

SUBDIRECTOR/A MÉDICO¹
SERVICIO MÉDICO LEGAL
MINISTERIO DE JUSTICIA Y DERECHOS HUMANOS
II NIVEL JERÁRQUICO

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región Metropolitana,
Santiago

I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO*

**1.1 MISIÓN
Y FUNCIONES DEL
CARGO**

Al/A la Subdirector/a Médico le corresponderá proponer, planificar, programar y supervisar las políticas relativas a su área técnica. Le corresponde, asimismo, coordinar y supervisar las dependencias del Servicio sujetas a su cargo, sobre la base de las políticas, objetivos, planes e instrucciones generales de acuerdo a la legislación vigente y que fije el Director Nacional.

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

1. Velar por el buen funcionamiento de las unidades de los Servicios Médicos Legales Regionales privilegiando las relaciones interinstitucionales, proponiendo al Director Nacional su planificación y cuidando su integración con el nivel central.
2. Controlar el adecuado funcionamiento técnico y científico, realizando evaluaciones de los procesos, medios y procedimientos, adecuándolos a los requerimientos de la modernización del Estado y de la modernización científico tecnológico.
3. Proponer la aplicación de nuevas tecnologías en orden a ser más eficiente la labor pericial y facilitar la labor docente del Servicio Médico Legal.
4. Asegurar el apoyo científico-técnico a las Instituciones de Administración de Justicia.
5. Asegurar la aplicación de las normas legales y técnicas para certificar la confiabilidad e imparcialidad de los procesos periciales.
6. Continuar los procesos de acreditación / reacreditación y certificación / recertificación de las áreas estratégicas bajo su dependencia.
7. Propiciar convenios de colaboración de apoyo operativo con organismos e instituciones internacionales.
8. Establecer protocolos de derivación de pericias complejas cuando corresponda.
9. Ejecutar las funciones que le hayan sido delegadas o encomendadas por el Director Nacional y subrogarlo en todos los casos de ausencia e impedimento del mismo.

¹Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 25-05-2021.
Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Sr. Vladimir Pizarro.

1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

N° Personas que dependen directamente del cargo	9
N° Personas que dependen indirectamente del cargo	353
Presupuesto que administra	\$2.219.044.000.-

1.3 DESAFÍOS Y LINEAMIENTOS PARA EL PERIODO²

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 calidad y oportunidad en la atención a las personas y entrega de informes periciales, tanatológicos, psiquiátricos, clínicos y de laboratorio a sus respectivos clientes.	1.1. Disminuir los tiempos de respuesta y mejorar la calidad de las acciones periciales, mediante el desarrollo de un plan para los productos estratégicos, de: tanatología, clínica, salud mental adulto e infantil y laboratorios, de acuerdo con las respectivas normativas. 1.2 Fortalecer la evaluación de los productos estratégicos, mediante la medición periódica de la satisfacción de los usuario/as del servicio, para dar respuesta a sus requerimientos.
2. Desarrollar y fortalecer mecanismos de coordinación y colaboración para mejorar la toma de decisiones y lograr coherencia en las distintas sedes regionales y provinciales y su interlocución con organismos intersectoriales.	2.1. Potenciar una estrategia de coordinación y comunicación técnica con las Direcciones Regionales y organismos relacionados. 2.2 Desarrollar un plan que permita la participación de las Direcciones Regionales y Jefaturas de departamentos de carácter nacional, para propiciar y compartir buenas prácticas periciales y de gestión.

² El convenio de desempeño de Altos Directivos Públicos se encuentra disponible en la página de postulación para su aprobación.

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 **3°** de la Escala Única de Sueldos DL 249, más un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de un **60%**. Incluye las asignaciones de modernización. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$4.809.000.-** para un no funcionario, la que se obtiene de una aproximación del promedio entre el "Total Remuneración Líquida Aproximada" de los meses sin asignación de modernización y el "Total Remuneración Líquida Aproximada" de los meses con asignación de modernización, cuyo detalle es el siguiente:

*Renta líquida promedio mensual referencial meses sin asignación de modernización (enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre) **\$4.115.000.-**

Renta líquida promedio mensual referencial meses con asignación de modernización (marzo, junio, septiembre y diciembre) **\$6.196.000.-

El componente colectivo de la asignación de modernización se percibe en su totalidad después de cumplir un año calendario completo de antigüedad en el servicio.

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 5 años.

Fuente Legal: DFL N°1 de 18 de abril de 2006 del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos.

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 gestión y/o administración en áreas clínicas relacionadas con la medicina legal y/o con instituciones de salud, en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo.

Adicionalmente, se valorará poseer experiencia y/o conocimientos en:

- Actividades periciales.
- Políticas públicas.

