

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

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región de la Araucanía, Angol

I. EL CARGO

**1.1
MISIÓN DEL
CARGO**

A el/la Jefe/a del Departamento de Auditoría del Servicio de Salud Araucanía Norte, 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.

**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.¹

Fuente legal: DFL N°17, de fecha 24 de agosto de 2017 del Ministerio de Salud

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 18-12-2018
Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Gianni Lambertini

¹ 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 1°, la ley N° 20.955.

II. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

2.1 DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

Misión del Servicio de Salud Araucanía Norte:

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

Objetivos Estratégicos Institucionales

- Organizar la red del servicio de salud Araucanía Norte como sistema integrado (RISS), para para resolver demandas de atención de salud en la realidad territorial a cargo, aplicando el Modelo de atención integral con enfoque de salud familiar, comunitaria e intercultural, considerando los objetivos sanitarios país.
- Instalar en la gestión sanitaria del SSA Norte, el abordaje de determinantes sociales, para mitigar inequidades identificadas en salud, resguardando derechos ciudadanos, con participación social, alianzas intersectoriales y manejo comunicacional para toma de decisiones informadas.
- Desarrollar y administrar integralmente las personas que trabajan en la red de salud SSA Norte, aplicando Código de buenas prácticas laborales y logrando equipos completos para APS y especialidad.
- Administrar eficiente y eficazmente los recursos financieros, físicos, de tecnologías y de proyectos e inversiones, dando cumplimiento a normativa y legalidad vigentes, para proveer servicios de salud con seguridad y calidad y lograr coberturas y resultados sanitarios útiles.

Productos Estratégicos (Bienes y/o servicios)

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

Clientes Institucionales del Servicio:

- 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 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 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 Araucanía Norte 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.

El Servicio, forma parte de la Macrozona Sur, compuesta por los Servicios de Salud de: Ñuble, Bío Bio, Concepción, Talcahuano, Arauco y Araucanía Norte.

Asimismo, el Servicio de Salud se relaciona en la región con instituciones públicas tales como Intendencia, Gobernación, Municipalidades y otras instituciones que participan del desarrollo de políticas públicas a nivel local como organizaciones comunitarias, fundaciones u otras.

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), establecimientos de la red, entre otras.

2.4 CONTEXTO INTERNO DEL SERVICIO

El servicio de Salud Araucanía Norte está inserto en un entorno intercultural, por ende, el programa de salud mapuche es muy relevante en todo su actuar. En todos los Hospitales funciona el programa mapuche y mesa mapuche de trabajo para contribuir a la disminución de brechas de inequidad, en la situación de salud de pueblos originarios, a través de la construcción participativa de planes de salud que reconozcan la diversidad cultural, promuevan la complementariedad entre sistemas médicos y provean servicios de salud adecuados que respondan a necesidades, derechos y perfiles epidemiológicos específicos.

Por otro lado, actualmente se encuentran en proceso de Normalización, los Hospitales de Angol, de Curacautín, Collipulli y Lonquimay, los que vendrán a satisfacer necesidades de nuestra población, ya que todos crecen tanto en infraestructura, como en Recursos humano.

Importante destacar que la red asistencial del Servicio de Salud Araucanía Norte posee Centros de diálisis públicos en Curacautín, Traiguen y Victoria, estableciendo una nueva forma de trabajar respecto a esta patología.

La provincia de Malleco presenta los siguientes indicadores biodemográficos:

Región de Araucanía: Indicadores del Estado de Salud, año 2017(*)	País (*)	Región (*)
Tasa de mortalidad general (tasa por 1.000 hab.)	5,8	7,1
Tasa de mortalidad infantil (tasa por 1.000 nacidos vivos)	7,1	7,4
Tasa de natalidad (tasa por 1.000 hab.)	11,9	11,9

Fuente: Departamento de Estadísticas en Salud Estadísticas Vitales al 2017.

(*) Información 2017 es de carácter preliminar, por lo está sujeta a modificaciones.

