

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

**LUGAR DE DESEMPEÑO**

Región Metropolitana,  
Santiago

## **I. EL CARGO**

### **1.1 MISIÓN DEL CARGO**

Al Jefe/a División Informática le corresponde responder a los requerimientos de corto, mediano y largo plazo de la Dirección Nacional del Instituto de Previsión Social, en base a los lineamientos gubernamentales, Institucionales y normativa vigente, respecto a la gestión de las tecnologías de información y telecomunicaciones del Instituto, para elevar los estándares de calidad y mejoramiento de la provisión de productos y servicios institucionales.

### **1.2 REQUISITOS LEGALES**

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 no inferior a 6 años.

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

## II. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

### 2.1 DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

#### Misión Institucional

El IPS contribuye a la protección social del Estado, administrando el sistema de pensiones solidarias, regímenes previsionales de reparto, leyes reparatorias y otras leyes especiales, como así mismo, pagando prestaciones sociales ordenadas por ley y/o acordadas por convenios de colaboración con este Instituto. Promoviendo la excelencia en su gestión, atendiendo a la ciudadanía con cercanía y facilitando el acceso universal, a fin de garantizar el ejercicio de derechos y obligaciones previsionales y sociales, considerando para su logro a nuestras funcionarias y funcionarios como el principal capital que posee la Institución.

#### Objetivos Estratégicos Institucionales

1. Atender a la ciudadanía con altos estándares de calidad, innovación y cercanía, a través de una red de atención multiservicios de prestaciones previsionales, sociales y otros trámites, bajo un modelo de atención multicanal, generando acciones de difusión del sistema de protección social del Estado.
2. Mejorar en oportunidad y calidad, los sistemas de concesión, pago, mantención, suspensión y extinción de las prestaciones a cargo de este Instituto.
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. Mejorar el servicio de pago de las prestaciones sociales ordenadas por ley o encomendadas a este Instituto por convenios de colaboración, garantizando la oportunidad y cobertura en la entrega a la ciudadanía.

#### Productos Estratégicos

1. **Atención de Público en materias previsionales, sociales y otros trámites:** Actividades de interacción con la ciudadanía, por medio de los canales de atención presenciales y no presenciales, y la operación de una ventanilla de única presencial y virtual de atención de público.
2. **Servicio de pago masivo de beneficios de seguridad social y demás prestaciones sociales ordenadas por ley:** Este servicio consiste fundamentalmente en el procedimiento de pago de los beneficios de seguridad social y demás beneficios sociales que el IPS debe pagar por expresa disposición legal o en virtud de un convenio de colaboración, a partir de la información proporcionada y transmitida electrónicamente por el Instituto a través de medios computacionales o de comunicación de datos instruyendo el pago a las respectivas instituciones pagadoras. Con ello, la Institución pagadora procede en forma periódica y oportuna a efectuar los pagos bajo la modalidad que se determina en el contrato.
3. **Concesión, pago y mantención de beneficios previsionales, beneficios complementarios y regímenes especiales:** Concesión, pago, mantención, suspensión o extinción de pago de pensiones y demás beneficios del sistema

solidario, sistema de reparto, leyes reparatorias y otras leyes especiales.

4. **Recaudación, distribución, compensación y registro de las cotizaciones previsionales y cobranza de deudas previsionales:** Actividades de recaudación, distribución, compensación y registro de cotizaciones previsionales encomendadas al Instituto, las que incluyen, entre otras: Cotizaciones del Fondo Nacional de Salud (FONASA), cotizaciones del Instituto de Seguridad Laboral (ISL) y del régimen de reparto, de acuerdo a la política de recaudación y cobranza, generando un adecuado registro operativo, coherente con la contabilidad y con los registros financieros.

