

## I. PERFIL DE SELECCIÓN

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública 14-12-2010

Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Isabel Undurraga

### JEFE/A DEPARTAMENTO AUDITORÍA SERVICIO DE SALUD CONCEPCIÓN

#### 1. 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° 20 del 18 de julio de 2008 del Ministerio de Salud.

#### 2. ATRIBUTOS PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

##### FACTOR PROBIDAD

Capacidad para conducirse conforme a parámetros de probidad en la gestión de lo público, e identificar conductas o situaciones que pueden atentar contra tales parámetros. Capacidad para identificar y aplicar estrategias que permitan fortalecer estándares de transparencia y probidad en su gestión y métodos de trabajo idóneos para favorecerlas.

| DESCRIPCIÓN  | PONDERADOR |
|--|------------|
| <b>A1. VISIÓN ESTRATÉGICA</b>                              | 10 %       |
| <b>A2. GESTIÓN Y LOGRO</b>                                 | 20 %       |
| <b>A3. RELACIÓN CON EL ENTORNO Y ARTICULACIÓN DE REDES</b> | 20 %       |
| <b>A4. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS</b>                | 10 %       |
| <b>A5. LIDERAZGO</b>                                       | 10 %       |
| <b>A6. INNOVACIÓN Y FLEXIBILIDAD</b>                       | 15 %       |
| <b>A7. CONOCIMIENTOS TÉCNICOS</b>                          | 15 %       |

## **DICCIONARIO DE ATRIBUTOS**

### **1. VISIÓN ESTRATÉGICA**

Capacidad para detectar y comprender las señales sociales, económicas, tecnológicas, culturales, de política pública y políticas del entorno local y global e incorporarlas de manera coherente a la estrategia institucional del Servicio de Salud Concepción.

### **2. GESTIÓN Y LOGRO**

Capacidad para orientarse al logro de los objetivos, seleccionando y formando personas, delegando, generando directrices, planificando, diseñando, analizando información, movilizand recursos organizacionales, controlando la gestión clínica, sopesando riesgos e integrando las actividades de manera de lograr la eficacia, eficiencia y calidad en el cumplimiento de la misión y funciones de la organización. Se valorará poseer al menos 3 años de experiencia en cargos directivos o de jefatura.

### **3. RELACIÓN CON EL ENTORNO Y ARTICULACIÓN DE REDES**

Capacidad para gestionar las variables y relaciones del entorno que le proporcionan legitimidad en sus funciones. Capacidad para comunicar oportuna y efectivamente lo necesario para facilitar su gestión institucional.

### **4. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS**

Capacidad para identificar y administrar situaciones de presión, contingencia y conflictos y, al mismo tiempo, proponer soluciones estratégicas, oportunas y adecuadas al marco institucional público.

### **5. LIDERAZGO**

Capacidad para generar compromiso de los funcionarios/as y el respaldo de las autoridades superiores para el logro de los desafíos de la institución. Capacidad para asegurar una adecuada conducción de personas, desarrollar el talento, lograr y mantener un clima organizacional armónico y desafiante.

### **6. INNOVACIÓN Y FLEXIBILIDAD**

Capacidad para transformar en oportunidades las limitaciones y complejidades del contexto e incorporar en los planes, procedimientos y metodologías, nuevas prácticas tomando riesgos calculados que permitan generar soluciones, promover procesos de cambio e incrementar resultados.

### **7. CONOCIMIENTOS TÉCNICOS**

Deseable poseer conocimiento y/o experiencia en materias de auditoría, de preferencia en el ámbito de salud, en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo. Adicionalmente, se valorará conocimiento y/o experiencia en control de gestión.

## II. DESCRIPCIÓN DE CARGO

### 1. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO

|                    |   |
|--------------------|---|
| Nivel Jerárquico   | II Nivel Jerárquico                     |
| Servicio           | Servicio de Salud Concepción            |
| Dependencia        | Director/a Servicio de Salud Concepción |
| Ministerio         | Ministerio de Salud                     |
| Lugar de Desempeño | Concepción                              |

### 2. PROPÓSITO DEL CARGO

#### MISIÓN

Al/La Jefe/a de Departamento de Auditoría, le corresponde asesorar al/la Director/a del Servicio de Salud Concepción y dirigir la fiscalización de las acciones de orden asistencial, técnico-administrativo, financiero, patrimonial y de gestión, a fin de dar cumplimiento a las normativas vigentes que debe cumplir el Servicio.