Se valorará contar con al menos 2 años de experiencia en cargos de dirección o jefatura en instituciones públicas o privadas de similar complejidad, en materias relacionadas.

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</p> <p>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</p> <p>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</p> <p>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</p> <p>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. GESTIÓN Y LOGRO</p> <p>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>C3. GESTIÓN DE REDES</p> <p>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>
<p>C4. LIDERAZGO Y GESTIÓN DE PERSONAS</p> <p>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.</p>

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)	824 ¹
Presupuesto Anual	M\$43.712.616.-

**3.2
CONTEXTO Y
DEFINICIONES
ESTRATÉGICAS DEL
SERVICIO****Misión del Servicio Médico Legal**

Otorgar un servicio altamente calificado en materias Médico-Legales y Forenses a los órganos de la administración de justicia y la ciudadanía en general, a través de la realización de pericias médico-legales, garantizando calidad, confiabilidad, oportunidad, imparcialidad y trato digno a mujeres y hombres. Desarrollando, asimismo, la investigación científica, docencia y extensión en materias propias de su competencia.

Objetivos del Servicio Médico Legal

1. Responder eficazmente a los requerimientos de los órganos de la administración de justicia y de la ciudadanía, poniendo énfasis, en la modernización de la gestión institucional a nivel nacional, la disminución de los tiempos de respuesta, la calidad de los informes periciales y en la atención a los/las ciudadanos/as.
2. Fortalecer el quehacer institucional en materia de Derechos Humanos, a fin de velar por la no discriminación, implementando acciones vinculadas al resguardo, protección y promoción de estos.
3. Mejorar permanentemente las pericias Médico Legales a través de la actualización de las tecnologías disponibles, para enfrentar los nuevos desafíos de la medicina forense y el sistema de justicia.
4. Colaborar al desarrollo estratégico de la medicina legal y ciencias forenses a través del Instituto Médico Legal Dr. Carlos Ybar, ampliando el trabajo en conjunto con organismos nacionales e internacionales en los ámbitos de la investigación, docencia y extensión.

Respecto a la cobertura territorial, el Servicio Médico Legal cuenta con 15 Direcciones Regionales a lo largo del país y 25 sedes provinciales, distribuidas del siguiente modo:

- **Dirección Regional Arica y Parinacota.**
- **Dirección Regional Tarapacá.**

¹ El servicio cuenta con horas médicas autorizadas por ley de presupuesto, esto quiere decir, que existe personal contratado que no corresponde a planta o contrata, sino a un contrato distinto asociado a la realización de horas de trabajo. Las horas médicas autorizadas por ley de presupuesto 2021 asciende a 10.725.

- **Dirección Regional Antofagasta**, Sede Provincial: Calama.
- **Dirección Regional Atacama**, Sede Provincial: Vallenar.
- **Dirección Regional Coquimbo**, Sedes Provinciales: Illapel y Ovalle.
- **Dirección Regional Valparaíso**, Sedes Provinciales: San Felipe, San Antonio y Quillota.
- **Dirección Regional Metropolitana**, Sede Provincial: Melipilla.
- **Dirección Regional O'Higgins**, Sedes Provinciales: Santa Cruz y San Fernando.
- **Dirección Regional Maule**, Sedes Provinciales: Constitución, Linares, Cauquenes, Curicó y Parral.
- **Dirección Regional Bío Bío**, Sedes Provinciales: Cañete, Chillán y Los Ángeles.
- **Dirección Regional Araucanía**, Sedes Provinciales: Angol y Nueva Imperial.
- **Dirección Regional Los Ríos**.
- **Dirección Regional Los Lagos**, Sedes Provinciales: Castro, Ancud y Osorno.
- **Dirección Regional Aysén**, Sede Provincial: Puerto Aysén.
- **Dirección Regional Magallanes**, Sede Provincial: Puerto Natales.

3.3 USUARIOS INTERNOS Y EXTERNOS

Los principales clientes internos del/de la Subdirector/a Médico son:

- Director Nacional.
- Otros profesionales de los Departamentos Técnicos del SML.
- Directores/as Regionales del SML.

Los principales clientes externo del/de la Subdirector/a Médico son:

- Ministerio de Justicia y Derechos Humanos y Servicios dependientes.
- Ministerio Público.
- Ministerio de Salud.
- Tribunales de Justicia.
- Ministerio del Interior y Seguridad Pública.
- Instituto Nacional de Derechos Humanos (INDH).
- Servicio Nacional para la prevención y rehabilitación del consumo de Drogas y Alcohol (SENDA)

Otros actores claves: Carabineros de Chile, Policía de Investigaciones (PDI), Intendencias, Gobernaciones Provinciales, Municipalidades, Universidades, Instituciones privadas de salud, Oficina Nacional de Emergencia del Ministerio del Interior (ONEMI), entre otros.