#### **Clientes**

1. Pensionados del Sistema de Pensiones Básicas Solidarias de Vejez e Invalidez y de Aporte Previsional Solidario de Vejez e Invalidez Ley N° 20.255.
2. Pensionados de Regímenes Previsionales del Sistema de Reparto.
3. Pensionados de Leyes de Reparación (N° 19.234 Exonerados Políticos, N°s 19.123 y 19.980 Rettig y N° 19.992 Valech) y Leyes Extraordinarias (N° 19.129 Indemnización Compensatoria para trabajadores del Carbón y beneficiarios de Bonos extraordinarios).
4. Beneficiarios asociados a beneficios administrados por terceros y pagados por el IPS (MINDES, SUSESO).
5. Mujeres con bonificación por hijo nacido vivo, art. 74, Ley N° 20.255.
6. Imponentes del Sistema de Reparto Cotizaciones de los trabajadores dependientes e independientes.
7. Personas afiliadas a las AFP y a entidades o personas jurídicas en convenio con el IPS.
8. Menores de 18 años de edad que perciban subsidio por discapacidad mental.
9. Trabajadores entre 18 y 35 años, que perciban subsidio estatal mensual, conforme a lo dispuesto en el artículo 82, de la Ley N° 20.255.
10. Trabajadores independientes contemplados en el DL N° 3.500, que perciban asignación familiar.
11. Empleadores que perciban subsidio estatal mensual por trabajadores contratados que tengan entre 18 y 35 años de edad, conforme a lo dispuesto en el artículo 82 de la Ley N° 20.255.
12. Instituciones a las que se entrega información útil para sus planes y políticas públicas (MINTRAB, SEGPRES, SUPEN, SUSESO, MINDES y DIPRES).
13. Instituciones a las cuales el IPS presta Servicio de Pago (MINDES, SUSESO, SENCE).
14. Instituciones a las cuales el IPS presta Servicio de Recaudación (ISL y FONASA).
15. Instituciones a las cuales el IPS presta Servicio de Atención de Público a través de la Red de Servicios ChileAtiende.

**2.2  
DESAFÍOS  
GUBERNAMENTALES  
ACTUALES PARA EL  
SERVICIO**

El Servicio, a través de los mandatos Gubernamentales y las líneas estratégicas en materia de seguridad social, adoptó trabajar en el cumplimiento de los siguientes desafíos:

1. Pago de Aporte Familia Permanente,
2. Fortalecimiento del Pilar Solidario tanto para la etapa de vejez, o situaciones de invalidez,
3. Políticas con impacto financiero en directo beneficio a los adultos mayores; por ejemplo, rebaja de la cotización de salud,
4. Asegurar y garantizar la oportuna entrega y cobertura de los beneficios previsionales de acuerdo al ciclo de vida, por ejemplo, asignación por muerte.

Todo en un marco de probidad y transparencia.

**2.3  
CONTEXTO EXTERNO  
DEL SERVICIO**

El Instituto de Previsión Social, se desarrolla en un sistema interrelacionado con diversos estamentos, en primer lugar depende del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, a través de la Subsecretaría de Previsión Social.

Del mismo modo se articula con los organismos supervisores y fiscalizadores, tales como la Superintendencia de Pensiones, la Superintendencia de Seguridad Social y la Contraloría General de la República.

A su vez, mantiene alianzas estratégicas, con el objetivo de cumplir los objetivos institucionales. Entre las instituciones se encuentran: Ministerio de Desarrollo Social y Ministerios Secretaría General de la Presidencia.

## 2.4 CONTEXTO INTERNO DEL SERVICIO

La Institución se desarrolla con una estructura organizacional funcional que responde a la estrategia institucional, basado en un nivel central y direcciones regionales debidamente coordinadas y comunicadas, distribuida en sucursales en todo el país, con buena cobertura y excelente calidad de servicio.

Los principales elementos y su condición que conforman la interacción de los sistemas que facilitan la gestión institucional son:

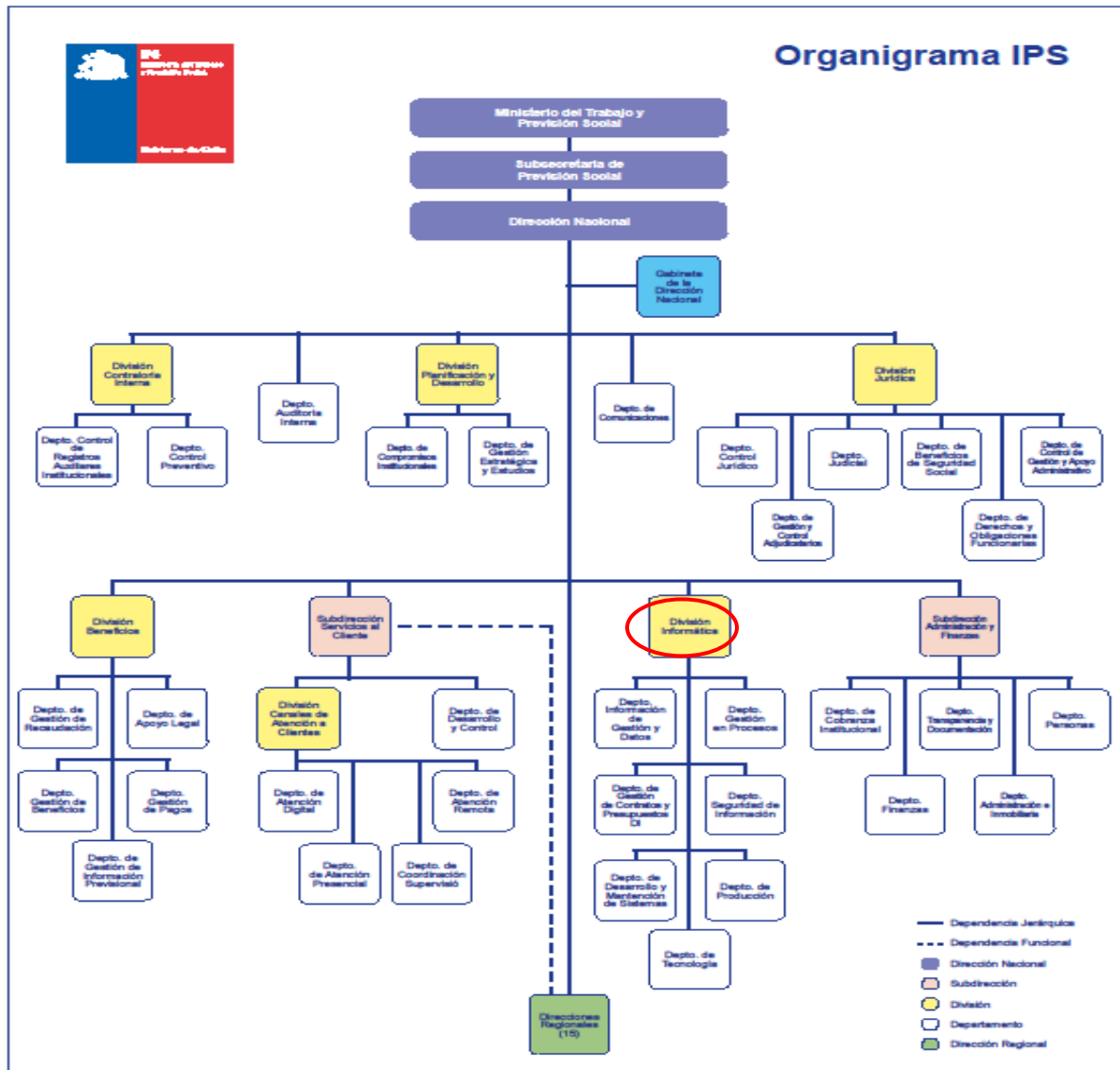
- **Tecnología:** Es intensiva e indispensable su uso en la entrega de los servicios de la Institución. Presenta capacidades tecnológicas diversas Sistemas conforme al desarrollo y crecimiento de los productos estratégicos en el tiempo que están respondiendo a permanentes demandas tecnológicas.

- **Cultura organizacional:** Los funcionarios presentan gran identificación con el rol social de la Institución, y orgullo de pertenencia a la institución, destacando su rápida adaptación a los cambios e implementación de nuevos requerimientos gubernamentales.

- **Estrategia de Servicios:** Principal actor de la red multiservicios del Estado, orientado hacia la prestación de servicios de seguridad social, con cercanía y calidez, ofreciendo un servicio integral y moderno.

## 2.5 ORGANIGRAMA DEL SERVICIO

### Organigrama Institución



El **Jefe/a de la División Informática**, se relaciona jerárquica y operativamente con otros cargos directivos del Instituto de la siguiente forma:

-De manera Jerárquica con el **Director Nacional**, en cuya persona recaen todas las funciones y obligaciones propias de un Jefe superior de Servicio, entre las que destaca dirigir, organizar, planificar y controlar el funcionamiento del Instituto.

