

## I. PERFIL DE SELECCIÓN

Fecha de Aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 29-05-2014  
Representante del CADP: Juan Claudio Benavides C.

### INTENDENTE DE REGULACIÓN DE PRESTADORES PÚBLICOS Y PRIVADOS SUPERINTENDENCIA DE PENSIONES - SP

#### 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 mínima de 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.

Fuentes legales: Artículo 2º, del DFL N° 3, de 26 de junio de 2008, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social; y artículo 40º, inciso final, de la Ley N° 19.882.

#### 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	20 %
A6. INNOVACIÓN Y FLEXIBILIDAD	15 %
A7. CONOCIMIENTOS TÉCNICOS	10 %

## **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, permitiendo a los usuarios empoderarse de los beneficios y derechos que les asisten.

### **2. GESTIÓN Y LOGRO**

Capacidad para orientarse al logro de los objetivos, seleccionando y formando personas, delegando, generando directrices, planificando, diseñando, analizando información, movilizándolo 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 y aplicar regulaciones que permitan el perfeccionamiento del Sistema Previsional.

Se valorará poseer experiencia de al menos 3 años en cargos de jefatura, directivos 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. Habilidad para negociar en forma efectiva los objetivos de la institución, protegiendo los intereses de su equipo, de la agenda sectorial y la del gobierno central.

### **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 e integrar los diferentes equipos a su cargo, potenciando el trabajo de la Superintendencia de Pensiones, con un claro enfoque a la atención de usuarios.

## 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 materias de regulación y/o económicas.

Se valorará contar con experiencia en el ámbito de la seguridad social y/o en instituciones con un alto enfoque a la atención de usuarios.

## II. DESCRIPCIÓN DE CARGO

### 1. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO

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

### 2. PROPÓSITO DEL CARGO

#### MISIÓN

Al/a Intendente/a de Regulación de Prestadores Públicos y Privados le corresponderá regular el Sistema de Pensiones y de Seguro de Cesantía, principalmente en los ámbitos de beneficios, gestión de cuentas, inversiones y demás materias afines, en donde se requiere de principios o lineamientos para el mejor desempeño de dichos sistemas, velando, a su vez, por una adecuada atención al usuario.

#### FUNCIONES ESTRATÉGICAS

Al asumir el cargo de Intendente de Regulación y Desarrollo le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

- 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.
- Gestionar las labores de las divisiones que tiene a su cargo creando valor a cada uno de los productos y labores propios de cada división y en su conjunto.
- Proponer al/a Superintendente/a perfeccionamientos y evaluar el funcionamiento de mediano y largo plazo del sistema de pensiones y del seguro de cesantía.

- Evaluar propuestas de mejora del Modelo de Supervisión basado en riesgos SBR de la Superintendencia.
- Velar por una atención de calidad a los usuarios de los sistemas de pensiones y de seguro de cesantía.
- Proponer y realizar estudios que permitan contribuir al perfeccionamiento del sistema de pensiones y seguro de cesantía.
- Mantener actualizada la normativa de los sistemas de pensiones y seguro de cesantía.

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

DESAFIOS	LINEAMIENTOS GENERALES PARA EL CONVENIO DE DESEMPEÑO
<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 causan beneficios previsionales.</p>	<p>1.1 Generar y difundir estudios atinentes a los cambios legales de la normativa actual.</p> <p>1.2 Mejorar continuamente la normativa, perfeccionando el funcionamiento de los sistemas de pensiones y seguro de cesantía y facilitando el acceso a los beneficios que éstos otorgan.</p>
<p>2. 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 referidos sistemas.</p>	<p>2.1 Diseñar y ejecutar un plan estratégico, que permitan mejorar el modelo de supervisión basado en riesgos SBR; potenciando las metodologías de análisis relacionadas con dicho modelo.</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 Desarrollar mejoras en los distintos canales de atención de los usuarios de los sistemas de pensiones y del seguro de cesantía.</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>

### 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 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.

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 Intendencia de Regulación debe propender a otorgar una atención y servicio al usuario de la más alta calidad.

En lo referido a las Administradoras, se considera relevante realzar un marco regulatorio apropiado que permita a los entes regulados cumplir con sus principales tareas, tales como la obtención de una adecuada rentabilidad y seguridad de los fondos que administran y el otorgamiento y pago oportuno de los beneficios consignados en la ley.

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

Adicionalmente, la Intendencia de Regulación juega un rol importante en el apoyo técnico que la Superintendencia entrega a la discusión en el Congreso de los proyectos de ley que dicen relación con los sistemas de pensiones y del seguro de cesantía.

