

## I. PERFIL DE SELECCIÓN

Fecha de Aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 22-05-2014

### VICEPRESIDENTE/A EJECUTIVO/A CAJA DE PREVISIÓN DE LA DEFENSA NACIONAL - CAPREDENA

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

## **DICCIONARIO DE ATRIBUTOS**

### **1. VISIÓN ESTRATÉGICA**

Capacidad para detectar y comprender las señales sociales, económicas, tecnológicas, culturales, de política pública y políticas del entorno regional y nacional e incorporarlas de manera coherente a la estrategia institucional.

### **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, eficiencia y calidad en el cumplimiento de la misión y funciones de la organización. Capacidad para elaborar e implementar un plan de trabajo que defina objetivos, prioridades y metas de alcance nacional que considere la estrategia institucional.

Deseable poseer 3 años de experiencia directiva y/o de jefatura en instituciones de similar envergadura y/o complejidad en el ámbito público y/o privado.

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

Capacidad para identificar a los actores involucrados (stakeholders) 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.

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

Capacidad para enfrentar entornos adversos identificando y administrando situaciones de presión, contingencia y conflictos y, al mismo tiempo, crear soluciones estratégicas, oportunas y adecuadas al marco institucional público.

### **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 Institución. Capacidad para asegurar una adecuada conducción de personas, desarrollar el talento, lograr y mantener un clima organizacional armónico y desafiante. Capacidad para liderar procesos de modernización institucional y comunicar eficazmente la misión y visión del organismo.

### **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 conocimientos y/o experiencia en instituciones públicas y/o privadas vinculadas a la prestación de servicios, en un nivel apropiado a las necesidades específicas del cargo. Además, se valorará contar con experiencia y/o conocimiento en temas vinculados a procesos de gestión del cambio, en instituciones de similar envergadura y/o complejidad.

## II. DESCRIPCIÓN DE CARGO

### 1. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO

Nivel Jerárquico	I Nivel Jerárquico
Servicio	Caja de Previsión de la Defensa Nacional-CAPREDENA.
Dependencia	Ministro
Ministerio	Defensa Nacional
Lugar de Desempeño	Santiago

### 2. PROPÓSITO DEL CARGO

#### MISIÓN

Liderar la institución que administra el Sistema Previsional de las Fuerzas Armadas que entrega beneficios de seguridad social, a través de un sistema de carácter solidario y sustentable, conforme a las políticas generales definidas por el Gobierno y las particulares señaladas por el Honorable Consejo para contribuir a mejorar las condiciones sociales, financieras y de salud de los beneficiarios, con mayor acceso, calidad y oportunidad.

#### FUNCIONES ESTRATÉGICAS

Al asumir el cargo de Vicepresidente/a Ejecutivo/a /a de la Caja de Previsión de la Defensa Nacional -CAPREDENA, le corresponderá desempeñar las siguientes funciones estratégicas:

1. Proponer al Honorable Consejo el proyecto de presupuesto anual de entradas, gastos e inversiones de la Caja, sus modificaciones y suplementaciones, y presentar a la aprobación del mismo, el balance general de la institución.
2. Definir la visión estratégica de la Caja, gestionando la realización de las acciones tendientes a los logros.
3. Cumplir y hacer cumplir los acuerdos del Honorable Consejo, sin perjuicio de las observaciones que podrá hacer en cualquier momento posterior al acuerdo.
4. Supervisar el cumplimiento de los compromisos asociados con el Programa de mejoramiento de la gestión (PMG), los convenios de desempeño colectivo, metas de eficiencia institucional y otros compromisos institucionales.
5. Otorgar a los imponentes los beneficios que las leyes ordenen, de acuerdo con lo dispuesto en los reglamentos correspondientes y cuya concesión no esté reservada al Honorable Consejo Directivo.
6. Administrar en forma total y directa la Institución y dictar la reglamentación necesaria para el funcionamiento de la Caja.

