

**SUBDIRECTOR/A MÉDICO HOSPITAL DE PUERTO MONTT**  
**SERVICIO DE SALUD DEL RELONCAVÍ**  
**MINISTERIO DE SALUD**  
**II NIVEL JERÁRQUICO**

**LUGAR DE DESEMPEÑO**

Región de Los Lagos, Puerto Montt

## **I. EL CARGO**

### **1.1 MISIÓN DEL CARGO**

Al Subdirector/a Médico del Hospital de Puerto Montt le corresponde liderar el desarrollo de la gestión clínica y asistencial del establecimiento hospitalario, sean éstas del quehacer clínico de las distintas unidades y servicios que componen el complejo hospitalario, como de la ejecución de planes y programas sanitarios. Lo anterior, a fin de fomentar, proteger y recuperar la salud de la población beneficiaria, en coordinación con la red asistencial, impulsando las transformaciones necesarias para dar cuenta de los compromisos y metas que se ha fijado la institución, tendientes a satisfacer las necesidades de salud de los usuarios y la comunidad.

### **1.2 REQUISITOS LEGALES**

Título Profesional de una carrera de, a lo menos, 8 semestres de duración otorgado por una Universidad o instituto profesional del Estado o reconocido por éste o aquellos validados en Chile de acuerdo con la legislación vigente y acreditar una experiencia profesional no inferior a 5 años, en el sector público o privado.

Fuente: Artículo 2° del DFL N° 28 de 18 de julio de 2008 del Ministerio de Salud.

## II. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

### 2.1 DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

#### **Misión Institucional**

En el Servicio de Salud Del Reloncaví gestionamos, coordinamos y conducimos una compleja red asistencial para las provincias de Llanquihue y Palena, con el objeto de otorgar prestaciones integradas que den respuesta a las necesidades de salud de las personas con respecto, equidad, perspectiva territorial e incidencia ciudadana.

#### **Visión Institucional**

Como Servicio de Salud Del Reloncaví aspiramos a ser un gestor público de salud de excelencia que lidera una red asistencial integrada basada en el buen trato, la incidencia ciudadana y la pertinencia, con respuestas efectivas que permitan que cada habitante del territorio de las provincias de Llanquihue y Palena acceda con las mismas oportunidades a la satisfacción de sus necesidades en salud.

#### **Valores Institucionales**

El Servicio de Salud del Reloncaví (SSDR) es una institución que orienta programas y establecimientos con el fin de entregar a la población respuestas a sus necesidades de salud. Para la puesta en práctica de sus funciones, el SSDR ha definido cuatro valores centrales que se articulan a modo de círculo virtuoso. Estos valores son los de Pertinencia, Incidencia, Buen Trato y Equidad. Se desea que estos principios estén presentes en cada una de las acciones, tanto en la cotidianidad interna entre compañeros de trabajo, como en la relación con los usuarios externos y el intersector.

Pertinencia, es una cualidad de las relaciones, en las que existe correspondencia y reciprocidad.

Incidencia por su parte, es la posibilidad que tiene un grupo de influir en el diseño, desarrollo y co-evaluación de políticas públicas.

Equidad, es la actitud que motiva a mejorar las condiciones de vida actuales y futuras del prójimo.

Buen Trato es la actitud recíproca de respeto que permite abrir caminos para superar dificultades.

**MAPA ESTRATÉGICO DE LA RED ASISTENCIAL:**

Los Productos Estratégicos del Servicio de Salud del Reloncaví se encuentran definidos en el mapa estratégico.

<b>Líneas Estratégicas</b>	<b>Objetivos Estratégicos 2016-2018</b>
LE1: Gestión Asistencial	OE1: Asegurar acceso, continuidad, calidad y oportunidad en la atención.
	OE2: Fortalecer el Modelo de Salud Familiar.
LE2: Relación con la comunidad y los usuarios	OE3: Fomentar la Participación Social en Salud y las alianzas con la comunidad.
	OE4: Aumentar la satisfacción usuaria: humanizar la atención.
	OE5: Fortalecer la entrega de información a los usuarios internos y externos.
LE3: Gestión de los Recursos Humanos	OE6: Mejorar la gestión de los RRHH: Ciclo de Vida Laboral
	OE7: Fortalecer la formación de pregrado y posgrado para la Red Asistencial Regional.
	OE8: Asegurar el bienestar integral de los funcionarios: Calidad de Vida.
LE4: Gestión de los Recursos Físicos y Financieros	OE9: Lograr una gestión eficiente de los recursos financieros: presupuestos.
	OE10: Lograr una gestión eficiente de los presupuestos de infraestructura, equipos y equipamiento: proyectos de inversión.

**Clientes Institucionales:**

1. Afiliados al Régimen de la Ley 18.469 incluidas sus cargas familiares.
2. Población FONASA y PRAIS.
3. Cesantes con subsidio de cesantía y sus cargas.
4. Causantes de subsidio único familiar.
5. Potencialmente el 100% de la población consultante independiente de su aseguradora de salud.

**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

y la gestión integrada de la red asistencial orientada a promover conductas saludables prevención y tratamiento oportuno de los problemas de salud GES y No GES de la población.

- 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.

De los desafíos gubernamentales definidos por el Ministerio de Salud, el Servicio de Salud el Reloncaví entra sus esfuerzos en la mejora de la infraestructura institucional ya que sus establecimientos tienen importantes deficiencias para la entrega de prestaciones en su cartera de servicios.

