

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

**LUGAR DE DESEMPEÑO**

Región de Coquimbo, La Serena

**I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO\***

**1.1 MISIÓN  
Y FUNCIONES 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, gestión de 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.

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 en concordancia con los lineamientos emanados del Consejo de Auditoría Interna General de Gobierno (CAIGG), Ministerio de Salud, de su respectiva Red Asistencial y las políticas del Servicio de Salud.
2. Ejecutar las auditorías que se le encomienden, de acuerdo al Plan General y Anual de Auditoría, Dirección del Servicio y Ministerio de Salud, 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. 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.
5. Liderar los procesos internos del Departamento de Auditoría, con enfoque de mejora continua y su modernización.
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.
7. Coordinar y acompañar 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.

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 14-03-2020.  
Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: María Rosa Millán.

\* 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**

|  |                       |
|--|-----------------------|
| <b>Nº Personas que dependen directamente del cargo</b>   | <b>6</b>              |
| <b>Nº Personas que dependen indirectamente del cargo</b> | <b>0</b>              |
| <b>Presupuesto que administra</b>                        | No Maneja presupuesto |

**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**.

| <b>DESAFÍOS</b>   | <b>LINEAMIENTOS</b>  |
|---|--|
| <p>1. Contribuir al mejoramiento y modernización del Servicio, a través de un modelo de auditoría innovador, fortaleciendo los equipos de trabajo interdisciplinarios, ajustándose a los cambios y desafíos de la organización y de su entorno.</p> | <p>1.1 Generar estrategias de auditoría preventiva, para el cumplimiento de los compromisos institucionales asociados al Servicio de Salud Coquimbo.</p> <p>1.2 Coordinar de manera eficiente e innovadora la red de auditores dependientes del Servicio de Salud Coquimbo</p> <p>1.3 Elaborar, implementar y ejecutar un modelo de control y seguimiento de auditorías internas e informes de la Contraloría General de la República, permitiendo implementar medidas correctivas y prevenir la reiteración de eventos adversos.</p> <p>1.4. Elaborar y ejecutar el Plan Anual de Auditoría, basado en riesgos, ejecutándolo en los plazos programados, considerando lineamientos gubernamentales, ministeriales e institucionales.</p> |
| <p>2. Fortalecer la gestión de auditoría dentro de la red, ajustándose a los cambios y desafíos de la organización y de su entorno e incorporando la gestión de la auditoría como parte estratégica del desarrollo de la Institución.</p>           | <p>2.1 Realizar diagnóstico del estado de gestión y procesos de Auditoría en la Red del Servicio Salud Coquimbo, elaborando un plan de mejora para los nodos encontrados.</p> <p>2.2 Implementar mecanismos de evaluación y mejora continua de los resultados del Servicio de Salud desde los procesos establecidos como críticos.</p> <p>2.3 Diseñar e implementar un plan que fomente la cultura de autocontrol y promueva 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. Fortalecer la gestión interna de su departamento, a través del alineamiento estratégico, del cuidado en la gestión y desarrollo de las personas y la transversalización del enfoque de género en el ejercicio de</p>                          | <p>3.1 Elaborar y ejecutar eficientemente un plan de trabajo que permita fortalecer al Departamento, 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</p>   |

|  |                |   |
|--|----------------|---|
|  | sus funciones. | recursos.<br>3.2 Generar una adecuada gestión del desempeño de su equipo, mediante metas alineadas y desafiantes, promoviendo el clima laboral armónico, con foco en el respeto por las personas<br>3.3 Incorporar y mejorar la perspectiva de género de los instrumentos de gestión del departamento, incluyendo políticas y procedimientos. |
|--|----------------|---|

#### 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 la asignación de zona. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$4.395.000.-** para un no funcionario del Servicio de Salud Coquimbo.

Después de cumplir un año calendario completo en el cargo recibirá 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 profesional, 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 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 N°2 del DFL N°6, de 24 de agosto del 2017, 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.

Se requiere contar con al menos 2 años de experiencia en cargos de dirección, jefatura o coordinación de equipos en materias de auditoría y/o control interno, en el ámbito público o privado, en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo\*.

Adicionalmente, se valorará tener experiencia en instituciones públicas\*\*.

**\*Se considerará la experiencia laboral de los últimos 10 años. Es un criterio excluyente.**

**\*\*No es un criterio excluyente, entrega puntaje adicional en el análisis curricular.**

\*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.