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

Tipo de Establecimiento	Número
Postas de Salud Rural (PSR)	58
Centro Comunitario de Salud Familiar (CECOSF)	5
Centros de Salud Familiar (CESFAM)	8
Servicio de Atención Primaria de Urgencia (SAPU)	1
Servicios de Atención Primaria de Urgencia de Alta Resolución (SAR)	2
Establecimiento Baja Complejidad	4
Establecimiento Mediana Complejidad	1
Establecimiento Alta Complejidad	2
Clínica Dental Móvil	3
PRAIS	1
Total	85

Los hospitales asociados son:

- **Hospital Mauricio Heyermann Torres de Angol** (Alta complejidad): Ubicado en la capital provincial, posee 184 camas, con UTI adulto, pediátrica y neo natal. Posee las especialidades básicas de la medicina, más corta estadía adulto y otras especialidades como oftalmología, otorrinolaringología, psiquiatría, neurología, dermatología, traumatología, radiología, anatomía patológica, cardiología, Urología y otras. Además, posee las especialidades odontológicas de Ortodoncia, periodoncia, rehabilitación Oral, endodoncia, maxilofacial y radiología.
- **Hospital San José de Victoria** (Alta complejidad): Ubicado en la comuna de Victoria, posee 176 camas y al igual que el Hospital de Angol posee las especialidades básicas de la medicina, más oftalmología, otorrinolaringología, psiquiatría, neurología, dermatología, traumatología, anatomía patológica, cardiología, Urología y otras. Asimismo, posee las especialidades odontológicas de Periodoncia, endodoncia, rehabilitación oral, ortodoncia, TTM y Odontopediatría. También posee 12 sillones de diálisis. Posee camas UCI.
- **Hospital Dr. Dino Stagno Maccioni de Traiguén** (Mediana complejidad):

Hospital que cuenta con 92 camas y posee la especialidad de pediatría. En odontología posee las especialidades de Odontopediatría, ortodoncia, periodoncia, endodoncia y rehabilitación oral. Este Hospital posee 6 sillones para diálisis.

- **Hospital San Agustín de Collipulli** (Familiar y comunitario): Posee 25 camas y es un Hospital que es proceso de normalización.
- **Hospital de Purén** (Familiar y comunitario): Hospital de baja complejidad que posee 28 camas indiferenciadas. Actualmente se está materializando un proyecto de conservación donde el Hospital se remodela en su totalidad.
- **Hospital de Lonquimay** (Familiar y comunitario): Posee 24 camas y también es un Hospital que se encuentra en proceso de normalización.
- **Hospital Dr. Oscar Hernández Escobar de Curacautín** (Familiar y comunitario): Posee 24 camas y posee 6 sillones de diálisis. Actualmente se está construyendo el nuevo Hospital de Curacautín, que crecerá en oferta para los usuarios.

