

I. PERFIL DE SELECCIÓN

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública 19-08-2014
Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Catalina Bau A.

<p style="text-align: center;">JEFE/A DEPARTAMENTO AUDITORÍA SERVICIO DE SALUD VALPARAÍSO – SAN ANTONIO</p>
--

1. REQUISITOS LEGALES

<p>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.</p>

Fuente: Artículo 2° del DFL N° 14 del 18 de julio de 2008 del Ministerio de Salud.

2. FACTOR PROBIIDAD

Capacidad para conducirse conforme a parámetros de probidad en la gestión de lo público, e identificar conductas o situaciones que pueden atentar contra tales parámetros. Capacidad para identificar y aplicar estrategias que permitan fortalecer estándares de transparencia y probidad en su gestión y métodos de trabajo idóneos para favorecerlas.

3. ATRIBUTOS PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

DESCRIPCIÓN	PONDERADOR
1. VISIÓN ESTRATÉGICA	15%
2. GESTIÓN Y LOGRO	20%
3. RELACIÓN CON EL ENTORNO Y ARTICULACIÓN DE REDES	15%
4. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS	10%
5. LIDERAZGO	20%
6. INNOVACION Y FLEXIBILIDAD	10%
7. CONOCIMIENTOS TÉCNICOS	10%

DICCIONARIO DE ATRIBUTOS

1. 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.

Capacidad para visualizar el impacto de su gestión, como parte estratégica del desarrollo institucional, contribuyendo al mejoramiento y modernización de los procesos organizacionales de su competencia, en el marco de los lineamientos ministeriales, del servicio y la normativa legal vigente.

2. GESTIÓN Y LOGRO

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.

Habilidad para diseñar e implementar un sistema de auditoría que permita detectar y hacer seguimiento, de forma oportuna, a las distintas áreas de mejora y factores de riesgo, fortaleciendo el desarrollo de procesos administrativos y clínicos.

Se valorará poseer al menos 3 años de experiencia en cargos directivos y/o de jefatura.

3. RELACIÓN CON EL ENTORNO Y ARTICULACIÓN DE REDES

Capacidad para identificar a los actores involucrados (stakeholders) y generar las alianzas estratégicas necesarias para agregar valor a su gestión y/o para lograr nuevos resultados interinstitucionales, así como gestionar las variables y relaciones del entorno que le proporcionan legitimidad en sus funciones. Capacidad para comunicar oportuna y efectivamente lo necesario para facilitar su gestión institucional y afrontar, de ser necesario, situaciones críticas.

Habilidad para articular un trabajo en colaboración con otras áreas de auditoría de la red pública de salud (hospitales, atención primaria de salud), generando relaciones de complementariedad que faciliten el intercambio de información y la coordinación, garantizando la correcta y oportuna consecución de los objetivos.

4. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS

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.

5. LIDERAZGO

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.

Habilidad para fortalecer y liderar un equipo de trabajo multidisciplinario, con alta exigencia, orientado a resultados de excelencia, en un ámbito de mejoramiento continuo. Debe poseer además, capacidad para potenciar al equipo bajo su dependencia, así como también convocar a todos los actores involucrados en los procesos de auditoría, de manera de lograr sinergia positiva en el desarrollo de los procedimientos de auditoría.

6. INNOVACIÓN Y FLEXIBILIDAD

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.

7. CONOCIMIENTOS TÉCNICOS

Debe poseer conocimiento y experiencia en materias de auditoría y control de gestión, especialmente en el ámbito de salud, en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo.

II. DESCRIPCIÓN DE CARGO

1. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO

Nivel Jerárquico	II Nivel Jerárquico
Servicio	Servicio de Salud Valparaíso – San Antonio
Dependencia	Director/a Servicio de Salud Valparaíso – San Antonio
Ministerio	Ministerio de Salud
Lugar de Desempeño	Valparaíso

2. PROPÓSITO DEL CARGO

MISIÓN

Al/La Jefe/a de Departamento de Auditoría, le corresponde asesorar al/la Director/a del Servicio de Salud Valparaíso San Antonio y dirigir la fiscalización de las acciones de orden asistencial, técnico-administrativo, financiero, patrimonial y de gestión, a fin de dar cumplimiento a las normativas vigentes que debe cumplir el Servicio.

