

**JEFE/A DIVISIÓN GESTIÓN TERRITORIAL
DEL FONDO NACIONAL DE SALUD
MINISTERIO DE SALUD
II NIVEL JERÁRQUICO**

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región Metropolitana

I. EL CARGO

**1.1
MISIÓN
DEL CARGO**

Al/a Jefe/a de División de Gestión Territorial le corresponderá coordinar y ejecutar políticas, gestionando el modelo de atención de usuarios y la correcta administración de las solicitudes y beneficios, de acuerdo a la normativa legal vigente a lo largo del territorio nacional.

**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: 17-07-2018.
Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Miguel Ángel Nacur.

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 competitivo que garantiza a sus afiliados acceso a soluciones y servicios de salud de calidad, dignos y comprometidos de manera oportuna.

Gestionamos eficazmente los recursos fiscales y previsionales a través de mecanismos de compra y relaciones mutuamente beneficiosas 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:

“Seremos la mejor opción de seguro social de salud en un sistema que garantiza el acceso a salud de calidad y oportuna a toda la población del país.”

Valores del Fondo Nacional de Salud:

Probidad, Compromiso, Transparencia, Excelencia, Eficiencia, y Respeto.

Objetivos Estratégicos del Fondo Nacional de Salud:

1. Optimizar el Plan de Salud incorporando nuevos servicios y avanzar a un plan universal que otorgue más y mejor cobertura de salud y protección financiera a los asegurados en los SS y redes preferentes de prestadores.
2. Crear e implementar nuevos mecanismos de compra sanitaria a prestadores, que se enfoquen en la resolución integral y riesgo compartido, incorporando medidores de desempeño asociados a resultados sanitarios de la población asegurada.
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 las necesidades sanitarias de las personas, a través de un equipo de personas competentes y comprometidas.
5. Obtener un sistema de información integrado y centrado en las personas, que permitan la información oportuna de su cuenta médica a los asegurados y la trazabilidad de los usuarios del plan de salud

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**

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 a sus asegurados de manera oportuna y de calidad. 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. Esta división deberá liderar el proceso de gestión del cambio en términos organizacionales y de perfiles de desempeño.

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.

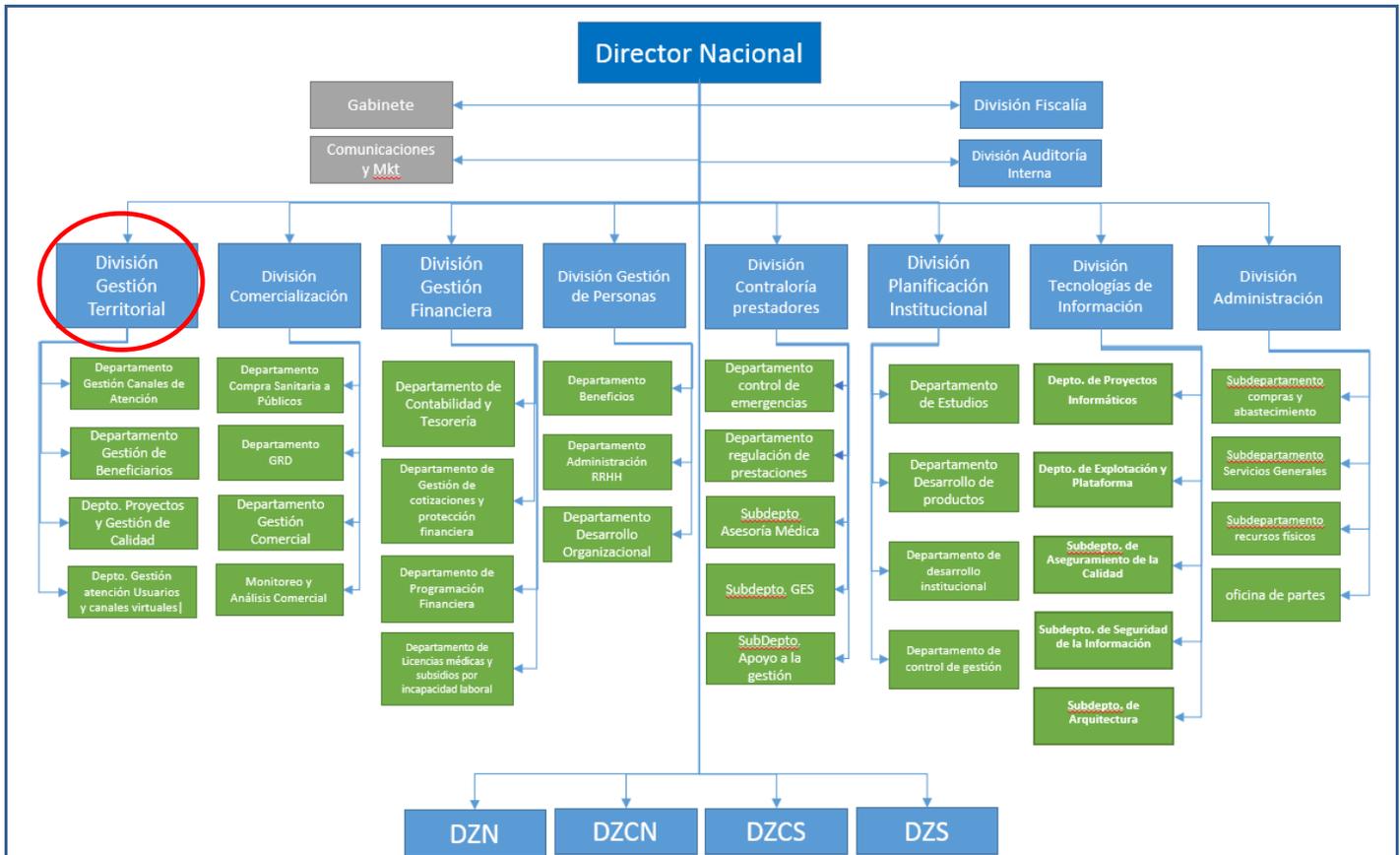
Asimismo deberá informar a la Comisión Ciudadana de Vigilancia y Control del Sistema de Protección Financiera para Diagnósticos y Tratamientos de Alto Costo, de las materias y en las condiciones que establezca la ley.

