

I. PERFIL DE SELECCIÓN

Fecha de Aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 15-07-2014
Representante del CADP: Ricardo Montero J.

JEFE/A DE DIVISIÓN, FUNCIÓN: ESTUDIOS SUPERINTENDENCIA DE PENSIONES - SP

1. REQUISITOS LEGALES

Título profesional de una carrera de, a lo menos, 10 semestres de duración y experiencia profesional mínima de 5 años; o

Título profesional de una carrera de, a lo menos, 8 semestres de duración, más grado académico de magíster o superior y experiencia profesional mínima de 5 años.

Fuente legal: Artículo 2º, letra a), del DFL N° 3, de 26 de junio de 2008, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social

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

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.

Habilidad para desarrollar líneas de trabajo acordes a las demandas de información de la Institución, visualizando prioridades claves y anticipándose a riesgos y oportunidades que impactarían en su gestión; fortaleciendo el análisis de información, investigación en áreas específicas y publicaciones atinentes a la labor de la organización para la toma de decisiones.

Se valorará poseer al menos 3 años de experiencia en cargos directivos y/o jefatura.

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, de ser necesario, situaciones críticas.

Habilidad para relacionarse con organismos especializados en materias del sistema de pensiones y seguridad social en general, tanto nacionales como internacionales, siendo capaz de representar a la Superintendencia de Pensiones en estas instancias con presentaciones o estudios según se requiera.

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. Habilidad para responder en oportunidad a las necesidades y requerimientos asociados a la reforma previsional.

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.

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.

Habilidad para identificar las oportunidades de mejoras y proponer estudios atinentes a las necesidades de perfeccionamiento y desarrollo del Sistema de Pensiones y Seguro de Cesantía, considerando a la vez el marco normativo y los objetivos estratégicos gubernamentales.

7. CONOCIMIENTOS TÉCNICOS

Deseable contar con formación y/o experiencia en el ámbito económico y/o de sistema de pensiones.

Se requiere contar con manejo del idioma inglés a nivel intermedio tanto oral como escrito.

II. DESCRIPCIÓN DE CARGO

1. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO

| | |
|--------------------|---|
| Nivel Jerárquico | II Nivel Jerárquico |
| Servicio | Superintendencia de Pensiones |
| Dependencia | Intendente/a de Regulación de Prestadores Públicos y Privados |
| Ministerio | Ministerio del Trabajo y Previsión Social |
| Lugar de Desempeño | Santiago |

2. PROPÓSITO DEL CARGO

MISIÓN

El/ la Jefe de la División, Función: Estudios, tiene como misión realizar un seguimiento permanente del desempeño del Sistema de Pensiones y del Seguro de Cesantía, identificando aquellas áreas que requieran de mayor profundidad en análisis y evaluando potenciales modificaciones a estos sistemas, con el objeto de realizar diagnóstico que permita elaborar propuestas, sustentadas técnicamente, que consigan mantener una regulación actualizada, consolidando a la División Estudios como un referente en estas materias.

FUNCIONES ESTRATÉGICAS

Al asumir el cargo de Jefe de División, Función: Estudios, le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Asesorar al Intendente de Regulación en la definición de la planificación estratégica de la Intendencia.
2. Liderar, participar directamente o dar lineamientos en estudios para evaluar el funcionamiento de mediano y largo plazo del Sistema de Pensiones y del Seguro de Cesantía.
3. Participar con aportes técnicos en la evaluación de propuestas de mejora del modelo de supervisión y regulación de la Superintendencia.
4. Liderar el plan de investigación, análisis, publicación de informes y estadísticas a cargo de la División.
5. Mantener las estadísticas y publicación de informes periódicos del Sistema de Pensiones y Seguro de Cesantía actualizadas.
6. Participar en instancias internacionales en representación de la Superintendencia de Pensiones.

