

**SUPERINTENDENTE/A  
SUPERINTENDENCIA DE SALUD  
MINISTERIO DE SALUD  
I NIVEL JERÁRQUICO**

**LUGAR DE DESEMPEÑO**

Región Metropolitana,  
Santiago

**I. EL CARGO**

**1.1  
MISIÓN DEL  
CARGO**

Al Superintendente/a le corresponde proteger y promover los derechos en salud de las personas, con relación a FONASA, Isapres y 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: 11-07-2019

<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 de la Superintendencia**

Proteger, promover, y velar por el cumplimiento igualitario de los derechos de las personas en salud, 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 y sin discriminación alguna, 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 en salud de las personas, eliminando las diferencias evitables en razón de su género y contra toda forma de discriminación para 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 y contra toda forma de discriminación 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, transparente, enfocado en los funcionarios 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 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. Se fiscaliza a las Entidades Acreditadoras y prestadores acreditados. Además, se fiscaliza el cumplimiento de las normas de la Ley de Derechos y Deberes de los Pacientes y de las normas que prohíben el uso del cheque en garantía por parte de 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 y a las Isapres. Además, fiscalizar el correcto cumplimiento de las Garantías Explícitas en Salud a que tienen derecho los beneficiarios del Fonasa e Isapres.

## 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

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 previsional o el Fondo Nacional de saludos afiliados y sus cotizantes o beneficiarios.

## 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 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 19.966, se cuenta con un registro público que otorga al usuario fe pública acerca de: prestadores institucionales de salud acreditados, prestadores individuales de salud y entidades acreditadoras..

### **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.

Los principales desafíos para la Superintendencia de Salud se relacionan con fortalecer su rol de regular y fiscalizar con enfoque en la vulnerabilidad y asesorar técnicamente la reforma integral de salud.

## **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 15 agencias, ubicadas en cada una de las capitales regionales, fuera de la Metropolitana.

Su misión es proteger, promover, y velar por el cumplimiento igualitario de los derechos de las personas en salud, 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.

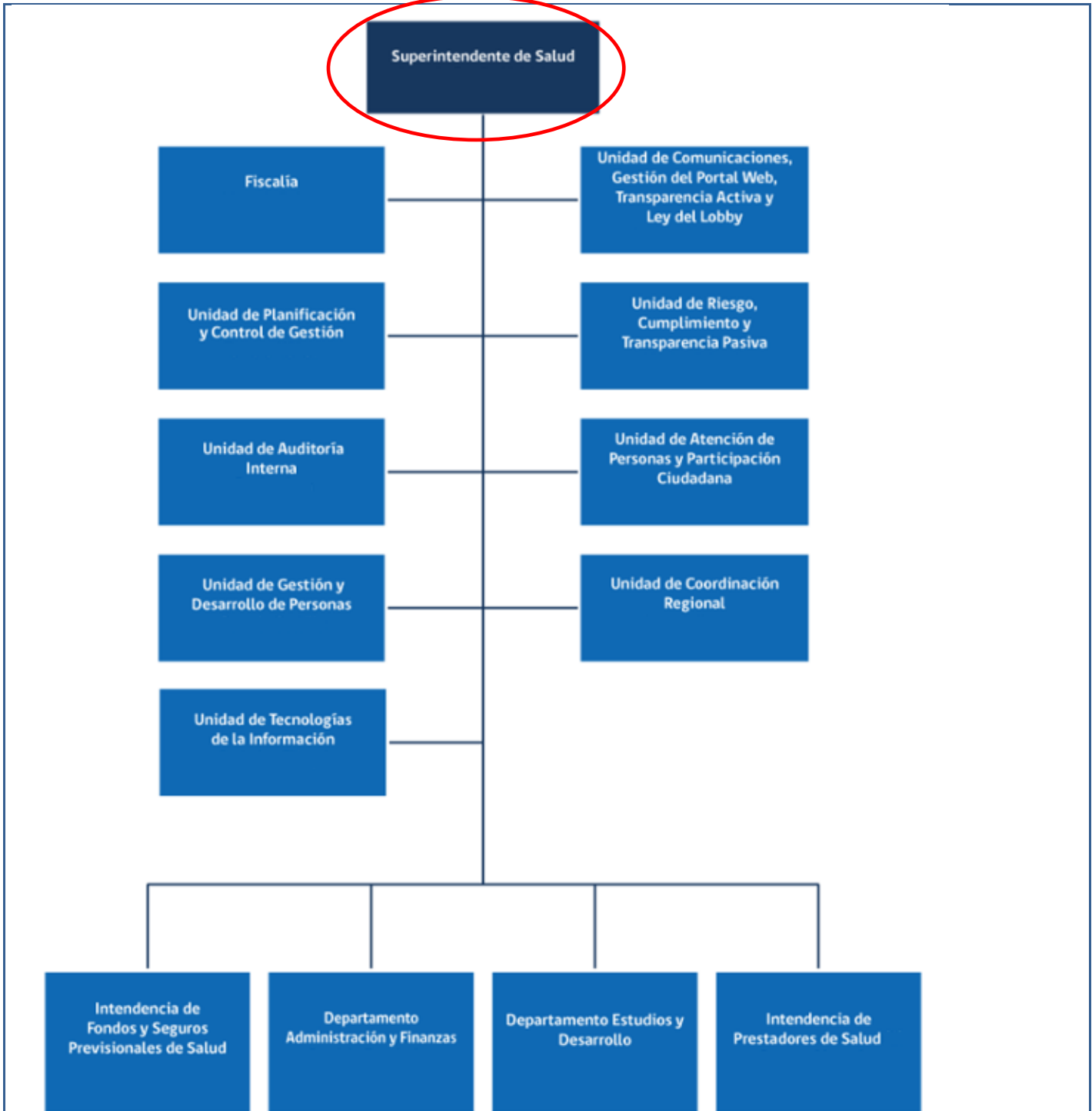
Además, como temas relevantes durante este periodo, se incluyen:

