

**JEFE/A DEPARTAMENTO DE AUDITORÍA
SERVICIO DE SALUD DEL RELONCAVÍ
MINISTERIO DE SALUD
II NIVEL JERÁRQUICO**

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región de Los Lagos, Puerto Montt.

I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO*

**1.1 MISIÓN
Y FUNCIONES DEL
CARGO**

Misión del Cargo:

Al/a la Jefe/a del Departamento de Auditoría del Servicio de Salud Del Reloncaví, le corresponde asesorar al/a Director/a del Servicio en materias relativas al control y evaluación de los procesos de orden asistencial, personas, técnico-administrativo, financiero, de inversión en obras y equipamiento. Para ello, debe realizar un examen crítico, sistemático, objetivo, periódico e independiente, acorde a los ordenamientos legales y reglamentación vigente, a fin de velar por el logro de los objetivos institucionales.

Funciones del Cargo:

Al asumir el cargo de Jefe/a del Departamento de Auditoría del Servicio de Salud Del Reloncaví le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

Elaborar y proponer la autoridad del Servicio, el Plan General y Anual de Auditoría basado en riesgos, y, asimismo, asegurar su ejecución en concordancia con los lineamientos emanados del Consejo de Auditoría Interna General de Gobierno (CAIGG), Ministerio de Salud y de su respectiva Red Asistencial. Además, le corresponderá incorporar y llevar a efecto las revisiones solicitadas y emanadas por la Dirección del Servicio de Salud Del Reloncaví.

Ejecutar las auditorías que se le encomienden, de acuerdo al plan anual y a las solicitudes de la Dirección del Servicio, junto con dar respuesta oportuna a los requerimientos de la Contraloría General de la República, realizando un adecuado seguimiento y evaluación de los procesos técnico-asistenciales y administrativos, de gestión e inversiones, evaluando la adecuada implementación de la normativa vigente.

Verificar e informar la adopción efectiva de las medidas correctivas a la Dirección del Servicio, dispuesta como consecuencia de las acciones de control interno o auditorías realizadas, por parte de la Contraloría General de la República, instituciones superiores de fiscalización y unidades internas de evaluación, entre otras.

Coordinar a los equipos de trabajo de auditoría de los establecimientos de la red, para asegurar la correcta ejecución de los planes de auditoría, en función de los lineamientos estratégicos de los clientes externos.

Formular mejoras a los procesos, prácticas e instrumentos de control interno, a fin de optimizar la gestión del Servicio de Salud proponiendo las medidas preventivas y correctivas pertinentes.

Liderar al personal bajo su dependencia, en base al logro de los objetivos estratégicos y al cumplimiento de las metas del departamento, colaborando en el desarrollo de las competencias laborales y las buenas prácticas laborales.

Apoyar al equipo directivo del Servicio de Salud en relación a los planes y estrategias de mejoramiento y modernización de los procesos organizacionales de su competencia, consolidando una gestión moderna de la función de auditoría.

Dar respuesta a requerimientos de Contraloría u otros entes fiscalizadores.

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 24-05-2021

Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Jorge Cisternas

* **Convenio de desempeño y condiciones de desempeño de Altos Directivos Públicos se encuentran disponibles en la página de postulación para su aprobación.**

1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

Nº Personas que dependen directamente del cargo	2
Nº Personas que dependen indirectamente del cargo	0
Presupuesto que administra	No Administra

1.3 DESAFÍOS Y LINEAMIENTOS PARA EL PERIODO

Corresponde a las contribuciones específicas que la autoridad respectiva espera que el Alto Directivo Público realice durante el período de su gestión, en adición a las tareas regulares propias del cargo, señaladas en el punto anterior. Estos lineamientos orientan el diseño del **Convenio de Desempeño ADP**.

