

I. PERFIL DE SELECCIÓN

Fecha de Aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 05-10-2010
Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Solange Garreaud de Mainvilliers

JEFE/A DIVISIÓN FUNCIÓN: BENEFICIOS PREVISIONALES 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	15%
A4. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS	10%
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 de acuerdo a los nuevos lineamientos establecidos en la Reforma Previsional.

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. Es deseable poseer a lo menos 3 años de experiencia en cargos directivos 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 y 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. Se valorarán logros y experiencia en procesos de gestión de cambio cultural y fortalecimiento de nuevas prácticas de trabajo en organismos afines.

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 tomando riesgos calculados que permitan generar soluciones, promover procesos de cambio e incrementar resultados.

7. CONOCIMIENTOS TÉCNICOS

Es deseable poseer conocimientos y/o experiencia en materias de administración, control y gestión de procesos masivos de servicios de atención de clientes. Se valorarán logros y experiencia en materias de calidad de servicio en instituciones de similar envergadura.

II. DESCRIPCIÓN DE CARGO

1. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO

Nivel Jerárquico	II Nivel
Servicio	Instituto de Previsión Social – IPS
Dependencia	Subdirector/a de Servicios al Cliente
Ministerio	Ministerio del Trabajo y Previsión Social
Lugar de Desempeño	Santiago

2. PROPÓSITO DEL CARGO

MISIÓN

Al Jefe/a División Función: Beneficios Previsionales 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, bajo altos estándares de calidad de servicio.

FUNCIONES ESTRATÉGICAS

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

1. Administrar, asegurando 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. Procurar 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.

DESAFÍOS DEL CARGO

El Jefe/a de la División Función: Beneficios Previsionales deberá asumir el siguiente desafío:

- Fortalecer los procesos de gestión de beneficios (concesión, pago, mantención, suspensión y extinción) establecidos en la Reforma Previsional 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).

Su objeto es especialmente la administración del sistema de pensiones solidarias y de los regímenes previsionales anteriormente administrados por el Instituto de Normalización Previsional.

El Instituto de Previsión Social comienza sus funciones a partir del día primero del primer mes después de la publicación del DFL N° 4, que establece su estructura y planta de funcionarios, esto es el 1 de marzo de 2009. Al mismo tiempo, deja de existir el Instituto de Normalización Previsional.

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 objetivo más relevante de la Reforma es ampliar la cobertura previsional a un importante número de ciudadanos que carece de ella, al mismo tiempo que mejorar el nivel de pensiones de otro segmento con bajos niveles de ahorro previsional, lo que traía como consecuencia que percibieran pensiones muy bajas.

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 3.000 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.

De esta forma, el Instituto de Previsión Social se proyecta como la entidad para la protección social de los chilenos y la eliminación de la pobreza en la tercera edad, por lo que la calidad, eficiencia y precisión de sus servicios es de gran relevancia y depende en gran parte, de una dirección con visión estratégica, con orientación al cliente y altamente profesional.

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**

Los bienes y servicios de esta División son los siguientes:

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

**EQUIPO DE
TRABAJO**

El equipo de trabajo de esta División está compuesto por:

Jefe/a Departamento Concesión de Beneficios: a cargo de administrar la operación de los procesos de gestión de beneficios previsionales (concesión, mantención, suspensión y extinción) que permitan garantizar la entrega oportuna e integral de estos a los clientes y otras instituciones de Seguridad Social, tanto públicas como privadas, bajo altos estándares de calidad de servicio, de acuerdo a la normativa vigente.

Jefe/a Departamento de Administración Pago de Beneficios: le corresponde asegurar el correcto pago de los beneficios previsionales y otros establecidos por Ley, bajo altos estándares de calidad de servicio, de acuerdo a la normativa vigente.

Jefe/a Departamento otros Beneficios Sociales: debe administrar la operación de los procesos de gestión de otros beneficios sociales distintos a los previsionales (concesión, mantención, suspensión y extinción) que permitan garantizar la entrega oportuna e integral de estos a los clientes y otras instituciones de Seguridad Social, tanto públicas como privadas, bajo altos estándares de calidad de servicio, de acuerdo a la normativa vigente.

Jefe/a Departamento de Convenios Internacionales y Leyes Especiales: le corresponde administrar la operación de los procesos de gestión de beneficios originados por Convenios Internacionales de seguridad social y leyes especiales de reparación (concesión, mantención, suspensión y extinción) que permitan garantizar la entrega oportuna e integral de estos a los clientes y otras instituciones de Seguridad Social, tanto públicas como privadas, nacionales e internacionales, bajo altos estándares de calidad de servicio, de acuerdo a la normativa vigente.

Jefe/a Departamento de Asesoría Jurídica : a cargo de velar por la legalidad de los actos institucionales en materia de tramitación, concesión y pago de los beneficios de los regímenes de las ex Cajas de Previsión y el Ex Seguro de Servicio Social -SSS, de la Ley N° 19.234, sobre Exonerados Políticos y de la ley N° 20255 administrados por el Instituto de Previsión Social y, de otros beneficios de seguridad social que las leyes dispongan la participación del IPS; asesorando a la jefatura de División y demás instancias involucradas.

CLIENTES INTERNOS

Los principales clientes internos de esta División son:

- Director/a Nacional, a quien debe reportar el cumplimiento de las políticas impartidas por la dirección.
- Subdirector/a de Servicios al Cliente a quien reporta en todas las materias específicas bajo su responsabilidad.
- A todas las otras instancias institucionales a fin de solicitar información, proveer servicios y/o productos e informar necesidades: Subdirector/a de Sistemas de Información y Administración; Jefe/a División Atención Administración y Finanzas; Jefe/a División Atención de Clientes; Jefe/a División Información y Desarrollo de Procesos; Jefe/a División Jurídica; y Directores/as Regionales.