**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**

**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.

**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.

**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.

**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**

**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.

**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.

**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.

**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.

**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

|  |                          |
|--|--------------------------|
| <b>Dotación Total</b><br>(planta y contrata) | <b>7.490</b>             |
| <b>Presupuesto Anual</b>                     | <b>M\$ 379.050.695-.</b> |

#### 3.2 CONTEXTO Y DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

##### **Misión del Servicio de Salud Coquimbo:**

“Somos 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   |
|--------------------------------------|--|
| <b>Fortalecer la Red Asistencial</b> | 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 |

| LÍNEA ESTRATÉGICA                     | OBJETIVO ESTRATÉGICO   |
|---------------------------------------|--|
| <b>Mejorar Calidad de la Atención</b> | 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. |
|                                       | Actualizar el Modelo de gestión sanitaria en red integrada.  |

| LÍNEA ESTRATÉGICA                                    | OBJETIVO ESTRATÉGICO   |
|--|--|
| <b>Mejorar la Eficiencia del Uso de los Recursos</b> | 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.                     |
|  | Mejorar el uso de los recursos.  |

| LÍNEA ESTRATÉGICA                                  | OBJETIVO ESTRATÉGICO   |
|--|--|
| <b>Mantener y Mejorar la salud de las personas</b> | 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.   |

El Servicio de Salud Coquimbo es uno de los 29 Servicios de Salud del país, de carácter autónomo. Perteneciente a la macrozona centro norte, conformada por los Servicio de Salud Coquimbo, Servicio de Salud Valparaíso - San Antonio, Servicio de Salud Viña Del Mar - Quillota y Servicio de Salud Aconcagua

El servicio de Salud Coquimbo tiene la responsabilidad de velar por la atención de la población beneficiaria FONASA de la región, siendo esta un 89% de la población total, correspondiente a 694.748 beneficiarios.

La Dirección del Servicio de Salud Coquimbo tiene la autoridad técnica y administrativa de los 9 hospitales de la región, PRAIS y SAMU.

Respecto a la red asistencial pública, la dotación de camas actual asciende a 1.029 camas a nivel regional (1,23 por 1000 habitantes), uno de los índices más bajos a nivel nacional. Al déficit estructural actual de camas hay que considerar la situación de los pacientes sociosanitarios, este tipo de pacientes si bien son derivados a los centros de menor complejidad en la actualidad el número asciende a 51 pacientes, lo que representa un 5% del total de camas de la red y el 43% de camas de hospitales de baja complejidad, siendo en su mayoría pacientes que están a la espera de un cupo en ELEAM por no tener red de apoyo, constituyéndose en un problema psicosocial ya que los Hospitales no son lugares adecuados para este tipo de usuarios.

Con respecto a la red de salud mental actualmente existen 30 camas de adulto y 5 infantojuveniles en la red hospitalaria, que son insuficientes para la demanda, lo que se refleja en pacientes a la espera de hospitalización psiquiátrica en las UEH de los 9 Hospitales de la región sin las condiciones adecuadas para su manejo.

Respecto al número de quirófanos, existen 30 para la red, concentrándose en los Hospitales de Alta complejidad, siendo el Hospital de Coquimbo el que tiene el mayor número con 11 pabellones.

**Cobertura Territorial:**

La Región de Coquimbo es una zona de transición entre el gran desierto del extremo norte y la zona central de nuestro país. Cuenta con una extensión de 40.574 kilómetros cuadrados que equivale al 5,4 por ciento del territorio chileno. Desde el punto de vista político administrativo la región está dividida en tres

provincias: Elqui, Limarí y Choapa y además una división territorial de quince comunas; Andacollo, Coquimbo, La Higuera, La Serena, Paihuano, Vicuña, Combarbalá, Monte Patria, Ovalle, Punitaqui, Río Hurtado, Canela, Illapel, Los Vilos y Salamanca.

Según el Censo 2017, la región de Coquimbo tiene 757.865 habitantes, de los cuales 388.812 son mujeres y 368.774 hombres; existen 240.307 hogares en la región de los cuales el 81,2 por ciento habita en zonas urbanas, mientras que el 18,8 por ciento lo hace en zonas rurales. Los 142.470 habitantes en área rural, se distribuyen en 2.490 localidades. Una característica de la región es la existencia de comunidades agrícolas, las cuales corresponden al 25 por ciento del territorio regional, y representan al dos por ciento de la población.

