

JEFE O JEFA DEPARTAMENTO DE AUDITORÍA¹
SERVICIO DE SALUD ARAUCANÍA SUR
MINISTERIO DE SALUD
II NIVEL JERÁRQUICO

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región de la Araucanía, Temuco

I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO

**1.1 MISIÓN
Y FUNCIONES DEL
CARGO**

Al Jefe o Jefa del Departamento de Auditoría del Servicio de Salud Araucanía Sur, le corresponde asesorar al Director o Directora del Servicio en materias relativas al control y evaluación de los procesos de orden asistencial, gestión de personas, técnico-administrativo, financiero, de inversión en obras y equipamiento. Para ello, debe realizar una gestión de aseguramiento oportuna y de calidad que responda a los cambios y desafíos de la organización.

Al asumir el cargo de Jefe o Jefa del Departamento de Auditoría del Servicio de Salud le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Elaborar y proponer a la autoridad del Servicio, el Plan Anual de Auditoría en concordancia con los lineamientos emanados del Consejo de Auditoría Interna General de Gobierno (CAIGG), Ministerio de Salud, de su respectiva Red Asistencial y las políticas del Servicio de Salud.
2. Ejecutar las auditorías que se le encomienden, de acuerdo al Plan Anual de Auditoría, Dirección del Servicio y Ministerio de Salud o los organismos de control, junto con dar respuesta oportuna a los requerimientos de la Contraloría General de la República, realizando un adecuado seguimiento y evaluación de los procesos técnico-asistenciales y administrativos, de gestión e inversiones, evaluando la adecuada implementación de la normativa vigente.
3. Realizar el seguimiento y verificar la implementación de las recomendaciones y observaciones formuladas tanto por las evaluaciones internas como por las auditorías realizadas por el Departamento de Auditoría Ministerial, la Contraloría General de la República y otros organismos del Estado, informando periódicamente al Director o Directora del Servicio.
4. Evaluar de manera permanente el funcionamiento de los sistemas de control interno del Servicio y establecimientos de la Red Asistencial, en las áreas de gestión de personas, administración, finanzas, contabilidad, gestión clínica y operativa.
5. Liderar al personal bajo su dependencia y los procesos internos del Departamento de Auditoría en base al logro de los objetivos estratégicos y al cumplimiento de las metas del departamento, colaborando en el desarrollo de las competencias y las buenas prácticas laborales.
6. Liderar, coordinar y acompañar 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. Realizar seguimiento de las recomendaciones y/o planes de acción y evaluar su nivel de implementación comunicando los resultados al Director o Directora del Servicio de Salud.
7. Desarrollar las estrategias y acciones que permitan el aseguramiento de la gestión de los riesgos clave para la organización.

¹ Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 04-03-2025
Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Pedro Contreras

1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

N° Personas que dependen directamente del cargo	8
N° Personas que dependen indirectamente del cargo	0
Presupuesto que administra	No administra presupuesto

1.3 DESAFÍOS Y LINEAMIENTOS PARA EL PERIODO²

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

DESAFÍOS	LINEAMIENTOS
1. Asegurar la planificación, ejecución y evaluación del Plan Anual de Auditoría del Servicio de Salud Araucanía Sur, aplicando un enfoque basado en riesgos en concordancia con los lineamientos estratégicos ministeriales, la normativa vigente y las necesidades de los establecimientos de la red asistencial.	1.1 Definir prioridades en función de un análisis de riesgos que permita focalizar las auditorías en áreas de mayor impacto institucional. 1.2 Desarrollar auditorías de contingencia en respuesta a requerimientos del Director o Directora del Servicio o Ministerio de Salud.
2. Diseñar, fortalecer e implementar auditorías integrales que aborden tanto los procesos clínicos como administrativos, asegurando la correcta gestión de recursos y el cumplimiento de estándares de calidad en la atención al paciente.	2.1 Desarrollar auditorías integrales que evalúen la gestión de recursos en procesos clínicos y administrativos, asegurando su eficiencia y alineación con estándares de calidad. 2.2 Establecer mecanismos de monitoreo y seguimiento para verificar la implementación efectiva de las recomendaciones derivadas de las auditorías realizadas. 2.3 Incrementar el porcentaje de cumplimiento de las recomendaciones derivadas de las auditorías, mediante la implementación de estrategias de seguimiento, capacitación y apoyo técnico a las unidades auditadas, garantizando la adopción de medidas correctivas efectivas y oportunas.
3. Fomentar la mejora continua de los procesos, mediante el seguimiento efectivo de los planes de acción comprometidos por las unidades auditadas.	3.1 Dirigir e implementar mecanismos de monitoreo y evaluación para asegurar el cumplimiento de los planes de mejora, garantizando que dichos planes sean consistentes con las normativas vigentes y objetivos estratégicos del Servicio y del Ministerio de Salud. 3.2. Optimizar la estrategia de control y seguimiento para garantizar que los hospitales de la Red y la Dirección del Servicio desarrollen e informen planes de acción efectivos, en respuesta a las observaciones derivadas de auditorías internas, de la Contraloría General de la República y del Ministerio.

