

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

LUGAR DE DESEMPEÑO

IV Región, Coquimbo

I. EL CARGO

**1.1
MISIÓN DEL
CARGO**

Al/a la Jefe/a del Departamento de Auditoría del Servicio de Salud Coquimbo, 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.

**1.2
REQUISITOS
LEGALES**

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 éste o aquellos validados en Chile de acuerdo con la legislación vigente y acreditar una experiencia profesional no inferior a cinco años, en el sector público o privado.

Fuente: Artículo 2° del DFL N° 6 de 24 de agosto de 2017 del Ministerio de Salud.

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 04-06-2019
Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Claudia Rocco

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.

II. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

2.1 DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

Misión del Servicio de Salud Coquimbo:

“Ser una Red Asistencial integrada que otorga acciones de salud al servicio de las personas, contribuyendo a mantener y mejorar su salud”.

Objetivos Estratégicos Institucionales:

LÍNEA ESTRATÉGICA	OBJETIVO ESTRATÉGICO
Fortalecer la Red Asistencial	Fortalecer las buenas prácticas laborales en gestión de personas
	Desarrollo de estrategias para mejorar la comunicación corporativa interna
	Fortalecimiento del modelo de gestión de Recursos Humanos basado en competencias
Mejorar Calidad de la Atención	Implementar el Modelo de salud integral con enfoque familiar y comunitario.
	Fortalecer el rol de Hospitales Provinciales (Ovalle e Illapel).
	Fomentar el uso de la Telemedicina.
	Fortalecer la Institucionalidad de la Red Asistencial.
	Mejorar la efectividad de los programas de salud.
	Establecer un sistema de gestión de la Información de procesos definidos como críticos.
	Garantizar la calidad y seguridad de los procesos asistenciales en los Establecimientos Hospitalarios.
Mejorar la Eficiencia del Uso de los Recursos	Actualizar el Modelo de gestión sanitaria en red integrada.
	Fortalecer el sistema de control de gestión de los procesos de Mantenimiento y Abastecimiento.
	Fortalecer el sistema de control de gestión de los proyectos de Inversión.
Mantener y Mejorar la salud de las personas	Mejorar el uso de los recursos.
	Potenciar a la comunidad organizada en los conocimientos de su salud local y entregar retroalimentación a la red
	Garantizar continuidad de la atención en la Red Asistencial.

Productos Estratégicos (Bienes y/o servicios)

- Acciones de salud en establecimientos de atención primaria tanto Municipales como de los Servicios.
- Acciones en establecimientos de la red Hospitales, Centro de Diagnóstico y Tratamiento CDT, Centro de Referencia de Salud CRS.
- Acciones de las Direcciones de los Servicios de Salud.

Clientes:

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

**2.2
DESAFÍOS
GUBERNAMENTALES
ACTUALES PARA EL
SERVICIO**

El desafío Ministerial está en avanzar hacia un sistema de salud que otorgue protección y seguridad ante eventos que afectan la salud y el bienestar general de los ciudadanos, poniendo el foco en los más vulnerables.

Los principios que inspiran este desafío son cuatro: asegurar un acceso oportuno, respetar la dignidad de los pacientes, otorgar una atención de calidad y avanzar hacia un sistema más solidario.

Se debe avanzar en la formación de más profesionales de la salud, modernizar la infraestructura hospitalaria, incluyendo el equipamiento y las tecnologías, acortar las brechas en cuanto a la disponibilidad de camas, contener la deuda hospitalaria y buscar nuevas estrategias que permitan emplear de manera más eficiente las capacidades actuales, reducir el precio de los medicamentos y promover hábitos de vida más saludable.

Para alcanzar estos objetivos se han planteado cinco los ejes fundamentales:

1. Reducción de listas de espera.
2. Consultorios y CESFAM modernos y resolutivos.
3. Salud digna y oportuna.
4. Más competencia y transparencia en el mercado de fármacos e insumos médicos.
5. Bienestar y cultura de vida sana.

**2.3
CONTEXTO EXTERNO
DEL SERVICIO**

El Servicio de Salud Coquimbo, 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.

