

JEFE O JEFA DEPARTAMENTO DE AUDITORIA¹
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 Jefe o a la Jefa del Departamento de Auditoría del Servicio de Salud Coquimbo, le corresponde asesorar al o a la Directora o Director 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 o a la Jefa del Departamento de 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 o los organismos de control, 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. Realizar el seguimiento y verificar la implementación de las recomendaciones y observaciones formuladas tanto por las evaluaciones internas como por las auditorías realizadas por el Departamento de Auditoría Ministerial, la Contraloría General de la República y otros organismos del Estado, informando periódicamente al Director o Directora del Servicio.
4. Evaluar de manera permanente el funcionamiento de los sistemas de control interno del Servicio y establecimientos de la Red Asistencial, en las áreas de gestión de personas, administración, finanzas, contabilidad, gestión clínica y operativa.
5. Liderar al personal bajo su dependencia y los procesos internos del Departamento de Auditoría 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.
6. 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.
7. Desarrollar las estrategias y acciones que permitan el aseguramiento de la gestión de los riesgos clave para la organización.

¹ Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 03-12-2024
Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Magdalena Rojas

1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

Nº Personas que dependen directamente del cargo	6
Nº Personas que dependen indirectamente del cargo	0
Presupuesto que administra	No administra presupuesto

1.3 DESAFÍOS Y LINEAMIENTOS PARA EL PERIODO²

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

DESAFÍOS	LINEAMIENTOS
1. Asegurar el oportuno diseño y la implementación del Plan Anual de Auditoría del Servicio de Salud, tanto en el ámbito de su competencia como en los establecimientos dependientes del Servicio.	<p>1.1 Elaborar y ejecutar el Plan Anual de Auditoría, basado en riesgos, ejecutándolo en los plazos programados, considerando lineamientos gubernamentales, ministeriales e institucionales.</p> <p>1.2 Ejecutar de manera eficaz y oportuna las auditorías y otras acciones extraordinarias o de contingencia solicitadas por la Dirección del Servicio de Salud y/o la Auditoría Ministerial.</p> <p>1.3 Liderar la correcta implementación metodológica de las auditorías en los establecimientos dependientes de la Red Asistencial, procurando que se ajusten a los mismos estándares y plazos que el plan general del Servicio.</p> <p>1.4 Evaluar la ejecución del Plan Anual de Auditoría y retroalimentar permanentemente el proceso de planificación.</p>
2. Fomentar la mejora continua de los procesos, a través del seguimiento de los planes de acción comprometidos por las unidades auditadas.	<p>2.1. Ejecutar auditorías o evaluaciones de seguimiento a los planes de mejora acordados y derivados de auditorías realizadas a nivel institucional y gubernamental.</p> <p>2.2. Perfeccionar la estrategia de control y seguimiento con el objetivo de que los hospitales de la Red y la Dirección del Servicio elaboren e informen un plan de acción en respuesta a las observaciones emanadas de auditorías internas, de la Contraloría General de la República y del Ministerio de Salud.</p> <p>2.3. Dirigir e implementar mecanismos de monitoreo y evaluación del cumplimiento de los planes de mejora, asegurando que estos sean coherentes con las normativas y objetivos estratégicos del Servicio y del Ministerio de Salud.</p>

² Convenio de desempeño y condiciones de desempeño de Altas/os Directivos Públicos se encuentran disponibles en la página de postulación para su aprobación

<p>3. Promover que la institución desarrolle e implemente acciones orientadas a la adopción de sistemas de integridad pública, asegurando el cumplimiento de principios éticos, de transparencia, probidad y rendición de cuentas, en concordancia con la normativa vigente y los lineamientos establecidos por los organismos de control.</p>	<p>3.1. Evaluar, complementar y perfeccionar los actuales mecanismos de control y seguimiento para asegurar la correcta aplicación de las políticas de integridad pública, monitoreando el cumplimiento de las normas de transparencia, rendición de cuentas y probidad.</p> <p>3.2. Realizar auditorías periódicas y otras acciones que permitan evaluar la eficacia de los sistemas de integridad implementados, garantizando que se cumplan los estándares éticos y legales, aprobados por las instituciones públicas relacionadas con este aspecto.</p> <p>3.3 Cooperar en el ámbito de su competencia con la actualización e implementación del código de ética institucional</p>
<p>4. 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 género³ en el ejercicio de sus funciones.</p>	<p>4.1 Elaborar y ejecutar eficientemente un plan de trabajo que permita fortalecer al Departamento, equipo u otros actores relevantes del Servicio de Salud, de acuerdo con los lineamientos ministeriales y gubernamentales, con un enfoque de eficiencia, eficacia y cuidado de los recursos.</p> <p>4.2 Liderar 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.</p> <p>4.3 Mejorar e incorporar, cuando corresponda, la perspectiva de género en los instrumentos de gestión del Departamento, incluyendo políticas y procedimientos.</p> <p>4.4 Diseñar e implementar estrategias que fomenten una mayor adhesión a los objetivos institucionales, desde su ámbito de competencia.</p>

