

I. PERFIL DE SELECCIÓN

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública 05-08-2014
Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Marta Tonda M.

JEFE/A DEPARTAMENTO AUDITORÍA SERVICIO DE SALUD METROPOLITANO NORTE

1. REQUISITOS LEGALES

Título Profesional de una carrera de, a lo menos, ocho semestres de duración, otorgado por una Universidad o Instituto Profesional del Estado o reconocido por éste o aquellos validados en Chile de acuerdo con la legislación vigente y acreditar una experiencia profesional no inferior a cinco años en el sector público o privado.

Fuente: Artículo 2° del DFL N° 35 del 18 de julio de 2008 del Ministerio de Salud.

2. FACTOR PROBIDAD

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.

Habilidad para visualizar el impacto de su gestión, contribuyendo al mejoramiento y modernización de los procesos organizacionales de su competencia, en el marco de los lineamientos ministeriales y la normativa legal.

GESTIÓN Y LOGRO

Capacidad para orientarse al logro de los objetivos, seleccionando y formando personas, delegando, generando directrices, planificando, diseñando, analizando información, movilizandorecursos 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 para el fortalecimiento de los procesos administrativos y clínicos, incorporando la gestión del auditor, como parte estratégica del desarrollo de la Institución, y reconociendo oportunamente los riesgos y/o cambios requeridos.

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

2. 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 generar relaciones de complementariedad en áreas de auditoría asociados a entidades municipales y públicas, generando alianzas que recojan las necesidades y demandas de la comunidad, con foco en los beneficiarios de la red.

3. 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.

4. LIDERAZGO

Capacidad para generar compromiso de los/as 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 convocar a los distintos actores involucrados en los procesos de auditoría, generando una estrategia de dirección orientada a promover resultados de excelencia, a través de un eficaz trabajo en equipo. Capacidad para diagnosticar, desarrollar y potenciar a los funcionarios bajo su competencia, fortaleciendo el análisis oportuno y la retroalimentación en los equipos técnicos.

5. 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

Deseable poseer conocimiento y/o 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 Metropolitano Norte
Dependencia	Director/a Servicio de Salud Metropolitano Norte
Ministerio	Ministerio de Salud
Lugar de Desempeño	Santiago

2. PROPÓSITO DEL CARGO

MISIÓN

Al/La Jefe/a de Departamento de Auditoría, le corresponde asesorar al/la Director/a del Servicio de Salud Metropolitano Norte, comprendiendo la fiscalización, control y evaluación de las acciones que debe cumplir el Servicio, en materias de orden asistencial, técnico administrativo, financiero, patrimonial y de gestión, comprendidas en el campo de su competencia.

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. Fiscalizar de manera aleatoria el cumplimiento de los Compromisos de Gestión y Metas Sanitarias.
3. Promover la eficiencia de los procesos técnico-administrativos y ejecutar las auditorías correspondientes al Servicio de Salud según el plan propuesto.
4. 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.
5. Coordinar y liderar equipos de auditoría de la Red Norte, con la finalidad de organizar y optimizar los procesos de cada Institución.
6. Establecer las auditorías como herramienta para detectar ámbitos de mejora asociados a los procesos críticos.

DESAFÍOS DEL CARGO Y LINEAMIENTOS GENERALES PARA EL CONVENIO DE DESEMPEÑO

DESAFIOS	LINEAMIENTOS GENERALES PARA EL CONVENIO DE DESEMPEÑO
1. Mejorar los procesos administrativos y clínicos, incorporando la gestión del auditor como parte estratégica del desarrollo de la Institución.	1.1 Generando una estrategia de dirección orientada a promover los resultados de excelencia a través de un eficaz trabajo en equipo. 1.2 Generando estrategias, con el equipo bajo su conducción, que permita el logro oportuno de los objetivos estratégicos institucionales.
2. Mejorar los procesos institucionales, logrando mayor eficiencia, reconociendo tempranamente los riesgos y/o cambios necesarios.	2.1 Confeccionando un plan de trabajo de acuerdo a los lineamientos indicados por el Director y velar por su cumplimiento. 2.2 Confeccionando un modelo de gestión, que considere indicadores que faciliten el trabajo sistemático y sostenido.
3. 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.	3.1 Diseñando y aplicando una metodología para el levantamiento de los procesos críticos. 3.2 Implementando mecanismos de evaluación de los resultados del Servicio desde los procesos establecidos como críticos. 3.3 Generando una estrategia para consolidar instancias de trabajo con la comunidad, para el cumplimiento de los programas asociados.

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.

