

**JEFE DEPARTAMENTO DE AUDITORÍA  
SERVICIO DE SALUD METROPOLITANO CENTRAL  
MINISTERIO DE SALUD  
II JERÁRQUICO**

**LUGAR DE DESEMPEÑO**

Región Metropolitana, Santiago

## **I. EL CARGO**

### **1.1 MISIÓN DEL CARGO**

Al/a la Jefe/a del Departamento de Auditoría del Servicio de Salud Metropolitano Central (SSMC), le corresponde asesorar al/a Director/a del Servicio en materias relativas al control y evaluación de los procesos de orden asistencial, personas, técnico-administrativo, financiero, de inversión en obras y equipamiento. 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, 8 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 5 años, en el sector público o privado.<sup>1</sup>

Fuente legal: Artículo 2º del DFL N° 26 de 24 agosto de 2017, Ministerio de Salud.

---

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 19-03-2019.  
Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Cristian Valenzuela

---

<sup>1</sup>Para el cómputo de la duración de la carrera que da origen al título profesional de pregrado, podrán sumarse los estudios de post grado realizados por el mismo candidato.

Fuente legal: Artículo Cuadragésimo de la Ley N° 19.882, inciso final, parte final, modificado por el número 6, del artículo 1º, la ley N° 20.955.

## II. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

### 2.1

#### DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

##### **Misión del Servicio de Salud Metro Central:**

“Articular, gestionar y coordinar a la Red Asistencial, para la entrega de una atención de salud integral, accesible, oportuna, eficiente y de calidad, que favorezca la prevención, recuperación y rehabilitación de la demanda de salud de la población”.

##### **Objetivos Estratégicos institucionales:**

1. Asegurar la gestión del servicio de salud y el funcionamiento de las redes y macroneces asistenciales bajo el modelo de Redes Integradas de Servicios de Salud (RISS).
2. Asegurar el funcionamiento del sistema de Garantías Explícitas en Salud en los Establecimientos de la Red del Servicio de Salud, avanzando en la superación de brechas con criterios de equidad.
3. Mejorar la gestión en la Atención Primaria, logrando una mayor resolutivead e integralidad.
4. Implementar estrategias y acciones que permitan desarrollar recursos humanos centrados en el usuario y en concordancia con los requerimientos de competencia técnica,
5. Diseñar e implementar un Plan de Mejora Continua en la Calidad de Atención en Salud que permita alcanzar y mantener la acreditación de la red del territorio para brindar atención y seguridad a las personas.
6. Velar por la ejecución del Plan Nacional de Inversiones en el territorio correspondiente a su jurisdicción, mediante el aseguramiento de acciones definidas y controladas bajo criterios de eficiencia y eficacia en el uso de los recursos asignados.
7. Mejorar la gestión financiera y uso de los recursos asignados a la red del servicio de Salud a través de la implementación de sistemas de gestión del presupuesto y administración financiera para tender a la sustentabilidad del sistema.

##### **Productos Estratégicos (Bienes y/o servicios)**

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

##### **Clientes Institucionales del Servicio**

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

## 2.2 DESAFÍOS GUBERNAMENTALES ACTUALES PARA EL SERVICIO

El desafío Ministerial está en avanzar hacia un sistema de salud que otorgue protección y seguridad ante eventos que afectan la salud y el bienestar general de los ciudadanos, poniendo el foco en los más vulnerables.

Los principios que inspiran este desafío son cuatro: asegurar un acceso oportuno, respetar la dignidad de los pacientes, otorgar una atención de calidad y avanzar hacia un sistema más solidario.

Se debe avanzar en la formación de más profesionales de la salud, modernizar la infraestructura hospitalaria, incluyendo el equipamiento y las tecnologías, acortar las brechas en cuanto a la disponibilidad de camas, contener la deuda hospitalaria y buscar nuevas estrategias que permitan emplear de manera más eficiente las capacidades actuales, reducir el precio de los medicamentos y promover hábitos de vida más saludable.

