

**INTENDENTE O INTENDENTA DE FONDOS Y SEGUROS PREVISIONALES DE SALUD <sup>1</sup>**  
**SUPERINTENDENCIA DE SALUD**  
**MINISTERIO DE SALUD**  
**II NIVEL JERÁRQUICO**

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región Metropolitana, Santiago

**I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO**

**1.1 MISIÓN  
Y FUNCIONES DEL  
CARGO**

Al Intendente o Intendenta de Fondos y Seguros Previsionales de Salud le corresponde supervigilar y controlar las instituciones de salud previsional y el Fondo de Salud Previsional, en el marco de sus funciones y atribuciones que establezca la ley, así como el resguardo del cumplimiento de las Garantías Explícitas de Salud y del Sistema de Protección Financiera para Diagnósticos y Tratamientos de Alto Costo, en su calidad de arbitrador de controversias.

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

1. Liderar la revisión y aprobación de normas administrativas de carácter general, de acuerdo a las atribuciones que la ley le otorga a la Intendencia de Fondos y Seguros Previsionales de Salud que permite orientar e instruir medidas preventivas y correctivas a los organismos regulados, protegiendo los derechos de los usuarios, estimulando la eficiencia financiera y operacional, la innovación, promoviendo la competencia y corrigiendo las fallas de mercado derivadas de las asimetrías de información del sector.
2. Actuar como árbitro arbitrador, liderando la tramitación y resolución de las controversias y recursos que se suscitan entre el Fondo Nacional de Salud y las instituciones de Salud Previsional y sus afiliados/as o beneficiarios/as. Además, resolver los reclamos administrativos que surjan entre las instituciones de salud previsional o el Fondo Nacional de Salud y sus cotizantes o beneficiarios.
3. Liderar los procesos de fiscalización para contribuir al correcto otorgamiento de los beneficios, coberturas y prestaciones a que tienen derecho los beneficiarios/as del Fonasa, Isapres y Aseguradoras FFAA, según sea el caso.
4. Verificar el cumplimiento de los indicadores legales e información financiera que reportan las Isapres y la gestión correspondiente al Fondo de Compensación Solidario de Isapres.
5. Implementar procesos sancionatorios en contra de las personas naturales y jurídicas, generando información respecto a la ejecución de tales procesos.
6. Liderar anualmente la implementación de la ley N°21.350 de reajustabilidad de planes de Isapre.
7. Presidir la Comisión Liquidadora de garantía por cancelación de registro de una Isapre.
8. Asesorar al Superintendente de Salud en materias de responsabilidad de la Intendencia.

<sup>1</sup> Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 25-07-2023.

Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Andrés Mahnke.

**1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD**

<b>N° Personas que dependen directamente del cargo</b>	10
<b>N° Personas que dependen indirectamente del cargo</b>	87
<b>Presupuesto que administra</b>	No administra presupuesto

**1.3 DESAFÍOS Y LINEAMIENTOS PARA EL PERIODO<sup>2</sup>**

Corresponde 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 regulares propias del cargo, señaladas en el punto anterior. Estos lineamientos orientan el diseño del **Convenio de Desempeño ADP**.