7. Velar por el cumplimiento de las leyes, reglamentos y otras normativas de CAPREDENA.
8. Velar por el uso eficiente y eficaz de todos los bienes y recursos de la Caja de Previsión de la Defensa Nacional

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

<b>DESAFÍOS DEL CARGO</b>	<b>LINEAMIENTOS GENERALES PARA EL CONVENIO DE DESEMPEÑO</b>
1. Contribuir a la optimización y eficiencia en la entrega de los productos estratégicos institucionales, mediante la consolidación del Nuevo Modelo de Negocios de CAPREDENA.	1.1 Consolidación del Nuevo Modelo de Negocios. 1.2 Disminuir tiempos promedio de entrega de los Servicios CAPREDENA. 1.3 Mejorar el porcentaje de ciudadanos satisfechos con los canales de atención presencial, web y telefónico de CAPREDENA.
2. Orientar la gestión Institucional hacia parámetros de excelencia	2.1 Implementar un Plan de Excelencia de la Gestión Institucional. 2.2 Disminuir los Riesgos identificados como Críticos de la Gestión Institucional.
3. Acreditación de las Instalaciones de Salud de CAPREDENA	3.1 Acreditar las Instalaciones de Salud de Centro de Salud Santiago, Centro de Salud Valparaíso y Clínica Geriátrica de Limache. Centro de Rehabilitación La Florida, se encuentra acreditada a la fecha.
4. Asegurar condiciones de equidad remuneracional, a través del establecimiento de un contexto de carrera funcionaria.	4.1 Implementar programa de desarrollo de carrera funcionaria, en el contexto del Proyecto de Compensaciones.

### 3. ORGANIZACIÓN Y ENTORNO DEL CARGO

#### CONTEXTO DEL CARGO

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 el Honorable Consejo y en la Vicepresidencia Ejecutiva. Es el Ministro de Defensa quien preside dicho Consejo por derecho propio.

Asimismo, se vincula presupuestariamente con el Ministerio del Trabajo y Previsión Social y, funcionalmente, con el Ministerio de Defensa, a través de la Subsecretaría para las Fuerzas Armadas.

La Visión de la Institución es ser reconocida como un referente de excelencia en la entrega del servicio previsional, privilegiando el trato amable y digno a los usuarios con permanente desarrollo personal y profesional de los funcionarios.

Su Misión es administrar eficaz y eficientemente el sistema de seguridad social de las FF.AA. para los imponentes y usuarios de éste.

Dentro de los Objetivos Estratégicos, se encuentran:

- a) Aumentar la eficiencia en la entrega de productos e información para los beneficiarios de CAPREDENA con niveles de calidad acordes con el área de la Seguridad Social, considerando sus necesidades bajo el marco de un modelo integral de atención al cliente.
- b) Lograr la reducción en los tiempos de tramitación y pago de los productos de CAPREDENA a través del rediseño de procesos y la incorporación de Tecnologías de la información, obteniendo su simplificación y la integración de sistemas y datos.
- c) Avanzar en el proceso de modernización interna a través de la obtención y mantención de la certificación y acreditación de los Procesos de la CAPREDENA.
- d) Instalar en CAPREDENA un modelo de gestión de personas, el cual; mediante el establecimiento de sólidos soportes administrativos, generación de una adecuada integración de los subsistemas de recursos humanos y fijación de sistemas de alerta temprana y mejoras continuas, permitan generar valor en los procesos estratégicos del Servicio y en el plan de desarrollo que la Institución ha definido.
- e) Fortalecer el alineamiento de la gestión Institucional de excelencia.

Sus principales Clientes/Beneficiarios/Usuarios son:

- a) Personal activo de las FF.AA. y demás imponentes señalados en el DFL. N° 31 de 1953, Ley n° 18.458 de 1985 y sus cargas familiares.
- b) Personal pasivo de las FF.AA y sus cargas.

La Institución tiene en la ciudad de Santiago su casa matriz; en las ciudades de Iquique, Valparaíso, Concepción, Valdivia y Punta Arenas Agencias Regionales; y, en Arica, Antofagasta, Talca y Puerto Montt Oficinas Regionales.

El actual "Programa de Gobierno" concluirá con la modernización de la carrera militar, terminando con las distorsiones previsionales. Consolidará la inclusión de género y de la diversidad sexual. También, reforzará el rol de la auditoría ministerial y fortalecerá el control de gestión y la transparencia, eliminando conflictos de interés y asegurando el cumplimiento normativo en adquisiciones y relaciones con proveedores.

Cabe señalar, que el 20 de febrero de 2014 se promulgó la ley que modifica aspectos previsionales de las Fuerzas Armadas, Carabineros y Gendarmería. Esta Ley elimina la cotización para retiro y modifica el sistema previsional de CAPREDENA y DIPRECA.

