

**SUBDIRECTOR/A MÉDICO HOSPITAL VICTORIA
SERVICIO DE SALUD ARAUCANIA NORTE
MINISTERIO DE SALUD
II NIVEL JERÁRQUICO**

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región de La Araucanía, Victoria

I. EL CARGO

**1.1
MISIÓN DEL
CARGO**

Al Subdirector/a Médico del Hospital Victoria le corresponde gestionar el proceso clínico y asistencial del establecimiento, considerando el modelo de gestión hospitalaria definido por el Ministerio de Salud, en ajuste a la realidad local, con el propósito de otorgar una atención de calidad al usuario/a.

**1.2
REQUISITOS
LEGALES**

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 2º, del DFL N°24 del 18 de julio del 2008 del Ministerio de Salud

II. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

2.1 DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

Misión Institucional

“Ser un servicio de salud público coordinado en red, que promueve estilos de vida saludable y otorga prestaciones de recuperación y rehabilitación, preferentemente a beneficiarios del sistema, para contribuir a mejorar la calidad de vida de la población en el territorio de la Provincia de Malleco, respetando la vida humana, los derechos de las personas, su diversidad y cultura, con equidad, solidaridad y calidad de atención, en coordinación con el inter-sector y organismos comunitarios, públicos y privados.”

Visión Institucional

El Servicio de Salud Araucanía Norte lidera la gestión en red de la salud pública en el territorio de la provincia de Malleco, coordinada de manera armónica y eficiente con la red nacional, con un alto nivel resolutivo, privilegiando en su quehacer a la población más vulnerable.

Respeta los derechos de los usuarios y su diversidad cultural, y éstos cumplen sus deberes, logrando un acceso equitativo a las atenciones de salud, generando confianza y satisfacción de parte de ellos, promoviendo una participación activa de la comunidad y el intersector.

Cuenta con recursos adecuados y con un alto grado de desarrollo y compromiso de sus funcionarios.

Objetivos Estratégicos Institucionales

1. Organizar la red del servicio de salud Araucanía Norte como sistema integrado (RISS), para resolver demandas de atención de salud en la realidad territorial a cargo, aplicando el modelo de atención integral con enfoque de salud familiar, comunitaria e intercultural, considerando los objetivos sanitarios país.
2. Instalar en la gestión sanitaria del Servicio de Salud Araucanía Norte, el abordaje de determinantes sociales, para mitigar inequidades identificadas en salud, resguardando derechos ciudadanos, con participación social, alianzas intersectoriales y manejo comunicacional para toma de decisiones informadas.
3. Desarrollar y administrar integralmente las personas que trabajan en la red de salud del Servicio de Salud Araucanía Norte, aplicando código de buenas prácticas laborales y logrando equipos completos para Atención Primaria de Salud y especialidad.
4. Administrar eficiente y eficazmente los recursos financieros, físicos, de tecnologías y de proyectos e inversiones, dando cumplimiento a normativa y legalidad vigentes, para proveer servicios de salud con seguridad y calidad y lograr coberturas y resultados sanitarios útiles.

Productos Estratégicos

- Acciones de salud en establecimientos de atención primaria - Municipalidad o de los Servicios.
- Acciones en establecimientos de la red - Hospitales, Centro de Diagnóstico

- Acciones de las Direcciones de los Servicios de Salud.

Clientes Institucionales

- Afiliados al Régimen de la Ley 18.469 incluidas sus cargas familiares
- Personas carentes de recursos acreditadas como tal
- Cesantes con subsidio de cesantía y sus cargas
- Causantes de subsidio único familiar

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.
- Mantención de un adecuado equilibrio financiero, garantizando la entrega de atenciones de salud de acuerdo a los estándares de calidad impulsados por el nivel central.
- 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 equipamiento médico. Es por esto, que se desarrollará un “Plan de Inversión Pública en Salud”, para lo cual se aumentarán los recursos con el fin de elevar la capacidad diagnóstica y resolutive.

Respecto a los desafíos gubernamentales, el Servicio de Salud Araucanía Norte pone énfasis en la inversión en más y mejor infraestructura, y en la implementación de una nueva Política de Recursos Humanos centrada en el fortalecimiento de la incorporación y retención de profesionales de la salud en la red asistencial. Respecto a este punto el Servicio de Salud Araucanía Norte ha contratado una importante cantidad de médicos con la finalidad de fortalecer la atención primaria.

**2.3
CONTEXTO EXTERNO
DEL SERVICIO**

El Servicio de Salud Araucanía Norte se relaciona jerárquicamente con el Ministerio de Salud a través de la Subsecretaría de Redes Asistenciales, la que opera como órgano coordinador y encargada de comunicar y supervisar la implantación en el territorio dependiente del Servicio, de los lineamientos, programas y políticas para el funcionamiento de la red asistencial.

