

**DIRECTOR/A HOSPITAL PUERTO AYSÉN
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**

A el/la Director/a 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.

Funciones del Cargo:

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.

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.

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.

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.

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.

Liderar el proceso de implementación de tecnologías de información alineadas a la estrategia ministerial, así como la optimización de los registros clínico-administrativos.

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 25-05-2021.

Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Jaime Bellolio.

* **Convenio de desempeño y condiciones de desempeño de Altos Directivos Públicos se encuentran disponibles en la página de postulación para su aprobación.**

1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

Nº Personas que dependen directamente del cargo	4
Nº Personas que dependen indirectamente del cargo	474
Presupuesto que administra	\$17.848.647 MM

* Gasto devengado 2020 Hospital Puerto Aysén

1.3 DESAFÍOS Y LINEAMIENTOS PARA EL PERIODO

Corresponde a las contribuciones específicas que la autoridad respectiva espera que el Alto Directivo 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, resolutivez y calidad de la Atención hospitalaria abierta y cerrada, garantizando el acceso integral, y reduciendo las listas de espera para acceder a las prestaciones.	<p>1.1 Implementar adecuadamente la programación médica para el cumplimiento GES y no GES valoradas comprometidos con FONASA.</p> <p>1.2 Fortalecer un plan estratégico que fortalezca la interacción en la red asistencial, desde la dimensión de la conectividad virtual, mejorando la resolutivez y disminuir los tiempos de espera de los usuarios, optimizando el uso de tecnologías de la Información disponibles (Telemedicina /sistemas virtuales coordinación).</p> <p>1.3 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>1.4 Garantizar un óptimo proceso de seguimiento de pacientes que se trasladan complementando los procesos de referencia y contrareferencia intrarregional.</p> <p>1.5 Cumplir con los requisitos de mantención exigidos para la reacreditación de calidad de Superintendencia de Salud.</p>
2. Fortalecer los equipos de trabajo clínico/administrativo, incorporando una visión colectiva con prioridades, cambios y desafíos que promuevan el trabajo colaborativo e integración de la red.	<p>2.1. Desarrollar un plan de gestión de personas, orientado al trabajo en red, al cuidado de los equipos y a las mejoras del clima laboral y organizacional.</p> <p>2.2. Generar estrategias para asegurar el desarrollo y la permanencia de especialistas en la institución, disminuyendo la alta rotación que tiene la zona.</p> <p>2.3. Fomentar un trabajo coordinado con las asociaciones gremiales, anticipando soluciones a potenciales conflictos.</p>
3. Procurar una gestión eficiente y efectiva del establecimiento, controlando la gestión financiera ajustada	<p>3.1 Diseñar y ejecutar un plan estratégico que considere la aplicación y desarrollo de políticas financieras orientadas al uso</p>

<p>al presupuesto asignado.</p>	<p>eficiente del presupuesto asignado.</p> <p>3.2 Desarrollar la gestión de procesos asistenciales, contribuyendo a la mantención del equilibrio financiero y presupuestario con una adecuada gestión de riesgo que contemple los ingresos propios, control de fármacos, control de la deuda, control del gasto del subtítulo 21.</p>
<p>4. Consolidar procesos de conducción y liderazgo con énfasis en la gestión participativa, tanto en el diseño, ejecución y/o evaluación de estrategias y programas del Hospital, con mejoras en la satisfacción usuaria, contribuyendo a crear una comunidad corresponsable.</p>	<p>4.1 Consolidar instancias de participación ciudadana existentes (Voluntariado, consejo consultivo, agrupaciones comunitarias, comité de reclamos), fomentando una cultura hospitalaria de respeto por las garantías, deberes y derechos ciudadanos.</p> <p>4.2 Implementar estrategias y procedimientos que permitan mejorar la satisfacción usuaria y contribuir con gestión participativa a la disminución en los tiempos de espera de atención en urgencia, consultas y atención hospitalaria.</p>

1.4 RENTA DEL CARGO

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

El cargo corresponde a un grado **7º** 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 **\$4.318.000.-** para un no funcionario, 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) **\$4.174.000.-**

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) **\$4.605.000.-

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

2.1 REQUISITOS LEGALES *

Este componente es evaluado en la **etapa I de Admisibilidad**. Su resultado determina en promedio a un 90% de candidatos 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 con la legislación vigente y acreditar una experiencia profesional no inferior a 5 años, en el sector público o privado.¹.

Fuente: D.F.L N° 23 del 24 de agosto del 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 que avanzan a la siguiente etapa de evaluación.

Este análisis se Profundizará en la etapa III.