- Gestión de Consultas y Reclamos: entregar una mejor atención a las personas y optimizar la resolución de conflictos.  
Entre los años 2016-2018 ingresaron 80.615 reclamos y se resolvieron 31.077. Se efectuaron 285.678 atenciones por los diferentes canales (Presencial, Web, Telefónico y Escrito).
- 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.

Entre los años 2016-2018 se ejecutaron 9.632 fiscalizaciones.

- Administrar los sistemas de evaluación de la calidad en salud tanto en su registro, acreditación y certificación de especialidades.  
Entre los años 2016-2018 ingresaron 621 solicitudes de acreditación, al 31 de diciembre de 2018 se registran 471 Prestadores Institucionales Acreditados y 583.656 prestadores individuales registrados.

2.5  
ORGANIGRAMA DEL SERVICIO



**Resolución Exenta N° 260 del 01/04/2019, que establece estructura y organización interna en la superintendencia de salud y deroga Resolución Exenta ss/n° 964 del 31 de mayo de 2017.**

El/la Superintendente/a tiene a su cargo la supervisión directa de un equipo correspondientes a:

1. **Intendente/a de Fondos y Seguros Previsionales de Salud:** le corresponde la resolución de controversias entre los afiliados o beneficiarios con las Isapres y/o el Fonasa; la regulación de las Isapres; y la fiscalización de estas y del Fonasa. Asimismo, le corresponde controlar y fiscalizar el debido cumplimiento de los derechos y el correcto otorgamiento de los beneficios y prestaciones que establece el D.F.L. N° 1, de 2005, del Ministerio de Salud, la Ley N° 19.966, Ley N° 20.850 y demás normativa atinente en favor de las personas. Para el cumplimiento de sus funciones, la Intendencia de Fondos y Seguros Previsionales de salud se organiza internamente a través de 5 Subdepartamentos y 3 unidades asesoras dependientes directamente del Intendente.
2. **Intendente/a de Prestadores de Salud:** le corresponderá gestionar los sistemas de evaluación y aseguramiento de la calidad asistencial, a través de la administración de los procesos de acreditación de prestadores institucionales, Registro de Prestadores Individuales de Salud, de Prestadores Institucionales de Salud Acreditados, de Entidades Certificadoras, de Entidades Acreditadoras, proceso de Fiscalización en Calidad; velando por el cumplimiento de la Ley de Derechos y Deberes de las Personas; conocer y resolver los reclamos sobre dichas materias; además de lo relacionado con la Ley de Urgencias y sobre condicionamiento de la atención de salud y administración del sistema de mediación ante prestadores privados de salud. Además de desarrollar todas las propuestas normativas y técnicas que la Superintendencia requiera presentar al Minsal, y que permitan mejorar los sistemas de evaluación de calidad en salud en resguardo de la seguridad, los resultados y la satisfacción usuaria en las atenciones de salud. Para el cumplimiento de sus funciones, la Intendencia de Prestadores de Salud se organiza internamente a través de 3 Subdepartamentos, que dependerán directamente del Intendente.
3. **Fiscal:** Le corresponde asesorar jurídica y judicialmente al Superintendente de Salud; definir los criterios jurídicos que deba aplicar la institución en todas las materias de su competencia, para los efectos de la regulación, fiscalización y resolución de controversias y reclamos en general, y 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, lo que comprende, en términos generales, los siguientes ámbitos de acción:
  - Asesorar jurídicamente en la elaboración de los actos administrativos que emitan el Superintendente, las Intendencias y sus Departamentos, otorgando, en los casos que corresponda, los pronunciamientos respectivos;
  - Tramitar los recursos jerárquicos, de revisión y las apelaciones de los fallos arbitra- les y elaborar una propuesta de resolución de los mismos.
  - Participar en el estudio y elaboración de regulación de la Intendencia de Fondos y Seguros Previsionales de Salud;
  - Defensa y representar a la Superintendencia ante los tribunales de justicia;
  - Coordinar, y en su caso, elaborar las respuestas a las solicitudes que formule a la Superintendencia, Intendencias y Departamentos, el H. Congresos de la República, la Contraloría General de la República, otros Ministerios y/o Servicios, y, en general, las personas naturales y jurídicas públicas y/o privadas que determine el Superintendente, y;
  - Asesoramiento y coordinar la tramitación de proyectos legislativos en los cuales participe la Superintendencia.
