

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

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región del Bío Bío, Los Ángeles

I. EL CARGO

**1.1
MISIÓN DEL
CARGO**

Al/la Jefe/a del Departamento Auditoría del Servicio de Salud Bío Bío le corresponde asesorar al/la Director/a del Servicio en materias relativas a control y evaluación de las acciones de orden asistencial, técnico administrativo, financiero, patrimonial 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 aportar al 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° 22, de 18 de julio de 2008, del Ministerio de Salud.

II. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

2.1 DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

Misión Institucional

“Contribuimos al cumplimiento de los Objetivos Sanitarios (equidad, calidad, satisfacción usuaria, logros sanitarios), integrando y coordinando la red de salud Bío Bío, con énfasis en una atención resolutive, de calidad y calidez; centrada en el respeto a las personas, bajo un enfoque participativo, inclusivo y con pertinencia cultural”.

Visión Institucional

“Ser una red de salud integral, resolutive, accesible y humanizada que genere confianza y cercanía a las personas, la familia y la comunidad, para el logro de una población saludables

Objetivos Estratégicos Institucionales

1. Fortalecer la gestión del Servicio de Salud Bío Bío, a través de la integración de las redes asistenciales en todos sus niveles, basadas en la APS con resolutive, calidad, equidad, participación social y pertinencia cultural, para lograr impacto sanitario en la población a cargo.
2. Establecer la estrategia de APS en la red asistencial del Servicio de Salud Bío Bío, logrando mayor Resolutive que permita avanzar con equidad en la atención de nuestros usuarios.
3. Asegurar el cumplimiento de garantías explícitas en salud a los usuarios de la provincia del Bío Bío, en los establecimiento de la red asistencial de salud, a través de la mejora continua de sus procesos.
4. Asegurar atención de calidad a las personas, a través de la mejora continua, certificación y acreditación de los Hospitales de la red asistencial de la provincia de Bío Bío.
5. Mejorar y mantener una eficiente gestión financiera en la red asistencial provincial con enfoque epidemiológico y territorial, mediante el uso de instrumentos de gestión presupuestaria que sustente el cumplimiento de los objetivos sanitarios.
6. Diseñar políticas y estrategias que permitan contar con recurso humano suficiente, centrados en el usuario, en concordancia del modelo de gestión por competencia, en un marco de participación interdepartamental y multidisciplinario para asegurar un trato amable digno y respetuoso de las personas, favoreciendo el desarrollo de ambientes de trabajo saludables.
7. Velar por la ejecución del plan nacional de inversiones en el territorio, considerando las necesidades y particularidades de la red asistencial de Bío Bío, mediante el aseguramiento de acciones definidas y controladas bajo criterios de buen uso de recursos.

Productos Estratégicos

- Acciones y Prestaciones de salud en establecimientos de atención primaria – Municipalidad o de los Servicios.
- Acciones y Prestaciones en establecimientos de la red – Hospitales, Centros de Salud Familiar (CESFAM), Centros Comunitarios de Salud

- Familiar (CECOSF) y Servicios de Alta Resolutividad (SAR).
- Acciones de la Dirección del Servicio de Salud.

Cientes 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 DESAÍOS 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 resolutiva 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 resolutiva.

2.3 CONTEXTO EXTERNO DEL SERVICIO

El Servicio de Salud Bío Bío 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 resolutiva 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 Bío Bío cuenta para el año 2016 con una proyección de población INE de 409.026 habitantes, que corresponde al 2,28% de la población proyectada para el País (17.865.185 habitantes).

La población inscrita validada de FONASA en establecimientos de atención primaria municipal, dependiente de Servicio de Salud y delegados asciende a 367.684 personas, que corresponde al 89.9% de la Población proyectada INE para el Servicio de Salud (409.026 hab.).

La realidad demográfica y epidemiológica es similar en todas las comunas de la provincia, existiendo un alto nivel de concentración de población urbana ya que en el último tiempo se ha producido un alto nivel de migración del sector rural a la ciudad, dada la alta forestación que se ha realizado en los campos.

La Red Asistencial del Servicio de Salud Bío Bío está compuesto por 7 hospitales, siendo el Complejo Asistencial Dr. Víctor Ríos Ruiz el de más alta complejidad y los 6 restantes de baja complejidad. La Atención Primaria está compuesta por 92 centros de los cuales 15 son Centros de Salud Familiar (CESFAM), 67 Postas y 8 Centros Comunitarios de Salud Familiar (CECOF), y 2 Centro General Rural. Sustenta a su vez derivación de Servicios de Salud de la Macro Red Sur.