DESAÍOS DEL CARGO Y LINEAMIENTOS GENERALES PARA EL CONVENIO DE DESEMPEÑO

| DESAÍOS DEL CARGO | LINEAMIENTOS GENERALES PARA EL CONVENIO |
|---|--|
| 1.- Contribuir a la reforma del Sistema de Pensiones, a través de análisis técnicos propios de su competencia. | 1.1. Generar informes técnicos e información en tiempo y forma, potenciando la oportunidad de ésta, conforme a las demandas de la reforma. |
| 2.- Fomentar el conocimiento de los usuarios respecto del Sistema de Pensiones y Seguro de Cesantía, mediante la información y educación. | 2.1. Diseñar, proponer y ejecutar un plan de facilitación de la información pública, que mejore el conocimiento del Sistema de Pensiones y del Seguro de Cesantía. |
| 3.- Contribuir en la mejora del modelo de supervisión basada en riesgo y de la regulación de los sistemas supervisados, evaluando su pertinencia, generando insumos para su evaluación y proponiendo optimizaciones según los objetivos estratégicos de la Institución. | 3.1. Proponer una metodología de seguimiento, evaluación y mejoras al modelo de supervisión basado en riesgo. |

3. ORGANIZACIÓN Y ENTORNO DEL CARGO

CONTEXTO DEL CARGO

La Superintendencia de Pensiones (SP) es el organismo contralor que representa al Estado al interior del sistema chileno de pensiones. Se relaciona con el Gobierno a través del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, por intermedio de la Subsecretaría de Previsión Social.

La Superintendencia de Pensiones fue creada por la Ley 20.255 del año 2008, como sucesora y continuadora legal de la Superintendencia de Administradora de Fondos de Pensiones. Este organismo controlador, técnico y altamente profesionalizado, cuyo objetivo es la supervigilancia y control del Sistema de Pensiones Solidarias que administra el Instituto de Previsión Social IPS, de las Administradoras de Fondos de Pensiones AFP y de la Administradora de Fondos de Cesantía AFC, como asimismo, de los asesores previsionales y entidades de asesoría previsional, cuya fiscalización es conjunta con la Superintendencia de Valores y Seguros.

La Superintendencia presenta grandes desafíos frente al Sistema de Pensiones, especialmente en el ámbito de la Seguridad Social, mejorando las pensiones de los trabajadores; existiendo un amplio consenso nacional que considera necesario revisar y/o perfeccionar el referido sistema.

En este contexto, a la División Estudios le corresponde hacer el seguimiento permanente de los sistemas regulados, a través del levantamiento y publicación de estadísticas, informes periódicos, diagnóstico de temas relevantes, estudios en profundidad, análisis y propuestas de mejora, entre otros, en el ámbito de la seguridad social y aspectos financieros relacionados a los sistemas de pensiones y seguro de cesantía. Así mismo, tiene especial relevancia en proveer información para la toma de decisiones en relación a la regulación a ser implementada por la Intendencia de Regulación, de la cual forma parte.

El desafío de la División Estudios considera posicionarse como un referente en materia de análisis y estudios sobre el Sistema de Pensiones y Seguro de Cesantía, a través del desarrollo de una agenda de investigación relevante que sea utilizada como insumo para el seguimiento y revisión de los sistemas regulados.

Es importante señalar que en el contexto actual de funcionamiento de la Comisión Asesora Presidencial Sobre el Sistema de Pensiones, a la División Estudios, a través de la Intendencia de Regulación, le corresponde una activa participación a través de su presencia permanente en dicha instancia y de la entrega de información y/o reportes que sean requeridos.

Actualmente la Superintendencia de Pensiones mantiene relación permanente e intercambio técnico con organismos como: Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OECD), Organización Internacional de Supervisores de Pensiones (IOPS), Asociación Internacional de Organismos de Supervisión de Fondos de Pensiones (AIOS), entre otros. Lo anterior en el ámbito de compartir experiencia regulatoria, estudios y buenas prácticas.

Es importante considerar como información adicional, que los siguientes cargos de la Superintendencia de Pensiones, son parte del Sistema de Alta Dirección Pública:

- Fiscal,
- Intendente/a de Regulación de Prestadores Públicos y Privados,
- Intendente/a de Fiscalización de Prestadores Públicos y Privados,
- Jefe/a de División Financiera,
- Jefe/a de División Prestaciones y Seguros,
- Jefe/a de División Control de Instituciones,
- Jefe/a de División Comisiones Médicas y Ergonómica,
- Jefe/a de División Desarrollo Normativo,
- Jefe/a de División Atención y Servicios al Usuario,
- Jefe/a de División Administración e Informática.

