

**INTENDENTE/A DE FONDOS Y SEGUROS PREVISIONALES DE SALUD
SUPERINTENDENCIA DE SALUD
MINISTERIO DE SALUD
II NIVEL JERÁRQUICO**

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región Metropolitana,
Santiago

I. EL CARGO

**1.1
MISIÓN DEL
CARGO**

A la Intendencia de Fondos y Seguros Previsionales de Salud, le corresponde la resolución de controversias entre los afiliados o beneficiarios con las Isapres y/o Fonasa, la regulación y fiscalización de las Isapres y de Fonasa. Además debe controlar y fiscalizar el cumplimiento de los derechos y el correcto otorgamiento de los beneficios y prestaciones establecidas por la ley.

**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. ¹.

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: 26-06-2018
Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Gloria Carranza D.

¹ Para el cómputo de la duración de la carrera que da origen al título profesional de pregrado, podrán sumarse los estudios de post grado realizados por el mismo candidato.
Fuente legal: Artículo Cuadragésimo de la Ley N° 19.882, inciso final, parte final, modificado por el número 6, del artículo 1°, la ley N° 20.955.

II. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

2.1 DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

Misión de la Superintendencia

“Proteger y promover los derechos en salud de las personas, con relación a Fonasa, Isapres y prestadores”.

Visión de la Superintendencia

“Somos una Superintendencia que se ha convertido en un referente en la protección de derechos de las personas frente al sistema de salud; respetada por los fiscalizados y regulados; responsable y rigurosa en el uso de sus facultades; excelente, impecable y transparente en su gestión; moderna, innovadora y amable con las personas y funcionarios, quienes trabajan con orgullo por el hecho de ser parte de esta institución.”

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, potenciado 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 (Bienes y/o Servicios)

1. Fiscalización: La fiscalización en acreditación se enfoca en el resguardo de la calidad del Sistema Nacional de Acreditación, para dar debido cumplimiento a la garantía de calidad por parte de los Prestadores Institucionales de Salud.
2. Regulación: Elaboración de normativa de acuerdo al Procedimiento definido, que considera responder las consultas y requerimientos de las entidades reguladas, organismos externos y unidades internas, respecto de la aplicación de las normas emitidas, así como dar respuesta a los recursos de reposición interpuestos en contra de instrucciones impartidas,

elaborando la resolución respectiva.

3. Gestión de consultas y reclamos: Atención a personas y Resolución de conflictos.
4. Administración de los sistemas de Evaluación de la Calidad en Salud: Registro, Acreditación y Certificación de Especialidades.

Clientes

- Beneficiarios/as del FONASA
- Beneficiarios/as de las ISAPRES
- FONASA
- Isapres
- Prestadores Institucionales (Hospitales, Clínicas, otros centros de atención de salud)
- Prestadores individuales (Médicos y otros profesionales de salud)

2.2 DESAFÍOS GUBERNAMENTALES ACTUALES PARA EL SERVICIO

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

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

El principal desafío para la Superintendencia de Salud en el periodo 2018-2022, basado en los compromisos del Programa de Gobierno, es “Perfeccionar el sistema privado de salud, con enfoque en el fin de la cautividad/preexistencias, el fortalecimiento de la Superintendencia de Salud y FONASA, la regulación de la reajustabilidad de precios, la definición de incentivos para la articulación de redes y contar con mecanismos de pago más eficientes, entre otros contenidos”.

2.3 CONTEXTO EXTERNO DEL SERVICIO

La Superintendencia de Salud es un organismo público, sucesor legal de la Superintendencia de Instituciones de Salud Previsional, que inicia sus operaciones el 1 de enero de 2005. Esta institución es un organismo funcionalmente descentralizado, dotado de personalidad jurídica y patrimonio propio, que se relaciona con el Presidente de la República a través del Ministerio de Salud.

Se relaciona además con FONASA, ISAPRES, prestadores de salud públicos y privados, con la Superintendencia de Seguridad Social, el poder legislativo y judicial y con universidades y sociedades científicas.

2.4 CONTEXTO INTERNO DEL SERVICIO

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.