### **2.3 CONTEXTO EXTERNO DEL SERVICIO**

El Servicio de Salud del Reloncaví, se encuentra ubicado en la capital de la X Región de los Lagos y creado frente a la necesidad de articular un sistema que responda adecuadamente a las demandas de salud de la población usuaria, poniendo énfasis en la articulación, gestión y desarrollo de la red asistencial, con el fin de ejecutar acciones integradas de fomento y protección de la salud y de rehabilitación de sus usuarios, con el compromiso de acoger las demandas, expectativas y visiones de los territorios bajo su jurisprudencia.

El servicio de Salud del Reloncaví se vincula con el Ministerio de Salud, a través de su estructura organizacional con su respectiva Subsecretaría de Redes y consecuentemente con el Ministro/a del ramo con el objeto de establecer los cursos de acción respecto del funcionamiento efectivo del Servicio de Salud.

Para cumplir con esta actividad, la red asistencial del servicio de salud está constituida por un conjunto de instituciones públicas que dependen de él, junto con los establecimientos municipales de atención primaria de salud de su territorio y los demás establecimientos públicos o privados que suscriban convenio con el servicio de salud respectivo. Éstos deberán colaborar y complementarse entre sí para resolver de manera efectiva las necesidades de salud de la población que atiende.

Además, la reforma del sector tiene su eje en la atención primaria en salud, transformándola en la principal puerta de entrada al sistema, aumentando su capacidad de resolución y cobertura asistencial para descomprimir, de este modo, la demanda a la que deben dar respuesta los establecimientos de

## 2.4 CONTEXTO INTERNO DEL HOSPITAL

El Hospital de Puerto Montt es el establecimiento de mayor complejidad del Servicio de Salud del Reloncaví. En él se atienden usuarios del sistema público de salud provenientes de las dos provincias de su jurisdicción (Llanquihue y Palena), de Chiloé y también de aquellos derivados de la Región de Aysén y de Magallanes y la Antártica Chilena. Su polo de desarrollo es la neurocirugía.

Su misión se expresa de la siguiente manera: "Somos un Hospital de alta complejidad, asistencial-docente, autogestionado en red. Contamos con un equipo comprometido, en constante perfeccionamiento y con tecnología de primer nivel. Estamos al servicio de nuestra comunidad brindando atención integral, oportuna y de calidad; en un marco de buen trato y participación social."

Su visión los orienta para "Ser el mejor Hospital Clínico del Sur de Chile, acreditado en calidad, con énfasis en el desarrollo de su equipo humano, integrado a la comunidad y comprometido con el medio ambiente."

Se trata de un establecimiento recién construido y entregado al uso público a partir de Octubre de 2014 y que cuenta con las más altas tecnologías disponibles.

Sus principales logros tienen que ver con el traslado y puesta en marcha en Noviembre de 2014, y la obtención de la acreditación en la acreditación en calidad en Marzo de 2016.

Los principales desafíos para el establecimiento a partir del año 2017:

- Mantener y mejorar los indicadores de calidad y lograr una cultura de trabajo institucional basada en la calidad y mejora continua de los procesos como una práctica habitual de trabajo de todos los funcionarios.
- Consolidar y gestionar en términos cuantitativos y cualitativos la cartera de servicios en función de las necesidades de la Red asistencial, con énfasis en la coordinación efectiva de los procesos de referencia y contrareferencia.
- Implementación de modelo de gestión clínica basado en el papel central de servicios y unidades clínicas como responsables de producción eficiente de acuerdo a los lineamientos directivos, agrupados por centros de responsabilidad para el monitoreo, apoyo y control de su gestión.
- Establecer, desarrollar e implementar una política estratégica de Sistemas de Información en Salud (HIS: Healthcare Information System) hospitalario coordinado con el desarrollo de la Red Asistencial.
- Consolidar la gestión de contratación de recursos humanos reclutado en la brechas de puesta en marcha para los diferentes servicios y unidades del Hospital, en términos de desarrollo y capacitación para el adecuado trabajo y proyección de los diferentes equipos.
- Desarrollar una política estratégica de desarrollo del recurso humano médico que permita reclutar las diferentes especialidades médicas que se requieren para utilizar el 100% de las camas del nuevo Hospital, sostener el funcionamiento de las Unidades

