

## I. PERFIL DE SELECCIÓN

Fecha aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 01-06-2010

### FISCAL/A DIRECCIÓN DE PREVISIÓN DE CARABINEROS DE CHILE - DIPRECA

#### 1. REQUISITOS LEGALES

Título profesional de abogado y acreditar una experiencia profesional no inferior a cinco años.

Fuentes legales: Artículo 40, inciso final de la Ley N° 19.882 y artículo único del DFL N° 2 de 1990 del Ministerio de Defensa Nacional.

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

## **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. Orientar el trabajo hacia el logro de metas claras y realistas a corto y largo plazo, anticipando conflictos y proyectando posibles oportunidades de acuerdo a los lineamientos y contexto de la unidad de trabajo.

### **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, integrando las actividades e implementando sistemas de monitoreo y control de los procesos que permitan la toma de decisiones inserta en la planificación estratégica, de manera de lograr la eficacia, eficiencia y calidad en el cumplimiento de la misión y funciones de la organización. Deseable contar con al menos 3 años de experiencia en cargos directivos y/o de jefatura en instituciones públicas o privadas.

### **3. RELACIÓN CON EL ENTORNO Y ARTICULACIÓN DE REDES**

Capacidad para identificar a los actores involucrados 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 situaciones críticas.

Capacidad de interactuar en forma fluida con las Instituciones adscritas al sistema, como asimismo, con la red de convenios de prestaciones médicas a nivel nacional, tendiente a satisfacer y priorizar los requerimientos de nuestros beneficiarios.

### **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.

Capacidad para asumir, en el contexto de la modernización del Estado, los desafíos que involucran la interacción permanente con los actores que se relacionan con la institución y que permitan instalar diálogos, leer los contextos y promover soluciones estratégicas que generen valor a la gestión institucional.

### **5. LIDERAZGO**

Capacidad para generar compromiso de los/las 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.

### **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 tomando riesgos calculados que permitan generar soluciones, promover procesos de cambio e incrementar resultados.

## 7. CONOCIMIENTOS TÉCNICOS

Deseable poseer conocimiento y/o experiencia en el ámbito del derecho público y/o derecho laboral en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo.

## II. DESCRIPCIÓN DE CARGO

### 1. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO

|                    |   |
|--------------------|---|
| Nivel Jerárquico   | II Nivel Jerárquico                             |
| Servicio           | Dirección de Previsión de Carabineros de Chile  |
| Dependencia        | Director/a de Previsión de Carabineros de Chile |
| Ministerio         | Ministerio de Defensa Nacional                  |
| Lugar de Desempeño | Santiago  |

### 2. PROPÓSITO DEL CARGO

#### MISIÓN

El/La Fiscal de la Dirección de Previsión de Carabineros de Chile le corresponde asesorar e interpretar las materias de carácter legal en relación a los aspectos estructurales, operacionales, contractuales, financieros-administrativos y procedimientos internos y externos aplicables a la acción de la Dirección de Previsión de Carabineros de Chile y su rol en el sector previsional, con el objetivo de velar porque la gestión institucional se fundamente en los principios de legalidad, transparencia y probidad.

#### FUNCIONES ESTRATÉGICAS

Al asumir el cargo de Fiscal le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Velar por la legalidad de los actos administrativos de la institución.
2. Liderar a las personas bajo su dependencia, orientando y alineando las acciones para la consecución de las metas de la Dirección de Previsión de Carabineros de Chile.
3. Asesorar al Director y a todos los/as funcionarios/as, en materias legales relativos al funcionamiento del servicio.
4. Velar por la difusión de la normativa legal vigente al interior del servicio.
5. Emitir informes en derecho respecto de los actos administrativos del Servicio en materias tales como estatuto administrativo, contratos y convenios, licitaciones, adquisiciones e investigaciones sumarias y sumarios administrativos.
6. Representar a la institución en los juicios en que ésta sea vea involucrada.