En la actualidad, CAPREDENA se encuentra en un proceso de modernización, que incluye la revisión y rediseño de las formas operativas en que se generan y entregan los servicios previsionales y de salud que forman parte de su misión. En este contexto, se ha definido un Nuevo "Modelo de Negocios" que permite pasar desde una visión de silos funcionales hacia una visión de procesos.

CAPREDENA tiene un total de 11 cargos adscritos al sistema de Alta Dirección Pública:

I. Primer Nivel Jerárquico

Vicepresidente/a Ejecutivo/a

II. Segundo Nivel Jerárquico

- a) Fiscal
- b) Gerente
- c) Jefes/as de División, asignados a las siguientes funciones:
  - División de Operaciones
  - División Jurídica
  - División de Personal
  - División Auditoría Interna
  - División Planificación y Desarrollo
  - División Informática y Computación
  - División Administración y Finanzas
- d) Director/a de Centro de Salud.

**BIENES Y/O  
SERVICIOS**

Dentro de los Productos Estratégicos que brinda la Institución, se encuentran:

1.- Servicios financieros (Miles \$38.545.640)

- Préstamo habitacional
- Créditos de Salud

2.- Servicios Previsionales (Miles \$856.839.791)

- Pensiones
- Desahucio
- Asignaciones familiares

3.- Bonificaciones de Salud (Miles \$5.956.167)

- Bonificaciones de Medicina Curativa
- Bonificaciones de Fondo Solidario

El detalle indicado, cumple con los requisitos señalados por la Dirección de Presupuestos, en el sentido de asignar el concepto "estratégicos" a aquellos con mayor impacto presupuestario o cantidad de casos.

## EQUIPO DE TRABAJO

El Vicepresidente/a Ejecutivo/a cuenta con el apoyo directo del Comité Ejecutivo, órgano que se encuentra integrado por un grupo de ejecutivos, cuyos cargos son:

- **Fiscal.** Su objetivo es dar lineamientos generales, orientadores y coherentes, tendientes a uniformar criterios jurídicos aplicables a las diversas situaciones que afectan a la institución y velar por el cumplimiento del ordenamiento jurídico en todas las materias propias de CAPREDENA que se someten a su conocimiento.
- **Gerente General.** Su objetivo es materializar la gestión y dirección de los servicios institucionales a fin de que ésta cumpla su misión y objetivos con calidad, eficacia y eficiencia.
- **Secretario General.** Su objetivo es asesorar a la dirección en materias de relaciones internas y públicas, representarla en el sistema de gestión de calidad y dar fe de los actos administrativos de la institución.
- **Jefe División Operaciones.** Su objetivo es gestionar la entrega de los productos y servicios de las áreas de su competencia, con calidad, eficiencia y eficacia.
- **Jefe División Administración y Finanzas:** Su objetivo es administrar los recursos financieros, y los bienes y servicios de la institución con el objeto de alcanzar con eficiencia los objetivos organizacionales.
- **Jefe División Planificación y Desarrollo:** Su objetivo es administrar y dirigir los procesos de planificación estratégica, planificación operativa y de control de gestión de la institución. Asimismo, le corresponde coordinar, evaluar y desarrollar proyectos y estudios, necesarios para apoyar la toma de decisiones, con el fin de generar procesos de mejora continua en la gestión institucional.
- **Jefe División Auditoría Interna:** Su objetivo es brindar, al Vicepresidente Ejecutivo, con absoluta independencia, asesoría y apoyo en materias de Auditoría, Control Interno y Administración de Riesgos, aplicando criterios preventivos y de apoyo a la gestión, velando por el correcto empleo de los recursos que administra la CAPREDENA, conforme a criterios de probidad, transparencia y mejoramiento continuo, de acuerdo a la normativa y reglamentación vigente.
- **Jefe División Jurídica:** Su objetivo es apoyar y asesorar en lo concerniente a la aplicación de criterios jurídicos, acciones, defensas judiciales y emisión de pronunciamientos en derecho respecto de las materias y ámbitos de acción de CAPREDENA; efectuar el control legal de los actos, documentos y contratos sometidos a su revisión; supervisar y controlar a la Unidad de Control de Responsabilidad Administrativa; tramitar las acciones y defensas judiciales de la Institución; y efectuar el cobro legal de los mandatos para cobro de beneficios.

- **Director Centros de Salud y Rehabilitación:** Su objetivo es entregar atención de salud integral y personalizada, a pensionados CAPREDENA, personal de fuerzas armadas y comunidad en general, con especial atención al uso racional de los recursos públicos, a la generación de un clima laboral favorable y a una relación armónica con la comunidad.