³ Perspectiva de género: forma de ver o analizar el impacto del género en las oportunidades, roles e interacciones sociales de las personas, permitiendo luego transversalizar esta perspectiva en una política institucional. La categoría de género, como categoría de análisis, alude a las diferencias entre los sexos que se han construido culturalmente, y no a las diferencias físicas y biológicas o que son atribuibles a la naturaleza (Manual para el uso del lenguaje inclusivo no sexista en el Poder Judicial), en los/las Altos Directivos Públicos se traduce por ejemplo en reducir las brechas de acceso a cargos directivos y todas aquellas medidas que mitiguen la desigualdad en las organizaciones.

1.4 RENTA DEL CARGO

El no cumplimiento de las metas establecidas en el Convenio de Desempeño, que debe suscribir el/la Alto Directiva/o 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 **\$4.760.000.-** para un/a no funcionario/a 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 profesionales, de responsabilidad superior y sustitutiva, en conformidad a un proceso de evaluación de metas y participación efectiva en la junta calificadora central.

II. PERFIL DEL CANDIDATO O CANDIDATA

2.1 REQUISITOS LEGALES ⁴

Este componente es evaluado en la **etapa I de Admisibilidad**. Su resultado determina en promedio a un 90% de candidatos/as 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/as que avanzan a la siguiente etapa de evaluación. Este análisis se profundizará en la etapa III.

Se requiere contar con al menos 3 años de experiencia en cargos de dirección, jefatura o coordinación de equipos en materias de auditoría y/o control interno a un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo *.

Adicionalmente se requiere contar con experiencia y/o conocimientos en instituciones de salud pública o privadas. **

***Se considerará la experiencia laboral de los últimos 15 años. Es un criterio excluyente.**

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

⁴ 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/a. Fuente legal: Artículo Cuadragésimo de la Ley N° 19.882, inciso final, parte final, modificado por el número 6, del artículo 1°, de la ley N° 20.955.

2.3 VALORES PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

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

2.4 COMPETENCIAS PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

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

COMPETENCIAS
<p>C1. VISIÓN ESTRATÉGICA</p> <p>Capacidad para generar análisis de los desafíos estratégicos y futuros de la organización, considerando su contexto y características. Desarrolla un plan estratégico o de trabajo consistente y efectivo, pudiendo identificar su impacto y estableciendo acciones que permitan el respaldo de los grupos de interés.</p>
<p>C2. GESTIÓN Y LOGRO</p> <p>Capacidad para impulsar proyectos o iniciativas desafiantes para las metas de la organización, gestionando los planes de trabajo de manera ágil, orientando al equipo hacia el logro de objetivos y definiendo indicadores de éxito para gestionar el avance y cumplir con el logro de resultados de calidad.</p>
<p>C3. GESTIÓN DE REDES</p> <p>Capacidad para construir relaciones de colaboración con personas y organizaciones clave para favorecer el logro de los objetivos e impactos concretos para la organización. Implica la capacidad de generar compromiso y lograr acuerdos beneficiosos para ambas partes, en pos de la creación de valor.</p>
<p>C4. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS</p> <p>Capacidad para responder a situaciones emergentes de conflicto o crisis de manera efectiva, implementando planes de acción oportunos y generando las coordinaciones pertinentes para responder de forma temprana a la situación. Implica realizar una evaluación de las causas e impactos logrando un aprendizaje significativo para la organización.</p>
<p>C5. LIDERAZGO Y GESTIÓN DE EQUIPOS</p> <p>Capacidad para promover equipos de trabajo diversos e inclusivos, impulsando el desarrollo de capacidades y desafiando a los equipos a actuar con autonomía. Implica la capacidad de abordar los conflictos de manera oportuna, promoviendo el diálogo constructivo y la búsqueda de acuerdos.</p>

III. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

3.1 DOTACIÓN

Dotación Total (planta y contrata)	8.518
Presupuesto Anual	M\$ 533.733.901-.

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
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
LÍNEA ESTRATÉGICA	OBJETIVO ESTRATÉGICO
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.
Actualizar el Modelo de gestión sanitaria en red integrada.	