² Convenio de desempeño y condiciones de desempeño de Altos/as Directivos/as Públicos se encuentran disponibles en la página de postulación para su aprobación.

<p>4. Garantizar el cumplimiento de estándares de transparencia y probidad en todos los procesos y actividades del Departamento, promoviendo una cultura organizacional ética y responsable.</p>	<p>4.1 Diseñar e implementar procedimientos internos que faciliten el monitoreo continuo del cumplimiento de los estándares de transparencia y probidad en los procesos administrativos, financieros y operativos del Departamento, asegurando la detección y corrección oportuna de posibles desviaciones.</p> <p>4.2 Llevar a cabo auditorías periódicas y otras acciones que permitan medir la eficacia de los sistemas de integridad implementados, asegurando el cumplimiento de los estándares éticos y legales establecidos por las instituciones públicas competentes.</p> <p>4.3 Impulsar la formación continua y capacitación del equipo auditor en estándares internacionales así como en normativas de calidad, seguridad del paciente y gestión administrativa.</p>
--	--

1.4 RENTA DEL CARGO

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

El cargo corresponde a un grado **4°** de la Escala de Remuneraciones de los Servicios de Salud, regidos por la Ley N° 18.834 y DL. 249, más un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de un **60%**. Incluye la asignación de zona. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$5.326.000.-** para un/a no funcionario/a del Servicio de Salud Araucanía Sur.

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

II. PERFIL DEL CANDIDATO

2.1 REQUISITOS LEGALES³

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

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

Fuente legal: Artículo 2°, del D.F.L. N° 18, de 24 de agosto de 2017, del Ministerio de Salud.

³ 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/a. Fuente legal: Artículo Cuadragésimo de la Ley N° 19.882, inciso final, parte final, modificado por el número 6, del artículo 1°, de la ley N° 20.955.

2.2 EXPERIENCIA Y CONOCIMIENTOS

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

Se requiere contar con al menos 3 años de experiencia en cargos de dirección, jefatura o coordinación de equipos en materias de auditoría y/o control interno a un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo *.

Adicionalmente, se valorará experiencia en instituciones de salud pública o privadas. **

***Se considerará la experiencia laboral de los últimos 15 años. Es un criterio excluyente.**

****No es un criterio excluyente, entrega puntaje adicional en el análisis curricular.**

2.3 VALORES PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

VALORES Y PRINCIPIOS TRANSVERSALES
<p>PROBIDAD Y ÉTICA EN LA GESTIÓN PÚBLICA</p> <p>Capacidad de actuar de modo honesto, leal e intachable, respetando las políticas institucionales, resguardando y privilegiando la generación de valor público y el interés general por sobre el particular. Implica la habilidad de orientar a otros hacia el cumplimiento de estándares éticos.</p>
<p>VOCACIÓN DE SERVICIO PÚBLICO</p> <p>Capacidad de reconocer el rol que cumple el Estado en la calidad de vida de las personas y mostrar motivación por estar al servicio de los demás, expresando ideas claras de cómo aportar al desarrollo de acciones que contribuyan al bien de la sociedad. Implica el interés y voluntad de comprometerse con la garantía de los principios generales de la función pública, los derechos y deberes ciudadanos y las políticas públicas definidas por la autoridad.</p>
<p>CONCIENCIA DE IMPACTO PÚBLICO</p> <p>Capacidad de comprender el contexto, evaluando y asumiendo responsabilidad del impacto que pueden generar sus decisiones en otros. Implica la habilidad de orientar la labor de sus trabajadores hacia los intereses y necesidades de la ciudadanía, añadiendo valor al bienestar público y al desarrollo del país.</p>

