

I. PERFIL DE SELECCIÓN

Fecha de Aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 17-07-2012

Representante del CADP: Carlos Briceño

INTENDENTE/A DE FISCALIZACIÓN DE PRESTADORES PÚBLICOS Y PRIVADOS SUPERINTENDENCIA DE PENSIONES

1. REQUISITOS LEGALES

Estar en posesión de un título profesional de una carrera de, a lo menos, 10 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. O título profesional de una carrera de, a lo menos, 8 semestres de duración, otorgado por una universidad o instituto profesional del Estado o reconocido por éste, más grado académico de magíster o superior, y acreditar una experiencia profesional no inferior a 5 años.

Fuente: Artículo 2° del DFL N° 3 de 26 de junio de 2008 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

2. ATRIBUTOS PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

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.

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.

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.

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

Deseable poseer conocimientos y/o experiencia en materias financieras y control de gestión. Asimismo, se valorará conocimiento y/o experiencia en sistemas de evaluación de riesgos y/o auditoría.

Se valorará manejo del idioma inglés a nivel intermedio.

II. DESCRIPCIÓN DE CARGO

1. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO

Nivel Jerárquico	II Nivel Jerárquico
Servicio	Superintendencia de Pensiones
Dependencia	Jefe Superior del Servicio
Ministerio	Ministerio del trabajo y Previsión Social
Lugar de Desempeño	Región Metropolitana, Santiago

2. PROPÓSITO DEL CARGO

MISIÓN

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

FUNCIONES ESTRATÉGICAS

Al asumir el cargo de Intendente/a de Fiscalización de Prestadores Públicos y Privados le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Diseñar y ejecutar las estrategias de supervisión específicas a cada ente supervisado, a través del plan de fiscalización respectivo.
2. Evaluar el riesgo global de los entes supervisados, a partir de la evaluación de sus procesos y de los factores de riesgo correspondientes.
3. Coordinar a las divisiones de Fiscalización para la ejecución y cumplimiento del plan anual de fiscalización.
4. Informar y asesorar al Comité de Fiscalización sobre la evaluación sistémica de los entes supervisados para la definición de las acciones correctivas correspondientes.
5. Proponer al Comité de Fiscalización la calificación de las entidades supervisadas bajo un enfoque de supervisión basada en riesgos.
6. Coordinar y participar en reuniones con supervisores extranjeros y organismos internacionales para discutir materias de fiscalización principalmente en el ámbito de inversión de los recursos previsionales; como asimismo con inversionistas extranjeros para conocer los instrumentos de inversión existentes en el mercado internacional.

DESAFÍOS DEL CARGO

El/la Intendente/a de Fiscalización de Prestadores Públicos y Privados, deberá enfrentar los siguientes desafíos en el ejercicio de sus funciones:

1. Diseñar e implementar un plan de mejoramiento informático para automatizar procesos de fiscalización.
2. Generar estrategias para la adecuada implementación del proceso de valoración externa de las carteras de los fondos de pensiones.

3. ORGANIZACIÓN Y ENTORNO DEL CARGO

CONTEXTO DEL CARGO

La Superintendencia tiene como misión cautelar que los beneficios y las prestaciones del sistema de pensiones, tanto contributivo como solidario, y del seguro de cesantía sean entregadas en tiempo y forma a sus beneficiarios, velando por la adecuada rentabilidad y seguridad de los fondos que conforman dichos sistemas, a través de la generación de un marco normativo adecuado y de una fiscalización constructiva, además de promover el desarrollo y perfeccionamiento del sistema de pensiones y del seguro de cesantía vigentes en Chile.

Para cumplir con esta misión la Superintendencia se encuentra implementando un enfoque de Supervisión basado en riesgo, cuya implementación será responsabilidad directa del Intendente/a de Fiscalización.

La Superintendencia según lo dispone el D.F.L N° 3 de 2008 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, tiene afecto al Sistema de Alta Dirección Pública los cargos de primer y segundo nivel jerárquico:

- 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 Intendente/a de Fiscalización de Prestadores Públicos y Privados son:

- a) Mantener y actualizar la Matriz de Riesgo de las instituciones fiscalizadas;
- b) Elaborar el Plan Anual de Fiscalización; y
- c) 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 Privados tiene a su cargo directo a 4 Jefes de División.

- **Jefe de División de Prestaciones y Seguros:** Ingeniero Civil Industrial y Magister en Dirección y Organización de Empresas con 21 años en el Servicio. 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 de División Control de Instituciones:** Ingeniero Civil de Industrias, mención computación con 1 año en el Servicio. 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:** Ingeniero Comercial con 1 año en el Servicio. 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 y de Cesantía, estableciendo metodologías para la medición de riesgo de las carteras con un enfoque preventivo.
- **Jefe División Comisiones Médicas y Ergonómica:** Médico Cirujano, master en ergonomía con 2 años en el Servicio. 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 la Comisión de Apelaciones de la ley N° 19.404.

