

## I. PERFIL DE SELECCIÓN

Fecha de Aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 12-05-2015  
Representante del CADP: Tatiana Cayazzo A.

### JEFE/A 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: Artículo 40°, inciso final, de la Ley N° 19.882; y artículo 2°, 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	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, específicamente lo relacionado con políticas de pensiones en Chile y en el mundo y el funcionamiento del seguro de cesantía del mercado laboral.

### **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.

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 área específicas y publicaciones atingentes a la labor de la organización para la toma de decisiones.

Se valorará poseer al menos 2 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.

## 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 de los Sistemas de Pensiones y Seguro de Cesantía, considerando a la vez el marco normativo y los objetivos estratégicos gubernamentales.

## 7. CONOCIMIENTOS TÉCNICOS

Es altamente deseable contar con experiencia en sistema de pensiones y/o mercados financieros.

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

- Finanzas y/o economía financiera.
- Estudios actuariales y proyectivos.
- Análisis de riesgos financieros y carteras de inversión.

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

## II. DESCRIPCIÓN DEL 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/a de la División 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, posicionando a la Superintendencia como un referente en estas materias.

### FUNCIONES ESTRATÉGICAS

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

1. Asesorar al/a la Intendente/a de Regulación en la definición de la planificación estratégica de la Intendencia.
2. Liderar el desarrollo de estudios sobre el funcionamiento de mediano y largo plazo del Sistema de Pensiones y del Seguro de Cesantía.
3. Proponer mejoras continuas al Sistema de Pensiones y al Seguro de Cesantía.
4. Administrar las bases de datos conforme a la normativa vigente, elaborar las estadísticas y los informes periódicos del Sistema de Pensiones y Seguro de Cesantía.
5. Participar activamente en los organismos internacionales en los cuales la Superintendencia forma parte (IOPS, OECD, y AIOS).

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

DESAFÍOS DEL CARGO	LINEAMIENTOS GENERALES PARA EL CONVENIO
1. Proponer mejoras con sustento técnico al sistema de pensiones y seguro de cesantía.	1.1 Participar con aportes técnicos en las reformas legales al sistema de pensiones y el seguro de cesantía. 1.2 Proponer y elaborar estudios técnicos que permitan sustentar mejoras al sistema.
2. Fomentar la difusión y conocimiento del sistema de pensiones y del seguro de cesantía, para garantizar el acceso, uso y satisfacción de la población.	2.1 Robustecer las estadísticas del sistema de pensiones y del seguro de cesantía. 2.2 Apoyar las actividades de la Intendencia relativas a Educación Financiera y Previsional.

<p>3. Potenciar la imagen de la Superintendencia, como un referente en materias relacionadas con el sistema de pensiones y seguro de cesantía.</p>	<p>3.1 Desarrollar un plan de trabajo que permita posicionar a la Superintendencia como un centro de referencia, tanto a nivel nacional como internacional, en materias relacionadas con el sistema de pensiones y seguro de cesantía.</p>
--	--

## 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.

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 de 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.

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.

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.

La Superintendencia tiene afectos al Sistema de Alta Dirección Pública los cargos de primer y segundo nivel jerárquico, según lo dispone el Artículo 46°, inciso segundo, de la Ley N° 20.255; el Artículo 37°, 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 servicios que el/la 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.
- Propuestas de mejores prácticas a la gestión de riesgos de los regulados según estándares internacionales.
- Propuestas de mejoras al Sistema de Pensiones y Seguro de Cesantía basado en informes técnicos.

## EQUIPO DE TRABAJO

El equipo de trabajo está compuesto por 2 departamentos y una secretaria de la División:

- **Departamento de Investigación:** Está a cargo de un doctor en economía. Su función principal es realizar las investigaciones y estudios sobre el Sistema de Pensiones y Seguro de Cesantía.
- **Departamento de Análisis y Desarrollo:** La provisión de este

cargo está en 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.

## **CLIENTES INTERNOS**

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

- Jefe/a de la División Normativa, para las reformas legales 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, OCDE (Organización para la Cooperación Económica y el Desarrollo), IOPS (International Organization of Pension Supervisors) y AIOS (Asociación Internacional del Organismos de Supervisión de Fondos de Pensiones)

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.

Otros organismos del Estado proporcionando estadísticas y análisis técnico sobre diversas materias relativas a los sistemas regulados.

