

**JEFE/A DIVISIÓN DE OPERACIONES
CAJA DE PREVISIÓN DE LA DEFENSA NACIONAL – CAPREDENA
MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL
II NIVEL JERÁRQUICO**

LUGAR DE DESEMPEÑO:

Región Metropolitana,
Ciudad de Santiago

I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO*

1.1 MISIÓN Y FUNCIONES DEL CARGO

Al Jefe/a de la División de Operaciones, le corresponde la gestión y soporte eficiente y eficaz de las prestaciones y beneficios previsionales y de seguridad social otorgados por la institución, utilizando para ello los recursos humanos, financieros y de información de las áreas bajo su cargo.

Al asumir el cargo de Jefe/a División de Operaciones, le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Diseñar y proponer los planes y programas tendientes a optimizar la elaboración y soporte de las prestaciones previsionales y de seguridad social otorgadas por la Institución.
2. Aprobar normas y procedimientos de operación que regulen la elaboración y soporte de beneficios y prestaciones a los imponentes.
3. Supervisar la ejecución de los recursos financieros involucrados en los beneficios y prestaciones generados por la Institución, como asimismo, los mecanismos de control implementados.
4. Generar y evaluar estudios relacionados con el área, formulando proyecciones y escenarios para la toma de decisiones.
5. Identificar y evaluar los posibles riesgos asociados a sus procesos, proponiendo y ejecutando las acciones pertinentes para subsanar aquellos que amenacen el cumplimiento de sus objetivos.

Asesorar, colaborar y apoyar la gestión de la Vicepresidencia Ejecutiva y la Gerencia General.

1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

Nº Personas que dependen directamente del cargo	11
Nº Personas que dependen indirectamente del cargo	142 personas
Presupuesto que administra (M\$)	1.278.499

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

* 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**

DESAFÍOS	LINEAMIENTOS
<p>1. Modernización de los sistemas operacionales destinados a satisfacer la demanda de los imponentes de la institución.</p>	<p>1.1 Proponer el diseño, estrategias e implementar acciones que permitan actualizar el sistema de préstamos del Fondo de Auxilio Social.</p> <p>1.2 Evaluar y proponer estrategias e implementar acciones que permitan actualizar el sistema de préstamos del Fondo de Medicina Curativa, resguardando el acceso a la salud de sus afiliados y cargas.</p>
<p>2. Otorgar una adecuada y oportuna entrega de beneficios a los usuarios e imponentes en situación de vulnerabilidad socioeconómica.</p>	<p>2.1 Desarrollar e implementar un programa para actualizar la concesión y otorgamiento de los beneficios de Asistencia Social.</p> <p>2.2 Diseñar un sistema que permita evaluar el impacto del sistema de beneficios de asistencia social en los usuarios.</p>
<p>3. Potenciar los sistemas de información asociados a la operación del pago de pensiones y registro de imposiciones, para garantizar la calidad y oportunidad de la información institucional.</p>	<p>3.1 Gestionar un plan de trabajo que permita digitar la información histórica de los imponentes y tiempos de imposiciones.</p> <p>3.2 Proponer e implementar un sistema que permita la generación de informes estadísticos en el ámbito de previsión y seguridad social.</p>
<p>4. Contribuir desde su ámbito a la generación de equipos de trabajo de alto desempeño, resguardando un ambiente de trabajo que favorezca el logro de los objetivos y metas institucionales.</p>	<p>4.1 Generar prácticas que potencien y favorezcan canales de comunicación formales y fluidos con los funcionarios y de retroalimentación continua en el marco de los lineamientos de gestión de personas.</p>
<p>5. Optimización a la gestión de la Institución en el diseño y entrega de sus productos estratégicos, proponiendo innovaciones que permitan incorporar mejoras que impacten en la satisfacción de los usuarios.</p>	<p>5.1 Evaluar y proponer alternativas de innovación en el proceso del primer pago de pensiones, de manera de acortar los tiempos de tramitación.</p>

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 **4°** de la Escala Única de Sueldos DL 249, más un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de un **36%**. Incluye las asignaciones de modernización. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$3.868.000.-** 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) **\$3.262.000.-**

Renta líquida promedio mensual referencial meses con asignación de modernización (marzo, junio, septiembre y diciembre) **\$5.078.000.-

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.

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.

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.

2.2 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 gestión de operaciones, en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo.

Adicionalmente, se valorará tener experiencia en normativa sobre prestaciones de beneficios previsionales y/o de salud (seguridad social) y/o subsidios sociales.

Es altamente deseable poseer 3 años de experiencia en cargos de dirección o jefatura en instituciones públicas o privadas en materias relacionadas.