BIENES Y/O SERVICIOS

Los principales servicios que el Jefe/a de División Estudios provee al interior de la institución son:

- Estudios e informes técnicos relativos al sistema de pensiones y del seguro de cesantía.
- Información estadística y de reportes del sistema de pensiones y del seguro de cesantía.
- Propuesta de mejoras al régimen de inversión, tanto del fondo de pensiones, como del seguro de cesantía.

EQUIPO DE TRABAJO

El equipo de trabajo está compuesto por los siguientes departamentos:

- **Departamento de Investigación:** Su función principal es realizar las investigaciones y estudios del sistema de pensiones y del seguro de cesantía.

- **Departamento de Análisis y Desarrollo:** Las funciones principales de este departamento son realizar análisis sobre el funcionamiento del sistema de pensiones y cesantía, a través de reportes técnicos e informes de seguimiento, llevar las estadísticas de ambos sistemas y manejo de bases de datos, entre otras.

*En proceso de implementación se encuentra el *Departamento de Análisis Financiero* y su función será el realizar análisis, seguimiento e investigación en materias del área financiera.

CLIENTES INTERNOS

El Jefe/a de la División Estudios establece relaciones de coordinación con :

- **Jefe/a de la División Normativa**, para la emisión de normas por parte de esa división que requieran del apoyo de estudios.
- **Jefe/a de la División Financiera**, en todo aquello relativo a las inversiones de los fondos de pensiones y de los Fondos de Cesantía.
- **Jefe/a de la División de Administración Interna e Informática**, para la definición de los recursos físicos y humanos necesarios para cumplir las funciones, así como las necesidades de capacitación.
- **Encargado/a de Control de Gestión**, para la implementación de la planificación estratégica.
- **Área de Comunicaciones**, para el diseño de los contenidos en la página web y la actualización de estadísticas.
- **Encargado de Asuntos Internacionales**, para la coordinación de agenda y trabajo con organismos internacionales.

CLIENTES EXTERNOS

Mantiene contacto con organismos técnicos nacionales e internacionales. Éstos son principalmente universidades y entidades como el Banco Mundial, Banco Interamericano de Desarrollo, Fondo Monetario Internacional y OCDE (Organización para la Cooperación Económica y el Desarrollo).

Participa en foros académicos presentando la visión de largo plazo de la Superintendencia respecto del sistema de pensiones y del seguro de cesantía.

Resuelve consultas sobre el sistema de pensiones y del seguro de cesantía al público en general, a través de la División de Atención y Servicios al Usuario.

