

**DIRECTOR HOSPITAL DE PITRUFQUÉN
SERVICIO DE SALUD ARAUCANÍA SUR
MINISTERIO DE SALUD
II NIVEL JERÁRQUICO**

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región de La Araucanía, Pitrufquén

I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO*

**1.1 MISIÓN
Y FUNCIONES DEL
CARGO**

A el/la Director/a del Hospital de Pitrufquén le corresponde dirigir y gestionar las áreas técnico - asistencial y administrativa del establecimiento, en conformidad a las disposiciones de la Red Asistencial, del Servicio de Salud Araucanía Sur y del Ministerio de Salud, a fin de velar por la entrega de prestaciones oportunas y de calidad para sus usuarios, con un adecuado funcionamiento de las áreas de su dependencia y en coordinación con los otros establecimientos de la Red Asistencial.

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

1. Dirigir el Hospital hacia el cumplimiento de los objetivos sanitarios, metas de producción, políticas de salud, trabajo en redes asistenciales y modelo de atención.
2. 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.
3. Gestionar las relaciones de complementariedad del establecimiento con la red asistencial para lograr establecer instancias de colaboración e integración, articulando en la red la coordinación del hospital con los otros establecimientos y centros de atención primaria.
4. Velar por el correcto, oportuno y eficiente uso de los recursos financieros, de infraestructura y equipamiento, mediante un sistema de control en base a indicadores.
5. Velar por la oferta permanente de todas las prestaciones de su cartera de servicio vigente y proponer desde su ámbito de competencia, una nueva oferta de prestaciones y/o polo de desarrollo del establecimiento, de acuerdo a las necesidades de la red asistencial.
6. Gestionar y fortalecer las relaciones del establecimiento con la comunidad, con el objetivo de establecer instancias de colaboración e integración con el entorno.

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 04-08-2020.
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	7
Nº Personas que dependen indirectamente del cargo	452
Presupuesto Año 2020	\$16.136.411.000.-

1.3 DESAFÍOS Y LINEAMIENTOS PARA EL PERIODO

DESAFÍOS	LINEAMIENTOS
1. Fortalecer la gestión en red, a través del mejoramiento de la accesibilidad y mayor resolutivez en Atención Primaria de Salud y gestión interestablecimientos.	1.1 Cumplir las metas de producción de Garantías Explícitas en Salud (GES) y No GES, comprometidas, optimizando el uso de la infraestructura y recursos existentes. 1.2 Gestionar y reducir la lista de espera de consultas de especialidades médicas, odontológicas y quirúrgicas. 1.3 Mantener la acreditación hospitalaria, diseñando estrategias y conformando equipos.
2. Optimizar la gestión administrativa y financiera, contribuyendo a una gestión eficiente, estable y efectiva del Hospital.	2.1 Disminuir la deuda hospitalaria, implementando medidas y planes en el contexto de la política ministerial de equilibrio financiero y gasto. 2.2 Diseñar e implementar estrategias que permitan manejar eficientemente el recurso cama, coordinando ingresos y altas, urgencia y cirugías programadas.
3. Potenciar equipos humanos colaborativos, eficientes e integrados en el hospital, para otorgar una mejor atención de los usuarios, así como desarrollar los talentos y habilidades de los funcionarios.	3.1 Diseñar e implementar estrategias de gestión de personas, que generen oportunidades de desarrollo profesional, potenciando talentos y habilidades funcionarias. 3.2 Generar estrategias para atraer y retener médicos especialistas y otros profesionales de la salud, para su consolidación como centro de referencia clínico asistencial. 3.3 Elaborar e implementar un plan de comunicación interna con las diferentes instancias de la Institución.
4. Optimizar las estrategias de participación ciudadana con énfasis en la interculturalidad.	4.1 Fortalecer los mecanismos de participación ciudadana en el establecimiento, considerando la diversidad cultural de la región. 4.2 Fomentar las relaciones sociales y de comunicación con las comunidades indígenas de la zona.

1.4 RENTA DEL CARGO

El cargo corresponde a 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 **70%**. Incluye la asignación de zona. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$3.291.000.-** para un no funcionario del Servicio de Salud Araucanía Sur.

