

**DIRECTOR/A ZONAL CENTRO NORTE
FONDO NACIONAL DE SALUD
MINISTERIO DE SALUD
II NIVEL JERÁRQUICO**

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región de Valparaíso

I. EL CARGO

**1.1
MISIÓN DEL
CARGO**

Al/a Director/a Zonal Centro Norte del Fondo Nacional de Salud le corresponderá coordinar y ejecutar los procesos del servicio a nivel regional, asegurando la continuidad operacional de la jurisdicción de su competencia, así como administrar, controlar y gestionar localmente las áreas funcionales de acuerdo a las políticas que defina para tales efectos el Nivel Central del Fondo Nacional de Salud.

**1.2
REQUISITOS
LEGALES**

Estar en posesión de un título de una carrera de, a lo menos, 8 semestres de duración, otorgado por una universidad o instituto profesional del Estado o reconocidos por éste o aquellos títulos validados en Chile de acuerdo a la legislación vigente, y experiencia profesional no inferior a 5 años¹.

DFL N° 1 de 19 de junio de 2017, del Ministerio de Salud

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 29-05-2018.
Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Claudia Roco

¹ Para el cómputo de la duración de la carrera que da origen al título profesional de pregrado, podrán sumarse los estudios de post grado realizados por el mismo candidato.

Fuente legal: Artículo Cuadragésimo de la Ley N° 19.882, inciso final, parte final, modificado por el número 6, del artículo 1°, la ley N° 20.955.

II. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

2.1 DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

Misión del Fondo Nacional de Salud:

“Somos el seguro público que garantiza a las personas acceso a productos y servicios de salud competitivos, comprometidos de manera oportuna, y de la mejor calidad posible.

Gestionamos eficazmente los recursos fiscales y previsionales a través de mecanismos de compra y relaciones eficientes con los prestadores.

Ofrecemos las condiciones para que los funcionarios de la institución desarrollen su potencial en un ambiente de excelencia técnica y humana”

Visión del Fondo Nacional de Salud:

“Ser la mejor opción de seguro social de salud aportando a un sistema que garantice asequibilidad, competencia, transparencia y libre afiliación.”

Valores del Fondo Nacional de Salud:

Compromiso, Transparencia, Excelencia, Respeto y Eficiencia.

Objetivos Estratégicos del Fondo Nacional de Salud:

1. Optimizar el Plan de Salud incorporando nuevos productos y servicios que otorguen mayor y mejor cobertura de salud y protección financiera a los asegurados.
2. Crear e implementar nuevos mecanismos de compra sanitaria a prestadores, que se enfoquen en la resolución integral, riesgo compartido, y control de la gestión clínica y financiera de los prestadores, incorporando medidores de desempeño.
3. Gestionar financieramente las fuentes y usos de recursos del Sector Salud, con eficiencia y oportunidad para asegurar la entrega del plan de salud a la población asegurada.
4. Otorgar servicios de alta calidad y oportunidad, que informen, orienten y resuelvan los requerimientos de las personas, a través de un equipo de personas competentes y comprometidas.
5. Definir y proponer un seguro de protección para enfermedades catastróficas para sus asegurados, disponible tanto para la red pública como para la red privada de prestadores preferentes.

Productos Estratégicos del Fondo Nacional de Salud:

- **Plan de Salud:** Este producto estratégico describe la cartera total de servicios que ofrece y desarrolla FONASA, definiendo la cobertura del plan de beneficios y la protección financiera a la que acceden nuestros asegurados, enfocado en las prioridades sanitarias y valoración de la población, competitivo y de alta calidad.
- **Compra Sanitaria Eficiente:** Describe el desarrollo y uso de mecanismos de compra sanitaria eficiente con mecanismo de pago asociado a resultado, y a la gestión clínica y financiera de los prestadores, teniendo como meta la resolución de los problemas de salud de la población

beneficiada.

