

I. PERFIL DE SELECCIÓN

Fecha de Aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 08-04-2014

SUPERINTENDENTE/A 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 2° 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	20%
A2. GESTIÓN Y LOGRO	20%
A3. RELACIÓN CON EL ENTORNO Y ARTICULACIÓN DE REDES	10%
A4. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS	15%
A5. LIDERAZGO	20%
A6. INNOVACIÓN Y FLEXIBILIDAD	5%
A7. CONOCIMIENTOS TÉCNICOS	10%

DICCIONARIO DE ATRIBUTOS

1. VISIÓN ESTRATÉGICA

Capacidad para detectar, dimensionar el impacto 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 enfocada en los nuevos desafíos del sistema previsional chileno, perfeccionando y fortaleciendo las virtudes del sistema, así como, la búsqueda y puesta en marcha de las medidas que permitan su mejora. Todo lo anterior, basado en un enfoque de derecho.

2. GESTIÓN Y LOGRO

Capacidad para orientarse al logro de los objetivos, seleccionando y formando personas, delegando, generando directrices, planificando, diseñando, analizando información, movilizandolos 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.

Capacidad para diseñar e implementar instrumentos de gestión que permitan el perfeccionamiento del sistema previsional chileno.

Se valorará poseer experiencia en cargos de dirección y/o gerencia, de al menos 3 años en organizaciones de complejidad y/o envergadura equivalente a la institución a su cargo.

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. Habilidad para negociar en forma efectiva, sin trazar los objetivos básicos que guíen la estrategia emprendida, protegiendo los intereses de su equipo y de la agenda sectorial y de gobierno.

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.

Habilidad para dirigir y movilizar a los colaboradores frente a procesos de modernización institucional y comunicar activamente la visión de la Superintendencia y su impacto país.

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 contar con formación y/o experiencia en fiscalización y/o regulación, en organizaciones de gran envergadura y/o alta complejidad.

Se valorará contar con experiencia en instituciones de servicio con alto enfoque a atención de usuarios.

Será deseable contar con dominio del idioma inglés básico.

II. DESCRIPCIÓN DE CARGO

1. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO

Nivel Jerárquico	I Nivel
Servicio	Superintendencia de Pensiones
Dependencia	Ministro/a del Trabajo y Previsión Social
Ministerio	Ministerio del Trabajo y Previsión Social
Lugar de Desempeño	Región Metropolitana, Santiago.

2. PROPÓSITO DEL CARGO

MISIÓN

Al/a Superintendente/a de Pensiones le corresponderá dirigir y gestionar la institución que regula y supervisa el Sistema de Pensiones y el Seguro de Cesantía, velando por los intereses de los afiliados y beneficiarios de ambos sistemas y, promoviendo el desarrollo y perfeccionamiento de estos sistemas, a través de la generación de un marco normativo adecuado y de una fiscalización basada en la supervisión de riesgos.

FUNCIONES ESTRATÉGICAS

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

- Supervigilar la fiscalización y regulación del sistema de pensiones que permita resguardar los intereses de las personas a través de una supervisión permanente.
- Garantizar una atención de calidad a los usuarios.

- Establecer mecanismos para evaluar el riesgo global de los entes supervisados en las inversiones de los recursos de los fondos de pensiones y del seguro de cesantía.
- Velar por la correcta aplicación de las políticas públicas, respecto al sistema de pensiones y seguro de cesantía.
- Representar a la institución ante organismos especializados, tanto nacionales como extranjeros.
- Participar activamente en el perfeccionamiento del sistema de pensiones, de acuerdo a los lineamientos de la agenda de modernización del Estado y a las definiciones que en este ámbito establezca la autoridad correspondiente.

DESAFÍOS DEL CARGO¹

En este periodo, le corresponderá al Superintendente de Pensiones orientar el trabajo de la Superintendencia, con énfasis en la satisfacción de los usuarios, garantizando el perfeccionamiento del sistema, especialmente para aquellos que se acogen a retiro, de forma que propenda a una adecuada rentabilidad y seguridad de los fondos y, al pago oportuno de los beneficios consignados en la ley.

