

I. PERFIL DE SELECCIÓN

Fecha de Aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 27-03-2012
Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Patricia Ibáñez

JEFE/A DIVISIÓN FUNCIÓN: BENEFICIOS INSTITUTO DE PREVISIÓN SOCIAL - IPS

1. 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 mínima de 7 años.

(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. ATRIBUTOS PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

FACTOR PROBIDAD

Capacidad para conducirse conforme a parámetros de probidad en la gestión de lo público, e identificar conductas o situaciones que pueden atentar contra tales parámetros. Capacidad para identificar y aplicar estrategias que permitan fortalecer estándares de transparencia y probidad en su gestión y métodos de trabajo idóneos para favorecerlas.

DESCRIPCIÓN	PONDERADOR
A1. VISIÓN ESTRATÉGICA	15%
A2. GESTIÓN Y LOGRO	20%
A3. RELACIÓN CON EL ENTORNO Y ARTICULACIÓN DE REDES	10%
A4. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS	15%
A5. LIDERAZGO	15%
A6. INNOVACIÓN Y FLEXIBILIDAD	10%
A7. CONOCIMIENTOS TÉCNICOS	15%

DICCIONARIO DE ATRIBUTOS

1. VISIÓN ESTRATÉGICA

Capacidad para detectar y comprender las señales sociales, económicas, tecnológicas, culturales, de política pública y políticas del entorno local y global e incorporarlas de manera coherente a la estrategia institucional.

2. GESTIÓN Y LOGRO

Capacidad para orientarse al logro de los objetivos, seleccionando y formando personas, delegando, generando directrices, planificando, diseñando, analizando información, movilizand recursos organizacionales, controlando la gestión, sopesando riesgos e integrando las actividades de manera de lograr la eficacia, eficiencia y calidad en el cumplimiento de la misión y funciones de la organización.

Deseable poseer al menos 3 años de experiencia en cargos directivos, de gerencia o de jefatura.

3. RELACIÓN CON EL ENTORNO Y ARTICULACIÓN DE REDES

Capacidad para identificar a los actores involucrados (stakeholders) y generar las alianzas estratégicas necesarias para agregar valor a su gestión y/o para lograr nuevos resultados interinstitucionales, así como gestionar las variables y relaciones del entorno que le proporcionan legitimidad en sus funciones. Capacidad para comunicar oportuna y efectivamente lo necesario para facilitar su gestión institucional y afrontar, de ser necesario, situaciones críticas.

4. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS

Capacidad para identificar y administrar situaciones de presión, contingencia y conflictos y, al mismo tiempo, crear soluciones estratégicas, oportunas y adecuadas al marco institucional público.

5. LIDERAZGO

Capacidad para generar compromiso de los funcionarios/as y el respaldo de las autoridades superiores para el logro de los desafíos de la Institución. Capacidad para asegurar una adecuada conducción de personas, desarrollar el talento, lograr y mantener un clima organizacional armónico y desafiante, con el fin de implementar sistemas tecnológicos y procesos administrativos de calidad.

6. INNOVACIÓN Y FLEXIBILIDAD

Capacidad para transformar en oportunidades las limitaciones y complejidades del contexto e incorporar en los planes, procedimientos y metodologías, nuevas prácticas asumiendo riesgos calculados que permitan generar soluciones, promover procesos de cambio e incrementar resultados.

7. CONOCIMIENTOS TÉCNICOS

Es deseable poseer conocimientos y/o experiencias en materias de administración, control y gestión de procesos masivos de servicios de atención de clientes.

II. DESCRIPCIÓN DE CARGO

1. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO

Nivel Jerárquico	II Nivel
Servicio	Instituto de Previsión Social – IPS
Dependencia	Director/a Nacional
Ministerio	Ministerio del Trabajo y Previsión Social
Lugar de Desempeño	Santiago

2. PROPÓSITO DEL CARGO

MISIÓN

Al Jefe/a División Función: Beneficios le corresponde asegurar que los procesos de gestión de beneficios previsionales (concesión, pago, mantención, suspensión y extinción) se lleven a cabo de acuerdo a los lineamientos estratégicos definidos y en el marco de la legalidad vigente para satisfacer las necesidades de los clientes y otras instituciones de Seguridad Social, tanto públicas como privadas.