**DESAFÍOS DEL CARGO**

Al asumir el cargo de Fiscal deberá asumir los siguientes desafíos:

1. Fortalecer la implementación del Plan Estratégico institucional, sobre la base de la ejecución de planes de acción asignados, a su área o unidad de negocio.
2. Favorecer el proceso de modernización y la tecnología de información teniendo como objetivo principal mejorar la calidad de atención de los beneficiarios.
3. Contribuir en la generación de las condiciones para el desarrollo de relaciones armónicas con los imponentes y beneficiarios, a través de los procesos de información y atención integral de calidad.

**3. ORGANIZACIÓN Y ENTORNO DEL CARGO**

**CONTEXTO DEL CARGO**

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. Este organismo cubre las necesidades de previsión y salud de los 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/la Presidente/a de la República a través del Ministerio de Defensa, por intermedio de la Subsecretaría de Carabineros 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 ha impulsado un plan estratégico que comprende desde el año 2008 hasta el 2012, con el objeto de avanzar y mejorar en pos de los usuarios del sistema, se han establecidos planes de trabajo en áreas esenciales y estratégicas de la institución, como la perspectiva de usuarios, los procesos internos, el recurso humano, las tecnologías de información, infraestructura y el área financiera. Lo anterior, se ha definido como base del trabajo organizacional, para lograr un desarrollo integral y corporativo de esta Dirección de Previsión de Carabineros de Chile.

En el marco de la política de calidad, la institución ha alcanzado un nivel elevado en el cumplimiento de la norma ISO 9001. Sobre esta base, a la fecha se encuentran certificados 6 sistemas de los Programas de Mejoramiento de Gestión (PMG) tales como Planificación y Control de Gestión, Evaluación del Desempeño, Higiene y Seguridad en los ambientes de trabajo, Capacitación, Sistema de Compras, Auditoría y el Sistema Integrado de Atención a la Ciudadanía (SIAC). Durante el transcurso del año 2009, se dio cumplimiento de forma oportuna al pago de pensiones de retiro y montepío, situación que ha permitido pagar un total de 727.189 de ellas, a un promedio de 60.599 pensiones mensuales.

Cabe señalar que junto a el/la Fiscal de la Dirección de Previsión de Carabineros de Chile, los siguientes cargos se encuentran adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública:

- Director/a de Dirección de Previsión de Carabineros de Chile
- Administrador/a General
- Contador/a General
- Director/a Hospital de Dirección de Previsión de Carabineros de Chile
- Subdirector/a Médico/a Hospital de Dirección de Previsión de Carabineros de Chile
- Subdirector/a Administrativo/a Hospital de Dirección de Previsión de Carabineros de Chile.

## BIENES Y/O SERVICIOS

Los principales bienes y servicio otorgados por Fiscalía son los siguientes:

- **Pensiones**, en lo relativo a la legalidad y aseguramiento en la aplicación del cuerpo normativo en la entrega de pensiones, montepíos. Incluye además asesoría en las retenciones judiciales, descargos y cuotas mortuorias, primeros pagos y asignaciones familiares.
- **Salud**, relacionado a adscripción de la legalidad y aseguramiento en la aplicación del cuerpo normativo en las prestaciones de salud con fines preventivos y curativos.
- **Asistencia Jurídica**, que se brinda a los/as pensionados/as y montepiados/as del sistema, en las materias legales que establece el reglamento interno. Esto incluye, asesoría en materias previsionales, tramitación de cese y rebaja de alimentos, tramitación de interdicciones y nombramiento de curados y posesiones efectivas testamentarias.

## EQUIPO DE TRABAJO

El equipo de trabajo de el/la Fiscal de la Dirección de Previsión de Carabineros de Chile está compuesto por 7 abogados, 1 procurador, 2 técnicos jurídicos, 2 administrativos y 1 auxiliar, quienes conforman 2 áreas:

- **Fiscalía**, encargado de asesorar e interpretar las materias de carácter legal en relación a los aspectos estructurales, operacionales, contractuales, financieros-administrativos y procedimientos internos y externos aplicables a la acción de la Dirección de Previsión de Carabineros de Chile y su rol en el sector previsional.
- **Servicio Jurídico**, cumple las funciones de orientar jurídicamente a los imponentes pasivos y de dar patrocinio a los imponentes de escasos recursos, tramitando causas en los territorios jurisdiccionales de las Cortes de Apelaciones de Santiago y San Miguel, en aquellas materias consideradas en el Reglamento Interno, siempre y cuando posean una pensión igual o inferior a los \$200.000 (considerando los descuentos estrictamente legales).