En este marco el/la Superintendente/a de Pensiones, se enfrentará a los siguientes desafíos :

- Posicionar y difundir el rol de la Superintendencia de Pensiones en la ciudadanía, permitiendo identificar su ámbito de acción y el impacto que esta tiene a nivel país.
- Mejorar la percepción de la ciudadanía de las acciones realizadas por la Superintendencia ante los entes regulados, mediante una fiscalización y regulación activa, que garantice el cumplimiento de la normativa vigente.
- Optimizar el funcionamiento del pilar solidario y sistema de pensiones, adoptando entre otras medidas de regulación, las que permitan que la pensión básica solidaria no esté sujeta a cambios coyunturales de la situación socioeconómica del pensionado.
- Facilitar el acceso de los usuarios del sistema de pensiones, generando mecanismos de información y de revisión accesibles para la ciudadanía.
- Aumentar la eficiencia del funcionamiento del sistema de pensiones y el seguro de cesantía, a través de su evaluación y seguimiento continuo.

¹ Cada uno de los desafíos del cargo se expresará en el respectivo convenio de desempeño que el/la alto directivo público seleccionado deberá suscribir dentro de los tres meses siguientes a su nombramiento, en los términos previstos en el marco jurídico legal y reglamentario.

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 contralor, 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 Privadas de Fondos de Pensiones (AFP) y de la Administradora de Fondos de Cesantía (AFC), entidad que recauda las cotizaciones, invierte los recursos y paga los beneficios del seguro de cesantía.

Con relación a los beneficiarios del sistema de pensiones solidarias y a los afiliados de los sistemas de pensiones y del seguro de cesantía, sean estos cotizantes (trabajadores activos) o pensionados, la política institucional está dirigida al tratamiento oportuno y adecuado de sus solicitudes de beneficios, al resguardo de sus fondos y a la solución expedita de los problemas e inquietudes que puedan presentar, así como también a resguardar las garantías estatales comprometidas.

En lo referido a las administradoras, se considera relevante realzar un marco regulador apropiado y el desarrollo de una fiscalización constructiva, que propenda a una adecuada rentabilidad y seguridad de los fondos y al pago oportuno de los beneficios consignados en la ley.

La Superintendencia pone a disposición del público un flujo de información que permite difundir las características y beneficios de los sistemas de pensiones como del seguro de cesantía, para acercarlo a los trabajadores y pensionados chilenos.

Con la Reforma Previsional del año 2008, se buscó fortalecer al Estado en su rol garante de la seguridad social, entregando la seguridad de envejecer sin temor a quedar desamparados frente a la invalidez. En estos últimos años se han realizado una serie de actividades que forman parte de la cadena en el logro de la implementación de la Reforma Previsional. Las más importantes en sus inicios fueron el llamado a licitación de nuevos afiliados, la emisión de la normativa para el otorgamiento del bono por hijo nacido vivo y la participación en el Comité de Selección del Fondo de Educación Previsional (FEP), para finalmente alcanzar el último peldaño en la gradualidad establecida para el pilar solidario, la supervisión de la puesta en marcha del subsidio a la cotización de trabajadores jóvenes y el comienzo del pago del seguro de invalidez y sobrevivencia, por parte de empleadores con menos de 100

trabajadores.

Adicionalmente, dio apoyo técnico a la discusión en el parlamento del proyecto de ley que aprueba la reforma al seguro de cesantía y se elaboraron las normas necesarias para la incorporación gradual de los independientes como cotizantes obligatorios, efectuando un monitoreo especial de este proceso. Por último, se implementó la supervisión basada en riesgos como nuevo modelo de supervisión y aspectos específicos respecto del tratamiento de riesgos y, se continuó con el proyecto de mejora de tiempos de respuesta en la calificación de invalidez que comenzó el año 2008 con la reforma previsional.

Hoy en día este organismo presenta grandes desafíos para el sistema de pensiones, especialmente en el ámbito de los ingresos de los beneficiarios versus los dividendos de las administradoras de fondos de pensiones, existiendo un amplio consenso nacional de que es necesario revisar y/o perfeccionar el sistema de pensiones.