Su misión es proteger y promover los derechos en salud de las personas, con relación a FONASA, Isapres y prestadores vinculado a la línea programática de Gobierno “más solidaridad para financiar la salud y terminar con los abusos de las Isapres”, dado que el país demanda introducir más equidad en el sistema

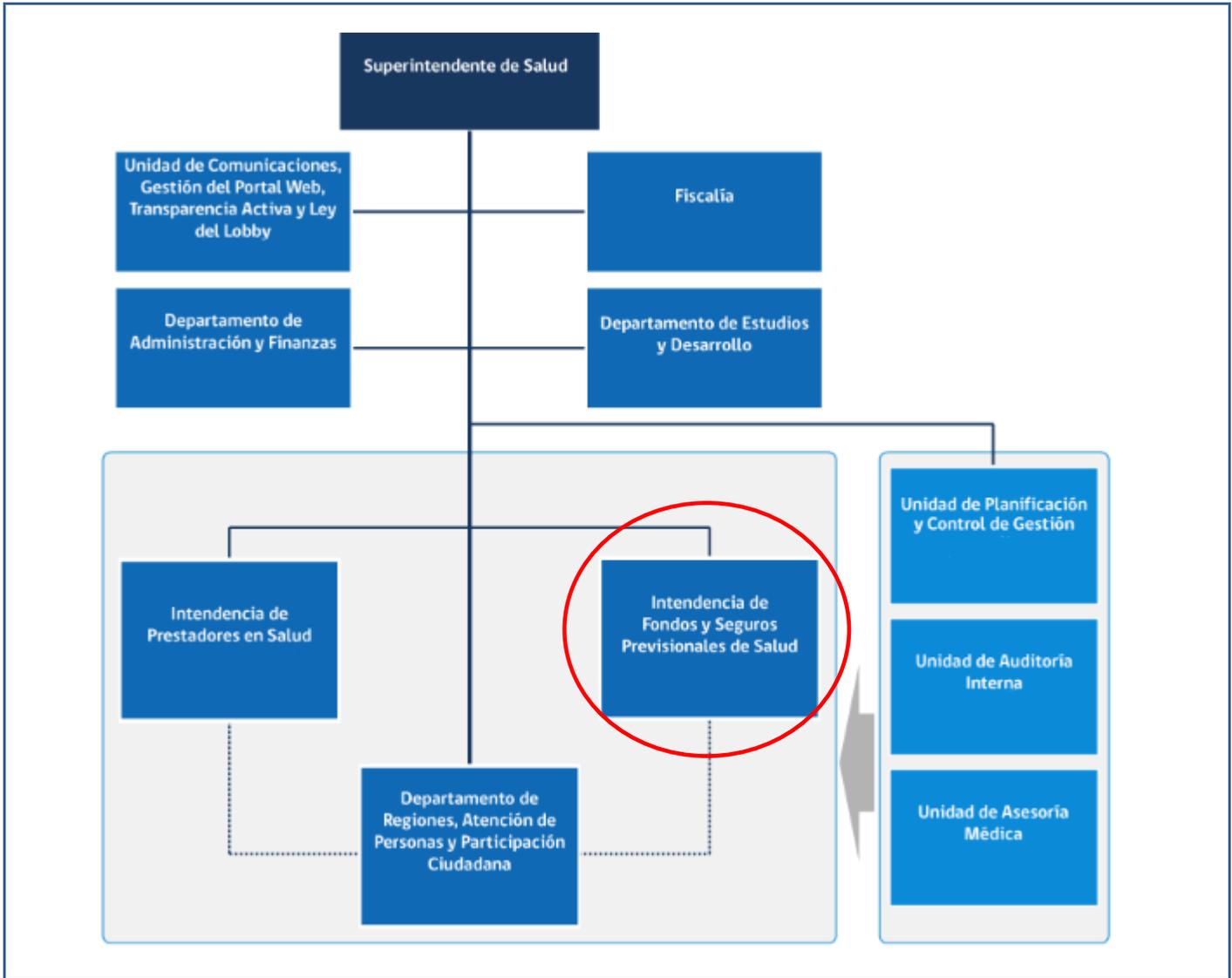
sanitario.