La Dirección del Servicio de Salud se encuentra certificada bajo norma ISO 9001/2008.

Los bienes y servicio del Servicio de Salud Bío Bío corresponde a los siguientes:

ACTIVIDADES REALIZADAS SERVICIO SALUD BÍO BÍO AÑO 2013 - 2015			
Información de Actividades SSBB	2013	2014	2015
Consultas Morbilidad APS	343.054	326.496	315.754
Consultas Especialidad APS*	6.640	7.345	7.106
Consultas Especialidad Hospital	155.787	177.659	198.290
Consultas de Urgencia, Hospital Alta y Mediana Complejidad	166.770	157.298	154.693
Consultas de Urgencia APS	593.198	598.055	611.360
Partos	3.968	4.372	4.396
Cesáreas	1.591	1.967	2.180
Intervenciones Cirugía Mayor Ambulatoria Realizadas	1.964	2.525	2.810
Intervenciones Cirugía Mayor No Ambulatoria Realizadas	9.125	9.441	10.193

La cartera de inversiones del Servicio de Salud Bío Bío considera para el periodo 2016-2018:

CRONOGRAMA DE INVERSIONES SERVICIO DE SALUD BÍO BÍO, PROGRAMA PROYECTOS PRESIDENCIALES							
Prioridad	Proyecto	Periodo de Evaluación					
		Año 2016		Año 2017		Año 2018	
		%	Actividad	%	Actividad	%	Actividad
Presidencial	HFC de Santa Bárbara	100%	EPH certificados por Minsal (prefactibilidad)	100%	Anteproyecto Arquitectura aprobado por el Minsal	100%	Licitación de Obras Civiles
Presidencial	HFC de Nacimiento	100%	EPH certificados por Minsal (prefactibilidad)	100%	Anteproyecto Arquitectura aprobado por el Minsal	100%	Licitación de Obras Civiles
Presidencial	Construcción Centro Regulador SAMU Bio Bio	75%	Ejecución de Obras Civiles	100%	Recepcion de Obras Civiles y Puesta en Marcha	100%	Proyecto en Operación
Presidencial	Cesfam Entre Ríos	100%	Ejecución de Obras Civiles	100%	Puesta en Marcha	100%	Proyecto en Operación
Presidencial	Reposición Cesfam Ralco	100%	Diseño Terminado y RS para ejecución	80%	Ejecución de Obras Civiles	100%	Recepcion de Obras Civiles y Puesta en Marcha
Presidencial	Reposición Cesfam Quilacá	100%	Diseño Terminado y RS para ejecución	80%	Ejecución de Obras Civiles	100%	Recepcion de Obras Civiles y Puesta en Marcha
Presidencial	Reposición Cesfam Quilleco	80%	Diseño Terminado y RS para ejecución	80%	Ejecución de Obras Civiles	100%	Recepcion de Obras Civiles y Puesta en Marcha
Presidencial	Construcción SAR Cabrero	100%	Ejecución de Obras Civiles	100%	Puesta en Marcha	100%	Proyecto en Operación
Presidencial	Construcción SAR Norte - Los Angeles	100%	Ejecución de Obras Civiles	100%	Puesta en Marcha	100%	Proyecto en Operación
Presidencial	Construcción SAR Cesfam Entre Ríos - Los Angeles	100%	Licitacion de Obras Civiles	100%	Ejecución de Obras Civiles	100%	Proyecto en Operación
Presidencial	Construcción CECOSF Cabrero	100%	Ejecución de Obras Civiles	100%	Puesta en Marchay Operación	100%	Proyecto en Operación
Presidencial	Construcción CECOSF Laja	100%	Ejecución de Obras Civiles	100%	Puesta en Marchay Operación	100%	Proyecto en Operación
Presidencial	Construcción CECOSF Santa Bárbara	100%	Ejecución de Obras Civiles (en etapa de recepción)	100%	Puesta en Marchay Operación	100%	Proyecto en Operación
Presidencial	Construcción CECOSF Mulchén	60%	Ejecución de Obras Civiles	100%	Recepción de Obras Civiles y Puesta en Marcha	100%	Proyecto en Operación
Presidencial	Construcción CECOSF El Peral- Los Angeles	60%	Ejecución de Obras Civiles	100%	Recepción de Obras Civiles y Puesta en Marcha	100%	Proyecto en Operación

El Departamento de Auditoría se caracteriza por su autonomía respecto de otros departamentos y dependencias del Servicio. Sin perjuicio de ello, el departamento realiza las actividades de control y evaluación previstas en los programas ministeriales relativos a la materia y se rige por normas y directivas impartidas por el Ministerio para la ejecución de esas acciones.