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 (ADP) los siguientes cargos:

- Superintendente/a
- Intendente de Fiscalización de Prestadores Públicos y Privados
- Intendente/a de Regulación de Prestadores Públicos y Privados
- Fiscal
- 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 Interna e Informática

EQUIPO DE TRABAJO

El equipo del Superintendente/a está compuesto por:

Intendencia de Fiscalización de prestadores públicos y privados:

Coordina la supervisión de las entidades que conforman el sistema de pensiones y seguro de cesantía, evalúa el riesgo global de los entes supervisados, diseña y ejecuta estrategias de supervisión. De ella dependen:

- División Financiera: Controlar el cumplimiento de las normas y políticas relativas al ámbito financiero y técnico que las AFP aplican en la inversión de los recursos de los fondos de pensiones y fiscaliza a las administradoras en materias de su incumbencia.
- División Prestaciones y Seguros: Velar por el otorgamiento oportuno de las prestaciones a los afiliados de las AFP y sus beneficiarios y por el seguro que deben contratar las administradoras con las compañías de seguros.

- División Control de Instituciones: En cuanto a las administradoras de fondos de pensiones fiscaliza la correcta administración de las cuentas individuales de los afiliados, controla el cumplimiento de las normas sobre publicidad e información a los afiliados
- División Comisiones Médicas y Ergonómicas: Velar por el cumplimiento integral de la legislación en lo relativo al proceso de calificación de la invalidez, tanto de los afiliados al sistema de pensiones de capitalización Individual como a los eventuales beneficiarios de la pensión básica solidaria, por parte de las comisiones médicas regionales y centrales.

Intendencia de Regulación de prestadores públicos y privados:

Regula aquellas materias que requieren de principios o lineamientos para el mejor desempeño del sistema de pensiones; vela por la calidad de los servicios que se presta a los usuarios; Evalúa el funcionamiento de mediano y largo plazo del sistema de pensiones y del seguro de cesantía, de ella dependen:

- División de Desarrollo Normativo: Elaborar proyectos normativos de manera coordinada con la Fiscalía y la Intendencia de Fiscalización.
- División Estudios: Estudiar el funcionamiento tanto de los sistemas de pensiones de capitalización Individual y solidario, así como del seguro de cesantía y evaluar sus perfeccionamientos y proyección en el tiempo.
- División Atención y Servicios al Usuario: Proveer información de calidad a la población beneficiaria para la mejor toma de decisiones, acogiendo y resolviendo todas las consultas y reclamos.
- División Administración Interna e Informática: Apoyar la gestión de la institución dando un buen soporte administrativo, cumpliendo con las normas y leyes y definir y administrar todo el soporte informático de la institución.

CLIENTES INTERNOS

El/la Superintendente/a se relaciona con los Intendentes de Regulación y Fiscalización. Además, con el Fiscal, y el resto de las Unidades de la Superintendencia, quienes demandan lineamientos claros establecidos por el/la Superintendente/a y orientación para la toma de decisiones.

CLIENTES EXTERNOS

- Ciudadanos o usuarios del Sistema Previsional.
- Ministerio del Trabajo y Previsión Social.
- Ministerio de Hacienda.
- Entidades supervisadas: directorios Administradora de Fondo de Pensiones (AFP) y Administradora de Fondos de Cesantía (AFC), Instituto de Previsión Social (IPS).
- Organismos del Estado relacionados con las materias a fines de la Superintendencia, a saber Superintendencia de Bancos, Superintendencia de Valores y Seguros, Superintendencia de Seguridad Social, Instituto Nacional de Estadística (INE) y Banco Central.
- Congreso Nacional.
- Municipalidades.
- Medios de comunicación para mantener informada a la población.