<b>DESAFÍOS</b>	<b>LINEAMIENTOS</b>
1. Contribuir a la mejora del comportamiento del sistema de salud, a través de la optimización permanente de los procesos de regulación, fiscalización y sanción.	1.1 Perfeccionar la normativa en base a los resultados de la fiscalización de los procesos de reclamos y sanciones.
2. Fortalecer el impacto de la fiscalización a las entidades reguladas, en resguardo de los derechos de las personas.	2.1 Evaluar la efectividad del plan de fiscalización para mitigar el incumplimiento a la normativa. 2.2 Implementar mejoras a los procesos de fiscalización de acuerdo a los resultados de la evaluación.
3. Mejorar la oportunidad y efectividad de la resolución de conflictos entre las personas y las Isapres y/o el Fonasa, orientándose a la satisfacción usuaria.	3.1 Contribuir en el marco de su rol al proceso de transformación digital, que permita mejorar los tiempos de respuesta y efectividad en la resolución de los reclamos. 3.2 Evaluar la efectividad de las instrucciones a través de los resultados y la verificación del cumplimiento de reclamos.
4. Potenciar el desarrollo del equipo, gestionando y promoviendo las condiciones organizacionales necesarias para que los funcionarios y funcionarias desplieguen su potencial, transversalizando la equidad de género <sup>3</sup> y la no discriminación en la Intendencia y sectores de interés.	4.1 Generar un plan de acción para una adecuada gestión del desempeño de su equipo, mediante la definición de metas alineadas y desafiantes, la retroalimentación continua y constructiva, y el desarrollo de competencias que sean críticas en el cumplimiento de los objetivos de la Intendencia. 4.2 Implementar acciones para promover un clima laboral armónico y de respeto por las personas orientadas a mejorar el ejercicio de derechos, los niveles de igualdad, equidad de género y no discriminación relacionada con las funciones de la Intendencia.

<sup>2</sup> Convenio de desempeño y condiciones de desempeño de **Altas/os Directivos Públicos se** encuentran disponibles en la página de postulación para su aprobación

<sup>3</sup> **Perspectiva de género:** forma de ver o analizar el impacto del género en las oportunidades, roles e interacciones sociales de las personas, permitiendo luego transversalizar esta perspectiva en una política institucional. La categoría de género, como categoría de análisis, alude a las diferencias entre los sexos que se han construido culturalmente, y no a las diferencias físicas y biológicas o que son atribuibles a la naturaleza (Manual para el uso del lenguaje inclusivo no sexista en el Poder Judicial), en los/las Altos Directivos Públicos se traduce por ejemplo en reducir las brechas de acceso a cargos directivos y todas aquellas medidas que mitiguen la desigualdad en las organizaciones.

## 1.4 RENTA DEL CARGO

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

El cargo corresponde a un grado 2° de la Escala de Remuneraciones de los Servicios Fiscalizadores, más un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de un **1%**. Incluye asignaciones y bonos de estímulo. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$7.155.000.-** para un/a no funcionario/a, 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, cuyo detalle es el siguiente:

\*Renta líquida promedio mensual referencial meses sin asignaciones y bonos de estímulo (enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre) **\$6.894.000.-**

\*\*Renta líquida promedio mensual referencial meses con asignaciones y bonos de estímulo (marzo, junio, septiembre y diciembre) **\$7.677.000.-**

Las asignaciones y bonos de estímulo se perciben en su totalidad después de cumplir un año calendario completo de antigüedad en el servicio.

**Se debe considerar que la concesión de la asignación de alta dirección pública, sumadas las remuneraciones de carácter permanente, no podrá significar en cada año calendario una cantidad promedio superior a las que corresponden al/la Subsecretario/a de la cartera respectiva (artículo sexagésimo quinto ley 19.882).**

## II. PERFIL DEL CANDIDATO O CANDIDATA

### 2.1 REQUISITOS LEGALES <sup>4</sup>

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

Estar en posesión de un título de una carrera de, a lo menos, 10 semestres de duración, otorgado por una universidad o instituto profesional del Estado o reconocido por éste, y acreditar una experiencia profesional no inferior a 5 años.

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

### 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 gestión en instituciones del sistema de salud y seguridad social, desde la perspectiva fiscalizadora y/o reguladora y/o de resolución de conflictos, en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo\*.

Adicionalmente, se valorará tener experiencia en Marco normativo sanitario, derecho sancionatorio, gestión de procesos y riesgos, y/o enfoque de género y/o inclusión\*\*.

**\*Se considerará la experiencia laboral de los últimos 10 años. Es un criterio excluyente.**

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

<sup>4</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/la mismo/a candidato/a**. 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.

## 2.3 VALORES PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

Este componente es evaluado por las empresas consultoras en la **etapa III que corresponde a la Evaluación Gerencial**.

