

I. PERFIL DE SELECCIÓN

Fecha aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 13-10-2015

Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Jorge Torres

DIRECTOR/A REGIONAL REGIÓN DEL LIBERTADOR BERNARDO O'HIGGINS 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.

Fuente: 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. 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.

3. ATRIBUTOS PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

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

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 2 años de experiencia en cargos directivo 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.

Habilidad para establecer conexiones y redes entre los diferentes actores, instituciones y temáticas, a fin de garantizar la correcta y oportuna atención a los usuarios del sistema de prestaciones y beneficios sociales.

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.

Habilidad para movilizar a su equipo de trabajo hacia nuevos desafíos, logrando el aprendizaje y desarrollo continuo, generando compromiso y adhesión de sus integrantes y transmitiendo una visión institucional orientada a la eficacia y eficiencia del Instituto.

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 altamente deseable poseer experiencia en administración de procesos de atención masiva y/o gestión de recursos físicos, humanos y financieros, en un nivel apropiado a las necesidades del cargo y de la región.

Adicionalmente, se valorará contar con experiencia en Instituciones de Servicios en algunas de las siguientes materias:

- Administración de Redes de Atención.
- Transacciones Masivas.
- Seguridad Social.
- Interculturalidad y/o discapacidad y/o adulto mayor.

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 | Rancagua |

2. PROPÓSITO DEL CARGO

MISIÓN

Al Director/a Regional le corresponde liderar la Institución en la región siendo responsable de la administración de los sistemas de prestaciones y beneficios sociales, garantizando el acceso a los derechos de seguridad social de las personas, en concordancia con los lineamientos del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

FUNCIONES ESTRATÉGICAS

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

1. Representar al Director/a Nacional en la Región.
2. Asegurar un proceso de mejora continua de la Dirección Regional, orientado a hacer más eficiente su gestión en la entrega oportuna de las prestaciones de seguridad social y demás beneficios, asegurando el cumplimiento de las metas institucionales.

3. Dirigir y administrar recursos financieros, materiales y humanos bajo su dependencia, en el ámbito de su competencia y acorde a los lineamientos institucionales.
4. 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 cajas de compensaciones, entre otras.
5. Asegurar una adecuada coordinación con las distintas Instituciones públicas regionales, en especial las del sector Trabajo y previsión Social
6. Dirigir, coordinar y evaluar al personal bajo su dependencia, guiándolos hacia el logro de los objetivos estratégicos y al cumplimiento de las metas de la institución en un buen clima organizacional.

DESAFÍOS DEL CARGO Y LINEAMIENTOS GENERALES PARA EL CONVENIO DE DESEMPEÑO

| DESAFÍOS DEL CARGO | LINEAMIENTOS GENERALES PARA EL CONVENIO |
|---|---|
| <p>1.- Apoyar el proceso de modernización institucional, optimizando la gestión interna de la Dirección Regional, sobre la base de un buen clima organizacional, generando compromiso y cohesión en el equipo de trabajo.</p> | <p>1.1. Elaborar una propuesta de mejoras a los procedimientos administrativos pertinentes para la región.</p> <p>1.2. Diseñar e Implementar un plan de trabajo con acciones que fomenten la aplicación de la política de gestión de personas, en la región.</p> |
| <p>2.- Garantizar una atención oportuna de los usuarios del sistema previsional, que les permita acceder a los servicios de información y tramitación en materias de seguridad social para la correcta calidad de los sistemas de concesión, pago, mantención, suspensión y extinción de las prestaciones sociales.</p> | <p>2.1. Realizar una evaluación del funcionamiento de los Centros de Atención Previsional Integral de la Región, proponiendo acciones de mejora.</p> <p>2.2. Diagnosticar los procedimientos de información y tramitación de las diferentes prestaciones previsionales y sociales.</p> <p>2.3. Realizar un diagnóstico de las demandas no cubiertas en la región, con miras a la instalación de nuevos puntos de atención.</p> <p>2.4. Evaluar la implementación regional del modelo de atención institucional, ejecutando las correspondientes medidas en los casos de</p> |

| | |
|---|---|
| <p>3.- Fortalecer las Redes locales y la participación ciudadana en materias previsionales, a través de espacios de encuentro con organizaciones de la sociedad civil e instancias públicas y privadas.</p> | <p>desviaciones.</p> <p>3.1 Implementar plan de acción y actividades dirigidas a organizaciones de la sociedad civil.</p> <p>3.2 Implementar un plan de acciones de coordinación con instancias públicas o privadas en el ámbito previsional.</p> |
| <p>4.- Apoyar en el diseño del modelo de reacción a contingencias y continuidad de servicios.</p> | <p>4.1. Realizar una propuesta de reacción ante contingencias y continuidad de servicios, basada en un diagnóstico de la realidad regional.</p> <p>4.2 Implementar el modelo de reacción de contingencia aprobado por la autoridad. Junto con retroalimentar los resultados de la implementación a nivel central.</p> |

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.

