

## I. PERFIL DE SELECCIÓN

Fecha de Aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 23-06-2015  
Representante del CADP: Gianni Lambertini

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

## **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.

Habilidad para dimensionar la importancia del Sistema de Seguridad Social, garantizando una fiscalización de calidad que contribuya a mejorar el desempeño del Sistema de Previsional Chileno.

### **2. GESTIÓN Y LOGRO**

Capacidad para orientarse al logro de los objetivos, seleccionando y formando personas, delegando, generando directrices, planificando, diseñando, analizando información, movilizandorecursos 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 diseñar y aplicar metodologías de supervisión que permitan un buen funcionamiento del Sistema Previsional Chileno.

Se valorará poseer a lo menos 3 años de experiencia en cargos directivos y/o gerenciales.

### **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.

### **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.

### **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.

## 7. CONOCIMIENTOS TÉCNICOS

Es altamente deseable contar con experiencia en materias relativas a fiscalización y/o supervisión de entidades, empresas y sus procesos.

Adicionalmente, se valorará contar con experiencia en alguna de las siguientes materias:

- Sistema Financiero.
- Sistemas de Evaluación de Riesgo.

## II. DESCRIPCIÓN DEL CARGO

### 1. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO

Nivel Jerárquico	II Nivel Jerárquico
Servicio	Superintendencia de Pensiones
Dependencia	Jefe/a Superior de Servicio
Ministerio	Ministerio del Trabajo y Previsión Social
Lugar de Desempeño	Santiago

### 2. PROPÓSITO DEL CARGO

#### MISIÓN

Al/A la Intendente/a de Fiscalización de Prestadores Públicos y Privados le corresponde fiscalizar, bajo un enfoque de Supervisión Basado en Riesgos y de cumplimiento normativo, al sistema de pensiones y el seguro de cesantía, resguardando los intereses de los afiliados y beneficiarios de ambos sistemas.

**FUNCIONES  
ESTRATÉGICAS**

<p>Al asumir el cargo de Intendente/a de Fiscalización de Prestadores Públicos y Privados le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Diseñar y ejecutar las estrategias de supervisión específicas a cada ente supervisado, a través del plan de fiscalización que optimice la relación entre el uso de los recursos que se dispone y la calidad de los procesos respectivos.</li> <li>2. Evaluar el riesgo global de los entes supervisados, a partir de la evaluación de sus procesos y de los factores de riesgos correspondientes.</li> <li>3. Coordinar a las divisiones de Fiscalización para la ejecución y cumplimiento del plan anual de fiscalización.</li> <li>4. Informar y asesorar al/a la Superintendente/a sobre la evaluación sistémica de los entes supervisados para la definición de las acciones correctivas correspondientes.</li> <li>5. Proponer al/a la Superintendente/a la calificación de las entidades supervisadas bajo un enfoque de supervisión basada en riesgos.</li> <li>6. Coordinar y participar en reuniones con supervisores nacionales del ámbito financiero y de seguros para definir estrategias de fiscalización conjunta.</li> <li>7. Coordinar y participar en reuniones con supervisores extranjeros y organismos internacionales para discutir materias de fiscalización.</li> </ol>
--

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

<b>DESAFÍOS DEL CARGO</b>	<b>LINEAMIENTOS GENERALES PARA EL CONVENIO</b>
1. Fortalecer los sistemas de fiscalización a los regulados, con el propósito de proteger los derechos previsionales de los usuarios del sistema de pensiones.	1.1 Robustecer los mecanismos de coordinación y retroalimentación con la Intendencia de Regulación, a fin de atender debidamente las necesidades y reclamos de los usuarios del Sistema de Pensiones y del Seguro de Cesantía, detectando las deficiencias de los sistemas de gestión de riesgo de los regulados. 1.2 Aumentar los estándares de cumplimiento exigidos a los entes regulados.
2. Fortalecer el enfoque de Supervisión Basado en Riesgos (SBR).	2.1 Desarrollar sistemas de información de apoyo a los procesos de supervisión.

