

I. PERFIL DE SELECCIÓN

Fecha de Aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 17-11-2015
Representante del CADP: Sra. Loreto Lira

FISCAL SUPERINTENDENCIA DE PENSIONES - SP

1. REQUISITOS LEGALES

Título profesional de Abogado y 5 años de experiencia profesional como mínimo.

Fuente legal: Artículo 2º, 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	10 %
A2. GESTIÓN Y LOGRO	15 %
A3. RELACIÓN CON EL ENTORNO Y ARTICULACIÓN DE REDES	15 %
A4. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS	20 %
A5. LIDERAZGO	10 %
A6. INNOVACIÓN Y FLEXIBILIDAD	10 %
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.

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 atinentes a la labor de la organización para la toma de decisiones.

Se valorará poseer 3 años de experiencia en cargos de dirección, jefatura o liderando equipos de trabajo en instituciones públicas o privadas, equivalentes en complejidad a la Superintendencia.

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 poseer experiencia y/o conocimiento en Derecho Público y/o Derecho Corporativo, en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo.

Adicionalmente, se valorará tener experiencia y/o conocimiento en Seguridad Social y/o experiencia Mercado de Capitales.

II. DESCRIPCIÓN DE CARGO**1. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO**

Nivel Jerárquico

II Nivel Jerárquico

Servicio

Superintendencia de Pensiones

Dependencia

Superintendente/a

Ministerio

Ministerio del Trabajo y Previsión Social

Lugar de Desempeño

Santiago

2. PROPÓSITO DEL CARGO**MISIÓN**

El/La Fiscal tiene como misión velar por la legalidad de los actos administrativos de la institución, asesorando al Jefe/a Superior del Servicio y a las respectivas Intendencias y Jefaturas de División, en la toma de decisiones con el objeto de que el actuar de la institución se sujete a la normativa legal y reglamentaria vigente.

FUNCIONES ESTRATÉGICAS

Al asumir el cargo de Fiscal, le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Asesorar al/la Jefe/a de Servicio en el estudio y aplicación de la legislación que rige tanto el actuar de la Superintendencia como un organismo público como los Sistemas de Pensiones y del Seguro de Cesantía en todos sus ámbitos.
2. Asesorar, supervigilar y orientar al/la Jefe/a de Servicio en la implementación de las políticas públicas y en la dictación de los actos administrativos velando por la legalidad de los mismos, y la dictación e interpretación de la normativa del sistema de pensiones y seguro de cesantía.
3. Asesorar en la discusión y tramitación de proyectos de ley, reglamentos, convenios internacionales fortaleciendo una visión y criterio jurídico sostenible.
4. Velar por la defensa jurídica de la Superintendencia ante los tribunales ordinarios y especiales de justicia.
5. Subrogar al/la Jefe/a de Servicio.

DESAFÍOS DEL CARGO Y LINEAMIENTOS GENERALES PARA EL CONVENIO DE DESEMPEÑO

DESAFÍOS DEL CARGO	LINEAMIENTOS GENERALES PARA EL CONVENIO
1. Asesorar en posibles modificaciones al Sistema de Pensiones y seguro de cesantía, proveyendo lineamientos jurídicos que permitan mejorar el Sistema.	1.1. Generar informes legales que permitan tomar decisiones adecuadas para la correcta modificación del Sistema. 1.2. Proponer cambios legales que fortalezcan el rol fiscalizador de la institución.
2. Sistematizar la jurisprudencia administrativa de la Superintendencia para su uso interno y externo.	2.1. Desarrollar un sistema que permita recopilar y clasificar la jurisprudencia administrativa vigente de los Sistemas de Pensiones y Seguro de Cesantía para su posterior sistematización.
3. Fortalecer los sistemas de fiscalización a los regulados,	3.1 Optimizar los procedimientos sancionatorios, haciéndolos

con el propósito de proteger los derechos previsionales de los usuarios del sistema de pensiones.	3.2 Revisión del sistema sancionatorio en cuanto a magnitud y proporcionalidad con la conducta sancionada.
4. Optimizar el funcionamiento de la Fiscalía.	4.1 Diagnóstico de los procedimientos y estructuras internas de la Fiscalía. 4.2 Establecer mecanismos de coordinación con las Intendencias.

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 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 Fiscalía le corresponde dar los lineamientos jurídicos y velar por lo legalidad de las actuaciones de la Superintendencia, particularmente interpretando administrativamente la legislación, al fijar su sentido y alcance.

Además, le corresponde jugar un rol importante en el control de la legalidad de las normas de carácter general que se dicten para la implementación de reformas previsionales y al Seguro de Cesantía, como asimismo, proveer de los informes legales necesarios para una correcta modificación del Sistema.