Para alcanzar estos objetivos se han planteado cinco ejes fundamentales:  
Para alcanzar estos objetivos se han planteado cinco los ejes fundamentales:

1. Reducción de listas de espera.
2. Consultorios y CESFAM modernos y resolutivos.
3. Salud digna y oportuna.
4. Más competencia y transparencia en el mercado de fármacos e insumos médicos.
5. Bienestar y cultura de vida sana.

## 2.3 CONTEXTO EXTERNO DEL SERVICIO

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

Existen otras instancias de coordinación, tales como la Secretaría Regional Ministerial de Salud, el Fondo Nacional de Salud (FONASA), la Central Nacional de Abastecimiento (CENABAST), Contraloría General de la República, establecimientos de la red, entre otras.

## 2.4 CONTEXTO INTERNO DEL SERVICIO

El Servicio de Salud Metropolitano Central (SSMC) se encuentra ubicado en Santiago, donde están centralizados la mayor cantidad de establecimientos de mayor complejidad, siendo varios de ellos de referencia de macrozona y nacional.

El SSMC posee jurisdicción sobre 5 comunas: Maipú, Santiago Centro, Cerrillos, Estación Central y Pedro Aguirre Cerda y se caracteriza por ser uno de los servicios públicos que posee una gran cantidad de población beneficiaria a nivel de país, los usuarios de la red son 1.173.171.

La población inscrita en FONASA asciende a 754.995 personas, que corresponde aprox. al 64,35 % de la población del Servicio de Salud.

La Red Asistencial de SSMC está compuesta por:

Nombre	Tipo
Hospital Clínico San Borja-Arriarán (Santiago, Santiago)	Establecimiento Alta Complejidad
Hospital Clínico Metropolitano El Carmen Doctor Luis Valentín	Establecimiento Alta

Ferrada	Complejidad
Hospital de Urgencia Asistencia Pública Dr. Alejandro del Río	Establecimiento Alta Complejidad
Centro Metropolitano de Atención Prehospitalaria (SAMU)	No Aplica
Centro de Referencia de Salud de Maipú	Centro de Referencia de Salud
Subdirección de Atención Primaria	Complejidad Baja
Centro de Salud Familiar N° 1 Dr. Ramón Corbalán Melgarejo	Consultorio General Urbano
Centro de Salud Familiar N° 5	Consultorio General Urbano
Centro de Salud Familiar Padre Vicente Irarrázabal	Consultorio General Urbano
Centro de Salud Familiar Lo Valledor Norte	Consultorio General Urbano
Centro de Salud Familiar Maipú	Consultorio General Urbano
Centro de Salud Familiar Dr. Norman Voulliéme	Consultorio General Urbano
Centro de Salud Familiar San José de Chuchunco	Consultorio General Urbano
Centro de Salud Familiar Enfermera Sofía Pincheira	Consultorio General Urbano
Centro de Salud Familiar Dr. José Eduardo Ahués Salame	Consultorio General Urbano
Centro de Salud Familiar Dra. Ana María Juricic	Consultorio General Urbano
Centro de Salud Familiar Las Mercedes	Consultorio General Urbano
Consultorio Padre Orellana	Consultorio General Urbano
Centro de Salud Familiar Arauco	Consultorio General Urbano
Consultorio Dr. Benjamín Viel	Consultorio General Urbano
Centro de Salud Familiar Dr. Iván Insunza	Consultorio General Urbano
Centro de Salud Familiar Clotario Blest	Consultorio General Urbano
Centro de Salud Familiar Dr. Carlos Godoy	Consultorio General Urbano
Centro de Salud Familiar Ignacio Domeyko	Consultorio General Urbano
Centro de Salud Familiar Presidenta Michelle Bachelet	Consultorio General Urbano
Centro de Salud Familiar Dr. Luis Ferrada	Consultorio General Urbano
COSAM Estación Central	Complejidad Mediana
COSAM Maipú	Complejidad Mediana
COSAM Cerrillos	Complejidad Mediana
COSAM Santiago	Complejidad Mediana
Centro Comunitario de Salud Familiar Futramapu	Complejidad Baja
Centro Comunitario de Salud Familiar Europa	Complejidad Baja
Centro Comunitario de Salud Familiar Villa Francia	Complejidad Baja
Centro Comunitario de Salud Familiar El Abrazo	Complejidad Baja
Centro Comunitario de Salud Familiar Lo Errázuriz	Complejidad Baja
Centro Comunitario de Salud Familiar Bueras	Complejidad Baja
SAPU-Consultorio N°1	Complejidad Baja

