

I. PERFIL DE SELECCIÓN

Fecha de Aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 12-06-2012

Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Pilar Vera M.

JEFE/A DE DIVISION FUNCIÓN PLANIFICACION Y DESARROLLO 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	20%
A2. GESTIÓN Y LOGRO	20%
A3. RELACIÓN CON EL ENTORNO Y ARTICULACIÓN DE REDES	10%
A4. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS	5%
A5. LIDERAZGO	15%
A6. INNOVACIÓN Y FLEXIBILIDAD	15%
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 las definiciones estratégicas de la institución, creando valor en el diseño y gestión de los procesos y sistemas para mejorar y optimizar los productos y servicios entregados por la organización.

2. GESTIÓN Y LOGRO

Capacidad para orientarse al logro de los objetivos, seleccionando y formando personas, delegando, generando directrices, planificando, diseñando, analizando información, movilizándolo 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 5 años de experiencia en cargos directivos, o 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 planificación estratégica, sistemas de control de gestión, gestión de calidad y/o gestión de riesgos.

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 Planificación y Desarrollo le corresponderá formular las definiciones estratégicas de la Institución, así como también diseñar y gestionar los procesos y sistemas de control de gestión, en conformidad a las políticas internas y las normas legales vigentes, con el objetivo de mejorar y optimizar los productos y servicios entregados a los clientes ciudadanos por la Institución.

FUNCIONES ESTRATÉGICAS

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

1. Liderar, en coordinación con las áreas claves de la institución, la formulación de las definiciones estratégicas, en el marco de los lineamientos gubernamentales y ministeriales.
2. Diseñar y gestionar los procesos y sistemas de control de gestión de la institución, en el marco de las mejoras continuas.
3. Velar por la efectividad en la entrega de los productos y servicios otorgados por la Institución a la ciudadanía.
4. Mantener y fortalecer un sistema de información para la gestión que permita observar los resultados y en particular, medir y monitorear el cumplimiento de compromisos asociados con los programas de mejoramiento de la gestión (PMG), convenios de desempeño colectivo, programación gubernamental, directivas ministeriales y objetivos departamentales de la institución.
5. Dirigir la elaboración, ejecución y seguimiento de estudios, planes

y programas, atendiendo los requerimientos y demandas de la Dirección Nacional.

DESAFÍOS DEL CARGO

El Jefe/a División Función Planificación y Desarrollo deberá asumir los siguientes desafíos:

1. Introducir mejoras en los procesos estratégicos de la Institución que permita eficientar la entrega de los productos y servicios a la ciudadanía.
2. Rediseñar un modelo de Control de Gestión que permita medir el desempeño de los programas de mejoramiento de la gestión y convenios de desempeño colectivo, desde los indicadores de medición de la gestión hasta la operación.
3. Estandarizar y documentar los procesos de la institución, diseñando instrumentos tales como mapa de procesos, flujos de actividades y criterios de entrega entre otros.

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 2.600 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 Red Multiservicio 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.

Al respecto y teniendo en cuenta que las funciones de administrar y dirigir los procesos de planificación estratégica y de control de gestión de la institución, así como la coordinación, evaluación y desarrollo de los distintos proyectos y estudios necesarios para apoyar la toma de decisiones, con el fin de generar procesos de mejora continua en la gestión institucional, constituyen elementos trascendentes y esenciales para el óptimo desempeño del servicio y tomando en consideración el proceso de modernización y reestructuración que se está materializando en este Instituto.

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 Planificación y Desarrollo le corresponderá:

- Plan Estratégico anual del IPS.
- Informes consolidados relativos a la formulación, seguimiento y control del avance o cumplimiento de los compromisos institucionales, según corresponda, como: Programación Gubernamental, Convenio de Desempeño Colectivo; Convenio de Desempeño de Alta Dirección pública; indicadores de desempeño (Formulario H); Definiciones estratégicas (Formulario A-1); Direcciones Regionales.
- Balance de gestión integral cuyo propósito es informar acerca de los objetivos, metas y resultados de la gestión del Instituto de previsión Social como cuenta pública al Congreso Nacional.
- Información de gestión y análisis de riesgos institucionales y sus planes de tratamiento, así como el avance o cumplimiento de la implementación de las correspondientes estrategias.