En relación con las características socio económicas, la encuesta Casen 2017 estimó que el 11,9 por ciento de la población regional se encuentra en situación de pobreza por ingresos, por sobre la media nacional que registra un 8,6 por ciento.

**Composición de la red del Servicio de Salud Coquimbo:**

El Servicio de Salud Coquimbo se organiza en una red asistencial con establecimiento de distintos niveles de complejidad, siendo los Hospitales de La Serena y Coquimbo en la Provincia del Elqui y el Hospital de Ovalle en la Provincia del Limari los establecimientos de mayor complejidad de la región y en la Provincia del Choapa se cuenta con el Hospital de Illapel, establecimiento de mediana complejidad centro de derivación de esta provincia.

La red de salud pública está constituida por los siguientes establecimientos:

| <b>Tipos de establecimientos</b>                   | <b>Cantidad</b> |
|--|-----------------|
| Establecimientos de alta complejidad               | 3               |
| Establecimientos de mediana complejidad            | 1               |
| Establecimientos de baja complejidad               | 5               |
| Centros de Salud Familiar (CESFAM)                 | 32              |
| Centros Comunitarios de Salud Familiar (CECOFS)    | 10              |
| Postas de Salud Rural                              | 94              |
| Estaciones Médico Rurales                          | 204             |
| Servicios de Atención Primaria de Urgencias (SAPU) | 12              |
| Servicios de Alta Resolutividad (SAR)              | 5               |
| Centro de Salud Mental (COSAM)                     | 6               |

|   |            |
|---|------------|
| Programa de Reparación y Atención Integral de Salud (PRAIS) | 1          |
| Servicio de Urgencia Rural (SUR)                            | 10         |
| Unidad de Procedimientos Móvil                              | 1          |
| <b>Total</b>  | <b>384</b> |
| <b>Fuente: Establecimientos DEIS.</b>                       |            |

**Producción Clínico Asistencial del Servicio de Salud:**

| ACTIVIDADES REALIZADAS SERVICIO SALUD COQUIMBO AÑO 2020- 2022 |         |         |           |
|---|---------|---------|-----------|
| Información de Actividades                                    | 2020    | 2021    | 2022      |
| Consultas Morbilidad APS                                      | 262.926 | 298.658 | 343.484   |
| Consultas Especialidad Hospital                               | 224.186 | 323.831 | 360.415   |
| Consultas de Urgencia, Hospital Alta Complejidad              | 147.147 | 138.386 | 191.637   |
| Consultas de Urgencia APS                                     | 631.336 | 861.935 | 1.145.173 |
| Partos  | 6.214   | 5.676   | 6.143     |
| Cesáreas  | 3.040   | 2.849   | 2.977     |
| Intervenciones Cirugía Mayor Ambulatoria Realizadas           | 5.302   | 7.549   | 10.914    |
| Intervenciones Cirugía Mayor No Ambulatoria Realizadas        | 15.306  | 18.095  | 19.535    |

Las **Listas de Espera** del Servicio de Salud Coquimbo, al mes de enero del año 2023, son las siguientes:

|   |        |
|---|--------|
| Lista de Espera Consulta Nueva de Especialidad Médica       | 76.821 |
| Lista de Espera Consulta Nueva de Especialidad Odontológica | 17.988 |
| Lista de Espera de Intervenciones Quirúrgicas               | 12.323 |

El Servicio de Salud Coquimbo al mes de enero del año 2023, mantiene una **deuda operacional** de **M\$ 8.208.542.-**

**Proyectos de Inversión**

El Servicio de Salud cuenta con un Convenio de Programación de Salud 2018-2026 vigente, firmado entre el Gobierno Regional de Coquimbo y el Ministerio de



Salud que inicialmente contaba con un presupuesto de 321 mil millones de pesos con 83 iniciativas.

A principio de este año se terminó el diseño del **nuevo Hospital de Illapel** y se está en proceso de aprobación técnica para su ejecución por un monto de aprox. 130 mil millones de pesos en un edificio de 50 mil m<sup>2</sup>, con 135 camas, 6 quirófanos y 43 boxes de atención.

También se desarrollaron los anteproyectos de los nuevos hospitales de La Serena y Coquimbo, que se harán en nuevos terrenos. Ambos proyectos se ejecutarán bajo la modalidad de Asociación Pública Privada (APP) con el MOP como Unidad Técnica, contemplando Diseño, Ejecución y Operación.