SAPU-Maipú	Complejidad Baja
SAPU-Dr. Norman Voulliéme	Complejidad Baja
SAPU-San José de Chuchunco	Complejidad Baja
SAPU-Dra. Ana María Juricic	Complejidad Baja
SAPU-Padre Vicente Irarrázabal	Complejidad Baja
SAPU-Dr. Iván Insunza	Complejidad Baja
SAR Enfermera Sofía Pincheira	Complejidad Baja
Centro Comunitario de Salud Familiar Buzeta	Complejidad Baja

Las actividades relevantes realizadas por el Servicio de Salud Metropolitano Central son:

<b>Actividades</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>
<b>Consultas de urgencia hospitalares</b>	269.331	267.751	274.475
<b>Consultas de Urgencia APS</b>	296.507	345.015	362.866
<b>Consultas de especialidad hospitalaria</b>	336.821	379.448	412.367
<b>Consultas Morbilidad APS</b>	555.274	543.949	564.419
<b>Total de Partos</b>	6.896	7.352	8.751
<b>Cesáreas</b>	2.509	2.52	2.79
<b>Intervenciones Quirúrgicas mayores No ambulatoria</b>	22.02	21.035	22.846
<b>Intervenciones Quirúrgicas mayores ambulatoria</b>	3.704	3.638	4.703

