

**INTENDENTE/A DE REGULACIÓN DE PRESTADORES PÚBLICOS Y PRIVADOS**  
**SUPERINTENDENCIA DE PENSIONES**  
**MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL**  
**II NIVEL JERÁRQUICO**

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región Metropolitana,  
Ciudad de Santiago

**I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO\*****1.1 MISIÓN Y FUNCIONES DEL CARGO**

Al/a Intendente/a de Regulación de Prestadores Públicos y Privados le corresponderá dictar normas e instrucciones para fines de regular de manera eficiente y proactiva, el Sistema de Pensiones en sus ámbitos de beneficios, seguros, gestión de cuentas, inversiones, servicios, comercialización, seguridad de la información y demás materias afines, en donde se requiere de principios e instrucciones para el mejor desempeño del sistema de pensiones y del seguro de cesantía, velando, a su vez, por una adecuada atención al usuario por parte de las entidades fiscalizadas.

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

1. Asesorar al/a Superintendente/a en la definición de la regulación que permita la correcta aplicación de la ley con el fin del adecuado funcionamiento del sistema de pensiones y el seguro de cesantía.
2. Coordinar y gestionar las labores de las divisiones que tiene a su cargo creando valor en cada uno de los productos y labores propios de cada división y en su conjunto.
3. Proponer al/a Superintendente/a perfeccionamientos y evaluar el funcionamiento de mediano y largo plazo del sistema de pensiones y del seguro de cesantía.
4. Participar en la evaluación de propuestas de mejora del Modelo de Supervisión basado en riesgos SBR de la Superintendencia.
5. Velar por una atención de calidad a los usuarios del sistema de pensiones y de seguro de cesantía que acuden a la Superintendencia a consultar o formular reclamos.
6. Proponer y dirigir la realización de estudios que permitan contribuir al perfeccionamiento del sistema de pensiones y seguro de cesantía.
7. Generar información y datos útiles para la opinión pública, afiliados, expertos y medios de comunicación.

**1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD**

<b>Nº Personas que dependen directamente del cargo</b>	3
<b>Nº Personas que dependen indirectamente del cargo</b>	75
<b>Presupuesto que administra</b>	No administra presupuesto.

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 29-09-2020

Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Sr. Miguel Ángel Nacur

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

### 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
<p>1. Perfeccionar la regulación de los sistemas de pensiones y seguro de cesantía, con el objeto de otorgar una adecuada cobertura ante la ocurrencia de las contingencias que originan el otorgamiento de beneficios previsionales.</p>	<p>1.1 Actualizar periódicamente la normativa en materias atinentes al cargo</p> <p>1.2 Identificar brechas de desempeño de los sistemas fiscalizados originados en la normativa.</p> <p>1.3 Dar cuenta mediante informes y estudios periódicos del funcionamiento del sistema de pensiones y del seguro de cesantía a la autoridad del servicio.</p>
<p>2. Contribuir al perfeccionamiento de la legislación y reglamentación relativa al sistema de pensiones y al seguro de cesantía.</p>	<p>2.1 Contribuir al mejoramiento de los sistemas de pensiones y seguro de cesantía a través de un análisis técnico que permita el desarrollo y fortalecimiento de los mismos a través de cambios legales o reglamentarios.</p> <p>2.2 Apoyar la tramitación de proyectos de ley que mejoren la cobertura y eficacia de los sistemas supervisados.</p> <p>2.3 Desarrollar informes técnicos y financieros que respalden las iniciativas legales de perfeccionamiento de los sistemas.</p>
<p>3. Potenciar el acercamiento de los usuarios a los Sistemas de Pensiones y Seguro de Cesantía, desarrollando un alto estándar en la calidad de la atención para el adecuado e informado ejercicio de sus derechos.</p>	<p>3.1 Diseñar e implementar mejoras en los distintos canales de atención de los usuarios de los sistemas de pensiones y del seguro de cesantía.</p> <p>3.2 Realizar mediciones en los distintos puntos de contacto con usuarios, con el fin de desarrollar un alto estándar de calidad en la atención.</p> <p>3.2 Diseñar programas y/o herramientas que permitan informar a los usuarios de una manera efectiva los derechos, beneficios y prestaciones que les otorgan los sistemas de pensiones y del seguro de cesantía.</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 **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 **\$6.670.000.-** 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:

\*Renta líquida promedio mensual referencial meses sin asignaciones y bonos de estímulo (enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre) **\$6.426.000.-**

\*\*Renta líquida promedio mensual referencial meses con asignaciones y bonos de estímulo (marzo, junio, septiembre y diciembre) **\$7.158.000.-**

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 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).**

## II. PERFIL DEL CANDIDATO

### 2.1 REQUISITOS LEGALES \*

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 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 mínima de 5 años. Alternativamente, estar en posesión de un 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 40º, inciso final, de la Ley N° 19.882; Artículo 2º, letra a), del DFL N° 3 de 26 de junio de 2008 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

### 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 contar con experiencia en materias de regulación económica y/o financiera y/o políticas públicas.