#### CLIENTES INTERNOS

El único cliente interno de El/la Vicepresidente/a Ejecutivo/a es el Honorable Consejo, integrado por:

- Ministro de Defensa Nacional.
- Comandante en Jefe de cada Institución.
- Vicepresidente Ejecutivo de la Caja.
- Jefes de los Servicios de Bienestar Social de las respectivas Instituciones.
- Tres Oficiales en retiro de libre designación del Presidente de la República, uno por cada Institución.
- Tres Suboficiales en retiro de libre designación del Presidente de la República, uno por cada Institución.
- Fiscal y Gerente General de la Caja, los que sólo tendrán derecho a voz.

El cargo se relaciona con el Honorable Consejo, en la coadministración de la Institución, a través de las funciones propias del Vicepresidente Ejecutivo y las propias del Consejo, y las que éste delegue en aquel. Para materializar la coadministración, mensualmente se realiza, a lo menos, una sesión donde la Vicepresidencia da cuenta al Consejo de los actos, operaciones y contratos del período.

#### CLIENTES EXTERNOS

Sus clientes externos corresponden a:

- **Imponentes.**  
Cotizantes activos y pasivos que acceden a los beneficios de seguridad social establecidos en la normativa vigente.
- **Agrupaciones de Personal en retiro de las Fuerzas Armadas.**  
Los beneficiarios de la Caja agrupados en Círculos, con los cuales se ha suscrito Convenio, colaboran con la Institución facilitando el acceso a ciertos beneficios. Para ello la Institución los capacita y coordina el desarrollo de seminarios. Lo anterior se ve reforzado con la política existente por parte de la Dirección de acercar a los beneficiarios a la organización a través de visitas.
- **Fuerzas Armadas.**  
A través de las Comandancias en Jefe, Directores de Personal, Directores de Bienestar, Directores de Sanidad e Instalaciones de Salud de las Fuerzas Armadas, CAPREDENA coordina el programa de retiro para la estimación de desahucio, la recaudación de imposiciones del personal en servicio activo, los préstamos habitacionales y de auxilio, la



recaudación de los fondos de salud de cada Institución y las Instalaciones dependientes de cada rama.

Además, se relaciona con distintos organismos públicos:

- Instituto de Previsión Social
- Servicio de Impuestos Internos
- Tesorería General de la República
- Superintendencia de Seguridad Social