En este marco, el Servicio de Salud Metropolitano Norte tiene la función de articular, gestionar y desarrollar la Red Asistencial a su cargo, que posee la particularidad de contar con 4 de 5 Hospitales Autogestionados, y con una extensa Red de Atención Primaria. Es así que, debe realizar todas las acciones necesarias para asegurar la coordinación, colaboración y complementariedad de cada integrante de su red para la ejecución de acciones integradas de fomento, protección, recuperación y de rehabilitación para resolver de manera efectiva las necesidades de salud de la población.

La red del Servicio Metropolitano Norte cuenta con una población estimada INE para 2014 base CENSO 2002: 800.690, de los cuales la población beneficiaria estimada para 2014 es de 654.997 personas. Como población inscrita validada por FONASA en el primer nivel de atención de salud se registra para 2014 a 613.251 personas (Fuente SEREMI de Salud, Base inscrita prorrateada), lo que representa el 96.3% (usuarios beneficiarios de FONASA del área Norte Inscritos en APS). Para atender a las necesidades sanitarias de la población beneficiaria, la Red Asistencial del Servicio de Salud Metropolitano Norte se conforma de:

RED ESTABLECIMIENTOS SSMN			
Tipo	Número	Observación	DEPENDENCIA
Hospitales Base	2	Hospital de Niños Roberto del Río y Complejo Hospitalario San José. Complejo Hospitalario cuenta con CDT (Centro de Diagnóstico y Tratamiento) Adosado.	DSSMN
Hospital de Baja Complejidad (Comunitario y Familiar)	1	Hospital Comunitario Til Til	DSSMN
Institutos	2	Instituto Nacional del Cáncer e Instituto Psiquiátrico	DSSMN

COSAM (Consultorios de Salud Mental)	8	Uno en cada comuna	MUNICIPAL
CESFAM	22		MUNICIPAL y un Centro Delegado (ANCORA)
CECOSF	7		MUNICIPAL
SAPU (Incluye SUR y distintas modalidades de horario)	14		MUNICIPAL
Postas de Salud Rural	10		MUNICIPAL
OTROS DISPOSITIVOS O ESTRATEGIAS			
PRAIS	1	Dirección de Servicio	DSSMN
UAPO	5		MUNICIPAL
Clínica Dental Móvil	1	Til Til	DSSMN

Además de la red asistencial expuesta, El Servicio de Salud Metropolitano Norte dispone de un Convenio DFL 36 con establecimientos como el Hospital Clínico de la Universidad de Chile, que permite la compra de prestaciones requeridas por los usuarios de la red.

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 MINSA 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.

Este departamento es estratégico y da soporte para toma de decisiones directivas.

Cabe señalar que los siguientes cargos del Servicio de Salud Metropolitano Norte, están adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública:

- Director/a del Servicio de Salud
- Subdirector/a Administrativo/a del Servicio de Salud
- Subdirector/a Médico/a del Servicio de Salud
- Jefe/a Departamento Auditoría del Servicio de Salud
- Director/a Atención Primaria
- Director/a Hospital San José
- Director/a Hospital de Niños Dr. Roberto del Río
- Director/a Instituto Psiquiátrico Dr. José Horwitz Barak
- Director/a Instituto Nacional del Cáncer
- Subdirector/a Médico/a Hospital San José
- Subdirector/a Médico/a Hospital de Niños Dr. Roberto del Río
- Subdirector/a Médico/a Hospital Instituto Psiquiátrico Dr. José Horwitz Barak

BIENES Y/O SERVICIOS

1. Auditorías solicitadas por el Consejo de Auditoría General de Gobierno, en función de los objetivos gubernamentales que se definan.
2. Auditorías solicitadas por el Consejo de Transparencia, el que supervisa el cumplimiento de la ley 20.285 sobre acceso a la información pública.
3. Auditorías Ministeriales, que corresponden a aquellas solicitadas expresamente por el Ministerio de Salud tanto en el ámbito asistencial como administrativo-financiero. Se incluye el seguimiento a las observaciones y recomendaciones efectuadas.
4. Auditorías Institucionales, que corresponden a aquellas solicitadas por la director del Servicio o aquellas que responden a la programación anual del Departamento, tanto en el ámbito asistencial como administrativo-financiero. Se incluye 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. Seguimiento de los informes de la Contraloría General de la República en distintas materias para cautelar el cumplimiento de las indicaciones efectuadas por dicho organismo.

EQUIPO DE TRABAJO

El equipo directo de trabajo del Jefe de Departamento de Auditoría está conformado por 5 funcionarios: 2 Auditores del Área Clínico Asistencial (1 Médico y 1 Enfermera) y 2 Auditores del Área Administrativo-financiero (1 Ingeniero Comercial y 1 Administrador Público) y 1 Secretaria.