4. **Jefe/a Departamento de Administración y Finanzas:** Le corresponde la gestión y administración de los recursos financieros y materiales de la Institución, para lo cual diseña y ejecuta en forma continua los procesos administrativos que permitan mantener la operatividad y el funcionamiento óptimo de la Superintendencia; mediante la gestión y administración de los recursos financieros del servicio, la gestión de compras con estándares de calidad, oportunidad y precios convenientes; la gestión y monitoreo de los contratos; la gestión de mantención de la infraestructura y logística de los servicios generales y gestión del soporte administrativos para la correcta operación institucional.

- 5. Jefe/a Departamento Estudios y Desarrollo:** le corresponde generar datos estadísticos, 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 producción de estadísticas e indicadores, la investigación y el desarrollo de estudios propios y en colaboración con otros organismos técnicos. Con este fin el departamento vela por el adecuado proceso de producción estadística generado a partir del uso de los registros administrativos que recibe del sistema asegurando su calidad, para el uso de las distintas unidades de la Superintendencia. Al Departamento le corresponde asesorar a las intendencias, en todo lo relativo a estudios y desarrollo, buscando generar sinergias y soluciones eficientes y de calidad para mejorar la oportunidad y calidad de las respuestas para las personas.
- 6. Jefe/a Unidad de Atención de Personas y Participación Ciudadana:** le corresponde:
- Atender los requerimientos ciudadanos ingresados a través de los canales presencial, telefónico, escrito, web u otro habilitado, de manera oportuna, velando por una orientación basada en la normativa, a través del Modelo Integral de Atención y enfocado a la satisfacción de los requirentes;
  - Controlar los resultados de indicadores de calidad en los distintos puntos de atención de la Región Metropolitana, conforme a los lineamientos institucionales;
  - Administrar el Procedimiento de Atención de Usuarios Nacional en términos de manuales, protocolos, matriz de riesgo, plan de contingencia y sistemas informáticos;
  - Gestionar presentaciones recibidas desde las plataformas de derivación de Presidencia de la República, OIRS del Ministerio de Salud y aquellas que se habiliten con otros organismos;
  - Coordinar a nivel nacional el correcto funcionamiento de los Mecanismos de Participación Ciudadana que establezca la institución;
  - Ser contraparte técnica con áreas internas y organismos externos en el desarrollo de proyectos y actividades relacionadas con la atención de usuarios.
- 7. Jefe/a Unidad de Auditoría Interna:** le corresponde:
- Verificar el funcionamiento de los sistemas de control interno y la adecuación y efectividad de los procesos y procedimientos respectivos mediante una permanente coordinación con todas las unidades de la Superintendencia.
  - Coordinador entre la Superintendencia de Salud y el Consejo de Auditoría Interna General de Gobierno, la Unidad de Auditoría Interna Ministerial y la Contraloría General de la República, sin perjuicio de las atribuciones legales del ente contralor para requerir informes directamente al Superintendente.
- 8. Jefe/a Unidad Planificación, Innovación y Control de Gestión:**
- Velar por la coherencia estratégica del quehacer institucional y el cumplimiento de los compromisos adquiridos, contribuyendo a optimizar el trabajo de la organización.
  - Representar en forma transversal a la institución, en reuniones ante otros organismos, coordinando el establecimiento, revisión y negociación de las definiciones estratégicas y metas institucionales.
  - Proponer y llevar a cabo el proceso de planificación estratégica, diseñar y administrar un Sistema de Control de Gestión institucional para monitorear el cumplimiento de metas y objetivos y detectar las desviaciones e impactos.
  - Administrar integralmente el Sistema de Gestión de Procesos y Riesgos mediante la asistencia técnica y monitoreo en conjunto con las distintas áreas.
  - Generar, operar y mantener las metodologías y procedimientos que den cuenta de la buena gestión de seguridad de la información para el soporte a los procesos que le competen a esta Superintendencia.
  - Gestionar la innovación institucional, fomentando un clima pro-innovación e instalando un proceso que facilite y promueva la generación e implementación de nuevas ideas en procesos y servicios entregados por la institución.



