

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

**LUGAR DE DESEMPEÑO**

Región de Valparaíso, Ciudad San Felipe.

**I. EL CARGO**

**1.1  
MISIÓN DEL  
CARGO**

El/La Jefe/a Departamento de Auditoría le corresponde asesorar a el/la Director/a del Servicio de Salud Aconcagua, en materias relativas a la auditoría y evaluación de las acciones de orden asistencial, técnico-administrativo, financiero, patrimonial y de gestión. Para ello, debe realizar un examen crítico, sistemático, objetivo, periódico e independiente, acorde al ordenamiento y reglamentación vigente, a fin de velar por la eficiencia de las acciones que debe cumplir el Servicio. Como asimismo, promover la existencia y funcionamiento de sistemas de control interno en los establecimientos de la Red Asistencial del Servicio.

**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.

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 10-10-2017  
Representante del Consejo de Alta dirección Pública: María Parada

\*Para el cómputo de la duración de la carrera que da origen al título profesional de pregrado, podrán sumarse los estudios de post grado realizados por el mismo candidato. Fuente legal: Artículo Cuadragésimo de la Ley N° 19.882, inciso final, parte final, modificado por el número 6, del artículo 1°, la ley N° 20.955.

## II. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

### 2.1 DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

El Servicio de Salud Aconcagua en su Planificación Estratégica para el periodo 2015-2017, ha definido su Visión y Misión como:

➤ **MISIÓN SERVICIO DE SALUD ACONCAGUA:**

"Somos una Institución Pública que otorga servicios de salud para contribuir a mejorar la salud de las personas del Valle de Aconcagua, a través del desarrollo de una red Asistencial coordinada e integrada".

➤ **VISION DEL SERVICIO DE SALUD ACONCAGUA**

"Queremos ser una Red Asistencial de Excelencia, que otorgue servicios de calidad altamente valorados por los usuarios y su familia, con un equipo de trabajo competente, innovador, participativo e integrado con la comunidad"

**MAPA ESTRATÉGICO DEL SERVICIO DE SALUD ACONCAGUA:**

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

Líneas Estratégicas	Objetivos Estratégicos 2016-2018
LE1: Gestión Asistencial	OE1: Fortalecer la continuidad de la atención con acciones de salud efectivas, oportunas, seguras, resolutivas y de calidad, en el marco del Modelo de Atención Integral con enfoque familiar y comunitario en la red asistencial el valle de Aconcagua.
	Objetivos Específicos: 1.1: Conocer y disminuir las derivaciones de APS a especialidad, mejorando la no pertinencia. 1.2: Optimización del recurso de horas médicas a través de la metodología de programación y gestión de horas con mirada de Red 1.3: Desarrollar prácticas seguras, oportunas y efectivas en la atención de los usuarios
LE2: Recursos Humanos	OE2: Desarrollar integralmente el recurso humano en las distintas etapas del ciclo de vida laboral para el cumplimiento de los objetivos de la red asistencial y la satisfacción de los usuarios.
	Objetivos Específicos: 2.1: Promover buenas prácticas de calidad de vida laboral y de desarrollo de los funcionarios en la red del Servicio de Salud Aconcagua
LE3:	OE3: Gestionar de manera transparente y eficiente

<p>Presupuesto e Inversiones</p>	<p>los recursos físicos y financieros para entregar atenciones de salud oportunas y con enfoque de equidad.</p>
	<p>Objetivos Específicos:                      3.1: Formular y evaluar la ejecución de un presupuesto participativo de ingresos y gastos con los equipos internos del Servicio de Salud Aconcagua.                      3.2: Controlar la ejecución del gasto, a través de la gestión y uso eficiente de los recursos públicos.                      3.3: Priorizar las inversiones en la red asistencial, de acuerdo a criterios consensuados entre las áreas de gestión asistencial y de recursos físicos y financieros.</p>
<p>LE4:  Sistema de Información</p>	<p>OE4: Gestionar sistemas de tecnologías de la información, georreferenciados e interoperables, que permitan disponer de información eficiente para la atención clínica de los usuarios en el contexto social y comunitario.</p>
	<p>Objetivos Específicos:                      4.1: Geolocalizar a la población en control de las provincias de San Felipe y Los Andes para la gestión de acciones orientadas al mejoramiento de la calidad de vida.                      4.2: Fortalecer el desarrollo de las tecnologías de la información en pro de la gestión asistencial en las redes integradas de salud.</p>
<p>LE5: Participación Ciudadana</p>	<p>OE5: "Promover y fortalecer la interacción entre la ciudadanía y salud, para que la comunidad desarrolle sus capacidades, habilidades y oportunidades que le permitan identificar problemas, necesidades, definir prioridades y formular sus propuestas de una manera deliberada, democrática y concertada".</p>
	<p>Objetivos Específicos:                      5.1: Ejecutar el Plan de Participación con enfoque de derecho y corresponsabilidad.</p>