**DIMENSIONES  
DEL CARGO**

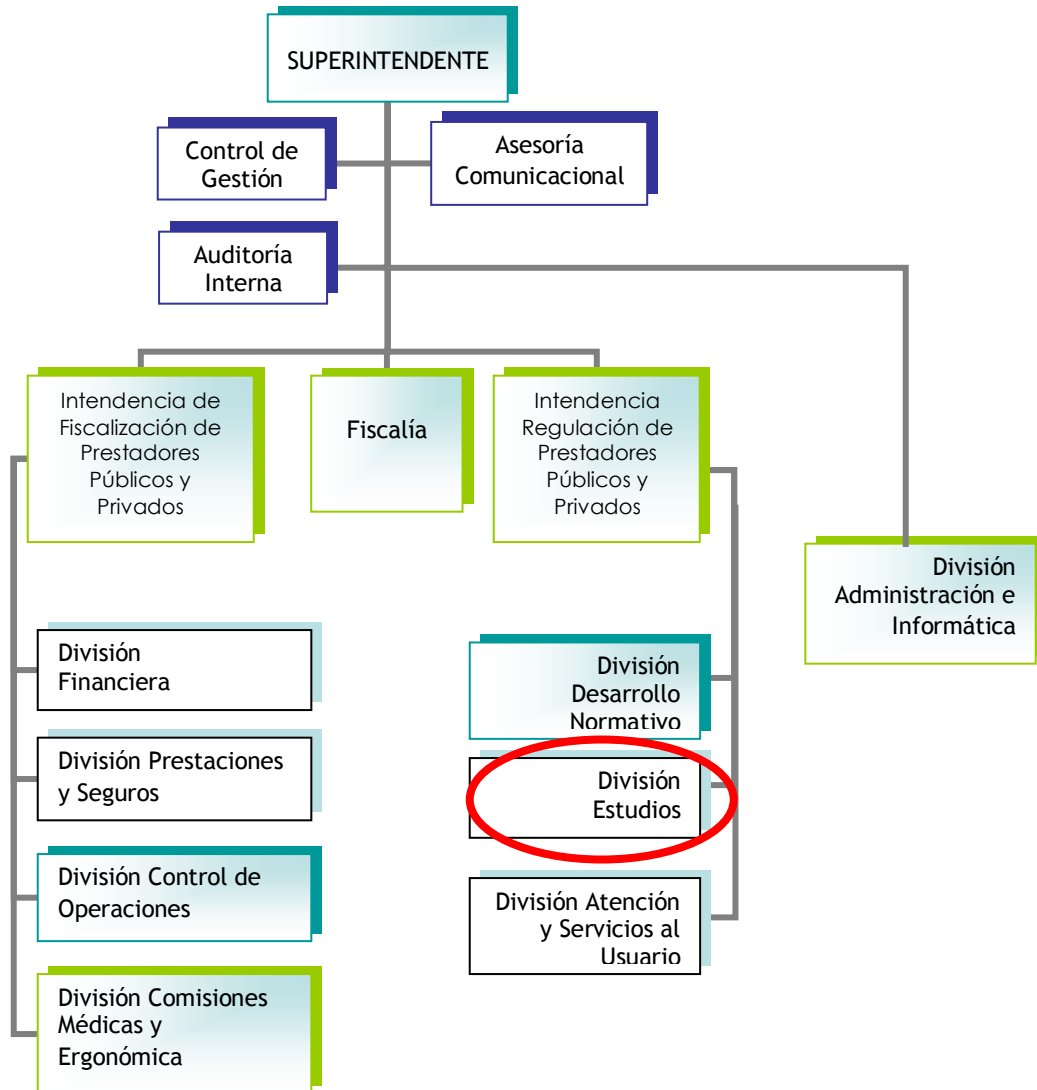
Nº Personas que dependen directamente del cargo	14
Dotación Total del Servicio	239
Dotación honorarios	230*
Presupuesto que administra	No Administra Presupuesto
Presupuesto del Servicio 2015	\$13.235.293.000

Fuente: Superintendencia de Pensiones

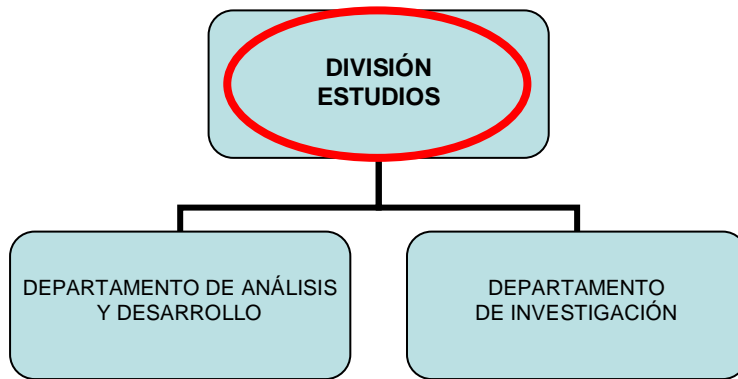
\*La Superintendencia de Pensiones tiene alrededor de 230 médicos contratados a honorarios que actúan en las comisiones médicas y ergonómicas a nivel del país y operan a través de transferencias corrientes.



**ORGANIGRAMA INSTITUCIONAL**



**ORGANIGRAMA DIVISIÓN ESTUDIOS**



**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 **\$5.630.000.-** 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.	\$7.129.797.-	\$71.298.-	\$7.201.095.-	\$5.443.008.-
	Meses con asignaciones y bonos de estímulo: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$8.094.647.-	\$80.946.-	\$8.175.593.-	\$6.027.708.-
<b>Renta líquida promedio mensualizada referencial para funcionario del Servicio</b>					<b>\$5.638.000.-</b>
No Funcionarios**	Meses sin asignaciones y bonos de estímulo: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$7.117.495.-	\$71.175.-	\$7.188.670.-	\$5.435.553.-
	Meses con asignaciones y bonos de estímulo: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$8.082.345.-	\$80.823.-	\$8.163.168.-	\$6.020.253.-
<b>Renta líquida promedio mensualizada referencial para no funcionario del Servicio</b>					<b>\$5.630.000.-</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).