

## I. PERFIL DE SELECCIÓN

Fecha aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 26-06-2015

### DIRECTOR/A GENERAL DIRECCIÓN GENERAL DEL CRÉDITO PRENDARIO - DICREP

#### 1. REQUISITOS LEGALES

Estar en posesión de un título 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 no inferior a 5 años.

*Fuente: Inciso final del artículo 40° de la Ley N° 19.882.*

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

## **DICCIONARIO DE ATRIBUTOS**

### **1. VISIÓN ESTRÁTEGICA**

Capacidad para identificar y comprender las señales sociales, económicas, tecnológicas, culturales y de políticas públicas provenientes del entorno e incorporarlas de manera coherente a la estrategia institucional, con el fin de potenciar el rol social de la Dirección de Crédito Prendario en el contexto nacional y su compromiso con los sectores vulnerables, tanto como servicio público crediticio, como casa de remate del Estado, y en especial, de los provenientes de la Ley N° 20.000.

### **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 y calidad en el cumplimiento de la misión y funciones de la organización, y de los objetivos estratégicos institucionales, ministeriales y gubernamentales.

Habilidad para generar estrategias de coordinación y gestión de procesos y procedimientos en el ámbito de los remates provenientes de la Ley N° 20.000 y la modernización de las transacciones financieras que realiza el servicio, facilitando la ampliación del rol que ocupa la institución en la sociedad y dentro de los organismos públicos.

Deseable contar al menos con 3 años de experiencia en cargos de jefatura, directivos o gerenciales.

### **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 lograr nuevos resultados interinstitucionales; además, gestionar las variables y relaciones del entorno que le proporcionan legitimidad en sus funciones. Capacidad para comunicar, en forma oportuna y efectiva, lo necesario para facilitar su gestión institucional y afrontar, de ser necesario, situaciones críticas.

Capacidad de establecer colaboración y sinergia con otros actores e instituciones en sistemas relacionados con la transparencia y probidad, implementando una estrategia de trabajo a fin de dar cumplimiento con la misión y prioridades institucionales.

### **4. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS**

Capacidad para identificar y administrar situaciones de presión, contingencia y conflictos, que conlleven a la elaboración de soluciones estratégicas, oportunas y adecuadas al contexto público y que fortalezcan la gestión institucional.

## 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 DICREP. Habilidad para inspirar, transmitir y construir una visión colectiva de la DICREP, potenciándola y posicionándola como un servicio público relevante en la red de protección social y como órgano auxiliar de la administración de justicia.

Capacidad para asegurar una adecuada conducción de personas, desarrollar el talento, lograr y mantener un clima organizacional armónico y desafiante, a fin de transformarse en un facilitador del cambio, alineando a los funcionarios hacia las nuevas metas y desafíos institucionales.

## 6. INNOVACIÓN Y FLEXIBILIDAD

Capacidad para transformar en oportunidades las limitaciones y complejidades del contexto e incorporarlas en los planes, procedimientos, metodologías y nuevas prácticas, tomando riesgos calculados que permitan generar soluciones, promover procesos de cambio e incrementar resultados.

## 7. CONOCIMIENTOS TÉCNICOS

Es altamente deseable poseer experiencia en gestión en instituciones de servicio, con alto enfoque en la atención de usuarios.

Adicionalmente se valorará tener experiencia en diseño e implementación de procesos de gestión.

## II. DESCRIPCIÓN DE CARGO

### 1. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO

Nivel Jerárquico

I Nivel

Servicio

Dirección General del Crédito Prendario – DICREP

Dependencia

Ministra del Trabajo

Ministerio

Ministerio del Trabajo y Previsión Social

Lugar de Desempeño

Santiago

## 2. PROPÓSITO DEL CARGO

### MISIÓN

Al/a Director/a General de la Dirección General del Crédito Prendario le corresponde liderar la Institución, gestionando eficientemente un servicio público crediticio orientado a los sectores de menores recursos, desarrollando iniciativas que permitan responder en forma eficaz a su rol social, en el contexto socioeconómico del país, de conformidad a las políticas definidas por el Gobierno.

