

**JEFE/A DEPARTAMENTO DE AUDITORIA
SERVICIO DE SALUD CHILOÉ
MINISTERIO DE SALUD
SEGUNDO NIVEL JERÁRQUICO**

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región de los Lagos, Castro

I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO*

**1.1 MISIÓN
Y FUNCIONES DEL
CARGO**

Misión:

Al/a la Jefe/a del Departamento de Auditoría del Servicio de Salud Chiloé, le corresponde asesorar al/a Director/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.

Funciones del cargo:

1. Elaborar y proponer a la autoridad del Servicio el Plan General y Anual de Auditoría basado en riesgos, y, asimismo, asegurar su ejecución en concordancia con los lineamientos emanados del Consejo de Auditoría Interna General de Gobierno (CAIGG), Ministerio de Salud y de su respectiva Red Asistencial. Además, le corresponderá incorporar y llevar a efecto las revisiones solicitadas y emanadas por la Dirección del Servicio de Salud Chiloé.
2. Ejecutar las auditorías que se le encomienden, de acuerdo al plan anual y a las solicitudes de la Dirección del Servicio, junto con dar respuesta oportuna a los requerimientos de la Contraloría General de la República, realizando un adecuado seguimiento y evaluación de los procesos técnico-asistenciales y administrativos, de gestión e inversiones, evaluando la adecuada implementación de la normativa vigente.
3. Verificar e informar la adopción efectiva de las medidas correctivas a la Dirección del Servicio, dispuesta como consecuencia de las acciones de control interno o auditorías realizadas, por parte de la Contraloría General de la República, instituciones superiores de fiscalización y unidades internas de evaluación, entre otras.
4. Coordinar a los equipos de trabajo de auditoría de los establecimientos de la red, para asegurar la correcta ejecución de los planes de auditoría, en función de los lineamientos estratégicos de los clientes externos.
5. Formular mejoras a los procesos, prácticas e instrumentos de control interno, a fin de optimizar la gestión del Servicio de Salud proponiendo las medidas preventivas y correctivas pertinentes.
6. Liderar al personal bajo su dependencia, en base al logro de los objetivos estratégicos y al cumplimiento de las metas del departamento, colaborando en el desarrollo de las competencias laborales y las buenas prácticas laborales.
7. Apoyar al equipo directivo del Servicio de Salud en relación a los planes y estrategias de mejoramiento y modernización de los procesos organizacionales de su competencia, consolidando una gestión moderna de la función de auditoría.
8. Dar respuesta a requerimientos de Contraloría u otros entes fiscalizadores.

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 10-11-2020
Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Eugenia Mancilla

* Convenio de desempeño y condiciones de desempeño de Altos Directivos Públicos se encuentran disponibles en la página de postulación para su aprobación.

1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD	Nº Personas que dependen directamente del cargo	3
	Nº Personas que dependen indirectamente del cargo	2
	Presupuesto que administra	No administra presupuesto

1.3 DESAFÍOS Y LINEAMIENTOS PARA EL PERIODO

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

DESAFÍOS	LINEAMIENTOS
1. Desplegar la oportuna aplicación y ejecución del plan anual de auditoría del Servicio de Salud, en el ámbito de su competencia, y de los establecimientos dependientes del Servicio, con el fin de organizar y coordinar eficientemente los recursos de su Departamento.	<p>1.1 Elaborar el Plan Anual de Auditoría basado en riesgos, siendo ejecutado en los plazos programados, considerando lineamientos gubernamentales, ministeriales e institucionales.</p> <p>1.2 Responder eficaz y oportunamente a auditorías de contingencia solicitadas por la Dirección del Servicio de Salud y/o Auditoría Ministerial.</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 a los establecimientos dependientes.	<p>2.1 Elaborar y ejecutar eficientemente 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, con un enfoque de eficiencia, eficacia y economicidad.</p> <p>2.2 Fomentar la cultura de autocontrol y promover el fortalecimiento de la probidad administrativa, propiciando una mirada proactiva y evaluando de manera permanente el funcionamiento de los controles internos establecidos por la administración, recomendando las medidas que signifiquen mejorar su efectividad.</p> <p>2.3 Diseñar e implementar un plan que fomente el trabajo en equipo y propicie un clima de trabajo armónico.</p>
3. Monitorear el cumplimiento de los planes de acción comprometidos por las unidades auditadas, contribuyendo a la mejora continua de los procesos.	<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 Desarrollar 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 las observaciones emanadas de auditorías internas, de la Contraloría General de la República, Consejo de Auditoría Interna General de Gobierno y Ministerio de Salud.</p>

