

**JEFE/A DE AUDITORÍA
SERVICIO DE SALUD ARAUCANÍA NORTE
MINISTERIO DE SALUD
II NIVEL JERÁRQUICO**

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región de La Araucanía, Angol

I. EL CARGO

**1.1
MISIÓN DEL
CARGO**

Al/A la Jefe/a del Departamento de Auditoría, le corresponde asesorar al/a la directora/a del Servicio en materias relativas al control y evaluación de los procesos de orden asistencial, técnico-administrativo, financiero, de inversión en obras y equipamiento y de gestión. Para ello, debe realizar un examen crítico, sistemático, objetivo, periódico e independiente, acorde a los ordenamientos legales y reglamentación vigente, a fin de velar por el logro de los objetivos institucionales.

**1.2
REQUISITOS
LEGALES**

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

Fuente: Artículo 2º, del DFL N° 24, de 18 de julio de 2008, del Ministerio de Salud.

II. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

2.1 DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

Misión Institucional

Ser una Red Pública de Salud que lidera en Malleco, la prestación de servicios individuales y comunitarios, con pertinencia cultural, participación social, con enfoque de equidad y de derechos, y alianzas asistenciales docentes con estándares de calidad y uso eficiente de recursos.

Visión Institucional

Seremos una Red de salud pública de excelencia que presta servicios de calidad, con buen trato y pertinencia cultural para responder oportunamente a las necesidades de los (a) ciudadanos.

Objetivos Estratégicos Institucionales

1. Organizar la red del servicio de salud Araucanía Norte como sistema integrado (RISS), para resolver demandas de atención de salud en la realidad territorial a cargo, aplicando el Modelo de atención integral con enfoque de salud familiar, comunitaria e intercultural, considerando los objetivos sanitarios país.

2. Instalar en la gestión sanitaria del SSA Norte, el abordaje de determinantes sociales, para mitigar inequidades identificadas en salud, resguardando derechos ciudadanos, con participación social, alianzas intersectoriales y manejo comunicacional para toma de decisiones informadas.

3. Desarrollar y administrar integralmente las personas que trabajan en la red de salud SSA Norte, aplicando Código de buenas prácticas laborales y logrando equipos completos para APS y especialidad.

4. Administrar eficiente y eficazmente los recursos financieros, físicos, de tecnologías y de proyectos e inversiones, dando cumplimiento a normativa y legalidad vigentes, para proveer servicios de salud con seguridad y calidad y lograr coberturas y resultados sanitarios útiles.

Productos Estratégicos

- Prestaciones de salud en establecimientos de atención primaria – Municipalidad o de los Servicios.
- Prestaciones en establecimientos de la red – Hospitales, Centro de Diagnóstico y Tratamiento CDT, Centro de Referencia de Salud CRS.
- Prestaciones gestionadas por la Dirección del Servicio 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.

Los desafíos gubernamentales actuales para el servicio de salud son:

- 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.

Respecto a los desafíos gubernamentales el Servicio de Salud Araucanía Norte ha realizado una inversión en más y mejor infraestructura.

- 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. Respecto a este punto el Servicio de Salud Araucanía Norte ha contratado una importante cantidad de médicos con la finalidad de fortalecer la atención primaria

**2.3
CONTEXTO
EXTERNO
DEL SERVICIO**

El Servicio de Salud Araucanía Norte 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 Sur donde participan los Servicios de Salud de la Octava Región y Araucanía Norte.

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

**2.4
CONTEXTO
INTERNO
DEL SERVICIO**

El Servicio de Salud Araucanía Norte presenta los siguientes antecedentes bio-demográficos:

SERVICIO DE SALUD ARAUCANIA NORTE		
Indicadores del Estado de Salud		
	País	SS
Tasa de mortalidad general (tasa por 1.000 hab.)	5.7	7.4
Tasa de mortalidad infantil (tasa por 1.000 nacidos vivos)	7.4	7.4
Tasa de natalidad (tasa por 1.000 hab.)	14.0	14.5

Fuente: Departamento Estadísticas en Salud (DEIS)

REGION DE LA ARAUCANÍA	
Grandes Grupos de Causas de Muerte,	Tasa *100.000 hbts.
Enfermedades del sistema circulatorio	155.6
Tumores malignos	158.8
Causas externas de mortalidad	53.5
Enfermedades del sistema respiratorio	60.9
Enfermedades del Aparato Digestivo	41.1

Fuente: Departamento Estadísticas en Salud (DEIS)

La tasa de mortalidad general se encuentran por sobre el estándar o media nacional, mientras que la tasa infantil es igual a la tasa nacional, la tasa de natalidad se levemente mayor que la media nacional en 0.5 por mil.