#### FUNCIONES ESTRATÉGICAS

Al asumir el cargo de Jefe/a Departamento de Auditoría 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 General de Gobierno, Ministerio de Salud, Contraloría Regional y Dirección del Servicio de Salud.
2. Ejecutar las auditorías que disponga la Dirección del Servicio de Salud.
3. Supervisar el cumplimiento de medidas correctivas dispuestas 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.

#### DESAFÍOS DEL CARGO

El/la Jefe/a Departamento de Auditoría deberá asumir los siguientes desafíos:

1. Desarrollar una gestión moderna de la función de auditoría incorporando herramientas e instrumentos que ofrece el mercado, liderando y dirigiendo un equipo de trabajo, adecuándose a los cambios de la organización y del entorno, en el contexto de la Reforma de Salud.
2. Liderar la aplicación de las actividades y normas de auditoría en aquellos establecimientos de la Red de Salud que el/la Director/a de Servicio de Salud determine.

3. Proponer al/la Director/a del Servicio de Salud, planes y estrategias de mejoramiento y modernización de los procesos organizacionales de su competencia, implementando y desarrollando un sistema de auditoría moderno y permanente en la red, que permita una retroalimentación continua a la gestión del servicio para el mejoramiento de los procesos.
4. Contribuir al cumplimiento de las normas de probidad y transparencia, contenidos en la ley 20.285.

### 3. ORGANIZACIÓN Y ENTORNO DEL CARGO

#### CONTEXTO DEL CARGO

El Servicio Salud Concepción, es uno de los 29 Servicios de Salud del país, y uno de los 5 de la Región del Bío Bío.

Es un organismo estatal funcionalmente descentralizado, dotado con personalidad jurídica y patrimonio propio. Está sometido a la supervigilancia del Ministerio de Salud para el cumplimiento de las políticas, normas y planes generales que éste determine.

La misión del Servicio de Salud Concepción es ejecutar las acciones integradas de fomento, protección y recuperación de la salud y rehabilitación de las personas enfermas, con calidad humana y tecnológica, al límite de los recursos que la sociedad asigne a este propósito.

La jurisdicción del Servicio de Salud Concepción esta formada por 8 de las 12 comunas de la Provincia de Concepción, alcanzando una cobertura total de 631.290 personas, existiendo en cada una de ellas Departamentos de Salud Municipal. Los establecimientos hospitalarios dependientes del Servicio son 6: Hospital Clínico Regional Dr. Guillermo Grant Benavente, Hospital Traumatológico Concepción, Hospital San José de Coronel, Hospital de Lota, Hospital Clorinda Avello de Santa Juana y Hospital San Agustín de Florida además de 20 Centro de Salud, 2 Centros Comunitarios de Salud Familiar y un Centro de Sangre y Tejidos.

La red asistencial del Servicio de Salud Concepción está compuesta por 43 establecimientos de atención primaria, que incluye 17 postas rurales, 17 Centros de Salud Familiar, 4 Centros de Salud, 3 Centros Comunitarios de Salud Familiar y 2 hospitales de la familia y la comunidad. En tanto, la red de urgencias la componen 17 servicios de atención de urgencia, 12 servicios de atención primaria de urgencia (SAPU) y 5 unidades de urgencia hospitalaria.