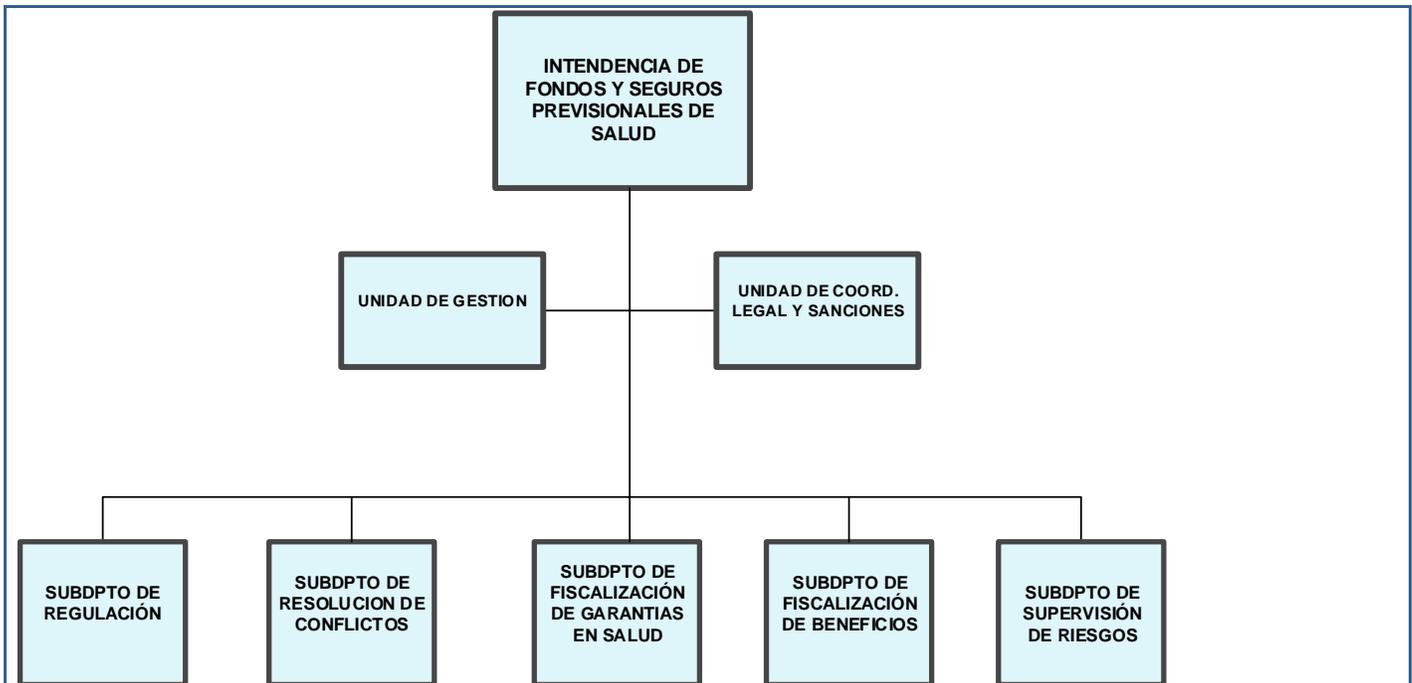
La Superintendencia se ha estructurado orgánica y funcionalmente en dos intendencias: la Intendencia de Fondos y Seguros Previsionales de Salud y la Intendencia de Prestadores de Salud. A la primera le corresponde llevar a cabo las tareas fundamentales de supervigilancia, regulación y control del funcionamiento de las Instituciones de Salud Previsional y el Fondo Nacional de Salud. A la segunda, le corresponde la fiscalización de todos los prestadores de salud públicos y privados, especialmente en lo relativo a la acreditación y certificación, así como la mantención del cumplimiento de los estándares de calidad establecidos por el Ministerio de Salud.

Los desafíos institucionales más relevantes durante este periodo son:

- Gestión de Consultas y Reclamos: entregar una mejor atención a las personas y optimizar la resolución de conflictos.
- Definir las atribuciones de la Superintendencia en materias de regulación.
- Fortalecer su rol fiscalizador, elaborando un plan de fiscalización en terreno y participando en la elaboración del Decreto GES 2019 – 2022, dirigido por el Ministerio de Salud.
- Administrar los sistemas de evaluación de la calidad en salud tanto en su registro, acreditación y certificación de especialidades.
- Implementación de un modelo de control de gestión eficiente y transparente, potenciando el capital humano, el trabajo en equipo y los recursos disponibles.
- Dar cumplimiento a instructivos de género, plan trienal.