Es altamente deseable poseer 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.

Adicionalmente, se valorará tener experiencia de 3 años en cargos directivos, gerenciales o jefaturas clínicas en materias afines.

2.3 VALORES PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

Este componente es evaluado por las empresas consultoras en la **etapa III que corresponde a la Evaluación Gerencial**.

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

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.

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.

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. GESTIÓN Y LOGRO

Capacidad para establecer metas desafiantes orientadas al logro de los objetivos institucionales, movilizandolos recursos y alineando a las personas hacia su cumplimiento, monitoreando el avance, entregando apoyo y dirección frente a obstáculos y desviaciones, e implementando acciones correctivas en función de lograr resultados de excelencia.

C2. GESTIÓN DE REDES

Capacidad para construir y mantener relaciones de colaboración con personas y organizaciones claves para favorecer el logro de los objetivos, posicionando a la institución y generando respaldo y compromiso hacia la consecución de metas tanto institucionales como interinstitucionales.

C3. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS

Capacidad para identificar y responder a situaciones emergentes, de presión, conflicto y/o incertidumbre, implementando soluciones estratégicas, eficaces y oportunas. Implica la habilidad para mantener una actitud resiliente en situaciones de exigencia y alta complejidad.

C4. LIDERAZGO Y GESTIÓN DE PERSONAS

Capacidad para motivar y orientar a las personas, reconociendo y desarrollando el talento, generando compromiso con la visión y valores institucionales. Implica la capacidad de promover un clima armónico de trabajo, velando por las buenas prácticas laborales y generando cohesión y espíritu de equipo.

C5. INNOVACIÓN Y MEJORA CONTINUA

Capacidad para generar respuestas innovadoras a los desafíos que enfrenta la institución, integrando distintas perspectivas y promoviendo en otros la iniciativa y la participación, identificando oportunidades de mejora y facilitando la incorporación de prácticas de trabajo que generen valor a la institución.

III. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

3.1 DOTACIÓN

Dotación Total (planta y contrata)	3.313
Presupuesto Anual	M\$ 102.830.349

3.2 CONTEXTO Y DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL HOSPITAL

El Hospital de Puerto Aysén es un establecimiento instalado en una moderna infraestructura hospitalaria que entró en funcionamiento en Agosto del año 2017, siendo sometido a evaluación de prestadores institucionales, adquiriendo la formalidad legal de "Hospital de Mediana Complejidad" a través de Resolución N° 610 de la Superintendencia de Salud. Desarrolla una amplia actividad médica asistencial, tanto en atención cerrada como en consultas de especialidades odontológicas y médicas, posee una unidad de atención oftalmológica y de hemodiálisis, radiología básica, mamografías, laboratorio clínico, unidad de endoscopía, unidad de emergencia hospitalaria y pabellones de cirugía menor y una Unidad de cirugía mayor ambulatoria, desarrolla además la estrategia de hospitalización domiciliaria.

Desarrolla una importante cartera de prestaciones con incorporación de tecnologías de la información con un avance significativo en el desarrollo de la telemedicina y de estrategia de equipos móviles para la disminución de listas de espera de consultas y de procedimientos diagnósticos. Consta de 47 camas que se distribuyen en camas pediátricas, ginecoobstetricas, médico quirúrgicas y 10 de ellas son camas de psiquiatría infanto juvenil. Efectivamente dentro de sus potencialidades y características que lo diferencian de otros centros posee una unidad de Hospitalización Psiquiátrica Infanto juvenil regional, una unidad de Rehabilitación avanzada y esta en desarrollo una sala de atención a víctimas de violencia sexual de mediano estándar. Posee especialidades médicas como Pediatría, Cirugía infantil, Otorrinolaringología, traumatología, Urología y ginecoobstetricia.

Sus indicadores en relación a las prestaciones son los siguientes:

Prestaciones Hospital Puerto Aysén	Año 2018	Año 2019	Año 2020 **
Consulta especialidades	17622	16520	9460
Consultas de emergencia	27462	30604	19899
Intervenciones Quirúrgicas mayores	345	452	308
Intervenciones quirúrgicas menores	336	187	214
Exámenes radiológicos	11973	13943	8744
Exámenes de laboratorio	468536	484070	461421
Partos	40	26	22
Cesáreas	6	1	6
Eco tomografías	2477	8180	2206
Endoscopias *	189	0	0
Cumplimiento Garantías Explicita en Salud	4445	6038	4442
Egresos	1428	1577	1345
Área Médica (Medicina)	958	1033	850
Área Quirúrgica (Obstetricia) ***	135	152	250
Pediatría	314	283	155

*Posee unidad endoscópica y no existe cirujano validado para realizarlas

- **todas las atenciones reducidas por efecto de la Pandemia
- *** Aumento de ocupación gineco obstétrica por reconversión de camas

Actualmente el nuevo Hospital de Puerto Aysén se encuentra funcionando como establecimiento de mediana complejidad, lo que implica una mejora sustancial en la calidad de sus prestaciones, con presencia de un recurso humano calificado y tecnología médica de última generación, para garantizar procesos eficientes y protocolos de derivación y contraderivación apropiados.