El Hospital Victoria se vincula con el Ministerio de Salud, a través del Servicio de Salud Araucanía Norte. Es un establecimiento de alta complejidad, acreditado, que atiende a la población beneficiaria de la Provincia de Malleco.

**2.4
CONTEXTO INTERNO
DEL SERVICIO**

El Servicio de Salud Araucanía Norte presenta los siguientes antecedentes biodemográficos:

SERVICIO DE SALUD ARAUCANIA NORTE		
Indicadores del Estado de Salud		
	País	SS
Tasa de mortalidad general (tasa por 1.000 hab.)	5.7	7.4
Tasa de mortalidad infantil (tasa por 1.000 nacidos vivos)	7.4	7.4
Tasa de natalidad (tasa por 1.000 hab.)	14.0	14.5

Fuente: Departamento Estadísticas en Salud (DEIS)

REGION DE LA ARAUCANÍA	
Grandes Grupos de Causas de Muerte,	Tasa *100.000 hbts.
Enfermedades del sistema circulatorio	155.6
Tumores malignos	158.8
Causas externas de mortalidad	53.5
Enfermedades del sistema respiratorio	60.9
Enfermedades del Aparato Digestivo	41.1

Fuente: Departamento Estadísticas en Salud (DEIS)

La tasa de mortalidad general se encuentran por sobre el estándar o media nacional, mientras que la tasa infantil es igual a la tasa nacional, la tasa de natalidad se levemente mayor que la media nacional en 0.5 por mil.

En cuanto a las principales causas de mortalidad destacan los tumores malignos y las enfermedades del sistema circulatorio, seguido de las causas respiratorias.

El Servicio de Salud Araucanía Norte cuenta para el año 2016 con una proyección de Población INE de 214.882 habitantes, que corresponde al 1.1% de la Población proyectada para el País (18.191.884 habitantes).

El mayor porcentaje de la población rural se encuentra ubicado en la comuna de Lonquimay, correspondiendo al 66,4%, con una población total de 10.964 habitantes, que en un 44.4% corresponde a etnia mapuche. De la misma forma es Ercilla la comuna que tiene un mayor porcentaje de etnia mapuche con un 46,5% de un total de 9.168 habitantes. La comuna de Angol es la de mayor tamaño de la provincia, en cuanto a población, además es donde dicho cargo tiene su asiento al igual que toda la Dirección del Servicio de Salud. El

servicio se inserta en un territorio que presenta altos niveles de población rural e indígena, con sectores aislados geográficamente de los polos urbanos.

La población inscrita validada de FONASA en Establecimientos de Atención Primaria Municipal, dependiente de Servicio de Salud y Delegados asciende a 192.811 personas inscritas, que corresponde al 89,7% de la Población proyectada INE para el Servicio de Salud (214.882 hab.)

La red de salud de la Provincia de Araucanía Norte está integrada por:

Tipo de Establecimiento	Número
Postas de Salud Rural (PSR)	59
Centro Comunitario de Salud Familiar	5
Centros de Salud Familiar (CESFAM)	8
Servicio de Atención Primaria de Urgencia	2
Establecimiento Baja Complejidad	4
Establecimiento Mediana Complejidad	1
Establecimiento Alta Complejidad	2
Clínica Dental Móvil	4
Total	85

Los hospitales de esta jurisdicción, son: Hospitales de Angol y Victoria (Alta Complejidad), Hospital de Traiguén (Mediana Complejidad), Hospital de Curacautín, Collipulli, Purén, Lonquimay Hospitales de Baja Complejidad.

El Servicio de Salud Araucanía Norte tiene la supervisión de las acciones de atención primaria que se desarrollan en los hospitales comunitarios de baja y mediana complejidad.

El Hospital Victoria, estructuralmente es un establecimiento normalizado desde el año 2009 con el equipamiento y dotación necesaria como establecimiento de alta complejidad, donde confluyen las atenciones más complejas asociadas a su subred correspondiente a usuarios de las comunas de Lonquimay, Curacautín, Traiguén, Lumaco, Purén, Ercilla, Collipulli, Perquenco y Lautaro. Además de la ciudad de Victoria con un total de 149.633 habitantes como área de atracción directa. Considerando además que es una zona que requiere un especial manejo y cuidado en el control social de los conflictos asociados a las comunidades territoriales, y que además hoy se cuenta con un programa que promueve el fortalecimiento de la medicina mapuche y la facilitación intercultural de los usuarios al establecimiento.