### VALORES Y PRINCIPIOS TRANSVERSALES

#### PROBIDAD Y ÉTICA EN LA GESTIÓN PÚBLICA

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.

#### VOCACIÓN DE SERVICIO PÚBLICO

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.

#### CONCIENCIA DE IMPACTO PÚBLICO

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.

## 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 anticipar, detectar y analizar las señales del entorno e incorporarlas de manera coherente a la estrategia y gestión institucional, estableciendo su impacto a nivel local y global. Implica la habilidad para aplicar una visión de su rol y de la institución de una forma integral.

#### C2. GESTIÓN Y LOGRO

Capacidad para establecer metas desafiantes orientadas al logro de los objetivos institucionales, movilizandolos recursos y alineando a las personas hacia su cumplimiento, monitoreando el avance, entregando apoyo y dirección frente a obstáculos y desviaciones, e implementando acciones correctivas en función de lograr resultados de excelencia.

#### C3. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS

Capacidad para identificar y responder a situaciones emergentes, de presión, conflicto y/o incertidumbre, implementando soluciones estratégicas, eficaces y oportunas. Implica la habilidad para mantener una actitud resiliente en situaciones de exigencia y alta complejidad.

#### C4. LIDERAZGO Y GESTIÓN DE PERSONAS

Capacidad para motivar y orientar a las personas, reconociendo y desarrollando el talento, generando compromiso con la visión y valores institucionales. Implica la capacidad de promover un clima armónico de trabajo, velando por las buenas prácticas laborales y generando cohesión y espíritu de equipo.

#### C5. INNOVACIÓN Y MEJORA CONTINUA

Capacidad para generar respuestas innovadoras a los desafíos que enfrenta la institución, integrando distintas perspectivas y promoviendo en otros la iniciativa y la participación, identificando oportunidades de mejora y facilitando la incorporación de prácticas de trabajo que generen valor a la institución.

### III. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

#### 3.1 DOTACIÓN

<b>Dotación Total</b> (planta y contrata)	324
<b>Presupuesto Anual</b>	M\$16.870.051.-

#### 3.2 CONTEXTO Y DEFINICIONES ESTRATÉGICAS 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 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.

#### **Misión de la Superintendencia**

Velar, proteger y promover el cumplimiento igualitario de los derechos de las personas en salud con oportunidad, eficiencia y equidad a través de la supervigilancia y control de las instituciones que son parte del sistema de salud.

#### **Objetivos Estratégicos**

- 1) Mejorar la oportunidad de respuesta de los requerimientos realizados por las personas en razón de la protección de sus derechos y sin discriminación alguna mediante la optimización de procesos y así contar con personas más protegidas, más conscientes de sus derechos, más dispuestos a ejercerlos y más responsables de sus obligaciones.
- 2) Resguardar el correcto funcionamiento del sistema de salud mediante la ejecución de procesos eficientes de regulación, fiscalización y sanción con una mirada preventiva y correctiva, para proteger los derechos en salud de las personas, eliminando las diferencias evitables debido a su género y contra toda forma de discriminación.
- 3) Contribuir a la mejora en los niveles de calidad y seguridad asistencial a través de la Acreditación de Prestadores institucionales de Salud y el Registro de Prestadores Individuales de Salud legalmente habilitados, para resguardar los derechos de las personas y contra toda forma de discriminación, donde la atención centrada en el paciente sea el eje conductor y articulador del quehacer asistencial.
- 4) Contribuir en el diseño y seguimiento de la implementación de un Sistema Universal de Salud desde el rol de la Superintendencia de Salud, a través de la coordinación con equipos internos y externos a la institución y el desarrollo de un sistema integrado de información para el proceso de transición y la creación de un fondo universal de salud, que ponga en el centro a las personas, considerando especialmente las dimensiones de calidad, trato digno, pertinencia cultural, equidad y derecho a la información.
- 5) Gestionar con liderazgo los recursos institucionales y las personas, implementando un modelo de gestión eficiente, innovador, transparente, enfocado en los funcionarios y funcionarias que incorpora en sus prácticas la promoción de la equidad de género y no discriminación, 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 (Bienes y/o Servicios)**

