

**SUBDIRECTOR/A MÉDICO/A  
HOSPITAL DR. CÉSAR GARAVAGNO BUROTTO DE TALCA  
SERVICIO DE SALUD MAULE  
MINISTERIO DE SALUD  
II NIVEL JERÁRQUICO**

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región del Maule, Talca

## I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO\*

### 1.1 MISIÓN Y FUNCIONES DEL CARGO

**Misión:**

A el/la Subdirector/a Médico le corresponde dirigir, coordinar y controlar la gestión pública y asistencial del establecimiento, en concordancia con el modelo de autogestión y autofinanciamiento hospitalario, con la finalidad de fomentar, proteger y recuperar la salud de la población beneficiaria mediante la ejecución de planes y programas que permitan contribuir al logro de los objetivos sanitarios y metas del Hospital.

**Funciones del Cargo:**

Al asumir el cargo de Subdirector/a Médico, le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Proponer al/a Director/a del Hospital los planes y programas, relativos a presupuestos, utilización de infraestructura clínica, acciones de salud y necesidades de capacitación, con el objeto de entregar servicios médicos de calidad en función de la demanda del área de administración de fondos de Salud.
2. Gestionar las relaciones de complementariedad del establecimiento con la Red de Salud Institucional, para lograr establecer instancias de colaboración e integración en la entrega de prestaciones y oferta de especialidades a la población beneficiaria.
3. Liderar las funciones asistenciales de investigación, extensión y administración de los servicios clínicos, así como la atención especializada de la población beneficiaria.
4. Evaluar e implementar los proyectos de inversión en el ámbito clínico, orientados a mejorar la calidad de las prestaciones y su incremento de acuerdo a las necesidades y recursos asociados.
5. Otorgar acceso igualitario, universal y solidario a las prestaciones de salud de imponentes y beneficiarios bajo parámetros de calidad, equidad y responsabilidad en un sistema de atención de salud en red.

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 05-01-2020  
Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Enrique Paris

\* 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**

<b>Nº Personas que dependen directamente del cargo</b>	19
<b>Nº Personas que dependen indirectamente del cargo</b>	220
<b>Presupuesto que administra</b>	No administra presupuesto

**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**.

<b>DESAFÍOS</b>	<b>LINEAMIENTOS</b>
1. Fortalecer el modelo de atención que permita asegurar la calidad y atención en forma oportuna a los pacientes.	1.1. Fortalecer las estrategias que permitan mejorar el trato al paciente e implementar un plan de mejora para gestionar los reclamos.  1.2. Proponer e implementar el plan de trabajo que permita asegurar la oportunidad en la atención, disminuyendo las listas de espera tanto en prestaciones diagnósticas como procedimientos e intervenciones quirúrgicas.
2. Impulsar estrategias para aumentar la producción asistencial, utilizando eficientemente los recursos disponibles.	2.1. Implementar y controlar los centros de responsabilidad (de ingresos y costos) para cada división clínica, estimando la demanda de prestaciones y la dotación óptima por cada una de ellas, generando las condiciones para el buen desempeño de los equipos clínicos. 2.2. Mejorar la eficiencia en la gestión de pabellones, camas y operación de los Servicios, mediante la optimización del uso de recursos utilizados en la actividad propia de servicios, especialmente en el contexto de pandemia.
3. Liderar activamente en el ámbito clínico la mantención de la acreditación de calidad y autogestión.	3.1 Desarrollar un trabajo conjunto con las demás subdirecciones y equipos de trabajo, con la finalidad de mantener la acreditación del establecimiento, monitoreando los avances en los procesos de calidad y seguridad del paciente. 3.2 Proponer e Implementar un plan de trabajo participativo, con el objetivo de mejorar los indicadores de autogestión hospitalaria.
4. Fortalecer el desempeño de los equipos de trabajo bajo su dependencia con el objetivo de potenciar el talento, las habilidades y competencias.	4.1 Cumplir con las normas generales de gestión y desarrollo de las personas, en concordancia al ordenamiento normativo vigente. 4.2 Fortalecer el desempeño de su equipo de trabajo orientado a la gestión de los usuarios.

**1.4 RENTA DEL CARGO**

De acuerdo a lo establecido en el artículo 1º de la ley N°20.498, quienes se desempeñen en los cargos de subdirector médico de servicio de salud, de hospital y

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.

de establecimientos de salud experimentales, adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública, podrán optar por jornadas de 33 o 44 horas semanales.

