

**ADMINISTRADOR/A GENERAL
DIRECCIÓN DE PREVISIÓN DE CARABINEROS DE CHILE
MINISTERIO DEL INTERIOR Y SEGURIDAD PÚBLICA
II NIVEL JERÁRQUICO**

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región Metropolitana,
Santiago

I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO*

**1.1 MISIÓN
Y FUNCIONES DEL
CARGO**

A el/la Administrador/a General de la Dirección de Previsión de Carabineros de Chile - DIPRECA -, le corresponde administrar y gestionar eficientemente los Fondos de Imposiciones y Pensiones del Sistema Previsional de DIPRECA, Los Fondos de Préstamos de Auxilio Social y el Servicio Social de la Institución.

Al asumir el cargo de Administrador/a General, le corresponde desempeñar las siguientes funciones:

1. Diseñar y proponer los planes y programas orientados a optimizar la entrega de las prestaciones previsionales y de seguridad social que otorga la Institución.
2. Asegurar la continuidad del servicio, además de la adecuada y oportuna entrega de beneficios previsionales al beneficiario, utilizando todos los canales de atención destinados para ello.
3. Generar y evaluar estudios relacionados con esa área, formulando proyecciones y escenarios para la toma de decisiones, asegurando el cumplimiento de los objetivos Institucionales.
4. Supervisar la ejecución y los mecanismos de control de los procesos asociados a la entrega de los beneficios previsionales, asegurando la coherencia con la estrategia Institucional, además de la mejora continua, eficiencia, legalidad, y transparencia de ellos

**1.2 ÁMBITO DE
RESPONSABILIDAD**

Nº Personas que dependen directamente del cargo	5
Nº Personas que dependen indirectamente del cargo	70 funcionarios del Área de Administración General
Presupuesto que administra	\$755.271.703.000- -El presupuesto corriente del año en curso

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 10-03-2020
Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Fernanda Vicuña

* Convenio de desempeño y condiciones de desempeño de Altos Directivos Públicos se encuentran disponibles en la página de postulación para su aprobación.

1.3 DESAFÍOS Y LINEAMIENTOS PARA EL PERIODO

Corresponde a las contribuciones específicas que la autoridad respectiva espera que el Alto Directivo Público realice durante el período de su gestión, en adición a las tareas regulares propias del cargo, señaladas en el punto anterior. Estos lineamientos orientan el diseño del **Convenio de Desempeño ADP**.

DESAFÍOS	LINEAMIENTOS
1. Mejorar la eficiencia en la gestión de los recursos, a través de la recuperación de ingresos.	1.1 Implementar un Plan de recuperación de ingresos por concepto de regularización de deudas de beneficios previsionales y seguros asociados.
2. Asegurar la calidad en la entrega de servicios y productos, desarrollando nuevas herramientas de control para fortalecer el propósito institucional.	2.1 Desarrollar e implementar un programa que considere propuesta de mejoras e incorporación de controles en los procesos de afiliación y otorgamiento de beneficios previsionales, con énfasis en la etapa de evaluación de pertinencia y revisión del cálculo de estos.
3. Mejorar los Sistemas de Información asociados a la operación de Pensiones e Imposiciones, para garantizar la calidad y oportunidad de la información.	3.1 Asegurar el correcto funcionamiento operacional de los actuales sistemas informáticos. 3.2 Liderar la implementación de nuevos sistemas informáticos institucionales para el área de Administración General.
4. Conformar equipos de trabajo de alto desempeño, resguardando un ambiente de trabajo que favorezca el logro de los objetivos y metas institucionales.	4.1 Gestionar el desempeño mediante la planificación del mismo y la retroalimentación continua, asegurando la continuidad de la certificación ISO 9001. 4.2 Generar prácticas que potencien canales de comunicación formales y fluidos con los funcionarios y sus representantes. 4.3 Diseñar y ejecutar los planes de mejora de ambiente de trabajo en su área.