- **Gestión del Seguro:** Gestión enfocada a la calidad de servicio y satisfacción de la población usuaria.
- **Atención al Asegurado:** Informar de manera expedita y completa mediante una plataforma digital sobre el acceso a los beneficios de protección financiera para sus asegurados. Contempla implementar el uso de tecnologías de información, y entregar información integral, en línea, del plan de seguros.

Clientes Institucionales del Fondo Nacional de Salud:

1. Afiliados al Régimen del DFL 1 incluidas sus cargas familiares.
2. Personas carentes de recursos acreditadas como tal.
3. Cesantes con subsidio de cesantía y sus cargas.
4. Causantes de subsidio único familiar.
5. Conviviente civil
6. Pensionados

**2.2
DESAFÍOS
GUBERNAMENTALES
ACTUALES PARA EL
SERVICIO**

Las prioridades principales son:

El Fondo Nacional de Salud tiene como principal desafío gubernamental la modernización de la institución pasando desde la lógica de un fondo a una de un seguro. El foco estará puesto en la entrega de los servicios comprometidos de manera oportuna y con la mejor calidad posible. Este escenario impulsa a buscar soluciones y herramientas innovadoras para avanzar en los principales desafíos:

- Avanzar en la ampliación de las posibilidades de elección de los usuarios de FONASA para permitir que las personas tengan acceso a más y mejores atenciones de salud
- Mejorar los métodos de pago a prestadores ajustando por riesgo, incluyendo mecanismos asociados a desempeño.
- Modernización de la gestión, introduciendo fuertemente las nuevas tecnologías.
- En las listas de espera, realizar los convenios con prestadores necesarios para la implementación del "Bono de Atención Tú Eliges", el cual será un nuevo Semáforo de la Salud que alerte a los pacientes cuando se produzcan retrasos en las atenciones y permita acudir a otro centro de atención acreditado, ya sea público o particular en convenio con Fonasa.
- Crear el seguro Protección para Enfermedades Catastróficas para los afiliados a FONASA, disponible tanto para la red pública como la para la red privada de prestadores preferentes.

**2.3
CONTEXTO
EXTERNO
DEL SERVICIO**

El Fondo Nacional de Salud es un Servicio Público funcionalmente descentralizado, con personalidad jurídica y patrimonio propio, que se relaciona con el Presidente de la República a través del Ministerio de Salud.

El Fondo Nacional de Salud depende del Ministerio de Salud para los efectos de someterse a la supe vigilancia de éste en su funcionamiento y a cuyas políticas, normas y planes generales deberá someterse en el ejercicio de sus actividades, en la forma y condiciones que determina el DFL 1 de 2005, del Ministerio de Salud.

El Fondo Nacional de Salud debe vincularse con el Ministerio de Salud y otras instituciones de salud, manteniendo una comunicación fluida para la

elaboración de políticas y establecimiento de las prioridades sanitarias. Como también con otras instituciones asociadas de carácter nacional, internacional y cooperación multilateral.

2.4 CONTEXTO INTERNO DEL SERVICIO

El Fondo Nacional de Salud da cobertura a 13.926.475 beneficiarios (dato actualizado al 31/12/2017). Del total de beneficiarios, el 53% corresponde a mujeres y el 47% son hombres. Un 24% del total de beneficiarios son del grupo A (carece de ingresos o de un trabajo formal), el 33% corresponde al grupo B (ingreso menor al sueldo mínimo), el 19% está clasificado en grupo C (ingreso superior al ingreso mínimo mensual e inferior a 1,46 veces dicho monto) mientras que el 24% corresponde al grupo de ingreso D (ingreso mensual superior a 1,46 veces al ingreso mínimo mensual). Según sexo femenino y tramo, el grupo A tiene el 26%, el grupo B el 36%, el grupo C el 18% y el grupo D el 20%. Además FONASA cubre el 98% de las personas de 65 años y más.

Entre sus afiliados y beneficiarios, FONASA da cobertura a los migrantes desde que se encuentran en tramitación de sus visas, contando a la fecha con más de 211.000 asegurados extranjeros acreditados, un 38% de ellos acreditados en el grupo de ingreso A.