- De manera jerárquica y de coordinación estratégica para la gestión, se relaciona con la **Subdirectora de Administración y Finanzas**, en quien recae proponer al Jefe Superior del Servicio las políticas, procedimientos y procesos de las áreas de apoyo a la gestión (administración, presupuesto, finanzas, personas, cobranza, documentación y tecnología)

-De manera de coordinación de la operación debe trabajar con la **Subdirección de Servicio al cliente, División de Beneficios.**

-De manera de coordinación con la **División de Planificación y Desarrollo**, a quien le provee la información estadística.

-Como coordinación y soporte en las materias pertinentes con **Jefe/a División Jurídica, División de Contraloría Interna.**

**2.6  
DIMENSIONES  
DEL  
SERVICIO**

**2.6.1 DOTACIÓN**

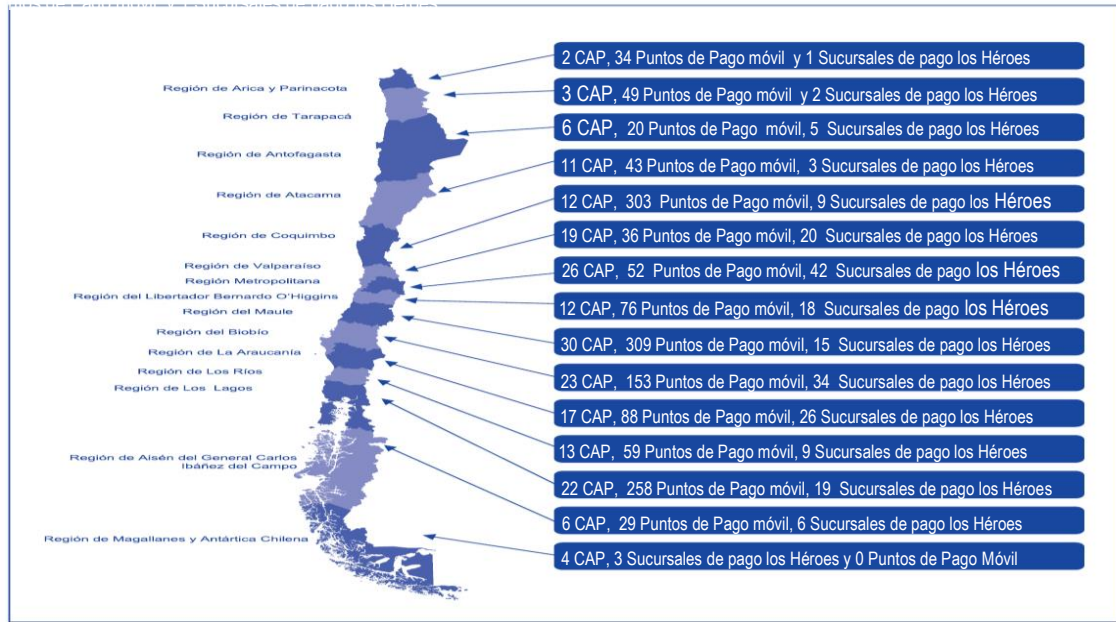
<b>Dotación Total</b> (planta y contrata)	2697
<b>Dotación de Planta</b>	295
<b>Dotación a Contrata</b>	2309
<b>Personal a Honorarios</b>	93

**2.6.2 PRESUPUESTO ANUAL (año 2016)**

<b>Presupuesto Corriente</b>	\$4.693.631.168.000.-
<b>Presupuesto de Inversión</b>	\$467.100.000.-

### 2.6.3 COBERTURA TERRITORIAL

A lo largo de todo el país el Instituto cuenta con: 15 direcciones regionales; 206 Centros de Atención Previsional o Sucursales; 213 locales de pago presencial más Isla de Pascua a través del Banco Estado y 1.510 puntos de pago móviles a nivel nacional, de acuerdo al siguiente detalle:



### 2.7 CARGOS DEL SERVICIO ADSCRITOS AL SISTEMA DE ADP

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 Administración y Finanzas
- 5 Jefes/as de División
- 8 Jefes/as de Departamento
- 15 Directores/as Regionales



### III. PROPÓSITO DEL CARGO

#### 3.1 FUNCIONES ESTRATÉGICAS DEL CARGO

Al asumir el cargo de Jefe/a División Informática del Instituto de Previsión Social le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Determinar adecuadamente los requerimientos en materia de Tecnologías de Información y Telecomunicaciones de la Dirección Nacional, para su satisfacción,
2. Orientar y asesorar a la Dirección Nacional en lo referido al desarrollo e implementación de una plataforma tecnológica y de telecomunicaciones que sea madura, robusta, funcional, segura y mejorada permanentemente.
3. Definir las mejores estrategias y tácticas para el desarrollo de la plataforma tecnológica institucional, en base a los lineamientos de la Dirección Nacional, y ejecutar las acciones necesarias para su implementación.
4. Servir como contraparte técnica del IPS ante otros organismos, públicos y privados, tanto en lo referido a trabajo coordinado y conjunto, como en materia de intercambio y colaboración tecnológica, ya sea a nivel conceptual y/o de proyectos específicos.
5. Mantener y coordinar con los Directores Regionales un plan anual de detección de necesidades con el propósito de anticipar necesidades tecnológicas y resolución de problemas.
6. Generar política de atención de usuarios con el fin de proveer los mecanismos apropiados para que estos informen problemas y necesidades.

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

<b>DESAFÍOS</b>	<b>LINEAMIENTOS</b>
<p>1. Revisar, validar y/o modificar el actual modelo de información de tecnología de la información y de las telecomunicaciones institucionales, velando por su robustez, integridad, confiabilidad, interoperabilidad y seguridad.</p>	<p>1.1 Revisar el actual modelo de tecnología de la información y de las telecomunicaciones institucionales, velando por su robustez, integridad, confiabilidad, interoperabilidad y seguridad.</p> <p>1.2 Validar y/o modificar el actual modelo de tecnología de la información y de las telecomunicaciones institucionales, velando por su robustez, integridad, confiabilidad, interoperabilidad y seguridad.</p> <p>1.3 Implementar un nuevo modelo de tecnología de la información y de las telecomunicaciones institucionales, velando por su robustez, integridad, confiabilidad, interoperabilidad y seguridad.</p> <p>1.4 Evaluar nuevo modelo de tecnología de la información y de las telecomunicaciones institucionales, velando por su robustez, integridad, confiabilidad, interoperabilidad y seguridad.</p>
<p>2. Generar las condiciones para asegurar la estabilidad y confiabilidad de la plataforma a nivel nacional.</p>	<p>2.1 Revisar los procesos tecnológicos existentes, y a partir de ello, establecer estándares y mejoras para asegurar la continuidad operativa de los sistemas informáticos institucionales en el alcance.</p> <p>2.2 Elaborar, proponer e implementar mejoras en materias de seguridad de la información.</p>
<p>3. Contribuir a mejorar la entrega oportuna de los beneficios a nuestros clientes/usuarios/ beneficiarios, a través de la implementación de tecnologías que permitan fortalecer la interoperabilidad de los sistemas del estado.</p>	<p>3.1 Revisar procesos tecnológicos actuales y actores claves para la implementación de tecnologías que permitan fortalecer la interoperabilidad de los sistemas del estado.</p> <p>3.2 Diseñar plan de trabajo para la implementación de tecnologías que permitan fortalecer la interoperabilidad de los sistemas del estado.</p>

	<p>3.3 Implementar plan de trabajo para la implementación de tecnologías que permitan fortalecer la interoperabilidad de los sistemas del estado.</p> <p>3.4 Evaluar plan de trabajo para la implementación de tecnologías que permitan fortalecer la interoperabilidad de los sistemas del estado.</p>
<p>4. Diseñar e implementar proyectos de innovación tecnológica y desarrollo estratégico de nuevos sistemas de información, que permitan optimizar los procesos que generen servicios de alta calidad.</p>	<p>4.1 Elaborar y proponer un plan de desarrollo institucional en materia de modernización tecnológica y de sistemas de información.</p> <p>4.2 Implementar un plan de desarrollo institucional en materia de modernización tecnológica y de sistemas de información.</p> <p>4.3 Evaluar un plan de desarrollo institucional en materia de modernización tecnológica y de sistemas de información.</p>

## IV. CONDICIONES PARA EL CARGO

### 4.1 VALORES Y PRINCIPIOS TRANSVERSALES PARA EJERCER 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 PÚBLICO<sup>1</sup>**

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.