Cuenta con una disponibilidad de 186 camas. Sus actividades hospitalarias comprenden el área diagnóstica y terapéutica (Emergencia, Pabellón, Unidad de Tratamiento Intensivo, Neonatología, Odontología, Centro de Atención Especializada, Salud Mental, Kinesiterapia, Laboratorio, Banco de Sangre, Endoscopía, Radiología, Ecotomografía), las distintas especialidades (Cirugía, Pediatría, Medicina Interna, Ginecología, Cirugía Infantil, Traumatología, Urología, Oftalmología, Otorrinolaringología y Psiquiatría). Además se encuentra en proyecto la implementación de una Unidad de Diálisis.

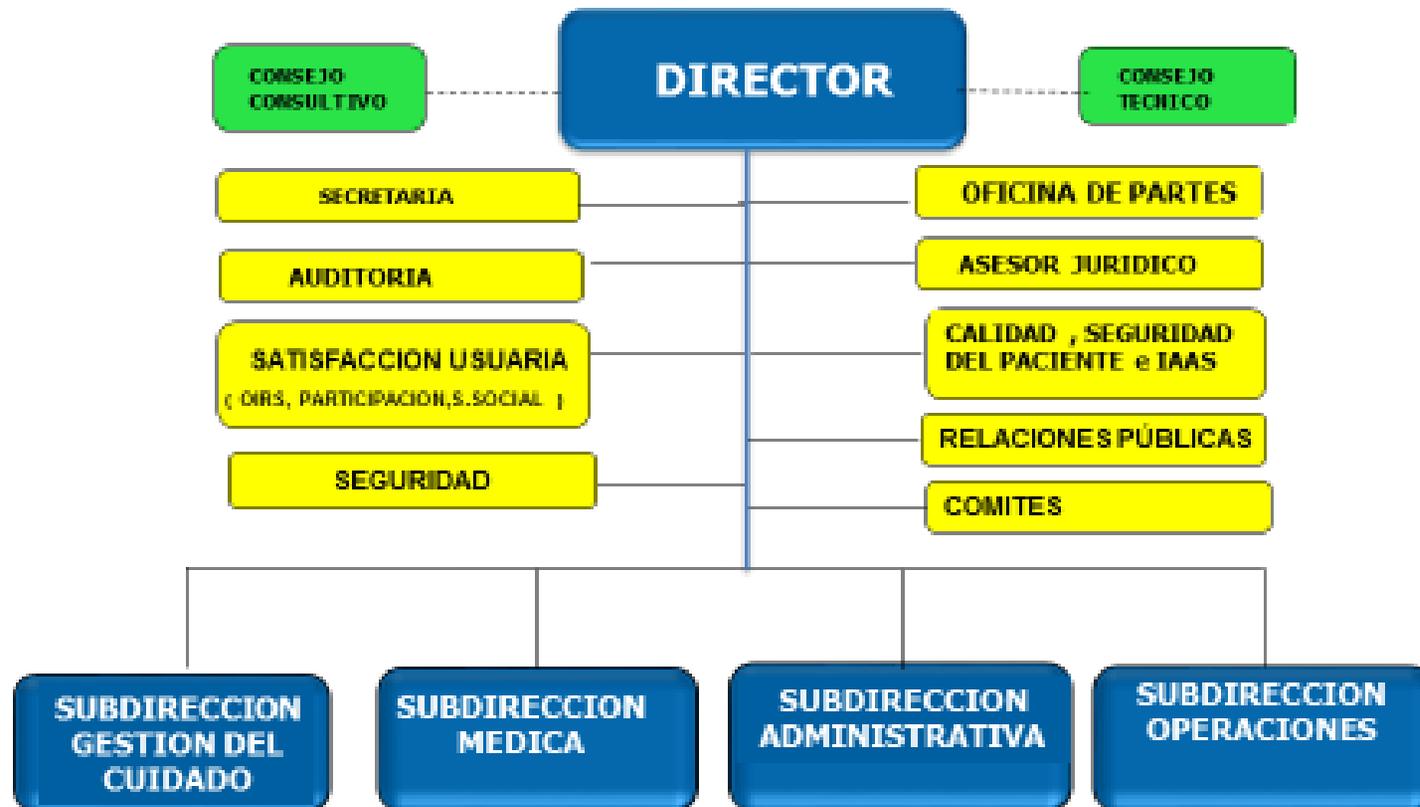
El/la Subdirector/a Médico del Hospital Victoria, deberá enfrentar los siguientes desafíos en el ejercicio de sus funciones:

