

**JEFE/A DEPARTAMENTO AUDITORIA  
SERVICIO SALUD METROPOLITANO SUR ORIENTE  
MINISTERIO DE SALUD  
II NIVEL JERÁRQUICO**

**LUGAR DE DESEMPEÑO**

Metropolitana, Santiago

**I. EL CARGO**

**1.1  
MISIÓN DEL  
CARGO**

A el/la Jefe/a Departamento Auditoría, le corresponde asesorar al Director/a del Servicio de Salud y dirigir la evaluación de los procesos de orden asistencial, técnico-administrativo, financiero, de inversión en obras y equipamiento, y de gestión, a fin de proponer acciones de control para velar por la eficiencia y eficacia de los actos que debe cumplir el Servicio en el marco de las leyes vigentes.

**1.2  
REQUISITOS  
LEGALES**

Título Profesional de una carrera de, a lo menos, ocho semestres de duración, otorgado por una Universidad o Instituto Profesional del Estado o reconocido por éste o aquellos validados en Chile de acuerdo con la legislación vigente y acreditar una experiencia profesional no inferior a cinco años, en el sector público o privado<sup>1</sup>.

Fuente: Artículo 2º, del DFL N° 37, de 18 de julio de 2008, del Ministerio de Salud.

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 15-11-2016  
Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Manuel Inostroza P.

<sup>1</sup> 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 1º, la ley N° 20.955.

## II. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

### 2.1 DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

#### **Misión:**

“Somos un Servicio de Salud que gestiona la Red Metropolitana Sur Oriente, de acuerdo a las particularidades de su territorio, generando, implementando y evaluando políticas, planes y programas con el objetivo de lograr un óptimo nivel de salud para nuestra población, con equipos humanos altamente comprometidos que incorporan la participación de la comunidad”.

#### **Visión:**

“Seremos un Servicio de Salud que se destaque por alcanzar altos estándares sanitarios y de satisfacción usuaria, a través de la eficiente articulación de la red asistencial, en el marco de nuestros valores institucionales.”

#### **Valores institucionales:**

**Equidad:** Otorgar los beneficios, prestaciones y recursos a nuestros usuarios, en forma proporcional a sus necesidades y con énfasis en los grupos más vulnerables.

**Calidad:** Propender a estándares de alto nivel en los distintos ámbitos de la gestión.

**Eficiencia:** Optimizar el uso de los recursos para el logro de las metas institucionales.

**Participación:** Reconocer, valorar e incorporar a los usuarios, en procesos de diseño, ejecución y evaluación de planes, programas y acciones vinculado a la prevención, recuperación, rehabilitación y promoción de la salud de las personas y comunidades de la red. Se asocia a la capacidad de incidir de la ciudadanía aportando en la pertinencia y la eficacia de las políticas públicas de salud.

**Respeto:** Consideración a las distintas manifestaciones de expresión del desarrollo humano sin discriminación alguna, resguardando la dignidad de las personas.

**Trabajo en Equipo:** Propiciar sistemas de trabajo cooperativos, integradores y transversales para alcanzar las metas propuestas.

**Probidad:** Proceder permanentemente conforme a las normas jurídicas y éticas que regulan el actuar institucional.

#### **Objetivos Estratégicos del Servicio:**

- Fortalecer la función de Rectoría del Ministerio de Salud
- Avanzar en la Estrategia Nacional de Salud para el cumplimiento de los Objetivos Sanitarios de la Década 2010-2020, para mejorar resultados de indicadores de salud propuestos.
- Implementar una nueva Política de Recursos Humanos centrada en el fortalecimiento de la incorporación y retención de profesionales de la salud en la red asistencial.
- Avanzar en estrategias comunitarias en el ámbito de las enfermedades crónicas y del adulto mayor.

- Fortalecer la Gestión y Financiamiento de la Red Asistencial Pública.
- Abordar integralmente la Salud Mental y la Discapacidad, mediante políticas públicas que mejoren los servicios a los grupos vulnerables.
- Avanzar hacia una Política Nacional de Medicamentos, ampliando la cobertura a los problemas de salud que más afectan a la población.
- Desarrollar un Plan Nacional de Inversiones Públicas en Salud.
- Desarrollar un Plan Nacional de Salud Oral centrado en grupos vulnerables.
- Desarrollar un Plan Nacional de Inversiones Públicas en Salud.

**Productos Estratégicos del Servicio:**

- Acciones de salud en establecimientos de atención primaria (Municipalidad o de los Servicios)
- Acciones en establecimientos de la red - Hospitales, Centro de Diagnóstico y Tratamiento CDT, Centro de Referencia de Salud CRS.
- Acciones de las Direcciones de los Servicios de Salud.