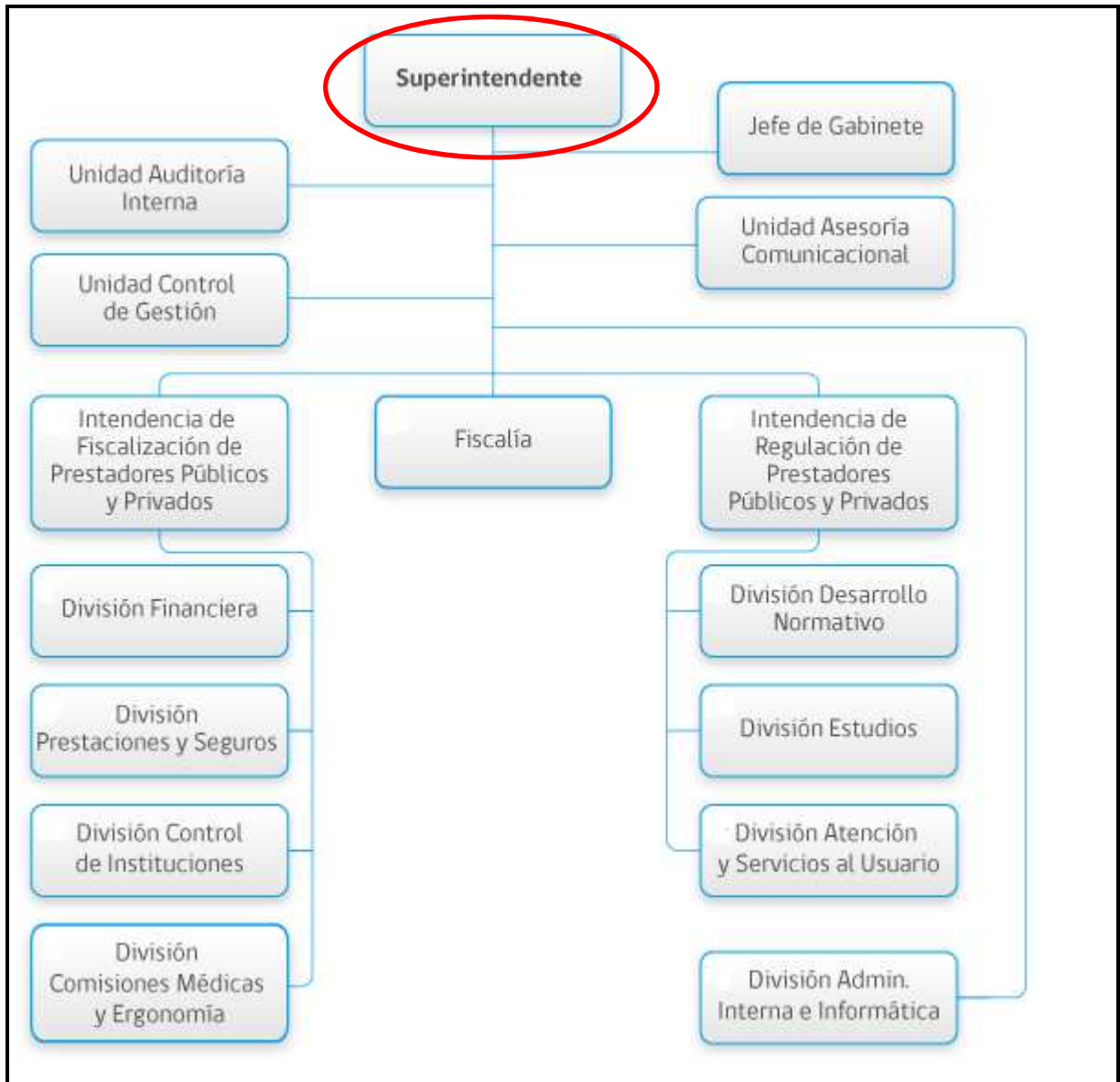
DIMENSIONES DEL CARGO

Nº Personas que dependen del cargo	479
Dotación Total del Servicio	234
Personal honorarios	*245
Presupuesto que administra	\$12.458.226.000
Presupuesto del Servicio 2014	\$12.458.226.000

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.

ORGANIGRAMA



RENTA

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 las asignaciones y bonos de estímulo. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$5.837.000.-** 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.	\$7.545.186.-	\$75.452.-	\$7.620.638.-	\$ 5.644.579.-
	Meses con asignaciones y bonos de estímulo: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$8.531.847.-	\$85.318.-	\$8.617.165.-	\$ 6.242.495.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para funcionario del Servicio					\$ 5.844.000.-
No Funcionarios**	Meses sin asignaciones y bonos de estímulo: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$7.533.338.-	\$75.333.-	\$7.608.671.-	\$5.637.399.-
	Meses con asignaciones y bonos de estímulo: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$8.519.999.-	\$85.200.-	\$8.605.199.-	\$6.235.316.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para no funcionario del Servicio					\$ 5.837.000.-

La concesión de la asignación de alta dirección pública, sumadas las remuneraciones de carácter permanente, no podrán 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).

***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 calendario 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.

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 la Ministra del Trabajo y Previsión Social. 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, 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 éste sea renovado.