1. Fiscalización: La fiscalización a los Prestadores Institucionales de Salud, se enfoca en el resguardo y fortalecimiento del Sistema de Acreditación, cuidando la calidad, objetividad, imparcialidad y transparencia de éste, para dar debido cumplimiento a la garantía de calidad por parte de los Prestadores Institucionales de Salud, con el objetivo de garantizar que las prestaciones otorgadas por dichos prestadores alcancen la calidad requerida para la seguridad de sus pacientes y usuarios/as. Para ello, se fiscaliza a las Entidades Acreditadoras y Prestadores Institucionales de Salud Acreditados.

Además, se fiscaliza el cumplimiento de las normas, protocolos y reglamentos establecidos por la Ley N°20.584, que Regula los derechos y deberes que tienen las personas en relación con acciones vinculadas a su atención en salud, y también, de la Ley N°20.394, que Prohíbe condicionar la atención de salud al otorgamiento de cheques o dinero en efectivo a los prestadores de salud del país,

En otro ámbito se realiza el control del debido cumplimiento de los derechos y el correcto otorgamiento de los beneficios y prestaciones que establece la ley para las personas pertenecientes al Fonasa, las Isapres y Aseguradoras de las FFAA y las de Orden y Seguridad Pública.

Se fiscaliza, además el correcto cumplimiento del Régimen General de Garantías en Salud (RGGs) a que tienen derecho los beneficiarios del Fonasa e Isapres; la aplicación del Sistema de Protección Financiera para Diagnósticos y Tratamientos de Alto Costo (Ley Ricarte Soto) y el acceso a sus beneficiarios; y el cumplimiento de los indicadores legales e información financiera que reportan las Isapres.

2. Regulación: Le corresponde elaborar, proponer, sistematizar, actualizar y difundir la normativa administrativa que rige a las Isapres y Fonasa, así como a los prestadores, seguros, fondos e instituciones que participan 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.

3. Gestión de consultas y reclamos: La Gestión de Consultas a beneficiarios del sistema de salud consiste en responder las inquietudes y solicitudes de los beneficiarios del sistema de salud chileno por medio de los canales de atención disponibles.

La Gestión de reclamos consta de la resolución de los conflictos entre prestadores de salud y sus usuarios, por eventuales vulneraciones a la Ley de Derechos y Deberes de los Pacientes y ante el eventual condicionamiento de las atenciones de salud a la entrega de documentación financiera. Asimismo, se gestionan las solicitudes de mediación contra prestadores privados de salud, en cumplimiento de lo dispuesto en la ley 19.966.

Por otro lado, la resolución de las controversias es un procedimiento de naturaleza judicial, en forma de juicio, donde el Intendente de Fondos y Seguros Previsionales de Salud, actuando en calidad de Juez Árbitro Arbitrador, resuelve las controversias que surjan entre instituciones de salud previsual o el Fondo Nacional de saludos afiliados y sus cotizantes o beneficiarios/as.

4. Administración de los sistemas de Evaluación de la Calidad en Salud: La Acreditación es un proceso periódico de evaluación, al cual se someten los prestadores institucionales autorizados por la Autoridad Sanitaria, para verificar el cumplimiento de un conjunto de estándares de calidad fijados y normados por el Ministerio de Salud.

Dicho proceso de evaluación es ejecutado por Entidades Acreditadoras, que son sometidas a un proceso de autorización por parte de la Superintendencia de Salud, para posteriormente ser inscritas en el Registro Público de Entidades Acreditadoras.

Para apoyar este proceso y de acuerdo al mandato de la Ley N°19.966, se cuenta con tres registros de carácter público, debidamente actualizados, administrados por la Superintendencia y dispuestos en su página web:

- 1) Registro de Prestadores Institucionales de Salud Acreditados;
- 2) Registro Nacional de Prestadores Individuales de Salud, permite consultar si una persona está legalmente habilitada para ejercer su profesión en el país;
- 3) Registro de Entidades Acreditadoras.