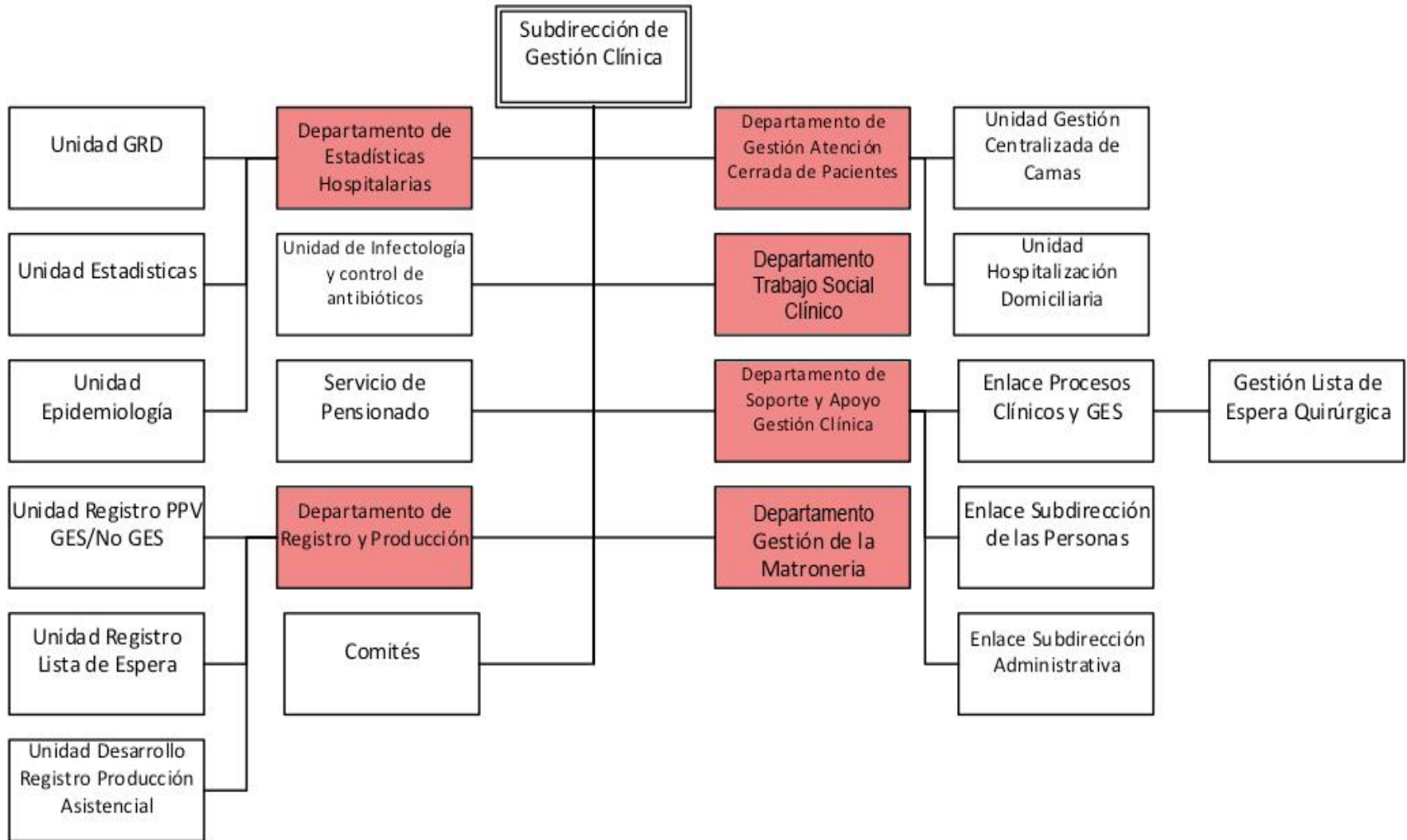
Perfil de Subdirector/a Médico Hospital de Puerto Montt - Servicio de Salud del Reloncaví y Servicios actuales, y proyectar el adecuado desarrollo de las especialidades y subespecialidades.

**BIENES Y/O  
SERVICIOS**

Prestaciones	<b>Año 2013</b>	<b>Año 2014</b>	<b>Año 2015</b>
Egresos	22713	20044	22134
Índice Ocupacional	86,0	84,1	87,4
Promedio día Estadía	6,3	6,5	6,7
Intervenciones Quirúrgicas Mayores	13339	12152	14021
Intervenciones Quirúrgicas Menores	3135	2542	3212
Parto (Incluye Cesáreas)	3106	3240	3344
Consultas médicas de especialidad	130007	118583	151295
Exámenes de laboratorio	1094303	1098133	1252037
Radiografías	121522	113606	128902
Ecotomografía	14558	13856	16466
Exámenes Anat. Patológica.	63899	67267	73524
Exámenes Banco de Sangre	57230	19444	20107
TAC	27516	29354	34912

Fuente: Servicio de Salud del Reloncaví

2.5 ORGANIGRAMA



El equipo de trabajo y sus principales funciones son:

- **Departamento Soporte y Apoyo Gestión Clínica:** Apoyar la gestión de los Servicios y Unidades Clínicas y los Centros de Responsabilidad, a través del procesamiento y análisis de información, cuyos reportes permitan la toma de decisiones tanto a la Subdirección de Gestión Clínica como a los Servicios y Unidades Clínicas y los Centros de Responsabilidad. Además, constituye el canal articulador de la información relevante para la gestión clínica entre las Subdirección Administrativa y Subdirección de las Personas, y los Servicios y Unidades Clínicas, Centros de Responsabilidad y la propia Subdirección de Gestión Clínica.
- **Departamento Continuidad Atención Cerrada de Pacientes:** Apoyar en el ámbito de la atención cerrada con la gestión clínica de continuidad de la atención de pacientes a través de la UGCC (Unidad de Gestión Centralizada de Camas) y Unidad de Hospitalización domiciliaria.
- **Departamento de Estadísticas Hospitalarias:**
- **Departamento Registro Producción:** Resguardar el registro de las prestaciones valoradas (PPV GES-NO GES), Listas de Espera e ingresos propios aportando análisis y reportes de datos críticos para el control y gestión de la producción como una herramienta estratégica para el equipo directivo y gerentes de procesos asociados (jefes de especialidad y/o jefes de departamentos).
- **Departamentos Centros de Responsabilidad-**(CR Quirúrgico, CR Médico del Adulto, CR Materno Infantil, CR Apoyo Diagnóstico – Terapéutico, CR Continuidad Atención Abierta): Encargados de apoyar al Subdirector de Gestión Clínica en el control, monitoreo y articulación de los procesos clínico - administrativos de los centros de costos de su CR, contribuyendo a un desarrollo homogéneo e integrado con la gestión del Establecimiento en su conjunto.
- **Departamento Gestión Matronería:** Participa directa y activamente con el Equipo Directivo del establecimiento, Desarrolla una integración transversal con todas las dependencias donde se otorguen atenciones de Mujeres y sus RN. Proponer programas de monitoreo, seguimiento, evaluación y mejoras de los cuidados en las unidades definidas y monitorizar los indicadores de calidad y seguridad que están vigentes para asegurar la calidad de la atención y por tanto la Acreditación hospitalaria tanto como los procesos siguientes de re acreditación. Dirigir los procesos de selección, contratación, capacitación continua, desarrollo de competencias, del personal de las áreas de obstetricia, neonatología y ginecología. Coordinar con Servicio de Salud el Programa Chile Crece Contigo
- **Departamento Trabajo Social:** Programar, dirigir, coordinar, supervisar y controlar las actividades de la Unidad de Trabajo Social Clínico del Hospital de Puerto Montt y asesorar y colaborar técnicamente con la Subdirección de Gestión Clínica y otras autoridades del establecimiento, en el área de Trabajo Social Clínico.
- **Unidad Infectología y Control de Antibióticos.**
- **Unidad Soporte Nutricional.**
- **Pensionado.**