<sup>1</sup> Principios generales que rigen la función pública [www.serviciocivil.gob.cl/documentación-y-estudios](http://www.serviciocivil.gob.cl/documentación-y-estudios)

## 4.2 ATRIBUTOS DEL CARGO

ATRIBUTOS	PONDERADOR
<p><b>A1. VISIÓN ESTRATÉGICA</b>                      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>	<b>10%</b>
<p><b>A2. EXPERIENCIA Y CONOCIMIENTOS</b>                      Es altamente deseable poseer experiencia en materia de gestión de plataformas tecnológicas, base de datos e implementación de sistemas de información en un nivel apropiado para las necesidades específicas del cargo.</p> <p>Adicionalmente se valorará contar con experiencia en materias de:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Gestión de proyectos de gran envergadura.</li> <li>• Implementación de proyectos innovadores.</li> </ul> <p>Se valorará poseer a lo menos 2 años de experiencia en cargos directivos o de jefatura de similar envergadura.</p>	<b>15%</b>
<p><b>A3. GESTIÓN Y LOGRO</b>                      Capacidad para generar y coordinar estrategias que aseguren resultados eficientes, eficaces y de calidad para el cumplimiento de la misión y objetivos estratégicos institucionales, movilizándolo 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>	<b>15%</b>
<p><b>A4. LIDERAZGO EXTERNO Y ARTICULACIÓN DE REDES</b>                      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>	<b>15%</b>
<p><b>A5. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS</b>                      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>	<b>20%</b>
<p><b>A6. LIDERAZGO INTERNO Y GESTIÓN DE PERSONAS</b>                      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>	<b>15%</b>
<p><b>A7. INNOVACIÓN Y FLEXIBILIDAD</b>                      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>	<b>10%</b>
<p><b>TOTAL</b></p>	<b>100%</b>

## IV. CARACTERÍSTICAS DE CARGO

### 5.1 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

<b>N° Personas que dependen del cargo</b>	12
<b>Presupuesto que administra</b>	\$12.181.179.000.-

\*Fuente: Ley de presupuesto 2016, [www.dipres.cl](http://www.dipres.cl)

### 5.2 EQUIPO DE TRABAJO

El equipo de trabajo del/a Jefe/a División Informática está compuesto por:

- **Jefe/a Departamento Información de Gestión y Datos**, a quien le corresponderá gestionar, coordinar y controlar la seguridad de los datos e información del instituto, y administrar el sistema de la información de datos previsionales, especialmente le corresponderá velar por la oportunidad, integridad y exactitud de los reportes e informes que deba generar la división para clientes internos o externos, conforme a la normativa vigente, las políticas gubernamentales y ministeriales y los objetivos estratégicos institucionales.
- **Jefe/a Departamento de Gestión de Procesos**, a quien le corresponde definir y levantar los procesos institucionales, realizar diagnósticos y proponer iniciativas de mejoramiento en conjunto con las áreas de negocio, que permitan tener procesos flexibles, modernos, integrados, seguros y alineados con los objetivos estratégicos de la organización y la normativa vigente.
- **Jefe/a Departamento Operaciones Tecnológicas**, a quien le corresponderá coordinar las acciones necesarias para gestionar y administrar toda la plataforma tecnológica y de comunicaciones institucional, administrar los diferentes sistemas de información del Instituto que se encuentren liberados y en producción, con el fin de que estos funcionen adecuadamente en todo evento, a través de la gestión de mecanismos de respaldo y planes de recuperación ante fallas.
- **Jefe/a Departamento Seguridad de Información, Infraestructura y Redes**, a quien le corresponderá gestionar y controlar un sistema de gestión de la seguridad sobre los activos de información del Instituto, conforme a la normativa vigente y los objetivos estratégicos institucionales.
- **Jefe/a Departamento de Desarrollo y Mantenimiento de sistemas**, a quien le corresponde gestionar, coordinar y controlar la implementación, desarrollo y mantenimiento de los sistemas de información del instituto, definidos conforme a la normativa vigente y los objetivos estratégicos institucionales.
- **Jefe/a Departamento de Producción**, a quien le corresponde gestionar, coordinar y controlar la producción de los sistemas de información del instituto, definidos conforme a la normativa vigente y los objetivos estratégicos institucionales, velando por el control del up time de los sistemas productivos.