2.5 ORGANIGRAMA DEL SERVICIO





El equipo de trabajo del/la Intendente/a de Fondos y Seguros Previsionales está constituido por:

- **Subdepartamento de Resolución de Conflictos:** le corresponde la tramitación de las controversias que se susciten entre el FONASA y las ISAPRE con sus afiliados o beneficiarios, cuyo conocimiento y resolución compete al Intendente de Fondos y Seguros Previsionales de Salud, actuando en calidad de Tribunal Especial; la tramitación por vía administrativa, la resolución de reclamos administrativos que se susciten entre el FONASA y las ISAPRE con sus cotizantes y/o beneficiarios. Y la tramitación de los recursos de reposición interpuestos en contra de lo resuelto por el Intendente de Fondos y Seguros Previsionales de Salud durante la tramitación de las controversias y/o reclamos señalados en letras precedentes.
- **Subdepartamento de Regulación:** le corresponde elaborar, proponer, sistematizar, actualizar y difundir la normativa que rige a las ISAPRES y FONASA, así como a los prestadores, seguros, fondos e instituciones que participen en el Régimen de Garantías Explícitas en Salud y/o en el Sistema de Protección Financiera para Diagnósticos y Tratamientos de Alto Costo, de acuerdo a las atribuciones que la ley confiere a la Intendencia de Fondos y Seguros Previsionales de Salud.
- **Subdepartamento de Fiscalización de Beneficios:** le corresponde fiscalizar el correcto otorgamiento de los beneficios, coberturas y prestaciones a que tienen derecho los beneficiarios del FONASA e ISAPRES, de acuerdo a lo que dispone para cada una de dichas instituciones.
- **Subdepartamento de Fiscalización de Garantías en Salud:** le corresponde fiscalizar el correcto cumplimiento del Régimen General de Garantías en Salud (RGGS) a que tienen derecho los beneficiarios del Fonasa e Isapres; fiscalizar, en coordinación con las instancias pertinentes, el cumplimiento de la Ley N° 20.850.
- **Subdepartamento de Supervisión de Riesgos:** le corresponde fiscalizar el cumplimiento de los indicadores legales y de la información financiera que reportan las Isapre; fiscalizar la calidad y efectividad del gobierno corporativo y la gestión de riesgos que realizan los entes fiscalizados; identificar, analizar y evaluar los riesgos de incumplimiento normativo, financieros y operacionales de las Isapres y FONASA; colaborar en el diseño y elaboración de las metodologías de fiscalización.
- **Unidad de Coordinación Legal y Sanciones:** le corresponde tramitar los procesos sancionatorios en contra de las personas y entidades fiscalizadas; realizar las acciones de coordinación legal

correspondientes a la Intendencia.

- **Unidad de Gestión:** le corresponde programar la correcta gestión de los procesos de la Intendencia y supervisar el análisis de la información para la toma de decisiones. Realizar la Gestión preliminar y la verificación del cumplimiento de las instrucciones de reclamos de usuarios de la Región Metropolitana, la administración de los sistemas informáticos de apoyo; Coordinar la elaboración de plan anual de fiscalización. Control de gestión de la Intendencia y proponer las medidas preventivas para el cumplimiento de los compromisos externos de la Intendencia.

**2.6
DIMENSIONES
DEL
SERVICIO**

2.6.1 DOTACIÓN

Dotación Total (planta y contrata)	305
Dotación de Planta	31
Dotación a Contrata	274
Personal a Honorarios	4

2.6.2 PRESUPUESTO ANUAL

Presupuesto Corriente	\$13.653.307.000
Presupuesto de Inversión	No tiene

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.

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

Primer Nivel Jerárquico:

1. Superintendente/a de Salud

Segundo Nivel Jerárquico:

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

III. PROPÓSITO DEL CARGO

3.1 FUNCIONES ESTRATÉGICAS DEL CARGO

Al asumir el cargo Intendente/a de Fondos y Seguros Previsionales de Salud le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Liderar los procesos de regulación, fiscalización y resolución de las controversias respecto de seguros, fondos e instituciones que participen de todos los sistemas previsionales de salud.
2. Fiscalizar a las instituciones de salud previsual en los términos del DFL N° 1 de 2005 y velar por el cumplimiento de las obligaciones que les imponga la ley en relación a las Garantías Explícitas en Salud, los contratos de salud, las leyes y los reglamentos que las rigen.
3. Fiscalizar al Fondo Nacional de Salud en todas aquellas materias que digan relación con los derechos que tienen los beneficiarios en la modalidad de atención institucional, de libre elección y lo que la Ley establezca como Garantías Explícitas en Salud y al Sistema de Protección Financiera para Diagnósticos y Tratamiento de Alto Costo.
4. Actuar como árbitro arbitrador, liderando la tramitación y resolución de los reclamos que se suscitan entre el Fondo Nacional de Salud y las instituciones de Salud Previsual y sus afiliados o beneficiarios.