A lo largo del país FONASA cuenta con 98 sucursales FONASA, y 123 puntos de atención a través de entidades delegadas (Municipalidades, CCAF, Clínicas Privadas y Hospitales). Estos se distribuyen territorialmente con 17 puntos en la Dirección Zonal Norte, 48 puntos en la Dirección Zonal Centro Norte, 49 puntos en la Dirección Zonal Centro Sur, 43 puntos en la Dirección Zonal Sur, y 64 puntos en la Región Metropolitana y Región de O'Higgins".

La Institución se encuentra en una fase de implantación de nuevas tecnologías que apuntan a mejorar la experiencia de sus usuarios y la atención de sus prestadores. Esta nueva plataforma implica desafíos organizacionales, humanos y técnicos, que requieren de flexibilidad y atención de los liderazgos y cambios en los procedimientos operacionales históricos.

El Fondo Nacional de Salud es el continuador legal, con los mismos derechos y obligaciones, del Servicio Médico Nacional de Empleados y del Servicio Nacional de Salud, para los efectos del cumplimiento de las funciones de orden administrativo y financiero que la ley N° 16.781 le asigna, como las que se le encomienden de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 50 de esta ley, para los efectos patrimoniales.

Las funciones principales de FONASA según el DFL N°1, sin perjuicio de las demás que establece la normativa vigente, son las siguientes:

- a) Recaudar, administrar y distribuir los recursos provenientes de:
 - ✓ Los aportes que se consulten en la Ley anual de Presupuestos;
 - ✓ Los ingresos por concepto de cotizaciones de salud que corresponda efectuar a los afiliados del Régimen del Libro II que "Regula el ejercicio del derecho constitucional a la protección de la salud y crea un régimen de prestaciones de salud"- de esta Ley;

- ✓ Las contribuciones que los afiliados deban hacer para financiar el valor de las prestaciones y atenciones que ellos y los respectivos beneficiarios soliciten y reciban del Régimen del Libro II de esta Ley;
- ✓ Los recursos destinados al financiamiento del Servicio Nacional de Salud y del Servicio Médico Nacional de Empleados, de acuerdo con el artículo 65 de la ley N° 10.383, y el artículo 13 del decreto con fuerza de ley N° 286, de 1960, y con las demás normas legales y reglamentarias, sin sujeción a las limitaciones de afectación o destinación que esas disposiciones establecen; pero sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 51 de la presente Ley;
- ✓ Los frutos de sus bienes propios y el producto de la enajenación de estos bienes;
- ✓ Los bienes muebles e inmuebles que adquiera por donaciones, herencias o legados o a cualquier otro título, respecto de los cuales no tendrán aplicación las disposiciones especiales, testamentarias o contenidas en el acto de donación, que establezcan un destino o finalidad determinados;
- ✓ Las participaciones, contribuciones, arbitrios, subvenciones y fiscalizar la recaudación de los señalados en la letra b) de dicho artículo;

b) Financiar, en todo o en parte, prioridades de salud para el país que defina el Ministerio de Salud, y a lo dispuesto en el Régimen de Prestaciones de Salud del Libro II de esta Ley, a través de aportes, pagos directos, convenios u otros mecanismos que establezca mediante resolución, las prestaciones que se otorguen a los beneficiarios del Régimen del Libro II de esta Ley en cualquiera de sus modalidades, por organismos, entidades y personas que pertenezcan o no al Sistema o dependan de éste, sean públicos o privados.

Asimismo, financiar en los mismos términos, la adquisición de los equipos, instrumental, implementos y otros elementos de infraestructura que requieran los establecimientos públicos que integran el Sistema.

c) Colaborar con el Ministerio de Salud en la compatibilización y consolidación financiera de los proyectos de presupuesto de los Servicios de Salud y otros organismos vinculados con esa Secretaría de Estado, con el presupuesto global de Salud

d) Asegurar el otorgamiento de las prestaciones de diagnósticos y tratamientos de alto costo, en la forma y condiciones establecidas en la ley, y administrar operativamente los recursos contemplados para el financiamiento de dichos diagnósticos y tratamientos.