Fuente: Departamento de Estadísticas y Gestión de la Información - SSMC

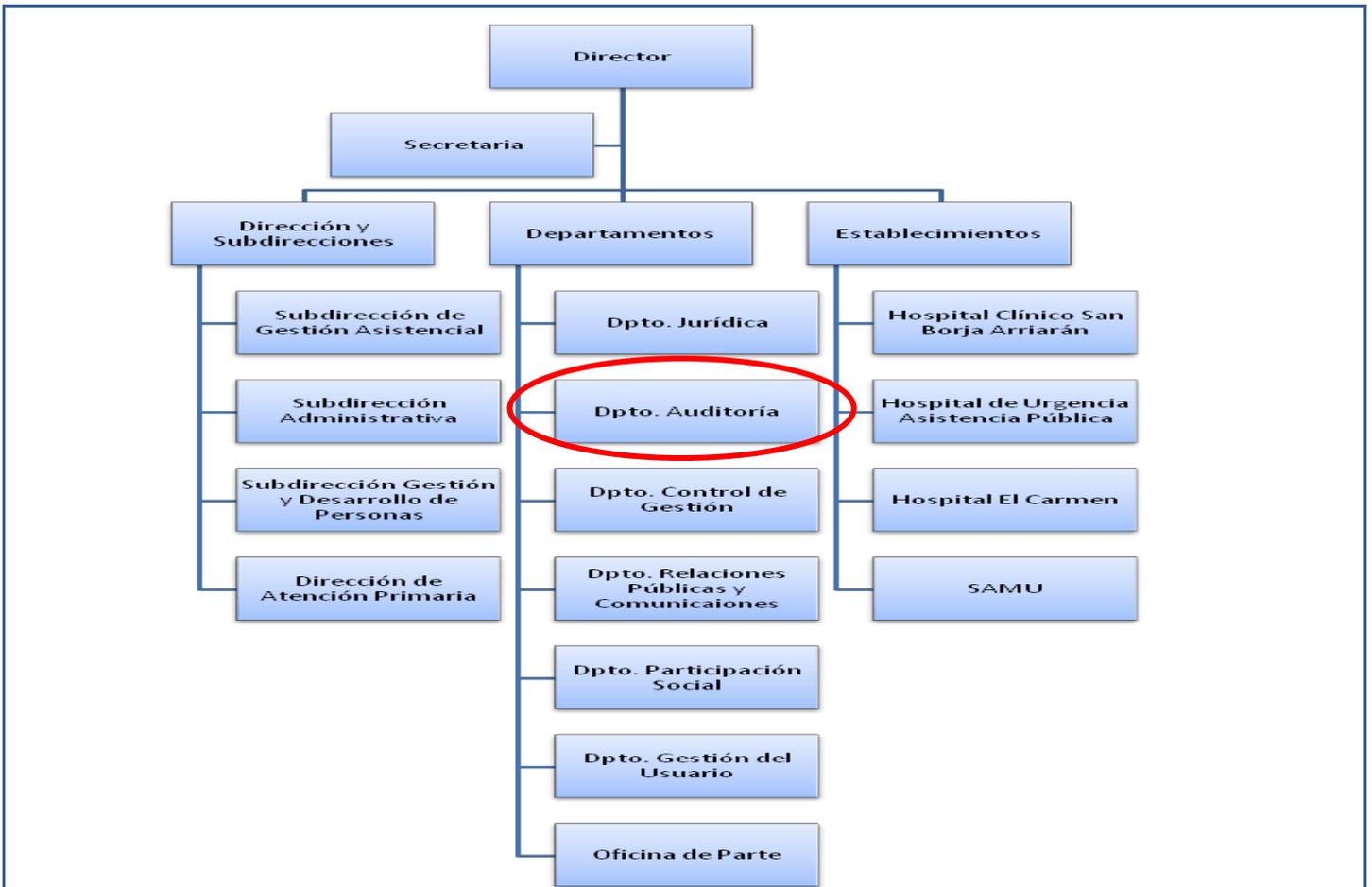
La Dirección de Servicio Salud Metropolitano Central, en lo que refiere a la deuda financiera, presenta lo siguiente:

Año 2017: \$ 19.867.059.000

Año 2018 \$ 23.507.044.000

\*El aumento de la deuda se debe al mayor gasto en bienes y servicios de consumo (fármacos, insumos y compra de prestaciones) y mayor gasto en recursos humanos (asignaciones, bienes, contrataciones).

## 2.5 ORGANIGRAMA DEL SERVICIO



El equipo de trabajo del Jefe/a de Auditoría del Servicio está conformado por:

### 1. Auditor/a Interno.

El/la profesional deberá realizar los procesos de planificación, programación y realización de auditorías y estudios específicos, cuyas observaciones y recomendaciones, tiendan a la minimización de riesgos, adecuación a las normas, y que procuren la promoción de mejoras continuas en la institución.

### 2. Secretaria/o del Departamento.

La o él profesional deberá otorgar apoyo y soporte, a la Jefatura del Departamento de Auditoría en los aspectos administrativos, control de registros de la información, manejo de la agenda de la jefatura y las actividades que esta solicite.

**2.6  
DIMENSIONES  
DEL  
SERVICIO**

**2.6.1 DOTACIÓN EFECTIVA:**

<b>Dotación Total</b> (planta y contrata)	7.361
<b>Dotación de Planta</b>	2.266
<b>Dotación a Contrata</b>	5.095
<b>Personal a Honorarios</b>	1.007

**2.6.2 PRESUPUESTO ANUAL**

<b>Presupuesto Corriente<sup>2</sup></b>	\$ 275.822.562.000.-
<b>Presupuesto de Inversión</b>	\$0.-

**2.6.3 COBERTURA TERRITORIAL**

El Servicio de Salud Metropolitano Central posee jurisdicción sobre 5 Comunas de la Región Metropolitana: Santiago Centro, Cerrillos, Maipú, Estación Central y Pedro Aguirre Cerda.