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 *

Estar en posesión de un título de una carrera de, a lo menos, 8 semestres de duración, otorgado por una universidad o instituto profesional del Estado o reconocido por éste y acreditar una experiencia profesional no inferior a 5 años.

Fuente: Artículo 2° de DFL N° 18, de 24 de Agosto de 2017, 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 o privadas en el rubro de la salud, en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo.

Se valorará contar con al menos 3 años de experiencia en cargos gerenciales, de dirección o jefatura en materias afines.

*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.

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
<p>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.</p>
<p>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.</p>
<p>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.</p>

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
<p>C1. VISIÓN ESTRATÉGICA Capacidad para anticipar, detectar y analizar las señales del entorno e incorporarlas de manera coherente a la estrategia y gestión institucional, estableciendo su impacto a nivel local y global. Implica la habilidad para aplicar una visión de su rol y de la institución de una forma integral.</p>
<p>C2. COMUNICACIÓN EFECTIVA Capacidad para comunicarse de manera efectiva y oportuna con distintos interlocutores, expresándose con desenvoltura y claridad, escuchando atentamente a su interlocutor y priorizando el mensaje que desea entregar, en pos del logro de objetivos institucionales.</p>
<p>C3. 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.</p>
<p>C4. 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.</p>

C5. 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.

III. CARACTERÍSTICAS DEL HOSPITAL

3.1 DOTACIÓN

Dotación Total (planta y contrata)	457
Presupuesto Anual	\$16.136.411.000.-

**3.2
CONTEXTO Y
DEFINICIONES
ESTRATÉGICAS DEL
SERVICIO**

El Servicio de Salud Araucanía Sur, pertenece a la Macrozona Extremo Sur, que está compuesta además por los Servicios de Salud de Osorno, Valdivia, Reloncaví, Chiloé, Aysén y Magallanes.

Cuenta con 21 comunas de su jurisdicción: Carahue, Cunco, Curarrehue, Freire, Galvarino, Gorbea, Imperial, Lautaro, Loncoche, Melipeuco, Padre Las Casas, Perquenco, Pitrufquén, Pucón, Puerto Saavedra, Teodoro Schmidt, Temuco, Vilcún, Nueva Toltén, Villarica y Cholchol.

La Red Asistencial del Servicio de Salud Araucanía Sur, está integrada por establecimientos de Salud de diversa complejidad, de los cuales 15 dependen directamente del Servicio, estos son:

- 1 Hospital de alta complejidad, Autogestionado en Red: Hospital Dr. Hernán Henríquez Aravena
- 5 Hospitales de Mediana Complejidad: Hospital Intercultural de Nueva Imperial, Hospital de Lautaro, Hospital de Pitrufquén, Hospital de Villarica Y Complejo Asistencial Padre Las Casas.
- 8 Hospitales de baja complejidad: Hospital de Carahue, Hospital de Cunco, Hospital de Gorbea, Hospital de Galvarino, Hospital de Loncoche, Hospital de Vilcún, Hospital de Puerto Saavedra y Hospital de Toltén.
- 1 Consultorio: Consultorio Miraflores, que cuenta con atención de nivel primario y secundario.
- Establecimientos delegados (establecimientos privados que han suscrito convenios con el Servicio de Salud para la atención de los beneficiarios de la red): Hospital de Pucón y Hospital Makewe.

La oferta de atención primaria en el Servicio de Salud Araucanía Sur considera una amplia y variada gama de establecimientos, que otorgan una mayor cobertura de atención y al mismo tiempo, busca mejorar el acceso de la población rural a la atención de salud. Esta Red considera fundamentalmente establecimientos de dependencia municipal como Postas de Salud Rural, Centros de Salud Rural, CESFAM, CECOSF, entre otros.

