

## I. PERFIL DE SELECCIÓN

Fecha aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 09-08-2011  
Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Jacqueline Weinstein Levy

### **DIRECTOR/A REGIONAL REGION DE LOS LAGOS 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 6 años.

(Artículo 40º, inciso final, de la Ley N° 19.882 y artículo 2º 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
<b>A1. VISIÓN ESTRATÉGICA</b>	10%
<b>A2. GESTIÓN Y LOGRO</b>	20%
<b>A3. RELACIÓN CON EL ENTORNO Y ARTICULACIÓN DE REDES</b>	15%
<b>A4. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS</b>	15%
<b>A5. LIDERAZGO</b>	20%
<b>A6. INNOVACIÓN Y FLEXIBILIDAD</b>	5%
<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, movilizandorecursos 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, 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 el sistema de protección social, administración de los recursos y/o sistemas de operaciones en un nivel apropiado a las necesidades del cargo, así como experiencia en procesos de calidad de servicio y atención al cliente.

## 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	Puerto Montt

### 2. PROPÓSITO DEL CARGO

#### MISIÓN

Al Director/a Regional le corresponde administrar los beneficios previsionales y sociales de la región, garantizando el acceso a los derechos de seguridad social de las personas, atendiendo sus necesidades conforme a la realidad regional, en concordancia con los lineamientos gubernamentales.

#### FUNCIONES ESTRATÉGICAS

Al Asumir el cargo de Director/a Regional le corresponderá desempeñar las siguientes funciones.

- Dirigir y administrar recursos financieros, materiales y humanos bajo su dependencia, en el ámbito de su competencia y acorde a los lineamientos institucionales.
- Liderar un proceso de mejora continua de la Dirección Regional, orientado a hacer más eficiente su gestión y así, asegurar la entrega oportuna de las prestaciones de seguridad social y demás beneficios que la Ley encomiende en la región.
- 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 caja de compensaciones, entre otras.
- Liderar al personal 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

Al asumir el cargo de Director/a Regional le corresponderá:

- Optimizar la gestión interna de la Dirección Regional, liderando el proceso de modernización institucional en la región y generando compromiso y adhesión de los integrantes del equipo de trabajo.
- Fortalecer el modelo de gestión y atención de cliente con estándares de funcionamiento, que aseguren eficacia y eficiencia, en concordancia con los lineamientos estratégicos definidos
- Identificar nuevos productos y servicios otorgados por el Estado factibles de incorporar, de acuerdo a la realidad territorial, en la plataforma de atención IPS.
- Implementar los nuevos productos y servicios del Estado, que sean definidos para ser entregados a través de la red de atención de clientes a nivel regional (FONASA, SENCE, etc.).

### 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**

- 1) Servicios de atención a las personas
  - Información y orientación en canales de atención
  - Acciones comunicacionales
  - Emisión de certificados y documentos que corresponda realizar al Instituto de Previsión Social
  - Recepción y derivación de solicitudes y reclamos en materias previsionales
  - Servicios en convenio con otras entidades o personas jurídicas que administren prestaciones de seguridad social
  - Pagos asociados a la Red de Protección Social

(<http://www.redprotege.gov.cl>)

- Beneficios Complementarios de Protección Social

2) Servicios a entidades que administran prestaciones de seguridad social, pagos de la red de protección social y beneficios complementarios de protección social

- Servicios en convenio con otras entidades o personas jurídicas que administren prestaciones de seguridad social
- Pagos asociados a la Red de Protección Social
- Beneficios Complementarios de Protección Social

3) Beneficios del Sistema de Pensiones Solidarias

- Pensión Básica Solidaria
- Aporte Previsional Solidario
- Subsidios Previsionales Complementarios

4) Beneficios Previsionales, Beneficios de Reparación, Bono de Reconocimiento, prestaciones comunes de origen laboral no contributivas y Beneficios no previsionales de cargo fiscal

- Pensiones de régimen general
- Pensiones de leyes especiales y de reparación
- Bono de Reconocimiento
- Otras Prestaciones Previsionales
- Beneficios relacionados con cotizaciones previsionales
- Prestaciones no contributivas de cargo fiscal comunes a todos los regímenes

Beneficios no previsionales de cargo fiscal

De acuerdo a los índices en la región, se detalla lo siguiente:

Caracterización de los recursos físicos de la región:

Número de CAPRI	04
Número de Centros de Atención	12
Plazas de Pago y Centros de Servicio*	22

- Las Plazas de Pago y Centros de Atención, los que operan en convenio con la banca comercial.

