

**DIRECTOR/A REGIONAL ATACAMA  
INSTITUTO DE PREVISIÓN SOCIAL  
MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL  
II NIVEL JERÁRQUICO**

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región de Atacama,  
Ciudad de Copiapó

**I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO\*****1.1 MISIÓN  
Y FUNCIONES  
DEL CARGO**

Al/A la Director/a Regional le corresponde liderar la Institución en la región siendo responsable de la administración de los sistemas de prestaciones y beneficios sociales, garantizando el acceso a los derechos de seguridad social de las personas, en concordancia con los lineamientos del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

Al asumir el cargo de Director/a Regional le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Representar al/a la Director/a Nacional en la Región.
2. Asegurar un proceso de mejora continua de la Dirección Regional, orientado a hacer más eficiente su gestión en la entrega oportuna de las prestaciones de seguridad social y demás beneficios, asegurando el cumplimiento de las metas institucionales.
3. Dirigir y administrar recursos financieros, materiales y humanos bajo su dependencia, en el ámbito de su competencia y acorde a los lineamientos institucionales.
4. Coordinar e implementar la atención de los canales externos al Instituto de Previsión Social, tales como: municipalidades, administradoras de fondos de pensiones, compañías de seguro, bancos en convenios de pago de beneficios y cajas de compensaciones, entre otras.
5. Asegurar una adecuada coordinación con las distintas Instituciones públicas regionales, en especial las del sector Trabajo y previsión Social.
6. Dirigir, coordinar y evaluar al personal bajo su dependencia, guiándolos hacia el logro de los objetivos estratégicos y al cumplimiento de las metas de la institución en un buen clima organizacional.

**1.2 ÁMBITO DE  
RESPONSABILIDAD**

<b>Nº Personas que dependen directamente del cargo</b>	7
<b>Nº Personas que dependen indirectamente del cargo</b>	36
<b>Presupuesto que administra</b>	\$1.530.600.196

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 07-07-2020  
Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Cristina Orellana

\* Convenio de desempeño de Altos Directivos Públicos se encuentra disponible en la página de postulación para su aprobación.

**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
<p>1.- Asegurar la mejora continua y optimizar la gestión interna de la Dirección Regional, sobre la base del cumplimiento de los objetivos estratégicos que la institución se plantea.</p>	<p>1.1. Diagnosticar la realidad regional para facilitar la entrega de servicios con pertinencia local.                      1.2. Elaborar una propuesta de mejoras a los procedimientos administrativos pertinentes para la región.                      1.3. Diseñar e Implementar un plan de trabajo con acciones que fomenten el cumplimiento de los objetivos institucionales.</p>
<p>2.- Asegurar una atención oportuna y eficiente de los usuarios del sistema previsional y de la red ChileAtiende, que les permita acceder a los servicios de información y tramitación en materias de seguridad social y otros, para la correcta calidad de los sistemas de concesión, pago, mantención, suspensión y extinción de las prestaciones del Estado.</p>	<p>2.1 Realizar una evaluación del funcionamiento de los Centros de Atención Previsional Integral de la Región, proponiendo acciones de mejora.                      2.2 Realizar un diagnóstico de las demandas no cubiertas en la Región, con miras a la instalación de nuevos puntos de atención.                      2.3 Implementar en la región el modelo de atención institucional, ejecutando las correspondientes medidas en los casos de desviaciones.                      2.4 Asegurar una adecuada coordinación con las instituciones de la Región que mantiene convenios con la red ChileAtiende.</p>
<p>3.- Fortalecer las Redes locales y la participación ciudadana en materias previsionales, a través de espacios de encuentro con organizaciones de la sociedad civil e instancias públicas y privadas.</p>	<p>3.1 Implementar plan de acción y actividades dirigidas a organizaciones de la sociedad civil.                      3.2 Implementar un plan de acciones de coordinación con instancias públicas o privadas en el ámbito previsional.</p>
<p>4.- Apoyar en el diseño del modelo de reacción a contingencias y continuidad de servicios.</p>	<p>4.1. Diseñar, implementar y evaluar un plan de respuesta ante contingencias que pongan en riesgo la continuidad del servicio regional.                      4.2 Implementar el modelo de reacción de contingencia aprobado por la autoridad. Junto con retroalimentar los resultados de la implementación a nivel central.</p>
<p>5.- Liderar y gestionar personas aportando al desarrollo del equipo de trabajo promoviendo ambientes y relaciones laborales saludables.</p>	<p>5.1 Implementar acciones necesarias en materias de gestión de personas que aseguren el cumplimiento de los objetivos de la división y la normativa.                      5.2 Desarrollar, implementar y supervisar la ejecución de un plan de acción en materias de satisfacción laboral.</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.