\*La Subdirección Médica, se denomina internamente Subdirección de Gestión Clínica.



**2.6  
DIMENSIONES  
DEL  
ESTABLECIMIENTO**

**2.6.1 DOTACIÓN HOSPITAL**

<b>Dotación Total</b> (planta y contrata)	<b>2.727</b>
<b>Dotación de Planta</b>	<b>737</b>
<b>Dotación a Contrata</b>	<b>1.990</b>
<b>Personal a Honorarios</b>	<b>160</b>

Fuente: Depto. RR.HH. Servicio de Salud del Reloncaví

**2.6.2 PRESUPUESTO ANUAL**

<b>Presupuesto Corriente</b>	<b>\$68.747.504.000</b>
<b>Presupuesto de Inversión</b>	<b>\$270.555.000</b>

Fuente: Depto. Finanzas de Servicio de Salud del Reloncaví

**2.6.3 COBERTURA TERRITORIAL**

El Hospital de Puerto Montt, autogestionado en red, cubre las necesidades de alta complejidad de todo el territorio correspondiente al Servicio de Salud del Reloncaví, es decir las provincias de Llanquihue y Palena, además también atiende las interconsultas requeridas por el Servicio de Salud de Chiloé.

En este contexto, el Servicio de Salud del Reloncaví, es el servicio con mayor accidentabilidad geográfica y dispersión poblacional del país, lo que sumado a un desarrollo socioeconómico desigual, representa un importante desafío para la Red Asistencial Pública de las provincias.

En relación a la distribución poblacional, esta presenta un 39% de ruralidad y un 61% de población urbana, la cual se concentra principalmente en las comunas de Puerto Montt y Puerto Varas. En esta zona coexiste una vocación agroforestal, pesquera y ganadera.

Cabe hacer presente que las características climáticas son semejantes en las dos provincias, las que poseen un promedio anual de 2.000 milímetros de agua caída, fuertes vientos que, en época de invierno, sobrepasan los 90 Km/hora asociado a bajas temperaturas. Estas condiciones, dificultan aún más las comunicaciones y el transporte terrestre, aéreo y marítimo dejando habitualmente zonas aisladas por períodos prolongados. La infraestructura vial es insuficiente y, aunque ha mejorado en forma considerable los últimos años, aún persisten algunas dificultades de acceso para la atención de salud.

Es importante destacar que en la jurisdicción del Servicio de Salud, existen 13 comunas con cuyas Municipalidades se mantiene contacto permanente a través de convenios que implican transferencias de recursos a la atención primaria de salud, seguidos de su monitoreo y supervisión. Todo lo anterior, dentro del marco de los distintos programas de salud, que forman parte de las políticas públicas de salud que se imparten desde el nivel central.

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

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

**Primer Nivel**

- Director/a Servicio de Salud

**Segundo Nivel**

- Subdirector/a Médico Servicio de Salud
- Subdirector/a Administrativo/a Servicio de Salud
- Director/a de Atención Primaria
- Jefe/a Departamento de Auditoría Servicio de Salud
- Director/a de Hospital de Puerto Montt
- Subdirector/a Administrativo/a Hospital de Puerto Montt
- Subdirector/a Médico Hospital de Puerto Montt

### III. PROPÓSITO DEL CARGO

**3.1  
FUNCIONES  
ESTRATÉGICAS DEL  
CARGO**

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

1. Contribuir al cumplimiento de los objetivos sanitarios, plan de salud y modelo de Atención Integral de Salud (RISS), que posea el establecimiento, en pos de la modernización de las redes asistenciales, para dar cumplimiento, dentro de los ámbitos de su competencia, a lo contenido en la reforma de salud.
2. Liderar 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.
3. Gestionar y coordinar el ámbito clínico asistencial del establecimiento, de manera eficiente y oportuna, respondiendo así, a las necesidades de salud de la población beneficiaria.
4. Proporcionar oportunamente los datos actualizados que permita desarrollar procesos de toma de decisiones en el ámbito asistencial y administrativo del establecimiento.
5. Fortalecer los sistemas de información de gestión clínica, que permitan disponer de registros actualizados y adecuados que optimicen la evaluación, control y resolutivez en el ámbito asistencial y administrativo del establecimiento.
6. Asesorar permanentemente al/a la Director/a del establecimiento en materias asistenciales facilitando la toma de decisiones.