En síntesis, el Servicio de Salud Araucanía Sur la Red Asistencial está compuesta por:

Tipo de Establecimiento	Cantidad
Dirección Servicio de Salud	1
Hospital Alta Complejidad	1
Hospital Baja Complejidad	8
Hospital Mediana Complejidad	5
Centro Comunitario de Salud Familiar (CECOSF)	16
Centro Comunitario de Salud Mental(COSAM)	4
Centro de Salud Familiar (CESFAM) sin SAPU	14
Centro de Salud Familiar (CESFAM) con SAPU	10
Posta de Salud Rural (PSR)	133
Centro de Referencia de Salud (CRS)	1
Clínica Dental Móvil (CDM)	3
Consultorio General Rural (CGR) sin Sapu	5
Consultorio General Urbano (CGU) con Sapu	1
Consultorio General Rural (CGR) con Sapu	1
Centro de Salud Familiar (CESFAM) con SAR	2
Total General	204
Nota : Sar de Lautaro incluido en el Hospital de Lautaro (Total 3 SAR)	
Fuente: Departamento de Estadística y Epidemiología año 2018.	

En cuanto a la población de la región de La Araucanía está fuertemente absorbida por FONASA que alcanza un 87,012% correspondiendo el porcentaje restante afiliado a ISAPRES, particular y otros (INE, censo 2017).

Respecto a características relativas al origen e identidad de la población, la región de La Araucanía presenta características diferentes al país: es la región donde mayormente habita el pueblo originario más numeroso del país, el pueblo Mapuche (31,4%); además cuenta con muy baja proporción de población inmigrante en comparación el total nacional.

En términos generales, se observa como una región con menos población en edad de trabajar, más adultos mayores.

Es la región con las tasas de pobreza por ingresos y multidimensional más elevadas del país y el ingreso autónomo promedio más bajo. La mayoría de los hogares de la región se ubica en el quintil de ingreso autónomo (35,4%).

La región cuenta con numerosos poblados y ciudades pequeñas, con ruralidad de 32,6%. En la actividad económica destacan la agricultura de cultivos tradicionales, la ganadería, la actividad forestal y el turismo (INE, 2013; BCN, 2014).

Las principales causas de muertes corresponden a enfermedades del sistema circulatorio (24,6%) y a neoplasias (26,4%). La tasa de mortalidad por enfermedades del sistema circulatorio (147 muertes por cien mil habitantes) es similar al nivel nacional; la tasa de mortalidad por neoplasias (159 muertes por cien mil habitantes) es mayor en 11% que el nivel registrado en el país. Las causas externas de mortalidad provocan 64,7 muertes por cien mil habitantes, lo que es 39% mayor que el nivel nacional

El Hospital de Pitrufquén, es un establecimiento de Mediana Complejidad del Servicio de Salud Araucanía Sur de la Provincia de Cautín, cuenta con una infraestructura de 14.800 metros cuadrados.

El centro asistencial se encuentra acreditado desde el año 2017, formando parte del registro público de prestadores institucionales acreditados por parte de la Superintendencia de Salud.

Siendo clasificado como de mediana complejidad y “nodo SUR”, ubicado a 30 kms. al sur de la ciudad de Temuco, actúa como referencia para las comunas de Pitrufquén, Gorbea, Freire, Teodoro Schmidt y Toltén, cuya población a cargo alcanza las 100.000 personas, derivando al Hospital Dr. Hernán Henríquez Aravena en primera instancia las situaciones de mayor complejidad.

El Hospital cuenta en total con 57 camas, 49 en médico quirúrgico y 8 en la Unidad de Paciente Crítico (UPC) Adultos. Cuenta con Servicio de Urgencia, y las especialidades de Pediatría, Cirugía, Gineco-Obstetricia, Oftalmología, Neurología, Siquiatría, y especialidades Odontológicas; realizando acciones ambulatorias y de hospitalización. Adicionalmente cuenta con rehabilitación kinésica, laboratorio clínico, imagenología y scanner. Cuenta con unidad diálisis de 12 sillones.