2.5 ORGANIGRAMA DEL SERVICIO



El Jefe/a del Departamento Auditoría tiene una dotación de 4 funcionarios, que corresponden a: 2 profesionales del área de la administración y 2 administrativos. El departamento se caracteriza por una fuerte orientación hacia el logro de objetivos. Su labor se centra fundamentalmente en la recolección y análisis de información y la realización de estudios, a fin de mejorar la calidad de los procesos internos y externos del Servicio.

2.6 DIMENSIONES

2.6.1 DOTACIÓN DEL SERVICIO

Dotación Total (planta y contrata)	3.061
Dotación de Planta	1.045
Dotación a Contrata	2.016
Personal a Honorarios	989

2.6.2 PRESUPUESTO ANUAL

Presupuesto Corriente	\$129.705.498.000
Presupuesto de Inversión	\$ 9.276.756.000

2.6.3 COBERTURA TERRITORIAL

El Servicio de Salud Bío Bío se encuentra ubicado en la Provincia de Bío Bío, VIII Región.

La región del Bío Bío cuenta con 54 comunas. La comuna de Los Ángeles es la de mayor tamaño de la provincia en cuanto a territorio y población la cual cuenta con 14 comunas.

El mayor porcentaje de la población rural se encuentra ubicado en la comuna de Santa Bárbara, comuna que hace unos años se dividió en dos, creándose la comuna de Alto Bío Bío, con una población de 9.383 habitantes, que en su mayoría (80%) corresponde a etnia pehuenche.

2.7 CARGOS DEL SERVICIO ADSCRITOS AL SISTEMA DE ADP

Los cargos que actualmente están adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública del Servicio de Salud Bío Bío son los siguientes:

Primer nivel jerárquico:

- Director/a Servicio de Salud

Segundo nivel jerárquico:

- Subdirector/a Medico Servicio de Salud
- Jefe/a Departamento Auditoria
- Director/a de Hospital
- Director/a Atención Primaria
- Subdirector/a Médico/a Hospital
- Subdirector Administrativo SSBB

III. PROPÓSITO DEL CARGO

3.1 FUNCIONES ESTRATÉGICAS DEL CARGO

Al asumir el cargo de Jefe/a del Departamento Auditoría del Servicio de Salud Bío Bío, 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 y ejecutar 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 y ejecutar 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>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 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> <p>3.2 Ejecutar auditorías o evaluaciones de seguimiento a planes de mejora acordados, producto de auditorías realizadas a nivel institucional.</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>	15%
<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>	10%
<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>	15%
<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>	10%
<p>TOTAL</p>	100%

V. CARACTERÍSTICAS DE CARGO

5.1
Ámbito de
Responsabilidad

Nº Personas que dependen del cargo	4
Presupuesto que administra	No administra

5.2
EQUIPO DE
TRABAJO

El/la Jefe/a del Departamento Auditoría tiene una dotación de 4 funcionarios, que corresponden a 2 profesionales del área de la administración y 2 administrativos.

5.3
CLIENTES
INTERNOS,
EXTERNOS y
OTROS ACTORES
CLAVES

CLIENTES INTERNOS

- Subdirector/a de Recursos Físicos y Financieros, de Recursos Humanos, de Gestión Asistencial y de Atención Primaria; principalmente 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 administrativo, gestión, financiero y patrimonial, comprendidas en el campo de su competencia.
- Jefe/a de Departamento de Asesoría Jurídica, Jefes de Departamento, profesionales, coordinadores de apoyo y Directores de Hospitales de la red asistencial, con los que deberá relacionarse e interactuar permanentemente, con el fin de coordinar la evaluación y control en la aplicación de la normativa y política del servicio 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 **5°** 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 **\$3.132.000.-** 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.	\$2.501.746.-	\$1.250.873.-	\$3.752.619.-	\$3.146.078.-
	Meses con bono de estímulo: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$3.281.124.-	\$1.640.562.-	\$4.921.686.-	\$4.046.259.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para funcionario del Servicio					\$3.446.000.-
No Funcionarios**	Todos los meses	\$2.489.841.-	\$1.244.921.-	\$3.734.762.-	\$3.132.328.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para no funcionario del Servicio					\$3.132.000.-

***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.