La red asistencial está compuesta por:

<b>TIPO DE ESTABLECIMIENTOS</b>	<b>CANT.</b>
Hospitales	3
CRS	1
SAMU	1
CESFAM	21
CECOF	6
COSAM	4
Posta Rural	1
SAPU	7

**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:**

1. Director/a del Servicio de Salud.

**Segundo nivel jerárquico:**

1. Subdirector/a de Gestión Asistencial (Subdirector/a Médico)
2. Subdirector/a Administrativo/a (Subdirector/a de Recursos Físicos y Financieros)
3. Director/a de Atención Primaria
4. Jefe/a de Auditoría
5. Director/a Hospital Clínico San Borja Arriarán
6. Subdirector/a Médico/a Hospital Clínico San Borja Arriarán
7. Subdirector/a Administrativo/a Hospital Clínico San Borja Arriarán

<sup>2</sup> Fuente: Departamento de Finanzas, a Diciembre 2018.

8. Director/a Hospital El Carmen Dr. Luis Valentín Ferrada
9. Subdirector/a Médico Hospital El Carmen Dr. Luis Valentín Ferrada
10. Subdirector/a Administrativo Hospital El Carmen Dr. Luis Valentín Ferrada
11. Director/a Hospital Urgencia Pública
12. Subdirector/a Médico/a Hospital Urgencia Pública

### 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, 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 Metropolitano Central.
2. Ejecutar las auditorías que se le encomienden, de acuerdo al plan anual, y 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 técnicos 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 otros.
4. 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.
5. 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.

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

DESAFIOS DEL CARGO	LINEAMIENTOS
<p>1. Liderar el 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 del Servicio de salud.</p>	<p>1.1. Elaborar el Plan Anual de Auditoría basado en riesgos, ejecutándolo 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> <p>1.3. Asegurar a la Dirección que el proceso de Gestión de Riesgos funciona adecuadamente y los riesgos claves son identificados y tratados de manera de mantener los riesgos de la organización gubernamental dentro de los niveles tolerables.</p>
<p>2. Fortalecer la gestión de auditoría dentro de la red, 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>	<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 cuidado de los recursos.</p> <p>2.2 Gestionar la elaboración y ejecución de planes de trabajos de auditoría clínica, que permita mejorar las prestaciones a los usuarios, considerando la normativa y estándares de calidad vigentes, de manera eficiente, eficaz y oportuna.</p> <p>2.3 Fomentar la cultura de autocontrol y promover el fortalecimiento de la probidad administrativa, evaluando de manera permanente el funcionamiento de los controles internos establecidos por la administración y recomendar las medidas que signifiquen mejorar su efectividad.</p>
<p>3. Generar la mejora continua de los procesos en base al seguimiento de planes de acción comprometidos por las unidades auditadas.</p>	<p>3.1 Desarrollar una estrategia de control y seguimiento para que la Dirección y Hospitales de la Red 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> <p>3.2 Ejecutar auditorías o evaluaciones de seguimiento a planes de mejora acordados, producto de auditorías realizadas a nivel</p>

	institucional y gubernamental.
4. Potenciar la gestión de personas en su departamento para promover la calidad de vida de los funcionarios.	4.1 Cumplir con las normas generales de gestión y desarrollo de personas en concordancia al ordenamiento jurídico vigente. 4.2 Fortalecer las competencias y el desempeño de su equipo de trabajo orientado a la gestión usuarios/as/as.