Este Servicio forma parte de la Macrored Zona Centro Norte que considera a los Servicios de Salud de: Coquimbo, Valparaíso – San Antonio, Viña del Mar – Quillota y Aconcagua.

Asimismo, el Servicio de Salud se relaciona en la región con instituciones públicas tales como Intendencia, Gobernación, Municipalidades y otras instituciones que participan del desarrollo de políticas públicas a nivel local como organizaciones comunitarias, fundaciones u otras.

Existen otras instancias de coordinación, 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.

2.4 CONTEXTO INTERNO DEL SERVICIO

El Servicio de Salud Coquimbo se encuentra ubicado, tal y como su nombre lo señala, en la región de Coquimbo, cuyo edificio de la Dirección del Servicio de Salud, se encuentra en La Serena.

La Red Asistencial del Servicio de Salud Coquimbo está conformada por 14 Departamentos de Salud y 9 Hospitales (3 autogestionados, 1 de mediana complejidad y 5 de baja complejidad). A continuación, se detallan los tipos de establecimientos:

Establecimientos RED ASISTENCIAL	Número
Hospital Alta Complejidad	3
Hospital Mediana Complejidad	1
Hospital Baja Complejidad	5
Centro de Salud Familiar (CESFAM)	30
Centro Comunitario de Salud Familiar (CECOSF)	10
Posta de Salud Rural (PSR)	97
Clínica dental Móvil	1
Unidad Ambulatoria Primaria de Oftalmología	4
Base SAMU	5
Servicio de Atención Primaria de Urgencia (SAPU)	13
Servicio Urgencia Rural	10
SAPU de alta Resolutividad (SAR)	1
Consultorio de Salud Mental (CESAM)	6
Hospital de Día	5
Hogar protegido	1
Residencia protegida	1
PRAIS	1
Total	194

Fuente: Departamento de Estadísticas en Salud Estadísticas al 11.04.2019

Según el CENSO 2017, cuenta con una población de 757.586 habitantes, que corresponde al 4,3% de la población del país (17.574.003 habitantes). La densidad poblacional es de 18,6 habitantes/km², mientras que la población rural alcanza un 18,8%, superior a la cifra nacional, que es de 13,1%. En cuanto a la estructura poblacional la región presenta una mayor proporción de mujeres que de hombres (índice de masculinidad de 95 hombres por cada 100 mujeres) y el índice de vejez es de 54,4 mayores de 64 años por cada 100 menores de 15 años.

Cuenta, dentro de su población, con un 21,69% de adultos mayores, proporción que ha ido rápidamente en aumento producto de los índices de migración interna experimentados en la zona. Según la Encuesta CASEN 2015, la región tiene un nivel de pobreza por ingresos de un 13,8% y multidimensional de un 23,9%, siendo más elevada que la del país que es un 11,7% y 20,9 %

respectivamente.

El Servicio de Salud de Coquimbo tiene jurisdicción sobre las 15 comunas que conforman la región: La Serena, Coquimbo, Ovalle, Vicuña, Andacollo, La Higuera, Paihuano, Punitaqui, Río Hurtado, Monte Patria, Combarbalá, Illapel, Los Vilos, Salamanca y Canela.

Las actividades relevantes realizadas por el Servicio de Salud Coquimbo son:

ACTIVIDADES REALIZADAS			
Tipo de Actividad	2016	2017	2018
Consultas Morbilidad APS	356.877	499.582	428.205
Consultas Especialidad	296.404	343.893	378.020
Consultas de Urgencia, Hospitales	279.481	339.172	318.691
Consultas de Urgencia APS (SAPU,SUR,SAR y CES)	409.989	425.078	403.202
Partos	9.114	8.497	8.082
Cesáreas	4.629	4.438	4.195
Intervenciones Cirugía Mayor Electiva Ambulatoria	6.226	9.087	11.619
Intervenciones Cirugía Mayor Electiva No Ambulatoria	13.976	14.611	14.353
Intervenciones Cirugía Mayor de Urgencia	6.855	6.269	6.614

