

## I. PERFIL DE SELECCIÓN

Fecha de Aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 09-08-2011

Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Jacqueline Weinstein

<b>JEFE/A DEPARTAMENTO FUNCIÓN: PLANIFICACION Y CONTROL DE GESTION INSTITUTO DE PREVISIÓN SOCIAL - IPS</b>
--

### 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 6 años.
--

(Artículo 40º, inciso final, de la Ley Nº 19.882 y artículo 2º del DFL Nº 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
<b>A1. VISIÓN ESTRATÉGICA</b>	15%
<b>A2. GESTIÓN Y LOGRO</b>	20%
<b>A3. RELACIÓN CON EL ENTORNO Y ARTICULACIÓN DE REDES</b>	10%
<b>A4. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS</b>	5%
<b>A5. LIDERAZGO</b>	20%
<b>A6. INNOVACIÓN Y FLEXIBILIDAD</b>	15%
<b>A7. CONOCIMIENTOS TÉCNICOS</b>	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 y/o coordinación de proyectos de control de gestión.

### **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 el diseño, implementación y/o administración de sistemas de control de gestión, gestión de calidad (normas ISO) 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 Departamento Función: Planificación y Control de Gestión le corresponderá dirigir y administrar los procesos y sistemas de control de gestión de la institución, asegurando su calidad y oportunidad, así como desarrollar proyectos y estudios, necesarios para apoyar la toma de decisiones, en conformidad a las políticas internas y a las normas legales vigentes.

#### FUNCIONES ESTRATÉGICAS

Al asumir el cargo de Jefe/a de Departamento Función: Planificación y Control de Gestión le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Liderar el proceso de formulación de las definiciones estratégicas de la institución, coordinando las áreas claves de la institución, en el marco de los lineamientos gubernamentales y ministeriales.
2. Identificar y definir los procesos de la institución mejorándolos continuamente, de acuerdo a su criticidad e impacto, estableciendo mejoras continuas, controlando la matriz de riesgo y generando mayor eficiencia de la gestión.
3. Mantener y fortalecer un sistema de información para la gestión que permita 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.
4. Dirigir la elaboración, ejecución y seguimiento de estudios, planes y programas, atendiendo los requerimientos y demandas de la Dirección Nacional y de las distintas unidades de la Institución.

## **DESAFÍOS DEL CARGO**

El Jefe/a Departamento Función: Planificación y Control de Gestión deberá asumir los siguientes desafíos:

1. 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 procesos hasta la operación.
2. Modelar un sistema (tablero de control) que permita visualizar el desempeño de los procesos, que contribuya al efectivo y oportuno seguimiento y evaluación permanente del estado de avance y cumplimiento de los compromisos institucionales.
3. Estandarizar y documentar los procesos de la institución, diseñando instrumentos tales como mapa de proceso, 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 2.800 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 Departamento Función Planificación y Control de gestión le corresponderá:

- 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 estadística relativa a beneficios Previsionales y Asistenciales concedidos y/o pagados por el Instituto, así como de la recaudación de cotizaciones previsionales.
- Información de gestión y análisis de riesgo presentando a la Dirección Nacional el orden de prioridad de los 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 de esta División está compuesto por:

- **Jefe/a Subdepartamento Estadística**, cuya función es asesorar y validar metodológicamente, realizar y analizar iniciativas desarrolladas en materia de estudios y análisis, propios y en los que tenga participación en la Institución.
- **Jefe/a Subdepartamento Control Estratégico de Gestión**, quien coordina el proceso de formulación de las definiciones estratégicas de la institución en el marco de los lineamientos gubernamentales y ministeriales, gestionando y coordinando el sistema de Información para la gestión.
- **Jefe/a Subdepartamento Estudios y Proyectos**, cuya función es coordinar, evaluar y supervisar los estudios y proyectos necesarios de implementar en la institución.

#### CLIENTES INTERNOS

El Jefe/a Departamento Función Planificación y Control de Gestión 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 ISO 9001:2008; formular y evaluar el cumplimiento de las metas de gestión.

- Encargados/as de Planificación y Control de Gestión regionales.

#### CLIENTES EXTERNOS

El Jefe/a Departamento Función Planificación y Control de Gestión se relaciona principalmente con:

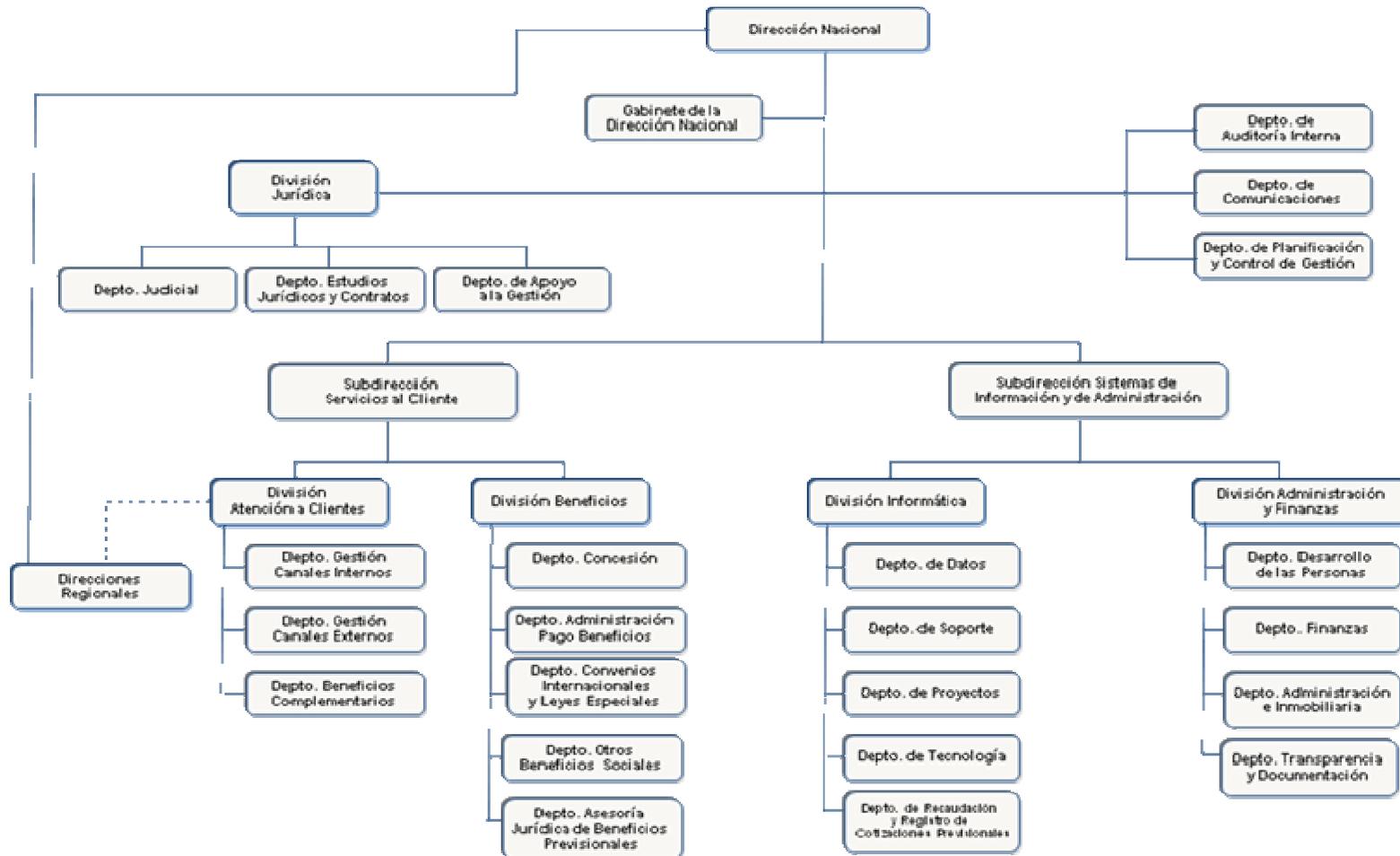
- **Dirección de Presupuesto:** provee información relativa a los objetivos metas y resultados más relevantes de la gestión institucional en el marco de las instrucciones que para estos efectos define el Ministerio de Hacienda, a través de la dirección de presupuestos.
- **Dirección nacional del Servicio 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 directamente del cargo	4
Dotación Total del Departamento	26
Presupuesto que administra	\$90.000.000
Dotación Total del Servicio a nivel Nacional	2.613
Dotación Honorarios a nivel Nacional	22
Presupuesto del Servicio a nivel Nacional	\$ 4.263.078.823.000

Fuente: Instituto de Previsión Social

**ORGANIGRAMA**



**RENTA**

El cargo corresponde a un grado **3°** de la Escala Única de Sueldos DL 249, más un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de un **29%**. Incluye las asignaciones de modernización. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$2.754.000.-** 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 29%	Total Renta Bruta	Total Remuneración Líquida Aproximada
Funcionarios del Servicio*	Meses sin asignación de modernización ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$2.183.317.-	\$633.162.-	\$2.816.479.-	\$ 2.335.516.-
	Meses con asignación de modernización: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$3.912.372.-	\$1.134.588.-	\$5.046.960.-	\$ 4.057.393.-
<b>Renta líquida promedio mensualizada referencial</b>					<b>\$2.909.000.-</b>
No Funcionarios**	Meses sin asignación de modernización ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$2.172.846.-	\$630.125.-	\$2.802.971.-	\$2.324.035.-
	Meses con asignación de modernización: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$3.449.861.-	\$1.000.460.-	\$4.450.321.-	\$3.612.615.-
<b>Renta líquida promedio mensualizada referencial</b>					<b>\$ 2.754.000.-</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 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.