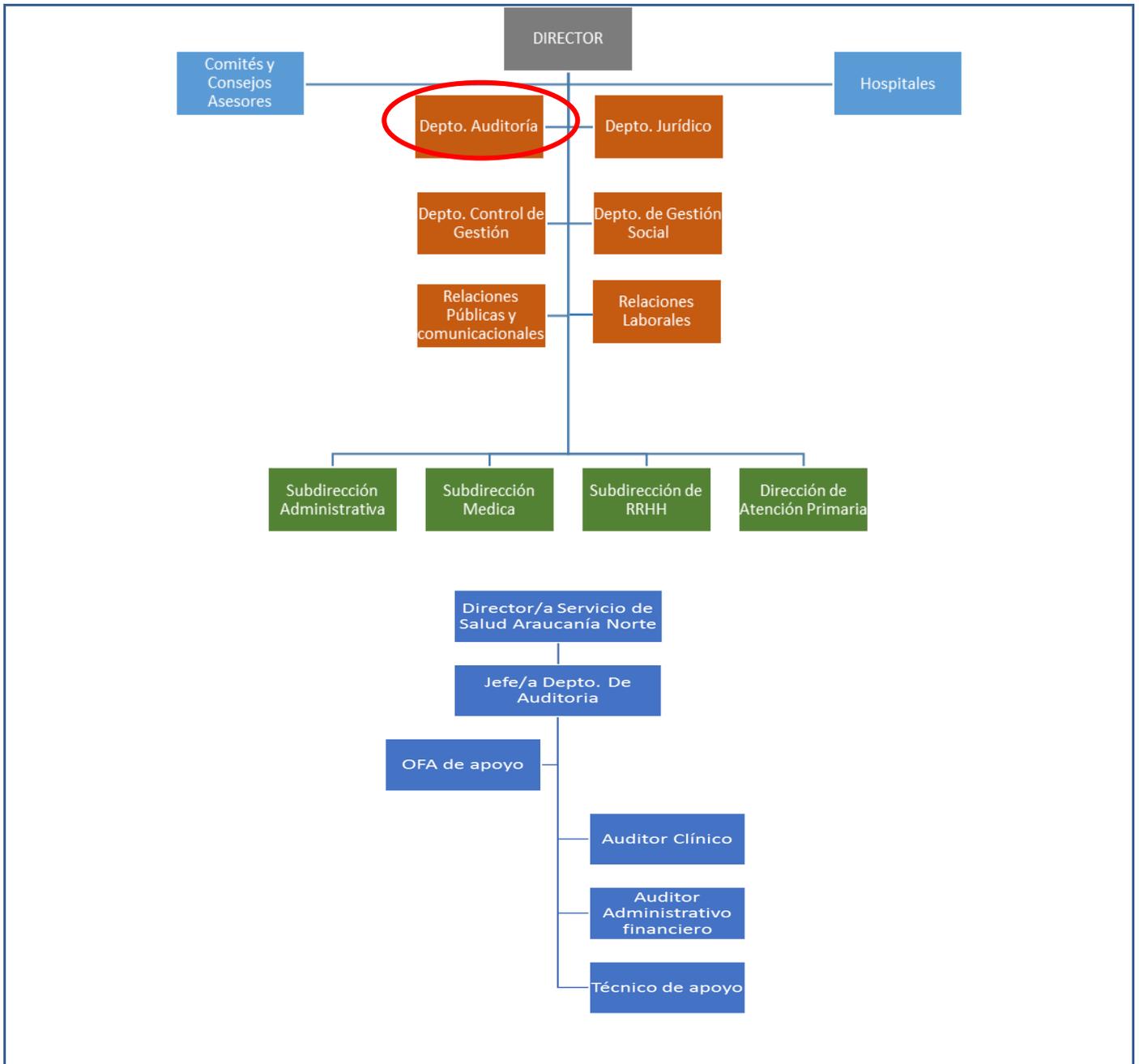
Algunos de los desafíos del Servicio para el periodo son:

1. Fortalecer la Red Integrada de Salud en atención a resolver la demanda en salud que presenta la comunidad.
2. Aplicar el modelo de Atención Integral con enfoque en salud familiar, comunitaria e intercultural.
3. Promover la Satisfacción Usuaría, considerando el marco de derechos, con enfoque de territorio y equidad, efectuando las acciones y coordinaciones necesarias con los actores relevantes de la región.

ACTIVIDADES REALIZADAS SERVICIO SALUD ARAUCANÍA NORTE			
AÑO 2015 - 2017			
Información de Actividades	2015	2016	2017
Consultas Medicina general	73.602	73.819	76.670
Consultas Especialidad	100.397	90.106	103.991
Consultas Odontológica APS	116.772	129.519	147.555
Consultas Odontológica especialidad	24.475	28.897	36.620
Consultas de Urgencia	324.562	307.491	279.034
Partos	1.164	1.026	968
Cesáreas	1.426	1.417	1.344
Intervenciones Cirugía Mayor	7.369	7.343	7.696
Intervenciones Cirugía Menor	7.311	7.040	3.961
Prestaciones valoradas GES	60.444	68.884	65.068

Prestaciones valoradas No GES	59.531	62.627	68.377
-------------------------------	--------	--------	--------

2.5 ORGANIGRAMA DEL SERVICIO



Los cargos que se relacionan directamente con el/la Jefe/a del Departamento de Auditoría del Servicio de Salud Araucanía Norte son los siguientes:

- El/la Directora/a del Servicio de Salud, quien define su quehacer institucional y es asesorado por este Departamento.
- Subdirector/a de Gestión de Redes Asistenciales, Subdirector/a Administrativo/a, Subdirector/a de Gestión de las Personas, y todos los departamentos, Subdepartamentos, secciones u oficinas que serán parte de sus proceso de auditoría, en los ámbitos que dicen relación a lo planificado y contingencias de auditorías, para la correcta aplicación de las normativas, auditando y evaluando las acciones que deban cumplir para con el Servicio de Salud en materias de orden clínico/asistencial, técnico/administrativo, gestión financiera y patrimonial, comprendidas en el campo de su competencia.

