

**JEFE/A DEPARTAMENTO DE FISCALIZACIÓN  
SUPERINTENDENCIA DE SALUD  
MINISTERIO DE SALUD  
II NIVEL JERÁRQUICO**

**LUGAR DE DESEMPEÑO**

Región Metropolitana, Santiago

**I. EL CARGO**

**1.1  
MISIÓN DEL  
CARGO**

Al Jefe/a del Departamento de Fiscalización le corresponderá controlar y fiscalizar el debido cumplimiento de las normas e instrucciones que rigen las obligaciones de las Isapres, FONASA y los prestadores.

**1.2  
REQUISITOS  
LEGALES**

Título de una carrera de a lo menos 10 semestres de duración, otorgado por una universidad o instituto profesional del Estado o reconocidos por éste, y acreditar una experiencia profesional no inferior a 5 años.<sup>1</sup>

Fuente: Artículo 2° del DFL N° 3 de diciembre de 2004 del Ministerio de Salud

---

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 05 -12 - 2016  
Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Gabriel Bastías.

---

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

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

## II. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

### 2.1 DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

#### **Misión:**

La Misión de la Superintendencia de Salud es Proteger y promover los derechos en salud de las personas, con relación a FONASA, Isapres y prestadores.

#### **Objetivos Estratégicos:**

1. Potenciar la información, comunicación y servicios ofrecidos a las personas en razón de la protección de sus derechos, mediante el mejoramiento de los canales de acceso, difusión, educación y uso de las tecnologías, para entregar respuestas dignas, oportunas y de calidad e incrementar el conocimiento de las personas en el uso de su sistema de salud, y así contar con personas más protegidas, más conscientes de sus derechos, más dispuestos a ejercerlos y más responsables de sus obligaciones.
2. Fiscalizar y regular a los fondos y seguros privados de salud, ejerciendo efectivamente las atribuciones legales vigentes, para proteger los derechos de las personas en salud, y de este modo mejorar el desempeño del sistema de salud.
3. Estimular, orientar y contribuir al desarrollo progresivo de los sistemas de provisión de la calidad asistencial, ejerciendo efectivamente las atribuciones legales vigentes, a través de la fiscalización, normativa y registro, para garantizar a todas las personas usuarias del sistema, público y privado, una atención de salud con adecuados estándares de calidad y seguridad, y de resguardo de sus derechos derivando en mayores grados de satisfacción, eficiencia, equidad y seguridad del paciente.
4. Gestionar con liderazgo los recursos institucionales y las personas, implementando un modelo de gestión eficiente y transparente enfocado en los funcionarios, potenciando el capital humano, el trabajo en equipo y los recursos disponibles para contribuir al logro de los compromisos de la organización, y de esta forma cumplir la misión de la Superintendencia.

#### **Productos Estratégicos:**

1. Gestión de Consultas y Reclamos: Atención a Personas, Resolución de Conflictos.
2. Fiscalización.
3. Regulación.
4. Administración de los Sistemas de Evaluación de la Calidad en Salud: Registro, Acreditación y Certificación de Especialidades.

#### **Clientes:**

1. Beneficiarios/as del FONASA.
2. Beneficiarios/as de las Isapres.
3. FONASA.
4. Isapres.
5. Prestadores Institucionales (Hospitales, Clínicas, otros centros de atención de salud).
6. Prestadores individuales (Médicos y otros profesionales de salud).

**2.2  
DESAFÍOS  
GUBERNAMENTALES  
ACTUALES PARA EL  
SERVICIO**

En materias de Salud, el Programa de Gobierno 2014-2018 de la Presidenta Michelle Bachelet Jeria considera una serie de iniciativas destinadas a cubrir necesidades prioritarias para los sectores medios y los grupos más vulnerables, toda vez que los esfuerzos desplegados y los logros obtenidos con la Reforma y las Garantías Explícitas en Salud, existen importantes brechas que abordar, tanto en ámbito público como privado.

En lo que respecta a las áreas de competencias de la Superintendencia de Salud, la línea programática del Gobierno alude directamente a “Más solidaridad para financiar la Salud y terminar con los abusos de las Isapres”, para lo cual se avanzará en redactar una propuesta de Proyecto de Ley de Isapres, que esté en el contexto del funcionamiento global del sistema de seguridad social en el ámbito de la salud.