**9. Jefe/a Unidad de Comunicaciones, Gestión del Portal web, Transparencia Activa y Ley del Lobby, le corresponde:**

- Asesorar al Superintendente, a los Intendentes y a los Agentes Zonales 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.
- Asesorar en la emisión de comunicados, gestión de medios y organización de actividades comunicacionales; administrar el portal web Institucional.
- Gestionar, coordinar y supervisar el cumplimiento de las Leyes de Transparencia Activa y Lobby al interior de la Superintendencia de Salud.
- Coordinar los requerimientos dirigidos a la Institución a través del "Portal de Servicios del Estado" [www.chileatiende.cl](http://www.chileatiende.cl).
- Promover y educar a la población mediante estrategias de difusión digital con contenido relativo a la institución y sobre políticas públicas del sector salud.
- Posicionar y promover las Redes Sociales con el foco puesto en la educación hacia el público mediante actividades, de las autoridades y funcionarios de la institución, e información relevante para los usuarios del sector público y privado del sector salud.
- Coordinar ceremonias, gestionar los insumes necesarios para la entrega de Placas y certificados y promover la importancia de la Acreditación en Calidad de los Prestadores Acreditados públicos y privados en los medios de comunicación, para el conocimiento de la opinión pública.
- Asesorar a las diversas instancias institucionales en la realización de campañas de Difusión internas, manteniendo un flujo informativo permanente a todo el personal, respecto de los distintos aspectos y acontecimientos del quehacer de la Superintendencia, relevando logros y estimulando valores y objetivos estratégicos.

**10. Jefe/a Unidad de Coordinación Regional, le corresponde:**

- Planificar, Organizar y controlar el funcionamiento de las Agencias Zonales.
- Coordinar entre las Unidades Técnicas del nivel central y las Agencias el traspaso de información velando por la oportunidad y completitud de las comunicaciones.
- Establecer instancias comunicacionales conforme a lineamientos institucionales.
- Velar por la generación de registros e informes estadísticos y de cumplimiento vinculados a los compromisos de gestión institucionales.