1.4 RENTA DEL CARGO

El no cumplimiento de las metas establecidas en el Convenio de Desempeño, que debe suscribir el Alto Directivo Pública, tendrá efectos en la remuneración en el siguiente año de su gestión.

El cargo corresponde a un grado **7°** de la Escala Única de Sueldos DL 249, más un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de un **45%**. Incluye las asignaciones de modernización. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$2.874.000.-** 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, cuyo detalle es el siguiente:

*Renta líquida promedio mensual referencial meses sin asignación de modernización (enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre) **\$2.363.000.-**

Renta líquida promedio mensual referencial meses con asignación de modernización (marzo, junio, septiembre y diciembre) **\$3.895.000.-

El componente colectivo de la asignación de modernización se percibe en su totalidad después de cumplir un año calendario completo de antigüedad en el servicio.

Los altos directivos públicos que ingresen a la Dirección de Previsión de Carabineros de Chile, por tratarse de cargos de la planta directiva, al momento de formalizar su ingreso, deben adscribir al régimen previsional de esta Institución. (Artículo 1°, letra g, de la Ley 18.458).

Conforme así lo dispone el dictamen de Contraloría General de la República N° 50.224, de 06 de julio de 2016, una vez nombrada una persona en un cargo de DIPRECA adscrito al Sistema ADP y mientras ejerza dicho cargo, queda adscrita al régimen previsional de DIPRECA, debiendo la AFP respectiva remitir a dicha Dirección la totalidad de las cotizaciones que mantiene en ella, produciéndose su desafectación del sistema previsional del Decreto Ley N° 3.500 de 1980. Sin embargo, una vez que la persona deja de servir un cargo directivo de DIPRECA afecto al Sistema ADP, egresando de esa caja sin derecho a pensión e incorporándose, tras ello, a una administradora de fondos de pensión, podrá obtener el bono de reconocimiento representativo de todas las cotizaciones que mantiene en DIPRECA, siempre y cuando reúna los demás requisitos previstos en el artículo 4° de la Ley N° 18.458 y siempre que, además, no registre cotizaciones previsionales paralelas.

II. PERFIL DEL CANDIDATO

2.1 REQUISITOS LEGALES *

Este componente es evaluado en la **etapa I de Admisibilidad**. Su resultado determina en promedio a un 90% de candidatos que avanzan a la siguiente etapa.

Título profesional de una carrera, de a lo menos ocho semestres de duración, otorgado por una universidad o instituto profesional del Estado o reconocida por éste y acreditar una experiencia profesional no inferior a cinco años.

Fuente: Inciso final del artículo 40° de la Ley N° 19.882 y artículo único del DFL N°2 de 1990 del Ministerio de Defensa Nacional

2.2 EXPERIENCIA Y CONOCIMIENTOS

Este componente es evaluado en la **etapa II de Filtro Curricular**. Su resultado determina en promedio, un 12% de candidatos que avanzan a la siguiente etapa de evaluación. Este análisis se profundizará en la etapa III.

Es altamente deseable poseer experiencia en áreas de gestión y/o administración, en las siguientes materias: financiera y operativa, en un nivel adecuado a las necesidades del cargo.

Adicionalmente, se valorará contar con conocimientos y/o experiencia en Sistemas Previsionales.

Se valorará poseer 3 años de experiencia en cargos de dirección o jefatura en instituciones públicas o privadas.

2.3 VALORES PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

Este componente es evaluado por las empresas consultoras en la **etapa III que corresponde a la Evaluación Gerencial**.

VALORES Y PRINCIPIOS TRANSVERSALES

PROBIDAD Y ÉTICA EN LA GESTIÓN PÚBLICA

Capacidad de actuar de modo honesto, leal e intachable, respetando las políticas institucionales, resguardando y privilegiando la generación de valor público y el interés general por sobre el particular. Implica la habilidad de orientar a otros hacia el cumplimiento de estándares éticos.

