

**JEFE/A DIVISIÓN BENEFICIOS PREVISIONALES
INSTITUTO DE PREVISIÓN SOCIAL
MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
II NIVEL JERÁRQUICO**

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región Metropolitana,
Ciudad de Santiago

I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO¹

**1.1 MISIÓN
Y FUNCIONES DEL
CARGO**

Al Jefe/a División Beneficios Previsionales le corresponde establecer los lineamientos para la formulación del modelo de gestión y operación de los beneficios de seguridad social provenientes del sistema de pensiones solidarias y de los regímenes de previsión del sistema de reparto, convenios internacionales, leyes reparatorias, entre otras prestaciones sociales ordenadas por ley para cuyo efecto, debe definir e implementar la estructura departamental y funcional para el cumplimiento de los procesos técnicos y administrativos que involucra la concesión, mantención y pago de los beneficios que administra, de conformidad con la normativa vigente y con los estándares de calidad definidos de acuerdo con las políticas institucionales, correspondiéndole también fijar las directrices para la gestión del sistema de recaudación de cotizaciones previsionales asociado al registro y mantención de la información previsional de los cotizantes y el control de los empleadores y de las deudas previsionales.

Le corresponden las siguientes funciones estratégicas:

1. Implementar, dirigir, controlar y evaluar el modelo de gestión y operación, aprobado por el director/a Nacional, velando especialmente por la oportunidad y calidad del servicio entregado a los clientes ciudadanos y a las instituciones tanto públicas como privadas, debiendo proponer al director/a nacional las acciones correctivas y de mejora que correspondan y coordinar su implementación.
2. Dirigir, gestionar, coordinar y controlar la calidad, legalidad eficiencia y eficacia de los procesos de concesión, pago, suspensión, mantención y extinción de los beneficios de seguridad social, así como de los procesos de recaudación, mantención y registro de cotizaciones previsionales y deudas de seguridad social.
3. Participar en la negociación y redacción de los textos de convenio internacionales y de Acuerdo administrativos en materia de seguridad Social que tiene por finalidad atender las necesidades que en esta materia de seguridad social que tienen por finalidad atender las necesidades que en esta materia puedan requerir los trabajadores migrantes.
4. Gestionar y controlar la continuidad operativa de los sistemas informáticos definidos por el Instituto para cumplir con los procesos de concesión, pago suspensión, mantención y extinción de beneficios y de recaudación, mantención y registro de cotizaciones y deudas de seguridad social, velando por su integridad, coherencia, y consistencia con los proveedores de los respectivos servicios.

¹ Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 15-06-2021

Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Sr. Huberto Berg

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

5. Dirigir y controlar la oportuna, correcta y permanente actualización del sistema de registro y control de deudas de prestaciones de seguridad social de los empleadores.
6. Cumplir con el Programa de mejoramiento de la Gestión (PMG) y del convenio de desempeño colectivo declarado para la División Beneficios

1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

Nº Personas que dependen directamente del cargo	9
Nº Personas que dependen indirectamente del cargo	380
Presupuesto que administra	\$5.794.016.692

1.3 DESAFÍOS Y LINEAMIENTOS PARA EL PERIODO

Corresponde 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 regulares propias del cargo, señaladas en el punto anterior. Estos lineamientos orientan el diseño del **Convenio de Desempeño ADP**.