FUNCIONES ESTRATÉGICAS

Al asumir el cargo de Jefe/a 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 de la Presidencia, Ministerio de Salud y de su respectiva red asistencial con el fin de contribuir a los logros sanitarios.
2. Mantener un sistema de control interno e integrado que permita mantener la vigilancia y mejor manejo de los riesgos en salud, en la red asistencial del Servicio de Salud Valparaíso – San Antonio.
3. Auditar el cumplimiento de la aplicación de las garantías explícitas, de las Metas Sanitarias y de los Compromisos de Gestión del Servicio de Salud Valparaíso San Antonio y los componentes de la red asistencial.
4. Promover la eficiencia de los procesos técnico-administrativos y ejecutar las auditorías correspondientes al Servicio de Salud según el plan propuesto.
5. Verificar la adopción efectiva de las medidas correctivas dispuestas como consecuencia de las acciones de control interno o auditorías realizadas por parte de la Contraloría General de la República, Consejo de Auditoría Interna Gubernamental (CAIG), instituciones superiores de fiscalización y unidades internas de evaluación.
6. Coordinar y liderar equipos de auditoría del Servicio de Salud, con la finalidad de organizar y optimizar los procesos de cada Institución.

DESAFÍOS DEL CARGO Y LINEAMIENTOS GENERALES PARA EL CONVENIO DE DESEMPEÑO

DESAFIOS	LINEAMIENTOS GENERALES PARA EL CONVENIO DE DESEMPEÑO
<p>1. Mejorar los procesos administrativos y clínicos, incorporando la gestión del auditor como parte estratégica del desarrollo de la Institución.</p>	<p>1.1 Generando una estrategia de dirección orientada a promover los resultados de excelencia a través de un eficaz trabajo en equipo.</p> <p>1.2 Generando estrategias, con el equipo bajo su conducción, que permita el logro oportuno de los objetivos estratégicos institucionales.</p> <p>1.3 Diseñando e implementando un plan de auditoría que permita detectar tempranamente los riesgos, sugerir las medidas correctivas y efectuar el seguimiento oportuno para el cumplimiento de la acreditación hospitalaria y la mantención de la condición de autogestión hospitalaria.</p> <p>1.4 Generando una estrategia de difusión de los resultados de las auditorías realizadas.</p>
<p>2. Contribuir al mejoramiento y modernización de los procesos organizacionales de su competencia, implementando y desarrollando un sistema de auditoría acorde al nuevo modelo de gestión, facilitando la participación de la comunidad.</p>	<p>2.1 Implementando mecanismos de evaluación de los resultados del servicio desde los procesos establecidos como críticos.</p> <p>2.2 Generando un modelo de auditoría que incorpore la participación de la comunidad en el diseño, ejecución y/o evaluación.</p> <p>2.3 Implementando mecanismos que permitan que la matriz de riesgo contribuya a mejorar los procesos organizacionales.</p>

3. ORGANIZACIÓN Y ENTORNO DEL CARGO

CONTEXTO DEL CARGO

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 desarrollara un "Plan de Inversión Pública en Salud", para lo cual se aumentarán los recursos inyectando un monto de 4.000 millones de dólares con el fin de elevar la capacidad diagnóstica y resolutive.

El Servicio de Salud Valparaíso - San Antonio tienen una población proyectada INE para el año 2014 de 481.926 habitantes, que corresponde al 2.72% de la Población proyectada para el país (17.711.004 habitantes). De ellos, hombres son 240.394 y mujeres de 241.532 habitantes.

La población inscrita validada por FONASA, en Establecimientos de Atención Primaria Municipal, dependiente de Servicio de Salud Valparaíso - San Antonio asciende a 418.543 personas inscritas, que corresponde al 86.9% de la Población proyectada INE para el Servicio de Salud (481.926 habitantes). La población beneficiaria no validada, es aproximadamente 25% más de la que se encuentra inscrita en los establecimientos de la red del Servicio de Salud.

La población usuaria, validada y no validada por FONASA, para la provincia de Valparaíso es de aproximadamente de 358.364 personas y para la provincia de San Antonio de 164.815 personas, entre sus nueve comunas que incluye el territorio insular de Juan Fernández. Por lo tanto, las comunas de jurisdicción del Servicio de Salud son: Valparaíso, Casablanca, Algarrobo, El Quisco, El Tabo, Cartagena, San Antonio, Santo Domingo y Juan Fernández.

La población general del Servicio de Salud Valparaíso - San Antonio presenta principalmente características tendientes a una mayor cantidad de personas de la tercera edad y de escasos recursos. Por este motivo, la población mencionada es altamente dependiente de los servicios que entrega la red de salud.