**11. Jefe/a Unidad de Gestión y Desarrollo de Personas, le corresponde:**

- Asesorar al Jefe de Servicio en la toma de decisiones en Gestión y Desarrollo de Personas.
- Formular y velar por el cumplimiento de la Política de Gestión y Desarrollo de Personas, que incluye los procesos de Reclutamiento, Selección, Inducción, Contratación, carrera funcionaria, Calidad de Vida y Ambientes Laborales, capacitaciones, Evaluación de Desempeño, desvinculación, entre otros
- Dar cumplimiento a lo establecido en el Estatuto Administrativo, Ley N°18.834.
- Generar, implementar y controlar planes estratégicos en Desarrollo y Calidad de Vida.
- Dar cumplimiento a solicitudes de información y mantención de los sistemas informáticos de organismo externo sobre Gestión de Personas como Contraloría General de la República, Secretaría General de la Presidencia, Ministerio de Salud, Dirección de Presupuesto, Servicio Civil, entre otros.
- Gestión del Servicio bienestar de la Superintendencia, resguardando los beneficios de los funcionarios afiliados y sus cargas familiares.

**12. Jefa/a Unidad de Riesgo, Cumplimiento y Transparencia Pasiva, le corresponde:**

- Coordinar y gestionar al interior de la Institución el cumplimiento de lo establecido en el Sistema Nacional de prevención de delitos de lavado de activos, financiamiento del terrorismo y otros delitos funcionarios tales como cohecho, fraude al fisco y malversación de caudales públicos.
- Conforme a lo anterior, la encargada de la Unidad, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 3° inciso 6° de la Ley N°19.913 se relacionará con la Unidad de Análisis Financiero (UAF) y, conforme

a lo señalado en el Oficio Circular N°20, de 15 de mayo de 2015, del Ministerio de Hacienda, en la Guía de recomendaciones que incluye enviar un reporte de Operaciones Sospechosas (ROS), para lo cual deberá analizar bajo una perspectiva preventiva, todos los actos, operaciones y materias de la Institución que puedan estar afectas a riesgo, especialmente aquellas en el ámbito de la fiscalización y compras públicas.

- Coordinar, gestionar y supervisar el cumplimiento de Ley N°20.285 (Ley de Transparencia), respecto a las respuestas de las solicitudes ciudadanas en los plazos establecidos;
- Velar por que se emitan, en los plazos establecidos por el Instructivo General N°10, las respuestas a las solicitudes de aclaración, denegaciones de información, traslados a terceros afectados, publicación del Índice de Actos secretos y reservados, entre otros, que establezca el consejo para la transparencia.
- Generar informes estadísticos de gestión que deban ser publicados en el portal web de la Institución; e Implementar, coordinar y velar el cumplimiento sobre el sistema de Integridad Institucional.

**13. Jefe/a Unidad de Tecnologías de la Información, le corresponde:**

- Planificar las estrategias de acción informáticas que emanan de las directrices emitidas por el Superintendente.
- Coordinar el levantamiento de requerimientos de información, desarrollar y mantener herramientas tecnológicas que apoyen la ejecución y gestión de los procesos de la Institución, implementando métodos y mejores prácticas de la ingeniería de software.
- Implementar y gestionar una plataforma tecnológica que sea confiable, íntegra y altamente disponible, que entregue soporte a los procesos transversales de la Superintendencia, mejorando así el desempeño de los funcionarios en sus respectivas actividades.
- Gestionar y mantener servicios de soporte técnico de usuarios internos para resolver problemas propios del funcionamiento operativo de equipos y servicios tecnológicos.
- Gestionar el procesamiento de la información, para mantener operativas las bases de datos Institucionales, así como disponer información de la Superintendencia a ciudadanos y organismos.
- Aumentar y mejorar los canales de atención digital para la ciudadanía y usuarios mediante el diseño y desarrollo de herramientas tecnológicas innovadoras.

**2.6  
DIMENSIONES  
DEL  
SERVICIO**

**2.6.1 DOTACIÓN**

<b>Dotación Total</b> (planta y contrata)	308
<b>Dotación de Planta</b>	28
<b>Dotación a Contrata</b>	270
<b>Personal a Honorarios</b>	12

**2.6.2 PRESUPUESTO ANUAL**

<b>Presupuesto Corriente</b>	\$15.892.198.000.-
<b>Presupuesto de Inversión</b>	No tiene