**Clientes Institucionales:**

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

**2.2  
DESAFÍOS  
GUBERNAMENTALES  
ACTUALES PARA EL  
SERVICIO**

El Ministerio de Salud centra sus esfuerzos en potenciar la red asistencial en todos sus niveles, focalizándose en desarrollar una mejor gestión y efectividad en la atención, con el fin de elevar la capacidad diagnóstica y resolutive de la red asistencial del país, a partir de :

- El desarrollo de estrategias que fortalecen principalmente la atención primaria como programas que buscan promover conductas saludables, la prevención de enfermedades crónicas y programas odontológicos, entre otros.
- La disminución del déficit de especialidades médicas, resaltando políticas para aumentar el ingreso de más médicos al sistema de atención primaria y de especialistas a la red, desarrollando estrategias para su retención.
- El aumento y/o mejora de la infraestructura institucional de la red, potenciando el plan de inversión pública, que permite el uso de recursos en recintos hospitalarios y de atención primaria, tanto en construcción como en mejoras, así como también equipos y equipamientos médicos.

Debido a lo anterior, se desarrolla un "Plan de Inversión Pública en Salud", para lo cual se aumentarán los recursos con el fin de elevar la capacidad diagnóstica y resolutive.

**2.3  
CONTEXTO EXTERNO  
DEL SERVICIO**

El Servicio de Salud Metropolitano Sur Oriente se relaciona jerárquicamente con el Ministerio de Salud a través de la Subsecretaría de Redes Asistenciales y opera como órgano coordinador y encargado de comunicar y supervisar la ejecución, en el territorio dependiente del Servicio, de lineamientos, programas y políticas para el funcionamiento de la red asistencial.

El Ministerio de Salud centra sus esfuerzos en potenciar la red asistencial en todos sus niveles, focalizándose en desarrollar una mejor gestión y efectividad en la atención, con el fin de elevar la capacidad diagnóstica y resolutive de la red asistencial del país.

Asimismo, el Servicio de Salud se relaciona a nivel regional con instituciones públicas tales como Intendencia, Gobernación, Municipalidades, y otras instituciones de desarrollo de políticas públicas local, tales como organizaciones sociales, fundaciones u otras. Además de ser miembro de la Macro Red Metropolitana donde participan los Servicios de Salud de la región Metropolitana.

Otra instancia de coordinación Ministerial, le corresponde al Servicio de Salud la participación y/o colaboración con la SEREMI de Salud, FONASA, CENABAST, Instituto de Salud Pública, Superintendencia de Salud, entre otras.

**2.4  
CONTEXTO INTERNO  
DEL SERVICIO**

La Red Asistencial del Servicio de Salud Metropolitano Sur Oriente está integrada por los siguientes establecimientos; Complejo Hospitalario San José de Maipo (Baja Complejidad), Hospital Clínico Metropolitano La Florida (Alta Complejidad), Hospital Padre Hurtado (Alta Complejidad), Complejo Asistencial Dr. Sótero del Río (Alta Complejidad).

El Complejo Asistencial Dr. Sótero del Río (CASR), es el hospital base de la Red de Salud Sur Oriente, se encuentra ubicado en la Comuna de Puente Alto, provincia de Cordillera, Región Metropolitana. La población estimada del Servicio de Salud es de 1.581.785 habitantes (Fuente INE, CENSO 2002), y cuenta con una población Inscrita de 1.108.531 en APS. Este Establecimiento responde a la demanda asistencial de la atención secundaria (Área Ambulatoria) y Terciaria (Área Hospitalizados) de las comunas de Puente Alto, La Florida, San Ramón, La Granja, La Pintana, Pirque y San José de Maipo, y cuenta con todos los servicios y especialidades.

Además, este Servicio cuenta con una Red de Atención Primaria de Salud compuesta por:

<b>Establecimientos de Atención Primaria de Salud del Servicio de Salud Metropolitano Sur Oriente</b>	
Consultorio General Rural	1
Centro General Urbano	1
Centro de Salud Familiar	29
Posta de Salud Rural	7
Centro Comunitario de Salud Familiar	3
ANCORA	3
Consultorio de Salud Mental	10
Servicio de Atención Primaria de Urgencia	24
<b>Total</b>	<b>78</b>

El Servicio de Salud Metropolitano Sur Oriente presenta los siguientes antecedentes de atención en su red de salud:

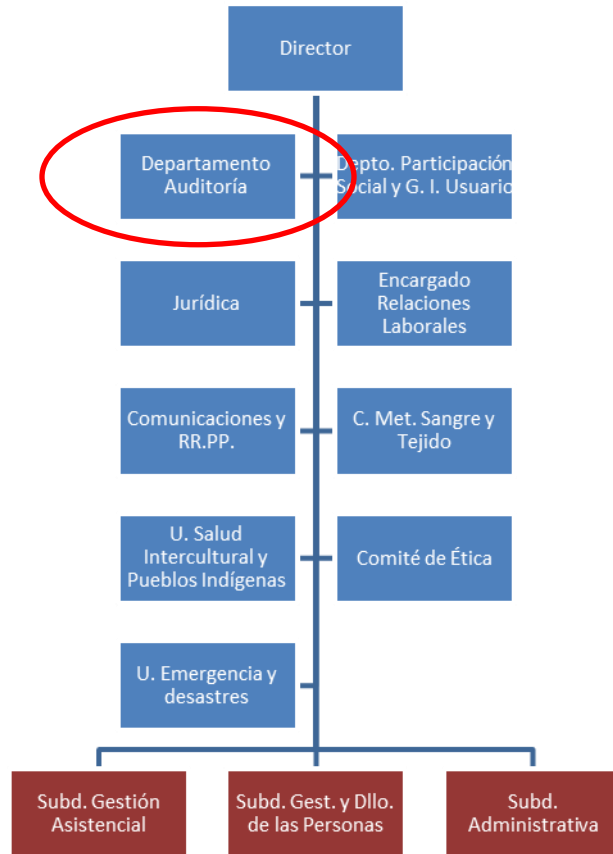
<b>Atención Primaria de Salud</b>	2013	2014	2015
Número de Consultas de Morbilidad en APS	1.056.888	1.033.923	1.079.672
Tasa Consulta de Morbilidad en APS (Tasa 1.000 hab.)	951,3	934,4	964,1
Número de Controles en APS	176.497	182.870	231.732
Número de Interconsultas Generadas desde APS	133.483	134.099	143.911
Número de Consultas Médicas en SAPU	-	765.380	796.155