DESAFÍOS	LINEAMIENTOS
1. Desplegar la oportuna aplicación y ejecución del Plan Anual de Auditoría del Servicio de Salud, en el ámbito de su competencia y de los establecimientos dependientes del Servicio.	<p>1.1. Elaborar el Plan Anual de Auditoría basado en riesgos, considerando lineamientos gubernamentales, ministeriales e institucionales.</p> <p>1.2. Ejecutar el Plan Anual de Auditoría de acuerdo a las directrices que entregue la Dirección del Servicio y/o Ministerio, dentro de los plazos programados.</p> <p>1.3. Recomendar acciones correctivas derivadas de la ejecución del Plan Anual de Auditoría.</p> <p>1.4. Responder oportunamente a las auditorías de contingencia solicitadas, de acuerdo a las directrices que entregue la Dirección del Servicio y/o Ministerio.</p>
2. Fortalecer la gestión de auditoría, liderando un equipo de trabajo interdisciplinario, ajustándose a los cambios y desafíos de la organización y de su entorno, de modo de asesorar a la Dirección del Servicio de Salud y a los establecimientos dependientes.	<p>2.1. Elaborar y ejecutar eficientemente un plan de trabajo que permita fortalecer al equipo u otros actores relevantes del Servicio de Salud de acuerdo a los lineamientos ministeriales y gubernamentales, con un enfoque de eficiencia, eficacia y cuidado de los recursos.</p> <p>2.2. Fomentar la cultura de autocontrol y promover el fortalecimiento de la probidad administrativa, evaluando de</p>

	<p>manera permanente el funcionamiento de los controles internos establecidos por la administración y recomendar las medidas que signifiquen mejorar su efectividad.</p> <p>2.3. Gestionar la elaboración y ejecución de planes de trabajos de auditoría clínica, que permita mejorar las prestaciones a los usuarios, considerando la normativa y estándares de calidad vigentes, de manera eficiente, eficaz y oportuna.</p> <p>2.4 Coordinar el trabajo con el equipo de auditoría del hospital autogestionado de la red.</p>
<p>3. Generar la mejora continua de los procesos, en base al seguimiento de planes de acción comprometidos por las unidades auditadas.</p>	<p>3.1. Ejecutar auditorías o evaluaciones de seguimiento a planes de mejora acordados, producto de auditorías realizadas a nivel institucional y gubernamental.</p> <p>3.2. Desarrollar una estrategia de control y seguimiento para que Dirección de Servicio y Hospitales de la Red elaboren e informen un plan de acción, en función de las observaciones emanadas de auditorías internas, de la Contraloría General de la República, Consejo de Auditoría Interna General de Gobierno y Ministerio de Salud.</p>
<p>4. Potenciar la gestión de personas en su departamento para promover la calidad de vida de los funcionarios.</p>	<p>4.1. Cumplir con las normas generales de gestión y desarrollo de personas en concordancia al ordenamiento jurídico vigente.</p> <p>4.2. Fortalecer las competencias y el desempeño de su equipo de trabajo orientado a la gestión usuarios/as.</p>

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 **4°** de la Escala de Remuneraciones de los Servicios de Salud, regidos por la Ley N° 18.834 y DL. 249, más un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de un **50%**, incluye asignación de zona. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$3.883.000.-** para un no funcionario del Servicio de Salud Reloncaví.

Después de cumplir 1 año calendario completo de servicio, recibirán en los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre Asignaciones de Estímulo que pueden alcanzar un 13% mensual sobre una base de cálculo que contempla el sueldo base y las asignaciones profesionales, de responsabilidad superior y sustitutiva, en conformidad a un proceso de evaluación de metas y participación efectiva en la junta calificadora central.

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.

Estar en posesión de un título profesional de una carrera de a lo menos ocho semestres de duración, otorgado por una Universidad o Instituto Profesional del Estado o reconocido por este o aquellos validados en Chile de acuerdo a la legislación vigente y acreditar una experiencia profesional no inferior a cinco años, en el sector público o privado.¹

Fuente Legal: Artículo 2° del DFL N° 21 del 24 de agosto de 2017 del Ministerio de Salud

2.2 EXPERIENCIA Y CONOCIMIENTOS

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

Es altamente deseable poseer experiencia en materias de auditoría y control interno a un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo.

Adicionalmente, se valorará tener experiencia en:

- Instituciones de salud y/o Instituciones públicas.

Se valorará contar con experiencia de al menos 3 años en cargos de dirección Gerencia o jefatura en instituciones públicas o privadas.

¹Para el cómputo de la duración de la carrera que da origen al título profesional de pregrado, podrán sumarse los estudios de post grado realizados por el mismo candidato.

Fuente legal: Artículo Cuadragésimo de la Ley N° 19.882, inciso final, parte final, modificado por el número 6, del artículo 1°, la ley N° 20.955.

2.3 VALORES PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

Este componente es evaluado por las empresas consultoras en la etapa III que corresponde a la Evaluación Gerencial.