Tiene por objetivo la administración del sistema de pensiones solidarias y de los regímenes previsionales administrados anteriormente por el INP.

Administra beneficios previsionales y sociales, formulando estrategias que permitan mejorar la calidad del servicio, para garantizar el acceso a los derechos de seguridad social de las personas.

Sus lineamientos estratégicos son:

- Entregar un servicio de calidad a los clientes ciudadanos, a través de una red de atención multiservicios de prestaciones previsionales, sociales y otros trámites, bajo un modelo de atención multicanal, con altos estándares de calidad y apoyado por un back office que centra su accionar en el cliente.
- Optimizar los procesos de gestión de beneficios, mejorando la oportunidad y calidad en la concesión de pago, mantención, suspensión y extinción de prestaciones a cargo de este Instituto.
- Recaudar y distribuir en tiempo y forma las cotizaciones previsionales electrónicas encomendadas al Instituto, mediante un adecuado registro operativo, coherente con la contabilidad y con los registros financieros.

- Recuperar las deudas previsionales a través de procesos de calidad, agotando las gestiones que tengan por objetivo aclarar la existencia de cotizaciones de seguridad impagas.

Bajo estas condiciones, el Instituto de Previsión Social está llamado a ser una institución clave, con cerca de 2.700 funcionarios, los que deben orientar su actividad a prestar una atención de calidad a los ciudadanos de Chile, particularmente aquellos de menores recursos. El presupuesto proyectado de la institución confiere a ésta la administración de recursos que representan cerca de un tercio del presupuesto fiscal de la Nación.

El Instituto de Previsión Social se encuentra inmerso en el proceso de Modernización del Estado, a través de la implementación de una red multiservicios y multicanal, en donde se busca poner los trámites del estado al servicio de los ciudadanos de manera simple y cercana. La implementación de este programa se concreta a través de la coordinación directiva y estratégica entre la Secretaría General de la Presidencia, Ministerio de Hacienda, Ministerio del Trabajo e IPS.

Hoy se han implementado 206 puntos de atención a lo largo del país, que cuentan con funcionarios especialmente capacitados en atención ciudadana, con el propósito de atender las consultas y los requerimientos de la ciudadanía.

Actualmente, se encuentran disponibles diversos beneficios y servicios provenientes de 28 instituciones en convenio, además de los propios del Instituto de Previsión Social:

- Fondo Nacional de Salud (Fonasa)
- Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE)
- Servicio de Vivienda y Urbanismo (Serviu)
- Dirección de Previsión de Carabineros de Chile (Dipreca)
- Caja de Previsión de la Defensa Nacional (Capredena)
- Ministerio de Bienes Nacionales
- Servicio Nacional del Consumidor (SERNAC)
- Fondo de Solidaridad e Inversión Social (FOSIS)
- Servicio Electoral (SERVEL)
- Servicio de Registro Civil e Identificación (SRCel)
- Comisión Defensora Ciudadana (CDC)
- Ministerio de Educación
- Superintendencia de Seguridad Social
- Subsecretaría de Telecomunicaciones
- Junta Nacional de Auxilio Escolar y Becas
- Instituto Nacional de la Juventud
- Ministerio de Desarrollo Social
- Instituto de Seguridad Laboral (ISL).
- Biblioredes
- Contraloría General de la República
- Diario Oficial
- Poder Judicial
- SERNATUR
- Subsecretaría de Servicios Sanitarios
- Subsecretaría de Transporte

- Extranjería
- Superintendencia de Bancos e Instituciones Financieras
- Dirección del Trabajo

Como canal también se encuentra disponible el Portal ChileAtiende permite acceder a información sobre más de 2.000 beneficios y servicios públicos, y el Call Center 101 que entrega orientación sobre los servicios y beneficios que otorga el Estado. Las 28 instituciones en convenio, abarcan alrededor de 103 servicios de instituciones públicas que se han sumado a la Red Multiservicios Multicanal del Estado.