El Servicio de Salud Valparaíso - San Antonio tiene una cartera de proyectos en ejecución y en proceso de elaboración que alcanzan aproximadamente los \$27.000.000.000, incluyendo proyectos de normalización del Hospital Carlos Van Buren, construcción y habilitación de la unidad de cuidados medios, mejoramiento medicina física y rehabilitación, y proyecto para la acreditación del mismo hospital, con el fin de elevar la capacidad diagnóstica y resolutive.

El desafío de este Servicio de salud es "Fortalecer la articulación de la red de atención, con énfasis en la atención primaria de salud".

El Servicio de Salud Valparaíso - San Antonio posee una tradición de calidad técnica, siendo referente regional y supra regional para especialidades tales como Oncología y Neurocirugía. Recientemente se incorpora a la imagenología compleja del hospital base, un resonador magnético de los cuatro que existen en el país. Además, se destaca el desarrollo que ha sostenido el Centro Regional de Sangre y Tejidos que hoy entrega servicios de apoyo a la I y VI Regiones.

Por ello, los Objetivos Estratégicos del Servicio de Salud se definen de la siguiente manera:

- Impulsar una mayor integración de los componentes de la Red Asistencial, constituyéndose en un gestor que enlaza los distintos actores que la conforman.
- Liderar al Servicio de Salud hacia un modelo de gestión cuyo centro de atención sea el usuario en su integralidad considerando a su entorno familiar y social, estableciendo modelos de atención más amable con la comunidad, que se caracterice por ser acogedor y oportuno.
- Potenciar el Recurso Humano del Servicio de Salud a fin de lograr competencias en la instalación del modelo de atención, la gestión en red, calidad de la atención y cumplimiento de las garantías; como también, la integración de los funcionarios en una Política de Relaciones Laborales acorde con la legislación vigente y las necesidades de los trabajadores.
- Desarrollar un modelo de gestión en Red, con énfasis en el modelo de Autogestión Hospitalaria y un aumento de la capacidad resolutive, no solo asistencial, sino administrativa financiera, a nivel de todos los Establecimientos de la Red.
- Favorecer la actualización tecnológica y de procesos en la red.

La red de salud del Servicio de Salud está integrada por:

Tipo de Establecimiento VALPARAISO	Número
Posta de Salud Rural (PSR)	21
Consultorio General Rural (CGR)	2
Consultorio General Urbano (CGU)	13
Centro Comunitario de Salud Familiar (CECOSF)	4
Centros de Salud Familiar (CESFAM)	10
Servicio de Atención Primaria de Urgencia (SAPU)	6
Centro de Diagnóstico y Tratamiento	1
Centro de Referencia de Salud	1
Establecimiento Mediana Complejidad	1
Establecimiento Alta Complejidad	3
Establecimiento Menor Complejidad	1
Centro de Sangre y Tejidos IV y V región	1
Centro de Referencia de Salud Odontológica	1
Clínica Dental Móvil	1
Consultorio Policlínica Diocesana	1
TOTAL	67

Fuente: Departamento Estadísticas en Salud (DEIS), Septiembre 2013

Al Departamento de Auditoría le corresponde la fiscalización de los procesos, tanto administrativos financieros, como clínico asistenciales de los establecimientos de la red, pero también el control de los procesos al interior del Servicio de Salud. Se caracteriza por su autonomía respecto de otros departamentos y dependencias del servicio, lo que le permite realizar las actividades de control, fiscalización y evaluación previstas en los programas ministeriales, rigiéndose por las normas y directrices impartidas por el MINSAL para la ejecución de las tareas.

El Departamento de Auditoría tiene importantes desafíos en el ámbito preventivo, de tal manera de aportar a los procesos que sostienen la autogestión hospitalaria y a los procesos de acreditación.

A la vez, este departamento es estratégico y da soporte como base en la toma de decisiones que deben tener los directivos que trabajan en la red hospitalaria.

El trabajo desarrollado por el Departamento de Auditoría contempla una mirada estratégica del rol de Auditor en el desarrollo del servicio y en la consecución de los objetivos planteados, especialmente en las áreas estratégicas de acreditación hospitalaria, hospitales autogestionados y convenios docentes asistenciales, entregando prestaciones de salud con seguridad y con calidad, previniendo situaciones críticas a través la relevancia de la auditoría.

El departamento contempla una auditoría como un sistema de evaluación y gestión del quehacer médico, fortaleciendo el control interno de toda la red hospitalaria, buscando el foco en la prevención y mejorando así la satisfacción usuaria.