Asimismo, el Intendente/a de Fiscalización es miembro de los comités de Alta Dirección, compuesto por el Superintendente, Fiscal e Intendente de Regulación; comités Directivo, compuesto por los Jefes de División de la Superintendencia, Jefe de Control de Gestión y Jefe de Gabinete; de Fiscalización, compuesto por el Superintendente, Fiscal, Jefes de División del ámbito de Fiscalización y Comisiones Médicas y un Abogado Secretario; y de Planificación, compuesto por el Superintendente, Fiscal, Intendente de Regulación, Jefe de División de Administración Interna e Informática y Jefe de Control de Gestión.

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 esta. Finalmente, se coordina con Asesoría Comunicacional de la Superintendente 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.

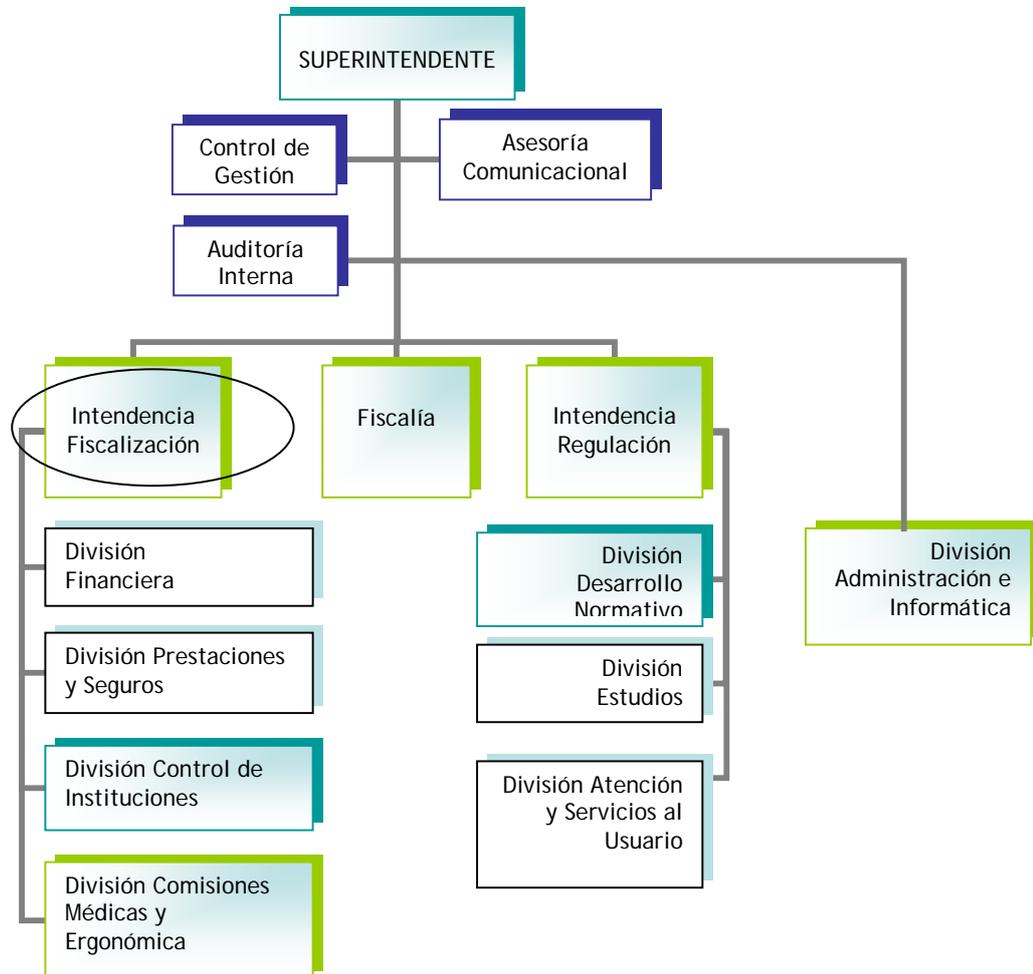
Ante estas instancias debe presentar los resultados de las evaluaciones realizadas en el marco del proceso de supervisión. Además debe relacionarse con los ejecutivos de las organizaciones para monitorear el cumplimiento de los planes de mejoramiento o con la información requerida para realizar el proceso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

DIMENSIONES DEL CARGO

Nº Personas que dependen directamente del cargo	6
Dotación Total del Servicio	223
Dotación honorarios	235
Presupuesto que administra	No administra presupuesto
Presupuesto del Servicio*	M\$ 15.502.052

*Fuente: Superintendencia de Pensiones

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 **\$4.882.000.-** 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.	\$6.218.750.-	\$62.187.-	\$6.280.937.-	\$ 4.721.930.-
	Meses con asignaciones y bonos de estímulo: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$7.044.361.-	\$70.444.-	\$7.114.805.-	\$ 5.222.251.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para funcionario del Servicio					\$ 4.889.000.-
No Funcionarios**	Meses sin asignaciones y bonos de estímulo: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$6.208.223.-	\$62.082.-	\$6.270.305.-	\$4.715.551.-
	Meses con asignaciones y bonos de estímulo: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$7.033.834.-	\$70.338.-	\$7.104.172.-	\$5.215.872.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para no funcionario del Servicio					\$ 4.882.000.-

***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 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. 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.
- 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.