<b>Atención Secundaria Consultas Médicas de Especialidades</b>	2013	2014	2015
Total Consultas Médicas	513.425	507.731	558.588
Total Consultas Nuevas	153.473	137.576	156.152
Total Controles	323.058	370.155	402.436
<b>Atención Terciaria</b>	2013	2014	2015
Consultas de Urgencia Hospitalaria	461.338	426.178	430.913
Número de Intervenciones Quirúrgicas	50.940	53.513	57.061
Número de Exámenes de Laboratorio	4.301.498	5.285.799	5.283.936
Total de Exámenes de Imagenología	441.170	441.765	454.116
Número de Exámenes de Anatomía Patológica	118.579	121.291	144.194
Número de Altas Odontológicas.	S/I	8.738	8.585
Egresos Hospitalarios	73.533	73.657	73.059
Número de Partos	12.110	12.172	11.812

Los desafíos estratégicos 2017 del Servicio de salud en el ámbito de Inversión se relaciona con lo siguiente:

<b>N°</b>	<b>Proyecto</b>	<b>Establecimiento</b>	<b>Presupuesto oficial \$</b>
1	Remodelación Hospital comunitario (cesfam)	HSJM	380,000,000
2	Ascensores	CASR	450,000,000
3	Remodelación SEDILE Maternidad	CASR	120,000,000
4	Remodelación Unidad Coronaria	CASR	350,000,000
5	Remodelación Casino Central	CASR	150,000,000
6	Ampliación Centro de Endoscopia 1° etapa	CASR	350,000,000
7	Ampliación Centro de Endoscopia 2° etapa	CASR	300,000,000
8	Centro Cardiológico infantil	CASR	270,000,000
9	Urgencia y Accesos (NTB)	CASR	100,000,000
10	1° Etapa cierros exteriores sector Sur	HSJM	25,000,000
11	2° Etapa cierros exteriores sector Sur	HSJM	20,000,000
		<b>Total inversión</b>	<b>2,515,000,000</b>

2.5  
ORGANIGRAMA DEL SERVICIO



Al Departamento de Auditoría le corresponde relacionarse con:

- El Director del Servicio de Salud, quien define su quehacer institucional y es asesorado por este departamento.
- Subdirector/a de Gestión Asistencial, Subdirector/a Administrativo, Subdirector/a de Gestión y Desarrollo de las Personas, y todos los departamentos o unidades que serán parte de sus proceso de auditoría, en los ámbitos que dicen relación a lo planificado y contingencias de auditorías, para la correcta aplicación de las normativas, fiscalizando y evaluando las acciones que deban cumplir para con el Servicio de Salud en materias de orden clínico/asistencial, técnico/administrativo, gestión financiera y patrimonial, comprendidas en el campo de su competencia.
- Directores/as de Hospitales de la red, profesionales de apoyo de establecimientos de la red asistencial, ello lo relaciona con la administración de establecimientos dependientes y administradores de la atención primaria de salud municipal, con el fin de evaluar y controlar el cumplimiento de convenios según normas y políticas del Ministerio de Salud.
- Auditores/as de la red de Salud del Servicio de Salud Metropolitano Sur Oriente.

**2.6  
DIMENSIONES  
DEL  
SERVICIO**

**2.6.1 DOTACIÓN**

<b>Dotación Total</b> (planta y contrata)	5657
<b>Dotación de Planta</b>	1385
<b>Dotación a Contrata</b>	4272
<b>Personal a Honorarios</b>	1482

**2.6.2 PRESUPUESTO ANUAL**

<b>Presupuesto Corriente</b>	\$ 300.000.000.000
<b>Presupuesto de Inversión</b>	\$ 2.500.000.000

**2.6.3 COBERTURA TERRITORIAL**

El Servicio de Salud Metropolitano Sur Oriente tiene jurisdicción sobre las comunas de: La Florida, Puente Alto, Pirque, San José de Maipo, San Ramón, La Granja y La Pintana.