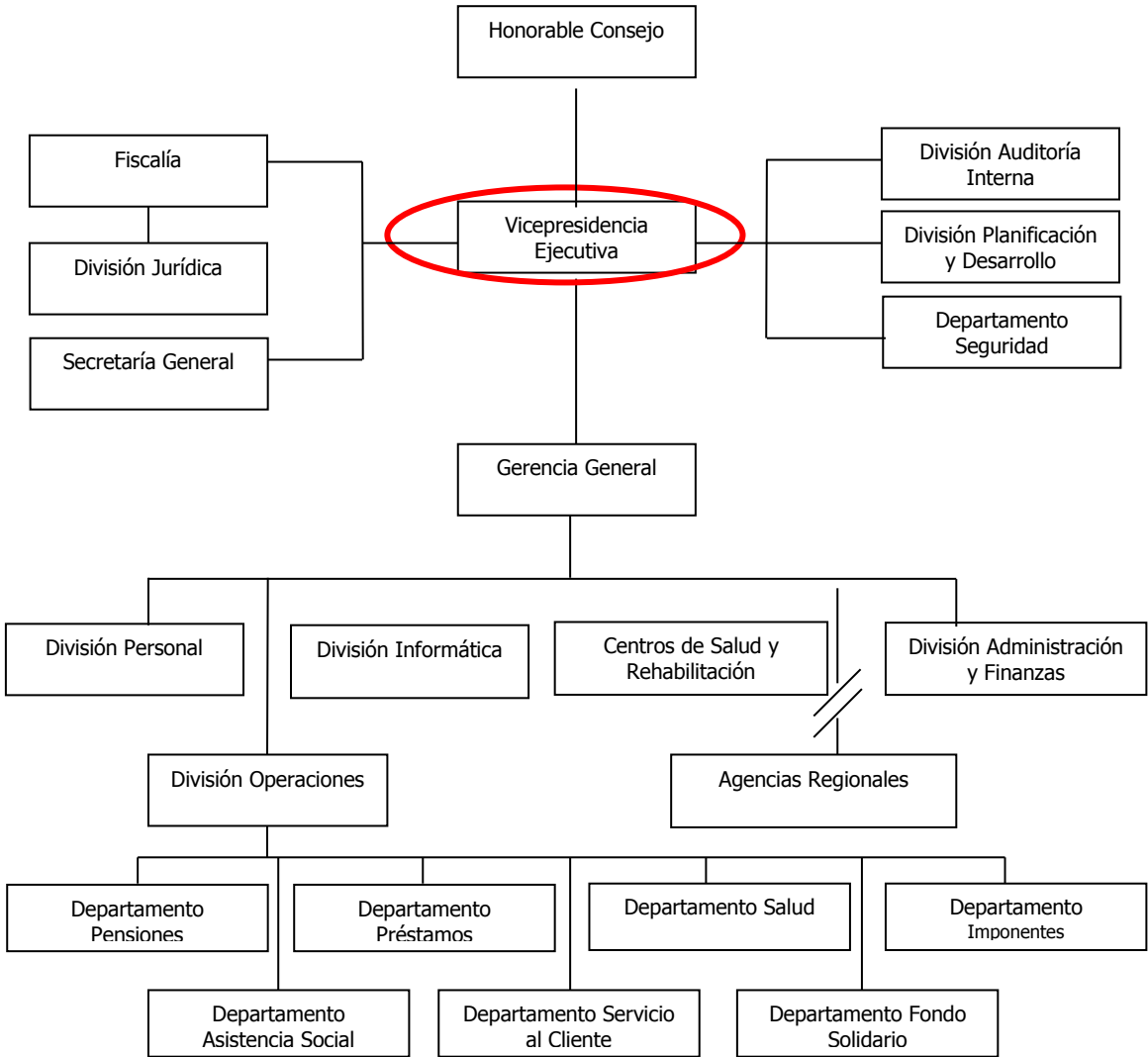
**DIMENSIONES  
DEL CARGO**

Nº Personas que dependen del cargo	8
Dotación Total del Servicio*	454
Personal de Honorarios*	9
Código del Trabajo*	728
Presupuesto que administra	MM\$ 1.010.905
Presupuesto del Servicio**	MM\$ 1.010.905

\*Contratación para la implementación de programas durante el año presupuestario.

\*\*Fuente: Ley de presupuesto 2014.

**ORGANIGRAMA**



**RENTA**

El cargo corresponde a un grado **2°** de la Escala Única de Sueldos DL 249, más un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de **68%**. Incluye las asignaciones de modernización. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$4.374.000.-** 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 68%	Total Renta Bruta	Total Remuneración Líquida Aproximada
Funcionarios del Servicio*	Meses sin asignación de modernización ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$2.749.213.-	\$1.869.465.-	\$4.618.678.-	\$ 3.777.335.-
	Meses con asignación de modernización: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$4.315.281.-	\$2.934.391.-	\$7.249.672.-	\$ 5.608.507.-
<b>Renta líquida promedio mensualizada referencial para funcionario del Servicio</b>					<b>\$4.388.000.-</b>
No Funcionarios**	Meses sin asignación de modernización ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$2.737.848.-	\$1.861.737.-	\$4.599.585.-	\$3.764.046.-
	Meses con asignación de modernización: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$4.303.916.-	\$2.926.663.-	\$7.230.579.-	\$5.595.218.-
<b>Renta líquida promedio mensualizada referencial para no funcionario del Servicio</b>					<b>\$ 4.374.000.-</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 altos directivos públicos nombrados 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 alto directivo público nombrado contará con un plazo máximo de tres meses desde su nombramiento para suscribir un convenio de desempeño con el Ministro de Defensa Nacional. El convenio será propuesto por dicha autoridad dentro de los cinco días siguientes al nombramiento.
- El alto directivo público 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.
- Conforme a lo establecido por el inciso final del artículo quincuagésimo séptimo de la ley N°19.882, las personas que son designadas como titulares en cargos de alta dirección pública cesan en los cargos de planta que posean en propiedad en los servicios públicos. Por el contrario, los directivos que se desempeñen como transitorios y provisionales, conforme a lo establecido en el artículo quincuagésimo noveno de la misma ley, conservarán sus cargos de planta en tanto se desempeñen en esa temporal calidad.
- El alto directivo público 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 en calidad de alto directivo público, 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 este sea renovado.