

**CONTADOR/A GENERAL
DIRECCIÓN DE PREVISIÓN DE CARABINEROS DE CHILE - DIPRECA
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 Contador/a General de la Dirección de Previsión de Carabineros de Chile le corresponde gestionar el área de Contabilidad General de la Institución, entregando objetivos y lineamientos estratégicos para cada área del Departamento y verificando los procesos de contabilidad central, presupuesto, registros y balances, tesorería y la gestión de compras, entregando información de gestión y financiera, útil, oportuna y confiable para la toma de decisiones y el control gerencial.

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

1. Formular, administrar y controlar el ejercicio presupuestario y financiero contable anual de la institución, procurando la previsión de los recursos financieros en cantidad y oportunidad necesarios para la ejecución de sus respectivas funciones y planes de desarrollo.
2. Dar cuenta permanente a la Dirección y Jefaturas de las Unidades de Negocio Institucionales de los hechos financieros, contables y presupuestarios de DIPRECA Sede Central y de sus Fondos Anexos, además de las desviaciones que pudieran existir, proponiendo alternativas de acción que permita tomar decisiones oportunas.
3. Controlar la ejecución de ingresos presupuestarios, asegurando además, que se haga efectiva la cobranza de las deudas generadas por los beneficiarios, como asimismo controlar la ejecución de gastos y garantizar el pago oportuno de las deudas asumidas por la Dirección de Previsión, adoptando las medidas necesarias para asegurar la permanente disponibilidad de Recursos.
4. Administrar los procesos de compras, contrataciones y licitaciones en la que el Servicio participe.
5. Asegurar la óptima ejecución de los proyectos del Área, además de determinar anualmente los recursos requeridos para dar cumplimiento al Plan Institucional.

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 29-06-2021
Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Sra. Cristina Orellana

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

6. Ejecutar un Plan de Trabajo para regularizar correcta ejecución y análisis de las conciliaciones bancarias de la Institución en el corto plazo.
7. Efectuar ajustes de primera adopción según la circular N°16 de 2015 "Normativa del Sistema de Contabilidad General de la Nación NICSP-CGR".

1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

N° Personas que dependen directamente del cargo	6
N° Personas que dependen indirectamente del cargo	29
Presupuesto que administra	\$990.611.197.000.-*

* Considera el Presupuesto Vigente al segundo semestre

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. Fortalecer los procesos contables-financieros, presupuestarios y de compras, para potenciar el control y resguardo de la información, promoviendo una gestión eficiente y transparente.	1.1 Reevaluar los procesos de su área y efectuar un diagnóstico con el propósito de identificar los prioritarios que requieran ser mejorados. 1.2 Diseñar, implementar y evaluar un plan de mejora, de acuerdo a la programación definida.
2. Promover la implementación, uso y explotación de sistemas informáticos asociados a SIGFE, homologados y/o autorizados por la Autoridad Ministerial.	2.1 Adoptar las medidas necesarias para la completa utilización de los sistemas informáticos financiero/contable del Estado.
3. Consolidar las unidades de trabajo, gestionando el desarrollo de las personas a su cargo, para obtener equipos de trabajo cohesionados y orientados al cumplimiento de los objetivos institucionales.	3.1 Incorporar acciones de capacitación para su equipo de trabajo en aquellas temáticas de su competencia. 3.2 Generar acciones concretas que permitan asegurar buenas prácticas laborales.
4. Mejorar la gestión de los recursos financieros para el cumplimiento del plan estratégico de la institución.	4.1 Optimizar los procesos de recuperación de ingresos, llevando un control del avance de los mismos. 4.2 Generar un plan de trabajo para mitigar los riesgos críticos asociados a la gestión financiera/contable.

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 **66%**. Incluye las asignaciones de modernización. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$3.349.000.-** 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) **\$2.735.000.-**

Renta líquida promedio mensual referencial meses con asignación de modernización (marzo, junio, septiembre y diciembre) **\$4.576.000.-

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.

Importante: 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 reconocidos por éste o aquellos validados en Chile de acuerdo a la legislación vigente y acreditar una experiencia profesional no inferior a cinco años en el sector público o privado.

Fuente legal: 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 administración presupuestaria, gestión financiera, contable y sistemas de información tecnológicos del área, en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo.

Adicionalmente se valorará tener experiencia y/o conocimientos en administración pública y compras públicas.

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. COMUNICACIÓN EFECTIVA	Capacidad para comunicarse de manera efectiva y oportuna con distintos interlocutores, expresándose con desenvoltura y claridad, escuchando atentamente a su interlocutor y priorizando el mensaje que desea entregar, en pos del logro de objetivos institucionales.
C3. GESTIÓN Y LOGRO	Capacidad para establecer metas desafiantes orientadas al logro de los objetivos institucionales, movilizandorecursos 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.
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)	352
Presupuesto Anual	Total del Servicio: \$ 990.611.197.000

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

Publica y, que otorga los beneficios que señala su propia Ley Orgánica que consta en el Decreto Ley N°844 dictado en el año 1975.