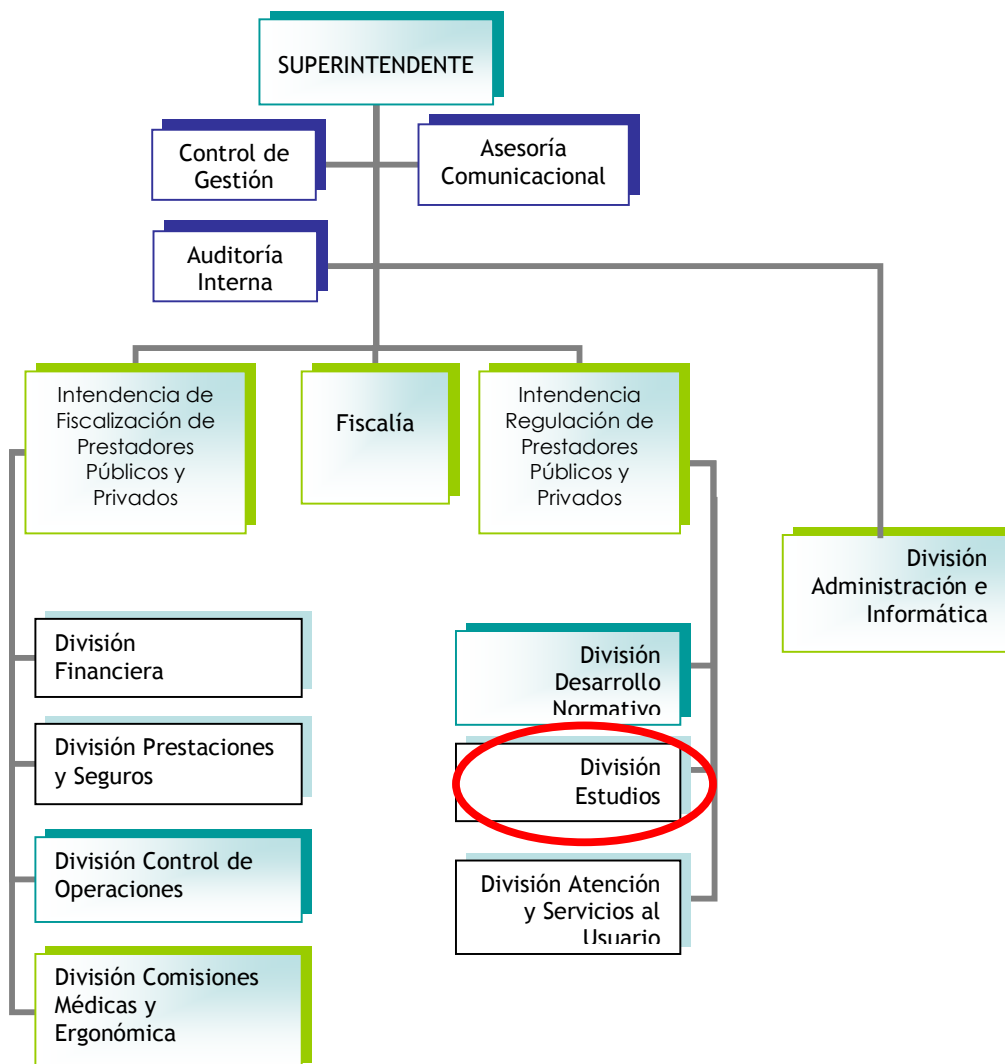
DIMENSIONES DEL CARGO

| | |
|---|----------------------------------|
| Nº Personas que dependen directamente del cargo | 16 |
| Dotación Total del Servicio | 234 |
| Dotación honorarios | 230* |
| Presupuesto que administra | No Administra Presupuesto |
| Presupuesto del Servicio 2014 | \$12.458.226.000 |

Fuente: Superintendencia de Pensiones

* La Superintendencia de Pensiones tiene alrededor de 230 médicos contratados a honorarios que actúan en las comisiones médicas y ergonómicas a nivel del país y operan a través de transferencias corrientes.

ORGANIGRAMA



RENTA

El cargo corresponde a un grado 2° de la Escala de Remuneraciones de los Servicios Fiscalizadores, más un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de un **1%**. Incluye las asignaciones y bonos de estímulo. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$5.344.000.-** para un no funcionario, la que se obtiene de una aproximación del promedio entre el "Total Remuneración Líquida Aproximada" de los meses sin asignaciones y bonos de estímulo y el "Total Remuneración Líquida Aproximada" de los meses con asignaciones y bonos de estímulo, que se detalla a continuación:

| Procedencia | Detalle Meses | Sub Total Renta Bruta | Asignación Alta Dirección Pública 1% | Total Renta Bruta | Total Remuneración Líquida Aproximada |
|---|--|-----------------------|--------------------------------------|-------------------|---------------------------------------|
| Funcionarios del Servicio* | Meses sin asignaciones y bonos de estímulo: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre. | \$6.726.224.- | \$67.262.- | \$6.793.486.- | \$ 5.167.607.- |
| | Meses con asignaciones y bonos de estímulo: marzo, junio, septiembre y diciembre. | \$7.636.461.- | \$76.365.- | \$7.712.826.- | \$ 5.719.211.- |
| Renta líquida promedio mensualizada referencial para funcionario del Servicio | | | | | \$ 5.351.000.- |
| No Funcionarios** | Meses sin asignaciones y bonos de estímulo: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre. | \$6.714.619.- | \$67.146.- | \$6.781.765.- | \$5.160.574.- |
| | Meses con asignaciones y bonos de estímulo: marzo, junio, septiembre y diciembre. | \$7.624.855.- | \$76.249.- | \$7.701.104.- | \$5.712.178.- |
| Renta líquida promedio mensualizada referencial para no funcionario del Servicio | | | | | \$ 5.344.000.- |

***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. Dichas personas después de cumplir 1 año completo de servicio recibirán en los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre la totalidad de las asignaciones y bonos de estímulo.

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 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.
- 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.