**2.3  
CONTEXTO EXTERNO  
DEL SERVICIO**

El Ministerio de Salud ha establecido que para el cumplimiento de su misión, durante el año 2016, el desafío será orientar todos los esfuerzos en avanzar en más y mejor salud para todos y todas, con énfasis en cuatro ejes prioritarios: una salud pública que responda a la necesidades de la población, una población con mejor salud y calidad de vida, una situación de salud con menos inequidades en el acceso y sus resultados y un Estado comprometido y garante de los derechos en salud.

Por su parte, la Superintendencia de Salud tiene como funciones principales supervigilar y controlar a las Instituciones de Salud Previsional (Isapres) y al Fondo Nacional de Salud (Fonasa), en todas aquellas materias que digan estricta relación con los derechos que tienen los beneficiarios, velar por el cumplimiento de las obligaciones que les imponga la ley como el Régimen de Garantías en Salud, fiscalizar a todos los prestadores de salud públicos y privados, sean éstos personas naturales o jurídicas, respecto de su acreditación y certificación, así como la mantención del cumplimiento de los estándares establecidos. Con la entrada en vigencia de la Ley N° 20.850 se sumó la función de supervigilar el Sistema de Protección Financiera para Diagnósticos y Tratamientos de Alto Costo.

Por tanto, al Jefe del Departamento de Fiscalización, le corresponderá vincularse con Ministerio de Salud y sus distintas autoridades en los aspectos relacionados con sus funciones y competencias y en aquellas materias que el Superintendente de Salud lo pida. De este modo, las iniciativas y proyectos que desarrolle, deberán estar enmarcadas en las definiciones establecidas institucionalmente.

**2.4  
CONTEXTO INTERNO  
DEL SERVICIO**

Para fortalecer el rol fiscalizador, se creó el Departamento de Fiscalización, el cual durante el año 2015 realizó 2.015 fiscalizaciones, que dieron lugar a la detección de irregularidades que implicaron beneficios directos a las personas favoreciendo a 29.249 personas, y regularizando M\$ 393.643. Por su parte, a octubre de 2016 se ha realizado un total de 1.598 fiscalizaciones.

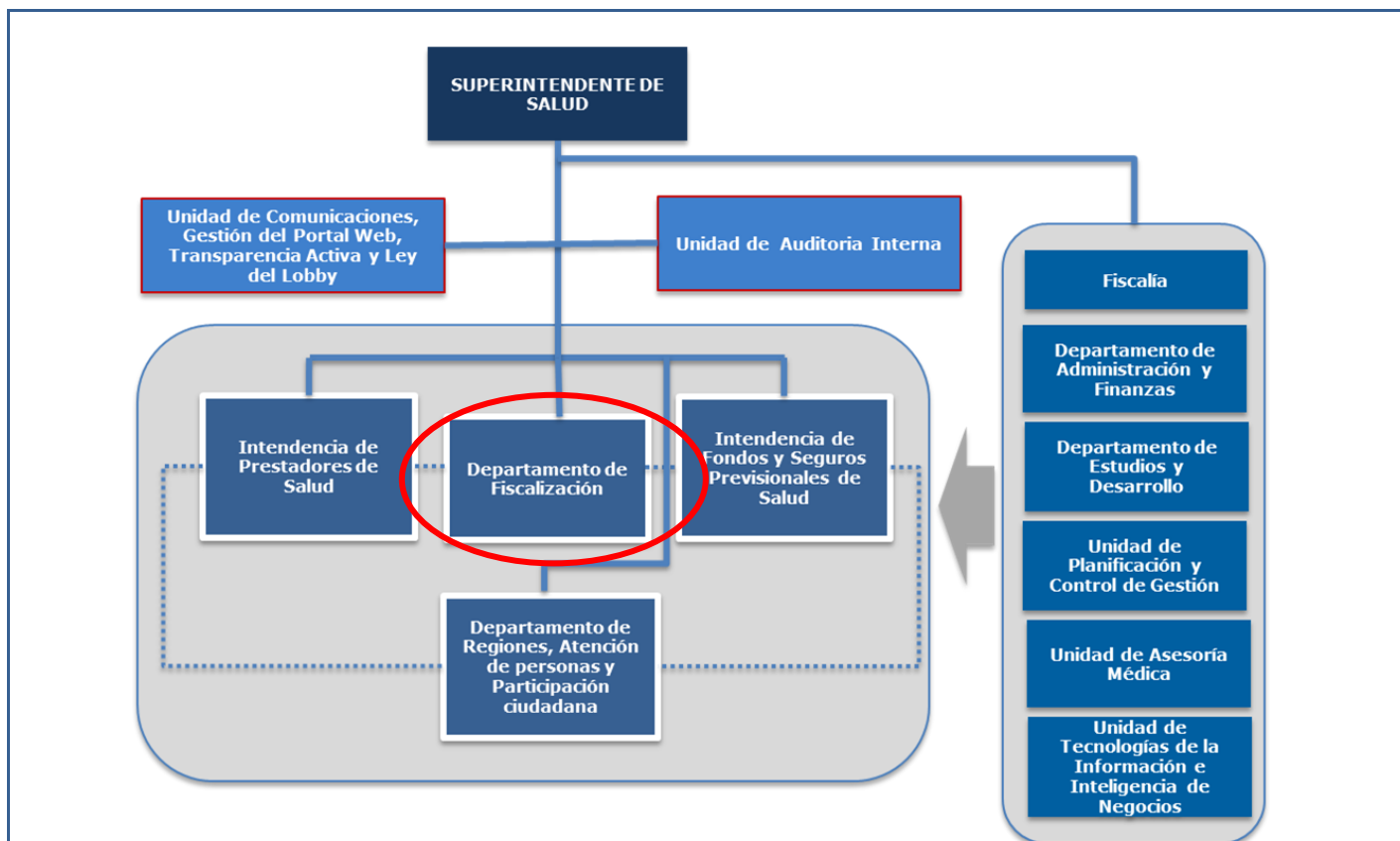
Al Departamento de Fiscalización le corresponde controlar y fiscalizar el debido cumplimiento de los derechos y el correcto otorgamiento de los beneficios y prestaciones que establece la ley para las personas adscritas al FONASA y a las Isapres, así como también la fiscalización de todos los prestadores de salud, públicos y privados.