En cuanto a las principales causas de mortalidad destacan los Tumores Malignos y las Enfermedades del Sistema Circulatorio, seguido de las Causas respiratorias.

ACTIVIDADES REALIZADAS SERVICIO SALUD ARAUCANÍA NORTE AÑO 2013 – 2015			
Información de Actividades	2013	2014	2015
Consultas Morbilidad APS	178.277	182.681	178.703
Consultas Especialidad APS*	12.881	8.737	9.773
Consultas Especialidad Hospital	100.266	109.110	100.429
Consultas de Urgencia, Hospital Alta y Mediana Complejidad	206.892	207.752	207.594
Consultas de Urgencia APS	325.494	311.758	296.090
Total Consultas de Urgencias	532.386	519.510	503.684
Partos	2.579	2.709	2.567
Cesáreas	1.251	1.466	1.418
Intervenciones Cirugía Mayor Ambulatoria Realizadas	1.097	1.342	1.408
Intervenciones Cirugía Mayor No Ambulatoria Realizadas**	5.630	7.209	5.960

*Nota: Con respecto a los cambios de las consultas en APS se adoptó el modelo de salud familiar produciendo un cambio en el rendimiento de las consultas puesto que se privilegiaron otras actividades dentro de los programas de atención primaria como el cardiovascular, salud mental, de la mujer, etc. Con un enfoque centrado en el usuario y su familia dirigido a lo preventivo y rehabilitación.

**En cuanto al aumento de la cantidad de cirugías mayores no ambulatorias se debería a una optimización del uso de los pabellones, porque en la estrategia la idea es privilegiar las cirugías mayores ambulatorias por los beneficios para el paciente y menores costos de salud debido a la liberación de días camas al reducir las hospitalizaciones.

La cartera de inversiones del Servicio de Salud Araucanía Norte considera para el periodo 2014-2018, la intervención en infraestructura en los distintos niveles de complejidad de la Red:

1. Reposición Hospital Angol en la alta complejidad.
2. Normalización de los hospitales comunitarios de Curacautín, Lonquimay y Collipulli.
3. Reposición de los CESFAM de Victoria, Los Sauces, Huequén y Alemania de Angol.
4. Construcción de los SAR de Angol y Victoria.
5. Construcción y/o reposición de 7 CECOSF en las comunas de Angol (1), Lumaco (2), Victoria (2), Renaico (1) y Collipulli (1).
6. Reposición o construcción de 20 Postas de Salud Rural distribuidas en las 11 comunas de la Provincia.
7. Reposición y/o adquisición de equipos y equipamientos para los establecimientos de la Red.
8. Reposición de vehículos para los diferentes establecimientos de la Red.

Dentro de los avances de la red, es importante destacar que en este Servicio se encuentran implementados varios dispositivos de Telemedicina.

En este contexto, el departamento de Auditoría tiene como rol asesorar al Director, como a los equipos directivos, tanto del Servicio y los establecimientos dependientes en materia relativas al control y evaluación de los distintos procesos y actividades realizadas por el Servicio de Salud Araucanía Norte, velando principalmente por el correcto uso de los recursos del Servicio. Su sentido es estratégico y de soporte para la toma de decisiones directivas.

2.5 ORGANIGRAMA DEL SERVICIO



A nivel de Servicio de Salud al Departamento de Auditoría le corresponde relacionarse con:

- El/la Directora/a del Servicio de Salud, quien define su quehacer institucional.
- Subdirector/a Médico, Subdirector/a Administrativo/a, Subdirector/a Recursos Humanos, principalmente asesorando la correcta aplicación de las normativas, fiscalizando y evaluando las acciones que deban cumplir para con el Servicio de Salud Araucanía Norte en materias de orden clínico/asistencial, técnico/administrativo, gestión financiera y patrimonial, comprendidas en el campo de su competencia.
- Directivos, Jefe/a del Departamento Asesoría Jurídica, Jefe/a de Departamento Control de Gestión.
- 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 Araucanía Norte.

**2.6
DIMENSIONES
DEL
SERVICIO**

2.6.1 DOTACIÓN

Dotación Total (planta y contrata)	1948
Dotación de Planta	903
Dotación a Contrata	1045
Personal a Honorarios	316

2.6.2 PRESUPUESTO ANUAL

Presupuesto Corriente	\$ 64.107.558.000
Presupuesto de Inversión	\$105.479.000.000

2.6.3 COBERTURA TERRITORIAL

El Servicio de Salud Araucanía Norte cuenta para el año 2016 con una proyección de Población INE de 214.882 habitantes, que corresponde al 1.1% de la Población proyectada para el País (18.191.884 habitantes).

