

I. PERFIL DE SELECCIÓN

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 30/03/2010

| |
|--|
| SUPERINTENDENTE/A SUPERINTENDENCIA DE SALUD |
|--|

1. REQUISITOS LEGALES

| |
|---|
| <p>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. Fuente: Artículo 2º del DFL N° 3 de diciembre de 2004 del Ministerio de Salud</p> |
|---|

2. ATRIBUTOS PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

FACTOR PROBIDAD

Capacidad para conducirse conforme a parámetros de probidad en la gestión de lo público, e identificar conductas o situaciones que pueden atentar contra tales parámetros. Capacidad para identificar y aplicar estrategias que permitan fortalecer estándares de transparencia y probidad en su gestión y métodos de trabajo idóneos para favorecerlas

| Descripción | PONDERADOR |
|---|------------|
| 1 . VISIÓN ESTRATÉGICA | 20 % |
| 2 . GESTIÓN Y LOGRO | 15 % |
| 3 . RELACIÓN CON EL ENTORNO Y ARTICULACIÓN DE REDES | 15 % |
| 4 . MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS | 10 % |
| 5 . LIDERAZGO | 20 % |
| 6 . INNOVACIÓN Y FLEXIBILIDAD | 10 % |
| 7 . CONOCIMIENTOS TÉCNICOS | 10 % |

DICCIONARIO DE ATRIBUTOS

1 . VISIÓN ESTRATÉGICA

Capacidad para detectar y comprender las señales sociales, económicas, tecnológicas, culturales, de política pública y políticas del entorno local y global e incorporarlas de manera coherente a la estrategia institucional.

2 . GESTIÓN Y LOGRO

Capacidad para orientarse al logro de los objetivos, seleccionando y formando personas, delegando, generando directrices, planificando, diseñando, analizando información, movilizand recursos organizacionales, controlando la gestión, sopesando riesgos e integrando las actividades de manera de lograr la eficacia, eficiencia y calidad en el cumplimiento de la misión y funciones de la organización.

3 . RELACIÓN CON EL ENTORNO Y ARTICULACIÓN DE REDES

Capacidad para identificar a los actores involucrados (stakeholders), particularmente de la red asistencial, y generar las alianzas estratégicas necesarias para agregar valor a su gestión y/o para lograr nuevos resultados interinstitucionales, así como gestionar las variables y relaciones del entorno que le proporcionan legitimidad en sus funciones. Capacidad para comunicar oportuna y efectivamente lo necesario para facilitar su gestión institucional y afrontar, de ser necesario, situaciones críticas.

4 . MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS

Capacidad para identificar y administrar situaciones de presión, contingencia y conflictos y, al mismo tiempo, crear soluciones estratégicas, oportunas y adecuadas al marco institucional público.

5 . LIDERAZGO

Capacidad para generar compromiso de los funcionarios/as y el respaldo de las autoridades superiores para el logro de los desafíos de la Institución. Capacidad para asegurar una adecuada conducción de personas, desarrollar el talento, lograr y mantener un clima organizacional armónico y desafiante.

6 . INNOVACIÓN Y FLEXIBILIDAD

Capacidad para transformar en oportunidades las limitaciones y complejidades del contexto e incorporar en los planes, procedimientos y metodologías, nuevas prácticas tomando riesgos calculados que permitan generar soluciones, promover procesos de cambio e incrementar resultados.

7 . CONOCIMIENTOS TÉCNICOS

Deseable poseer conocimiento y/o experiencia en políticas públicas de salud, seguros y/o prestadores de salud. Deseable contar con experiencia en el diseño e implementación de estrategias de negociación y en modelos de calidad y excelencia. Se valorará contar con al menos 3 años de experiencia en cargos de dirección o jefatura.

II. DESCRIPCIÓN DEL CARGO

1. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO

NIVEL JERÁRQUICO
SERVICIO
DEPENDENCIA
MINISTERIO
LUGAR DE DESEMPEÑO

| |
|---------------------------|
| I Nivel |
| Superintendencia de Salud |
| Ministro de Salud |
| Ministerio de Salud |
| Santiago |

2. PROPÓSITO DEL CARGO

MISIÓN

El Superintendente/a le corresponde liderar y gestionar los recursos materiales, humanos y organizacionales de la institución a su cargo, velando por los derechos y garantías de las personas, según la normativa legal vigente y las directrices ministeriales, para garantizar una regulación y fiscalización de calidad, que contribuya a mejorar el desempeño del sistema de salud chileno.