La Red Asistencial del Servicio de Salud Metropolitano Sur Oriente está integrada por los siguientes establecimientos; Complejo Hospitalario San José de Maipo (Baja Complejidad), Hospital Clínico Metropolitano La Florida (Alta Complejidad), Hospital Padre Hurtado (Alta Complejidad), Complejo Asistencial Dr. Sótero del Río (Alta Complejidad). Además se integra el Centro de Referencia de Salud Provincia Cordillera, ubicado en la comuna de Puente Alto.

El Complejo Asistencial Dr. Sótero del Río (CASR), es el hospital base de la Red de Salud Sur Oriente, se encuentra ubicado en la Comuna de Puente Alto, provincia de Cordillera, Región Metropolitana.

La población estimada del Servicio de Salud es de 1.581.785 habitantes (Fuente INE, CENSO 2002), y cuenta con una población Inscrita de 1.108.531 en APS.

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

Los cargos que están adscritos a la Alta Dirección Pública son:

**Primer Nivel Jerárquico**

- Director/a del Servicio de Salud

**Segundo Nivel Jerárquico**

- Subdirector/a Médico/a del Servicio de Salud
- Subdirector/a Administrativo/a del Servicio de Salud
- Director/a Atención Primaria
- Jefe/a Departamento Auditoría
- Director del Complejo Asistencial Dr. Sótero del Río
- Subdirector/a Médico Complejo Asistencial Dr. Sótero del Río
- Subdirector/a Administrativo/a Hospital Complejo Asistencial Dr. Sótero del Río
- Director/a Hospital San José de Maipo



### III. PROPÓSITO DEL CARGO

#### 3.1 FUNCIONES ESTRATÉGICAS DEL CARGO

Al asumir el cargo de Jefe/a del 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 Interna General de Gobierno (CAIGG), Ministerio de Salud y de su respectiva Red Asistencial.
2. Ejecutar las auditorías que se le encomienden, de acuerdo al plan anual y a las solicitudes del/de la Director/a del Servicio, velando porque exista el adecuado control interno y evaluación de los procesos clínicos asistenciales, técnicos administrativos, financieros, proyectos de inversión y equipamiento, así como también la gestión institucional, fiscalizando la adecuada implementación de la normativa vigente.
3. Verificar la adopción efectiva de las medidas correctivas dispuestas como consecuencia de las acciones de control interno o auditorías realizadas, por el Departamento de Auditoría, la Contraloría General de la República u otras instancias de fiscalización o evaluación o seguimiento.
4. Dirigir, coordinar y evaluar al personal bajo su dependencia, en base al logro de los objetivos estratégicos y al cumplimiento de las metas del departamento, basado en un plan de generación de competencias y habilidades.

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

DESAFÍOS	LINEAMIENTOS
1. Generar estrategias de gestión que potencien la oportuna aplicación y ejecución del plan anual de auditoría para la Red de Salud, en el ámbito de su competencia, de los establecimientos dependientes del Servicio, con el fin de organizar y coordinar eficientemente los recursos de su Departamento.	<p>1.1 Asegurar a la Dirección que el proceso de Gestión de Riesgos funciona adecuadamente y los riesgos claves son identificados y tratados de manera de mantener los riesgos de la organización gubernamental dentro de los niveles tolerables.</p> <p>1.2 Elaborar el Plan Anual de Auditoría basado en riesgos, siendo ejecutado en los plazos programados, considerando lineamientos gubernamentales, ministeriales e institucionales.</p> <p>1.3 Responder eficaz y oportunamente a auditorías de contingencia solicitadas por la Dirección del Servicio de Salud y/o Auditoría Ministerial.</p>

<p>2. Fortalecer la gestión de auditoría liderando un equipo de trabajo interdisciplinario, ajustándose a los cambios y desafíos de la organización y de su entorno, de modo de asesorar a la Dirección del Servicio de Salud y de los establecimientos dependientes.</p>	<p>2.1 Elaborar un plan de trabajo que permita fortalecer al equipo u otros actores relevantes del Servicio de Salud de acuerdo a los lineamientos ministeriales y gubernamentales.</p> <p>2.2 Desarrollar eficientemente el plan de trabajo de acuerdo al cronograma establecido.</p> <p>2.3 Fomentar la cultura de autocontrol y promover el fortalecimiento de la probidad administrativa, evaluando de manera permanente el funcionamiento de los controles internos establecidos por la administración y recomendar las medidas que signifiquen mejorar su efectividad.</p>
<p>3. Realizar seguimientos a planes de acción comprometidos por unidades auditadas, con el objeto de generar la mejora continua de los procesos.</p>	<p>3.1. Ejecutar auditorías o evaluaciones de seguimiento a planes de mejora acordados, producto de auditorías realizadas a nivel institucional y gubernamental.</p> <p>3.2. Elaborar una estrategia de control y seguimiento para que los Hospitales de la Red y la Dirección de Servicio elaboren e informen un plan de acción en función de observaciones emanadas de auditorías internas, de la Contraloría General de la República, Consejo de Auditoría Interna General de Gobierno y Ministerio de Salud.</p>

## IV. CONDICIONES PARA EL CARGO

### 4.1 VALORES Y PRINCIPIOS PARA EL EJERCICIO DE LA DIRECCIÓN PÚBLICA

#### VALORES Y PRINCIPIOS TRANSVERSALES

##### PROBIDAD Y ÉTICA EN LA GESTIÓN PÚBLICA

Privilegia el interés general sobre el particular demostrando una conducta intachable y un desempeño honesto y leal de la función pública. Cuenta con la capacidad para identificar e implementar estrategias que permitan fortalecer la probidad en la ejecución de normas, planes, programas y acciones; gestionando con rectitud, profesionalismo e imparcialidad, los recursos públicos institucionales; facilitando además, el acceso ciudadano a la información institucional.