FUNCIONES ESTRATÉGICAS

Al asumir el cargo de Jefe/a de División Función: Beneficios le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Asegurar la calidad, legalidad, eficiencia y transparencia de los procesos estratégicos de gestión de beneficios establecidos en la Reforma Previsional, aquellos propios de la naturaleza del servicio y otros que se definan por ley.
2. Asegurar la adecuada y oportuna entrega de beneficios previsionales al cliente en los canales de atención destinados para ello.
3. Garantizar la calidad y uniformidad de las acciones de asesoría jurídica en materias de concesión y entrega de beneficios previsionales.
4. Liderar a las personas bajo su dependencia, guiándolos hacia el logro de los objetivos y el cumplimiento de las metas de la institución en un buen clima organizacional.

DESAFÍOS DEL CARGO

El Jefe/a División Función: Beneficios deberá asumir los siguientes desafíos:

1. Fortalecer y automatizar los procesos de gestión de beneficios (concesión, pago, mantención, suspensión y extinción) establecidos en la Reforma Previsional, Sistema de Pensiones de las ex cajas u otros definidos por ley conforme a altos estándares de calidad de servicio definidos institucionalmente.

3. ORGANIZACIÓN Y ENTORNO DEL CARGO

CONTEXTO DEL CARGO

El Instituto de Previsión Social fue creado por la Ley N° 20.255 sobre reforma previsional como servicio público descentralizado y, por tanto, con personalidad jurídica y patrimonio propio, bajo la supervigilancia del Presidente de la República, a través del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, por intermedio de la Subsecretaría de Previsión Social.

Constituye un servicio público de aquellos regidos por el Sistema de Alta Dirección Pública y, en el ámbito de sus funciones y atribuciones se considera para todos los efectos sucesor y continuador legal del Instituto de Normalización Previsional (ver incs 2°s de los artículos 53 y 54, Ley N° 20.255).

La Reforma Previsional implementada a partir del 1 de julio de 2008 es el principal cambio en el sistema de previsión social chileno ocurrido en los últimos 25 años.

El Instituto de Previsión Social es el encargado de administrar el así llamado Sistema de Pensiones Solidarias, junto con otros beneficios destinadas a mejorar el futuro previsional de los chilenos, tales como las bonificaciones por hijo para las mujeres, el subsidio previsional a los trabajadores jóvenes, las asignaciones familiares a trabajadores independientes. Para ello puede celebrar convenios con entidades que administren prestaciones de seguridad social y otras para realizar tareas de apoyo a su labor. Asimismo, le corresponde realizar diagnósticos y estudios actuariales relativos a temas propios de sus funciones y efectuar publicaciones informativas dentro del ámbito de su competencia.

Dentro de las facultades que se le conceden para desarrollar su labor, particular importancia tiene la de poder exigir tanto de organismos públicos como privados del ámbito previsional, todos los datos e información necesaria para el cumplimiento de sus funciones y administrar dichos datos para crear un Sistema de Información de datos previsionales, basado en una plataforma tecnológica de alto nivel. Con todos los antecedentes que disponga en dicho Sistema, deberá verificar el cumplimiento de los requisitos

para acceder al sistema de pensiones solidarias, con la debida reserva y acuciosidad, de forma tal de no menoscabar los derechos de los ciudadanos.

Bajo estas condiciones, el Instituto de Previsión Social está llamado a ser una institución clave, con cerca de 2.800 funcionarios, los que deben orientar su actividad a prestar una atención de calidad a los ciudadanos de Chile, particularmente aquellos de menores recursos, estimándose que ellos alcanzarán a los 3 millones en el año 2012. El presupuesto proyectado de la institución confiere a ésta la administración de recursos que representarán cerca de un tercio del presupuesto fiscal de la Nación.

El Instituto de Previsión Social se encuentra en pleno proceso de consolidarse como una institución, con renovados desafíos los que se encuentran vinculados a la ampliación de sus funciones en la red de sucursales a lo largo del país, la diversificación en cantidad y modalidad de la oferta de productos y servicios que entrega el estado a sus clientes y usuarios y el fortalecimiento de su modelo de atención, el que incluye, entre otros, la ampliación de los horarios de atención. En este sentido el IPS busca convertirse en la ventanilla única del Estado, acercando los servicios que éste presta a todos sus usuarios, intentando optimizar los tiempos y entregar un servicio rápido, integral y de calidad.

