En el caso de directivos del segundo nivel de jerarquía, el convenio será suscrito con el jefe superior respectivo, a propuesta de éste. Tratándose de los hospitales, el convenio de desempeño deberá suscribirlo el director de dicho establecimiento con los subdirectores médicos y administrativos respectivos, a propuesta de éste.

Los convenios de desempeño deberán ser propuestos al alto directivo, a más tardar, dentro de los treinta días corridos contados desde el nombramiento, y deberán considerar el respectivo perfil del cargo.

El convenio de desempeño es un instrumento de gestión que orienta al alto directivo público en el cumplimiento de los desafíos que le exige su cargo y le fija objetivos estratégicos de gestión por los cuales éste será retroalimentado y evaluado anualmente y al término de su período de desempeño.

### El convenio de desempeño refleja:

- a) Funciones estratégicas del cargo, asimismo, desafíos y lineamientos para el periodo, contenidos en el perfil de selección.
- b) Objetivos relacionados con la gestión de personas de la institución.
- c) Objetivos Operacionales de disciplina financiera, relacionados con mejorar la calidad del gasto, como también, desempeño de la institución hacia el usuario final, beneficiario y/o cliente y finalmente el cumplimiento de los mecanismos de incentivo de remuneraciones de tipo institucional y/o colectivo.

### Obligación de comunicar a la Dirección Nacional del Servicio Civil la suscripción y evaluación de los Convenios de Desempeño

Los convenios de desempeño, una vez suscritos, deberán ser comunicados a la Dirección Nacional del Servicio Civil para su conocimiento y registro.

La autoridad respectiva deberá cumplir con la obligación señalada en el párrafo anterior dentro del plazo máximo de noventa días, contado desde el nombramiento definitivo del alto directivo público o su renovación. En caso de incumplimiento, la Dirección Nacional del Servicio Civil deberá informar a la Contraloría General de la República para los siguientes efectos:

La autoridad que no cumpla con la obligación señalada será sancionada con una multa de 20 a 50 por ciento de su remuneración. Además, la Dirección Nacional del Servicio Civil informará al Consejo de Alta Dirección Pública sobre el estado de cumplimiento de la obligación referida.

Cada doce meses, contados a partir de su nombramiento, el alto directivo público deberá entregar a su superior jerárquico un informe acerca del cumplimiento de su convenio de desempeño. Dicho informe deberá remitirlo a más tardar al mes siguiente del vencimiento del término antes indicado. Asimismo, le informará de las alteraciones que se produzcan en los supuestos acordados, proponiendo los cambios y ajustes pertinentes a los objetivos iniciales.

El ministro o el subsecretario del ramo, cuando este último actúe por delegación del primero, o el jefe de servicio, según corresponda, deberán determinar el grado de cumplimiento de los convenios de desempeño de los altos directivos públicos de su dependencia, dentro de treinta días corridos, contados desde la entrega del informe.

Los convenios de desempeño podrán modificarse una vez al año, por razones fundadas y previo envío de la resolución que lo modifica a la Dirección Nacional del Servicio Civil y al Consejo de Alta Dirección Pública, para su conocimiento.

Los ministros o subsecretarios del ramo, cuando estos últimos actúen por delegación de los primeros, y jefes de servicio deberán enviar a la Dirección Nacional del Servicio Civil, para efectos de su registro, la evaluación y el grado de cumplimiento del convenio de desempeño, siguiendo el formato que esa Dirección establezca. La Dirección deberá publicar los convenios de desempeño de los altos directivos públicos y estadísticas agregadas sobre el cumplimiento de los mismos en la página web de dicho servicio. Además, deberá presentar un informe al Consejo de Alta Dirección Pública sobre el estado de cumplimiento de los referidos convenios.

La Dirección Nacional del Servicio Civil podrá realizar recomendaciones sobre las evaluaciones de los convenios de desempeño. El ministro o el subsecretario del ramo o el jefe de servicio, según corresponda, deberá elaborar un informe respecto de tales recomendaciones.

#### Efectos del grado de cumplimiento del convenio de desempeño:

El grado de cumplimiento del convenio de desempeño de los altos directivos públicos producirá el siguiente efecto:

- a) El cumplimiento del 95 por ciento o más del convenio de desempeño dará derecho a percibir el 100 por ciento de la remuneración bruta que le corresponda según el sistema a que estén afectos.
- b) El cumplimiento de más del 65 por ciento y menos del 95 por ciento dará derecho a percibir el 93 por ciento de dichas remuneraciones, más lo que resulte de multiplicar el 7 por ciento de la remuneración señalada en la letra a) por el porcentaje de cumplimiento del convenio de desempeño.
- c) El cumplimiento del 65 por ciento o menos dará derecho a percibir el 93 por ciento de dichas remuneraciones.

Durante los primeros doce meses contados desde el nombramiento, no se aplicará lo dispuesto en las letras que anteceden.

Los altos directivos públicos nombrados a través de las normas del Sistema de Alta Dirección Pública, no serán evaluados conforme las normas previstas en el Párrafo 4º, "De las Calificaciones", contenido en el Título II, del Estatuto Administrativo, contenido en la Ley N° 18.834, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado se estableció en el DFL N° 29, de 16 de junio de 2004, del Ministerio de Hacienda.

## **5.6 CONDICIONES DE DESEMPEÑO DE ALTOS DIRECTIVOS PUBLICOS. DIRECTORES/AS DE HOSPITAL.**

### Nombramiento.

La autoridad competente sólo podrá nombrar en cargos de alta dirección pública a alguno de los postulantes propuestos por el Consejo de Alta Dirección Pública o por el Comité de Selección, según el caso. Si, después de comunicada una nómina a la autoridad, se produce el desistimiento de algún candidato que la integraba, podrá proveerse el cargo con alguno de los restantes candidatos que la conformaron. Con todo, la autoridad podrá solicitar al Consejo de Alta Dirección Pública complementar la nómina con otros candidatos idóneos 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 renovarlos fundadamente, hasta dos veces, por igual plazo, teniendo en consideración las evaluaciones disponibles del alto directivo, 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 al interesado 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 nombrado en fecha reciente.

Si el directivo designado renunciare dentro de los seis meses siguientes a su nombramiento, la autoridad competente podrá designar a otro 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.

Los funcionarios nombrados en un cargo del Sistema de Alta Dirección Pública, conservarán, sin derecho a remuneración, 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 públicos, 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 los funcionarios.

Obligación de dedicación exclusiva y excepciones.

Los altos directivos públicos 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 altos directivos públicos 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 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 o

consejeros, 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 o consejero no tendrá derecho a la diferencia resultante y la respectiva empresa o entidad no deberá efectuar su pago.

Por otro lado, 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."

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 alto 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 Instrucciones Presidenciales sobre Buenas Prácticas Laborales en Desarrollo de Personas en el Estado, contempladas en el Oficio del Gabinete Presidencial N° 001, de 26 de enero de 2015.