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, contrata y código del trabajo)	1.251
Presupuesto Anual (M\$)	\$ 1.324.323

3.2 CONTEXTO Y DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

La Caja de Previsión de la Defensa Nacional, CAPREDENA, creada el 9 de septiembre de 1915, es un servicio público descentralizado con personalidad jurídica y patrimonio propio, cuya dirección y administración radica en un Consejo y en el Vicepresidente/a Ejecutivo/a. Es el Ministro de Defensa quien preside dicho Consejo por derecho propio.

La Caja de Previsión de la Defensa Nacional se encuentra sujeta a la supervigilancia del Ministerio de Defensa Nacional, y desde un punto de vista presupuestario y en razón a su carácter previsional, depende del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

La misión de la Caja de Previsión de la Defensa Nacional es satisfacer a sus clientes(as) y cumplir con sus requisitos mediante la entrega oportuna y eficiente de las prestaciones del Sistema de Seguridad Social de las Fuerzas Armadas, mejorando la gestión del pago de pensiones y sus servicios asociados, bonificaciones y prestaciones de salud, servicios sociales y financieros.

Al comenzar el nuevo siglo de vida institucional, ser un organismo público de excelencia en la provisión de servicios de seguridad social, incluyendo prestaciones de salud; propiciando ambientes laborales adecuados, que permitan el desarrollo y compromiso de sus funcionarios

Dentro de los valores institucionales se encuentran:

- Honestidad y probidad en los funcionarios y en la atención a público.
- Trato cordial y afectuoso a los usuarios y entre los funcionarios.
- Respeto a las personas, independiente el rango que detenten dentro de la escala jerárquica.
- Disciplina en sus actividades del trabajo diario.
- Lealtad en los distintos niveles de los funcionarios.
- Responsabilidad en el cumplimiento de sus obligaciones.
- Fidelidad a la Institución.

Dentro de los Objetivos Estratégicos, se encuentran:

1. Desarrollar y aplicar un modelo de diseño de servicios, con foco en la innovación, que permita organizar las interacciones entre nuestros usuarios y la institución, agregue valor público a los servicios entregados y responda a las necesidades de éstos
2. Agregar valor al trabajo de la Institución en el diseño y entrega de servicios, instaurando modelos de innovación que permitan incorporar mejoras en la gestión y en la satisfacción de sus usuarios.
3. Cautelar la sustentabilidad y desarrollo de los Centros de Salud, implementando nuevos modelos de gestión que permitan brindar prestaciones de salud de calidad, en condiciones competitivas.
4. Mejorar la calidad de vida de los funcionarios, los ambientes laborales y las

oportunidades de desarrollo, mediante la construcción e implementación de un plan estratégico de gestión y desarrollo de personas con miras a aumentar el compromiso, el sentido de pertenencia y en consecuencia lograr mayor satisfacción por parte de los usuarios.

5. Incrementar la descentralización de la gestión y de los procesos en el ámbito de la seguridad social, fomentando mejores canales de coordinación y comunicación al interior de la Institución y con los entes externos con los cuales nos vinculamos en cumplimiento de nuestras funciones.

Sus principales Clientes/Beneficiarios/Usuarios son:

- Personal activo de las Fuerzas Armadas y demás imponentes señalados en el DFL. N° 31 de 1953, Ley N° 18.458 de 1985 y sus cargas familiares.
- Personal pasivo de las Fuerzas Armadas y sus cargas familiares, los cuales son objeto de pensiones de retiro, pensiones de montepíos y retenciones judiciales.

3.3 USUARIOS INTERNOS Y EXTERNOS

El/La Jefe/a de la División de Operaciones se relaciona:

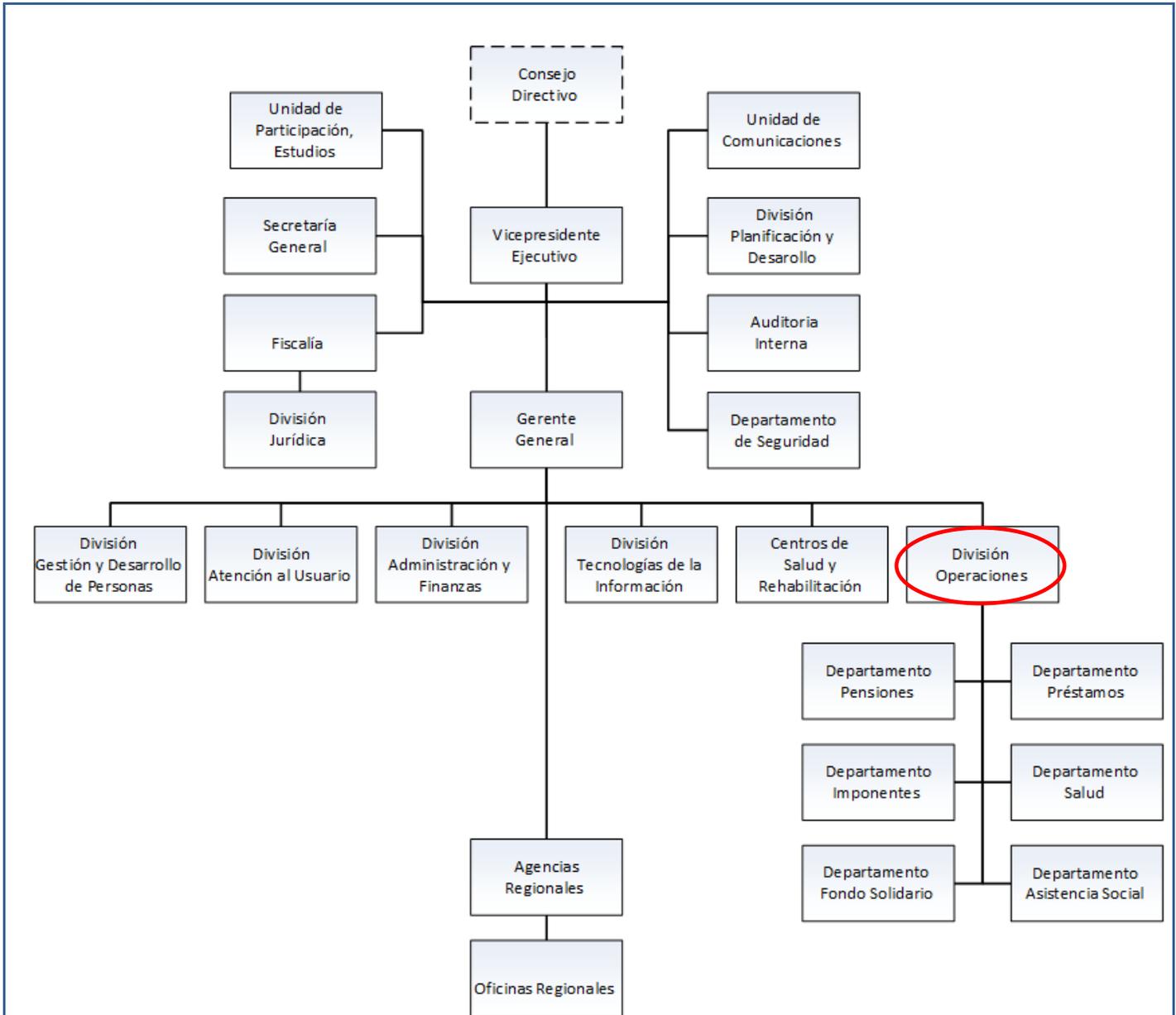
Clientes internos:

- **Vicepresidencia Ejecutiva:** El cargo debe cumplir con las directrices y decisiones emanadas de la Vicepresidencia Ejecutiva, y hacerlas cumplir por los responsables de procesos al interior de la División.
- **Gerente General:** Asesora en la gestión, políticas y lineamientos institucionales entregados por la Gerencia, en materias de su competencia.
- **Jefaturas de División:** coordinación para el funcionamiento y la gestión eficiente y eficaz de la División.
- **Agentes Regionales:** entrega lineamientos técnicos en relación a la elaboración y soporte de los beneficios y prestaciones previsionales y de salud que genera la institución.

Clientes Externos:

- **Ministerio de Defensa Nacional:** Ante la Subsecretaría para las Fuerzas Armadas se tramitan los retiros del personal afecto al régimen CAPREDENA. Dicho Ministerio supervigila jerárquica a la institución.
- **Ministerio del Trabajo:** Ministerio que a través de la Subsecretaría de Previsión Social supervisa la ejecución presupuestaria del Servicio. Dependencia presupuestaria.
- **DIPRES:** Organismo que, entre otros, supervisa la ejecución de los recursos presupuestaria, extra presupuestarios, recursos para el pago de pensiones, recursos para el pago de desahucios.
- **Contraloría General de la República:** Organismo que registra y/o toma razón sobre las actuaciones y resoluciones de la institución.
- **Otros:** Congreso Nacional, Servicios Públicos, Organismos Previsionales Públicos o Privados.

3.4 ORGANIGRAMA



La Caja de Previsión de la Defensa Nacional tiene un total de 11 cargos adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública:

- Vicepresidente/a Ejecutivo (I Nivel)
- Fiscal Institucional;
- Gerente General;
- Jefe/a División Planificación y Desarrollo
- Jefe/a División Operaciones
- Jefe/a División Administración y Finanzas
- Jefe/a División Jurídica
- Jefe/a División Atención al Usuario
- Jefe/a División Tecnologías de la Información
- Jefe/a División Gestión y Desarrollo de Personas
- Director/a Nacional de Centros de Salud