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

DESAFÍOS	LINEAMIENTOS
1. Modernizar los modelos de fiscalización vigentes con el fin de contribuir a perfeccionar el sistema de salud chileno.	<p>1.1 Proponer las modificaciones al modelo de fiscalización financiera, de garantías y beneficios para el resguardo de los derechos de las personas.</p> <p>1.2 Evaluar el impacto en el mejoramiento de la calidad de los procesos de las entidades reguladas en base a los resultados de la aplicación de las matrices de riesgo.</p>
2. Optimizar la resolución de conflictos entre los usuarios y sus seguros definiendo, consensuando y velando por la aplicación de criterios institucionales.	<p>2.1. Definir y sistematizar criterios jurídicos para la resolución de conflictos con prudencia y equidad para las partes involucradas.</p> <p>2.2 Identificar e implementar áreas de mejora continua del proceso de gestión y resolución de conflictos, con énfasis en los tiempos de respuesta y la calidad de la misma.</p>
3. Contribuir a la mejora del comportamiento del sistema de salud a través de la optimización permanente de la normativa y regulación.	<p>3.1 Realizar un diagnóstico respecto de la normativa vigente, identificando sus debilidades, así como también el grado de cumplimiento de la misma por parte de las aseguradoras.</p> <p>3.2 Propuesta de modificaciones a la normativa actual, y/o aplicación de nuevas normas regulatorias a la industria.</p>
4. Liderar los equipos bajo su dependencia con el fin de fortalecer la gestión y desarrollo de los funcionarios.	4.1 Promover y aplicar en su ámbito de gestión las políticas y programas ministeriales y del ordenamiento jurídico vigente, relacionados con la gestión y desarrollo de las personas.

*Los Lineamientos Generales para el Convenio de Desempeño corresponden a las contribuciones específicas que la autoridad respectiva espera que el Alto Directivo Público realice durante el período de su gestión, en adición a las tareas normales regulares y habituales propias del cargo en el ámbito de su competencia, y que se encuentra detalladas en este documento".

IV. CONDICIONES PARA EL CARGO

4.1 VALORES Y PRINCIPIOS PARA EL EJERCICIO DE LA DIRECCIÓN PÚBLICA

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 PÚBLICO²

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.

² Principios generales que rigen la función pública www.serviciocivil.gob.cl/documentación-y-estudios

4.2 ATRIBUTOS DEL CARGO

ATRIBUTOS	PONDERADOR
<p>A1. VISIÓN ESTRATÉGICA Capacidad para detectar y analizar las señales sociales, políticas, económicas, ambientales, tecnológicas, culturales y de política pública, del entorno global y local e incorporarlas de manera coherente a la estrategia y gestión institucional.</p> <p>Habilidad para aplicar una visión global de su rol y de la institución, así como incorporarla en el desarrollo del sector y del país.</p>	15%
<p>A2. EXPERIENCIA Y CONOCIMIENTOS Es altamente deseable poseer experiencia en gestión de instituciones y sistemas de salud, tales como seguros y/o prestadores de salud y/o previsionales, en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo.</p> <p>Adicionalmente, se valorará tener experiencia en materias regulación y/o fiscalización en el ámbito de la salud y/o afines.</p> <p>Se valorará poseer 3 años de experiencia en cargos de dirección o jefatura en instituciones públicas o privadas.</p>	10%
<p>A3. GESTIÓN Y LOGRO Capacidad para generar y coordinar estrategias que aseguren resultados eficientes, eficaces y de calidad para el cumplimiento de la misión y objetivos estratégicos institucionales, 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>	20%
<p>A4. LIDERAZGO EXTERNO Y ARTICULACIÓN DE REDES Capacidad para generar compromiso y respaldo para el logro de los desafíos, gestionando las variables y relaciones del entorno, que le proporcionen viabilidad y legitimidad en sus funciones.</p> <p>Habilidad para identificar a los actores involucrados y generar las alianzas estratégicas necesarias para agregar valor a su gestión y para lograr resultados interinstitucionales.</p>	10%
<p>A5. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS Capacidad para identificar y administrar situaciones de presión, riesgo y conflictos, tanto en sus dimensiones internas como externas a la organización, y al mismo tiempo, crear soluciones estratégicas, oportunas y adecuadas al marco institucional público.</p> <p>Gestionar los conflictos entre usuarios y aseguradoras mediante procesos de calidad y promover mecanismos de colaboración en la resolución de conflictos.</p>	10%
<p>A6. LIDERAZGO INTERNO Y GESTIÓN DE PERSONAS Capacidad para entender la contribución de las personas a los resultados de la gestión institucional. Es capaz de transmitir orientaciones, valores y motivaciones, conformando equipos de alto desempeño, posibilitando el desarrollo del talento y generando cohesión y espíritu de equipo.</p> <p>Asegura que en la institución que dirige, prevalezcan el buen trato y condiciones laborales dignas, promoviendo buenas prácticas laborales.</p>	15%
<p>A7. INNOVACIÓN Y FLEXIBILIDAD Capacidad para proyectar la institución y enfrentar nuevos desafíos, transformando en oportunidades las limitaciones y complejidades del contexto e incorporando en los planes, procedimientos y metodologías, nuevas visiones y prácticas; evaluando y asumiendo riesgos calculados que permitan generar soluciones, promover procesos de cambio e incrementar resultados.</p>	20%
TOTAL	100%