##### VOCACIÓN DE SERVICIO PÚBLICO<sup>2</sup>

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

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

##### CONCIENCIA DE IMPACTO PÚBLICO

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

<sup>2</sup> Principios generales que rigen la función pública [www.serviciocivil.gob.cl/documentación-y-estudios](http://www.serviciocivil.gob.cl/documentación-y-estudios)

#### 4.2 ATRIBUTOS DEL CARGO

ATRIBUTOS	PONDERADOR
<p><b>A1. VISIÓN ESTRATÉGICA</b>                      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.                      Habilidad para asimilar rápidamente los cambios del entorno, oportunidades y amenazas, y para identificar las características propias de la organización, debilidades y fortalezas. Es poder traducir estos cambios y características a la ejecución de acciones, estrategias y planes concretos que permitan el mejoramiento continuo de los procesos en la Institución.</p>	<b>15%</b>
<p><b>A2. EXPERIENCIA Y CONOCIMIENTOS</b>                      Es altamente deseable poseer experiencia en materias de auditoría, gestión de riesgo y control interno, a un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo.                       Adicionalmente se valorará tener experiencia en el ámbito de salud.                       Se valorará contar con experiencia de al menos 3 años en cargos de dirección o jefatura.</p>	<b>15%</b>
<p><b>A3. GESTIÓN Y LOGRO</b>                      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, 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 a lo menos 3 años de experiencia en cargos directivos o de jefatura.                       Habilidad para diseñar e implementar sistemas de monitoreo y control de tareas y procedimientos, coordinando y planificando el conjunto de medios disponibles para la toma de decisiones oportuna, a fin facilitar la gestión administrativa y el cumplimiento de los objetivos Institucionales.</p>	<b>20%</b>
<p><b>A4. LIDERAZGO EXTERNO Y ARTICULACIÓN DE REDES</b>                      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.</p>	<b>10%</b>
<p><b>A5. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS</b>                      Capacidad para identificar y administrar situaciones de presión, contingencia y conflictos y, al mismo tiempo, crear soluciones estratégicas, oportunas y adecuadas al marco institucional público.                       Habilidad para prever situaciones complejas y articular soluciones eficientes y oportunas, fortaleciendo instancias de participación, negociación y comunicación efectiva con todos los actores de la Institución.</p>	<b>20%</b>
<p><b>A6. LIDERAZGO INTERNO Y GESTIÓN DE PERSONAS</b>                      Capacidad para entender la contribución de las personas a los resultados de la gestión institucional. Es capaz de transmitir orientaciones, valores y motivaciones, conformando equipos de alto desempeño, posibilitando el desarrollo del talento y generando cohesión y espíritu de equipo.                       Asegura que en la institución que dirige, prevalezcan el buen trato y condiciones laborales dignas, promoviendo buenas prácticas laborales.</p>	<b>10%</b>
<p><b>A7. INNOVACIÓN Y FLEXIBILIDAD</b>                      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.</p>	<b>10%</b>
<b>TOTAL</b>	<b>100%</b>

## V. CARACTERÍSTICAS DE CARGO

### 5.1 Ámbito de Responsabilidad

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

### 5.2 EQUIPO DE TRABAJO

El equipo de trabajo directo de el/la Jefe/a Departamento Auditoría está conformado por 3 profesionales. La labor de este equipo se centra fundamentalmente en ejecutar el Plan de Auditoría Anual.

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

#### **Clientes Internos:**

Subdirector/a Gestión Asistencial, Subdirector/a Administrativo/a, Subdirector/a de Gestión y desarrollo de las Personas, y departamentos y/o Unidades en general, verificando 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-administrativo, gestión financiera y patrimonial, comprendidas en el campo de su competencia.

Directivos de establecimientos de la red asistencial, ello lo relaciona con la administración de establecimientos dependientes y administradores de la Atención Primaria de Salud Municipal, con el fin de evaluar y controlar el cumplimiento de convenios según normas y políticas del Ministerio de Salud.

#### **Clientes Externos:**

El Ministerio de Salud y la Contraloría General de la República, según lo establecido en el artículo 18 de la Ley 10.336 de la Orgánica Constitucional de la Contraloría General de la República.

Consejo de Auditoría Interna General de Gobierno u otras unidades externas que lo requieran, además de acoger los requerimientos de las distintas autoridades nacionales, regionales y comunales.