El Departamento de Fiscalización, en materia de sanciones, incrementó el monto de las multas, debido a cambios en los criterios al sancionar por cada una de las infracciones contempladas en la Formulación de Cargos. Así, durante el año 2015 se cursaron 18.220 UF a Isapres y 15.925 UF a Prestadores de Salud (42% y 176% de incremento en relación al año 2014, respectivamente). Por su parte, a octubre de 2016 se han cursado 11.330 UF a Isapres y 12.030 a Prestadores.

Los principales bienes y/o servicios entregados por el Departamento de Fiscalización son:

1. Informes de fiscalización, ordinarios y extraordinarios, respecto de isapres, fonasa y prestadores públicos y privados.
2. Reportes de fiscalización generados a partir de la información disponible en la Superintendencia.

## 2.5 ORGANIGRAMA



De esta forma, los cargos que se relacionan directamente con el/la Jefe/a del Departamento de Fiscalización son:

- **Intendente de Prestadores:** gestionar los sistemas de evaluación de la calidad asistencial, a través de la administración de los procesos de acreditación, Registro de Prestadores Individuales, Registro de Prestadores Individuales, Certificación y la Fiscalización en Calidad; controlar el cumplimiento de la Ley de Derechos y Deberes de los Pacientes; conocer y resolver los reclamos relacionados con dichas materias, lo relacionado con la Ley de condicionamiento de la Atención (Ley 20.394); y administrar el Sistema de mediación ante prestadores privados, establecido en la Ley N°19.966.
- **Intendente de Fondos:** tiene a su cargo la resolución de conflictos entre los afiliados o beneficiarios con las ISAPRE y/o el FONASA, la regulación de las ISAPRE; y la fiscalización de estas y -en lo pertinente- del FONASA, labor esta última que se materializa en su aspecto material a través del Departamento de Fiscalización.
- **Jefe Unidad de Comunicaciones:** asesorar al Superintendente, a los Intendentes y a los Agentes Regionales en los aspectos relacionados con medios de comunicación de carácter nacional y regional, efectuando promoción de temas de relevancia institucional en los medios de comunicación; gestionar apariciones del Superintendente, de los Intendentes y de los Agentes Regionales en los medios de prensa de circulación nacional y regional.
- **Jefe Departamento de Estudios y Desarrollo:** le corresponde generar información y análisis acerca de materias relativas al Sistema de Salud chileno, especialmente a su organización industrial en materia de aseguramiento y provisión de servicios de salud, tanto en el ámbito público como en el privado. Esta labor se realiza a través de la investigación y el desarrollo de estudios técnicos, la producción de estadísticas, y siendo contraparte de estudios, cuando corresponda.
- **Fiscal:** asesorar jurídica y judicialmente al Superintendente de Salud; definir los criterios jurídicos que deba aplicar la institución en materias de regulación, fiscalización y resolución de