### FUNCIONES ESTRATÉGICAS

Al asumir el cargo de Director/a General de la Dirección General del Crédito Prendario le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

- Liderar todas las actividades de la Dirección, adoptando las resoluciones generales o particulares que le permitan reorientar la labor de la institución hacia los usuarios.
- Velar por el adecuado manejo financiero y presupuestario de los servicios prestados.
- Generar vínculos con las demás instituciones públicas y/o privadas que permitan articular redes de beneficios sociales a los usuarios de DICREP, que requieran apoyo por su situación de vulnerabilidad social.
- Administrar en un contexto de autogestión, los bienes y recursos institucionales, así como fijar, mediante resolución, la organización interna de las Unidades del Servicio, asignándoles el personal necesario, sus dependencias, atribuciones y funciones, y abrir o cerrar oficinas o Unidades en los lugares que estime conveniente.

**DESAFÍOS DEL CARGO Y LINEAMIENTOS GENERALES PARA EL CONVENIO DE DESEMPEÑO**

<b>DESAFÍOS DEL CARGO</b>	<b>LINEAMIENTOS GENERALES PARA EL CONVENIO</b>
<p>1. Mejorar sus productos estratégicos, en cuanto a la calidad de atención y a los sistemas de seguridad, materializando la modernización institucional en un diseño de procesos eficientes y adecuados al contexto tecnológico actual y a las necesidades de los usuarios e instituciones públicas y privadas.</p>	<p>1.1 Diseñar e implementar procesos y/o transacciones, utilizando los recursos tecnológicos para satisfacer las necesidades de los usuarios.</p>
<p>2. Establecer un modelo de gestión de personas, que fortalezca la modernización institucional.</p>	<p>2.1 Diseñar e implementar un sistema de gestión de personas, con participación funcionaria y centrado en el mérito.</p>
<p>3. Ampliar la cobertura del Servicio en materia de remates fiscales y judiciales, para posicionar a la DICREP dentro de la institucionalidad pública.</p>	<p>3.1 Elaborar y ejecutar una propuesta que permitan a la DICREP subastar los bienes muebles dados de baja por todos los Servicios Públicos, incluidos municipalidades.</p> <p>3.2 Elaborar y ejecutar una propuesta que permitan subastar los bienes y la ejecución de la ley N° 20.000 de manera eficiente y eficaz.</p>
<p>4. Posicionar a la DICREP ante la ciudadanía como un organismo del Estado, relevando fuertemente su rol social y el compromiso con los sectores vulnerables.</p>	<p>4.1 Diseñar e implementar un plan de difusión institucional.</p>

### 3. ORGANIZACIÓN Y ENTORNO DEL CARGO

#### CONTEXTO DEL CARGO

La Dirección General del Crédito Prendario - DICREP, es una Institución autónoma del Estado, con personalidad jurídica de Derecho Público y patrimonio propio, que se relaciona con el Ejecutivo a través del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Subsecretaría del Trabajo.

Su creación se remonta a comienzos del siglo XX, en que el negocio prendario era ejercido por instituciones privadas en condiciones de abuso, en las que la tasación de las prendas y la fijación de los intereses eran totalmente arbitrarias, perjudicando notablemente a los sectores de menores recursos que recurrían a esta opción como única fuente de crédito.

En este contexto, el 14 de febrero de 1920 se crea la Caja de Crédito Popular otorgando pequeños créditos, sin pretensión de lucro, a los sectores de menores recursos económicos funcionando como una fuente de crédito alternativa a las agencias privadas, entregando mayor amplitud de servicios y menores tasas de interés para los usuarios, con una clara finalidad social. Fortaleciendo esta labor, en el año 1935 se estableció el monopolio fiscal del crédito prendario o pignoraticio, y eliminar de raíz los abusos y actividades usureras que aún se mantenían.

