

I. PERFIL DE SELECCIÓN

Fecha de Aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 08-11-2011

Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Christian Hansen C.

JEFE/A DEPARTAMENTO FUNCIÓN: GESTIÓN DE PAGOS 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 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	10%
A2. GESTIÓN Y LOGRO	20%
A3. RELACIÓN CON EL ENTORNO Y ARTICULACIÓN DE REDES	10%
A4. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS	15%
A5. LIDERAZGO	20%
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.

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 3 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 experiencia en materia de gestión de procesos masivos de servicios, conocimientos en operación bancaria, y medios de pago.

II. DESCRIPCIÓN DE CARGO

1. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO

Nivel Jerárquico	II Nivel
Servicio	Instituto de Previsión Social – IPS
Dependencia	Jefe/a División Beneficios
Ministerio	Ministerio del Trabajo y Previsión Social
Lugar de Desempeño	Santiago

2. PROPÓSITO DEL CARGO

MISIÓN

Al Jefe/a Departamento Función Gestión de Pagos le corresponde administrar los procesos de pagos de beneficios según corresponda a cada beneficiario de acuerdo a lo que establece la norma en cada caso, conforme a estándares de calidad de servicio definidos.

FUNCIONES ESTRATÉGICAS

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

1. Asegurar la calidad, legalidad, eficiencia y transparencia de los procesos de pago de beneficios a cargo del Departamento, asegurando el cumplimiento de las metas institucionales.
2. Asegurar la continuidad operativa de los procesos.
3. Sistematizar, implementar, difundir y coordinar la instalación de buenas prácticas de trabajo, asegurando el mejoramiento continuo de los procesos.
4. Desarrollar instancias de coordinación con los canales de pago internos y externos.
5. Liderar al personal bajo su dependencia, guiándolos hacia el logro de los objetivos y el cumplimiento de las metas del departamento, en un buen clima organizacional.

DESAFÍOS DEL CARGO

El Jefe/a Departamento Función Gestión de Pagos deberá asumir los siguientes desafíos:

- Rediseñar el proceso de pagos institucional, en pro de disminuir los tiempos asociados y asegurar los estándares de calidad establecidos.
- Generar un plan de trabajo que permita incrementar significativamente los pagos de beneficios realizados en línea.

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

Los bienes y servicios de este Departamento son los siguientes:

- a. Administra el pago de los beneficios otorgados por la Ley 20.255:
 1. Pensión Básica Solidaria de Vejez
 2. Pensión Básica Solidaria de Invalidez
 3. Aporte Previsional Solidario de Vejez
 4. Aporte Previsional Solidario de Invalidez
 5. Bonificación por hijo para las mujeres
 6. Subsidio a la contratación y cotización del trabajador joven.
 7. Subsidio por Discapacidad Mental

b. Pagos de beneficios de todos los regímenes previsionales de las Ex Cajas de Previsión y del Ex Servicio de Seguro Social, excluidas las ex Cajas TRIOMAR y CAPREMER. Adicionalmente los beneficios de leyes especiales y de convenios internacionales.

c. Pagos de otros Beneficios, tales como:

1. Subsidios Únicos Familiares
2. Programa Chile Solidario
3. Asignaciones Familiares
4. Subsidio de Cesantía.

EQUIPO DE TRABAJO

El equipo de trabajo de este Departamento está compuesto por:

- Jefe/a Subdepartamento Actualización de Pagos, a quien le corresponde garantizar la actualización oportuna de las pensiones y beneficios asociados.

Asimismo supervisa la operación de las siguientes unidades: Revisión beneficios, Retención Judicial, Descuentos y Control de Beneficios.

- Jefe/a Subdepartamento Control de Operaciones, a quien le corresponde controlar la actividad operacional del pago de beneficios que realizan en los diversos subdepartamentos de gestión de pagos.

Asimismo supervisa la operación de la unidad Control de pagos.

- Jefe Subdepartamento Pagos Pilar Solidario, a quien le corresponde velar por la emisión correcta y oportuna de pago de los beneficios de la reforma previsional.

- Jefe Subdepartamento Pagos Previsionales y Otros Beneficios.

Asimismo supervisa la operación de las siguientes unidades: Control de Calidad emisiones, Control de procesos y mantención y Coordinación de procesos.

CLIENTES INTERNOS

Los principales clientes internos de este Departamento son:

- División Atención a Clientes
- División de Beneficios.
- Departamento de Control de Gestión y Proceso, en cuanto a otorgar información de indicadores del área.
- Todas las otras instancias institucionales a fin de solicitar

información, proveer servicios y/o productos e informar necesidades en aras de mejorar la calidad de concesión de beneficios.

CLIENTES EXTERNOS

Los clientes externos del Departamento son:

- Beneficiarios, a quienes se le conceden los pagos
- Bancos
- Caja de Compensación Los Héroes
- Departamento de Finanzas
- Organismos públicos y privados, especialmente aquellos relacionados a la Seguridad Social.

