

SUPERINTENDENTE/A DE SEGURIDAD SOCIAL¹
SUPERINTENDENCIA DE SEGURIDAD SOCIAL
MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
I NIVEL JERÁRQUICO

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región Metropolitana,
Santiago

I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO²

**1.1 MISIÓN
Y FUNCIONES
DEL CARGO**

Al/A la Superintendente/a de Seguridad Social le corresponderá la supervigilancia y fiscalización de los regímenes de seguridad social y de protección social, como asimismo de las instituciones que los administren, dentro de la esfera de su competencia y en conformidad a la ley.

Al asumir el cargo de Superintendente/a de Seguridad Social le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Generar las estrategias necesarias para garantizar que la atención de usuarios se desarrolle bajo estándares de calidad y eficiencia, atendiendo preferentemente a trabajadores pensionados y sus familias.
2. Fiscalizar y regular el sistema de seguridad social, resguardando los intereses de las personas, a través de una supervisión permanente, controlando que las instituciones fiscalizadoras cumplan con la normativa vigente.
3. Velar por resolver oportunamente las presentaciones, apelaciones y reclamos de usuarios, trabajadores, pensionados, entidades empleadoras, organismos administradores de la seguridad social y otras personas (ya sean naturales o jurídicas) en materias que no sean de carácter litigioso, dentro del ámbito de su competencia.
4. Velar permanentemente por la correcta aplicación de las políticas, respecto al sistema de seguridad social.
5. Participar activamente en el perfeccionamiento del sistema de seguridad social, y en las definiciones que en este ámbito establezca la autoridad correspondiente.
6. Rendir cuenta anualmente de su gestión, con el objeto de permitir a las personas efectuar una evaluación continua y permanente de los avances y resultados alcanzados por la Superintendencia, en el marco de lo establecidos en la Ley N° 20.500.
7. Velar por el cumplimiento de la normativa de seguridad social, a efectos de cautelar que los trabajadores, pensionados y sus familias accedan, y perciban los beneficios que les correspondan, según estándares de calidad y oportunidad en el ámbito de su competencia, a través de un sistema de información y resolución accesible para la ciudadanía.
8. Supervigilar la correcta administración de los Fondos Nacionales de Seguridad Social. Se refiere a la administración financiera de los recursos fiscales del Fondo Nacional de Subsidio Familiar y del Fondo Único de Prestaciones Familiares y Subsidios de Cesantía (Sistema Único de Prestaciones Familiares, el Sistema de Subsidio de Cesantía y el Sistema de Subsidios Maternales), y otros relacionados la

¹ Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 20-05-2021

² Convenio de desempeño y condiciones de desempeño de Altos Directivos Públicos se encuentran disponibles en la página de postulación para su aprobación.

que comprende la formulación de los presupuestos, la transferencia de recursos a los organismos pagadores de los beneficios, la verificación del correcto uso de los recursos y el correcto pago de los beneficios, la contabilidad de los ingresos y egresos de los Fondos y la generación de la información estadística y financiera correspondiente.

9. Encargar la elaboración y publicación de las Estadísticas Referentes a los Regímenes de Seguridad Social dentro del ámbito de su competencia.
10. Encomendar a las Intendencias de la Superintendencia de Seguridad Social, a su Fiscalía, y a las Unidades que componen la organización interna, las funciones que estime necesaria.

1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

Nº Personas que dependen directamente del cargo	12
Nº Personas que dependen indirectamente del cargo	296
Presupuesto que administra	MM\$14.150.000.- (Presupuesto 2021 ley) MM \$999.762.- (Fondos nacionales)

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. Implementar y Fiscalizar el cumplimiento de la nueva normativa surgida durante la pandemia, y otras relativas a la salud mental de la población que puedan surgir. (Licencia Médica Preventiva Parental; Extensiones Ley Sanna; Bono Covid; Ley Protección al Empleo; Trabajo a distancia, etc.).	1.1 Fiscalizar en lo que corresponda el cumplimiento de la normativa y los beneficios previsionales vinculados al COVID. 1.2 Proponer instrumentos de mejora a la fiscalización que sean adecuados a los desafíos surgidos por el crecimiento del trabajo a distancia y el deterioro de la salud mental. 1.3 Trabajar en coordinación con el COMPIN, FONASA y el MINSAL para el diseño y modernización de la Licencia Médica Electrónica (LME)..
2. Identificar brechas y proponer mejoras a la normativa, en consideración de un lenguaje claro, a fin de propiciar el acceso a los derechos de seguridad social y la sustentabilidad de los regímenes fiscalizados.	2.1. Dictar oportunamente, las Circulares, Instrucciones y Resoluciones necesarias para la correcta fiscalización de las entidades sometidas a la supervigilancia de la Superintendencia de Seguridad Social.
3. Fortalecer la Supervigilancia y la capacidad fiscalizadora, a través del cumplimiento de las normas, instrucciones y dictámenes por parte de las Entidades fiscalizadas, velando por el buen uso de los	3.1 Fiscalizar los regímenes de seguridad social de competencia de esta Superintendencia y de las entidades sometidas a su fiscalización integral, realizada ya sea in situ, extra situ o por la implementación y aplicación de un modelo de supervisión basado en