### **Cobertura Territorial**

La Superintendencia de Salud tiene presencia en todo el país, a través de 15 agencias, ubicadas en cada una de las capitales regionales, fuera de la Metropolitana.

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.

### **Información de Contexto**

- Regulación: En el año 2022 la Intendencia de Fondos emitió 46 instrucciones, 41 para Aseguradoras (Isapre y Fonasa), 4 para Prestadores y 1 para Isapres y Prestadores. Según el tipo de instrucción, 19 Circulares y 27 Oficios Circulares. La Intendencia de Prestadores emitió 8 instrucciones para Prestadores Institucionales y/o Entidades Acreditadoras.

- Gestión de Consultas: El 2022 se resolvieron 147.301 consultas ingresadas a través de los canales presencial, telefónico, escrito y web. Las cinco materias con mayor número de consultas son: Consulta Reclamo y Emisión Certificado con el 25%; Licencia Médica - Subsidios por incapacidad laboral con el 8%; Acreditación y Certificación de Prestadores con el 7%; Plan Auge (GES) con el 7% y Reajustabilidad Planes de Salud con el 7%.

- Gestión de reclamos: en el año 2022 ingresaron contra aseguradoras 312.301 reclamos a nivel nacional, lo que representa un aumento de 614% comparado con igual periodo del año anterior. La materia "Plan Auge (GES)" con el 65% (2.922) es la más reclamada por beneficiarios/as del Fonasa, el 73% (2.130) corresponde a la Submateria "Garantía de oportunidad de atención".

Reclamos contra Prestadores, en el año 2022 ingresaron 12.404 reclamos, El 54,7% corresponde a reclamos contra un Prestador de Salud Privado, el 44,7% a

Prestador de Salud Público, el 0,6% no presenta esa información. Del total de ingresos el 95,7% (11.876) corresponde a Ley de Derechos y Deberes, las tres materias más reclamadas son: Atención oportuna y sin discriminación con el 32%, Sin Competencia con el 21% e Información Financiera con el 18%. El 4,3% corresponde a Ley 20.394 que prohíbe condicionar la atención de salud al otorgamiento de cheques o dinero en efectivo.

- Nº Fiscalizaciones: A nivel Intendencia de Fondos, el año 2022 finalizaron 1.024 fiscalizaciones. El 64,9% se realizaron a Isapre, el 22,7% a Prestadores Institucionales de Salud Públicos, el 9,6% a Prestadores Institucionales de Salud Privados y el 2,8% al Fonasa. Las principales materias son Garantía de Oportunidad, Garantía de Acceso, Garantía en Custodia y Estados Financieros. A nivel Intendencia de Prestadores de Salud, finalizaron 2.346 fiscalizaciones. El 64,1% corresponde a Entidades Acreditadoras, el 23,2% a Prestadores Institucionales de Salud Privados, el 12,6% a Prestadores Institucionales de Salud Públicos y el 0,1% a Prestadores Individuales de Salud.

- Sanción: A nivel Intendencia de Fondos, se cursaron a Isapres 16 Multas por UF 3.800 y 2 Amonestaciones, la principal materia es "Agentes de Ventas". A Prestadores Institucionales 15 Multas por UF 4.150 y 17 Amonestaciones, según materia, el 82% (26) de las sanciones corresponden a Plan Auge (GES). A los Agentes de Ventas se cursaron 10 Multas por UTM 79; 4 Censuras y 61 Cancelaciones de Registro. A nivel Intendencia de Prestadores, Se cursaron a Prestadores Privados 27 multas por UTM 11.670 originadas por Ley 20.394 que prohíbe condicionar la atención de salud al otorgamiento de cheques o dinero en efectivo, 2 multa por UF 525 originadas por Ley 20.584 Derechos y Deberes del paciente. Se cursaron 11 multas por UF 325 y 1 Amonestación a Entidades Acreditadoras.