FUNCIONES ESTRATÉGICAS

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

1. Liderar y conducir a la institución para que en su rol de reguladora y fiscalizadora colabore en la satisfacción de las necesidades de salud de los chilenos.
2. Fortalecer la organización, promoviendo permanentemente el desarrollo de las personas que trabajan en ella.
3. Representar judicial y extrajudicial a la Superintendencia de Salud.
4. Dirigir la formulación, implementación y seguimiento de las definiciones estratégicas institucionales.
5. Supervigilar y controlar a las instituciones de salud previsual, 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.
6. 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.
7. Fiscalizar a de 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.
8. Liderar el funcionamiento de la regulación y dictar oportunamente las

normativas necesarias para su plena aplicación.
9. Instalar un sistema de gestión de calidad que evalúe el desempeño y garantice la generación de valor en el Sistema de Salud.

DESAFÍOS DEL CARGO

El Superintendente/a de Salud deberá enfrentar los siguientes desafíos en el ejercicio de sus funciones:

1. Consolidar el Sistema de Acreditación de la Calidad de los prestadores institucionales y del Sistema de Registro y Certificación de Especialidades y Subespecialidades de los profesionales de la salud, instando a las autoridades públicas y a los gestores privados para disminuir las brechas existentes en materia de calidad.
2. Perfeccionar el modelo de regulación y fiscalización para asegurar el cumplimiento de los derechos y garantías de las personas usuarias del sistema de salud.
3. Promover el empoderamiento de las personas a través de la información, educación y participación para asegurar el cumplimiento de sus derechos, deberes y garantías en salud.
4. Promover una cultura organizacional centrada en el compromiso, el talento y la calidad de los servicios entregados.
5. Consolidar el proceso de modernización y mejoramiento continuo en el que se encuentra la Superintendencia de Salud.
6. Instalar un sistema de gestión de calidad que evalúe el desempeño y garantice la generación de valor en el Sistema de Salud.

3. ORGANIZACIÓN Y ENTORNO DEL CARGO

CONTEXTO DEL CARGO

La Superintendencia de Salud es un servicio fiscalizador público, sucesor legal de la Superintendencia de Instituciones de Salud Previsional (ISAPRES), creada por la Ley N° 18.933, que inicia sus operaciones el 1° de enero de 2005, de acuerdo a la Ley N° 19.937, sobre Autoridad Sanitaria,. 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.

La institución ha identificado la siguiente misión: "Garantizar una Regulación y Fiscalización de Calidad, que contribuya a mejorar el desempeño del Sistema de Salud Chileno, velando por el cumplimiento de los derechos de las personas."

En el marco de la misión institucional, los esfuerzos se orientan a garantizar una regulación y fiscalización de calidad, velando por el cumplimiento de los derechos de las personas , para ello, se debe contar con profesionales de excelencia, innovadores, motivados hacia el trabajo de calidad y el logro de objetivos, comprometidos y con capacidad para establecer relaciones, que participen de una cultura

organizacional flexible, moderna, acogedora y eficaz, para convertir a la institución en uno de los mejores lugares para trabajar y ser un referente público. En este ámbito, cabe destacar que en el año 2009, la Superintendencia de Salud fue reconocida con el Premio Anual por Excelencia Institucional, que otorga la Dirección Nacional del Servicio Civil de acuerdo a lo establecido en la Ley N° 19.882 sobre el Nuevo Trato Laboral, destacándose por su gestión, calidad de sus servicios hacia los usuarios, eficiencia institucional y productividad. Asimismo, el carácter innovador de sus proyectos, los hace a su vez replicables a otras entidades públicas.

La Superintendencia de Salud tiene presencia activa en todo el territorio nacional, siendo representada en cada región por una agencia regional, cuya máxima autoridad es el/la agente regional, que debe velar de acuerdo a la normativa legal vigente, por el cumplimiento de la misión que identifica a este servicio fiscalizador.

Cabe señalar que los siguientes cargos de la Superintendencia de Salud están adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública:

- Superintendente/a de Salud
- Fiscal
- Intendente/a de Fondos y Seguros Previsionales
- Intendente/a de Prestadores de Salud
- Jefe/a de Departamento de Control y Fiscalización
- Jefe/a de Departamento de Gestión de Clientes
- Jefe/a de Departamento de Gestión de Recursos Humanos, Financieros y Tecnológicos
- Jefe/a de Departamento de Estudios y Desarrollo