En este sentido el IPS es parte de la implementación de la Red Multiservicios, disponibilizando sus canales para acercar los servicios de diversas instituciones públicas a la ciudadanía, optimizando los tiempos y entregando un servicio rápido, integral y de calidad.

En la Región del Libertador Bernardo O'Higgins, se administra un canal presencial compuesto por 12 puntos de atención, de distintas categorías y tamaños, distribuidos a lo largo del territorio regional.

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

BIENES Y/O SERVICIOS

Los servicios habituales de las Direcciones Regionales son los siguientes:

- 1.- Servicios de atención a las personas.
 - Información y orientación en canales de atención.
 - Emisión de certificados y documentos.
 - Recepción y derivación de solicitudes y reclamos.
 - Proveer los servicios integrados del Estado, incorporados a la red de atención.
 - Pagos asociados a la Red de protección Social.
 - 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.

EQUIPO DE TRABAJO

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

- **Analista Jurídico**, encargado/a de asesorar legalmente a el/la Director/a Regional.
- **Coordinador/a Canales Externos**, encargado/a de coordinar y gestionar la inserción de nuevos productos en la plataforma de atención, organizar las capacitaciones y brindar soporte técnico a un equipo de monitores regionales. Además debe actualizar información respecto de materias de ley 20.255 con los distintos canales externos en la región y Chile Atiende.
- **Coordinador/a Control de Gestión**, responsable de administrar y revisar la planificación técnica y presupuestaria de la región, además de ejercer el control de los indicadores de gestión, asesorando al Director Regional en la materia conforme a los lineamientos de la institución.
- **Coordinador/a de Administración Y Finanzas**, responsable de administrar y gestionar eficientemente los recursos financieros de la Región de acuerdo a los lineamientos y normativas de la Institución.
- **Coordinador/a de Personas**, 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 personas.
- **Coordinador de Administración**, encargado de ejecutar, gestionar y controlar las asignaciones presupuestarias y el proceso de compras publicas de las unidades operativas de la región.

En la línea de atención se cuenta con:

- **Jefe/a Sucursal**: Responsable de representar a la Institución y satisfacer los requerimientos de los clientes ciudadanos en el ámbito comunal y provincial.

CLIENTES INTERNOS

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

- Subdirector/a de Servicios al Cliente.
- Jefe/a División Canales de Atención a Clientes.
- Jefe/a Departamento Desarrollo y Control.
- Jefe/a Departamento de Personas.
- Jefe/a Departamento de Comunicaciones.
- Directores/as Regionales.

El Director/a Regional se relaciona con las áreas como cliente de servicios o proveedor de información, se requiere una coordinación eficiente, transparente y orientada al logro de los objetivos estratégicos.

CLIENTES EXTERNOS

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

- Usuarios.
- Autoridades Regionales Provinciales y Municipales.
- Diputados, Senadores.
- Asociaciones de Adultos Mayores.
- Asociaciones de Pensionados.
- Cajas de Compensación.
- Red de Pago Regional.
- Comisiones Médicas de Invalidez.
- Otros servicios públicos incorporados a la red de atención Canales Externos en convenio por Ley 20.255 (AFP-Municipios-Compañías de seguro- Mutual).

El/la Director/a Regional se relaciona con los actores indicados, para lograr la satisfacción al cliente, la continuidad operativa, la calidad en la atención, tiempos de espera, el aumento de cobertura y la colocación de productos.