Para los subdirectores médicos del Sistema de Alta Dirección Pública no se hace exigible la dedicación exclusiva al cargo, por tanto el médico podrá destinar tiempo al ejercicio libre de su profesión, docencia o cualquier otra actividad que no incluyan cargos de responsabilidad directiva en instituciones de salud, sean estas públicas o privadas.

La Asignación de Alta Dirección Pública para el presente cargo es del **80% de las remuneraciones de carácter permanente.(1)**

Las simulaciones de **renta promedio mensuales referenciales, con escala única de sueldos**, para el ejercicio del presente cargo, se exponen a continuación:

Detalle	Remuneraciones grado 4° EUS DL N°249 con 33 horas semanales		Remuneraciones grado 4° EUS DL N°249 con 44 horas semanales	
	Funcionario \$	No funcionario \$	Funcionario \$	No funcionario \$
Subtotal Renta Bruta	2.501.425.-	2.250.162.-	3.335.231 .-	3.000.213 .-
Asignación de Alta Dirección Pública	2.001.140.-	1.800.129.-	2.668.185.-	2.400.170.-
Total Renta Bruta	4.502.565.-	4.050.291.-	6.003.416 .-	5.400.383 .-
<b>Total Renta Líquida Promedio Mensual Referencial</b>	<b>3.703.751 .-</b>	<b>3.355.499.-</b>	<b>4.786.488 .-</b>	<b>4.366.777 .-</b>

Si el candidato seleccionado opta por desempeñarse en jornadas de 33 horas semanales, también podrá elegir que su remuneración sea por el sistema establecido en la ley N°19.664, de los profesionales funcionarios de los servicios de salud (médicos cirujanos, farmacéuticos o químicos farmacéuticos, bioquímicos y cirujanos dentistas), que permite que los funcionarios de los servicios de salud que postulan a un cargo de subdirector médico y que resulten seleccionados para ocuparlo mantengan sus condiciones remunerativas que son propias y variables por cada candidato, o por la *Escala Única de Sueldos para los funcionarios públicos establecida en el DL N°249*.

**(1)** 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. (Inciso 2° artículo sexagésimo sexto bis ley N°19.882).

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 del Ministerio de Salud.

## 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.

Título profesional de Médico Cirujano otorgado por una Universidad del Estado o reconocida por éste o aquellos validados en Chile de acuerdo con la legislación vigente y acreditar una experiencia profesional no inferior a cinco años, en el sector público o privado.

Fuente: Artículo N° 2 DFL N° 11, 24 de agosto de 2017, del Ministerio de Salud.

### 2.2 EXPERIENCIA Y CONOCIMIENTOS

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

Es altamente deseable poseer experiencia en materias de gestión en salud, en organizaciones públicas y/o privadas, en un nivel apropiado para las necesidades específicas del cargo.

Adicionalmente, se valorará tener experiencia en:

- Establecimientos o redes de prestadores de salud públicos o privados.

Se valorará poseer al menos 3 años de experiencia en cargos directivos en materias afines o en jefaturas de servicios clínicos.

### 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 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.

\*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.

## 2.4 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. 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.

#### 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.

#### 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.

#### C4. 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.

#### 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

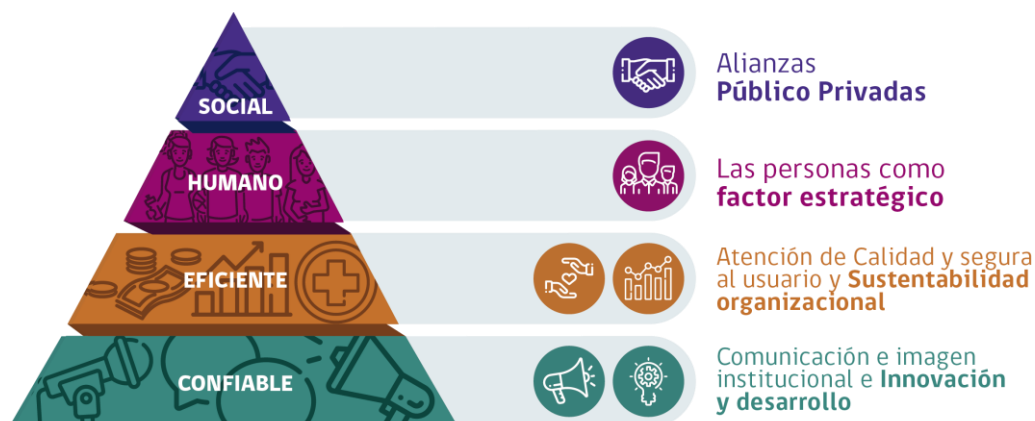
<b>Dotación Total</b> (planta y contrata)	<b>3.124</b>
<b>Presupuesto Anual</b>	<b>M \$ 89.135.266</b>

