

**JEFE/A DIVISIÓN GESTIÓN Y DESARROLLO DE PERSONAS
FONDO NACIONAL DE SALUD
MINISTERIO DE SALUD
II NIVEL JERÁRQUICO**

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región Metropolitana, Santiago

I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO*

**1.1 MISIÓN
Y FUNCIONES DEL
CARGO**

Al/a Jefe/a División Gestión y Desarrollo de Personas, le corresponderá diseñar, proponer y liderar, estrategias en materia de gestión de personas del Fondo Nacional de Salud, impulsando políticas y normativas que lo rigen. Con el objetivo de procurar un ambiente laboral sano, con un equipo de personas competentes y comprometidas, que contribuyan a garantizar el cumplimiento de los objetivos institucionales.

Al asumir el cargo de Jefe/a División Gestión y Desarrollo de Personas le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Asesorar al/a Director/a respecto de las materias de competencia de la División.
2. Asesorar a toda la Institución en materias relativas a la gestión de personas, cumpliendo con un rol estratégico y con los estándares de calidad operacional de su ámbito de acción.
3. Definir políticas, administrar y asesorar los procesos relacionados con la gestión de personas tales como reclutamiento, selección e ingreso, remuneraciones, bienestar, capacitación, desarrollo de las personas, gestión de talentos y gestión del desempeño. Conforme a la legalidad vigente, los objetivos estratégicos, y los valores de la Institución.
4. Desarrollar estudios de compromiso y satisfacción laboral, ausentismo y productividad, proponiendo estrategias para su mejoramiento continuo a las restantes divisiones y al/a Director/a.
5. Promover el diálogo con las asociaciones de funcionarios, tendiendo a una permanente colaboración entre estos y los niveles directivos de la institución.
6. Supervisar y controlar la gestión presupuestaria asociada a la contratación de personas con criterios de probidad, transparencia, eficacia y eficiencia.

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 03-03-2020
Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Francisco Oyarzún

* Convenio de desempeño y condiciones de desempeño de Altos Directivos Públicos se encuentran disponibles en la página de postulación para su aprobación.

1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

Nº Personas que dependen directamente del cargo	14
Nº Personas que dependen indirectamente del cargo	46
Presupuesto que administra	\$22.004.115.000

1.3 DESAFÍOS Y LINEAMIENTOS DEL CARGO PARA EL PERIODO*

DESAFÍOS	LINEAMIENTOS
1. Liderar el proceso de modernización de FONASA, en el ámbito de gestión y desarrollo de personas, en el marco del proceso de cambio tecnológico y estructural de la Institución.	1.1 Diseñar e implementar un plan de gestión del cambio institucional. 1.2 Liderar la estrategia de capacitación de los funcionarios, en el marco de la modernización institucional.
2. Liderar el desarrollo de equipos de funcionarios competentes, procurando las condiciones para que los funcionarios de la institución desarrollen su potencial.	2.1 Definir e implementar un modelo de gestión de personas que incluya procesos y estructura, de acuerdo a las exigencias de una institución moderna y competitiva. 2.2 Evaluar y desarrollar las competencias de los cargos en FONASA, necesarias para la consecución de los desafíos establecidos en línea con el programa de Gobierno y Ministeriales. 2.3 Cumplir con las normas generales de gestión y desarrollo de personas, en concordancia a la normativa vigente.
3. Potenciar el mejoramiento de la satisfacción interna, el compromiso y entorno laboral de los funcionarios, en un ambiente de excelencia técnica y humana.	3.1 Medir la satisfacción, el compromiso y entorno laboral, proponiendo planes de mejoras. 3.2 Liderar la implementación de los planes de mejora, a partir de los estudios realizados.

1.4 RENTA DEL CARGO

El no cumplimiento de las metas establecidas en el Convenio de Desempeño, que debe suscribir el Alto Directivo Pública, tendrá efectos en la remuneración en el siguiente año de su gestión.

El cargo corresponde a un grado **3º** de la Escala Única de Sueldos DL 249, más un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de un **61%**. Incluye el incremento por desempeño colectivo de la asignación de modernización. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$4.097.000.-** para un no funcionario del Fondo Nacional de Salud.

El Componente colectivo de la asignación de modernización se percibe en su totalidad después de cumplir un año calendario completo de antigüedad en el servicio.

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.

II. PERFIL DEL CANDIDATO

2.1 REQUISITOS LEGALES *

Este componente es evaluado en la **etapa I de Admisibilidad**. Su resultado determina en Fuente: Artículo 2° del DFL N° 1, de 19 de junio de 2017, del Ministerio de Salud. promedio a un 90% de candidatos que avanzan a la siguiente etapa.