Asimismo deberá informar a la Comisión Ciudadana de Vigilancia y Control del Sistema de Protección Financiera para Diagnósticos y Tratamientos de Alto Costo, de las materias y en las condiciones que establezca la ley.

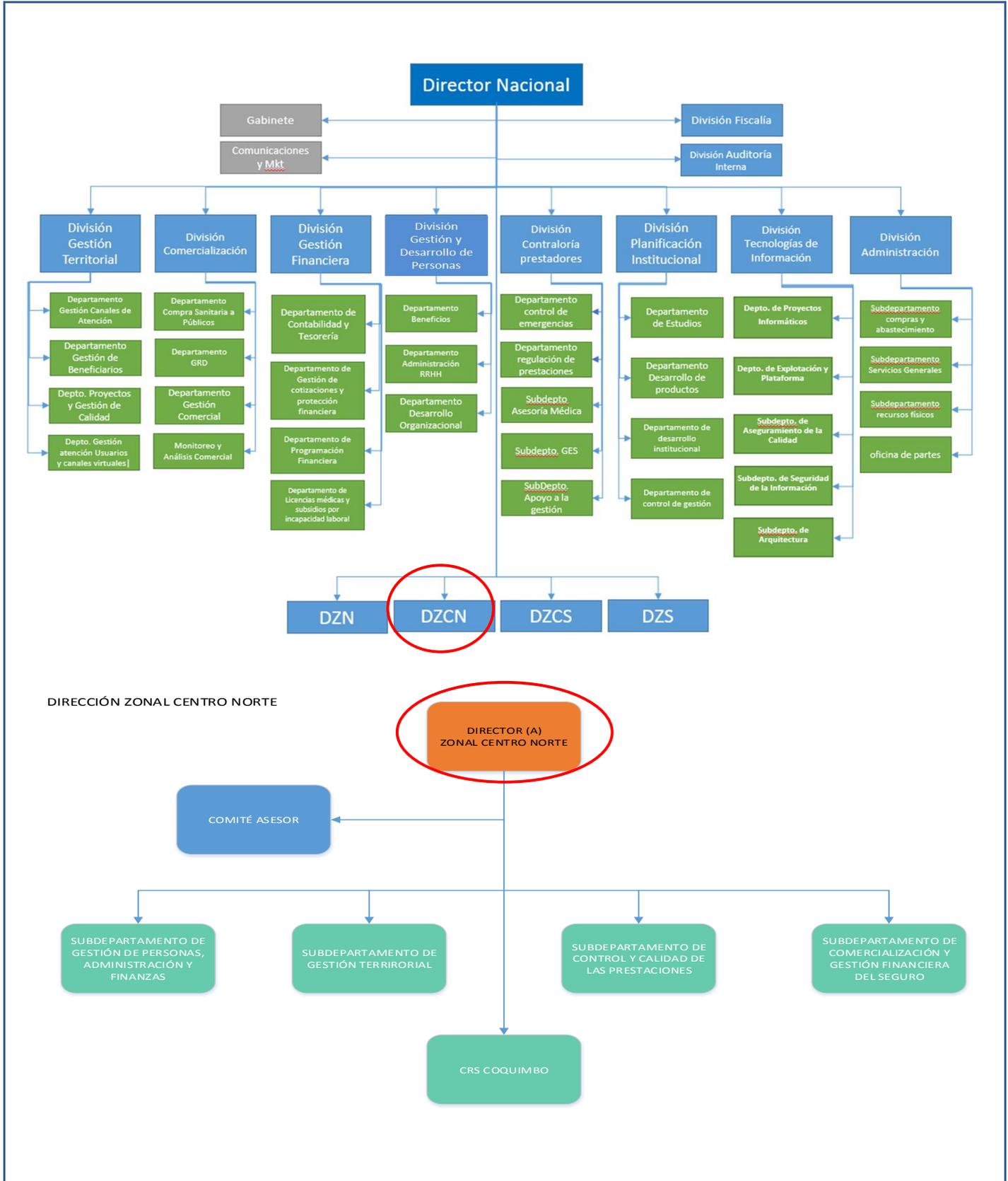
e) Conocer y resolver, de acuerdo con la normativa vigente, los reclamos que sus beneficiarios efectúen.