controversias; asesorar a las Intendencias y Departamentos en la adopción de decisiones y políticas institucionales con el fin de incorporar el análisis de legalidad en sus actuaciones.

Por su parte, la estructuración del **Departamento de Fiscalización** es la siguiente:



El equipo de trabajo del/a Jefe/a del Departamento de Fiscalización está constituido por:

- 1) **Jefe/a de Subdepartamento de Fiscalización de Beneficios:** compuesto por 15 personas: encargada de fiscalizar el correcto otorgamiento de los beneficios y prestaciones a que tienen derecho los beneficiarios del Fonasa en la modalidad de Libre Elección y de las isapres de acuerdo al contrato de salud. Asimismo, este subdepartamento tendrá a su cargo la fiscalización del cumplimiento de los indicadores legales mínimos y de la información financiera que reportan las isapres
- 2) **Jefe/a de Subdepartamento de Fiscalización GES:** compuesta por 16 personas: encargado de fiscalizar el correcto cumplimiento de las Garantías Explícitas en Salud a que tienen derecho los beneficiarios del Fonasa e isapres, así como el cumplimiento de las metas de cobertura del Examen de Medicina Preventiva por parte de dichas entidades.
- 3) **Jefe/a de Unidad de Gestión de Información y Riesgos:** compuesta por 5 personas: encargada de realizar el análisis y evaluación de riesgos de los entes fiscalizados a efectos de apoyar la programación de las fiscalizaciones del Departamento, colaborando, a su vez, en el diseño metodológico de las mismas. Adicionalmente, le corresponderá coordinar el control de gestión operativo del Departamento, generando los reportes, análisis y monitoreo de la operación.
- 4) **Jefe/a de Unidad de Coordinación Legal y Sanciones:** compuesta por 6 personas: encargada de llevar adelante los procesos sancionatorios en contra de las personas y entidades fiscalizadas, y de los agentes de ventas de las isapres que incumplan con la normativa vigente. Asimismo, esta unidad deberá realizar las acciones de coordinación legal correspondientes al Departamento.

**2.6  
DIMENSIONES  
DEL  
SERVICIO**

**2.6.1 DOTACIÓN**

<b>Dotación Total</b> (planta y contrata)	294
<b>Dotación de Planta</b>	32
<b>Dotación a Contrata</b>	262
<b>Personal a Honorarios</b>	17

**2.6.2 PRESUPUESTO ANUAL**

<b>Presupuesto Corriente</b>	\$ 12.815.461.000
<b>Presupuesto de Inversión</b>	\$ 8.903.000

**2.6.3 COBERTURA TERRITORIAL**

La Superintendencia de Salud tiene presencia en todo el país, a través de 14 agencias, ubicadas en cada una de las capitales regionales, fuera de la Metropolitana, donde se ubica la casa matriz.

El modelo de gestión se basa en el establecimiento de 4 Macrozonas, identificándose dos tipos de Agencias (Zonales y Regionales):

<b>Macrozona</b>	<b>Agencia Zonal</b>	<b>Agencias Regionales</b>
Norte	Antofagasta	XV – I – III
Centro	Valparaíso	IV – VI
Sur	Concepción	VII – IX
Austral	Puerto Montt	XIV – XI – XII

La organización, monitoreo y supervigilancia de la gestión y funcionamiento global de las Agencias Zonales y Regionales es responsabilidad del Subdepartamento de Agencias Regionales, cuya jefatura depende y reporta al Jefe del Departamento de Regiones, Atención e Personas y Participación Ciudadana.