Fuente: Departamento de Estadísticas en Salud Estadísticas al 11.04.2019

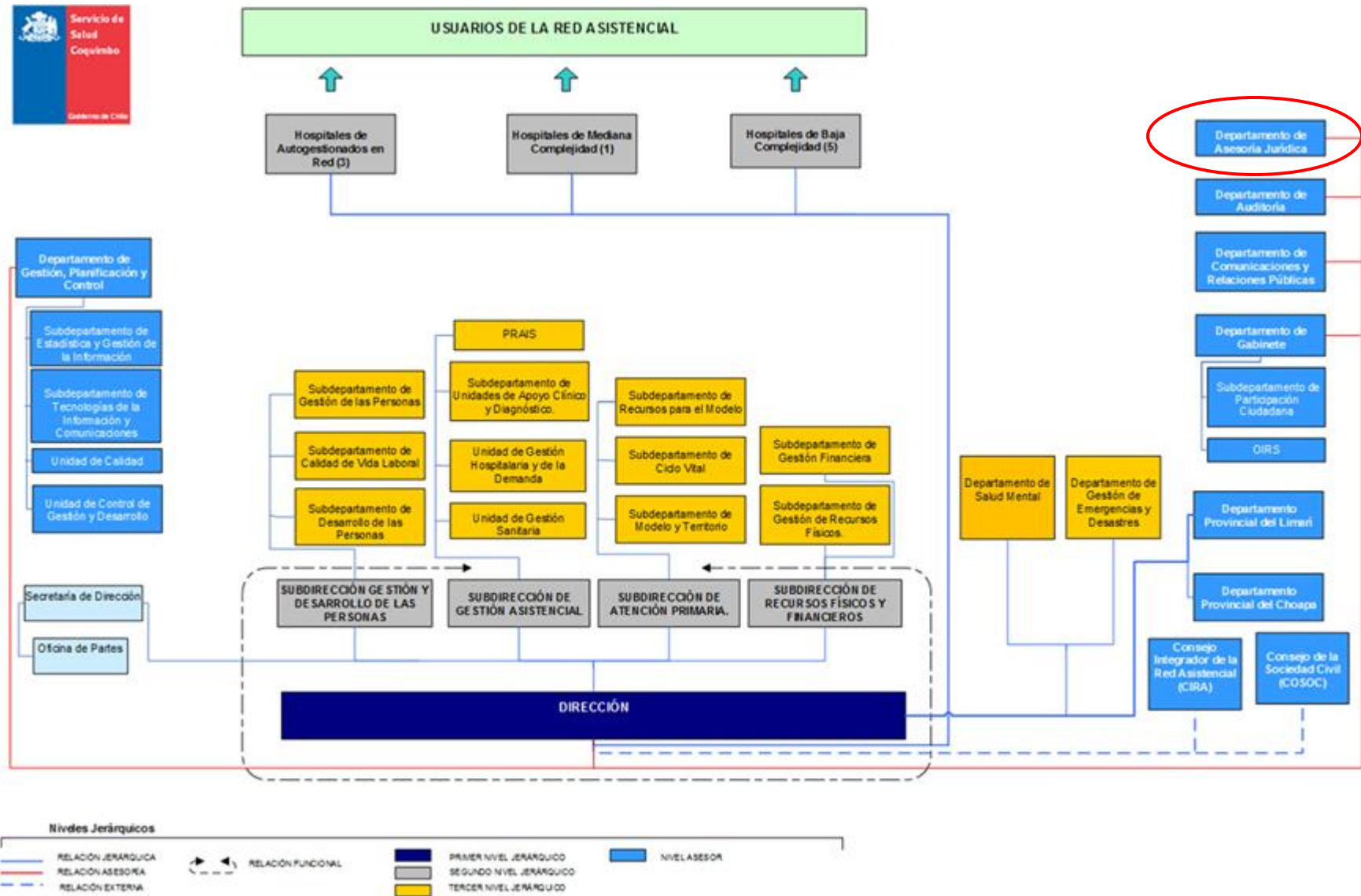
La Dirección de Servicio de Salud Coquimbo, en lo que refiere a la deuda financiera, presenta lo siguiente:

Año 2017: \$9.978.839.613

Año 2018: \$18.921.866.823

*El aumento de la deuda se debe al mayor gasto en bienes y servicio de consumo (fármacos, insumos y compra de prestaciones) y mayor gasto en recursos humanos (asignaciones, bienes, contrataciones).