CLIENTES EXTERNOS

Los clientes externos de la división son:

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

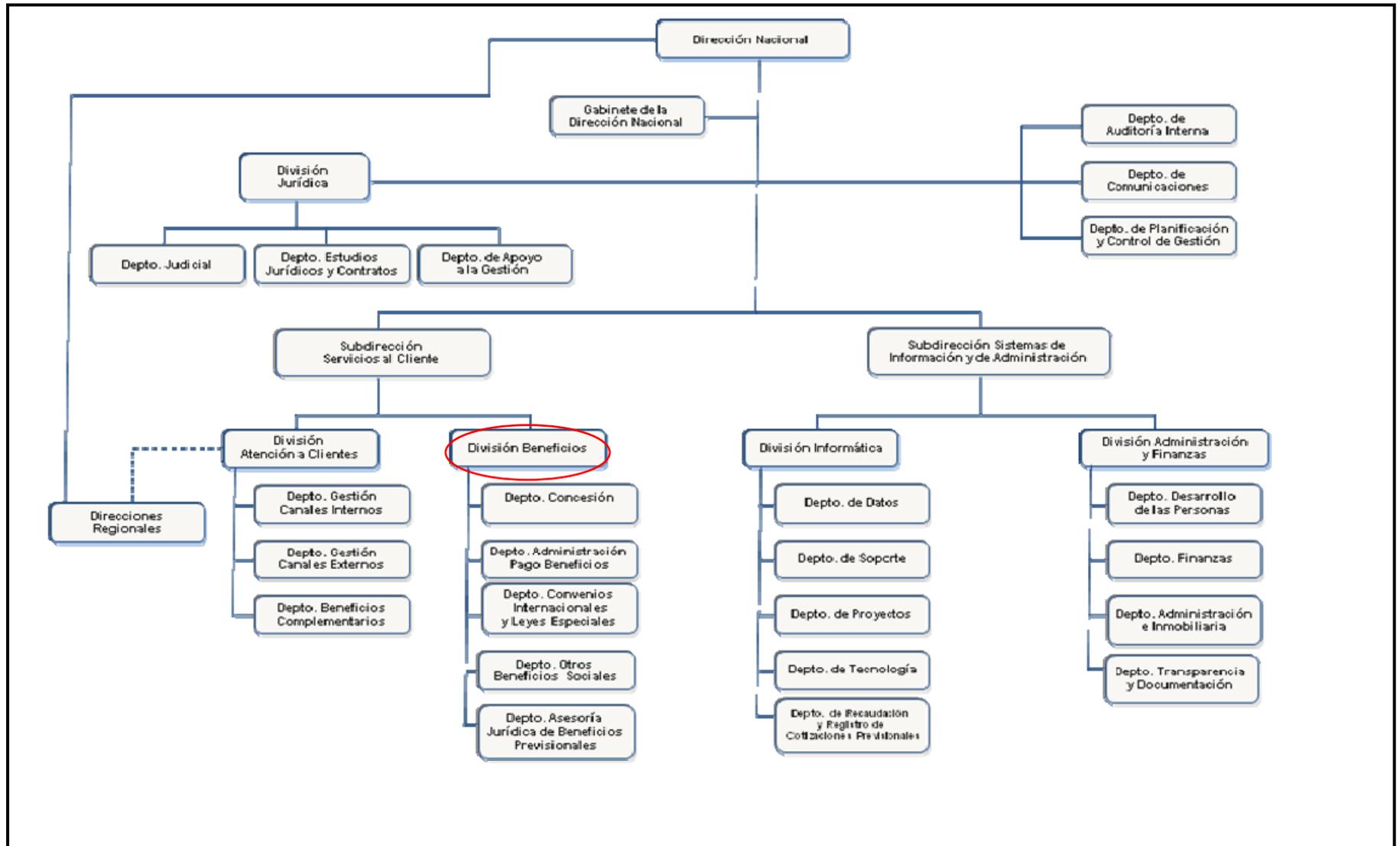
Con estas instancias, la división se relaciona para incorporar lineamientos en materias de políticas públicas, provee información y/o también establece convenios, sin perjuicio de los organismos estatales a quienes reporta.

DIMENSIONES DEL CARGO

Nº Personas que dependen del cargo	498
Dotación Total del Servicio	2.726
Personal a honorarios	24
Presupuesto que administra	\$ 3.718.718.000
Presupuesto del Servicio	\$ 3.829.178.723.000

Fuente: Instituto de Previsión Social

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 **\$3.076.000.-** para un no funcionario, y que puede tener una variación de un 10%, 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.	\$2.200.151.-	\$990.068.-	\$3.190.219.-	\$ 2.629.090.-
	Meses con asignación de modernización: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$3.957.676.-	\$1.780.954.-	\$5.738.630.-	\$ 4.455.363.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial					\$3.238.000.-
No Funcionarios**	Meses sin asignación de modernización ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$2.189.500.-	\$985.275.-	\$3.174.775.-	\$2.617.507.-
	Meses con asignación de modernización: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$3.487.541.-	\$1.569.394.-	\$5.056.935.-	\$3.993.972.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial					\$ 3.076.000.-

***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).

4. 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 altos directivos públicos nombrados 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 alto directivo público 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 público 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, con un máximo de seis.
- 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.