VALORES Y PRINCIPIOS TRANSVERSALES
<p>PROBIDAD Y ÉTICA EN LA GESTIÓN PÚBLICA Capacidad de actuar de modo honesto, leal e intachable, respetando las políticas institucionales, resguardando y privilegiando la generación de valor público y el interés general por sobre el particular. Implica la habilidad de orientar a otros hacia el cumplimiento de estándares éticos.</p>
<p>VOCACIÓN DE SERVICIO PÚBLICO Capacidad de reconocer el rol que cumple el Estado en la calidad de vida de las personas y mostrar motivación por estar al servicio de los demás, expresando ideas claras de cómo aportar al desarrollo de acciones que contribuyan al bien de la sociedad. Implica el interés y voluntad de comprometerse con la garantía de los principios generales de la función pública, los derechos y deberes ciudadanos y las políticas públicas definidas por la autoridad.</p>
<p>CONCIENCIA DE IMPACTO PÚBLICO Capacidad de comprender el contexto, evaluando y asumiendo responsabilidad del impacto que pueden generar sus decisiones en otros. Implica la habilidad de orientar la labor de sus trabajadores hacia los intereses y necesidades de la ciudadanía, añadiendo valor al bienestar público y al desarrollo del país.</p>

2.4 COMPETENCIAS PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

Este componente es evaluado por las empresas consultoras en la segunda fase de la etapa III que corresponde a la Evaluación por Competencias. Su resultado determina en promedio, un 5% de postulantes que pasan a las entrevistas finales con el Consejo de Alta Dirección Pública o Comité de Selección, según sea el caso.

COMPETENCIAS
<p>C1. VISIÓN ESTRATÉGICA Capacidad para anticipar, detectar y analizar las señales del entorno e incorporarlas de manera coherente a la estrategia y gestión institucional, estableciendo su impacto a nivel local y global. Implica la habilidad para aplicar una visión de su rol y de la institución de una forma integral.</p>
<p>C2. COMUNICACIÓN EFECTIVA Capacidad para comunicarse de manera efectiva y oportuna con distintos interlocutores, expresándose con desenvoltura y claridad, escuchando atentamente a su interlocutor y priorizando el mensaje que desea entregar, en pos del logro de objetivos institucionales.</p>
<p>C3. GESTIÓN Y LOGRO Capacidad para establecer metas desafiantes orientadas al logro de los objetivos institucionales, movilizandolos recursos y alineando a las personas hacia su cumplimiento, monitoreando el avance, entregando apoyo y dirección frente a obstáculos y desviaciones, e implementando acciones correctivas en función de lograr resultados de excelencia.</p>
<p>C4. GESTIÓN DE REDES Capacidad para construir y mantener relaciones de colaboración con personas y organizaciones claves para favorecer el logro de los objetivos, posicionando a la institución y generando respaldo y compromiso hacia la consecución de metas tanto institucionales como interinstitucionales.</p>

C5. 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)	4.631
Presupuesto Anual	\$184.813.894.000

**3.2
CONTEXTO Y
DEFINICIONES
ESTRATÉGICAS DEL
SERVICIO**

Misión Servicio de Salud Reloncaví:

"Participar en la construcción de un modelo de salud sobre la base de una atención primaria fortalecida e integrada, que sitúa a paciente en el centro, con énfasis en el cuidado de poblaciones durante todo el ciclo de vida, y que además estimule la promoción y prevención en salud, resguardando el seguimiento y cobertura financiera".

Objetivos Estratégicos Institucionales:

1. Mejorar y controlar la gestión clínico asistencial y financiera
2. Fortalecer el trabajo de la Red Asistencial
3. Mejorar y desarrollar los sistemas de información y la comunicación
4. Fortalecer los equipos de trabajo y a las personas

Productos Estratégicos (Bienes y/o servicios):

1. Acciones en establecimientos de la red en hospitales; corresponde a acciones y prestaciones de salud de especialidad y urgencia que se desarrollan por equipo de salud de establecimientos de la red de mediana y alta complejidad, dependientes del Servicio de Salud.
2. Acciones de salud en establecimientos de atención primaria; corresponde a acciones y prestaciones de salud que desarrollan los equipos de salud de establecimientos de la Red de atención Primaria Municipal y dependientes del Servicio de Salud.
3. Acciones de las direcciones de los Servicios de Salud.