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

Los cargos pertenecientes al Sistema de Alta Dirección Pública que corresponden a la Superintendencia de Salud son los siguientes:

**Primer Nivel:**

1. Superintendente de Salud

**Segundo Nivel:**

1. Intendente/a de Prestadores
2. Intendente/a de Fondos
3. Jefe/a Departamento de Fiscalización
4. Jefe/a Departamento Administración y Finanzas
5. Jefe/a Departamento Estudios y Desarrollo
6. Fiscal
7. Jefe/a Departamento de Regiones, Atención de Personas y Participación Ciudadana

### III. PROPÓSITO DEL CARGO

**3.1  
FUNCIONES  
ESTRATÉGICAS DEL  
CARGO**

Al asumir el cargo de Jefe/a del Departamento de Fiscalización le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Fiscalizar el correcto otorgamiento de los beneficios y prestaciones a que tienen derecho los beneficiarios del Fonasa en la modalidad de Libre Elección y de las isapres de acuerdo al contrato de salud,
2. Fiscalizar el cumplimiento de los indicadores legales mínimos y de la información que reportan las isapres.
3. Fiscalizar el correcto cumplimiento de las Garantías Explícitas en Salud a que tienen derecho los beneficiarios del Fonasa e isapres, así como el cumplimiento de las metas de cobertura del Examen de Medicina Preventiva por parte de dichas entidades.
4. Realizar el análisis y evaluación de riesgos de los entes fiscalizados a efectos de apoyar la programación de las fiscalizaciones del Departamento, colaborando, a su vez, en el diseño metodológico de las mismas.
5. Ejecutar los procedimientos de fiscalización y proponer las sanciones a las personas y entidades fiscalizadas.



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

<b>DESAFÍOS</b>	<b>LINEAMIENTOS</b>
<p>1. Fortalecer el rol fiscalizador a través de la incorporación de nuevas herramientas de fiscalización, para la mejora continua de la protección de los derechos en salud de las personas.</p>	<p>1.1 Revisar y analizar las oportunidades de mejora de las actuales herramientas de fiscalización y sanciones para implementar nuevos instrumentos metodológicos y tecnológicos, evaluando su efectividad y mejora continua.</p> <p>1.2 Optimizar el proceso de fiscalización y sanciones, para contribuir en el correcto funcionamiento del sistema de salud.</p>
<p>2. Ampliar la cobertura a los aspectos de mayor impacto para las personas, priorizando las materias críticas de fiscalización, de acuerdo con los lineamientos sectoriales.</p>	<p>2.1 Revisar y analizar el actual plan de fiscalización y definir los aspectos de mayor impacto y materias críticas que considera el el plan de fiscalización 2017-2018.</p>
<p>3. Potenciar el enfoque de Supervisión Basado en Riesgos (SBR) para anticipar eventuales incumplimientos derivados de las deficiencias de sus procesos que pudieran afectar los derechos de las personas.</p>	<p>3.1 Desarrollar propuestas de mejora al modelo de supervisión basado en riesgo en base a la evaluación y resultados del proceso de fiscalización, tanto en aspectos preventivos como de cumplimiento.</p> <p>3.2 Fortalecer sistemas o herramientas tecnológicas que optimicen la supervisión basada en riesgo.</p>
<p>4. Mejorar la coordinación con los organismos supervisores nacionales relacionados, con el objetivo de disponer de mayores insumos para mejorar el proceso de fiscalización.</p>	<p>4.1 Establecer protocolos de intercambios de información con otros reguladores y establecer procedimientos de fiscalización conjunta.</p>

## IV. CONDICIONES PARA EL CARGO

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

#### VALORES Y PRINCIPIOS TRANSVERSALES

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

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

##### VOCACIÓN DE SERVICIO PÚBLICO<sup>2</sup>

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

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

##### CONCIENCIA DE IMPACTO PÚBLICO

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

<sup>2</sup> Principios generales que rigen la función pública [www.serviciocivil.gob.cl/documentación-y-estudios](http://www.serviciocivil.gob.cl/documentación-y-estudios)