	2.2 Desarrollar propuestas de mejoras al modelo de supervisión basado en riesgo en base a la evaluación y resultados del proceso de fiscalización.
3. Mejorar la Gestión de Riesgo de las instituciones Supervisadas.	3.1 Diseñar y ejecutar planes de fiscalización en función de la evaluación de riesgo de cada regulado, tanto en aspectos preventivos como de cumplimiento.
4. Mejorar la coordinación con los organismos supervisores nacionales relacionados, con el objetivo de disponer de mayores insumos para mejorar el proceso de fiscalización.	4.1 Establecer protocolos de intercambios de información con otros reguladores y establecer procedimientos de fiscalización conjunta.

## 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 es un 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.

Para cumplir con su misión, la Superintendencia lleva a cabo un enfoque de Supervisión basado en riesgo, cuya ejecución es responsabilidad directa del Intendente/a de Fiscalización.

La Superintendencia tiene afectos al Sistema de Alta Dirección Pública los cargos de primer y segundo nivel jerárquico, según lo dispone el Artículo 46º, inciso segundo, de la Ley N° 20.255; el Artículo 37º, inciso primero, de la Ley N° 19.882; y el D.F.L N°3 de 2008 del Ministerio de Trabajo y Previsión Social:

- Superintendente/a de Pensiones,

- 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 Estudios,
- Jefe/a de División Atención y Servicios al Usuario,
- Jefe/a de División Administración e Informática.

#### **BIENES Y/O SERVICIOS**

Los principales bienes y/o servicios que presta el/la Intendente/a de Fiscalización de Prestadores Públicos y Privados son:

- Mantener y actualizar la Matriz de Riesgo de cada una de las instituciones fiscalizadas;
- Elaborar el Plan Anual de Fiscalización; y
- Elaborar el Resumen de Evaluación de Riesgo (RER) de las instituciones fiscalizadas.

#### **EQUIPO DE TRABAJO**

El/La Intendente/a de Fiscalización de Prestadores Públicos y Privadas tiene a su cargo directo a 4 Jefes de División:

- **Jefe de División de Prestaciones y Seguros:** Esta división tiene a su cargo fiscalizar el otorgamiento y pago de los beneficios del Sistema de Pensiones y del Seguro de Cesantía; como asimismo a los asesores previsionales y las entidades de asesoría previsional.
- **Jefe División Control de Instituciones:** Esta División tiene a su cargo la fiscalización de los aspectos operacionales y contables, el riesgo tecnológico y la subcontratación de funciones de las entidades fiscalizadas, como asimismo, las materias relacionadas con el lavado de dinero y los aspectos comerciales de las Administradoras de Fondos de Pensiones.
- **Jefe de División Financiera:** Esta División tiene a su cargo la fiscalización de la inversión de los recursos de los fondos de Pensiones y de Cesantía, el seguimiento de las políticas de inversión y las materias de gobierno corporativo de las Administradoras de Fondos de Pensiones y de la Administradora de Fondos de Cesantía. Igualmente monitorea los riesgos

financieros de las inversiones de los Fondos de Pensiones de Cesantía, estableciendo metodologías para la medición de riesgos de las carteras con un enfoque preventivo.

- **Jefe División Comisiones Médicas y Ergonómica:** Esta División tiene a su cargo la fiscalización del proceso de calificación de invalidez del Sistema de Pensiones (Comisiones Médicas Central y Regionales) y la supervisión administrativa de la Comisión Ergonómica Nacional y Comisión de Apelaciones de la ley N° 19.404.

## CLIENTES INTERNOS

El/La Intendente/a de Fiscalización de Prestadores Públicos y Privados reporta directamente al Superintendente.

Asimismo, supervisa a los Jefes de División para realizar las labores de fiscalización, supervisa los equipos técnicos de las divisiones encargadas de las labores de supervisión.

Se coordina con el Intendente de Regulación para mantener actualizado el modelo de supervisión de acuerdo a la regulación vigente así como en la elaboración de normas.

Con la Fiscalía interactúa respecto de la interpretación de normas así como parte del proceso sancionatorio de las entidades en falta.

Se coordina con la División de Administración e Informática para la definición de los recursos presupuestarios, físicos, humanos y técnicos necesarios para cumplir las funciones, así como las necesidades de capacitación.

Se coordina con la Encargada de Control de Gestión para la implementación de la planificación estratégica.

Reporta a Auditoría Interna el desarrollo de sus actividades, según el plan de auditoría definido por ésta.

Finalmente, se coordina con Asesoría Comunicacional de la Superintendencia para desarrollar la estrategia comunicacional acorde a la información entregada a los usuarios.