VOCACIÓN DE SERVICIO PÚBLICO

Capacidad de reconocer el rol que cumple el Estado en la calidad de vida de las personas y mostrar motivación por estar al servicio de los demás, expresando ideas claras de cómo aportar al desarrollo de acciones que contribuyan al bien de la sociedad. Implica el interés y voluntad de comprometerse con la garantía de los principios generales de la función pública, los derechos y deberes ciudadanos y las políticas públicas definidas por la autoridad.

CONCIENCIA DE IMPACTO PÚBLICO

Capacidad de comprender el contexto, evaluando y asumiendo responsabilidad del impacto que pueden generar sus decisiones en otros. Implica la habilidad de orientar la labor de sus trabajadores hacia los intereses y necesidades de la ciudadanía, añadiendo valor al bienestar público y al desarrollo del país.

*Para el cómputo de la duración de la carrera que da origen al título profesional de pregrado, podrán sumarse los estudios de post grado realizados por el mismo candidato. Fuente legal: Artículo Cuadragésimo de la Ley N° 19.882, inciso final, parte final, modificado por el número 6, del artículo 1°, la ley N° 20.955.

**2.4
COMPETENCIAS
PARA EL
EJERCICIO DEL
CARGO**

Este componente es evaluado por las empresas consultoras en la segunda fase de la **etapa III** que corresponde a la **Evaluación por Competencias**. Su resultado determina en promedio, un 5% de postulantes que pasan a las entrevistas finales con el Consejo de Alta Dirección Pública o Comité de Selección, según sea el caso.

COMPETENCIAS	
C1. VISIÓN ESTRATÉGICA	Capacidad para anticipar, detectar y analizar las señales del entorno e incorporarlas de manera coherente a la estrategia y gestión institucional, estableciendo su impacto a nivel local y global. Implica la habilidad para aplicar una visión de su rol y de la institución de una forma integral.
C2. GESTIÓN Y LOGRO	Capacidad para establecer metas desafiantes orientadas al logro de los objetivos institucionales, movilizandolos recursos y alineando a las personas hacia su cumplimiento, monitoreando el avance, entregando apoyo y dirección frente a obstáculos y desviaciones, e implementando acciones correctivas en función de lograr resultados de excelencia.
C3. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS	Capacidad para identificar y responder a situaciones emergentes, de presión, conflicto y/o incertidumbre, implementando soluciones estratégicas, eficaces y oportunas. Implica la habilidad para mantener una actitud resiliente en situaciones de exigencia y alta complejidad.
C4. LIDERAZGO Y GESTIÓN DE PERSONAS	Capacidad para motivar y orientar a las personas, reconociendo y desarrollando el talento, generando compromiso con la visión y valores institucionales. Implica la capacidad de promover un clima armónico de trabajo, velando por las buenas prácticas laborales y generando cohesión y espíritu de equipo.
C5. INNOVACIÓN Y MEJORA CONTINUA	Capacidad para generar respuestas innovadoras a los desafíos que enfrenta la institución, integrando distintas perspectivas y promoviendo en otros la iniciativa y la participación, identificando oportunidades de mejora y facilitando la incorporación de prácticas de trabajo que generen valor a la institución.

III. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

3.1 DOTACIÓN

Dotación Total (planta y contrata)	361
Presupuesto Anual	Total del Servicio: M\$ 955.848.894 Total Gasto en Personal: M\$ 4.991.783

3.2 CONTEXTO Y DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

Misión

Entregar servicios de Previsión, Salud y Asistencias, mediante un modelo moderno y eficiente que asegure la calidad de tales prestaciones a nuestros beneficiarios de Carabineros, Policía de Investigaciones, Gendarmería de Chile, Mutualidad de Carabineros y DIPRECA.

Objetivos Estratégicos institucionales

1. Mejorar la oportunidad de los servicios otorgados a nuestros beneficiarios, mediante una mejora en el modelo de previsión, salud y asistencia jurídica, social y financiera, además de mejoras en los procesos y procedimientos internos.
2. Mejorar el acceso a los servicios previsionales, de salud y asistenciales, mediante la incorporación de tecnología, mejora de los sistemas de información y modernización de los procesos y canales de comunicación hacia los beneficiarios.
3. Aumentar la satisfacción de nuestros beneficiarios, incorporando sus requerimientos y necesidades de forma permanente en la entrega de servicios.

