



SUBSECRETARÍA DE SALUD PÚBLICA  
División de Gestión y Desarrollo de las Personas  
PDN / PPG / JGL / JHG / CRC / PCR / SGG / SMS

*[Handwritten signature]*

82

**APRUEBA CONVENIO DE DESEMPEÑO SUSCRITO  
CON EL DIRECTOR DEL FONDO NACIONAL DE  
SALUD, D. MARCELO ANDRÉS MOSSO GÓMEZ.**

EXENTA N° 740

Santiago,

10 JUL 2018

**VISTOS:** El decreto con fuerza de ley N°1 de 2005, del Ministerio de Salud, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado del decreto ley N° 2.763, de 1979, y de las leyes N° 18.933 y N° 18.469; el decreto supremo N° 136, de 2004, del Ministerio de Salud, que aprueba el "Reglamento Orgánico del Ministerio de Salud"; la Ley N° 19.882, que "Regula nueva política de personal a los funcionarios públicos que indica"; el decreto supremo N° 172, de 2014, del Ministerio de Hacienda que "Aprueba reglamento que regula los convenios de desempeño para los altos directivos públicos, establecidos en el párrafo 5° del título VI de la ley N° 19.882"; el decreto supremo N° 27, de 15 de marzo de 2018, del Ministerio de Salud, que nombra a D. Marcelo Andrés Mosso Gómez en el cargo de Director del Fondo Nacional de Salud; la Resolución N° 1600, de 2008, de la Contraloría General de la República y;

**CONSIDERANDO:**

1° Que, a través de Decreto Supremo N° 27, de 15 de marzo de 2018, de este Ministerio, se dispuso el nombramiento, en calidad de titular, a contar de 13 de marzo de 2018, de D. MARCELO ANDRÉS MOSSO GÓMEZ, en el cargo de Director del Fondo Nacional de Salud, cargo afecto al Sistema de Alta Dirección Pública.

2° Que, aun cuando el Decreto citado se encuentra actualmente en tramitación, este señala en su numeral 1° que el Director, por razones imposterables del buen servicio, asumirá sus funciones el día 13 de marzo de 2018.

3° Que, conforme lo exige el Título VI, párrafo 5°, "De los convenios de desempeño y su evaluación" de la ley N° 19.882, el alto directivo público debe suscribir un convenio de desempeño, a proposición de la autoridad, que como instrumento de gestión orienta el quehacer del alto directivo público, fija los objetivos estratégicos de gestión del cargo, su evaluación periódica, y demás contenidos y por el plazo que tanto la ley como el reglamento señalan.

4° Que, a contar del 13 de marzo de 2018, se han realizado las actuaciones necesarias tanto para elaborar la proposición de convenio de desempeño, como para su suscripción, por lo cual dicto la siguiente:

**RESOLUCIÓN:**

1° **APRUÉBASE** el convenio de desempeño, suscrito entre D. MARCELO ANDRÉS MOSSO GÓMEZ, en su calidad de Director del Fondo Nacional de Salud y este Ministro, cuya vigencia es a contar del día 13 de marzo de 2018, y cuyo texto es el siguiente:

Convenios de Desempeño Alta Dirección Pública  
Subsecretaría de Redes Asistenciales  
División de Gestión y Desarrollo de las Personas  
Departamento de Alta Dirección Pública



**I. ANTECEDENTES GENERALES**

Nombre:	Marcelo Andrés Mosso Gómez
Cargo:	Director Nacional
Institución:	Fondo Nacional de Salud
Fecha nombramiento:	15.03.2018
Dependencia directa del cargo:	Ministro de Salud
Período de desempeño del cargo:	13/03/2018 al 13/03/2021

Fecha evaluación 1er año de gestión:	13/03/2019
Fecha evaluación 2do año de gestión:	13/03/2020
Fecha evaluación final:	13/03/2021

**Objetivo N° 1: Diseñar planes de salud competitivos y de calidad, que faciliten el acceso a todas las personas a una mejor cobertura y atención sanitaria.**

**Ponderación: 30%**

Indicadores							
Nombre del Indicador	Fórmula de Cálculo	Meta/ Ponderador Año 1	Meta/ Ponderador Año 2	Meta/ Ponderador Año 3	Medios de Verificación	Supuestos	
1.1 Porcentaje de actividades realizadas para el Desarrollo del Seguro Catastrófico clase media protegida	(N° de actividades realizadas para el desarrollo del Seguro Catastrófico clase media protegida/N° de actividades comprometidas para el desarrollo del Seguro Catastrófico clase media protegida) *100	3/7 43%	5/7 71%	7/7 100%	15%	15%	Se mantienen estables las prioridades ministeriales, las condiciones sanitarias ambientales y no hay desastres naturales y de otro tipo. El cumplimiento de las metas para los años 2 y 3 se encuentra sujeto a la aprobación y tramitación del proyecto de ley.
1.2 Porcentaje de actividades realizadas para el Desarrollo del Plan Fonasa Preferente	(N° de actividades realizadas para el desarrollo del Plan Fonasa Preferente/N° de actividades comprometidas para el desarrollo del Plan Fonasa Preferente) *100	2/8 25%	4/8 50%	8/8 100%	15%	15%	Se mantienen estables las prioridades ministeriales, las condiciones sanitarias ambientales y no hay desastres naturales y de otro tipo. El cumplimiento de las metas para los años 2 y 3 se encuentra sujeto a la aprobación y tramitación del proyecto de ley.