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 Fiscal provee al interior de la institución son:

- Estudios e informes legales relativos al sistema de pensiones y del seguro de cesantía y de derecho administrativo.
- Resoluciones sancionatorias derivadas de los procedimientos administrativos seguidos en contra de las entidades fiscalizadas.
- Asesoría en la defensa jurídica de los juicios entablados por y en contra de la Superintendencia.
- Oficios o dictámenes que fijan el sentido y alcance de la legislación que regula los Sistemas de Pensiones y del Seguro de Cesantía.

EQUIPO DE TRABAJO

El equipo de trabajo está compuesto por los siguientes departamentos:

- **Departamento de Derecho de Seguridad Social:** Su función principal es asesorar en la resolución e interpretación administrativa de la legislación y reglamentación que rige los Sistemas de Pensiones y del Seguro de Cesantía, principalmente en materia de concesión de beneficios, con el objeto de velar por su corrección y coherencia en el tiempo.
- **Departamento de Derecho Corporativo e Inversiones:** Las funciones principales de este departamento son asesorar en todas las materias legales que dicen relación con la inversión de los Fondos de Pensiones y de Cesantía; con aspectos corporativos y societarios de las Administradoras de Fondos de Pensiones y Administradora de Fondos de Cesantía, y en

materias de lavado de activos y financiamiento del terrorismo.

- **Departamento de Cumplimiento y Judicial:** Sus funciones principales son conducir los procedimientos sancionatorios en contra de las entidades fiscalizadas, asegurando el debido proceso y asumir la defensa judicial de las acciones entabladas por y en contra de la Superintendencia.
- **Unidad de Derecho Administrativo:** Su función principal es asesorar en la resolución e interpretación de materias relacionadas a compras públicas, licitaciones, ley de transparencia, personal y demás de derecho administrativo.

CLIENTES INTERNOS

El/La Fiscal establece relaciones de coordinación con :

- Intendente de Fiscalización y las divisiones a su cargo en los procesos de fiscalización y eventuales procedimientos sancionatorios.
- Intendente de Regulación y las divisiones a su cargo en la elaboración de los proyectos de ley y en la emisión de las normas de carácter general que dicta la Superintendencia, como asimismo, en las respuestas a las consultas de los usuarios.
- Jefe/a de la División de Administración Interna e Informática, en los procesos de licitación y compras públicas y en las demás materias relativas al personal y a los médicos de las Comisiones Médicas contratados a honorarios.
- Jefe/a de Unidad de Control de Gestión, para la implementación de la planificación estratégica.
- Área de Comunicaciones, para el contenido del sitio web y aspectos jurídicos relativos a esta área.

CLIENTES EXTERNOS

Mantiene contacto con otros organismos de la Administración del Estado, tales como la Contraloría General de la República, Consejo para la Transparencia, Ministerios, etc.

Representa a la Superintendencia ante los Tribunales Ordinarios y Especiales de Justicia en las defensas judiciales que asume.

Resuelve consultas legales sobre el sistema de pensiones y del seguro de cesantía al público en general, a través de la emisión de los dictámenes respectivos.