## CLIENTES EXTERNOS

El/La Intendente/a de Fiscalización de Prestadores Públicos y Privados debe relacionarse con la alta dirección de las entidades supervisadas: directorios de las AFP y AFC, Director Nacional del IPS.

Ante estas instancias debe presentar los resultados de evaluaciones realizadas en el marco del proceso de supervisión. Además debe relacionarse con los ejecutivos de las organizaciones para monitorear el cumplimiento de los planes de mejoramiento o con la información requerida para realizar el proceso de supervisión, ya sea in-situ o extra situ.

**DIMENSIONES DEL CARGO**

Nº Personas que dependen del cargo	80
Dotación Total del Servicio	239
Dotación honorarios	230
Presupuesto que administra	No Administra Presupuesto
Presupuesto del Servicio	<b>M\$: 13.487.456<sup>1</sup></b>

\*Fuente: Superintendencia de Pensiones

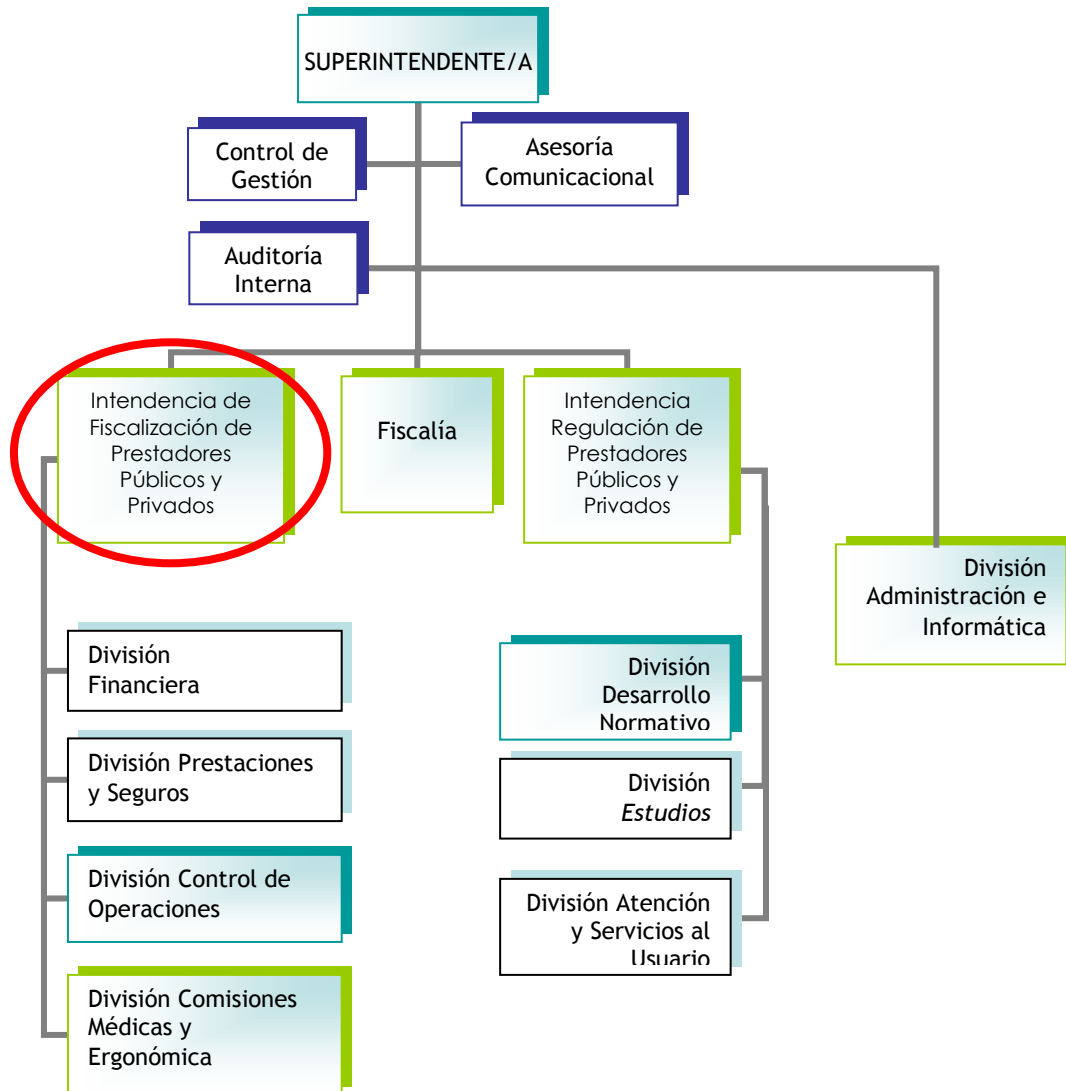
\*Nota: La Superintendencia de pensiones tiene alrededor de 230 médicos contratados a honorarios que actúan en las comisiones médicas y ergonómicas a nivel país y se operan a través de transferencias corrientes