CLIENTES INTERNOS

El/la Jefe/a Departamento de Auditoría se relaciona directamente con el /la directora/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:

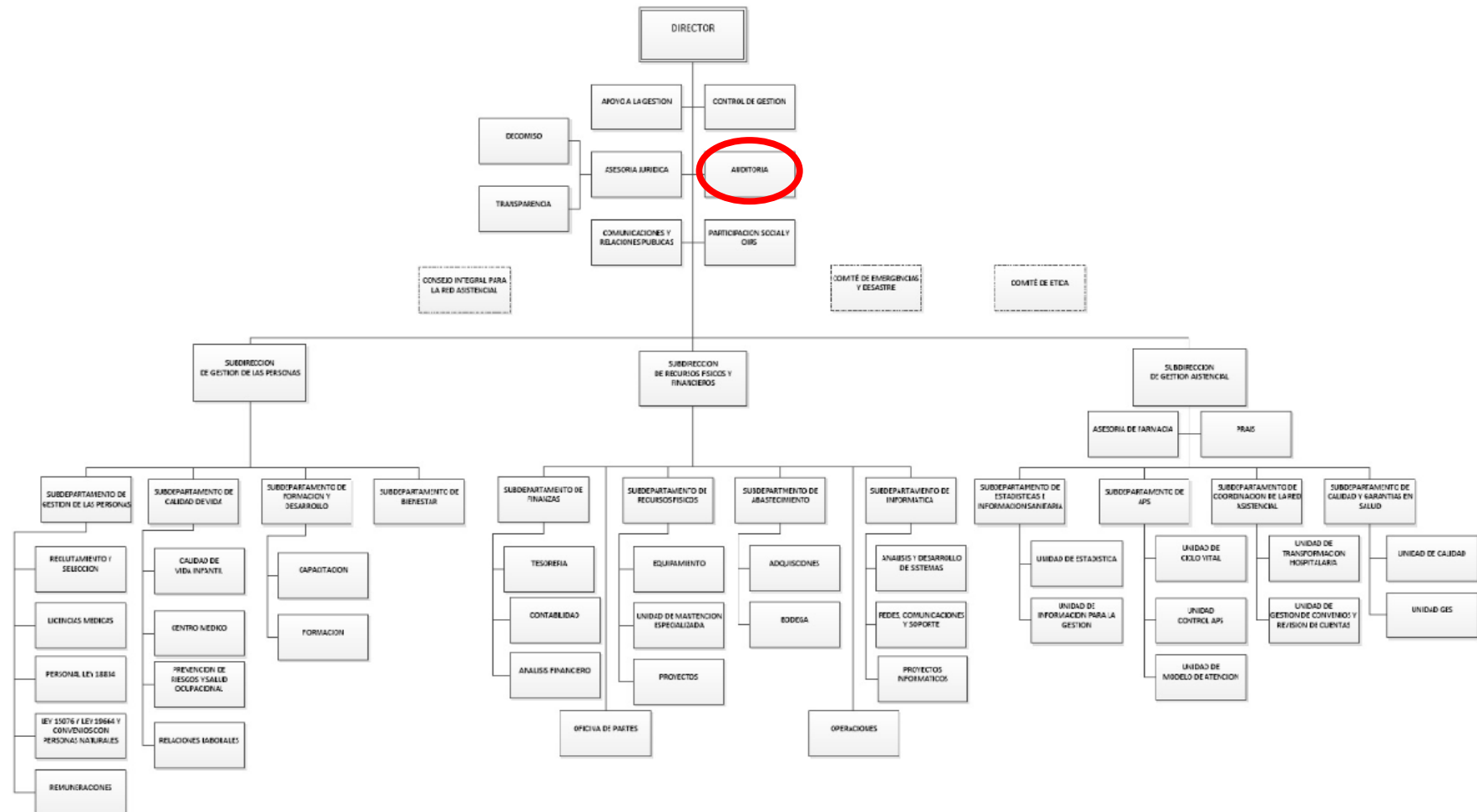
- **El Ministerio de Salud y la Contraloría General de la República**, según lo establecido en el artículo 18 de la Ley 10.336 de la Orgánica Constitucional de la Contraloría General de la República.
- **Consejo de Auditoría Interna General de Gobierno, Nacional y Regional, y la Superintendencia de Salud**,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

**DIMENSIONES
DEL CARGO**

Nº Personas que dependen del cargo	5
Dotación total del Servicio	4603
Personal honorarios del Servicio	757
Presupuesto que administra	No administra
Presupuesto del Servicio 2014	\$148.257.224.000

Fuente: Servicio de Salud Metropolitano Norte. Información al año 2014.

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.-	\$2.992.210.-
	Meses con bono de estímulo: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$3.210.900.-	\$1.605.450.-	\$4.816.350.-	\$3.919.504.-
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.-	\$2.979.002.-
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)