<p>recursos involucrados en ello, con el objeto de garantizar el correcto otorgamiento de los beneficios de la seguridad social.</p>	<p>riesgos. 3.2 Ampliar el uso de herramientas tecnológicas de información vigentes, que permitan mejorar la fiscalización de los profesionales que emiten licencias médicas en el marco de la ley 20.585</p>
<p>4. Fortalecer la atención de las personas, resolviendo las consultas, denuncias, reclamos y apelaciones, con énfasis en la calidad, oportunidad y cercanía de los canales de atención, a través de la mejora continua de los procesos institucionales.</p>	<p>4.1 Generar las estrategias necesarias para garantizar una adecuada atención de usuarios, que se desarrolle bajo estándares de calidad y eficiencia, en condiciones modernas, considerando aspectos relevantes vinculados a género, inclusión, entre otros. 4.2 Diseñar e implementar procesos destinados a la mejora continua para la resolución de presentaciones, apelaciones y reclamos de usuarios, trabajadores, pensionados, entidades empleadoras, organismos administradores de la seguridad social y otras personas, ya sean naturales o jurídicas, en materias que no sean de carácter litigioso, dentro del ámbito de su competencia</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 1° de la Escala de Remuneraciones de los Servicios Fiscalizadores, más un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de un **1%**. Incluye asignaciones y bonos de estímulo. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$7.109.000.-** 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, cuyo detalle es el siguiente:

*Renta líquida promedio mensual referencial meses sin asignaciones y bonos de estímulo (enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre) **\$6.842.000.-**

Renta líquida promedio mensual referencial meses con asignaciones y bonos de estímulo (marzo, junio, septiembre y diciembre) **\$7.642.000.-

Las asignaciones y bonos de estímulo se perciben en su totalidad después de cumplir un año calendario completo de antigüedad en el servicio.

Se debe considerar que la concesión de la asignación de alta dirección pública, sumadas las remuneraciones de carácter permanente, no podrá significar en cada año calendario una cantidad promedio superior a las que corresponden al/la Subsecretario/a de la cartera respectiva (artículo sexagésimo quinto ley 19.882).

II. PERFIL DEL CANDIDATO

2.1 REQUISITOS LEGALES³

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 fiscalización y/o regulación en organizaciones de gran envergadura y/o alta complejidad.

Adicionalmente, se valorará tener experiencia en:

- Instituciones de Servicio relacionados a la Seguridad Social y/o Seguridad Laboral.
- Políticas Públicas y/o Procesos sancionatorios.

Se valorará poseer 3 años de experiencia en cargos de dirección y/o jefatura de equipos 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.

³ 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, 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.

C4. GESTIÓN DE REDES

Capacidad para construir y mantener relaciones de colaboración con personas y organizaciones claves para favorecer el logro de los objetivos, posicionando a la institución y generando respaldo y compromiso hacia la consecución de metas tanto institucionales como interinstitucionales.

C5. 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.

III. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

3.1 DOTACIÓN

Dotación Total (planta y contrata)	296
Presupuesto Anual	MM\$14.150.000.- (Presupuesto 2021 ley) MM \$999.762.- (Fondos nacionales)

3.2 CONTEXTO Y DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

Misión Institucional

Garantizar el acceso de las personas a los beneficios de los regímenes de seguridad social a través de la regulación y su difusión, supervigilancia y resolución de contiendas, en el ámbito de nuestra competencia, con calidad, eficiencia, oportunidad y cercanía

Objetivos Estratégicos Institucionales

1. Fortalecer la Supervigilancia y la capacidad fiscalizadora, a través del

cumplimiento de las normas, instrucciones y dictámenes por parte de las Entidades fiscalizadas, velando por el buen uso de los recursos involucrados en ello, con el objeto de garantizar el correcto otorgamiento de los beneficios de la seguridad social.