## 4.2 ATRIBUTOS DEL CARGO

ATRIBUTOS	PONDERADOR
<p><b>1. VISIÓN ESTRATÉGICA</b>                      Capacidad para detectar y analizar las señales sociales, políticas, económicas, ambientales, tecnológicas, culturales y de política pública, del entorno global y local e incorporarlas de manera coherente a la estrategia y gestión institucional.</p> <p>Habilidad para aplicar una visión global de su rol y de la institución, así como incorporarla en el desarrollo del sector y del país.</p>	<b>15%</b>
<p><b>2. EXPERIENCIA Y CONOCIMIENTOS</b></p> <p>Es altamente deseable contar con experiencia en materias relativas a regulación y/o fiscalización en instituciones públicas y/o privadas.</p> <p>Adicionalmente, se valorará contar con experiencia en alguna de las siguientes materias:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ámbito de la salud.</li> <li>• Ámbito Financiero en el ámbito de la salud.</li> <li>• Sistemas de Evaluación de Riesgo en prestadores y seguros de salud.</li> </ul> <p>Se valorará poseer 3 años de experiencia en cargos de dirección o jefatura en instituciones públicas o privadas</p>	<b>15%</b>
<p><b>3. GESTIÓN Y LOGRO</b>                      Capacidad para generar y coordinar estrategias que aseguren resultados eficientes, eficaces y de calidad para el cumplimiento de la misión y objetivos estratégicos institucionales, movilizand o a las personas y los recursos disponibles.</p> <p>Habilidad para evaluar, monitorear y controlar los procesos establecidos, aportando en la mejora continua de la organización.</p>	<b>20%</b>
<p><b>4. LIDERAZGO EXTERNO Y ARTICULACIÓN DE REDES</b>                      Capacidad para generar compromiso y respaldo para el logro de los desafíos, gestionando las variables y relaciones del entorno, que le proporcionen viabilidad y legitimidad en sus funciones.</p> <p>Habilidad para identificar a los actores involucrados y generar las alianzas estratégicas necesarias para agregar valor a su gestión y para lograr resultados interinstitucionales.</p>	<b>10%</b>
<p><b>5. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS</b>                      Capacidad para identificar y administrar situaciones de presión, riesgo y conflictos, tanto en sus dimensiones internas como externas a la organización, y al mismo tiempo, crear soluciones estratégicas, oportunas y adecuadas al marco institucional público.</p>	<b>10%</b>
<p><b>6. LIDERAZGO INTERNO Y GESTIÓN DE PERSONAS</b>                      Capacidad para entender la contribución de las personas a los resultados de la gestión institucional. Es capaz de transmitir orientaciones, valores y motivaciones, conformando equipos de alto desempeño, posibilitando el desarrollo del talento y generando cohesión y espíritu de equipo.                      Asegura que en la institución que dirige, prevalezcan el buen trato y condiciones laborales dignas, promoviendo buenas prácticas laborales.</p>	<b>15%</b>
<p><b>7. INNOVACIÓN Y FLEXIBILIDAD</b>                      Capacidad para proyectar la institución y enfrentar nuevos desafíos, transformando en oportunidades las limitaciones y complejidades del contexto e incorporando en los planes, procedimientos y metodologías, nuevas visiones y prácticas; evaluando y asumiendo riesgos calculados que permitan generar soluciones, promover procesos de cambio e incrementar resultados.</p>	<b>15%</b>
<b>TOTAL</b>	<b>100%</b>

## V. CARACTERÍSTICAS DE CARGO

### 5.1 Ámbito de Responsabilidad

<b>Nº Personas que dependen del cargo</b>	42
<b>Presupuesto que administra</b>	No administra presupuesto

### 5.2 EQUIPO DE TRABAJO

El equipo de trabajo del Jefe/a del Departamento de Fiscalización está conformado por 42 personas, divididos en 2 subdepartamentos y 2 unidades:

- **Jefe/a Subdepartamento de Fiscalización de Beneficios**
- **Jefe/a Subdepartamento de Fiscalización GES**
- **Jefe/a Unidad de Gestión de Información y Riesgos**
- **Jefe/a Unidad de Coordinación Legal y Sanciones**

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

Clientes Internos:

- Superintendente de Salud como cliente principal
- Todas las unidades de la Superintendencia en las materias de su competencia.

Clientes Externos:

El Jefe/a del Departamento de Fiscalización se vincula con organismos gubernamentales relacionados con el quehacer de la Superintendencia de Salud, a pedido del Superintendente.

Actores Clave:

Asociación Nacional de Funcionarios de la Superintendencia de Salud, la cual cuenta con 231 asociados, que equivalen a 79% de la dotación de planta y contrata de la Superintendencia de Salud.