El cargo corresponde a un grado **6°** de la Escala Única de Sueldos DL 249, más un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de un **20%**. Incluye las asignaciones de modernización y zona. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$3.089.000.-** 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:

\*Renta líquida promedio mensual referencial meses sin asignación de modernización (enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre) **\$2.618.000.-**

\*\*Renta líquida promedio mensual referencial meses con asignación de modernización (marzo, junio, septiembre y diciembre) **\$4.029.000.-**

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.

## II. PERFIL DEL CANDIDATO

### 2.1 REQUISITOS LEGALES \*

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 6 años.

Fuente: Artículo N° 40, Ley N° 19.882.

### 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 y/o gestión de equipos multidisciplinarios, en un nivel apropiado a las necesidades del cargo y de la región.

Adicionalmente, se valorará contar con experiencia en Instituciones de Servicios en algunas de las siguientes materias:

- Seguridad Social.
- Interculturalidad y/o discapacidad y/o adulto mayor.
- Atención masiva de usuarios.

Es deseable poseer al menos 2 años de experiencia en cargos directivos o de jefatura y/o coordinación de equipos.

\*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.

## 2.3 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
<p><b>PROBIDAD Y ÉTICA EN LA GESTIÓN PÚBLICA</b></p> <p>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.</p>
<p><b>VOCACIÓN DE SERVICIO PÚBLICO</b></p> <p>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.</p>
<p><b>CONCIENCIA DE IMPACTO PÚBLICO</b></p> <p>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.</p>

\*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. LIDERAZGO Y GESTIÓN DE PERSONAS

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.

### III. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

#### 3.1 DOTACIÓN

<b>Dotación Total</b> (planta y contrata)	2.624
<b>Presupuesto Anual</b>	\$132.956.039.000.-

#### 3.2 CONTEXTO Y DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

##### Misión Institucional

El Instituto de Previsión Social 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.

#### 3.3 USUARIOS INTERNOS Y EXTERNOS

El/la Director/a Regional se relaciona principalmente con los siguientes clientes internos:

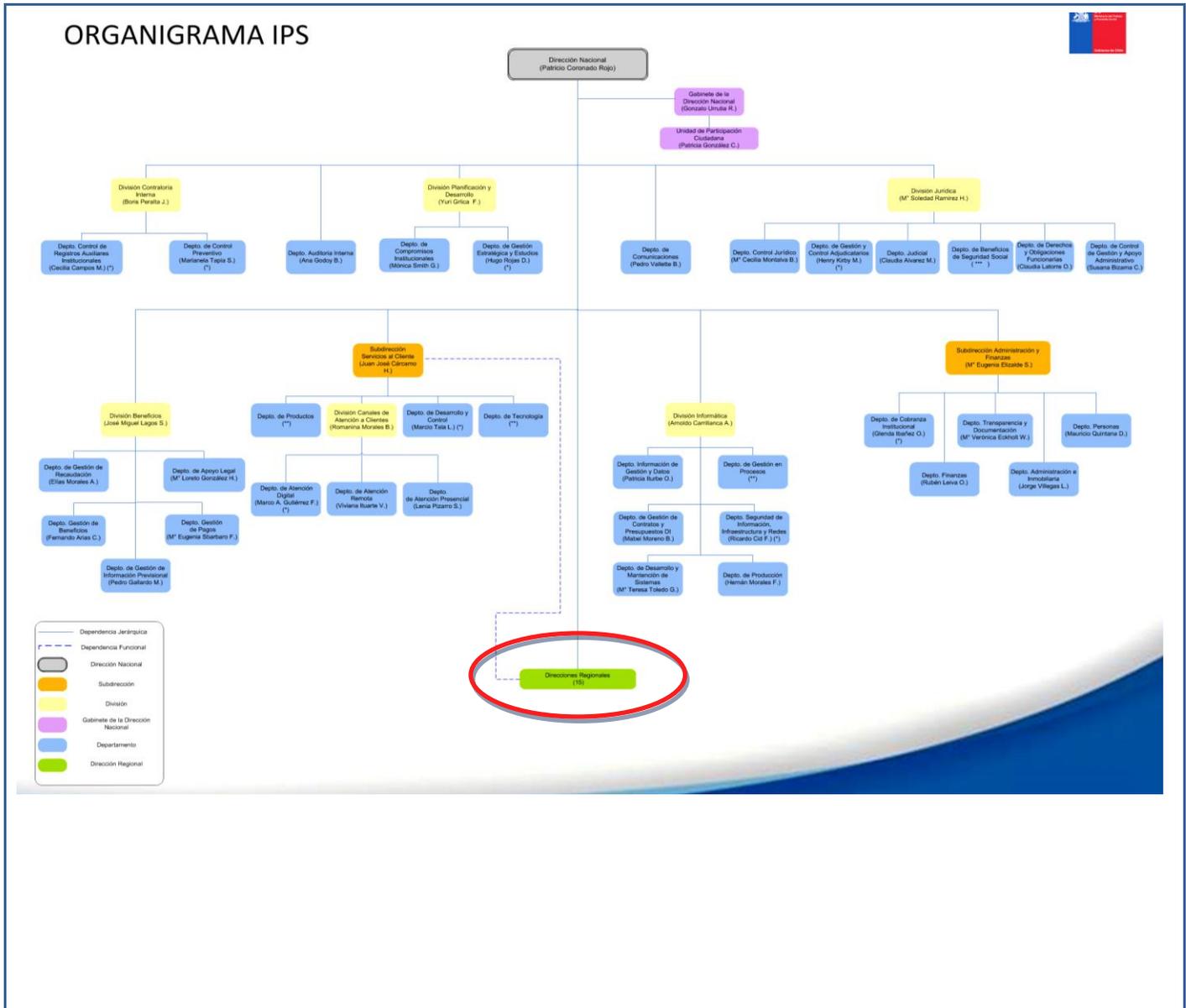
- Director/a Nacional.
- Subdirector/a de Servicios al Cliente.
- Jefe/a División Canales de Atención a Clientes.
- Jefe/a Departamento Desarrollo y Control.
- Jefe/a Departamento de Personas.
- Jefe/a Departamento de Comunicaciones.
- Directores/as Regionales.