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 años.*

2.2 EXPERIENCIA Y CONOCIMIENTOS

Este componente es evaluado en la **etapa II de Filtro Curricular**. Su resultado determina en promedio, un 12% de candidatos que avanzan a la siguiente etapa de evaluación. Este análisis se profundizará en la etapa III.

Es altamente deseable poseer experiencia en dirección o administración en materias de gestión de personas, desarrollo organizacional, remuneración y administración de personal, en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo.

Adicionalmente, se valorará tener experiencia en procesos de Relación Laboral con Gremios o Asociaciones Sindicales.

Es altamente deseable poseer al menos 3 años de experiencia en cargos de dirección o jefatura en instituciones públicas o privadas, en áreas afines.

2.3 VALORES PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

Este componente es evaluado por las empresas consultoras en la **etapa III que corresponde a la Evaluación Gerencial**.

VALORES Y PRINCIPIOS TRANSVERSALES

PROBIDAD Y ÉTICA EN LA GESTIÓN PÚBLICA

Capacidad de actuar de modo honesto, leal e intachable, respetando las políticas institucionales, resguardando y privilegiando la generación de valor público y el interés general por sobre el particular. Implica la habilidad de orientar a otros hacia el cumplimiento de estándares éticos.

VOCACIÓN DE SERVICIO PÚBLICO

Capacidad de reconocer el rol que cumple el Estado en la calidad de vida de las personas y mostrar motivación por estar al servicio de los demás, expresando ideas claras de cómo aportar al desarrollo de acciones que contribuyan al bien de la sociedad. Implica el interés y voluntad de comprometerse con la garantía de los principios generales de la función pública, los derechos y deberes ciudadanos y las políticas públicas definidas por la autoridad.

CONCIENCIA DE IMPACTO PÚBLICO

Capacidad de comprender el contexto, evaluando y asumiendo responsabilidad del impacto que pueden generar sus decisiones en otros. Implica la habilidad de orientar la labor de sus trabajadores hacia los intereses y necesidades de la ciudadanía, añadiendo valor al bienestar público y al desarrollo del país.

*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.

**2.4
COMPETENCIAS
PARA EL
EJERCICIO DEL
CARGO**

Este componente es evaluado por las empresas consultoras en la segunda fase de la **etapa III** que corresponde a la **Evaluación por Competencias**. Su resultado determina en promedio, un 5% de postulantes que pasan a las entrevistas finales con el Consejo de Alta Dirección Pública o Comité de Selección, según sea el caso.

COMPETENCIAS
<p>C1. COMUNICACIÓN EFECTIVA</p> <p>Capacidad para comunicarse de manera efectiva y oportuna con distintos interlocutores, expresándose con desenvoltura y claridad, escuchando atentamente a su interlocutor y priorizando el mensaje que desea entregar, en pos del logro de objetivos institucionales.</p>
<p>C2. GESTIÓN Y LOGRO</p> <p>Capacidad para establecer metas desafiantes orientadas al logro de los objetivos institucionales, movilizandolos recursos y alineando a las personas hacia su cumplimiento, monitoreando el avance, entregando apoyo y dirección frente a obstáculos y desviaciones, e implementando acciones correctivas en función de lograr resultados de excelencia.</p>
<p>C3. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS</p> <p>Capacidad para identificar y responder a situaciones emergentes, de presión, conflicto y/o incertidumbre, implementando soluciones estratégicas, eficaces y oportunas. Implica la habilidad para mantener una actitud resiliente en situaciones de exigencia y alta complejidad.</p>
<p>C4. LIDERAZGO Y GESTIÓN DE PERSONAS</p> <p>Capacidad para motivar y orientar a las personas, reconociendo y desarrollando el talento, generando compromiso con la visión y valores institucionales. Implica la capacidad de promover un clima armónico de trabajo, velando por las buenas prácticas laborales y generando cohesión y espíritu de equipo.</p>
<p>C5. INNOVACIÓN Y MEJORA CONTINUA</p> <p>Capacidad para generar respuestas innovadoras a los desafíos que enfrenta la institución, integrando distintas perspectivas y promoviendo en otros la iniciativa y la participación, identificando oportunidades de mejora y facilitando la incorporación de prácticas de trabajo que generen valor a la institución.</p>

III. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

3.1 DOTACIÓN

Dotación Total (planta y contrata)	1216
Presupuesto Anual	\$8.200.213.730.000

3.2 CONTEXTO Y 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:

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

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.

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.

3.3 USUARIOS INTERNOS Y EXTERNOS

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.