Se valorará contar con conocimientos y/o experiencia en:

- Ámbito de la seguridad social
- En materia de contingencias de vejez, invalidez, cesantía y dependencia de adultos mayores
- En la atención de usuarios de servicios sociales.

Poseer 3 años de experiencia en cargos de dirección o jefatura en instituciones públicas o privadas.

### 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.

\*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 1º, 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

<b>Dotación Total</b> (planta y contrata)	<b>249</b>
<b>Presupuesto Anual</b> (Ley Presupuesto 2020)	<b>\$16.607.345.000.-</b>

#### 3.2 CONTEXTO Y DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

##### Misión Institucional

Proteger los derechos previsionales de las personas, contribuyendo al buen funcionamiento del sistema de pensiones y del seguro de cesantía, con una regulación y supervisión de calidad y la entrega oportuna de información clara y confiable.

##### Objetivos Estratégicos Institucionales

1. Entregar una atención de calidad a las personas, orientada a dar respuesta de forma clara y oportuna a sus necesidades.
2. Regular y supervisar el sistema de pensiones y seguro de cesantía, para contribuir a su buen funcionamiento.
3. Promover una cultura previsional, entregando orientación e información relevante y comprensible, para contribuir a una decisión informada y oportuna.
4. Generar estudios, contenidos e información oportuna y consistente, para promover la mejora, comprensión y desarrollo de políticas públicas, en materia previsional.
5. Promover la mejora continua de la gestión institucional.

##### Productos Estratégicos

1. Atención y orientación a las personas en materia previsional.
2. Supervisión de las entidades y actores que componen el sistema de pensiones y seguro de cesantía, aplicando un enfoque basado en riesgo, instruyendo medidas correctivas y sancionando cuando corresponda.
3. Regulación del funcionamiento del sistema de pensiones y seguro de cesantía, emisión y actualización de normativa y desarrollo de proyectos de ley
4. Elaboración y difusión de estadísticas, informes, bases de datos y estudios sobre el sistema de pensiones y seguro de cesantía.

##### Clientes Institucionales

1. Trabajadores/as afiliados/as al sistema de pensiones, D.L. 3.500.
2. Pensionados/as del sistema de pensiones, D.L. 3.500.
3. Servicios e instituciones del sector público.
4. Administradoras de Fondos de Pensiones.
5. Administradora de Fondos de Cesantía.
6. Trabajadores/as afiliados/as al seguro de cesantía.
7. Beneficiarios/as del seguro de cesantía.
8. Beneficiarios/as del sistema de pensiones solidarias.
9. Imponentes y beneficiarios/as de los regímenes de prestaciones de las ex cajas de previsión administradas por el IPS.
10. Instituto de Previsión Social.
11. Asesores Previsionales.

12. Potenciales afiliados/as.
13. Académicos/as, investigadores/as y estudiantes.
14. Medios de comunicación.
15. Organismos internacionales.
16. Comisiones Médicas del D.L. 3.500.

La Superintendencia de Pensiones cumple un rol estratégico para resguardar a los usuarios del sistema de pensiones y seguro de cesantía, por lo que es relevante nuestra presencia a nivel nacional. Las oficinas regionales están establecidas en:

1. Arica.
2. Iquique.
3. Antofagasta.
4. Copiapó.
5. La Serena.
6. Santiago.
7. Viña del Mar.
8. Rancagua.
9. Talca.
10. Chillán.
11. Concepción.
12. Temuco.
13. Valdivia.
14. Puerto Montt.
15. Coyhaique.
16. Punta Arenas.

### 3.3 USUARIOS INTERNOS Y EXTERNOS

#### **Usuarios Internos:**

- Se coordina con el/la Intendente/a de Fiscalización para una adecuada actualización y aplicación de la normativa, implementación de cambios regulatorios y la coordinación de información emanada de atención de usuarios útil para los programas de fiscalización.
- Se coordina con la Fiscalía para la elaboración de normas y dictación de Reglamentos por parte del Ministerio del ramo.
- Se coordina con la División de Administración Interna, 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 el/la Jefe/a de la Unidad de Riesgos, Planificación y Control de Gestión para la implementación de la planificación estratégica, el cumplimiento de las Metas de Eficiencia Institucional y la aplicación de la aplicación de la matriz de riesgos institucionales.
- Se coordina con el/la Jefe/a de la Unidad de Comunicaciones para desarrollar la estrategia comunicacional acorde a la información entregada a los usuarios.
- Reporta a auditoría interna el desarrollo de sus actividades.