### 3.2 CONTEXTO Y DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL HOSPITAL

El Hospital de Talca es uno de los 3 centros asistenciales de Alta complejidad del Servicio de Salud Maule que se inserta en la Macro zona Centro Sur, dentro de la Red Nacional de Salud.

**VISIÓN:** “Ser un hospital de excelencia, que integra la innovación y la humanización en la atención a sus usuarios y comunidad”

**MISIÓN:** “Somos el hospital de mayor complejidad de la Región del Maule, Asistencial Docente, Autogestionado en Red, que brinda atención con altos estándares de calidad y seguridad en un ambiente que promueve el desarrollo, la excelencia y el respeto entre las personas”

**EJES ESTRATÉGICOS:****BIENES Y SERVICIOS**

Actividad	2018	2019	2020 (ene – noviembre)
Consultas médicas de Unidad de Emergencia Hospitalaria (REM A08)	115592	112619	71677
Consultas médicas de Especialidades (REM A07)	293181	294018	139327
Consultas médicas de Atención Primaria (REM A04)*	0	0	0
Partos normales - incluye distócico (REM A24)	1955	2228	1455
Partos cesáreas (REM A24)	1389	1291	1191
Exámenes de Imagenología (REM BS17)	187114	200612	129337
Exámenes de Laboratorio (REM BS 17)	2969762	3103955	2372955
Intervenciones Quirúrgicas (REM BS 17)*	18284	18534	14694
Intervenciones Quirúrgicas menores (REM BS 17)	4303	5687	3147

Fuente: Resumen estadístico Mensual (REM)

**NOTA:\*** Intervenciones Quirúrgicas (REM-BS17), Se informa por tipo de intervención (Electivas y Urgencia Mayores Ambulatorias y no Ambulatorias).

**Cobertura Territorial**

El Hospital Regional de Talca es parte de la Red del Servicio de Salud del Maule, por lo

cual recibe a los pacientes pertenecientes a las 4 Provincias de la Región: Cauquenes, Curicó, Linares y Talca.

Su área de cobertura integra la comuna de Talca y la derivación de todos los pacientes de Hospitales de la región, con una población beneficiaria de 919.556 personas. El terreno tiene una superficie de 104.000 mts.<sup>2</sup> construidos.

La deuda financiera del Hospital Dr. Cesar Garavagno Burotto, a Octubre de 2020 asciende a M\$3.240.239

Los principales desafíos del Hospital Regional de Talca son:

- Lograr el equilibrio financiero, respondiendo a las deudas y obligaciones en los plazos estipulados.
- Prestar un soporte eficiente y eficaz desde el área de Finanzas y Presupuesto a las prestaciones sanitarias del Establecimiento.
- Mejorar la confianza, trabajar en equipo, aprovechar la oportunidad de resolver los problemas de gestión en la atención de salud.
- Lograr una mirada más integral hacia el usuario y su relación con otras instancias organizativas del HRT.
- Avanzar en una gestión por procesos que determine los mapas de procesos, responsabilidades, funciones y objetivos.