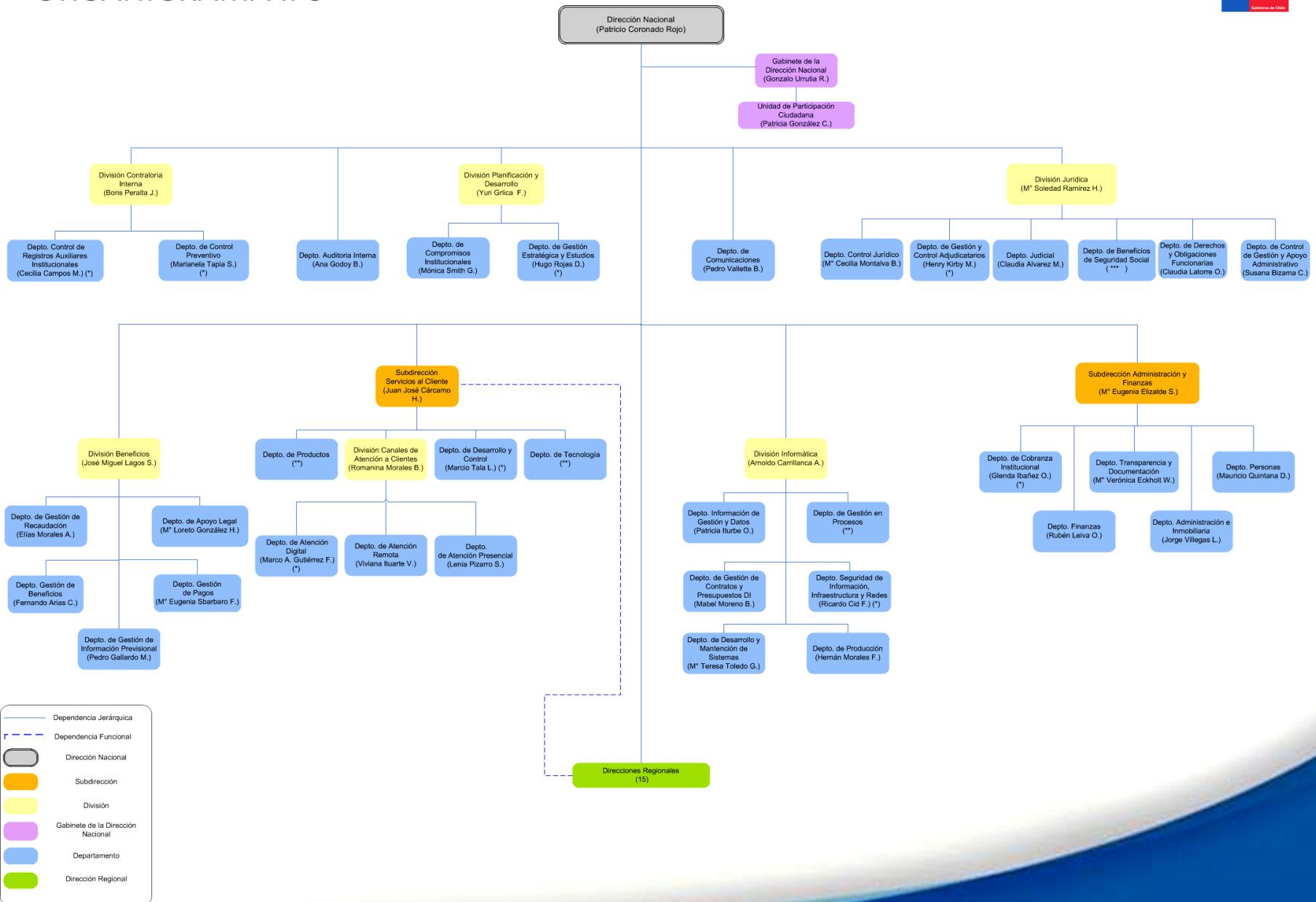
DIMENSIONES DEL CARGO

| | |
|---|-----------------------|
| Nº Personas que dependen del cargo | 82 |
| Dotación del servicio efectiva | 2577 |
| Dotación Honorarios a nivel Nacional | 73 |
| Presupuesto que administra | \$ 246.437.097(*) |
| Presupuesto del Servicio a nivel Nacional | \$4.400.139.788.000.- |

Fuente: Instituto de Previsión Social
 (*) Subtítulo 22 y 21



ORGANIGRAMA IPS



ORGANIGRAMA REGIONAL



NOTA: La estructura organizacional y cargos puede variar dependiendo del tamaño de la Región.

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. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$2.449.000.-** 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. | \$2.090.906.- | \$418.181.- | \$2.509.087.- | \$ 2.053.455.- |
| | Meses con asignación de modernización: marzo, junio, septiembre y diciembre. | \$3.661.952.- | \$732.390.- | \$4.394.342.- | \$ 3.699.293.- |
| Renta líquida promedio mensualizada referencial para funcionario del Servicio | | | | | \$2.602.000.- |
| No Funcionarios** | Meses sin asignación de modernización ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre. | \$2.080.118.- | \$416.024.- | \$2.496.142.- | \$2.041.545.- |
| | Meses con asignación de modernización: marzo, junio, septiembre y diciembre. | \$3.240.433.- | \$648.087.- | \$3.888.520.- | \$3.263.181.- |
| Renta líquida promedio mensualizada referencial para no funcionario del Servicio | | | | | \$ 2.449.000.- |

***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 cumplir un año calendario completo 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 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.