LISTA DE ESPERA	31-dic-20
Lista de espera medica	56.657
Lista de espera odontológica	19.367
Lista de espera quirúrgica	10.191
TOTAL	86.215
DEUDA DEL SERVICIO	31-dic-20
Total deuda operacional	M\$ 7.359.739

Cobertura Territorial:

El Servicio de Salud Del Reloncaví, posee jurisdicción sobre las Provincias de Llanquihue y Palena, con 9 y 4 comunas respectivamente.

La Población beneficiaria del SDR es de 462.157, que corresponde al 2% nacional.

La población inscrita validada asciende a 349.536 personas, que corresponde aprox. al 75,63 % de la población del Servicio de Salud.

PROVINCIA LLANQUIHUE		
COMUNA	POBLACIÓN	POBLACIÓN INSCRITA VALIDADA
PUERTO MONTT	269.398	199.921
CALBUCO	36.744	32.478
COCHAMO	4.006	1.961
FRESIA	12.656	6.304
FRUTILLAR	20.223	16.753
LLANQUIHUE	18.621	17.286
MAULLIN	14.894	13.137
MUERMOS	17.817	18.466
PUERTO VARAS	48.620	35.769
PROVINCIA PALENA		
HUALAIHUE	9.525	7.461
CHAITEN	5.020	S/D
PALENA	1.827	S/D
FUTALEUFU	2.806	S/D

La red del Servicio de Salud del Reloncaví, considerando los establecimientos municipales y de dependencia, cuenta con un total de 131 establecimientos los cuales se agrupan de acuerdo con su nivel de complejidad, dependencia y tipo Hospital².

TIPO DE ESTABLECIMIENTO	NÚMERO
CECOSF	9
CESFAM	13
CESFAM ONG	2
PSR	86
SAR	2
SAPU	6
H. BAJA COMPLEJIDAD	8
H. ALTA COMPLEJIDAD	1
PRAIS	1
COSAM	2
SAMU	1

² Fuente: Departamento de Control de Gestión - SDR, a dic. 2019.

**3.3
USUARIOS
INTERNOS Y
EXTERNOS**

En el cumplimiento de sus funciones el/la Jefe/a del Departamento de Auditoría debe interactuar fluidamente con:

Usuarios Internos:

- Director/a del Servicio de Salud Del Reloncaví, Gestor de Red Asistencial asignada a su territorio.
- Subdirector/a Gestión Asistencial, responsable de la articulación de la red del Servicio de Salud Del Reloncaví.
- Subdirector/a de Recursos Físicos y Financieros, responsable de articular y gestionar y fiscalizar los recursos físicos y financieros del Servicio de Salud Del Reloncaví.
- Subdirector/a de Gestión y Desarrollo de las Personas, responsable de los procesos de reclutamiento, selección, contratación, capacitación del recurso humano del Servicio de Salud Del Reloncaví.
- Jefe/a de Finanzas, responsable de recibir las transferencias del Ministerio de Salud y de realizar los pagos a proveedores y terceros de acuerdo a los convenios realizados.
- Jefe/a de asesoría jurídica, responsable de asesorar a la Dirección del Servicio y sus directivos, elaborar convenios, asumir acciones legales y de defensa judicial, mediaciones.
- Directores/as Hospitales Comunitarios.
- Subdirección de Atención Primaria.
- Asociaciones de funcionarios del Servicio de Salud del Reloncaví.