El **nuevo Hospital de La Serena** ya se encuentra adjudicado a la concesión "Hospital de La Serena" del Grupo Licitante denominado "Acciona Concesiones Hospitalarias", el proyecto partió en abril del 2022 y tiene un plazo de 4 años. Cuenta con 120 mil m<sup>2</sup>, 668 camas, 15 quirófanos y 85 box de atención, con una inversión aproximada de 180 mil millones de pesos.

Por otra parte, para el **nuevo Hospital de Coquimbo** ya se encuentra adjudicado desde el mes de septiembre del presente año a la empresa China Railway Construction Corporation (CRCC) y su grupo licitante "Sociedad Concesionaria Hospital de Coquimbo S.A.", teniendo un plazo de 4 años para su ejecución. Cuenta con 130 mil m<sup>2</sup>, 605 camas, 22 quirófanos y 139 box de atención, con una inversión aproximada de 250 mil millones de pesos.

Tenemos otros **proyectos en cartera** para ejecutarse en lo que queda del periodo del Convenio de Programación en **Atención Primaria (APS)** contando con 9 CESFAM, 21 PSR y 1 CECOSF, distribuidos en las tres provincias.

Existen además en cartera distintos proyectos de reposición de ambulancias tanto del SAMU, hospitales y de APS municipal, para reponer el parque de vehículos de emergencia.

Por último, está contemplado elaborar los Estudios Preinversionales Hospitalarios (EPH) de los hospitales comunitarios de: Vicuña, Andacollo, Combarbalá y Los Vilos.

### 3.3 USUARIOS INTERNOS Y EXTERNOS

El/la Jefe/a del Departamento de Auditoría del Servicio de Salud Coquimbo para el cumplimiento de sus funciones debe relacionarse con:

#### Usuarios 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.

#### Usuarios Externos:

- Consejo de Auditoría Interna General de Gobierno, además de acoger

los requerimientos de las distintas autoridades nacionales, regionales y comunales

- Contraloría Nacional y Regional de la República
- Ministerio de Salud
- 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.
- Jefes de Auditorías de Servicios de Salud a nivel nacional