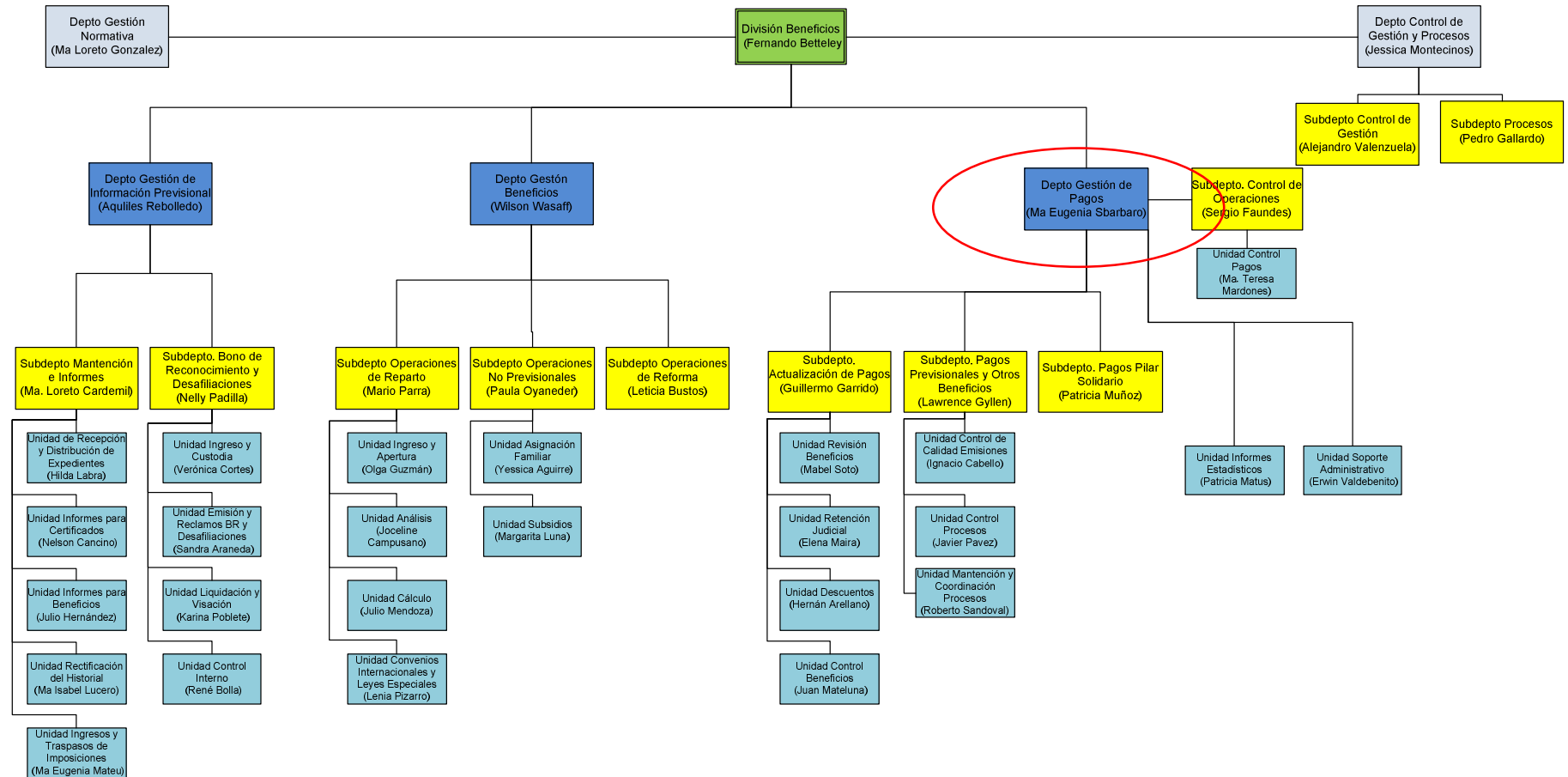
DIMENSIONES DEL CARGO

Nº Personas que dependen del cargo	4
Dotación total del Departamento	74
Dotación Total del Servicio	2.628
Personal a honorarios	35
Presupuesto que administra	\$ 2.790.799.764
Presupuesto del Servicio	\$ 4.263.078.823.000

Fuente: Instituto de Previsión Social

ORGANIGRAMA

ORGANIGRAMA DIVISIÓN BENEFICIOS



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 **35%**. Incluye las asignaciones de modernización. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$2.873.000.-** 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 35%	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.-	\$764.161.-	\$2.947.478.-	\$ 2.446.159.-
	Meses con asignación de modernización: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$3.912.372.-	\$1.369.330.-	\$5.281.702.-	\$ 4.217.303.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial					\$3.037.000.-
No Funcionarios**	Meses sin asignación de modernización ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$2.172.846.-	\$760.496.-	\$2.933.342.-	\$2.434.144.-
	Meses con asignación de modernización: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$3.449.861.-	\$1.207.451.-	\$4.657.312.-	\$3.751.837.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial					\$ 2.873.000.-

***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).

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 temporalidad.
- 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.