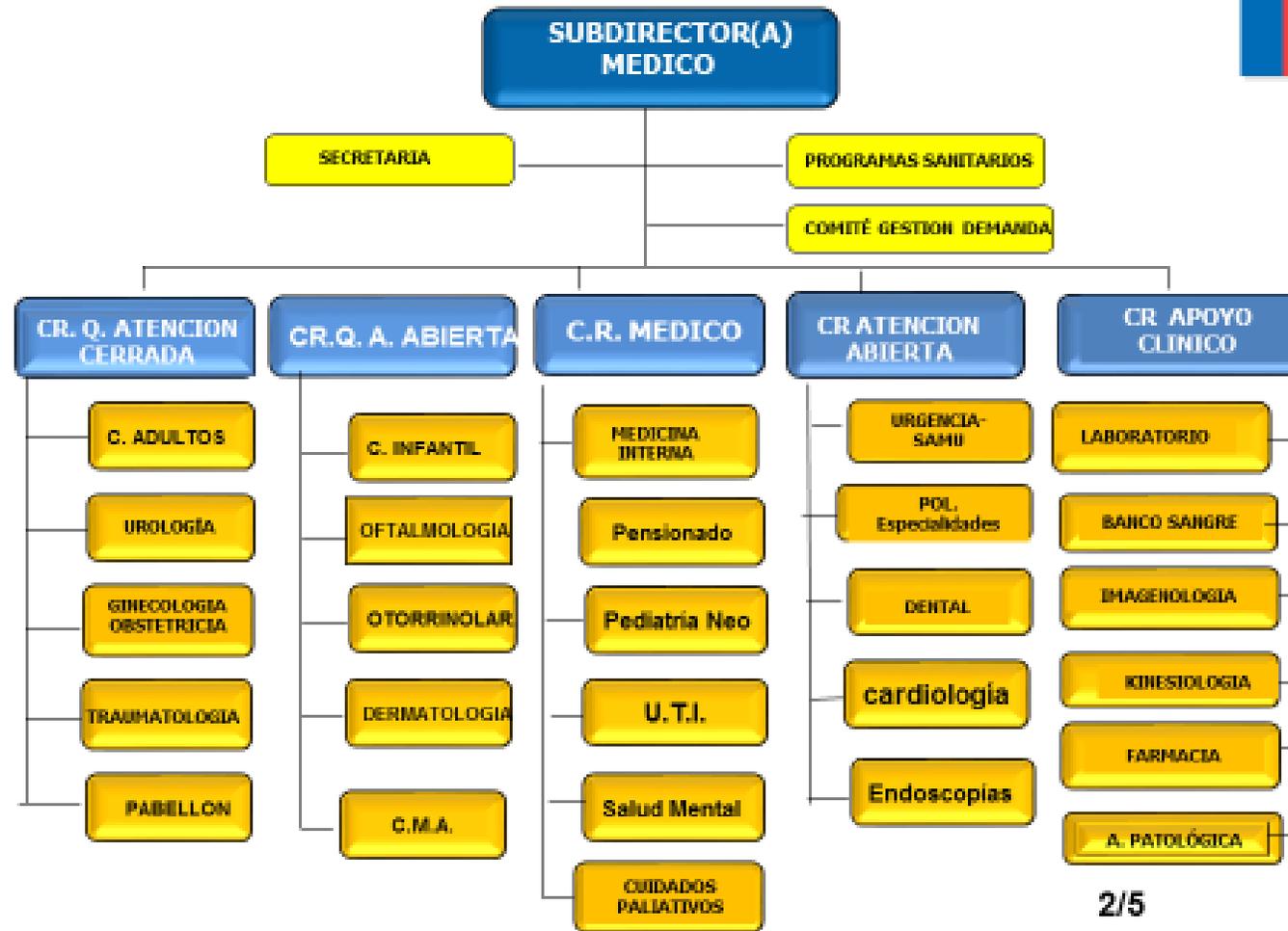
- Dado que el Hospital Victoria fue acreditado por la Superintendencia de Salud mediante resolución n° 218 del 11 de febrero del 2016, el nuevo desafío es mantener y mejorar los procesos para la próxima reacreditación. Contribuir a la mantención de la calidad de establecimiento autogestionado en red, conforme a las pautas establecidas por la Superintendencia de Salud y Ministerio de Salud,

a través de políticas de mejoramiento continuo en los todos los procesos desarrollados en el hospital, en el ámbito de su competencia.

- Reducir progresivamente las listas de espera, tanto en prestaciones diagnósticas, como procedimientos e intervenciones quirúrgicas, aumentando la eficiencia en la gestión y mejorar el proceso de contrareferencia hacia la atención primaria garantizando la pertinencia en la derivación.
- Garantizar el cumplimiento de las prestaciones de Garantías Explícitas en Salud (GES) y velar por la ejecución de los programas de prestaciones valoradas convenidas con el Fondo Nacional de Salud (FONASA).
- Asegurar, en el ámbito de su competencia, la implementación del sistema de información para la gestión de las listas de espera apoyado en el Sistema de Información de Redes Asistenciales (SIDRA) con la coordinación de los jefes de centros de responsabilidad del establecimiento.
- Fortalecer los sistemas de gestión clínica ambulatoria del establecimiento, con el objetivo de aumentar la eficiencia de la institución.