➤ **CLIENTES INSTITUCIONALES:**

1. Afiliados al Régimen de la Ley 18.469 incluidas sus cargas familiares.
2. Personas carentes de recursos acreditadas como tal.
3. Cesantes con subsidio de cesantía y sus cargas.
4. Causantes de subsidio único familiar.
5. Beneficiarios Convencionales (Isapres, Capredena)

**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 resolutoria de la red asistencial del país, a partir de:

1. Mejorar la gestión de los Servicios de Salud y sus establecimientos, optimizando sus procesos clínicos y resultados, en el marco de la gestión integrada de redes asistenciales, para lograr una gestión sanitaria centrada en la mejora continua y calidad de la atención, que dé cuenta del enfoque de DSS, equidad en el acceso, incorporación del enfoque de género, respeto a la diversidad y trato digno en la solución de los problemas de salud de la población a cargo.
2. Optimizar progresivamente el funcionamiento del GES con enfoque de derechos en salud mediante la gestión de brechas operacionales necesarias para generar la oferta requerida por la demanda de prestaciones, derivada de problemas de salud garantizados, fortaleciendo la integración de la red asistencial bajo modelo RISS basado en APS.
3. Fortalecer la gestión del recurso humano perteneciente a nuestra red asistencial, mediante la generación de una política asociada al desarrollo del talento humano, actual y futuro, con el fin de dar cuenta de sus condiciones de trabajo, suficiencia, formación y retención que permita atender los problemas de salud de la población.
4. Optimizar el modelo de financiamiento reconociendo los factores que condicionan mayores gastos en salud (dispersión geográfica, carga de morbilidad, complejidad, etc.) explicitando el déficit estructural del Sector, para lograr equilibrio financiero y avanzar en equidad.
5. Invertir en el fortalecimiento de la infraestructura de las redes asistenciales, del equipamiento y tecnología, del nivel primario y hospitalario de los servicios de salud, mediante la gestión del Plan Nacional de Inversiones que permita la incorporación de nuevos hospitales, centros de salud familiar y servicios de atención primaria de alta resolución, con el fin de mejorar la calidad de la atención y satisfacción de nuestros usuarios.

**2.3  
CONTEXTO  
EXTERNO  
DEL SERVICIO**

El Servicio de Salud Aconcagua es uno de los 29 servicios que conforman el Sistema Nacional de Salud que se encuentran distribuidos a lo largo del territorio nacional. Actualmente existen en la V Región tres servicios los que en conjunto satisfacen la demanda de salud pública de la Región.

El Servicio de Salud Aconcagua 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.

Existen otras instancias de coordinación ministerial, tales como la Secretaría Regional Ministerial de Salud, el Fondo Nacional de Salud (FONASA), la Central Nacional de Abastecimiento (CENABAST), establecimientos de la red, entre otras.

También como parte del contexto externo del Servicio, se mencionan las instituciones con las que actualmente se tiene convenio:

- Instituto AIEP
- Universidad de Playa Ancha
- Universidad Católica de Valparaíso
- Universidad de Chile
- Universidad de Valparaíso
- Universidad de Viña del Mar
- Universidad de Aconcagua
- Liceo Corina Urbina
- Instituto Educación Rural Assunta Pallota
- Liceo Menesiano Sagrado Corazón de los hermanos Salesianos de Llay Llay

## 2.4 CONTEXTO INTERNO DEL SERVICIO

El Servicio de Salud Aconcagua está ubicado territorialmente en el sector Cordillera de la V Región cubriendo las necesidades de salud de las dos provincias del Valle de Aconcagua, San Felipe y Los Andes, quedando dentro de su jurisdicción las cuatro comunas pertenecientes a la Provincia de Los Andes: Calle Larga, Rinconada, San Esteban y Los Andes y las seis comunas que conforman la Provincia de San Felipe: Catemu, Llay Llay, Panquehue, Putaendo, Santa María y San Felipe.