DESAFÍOS	LINEAMIENTOS
1. Contribuir a la modernización Institucional por medio de la implementación de los ejes estratégicos institucionales que permitan simplificar con rapidez y cercanía la entrega de beneficios previsionales y de seguridad social.	<p>1.1 Robustecer procesos y sistemas de información que soportan el pilar solidario, fomentando la calidad y transparencia de los datos que lo soportan.</p> <p>1.2 Automatizar y digitalizar procesos de la División que respondan de manera sinérgica, transparente y rápida a las necesidades y/o expectativas de la ciudadanía.</p> <p>1.3 Innovar en los procesos de negocio y de soporte, facilitando información técnica y haciendo uso de las capacidades institucionales en materia de innovación, a fin de dar respuesta a las transformaciones que experimente el País en materias de previsión y de seguridad social.</p>
2. Contribuir al crecimiento y desarrollo de capacidades adaptativas con foco en la transformación digital, la innovación, inclusión y transparencia en sus operaciones que permitan cocrear y satisfacer las necesidades y expectativas ciudadanas y del entorno interesado.	<p>2.1 Mantener y mejorar un plan de gestión del conocimiento para las áreas más críticas, priorizando la transformación digital, la innovación, inclusión y apertura transparente de los datos y recursos para su modernización cultural y técnica.</p> <p>2.2 Desarrollar, implementar y supervisar la ejecución de un plan de acción movilizador e innovador en materias de satisfacción laboral, en el marco de los cambios tecnológicos y nuevas plataformas.</p> <p>2.3 Participar activamente de los programas que permitan contribuir a la transformación cultural de la Institución tales como Norma</p>

	NCh 3262, prevención de fraude, código de ética, entre otros.
3. Agregar valor público a través de mejoras co-creadas con el/la usuario/a, de acuerdo a sus necesidades y experiencias.	<p>3.1 Proponer un portafolio de iniciativas de innovación que sean simples, efectivas, rápidas y de bajo costo, bajo lineamientos emitidos por el área de gestión de Innovación Institucional.</p> <p>3.2 Proponer iniciativas de mejora al Plan de desarrollo institucional, en sintonía con los lineamientos emitidos por la PMO Institucional.</p>
4. Contribuir a la continuidad operativa de la institución, a fin fortalecer su gestión permanente con la ciudadanía.	<p>4.1 Mantener, apoyar y desarrollar planes de continuidad de negocio en el área, alineados a las directrices institucionales.</p> <p>4.2 Fortalecer e integrar la gestión de riesgos con enfoque de procesos que contribuyan a resguardar la estrategia institucional y de negocio.</p>

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.

<p>El cargo corresponde a un grado 2° de la Escala Única de Sueldos DL 249, más un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de un 45%. Incluye las asignaciones de modernización. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a \$ 4.556.000 para un no funcionario, la que se obtiene de una aproximación del promedio entre el "Total Remuneración Líquida Aproximada" de los meses sin asignación de modernización y el "Total Remuneración Líquida Aproximada" de los meses con asignación de modernización, cuyo detalle es el siguiente:</p> <p>*Renta líquida promedio mensual referencial meses sin asignación de modernización (enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre) \$3.876.000.-</p> <p>**Renta líquida promedio mensual referencial meses con asignación de modernización (marzo, junio, septiembre y diciembre) \$5.916.000.-</p> <p>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.</p>

II. PERFIL DEL CANDIDATO

2.1 REQUISITOS LEGALES²

Este componente es evaluado en la **etapa I de Admisibilidad**. Su resultado determina en promedio a un 90% de candidatos que avanzan a la siguiente etapa

Estar en posesión de un título profesional de una carrera de, a lo menos, 10 semestres de duración, otorgado por una universidad o instituto profesional del Estado o reconocido por éste y acreditar una experiencia profesional mínima de 5 años; o título profesional de una carrera de, a lo menos, 8 semestres de duración, otorgado por una universidad o instituto profesional del Estado o reconocido por éste y acreditar una experiencia profesional mínima de 7 años.

Fuente Legal: Artículo 40°, inciso final, de la Ley N° 19.882 y artículo 2° del DFL N° 4 de fecha 23 de enero de 2009 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

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 materia de administración, control y gestión de procesos tecnológicos masivos de beneficios.

Es altamente deseable poseer 3 años de experiencia en cargos de dirección, jefatura y/o coordinación de equipos en materias relacionadas, en instituciones públicas o privadas.