2.5 ORGANIGRAMA





2/5

Los cargos que se relacionan directamente con el/la Subdirector/a del Hospital Victoria son los siguientes:

- **Jefe/a Centro de Responsabilidad Quirúrgico Atención Cerrada:** Le corresponde coordinar las Intervenciones Quirúrgicas de Hospitalizados
- **Jefe/a Centro de Responsabilidad Quirúrgico Atención Abierta:** Le corresponde coordinar las Intervenciones Quirúrgicas ambulatorias
- **Jefe/a Centro de Responsabilidad Médico:** Le corresponde coordinar atención de medicina interna, Unidad de Tratamientos Intensivos, Pensionado, Salud Mental.
- **Jefe/a Centro de Responsabilidad Atención Abierta:** Le corresponde coordinar urgencia y policlínicos.
- **Jefe/a Centro de Responsabilidad Apoyo Clínico:** Le corresponde coordinar gestionar y coordinar los servicios de apoyo a la atención cerrada.

**2.6
DIMENSIONES
DEL
SERVICIO**

2.6.1 DOTACIÓN HOSPITAL VICTORIA

Dotación Total (planta y contrata)	605
Dotación de Planta	209
Dotación a Contrata	396
Personal a Honorarios	78

Fuente: Servicio de Salud Araucanía Norte.

2.6.2 PRESUPUESTO ANUAL

Presupuesto Corriente	\$15.162.341.000
Presupuesto de Inversión	0

Fuente: Servicio de Salud Araucanía Norte.

2.6.3 COBERTURA TERRITORIAL

El Servicio de Salud Araucanía Norte comprende la provincia de Malleco, perteneciente a la Región de la Araucanía.

El Hospital Victoria se encuentra ubicado a 60 Km de la capital Regional Temuco, en la Provincia de Malleco, IX Región de la Araucanía. La subred del Hospital corresponde a usuarios de las comunas de Lonquimay, Curacautín, Traiguén, Lumaco, Purén, Ercilla, Collipulli, Perquenco y Lautaro.

**2.7
CARGOS DEL
SERVICIO
ADSCRITOS AL
SISTEMA DE ADP**

Los siguientes cargos del Servicio de Salud Araucanía Norte, están adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública:

Primer Nivel

- Director/a Servicio de Salud

Segundo Nivel

- Subdirector/a Médico/a del Servicio de Salud
- Subdirector/a Administrativo/a del Servicio de Salud
- Jefe/a Departamento de Auditoría
- Director/a Hospital Angol
- Subdirector/a Administrativo Hospital Angol
- Director/a Hospital Victoria
- Subdirector/a Médico Hospital Victoria
- Director/a Hospital de Traiguén

III. PROPÓSITO DEL CARGO

3.1 FUNCIONES ESTRATÉGICAS DEL CARGO

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

1. Asesorar a el/la Director/a del establecimiento en materias de gestión clínica y asistencial, facilitando la toma de decisiones en la definición de las prioridades de las acciones de salud a ejecutar.
2. Liderar, dentro de los ámbitos de su competencia, el cumplimiento de los objetivos sanitarios, modelo de atención y la planificación estratégica que posea el establecimiento, para dar cumplimiento a lo contenido en la Reforma de Salud y plan de modernización de las redes asistenciales.
3. Gestionar y coordinar todos los servicios del ámbito clínico asistencial y de las patologías de Garantías Explícitas de Salud (GES) que se atienden en la institución, de manera eficiente y oportuna, respondiendo así a las necesidades de salud de su población asignada.
4. Contribuir al mejoramiento y desarrollo de un sistema de información actualizado y adecuado que permita optimizar procesos de toma de decisiones en el ámbito asistencial y administrativo del establecimiento.
5. Gestionar la coordinación y respuesta del Hospital Victoria a los requerimientos de la red del Servicio de Salud Araucanía Norte en las especialidades y subespecialidades que son polo de desarrollo del Hospital.
6. Contribuir a la ejecución de los programas de prestaciones valoradas, convenidas con el Fondo Nacional de Salud (FONASA), contribuyendo al cumplimiento de las prestaciones de Garantías Explícitas en Salud (GES) y no GES, y a la reducción de la lista de espera del Hospital Victoria.

3.2 DESAFÍOS Y LINEAMIENTOS DEL CARGO PARA EL PERIODO

DESAFIOS	LINEAMIENTOS GENERALES PARA EL CONVENIO DE DESEMPEÑO
1. Fortalecer el trabajo en redes integradas con los establecimientos de la sub red Victoria y de Atención Primaria de Salud con la finalidad de lograr una atención oportuna y de calidad a los usuarios y contribuir al logro de los objetivos sanitarios.	1.1 Generar e implementar estrategias colaborativas para la eficiencia de actividades asistenciales de los establecimientos que conforman la sub red asistencial. 1.2 Generar un programa de trabajo que potencie el desempeño de los equipos, orientándolos a la excelencia institucional como al trabajo en redes integradas de salud (RISS).
2. Asegurar a los usuarios el cumplimiento de las garantías de salud y lograr la reducción de los tiempos de espera para intervenciones quirúrgicas y consultas.	2.1 Diseñar e implementar plan de trabajo con los distintos servicios, departamentos y unidades del Hospital Victoria que permita garantizar el cumplimiento de las garantías GES. 2.2 Fortalecer el plan de reducción de tiempos de espera para nuevas consultas de especialidades e intervenciones quirúrgicas de problemas No GES.