**EQUIPO DE TRABAJO**

El equipo de trabajo del/a Director/a Regional está compuesto por:

- Jefe/a Centro de Atención Previsional Integral (CAPRI) Encargado/a de representar a la Institución y satisfacer los requerimientos de los clientes ciudadanos en el ámbito comunal y provincial.
- Jefe/a Apoyo Legal, encargado/a de asesorar legalmente a el/la Director/a Regional.
- Coordinador/a Canales Externos, encargado/a de coordinar y actualizar información respecto de materias de ley 20.255 con los distintos canales externos en la región.
- Encargado/a de Administración y Finanzas, encargado/a de administrar gestionar eficientemente los recursos financieros de la Región de acuerdo a los lineamientos y normativas de la Institución.
- Encargado/a de Planificación y Control de Gestión, encargado/a de administrar y revisar la planificación técnica y presupuestaria de la región conforme a los lineamientos de la institución..
- Coordinador/a Regional de Sistemas de Información y Administración de Recursos Humanos, encargado/a de Gestionar y administrar los procesos relacionados con la vida laboral de los/as funcionarios/as de la región (ingreso, permanencia y egreso) en coordinación con el Departamento de desarrollo de las Personas.

**CLIENTES INTERNOS**

El/La Directora/a Regional se relaciona principalmente con:

- Dirección Nacional.
- Subdirector/a de Servicios al Cliente.
- Subdirector/a Sistemas de Información y Administración.
- Jefe/a División Beneficios Previsionales.
- Jefe/a División Atención a Clientes
- Jefe/a División Información y Desarrollo de Procesos.
- Jefe/a División Administración y Finanzas.
- Directores/as Regionales

El Director/a Regional se relaciona principalmente con las divisiones, como proveedores de insumos para la atención de los clientes ciudadanos.

**CLIENTES EXTERNOS**

El/La Directora/a Regional se relaciona principalmente con:

- Clientes-ciudadanos.
- Autoridades Regionales Provinciales y Municipales.
- Diputados, Senadores.
- Asociaciones de Adultos Mayores.
- Asociaciones de Pensionados.

- Administradoras de Fondos de Pensiones.
- Cajas de Compensación.
- Entidades Bancarias con Convenio de Pago.
- Comisiones Médicas de Invalidez.

El Director/a Regional se relaciona con los actores indicados, con el objeto de articular y coordinar los diversos programas y pago de beneficios que otorga la Seguridad Social, a través del sistema solidario de protección social y de reparto.