**5.4 RENTA**

El cargo corresponde a un grado **4°** de la Escala de Remuneraciones de los Servicios de Salud, regidos por la Ley N° 18.834 y DL. 249, más un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de un **60%**. Incluye las asignaciones de estímulo. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$3.492.000.-** para un no funcionario, 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.	\$2.657.184.-	\$1.594.310.-	\$4.251.494.-	\$3.507.998.-
	Meses con bono de estímulo: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$3.543.098.-	\$2.125.859.-	\$5.668.957.-	\$4.552.089.-
<b>Renta líquida promedio mensualizada referencial para funcionario del Servicio</b>					<b>\$3.856.000.-</b>
No Funcionarios**	Todos los meses	\$2.644.565.-	\$1.586.739.-	\$4.231.304.-	\$3.492.453.-
<b>Renta líquida promedio mensualizada referencial para no funcionario del Servicio</b>					<b>\$3.492.000.-</b>

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

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

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

El no cumplimiento de las metas establecidas en el convenio de desempeño, que debe suscribir el alto directivo público, tendrá efectos en la remuneración en el siguiente año de su gestión.

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

## 5.5 CONVENIOS DE DESEMPEÑO DE ALTOS DIRECTIVOS PÚBLICOS

### Plazos para proponer y suscribir el convenio de desempeño

- Dentro del plazo máximo de sesenta días corridos, contado desde su nombramiento definitivo o de su renovación, los jefes superiores de servicio suscribirán un convenio de desempeño con el ministro o el subsecretario del ramo, cuando este actúe por delegación del primero, a propuesta de dicha autoridad.
- En el caso de directivos del segundo nivel de jerarquía, el convenio será suscrito con el jefe superior respectivo, a propuesta de éste. Tratándose de los hospitales, el convenio de desempeño deberá suscribirlo el director de dicho establecimiento con los subdirectores médicos y administrativos respectivos, a propuesta de éste.
- Los convenios de desempeño deberán ser propuestos al alto directivo, a más tardar, dentro de los treinta días corridos contados desde el nombramiento, y deberán considerar el respectivo perfil del cargo.
- El convenio de desempeño es un instrumento de gestión que orienta al alto directivo público en el cumplimiento de los desafíos que le exige su cargo y le fija objetivos estratégicos de gestión por los cuales éste será retroalimentado y evaluado anualmente y al término de su período de desempeño.

### El convenio de desempeño refleja:

- a) Funciones estratégicas del cargo, asimismo, desafíos y lineamientos para el periodo, contenidos en el perfil de selección.
- b) Objetivos relacionados con la gestión de personas de la institución.
- c) Objetivos Operacionales de disciplina financiera, relacionados con mejorar la calidad del gasto, como también, desempeño de la institución hacia el usuario final, beneficiario y/o cliente y finalmente el cumplimiento de los mecanismos de incentivo de remuneraciones de tipo institucional y/o colectivo.

### Obligación de comunicar a la Dirección Nacional del Servicio Civil la suscripción y evaluación de los Convenios de Desempeño

- Los convenios de desempeño, una vez suscritos, deberán ser comunicados a la Dirección Nacional del Servicio Civil para su conocimiento y registro.
- La autoridad respectiva deberá cumplir con la obligación señalada en el párrafo anterior dentro del plazo máximo de noventa días, contado desde el nombramiento definitivo del alto directivo público o su renovación. En caso de incumplimiento, la Dirección Nacional del Servicio Civil deberá informar a la Contraloría General de la República para los siguientes efectos:
  - La autoridad que no cumpla con la obligación señalada será sancionada con una multa de 20 a 50 por ciento de su remuneración. Además, la Dirección Nacional del Servicio Civil informará al Consejo de Alta Dirección Pública sobre el estado de cumplimiento de la obligación referida.
  - Cada doce meses, contados a partir de su nombramiento, el alto directivo público deberá entregar a su superior jerárquico un informe acerca del cumplimiento de su convenio de desempeño. Dicho informe deberá remitirlo a más tardar al mes siguiente del vencimiento del término antes indicado. Asimismo, le informará de las alteraciones que se produzcan en los supuestos acordados, proponiendo los cambios y ajustes pertinentes a los objetivos iniciales.

- El ministro o el subsecretario del ramo, cuando este último actúe por delegación del primero, o el jefe de servicio, según corresponda, deberán determinar el grado de cumplimiento de los convenios de desempeño de los altos directivos públicos de su dependencia, dentro de treinta días corridos, contados desde la entrega del informe.
- Los convenios de desempeño podrán modificarse una vez al año, por razones fundadas y previo envío de la resolución que lo modifica a la Dirección Nacional del Servicio Civil y al Consejo de Alta Dirección Pública, para su conocimiento.
- Los ministros o subsecretarios del ramo, cuando estos últimos actúen por delegación de los primeros, y jefes de servicio deberán enviar a la Dirección Nacional del Servicio Civil, para efectos de su registro, la evaluación y el grado de cumplimiento del convenio de desempeño, siguiendo el formato que esa Dirección establezca. La Dirección deberá publicar los convenios de desempeño de los altos directivos públicos y estadísticas agregadas sobre el cumplimiento de los mismos en la página web de dicho servicio. Además, deberá presentar un informe al Consejo de Alta Dirección Pública sobre el estado de cumplimiento de los referidos convenios.
- La Dirección Nacional del Servicio Civil podrá realizar recomendaciones sobre las evaluaciones de los convenios de desempeño. El ministro o el subsecretario del ramo o el jefe de servicio, según corresponda, deberá elaborar un informe respecto de tales recomendaciones.