2.5 ORGANIGRAMA DEL SERVICIO



El equipo de trabajo del Jefe/a de Auditoría del Servicio está conformado por:

- **Unidad Auditoría Administrativa - Financiera:** Ejecuta las auditorías de carácter Administrativa – Financiera, contable y de gestión, establecidas en el Plan Anual de Auditoría del Servicio, por el Consejo de Auditoría Interna General de Gobierno y el Ministerio de Salud y las de contingencias derivadas de situaciones particulares.
- **Unidad Auditoría Médico - Asistencial:** Ejecuta las auditorías de carácter médico-clínico y asistencial, establecidas en el plan anual de auditoría del Servicio, por el Consejo de Auditoría Interna General de Gobierno y el Ministerio de Salud y las de contingencias derivadas de situaciones particulares.
- **Secretaría del Departamento:** Presta soporte en las tareas administrativas y de secretaría a las labores desarrolladas por los profesionales y jefatura de la unidad.

2.6 DIMENSIONES

2.6.1 DOTACIÓN DEL ESTABLECIMIENTO

Dotación Total (planta y contrata)	4.845
Dotación de Planta	1.488
Dotación a Contrata	3.357
Personal a Honorarios	575

Fuente: Información entregada por Subdepto. Gestión de Personas - Servicio de Salud Coquimbo. Información actualizada al 31 de marzo del 2019

2.6.2 PRESUPUESTO ANUAL

Presupuesto Corriente	\$ 206,990,925,217
Presupuesto de Inversión	\$7.711.373.000

2.6.3 COBERTURA TERRITORIAL

El Servicio de Salud de Coquimbo tiene jurisdicción sobre las 15 comunas que conforman la región: La Serena, Coquimbo, Ovalle, Vicuña, Andacollo, La Higuera, Paihuano, Punitaqui, Río Hurtado, Monte Patria, Combarbalá, Illapel, Los Vilos, Salamanca y Canela.

La Red asistencial está conformada por:

Establecimientos RED ASISTENCIAL	Número
Hospital Alta Complejidad	3
Hospital Mediana Complejidad	1
Hospital Baja Complejidad	5
Centro de Salud Familiar (CESFAM)	30
Centro Comunitario de Salud Familiar (CECOSF)	10
Posta de Salud Rural (PSR)	97
Clínica dental Móvil	1
Unidad Ambulatoria Primaria de Oftalmología	4
Base SAMU	5
Servicio de Atención Primaria de Urgencia (SAPU)	13
Servicio Urgencia Rural	10
SAPU de alta Resolutividad (SAR)	1
Consultorio de Salud Mental (CESAM)	6
Hospital de Día	5
Hogar protegido	1
Residencia protegida	1
PRAIS	1
Total	194

2.7 CARGOS DEL SERVICIO ADSCRITOS AL SISTEMA DE ADP

Los cargos que actualmente están adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública, son los siguientes:

I Nivel jerárquico:

1. Director/a Servicio Salud.

II Nivel jerárquico:

1. Subdirector/a Médico del Servicio de Salud.
2. Subdirector/a Administrativo del Servicio de Salud.
3. Jefe/a Departamento Auditoría.
4. Director/a Hospital de Coquimbo.

5. Subdirector/a Médico Hospital de Coquimbo.
6. Director/a Hospital Illapel.
7. Director/a Hospital La Serena.
8. Subdirector/a Médico Hospital La Serena.
9. Director/a Hospital Ovalle.

III. PROPÓSITO DEL CARGO

3.1 FUNCIONES ESTRATÉGICAS DEL CARGO

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

1. Elaborar y proponer a 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 Coquimbo.
2. 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.
3. 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.
4. 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.
5. 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.
6. 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.