La población usuaria para el año 2016 corresponde a 217.062 habitantes y el crecimiento de la población de acuerdo a una estimación quinquenal es de un 1,04% en el sector geográfico del Servicio de Salud, que corresponde a la totalidad de la población de la jurisdicción, independiente de su dependencia administrativa y de su forma de financiamiento.

POBLACION USUARIA POR COMUNA 2016

Comunas	2016	%
Calle Larga	8.833	4,07%
Rinconada	6.850	3,16%
San Esteban	14.817	6,83%
Los Andes	58.798	27,09%
Catemu	10.720	4,94%
Llailay	19.160	8,83%
Panquehue	6.191	2,85%
Putaendo	14.363	6,62%
Santa María	11.958	5,51%
San Felipe	65.373	30,12%
<b>Total</b>	<b>217.062</b>	<b>100,00%</b>

(Fuente DEIS - INE)

La red de atención de salud de este Servicio de Salud, está compuesta por:

<b>Tipo de Establecimiento</b>	<b>Número</b>
Centro de Atención PRAIS	1
Posta de Salud Rural (PSR)	10
Estaciones Médico Rurales	22
Centro Comunitario de Salud Familiar (CECOFS)	6
Centros de Salud Familiar (CESFAM)	13
Servicio de Atención Primaria de Urgencia (SAPU)	2
Servicio de Urgencia Rural (SUR)	5
Centro de Salud Mental Comunitario San Felipe	1
Centro de Atención de Pacientes con demencia Quicalcura	1
Establecimiento Baja Complejidad	2
Establecimiento Mediana Complejidad	1
Establecimiento Alta Complejidad	2
<b>TOTAL</b>	<b>56</b>

Fuente: Departamento Estadísticas en Salud (DEIS) Junio 2017

Las provincias de San Felipe y Los Andes, la cual incluye el servicio de salud en la Ciudad de San Felipe, presenta los siguientes antecedentes biodemográficos:

#### **INDICADORES ESTADO DE SALUD 2016**

<b>Indicadores del Estado de Salud</b>	<b>SS Aconcagua</b>
Tasa de mortalidad general (tasa por 1.000 hab.)	5,6
Tasa de mortalidad infantil (tasa por 1.000 nacidos vivos)	4,9
Tasa de natalidad (tasa por 1.000 hab.)	11,8

Fuente: Departamento Estadísticas en Salud (DEIS)

Los principales bienes y servicios entregados por el Servicio de Salud Aconcagua son:

<b>INFORMACIÓN DE ACTIVIDADES</b>	<b>2016</b>
Consultas Morbilidad APS	243.927
Consultas Especialidad Hospital	135.122
Consultas de Urgencia, Hospital Alta y Mediana Complejidad	230.768
Consultas de Urgencia APS	82.861
Partos	3.338
Cesáreas	1.911
Intervenciones Cirugía Mayor Ambulatoria Realizadas	2.052
Intervenciones Cirugía Mayor No Ambulatoria Realizadas	10.633
Egresos	23.155
Índice Ocupacional	79.2
Promedio días de estada	13,6

\* Incluido Hospital de especialidad única (Hospital Psiquiátrico Dr. Philippe Pinel de Putaendo). Sin incluirlo, el promedio de días de estada es de 5,23 días.

A nivel del Servicio de Salud Aconcagua, se encuentra en desarrollo un convenio de programación 2011 - 2016 con el Gobierno Regional y el Ministerio de Salud, para reponer y normalizar infraestructura sanitaria tanto hospitalaria como de atención primaria.

Además se encuentra en evaluación un nuevo convenio de programación GORE-MINSAL para periodo 2016 al 2021, que busca la normalización de toda la red de establecimientos de Atención Primaria de Salud del Valle de Aconcagua.