LÍNEA ESTRATÉGICA	OBJETIVO ESTRATÉGICO
Mejorar la Eficiencia del Uso de los Recursos	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
Mantener y Mejorar la salud de las personas	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 pabellones, podemos señalar que existen 24 cirugía mayor electiva; 4 cirugía mayor urgencia; 3 cirugía mayor obstétrico; 2 cirugía mayor indiferenciado, concentrándose en los Hospitales de Alta complejidad, siendo el Hospital de La Serena el que tiene el mayor número con 13 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:

Tipos de establecimientos	Cantidad
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
Total	384
Fuente: Establecimientos DEIS.	

Producción Clínico Asistencial del Servicio de Salud:

ACTIVIDADES REALIZADAS SERVICIO SALUD COQUIMBO AÑO 2021 - 2023			
Información de Actividades	2021	2022	2023
Consultas Morbilidad APS	298.658	343.484	386.536
Consultas Especialidad Hospital	323.831	360.415	391.078
Consultas de Urgencia, Hospital Alta Complejidad	138.386	191.637	195.315
Consultas de Urgencia APS	861.935	1.145.173	1.025.345
Partos	5.676	6.143	6.092
Cesáreas	2.849	2.977	3.078
Intervenciones Cirugía Mayor Ambulatoria Realizadas	7.549	10.914	15.484
Intervenciones Cirugía Mayor No Ambulatoria Realizadas	18.095	19.535	12.720

Las **Listas de Espera** del Servicio de Salud Coquimbo, al mes de octubre del año 2024, son las siguientes:

Lista de Espera Consulta Nueva de Especialidad Médica	108.012
Lista de Espera Consulta Nueva de Especialidad Odontológica	23.081
Lista de Espera de Intervenciones Quirúrgicas	18.258

El Servicio de Salud Coquimbo al mes de octubre del año 2024, mantiene una **deuda operacional** de M\$ 22.295.775.-

Proyectos de Inversión

El Servicio de Salud cuenta con un Convenio de Programación de Salud 2018-2027 vigente, firmado entre el Gobierno Regional de Coquimbo y el Ministerio de Salud que cuenta con un presupuesto de 321 mil millones de pesos con 83 iniciativas.

Las Obras civiles del proyecto Normalización del Hospital de Illapel, se encuentra en la fase de ejecución, adjudicadas en el mes de octubre 2024. Por un monto de 112 mil millones. Se iniciarán obras en enero 2025, plazo de ejecución 1051 días. El edificio será de 50 mil m2, 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** se encuentra con el diseño en sus últimas etapas y en ejecución de obras preliminares. El contrato es con 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, más 15 años de explotación. Cuenta con 125 mil m2, 671 camas, 15 quirófanos y 85 box de atención, con una inversión aproximada de 210 mil millones de pesos.

Por otra parte, para el nuevo **Hospital de Coquimbo**, el diseño está esperando la entrega del proyecto definitivo y final, la obra se encuentra en ejecución de la excavación masiva y bases de fundación. Fue adjudicado 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 y 15 años para su explotación. Cuenta con 130 mil m², 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 y USUARIAS INTERNOS Y EXTERNOS

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

Usuarios Internos:

- Director o Directora del Servicio y Subdirectores o Subdirectoras 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 o Jefa de Departamento de Asesoría Jurídica, Jefes o Jefas de Departamentos y Subdepartamentos, Profesionales, Jefes o Jefas provinciales y Directores o Directoras 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 o Jefas de Departamentos de Salud Municipal y Directores o Directoras de Consultorios de Atención Primaria de la región para la coordinación de actividades propias de la Red Asistencial.
- Jefes o Jefas de Auditorías de Servicios de Salud a nivel nacional