A FONASA le corresponde garantizar el régimen de protección de la Salud, el GES, fiscalizar la MLE (Modalidad de libre elección), como complemento del plan

de salud MAI (Modalidad atención institucional), fiscalizando el correcto uso del seguro.

Desde al año 2017 se encuentra adscrito al sistema de Alta Dirección Pública, asegurando que los cargos estratégicos del Servicio se alineen en su designación y seguimiento a los estándares establecidos por el Servicio Civil.

2.5 ORGANIGRAMA DEL SERVICIO



Los cargos que se relacionan directamente con el/la Director/a Zonal Centro Norte son los siguientes:

Centros de Gestión Regional (CGR): en cada región existe un CGR, encargado de operar los procesos desconcentrados del Fondo en una región determinada. Deben velar por la continuidad operacional de la jurisdicción de su competencia, así como coordinar localmente las funciones de Gestión de Personas, Administración y Finanzas, Fiscalización de Prestadores, Cotizaciones y Comercialización, de acuerdo a lo que determine la Dirección Zonal

Adicionalmente, estarán compuestas por los siguientes Subdepartamentos:

I. Subdepartamento de Gestión de Personas y Administración y Finanzas, cuya función es Coordinar la aplicación de las políticas y realizar los procesos de gestión de personas, administración y finanzas emanadas del Nivel Central.

II. Subdepartamento de Gestión Territorial, encargado de Supervisar la red de atención de asegurados,, gestionar el soporte operacional y velar por el correcto otorgamiento de los productos y servicios del Fondo a través de la red de atención.

III. Subdepartamento de Control y Calidad de Prestaciones, encargado de ejecutar el plan de fiscalización de prestaciones de acuerdo a las políticas institucionales y resolver los procesos administrativos a prestadores en la Modalidad Libre Elección.

IV. Subpartamento de Comercialización y Gestión Financiera del Seguro, encargado de Intermediar la compra con los prestadores públicos y privados, para satisfacer la demanda de acuerdo a la política sanitaria, Identificar brechas de atención de los asegurados de FONASA y supervisar los convenios de compra de servicios sanitarios, bajo cualquier mecanismo de compra, con los prestadores.

V. Comité Asesor, cuya función es asesorar a la Dirección Zonal y a los demás Subdepartamentos y Centros de Gestión Regionales, en materias jurídicas, comunicacionales y de planificación y control de gestión.

2.6 DIMENSIONES DEL SERVICIO

2.6.1 DOTACIÓN²

Dotación Total³ (planta y contrata)	1216
Dotación de Planta	901
Dotación a Contrata	315
Personal a Honorarios⁴	16

2.6.2 PRESUPUESTO ANUAL

Presupuesto Corriente	\$ 7.022.266.294.000
Presupuesto de Inversión	\$ 3.840.167.000

² Fuente: DFL de 2017 que establece la nueva Planta de Personal de FONASA

³ La Dotación total considera la dotación autorizada por la Ley de Presupuestos vigente.

⁴ El personal a Honorarios corresponde al número de personas al mes de septiembre, incluye todas las leyes

2.6.3 COBERTURA TERRITORIAL

La gestión de FONASA se organiza a través de un Nivel Central, ubicado en la ciudad de Santiago que incluye a la Región Metropolitana y Región de O'Higgins, y cuatro entidades desconcentradas denominadas Direcciones Zonales que consideran macrozonas conformadas por las siguientes regiones:

DIRECCIÓN ZONAL NORTE (DZN), conformada por,
Región de Arica y Parinacota
Región de Iquique
Región de Antofagasta
Región de Atacama

DIRECCIÓN ZONAL CENTRO NORTE (DZCN), conformada por,
Región de Coquimbo
Región de Valparaíso

DIRECCIÓN ZONAL CENTRO SUR (DZCS), conformada por,
Región del Maule
Región de Bio Bio
Región de Ñuble

DIRECCIÓN ZONAL SUR (DZS), conformada por,
Región de Araucanía
Región de Los Lagos
Región de Los Ríos
Región de Aysén
Región de Magallanes

Cada Dirección Zonal cuenta con Centros de Gestión Regional (CGR) en las regiones donde no tenga su asiento la Dirección Zonal, y con sucursales que sean necesarias para el funcionamiento de ésta.