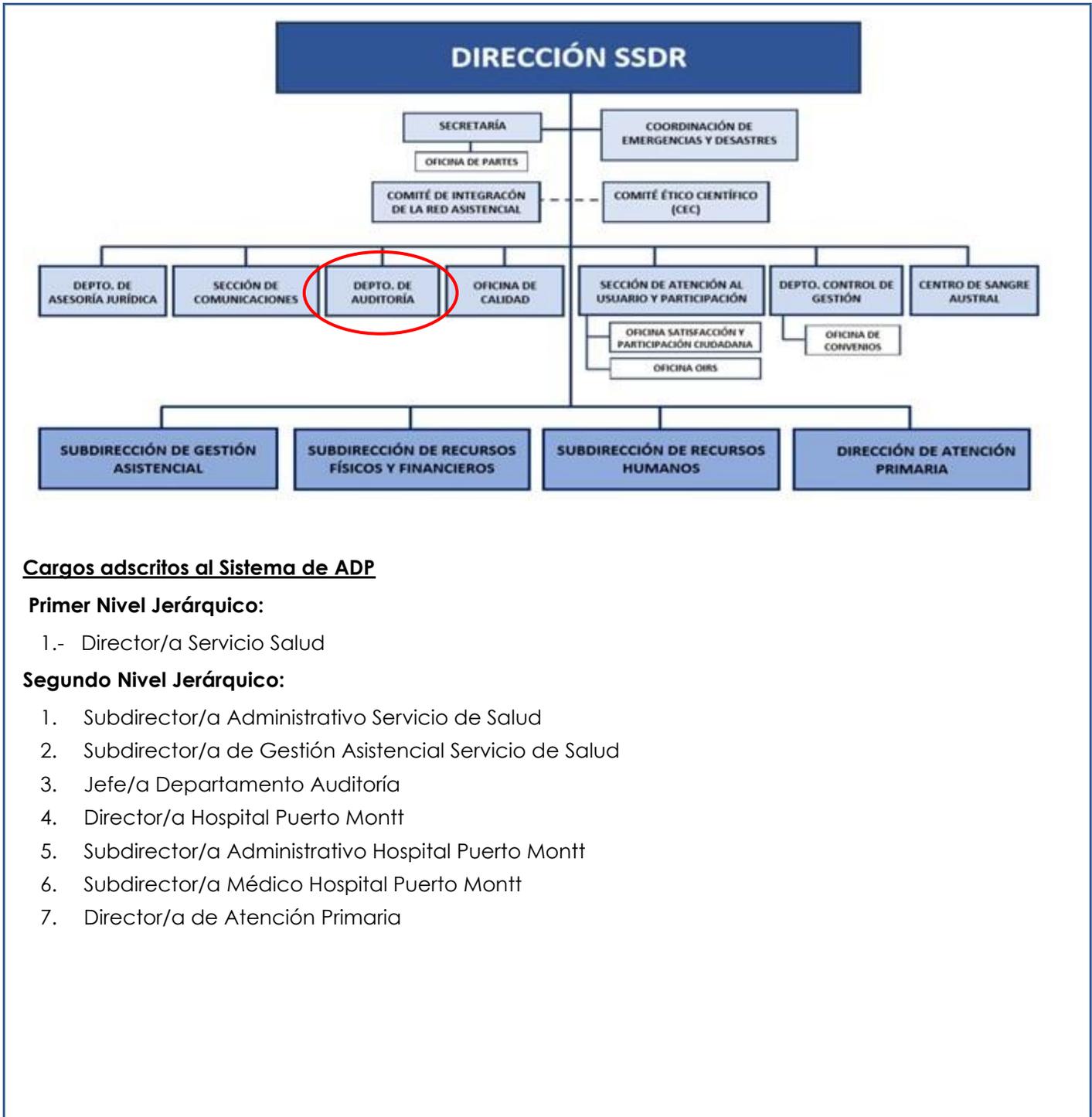
Usuarios Externos:

- Seremi de Salud Los Lagos.
- Super Intendencia de Salud Los Lagos.
- Jefes/as DESAM o DISAM.
- Directores/as de los CESFAM/CECOSF/SAR/SUR/SAPU.
- Intendencia Los Lagos.
- Gobernación Regional Los Lagos.
- Ministerio de Salud.
- Fondo Nacional de Salud.
- Central Nacional de Abastecimiento.
- Instituto de Salud Pública.
- Contraloría General de la República.
- Organizaciones sociales y comunitarias.
- Consejo de Auditoría Interna General de Gobierno CAIGG

Agentes Claves:

ASOCIACIONES (DAP – SS RELONCAVÍ)	Nº AFILIADOS
FENATS Unitaria	857
FENATS Histórica	509
APRUSS	597
FENTESS	225
ASENF	205
FENATS LIDER	148
AFUSAR	42
TOTAL	2583

3.4 ORGANIGRAMA



Cargos adscritos al Sistema de ADP

Primer Nivel Jerárquico:

- 1.- Director/a Servicio Salud

Segundo Nivel Jerárquico:

1. Subdirector/a Administrativo Servicio de Salud
2. Subdirector/a de Gestión Asistencial Servicio de Salud
3. Jefe/a Departamento Auditoría
4. Director/a Hospital Puerto Montt
5. Subdirector/a Administrativo Hospital Puerto Montt
6. Subdirector/a Médico Hospital Puerto Montt
7. Director/a de Atención Primaria