<p>3. Mejorar la eficiencia de la gestión clínica en su calidad de establecimiento autogestionado.</p>	<p>3.1 Desarrollar e implementar un Programa de Trabajo de la Gestión Clínica del establecimiento con la finalidad de mejorar los procesos clínicos de urgencia y hospitalización.</p> <p>3.2 Diseñar y ejecutar un Programa de Coordinación con la subred, enfocado en mejorar la pertinencia de la derivación e implementación de la contra referencia.</p> <p>3.3 Diseñar e implementar un plan de acción en coordinación con la Oficina de Calidad que permita mantener la acreditación del Hospital Victoria.</p> <p>3.4 Mantener cobertura médica que permite el uso eficiente de las instalaciones (anestelistas y cirujanos).</p> <p>3.5 Definir y mantener actualizada la Cartera de Prestaciones del Hospital Victoria, para una mejor coordinación con la red, funcionarios y usuarios.</p> <p>3.6 Elaborar Programa de Prestaciones Valoradas y programas sanitarios del establecimiento.</p> <p>3.7 Evaluar la programación de las horas médicas del establecimiento y la producción institucional de la actividad asistencial.</p> <p>3.8 Promover y gestionar polos de desarrollo de acuerdo a complejidad del establecimiento y los recursos presupuestarios disponibles a fin de propender al equilibrio presupuestario.</p> <p>3.9 Incorporar tecnologías de la información en el marco del proyecto SIDRA 2.0 del MINSAL.</p>
--	--

4 CONDICIONES PARA EL CARGO

4.1 VALORES Y PRINCIPIOS TRANSVERSALES PARA EJERCER LA DIRECCIÓN PÚBLICA¹.

VALORES Y PRINCIPIOS TRANSVERSALES

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

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.

¹ Principios generales que rigen la función pública www.serviciocivil.gob.cl/documentación-y-estudios

4.2 ATRIBUTOS DEL CARGO

ATRIBUTOS	PONDERADOR
<p>A1. VISIÓN ESTRATÉGICA 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. 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>	<p>10%</p>
<p>A2. EXPERIENCIA Y CONOCIMIENTOS Es altamente deseable poseer experiencia en áreas de administración, dirección y/o gestión clínica, en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo. Adicionalmente, se valorará tener experiencia en gestión de redes asistenciales público y/o privada. Se valorará contar con experiencia de al menos de 2 años en cargos de dirección o jefatura.</p>	<p>10%</p>
<p>A3. GESTIÓN Y LOGRO Capacidad para generar y coordinar estrategias que aseguren resultados eficientes, eficaces y de calidad para el cumplimiento de la misión y objetivos estratégicos institucionales, movilizand o a las personas y los recursos disponibles. Habilidad para evaluar, monitorear y controlar los procesos establecidos, aportando en la mejora continua de la organización.</p>	<p>20%</p>
<p>A4. LIDERAZGO EXTERNO Y ARTICULACIÓN DE REDES 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. 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>	<p>20%</p>
<p>A5. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS 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>	<p>15%</p>
<p>A6. LIDERAZGO INTERNO Y GESTIÓN DE PERSONAS 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. Asegura que en la institución que dirige, prevalezcan el buen trato y condiciones laborales dignas, promoviendo buenas prácticas laborales.</p>	<p>15%</p>
<p>A7. INNOVACIÓN Y FLEXIBILIDAD 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>	<p>10%</p>
<p>TOTAL</p>	<p>100%</p>

5 CARACTERÍSTICAS DE CARGO

5.1 Ámbito de Responsabilidad

Nº Personas que dependen del cargo	33
Presupuesto que administra	\$7.500.000

5.2 EQUIPO DE TRABAJO

El equipo directo de trabajo del Subdirector/a Médico del Hospital de Victoria, está conformado por:

- Jefe/a Centro de Responsabilidad Quirúrgico Atención Cerrada
- Jefe/a Centro de Responsabilidad Quirúrgico Atención Abierta
- Jefe/a Centro de Responsabilidad Médico
- Jefe/a Centro de Responsabilidad Atención Abierta
- Jefe/a Centro de Responsabilidad Apoyo Clínico.