- Nº de Prestadores Institucionales Acreditados: A diciembre de 2022 se registran 769 Prestadores Institucionales Acreditados, de los cuales 386 corresponden a 1º Acreditación, 335 a 2º Acreditación, 44 a 3º Acreditación y 4 a 4º acreditación. En el año 2022, 14 prestadores perdieron su acreditación.

- Nº de prestadores individuales certificados: Al 31 de diciembre 2022 el Registro de Prestadores Individual de Salud presenta 789.788 inscripciones. Se presentan por "Habilitación legal" las 5 con mayor cantidad de Registros.



**3.3**  
**USUARIOS y**  
**USUARIAS INTERNOS**  
**Y EXTERNOS**

En el ejercicio de su rol, el Intendente o la Intendenta deberá relacionarse con:

**Cientes Internos:**

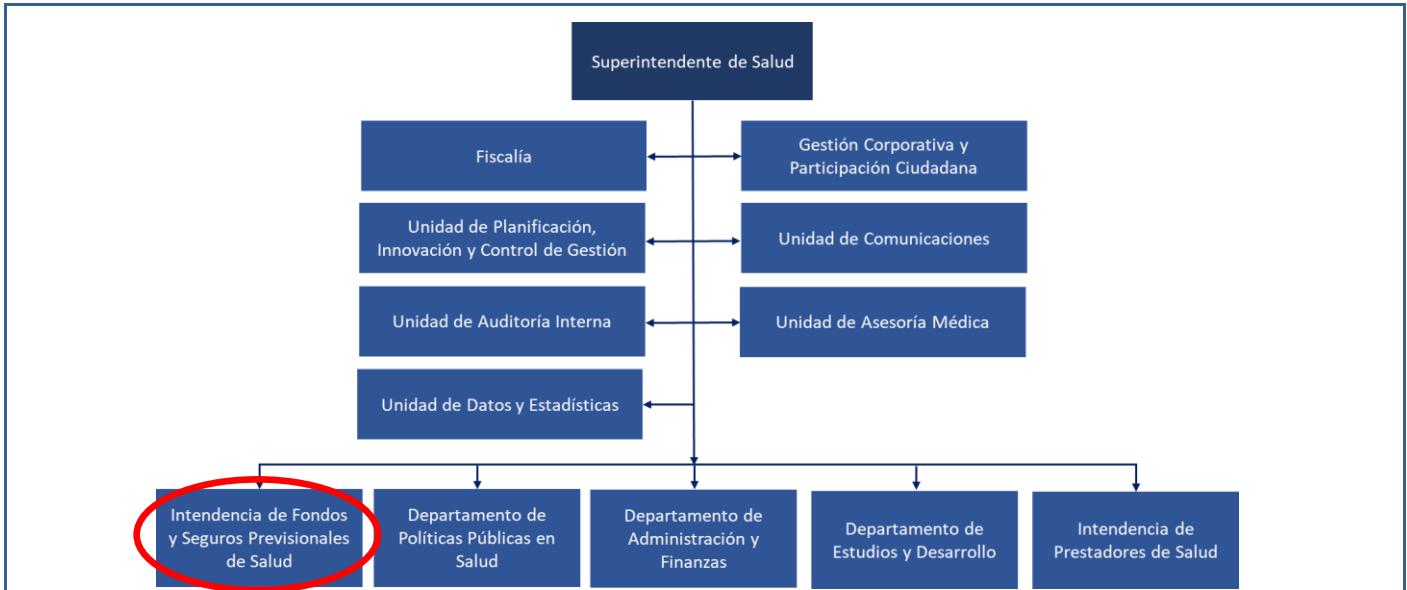
- Superintendente/a de Salud.
- Todas las unidades de la Superintendencia en las materias de su competencia, conforme a la ley y al marco normativo vigente.