## IV. CONDICIONES PARA EL CARGO

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

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

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

#### **VOCACIÓN DE SERVICIO PÚBLICO<sup>3</sup>**

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

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

#### **CONCIENCIA DE IMPACTO PÚBLICO**

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

<sup>3</sup> Principios generales que rigen la función pública [www.serviciocivil.gob.cl/documentación-y-estudios](http://www.serviciocivil.gob.cl/documentación-y-estudios)

## 4.2 ATRIBUTOS DEL CARGO

ATRIBUTOS	PONDERADOR
<p><b>A1. VISIÓN ESTRATÉGICA</b>                      Capacidad para detectar y analizar las señales sociales, políticas, económicas, ambientales, tecnológicas, culturales y de política pública, del entorno global y local e incorporarlas de manera coherente a la estrategia y gestión institucional.</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>	<b>15%</b>
<p><b>A2. EXPERIENCIA Y CONOCIMIENTOS</b>                      Es altamente deseable poseer experiencia en materias de auditoría y control interno a un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo.</p> <p>Adicionalmente, se valorará tener experiencia en:                      - En instituciones de salud.</p> <p>Se valorará contar con experiencia de al menos 2 años en cargos de dirección o jefatura.</p>	<b>15%</b>
<p><b>A3. GESTIÓN Y LOGRO</b>                      Capacidad para generar y coordinar estrategias que aseguren resultados eficientes, eficaces y de calidad para el cumplimiento de la misión y objetivos estratégicos institucionales, movilizand o a las personas y los recursos disponibles.</p> <p>Habilidad para evaluar, monitorear y controlar los procesos establecidos, aportando en la mejora continua de la organización.</p>	<b>20%</b>
<p><b>A4. LIDERAZGO EXTERNO Y ARTICULACIÓN DE REDES</b>                      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.</p> <p>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>	<b>10%</b>
<p><b>A5. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS</b>                      Capacidad para identificar y administrar situaciones de presión, riesgo y conflictos, tanto en sus dimensiones internas como externas a la organización, y al mismo tiempo, crear soluciones estratégicas, oportunas y adecuadas al marco institucional público.</p>	<b>15%</b>
<p><b>A6. LIDERAZGO INTERNO Y GESTIÓN DE PERSONAS</b>                      Capacidad para entender la contribución de las personas a los resultados de la gestión institucional. Es capaz de transmitir orientaciones, valores y motivaciones, conformando equipos de alto desempeño, posibilitando el desarrollo del talento y generando cohesión y espíritu de equipo.</p> <p>Asegura que en la institución que dirige, prevalezcan el buen trato y condiciones laborales dignas, promoviendo buenas prácticas laborales.</p>	<b>15%</b>
<p><b>A7. INNOVACIÓN Y FLEXIBILIDAD</b>                      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>	<b>10%</b>
<b>TOTAL</b>	<b>100%</b>

## CARACTERÍSTICAS DE CARGO

### 5.1 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

<b>Nº Personas que dependen del cargo</b>	10
<b>Presupuesto que administra</b>	\$0

### 5.2 EQUIPO DE TRABAJO

El equipo de trabajo del Jefe/a de Auditoría del Servicio está conformado por:

- **Auditor/a Interno.**
- **Secretaria/o del Departamento.**

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

#### **Clientes Internos:**

- El/La Directora/a del Servicio de Salud, quien define su quehacer institucional.
- Subdirector/a Médico, Subdirector/a de Gestión y Desarrollo de Personas y Subdirector/a Administrativo/a, principalmente asesorando la correcta aplicación de la normativa y evaluando las acciones que deban cumplir para el Servicio de Salud en materias de orden asistencial, técnico-administrativo, gestión financiera y de inversión en obras y equipamiento, comprendidas en el campo de su competencia.
- Jefes/as de departamento, profesionales de apoyo y Directivos/as de establecimiento de la Red Asistencial. Ello lo relaciona con la administración de los establecimientos dependientes y administradores de la Atención Primaria de Salud Municipal.