La Superintendencia de Pensiones presenta grandes desafíos frente al Sistema de Pensiones, especialmente en el ámbito de la seguridad social, mejorando las pensiones de los trabajadores; existiendo un amplio consenso nacional de que es necesario revisar y/o perfeccionar el referido sistema. Respecto a esto último, la Superintendencia cumple un rol importante, a través de la Intendencia de Regulación, en la entrega de información para el trabajo que llevará a cabo la Comisión de Expertos a cargo de las propuestas de perfeccionamiento del Sistema de Pensiones.

Por último, la Intendencia de Regulación debe implementar la legislación que regula los sistemas de pensiones y el seguro de cesantía, mediante la dictación de una normativa que permita, por

una parte, el funcionamiento óptimo de los referidos sistemas, como por la otra, la prestación efectiva de los beneficios que dichos sistemas otorgan a sus usuarios y beneficiarios. Es así como por ejemplo, en estos últimos años, la Intendencia de Regulación desarrolló un modelo de proyección que permite no sólo proyectar y evaluar la sustentabilidad de los Fondos de Cesantía sino que también evaluar el impacto de propuestas de reforma al seguro. Asimismo, desarrolló un simulador de pensión alojado en el sitio web que permite calcular cuál será el monto aproximado de su pensión de acuerdo con las principales variables que inciden en su valor, tales como el ahorro acumulado, densidad de cotizaciones, edad en que se pensiona, ahorro voluntario, etc.

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/la Intendente/a de Regulación de Prestadores Públicos y Privados son:

- a) Estudios técnicos e información estadística relativa al sistema de pensiones y del seguro de cesantía.
- b) Normativa relacionada con los sistemas de pensiones y seguro de cesantía.
- c) Propuestas de mejoras al Modelo de Supervisión Basado en Riesgos de la Superintendencia de Pensiones y de las correspondientes Guías Internas de Evaluación para la aplicación del modelo de supervisión SBR.
- d) Actividades informativas orientadas a mejorar la información dada a los usuarios del sistema.

**EQUIPO DE TRABAJO**

El/la Intendente/a de Regulación de Prestadores Públicos y Privadas tiene a su cargo 3 Jefaturas de División:

- **Jefe/a de División Desarrollo Normativo:** Esta división tiene a su cargo sistematizar la normativa emitida por la Superintendencia, velando por su eficacia y adecuación a las disposiciones legales y a los objetivos de los sistemas de pensiones y seguro de cesantía.
- **Jefe/a División de Estudios:** Esta División tiene como misión realizar un seguimiento permanente del desempeño del sistema de pensiones y del seguro de cesantía, analizando y evaluando potenciales modificaciones con el objeto de realizar propuestas concretas, sustentados técnicamente.
- **Jefe/a de División Atención y Servicios al Usuario:** Esta división tiene por objetivo proveer información de calidad y oportunidad a los usuarios de los sistemas de pensiones y seguro de cesantía, garantizando que los beneficios establecidos en la ley se otorguen de manera oportuna, confiable y altos estándares de calidad.

Además, el/la Intendente/a de Regulación trabaja con profesionales de la institución, para: a) Apoyarse en las relaciones que mantiene con los organismos internacionales de los cuales forma parte la institución (Encargado/a de Relaciones Internacionales); b) Asistirse en la elaboración de los análisis técnicos en materia de regulación de inversiones para los Fondos de Pensiones y Fondos de Cesantía, como también la participación en el Consejo de Estabilidad Financiera (Analista Financiero de Regulación).

**CLIENTES INTERNOS**

- Se coordina con el/la Intendente/a de Fiscalización para la mantención actualizada del modelo de supervisión de acuerdo a la regulación vigente.
- 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 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 el/la Jefe/a de Control de Gestión para la implementación de la planificación estratégica. Reporta a auditoría interna el desarrollo de sus actividades.
- Se coordina con Asesoría Comunicacional de la Superintendente/a para desarrollar la estrategia comunicacional acorde a la información entregada a los usuarios.

**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.

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.

Participa en foros académicos presentando la visión de mediano y largo plazo de la superintendencia respecto del sistema de pensiones y del seguro de cesantía.