El/la Jefe/a División Gestión y Desarrollo de Personas, para el cumplimiento de sus funciones debe relacionarse con:

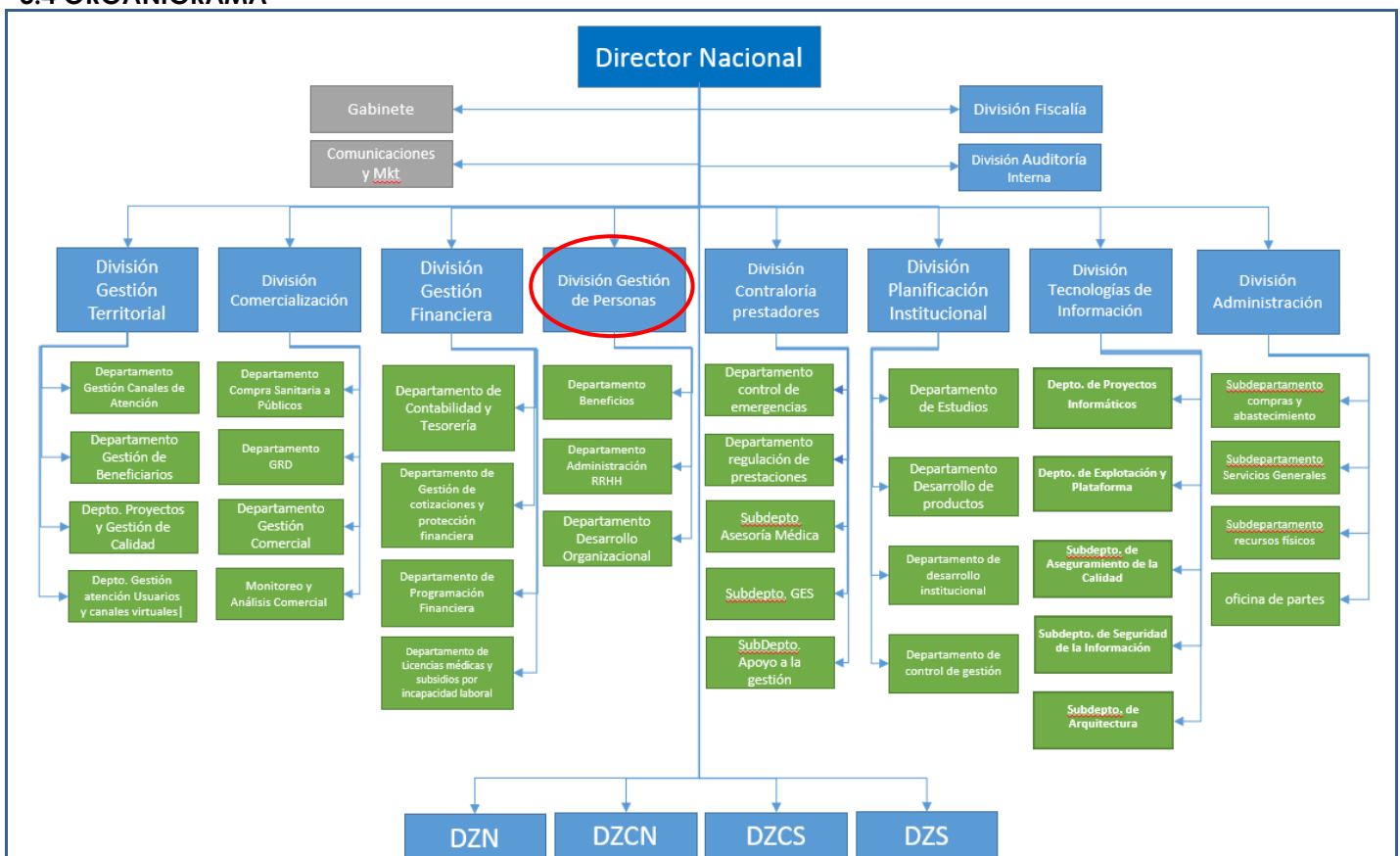
Cientes Internos:

- Jefaturas de División, Asesores de Gabinete y Jefes de Departamentos, Subdepartamentos y Secciones.
- Asociaciones de Funcionarios ANAFF y ANPTUF.
- Funcionarios/as de FONASA.

Cientes Externos:

- Ministerio de Salud.
- Servicio Civil.
- Instituciones previsionales de salud.
- Prestadores públicos y privados de salud.
- Contraloría General de la República y Contralorías Regionales

3.4 ORGANIGRAMA



Los departamentos que se relacionan directamente con el Jefe/a División Gestión y Desarrollo de Personas del Fondo Nacional de Salud son:

Departamento de Beneficios: encargado de administrar y gestionar los beneficios de los funcionarios, así como iniciativas de desarrollo de calidad de vida.

Departamento de Administración de Recursos Humanos: encargados de los procesos de personal, remuneraciones y gestión presupuestaria del área.

Departamento de desarrollo organizacional: encargado de los procesos de reclutamiento y selección, formación y desarrollo, entorno laboral y gestión del cambio.