<sup>1</sup> Si el proyecto no es aprobado por razones ajenas a la cartera se debe reformular el indicador.

<sup>2</sup> Si el proyecto no es aprobado por razones ajenas a la cartera se debe reformular el indicador.

**Objetivo N° 2: Optimizar la gestión con los prestadores para entregar la mejor calidad de prestaciones a los asegurados.**

**Ponderación: 30%**

Nombre del Indicador	Fórmula de Cálculo	Indicadores			Medios de Verificación	Supuestos	
		Meta/ Ponderador Año 1	Meta/ Ponderador Año 2	Meta/ Ponderador Año 3			
2.1 Porcentaje de Hospitales de Alta y Mediana Complejidad <sup>3</sup> con mecanismo de compra vía GRD <sup>4</sup> .	(N° de Hospitales de alta y mediana complejidad con mecanismo de compra vía GRD / N° de Hospitales de Alta y Mediana Complejidad) *100	25/81 30%	69/81 85%	78/81 96%	15% 15% 15%	Se mantienen estables las prioridades ministeriales, las condiciones sanitarias ambientales y no hay desastres naturales y de otro tipo. Ministerio de Hacienda entrega los recursos necesarios para la ejecución de este mecanismo de pago.	
2.2 Porcentaje de aumento de número de PAD <sup>5</sup> disponibles para los Asegurados Fonasa.	((N° PAD disponibles para los asegurados FONASA en arancel año <sub>t</sub> / N° PAD disponibles para los asegurados año <sub>(t-1)</sub> )-1) *100	10%	15%	8%	15%	15%	Se mantienen estables las prioridades ministeriales, las condiciones sanitarias ambientales y no hay desastres naturales y de otro tipo. Ministerio de Hacienda entrega los recursos necesarios para la ejecución de este mecanismo de pago.

<sup>3</sup> Línea Base: 59 establecimiento de Alta Complejidad y 22 establecimientos de Mediana Complejidad. Se entenderá por hospitales con mecanismo de compra GRD aquellos establecimientos que codifican en la herramienta GRD el 100% de los egresos hospitalarios y cuentan con sistema de costeo PERC. Para ellos, la presupuestación de los recursos operacionales y el pago de actividad se realizará, a través, de la herramienta de gestión clínica GRD cuyos ponderadores de complejidad se valorizan a precio base determinado por la herramienta PERC.

<sup>4</sup> GRD: Grupos Relacionados al Diagnóstico, es un sistema de clasificación que permite conocer la casuística y complejidad hospitalaria, los productos y servicios finales brindados y la calidad de servicios de éstos, por tanto, contribuye en forma clave en la evaluación del desempeño, más aún cuando ésta se asocia a la estructura de la facturación y costo por paciente.

<sup>5</sup> PAD: El Programa de Pago Asociado a Diagnóstico (PAD), también llamado "Cuenta Conocida", es un conjunto de prestaciones previamente estandarizadas, que permiten resolver en forma integral un diagnóstico o problema de salud determinado. El Programa PAD es una alternativa disponible dentro de la red Privada, a través de la Modalidad Libre Elección (MLE), y considera la resolución de la patología, más las complicaciones que puedan derivarse de ella, y el reparamiento de eventuales lesiones involuntarias producidas durante la hospitalización y/o intervención quirúrgica. Línea Base: 55 PAD disponibles el año 2018.

**Objetivo N° 3: Fortalecer el modelo de atención usuaria para entregar un servicio oportuno y de calidad al asegurado.**

**Ponderación: 20%**

Nombre del Indicador	Fórmula de Cálculo	Indicadores			Medios de Verificación	Supuestos
		Meta/ Ponderador Año 1	Meta/ Ponderador Año 2	Meta/ Ponderador Año 3		
3.1 Índice de Satisfacción Usuaria.	Índice de satisfacción usuaria del año / Resultado anual global de la Encuesta Satisfacción Usuaria.	SU <sub>1</sub> <sup>6</sup> 10%	SU <sub>1</sub> +2 % 10%	SU <sub>1</sub> +3% 10%	<p><u>AÑO 1:</u></p> <p>1. Diseño del Índice de Satisfacción Usuaria. 2. Medición del Índice de Satisfacción Usuaria. 3. Plan de Mejora.</p> <p><u>AÑO 2:</u></p> <p>1. Medición del Índice de Satisfacción Usuaria. 2. Plan de Mejora.</p> <p><u>AÑO 3:</u></p> <p>1. Medición del Índice de Satisfacción Usuaria. 2. Informe final de evaluación de resultados</p>	Se mantienen estables las prioridades ministeriales, las condiciones sanitarias ambientales y no hay desastres naturales y de otro tipo. Ministerio de Hacienda provee los recursos para la medición y plan de mejora.
3.2 Porcentaje de disponibilidad <sup>7</sup> de Sistema Informático Integrado de Atención SIIS <sup>8</sup> .	(N° de horas de disponibilidad del SIIS/ N° de horas al año) *100	95% 10%	97% 10%	99% 10%	<p>1. Informe de seguimiento al sexto mes del año de gestión, con el grado de cumplimiento parcial del sistema informático y propuestas de mejora. 2. Reporte del periodo de gestión evaluado, que contenga el Informe de Registros de Incidentes.</p>	Se mantienen estables las prioridades ministeriales, las condiciones sanitarias ambientales y no hay desastres naturales y de otro tipo.