- **Jefe/a Departamento de gestión de contratos y presupuestos DI**, a quien le corresponde gestionar y controlar la ejecución de las labores administrativas y de gestión necesarias para el correcto cumplimiento de los contratos de tecnología suscritos por el instituto y la ejecución del presupuesto de la división, conforme a la normativa legal y los objetivos estratégicos institucionales.

**5.3**  
**CLIENTES**  
**INTERNOS,**  
**EXTERNOS y**  
**OTROS ACTORES**  
**CLAVES**

El/La Jefe/a División Informática se relaciona internamente con:

- Director/a Nacional.
- Subdirector/a de Servicios al Cliente.
- Subdirector/a de Administración y Finanzas.
- Jefe/a División Planificación y Desarrollo.
- Jefe/a División Beneficios.
- Jefe/a División Jurídica.
- Jefe/a Departamento de Personas.
- Jefe/a Departamento Auditoría Interna.
- Directores/as Regionales.

El Jefe/a División Informática se relaciona principalmente con la Dirección y Subdirecciones en cuanto a reportar el cumplimiento de las políticas institucionales y con las Divisiones y/o Departamentos, de manera transversal en cuanto a solicitud de información, proveer servicios y/o productos e informar necesidades.

- Asociación Gremial: El Instituto cuenta con una Asociación Gremial (ANATRINP) de funcionarios, con 2.232 afiliados. Esta asociación forma parte constituyente de las siguientes instancias a saber: Comité Bipartito de Capacitación, Consejo de Bienestar y Junta Calificadora.

El/La Jefe/a División Informática se de manera externa con:

- Organismos públicos y privados que se vinculen al Instituto de Previsión Social.
- Proveedores en convenio

El Jefe/a División Informática se relaciona principalmente con estas instancias en cuanto a proveer información y/o establecer alianzas de beneficio para la institución.

## 5.4 RENTA

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 **\$4.084.000.-** 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, que se detalla a continuación:

Procedencia	Detalle Meses	Sub Total Renta Bruta	Asignación Alta Dirección Pública 45%	Total Renta Bruta	Total Remuneración Líquida Aproximada
Funcionarios del Servicio*	Meses sin asignación de modernización ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$2.928.499.-	\$1.317.825.-	\$4.246.324.-	\$ 3.501.385.-
	Meses con asignación de modernización: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$5.267.843.-	\$2.370.529.-	\$7.638.372.-	\$ 5.907.918.-
<b>Renta líquida promedio mensualizada referencial para funcionario del Servicio</b>					<b>\$4.304.000.-</b>
No Funcionarios**	Meses sin asignación de modernización ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$2.914.322.-	\$1.311.445.-	\$4.225.767.-	\$3.485.556.-
	Meses con asignación de modernización: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$4.642.073.-	\$2.088.933.-	\$6.731.006.-	\$5.279.433.-
<b>Renta líquida promedio mensualizada referencial para no funcionario del Servicio</b>					<b>\$ 4.084.000.-</b>

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

\*\***No Funcionario:** Se refiere a los postulantes que no provienen del mismo Servicio.

\*\*\***La asignación de modernización** constituye una bonificación que considera un 15% de componente base, hasta un 7,6% por desempeño institucional y hasta un 8% por desempeño colectivo. Esta última asignación se percibe en su totalidad después de cumplir un año calendario completo de antigüedad en el servicio (ley 19.553, ley 19.882 y ley 20.212).

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.

La Renta detallada podría tener un incremento de hasta un 10% por redefinición del porcentaje de asignación de alta dirección pública.



## 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 período de nombramiento sin que este sea renovado.
- 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.