2.4 COMPETENCIAS PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

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

COMPETENCIAS	
C1. VISIÓN ESTRATÉGICA	Capacidad para generar análisis de los desafíos estratégicos y futuros de la organización, considerando su contexto y características. Desarrolla un plan estratégico o de trabajo consistente y efectivo, pudiendo identificar su impacto y estableciendo acciones que permitan el respaldo de los grupos de interés.
C2. COMUNICACIÓN ESTRATÉGICA	Capacidad para generar un plan comunicacional en situaciones complejas o relevantes, consistentes y alineadas con la estrategia de la organización. Considera medios disponibles, audiencia, contexto e impacto del mensaje, desarrollando un relato claro y facilitando espacio para la escucha y diálogo constructivo.
C3. GESTIÓN DE REDES	Capacidad para construir relaciones de colaboración con personas y organizaciones clave para favorecer el logro de los objetivos e impactos concretos para la organización. Implica la capacidad de generar compromiso y lograr acuerdos beneficiosos para ambas partes, en pos de la creación de valor.
C4. LIDERAZGO Y GESTIÓN DE EQUIPOS	Capacidad para promover equipos de trabajo diversos e inclusivos, impulsando el desarrollo de capacidades y desafiando a los equipos a actuar con autonomía. Implica la capacidad de abordar los conflictos de manera oportuna, promoviendo el diálogo constructivo y la búsqueda de acuerdos.
C5. INNOVACIÓN Y MEJORA CONTINUA	Capacidad para promover el desarrollo de propuestas novedosas para enfrentar los desafíos de la organización, facilitando espacios de colaboración y co-creación dentro de los equipos. Implica la identificación de oportunidades de mejora, impulsando la generación de aportes que agreguen valor a la organización.

III. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

3.1 DOTACIÓN

Dotación Total (planta y contrata)	9.643 personas
Presupuesto Anual	M\$ 633.058.319

3.2 CONTEXTO Y DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

El Servicio de Salud Araucanía Sur es una organización pública, sin fines de lucro, que actúa bajo las políticas gubernamentales del Ministerio de Salud en el ámbito de la gestión y prestación de servicios de salud. Su principal objetivo es contribuir al bienestar y calidad de vida de la población, asegurando acceso a atención sanitaria oportuna, equitativa y con enfoque intercultural.

Misión del Servicio de Salud Araucanía Sur:

“Entregar atención integral de salud en Red, con calidad, centrada en las personas, participativa y con enfoque intercultural.”

Objetivos Estratégicos Institucionales:

1. Asegurar el funcionamiento de las redes y macro redes asistenciales, a través del cumplimiento de los estándares de calidad establecidos por el sector, con eficiencia, eficacia y efectividad en la resolución de los problemas de salud de la población a su cargo, considerando en ello también, la resolución de los problemas de salud que se presentan en los eventos de emergencia y/o desastres naturales o producidos por

el hombre.

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 de tecnologías sanitarias, a través de la provisión de dichas tecnologías con criterios de equidad y responsabilidad fiscal.

3. Mejorar la gestión en la Atención Primaria, logrando una mayor resolutivez e integralidad a través del modelo de salud familiar y comunitario, optimizando el acceso tanto a los servicios de atención electiva como de urgencia, perfeccionando los criterios de derivación y protocolos de atención de las prestaciones que se entregan en salud.

4. Implementar estrategias y acciones que permitan desarrollar recursos humanos centrados en el usuario y en concordancia con los requerimientos del Régimen de Garantías en Salud, en un marco de participación Inter estamental y multidisciplinaria para asegurar un trato amable, digno y respetuoso de las personas.