2.3 VALORES PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

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

² 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

C1. VISIÓN ESTRATÉGICA

Capacidad para anticipar, detectar y analizar las señales del entorno e incorporarlas de manera coherente a la estrategia y gestión institucional, estableciendo su impacto a nivel local y global. Implica la habilidad para aplicar una visión de su rol y de la institución de una forma integral.

C2. GESTIÓN Y LOGRO

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.

C3. GESTIÓN DE REDES

Capacidad para construir y mantener relaciones de colaboración con personas y organizaciones claves para favorecer el logro de los objetivos, posicionando a la institución y generando respaldo y compromiso hacia la consecución de metas tanto institucionales como interinstitucionales.

C4. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS

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.

C5. INNOVACIÓN Y MEJORA CONTINUA

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.

III. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

3.1 DOTACIÓN

Dotación Total (planta y contrata)	2.498
Presupuesto Anual	\$132.956.039.000

3.2 CONTEXTO Y DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

Misión Institucional

El IPS entrega beneficios y servicios sociales y previsionales, a través de su red de atención ChileAtiende, promoviendo la excelencia en su gestión y acercando de manera inclusiva el Estado a las personas, considerando a sus funcionarios y funcionarias como el principal capital de la Institución.

Objetivos Estratégicos institucionales

1. Atender a las personas con un servicio cada vez más amable, inclusivo, eficiente y expedito a través de la red de atención ChileAtiende, consolidando la inclusión e incorporando la transformación digital y la co-creación de soluciones con el usuario.
2. Mejorar la eficiencia, oportunidad y calidad, de los sistemas de concesión, pago, mantención, suspensión y extinción de las prestaciones a cargo de este Instituto, con énfasis en los que soportan el Pilar Solidario, incorporando el uso de tecnología que fomente la transformación digital.
3. Optimizar el proceso de recaudación, de manera de distribuir oportuna y correctamente las cotizaciones previsionales que el Instituto debe cobrar, así como constituir las deudas de cotizaciones de seguridad social, para efectuar adecuadamente la cobranza y recuperación de obligaciones previsionales impagas.
4. Perfeccionar el servicio de pago de las prestaciones sociales ordenadas por ley o encomendadas a este Instituto por convenios de colaboración, integrando tecnologías con otras instituciones a fin de garantizar la calidad, oportunidad y cobertura en su entrega a las personas.

3.3 USUARIOS INTERNOS Y EXTERNOS

El Jefe/a División Beneficios Previsionales se relaciona internamente con:

- Director/a Nacional, a quien debe reportar el cumplimiento de las políticas impartidas por la dirección.
- Subdirección de Servicio al Cliente
- Subdirección de Sistemas de Información y Administración
- División Jurídica
- División de Planificación y Desarrollo
- Departamento de Contraloría Interna
- Departamento de Auditoría Interna
- Departamento de Comunicaciones.