Los principales servicios otorgados son los siguientes:

Productos Estratégicos (Bienes y/o servicios)

- a) **Pensiones**, a través del pago de una renta substitutiva de las remuneraciones que gozaba en su vida activa el personal adscrito al sistema previsional de la Dirección de Previsión de Carabineros de Chile (retiro, o el pago correspondiente a asegurar la continuidad del ingreso económico al beneficiario titular). Se incluye en ellas retenciones judiciales, descargo y cuotas mortuorias, primeros pagos, asignación familiar, tramitación de bonos de reconocimiento y pago de desahucios.
- b) **Prestaciones de Salud**, por medio del otorgamiento de prestaciones de salud con fines curativos. Adicionalmente se provee medicina preventiva.
- c) **Asistencia jurídica**, brindada a los pensionados y montepiados del sistema, en las materias legales que establece el reglamento interno. Se incluye asesoría jurídica en materias previsionales, tramitación de cese y rebaja de alimento, tramitación de interdicciones y nombramiento de curador y posesiones efectivas testamentarias.
- d) **Asistencia social**, por medio de una contribución a la solución de problemáticas sociales planteadas por los imponentes del sistema, mediante la elaboración de informes sociales y orientación social de acuerdo a las disposiciones legales vigentes.
- e) **Asistencia financiera**, a través de préstamos facultativos para los imponentes activos y pasivos pertenecientes a la Dirección de Previsión

de Carabineros de Chile. Se proveen préstamos habitacionales, de emergencia y de auxilio.

Clientes

La Dirección de Previsión de Carabineros de Chile atiende a más de 260.000 beneficiarios, que son:

- Pensionados y montepiados del sistema DIPRECA.
- Cargas Familiares de los pensionados y montepiados del sistema DIPRECA.
- Personal en servicio activo de Carabineros de Chile, Policía de Investigaciones de Chile, Gendarmería de Chile y la Dirección de Previsión de Carabineros de Chile.

El Servicio se organiza en Unidades de Negocio, las que enfocan su trabajo y recursos en la entrega de los Productos Estratégicos a la población beneficiaria. Proporcionando además, el soporte necesario para el funcionamiento y cumplimiento de los objetivos de gestión.

Actualmente, la Dirección de Previsión de Carabineros de Chile se encuentra implementando un Plan de modernización de las áreas de pensiones, imposiciones y préstamos, que incluye el desarrollo e implementación de nuevas plataformas informáticas para estas unidades de negocio, que incluyen nuevas formas de gestionar y controlar la operación y el presupuesto para estos productos, así como la incorporación de nuevos controles que permitan asegurar que la entrega de los beneficios previsionales se enmarque en el marco de la legalidad vigente, para de esta forma mejorar la entrega de productos y servicios a los beneficiarios del sistema.

En el contexto de la calidad, la Institución se encuentra certificada en los procesos del área de pensiones. Lo anterior, fundamenta el compromiso que tiene la Institución con sus beneficiarios y cuyo fin último se orienta a generar valor agregado al giro del negocio y dirigir eficazmente esta lógica de trabajo sobre la base de la mejora continua en los productos y servicios de esta Dirección de Previsión de Carabineros de Chile.

La Dirección de Previsión de Carabineros de Chile – DIPRECA- , es la Institución de la administración pública que proporciona el servicio de previsión social para el personal en servicio activo y en situación de retiro. Cubre las necesidades de previsión y salud de nuestros imponentes y sus cargas familiares, los que pertenecen a Carabineros de Chile, Policía de Investigaciones de Chile, Gendarmería de Chile, Mutualidad de Carabineros y la Dirección de Previsión de Carabineros de Chile, permitiendo a todos ellos el acceso y oportunidad en la entrega de estos servicios, así como también brindar asistencia complementaria a través de programas asistenciales de orden jurídico y social, de acuerdo a la normativa vigente.