Cobertura Territorial

El Hospital de Puerto Aysén, se encuentra ubicado en la comuna de Puerto Aysén, en la Región de Aysén. Es el único Hospital de mediana complejidad del extenso territorio Aysén, que forma parte de la red asistencial del Servicio de Salud Aysén, al no existir Salud municipalizada en la región, se relaciona directamente con establecimientos de APS del territorio (Cesfam Puerto Aysén, CECOSF Puerto Aysén, CECOSF Chacabuco) Su objetivo principal es consolidarse y fortalecer su rol como un Hospital de mediana complejidad en el territorio de la Provincia de Aysén.

Se espera apoye el desarrollo de especialidades médicas y logre una mayor cobertura de resolución quirúrgica potenciando su alto desarrollo tecnología y capacidad instalada.

Teniendo actualmente un desarrollo significativo de estándares de atención reconvirtiendo y complejizando camas con ocasión de Pandemia Covid-19; se espera fortalecer estrategias de atención y su gran desafío es mantener la continuidad de atención de especialidades y retención de especialistas, algunos de los proyectos que se espera desarrollar son aumento de prestaciones de cirugía mayor ambulatoria y atención de partos seguros y lograr el desarrollo y consolidar la Unidad de medicina transfusional, Unidad oftalmológica, Unidad Otorrinolaringológica, Unidad endoscópica, entre otras.

Al 31 de diciembre de 2020, la deuda del Hospital de Puerto Aysén es de M\$ 554.931.-

La lista de espera del Hospital de Puerto Aysén correspondiente al año 2020 de consultas especialidad es de 1.499 y lista de odontológica es de 1.060.

3.3 USUARIOS INTERNOS Y EXTERNOS

Clientes Internos:

- Con el equipo directivo para coordinar acciones para cumplir con el programa de presupuesto y producción y ejecución de prestaciones de salud (Hospitalaria y de APS).
- Con las 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.
- Con los comités de trabajo existentes y que requieran su participación o asesoramiento en orden a las temáticas que dichos comités abordan.
- Autoridades Ministeriales de Salud.
- Específicamente entre otros con:
 - ❖ Subdirector/a Gestión Asistencial, responsable de la articulación de la red del Servicio de Salud Aysén.
 - ❖ Subdirector/a de Recursos Físicos y Financieros, responsable de gestionar y fiscalizar los recursos físicos y financieros del Servicio de Salud Aysén.
 - ❖ Subdirector/a de Gestión y Desarrollo de las Personas, responsable de los

procesos de reclutamiento, selección, contratación, capacitación del recurso humano del Servicio de Salud Aysén.

- ❖ Jefe/a de Finanzas, responsable de recibir las transferencias del Ministerio de Salud y de realizar los pagos a proveedores y terceros de acuerdo a los convenios realizados.
- ❖ Jefe/a de asesoría jurídica, responsable de asesorar a la Dirección del Servicio y sus directivos, elaborar convenios, asumir acciones legales y de defensa judicial, mediaciones.
- ❖ Jefe/a de Estadísticas e información en Salud, responsable de orientar los registros de la red asistencial.
- ❖ Directores/as de los CESFAM y Hospitales.
- ❖ Coordinadores/as de áreas territoriales de salud rural.
- ❖ Asociaciones de funcionarios.
- ❖ Funcionarios a cargo.
- ❖ Encargados de Comunicaciones, Participación social, OIRS, Control de Gestión.