## CLIENTES INTERNOS

El/La Fiscal/a de la Dirección de Previsión de Carabineros de Chile tiene como principales clientes internos al Director de la Dirección de Previsión de Carabineros de Chile y a todos/as los/as funcionarios/as de las áreas que conforman la organización, en materias de legislación y marco legal vigente.

## CLIENTES EXTERNOS

El/La Fiscal de la Dirección de Previsión de Carabineros de Chile debe relacionarse con todos los niveles de beneficiarios del sistema previsional y salud, que incluye a todo el personal activo, pasivo y cargas familiares de Carabineros de Chile, Policía de Investigaciones de Chile, Gendarmería de Chile, y de la Dirección de Previsión de Carabineros de Chile. Respecto de la Mutualidad de Carabineros de Chile, sólo se vincula con su personal activo.

Paralelamente, los organismos públicos y privados que tienen vinculación con el/la Fiscal son:

- **Tribunales de la República:** En los juicios cuya tramitación corresponde a la fiscalía y en los oficios que son despachados a la institución, le compete tomar contacto con los juzgados para aclarar materias y coordinar entrega de información.
- **Contraloría General de la República:** Respecto de los actos que son sometidos al control de legalidad, le corresponde tomar contacto con jefaturas y abogados de ese órgano de control, con el objeto de entregar información complementaria y absolver dudas.

- **Subsecretarías del Ministerio de Defensa:** Le corresponde coordinar lo relativo a la aprobación de los cuerpos legales y reglamentarios propuestos en materias propias de la Institución.