5. Ejecutar las políticas sectoriales de inversión en el territorio correspondiente a su jurisdicción, bajo criterios de eficiencia y eficacia en el uso de los recursos, para fortalecer la red pública de salud.

6. Incrementar la participación y el ejercicio de los derechos ciudadanos en salud, a través de estrategias participativas que permitan favorecer la inclusión de los grupos vulnerables.

Productos Estratégicos (bienes y/o servicios):

1. Acciones de salud en establecimientos de atención primaria; corresponde a acciones y prestaciones de salud que desarrollan los equipos de salud de establecimientos de la Red de atención Primaria Municipal y dependientes del Servicio de Salud.

2. Acciones en establecimientos de la red en hospitales; corresponde a acciones y prestaciones de salud de especialidad y urgencia que se desarrollan por equipo de salud de establecimientos de la red de mediana y alta complejidad, dependientes del Servicio de Salud.

3. Acciones de las direcciones de los Servicios de Salud.

Cobertura Territorial y Población:

El Servicio de Salud Araucanía Sur (SSAS) es responsable de la atención sanitaria en la Provincia de Cautín, en la Región de La Araucanía, abarcando 21 comunas bajo su jurisdicción, específicamente:

- Zona Costa: Carahue, Puerto Saavedra, Teodoro Schmidt y Nueva Toltén.
- Zona Central: Temuco, Padre Las Casas, Vilcún, Freire, Pitrufquén, Gorbea, Loncoche y Perquenco.
- Zona Andina: Cunco, Curarrehue, Melipeuco, Pucón, Villarrica, Lautaro, Imperial, Galvarino y Cholchol.

Esta jurisdicción abarca una población diversa, tanto rural como urbana, con desafíos únicos asociados a la geografía, dispersión poblacional y multiculturalidad.

Composición de la red del Servicio de Salud Araucanía Sur:

La red asistencial del Servicio de Salud Araucanía Sur, se compone de:

ESTABLECIMIENTO	Nº
Dirección Servicio de Salud	1
Hospital Alta Complejidad	1
Hospital Baja Complejidad	8
Hospitales delegados	2
Hospital Mediana Complejidad	5
Centro Comunitario de Salud Familiar (CECOSF)	18
Centro Comunitario de Salud Mental (COSAM)	3
Centro de Apoyo Comunitario para Personas con Demencia	1
Centro de Referencia de Salud (CRS)	1
Centro de Salud Familiar (CESFAM)	30
Consultorio General Rural (CGR)	5
Posta de Salud Rural (PSR)	130
Programa de Reparación y Atención Integral de Salud (PRAIS)	1
Servicio de Atención Primaria de Urgencia (SAPU)	10
Servicio de Atención Primaria de Urgencia de Alta Resolutividad (SAR)	7
Servicio de Urgencia Rural (SUR)	14
Unidad de Procedimientos Móvil (clínica dental móvil - mamógrafo)	4
Laboratorio Clínico	1
Centro Regulador SAMU Araucanía Sur	1
Total, general	243

Fuente: Establecimientos Chile DEIS MINSAL

El Servicio de Salud Araucanía Sur administra una red integrada por establecimientos de salud de diversos niveles de complejidad, con un total de 15 dependientes directos y 2 delegados. La red incluye:

- Hospital de Alta Complejidad: Hospital Dr. Hernán Henríquez Aravena (HHA): Establecimiento autogestionado en red, que actúa como el principal centro de referencia de alta complejidad.
- Hospitales de Mediana Complejidad (5): Hospital Intercultural de Nueva Imperial, Hospital de Lautaro, Hospital de Pitrufquén, Hospital de Villarrica y Complejo Asistencial Padre Las Casas.
- Hospitales de Baja Complejidad (8): Hospitales de Carahue, Cunco, Gorbea, Galvarino, Loncoche, Vilcún, Puerto Saavedra y Toltén.
- Consultorio: Consultorio Miraflores: Ofrece atención primaria y secundaria.
- Establecimientos Delegados (Privados con convenio): Hospital de Pucón y Hospital Makewe (enfocado en atención intercultural)

Dentro de su red asistencial, el SSAS provee atención primaria, secundaria y terciaria.

