**Subjefe de Subdirección, Categoría 39**

1. **NATURALEZA DE LA CLASE**

Administrar en conjunto con la Jefatura de la Subdirección a su cargo, los diferentes procesos en los que interviene, ofreciendo orientación y asistencia en todos los procesos bajo su responsabilidad que por su naturaleza requieren un análisis de mayor especialización, en apego a las políticas y reglamentos vigentes, con el fin de asegurar el cumplimiento de las metas y planes Institucionales y un excelente servicio al cliente.

1. **CATEGORIA OCUPACIONAL**

Nivel Ejecutivo

1. **PROCESOS EN LOS QUE INTERVIENE**

- Ejecuta y controla las actividades técnicas y administrativas de la Subdirección a cargo, con el propósito de asegurar que las labores se realicen y sean atendidas con la eficiencia y eficacia correspondiente, en los plazos establecidos y ante las instancias que proceda.

- Colabora con la Administración Superior en la emisión, revisión y actualización de políticas y planes institucionales y el suministro de información acerca de la ejecución de los programas o procesos a cargo de la Subdirección.

- Participa en la investigación, desarrollo, formulación y divulgación de planes y mejoras en los productos que administran, minimizando riesgos en el proceso general que conllevan la administración de los Seguros. Asimismo, brinda asesoría técnica a otras dependencias de la Institución.

- Promueve la modernización y disponibilidad de recursos tecnológicos en las diferentes áreas de la Organización, según la estrategia institucional.

- Colabora en el análisis de los diferentes tipos de servicios atribuidos a la Subdirección a cargo, tomando decisiones según las normas reglamentarias y recomendando las estrategias necesarias para brindar un mejor servicio.

- Participa en comisiones de trabajo, según lo establezcan las autoridades de la Institución, brindando el asesoramiento que sea requerido según su especialidad, experiencia y área que represente.

- Diseño y desarrollo de proyectos en el área de su especialidad, desde la definición de las especificaciones técnicas, la supervisión y administración de los recursos asignados, hasta la verificación de los resultados finales.

- Analiza los requerimientos técnicos solicitados por las distintas dependencias de la institución o clientes externos con el propósito de brindar soluciones alternas en las líneas de seguros que se administra.

- Colaboración en el proceso de contratación de personal, evaluando a los candidatos y ofreciendo criterios de selección que faciliten la toma de decisiones.

- Informes diversos a niveles superiores, con elevados estándares de calidad, con el fin de proveer información confiable para la toma de decisiones.

- Velar porque el personal de la Subdirección a su cargo cuente con los conocimientos sobre los nuevos productos y se mantengan actualizados.

* Autoriza los trámites que por competencia se encuentren delegados en la Subdirección.
* Velar por el cumplimiento de los indicadores de apetito de riesgo establecidos para las áreas a su cargo, así como las responsabilidades estipuladas en la Política de Gestión Integral de Riesgos y demás normativa vigente.
* Formular, delegar y supervisar el cumplimiento de las gestiones de control interno de la dependencia a su cargo, así como el cumplimiento de las recomendaciones y acciones correctivas resultantes de las evaluaciones de Control Interno y de las Auditorías realizadas.

- Realiza otros procesos afines al puesto.

1. **REQUISITOS**

- Licenciatura en una carrera universitaria que lo faculte para el desempeño del puesto**. (\*)**

- Incorporado al colegio profesional respectivo.

- Al menos 60 meses de experiencia en labores afines al cargo.

- Manejo de aplicaciones de software en ambiente Windows *(Word y Excel)*

- Licencia B1 al día.

- Ley General de Control Interno.

**Deseable**

- Ley Reguladora del Mercado de Seguros.

- Ley Reguladora del Contrato de Seguros.

- Ley de Administración Financiera.

- Ley de Administración Pública.

- Segundo y Tercer nivel de la Formación Específica en Seguros o sus cursos equivalentes establecidos en las Políticas de Reclutamiento y Selección vigentes de la Subdirección de Recursos Humanos.

1. **COMPETENCIAS**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Cardinales** | **Nombre** | **Descripción** | **Nivel** |
| Calidad | Capacidad para diseñar, producir y ofrecer un bien o servicio, con eficiencia, que cumpla con las especificaciones requeridas y que resulte siempre satisfactorio al cliente. Implica también la búsqueda de la excelencia en todo lo que se haga. | 3 |
| Orientación al Cliente | Habilidad para realizar el trabajo con base en el conocimiento de las necesidades y expectativas de los clientes. Incluye mostrarse disponible, monitorear la satisfacción, asumir responsabilidad personal y ofrecer soluciones a sus necesidades. | 3 |
| **Específicas** | Alineamiento Estratégico | Es la habilidad para comprender la estrategia corporativa del INS, entender el entorno e implicaciones que tiene para el negocio, así como formular escenarios competitivos para la organización y anticipar estrategias complejas para poder hacerles frente. | 3 |
| Capacidad Dirección | Consiste en implementar acciones requeridas para el logro de objetivos del INS, estableciendo metas retadoras | 3 |
| Pensamiento Sistémico | Es la capacidad de analizar e integrar diferentes elementos de un problema o situación y formular una visión total de la misma, generando posibles soluciones | 3 |
| Comunicación Asertiva | Consiste en transmitir de forma clara, respetosa y directa pensamientos e indicaciones; dirigiendo motivando y, orientando de manera positiva al logro de los objetivos de la organización. | 3 |
| Toma de Decisiones | Es la habilidad para tomar decisiones oportunas con la información disponible considerando su impacto para la organización.  | 3 |

1. **ALCANCE Y RESPONSABILIDAD**

Debido a la naturaleza profesional de su labor, su gestión impacta sobre la calidad de las decisiones que se toman, costos de operación y el cumplimiento de los objetivos establecidos.

Por la naturaleza de las funciones, el riesgo de error tiene un alto impacto financiero para la institución.

|  |
| --- |
| **Historial de Revisión, Aprobación y Divulgación** |
| **Versión:** | **Elaborado por:** | **Revisado por:** | **Aprobado por:** | **Oficio y fecha:****(rige a partir de)** |
| 1 |  |  | Gerencia General | G-00517-2013 (31.01.2013) |
| 2 | SDTH | SDTH | Junta Directiva | Sesión N° 9532-XII (03.06.2019)SAC-00467-2019 (05.06.2019) |
| 3 | DMU | DVQ/ICH | Gerencia General | G-05096-2019 (05.12.2019) |

**(\*)** Carreras definidas en los lineamientos de Atracción y Promoción de Talento Humano.