## 5.4 RENTA

El cargo corresponde a un grado **2º** de la Escala de Remuneraciones de los Servicios Fiscalizadores, más un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de un **1%**. Incluye las asignaciones y bonos de estímulo. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$5.898.000.-** para un no funcionario, la que se obtiene de una aproximación del promedio entre el "Total Remuneración Líquida Aproximada" de los meses sin asignaciones y bonos de estímulo y el "Total Remuneración Líquida Aproximada" de los meses con asignaciones y bonos de estímulo, que se detalla a continuación:

Procedencia	Detalle Meses	Sub Total Renta Bruta	Asignación Alta Dirección Pública 1%	Total Renta Bruta	Total Remuneración Líquida Aproximada
Funcionarios del Servicio*	Meses sin asignaciones y bonos de estímulo: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$7.422.856.-	\$74.229.-	\$7.497.085.-	\$5.696.914.-
	Meses con asignaciones y bonos de estímulo: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$9.169.724.-	\$91.697.-	\$9.261.421.-	\$6.755.519.-
<b>Renta líquida promedio mensualizada referencial para funcionario del Servicio</b>					<b>\$6.050.000.-</b>
No Funcionarios**	Meses sin asignaciones y bonos de estímulo: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$7.409.640.-	\$74.096.-	\$7.483.736.-	\$5.688.905.-
	Meses con asignaciones y bonos de estímulo: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$8.446.190.-	\$84.462.-	\$8.530.652.-	\$6.317.054.-
<b>Renta líquida promedio mensualizada referencial para no funcionario del Servicio</b>					<b>\$5.898.000.-</b>

\***Funcionarios del Servicio:** Se refiere a los postulantes que provienen del mismo Servicio.

\*\***No Funcionario:** Se refiere a los postulantes que no provienen del mismo Servicio. Dichas personas después de cumplir 1 año calendario completo de servicio recibirán en los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre la totalidad de las asignaciones y bonos de estímulo.

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

## 5.5 CONVENIOS DE DESEMPEÑO DE ALTOS DIRECTIVOS PÚBLICOS

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

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

### El convenio de desempeño refleja:

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

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

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

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

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

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

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

### Nombramiento

- La autoridad competente sólo podrá nombrar en cargos de alta dirección pública a alguno de los postulantes propuestos por el Consejo de Alta Dirección Pública o Comité de Selección, según corresponda. Si, después de comunicada una nómina a la autoridad, se produce el desistimiento

de algún candidato que la integraba, podrá proveerse el cargo con alguno de los restantes candidatos que la conformaron. Con todo, la autoridad podrá solicitar al Consejo de Alta Dirección Pública complementar la nómina con otros candidatos idóneos del proceso de selección que la originó, respetando el orden de puntaje obtenido en dicho proceso.

#### Extensión del nombramiento y posibilidad de renovación

- Los nombramientos tendrán una duración de tres años. La autoridad competente podrá renovarlos fundadamente, hasta dos veces, por igual plazo, teniendo en consideración las evaluaciones disponibles del alto directivo, especialmente aquellas relativas al cumplimiento de los convenios de desempeño suscritos
- La decisión de la autoridad competente respecto de la renovación o término del periodo de nombramiento deberá hacerse con treinta días corridos de anticipación a su vencimiento, comunicando tal decisión en forma conjunta al interesado y a la Dirección Nacional del Servicio Civil, la que procederá, si corresponde, a disponer el inicio de los procesos de selección.

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

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

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

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

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

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

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

- Los altos directivos públicos, deberán responder por la gestión eficaz y eficiente de sus funciones en el marco de las políticas públicas.
- Conforme así lo dispone el Artículo 64 del Estatuto Administrativo, serán obligaciones especiales de las autoridades y jefaturas, las siguientes:
  - a) Ejercer un control jerárquico permanente del funcionamiento de los órganos y de la actuación del personal de su dependencia, extendiéndose dicho control tanto a la eficiencia y eficacia en el cumplimiento de los fines establecidos, como a la legalidad y oportunidad de las actuaciones;
  - b) Velar permanentemente por el cumplimiento de los planes y de la aplicación de las normas dentro del ámbito de sus atribuciones, sin perjuicio de las obligaciones propias del personal de su dependencia, y
  - c) Desempeñar sus funciones con ecuanimidad y de acuerdo a instrucciones claras y objetivas de general aplicación, velando permanentemente para que las condiciones de trabajo permitan una actuación eficiente de los funcionarios.