- Directores/as de Hospitales de la red, profesionales de apoyo de establecimientos de la red asistencial, ello lo relaciona con la administración de establecimientos dependientes y administradores de la atención primaria de salud municipal, con el fin de evaluar y controlar el cumplimiento de convenios según normas y políticas del Ministerio de Salud.

- Auditores/as de la red de Salud del Servicio de Salud. En este caso, solo de los Hospitales autogestionados.

Los cargos que dependen del Jefe/a del Departamento de Auditoría, son los siguientes:

- **Auditora Clínica:** Encargado/a de aportar, presentando posibles auditorías a realizarse para la Formulación del Plan Anual de Auditoría, planifica el trabajo de la auditoría que le corresponde llevar, ejecuta las auditorías clínicas del plan anual de auditoría, las gubernamentales, del CAIGG u otras encomendadas por la jefatura. Asesora a su jefatura en temas clínico inherentes a su cargo y prestar apoyo a sus colegas de los Hospitales dependientes.

- **Auditor Administrativo y financiero (2):** Encargados/as de llevar a cabo las auditorías administrativas y financieras del plan anual, gubernamentales y del CAIGG, así como cualquier otra tarea encomendada por la jefatura. Asesorar a su jefatura en temas inherentes a su cargo y prestar apoyo a quienes lo necesiten en la red asistencial.

- **Técnico de apoyo:** Encargado de prestar apoyo técnico, realizando informes y otros que le solicite el Jefe(a) del Depto. Elaborar bases de datos y planillas que se soliciten, tanto del MINSAL, como de la Contraloría y/o del Servicio de Salud.

- **Oficial de Apoyo:** Encargado(a) de apoyar administrativamente la labor de los profesionales y técnicos respecto a las auditorías, seguimientos y cualquier labor asociada al departamento. Llevar un control de la documentación que se reciba y gestionar el orden de las respuestas que se emitan desde la institución. Gestionar documentación interna de los profesionales y técnicos del Depto.

**DIMENSIONES
DEL
SERVICIO**

2.6.1 DOTACIÓN EFECTIVA²:

Dotación Total³ (planta y contrata)	2.376
Dotación de Planta	606
Dotación a Contrata	1.770
Personal a Honorarios	328

2.6.2 PRESUPUESTO ANUAL:

Presupuesto Corriente⁴	\$88.175.873.000.-
Presupuesto de Inversión⁵, a marzo 2018	\$38.638.911.000.-

2.6.3 COBERTURA TERRITORIAL

El Servicio de Salud Araucanía Norte cuenta para el año 2018 con una Población INE de 205.124 habitantes, que corresponde al 1.167% de la Población para el País (17.574.003 habitantes). La población FONASA asciende a 182.778 beneficiarios 2017, que corresponde al 85% de la Población proyectada INE para el Servicio de Salud.

La provincia de Malleco cuenta con 11 comunas siendo la comuna de Angol la de mayor tamaño de la provincia en cuanto a territorio y población, además es donde dicho cargo tiene su asiento al igual que toda la Dirección del Servicio de Salud.

El servicio se inserta en un territorio que presenta altos niveles de población rural e indígena, con sectores aislados geográficamente de los polos urbanos.

**2.7
CARGOS DEL
SERVICIO ADSCRITOS
AL SISTEMA DE ADP**

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

I Nivel jerárquico:

1. Director/a Servicio Salud.

II Nivel jerárquico:

1. Subdirector/a Médico del Servicio de Salud
2. Subdirector/a Administrativo del Servicio de Salud
3. Director/a Atención Primaria
4. Jefe/a Departamento Auditoría
5. Director/a Hospital Angol
6. Subdirector/a Administrativo Hospital Angol
7. Director/a Hospital Traiguén
8. Director/a Hospital Victoria

² Fuente: Sistema de Información de Recursos Humanos (SIRH) a Octubre de 2018

³ La Dotación total considera al número de personas correspondientes a las Leyes N°15.076, N°18.834 y N°19.664.