2.7 CARGOS DEL SERVICIO ADSCRITOS AL SISTEMA DE ADP

Los cargos adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública del Fondo Nacional de Salud son los siguientes:

I Nivel jerárquico:

- Director/a Fondo Nacional de Salud

II Nivel jerárquico:

- Jefe/a División de Gestión Financiera
- Jefe/a División de Comercialización
- Jefe/a División de Contraloría Prestadores
- Jefe/a de División de Planificación Institucional
- Jefe/a División de Tecnologías de Información
- Jefe/a División de Gestión y Desarrollo de Personas
- Jefe/a División de Gestión Territorial
- Jefe/a División de Fiscalía
- Jefe/a De División de Administración
- Jefe/A División de Auditoría Interna
- Directores/as Zonales: Director/a Zonal Norte, Director/a Zonal Centro Norte, Director/a Zonal Centro Sur y Director/a Zonal Sur

III. PROPÓSITO DEL CARGO

3.1 FUNCIONES ESTRATÉGICAS DEL CARGO

Son atribuciones, responsabilidades y obligaciones del/a Director/a Zonal Centro Norte, las siguientes:

1. Representar al/la Directora/a de FONASA ante las autoridades regionales correspondientes a la macrozona de su jurisdicción y ante las instancias que le sean encomendadas por el Nivel Central.
2. Garantizar la operatividad de las funciones desconcentradas de FONASA, a través de la planificación y ejecución de mecanismos de supervisión.
3. Identificar la oferta pública y privada de prestaciones de su macrozona, para organizar y gestionar redes de oferta de acuerdo a la demanda y las definiciones del Ministerio de Salud.
4. Identificar brechas de atención de los asegurados del Fondo y proponer programas y acciones a fin de diseñar planes de cierre de brechas.
5. Establecer y mantener mecanismos de coordinación y fiscalización con los prestadores de salud públicos y privados de su jurisdicción territorial, velando por el cumplimiento de la normativa vigente.
6. Supervisar y coordinar el correcto uso de los recursos físicos, financieros y tecnológicos, y la correcta aplicación de los procesos de gestión de personas del territorio de su competencia.
7. Supervisar funciones de visación técnica, suscripción y administración de los convenios de prestadores en Modalidad Libre Elección (MLE) y resolver procesos administrativos a los prestadores de la MLE, correspondientes a su jurisdicción territorial, en conformidad a las políticas establecidas para estos efectos por el Nivel Central.
8. Asegurar el cumplimiento de las metas y compromisos institucionales en su dirección zonal e informar al Nivel Central.