1.4 RENTA DEL CARGO

El no cumplimiento de las metas establecidas en el Convenio de Desempeño, que debe suscribir el Alto Directivo Pública, tendrá efectos en la remuneración en el siguiente año de su gestión.

El cargo corresponde a un grado **4°** de la Escala de Remuneraciones de los Servicios de Salud, regidos por la Ley N° 18.834 y DL. 249, más un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de un **40%**. Incluye las asignaciones de zona y bonificación especial para zonas extremas. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$3.960.000.-** para un no funcionario, cuyo detalle es el siguiente:

*Renta líquida promedio mensual referencial meses sin bonificación especial para zonas extremas (enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre) **\$3.902.000.-**

*Renta líquida promedio mensual referencial meses con bonificación especial para zonas extremas (marzo, junio, septiembre y diciembre) **\$4.075.000.-**

Después de cumplir un año calendario completo en el cargo recibirá en los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre Asignaciones de Estímulo que pueden alcanzar un 13% mensual sobre una base de cálculo que contempla el sueldo base y las asignaciones profesional, de responsabilidad superior y sustitutiva, en conformidad a un proceso de evaluación de metas y participación efectiva en la junta calificadora central.

II. PERFIL DEL CANDIDATO

2.1 REQUISITOS LEGALES *

Este componente es evaluado en la **etapa I de Admisibilidad**. Su resultado determina en promedio a un 90% de candidatos que avanzan a la siguiente etapa.

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.¹

Fuente: Artículo 2°, del DFL N° 22 de 24 de agosto de 2017 del Ministerio de Salud

2.2 EXPERIENCIA Y CONOCIMIENTOS

Este componente es evaluado en la **etapa II de Filtro Curricular**. Su resultado determina en promedio, un 12% de candidatos que avanzan a la siguiente etapa de evaluación. Este análisis se profundizará en la etapa III.

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:

- Instituciones de salud
- Instituciones públicas

Se valorará contar con experiencia de al menos 3 años en cargos de dirección Gerencia o jefatura en instituciones públicas o privadas.

¹Para 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 1°, la ley N° 20.955.

2.3 VALORES PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

Este componente es evaluado por las empresas consultoras en la etapa III que corresponde a la Evaluación Gerencial.

VALORES Y PRINCIPIOS TRANSVERSALES

PROBIDAD Y ÉTICA EN LA GESTIÓN PÚBLICA

Capacidad de actuar de modo honesto, leal e intachable, respetando las políticas institucionales, resguardando y privilegiando la generación de valor público y el interés general por sobre el particular. Implica la habilidad de orientar a otros hacia el cumplimiento de estándares éticos.

VOCACIÓN DE SERVICIO PÚBLICO

Capacidad de reconocer el rol que cumple el Estado en la calidad de vida de las personas y mostrar motivación por estar al servicio de los demás, expresando ideas claras de cómo aportar al desarrollo de acciones que contribuyan al bien de la sociedad. Implica el interés y voluntad de comprometerse con la garantía de los principios generales de la función pública, los derechos y deberes ciudadanos y las políticas públicas definidas por la autoridad.

CONCIENCIA DE IMPACTO PÚBLICO

Capacidad de comprender el contexto, evaluando y asumiendo responsabilidad del impacto que pueden generar sus decisiones en otros. Implica la habilidad de orientar la labor de sus trabajadores hacia los intereses y necesidades de la ciudadanía, añadiendo valor al bienestar público y al desarrollo del país.