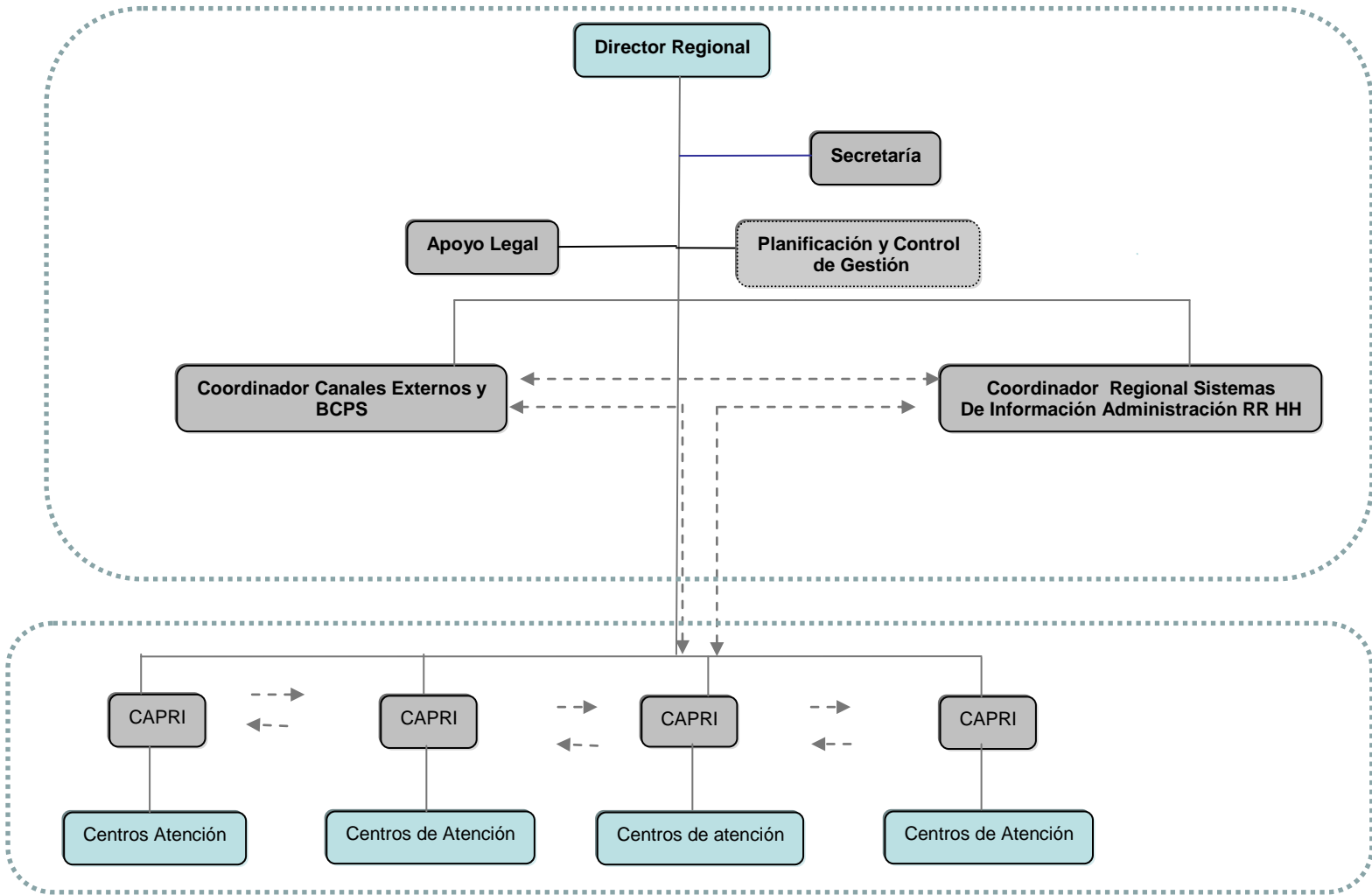
**DIMENSIONES DEL CARGO**

Nº Personas que dependen directamente del cargo	9
Dotación Total de la región	74
Presupuesto que administra	\$ 280.481.272
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 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 **\$2.088.000.-** 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 20%	Total Renta Bruta	Total Remuneración Líquida Aproximada
Funcionarios del Servicio*	Meses sin asignación de modernización ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$1.785.617.-	\$357.123.-	\$2.142.740.-	\$ 1.767.694.-
	Meses con asignación de modernización: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$3.065.927.-	\$613.185.-	\$3.679.112.-	\$ 3.095.450.-
<b>Renta líquida promedio mensualizada referencial</b>					<b>\$2.210.000.-</b>
No Funcionarios**	Meses sin asignación de modernización ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$1.776.826.-	\$355.365.-	\$2.132.191.-	\$1.785.199.-
	Meses con asignación de modernización: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$2.722.415.-	\$544.483.-	\$3.266.898.-	\$2.746.122.-
<b>Renta líquida promedio mensualizada referencial</b>					<b>\$ 2.088.000.-</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 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 período 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.