**3.2 DESAFÍOS Y LINEAMIENTOS DEL CARGO PARA EL PERIODO**

<b>DESAFIOS</b>	<b>LINEAMIENTOS GENERALES PARA EL CONVENIO DE DESEMPEÑO</b>
<p>1. Garantizar el cumplimiento de las prestaciones de Garantías Explicitas en Salud (GES), y velar por la ejecución de los programas de prestaciones institucionales y valoradas convenidas con el Fondo Nacional de Salud (FONASA) por el Hospital.</p>	<p>1.1 Gestionar con los equipos del establecimiento una estrategia constante, para el mejoramiento del cumplimiento de las garantías explícitas de salud del Hospital de Puerto Montt.</p> <p>1.2 Velar por el cumplimiento de la ejecución de los programas de prestaciones GES valoradas comprometidos con Fonasa por el Hospital de Puerto Montt.</p> <p>1.3 Gestionar la atención oportuna de problemas de salud No GES y cobertura de prestaciones en consultas nuevas de especialidades y cirugías con énfasis en población vulnerable.</p>
<p>2. Cumplir con los requerimientos asociados a la mantención del Hospital Puerto Montt como un Establecimiento autogestionado en red y acreditado en Calidad.</p>	<p>2.1 Asegurar el cumplimiento de las metas asociadas a la evaluación del Hospital Puerto Montt como establecimiento Autogestionado en red.</p> <p>2.2 Asegurar la mantención de las características asociadas a la evaluación del Hospital como establecimiento Acreditado en Calidad.</p> <p>2.3 Fortalecer el desarrollo docente asistencial del establecimiento y los procesos de inducción de profesionales y nuevos especialistas que se incorporan a la red asistencial.</p>
<p>3. Cumplir con todos los requerimientos asociados a los compromisos institucionales del Hospital Puerto Montt como un Establecimiento que forma parte de la Red del Servicio de Salud Del Reloncaví en el ámbito de su competencia.</p>	<p>3.1 Asegurar el cumplimiento de las metas Sanitarias de la Ley N° 18.834 y Metas de Desempeño Colectivo de la Ley N° 19.664 del Hospital Puerto Montt.</p> <p>3.2 Asegurar el cumplimiento de las metas asociadas a los Compromisos de Gestión establecidos por el Director/a del Servicio de Salud, del cual forma parte Hospital de Puerto Montt.</p> <p>3.3 Asegurar el cumplimiento de los objetivos</p>

	<p>sanitarios mediante el desarrollo de la Estrategia Nacional de Salud en el Hospital de Puerto Montt.</p> <p>3.4 Liderar la articulación con la red de atención primaria de salud.</p>
--	--

## 4 CONDICIONES PARA EL CARGO

### 4.1 VALORES Y PRINCIPIOS TRANSVERSALES PARA EJERCER LA DIRECCIÓN PÚBLICA<sup>1</sup>.

#### 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.

<sup>1</sup> Principios generales que rigen la función pública [www.serviciocivil.gob.cl/documentación-y-estudios](http://www.serviciocivil.gob.cl/documentación-y-estudios)

## 4.2 ATRIBUTOS DEL CARGO

ATRIBUTOS	PONDERADOR
<p><b>A1. VISIÓN ESTRATÉGICA</b>                      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>	<b>10%</b>
<p><b>A2. EXPERIENCIA Y CONOCIMIENTOS</b>                      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 3 años en cargos de dirección o jefatura.</p>	<b>10%</b>
<p><b>A3. GESTIÓN Y LOGRO</b>                      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>	<b>20%</b>
<p><b>A4. LIDERAZGO EXTERNO Y ARTICULACIÓN DE REDES</b>                      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>	<b>15%</b>
<p><b>A5. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS</b>                      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>	<b>15%</b>
<p><b>A6. LIDERAZGO INTERNO Y GESTIÓN DE PERSONAS</b>                      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>	<b>20%</b>
<p><b>A7. INNOVACIÓN Y FLEXIBILIDAD</b>                      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>	<b>10%</b>
<b>TOTAL</b>	<b>100%</b>

## 5 CARACTERÍSTICAS DE CARGO

### 5.1 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

<b>Nº Personas que dependen del cargo</b>	<b>46</b>
<b>Presupuesto que administra</b>	<b>No aplica</b>

Fuente: Servicio de Salud del Reloncaví

### 5.2 EQUIPO DE TRABAJO

El/la Subdirector/a es responsable de planificar, organizar, dirigir y controlar los recursos médicos, y de apoyo diagnóstico y terapéutico del establecimiento, con el objetivo de satisfacer la demanda asistencial, velando por la calidad y oportunidad del servicio entregado, y la seguridad del paciente, en el marco legal vigente, y en concordancia a las directrices entregadas por el/la Directora/a del Hospital, Director/a del Servicio de Salud y Ministerio de Salud.

En este contexto, el equipo de trabajo del Subdirector/a Médico Hospital de Puerto Montt está conformado por:

- Jefes de Servicios y Unidades Clínicas.
- Jefes de Centros de Responsabilidad.
- Jefe Departamento Apoyo y Soporte Gestión Clínica.
- Jefe Departamento Registro Producción.
- Jefe Departamento Estadísticas Hospitalarias.
- Jefe Departamento Continuidad Atención Cerrada de Pacientes.
- Unidad de Infectología y Control de Antibióticos
- Unidad de Soporte Nutricional.
- Departamento de la Matronería.
- Departamento de Trabajo Social.