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

BIENES Y/O SERVICIOS

Al Jefe/a División Función: Beneficios le corresponderá:

- Concesión de Beneficios del Sistema de Pensiones Solidarias.
- Concesión de Beneficios de la Reforma Previsional.
- Concesión de Beneficios del Sistema de Pensiones de las ex cajas, Bono de Reconocimiento y Beneficios no Previsionales de Cargo Fiscal.
- Concesión de Pensiones de Reparación.
- Otros que por Ley se definan.

EQUIPO DE TRABAJO

Su equipo de trabajo de esta División está compuesto por:

- **Jefe/a Departamento Gestión de Pagos**, cuya función es dirigir la operación de los procesos de gestión de pago de beneficios a cargo del Departamento conforme a estándares de calidad de servicio de primer nivel, políticas internas y disposiciones legales vigentes.
- **Jefe/a Departamento de Gestión de Beneficios**, a quién le corresponde dirigir la operación de los procesos de gestión de beneficios a cargo del Departamento (concesión, mantención, suspensión y extinción, según corresponda de acuerdo a lo que establece la norma de cada uno de ellos), conforme a estándares de calidad de servicio de primer nivel, políticas internas y disposiciones legales vigentes.
- **Jefe/a Departamento Gestión de Beneficios Previsionales**, cuya función es dirigir la operación, desarrollo y control de los procesos y registros de la información previsional requerida para la adecuada administración de los beneficios a cargo de la División, y la emisión de las certificaciones e instrumentos correspondientes, conforme a los estándares de calidad definidos, a las políticas institucionales y disposiciones legales vigentes.
- **Jefe/a Departamento Control de Gestión y Procesos**, a quién le corresponde planificar, coordinar, controlar y evaluar los procesos de la División y desarrollar proyectos y estudios necesarios para apoyar la toma de decisiones, con el fin de generar procesos de mejora continua en la gestión.
- **Jefe/a Departamento Gestión Normativa**, a quién le corresponde asesorar y velar por la correcta aplicación de la normativa vigente en la gestión de la División y sus actos administrativos, en materias de concesión y pago de beneficios del Régimen de Reparto, Sistema de Pensiones Solidarias y demás beneficios legales.

CLIENTES INTERNOS

El Jefe/a División Función Beneficios se relaciona principalmente con:

- Director/a Nacional, a quien debe reportar el cumplimiento de las políticas impartidas por la dirección.

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

CLIENTES EXTERNOS

El Jefe/a División Función Beneficios se relaciona principalmente con:

- Ciudadanos
- Organismos públicos y privados, especialmente aquellos relacionados a la Seguridad Social.