Se encuentra en desarrollo el estudio Preinversional Hospitalario del Hospital San Camilo de San Felipe, que busca la normalización de su infraestructura. Además se retoman las obras de Normalización del Hospital Psiquiátrico Dr. Philippe Pinel de Putaendo.

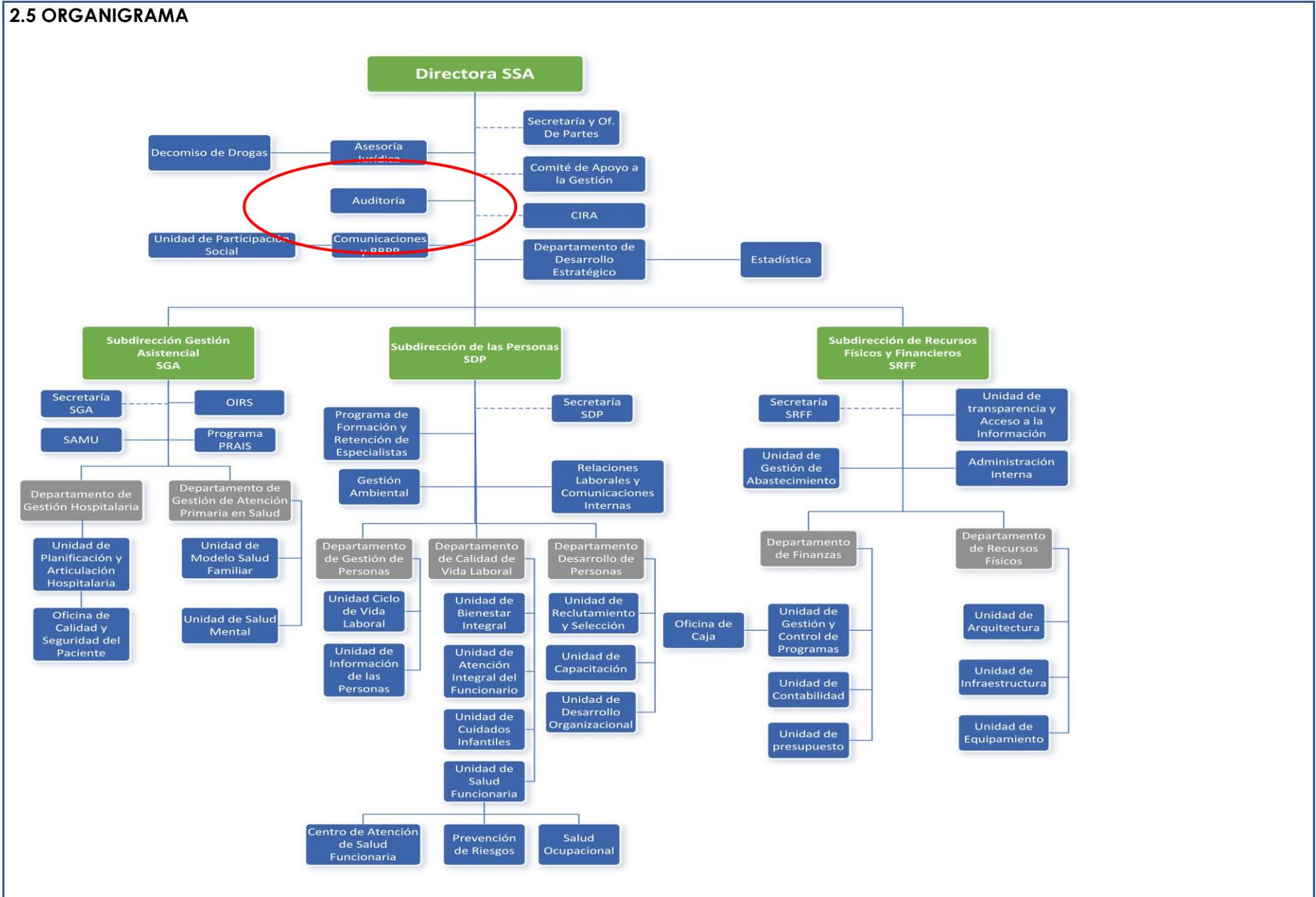
Se destaca la alta inversión en equipos y equipamientos que buscan disminuir la brecha existente, tanto para los 2 hospitales autogestionados, como para los 2 Hospitales de la Familia y la Comunidad y los 3 CESFAM dependientes del Servicio de Salud.