### 5.3 CLIENTES INTERNOS , EXTERNOS y OTROS ACTORES CLAVES

#### **Clientes Internos**

El/La Subdirector/a Médico del Hospital se relaciona directamente con el equipo directivo del Hospital de Puerto Montt, el cual está integrado por el Director, Subdirector/a Administrativo/a, Enfermero/a Coordinador/a, Jefe/a Unidad de Gestión, Auditor/a Médico, Asesor/a Jurídico, Jefe/a de GES. Este Consejo de directivos, se reúne semanalmente para informarse de las distintas situaciones acaecidas en el hospital y los diversos requerimientos para el adecuado funcionamiento del hospital, coordinando la toma de decisiones y enfrentando las contingencias.

Además, interacciona periódicamente con los médicos jefes de los cuatro servicios básicos, el jefe de consultorio adosado de especialidades (UCAE), el jefe de urgencia y el jefe de pabellón central.

#### **Clientes Externos**

El principal cliente externo del Subdirector/a Médico es su población usuaria.

Asimismo se relaciona con:

Departamentos de Salud Municipal.

Fondo Nacional de Salud (FONASA), para desarrollar la programación y negociación de la producción asistencial, así como coordinar las estrategias para dar adecuada respuesta a las Garantías Explícitas en Salud.

El Ministerio de Salud, para garantizar las aplicaciones de políticas y programas aprobados en ese nivel, así como para la elaboración de nuevos proyectos de actividad sanitaria.

El Secretario Regional Ministerial, en temas de salud de las personas, programas de salud, epidemiologías, autorización sanitaria de establecimientos de la Red Asistencial y acreditación de establecimientos.

Directores/as de Establecimientos Privados de Salud en Convenio.

Directivos/as de Organizaciones Sociales relacionadas con el Servicio de Salud del Reloncaví.

Contraloría Regional, en materias que regulan el control interno de esta institución.

La Superintendencia de Salud, fundamentalmente para desarrollar los procesos de acreditación de los prestadores.

**Actores Clave:**

El/La Subdirector/a Médico Hospital de Puerto Montt debe interactuar fluidamente con:

- FENPRUS con 261 asociados;
- FENATS con 499 asociados;
- Asociación de Técnicos Paramédicos Rurales, con 37 asociados;

Colegio de Dentistas, Colegio Médico y Agrupación de Médicos Generales de Zona.

## 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. (1)**

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 \$	Remuneración es grado 4° EUS DL N°249 con 33 horas semanales \$	Remuneraciones grado 4° EUS DL N°249 con 44 horas semanales \$
Subtotal Renta Bruta	3.511.627.-	2.375.938.-	3.167.917.-
Asignación de Alta Dirección Pública	1.414.318.- <b>(1)</b>	1.663.156.-	2.217.542.-
Total Renta Bruta	4.925.945.-	4.039.094.-	5.385.459.-
<b>Total Renta Líquida Promedio Mensual Referencial</b>	<b>3.998.081.-</b>	<b>3.366.172.-</b>	<b>4.354.672.-</b>

**(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).

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

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

### Plazos para proponer y suscribir el convenio de desempeño

Dentro del plazo máximo de sesenta días corridos, contado desde su nombramiento definitivo o de su renovación, los jefes superiores de servicio suscribirán un convenio de desempeño con el ministro o el subsecretario del ramo, cuando este actúe por delegación del primero, a propuesta de dicha autoridad.

Tratándose de los hospitales, el convenio de desempeño deberá suscribirlo el director de dicho establecimiento con los subdirectores médicos y administrativos respectivos, a propuesta de éste.

Los convenios de desempeño deberán ser propuestos al alto directivo, a más tardar, dentro de los treinta días corridos contados desde el nombramiento, y deberán considerar el respectivo perfil del cargo.

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.

### El convenio de desempeño refleja:

- a) Funciones estratégicas del cargo, asimismo, desafíos y lineamientos para el periodo, contenidos en el perfil de selección.
- b) Objetivos relacionados con la gestión de personas de la institución.
- c) Objetivos Operacionales de disciplina financiera, relacionados con mejorar la calidad del gasto, como también, desempeño de la institución hacia el usuario final, beneficiario y/o cliente y finalmente el cumplimiento de los mecanismos de incentivo de remuneraciones de tipo institucional y/o colectivo.

### Obligación de comunicar a la Dirección Nacional del Servicio Civil la suscripción y evaluación de los Convenios de Desempeño

Los convenios de desempeño, una vez suscritos, deberán ser comunicados a la Dirección Nacional del Servicio Civil para su conocimiento y registro.

La autoridad respectiva deberá cumplir con la obligación señalada en el párrafo anterior dentro del plazo máximo de noventa días, contado desde el nombramiento definitivo del alto directivo público o su renovación. En caso de incumplimiento, la Dirección Nacional del Servicio Civil deberá informar a la Contraloría General de la República para los siguientes efectos:

La autoridad que no cumpla con la obligación señalada será sancionada con una multa de 20 a 50 por ciento de su remuneración. Además, la Dirección Nacional del Servicio Civil informará al Consejo de Alta Dirección Pública sobre el estado de cumplimiento de la obligación referida.