**Actividades Realizadas en el Hospital de Pitrufquén
Años 2016 – 2019**

HOSPITAL PITRUFQUÉN				
Actividad o Prestación	2016	2017	2018	2019
Consultas de Morbilidad General	2.961	3.004	2.191	1.357
Consultas de Urgencia	42.360	43.465	44.743	45.952
Consultas de Especialidad	13.699	17.625	30.242	46.992
Partos Normales	83	61	83	109
Partos distócicos	0	0	0	0
Partos Cesáreas	28	40	53	68
Porcentaje de Cesáreas	25,2%	39,6%	38,9%	38,4%
Egresos	2.650	2.467	2.963	3.111
Promedio días estada	4,6	5	5,6	5,68
Índice Ocupacional	61,1	61,7	79,3	86,2
Intervenciones Quirúrgicas Mayores	645	1.016	2.685	4.444
Intervenciones Quirúrgicas Menores	1.005	1.019	1.784	2.024
Dotación de Camas	54	57	57	57

Fuente : Series REM

La deuda del hospital al 30 de junio del presente año asciende a \$764.882.000 equivalente a un Índice de Criticidad de 1,5.-

Respecto a la Lista de Espera de Quirúrgica (LEQ) al 29 de febrero 2020, según especialidad es la siguiente:

Especialidad	Total general
Atención Odontológica	625
Ginecológica y Obstetricia	324
Gastroenterología	307
Traumatología	222
Cirugía Oftalmológica	183
Dermatología y Tegumentos	183
Cirugía Otorrinolaringológica	139
Cirugía Cardiovascular	119
Cirugía de Cabeza y Cuello	32
Neurología y Neurocirugía	22
Cirugía Plástica y Reparadora	5
Total General	2.161

Está pendiente la retoma de la segunda fase de normalización del Hospital, la cual tiene un avance físico de 47,82%, y se espera reiniciar antes de que concluya el presente año. En total, la obra tiene un avance acumulado de 92,09%.

3.3 USUARIOS INTERNOS Y EXTERNOS

Usuarios Internos:

El/la Director/a del establecimiento deberá relacionarse con cada uno de los subdirectores a su cargo, además tendrá una interacción continua con las jefaturas de los servicios clínicos, de unidades de apoyo y secciones administrativas y con toda la dotación del establecimiento a través de su equipo de trabajo directo.

Asimismo, los comités y consejos asesores requerirán del/la Director/a una comunicación fluida y los espacios de participación para poder contribuir a la gestión.

Usuarios Externos:

Los principales usuarios externos del/la Director/a del Hospital Pitrufquén son:

- + La población usuaria como su principal actor.
- + Autoridades de Salud: Dirección del Servicio Araucanía Sur, Secretaria Regional Ministerial de Salud de la Región de la Araucanía, Ministerio de Salud, Superintendencia de Salud, Fondo Nacional de Salud e ISAPRES.
- + 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 Director/a del Hospital de Pitrufquén participa de los Consejos Consultivos de Usuarios/as o de Desarrollo Local, además de diálogos ciudadanos, colaboración con los voluntariados y trabajo intersectorial.
- + Las Autoridades Regionales, Provinciales y Comunales e Instituciones como Carabineros, Juzgado de Policía Local, entre otras entidades locales.