**DIMENSIONES
DEL CARGO**

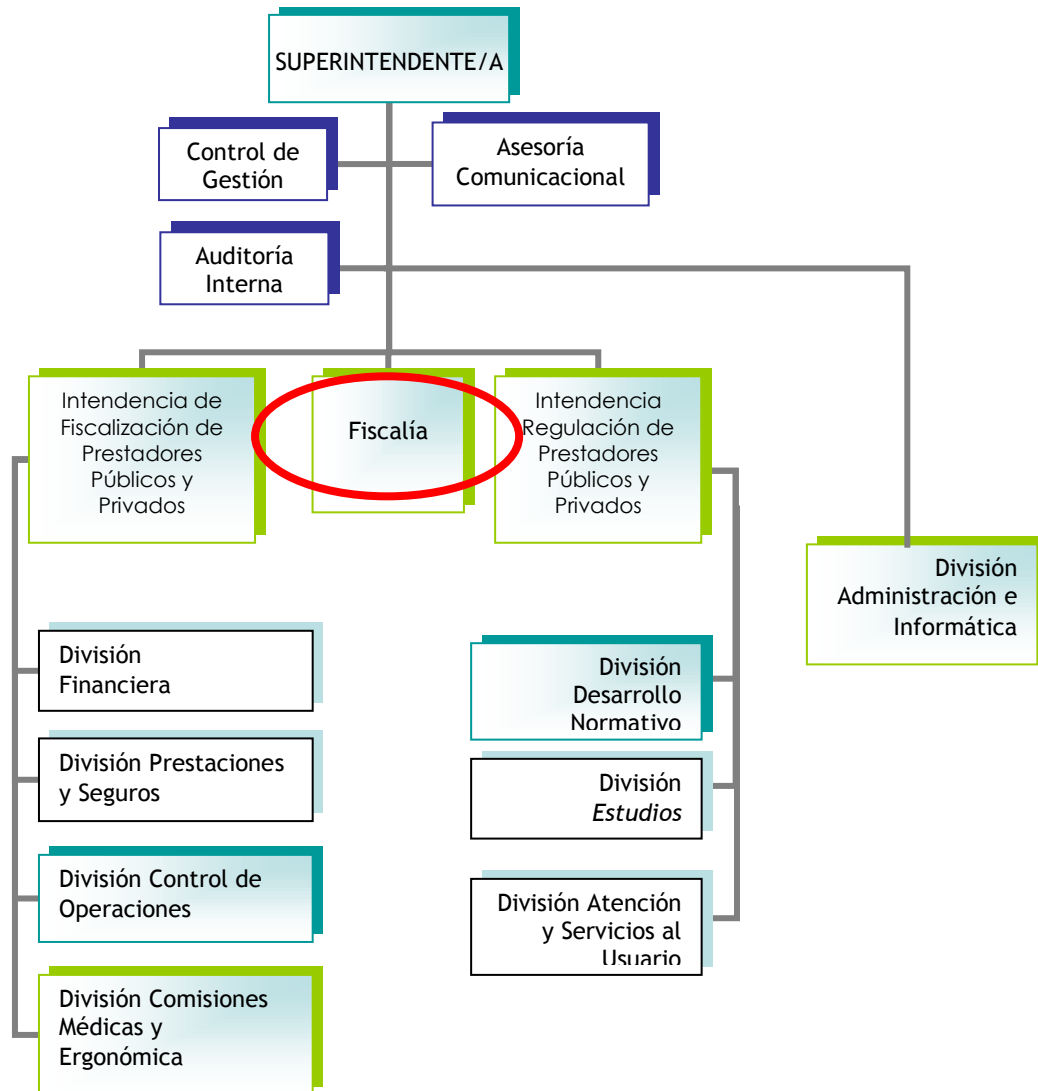
Nº Personas que dependen directamente del cargo	22
Dotación Total del Servicio	239
Dotación honorarios	230*
Presupuesto que administra	No Administra Presupuesto
Presupuesto del Servicio 2015	M\$: 13.487.456¹

Fuente: Superintendencia de Pensiones

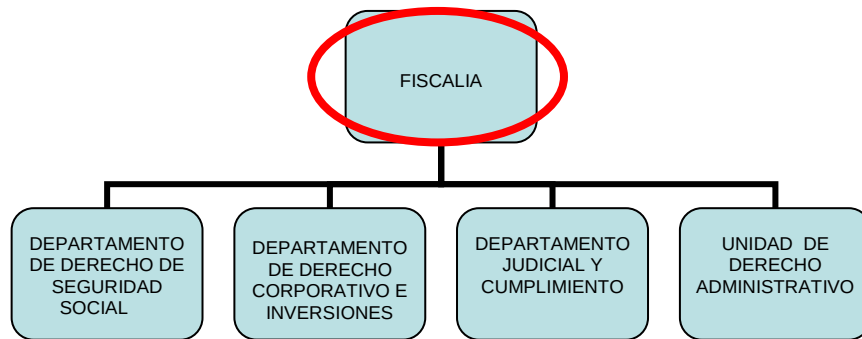
* La Superintendencia de Pensiones tiene alrededor de 230 médicos contratados a honorarios que actúan en las comisiones médicas y ergonómicas a nivel del país y operan a través de transferencias corrientes.

¹ Presupuesto a mayo 2015

ORGANIGRAMA INSTITUCIONAL



ORGANIGRAMA FISCALÍA



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 **\$5.747.000.-** 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.	\$7.267.543.-	\$72.675.-	\$7.340.218.-	\$ 5.559.750.-
	Meses con asignaciones y bonos de estímulo: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$8.232.394.-	\$82.324.-	\$8.314.718.-	\$ 6.144.449.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para funcionario del Servicio					\$ 5.755.000.-
No Funcionarios**	Meses sin asignaciones y bonos de estímulo: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$7.255.241.-	\$72.552.-	\$7.327.793.-	\$5.552.295.-
	Meses con asignaciones y bonos de estímulo: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$8.220.092.-	\$82.201.-	\$8.302.293.-	\$6.136.995.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para no funcionario del Servicio					\$ 5.747.000.-

***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 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. En consecuencia, una vez que el Fiscal se desvincule de la Superintendencia de Pensiones, no podrá durante el lapso de seis meses contados desde la fecha de expiración de funciones, desarrollar actividades laborales dependientes o independientes, esporádicas o permanentes para personas, empresas o instituciones del sector privado sujetas a la fiscalización de la Superintendencia de Pensiones. (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)."