El mayor porcentaje de la población rural se encuentra ubicado en la comuna de Lonquimay, correspondiendo al 66,4%, con una población total de 10.964 habitantes, que en un 44.4% corresponde a etnia mapuche. De la misma forma es Ercilla la comuna que tiene un mayor porcentaje de etnia mapuche con un 46,5% de un total de 9.168 habitantes. La comuna de Angol es la de mayor tamaño de la provincia, en cuanto a población, además es donde dicho cargo tiene su asiento al igual que toda la Dirección del Servicio de Salud. El servicio se inserta en un territorio que presenta altos niveles de población rural e indígena, con sectores aislados geográficamente de los polos urbanos.

La población inscrita validada de FONASA en Establecimientos de Atención Primaria Municipal, dependiente de Servicio de Salud y Delegados asciende a 192.811 personas, que corresponde al 89,7% de la Población proyectada INE para el Servicio de Salud (214.882 hab.)

La red de salud de la Provincia de Araucanía Norte está integrada por:

Tipo de Establecimiento	Número
Postas de Salud Rural (PSR)	59
Centro Comunitario de Salud Familiar	5
Centros de Salud Familiar (CESFAM)	8
Servicio de Atención Primaria de Urgencia	2
Establecimiento Baja Complejidad	4
Establecimiento Mediana Complejidad	1
Establecimiento Alta Complejidad	2
Clínica Dental Móvil	4
Total	85

Los hospitales de esta jurisdicción, son: Hospitales de Angol y Victoria (Alta Complejidad), Hospital de Traiguén (Mediana Complejidad), Hospital de Curacautín, Collipulli, Purén, Lonquimay (Hospitales de Baja Complejidad).

El Servicio de Salud Araucanía Norte tiene la supervisión de las acciones de atención primaria que se desarrollan en los hospitales comunitarios de baja y mediana complejidad.

Respecto a los centros de salud y consultorios, existen 8 consultorios con dependencia municipal; 59 postas rurales y 43 estaciones médicos rurales.

La red del Servicio de Salud Araucanía Norte está integrada a la fecha por:

- Atención Primaria: 8 CESFAM, 4 de ellos rurales.
- 5 departamentos de salud municipal que administran sólo postas de salud rurales (59).
- 4 hospitales de baja complejidad, que están en proceso de certificación como hospitales comunitarios.
- 1 hospital de mediana complejidad
- Atención Secundaria: 2 hospitales de mayor complejidad (ex II) autogestionados en red.

2.7 CARGOS DEL SERVICIO ADSCRITOS AL SISTEMA DE ADP

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

Primer nivel jerárquico:

- Director/a Servicio de Salud

Segundo nivel jerárquico:

- Subdirector/a Médico/a del Servicio de Salud
- Subdirector Administrativo/a del Servicio de Salud
- Jefe/a Departamento de Auditoría
- Director Hospital Angol
- Subdirector Administrativo Hospital Angol
- Director Hospital Victoria
- Subdirector/a Médico Hospital Victoria
- Director Hospital de Traiguén

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 basado en riesgos, 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 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.
4. Coordinar el funcionamiento y actividades del Comité de Auditoría de la Red del Servicio de Salud.
5. 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. DESAFÍOS Y LINEAMIENTOS DEL CARGO PARA EL PERIODO

DESAFÍOS	LINEAMIENTOS
<p>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>	<p>1.1 Generar acciones que propicien la instauración y actualización del proceso de gestión de riesgos y elaboración de una matriz de riesgo institucional.</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>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.</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 TRANSVERSALES PARA EJERCER 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 PÚBLICO¹