Cada doce meses, contados a partir de su nombramiento, el alto directivo público deberá entregar a su superior jerárquico un informe acerca del cumplimiento de su convenio de desempeño. Dicho informe deberá remitirlo a más tardar al mes siguiente del vencimiento del término antes indicado. Asimismo, le informará de las alteraciones que se produzcan en los supuestos acordados, proponiendo los cambios y ajustes pertinentes a los objetivos iniciales.

El ministro o el subsecretario del ramo, cuando este último actúe por delegación del primero, o el jefe de servicio, según corresponda, deberán determinar el grado de cumplimiento de los convenios de desempeño de los altos directivos públicos de su dependencia, dentro de treinta días corridos, contados desde la entrega del informe.

Los convenios de desempeño podrán modificarse una vez al año, por razones fundadas y previo envío de la resolución que lo modifica a la Dirección Nacional del Servicio Civil y al Consejo de Alta Dirección Pública, para su conocimiento.

Los ministros o subsecretarios del ramo, cuando estos últimos actúen por delegación de los primeros, y jefes de servicio deberán enviar a la Dirección Nacional del Servicio Civil, para efectos de su registro, la evaluación y el grado de cumplimiento del convenio de desempeño, siguiendo el formato que esa Dirección establezca. La Dirección deberá publicar los convenios de desempeño de los altos directivos públicos y estadísticas agregadas sobre el cumplimiento de los mismos en la página web de dicho servicio. Además, deberá presentar un informe al Consejo de Alta Dirección Pública sobre el estado de cumplimiento de los referidos convenios.

La Dirección Nacional del Servicio Civil podrá realizar recomendaciones sobre las evaluaciones de los convenios de desempeño. El ministro o el subsecretario del ramo o el jefe de servicio, según corresponda, deberá elaborar un informe respecto de tales recomendaciones.

#### Efectos del grado de cumplimiento del convenio de desempeño:

El grado de cumplimiento del convenio de desempeño de los altos directivos públicos producirá el siguiente efecto:

- a) El cumplimiento del 95 por ciento o más del convenio de desempeño dará derecho a percibir el 100 por ciento de la remuneración bruta que le corresponda según el sistema a que estén afectos.
- b) El cumplimiento de más del 65 por ciento y menos del 95 por ciento dará derecho a percibir el 93 por ciento de dichas remuneraciones, más lo que resulte de multiplicar el 7 por ciento de la remuneración señalada en la letra a) por el porcentaje de cumplimiento del convenio de desempeño.
- c) El cumplimiento del 65 por ciento o menos dará derecho a percibir el 93 por ciento de dichas remuneraciones.

Durante los primeros doce meses contados desde el nombramiento, no se aplicará lo dispuesto en las letras que anteceden.

Los altos directivos públicos nombrados a través de las normas del Sistema de Alta Dirección Pública, no serán evaluados conforme las normas previstas en el Párrafo 4º, "De las Calificaciones", contenido en el Título II, del Estatuto Administrativo, contenido en la Ley N° 18.834, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado se estableció en el DFL N° 29, de 16 de junio de 2004, del Ministerio de Hacienda.

## **5.6 CONDICIONES DE DESEMPEÑO DE ALTOS DIRECTIVOS PUBLICOS**

### Nombramiento.

La autoridad competente sólo podrá nombrar en cargos de alta dirección pública a alguno de los postulantes propuestos por el Consejo de Alta Dirección Pública o por el Comité de Selección, según el caso. Si, después de comunicada una nómina a la autoridad, se produce el desistimiento de algún candidato que la integraba, podrá proveerse el cargo con alguno de los restantes candidatos que la conformaron. Con todo, la autoridad podrá solicitar al Consejo de Alta Dirección Pública complementar la nómina con otros candidatos idóneos del proceso de selección que la originó, respetando el orden de puntaje obtenido en dicho proceso.

### Extensión del nombramiento y posibilidad de renovación.

Los nombramientos tendrán una duración de tres años. La autoridad competente podrá renovarlos fundadamente, hasta dos veces, por igual plazo, teniendo en consideración las evaluaciones disponibles del alto directivo, especialmente aquellas relativas al cumplimiento de los convenios de desempeño suscritos.

La decisión de la autoridad competente respecto de la renovación o término del periodo de nombramiento deberá hacerse con treinta días corridos de anticipación a su vencimiento,

Perfil de Subdirector/a Médico Hospital de Puerto Montt - Servicio de Salud del Reloncaví comunicando tal decisión en forma conjunta al interesado y a la Dirección Nacional del Servicio Civil, la que procederá, si corresponde, a disponer el inicio de los procesos de selección.

Efectos de la renuncia del directivo nombrado en fecha reciente.

Si el directivo designado renunciare dentro de los seis meses siguientes a su nombramiento, la autoridad competente podrá designar a otro de los integrantes de la nómina presentada por el consejo o el comité para dicho cargo.

Posibilidad de conservar el cargo en la planta si se posee.

Los funcionarios nombrados en un cargo del Sistema de Alta Dirección Pública, conservarán, sin derecho a remuneración, la propiedad del cargo de planta de que sean titulares durante el periodo en que se encuentren nombrados en un cargo de alta dirección pública, incluyendo sus renovaciones. Esta compatibilidad no podrá exceder de nueve años.

Cargos de exclusiva confianza para los efectos de remoción.

Los cargos del Sistema de Alta Dirección Pública, para efectos de remoción, se entenderán como de "exclusiva confianza". Esto significa que se trata de plazas 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.