### 3.3 USUARIOS INTERNOS Y EXTERNOS

#### **Clientes Internos:**

El/la Subdirector/a Médico del Hospital Regional de Talca se relaciona con toda la dotación del establecimiento y preferentemente se vincula con:

- Los/as Subdirectores/as del establecimiento en sus áreas de competencia correspondientes a gestión clínica, gestión de las personas, de la información, gestión financiera, recursos físicos y operaciones y gestión del cuidado.
- Se relaciona con los directivos de los Hospital de la Red, para la coordinación de las acciones de salud, para la población beneficiaria.
- Se relaciona con asociaciones gremiales del establecimiento.
- Además, deberá relacionarse y participar con 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:**

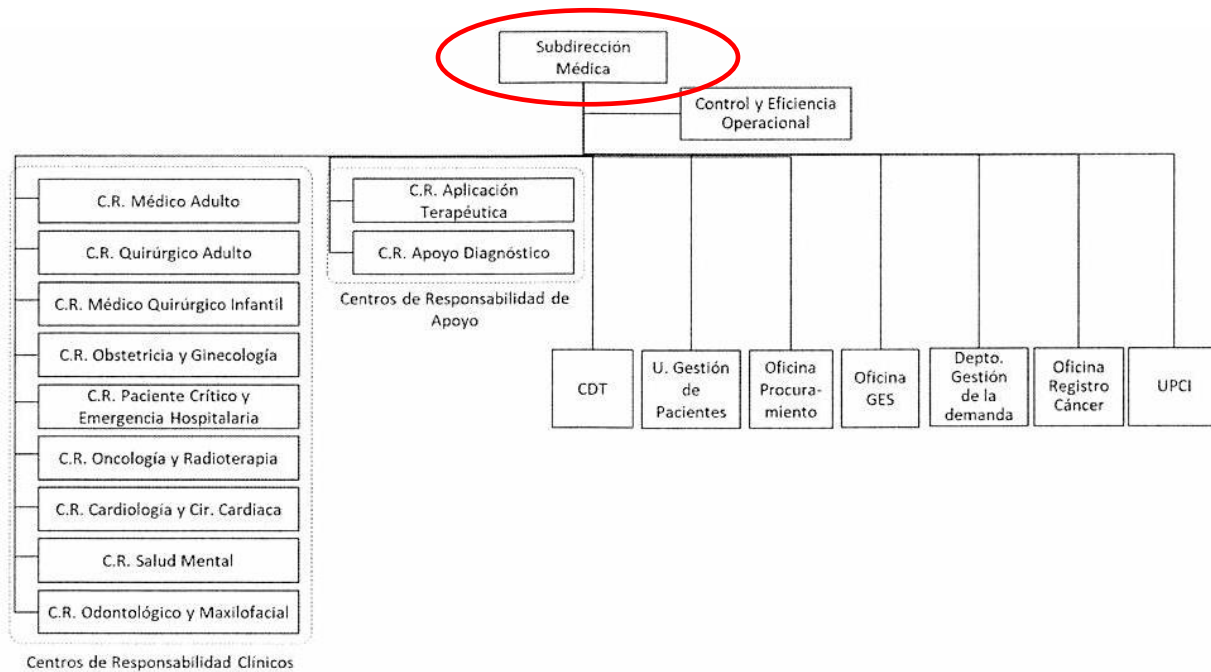
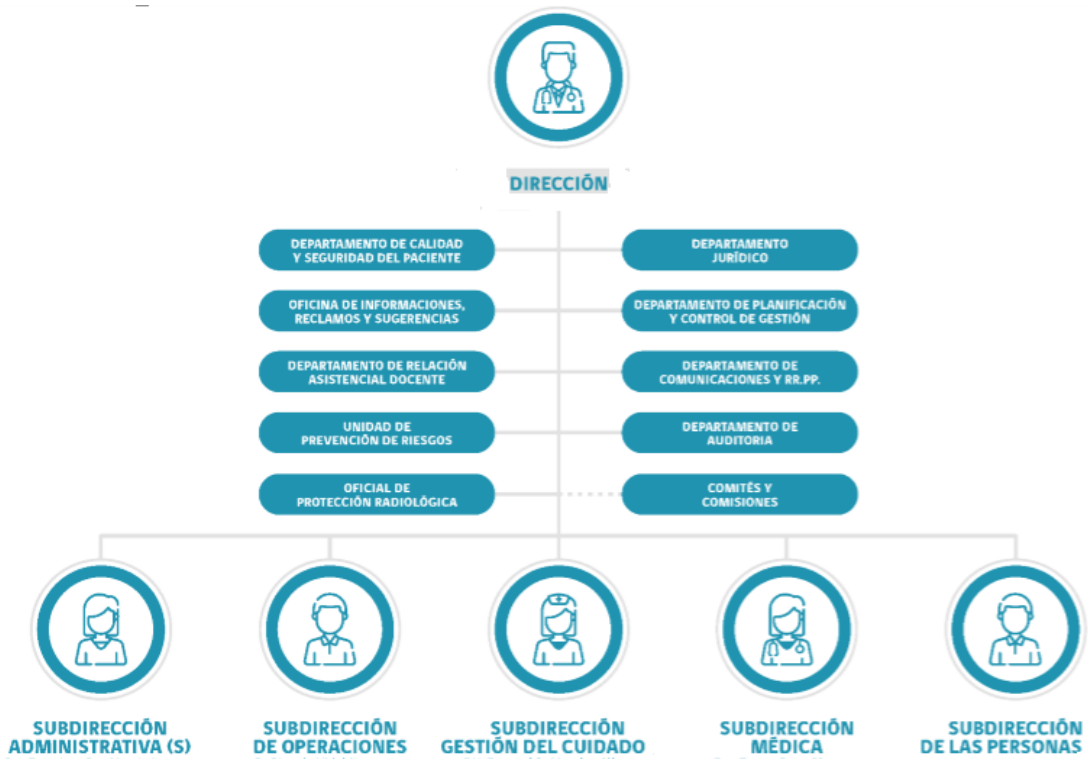
- La población usuaria es el principal cliente externo del Director/a del Hospital Regional de Talca.
- La Dirección del Servicio de Salud del Maule y sus Subdirecciones a través de estructuras formales e informales, interactúa en relación al cumplimiento de los objetivos sanitarios y ejecución de los planes y programas de salud.
- Mantiene coordinación constante con organizaciones públicas y privadas de la comuna y su provincia, con la atención primaria de salud municipal para garantizar la aplicación de políticas y programas de Salud, con el Sistema de Atención Médica de Urgencia (SAMU), con el Fondo Nacional de Salud, para el adecuado financiamiento de las prestaciones sanitarias valoradas y garantías explícitas de Salud e Isapres con convenios de atención.