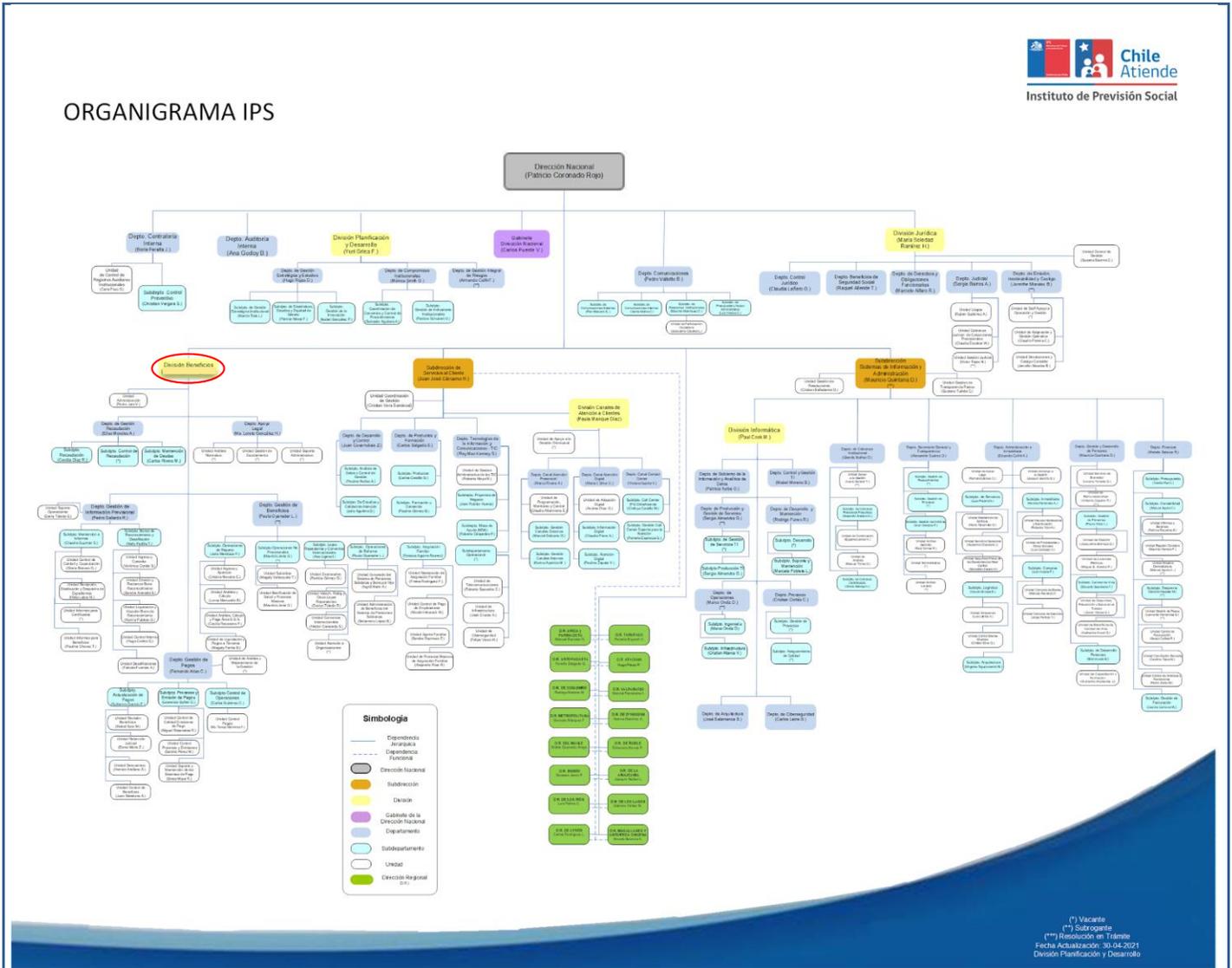
Asimismo, a todas las otras instancias institucionales a fin de solicitar información, proveer servicios y/o productos e informar necesidades.

El Jefe/a División Beneficios Previsionales se relaciona externamente con:

- Ciudadanía
- Superintendencia de Pensiones
- Superintendencia de Seguridad Social
- Contraloría General de la República
- Otros organismos públicos y privados, especialmente aquellos relacionados a proveer datos y/o beneficios en materias de Previsión y Seguridad Social.

Con estas instancias, la División se relaciona para incorporar lineamientos en materias de políticas públicas, provee información y/o también establece convenios, sin perjuicio de los organismos estatales a quienes reporta.

3.4 ORGANIGRAMA



Los cargos del Instituto de Previsión Social, que pertenecen al Sistema de Alta Dirección Pública son los siguientes:

- Director/a Nacional.
- Subdirector/a de Servicios al Cliente.
- Subdirector/a de Sistemas de Información y de Administración.
- 5 Jefes/as de División.
- 7 Jefes/as de Departamento.
- 16 Directores/as Regionales.