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

DESAFIOS DEL CARGO	LINEAMIENTOS
<p>1. Liderar el plan anual de auditoría del Servicio 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 del Servicio de Salud</p>	<p>1.1. Elaborar el Plan Anual de Auditoría, basado en riesgos, ejecutándolo en los plazos programados, considerando lineamientos gubernamentales, ministeriales e institucionales.</p> <p>1.2. Responder eficaz y oportunamente a auditorías de contingencias solicitadas por la Dirección de Servicio de Salud y/o Auditoría Ministerial.</p> <p>1.3. 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>2. Fortalecer la gestión de auditoría dentro de la red, 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 de Servicio de Salud y a los establecimientos dependientes.</p>	<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 Gestionar la elaboración y ejecución de planes de trabajo 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>2.3 Fomentar la cultura de autocontrol y promover el fortalecimiento de la probidad administrativa, evaluando de manera permanente el funcionamiento de los controles internos establecidos por la administración y recomendar las medidas que signifiquen mejorar su efectividad.</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 Desarrollar una estrategia de control y seguimiento para que la Dirección 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>3.2 Ejecutar auditorías o evaluaciones de seguimiento a planes de mejora acordados, producto de auditorías realizada a nivel institucional y gubernamental.</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/as.</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 encuentra detalladas en este documento".

IV. CONDICIONES PARA EL CARGO

4.1 VALORES Y PRINCIPIOS PARA EL EJERCICIO DE LA DIRECCIÓN PÚBLICA

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 PÚBLICO¹

Cree firmemente que el Estado cumple un rol fundamental en la calidad de vida de las personas y se compromete con las políticas públicas definidas por la autoridad, demostrando entusiasmo, interés y compromiso por garantizar el adecuado ejercicio de los derechos y deberes de los ciudadanos y por generar valor público.

Conoce, comprende y adhiere a los principios generales que rigen la función pública, consagrados en la Constitución Política de la República, la Ley Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, el Estatuto Administrativo y los distintos cuerpos legales que regulan la materia.

CONCIENCIA DE IMPACTO PÚBLICO

Es capaz de comprender, evaluar y asumir el impacto de sus decisiones en la implementación de las políticas públicas y sus efectos en el bienestar de las personas y en el desarrollo del país.

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

4.2 ATRIBUTOS DEL CARGO

ATRIBUTOS	PONDERADOR
<p>A1. VISIÓN ESTRATÉGICA Capacidad para detectar y analizar las señales sociales, políticas, económicas, ambientales, tecnológicas, culturales y de política pública, del entorno global y local e incorporarlas de manera coherente a la estrategia y gestión institucional. Habilidad para aplicar una visión global de su rol y de la institución, así como incorporarla en el desarrollo del sector y del país.</p>	10 %
<p>A2. EXPERIENCIA Y CONOCIMIENTOS Es altamente deseable contar con experiencia en materias auditoría y control interno a un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo. Adicionalmente, se valorará tener experiencia en instituciones de la Salud. Se valorará poseer al menos 3 años de experiencia en cargos directivos o de jefatura.</p>	20 %
<p>A3. GESTIÓN Y LOGRO Capacidad para generar y coordinar estrategias que aseguren resultados eficientes, eficaces y de calidad para el cumplimiento de la misión y objetivos estratégicos institucionales, movilizand o a las personas y los recursos disponibles. Habilidad para evaluar, monitorear y controlar los procesos establecidos, aportando en la mejora continua de la organización.</p>	20 %
<p>A4. LIDERAZGO EXTERNO Y ARTICULACIÓN DE REDES Capacidad para generar compromiso y respaldo para el logro de los desafíos, gestionando las variables y relaciones del entorno, que le proporcionen viabilidad y legitimidad en sus funciones. Habilidad para identificar a los actores involucrados y generar las alianzas estratégicas necesarias para agregar valor a su gestión y para lograr resultados interinstitucionales.</p>	10%
<p>A5. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS Capacidad para identificar y administrar situaciones de presión, riesgo y conflictos, tanto en sus dimensiones internas como externas a la organización, y al mismo tiempo, crear soluciones estratégicas, oportunas y adecuadas al marco institucional público.</p>	15 %
<p>A6. LIDERAZGO INTERNO Y GESTIÓN DE PERSONAS Capacidad para entender la contribución de las personas a los resultados de la gestión institucional. Es capaz de transmitir orientaciones, valores y motivaciones, conformando equipos de alto desempeño, posibilitando el desarrollo del talento y generando cohesión y espíritu de equipo. Asegura que en la institución que dirige, prevalezcan el buen trato y condiciones laborales dignas, promoviendo buenas prácticas laborales.</p>	15 %
<p>A7. INNOVACIÓN Y FLEXIBILIDAD Capacidad para proyectar la institución y enfrentar nuevos desafíos, transformando en oportunidades las limitaciones y complejidades del contexto e incorporando en los planes, procedimientos y metodologías, nuevas visiones y prácticas; evaluando y asumiendo riesgos calculados que permitan generar soluciones, promover procesos de cambio e incrementar resultados.</p>	10 %
<p>TOTAL</p>	100%