Aproximadamente en los 90, la Dirección General del Crédito Prendario - DICREP, comenzó un proceso de contención a una tendencia de estancamiento institucional y descenso en el nivel de actividad de sus operaciones. La modernización y búsqueda de la eficiencia se transformaron en el énfasis fundamental de las gestiones de ese período.

En la actualidad, corresponde a la Dirección General del Crédito Prendario - DICREP, el desarrollo del Crédito en los sectores vulnerables, mediante el otorgamiento de préstamos en dinero con garantía de prenda civil o créditos pignoraticios, la subasta de los bienes muebles dados de baja por entidades públicas, así como el resguardo y remate de los decomisos derivados de la aplicación de la Ley de alcoholes y estupefacientes, esto último, a partir de la vigencia de la reforma procesal penal.

Es importante clarificar que uno de los productos de la institución es el crédito pignoraticio, y su principal diferencia con el crédito prendario, es que el primero es de fácil realización y no requiere de autorización judicial ni citación al deudor para su enajenación. Además es de relevancia destacar que los bienes decomisados en conformidad a la Ley N° 20.000 serán enajenados en subasta pública por la Dirección General del Crédito Prendario, y el producto de la enajenación dichos bienes y valores decomisados y los dineros, ingresarán a un fondo especial del Servicio Nacional para la Prevención y Rehabilitación del Consumo de Drogas y Alcohol, con el objetivo de ser utilizados en programas de prevención del consumo de drogas, tratamiento y rehabilitación de las personas afectadas por la drogadicción.

Durante los últimos años Dirección General del Crédito Prendario - DICREP, ha entrado en un periodo de ajuste, generando el análisis organizacional a partir de fortalecer su rol país, abordando a la vez procesos y procedimientos para la modernización de la Institución, tomando en consideración a una dotación en su gran mayoría de larga trayectoria institucional y aspirando a constituirse en una institución pública, moderna y financieramente consolidada.

El desafío de DICREP con miras a sus 100 años, es consolidar su rol social en la ciudadanía como una institución del Estado moderna, que permita satisfacer las necesidades actuales de los sectores vulnerables económicamente, focalizando sus recursos eficientemente para mejorar la calidad de vida de las personas, otorgando créditos sociales convenientes y enajenado en forma transparente los bienes decomisados en conformidad a la Ley N° 20.000, en su rol de órgano auxiliar de la administración de justicia.

Los cargos adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública son los siguientes:

- Director/a General.
- Jefe/a Departamento Jurídico.
- Jefe/a Departamento Crédito.

## BIENES Y/O SERVICIOS

Los productos y servicios que la Dirección General del Crédito Prendario entrega son los siguientes:

- 1. Crédito de Prenda Civil (Pignoraticio):** Consiste en un crédito que se proporciona a toda persona mayor de 18 años, que presente su cédula de identidad y una prenda susceptible de empeñar. Este es crédito de fácil obtención y sobre la cual se aplica una tasa de interés simple.
- 2. Remates a Entidades Públicas y judiciales:** Consiste en la realización de remates por encargo de organismos públicos que enajenan bienes y remates de especies incautadas o decomisadas, en conformidad al D.F.L.16, a la ley N° 19.925 y a la ley N° 20.000. Los remates de especies incautadas o decomisadas se realizan en virtud de su calidad de organismo auxiliar de la administración de justicia.

## EQUIPO DE TRABAJO

El/La Director/a General, tendrá a su cargo la supervisión directa de un equipo de 12 personas, conformado principalmente por 6 Jefes/as de Departamentos.