#### Efectos del grado de cumplimiento del convenio de desempeño:

- El grado de cumplimiento del convenio de desempeño de los altos directivos públicos producirá el siguiente efecto:
  - a) El cumplimiento del 95 por ciento o más del convenio de desempeño dará derecho a percibir el 100 por ciento de la remuneración bruta que le corresponda según el sistema a que estén afectos.
  - b) El cumplimiento de más del 65 por ciento y menos del 95 por ciento dará derecho a percibir el 93 por ciento de dichas remuneraciones, más lo que resulte de multiplicar el 7 por ciento de la remuneración señalada en la letra a) por el porcentaje de cumplimiento del convenio de desempeño.
  - c) El cumplimiento del 65 por ciento o menos dará derecho a percibir el 93 por ciento de dichas remuneraciones.
- Durante los primeros doce meses contados desde el nombramiento, no se aplicará lo dispuesto en las letras que anteceden.
- Los altos directivos públicos nombrados a través de las normas del Sistema de Alta Dirección Pública, no serán evaluados conforme las normas previstas en el Párrafo 4º, "De las Calificaciones", contenido en el Título II, del Estatuto Administrativo, contenido en la Ley N° 18.834, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado se estableció en el DFL N° 29, de 16 de junio de 2004, del Ministerio de Hacienda.

## **5.6 CONDICIONES DE DESEMPEÑO DE ALTOS DIRECTIVOS PUBLICOS**

### Nombramiento

- La autoridad competente sólo podrá nombrar en cargos de alta dirección pública a alguno de los postulantes propuestos por el Consejo de Alta Dirección Pública o Comité de Selección, según corresponda. Si, después de comunicada una nómina a la autoridad, se produce el desistimiento de algún candidato que la integraba, podrá proveerse el cargo con alguno de los restantes



candidatos que la conformaron. Con todo, la autoridad podrá solicitar al Consejo de Alta Dirección Pública complementar la nómina con otros candidatos idóneos del proceso de selección que la originó, respetando el orden de puntaje obtenido en dicho proceso.

#### Extensión del nombramiento y posibilidad de renovación

- Los nombramientos tendrán una duración de tres años. La autoridad competente podrá renovarlos fundadamente, hasta dos veces, por igual plazo, teniendo en consideración las evaluaciones disponibles del alto directivo, especialmente aquellas relativas al cumplimiento de los convenios de desempeño suscritos
- La decisión de la autoridad competente respecto de la renovación o término del periodo de nombramiento deberá hacerse con treinta días corridos de anticipación a su vencimiento, comunicando tal decisión en forma conjunta al interesado y a la Dirección Nacional del Servicio Civil, la que procederá, si corresponde, a disponer el inicio de los procesos de selección.

#### Efectos de la renuncia del directivo nombrado en fecha reciente

- Si el directivo designado renunciare dentro de los seis meses siguientes a su nombramiento, la autoridad competente podrá designar a otro de los integrantes de la nómina presentada por el consejo o el comité para dicho cargo.

#### Posibilidad de conservar el cargo en la planta si se posee

- Sin perjuicio de lo anterior, los funcionarios conservarán la propiedad del cargo de planta de que sean titulares durante el periodo en que se encuentren nombrados en un cargo de alta dirección pública, incluyendo sus renovaciones. Esta compatibilidad no podrá exceder de nueve años.

#### Cargos de exclusiva confianza para los efectos de remoción

- Los cargos del Sistema de Alta Dirección Pública, para efectos de remoción, se entenderán como de "exclusiva confianza". Esto significa que se trata de plazas de provisión reglada a través de concursos públicos, pero las personas así nombradas permanecerán en sus cargos en tanto cuenten con la confianza de la autoridad facultada para decidir el nombramiento.

#### Obligación de responder por la gestión eficaz y eficiente

- Los altos directivos públicos, deberán responder por la gestión eficaz y eficiente de sus funciones en el marco de las políticas públicas.
- Conforme así lo dispone el Artículo 64 del Estatuto Administrativo, serán obligaciones especiales de las autoridades y jefaturas, las siguientes:
  - a) Ejercer un control jerárquico permanente del funcionamiento de los órganos y de la actuación del personal de su dependencia, extendiéndose dicho control tanto a la eficiencia y eficacia en el cumplimiento de los fines establecidos, como a la legalidad y oportunidad de las actuaciones;
  - b) Velar permanentemente por el cumplimiento de los planes y de la aplicación de las normas dentro del ámbito de sus atribuciones, sin perjuicio de las obligaciones propias del personal de su dependencia, y
  - c) Desempeñar sus funciones con ecuanimidad y de acuerdo a instrucciones claras y objetivas de general aplicación, velando permanentemente para que las condiciones de trabajo permitan una actuación eficiente de los funcionarios.