La Dirección de Previsión de Carabineros de Chile es un organismo descentralizado, con personalidad jurídica y patrimonio propio, que se relaciona con el Presidente de la República, a través, del Ministerio del Interior y Seguridad Pública y, que otorga los beneficios que señala su propia Ley Orgánica que

consta en el Decreto Ley N°844 dictado en el año 1975.

La Dirección de Previsión de Carabineros de Chile, cuenta con presencia en 15 Regionales las que son:

- * Arica: Calle Maipú N°645
- * Iquique: Calle San Martín n° 255, Of. 42, Edificio Empresarial
- * Antofagasta: Almirante Latorre N° 2356
- * Copiapó: Calle Copayapu N° 3302
- * La Serena: Calle M.A. Matta N° 50
- * Viña del Mar: Calle tres norte N° 1175
- * Rancagua: Avenida Nueva Einstein N°290, piso 7 Oficina 712-713
- * Talca: Calle 1 norte N° 801 Of 509-510
- * Concepción: Calle San Martín N° 963
- * Chillán: Calle Vega de Saldías N°562
- * Temuco: Calle Vicuña Mackenna N° 388 Piso 1
- * Valdivia: Arauco N° 453 Of. 1
- * Puerto Montt: Antonio Varas N° 216, Of. 703
- * Coyhaique: Calle 1 Norte N°801, oficinas 509 y 510, Edificio Plaza Centro
- * Punta Arenas: Calle Angamos N° 464

Esto, además de los más de 200 Centros de Atención Presencial habilitados en convenio con el Instituto de Previsión Social y la Red Chile Atiende, que permiten ampliar la presencia y cobertura de atención a otros lugares del país, entregando algunos servicios de DIPRECA a nivel nacional.

3.3 USUARIOS INTERNOS Y EXTERNOS

El/la Administrador/a General se relaciona principalmente con los siguientes clientes internos, a través de su equipo directo:

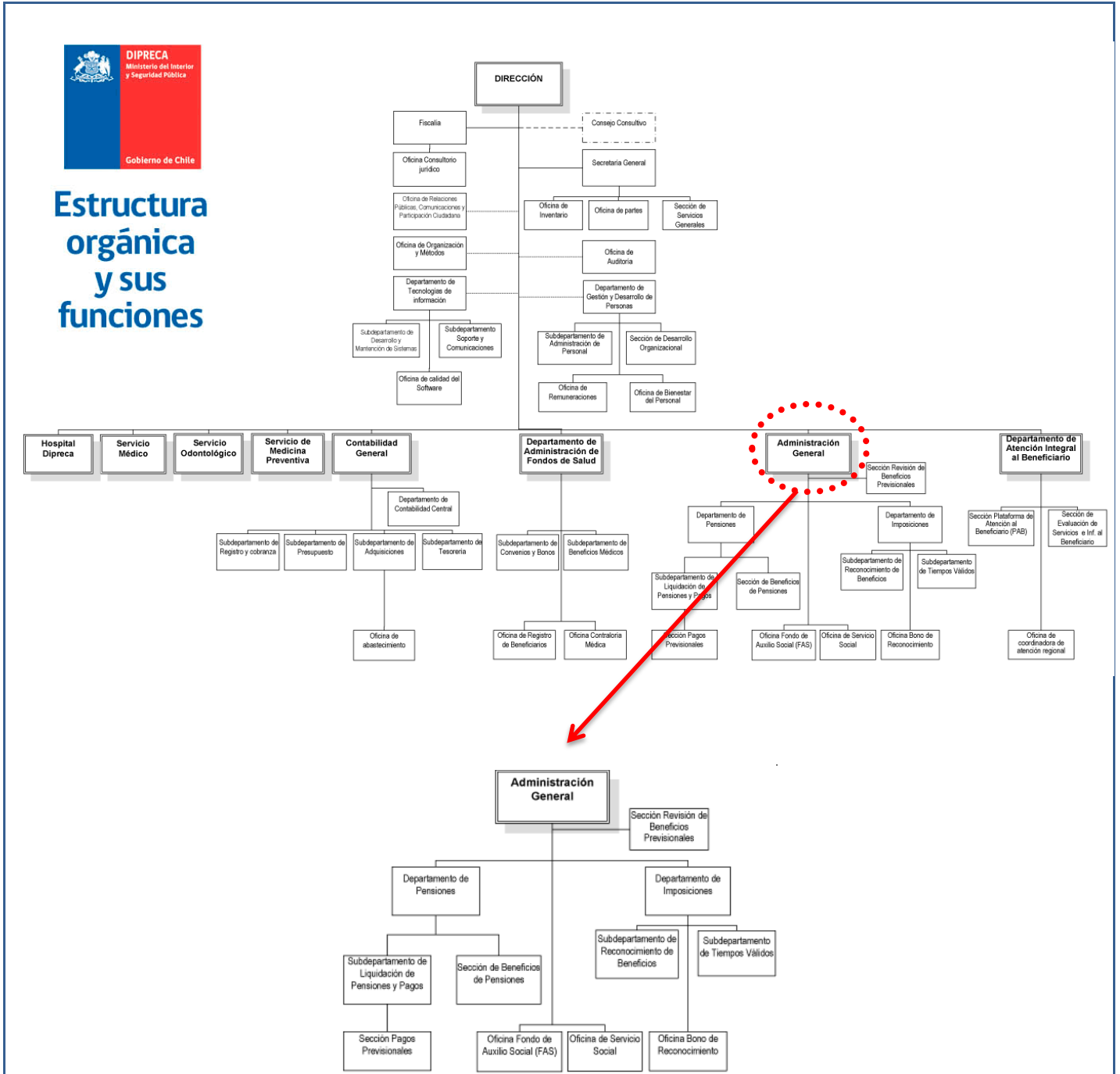
- El/la Jefe/a de la Administradora de Fondos de Salud para la provisión de recursos por parte del personal pasivo y la mantención de las cargas familiares del personal pasivo que pueden acceder al sistema de salud de DIPRECA.
- El/la Contador/a General, para la confección y control presupuestario.
- El/la Jefe/a del Departamento de Atención Integral al Beneficiario, para la atención de público en los temas de pensiones, seguimiento y mejoramiento de calidad.
- El/la Jefe/a del Departamento de Personal, para el desarrollo del personal a su cargo y los requerimientos que genera el área, así como también en relación a la mantención de imponentes funcionarios con previsión DIPRECA.
- El/la Jefe/a de la Unidad de Auditoría Interna, en cuanto al control y supervisión de las pensiones y beneficios otorgados.
- El/la Jefe/a de la Oficina de Organización y Métodos, en cuanto al diseño de procesos y manuales.
- El/la Jefe/a de la Oficina de Relaciones Públicas, en cuanto a los programas de comunicación de beneficios otorgados.

El/la Administrador/a General, debe relacionarse con algunos Servicios Externos, por ejemplo:

- Superintendencia de Seguridad Social.
- Contraloría General de la República.
- Carabineros de Chile.
- Policía de Investigaciones de Chile.
- Gendarmería de Chile.

Administradoras de Fondos de Pensiones y Compañías de Seguros, en lo relativo a traspaso de fondos previsionales y emisión, visación de bonos de reconocimiento

3.4 ORGANIGRAMA



Los cargos adscritos a Alta Dirección Pública (ADP) de la Dirección de Previsión de Carabineros de Chile son:

I Nivel Jerárquico

- Director/a de la Dirección de Previsión de Carabineros de Chile.

II Nivel Jerárquico

- Fiscal de la Dirección de Previsión de Carabineros de Chile.
- Director/a del Hospital de la Dirección de Previsión de Carabineros.

- Sub Director/a Médico del Hospital de la Dirección de Previsión de Carabineros.
- Sub Director/a Administrativo del Hospital de la Dirección de Previsión de Carabineros.
- Administrador/a General de la Dirección de Previsión de Carabineros.
- Contador/a General de la Dirección de Previsión de Carabineros.