Cobertura Territorial

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

- * Arica
- * Iquique
- * Antofagasta
- * Copiapó
- * La Serena
- * Viña del Mar
- * Rancagua
- * Talca
- * Concepción
- * Chillán
- * Temuco
- * Valdivia
- * Puerto Montt
- * Coyhaique
- * Punta Arenas

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 Contador/a General se relaciona con los clientes internos a través de los respectivos:

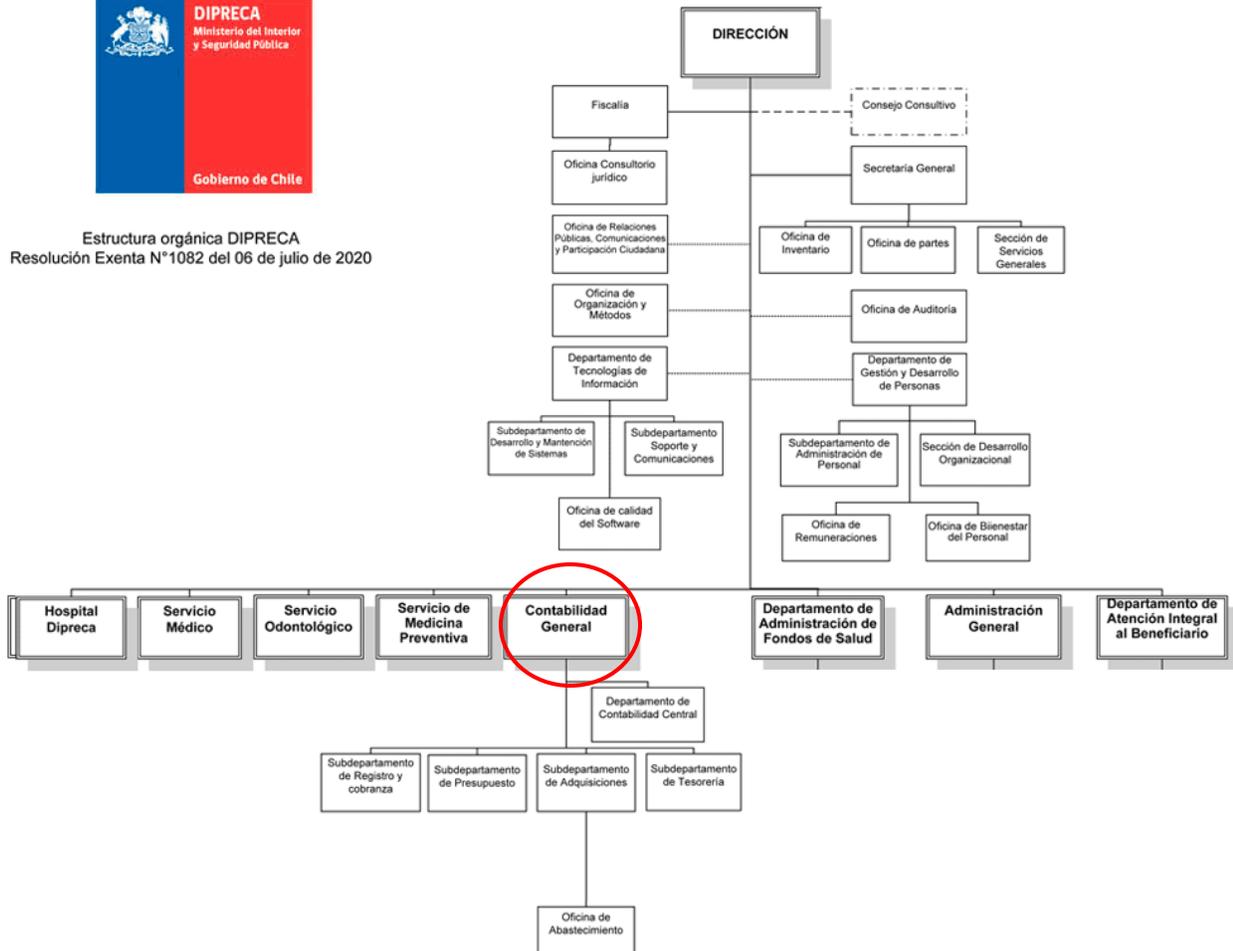
- Contraloría General de la República, en cuanto a cumplimiento de normativa contable.
- Ministerio de Hacienda, por asignación y modificaciones presupuestarias.
- Subsecretaría de Previsión Social, en lo relativo a la dependencia presupuestaria y en la aprobación de convenios en honorarios médicos.
- Carabineros de Chile, Policía de Investigaciones y Gendarmería de Chile; con las Tesorerías respectivas, en lo relativo a la recaudación y pagos.

3.4 ORGANIGRAMA

Organigrama Hospital DIPRECA



Estructura orgánica DIPRECA
Resolución Exenta N°1082 del 06 de julio de 2020



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.