- Construye alianzas, en beneficio del hospital, con otros establecimientos, con autoridades de gobierno, municipalidades, empresas privadas, fuerzas de orden público, organizaciones comunitarias, medios de comunicación e instituciones de educación superior, entre otras entidades locales.

<b>ASOCIACION (Ley 18.834)</b>	<b>N° Afiliados</b>
ASOC. TEC. PARAMEDICOS HRT	63
FEDERACION TEC. PARAMEDICOS	346
FENATS UNITARIA	154
CONFENATS	2210
FENTESS	308
FENPRUSS	889
ASOC. ENFERMERAS (OS) ASENF	404
<b>TOTAL</b>	<b>4684</b>
<b>ORGANIZACIÓN (Ley 19.664)</b>	<b>N° Afiliados</b>
COLEGIO MEDICO	83
ASOC. GREMIAL DE PEDIATRIA	12
COLEGIO ODONTOLOGOS	45
COLEGIO FARMACEUTICOS	31
FENATS	6
SOC. CHILENA DE PEDIATRIA	22
FENPRUSS	18
<b>TOTAL</b>	<b>237</b>
<b>ORGANIZACIÓN (Ley 15.076)</b>	<b>N° Afiliados</b>
COLEGIO MEDICO	93
ASOC. GREMIAL DE PEDIATRIA	9
COLEGIO ODONTOLOGOS	0
COLEGIO FARMACEUTICOS	2
FENATS	3
SOC. CHILENA DE PEDIATRIA	9
FENPRUSS	1
<b>TOTAL</b>	<b>117</b>



### 3.4 ORGANIGRAMA



Los siguientes cargos del Servicio de Salud Maule se encuentran adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública (ADP):

#### I Nivel jerárquico:

- Director/a Servicio de Salud

**II Nivel jerárquico:**

- Subdirector/a Administrativo Servicio de Salud
- Subdirector/a Médico Servicio de Salud
- Director/a Hospital de Talca
- Subdirector/a Médico Hospital de Talca
- Subdirector/a Administrativo Hospital de Talca
- Director/a Hospital de Curicó
- Sub Director/a Administrativo Hospital de Curicó
- Subdirector/a Médico/a Hospital de Curicó
- Director/a Hospital de Linares
- Subdirector/a Médico Hospital de Linares
- Director/a Hospital de Constitución
- Director/a Hospital de Cauquenes
- Director/a Hospital de Parral