---

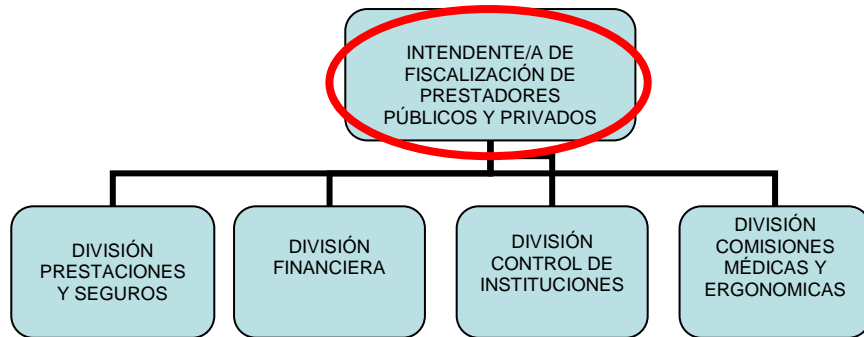
<sup>1</sup> Presupuesto a mayo 2015



## ORGANIGRAMA INSTITUCIONAL



## ORGANIGRAMA INTENDENCIA DE FISCALIZACIÓN DE PRESTADORES PÚBLICOS Y PRIVADOS



**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 **\$5.721.000.** 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.	\$7.267.543.-	\$72.675.-	\$7.340.218.-	\$5.533.822.-
	Meses con asignaciones y bonos de estímulo: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$8.232.394.-	\$82.324.-	\$8.314.718.-	\$6.118.522.-
<b>Renta líquida promedio mensualizada referencial para funcionario del Servicio</b>					<b>\$5.729.000.-</b>
No Funcionarios**	Meses sin asignaciones y bonos de estímulo: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$7.255.241.-	\$72.552.-	\$7.327.793.-	\$5.526.368.-
	Meses con asignaciones y bonos de estímulo: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$8.220.092.-	\$82.201.-	\$8.302.293.-	\$6.111.067.-
<b>Renta líquida promedio mensualizada referencial para no funcionario del Servicio</b>					<b>\$5.721.000.-</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. 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.
- Son incompatibles las actividades de las ex autoridades o ex funcionarios de una institución fiscalizadora que impliquen una relación laboral con entidades del sector privado sujetas a la fiscalización de ese organismo. Esta incompatibilidad se mantendrá hasta seis meses después de haber expirado en funciones. (Inciso final del artículo 56, de la Ley O. C. de Bases G. de Administración del Estado, N° 18.575).
- Los funcionarios de la Superintendencia, una vez nombrados, se encuentran afectos al siguiente motivo de abstención: Tener relación de servicio con persona natural o jurídica interesada directamente en el asunto, o haberle prestado en los dos últimos años servicios profesionales de cualquier tipo y en cualquier circunstancia o lugar. (Artículo 12, numeral 5, de la Ley N° 19.880).

- El Superintendente y todo el personal de la Superintendencia deberán guardar reserva y secreto absolutos de las informaciones de las cuales tomen conocimiento en el cumplimiento de sus labores. Asimismo, deberán abstenerse de usar dicha información en beneficio propio o de terceros. Para efectos de lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 125 de la ley N° 18.834, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fue fijado por el decreto con fuerza de ley N° 29, de 2005, del Ministerio de Hacienda, se estimará que los hechos que configuren infracciones a esta disposición vulneran gravemente el principio de probidad administrativa, sin perjuicio de las demás sanciones y responsabilidades que procedan. (Inciso tercero y final del artículo 50 de la Ley N° 20.255).