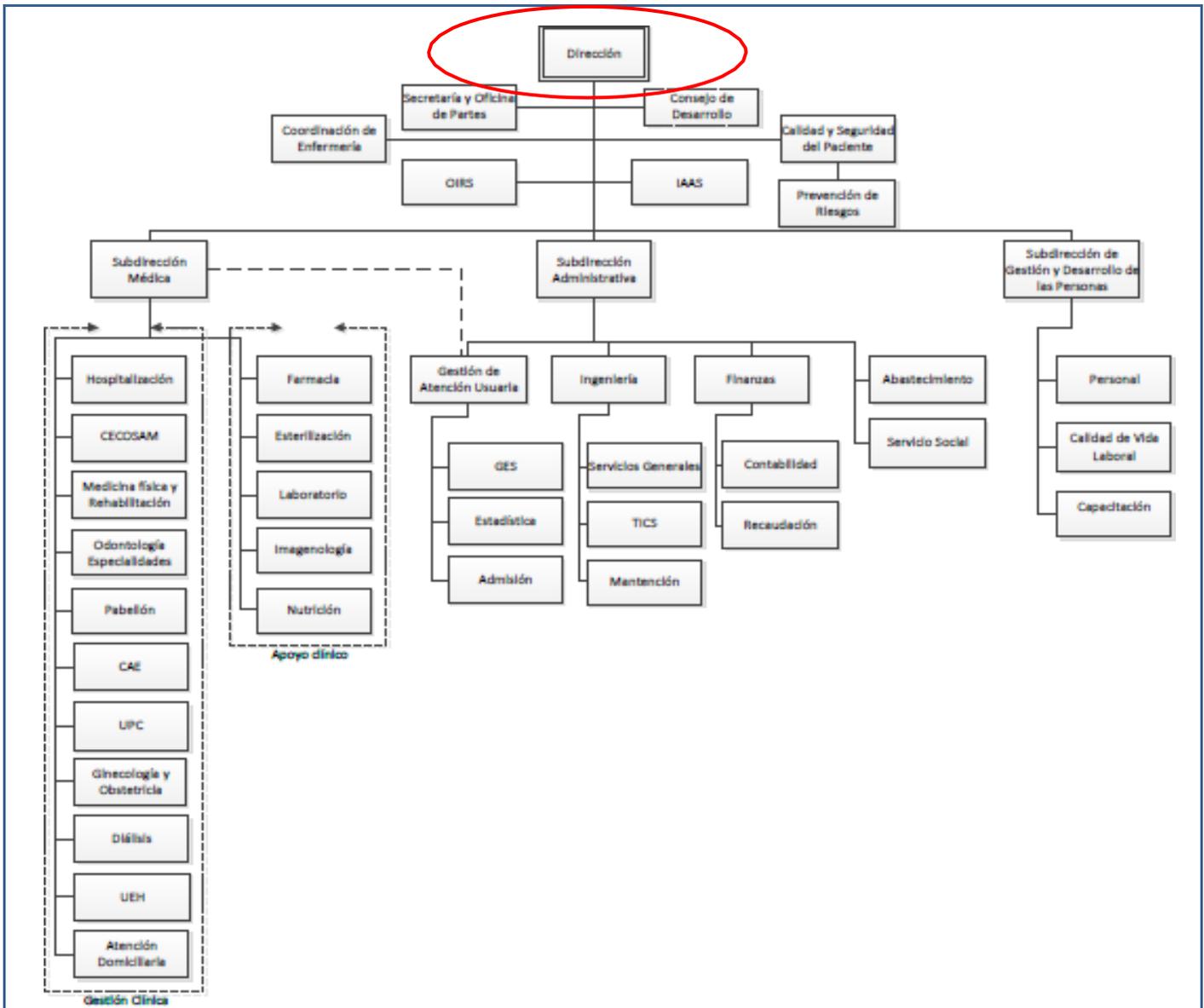
- + Universidades y centros formadores, por la ocupación de campos clínicos de alumnos de carreras profesionales y técnicos en salud en su proceso de formación.
- + Entidades fiscalizadoras, como la Contraloría General de la República.

Actores Claves:

Dentro de los actores claves de la organización, además de los ya nombrados, adicionalmente el/la Directora/a debe interactuar fluidamente con las Asociaciones de Funcionarios:

Asociaciones Funcionarios	Nº Afiliados
FENATS IX REGION	89
ASOC. CONDUCTORES (ACONSA)	2
FENATS UNITARIA	114
FENPRUSS	80
TOTAL	285

3.4 ORGANIGRAMA



Los cargos pertenecientes al Sistema de Alta Dirección Pública que corresponden al Servicio de Salud Araucanía Sur son los siguientes:

I Nivel jerárquico:

1. Director/a Servicio Salud.

II Nivel jerárquico:

1. Subdirector/a Médico/a Servicio de Salud.
2. Director/a Atención Primaria Servicio de Salud.
3. Jefe/a Departamento Auditoría.
4. Director/a Hospital Dr. Hernán Henríquez Aravena.
5. Subdirector/a Administrativo/a Hospital Dr. Henríquez Aravena.
6. Director/a Hospital Intercultural de Nueva Imperial.
7. Director/a Hospital de Villarrica.
8. Director/a Hospital de Lautaro.

9. Director/a Hospital Pitrufquén.