BIENES Y/O SERVICIOS

| ACTIVIDADES REALIZADAS SUPERINTENDENCIA DE SALUD AÑO 2007 - 2009 | | | |
|--|-------------|-------------|-------------|
| Información de Actividades | 2007 | 2008 | 2009 |
| 1. Servicio orientados a la comunidad: a) Atención al beneficiario/a: | | | |
| Consultas personales | 22.617 | 25.006 | 30.540 |
| Consultas telefónicas | 10.796 | 12.140 | 14.586 |
| Consultas web | 7.638 | 7.036 | 7.054 |
| Consultas a través de call center externo | 23.898 | 25.000 | 20.182 |
| Consultas escritas | 413 | 396 | 390 |

| | | | |
|---|---------|---------|---------|
| Visitas al portal web | 533.516 | 770.092 | 857.288 |
| b) Resolución de Reclamos: | | | |
| Reclamos Administrativos | 3.074 | 3.632 | 4.423 |
| Reclamos Arbitrales | 864 | 902 | 1.971 |
| c) Educación a la población beneficiaria y Charlas Educativas | 21.625 | 41.165 | 49.829 |
| 2. Fiscalizaciones (Beneficiados con la fiscalización) | 161.585 | 62.263 | 81.672 |
| 3. Mediaciones: | 142 | 296 | 262 |
| a) Mediación con Aseguradoras (Fonasa o Isapres) | | | |
| b) Mediación con Prestadores Privados | | | |

EQUIPO DE TRABAJO

| |
|--|
| <p>El/La Superintendente/a tiene a su cargo la supervisión directa de un equipo compuesto por 7 personas correspondientes a:</p> <ol style="list-style-type: none"> Fiscal: le corresponde estudiar, analizar y resolver todas las materias jurídicas y judiciales que competan o afecten a la Superintendencia de Salud y sus órganos; participar en la elaboración de normas, instrucciones y circulares que se imparten a las personas o entes fiscalizados y asesorar, desde un punto de vista jurídico, a todos los órganos de la Superintendencia. Intendente/a de Prestadores de Salud: le corresponde dar seguridad y fe pública de la correcta aplicación de los sistemas de evaluación de la calidad en la atención de salud y promover su mejoramiento continuo. Intendente/a de Fondos y Seguros Previsionales de Salud: le corresponde promover relaciones transparentes y equitativas entre usuarios y seguros (Fondo Nacional de Salud e Isapres), para garantizar los derechos en salud de los/las beneficiarios/as. Jefe/a departamento Gestión de Clientes: debe responder a las necesidades del cliente usuario en las áreas de atención, gestión regional, Difusión/Educación y Análisis/Marketing. Jefe/a departamento Control y Fiscalización: Es el/la encargado/a de |
|--|

conducir el conjunto de actividades destinadas a velar por el cumplimiento de la normativa vigente por parte de las entidades fiscalizadas, con la finalidad de resguardar los derechos de las personas beneficiarias del Sistema Público y Privado de Salud.

6. **Jefe/a departamento de Gestión de Recursos Humanos Financieros y Tecnológicos:** le compete proveer los recursos de personas, financieros, tecnológicos y de administración a objeto de optimizar y maximizar el desempeño institucional.
7. **Jefe/a Departamento Estudio y Desarrollo:** corresponde generar, emitir y difundir información y conocimiento del sistema de seguros y prestadores de salud, con el objeto de contribuir a la optimización de la labor institucional y el cumplimiento de su misión.

CLIENTES INTERNOS

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

CLIENTES EXTERNOS

Para el Superintendente/a de Salud sus principales clientes son la población beneficiaria

del Sistema de Salud Público y Privado de Chile.

Debe desarrollar una amplia red de relaciones con otras instituciones, debiendo coordinarse constantemente con:

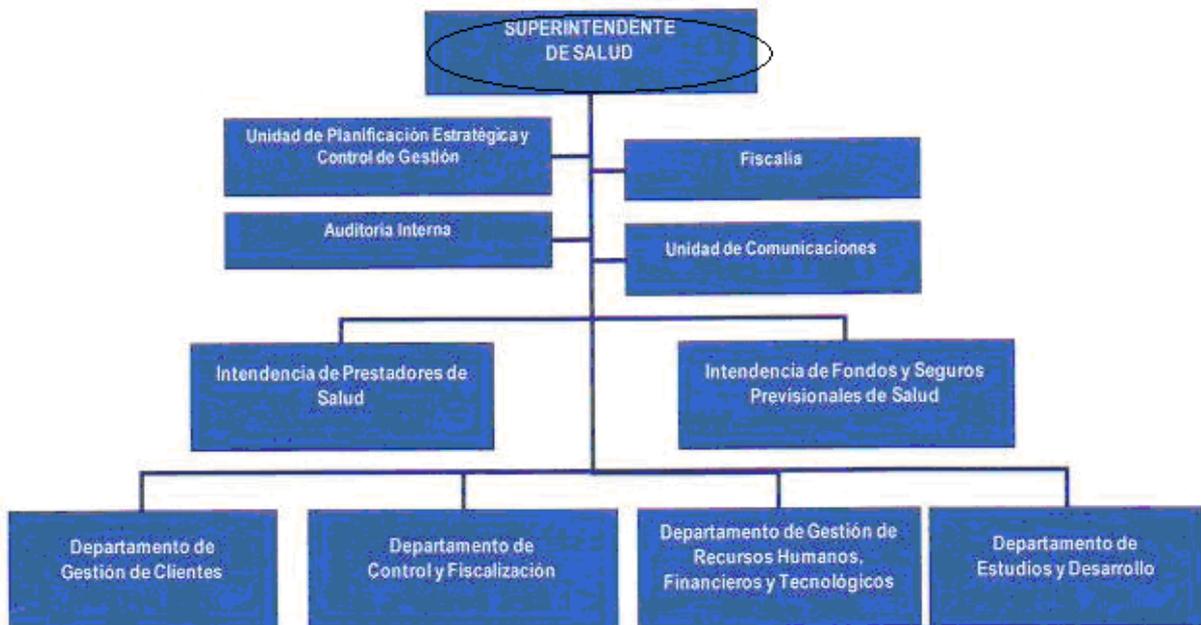
1. Ministerio de Salud: para alinear las directrices estratégicas con las definidas por el Ministerio y coordinar actividades de interés comunes, entrega de datos y retroalimentación.
2. Fondo Nacional de Salud: para la entrega de datos y sometimiento de esta Institución a las actividades de fiscalización 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 correspondientes a los juicios arbitrales que maneja la Superintendencia.
8. Universidades y Sociedades Científicas: para promover nuevos modelos de atención de salud basados en los nuevos conocimientos en el área médica.