Cabe señalar que los siguientes cargos del Servicio de Salud Concepción, están adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública:

- Director/a Servicio de Salud
- Subdirector/a Médico del Servicio de Salud
- Subdirector/a Administrativo del Servicio de Salud
- Jefe/a Departamento de Auditoría
- Director/a Atención Primaria
- Subdirector/a Médico/a Hospital Dr. Guillermo Grant Benavente
- Subdirector/a Administrativo/a Hospital Dr. Guillermo Grant Benavente
- Director/a Hospital Dr. Guillermo Grant Benavente
- Director/a Hospital de Lota
- Director/a Hospital de Coronel
- Director/a Hospital Traumatológico

**BIENES Y/O  
SERVICIOS**

1. Plan general y anual de auditoría del Servicio de Salud Concepción
2. Auditorías Institucionales, que corresponden a aquellas solicitadas por la directora del Servicio o aquellas que responden a la programación anual del Departamento, tanto en el ámbito asistencial como administrativo-financiero. Se realizan 30 auditorías al año incluyendo el seguimiento a las observaciones y recomendaciones efectuadas.
3. Auditorías solicitadas por el Consejo de Auditoría General de Gobierno, corresponden a cuatro que se efectúan anualmente.
4. Auditorías solicitadas por el Consejo de Transparencia, el que supervisa el cumplimiento de la ley 20.285 sobre acceso a la información pública. Se realizan dos al año.
5. Auditorías Ministeriales, que corresponden a aquellas solicitadas expresamente por el Ministerio de Salud tanto en el ámbito asistencial como administrativo-financiero. Se realiza una auditoría mensual incluyendo el seguimiento a las observaciones y recomendaciones efectuadas.
6. Elaboración de los Informes de Entrega de los cargos de Dirección de los distintos establecimientos del Servicio de Salud, el que recopila la situación clínica, administrativa y financiera del establecimiento a la fecha del cambio de directivo.
7. Elaboración de Informe de Reclamos de Eventos Adversos del Servicio de Salud, que comprende la recopilación de los reclamos de cada establecimiento a consecuencia de un evento adverso (corresponden a lesiones o complicaciones involuntarias que ocurren durante la atención en salud que pueden conducir a la muerte, incapacidad o deterioro en el estado de salud, demora del alta, prolongación del tiempo de hospitalización e incremento del costo).

**EQUIPO DE  
TRABAJO**

El equipo directo de trabajo del Jefe de Departamento de Auditoría está conformado por 4 funcionarios, compuesto por tres profesionales y un funcionario administrativo.

Esta unidad, se caracteriza por su apoyo al logro de los objetivos del Servicio de Salud. Su quehacer, se centra fundamentalmente en la recolección y análisis de información y la realización de estudios, a fin de mejorar la calidad de los procesos internos y externos del Servicio.

**CLIENTES INTERNOS**

El/la Jefe/a Departamento de Auditoría se relaciona directamente con el /la directora/a del Servicio de Salud, quien define su quehacer institucional. Indirectamente se vincula con jefaturas superiores de la estructura jerárquica del Servicio de Salud y de los establecimientos de la red asistencial.

**CLIENTES EXTERNOS**

El/la Jefe/a Departamento de Auditoría, debe interactuar al interior de la red, con las siguientes instancias:

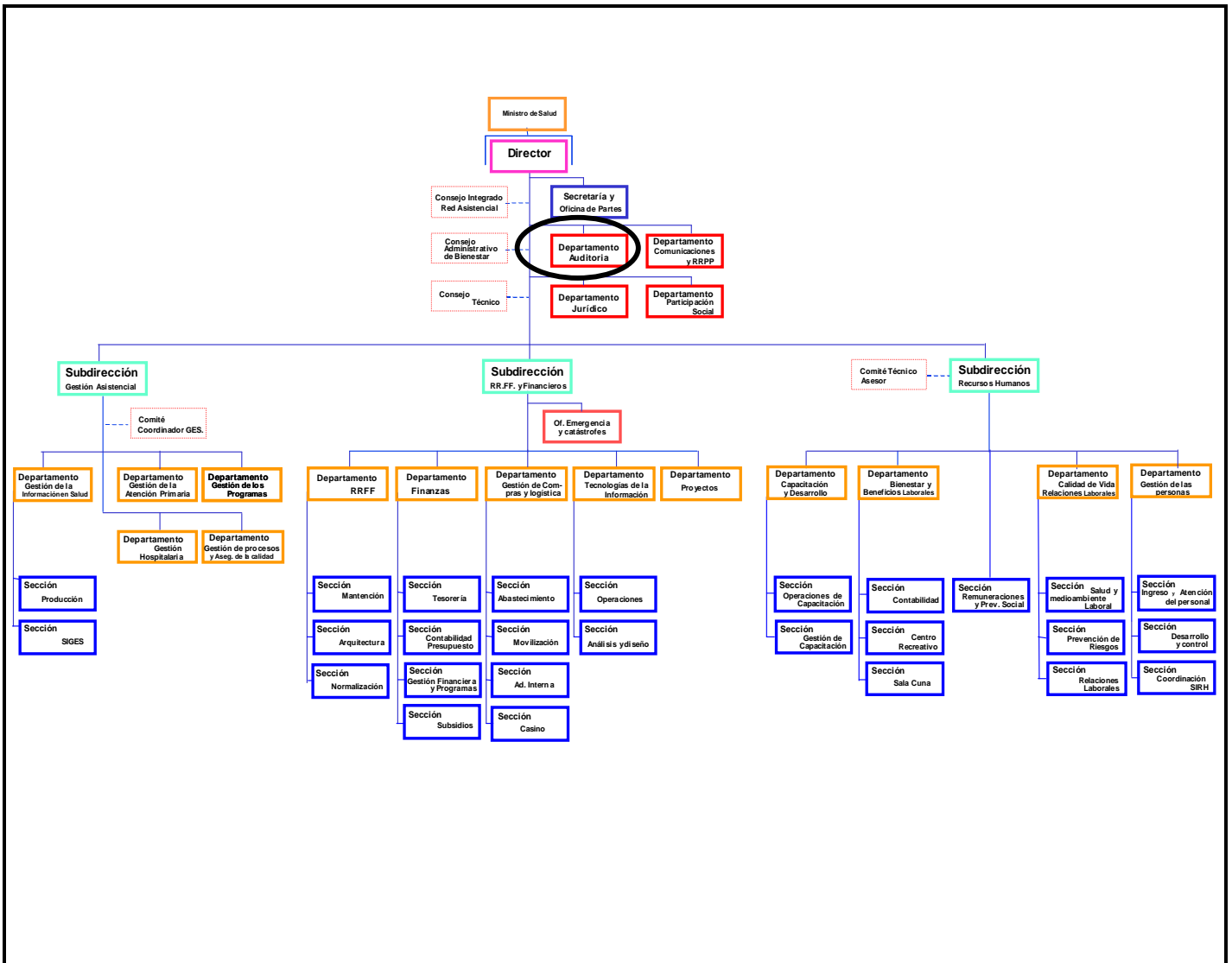
- Contraloría Regional, en la ejecución de auditorías por parte de ésta, facilitando antecedentes requeridos y solicitando a los distintos establecimientos auditados, ejecutando el seguimiento de las observaciones contenidas en informes de tales auditorías, indicando compromisos y plazos para subsanarlas.
- Departamento de Auditoría del Ministerio de Salud, en relación a temas de auditoría según programa del año.
- Consejo de Auditoría General de Gobierno para dar respuesta a auditorías solicitadas por éste.
- Comité Regional de Auditoría Interna, liderado por el Auditor Regional, dependiente del Intendente Regional del Bío Bío, efectuándose reuniones periódicas.

**DIMENSIONES DEL CARGO\***

|   |                   |
|---|-------------------|
| Nº Personas que dependen directamente del cargo | 4                 |
| Dotación total del Servicio                     | 4.459             |
| Personal honorarios del Servicio                | 650               |
| Presupuesto que administra                      | No administra     |
| Presupuesto del Servicio*                       | \$ 92.022.271.000 |