El Director/a Regional se relaciona con las áreas como cliente de servicios o proveedor de información, se requiere una coordinación eficiente, transparente y orientada al logro de los objetivos estratégicos.

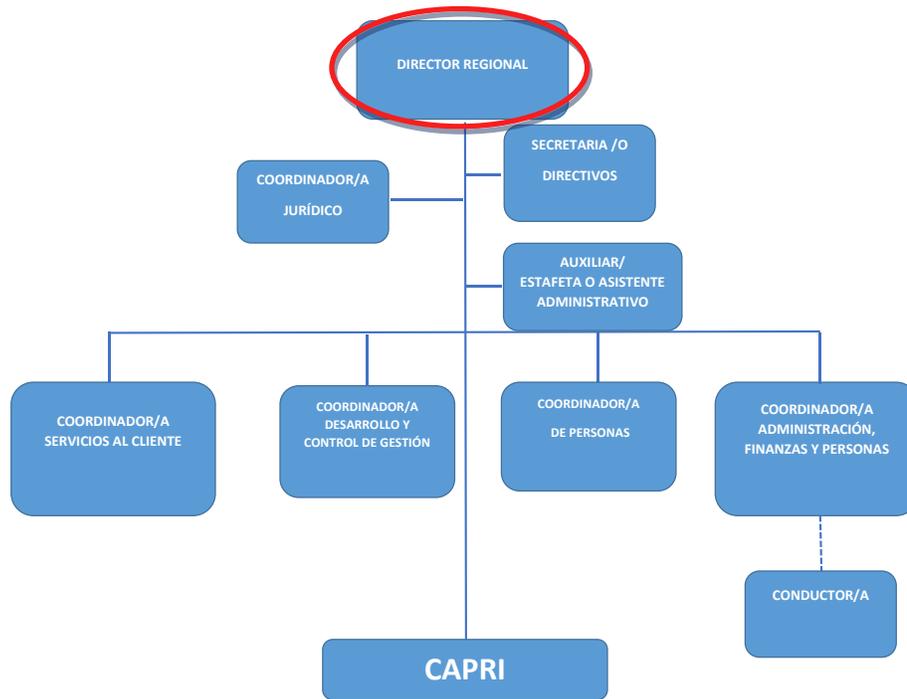
El/la Director/a Regional se relaciona principalmente con los siguientes clientes externos:

- Usuarios/as.
- Autoridades Regionales, Provinciales y Municipales.
- Diputados/as, Senadores/as.
- Asociaciones de Adultos Mayores.
- Asociaciones de Pensionados/as.
- Cajas de Compensación.
- Red de Pago Regional.
- Comisiones Médicas de Invalidez.
- Otros servicios públicos incorporados a la red de atención Canales Externos en convenio por Ley 20.255 (AFP-Municipios-Compañías de seguro- Mutual).

### 3.4 ORGANIGRAMA



**Organigrama del Servicio**



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.
- 8 Jefes/as de Departamento.
- 16 Directores/as Regionales.