Todos ellos trabajan en conjunto analizando las prioridades clínicas del Hospital.

5.3 CLIENTES INTERNOS , EXTERNOS y OTROS ACTORES CLAVES

Clientes Internos

- Diferentes centros de responsabilidad y comités del establecimiento, en orden a coordinar, implementar y evaluar las condiciones del trabajo asistencial, la gestión financiera, las inversiones y la administración de recursos humanos.
- Director/a del Hospital.
- Jefaturas del Hospital.

Clientes Externos

- Usuarios de la Red Asistencial, a quienes orienta la prestación de servicios de salud.
- Instancias técnicas del Servicio de Salud materia de Prestación de Servicios Clínicos, Programas Asistenciales, Logística, Tecnológica, Atención Primaria, entre otras.
- Los/as Directores/as y/o Subdirectores/as Médicos/as de establecimientos de salud de la subred.
- Universidades y centros formadores con los cuales el Hospital mantiene convenios vigentes, formando parte de la comisión docente asistencial del hospital.
- Autoridades regionales, provinciales y comunales.
- Fondo Nacional de Salud (FONASA), responsable de la gestión de los

Perfil de Subdirector/a Médico Hospital Victoria – Servicio de Salud Araucanía Norte
fondos de operación de la red asistencial y de los convenios suscritos.

- Contraloría General de la República, se relaciona facilitando y entregando la información solicitada por la Contraloría en sus procesos de fiscalización.

5.4 RENTA

De acuerdo a lo establecido en el artículo 1° de la ley N°20.498, quienes se desempeñen en los cargos de subdirector médico de servicio de salud, de hospital y 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 incluya cargos de responsabilidad directiva en instituciones de salud, sean estas públicas o privadas.

Asimismo, 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 postulen a un cargo de subdirector médico y que resulten seleccionados para ocuparlo mantengan sus condiciones remuneratorias 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*.

Cualquiera sea la alternativa elegida se agrega la Asignación de Alta Dirección Pública que para el presente cargo es del **70% de las remuneraciones de carácter permanente**.

Las simulaciones de renta **referenciales** para el ejercicio del presente cargo se exponen a continuación:

Detalle	Remuneraciones ley N°19.664 con 33 horas semanales \$	Remuneraciones grado 6° EUS DL N°249 con 33 horas semanales \$	Remuneraciones grado 6° EUS DL N°249 con 44 horas semanales \$
Subtotal Renta Bruta	3.401.604.-	1.857.680.-	2.476.905.-
Asignación de Alta Dirección Pública	1.370.466.-	1.300.376.-	1.733.834.-
Total Renta Bruta	4.772.070.-	3.158.056.-	4.210.739.-
Total Renta Líquida Promedio Mensual Referencial	3.884.201.-	2.637.179.-	3.498.664.-

Para la simulación de renta, según ley N°19.664, se consideraron los siguientes supuestos:

- 6 trienios
- 100% asignación de responsabilidad
- 82% asignación de experiencia calificada
- 92% asignación de estímulo

Las Rentas detalladas podrían ser incrementadas por redefinición del porcentaje de asignación de alta dirección pública.

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.

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.

5.5 CONVENIOS DE DESEMPEÑO DE ALTOS DIRECTIVOS PÚBLICOS

- 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 (Artículo 2º, Decreto 172).
- El convenio de desempeño se suscribe y es firmado con su superior jerárquico, teniendo un plazo máximo de 3 meses contados desde la fecha de su nombramiento.
- El convenio de desempeño refleja:
 - Funciones estratégicas del cargo, asimismo, desafíos y lineamientos para el periodo, contenidas en el perfil de selección.
 - Objetivos relacionados con la gestión de personas de la institución.
 - Objetivos Operacionales de la gestión asistencial, relacionados con mejorar la calidad de las prestaciones de salud, como también, desempeño de la institución hacia el usuario final, beneficiario y/o cliente.
- El/la directivo/a deberá informar anualmente a su superior jerárquico del grado de cumplimiento de las metas y objetivos comprometidos en su convenio de desempeño.
- El no cumplimiento de las metas convenidas, tendrá efectos en la remuneración del/la directivo/a en el año siguiente de gestión (Artículos sexagésimo primero y siguientes de la Ley N° 19.882)