Obligación de responder por la gestión eficaz y eficiente.

Los altos directivos públicos, deberán responder por la gestión eficaz y eficiente de sus funciones en el marco de las políticas públicas.

Conforme así lo dispone el Artículo 64 del Estatuto Administrativo, serán obligaciones especiales de las autoridades y jefaturas, las siguientes:

- a) Ejercer un control jerárquico permanente del funcionamiento de los órganos y de la actuación del personal de su dependencia, extendiéndose dicho control tanto a la eficiencia y eficacia en el cumplimiento de los fines establecidos, como a la legalidad y oportunidad de las actuaciones;
- b) Velar permanentemente por el cumplimiento de los planes y de la aplicación de las normas dentro del ámbito de sus atribuciones, sin perjuicio de las obligaciones propias del personal de su dependencia, y
- c) Desempeñar sus funciones con ecuanimidad y de acuerdo a instrucciones claras y objetivas de general aplicación, velando permanentemente para que las condiciones de trabajo permitan una actuación eficiente de los funcionarios.

A los cargos de Subdirectores Médicos de Servicio de Salud y/o de Hospital, no les resultan aplicables las normas sobre dedicación exclusiva.

Conforme así lo dispone el artículo sexagésimo sexto de la ley N° 19.882, a los cargos de Subdirector Médico de Servicio de Salud y de Hospital, de las respectivas plantas de personal, como también los cargos directivos de las plantas de personal que tengan asignadas funciones de subdirección médica en los establecimientos de salud de carácter experimental creados por los decretos con fuerza de ley N° 29, N° 30 y N° 31, del Ministerio de Salud, todos de 2000, no les resultan aplicables las normas que exigen desempeñarse con dedicación exclusiva. Tampoco les resultan aplicables las prohibiciones e incompatibilidades del artículo 1° de la ley N° 19.863.

En todo caso, los cargos a que se refiere el párrafo anterior serán incompatibles con la realización de labores de dirección, jefatura o similares en el ámbito de la salud.

Posibilidad de optar por un régimen laboral de 33 horas semanales.

Conforme así lo dispone el artículo sexagésimo sexto de la ley N° 19.882, los cargos de Subdirector Médico de Servicio de Salud y de Hospital, de las respectivas plantas de personal, como también los cargos directivos de las plantas de personal que tengan asignadas funciones de subdirección médica en los establecimientos de salud de carácter experimental creados por los decretos con fuerza de ley N° 29, N° 30 y N° 31, del Ministerio de Salud, todos de 2000, 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 al momento de ser nombrado. Esta opción debe expresarse en el acto administrativo de nombramiento.

Quienes opten por servir una jornada de 33 horas semanales tendrán derecho a percibir sus remuneraciones, incluida la asignación profesional del artículo 3° del decreto ley N° 479, de 1974, cuando corresponda, en proporción a esta jornada.

Posibilidad de ejercer docencia y actividad clínica y asistencial, si se opta por un régimen laboral de 44 horas semanales.

Los médicos cirujanos nombrados en cargos de Subdirectores Médicos de Servicios de Salud y/o de Hospital, si optan por una jornada laboral de 44 horas semanales, con dedicación exclusiva, pueden desarrollar actividad docente, por un máximo de doce horas a la semana, con la obligación de compensar las horas en que no hubieren desempeñado el cargo efectivamente y de acuerdo a las modalidades que determine el Jefe Superior del Servicio.

Este 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 Salud dicha opción y la distribución que hará de las horas respectivas.

Normas especiales aplicables a los cargos de Subdirectores Médicos de Servicios de Salud y/o de Hospital, en materia de asignación de alta dirección pública.

En los casos de los cargos de Subdirectores Médicos de Servicios de Salud y/o 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.

(Fuente legal: Artículo Sexagésimo Sexto Bis de la Ley N° 19.882).

Posibilidad de percibir una indemnización en el evento de desvinculación.

El alto directivo público 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 en calidad de alto directivo público, con un máximo de seis, conforme a lo establecido en el inciso tercero 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 periodo de nombramiento sin que este sea renovado.

Otras obligaciones a las cuales se encuentran afectos los altos directivos públicos.

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 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 la Ley N° 20.880 y su Reglamento, contenido en el Decreto N° 2, de 05 de abril de 2016, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia.

Conforme así lo dispone la ley N° 20.730 y su Reglamento, los Jefes Superiores de los Servicios Públicos y los Directores Regionales, son sujetos pasivos de Lobby y Gestión de Intereses Particulares, por lo que quedan sometidos a dicha normativa para los efectos indicados.

De igual modo, otros directivos, en razón de sus funciones o cargos, pueden tener atribuciones decisorias relevantes o pueden influir decisivamente en quienes tengan dichas atribuciones. En ese caso, por razones de transparencia, el jefe superior del servicio anualmente individualizará a las personas que se encuentren en esta calidad, mediante una resolución que deberá publicarse de forma permanente en sitios electrónicos. En ese caso, dichos directivos pasarán a poseer la calidad de

Perfil de Subdirector/a Médico Hospital de Puerto Montt - Servicio de Salud del Reloncaví  
Sujetos Pasivos de la Ley del Lobby y Gestión de Intereses Particulares y, en consecuencia, quedarán  
afectos a la Ley N° 20.730 y su Reglamento, contenido en el Decreto N° 71, de junio de 2014, del  
Ministerio Secretaría General de la Presidencia.

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."