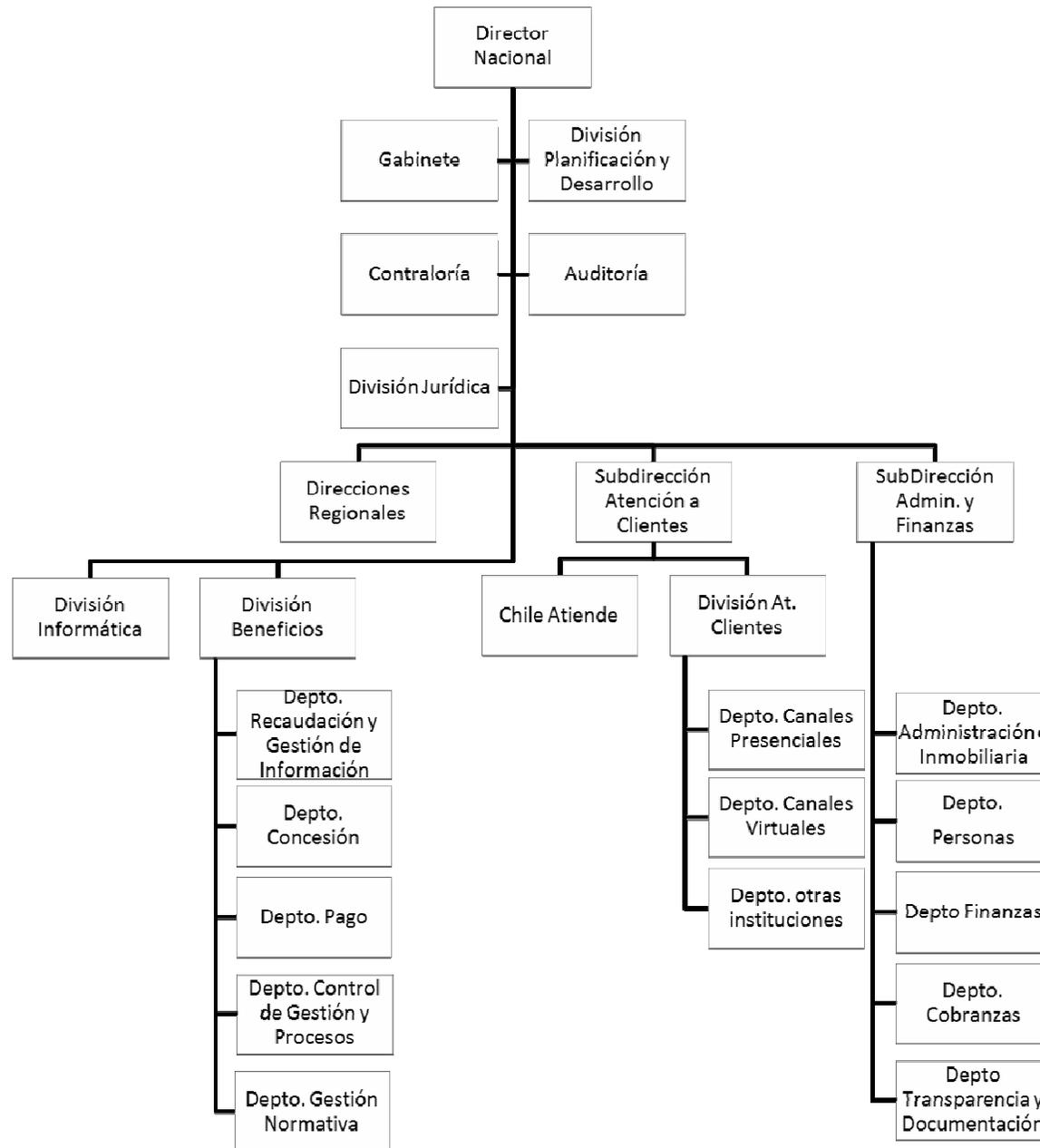
Con estas instancias, la División se relaciona para incorporar lineamientos en materias de políticas públicas, provee información y/o también establece convenios, sin perjuicio de los organismos estatales a quienes reporta.

DIMENSIONES DEL CARGO

Nº Personas que dependen directamente del cargo	6
Dotación Total de la División	463
Presupuesto que administra	M\$4.247.056.090
Dotación Total del Servicio a nivel Nacional	2.608
Dotación Honorarios a nivel Nacional	38
Presupuesto del Servicio a nivel Nacional	\$ 4.417.332.576.000

Fuente: Instituto de Previsión Social 2012

ORGANIGRAMA



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 **\$3.340.000.-** 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.	\$2.407.185.-	\$1.083.233.-	\$3.490.418.-	\$ 2.858.705.-
	Meses con asignación de modernización: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$4.330.094.-	\$1.948.542.-	\$6.278.636.-	\$ 4.831.483.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial					\$3.516.000.-
No Funcionarios**	Meses sin asignación de modernización ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$2.395.532.-	\$1.077.989.-	\$3.473.521.-	\$2.846.032.-
	Meses con asignación de modernización: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$3.815.719.-	\$1.717.074.-	\$5.532.793.-	\$4.326.675.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial					\$ 3.340.000.-

***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 tener un año de antigüedad en el servicio (ley 19.553, ley 19.882 y ley 20.212).

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

4. CONDICIÓN 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.
- El directivo nombrado contará con un plazo máximo de tres meses desde su nombramiento para suscribir un convenio de desempeño con el jefe superior del servicio. El convenio será propuesto por dicha autoridad dentro de los cinco días siguientes al nombramiento.
- El alto directivo deberá informar anualmente a su superior jerárquico, del grado de cumplimiento de las metas y objetivos comprometidos en su convenio. El no cumplimiento de las metas convenidas, tendrá efectos en la remuneración del directivo en el año de gestión siguiente.
- 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 periodo de nombramiento sin que este sea renovado.