5.6 CONDICIONES DE DESEMPEÑO DE ALTOS DIRECTIVOS PUBLICOS**

- Los nombramientos productos de los concursos públicos, abiertos y de amplia difusión, regulados en el Título VI de la Ley N° 19.882, tienen una duración de tres años y pueden ser renovados por la autoridad competente, esto es, aquella facultada para decidir el nombramiento, hasta dos veces, por igual plazo.
- El nombramiento es a través del Sistema de Alta Dirección Pública y para efectos de remoción se entenderán como cargos de exclusiva confianza. Esto significa que se trata de cargos 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.
- Los candidatos seleccionados en los cargos deberán responder por la gestión eficaz y eficiente de sus funciones en el marco de las políticas públicas.
- Los cargos de Subdirector/a Médico/a de Servicio de Salud y de Hospital, podrán desempeñarse en jornadas de 33 horas semanales, de conformidad a la elección que realice el postulante seleccionado, la que deberá constar en el respectivo acto de nombramiento. Los cargos de Subdirector Médico de Servicio de Salud y de Hospital provistos bajo esta modalidad podrán remunerarse, indistintamente, bajo el régimen del decreto ley N° 249 de 1973, en el grado que tienen asignado en la referida planta, o de acuerdo a las normas de la ley N° 19.664, conforme a la opción que manifieste el interesado en la oportunidad antedicha. Quienes opten por servir una jornada de 33 horas semanales, tendrán derecho a percibir sus remuneraciones, incluida la asignación profesional del artículo 3º del Decreto Ley N° 479 de 1974, cuando corresponda, en proporción a esta jornada.
- Los cargos de Subdirector/a Médico/a de Servicio de Salud y de Hospital, no obstante ser electos conforme a las normas del Sistema de Alta Dirección Pública, no se encuentran afectos a las

Perfil de Subdirector/a Médico Hospital Victoria – Servicio de Salud Araucanía Norte
normas que exigen desempeñarse con dedicación exclusiva, lo que permite a los directivos electos, desarrollar otras actividades lucrativas, en el sector público o privado, en tanto su jornada de trabajo lo permita. Sin embargo, estos cargos serán incompatibles con la realización de labores de dirección, jefatura o similares en el ámbito de la salud.

- A los cargos de Subdirector/a Médico/a de Servicio de Salud y de Hospital, no les resultan aplicables las prohibiciones e incompatibilidades del artículo 1° de la Ley N° 19.863.
- Si los Subdirectores/as Médicos/as de Hospital y de Servicio de Salud, electos a través de las normas del Sistema de Alta Dirección Pública, optan por cumplir una jornada de 44 horas semanales con dedicación exclusiva, 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 dicha opción y la distribución que hará de las horas respectivas, en su caso.
- En virtud de lo dispuesto en la Ley N° 20.498, que modificó el artículo sexagésimo sexto de la Ley N° 19.882, a los profesionales nombrados en los cargos de Subdirector/a Médico/a de Servicio de Salud y de Hospital, que opten por servir el cargo en una jornada de 33 horas semanales, no les será aplicable la exigencia de desempeñarse con dedicación exclusiva; en consecuencia, sus tareas serán compatibles con aquellas asociadas a un cargo en extinción de liberación de guardias, en el evento que sea nombrado/a en el mismo Servicio de Salud. (Artículos 12° y 44° de la Ley N° 15.076 y artículo 6° de la Ley N° 19.230).
- El directivo nombrado por el Sistema de Alta Dirección Pública tendrá el plazo máximo de tres meses contados desde la fecha de su nombramiento para suscribir un convenio de desempeño con el jefe superior del servicio. El convenio aludido será propuesto por dicha autoridad dentro de los cinco días siguientes al nombramiento.
- El alto directivo público deberá informar anualmente a su superior jerárquico, del grado de cumplimiento de las metas y objetivos comprometidos en su convenio de desempeño. El no cumplimiento de las metas convenidas, tendrá efectos en la remuneración del directivo en el año de gestión siguiente.
- La renovación o no del nombramiento por un nuevo período es una decisión discrecional que compete únicamente a la autoridad. Para la renovación en el cargo por un nuevo período se tendrán en consideración, entre otros aspectos, las evaluaciones disponibles del alto directivo público, especialmente, aquellas relativas al cumplimiento de los acuerdos de desempeño suscritos.
- El alto directivo 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, con un máximo de seis, conforme a lo establecido en el inciso segundo 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 período de nombramiento sin que éste sea renovado.
- Los Directores(as) de Hospital o Subdirectores Médicos, ya sea de Hospital o de Servicios de Salud que sean nombrados en virtud del Sistema de Alta Dirección Pública, podrán retener la propiedad de sus empleos anteriores incompatibles, sin derecho a remuneración. Este derecho se extenderá exclusivamente por el primer período de nombramiento en un cargo afecto al Sistema de Alta Dirección Pública. (Artículo 14 de la ley N° 15.076, modificado por el artículo 8° de la Ley N° 20.261).
- Los altos directivos públicos, deberán dar estricto cumplimiento al principio de probidad administrativa, previsto en el inciso primero del artículo 8° de la Constitución Política de la

Perfil de Subdirector/a Médico Hospital Victoria – Servicio de Salud Araucanía Norte 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 el párrafo 3º, del Título III de la Ley N° 18.575, entre los artículos 57 y 60 D.
- 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.