⁴ Fuente: Ley de Presupuestos 2018 y Decretos de Transferencias a Octubre 2018

⁵ Fuente: División de Inversiones, Subsecretaría de Redes Asistenciales, Octubre 2018

9. Subdirector/a Médico Hospital Victoria

III. PROPÓSITO DEL CARGO

3.1 FUNCIONES ESTRATÉGICAS DEL CARGO

Al asumir el cargo de Jefe/a del Depto. De Auditoría del Servicio de Salud Araucanía Norte, 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, como posteriormente 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.
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 técnico-administrativos, de gestión e inversiones, evaluando 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 parte de la Contraloría General de la República, instituciones superiores de fiscalización, y unidades internas de evaluación, entre otros.
4. Coordinar el funcionamiento y actividades del Comité de Auditoría de la Red del Servicio de Salud Araucanía Norte.
5. Asegurar a la Dirección que el proceso de Gestión de Riesgos funcione adecuadamente, y los riesgos claves sean identificados y tratados de manera de mantenerlos dentro de niveles tolerables.
6. Asesorar a los directivos, jefes de Depto. Y directivos de los Hospitales en los temas inherentes a auditoría.
7. Ser un referente en el uso eficiente de los recursos en toda la red asistencial.

**3.2
DESAFÍOS Y
LINEAMIENTOS
GENERALES
PARA EL
CONVENIO DE
DESEMPEÑO***

DESAFÍOS	LINEAMIENTOS GENERALES PARA EL CONVENIO DE DESEMPEÑO
<p>1. Gestionar 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>	<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, además de lo que exige la Contraloría.</p>
<p>2. Fortalecer la gestión de auditoría liderando un equipo de trabajo, 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 y eficacia.</p> <p>2.2 Diseñar e implementar un plan que fomente 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 y eficiente.</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 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>

*Los Lineamientos Generales para el Convenio de Desempeño corresponden 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 normales regulares y habituales propias del cargo en el ámbito de su competencia, y que se encuentra detalladas en este documento".

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 PÚBLICO⁶

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.

⁶ 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 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>	10%
<p>A2. EXPERIENCIA Y CONOCIMIENTOS Es altamente deseable tener experiencia y/o conocimiento en materias de auditoría y control interno.</p> <p>Adicionalmente, se valorará poseer experiencia en instituciones del sector público.</p> <p>Se valorará poseer al menos 2 años de experiencia en cargos de dirección o jefatura en instituciones públicas o privadas.</p>	20%
<p>A3. GESTIÓN Y LOGRO Capacidad para generar y coordinar estrategias que aseguren resultados eficientes, eficaces y de calidad para el cumplimiento de la misión y objetivos estratégicos institucionales, movilizándolo 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>	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.</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>	15%
<p>A5. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS 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>	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.</p> <p>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	5
Presupuesto que administra	No hay

5.2 EQUIPO DE TRABAJO

El Jefe/a del Depto. tiene a su cargo la supervisión directa de cinco funcionarios:

1. Auditora Clínica
2. Auditores administrativos financieros (2)
3. Técnico de Apoyo
4. Oficial de Apoyo Administrativo

5.3 CLIENTES INTERNOS , EXTERNOS y OTROS ACTORES CLAVES

El Jefe/a del Depto. De Auditoría del Servicio de Salud Araucanía Norte para el cumplimiento de sus funciones debe relacionarse con:

Clientes Internos:

- Los clientes internos del cargo están constituidos por los funcionarios de su dependencia directa, el equipo directivo del Servicio de Salud, equipo Directivo de los establecimientos dependientes del Servicio, asociaciones de funcionarios y todos los funcionarios del Servicio de Salud Araucanía Norte.

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.

Actores Claves:

- Ministerio de Salud.
- Ministerio de Hacienda.
- Superintendencia de Salud
- Instituto de Salud Pública
- Contraloría Regional de la Republica

5.4 RENTA

El cargo corresponde a un grado **4°** de la Escala de Remuneraciones de los Servicios de Salud, regidos por la Ley N° 18.834 y DL. 249, más un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de un **50%**. Incluye las asignaciones de estímulo y zona. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$3.753.000.-** 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.	\$3.037.459.-	\$1.518.730.-	\$4.556.189.-	\$3.769.298.-
	Meses con bono de estímulo: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$4.007.380.-	\$2.003.690.-	\$6.011.070.-	\$4.853.549.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para funcionario del Servicio					\$4.131.000.-
No Funcionarios**	Todos los meses	\$3.023.644.-	\$1.511.822.-	\$4.535.466.-	\$3.753.341.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para no funcionario del Servicio					\$3.753.000.-

***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.

5.1 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 N° 18.834, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado se estableció en el DFL N° 29, de 16 de junio de 2004, del Ministerio de Hacienda.

5.2 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 fundamentalmente, 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.