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

DESAFIOS	LINEAMIENTOS
<p>1. Administrar el presupuesto asignado a su dirección zonal con eficiencia, calidad y oportunidad.</p>	<p>1.1 Ejecutar el presupuesto de la jurisdicción de acuerdo a los lineamientos de eficiencia definidos por el nivel central.</p> <p>1.2 Ejecutar la gestión de compras mediante GRD (Grupo Relacionado a Diagnóstico).</p> <p>1.3 Evaluar la Implementación de un porcentaje de pago en APS Municipal (Atención Primaria de Salud), asociado a los resultados, en materias de presupuesto global.</p> <p>1.4 Monitorear la oportunidad y calidad de las compras sanitarias efectuadas en el área de su jurisdicción y proponiendo mejoras al nivel central.</p>
<p>2. Monitorear el balance entre el financiamiento y la gestión de salud del área de su jurisdicción.</p>	<p>2.1 Implementar Directorios de Compras que permitan enfrentar de mejor forma la resolución de listas de espera GES (Garantías Explícitas en Salud)</p> <p>2.2 Monitorear la gestión financiera de cada Servicio de Salud para Identificar el nivel de brecha de financiamiento existente en el área de su jurisdicción y establecer mecanismos que permitan acortar el déficit estructural.</p> <p>2.3 Ejecutar un sistema de financiamiento asociado a prestaciones efectivamente realizadas.</p>
<p>3. Contribuir al fortalecimiento de la gestión institucional en la zona con la finalidad de mejorar la atención de los beneficiarios.</p>	<p>3.1 Desarrollar estrategias que promuevan el acercamiento de FONASA a sus beneficiarios.</p> <p>3.2 Identificar el nivel de satisfacción usuaria, proponiendo planes de mejora cuando corresponda.</p>
<p>4. Fortalecer el desempeño de los equipos bajo su dependencia con el fin de potenciar sus talentos y habilidades.</p>	<p>4.1 Cumplir con las normas de generales de Desarrollo de Gestión de Personas, en concordancia a la normativa vigente con énfasis en ambientes laborales favorables.</p> <p>4.2 Promover el desarrollo de programas de formación y capacitación para los funcionarios de su dependencia.</p>

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 PÚBLICO⁵

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.

⁵ Principios generales que rigen la función pública www.serviciocivil.gob.cl/documentación-y-estudios

4.2 ATRIBUTOS DEL CARGO

ATRIBUTOS	PONDERADOR
<p>A1. VISIÓN ESTRATÉGICA</p> <p>Capacidad para detectar y analizar las señales sociales, políticas, económicas, ambientales, tecnológicas, culturales y de política pública, del entorno global y local e incorporarlas de manera coherente a la estrategia y gestión institucional.</p> <p>Habilidad para aplicar una visión global de su rol y de la institución, así como incorporarla en el desarrollo del sector y del país.</p>	10 %
<p>A2. EXPERIENCIA Y CONOCIMIENTOS</p> <p>Es altamente deseable poseer experiencia en materias de gestión financiera, presupuestaria y administrativa, en instituciones públicas y/o privadas en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo.</p> <p>Asimismo se valorará poseer experiencia en:</p> <ul style="list-style-type: none"> El ámbito de la salud Administración de Redes de Atención. <p>Se valorará poseer al menos 3 años de experiencia en cargos de dirección o jefatura.</p>	15%
<p>A3. GESTIÓN Y LOGRO</p> <p>Capacidad para generar y coordinar estrategias que aseguren resultados eficientes, eficaces y de calidad para el cumplimiento de la misión y objetivos estratégicos institucionales, movilizand o a las personas y los recursos disponibles.</p> <p>Habilidad para evaluar, monitorear y controlar los procesos establecidos, aportando en la mejora continua de la organización.</p>	20 %
<p>A4. LIDERAZGO EXTERNO Y ARTICULACIÓN DE REDES</p> <p>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>	15 %
<p>A5. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS</p> <p>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>	15 %
<p>A6. LIDERAZGO INTERNO Y GESTIÓN DE PERSONAS</p> <p>Capacidad para entender la contribución de las personas a los resultados de la gestión institucional. Es capaz de transmitir orientaciones, valores y motivaciones, conformando equipos de alto desempeño, posibilitando el desarrollo del talento y generando cohesión y espíritu de equipo.</p> <p>Asegura que en la institución que dirige, prevalezcan el buen trato y condiciones laborales dignas, promoviendo buenas prácticas laborales.</p>	15%
<p>A7. INNOVACIÓN Y FLEXIBILIDAD</p> <p>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>	10 %
TOTAL	100%

V. CARACTERÍSTICAS DE CARGO

5.1 Ámbito de Responsabilidad

Nº Personas que dependen del cargo	155
Presupuesto que administra	\$ 915.050.878.000

5.2 EQUIPO DE TRABAJO

El equipo de trabajo del/la Directora/a Zonal Centro Norte de FONASA está compuesto por:

- Subdepartamento de Gestión y Desarrollo de las Personas Administración y Finanzas.
- Subdepartamento de Gestión Territorial.
- Subdepartamento de Control y Calidad de Prestaciones.
- Subdepartamento de Comercialización y Gestión Financiera del Seguro.
- Comité Asesor.