### Obligación de dedicación exclusiva y excepciones

- Los altos directivos públicos deberán desempeñarse con dedicación exclusiva, es decir, existe imposibilidad de desempeñar otra actividad laboral, en el sector público o privado.
- Conforme así lo dispone el inciso primero del Artículo Sexagésimo Sexto de la Ley N° 19.882, los cargos de altos directivos públicos deberán desempeñarse con dedicación exclusiva y estarán sujetos a las prohibiciones e incompatibilidades establecidas en el artículo 1° de la ley N° 19.863, y les será aplicable el artículo 8° de dicha ley.
- El artículo 1° de la Ley N° 19.863, en los incisos quinto, sexto y séptimo, regula los escenarios de compatibilidad, lo que nos lleva a concluir que el desempeño de cargos del Sistema de Alta Dirección Pública permite el ejercicio de los derechos que atañen personalmente a la autoridad o jefatura; la percepción de los beneficios de seguridad social de carácter irrenunciable; los emolumentos que provengan de la administración de su patrimonio, del desempeño de la docencia prestada a instituciones educacionales y de la integración de directorios o consejos de empresas o entidades del Estado, con la salvedad de que dichas autoridades y los demás funcionarios no podrán integrar más de un directorio o consejo de empresas o entidades del Estado, con derecho a percibir dieta o remuneración. Con todo, la dieta o remuneración que les corresponda en su calidad de directores o consejeros, no podrá exceder mensualmente del equivalente en pesos de veinticuatro unidades tributarias mensuales.
- Cuando la dieta o remuneración mensual que les correspondiere fuere de un monto superior al que resulte de la aplicación del párrafo anterior, el director o consejero no tendrá derecho a la diferencia resultante y la respectiva empresa o entidad no deberá efectuar su pago.
- Por otro lado, los altos directivos públicos pueden desarrollar actividades docentes.
- Sobre el particular, el Artículo 8° de la Ley N° 19.863, dispone, lo siguiente:

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

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

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

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

- Los altos directivos públicos, deberán dar estricto cumplimiento al principio de probidad administrativa, previsto en el inciso primero del artículo 8° de la Constitución Política de la República y en el Título III de la Ley Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, N° 18.575.

- De igual modo, los altos directivos públicos, deberán dar estricto cumplimiento a las normas sobre Declaración de Intereses y de Patrimonio, previstas en la Ley N° 20.880 y su Reglamento, contenido en el Decreto N° 2, de 05 de abril de 2016, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia.
- Los Jefes Superiores de los Servicios Públicos y los Directores Regionales, conforme a lo dispuesto en la Ley N° 20.730 y su Reglamento, son sujetos pasivos de Lobby y Gestión de Intereses Particulares, por lo que quedan sometidos a dicha normativa para los efectos indicados.
- De igual modo, otros directivos, en razón de sus funciones o cargos pueden tener atribuciones decisorias relevantes o pueden influir decisivamente en quienes tengan dichas atribuciones. En ese caso, por razones de transparencia, el jefe superior del servicio anualmente individualizará a las personas que se encuentren en esta calidad, mediante una resolución que deberá publicarse de forma permanente en sitios electrónicos. En ese caso, dichos directivos pasarán a poseer la calidad de Sujetos Pasivos de la Ley del Lobby y Gestión de Intereses Particulares y, en consecuencia, quedarán afectos a la Ley N° 20.730 y su Reglamento, contenido en el Decreto N° 71, de junio de 2014, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia.
- Son incompatibles las actividades de las ex autoridades o ex funcionarios de una institución fiscalizadora que impliquen una relación laboral con entidades del sector privado sujetas a la fiscalización de ese organismo. Esta incompatibilidad se mantendrá hasta seis meses después de haber expirado en funciones. En consecuencia, una vez que el Jefe/a del Departamento de Fiscalización de la Superintendencia de Salud se desvincule de dicho servicio público, no podrá durante el lapso de seis meses contados desde la fecha de expiración de funciones, desarrollar actividades laborales dependientes o independientes, esporádicas o permanentes para personas, empresas o instituciones del sector privado sujetas a la fiscalización de la Superintendencia de Salud. (Inciso final del artículo 56, de la Ley O. C. de Bases G. de la Administración del Estado, N° 18.575).
- 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.