V. CARACTERÍSTICAS DE CARGO

5.1 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

Nº Personas que dependen del cargo	5
Presupuesto que administra	\$0

5.2 EQUIPO DE TRABAJO

El equipo de trabajo de Jefe/a de Auditoría está conformado por:

- **Unidad Auditoría Administrativa – Financiera**
- **Unidad Auditoría Médico – Asistencial**
- **Secretaría del Departamento**

5.3 CLIENTES INTERNOS, EXTERNOS y OTROS ACTORES CLAVES

Clientes Internos:

- Director/a del Servicio y subdirectores/as de: Gestión y Desarrollo de Personas, de Gestión Asistencial, de Atención Primaria de Salud y Administrativo del Servicio del Salud, asesorando en la correcta aplicación de las normativas, fiscalizando y evaluando las acciones que deban cumplir para con el Servicio de Salud en materias de orden asistencial, técnico y administrativo, gestión, financiero y patrimonial, comprendidas en el campo de sus competencias.
- Jefe/a de departamento de asesoría jurídica, jefes/as de departamentos y subdepartamentos, profesionales, jefes/as provinciales y directores/as de hospitales de la Red Asistencial con los que deberá relacionarse e interactuar permanentemente, con el fin de coordinar la evaluación y control de la aplicación de la normativa y política del Servicio de Salud.

Clientes Externos:

- El Ministerio de Salud y la Contraloría General de la República, según lo establecido en el artículo 18 de la Ley 10336 de la Orgánica Constitucional de dicho organismo.
- Consejo de Auditoría Interna General de Gobierno, además de acoger los requerimientos de las distintas autoridades nacionales, regionales y comunales.
- Seremi de Salud.
- Fondo Nacional de Salud.
- Superintendencia de Salud.
- Central Nacional de Abastecimiento.
- Instituto de Salud Pública.
- Jefes de Departamentos de Salud Municipal y Directores de Consultorios de Atención Primaria de la región para la coordinación de actividades propias de la Red Asistencial.

Actores Claves:

Dentro de los actores claves de la organización, además de los ya nombrados, se destacan las asociaciones de funcionarios de la institución, que se señalan a continuación:

Asociaciones Funcionarios	N° Afiliados Dirección SSC
Asociación de Profesionales Universitarios de la DSSC (APRUS)	62
FENATS	56
AFUDIS	57
TOTAL	175

**Fuente: Resumen funcionarios asociados a Gremios. Unidad de remuneraciones
Servicio de Salud Coquimbo. Información actualizada al 31 de marzo del 2019**

5.4 RENTA

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 las asignaciones de estímulo. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$3.693.000.-** para un no funcionario, que se detalla a continuación:

Procedencia	Detalle Meses	Sub Total Renta Bruta	Asignación Alta Dirección Pública 50%	Total Renta Bruta	Total Remuneración Líquida Aproximada
Funcionarios del Servicio*	Meses sin bono de estímulo ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$2.994.688.-	\$1.497.344.-	\$4.492.032.-	\$3.708.871.-
	Meses con bono de estímulo: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$3.964.609.-	\$1.982.304.-	\$5.946.913.-	\$4.807.211.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para funcionario del Servicio					\$4.075.000.-
No Funcionarios**	Todos los meses	\$2.980.874.-	\$1.490.437.-	\$4.471.311.-	\$3.692.915.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para no funcionario del Servicio					\$3.693.000.-

***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.

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/la director/a de dicho establecimiento con los/las subdirectores/as 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, deberán 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/la director/a 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.