La deuda del Servicio de Salud Aconcagua a Junio de 2017 es de M\$ 3.698.923 (tres mil seiscientos noventa y ocho millones, novecientos veintitrés mil pesos)

La lista de espera del Servicio de Salud Aconcagua a Marzo de 2017 se desglosa en lo siguiente:

Lista de espera especialidades dental: 7.426  
 Lista de espera de especialidades médicas: 9.883  
 Lista de espera de intervenciones quirúrgicas: 7.801

## 2.5 ORGANIGRAMA



El departamento de Auditoría, dependerá del o la Directora del Servicio, y está conformado por:

- **Profesional Departamento de Auditoría:** Responsable de gestionar, implementar y supervisar los programas, procesos y acciones que son del ámbito de su responsabilidad en el Depto. de Auditoría.
- **Secretaria/o Departamento de Auditoría:** Responsable de la gestión documental del Departamentos de Auditoría, coordina y apoya logísticamente en las actividades propias de esta dependencia, así como, le corresponde la atención y recepción de públicos externos e usuarios internos.

**2.6  
DIMENSIONES  
DEL SERVICIO**

**2.6.1 DOTACIÓN**

<b>Dotación Total</b> (planta y contrata)	<b>2624</b>
<b>Dotación de Planta</b>	<b>813</b>
<b>Dotación a Contrata</b>	<b>1811</b>
<b>Personal a Honorarios</b>	<b>86</b>

**2.6.2 PRESUPUESTO ANUAL**

<b>Presupuesto Corriente</b>	<b>\$ 80.124.196.000</b>
<b>Presupuesto de Inversión</b>	<b>\$ 8.310.580.000</b>

**2.6.3 COBERTURA TERRITORIAL**

La Red Asistencial del Servicio de Salud Aconcagua dispone de una amplia red de atención que incorpora atención primaria de salud, atención hospitalaria y atención de especialidad psiquiátrica.

**Establecimientos de Atención Primaria de Salud:**

La red de Atención Primaria está compuesta por 13 Centros de Salud Familiar, de los cuales tres son de administración del Servicio (San Felipe El Real, Cordillera Andina y Llay Llay), los restantes son de dependencia municipal; se dispone además de 6 Centros Comunitarios de Salud Familiar (CECOFS); 02 Servicios de Atención Primaria de Urgencia, 10 Postas de Salud Rural; 05 Servicios de Urgencia Rural y 22 Estaciones Médico Rurales. La atención primaria es de baja complejidad técnica y de alta complejidad psicosocial en la atención de personas, familias, grupos y comunidades en la red del Servicio de Salud Aconcagua. La capacidad resolutoria que tiene este nivel de atención es del 90% de las consultas de morbilidad que se atienden mensualmente.

**Establecimientos de Atención Hospitalaria de Salud**

Este nivel de atención está compuesto por la red de hospitales dependientes del Servicio de Salud Aconcagua, los cuales por nivel de complejidad de encuentran definidos en:

<b>Nombre del Establecimiento</b>	<b>Nivel de Complejidad</b>
Hospital San Camilo de San Felipe (HOSCA)	Alta
Hospital San Juan de Dios de Los Andes (HOSLA)	Alta
Hospital Psiquiátrico Dr. Philippe Pinel	Mediana
Hospital de San Francisco de Llay Llay	Baja
Hospital San Antonio de Putaendo	Baja

(NGT N° 150 Sobre criterios de clasificación según nivel de complejidad de los establecimientos hospitalarios, aprobada por Resolución Exenta N° 646 del 14-06-2013.)