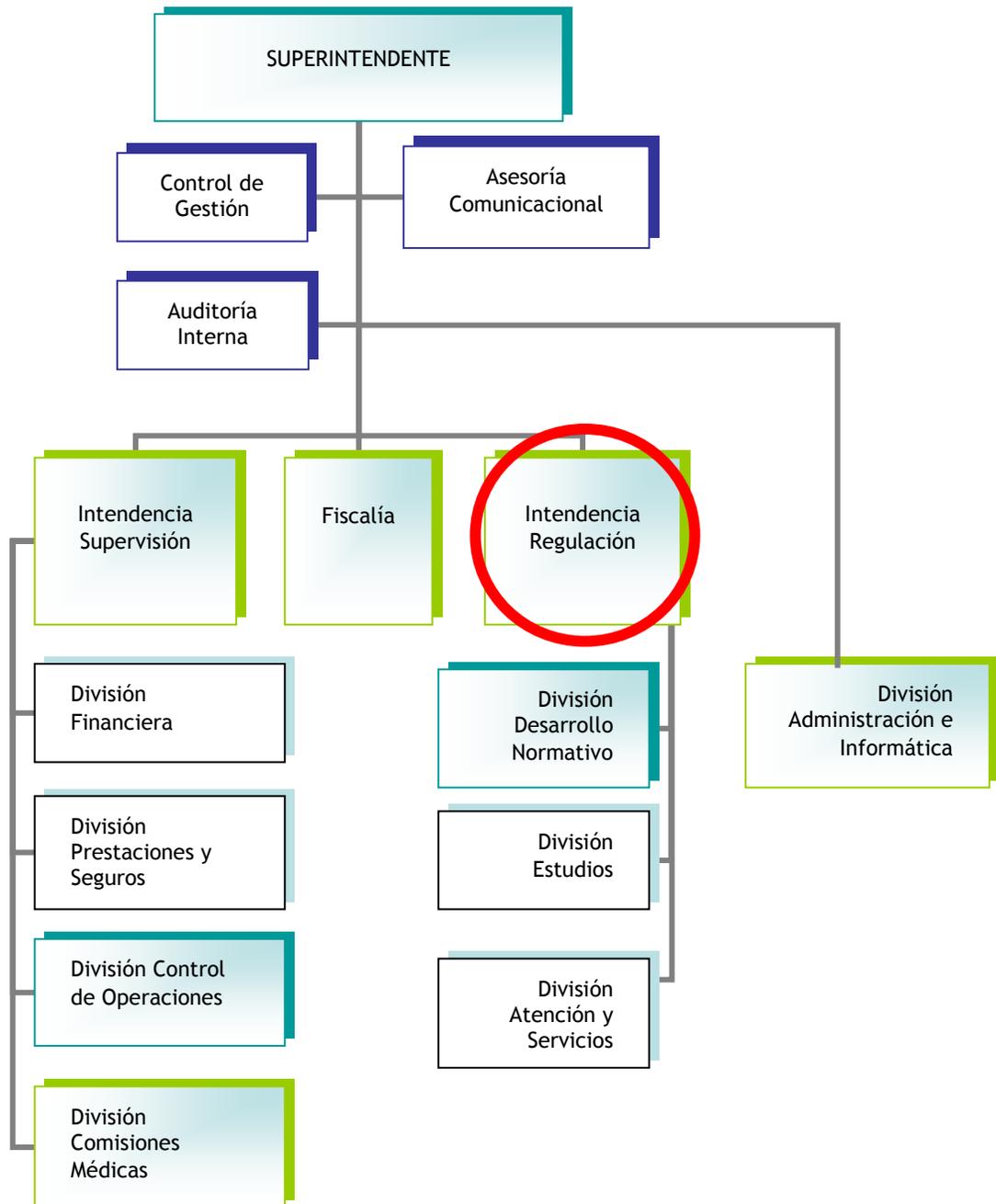
**DIMENSIONES  
DEL CARGO**

Nº Personas que dependen del cargo	68
Dotación Total del Servicio	234
Personal a honorarios	230*
Presupuesto que administra	No Administra Presupuesto
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 del país y operan a través de transferencias corrientes.

## 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 **\$5.413.000.-** 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.	\$6.856.174.-	\$68.562.-	\$6.924.736.-	\$ 5.235.891.-
	Meses con asignaciones y bonos de estímulo: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$7.766.410.-	\$77.664.-	\$7.844.074.-	\$ 5.787.494.-
<b>Renta líquida promedio mensualizada referencial para funcionario del Servicio</b>					<b>\$ 5.420.000.-</b>
No Funcionarios**	Meses sin asignaciones y bonos de estímulo: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$6.844.568.-	\$68.446.-	\$6.913.014.-	\$5.228.858.-
	Meses con asignaciones y bonos de estímulo: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$7.754.805.-	\$77.548.-	\$7.832.353.-	\$5.780.461.-
<b>Renta líquida promedio mensualizada referencial para no funcionario del Servicio</b>					<b>\$ 5.413.000.-</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.