**Cientes Externos:**

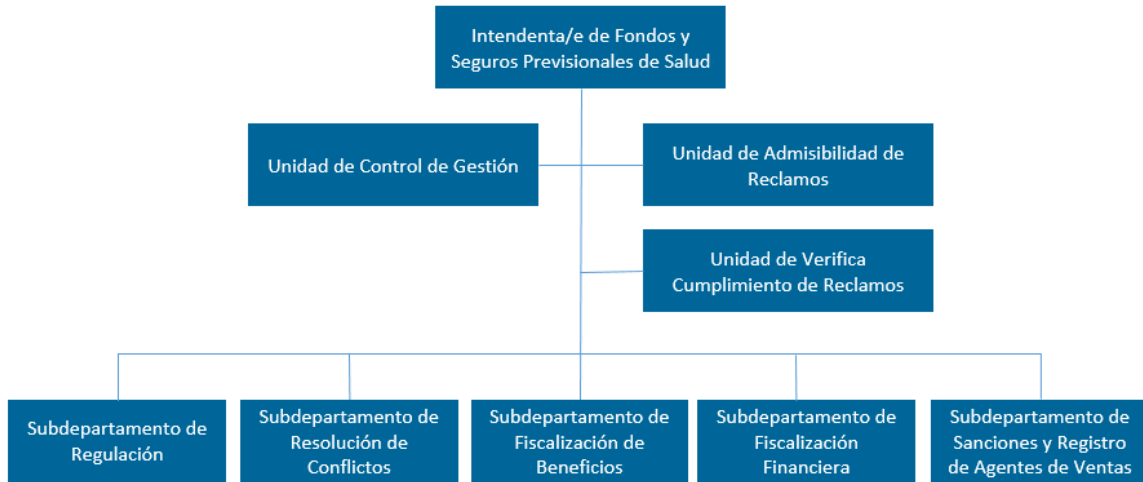
- Organismos reguladores y fiscalizadores: Ministerio de Salud, Fondo Nacional de Salud, Superintendencia de Seguridad Social, Instituto de Salud Pública.
- Poder legislativo.
- Usuarios/as del sistema de salud
- Prestadores de salud individuales e institucionales.
- Instituciones de Salud Previsional (ISAPRES).
- Poder Judicial.
- Universidades y Sociedades Científicas.
- Organizaciones No Gubernamentales.
- Organismos internacionales.
- Medios de Comunicación.

En la institución existe la Asociación de funcionarios y funcionarias de la Superintendencia de Salud (ANFUSIS).

**3.4 ORGANIGRAMA**



**Organigrama de la Intendencia de Fondos y Seguros Previsionales de Salud**



Los cargos de la Superintendencia de Salud adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública son:

**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 Políticas Públicas en Salud
6. Jefe/a Departamento Administración y Finanzas

## IV. CONDICIONES DE DESEMPEÑO DE LOS/LAS ALTOS DIRECTIVOS PÚBLICOS

### - Nombramiento.

La autoridad competente sólo podrá nombrar en cargos de alta dirección pública a 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 o candidata, podrá proveerse el cargo con alguno de los restantes candidatos/as que conformaron la nómina referida. La autoridad podrá solicitar al Consejo de Alta Dirección Pública complementar la nómina con otros candidatos o candidatas idóneas 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 renovar dicho nombramiento fundadamente, hasta dos veces, por igual plazo, teniendo en consideración las evaluaciones disponibles de el/la ADP, 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 a la interesado o interesada 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 o directiva nombrada en fecha reciente.

Si el directivo o directiva designado renunciare dentro de los seis meses siguientes a su nombramiento, la autoridad competente podrá designar a otro u otra 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, funcionarios y funcionarias 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 y directivas públicas, 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 funcionarios y funcionarias.

- Obligación de dedicación exclusiva y excepciones.

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 ADPs 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 y funcionarias 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 directoras/es o consejeras/os 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/a o consejero/a tendrá derecho a la diferencia resultante y la respectiva empresa o entidad no deberá efectuar su pago.

Por otro lado, las y 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

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/as o consejeros/as, 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/a o consejero/a 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 25 de la Ley N° 21.395, de Presupuestos del Sector Público correspondiente al año 2023, disposición que establece que determinados funcionarios/as 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 2024, 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/la alto/a 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 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.