### Obligación de dedicación exclusiva y excepciones

- Los altos directivos públicos deberán desempeñarse con dedicación exclusiva, es decir, existe imposibilidad de desempeñar otra actividad laboral, en el sector público o privado.
- Conforme así lo dispone el inciso primero del Artículo Sexagésimo Sexto de la Ley N° 19.882, los cargos de altos directivos públicos deberán desempeñarse con dedicación exclusiva y estarán sujetos a las prohibiciones e incompatibilidades establecidas en el artículo 1° de la ley N° 19.863, y les será aplicable el artículo 8° de dicha ley.
- El artículo 1° de la Ley N° 19.863, en los incisos quinto, sexto y séptimo, regula los escenarios de compatibilidad, lo que nos lleva a concluir que el desempeño de cargos del Sistema de Alta Dirección Pública permite el ejercicio de los derechos que atañen personalmente a la autoridad o jefatura; la percepción de los beneficios de seguridad social de carácter irrenunciable; los emolumentos que provengan de la administración de su patrimonio, del desempeño de la docencia prestada a instituciones educacionales y de la integración de directorios o consejos de empresas o entidades del Estado, con la salvedad de que dichas autoridades y los demás funcionarios no podrán integrar más de un directorio o consejo de empresas o entidades del Estado, con derecho a percibir dieta o remuneración. Con todo, la dieta o remuneración que les corresponda en su calidad de directores o consejeros, no podrá exceder mensualmente del equivalente en pesos de veinticuatro unidades tributarias mensuales.
- Cuando la dieta o remuneración mensual que les correspondiere fuere de un monto superior al que resulte de la aplicación del párrafo anterior, el director o consejero no tendrá derecho a la diferencia resultante y la respectiva empresa o entidad no deberá efectuar su pago.
- Por otro lado, los altos directivos públicos pueden desarrollar actividades docentes.
- Sobre el particular, el Artículo 8° de la Ley N° 19.863, dispone, lo siguiente:

“Independientemente del régimen estatutario o remuneratorio, los funcionarios públicos podrán desarrollar actividades docentes durante la jornada laboral, con la obligación de compensar las horas en que no hubieren desempeñado el cargo efectivamente y de acuerdo a las modalidades que determine el jefe de servicio, hasta por un máximo de doce horas semanales. Excepcionalmente, y por resolución fundada del jefe de servicio, se podrá autorizar, fuera de la jornada, una labor docente que exceda dicho tope.”

### Posibilidad de percibir una indemnización en el evento de desvinculación.

- El alto directivo público tendrá derecho a gozar de una indemnización equivalente al total de las remuneraciones devengadas en el último mes, por cada año de servicio en la institución en calidad de alto directivo público, con un máximo de seis, conforme a lo establecido en el inciso tercero del artículo quincuagésimo octavo de la Ley N° 19.882.
- La indemnización se otorgará en el caso que el cese de funciones se produzca por petición de renuncia, antes de concluir el plazo de nombramiento o de su renovación, y no concurra una causal derivada de su responsabilidad administrativa, civil o penal, o cuando dicho cese se produzca por el término del periodo de nombramiento sin que este sea renovado.

### Otras obligaciones a las cuales se encuentran afectos los altos directivos públicos

- Los altos directivos públicos, deberán dar estricto cumplimiento al principio de probidad administrativa, previsto en el inciso primero del artículo 8° de la Constitución Política de la República

y en el Título III de la Ley Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, N° 18.575.

- De igual modo, los altos directivos públicos, deberán dar estricto cumplimiento a las normas sobre Declaración de Intereses y de Patrimonio, previstas en la Ley N° 20.880 y su Reglamento, contenido en el Decreto N° 2, de 05 de abril de 2016, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia.
- Los Jefes Superiores de los Servicios Públicos y los Directores Regionales, conforme a lo dispuesto en la Ley N° 20.730 y su Reglamento, son sujetos pasivos de Lobby y Gestión de Intereses Particulares, por lo que quedan sometidos a dicha normativa para los efectos indicados.
- De igual modo, otros directivos, en razón de sus funciones o cargos pueden tener atribuciones decisorias relevantes o pueden influir decisivamente en quienes tengan dichas atribuciones. En ese caso, por razones de transparencia, el jefe superior del servicio anualmente individualizará a las personas que se encuentren en esta calidad, mediante una resolución que deberá publicarse de forma permanente en sitios electrónicos. En ese caso, dichos directivos pasarán a poseer la calidad de Sujetos Pasivos de la Ley del Lobby y Gestión de Intereses Particulares y, en consecuencia, quedarán afectos a la Ley N° 20.730 y su Reglamento, contenido en el Decreto N° 71, de junio de 2014, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia.
- Finalmente, los altos directivos públicos deberán dar estricto cumplimiento a las Instrucciones Presidenciales sobre Buenas Prácticas Laborales en Desarrollo de Personas en el Estado, contempladas en el Oficio del Gabinete Presidencial N° 001, de 26 de enero de 2015.