En cuanto a la población de la región de La Araucanía, de un total de 957.224 personas, un 80% es población beneficiaria FONASA, es decir, 762.844 personas a diciembre de 2023, lo restante afiliado a ISAPRES, particular y otros. (Fuente sitio web FONASA).

El Servicio de Salud Araucanía Sur, además pertenece a la Macrozona Extremo Sur,

que está compuesta por los Servicios de Salud de Osorno, Valdivia, Reloncaví, Chiloé, Aysén y Magallanes.

Producción Clínico Asistencial del Servicio de Salud

Actividades realizadas por el Servicio Salud Araucanía Sur año 2021 al 2024

Información de actividades	2021	2022	2023	2024
Consultas médicas de morbilidad	473.445	657.089	702.602	736.481
Consultas médicas de especialidad totales	259.923	347.280	395.405	403.707
Consultas de urgencia, hospital alta complejidad	80.802	102.693	101.161	109.182
Consultas de urgencia totales	719.093	1.005.758	1.046.981	1.072.742
Partos	5.048	5.682	5.497	5.213
Cesáreas	2.411	2.644	2.688	2.538
Intervenciones quirúrgicas Totales	48.740	58.188	71.818	75.403
Intervenciones Quirúrgicas Mayores	27.871	34.339	43.107	45.972
Intervenciones cirugía mayor ambulatoria realizadas	9.756	13.246	19.057	21.166
Intervenciones cirugía mayor no ambulatoria realizadas	18.115	21.093	24.050	24.806

Fuente: departamento de estadísticas Servicio de Salud Araucanía Sur.

Las Listas de Espera del Servicio de Salud Araucanía Sur, a octubre del año 2024, en número de casos son las siguientes:

Lista de Espera Consulta Nueva de Especialidad Médica	164.804
Lista de Espera Consulta Nueva de Especialidad Odontológica	45.394
Lista de Espera de Intervenciones Quirúrgicas	23.246

El Servicio de Salud Araucanía Sur a diciembre del año 2024, mantiene una deuda operacional de M\$ 14.133.547

Proyectos de Inversión:

- **Cartera de proyectos en etapa preinversional**

- Reposición hospital Loncoche
- normalización hospital de Galvarino

- **Iniciativas APS**

- Reposición consultorio general urbano de Miraflores, Temuco
- Reposición posta de salud rural Leufuche, comuna de Cunco
- Reposición posta salud rural Pichichelle, comuna Teodoro Schmidt
- Reposición posta de salud rural general López comuna de Vilcún
- Reposición posta de salud rural Cheucan Butaco, comuna de Saavedra
- Construcción posta de salud rural Palguin

- **Proyectos de reposición hospitalaria**

- Reposición hospital comunitario y familiar Toltén

- **Proyectos con edificación concluida**

- Normalización hospital Villarrica

- **Proyectos inversionales infraestructura, equipos y equipamiento para la red**

hospitalaria

- Construcción COSAM nodo lacustre, comuna Pucón
- Construcción unidad de oncología integral región de la Araucanía
- Ampliación y normalización pabellones quirúrgicos, Hospital Dr. Hernán Henríquez Aravena (HHHA) de Temuco
- Transferencia programa de salud oncológico integral para niños de la fundación "Vivir más feliz"
- Construcción unidad de cuidados pediátricos de apoyo Hospital Dr. Hernán Henríquez Aravena (HHHA) de Temuco
- Normalización del centro de diagnóstico y tratamiento (CDT) Hospital Dr. Hernán Henríquez Aravena (HHHA) de Temuco
- Construcción unidad de diálisis para el hospital de Carahue
- Construcción unidad de diálisis para el hospital de Vilcún

**3.3
USUARIOS/AS
INTERNOS Y
EXTERNOS**

El Jefe o la Jefa del Departamento de Auditoría del Servicio de Salud para el cumplimiento de sus funciones debe relacionarse con:

Usuarios Internos:

- Director o Directora del Servicio y Subdirectores o Subdirectoras de: Gestión y Desarrollo de Personas, de Gestión Asistencial, de Atención Primaria de Salud y Administrativo del Servicio del Salud, asesorando en la correcta aplicación de las normativas, fiscalizando y evaluando las acciones que deban cumplir para con el Servicio de Salud en materias de orden asistencial, técnico y administrativo, gestión, financiero y patrimonial, comprendidas en el campo de sus competencias.