Clientes Externos:

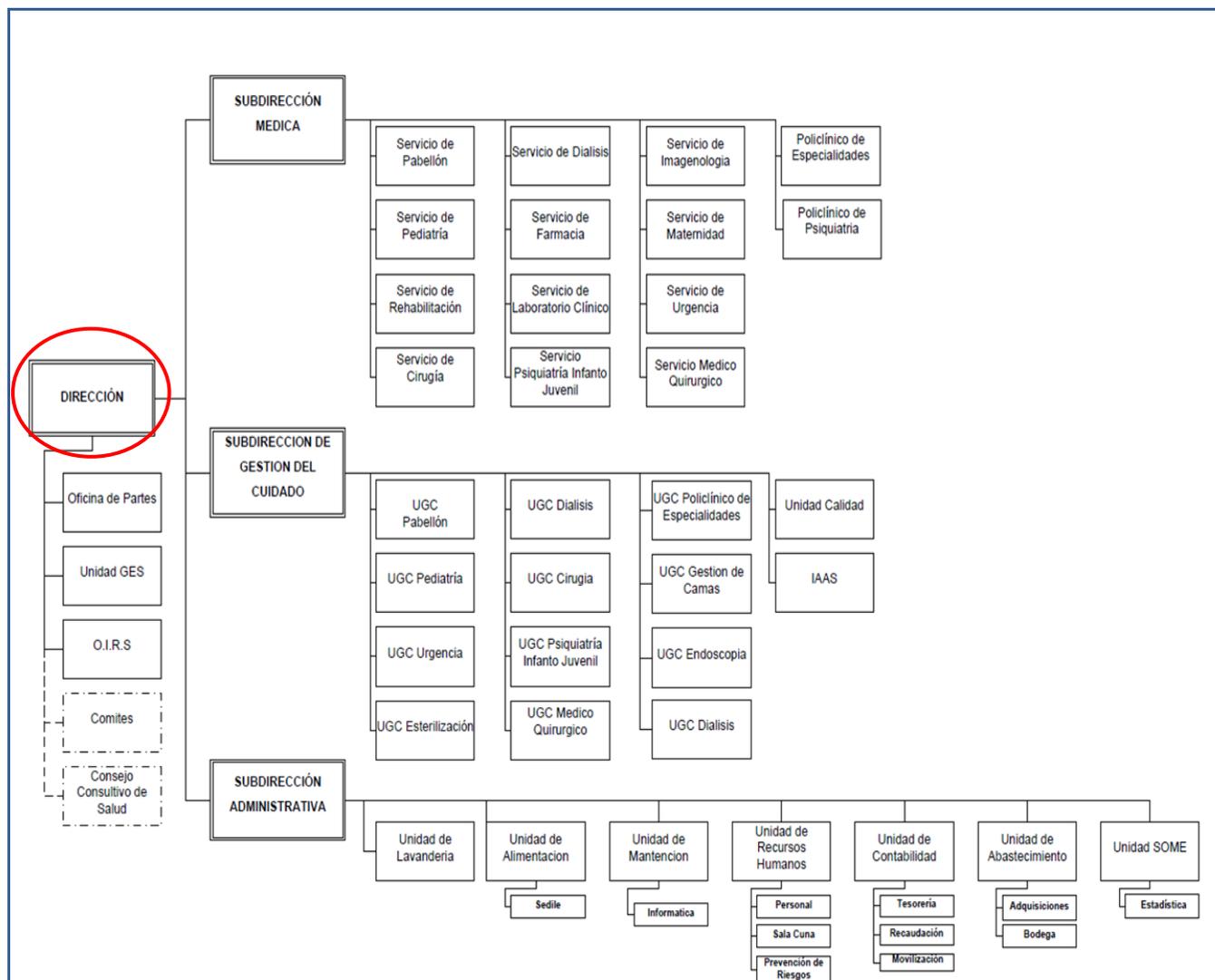
- La población beneficiaria como su principal cliente.
- Organizaciones comunitarias, Consejos Consultivos, Consejos de desarrollo, voluntariados.
- Gobierno Regional y autoridades regionales, provinciales y comunales.
- Superintendencia de Salud.
- Seremi de Salud región de Aysén.
- Fondo Nacional de 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 Republica.
- Consejo para la Transparencia.
- Consejo de Auditoría general de Gobierno.
- Consejo de Defensa del Estado.
- Instituciones públicas que constituyen la red de protección social (SENAME, SENADIS, Tribunales de Familia, tribunales de garantía, Ministerio Público, Municipios, Establecimientos educacionales, PRODEMU, etc.)

Actores Claves:

ASOCIACION DE FUNCIONARIOS DEL HOSPITAL	Nº AFILIADOS
FENPRUSS	122
FENATS	247
ASOCIACIÓN TÉCNICOS PARAMÉDICOS	7
Total Funcionarios	376

Fuente: Generador Archivo Plano SIRH – Marzo 2020

3.4 ORGANIGRAMA DIRECTOR HOSPITAL DE AYSÉN



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

Primer nivel jerárquico:

1. Director/a del Servicio de Salud.

Segundo nivel jerárquico:

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