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 Modalidad de Libre Elección (MLE), como complemento del plan de salud Modalidad de Atención Institucional (MAI), fiscalizando el correcto uso del seguro.

Desde al año 2017, FONASA 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 Jefe/a División Gestión Territorial del Fondo Nacional de Salud son:

Jefe/a Departamento Gestión Canales de Atención: encargado de realizar las gestiones necesarias para asegurar una atención de calidad de los asegurados de Fonasa tanto en canales de atención presenciales como virtuales y entregar soporte y apoyo a la gestión diaria de cada uno de los canales de atención

Jefe/a Departamento de Gestión al Beneficiarios: encargado de administrar, liderar y coordinar, a nivel nacional, los procesos de afiliación y calificación de carencia los asegurados de Fonasa, velando por el correcto uso del Seguro de acuerdo a las reglas de negocio definidas.

Jefe/a Departamento de Proyectos y Gestión de la Calidad: encargado de los proyectos de desarrollo e innovación en canales de atención.

Jefe/a Departamento de Gestión de Atención al Usuario y Canales Visuales: encargado de coordinar, administrar y gestionar, las solicitudes ciudadanas, mecanismos de participación ciudadana, Ley Transparencia, Ley de Lobby, encuesta de satisfacción e indicadores de gestión y PMG, tanto de asegurados como de prestadores de acuerdo a los lineamientos estratégicos, contribuyendo al rediseño de la relación con la ciudadanía.

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

2.6.3 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 Tarapacá
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 Fuente: DFL 1 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

**2.7
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 del Seguro
- Jefe/a División de Comercialización
- Jefe/a División de Contraloría Prestadores
- Jefe/a División Planificación Institucional
- Jefe/a División de Tecnologías de Información
- Jefe/a División Gestión y Desarrollo de Personas
- Jefe/a División de Gestión Territorial
- Jefe/a División de Fiscalía
- Jefe/a 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 Jefe/a de División Gestión Territorial las siguientes:

1. Asesorar al/a Director/a del Fondo, en el desarrollo, administración y gestión de las políticas institucionales, modelos de atención y registro de usuarios, incorporando variables de cobertura y calidad, que resguarden el correcto otorgamiento de productos y servicios.
2. Dirigir y supervisar la correcta aplicación de las políticas y procedimientos de Gestión Territorial en el país.
3. Adecuar la gestión de sucursales, de acuerdo a las necesidades del servicio.
4. Administrar contractualmente y gestionar funcionalmente el o los centros de contacto enfocados a la atención de usuarios del Seguro, sean éstos de dependencia propia o ajena.
5. Evaluar, administrar y desarrollar la política de canales remotos a nivel nacional, gestionando el vínculo contractual para la correcta oferta de los productos y servicios del Seguro.
6. Administrar los contratos de las entidades delegadas de cobertura nacional, asegurando el soporte operacional requerido para su funcionamiento.
7. Asegurar la elaboración de respuestas a solicitudes ciudadanas dentro de los plazos establecidos por ley.
8. Supervisar la correcta y eficiente ejecución de políticas, procedimientos y programas en las Direcciones Zonales.
9. Desarrollar propuestas de mejora para la correcta identificación de los Asegurados, la gestión de conocimiento e historial de los mismos.
10. Gestionar las sucursales en los ámbitos administrativos, infraestructura, gestión de personas y otras variables incluidas de tal manera de velar por la entrega del mejor servicio a nuestros asegurados, tanto en criterios técnicos como de satisfacción.