**2.6.3 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.

**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 Administración y Finanzas

### III. PROPÓSITO DEL CARGO

#### 3.1 FUNCIONES ESTRATÉGICAS DEL CARGO

Al asumir el cargo de Superintendente/a le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Supervigilar y controlar a las instituciones de salud previsional, en los términos del DFL N° 1 DE 2005 y las demás disposiciones legales que sean aplicables, 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.
2. Supervigilar y controlar al Fondo Nacional de Salud en todas aquellas materias que digan relación con los derechos que tienen los beneficiarios en las modalidades 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 Tratamientos de Alto Costo.
3. 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 en la acreditación.
4. Liderar los procesos de regulación, fiscalización y resolución de las controversias respecto de prestadores, seguros, fondos e instituciones que participen de todos los sistemas previsionales de salud.
5. Coordinar la gestión y difusión de información y comunicación en materias relacionadas con la institución, tanto con las instituciones relacionadas como con la ciudadanía
6. Liderar el proceso de fortalecimiento de la gestión institucional, el cumplimiento de objetivos institucionales, el control y evaluación, y la rendición de cuentas.

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

<b>DESAFÍOS</b>	<b>LINEAMIENTOS LINEAMIENTOS GENERALES PARA EL CONVENIO DE DESEMPEÑO</b>
1. Vincular las funciones de la Superintendencia con los requerimientos y necesidades de los usuarios y beneficiarios de los sistemas de salud.	<p>1.1 Optimizar la gestión de respuesta ante los diversos requerimientos y/o reclamos que son presentados ante la Superintendencia, disminuyendo los tiempos asociados.</p> <p>1.2 Analizar y disponer a la ciudadanía, la información relacionada con el quehacer de la Superintendencia y respecto de los beneficios de protección financiera, con el objetivo de contar con beneficiarios con mayor conocimiento.</p> <p>1.3 Mejorar los canales de acceso, difusión, educación, uso y aplicación de tecnologías de la información y comunicación para entregar respuestas de calidad y oportunas a los requerimientos de la ciudadanía.</p>
2. Optimizar las funciones de fiscalización y regulación de la Superintendencia ante los diferentes actores que intervienen en los sistemas de salud.	2.1 Fortalecer las funciones fiscalizadoras y reguladoras ejercidas por la Superintendencia, incorporando mejoras en los procesos y en las capacidades técnicas y financieras existentes, generando informes periódicos vinculados al riesgo, así como también en cuanto a la dictación de normas relacionadas a dichas materias, enfatizando la protección de derecho de los beneficiarios del sector público.
3. Velar por la entrega de una atención de salud con adecuados estándares de calidad y seguridad que resguarden los derechos de los usuarios, tanto del sistema público como privado de salud.	<p>3.1 Revisar la correcta y oportuna operación de los distintos sistemas de evaluación y aseguramiento de la calidad asistencial y de acreditación, sean estas personas naturales o jurídicas, fortaleciendo el enfoque de supervisión basado en riesgo.</p> <p>3.2 Evaluar los estándares de acreditación vigentes, proponiendo posibles mejoras.</p>
4. Contribuir al perfeccionamiento del sistema privado de salud, de manera de garantizar la entrega de atenciones de salud de calidad y de acuerdo a los derechos de todos los beneficiarios.	4.1 Colaborar activamente aportando los análisis, estudios, definiciones técnicas e investigaciones en el proceso del proyecto de ley de Reforma Integral de Salud (cumpliendo rol de representación, estudio e incidencias).

5. Fortalecer la gestión de la Superintendencia a través de la implementación del Plan de Modernización.	5.1 Proponer un programa de implementación de las actividades que permitan avanzar en los objetivos planteados en relación con la modernización de la gestión de la Institución.
6. Liderar la gestión de las personas, potenciando el desarrollo del capital humano, el trabajo en equipo y la disponibilidad de los recursos necesarios, todo lo anterior para contribuir al logro de los objetivos propuestos.	6.1 Promover las políticas y programas relacionados con la gestión y desarrollo de las personas, de acuerdo a las nuevas normativas definidas para esta función.

\*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 PÚBLICO**

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.