V. CARACTERÍSTICAS DE CARGO

5.1 Ámbito de Responsabilidad

Nº Personas que dependen del cargo	95
Presupuesto que administra	M\$3.137.838.532

5.2 EQUIPO DE TRABAJO

Dependerán del Intendente/a de Fondos las siguientes cargos:

- Jefatura Subdepartamento de Resolución de Conflictos (33 personas)
- Jefatura Subdepartamento de Regulación (8 personas)
- Jefatura Subdepartamento de Fiscalización de Beneficios (10 personas)
- Jefatura Subdepartamento de Fiscalización de Garantías en Salud (16 personas)
- Jefatura Subdepartamento de Supervisión de Riesgos (15 personas)
- Jefatura Unidad de Coordinación Legal y Sanciones (6 personas)
- Jefatura Unidad de Gestión (7 personas)

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 conforme a la Ley y al marco normativo vigente.
- Asociación de funcionarios (ANFUSIS).

Clientes Externos:

El Intendente/a de Fondos y seguros Previsionales de Salud se relaciona con organismos gubernamentales relacionados con el quehacer de la Superintendencia de Salud, a pedido del Superintendente, tales como:

- **Ministerio de Salud:** para alinear las directrices estratégicas con las definidas por el Ministerio y coordinar actividades de interés comunes, entrega de datos y retroalimentación.
- **Fondo Nacional de Salud:** para la entrega de datos y sometimiento de esta Institución a las actividades de fiscalización y regulación que le compete a la Superintendencia.
- **ISAPRES:** para la entrega de datos y sometimiento de esta Institución a las actividades de fiscalización y regulación que le compete a la Superintendencia.
- **Prestadores de salud públicos:** para la entrega de datos y supervisión por parte de la Superintendencia de aquellos aspectos que contribuyan al logro de la garantía de calidad (acreditación) I:
- **Prestadores de Salud privados, individuales e institucionales:** para la entrega de datos y supervisión por parte de la Superintendencia de

aquellos aspectos que contribuyan al logro de la garantía de calidad (acreditación) y construcción del registro de prestadores individuales (certificación).

- **Superintendencia de Seguridad Social:** para intercambiar datos respecto del subsidio de incapacidad laboral.
- **Poder Legislativo:** para la entrega de datos e información que soliciten.
- **Poder Judicial:** para la entrega de datos correspondientes a los juicios arbitrales que maneja la Superintendencia.
- **Universidades y Sociedades Científicas.**

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 **\$6.072.000.-** 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.	\$7.608.428.-	\$76.084.-	\$7.684.512.-	\$5.848.080.-
	Meses con asignaciones y bonos de estímulo: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$9.398.968.-	\$93.990.-	\$9.492.958.-	\$7.023.570.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para funcionario del Servicio					\$6.240.000.-
No Funcionarios**	Meses sin asignaciones y bonos de estímulo: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$7.594.881.-	\$75.949.-	\$7.670.830.-	\$5.839.187.-
	Meses con asignaciones y bonos de estímulo: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$8.657.346.-	\$86.573.-	\$8.743.919.-	\$6.536.695.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para no funcionario del Servicio					\$6.072.000.-

***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.

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 funcionario o directivo de que se trate, adscrito a 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.