| | | |
|------------------------------|---|--------------------|
| DIMENSIONES DEL CARGO | Nº Personas que dependen directamente del cargo | 7 |
| | Dotación Total del Servicio | 244 |
| | Personal Honorarios | 15 |
| | Presupuesto que administra | \$ 8.543.061.000.- |
| | Presupuesto del servicio | \$ 8.543.061.000.- |

Fuente: :*Superintendencia de Salud, **Ley de Presupuestos año 2010, www.dipres.cl

ORGANIGRAMA



RENTA El cargo corresponde a un grado 1° de la Escala de Remuneraciones de los Organismos 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 \$4.771.000.- 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 |
|----------------------------|---|
| Funcionarios del Servicio* | <p>Meses asignaciones bonos de estímulo: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.</p> <p>Meses asignaciones bonos estímulo: marzo, junio, septiembre y diciembre.</p> |
| No Funcionarios** | <p>Meses asignaciones bonos de estímulo: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.</p> <p>Meses asignaciones bonos estímulo: marzo, junio, septiembre y diciembre.</p> |

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 a los/las Subsecretarios/as del Ministerio de Salud (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 de servicio recibirán en los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre la totalidad de las asignaciones y bonos de estímulo

4. CONDICIONES DE DESEMPEÑO

- Los nombramientos productos de los concursos públicos, abiertos y de amplia difusión, regulados en el Título VI de la Ley N° 19.882, tienen una duración de tres años y pueden ser renovados por la autoridad competente, esto es, aquella facultada para decidir el nombramiento, hasta dos veces, por igual plazo.
- El nombramiento es a través del Sistema de Alta Dirección Pública y para efectos de remoción se entenderán como cargos de exclusiva confianza. Esto significa que se trata de cargos 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.
- Los candidatos seleccionados en los cargos deberán responder por la gestión eficaz y eficiente de sus funciones en el marco de las políticas públicas.
- Los altos directivos públicos deberán desempeñarse con dedicación exclusiva.
- La calidad de funcionario directivo del Servicio será incompatible con el desempeño de cualquier otra actividad remunerada en el sector público o privado, a excepción de labores docentes o académicas, siempre y cuando éstas no superen las 12 horas semanales.
- El directivo nombrado contará con un plazo máximo de tres meses desde su nombramiento para suscribir un convenio de desempeño con el jefe superior del servicio. El convenio será propuesto por dicha autoridad dentro de los cinco días siguientes al nombramiento.
- El alto directivo deberá informar anualmente a su superior jerárquico, del grado de cumplimiento de las metas y objetivos comprometidos en su convenio. El no cumplimiento de las metas convenidas, tendrá efectos en la remuneración del directivo en el año de gestión siguiente.
- Para la renovación en el cargo por un nuevo período se tendrá en consideración, entre otros, las evaluaciones disponibles del alto directivo, especialmente aquellas relativas al cumplimiento de los acuerdos de desempeño suscritos.
- El alto directivo 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, con un máximo de seis.
- 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 período de nombramiento sin que este sea renovado.
- El alto directivo que se desempeñe en el cargo, está sujeto al siguiente motivo de abstención, de acuerdo a lo señalado por la Ley N° 19.880, Artículo 12, N°5: "Tener relación de servicio con persona natural o jurídica interesada directamente en el asunto, o haberle prestado en los dos últimos años servicios profesionales de cualquier tipo y en cualquier circunstancia o lugar".