Cabe señalar que el Director/a Centro Zonal Norte trabaja directamente con el Secretaria y Jefe del centro de Gestión Regional (CGR) Coquimbo.

5.3 CLIENTES INTERNOS , EXTERNOS y OTROS ACTORES CLAVES

El/la Directora/a Zonal Centro Norte del Fondo Nacional de Salud para el cumplimiento de sus funciones debe relacionarse con:

Clientes Internos:

- Jefaturas de su dependencia directa y equipo directivo del Fondo.
- Funcionarios de la dependencia de la Jefatura Zonal
- Asociaciones de Funcionarios ANAFF y ANPTUF

Clientes Externos:

- Autoridades Regionales de su jurisdicción
- Prestadores públicos y privados de salud
- Contralorías Regionales de la República
- Municipalidades
- Medios de Comunicación
- La población beneficiaria del Fondo Nacional de Salud de su jurisdicción
- Consejos de la Sociedad Civil

5.4 RENTA

El cargo corresponde a un grado **4°** de la Escala Única de Sueldos DL 249, más un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de un **35%**. Incluye el incremento por desempeño colectivo de la asignación de modernización. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$3.135.000.-** para un no funcionario, que se detalla a continuación:

Procedencia	Detalle Meses	Sub Total Renta Bruta	Asignación Alta Dirección Pública 35%	Total Renta Bruta	Total Remuneración Líquida Aproximada
Funcionarios del Servicio*	Meses sin incentivo colectivo: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$2.810.770.-	\$983.769.-	\$3.794.539.-	\$3.148.772.-
	Meses con incentivo colectivo: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$3.282.935.-	\$1.149.027.-	\$4.431.962.-	\$3.639.587.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial					\$3.312.000.-
No Funcionarios**	Todos los meses	\$2.797.422.-	\$979.098.-	\$3.776.520.-	\$3.134.897.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial					\$3.135.000.-

***Funcionarios del Servicio:** Se refiere a los postulantes que provienen del Servicio.

****No Funcionarios:** Se refiere a los postulantes que no provienen del servicio, dichas personas después de cumplir un año calendario completo de antigüedad en el servicio percibirán la totalidad del incremento por desempeño colectivo de la asignación de modernización que puede alcanzar hasta un 6.55% (ley 19.553, ley 19.882 y ley 20.212).

Según el Artículo 4° de la ley 19.490 a más tardar el 31 de marzo de cada año se paga una bonificación por cumplimiento de metas del PMG que puede alcanzar hasta un 28% del sueldo base, asignación profesional, asignación sustitutiva y asignación de responsabilidad superior de todo el año anterior.

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

- 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 (Artículo 2º, Decreto 172).
- El convenio de desempeño se suscribe y es firmado con su superior jerárquico, teniendo un plazo máximo de 3 meses contados desde la fecha de su nombramiento
- El convenio de desempeño refleja:
 - Funciones estratégicas del cargo, asimismo, desafíos y lineamientos para el periodo, contenidas en el perfil de selección.
 - Objetivos relacionados con la gestión de personas de la institución.
 - 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.
- El/la directivo/a deberá informar anualmente a su superior jerárquico del grado de cumplimiento de las metas y objetivos comprometidos en su convenio de desempeño.
- El no cumplimiento de las metas convenidas, tendrá efectos en la remuneración del/la directivo/a en el año siguiente de gestión (Artículos sexagésimo primero y siguientes de la Ley N° 19.882)

5.6 CONDICIONES DE DESEMPEÑO DE ALTOS DIRECTIVOS PÚBLICOS

- 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.

- 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 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 segundo 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.
- Para los cargos de salud se considerarán condiciones de desempeño adicionales que será necesario revisar y especificar.
- 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 el párrafo 3°, del Título III de la Ley N° 18.575, entre los artículos 57 y 60 D.
- 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.