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

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

**Primer nivel jerárquico:**

1. Director/a Servicio de Salud

**Segundo nivel jerárquico:**

1. Subdirector/a Administrativo/a del Servicio de Salud del Aconcagua
2. Subdirector/a Médico del Servicio de Salud
3. Director/a Hospital San Camilo de San Felipe
4. Director/a Hospital San Juan de Dios de Los Andes
5. Jefe Departamento de Auditoría
6. Director/a Atención Primaria
7. Director/a Hospital Psiquiátrico Dr. Philipp Pinel de Putaendo
8. Subdirector/a Médico Hospital San Camilo de San Felipe
9. Subdirector/a Médico Hospital San Juan de Dios de Los Andes
10. Director/a Hospital San Francisco de Llay Llay

### III. PROPÓSITO DEL CARGO

#### 3.1 FUNCIONES ESTRATÉGICAS DEL CARGO

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

1. Elaborar y proponer al/a Director/a de Servicio, el Plan General Anual de Auditoría Interna, en concordancia con los objetivos gubernamentales de auditoría interna, los lineamientos del Consejo de Auditoría Interna General de Gobierno (CAIGG), Ministerio de Salud y las políticas del Servicio de Salud Aconcagua.
2. Ejecutar las auditorías aprobadas en el Plan Anual de Auditoría Interna y todas aquellas que le sean solicitadas por el Director del Servicio, el Ministerio de Salud o por los organismos de control, velando que exista un adecuado control interno de los procesos técnicos- administrativos y de negocio de la institución.
3. Coordinar las actividades de auditoría interna que se realicen en el Servicio, especialmente aquellas del ámbito de la gestión asistencial, de acuerdo a las normas técnicas que imparta el Ministerio de Salud.
4. Informar al/a Director/a del Servicio los resultados de las auditorías practicadas, y el avance del Plan Anual de Auditoría.
5. Evaluar en forma permanente, el funcionamiento de los sistemas de control interno del Servicio, en las áreas administrativo, financiero, contable y de gestión clínica y operacional.
6. Efectuar seguimiento de las recomendaciones y observaciones formuladas en virtud de las evaluaciones realizadas, como de las auditorías que lleve a cabo, el Departamento de Auditoría Ministerial, la Contraloría General de la República y otros organismos del estado.
7. Proveer el aseguramiento a la Dirección del Servicio, sobre el proceso de gestión de riesgos claves de negocio.

3.2

**DESAFÍOS Y LINEAMIENTOS GENERALES PARA EL CONVENIO DE DESEMPEÑO\***

DESAFÍOS	LINEAMIENTOS GENERALES PARA EL CONVENIO DE DESEMPEÑO
<p>1. Generar estrategias de gestión que potencien la oportuna aplicación y ejecución del plan anual de auditoría para la Red de Salud, en el ámbito de su competencia y de los establecimientos dependientes del Servicio, con el fin de organizar y coordinar eficientemente los recursos de su Departamento. Con enfoque de riesgos.</p>	<p>1.1 Asegurar a la Dirección que el proceso de Gestión de Riesgos funciona adecuadamente y los riesgos claves son identificados y tratados de manera de mantener los riesgos de la organización gubernamental dentro de los niveles tolerables.</p> <p>1.2 Elaborar el Plan Anual de Auditoría basado en riesgos, siendo ejecutado en los plazos programados, considerando lineamientos gubernamentales, ministeriales e institucionales.</p> <p>1.3 Responder eficaz y oportunamente a auditorías de contingencia solicitadas por la Dirección del Servicio de Salud y/o Auditoría Ministerial.</p>
<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 de los establecimientos.</p>	<p>2.1 Elaborar y ejecutar 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.</p> <p>2.2 Contribuir a una cultura al interior de la organización, que promueva los controles internos y la probidad administrativa.</p>
<p>3. Asegurar y ejecutar el seguimiento de los planes de acción comprometidos por unidades auditadas, con el objeto de generar la mejora continua de los procesos.</p>	<p>3.1 Diseñar estrategias de control y seguimiento para que los hospitales de la Red y la Dirección de Servicio, elaborando e informando un plan de acción en función de 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>3.2 Ejecutar auditorías o evaluaciones de seguimiento a planes de mejora acordados, producto de auditorías realizadas a nivel institucional y gubernamental.</p>

\*Los Lineamientos Generales para el Convenio de Desempeño corresponden 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 normales regulares y habituales propias del cargo en el ámbito de su competencia, y que se encuentran detalladas en este documento".