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

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

CONCIENCIA DE IMPACTO PÚBLICO

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

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

4.2 ATRIBUTOS DEL CARGO

ATRIBUTOS	PONDERADOR
<p>A1. VISIÓN ESTRATÉGICA Capacidad para detectar y 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, alineándose con las directrices entregadas por el Servicio de Salud, Ministerio de Salud y la reforma del sector.</p> <p>Habilidad para aplicar una visión global de su rol y de la institución, así como incorporarla en el desarrollo del sector y del país.</p>	15%
<p>A2. EXPERIENCIA Y CONOCIMIENTOS Es altamente deseable poseer experiencia en materias de auditoría y control interno a un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo. Adicionalmente, se valorará tener experiencia en:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Derecho Administrativo y Ley de compras públicas - Proyectos de inversión y equipamiento. - Gestión en Instituciones de salud. <p>Se valorará contar con experiencia de al menos de 3 años en cargos de dirección o jefatura.</p>	15%
<p>A3. GESTIÓN Y LOGRO Capacidad para orientarse al logro de los objetivos, seleccionando y formando personas, delegando, generando directrices, planificando, diseñando, analizando información, movilizándolo 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, contribuyendo con el logro de los objetivos y metas del establecimiento y la red asistencial.</p> <p>Habilidad para visualizar el impacto de su gestión, determinando las metas y prioridades de su labor, orientado la acción, supervisando los plazos y resguardando los insumos requeridos para alcanzar los resultados con eficiencia y oportunidad.</p>	20%
<p>A4. LIDERAZGO EXTERNO Y ARTICULACIÓN DE REDES Capacidad para generar compromiso y respaldo para el logro de los desafíos, gestionando las variables y relaciones del entorno, que le proporcionen viabilidad y legitimidad en sus funciones. Habilidad para identificar a los actores involucrados y generar las alianzas estratégicas necesarias para agregar valor a su gestión y para lograr resultados interinstitucionales.</p>	10%
<p>A5. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS Capacidad para identificar y administrar situaciones de presión, contingencia y conflictos y, al mismo tiempo, proponer estrategias oportunas y adecuadas al marco institucional público.</p>	15%
<p>A6. LIDERAZGO INTERNO Y GESTIÓN DE PERSONAS Capacidad para entender la contribución de las personas a los resultados de la gestión institucional. Es capaz de transmitir orientaciones, valores y motivaciones, conformando equipos de alto desempeño, posibilitando el desarrollo del talento y generando cohesión y espíritu de equipo. Asegura que en la institución que dirige, prevalezcan el buen trato y condiciones laborales dignas, promoviendo buenas prácticas laborales.</p>	10%
<p>A7. INNOVACIÓN Y FLEXIBILIDAD Capacidad para proyectar la institución y enfrentar nuevos desafíos, transformando en oportunidades las limitaciones y complejidades del contexto e incorporando en los planes, procedimientos y metodologías, nuevas visiones y prácticas; evaluando y asumiendo riesgos calculados que permitan generar soluciones, promover procesos de cambio e incrementar resultados.</p>	15%
TOTAL	100%

V. CARACTERÍSTICAS DE CARGO

5.1
Ámbito de
Responsabilidad

Nº Personas que dependen del cargo	3
Presupuesto que administra	No administra

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 Médico/a, Subdirector/a Administrativo/a, Subdirector/a de Recursos Humanos, principalmente asesorando 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.
- Jefe/a del Departamento Asesoría Jurídica, Jefe/a de Departamento Control de Gestión, Jefe/a Sub-departamento Comunicaciones y Relaciones Públicas profesionales de apoyo y 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 y la Superintendencia de Salud, 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 **50%**. Incluye las asignaciones de estímulo y zona. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$3.447.000.-** para un no funcionario, que se detalla a continuación:

Procedencia	Detalle Meses	Sub Total Renta Bruta	Asignación Alta Dirección Pública 50%	Total Renta Bruta	Total Remuneración Líquida Aproximada
Funcionarios del Servicio*	Meses sin bono de estímulo: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$2.774.382.-	\$1.387.191.-	\$4.161.573.-	\$3.461.396.-
	Meses con bono de estímulo: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$3.660.297.-	\$1.830.149.-	\$5.490.446.-	\$4.473.079.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para funcionario del Servicio					\$3.799.000.-
No Funcionarios**	Todos los meses	\$2.761.764.-	\$1.380.882.-	\$4.142.646.-	\$3.446.822.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para no funcionario del Servicio					\$3.447.000.-

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

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

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

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

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

- 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 (Artículo 2º, Decreto 172).
- El convenio de desempeño se suscribe y es firmado con su superior jerárquico, teniendo un plazo máximo de 3 meses contados desde la fecha de su nombramiento.
- El convenio de desempeño refleja:
Funciones estratégicas del cargo, asimismo, desafíos y lineamientos para el periodo, contenidas en el perfil de selección.
Objetivos relacionados con la gestión de personas de la institución.
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.
- El/la directivo/a deberá informar anualmente a su superior jerárquico del grado de cumplimiento de las metas y objetivos comprometidos en su convenio de desempeño.
- El no cumplimiento de las metas convenidas, tendrá efectos en la remuneración del/la directivo/a en el año siguiente de gestión (Artículos sexagésimo primero y siguientes de la Ley N° 19.882)

5.6 CONDICIONES DE DESEMPEÑO DE ALTOS DIRECTIVOS PUBLICOS

- 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, es decir, existe imposibilidad de desempeñar otra actividad laboral, en el sector público o privado.
- 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.
- 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 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 segundo 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.
- 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 el párrafo 3°, del Título III de la Ley N° 18.575, entre los artículos 57 y 60 D.
- 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.