#### **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 dicho organismo.
- Consejo de Auditoría Interna General de Gobierno, además de acoger los requerimientos de las distintas autoridades nacionales, regionales y comunales.
- Seremi de Salud.
- Fondo Nacional de Salud.
- Superintendencia de Salud.
- Central Nacional de Abastecimiento.
- Instituto de Salud Pública.

**Actores Claves:**

Asociaciones de funcionarios de la Dirección del Servicio:

<b>Asociaciones de funcionarios Dirección de SSMC</b>	<b>Nº afiliados</b>
Asociación de Profesionales Universitarios del SSMC (APRUS) - DSSMC	75
Asociación de Funcionarios (ASOFUN) - DSSMC	28
ASOC. FUNC. PROFESIONALES Y NO PROFESIONALES - DSSMC	32
Asociación de Funcionarios de la Salud (AFUSA) - DSSMC	26

## 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. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$3.573.000.-** 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.	\$2.909.147.-	\$1.454.574.-	\$4.363.721.-	\$3.588.560.-
	Meses con bono de estímulo: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$3.879.068.-	\$1.939.534.-	\$5.818.602.-	\$4.687.926.-
<b>Renta líquida promedio mensualizada referencial para funcionario del Servicio</b>					<b>\$3.955.000.-</b>
No Funcionarios**	Todos los meses	\$2.895.332.-	\$1.447.666.-	\$4.342.998.-	\$3.572.604.-
<b>Renta líquida promedio mensualizada referencial para no funcionario del Servicio</b>					<b>\$3.573.000.-</b>

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

## 5.5 CONVENIOS DE DESEMPEÑO DE ALTOS DIRECTIVOS PÚBLICOS

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

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

### El convenio de desempeño refleja:

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

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

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

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

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

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

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

### Nombramiento

- La autoridad competente sólo podrá nombrar en cargos de alta dirección pública a alguno de los postulantes propuestos por el Consejo de Alta Dirección Pública o Comité de Selección, según corresponda. Si, después de comunicada una nómina a la autoridad, se produce el desistimiento de algún candidato que la integraba, podrá proveerse el cargo con alguno de los restantes candidatos que la conformaron. Con todo, la autoridad podrá solicitar al Consejo de Alta Dirección Pública complementar la nómina con otros candidatos idóneos del proceso de selección que la originó, respetando el orden de puntaje obtenido en dicho proceso.

### Extensión del nombramiento y posibilidad de renovación

- Los nombramientos tendrán una duración de tres años. La autoridad competente podrá renovarlos fundadamente, hasta dos veces, por igual plazo, teniendo en consideración las evaluaciones disponibles del alto directivo, especialmente aquellas relativas al cumplimiento de los convenios de desempeño suscritos

- La decisión de la autoridad competente respecto de la renovación o término del periodo de nombramiento deberá hacerse con treinta días corridos de anticipación a su vencimiento, comunicando tal decisión en forma conjunta al interesado y a la Dirección Nacional del Servicio Civil, la que procederá, si corresponde, a disponer el inicio de los procesos de selección.

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

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

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

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

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

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

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

- Los altos directivos públicos, deberán responder por la gestión eficaz y eficiente de sus funciones en el marco de las políticas públicas.
- Conforme así lo dispone el Artículo 64 del Estatuto Administrativo, serán obligaciones especiales de las autoridades y jefaturas, las siguientes:

- a) Ejercer un control jerárquico permanente del funcionamiento de los órganos y de la actuación del personal de su dependencia, extendiéndose dicho control tanto a la eficiencia y eficacia en el cumplimiento de los fines establecidos, como a la legalidad y oportunidad de las actuaciones;
- b) Velar permanentemente por el cumplimiento de los planes y de la aplicación de las normas dentro del ámbito de sus atribuciones, sin perjuicio de las obligaciones propias del personal de su dependencia, y
- c) Desempeñar sus funciones con ecuanimidad y de acuerdo a instrucciones claras y objetivas de general aplicación, velando permanentemente para que las condiciones de trabajo permitan una actuación eficiente de los funcionarios.