## 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 NECESARIOS PARA EL DESEMPEÑO 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>15%</b>
<p><b>A2. EXPERIENCIA Y CONOCIMIENTOS</b>                      Es altamente deseable poseer experiencia en materias de auditoría y control interno, en el ámbito público o privado, a un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo.                       Adicionalmente se valorará tener experiencia en instituciones de salud.                      Se valorará contar con experiencia de al menos 3 años en cargos de dirección o jefatura.</p>	<b>20%</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>15%</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>10%</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>15%</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>
<p><b>TOTAL</b></p>	<b>100%</b>

## 5 CARACTERÍSTICAS DE CARGO

### 5.1 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

<b>N° Personas que dependen del cargo</b>	3
<b>Presupuesto que administra</b>	No administra presupuesto

### 5.2 EQUIPO DE TRABAJO

El equipo de trabajo directo de el/la Jefe/a Departamento de Auditoría, está conformado por :

- Dos profesionales con formación como Auditor/a y Administrador Público.
- Secretaria Depto. de Auditoría.

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

En el cumplimiento de sus funciones el/ Jefe/a del Depto. de Auditoría a debe interactuar fluidamente con los siguientes **clientes internos**:

- El/la Directora/a del Servicio de Salud Aconcagua, en su calidad de máxima autoridad del Servicio.
- Los/as Subdirectores/as y Jefes de Departamento de dicho Servicio en sus áreas de competencia correspondientes a gestión médica, del cuidado, financiera – presupuestaria, de recursos humanos y Jefe de Asesoría Jurídica.
- Directores de Establecimientos dependientes de la Red Asistencial del Servicio de Salud Aconcagua.
- Directores de Establecimientos de la Atención Primaria Municipal.
- Auditores de los establecimientos autogestionados del Servicio de Salud Aconcagua.

Entre los principales **clientes externos** con los que le corresponde comunicarse se señalan:

- La Contraloría General de la República, según lo establecido en el artículo 18 de la ley 10.336, orgánica Constitucional de ese organismo de control.
- Ministerio de Salud.
- Consejo de Auditoría Interna General de Gobierno (CAIGG).

Federaciones y Asociaciones de Funcionarios del Servicio de Salud Aconcagua

FEDERACION FENATS ACONCAGUA	903
FEDERACION FENATS NACIONAL	168
FEDERACION FENATS UNITARIA	90
FEDERACION TECNICOS DE ENFERMERIA	338
FENATS CESFAM CORDILLERA ANDINA	39
FENATS HOSPITAL - CESFAM LLAY LLAY	36
FENPRUSS ACONCAGUA	51
FENPRUSS DIRECCION	37
ASOCIACION APROSS	18
FENPRUSS ESTABLECIMIENTOS HOSPITALARIOS	292
<b>TOTAL</b>	<b>1972</b>

Fuente SIRH: Septiembre 2017

**Actores Claves:**

- Seremi de Salud
- Fondo Nacional de Salud
- Superintendencia de Salud
- Central Nacional de Abastecimiento
- Instituto de Salud Pública
- Contraloría General de la República

## 5.4 RENTA

El cargo corresponde a un grado 5° 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 **40%**. Incluye las asignaciones de estímulo. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$2.860.000.-** para un no funcionario, que se detalla a continuación.:

Procedencia	Detalle Meses	Sub Total Renta Bruta	Asignación Alta Dirección Pública 40%	Total Renta Bruta	Total Remuneración Líquida Aproximada
Funcionarios del Servicio*	Meses sin bono de estímulo ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$2.467.696.-	\$987.078.-	\$3.454.774.-	\$2.875.099.-
	Meses con bono de estímulo: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$3.272.014.-	\$1.308.806.-	\$4.580.820.-	\$3.797.462.-
<b>Renta líquida promedio mensualizada referencial para funcionario del Servicio</b>					<b>\$3.183.000.-</b>
No Funcionarios**	Todos los meses	\$2.455.410.-	\$982.164.-	\$3.437.574.-	\$2.860.221.-
<b>Renta líquida promedio mensualizada referencial para no funcionario del Servicio</b>					<b>\$2.860.000.-</b>

**\*Funcionarios del Servicio:** Se refiere a los postulantes que provienen del mismo Servicio de Salud. Dichas personas recibirán en los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre Asignaciones de Estímulo hasta por un máximo de 13% mensual sobre una base de cálculo que contempla el sueldo base y las asignaciones profesional, de responsabilidad superior y sustitutiva, respecto de los otros meses.