2.4 COMPETENCIAS PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

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

COMPETENCIAS

C1. VISIÓN ESTRATÉGICA

Capacidad para anticipar, detectar y analizar las señales del entorno e incorporarlas de manera coherente a la estrategia y gestión institucional, estableciendo su impacto a nivel local y global. Implica la habilidad para aplicar una visión de su rol y de la institución de una forma integral.

C2. COMUNICACIÓN EFECTIVA

Capacidad para comunicarse de manera efectiva y oportuna con distintos interlocutores, expresándose con desenvoltura y claridad, escuchando atentamente a su interlocutor y priorizando el mensaje que desea entregar, en pos del logro de objetivos institucionales.

C3. GESTIÓN Y LOGRO

Capacidad para establecer metas desafiantes orientadas al logro de los objetivos institucionales, movilizandolos recursos y alineando a las personas hacia su cumplimiento, monitoreando el avance, entregando apoyo y dirección frente a obstáculos y desviaciones, e implementando acciones correctivas en función de lograr resultados de excelencia.

C4. GESTIÓN DE REDES

Capacidad para construir y mantener relaciones de colaboración con personas y organizaciones claves para favorecer el logro de los objetivos, posicionando a la institución y generando respaldo y compromiso hacia la consecución de metas tanto institucionales como interinstitucionales.

C5. INNOVACIÓN Y MEJORA CONTINUA

Capacidad para generar respuestas innovadoras a los desafíos que enfrenta la institución, integrando distintas perspectivas y promoviendo en otros la iniciativa y la participación, identificando oportunidades de mejora y facilitando la incorporación de prácticas de trabajo que generen valor a la institución.

III. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

3.1 DOTACIÓN

Dotación Total (planta y contrata)	2004
Presupuesto Anual	M\$ 108.585.926.-

3.2 CONTEXTO Y DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

El Servicio de Salud Chiloé está conformado por una red de 5 establecimientos: Hospital de Castro (EAR), Hospital de Ancud (mediana complejidad) y los Hospitales de Quellón, Achao y Queilén (todos de baja complejidad).

Misión del Servicio de Salud Chiloé

“Satisfacer las necesidades de Salud de los usuarios de la Provincia de Chiloé, con un trabajo en Red, manteniéndolos saludables y resolviendo sus problemas de salud, con un equipo humano capacitado y motivado, que entregue atención de calidad, oportuna y acogedora, de acuerdo con los recursos disponibles según los niveles de complejidad de la Red, en un marco de respeto por la identidad cultura y el desarrollo sustentable del medio ambiente de la Isla.”

Visión del Servicio de Salud Chiloé

“Ser reconocidos como un servicio que quiere una mejor salud para Chiloé”.

Objetivos Estratégicos institucionales

a. Perspectiva del “Usuario”

- Incrementar la satisfacción usuaria
- Mejorar el acceso a la salud
- Fortalecer la participación social en salud

b. Perspectiva “Financiera”

- Mejorar gestión de Inversiones
- Mejorar gestión financiera
- Mejorar proceso de control de producción clínica

c. Perspectiva de los “Procesos Internos”

- Mejorar la resolutiveidad de la red asistencial
- Optimizar la gestión de listas de espera (LE)
- Mejorar la integración de la red asistencial
- Mejorar la coordinación de la red asistencial
- Disminuir eventos adversos
- Acreditar en calidad

d. Perspectiva del Aprendizaje y Desarrollo.

- Incrementar cumplimiento de metas y compromisos
- Instaurar procesos de pasantías y consultorías
- Fortalecer competencias técnicas en salud
- Instaurar trabajo en clima laboral

Cobertura Territorial

El Servicio de Salud Chiloé cuenta con una Población INE de 168.185 habitantes y una población Fonasa que asciende a 166.364 beneficiarios FONASA a diciembre 2019. Está conformada administrativamente por diez comunas: Castro, Ancud, Quemchi, Dalcahue, Curaco de Vélez, Quinchao, Puqueldón, Chonchi, Queilen y Quellón.

La **Atención Primaria**, es administrada por un Departamento de Salud Municipal y 9 Corporaciones de Salud y Educación que cuentan con 10 CESFAM; 1 Servicio de Atención Primaria de Urgencia, (SAPU) y 6 Servicio de Atención de Urgencia Rural (SUR); 14 Centros Comunitarios de Salud Familiar, (CECOSF); 72 Postas de salud rural. Estos establecimientos, se encuentran distribuidos en las diez comunas que componen la Provincia de Chiloé.