2. Perfeccionar la regulación, identificando brechas en la normativa actual y proponiendo mejoras claras y comprensibles a los marcos regulatorios vigentes, para propiciar el correcto acceso a los derechos de seguridad social y la sustentabilidad de los regímenes fiscalizados.
3. Promover los derechos y beneficios de los regímenes de seguridad social, en el ámbito de nuestra competencia, a través de acciones de difusión, capacitación y elaboración de estudios, investigaciones y estadísticas.
4. Fortalecer la atención de las personas, resolviendo las consultas, denuncias, reclamos y apelaciones, con énfasis en la calidad, oportunidad y cercanía de los canales de atención, a través de la mejora continua de los procesos institucionales.
5. Impulsar el desarrollo organizacional, a través de mejoras continuas en la estructura, en los procesos y en las competencias de las personas, promoviendo el bienestar en los ambientes laborales y una cultura de servicio público y de innovación.

Productos Estratégicos

- Corresponde a la fiscalización de los regímenes de seguridad social de competencia de esta Superintendencia y de las entidades sometidas a su fiscalización integral, realizada ya sea in situ, extra situ o por la implementación y aplicación de un modelo de supervisión basado en riesgos.
- Corresponde a la dictación de Circulares, Instrucciones y Resoluciones a las entidades sometidas a su supervigilancia, en tanto sean necesarias para el ejercicio de las funciones y atribuciones que le confiere la ley orgánica a esta Superintendencia.
- Corresponde a la gestión de personas naturales y jurídicas, efectuadas a través de los canales presenciales y remotos de la Superintendencia, bajo estrictos estándares de calidad, oportunidad y cercanía.
- Corresponde a la resolución de presentaciones, apelaciones y reclamos de usuarios, trabajadores, pensionados, entidades empleadoras, organismos administradores de la seguridad social y otras personas, ya sean naturales o jurídicas, en materias que no sean de carácter litigioso, dentro del ámbito de su competencia.
- Se trata de la difusión de los derechos y beneficios de seguridad social, de competencia de esta Superintendencia, a través de la realización de seminarios, charlas, cursos y publicaciones de prensa, estudios, estadísticas e investigaciones, en medios digitales.
- Corresponde a la elaboración, actualización y publicación de estudios, estadísticas e investigaciones referentes a los regímenes de seguridad social dentro del ámbito de su competencia.
- Comprende, la asesoría que la Superintendencia efectúa al Ministerio del Trabajo y Previsión Social, a otras Instituciones Públicas y a Organismos Internacionales, en materias de su competencia.

- Se refiere a la administración financiera de los recursos fiscales del Fondo Nacional de Subsidio Familiar y del Fondo Único de Prestaciones Familiares y Subsidios de Cesantía (Sistema Único de Prestaciones Familiares, el Sistema de Subsidio de Cesantía y el Sistema de Subsidios Maternales), la que comprende la formulación de los presupuestos, la transferencia de recursos a los organismos pagadores de los beneficios, la verificación del correcto uso de los recursos y el correcto pago de los beneficios, la contabilidad de los ingresos y egresos de los Fondos y la generación de la información estadística y financiera correspondiente.
- Corresponde a la mejora continua de la Superintendencia de Seguridad Social, en sus procesos de gestión interna.

3.3 USUARIOS INTERNOS Y EXTERNOS

Clientes Internos

El/la Superintendente/a de Seguridad Social se relaciona internamente y en forma directa con el/la Fiscal, Intendente/a de Beneficios Sociales, el/a Intendente/a de Seguridad y Salud en el Trabajo, el/la Jefe/a de Gabinete, el/la Jefe/a Departamento de Asistencia y Servicios al Usuario, el/la Jefe/a Departamento de Administración y Finanzas, el/la Jefe/a Unidad de Auditoría Interna, el/la Jefe/a Unidad de Planificación y Desarrollo, el/la Jefe/a Servicio de Bienestar, lo anterior esencialmente para los efectos de gestión directiva