#### **Clientes Externos:**

Mantiene contacto con todos los directivos y ejecutivos relevantes de las entidades supervisadas: Administradoras de Fondos de Pensiones, Administradora de Fondos de Cesantía e Instituto de Previsión Social, en materias de regulación de los sistemas y emisión de normas. Recibe y analiza los cometarios del público en el proceso de consulta previo a la emisión de nueva normativa.

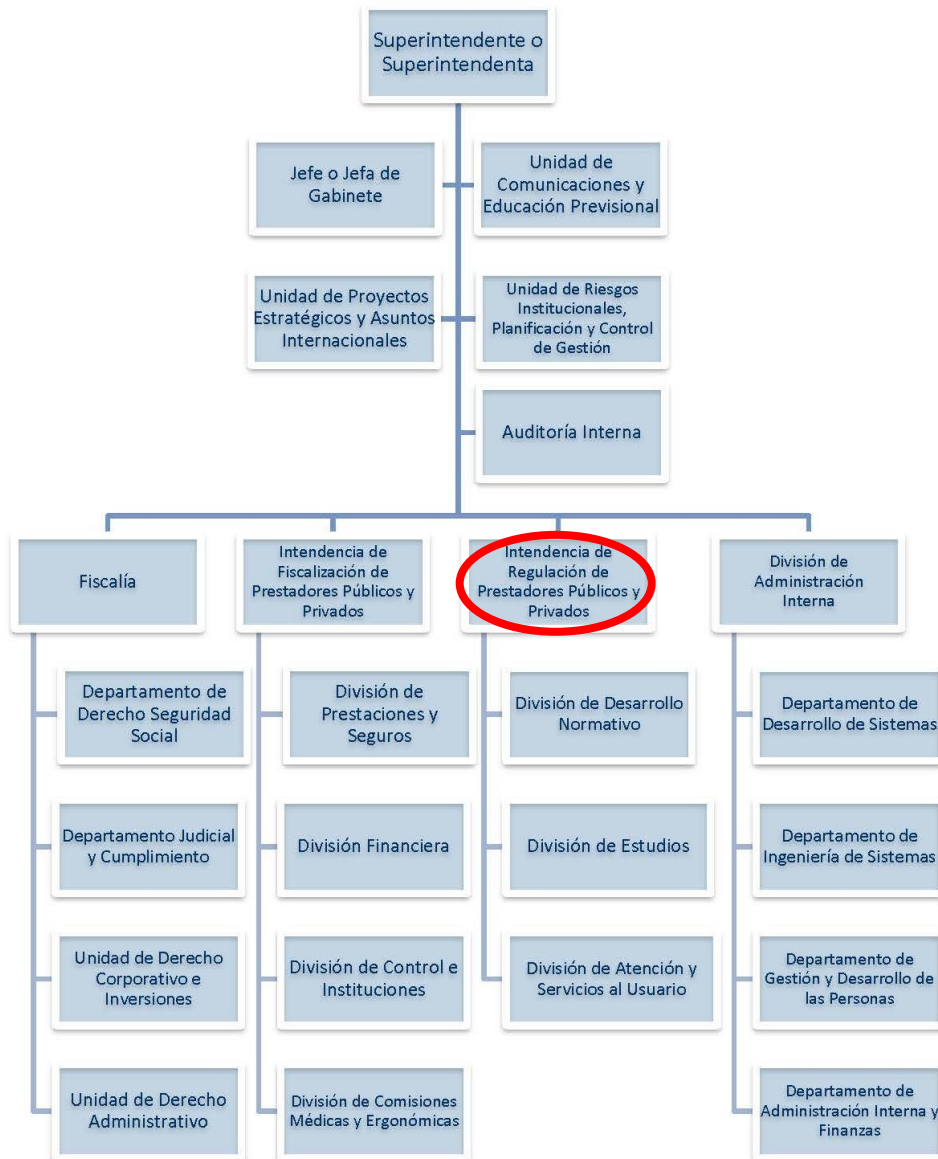
Mantiene al tanto de los cambios regulatorios a las entidades políticas, organizaciones internacionales y público en general que lo solicite.

Participa en organismos internacionales representando las áreas de regulación y estudios de la Superintendencia, tales como la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), International Organisation of Pension Supervisors (IOPS), Asociación Internacional de Organismos de Supervisión de Fondos de Pensiones (AIOS), Organización Iberoamericana de Seguridad Social (OISS), etc.



## 3.4 ORGANIGRAMA

## Organigrama del Servicio.



Los cargos que actualmente están adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública son los siguientes:

- Superintendente/a.
- Fiscal.
- Intendente/a de Regulación de Prestadores Públicos y Privados.
- Intendente/a de Fiscalización de Prestadores Públicos y Privados.
- Jefatura División Estudios.
- Jefatura División Financiera.
- Jefatura División Control de Instituciones.
- Jefatura División Desarrollo Normativo.
- Jefatura División Atención y Servicios al Usuario.
- Jefatura División Comisiones Médicas y Ergonómicas.
- Jefatura División Administración Interna.