Tipo de Establecimiento	Número
Posta de Salud Rural (PSR)	72
Centro Comunitario de Salud Familiar (CECOSF)	14
Centros de Salud Familiar (CESFAM)	10
Servicio de Atención Primaria de Urgencia (SAPU)	1
Servicio de Atención de Urgencia Rural (SUR)	6
Total Establecimientos	103

La red de secundaria y terciaria de salud, está compuesta por:

Tipo de Establecimiento	Número
Hospital de Alta Complejidad	1
Hospital de Media Complejidad	1
Hospital de baja Complejidad	1
Hospital Comunitario	2
Total Establecimientos	5

Adicionalmente, la red del Servicio de Salud Chiloé cuenta con una red de emergencia de la **Red SAMU**, la que está compuesta por tres bases Servicio de Atención Médico de Urgencia, distribuidas en las comunas de Castro, Ancud y Quellón y un Subcentro de Despacho.

Producción Hospitalaria

Tipo de Establecimiento	2017	2018	2019
Consulta de Especialidad	64.370	107.520	118.873
Consulta APS	195.805	212.310	223.025
Consulta de Urgencia	208.894	205.789	202.326
Intervenciones Quirúrgicas Electivas	4.258	4.621	4.709
Intervenciones Quirúrgicas de Urgencia.	2.229	2.418	1.983

3.3 USUARIOS INTERNOS Y EXTERNOS

El/la Jefe/a del Departamento de Auditoría del Servicio de Salud Chiloé, para el cumplimiento de sus funciones, debe relacionarse con:

Clientes Internos:

Los clientes internos del cargo están constituidos por el equipo directivo de la Dirección y de los hospitales del Servicio de Salud, Jefes de Subdepartamentos, los funcionarios del Servicio de Salud, además de participar y asesorar a los diferentes comités de trabajo existentes en la Dirección del Servicio de Salud.

Clientes Externos:

El/la Jefe/a de Departamento de Auditoría del Servicio de Salud, se relaciona jerárquicamente con el Ministerio de Salud a través de la Subsecretaría de Redes Asistenciales. A su vez, se debe relacionar con otras instancias de coordinación, tales como la Secretaría Regional Ministerial de Salud, Superintendencia de Salud, Instituto de Salud Pública, Fondo Nacional de Salud (FONASA), Central Nacional de Abastecimiento (CENABAST), Servicio Nacional de la Discapacidad (SENADIS), Mutualidades, Universidades locales, Autoridades del Gobierno interior, incluidas el Intendente, Gobernador, Alcaldes de las comunas de la jurisdicción del Servicio, Secretaría Regional de Planificación y organizaciones de la comunidad, Secretaría Regional de Desarrollo Social, Contraloría Regional y Contraloría General de la República, Consejo de Transparencia, Asociaciones de funcionarios, Red privada de salud de la Región.