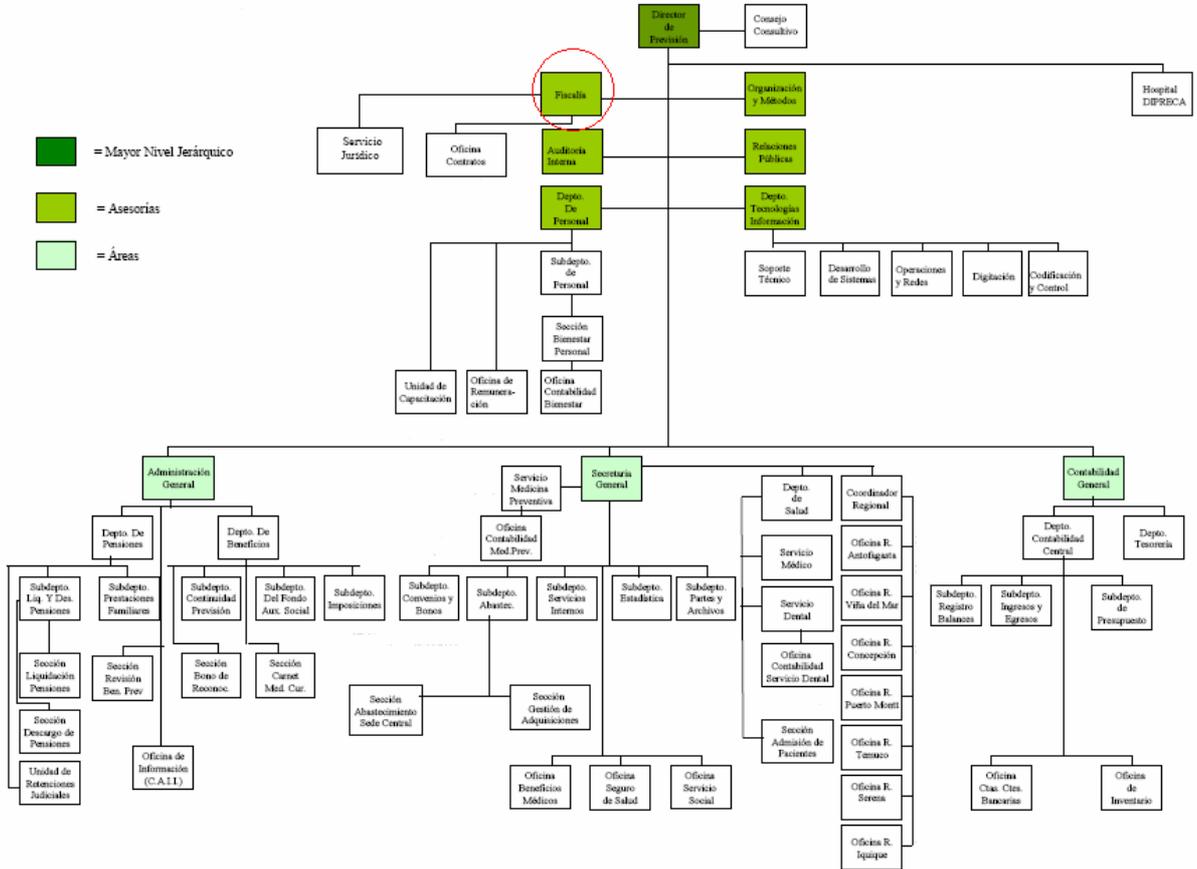
**DIMENSIONES DEL CARGO**

|   |   |
|---|---|
| Nº Personas que dependen directamente del cargo | 13  |
| Dotación Total del Servicio                     | 356   |
| Personal Honorarios **                          | 160 Honorarios Médicos.<br>10 Honorarios a suma alzada. |
| Personal Código del Trabajo**                   | 280   |
| Presupuesto que administra*                     | No administra   |
| Presupuesto del Servicio*                       | \$ 460.548.181.000                                      |

\*Fuente: Ley de Presupuestos, Dirección de Presupuestos, año 2010, [www.dipres.cl](http://www.dipres.cl)

\*\*Fuente: Primer Informe de Dotación de Personal, con corte el 31 de marzo de 2010, enviado a la Dirección de Presupuestos.

ORGANIGRAMA



**RENTA**

El cargo corresponde a un grado **5°** de la Escala Única de Sueldos DL 249, más un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de un **69%**. Incluye las asignaciones de modernización. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$2.470.000.-** para un no funcionario, y que puede tener una variación de un 10%, 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 69% | Total Renta Bruta | Total Remuneración Líquida Aproximada |
|--|--|-----------------------|---------------------------------------|-------------------|---------------------------------------|
| Funcionarios del Servicio*                             | Meses sin asignación de modernización<br>***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre. | \$1.509.292.-         | \$1.041.412.-                         | \$2.550.704.-     | \$ 2.126.154.-                        |
|  | Meses con asignación de modernización: marzo, junio, septiembre y diciembre.                                   | \$2.716.403.-         | \$1.874.318.-                         | \$4.590.721.-     | \$ 3.591.516.-                        |
| <b>Renta líquida promedio mensualizada referencial</b> |  |                       |                                       |                   | <b>\$2.615.000.-</b>                  |
| No Funcionarios**                                      | Meses sin asignación de modernización<br>***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre. | \$1.501.381.-         | \$1.035.953.-                         | \$2.537.334.-     | \$2.116.394.-                         |
|  | Meses con asignación de modernización: marzo, junio, septiembre y diciembre.                                   | \$2.348.160.-         | \$1.620.230.-                         | \$3.968.390.-     | \$3.176.761.-                         |
| <b>Renta líquida promedio mensualizada referencial</b> |  |                       |                                       |                   | <b>\$ 2.470.000.-</b>                 |

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 h, Ley 18.458).

\***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).

#### **4. CONDICIONES 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 candidatos seleccionados 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 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 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.
- El alto directivo 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.
- 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.
- Tratándose de los cargos de primer y segundo nivel jerárquico, adscritos a la Dirección de Previsión de Carabineros de Chile, los altos directivos públicos que ingresen a esta institución, por tratarse de cargos de la planta directiva, al momento de formalizar su ingreso, deben adscribir al régimen previsional de la DIPRECA. Fuente legal: Artículo 1°, letra h), de la Ley N° 18.458, que establece Régimen Previsional del Personal de la Defensa Nacional que indica.