<sup>6</sup> SU<sub>1</sub>: Índice Global Satisfacción Usuaria año 1.

<sup>7</sup> La disponibilidad del SIIS fue medida por primera vez durante el mes de abril de 2018 y es del 94%. La medición será realizada en horario hábil.

<sup>8</sup> SIIS: Sistema de Información Integrado del Seguro, puesto en funcionamiento en el mes de marzo de 2018.

**Objetivo N° 4: Potenciar equipos de excelencia técnica y humana en ambientes laborales satisfactorios**

**Ponderación: 20%**

**Indicadores**

Nombre del Indicador	Fórmula de Cálculo	Meta/ Ponderador Año 1	Meta/ Ponderador Año 2	Meta/ Ponderador Año 3	Medios de Verificación	Supuestos
4.1 Índice de compromiso y entorno laboral	Índice de compromiso y entorno laboral del año: resultado anual global encuesta compromiso y entorno laboral	CL <sub>1</sub> <sup>9</sup> 15%	CL <sub>1</sub> +2% 15%	CL <sub>1</sub> +3% 15%	<p><b>AÑO 1:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Diseño del Índice de compromiso y entorno laboral.</li> <li>Medición del Índice de compromiso y entorno laboral.</li> <li>Plan de Mejora e informe de su implementación.</li> </ol> <p><b>AÑO 2:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Medición del Índice de compromiso y entorno laboral.</li> <li>Plan de Mejora e informe de su implementación.</li> </ol> <p><b>AÑO 3:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Medición del Índice de compromiso y entorno laboral.</li> <li>Plan de mejora e informe de su implementación.</li> <li>Informe de evaluación final del trienio.</li> </ol>	Se mantienen estables las prioridades ministeriales, las condiciones sanitarias ambientales y no hay desastres naturales y de otro tipo. Ministerio de Hacienda debe proveer los recursos para medición plan de mejora.

<sup>9</sup> CL<sub>1</sub>: Índice Anual de Compromiso y Entorno Laboral año 1

4.2 Porcentaje de actividades realizadas para la implementación del modelo de atención usuaria <sup>10</sup> .	(N° de actividades realizadas para la implementación del modelo de atención usuaria. /N° de actividades comprometidas por el Plan implementación del modelo de atención usuaria) *100	3/8 37,5%	5%	6/8 75%	5%	8/8 100%	5%	<p><b>AÑO 1:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Diseño del Plan del Modelo de Atención Usuaria.</li> <li>Definición e Implementación de Estructura Orgánica</li> <li>Informe definición perfiles de cargo y detección de Brechas técnicas.</li> </ol> <p><b>AÑO 2:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Elaboración Plan de disminución de Brechas.</li> <li>Ejecución Plan de disminución de brechas</li> <li>Puesta en marcha Modelo evaluación de desempeño.</li> </ol> <p><b>AÑO 3:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Ejecución del 100% de las actividades de implementación del modelo de atención usuaria.</li> <li>Informe de evaluación final del trienio.</li> </ol>	Se mantienen estables las prioridades ministeriales, las condiciones sanitarias ambientales y no hay desastres naturales y de otro tipo.
--	---	--------------	----	------------	----	-------------	----	---	--

<sup>10</sup> Objetivo del Modelo de Atención Usuaria: Desarrollar un conjunto de estrategias y acciones, para responder a las necesidades de atención de nuestros asegurados, en términos de accesibilidad, transparencia y efectividad.

2° TENGASE PRESENTE que el referido convenio fue suscrito por las partes en 3 ejemplares de igual data y tenor, cuyas copias se adjuntan al presente acto.

3° DEJASE CONSTANCIA que la vigencia del convenio de desempeño que por este acto se aprueba será de tres años, a contar del 13 de marzo de 2018.

4° DELEGUESE en la Subsecretaría de Redes Asistenciales, la determinación del grado de cumplimiento del convenio de desempeño, conforme a lo establecido en el inciso primero del artículo sexagésimo tercero de la ley N° 19.882.

**ANÓTESE Y COMUNÍQUESE**



*Santelices*  
**DR. EMILIO SANTELICES CUEVAS**  
**MINISTRO DE SALUD**

Distribución

- Gabinete Ministro de Salud
- Director del Fondo Nacional de Salud.
- Director Nacional del Servicio Civil
- Gabinete Subsecretaría de Redes Asistenciales.
- Gabinete Subsecretaría de Salud Pública.
- División de Gestión y Desarrollo de las Personas- DIGEDEP
- División Jurídica
- Oficina de Partes