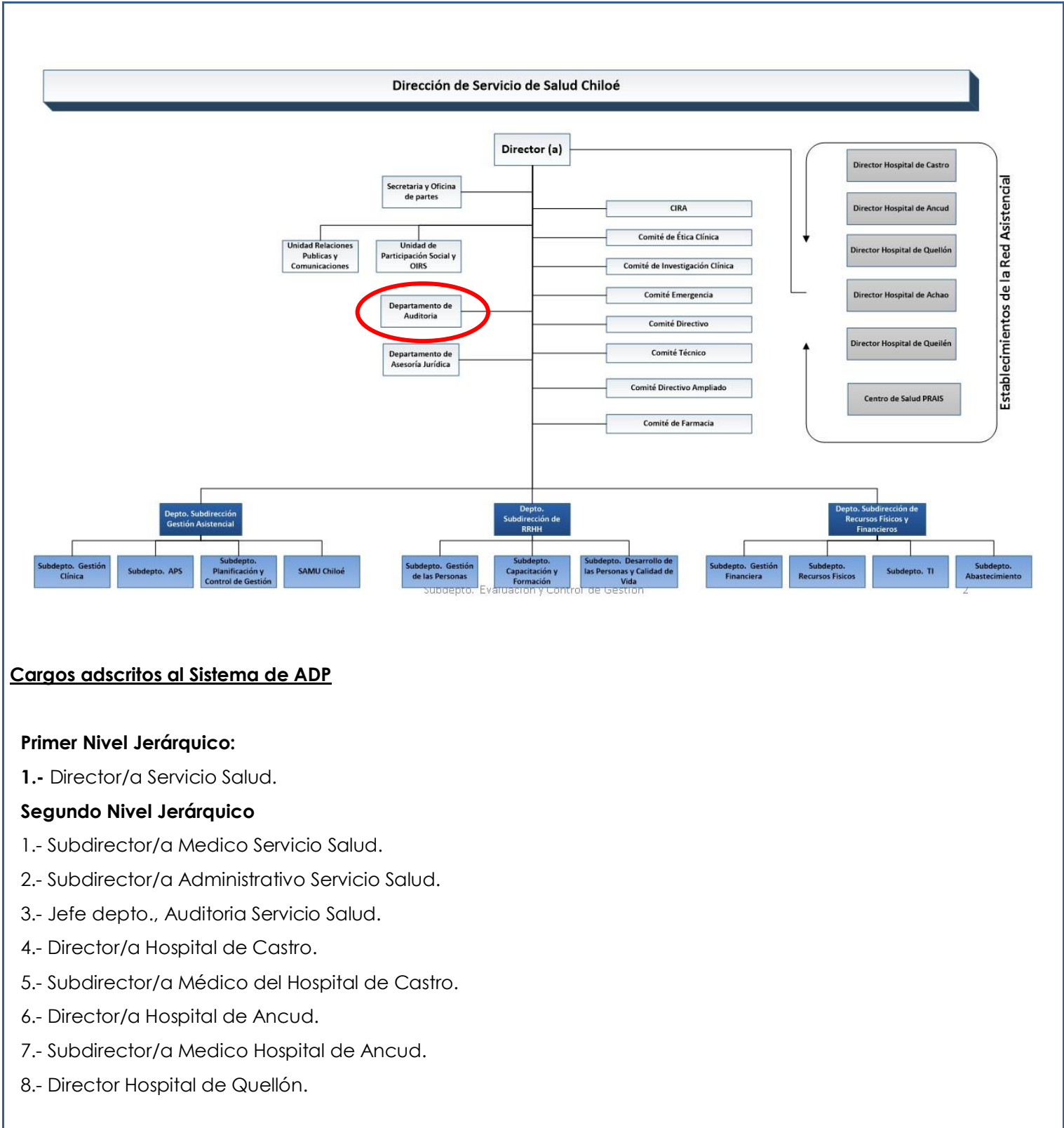
Este Servicio forma parte de la Macro Red Zona Extremo Sur, que la componen los Servicios de Salud de: Araucanía Sur, Osorno, Valdivia, Reloncaví, Chiloé, Aysén y Magallanes.

Actores Claves:

ASOCIACION GREMIAL	Nº AFILIADOS
FENPRUSS	353
ASOCHA	19
FENATS NACIONAL	68
FENATS HISTORICA	281
FENATS UNITARIA	540
ASENF HOSPITAL DE CASTRO	63

Fuente: SIRH (Unidad de Remuneraciones)
 Información actualizada al 31.10.2020

3.4 ORGANIGRAMA



Cargos adscritos al Sistema de ADP

Primer Nivel Jerárquico:

1.- Director/a Servicio Salud.

Segundo Nivel Jerárquico

- 1.- Subdirector/a Médico Servicio Salud.
- 2.- Subdirector/a Administrativo Servicio Salud.
- 3.- Jefe depto., Auditoría Servicio Salud.
- 4.- Director/a Hospital de Castro.
- 5.- Subdirector/a Médico del Hospital de Castro.
- 6.- Director/a Hospital de Ancud.
- 7.- Subdirector/a Médico Hospital de Ancud.
- 8.- Director Hospital de Quellón.