#### Obligación de dedicación exclusiva y excepciones

- Los altos directivos públicos deberán desempeñarse con dedicación exclusiva, es decir, existe imposibilidad de desempeñar otra actividad laboral, en el sector público o privado.
- Conforme así lo dispone el inciso primero del Artículo Sexagésimo Sexto de la Ley N° 19.882, los cargos de altos directivos públicos deberán desempeñarse con dedicación exclusiva y estarán sujetos a las prohibiciones e incompatibilidades establecidas en el artículo 1° de la ley N° 19.863, y les será aplicable el artículo 8° de dicha ley.
- El artículo 1° de la Ley N° 19.863, en los incisos quinto, sexto y séptimo, regula los escenarios de compatibilidad, lo que nos lleva a concluir que el desempeño de cargos del Sistema de Alta Dirección Pública permite el ejercicio de los derechos que atañen personalmente a la autoridad o jefatura; la

percepción de los beneficios de seguridad social de carácter irrenunciable; los emolumentos que provengan de la administración de su patrimonio, del desempeño de la docencia prestada a instituciones educacionales y de la integración de directorios o consejos de empresas o entidades del Estado, con la salvedad de que dichas autoridades y los demás funcionarios no podrán integrar más de un directorio o consejo de empresas o entidades del Estado, con derecho a percibir dieta o remuneración. Con todo, la dieta o remuneración que les corresponda en su calidad de directores o consejeros, no podrá exceder mensualmente del equivalente en pesos de veinticuatro unidades tributarias mensuales.

- Cuando la dieta o remuneración mensual que les correspondiere fuere de un monto superior al que resulte de la aplicación del párrafo anterior, el director o consejero no tendrá derecho a la diferencia resultante y la respectiva empresa o entidad no deberá efectuar su pago.
- Por otro lado, los altos directivos públicos pueden desarrollar actividades docentes.
- Sobre el particular, el Artículo 8° de la Ley N° 19.863, dispone, lo siguiente:

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

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

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

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

- Los altos directivos públicos, deberán dar estricto cumplimiento al principio de probidad administrativa, previsto en el inciso primero del artículo 8° de la Constitución Política de la República y en el Título III de la Ley Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, N° 18.575.
- De igual modo, los altos directivos públicos, deberán dar estricto cumplimiento a las normas sobre Declaración de Intereses y de Patrimonio, previstas en la Ley N° 20.880 y su Reglamento, contenido en el Decreto N° 2, de 05 de abril de 2016, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia.
- Los Jefes Superiores de los Servicios Públicos y los Directores Regionales, conforme a lo dispuesto en la Ley N° 20.730 y su Reglamento, son sujetos pasivos de Lobby y Gestión de Intereses Particulares, por lo que quedan sometidos a dicha normativa para los efectos indicados.
- De igual modo, otros directivos, en razón de sus funciones o cargos pueden tener atribuciones decisorias relevantes o pueden influir decisivamente en quienes tengan dichas atribuciones. En ese caso, por razones de transparencia, el jefe superior del servicio anualmente individualizará a las personas que se encuentren en esta calidad, mediante una resolución que deberá publicarse de forma permanente en sitios electrónicos. En ese caso, dichos directivos pasarán a poseer la calidad de Sujetos Pasivos de la Ley del Lobby y Gestión de Intereses Particulares y, en consecuencia, quedarán afectos a la Ley N° 20.730 y su

Reglamento, contenido en el Decreto N° 71, de junio de 2014, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia.

- Finalmente, los altos directivos públicos deberán dar estricto cumplimiento a las Instrucciones Presidenciales sobre Buenas Prácticas Laborales en Desarrollo de Personas en el Estado, contempladas en el Oficio del Gabinete Presidencial N° 001, de 26 de enero de 2015.