- Jefe o Jefa de Departamento de Asesoría Jurídica, Jefes o Jefas de Departamentos y Subdepartamentos, Profesionales y Directores o Directoras de Hospitales de la Red Asistencial con los que deberá relacionarse e interactuar permanentemente, con el fin de coordinar la evaluación y control de la aplicación de la normativa y política del Servicio de Salud.

Usuarios Externos:

- Consejo de Auditoría Interna General de Gobierno, además de acoger los requerimientos de las distintas autoridades nacionales, regionales y comunales.
- Contraloría General y Regional de la República
- Ministerio de Salud
- Seremi de Salud
- Fondo Nacional de Salud (FONASA)
- Superintendencia de Salud
- Central Nacional de Abastecimiento (CENABAST)
- Instituto de Salud Pública.
- Jefes o Jefas de Departamentos de Salud Municipal y Directores o Directoras de Consultorios de Atención Primaria del territorio para la coordinación de actividades propias de la Red Asistencial.
- Jefes o Jefas de Auditorías de Servicios de Salud a nivel nacional

Actores Claves:

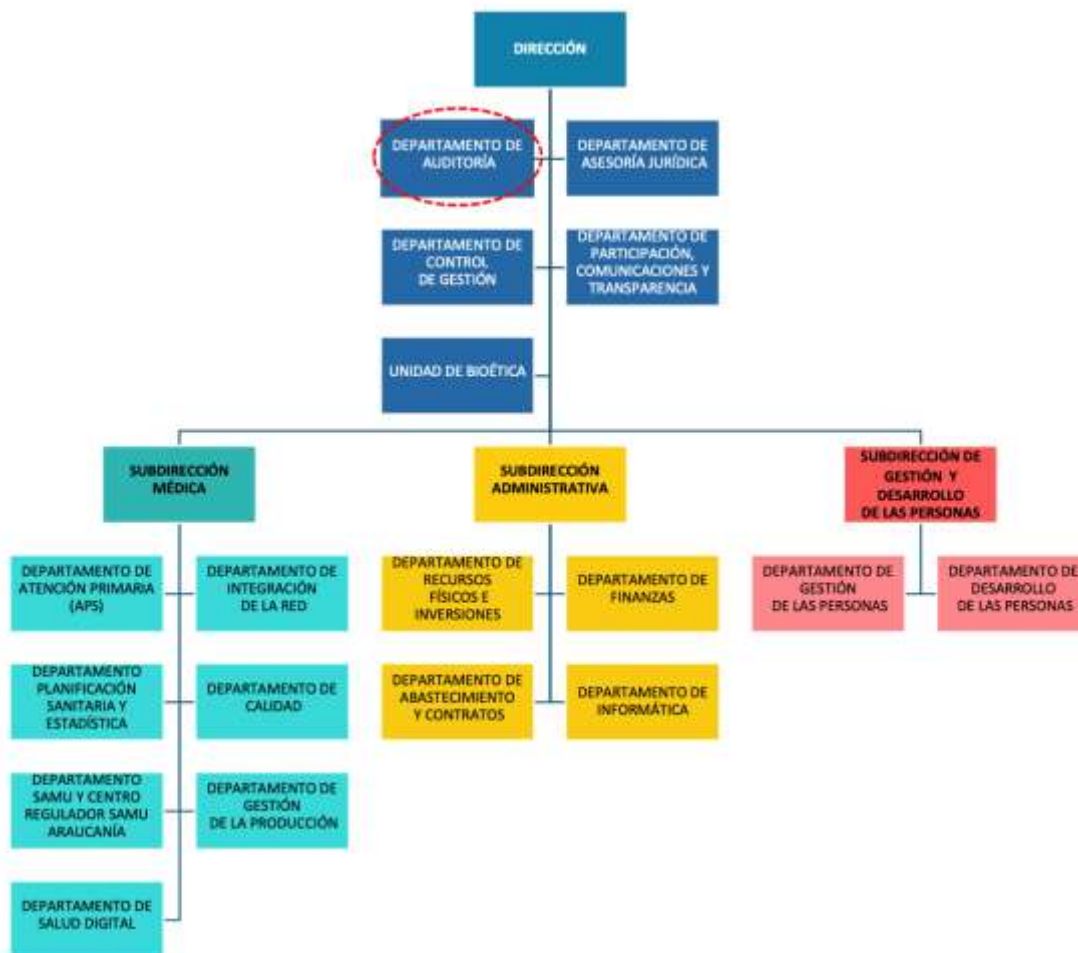
Dentro de los actores claves de la organización, además de los ya nombrados, se destacan las asociaciones de funcionarios de la institución. siendo las con mayor representatividad:

ASOCIACIÓN DE FUNCIONARIOS	Nº FUNCIONARIOS
FENPRUSS	1.222
FENATS IX REGION (RSU 89010085)	1.674

ASENF	765
AFUNPRES	55
ASOTEC	493
FENATS UNITARIA	2.215
FENATS INTERSERVICIOS	171
CONF FENATS NACIONAL RAF 85040033	233
ASOC. FUNC. FENATS HOSP. ARTURO HILLERNS	62

3.4 ORGANIGRAMA

Organigrama del Servicio.



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

I Nivel jerárquico:

1. Director o Directora Servicio Salud Araucanía Sur.

II Nivel jerárquico:

1. Subdirector o Subdirectora Médico Servicio de Salud Araucanía Sur.
2. Subdirector o Subdirectora Médico Hospital Dr. Hernán Henríquez Aravena.
3. Subdirector o Subdirectora Administrativo Servicio de Salud Araucanía Sur.
4. Subdirector o Subdirectora Administrativo Hospital Dr. Hernán Henríquez Aravena.
5. Jefe o Jefa Departamento Auditoría Servicio de Salud Araucanía Sur.
6. Director o Directora Departamento de Atención Primaria Servicio de Salud Araucanía Sur.
7. Director o Directora Hospital Dr. Hernán Henríquez Aravena.
8. Director o Directora Hospital de Nueva Imperial.
9. Director o Directora Hospital de Villarrica.
10. Director o Directora Hospital de Lautaro.
11. Director o Directora Hospital Pitrufquén.

- 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.”

*Limitación a la norma establecida en el artículo 1°, de la Ley N° 19.863

Los altos directivos públicos, por regla general, tendrán derecho a percibir dietas por la integración de directorios o consejos de empresas o entidades del Estado, con la salvedad de que 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 corresponde 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.

La compatibilidad descrita en los párrafos que anteceden, es sin perjuicio de disposiciones legales que limiten o restrinjan este derecho, como ocurre con las normas contenidas en las leyes periódicas de presupuestos del sector público. A la fecha de publicación de la presente convocatoria, se encuentra vigente el artículo 32 de la Ley N° 21.722, de Presupuestos del Sector Público correspondiente al año 2025, disposición que establece que determinados funcionarios y autoridades, no tendrán derecho a percibir dieta o remuneración que provenga del hecho de integrar consejos o juntas directivas, presidencias, vicepresidencias, directorios, comités u otros equivalentes con cualquier nomenclatura, de empresas o entidades públicas que incrementen su remuneración, durante el presente ejercicio presupuestario.

Esta norma, podría tener vigencia o no para el ejercicio presupuestario del año 2026, dependiendo del tenor de la Ley de Presupuestos del Sector Público para dicho año, la cual, comenzará a regir a partir del 01 de enero del año referido.

- 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 disposiciones contenidas en las Resoluciones Afectas Números 1 y 2 de 2017, de la Dirección Nacional del Servicio Civil, que establecen normas de aplicación general en materias de Gestión y Desarrollo de Personas en el Sector Público.