Cabe señalar que los siguientes cargos que se encuentran adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública:

- Director/a Servicio de Salud
- Subdirector/a Médico/a del Servicio de Salud
- Subdirector/a Administrativo/a del Servicio de Salud
- Jefe/a Departamento de Auditoría
- Director/a Hospital Carlos Van Buren
- Director/a Hospital Dr. Eduardo Pereira

- Director/a Hospital Claudio Vicuña
- Subdirector/a Médico Hospital Carlos Van Buren
- Subdirector/a Administrativo Hospital Carlos Van Buren
- Subdirector/a Médico Hospital Dr. Eduardo Pereira
- Subdirector/a Médico Hospital Claudio Vicuña
- Director Hospital del Salvador
- Director/a de Atención Primaria

**BIENES Y/O
SERVICIOS**

1. Auditorías solicitadas por el Consejo de Auditoría General de Gobierno, corresponden a cuatro que se efectúan anualmente.
2. Auditorías solicitadas por el Consejo de Transparencia, el que supervisa el cumplimiento de la ley 20.285 sobre acceso a la información pública. Se realizan dos al año.
3. Auditorías Ministeriales, que corresponden a aquellas solicitadas expresamente por el Ministerio de Salud tanto en el ámbito asistencial como administrativo-financiero. Se realiza una auditoría mensual incluyendo el seguimiento a las observaciones y recomendaciones efectuadas.
4. Auditorías Institucionales, que corresponden a aquellas solicitadas por el director del Servicio o aquellas que responden a la programación anual del Departamento, tanto en el ámbito asistencial como administrativo - financiero. Se realizan 30 auditorías al año incluyendo el seguimiento a las observaciones y recomendaciones efectuadas.
5. Elaboración de los Informes de Entrega de los cargos de Dirección de los distintos establecimientos del Servicio de Salud, el que recopila la situación clínica, administrativa y financiera del establecimiento a la fecha del cambio de directivo.
6. Elaboración de Informe de Reclamos de Eventos Adversos del Servicio de Salud, que comprende la recopilación de los reclamos de cada establecimiento a consecuencia de un evento adverso (corresponden a lesiones o complicaciones involuntarias que ocurren durante la atención en salud que pueden conducir a la muerte, incapacidad o deterioro en el estado de salud, demora del alta, prolongación del tiempo de hospitalización e incremento del costo).

EQUIPO DE TRABAJO

El equipo directo de trabajo del Jefe de Departamento de Auditoría está conformado por cuatro funcionarios: una enfermera, dos contadores auditores y dos administrativos.

CLIENTES INTERNOS

El/la Jefe/a Departamento de Auditoría se relaciona directamente con el /la Director/a del Servicio de Salud, quien define su quehacer institucional. Indirectamente se vincula con jefaturas superiores de la estructura jerárquica del Servicio de Salud y de los establecimientos de la red asistencial.

CLIENTES EXTERNOS

El/la Jefe/a Departamento Auditoría trabaja coordinadamente con:

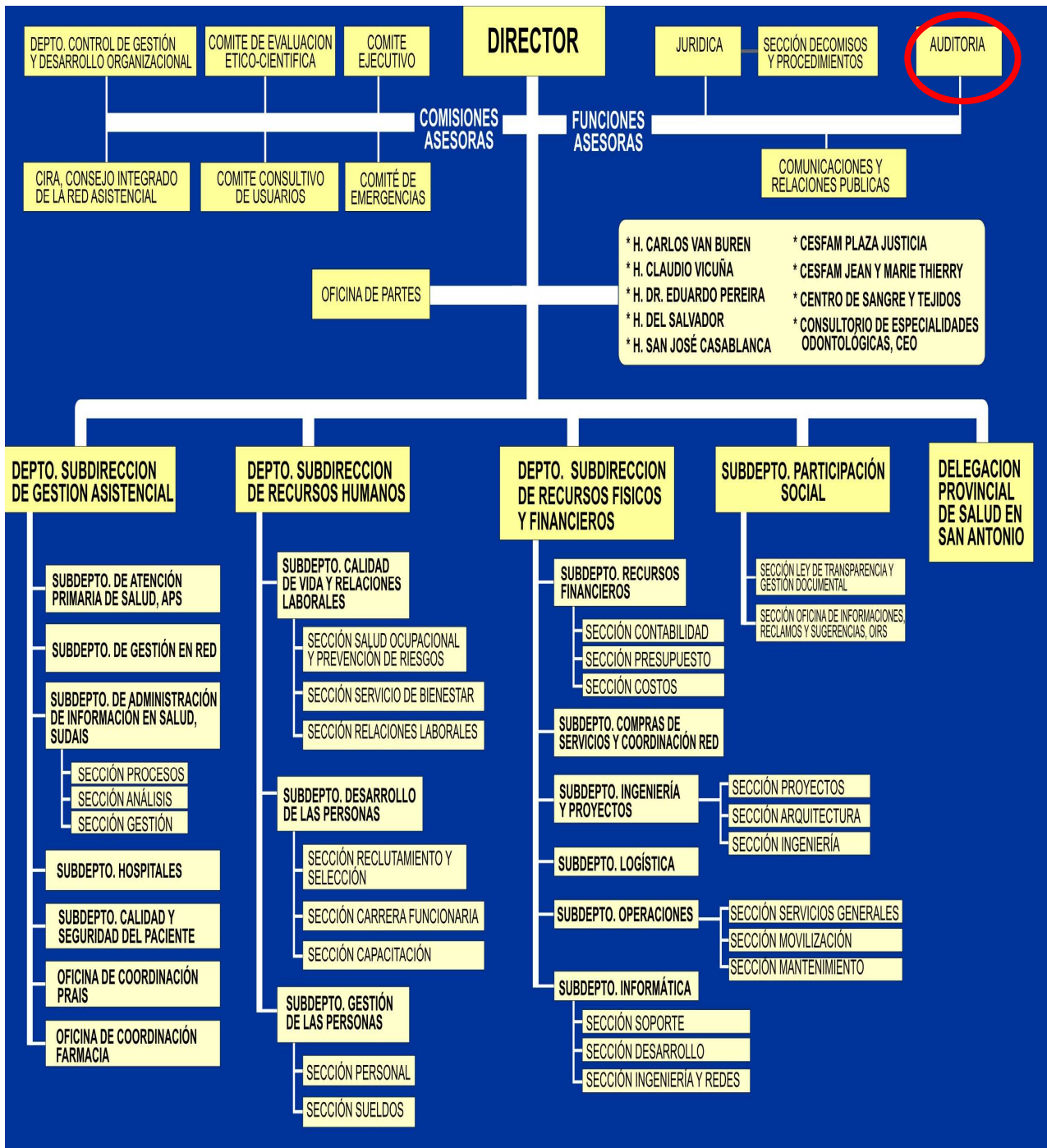
- **El Ministerio de Salud y la Contraloría General de la República**, según lo establecido en el artículo 18 de la Ley 10.336 de la Orgánica Constitucional de la Contraloría General de la República.
- **Consejo de Auditoría Interna General de Gobierno, Nacional y Regional, y la Superintendencia de Salud**, además de acoger los requerimientos de las distintas autoridades nacionales, regionales y comunales.
- **Consejo para la Transparencia.**

DIMENSIONES DEL CARGO

Nº Personas que dependen del cargo	4
Dotación total del Servicio	3.966
Personal honorarios del Servicio	346
Presupuesto que administra	No administra
Presupuesto del Servicio 2014	\$ 109.386.475.000

Fuente: Ley de Presupuestos 2014, www.dipres.cl

ORGANIGRAMA



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. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$2.979.000.-** 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.	\$2.408.048.-	\$1.204.024.-	\$3.612.072.-	\$2.991.841.-
	Meses con bono de estímulo: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$3.210.900.-	\$1.605.450.-	\$4.816.350.-	\$3.919.136.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para funcionario del Servicio					\$3.301.000.-
No Funcionarios**	Todos los meses	\$2.396.612.-	\$1.198.306.-	\$3.594.918.-	\$2.978.634.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para no funcionario del Servicio					\$2.979.000.-

***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.

4. CONDICIONES DE DESEMPEÑO DE ALTOS DIRECTIVOS PÚBLICOS

- 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.
- 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.
- El directivo nombrado contará con un plazo máximo de tres meses desde su nombramiento para suscribir un convenio de desempeño con el jefe superior del servicio. El convenio será propuesto por dicha autoridad dentro de los cinco días siguientes al nombramiento.
- El alto directivo deberá informar anualmente a su superior jerárquico, del grado de cumplimiento de las metas y objetivos comprometidos en su convenio. El no cumplimiento de las metas convenidas, tendrá efectos en la remuneración del directivo en el año de gestión siguiente.
- 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 de desempeño, 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.
- El alto directivo deberá ceñirse a las orientaciones entregadas por las autoridades u organismos técnicos, (Ministerio de Hacienda, CAIG u otro), respecto de todos los aspectos que digan relación con las funciones propias del cargo. (Fuente: Guía Técnica, del CAIG, Ministerio de Hacienda)