Respecto a su equipo directivo, este se compone por:

- **Jefe/a Departamento Administrativo:** Responsable de la administración del personal de la institución y el manejo y mantención de sus bienes en general.
- **Jefe/a Departamento de Contabilidad:** Se encarga de la administración financiera y presupuestaria del Servicio y de la confección y cumplimiento de los instrumentos contables que la Institución requiera.
- **Jefe/a Departamento de Crédito:** Responsable de la actividad del crédito prendario y de remates, tanto fiscales como judiciales, de él dependen las diferentes Unidades de Crédito.
- **Jefe/a Departamento de Tasaciones:** Es el soporte técnico institucional en lo referido a valoración de los bienes que se reciban en garantía de préstamos, de aquellos a ser subastados por la Dirección y de los que su valoración sea solicitada por el público. El Jefe de este Departamento tendrá a su cargo la supervigilancia y el perfeccionamiento del personal que desempeñe labores de tasación.
- **Jefe/a Departamento Jurídico:** Asesor de la Dirección, encargado de velar por la legalidad de los actos administrativo y de asesorar en la aplicación de la legislación relativa a las funciones del Servicio.
- **Jefe/a Departamento de Auditoría Interna:** Encargado del proceso permanente de evaluación contable, financiera y administrativa del Servicio. Le corresponderá proponer al Director General las medidas que estime conveniente para el óptimo uso de los recursos humanos, físicos y financieros de la Institución.

Además, dependen del/de la Director/a General, los encargados de la Oficina Secretaría General, de la Oficina de Seguridad, de la Oficina de Planificación y control de gestión y del Subdepartamento de Informática, además de personal administrativo y auxiliar.

## CLIENTES INTERNOS

El/La Director/a General de la Dirección General del Crédito Prendario, se relaciona principalmente con:

- Jefes/as de Departamento.
- Asociación de Funcionarios.

**CLIENTES EXTERNOS**

El/La Director/a General de la Dirección General del Crédito Prendario, se relaciona con:

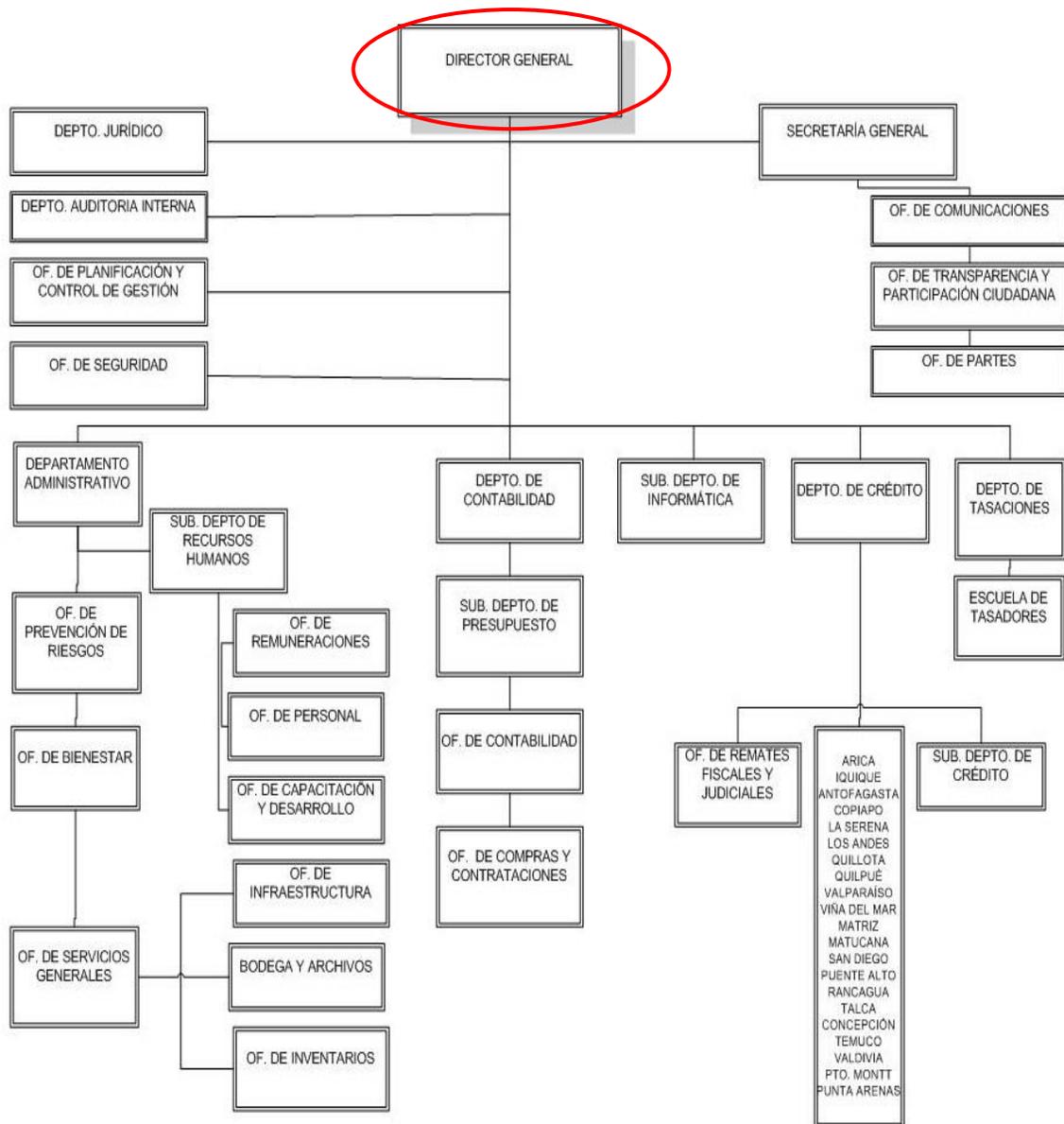
- Usuarios.
- Autoridades superiores del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.
- Ministerio del Interior, SENDA, por bienes subastados por aplicación de la Ley de Drogas.
- Jueces de Garantía, Jueces de Policía Local, Fiscales del Ministerio Público, autoridades regionales del SAG, autoridades municipales y otros, por los bienes a enajenar (o destruir) por remates judiciales que por Ley se encuentran radicados en la Dirección General del Crédito Prendario.
- Asociación Internacional de Crédito Prendario.

**DIMENSIONES DEL CARGO**

Nº Personas que dependen del cargo	409
Dotación Total del Servicio	409
Personal a Honorarios	3
Presupuesto que administra	\$47.257.218.000.-
Presupuesto del Servicio año 2015	\$47.257.218.000.-

Fuente: DIPRES, año 2015.

**ORGANIGRAMA**



**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 **60%**. Incluye las asignaciones de modernización. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$4.328.000.-** 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 60%	Total Renta Bruta	Total Remuneración Líquida Aproximada
Funcionarios del Servicio*	Meses sin asignación de modernización ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$2.850.561.-	\$1.710.337.-	\$4.560.898.-	\$3.760.141.-
	Meses con asignación de modernización: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$4.418.222.-	\$2.650.933.-	\$7.069.155.-	\$5.505.888.-
<b>Renta líquida promedio mensualizada referencial para funcionario del Servicio</b>					<b>\$4.342.000.-</b>
No Funcionarios**	Meses sin asignación de modernización ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$2.837.713.-	\$1.702.628.-	\$4.540.341.-	\$3.745.833.-
	Meses con asignación de modernización: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$4.405.374.-	\$2.643.224.-	\$7.048.598.-	\$5.491.580.-
<b>Renta líquida promedio mensualizada referencial para no funcionario del Servicio</b>					<b>\$4.328.000.-</b>

\***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 y hasta un 7,6% por desempeño institucional.

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. 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 la Ministra del Trabajo y Previsión Social. 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.
- 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, 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 éste sea renovado.