**\*\*No Funcionario:** Se refiere a los postulantes que no provienen del mismo Servicio de Salud. Dichas personas, a partir del año siguiente de su permanencia en el cargo, recibirán en los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre Asignaciones de Estímulo por Experiencia y Desempeño Funcionario hasta por un máximo de 2% mensual por su participación efectiva en la junta calificadora central sobre una base de cálculo que contempla el sueldo base y las asignaciones profesional, de responsabilidad superior y sustitutiva.

Asimismo, después de cumplir 1 año calendario completo de servicio, recibirán en los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre Asignaciones de Estímulo a la Función Directiva que pueden alcanzar un 11% mensual sobre una base de cálculo que contempla el sueldo base y las asignaciones profesional, de responsabilidad superior y sustitutiva, en conformidad a un proceso de evaluación de metas.

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.

La Renta detallada podría tener un incremento de hasta un 10% por redefinición del porcentaje de asignación de alta dirección pública.

## 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.
- En el caso de directivos del segundo nivel de jerarquía, el convenio será suscrito con el jefe superior respectivo, a propuesta de éste. 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 Comité de Selección, según corresponda. 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, 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

- Sin perjuicio de lo anterior, los funcionarios conservarán 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.

#### Obligación de dedicación exclusiva y excepciones

- Los altos directivos públicos deberán desempeñarse con dedicación exclusiva, es decir, existe imposibilidad de desempeñar otra actividad laboral, en el sector público o privado.
- Conforme así lo dispone el inciso primero del Artículo Sexagésimo Sexto de la Ley N° 19.882, los cargos de altos directivos públicos deberán desempeñarse con dedicación exclusiva y estarán sujetos a las

prohibiciones e incompatibilidades establecidas en el artículo 1° de la ley N° 19.863, y les será aplicable el artículo 8° de dicha ley.

- El artículo 1° de la Ley N° 19.863, en los incisos quinto, sexto y séptimo, regula los escenarios de compatibilidad, lo que nos lleva a concluir que el desempeño de cargos del Sistema de Alta Dirección Pública permite el ejercicio de los derechos que atañen personalmente a la autoridad o jefatura; la percepción de los beneficios de seguridad social de carácter irrenunciable; los emolumentos que provengan de la administración de su patrimonio, del desempeño de la docencia prestada a instituciones educacionales y de la integración de directorios o consejos de empresas o entidades del Estado, con la salvedad de que dichas autoridades y los demás funcionarios no podrán integrar más de un directorio o consejo de empresas o entidades del Estado, con derecho a percibir dieta o remuneración. Con todo, la dieta o remuneración que les corresponda en su calidad de directores o consejeros, no podrá exceder mensualmente del equivalente en pesos de veinticuatro unidades tributarias mensuales.
- Cuando la dieta o remuneración mensual que les correspondiere fuere de un monto superior al que resulte de la aplicación del párrafo anterior, el director o consejero no tendrá derecho a la diferencia resultante y la respectiva empresa o entidad no deberá efectuar su pago.
- Por otro lado, los altos directivos públicos pueden desarrollar actividades docentes.
- Sobre el particular, el Artículo 8° de la Ley N° 19.863, dispone, lo siguiente:

"Independientemente del régimen estatutario o remuneratorio, los funcionarios públicos podrán desarrollar actividades docentes durante la jornada laboral, 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 de servicio, hasta por un máximo de doce horas semanales. Excepcionalmente, y por resolución fundada del jefe de servicio, se podrá autorizar, fuera de la jornada, una labor docente que exceda dicho tope."

#### 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.
- Los Jefes Superiores de los Servicios Públicos y los Directores Regionales, conforme a lo dispuesto en la Ley N° 20.730 y su Reglamento, 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 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.