**4.2 ATRIBUTOS DEL CARGO**

ATRIBUTOS	PONDERADOR
<p><b>A1. VISIÓN ESTRATÉGICA</b> Capacidad para detectar y analizar las señales sociales, políticas, económicas, ambientales, tecnológicas, culturales, legales, normativas 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>20 %</b>
<p><b>A2. EXPERIENCIA Y CONOCIMIENTOS</b></p> <p>Es altamente deseable poseer experiencia en la gestión de organizaciones orientadas a la prestación de servicios en ámbitos de salud y/o de sistemas de aseguramiento, en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo.</p> <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>A3. 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>15 %</b>
<p><b>A4. 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>20 %</b>
<p><b>A5. 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>A6. 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.</p> <p>Asegura que en la institución que dirige, prevalezcan el buen trato y condiciones laborales dignas, promoviendo buenas prácticas laborales.</p>	<b>10 %</b>
<p><b>A7. 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>10 %</b>
<b>TOTAL</b>	<b>100%</b>



## V. CARACTERÍSTICAS DE CARGO

### 5.1 Ámbito de Responsabilidad

<b>Nº Personas que dependen del cargo</b>	308
<b>Presupuesto que administra</b>	\$15.892.198.000.-

### 5.2 EQUIPO DE TRABAJO

El equipo de trabajo del/a Superintendente/a de Salud está compuesto por:

1. Intendente/a de Fondos y Seguros Previsionales de Salud
2. Intendente/a de Prestadores de Salud
3. Fiscal
4. Jefe/a Departamento de Administración y Finanzas
5. Jefe/a Departamento Estudios y Desarrollo
6. Jefe/a Unidad Planificación, Innovación y Control de Gestión
7. Jefe/a Unidad de Auditoría Interna
8. Jefe/a Unidad Comunicaciones, Gestión Portal Web, Transparencia activa y ley de lobby.
9. Jefe/a Unidad de Gestión y Desarrollo de Personas
10. Jefe/a Unidad de Atención de Personas y Participación Ciudadana
11. Jefe/a Unidad de Coordinación Regional
12. Jefe/a Unidad de Tecnologías de la Información
13. Jefe/a Jefe/a Unidad de Riesgo, Cumplimiento y Transparencia Pasiva.

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

Los clientes internos de este cargo están constituidos por los funcionarios de la institución y el Consejo de Participación Ciudadana.

1. **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.
2. **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.
3. **ISAPRES:** para la entrega de datos y sometimiento de esta Institución a las actividades de fiscalización y regulación que le compete a la Superintendencia.
4. **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:
5. **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).
6. **Superintendencia de Seguridad Social:** para intercambiar datos respecto del subsidio de incapacidad laboral.
7. **Poder Legislativo:** para la entrega de datos e información que soliciten.
8. **Poder Judicial:** para la entrega de datos correspondientes a los juicios arbitrales que maneja la Superintendencia.

## **9. Universidades y Sociedades Científicas.**

Los clientes internos de este cargo están constituidos por:

- 1. Funcionarios de la institución**, en la Asociación Nacional de Funcionarias y Funcionarios de la Superintendencia de Salud (ANFUSIS) están inscritos 241 personas.
- 2. Consejos de la Sociedad Civil (COSOC)** compuestos por representantes de las organizaciones de la sociedad civil relacionadas con las políticas, servicios, programas o planes ejecutados por esta Superintendencia. COSOC Región de Antofagasta, COSOC Región de Valparaíso, COSOC Región Metropolitana, COSOC Región Bio Bio, COSOC Región de Los Lagos.

#### 5.4 RENTA

El cargo corresponde a un grado 1° 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 **\$7.002.000.-** 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.	\$8.945.026.-	\$89.450.-	\$9.034.476.-*	\$6.750.356.-
	Meses con asignaciones y bonos de estímulo: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$10.954.236.-	\$109.542.-	\$11.063.778.-*	\$8.069.402.-
<b>Renta líquida promedio mensualizada referencial para funcionario del Servicio</b>					<b>\$7.190.000.-</b>
No Funcionarios**	Meses sin asignaciones y bonos de estímulo: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$8.930.713.-	\$89.307.-	\$9.020.020.-*	\$6.740.959.-
	Meses con asignaciones y bonos de estímulo: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$10.122.691.-	\$101.227.-	\$10.223.918.-*	\$7.523.493.-
<b>Renta líquida promedio mensualizada referencial para no funcionario del Servicio</b>					<b>\$7.002.000.-</b>

\*Se debe considerar que la concesión de la asignación de alta dirección pública, sumadas las remuneraciones de carácter permanente, no podrán 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).

\***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.