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

DESAFÍOS	LINEAMIENTOS
<p>1. Desarrollar y adecuar los canales de atención y gestión de sucursales, para responder a las necesidades de los asegurados.</p>	<p>1.1 Desarrollar y aplicar los canales de atención que se incorporen en el contexto de modernización de la Institución.</p> <p>1.2 Implementar nuevos canales y hacer más eficientes los actuales, según las directrices institucionales.</p>
<p>2. Mejorar la eficiencia institucional y el acceso a servicios y beneficios, con la finalidad de aumentar la satisfacción usuaria.</p>	<p>2.1 Diseñar e implementar indicadores de satisfacción de los usuarios y aumentar dicho índice de satisfacción.</p> <p>2.2 Generar acciones que promuevan el uso de nuevas tecnologías para el acceso a los servicios y beneficios otorgados.</p> <p>2.3 Propiciar alianzas estratégicas con otras instituciones para mejorar la eficiencia operacional en el servicio a los asegurados.</p> <p>2.4 Velar por la continuidad operacional de los canales de atención.</p>
<p>3. Generar las condiciones en las sucursales y funcionarios a su cargo para que las personas desarrollen su potencial en un ambiente de excelencia técnica y humana.</p>	<p>3.1 Impulsar estrategias de comunicación interna para desarrollar competencias en los funcionarios para una mejor atención.</p> <p>3.2 Aplicar estrategias para mejorar el entorno laboral, la productividad y las condiciones de desarrollo de las personas.</p>

*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 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 gestión masiva de usuarios, sucursales y atención de clientes en instituciones públicas y/o privadas, en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo.</p> <p>Se valorará poseer al menos 3 años de experiencia en cargos de dirección o jefatura en instituciones públicas o privadas.</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>	10%
<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>	10%
<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>	20%
<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>	15%
<p>TOTAL</p>	100%

V. CARACTERÍSTICAS DE CARGO

5.1 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

Nº Personas que dependen del cargo	264
Presupuesto que administra	\$ 2.407.247.000

5.2 EQUIPO DE TRABAJO

Para cumplir con los objetivos institucionales la División de Gestión Territorial cuenta con una dotación autorizada 264 personas.

El equipo de trabajo se organiza mediante 4 departamentos.

La jefaturas de los correspondientes departamentos dependen directamente del/la Jefe/a División.

Los Departamentos pertenecientes a esta División son:

- I. Jefe/a Departamento Gestión Canales de Atención.
- II. Jefe/a Departamento de Gestión al Beneficiarios.
- III. Jefe/a Departamento de Proyectos y Gestión de la Calidad.
- IV. Jefe/a Departamento de Gestión de Atención al Usuario y Canales Visuales.

5.3 CLIENTES INTERNOS , EXTERNOS y OTROS ACTORES CLAVES

El/la Jefe División de Gestión Territorial para el cumplimiento de sus funciones debe relacionarse con:

Clientes Internos:

- Jefaturas de División, Asesores de Gabinete y Jefes de Departamentos, Subdepartamentos y Secciones.

Clientes Externos:

- Ministerio de Salud
- Ministerio de Hacienda
- Superintendencia de Salud
- Instituciones previsionales de salud
- Prestadores públicos y privados de salud
- Otras instituciones públicas

5.4 RENTA DETALLADA

El cargo corresponde a un grado **3°** de la Escala Única de Sueldos DL 249, más un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de un **71%**. Incluye el incremento por desempeño colectivo de la asignación de modernización. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$4.069.000.-** para un no funcionario, que se detalla a continuación:

Procedencia	Detalle Meses	Sub Total Renta Bruta	Asignación Alta Dirección Pública 71%	Total Renta Bruta	Total Remuneración Líquida Aproximada
Funcionarios del Servicio*	Meses sin incentivo colectivo: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$2.950.159.-	\$2.094.613.-	\$5.044.772.-	\$4.085.927.-
	Meses con incentivo colectivo: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$3.450.259.-	\$2.449.684.-	\$5.899.943.-	\$4.681.126.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial					\$4.284.000.-
No Funcionarios**	Todos los meses	\$2.936.011.-	\$2.084.568.-	\$5.020.579.-	\$4.069.088.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial					\$4.069.000.-

***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 PUBLICOS

- 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 período 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.