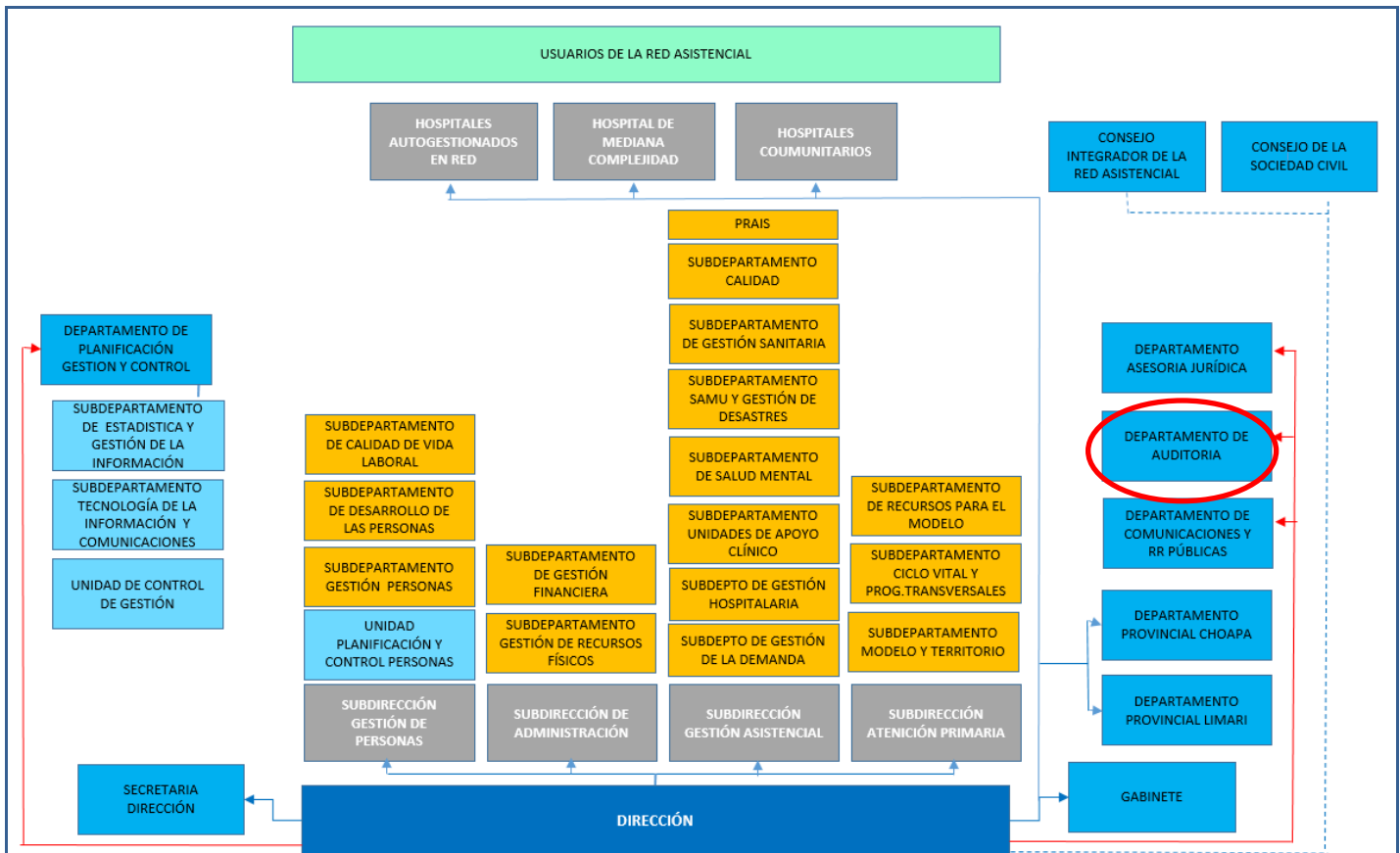
**Actores Claves:**

Las Asociaciones de funcionarios/as presentes en el Servicio de Salud, son las siguientes:

| <b>Asociaciones funcionarios</b>                                       | <b>N° Socios</b> |
|--|------------------|
| Colegio Medico   | 69               |
| Asociación de Paramédicos FENTES Hospital Ovalle                       | 9                |
| Asociación de Funcionarios Dirección Servicio de Salud Coquimbo AFUDIS | 43               |
| Federación Nacional de Profesionales Universitarios de SSC FENPRUS     | 851              |
| Federación Regional FENATS   | 3.057            |
| Asociación de Funcionarios Unidos Hospital Ovalle                      | 235              |
| Asociación de funcionarios del Hospital San Pablo de Coquimbo          | 191              |
| Asociación de Enfermeras (os) ASENF                                    | 511              |
| <b>TOTAL</b>   | <b>4.966</b>     |

Fuente: Resumen funcionarios asociados a Gremios. Unidad de remuneraciones Servicio de Salud Coquimbo. Información actualizada al 28 de febrero del 2023

### 3.4 ORGANIGRAMA



De acuerdo a estructura vigente aprobada por Resolución Exenta N°2711 de 10 de junio de 2021, modificada por Resolución Exenta N° 3411 de 18 de mayo de 2022, del Servicio de Salud Coquimbo.

#### Listado de cargos adscritos al Sistema

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

## IV. 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."

\*Limitación a la norma establecida en el artículo 1°, de la Ley N° 19.863

- Los altos directivos públicos, por regla general, tendrán derecho a percibir dietas por la integración de directorios o consejos de empresas o entidades del Estado, con la salvedad de que 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 corresponde 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.
- La compatibilidad descrita en los párrafos que anteceden, es sin perjuicio de disposiciones legales que limiten o restrinjan este derecho, como ocurre con las normas contenidas en las leyes periódicas de presupuestos del sector público. A la fecha de publicación de la presente convocatoria, se encuentra vigente el artículo 25 de la Ley N° 21.395, de Presupuestos del Sector Público correspondiente al año 2022, disposición que establece que determinados funcionarios y autoridades, no tendrán derecho a percibir dieta o remuneración que provenga del hecho de integrar consejos o juntas directivas, presidencias, vicepresidencias, directorios, comités u otros equivalentes con cualquier nomenclatura, de empresas o entidades públicas que incrementen su remuneración, durante el presente ejercicio presupuestario.
- Esta norma, podría tener vigencia o no para el ejercicio presupuestario del año 2023, dependiendo del tenor de la Ley de Presupuestos del Sector Público para dicho año, la cual, comenzará a girar a partir del 01 de enero del año referido.

- 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 disposiciones contenidas en las Resoluciones Afectas Números 1 y 2 de 2017, de la Dirección Nacional del Servicio Civil, que establecen normas de aplicación general en materias de Gestión y Desarrollo de Personas en el Sector Público.