EQUIPO DE TRABAJO

Su equipo de trabajo en esta División está compuesto por:

- **Jefe/a Departamento Compromisos Institucionales** a quien le corresponde generar, gestionar, administrar y controlar el Sistema de Monitoreo de Desempeño del IPS, asegurando su cumplimiento y que sea coherente con el Plan estratégico y generar en forma confiable, todos los reportes con las instituciones externas al Instituto.
- **Jefe/a Departamento Proyectos y Estudios**, a quien le corresponde planificar, coordinar, controlar y evaluar los proyectos estratégicos del IPS, asegurando que cumplan el objetivo definido, en los plazos y con los recursos establecidos. Asimismo, gestionar la optimización de los procesos del Instituto Previsional Social, asociados a proyectos estratégicos, promoviendo y controlando los cambios necesarios y la mejora continua de los mismos. Y dirigir la elaboración ejecución y seguimiento de estudios, planes y programas, atendiendo los requerimientos y demandas de la Dirección Nacional.
- **Jefe/a Departamento Planeación y Control de Gestión**, a quien le corresponde proveer información confiable y oportuna a los distintos niveles de ejecutivos del IPS, que apoye la toma de decisiones y que permita hacer seguimiento a los procesos operativos y de soporte, y constituirse en la fuente oficial de dicha información. Además, controlar la ejecución de los proyectos estratégicos y generar alarmas cuando se presenten desviaciones a lo establecido en el plan.

CLIENTES INTERNOS

El Jefe/a División Función Planificación y Desarrollo se relaciona principalmente con:

- Director/a Nacional, a quien debe asegurar el desarrollo, mantención y mejoramiento de los procesos asociados a la gestión de calidad y gestión de riesgo; revisar las definiciones estratégicas de la institución
- A nivel transversal, toda la Institución para coordinar la planificación de estudios y presentación de reportes estadísticos requeridos; apoyo técnico en la elaboración, modificación o actualización de los procedimientos administrativos (instructivos, cartas, circulares e instrucciones de trabajo); supervisión de los riesgos declarados en la matriz correspondiente y certificación de procesos; apoyo técnico en la implementación y certificación de procesos conforme a los requisitos de la norma IOS 9001:2008; formular y evaluar el cumplimiento de las metas de gestión.

CLIENTES EXTERNOS

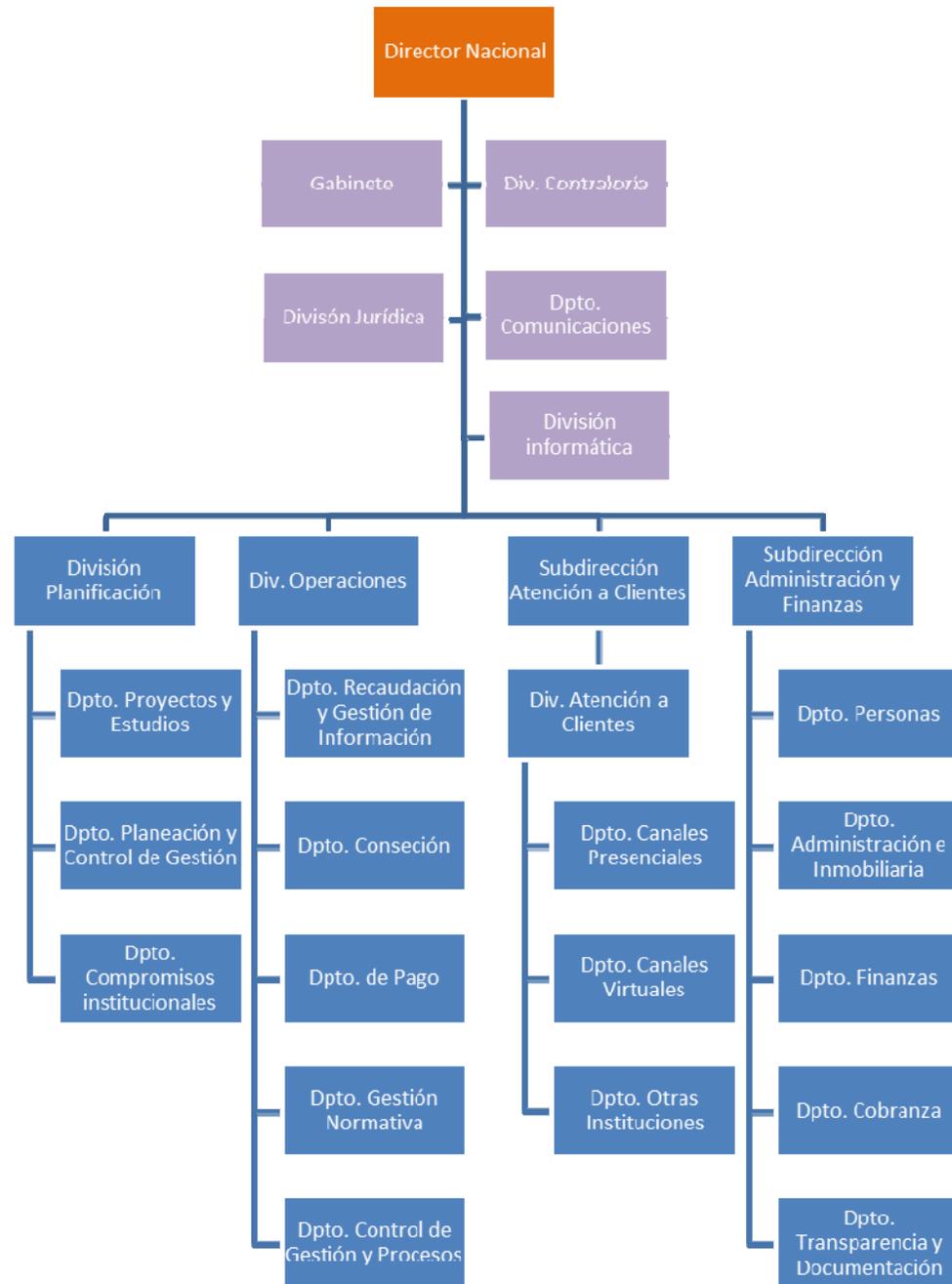
El Jefe/a División Función Planificación y Desarrollo se relaciona principalmente con:

- **Dirección de Presupuesto:** provee información relativa a los objetivos metas y resultados más relevantes de la gestión institucional en el marco de las instrucciones que para estos efectos define el Ministerio de Hacienda, a través de la dirección de presupuestos.
- **Dirección Nacional del Servicio Civil:** provee información relativa a la formulación y evaluación de los Convenios de Desempeño de los directivos adscritos al Sistema de Alta Dirección pública.
- **Subsecretaría de Previsión Social:** Proveer información relativa a la formulación y evaluación de los diferentes instrumentos de gestión implementados en la institución.
- **Consejo de Auditoría Interna General de Gobierno:** proveer información relativa a la adecuada aplicación de la metodología Gestión de Riesgos y el cumplimiento de los requisitos exigidos en las fases de trabajo del proceso en el contexto del objetivo gubernamental anual de auditoría.
- **Instituto Nacional de Estadística:** provee información relativa a pensiones, cotizaciones y asignación familiar pagados.
- **Superintendencia de Pensiones:** provee información relativa a beneficios previsionales pagados y cotización al Fondo de Pensiones.
- **Superintendencia de Seguridad Social:** provee información relativa a beneficios previsionales y asistenciales pagados, pensiones y beneficios de la Ley N° 16.744 y recaudación de cotizaciones por la misma ley.

DIMENSIONES DEL CARGO

Nº Personas que dependen del cargo	26
Presupuesto que administra	\$ 90.000.000
Dotación Total del Servicio a nivel Nacional	2.608
Dotación Honorarios a nivel Nacional	37
Presupuesto del Servicio a nivel Nacional	\$ 4.263.078.823.000

Fuente: Instituto de Previsión Social



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 **\$3.341.000.-** 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.-	\$ 2.859.740.-
	Meses con asignación de modernización: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$4.330.094.-	\$1.948.542.-	\$6.278.636.-	\$ 4.834.867.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para funcionario del Servicio					\$3.518.000.-
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.-	\$2.847.068.-
	Meses con asignación de modernización: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$3.815.719.-	\$1.717.074.-	\$5.532.793.-	\$4.330.059.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para no funcionario del Servicio					\$ 3.341.000.-

***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).

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.

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 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 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 periodo se tendrá en consideración, entre otros, las evaluaciones disponibles del alto directivo, especialmente aquellas relativas al cumplimiento de los acuerdos de desempeño suscritos.
- Conforme a lo establecido por el inciso final del artículo quincuagésimo séptimo de la ley N°19.882, las personas que son designadas como titulares en cargos de alta dirección pública cesan en los cargos de planta que posean en propiedad en los servicios públicos. Por el contrario, los directivos que se desempeñen como transitorios y provisionales, conforme a lo establecido en el artículo quincuagésimo noveno de la misma ley, conservarán sus cargos de planta en tanto se desempeñen en esa temporal calidad.
- 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, 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