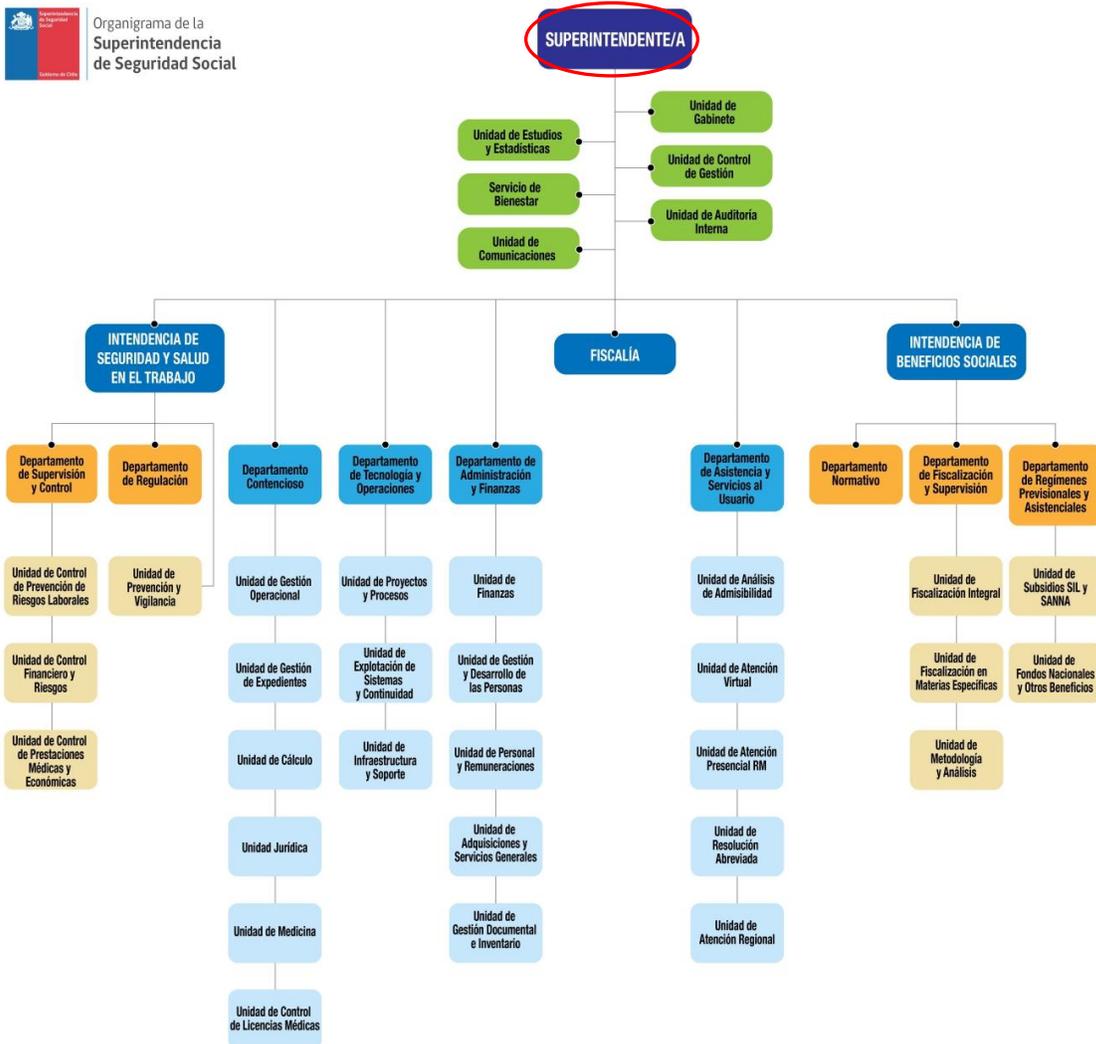
Clientes Externos:

El/la Superintendente/a de Seguridad Social para el cumplimiento de las funciones que le ha encomendado la Ley debe interactuar necesariamente con los siguientes clientes:

- Clientes- Ciudadanos.
- Ministerio del Trabajo y Previsión Social.
- Dirección del Trabajo.
- Superintendencia de Pensiones.
- Superintendencia de Salud.
- Instituto de Previsión Social.
- Instituto de Seguridad Laboral.
- Consejo de la Sociedad Civil.
- Congreso Nacional.
- Comisión Defensora Ciudadana y Transparencia Administrativa.
- Contraloría General de la República.
- Dirección de Presupuestos.
- Cajas de Compensación de Asignación Familiar (CCAF).
- Asociación gremial de las cajas de compensación.
- Servicios de Bienestar del Sector Público.
- Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, del sector público.
- Mutualidades de Empleadores de la Ley N° 16.744.
- Comisión Médica de Reclamos de la Ley N° 16.744.

3.4 ORGANIGRAMA

Organigrama de la Superintendencia:



Cabe señalar que los siguientes cargos de la Superintendencia de Seguridad Social, están adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública:

- Superintendente/a (Primer nivel).
- Fiscal (Segundo nivel).
- Intendente/a de Beneficios Sociales (Segundo nivel).
- Intendente/a de Seguridad y Salud en el Trabajo (Segundo nivel).