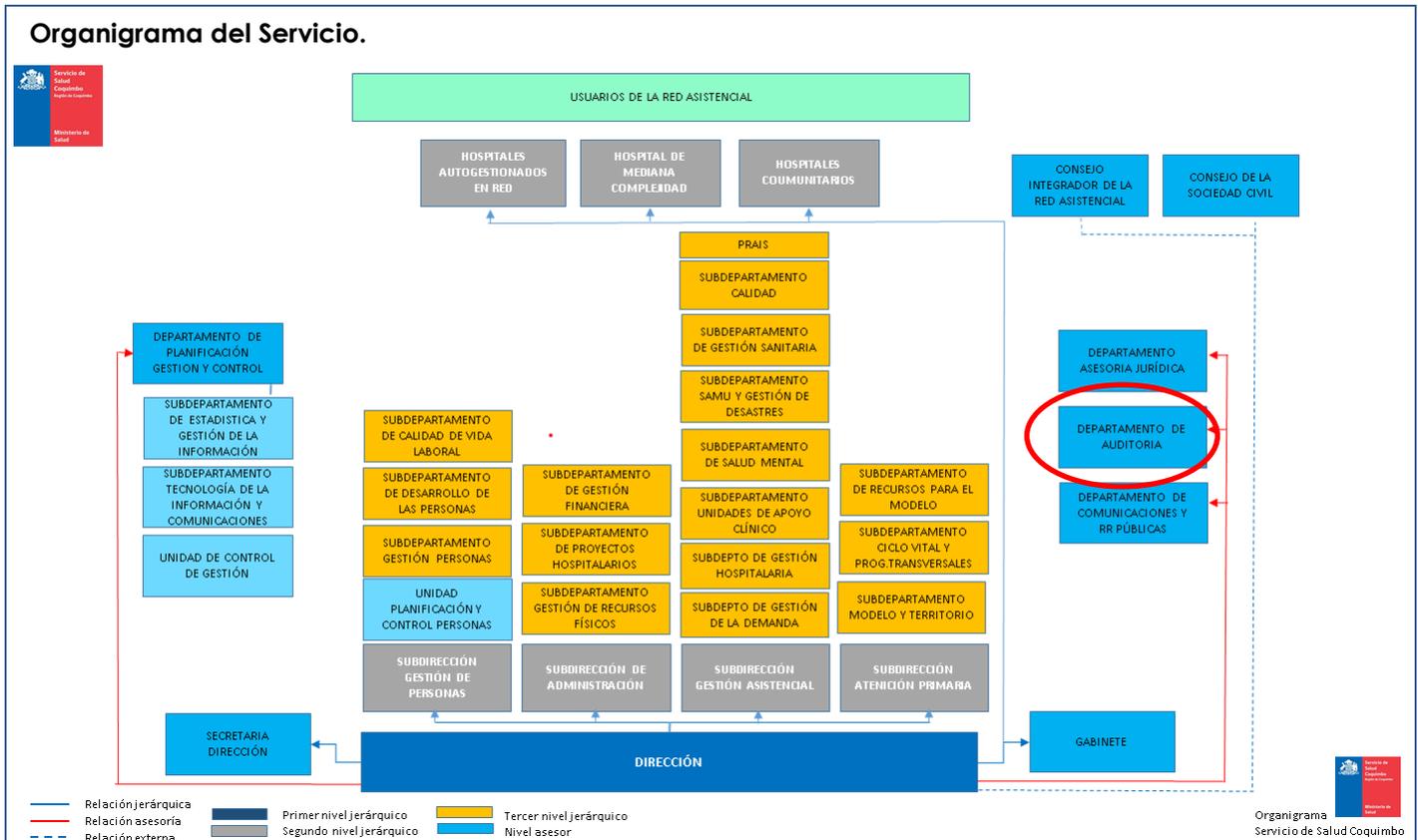
Actores Claves:

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

Asociaciones funcionarios	N° Socios
Colegio Medico	56
Asociación de Paramédicos FENTES Hospital Ovalle	4
Asociación de Funcionarios Dirección Servicio de Salud Coquimbo AFUDIS	48
Federación Nacional de Profesionales Universitarios de SSC FENPRUS	1187
Federación Regional FENATS	2542
Asociación de Funcionarios Unidos Hospital Ovalle	501
Asociación de funcionarios del Hospital San Pablo de Coquimbo	229
Asociación de Enfermeras (os) ASENF	761
Asociación de Fenats La Serena	864
TOTAL	6192

Fuente: Resumen funcionarios asociados a Gremios. Unidad de remuneraciones Servicio de Salud Coquimbo. Información actualizada al 31 de octubre del 2024.

3.4 ORGANIGRAMA



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 o Directora Servicio Salud.

II Nivel jerárquico:

1. Subdirector o Subdirectora Médico/a del Servicio de Salud
2. Subdirector o Subdirectora Administrativo/a del Servicio de Salud
3. Jefe o Jefa Departamento Auditoría
4. Director o Directora Hospital La Serena
5. Subdirector o Subdirectora Médico/a Hospital La Serena
6. Director o Directora Hospital de Coquimbo
7. Subdirector o Subdirectora Médico/a Hospital de Coquimbo
8. Director o Directora de Ovalle
9. Director o Directora Hospital Illapel

IV. CONDICIONES DE DESEMPEÑO DE LOS/LAS ALTOS DIRECTIVOS PÚBLICOS

- 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 30 de la Ley N° 21.640, de Presupuestos del Sector Público correspondiente al año 2024, 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 2025, dependiendo del tenor de la Ley de Presupuestos del Sector Público para dicho año, la cual, comenzará a regir 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.