\* Fuente: Ley de Presupuestos 2010, www.dipres.cl

ORGANIGRAMA



**RENTA**

El cargo corresponde a un grado 4º de la Escala de Remuneraciones de los Servicios de Salud, regidos por la Ley Nº 18.834 y DL. 249, más un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de un **60%**. Incluye las asignaciones de estímulo y zona. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$2.833.000.-** para un no funcionario, la que se obtiene de una aproximación del promedio entre el "Total Remuneración Líquida Aproximada" de los meses sin bono de estímulo y el "Total Remuneración Líquida Aproximada" de los meses con bono de estímulo, que se detalla a continuación:

| Procedencia  | Detalle Meses  | Sub Total Renta Bruta | Asignación Alta Dirección Pública 60% | Total Renta Bruta | Total Remuneración Líquida Aproximada |
|--|--|-----------------------|---------------------------------------|-------------------|---------------------------------------|
| Funcionarios del Servicio*                             | Meses sin bono de estímulo ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre. | \$2.113.716.-         | \$1.268.230.-                         | \$3.381.946.-     | \$2.803.285.-                         |
|  | Meses con bono de estímulo: marzo, junio, septiembre y diciembre.                                | \$2.369.708.-         | \$1.421.825.-                         | \$3.791.533.-     | \$3.110.475.-                         |
| <b>Renta líquida promedio mensualizada referencial</b> |  |                       |                                       |                   | <b>\$ 2.906.000.-</b>                 |
| No Funcionarios**                                      | Meses sin bono de estímulo ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre. | \$2.104.236.-         | \$1.262.542.-                         | \$3.366.778.-     | \$2.791.909.-                         |
|  | Meses con bono de estímulo: marzo, junio, septiembre y diciembre.                                | \$2.206.633.-         | \$1.323.980.-                         | \$3.530.613.-     | \$2.914.785.-                         |
| <b>Renta líquida promedio mensualizada referencial</b> |  |                       |                                       |                   | <b>\$2.833.000.-</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 5% mensual sobre una base de cálculo que contempla el sueldo base las asignaciones profesional, de responsabilidad superior y sustitutiva, respecto de los otros meses.

**\*\*No Funcionarios:** Se refiere a los postulantes que no provienen del mismo Servicio de Salud. Dichas personas recibirán en los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre Asignaciones de Estímulo de Experiencia y Desempeño Funcionario de un 2% por su participación efectiva en la Junta Calificadora Central, sobre una base de cálculo que contempla el sueldo base las asignaciones profesional, de responsabilidad superior y sustitutiva,.

Asimismo, después de cumplir 1 año de servicio, recibirán en los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre Asignaciones de Estímulo que pueden alcanzar un 3% 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.

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



#### **4. CONDICIONES DE DESEMPEÑO DE ALTOS DIRECTIVOS PÚBLICOS**

- Los nombramientos productos de los concursos públicos, abiertos y de amplia difusión, regulados en el Título VI de la Ley N° 19.882, tienen una duración de tres años y pueden ser renovados por la autoridad competente, esto es, aquella facultada para decidir el nombramiento, hasta dos veces, por igual plazo.
- El nombramiento es a través del Sistema de Alta Dirección Pública y para efectos de remoción se entenderán como cargos de exclusiva confianza. Esto significa que se trata de cargos 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.
- Los candidatos seleccionados en los cargos deberán responder por la gestión eficaz y eficiente de sus funciones en el marco de las políticas públicas.
- Los altos directivos públicos deberán desempeñarse con dedicación exclusiva.
- La calidad de funcionario directivo del Servicio será incompatible con el desempeño de cualquier otra actividad remunerada en el sector público o privado, a excepción de labores docentes o académicas, siempre y cuando éstas no superen las 12 horas semanales.
- El directivo nombrado contará con un plazo máximo de tres meses desde su nombramiento para suscribir un convenio de desempeño con el jefe superior del servicio. El convenio será propuesto por dicha autoridad dentro de los cinco días siguientes al nombramiento.
- El alto directivo deberá informar anualmente a su superior jerárquico, del grado de cumplimiento de las metas y objetivos comprometidos en su convenio. El no cumplimiento de las metas convenidas, tendrá efectos en la remuneración del directivo en el año de gestión siguiente.
- Para la renovación en el cargo por un nuevo período se tendrá en consideración, entre otros, las evaluaciones disponibles del alto directivo, especialmente aquellas relativas al cumplimiento de los acuerdos de desempeño suscritos.
- El alto directivo 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, con un máximo de seis.
- 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 período de nombramiento sin que este sea renovado.