

DIRECTOR/A REGIONAL METROPOLITANO ¹
INSTITUTO DE PREVISIÓN SOCIAL
MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
II NIVEL JERÁRQUICO

LUGAR DE DESEMPEÑO

Ciudad de Santiago,
Región Metropolitana

I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO

1.1 MISIÓN Y FUNCIONES DEL CARGO

Al/A la Director/a Regional le corresponde liderar la Institución en la región siendo responsable de la administración de los sistemas de prestaciones y beneficios sociales, garantizando el acceso a los derechos de seguridad social de las personas, en concordancia con los lineamientos del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

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

1. Representar al servicio en la Región.
2. Asegurar un proceso de mejora continua de la Dirección Regional, orientado a hacer más eficiente su gestión en la entrega oportuna de las prestaciones de seguridad social y demás beneficios, asegurando el cumplimiento de las metas institucionales.
3. Dirigir y administrar recursos financieros, materiales y humanos bajo su dependencia, en el ámbito de su competencia y acorde a los lineamientos institucionales.
4. Coordinar e implementar la atención de los canales externos al Instituto de Previsión Social, tales como: municipalidades, administradoras de fondos de pensiones, compañías de seguro, bancos en convenios de pago de beneficios y cajas de compensaciones, entre otras.
5. Asegurar una adecuada coordinación con las distintas Instituciones públicas regionales, en especial las del sector Trabajo y previsión Social.
6. Dirigir, coordinar y evaluar al personal bajo su dependencia, guiándolos hacia el logro de los objetivos estratégicos y al cumplimiento de las metas de la institución en un buen clima organizacional.

¹ Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: xx-xx-xx
Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Francisco Oyarzún Oyanguren

1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD	Nº Personas que dependen directamente del cargo	42
	Nº Personas que dependen indirectamente del cargo	324
	Presupuesto que administra	\$892.779.000.-

1.3 DESAFÍOS Y LINEAMIENTOS PARA EL PERIODO²

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
1. Asegurar la mejora y optimización permanente de la gestión interna de la Dirección Regional, sobre la base de los lineamientos estratégicos de IPS, que exigen garantizar una atención de calidad, cercana, oportuna e inclusiva, y asegurando la continuidad operativa del servicio.	1.1 Realizar un diagnóstico sobre la realidad regional e implementar un plan de mejora en la entrega de servicios a través de acciones que fomenten el cumplimiento de los objetivos institucionales. 1.2 Realizar un diagnóstico sobre el funcionamiento de los centros de atención previsional integral, y ejecutar un plan de acción de mejora. 1.3 Realizar un diagnóstico que permita evaluar el funcionamiento del servicio de pago de prestaciones sociales, tanto en los servicios externos como en los institucionales, con el fin de integrar, cuando sea posible, tecnologías que aseguren calidad, oportunidad y cobertura en la entrega a las personas, bajo una perspectiva de género. 1.4 Implementar estrategias de vinculación con instituciones de la región que mantengan convenios a través de la red ChileAtiende, con el fin de facilitar una coordinación efectiva.
2. Fortalecer la educación previsional y difusión de temas de seguridad social en su territorio.	2.1 Implementar plan de acción y actividades dirigidas a organizaciones de la sociedad civil, acorde a sus necesidades de formación o información, sobre beneficios, trámites o prestaciones ligadas a la seguridad social.

²Convenio de desempeño y condiciones de desempeño de Altos Directivos Públicos se encuentran disponibles en la página de postulación para su aprobación.

<p>3. Liderar y gestionar las personas a su cargo por medio de la implementación de iniciativas que aporten al desarrollo individual y del equipo de trabajo, y que estén basadas en los lineamientos de gestión y desarrollo de personas del Instituto y del sector público.</p>	<p>3.1 Implementar acciones en su equipo de trabajo orientadas al desarrollo laboral, la promoción de ambientes de trabajo saludables, la creación de relaciones laborales basadas en el respeto mutuo y el buen trato, así como en la no discriminación, entre otras que contribuyan al cumplimiento de los lineamientos en gestión y desarrollo de personas establecidos por los organismos rectores en la materia.</p>
<p>4. Desarrollar e implementar estrategias de gestión ligada a la inclusión y perspectiva de género, a fin de apoyar e implementar la agenda en materia de seguridad social.</p>	<p>4.1 Desarrollar un diagnóstico y evaluación de la situación regional en materias de inclusión, con foco en los procesos institucionales, proponiendo un plan de acción de mejora.</p> <p>4.2 Desarrollar un diagnóstico y evaluación, con perspectiva de género³, respecto de la situación de la Institución en materia de calidad de los servicios entregados y la relación con los/as usuarios/as externos e internos, para proponer un plan de acción de mejora.</p>
<p>5. Fortalecer principios amplios de comportamiento y estándares de conducta ética, abriendo escenarios participativos de reflexión y favoreciendo una ética laboral compartida que vivifique la pertenencia al servicio público.</p>	<p>5.1 Integrar la reflexión ética en todos los procesos claves de la gestión de la Dirección Regional, asegurando que los principios éticos guíen la toma de decisiones en todos los niveles.</p> <p>5.2 Asegurar que las políticas, expectativas y normas éticas estén claramente comunicadas a todos los equipos bajo su dependencia.</p>

³ **Perspectiva de género:** forma de ver o analizar el impacto del género en las oportunidades, roles e interacciones sociales de las personas, permitiendo luego transversalizar esta perspectiva en una política institucional. La categoría de género, como categoría de análisis, alude a las diferencias entre los sexos que se han construido culturalmente, y no a las diferencias físicas y biológicas o que son atribuibles a la naturaleza (Manual para el uso del lenguaje inclusivo no sexista en el Poder Judicial), en los/las Altos Directivos Públicos se traduce por ejemplo en reducir las brechas de acceso a cargos directivos y todas aquellas medidas que mitiguen la desigualdad en las organizaciones.

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 **4°** de la Escala Única de Sueldos DL 249, más un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de un **30%**. Incluye las asignaciones de modernización. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$4.751.000.-** para un/a no funcionario/a, la que se obtiene de una aproximación del promedio entre el "Total Remuneración Líquida Aproximada" de los meses sin asignación de modernización y el "Total Remuneración Líquida Aproximada" de los meses con asignación de modernización, cuyo detalle es el siguiente:

*Renta líquida promedio mensual referencial meses sin asignación de modernización (enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre) **\$3.987.000.-**

Renta líquida promedio mensual referencial meses con asignación de modernización (marzo, junio, septiembre y diciembre) **\$6.280.000.-

El componente colectivo de la asignación de modernización se percibe en su totalidad después de cumplir un año calendario completo de antigüedad en el servicio.

II. PERFIL DEL CANDIDATO

2.1 REQUISITOS LEGALES⁴

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.

a) 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, o aquellos títulos validados en Chile de acuerdo con la legislación vigente, y acreditar una experiencia profesional no inferior a 5 años en el sector público o privado, o

b) 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, o aquellos títulos validados en Chile de acuerdo con la legislación vigente, y acreditar una experiencia profesional no inferior a 6 años en el sector público o privado.

Fuentes Legales: Artículo 40°, inciso final, de la Ley N° 19.882 y artículo 2° del DFL N° 4 de fecha 23 de enero de 2009 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

⁴ **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/a. Fuente legal: Artículo Cuadragésimo de la Ley N° 19.882, inciso final, modificado por la ley N° 20.955

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.

Se requiere contar con al menos 2 años de experiencia en cargos de dirección o jefatura con desempeño en materias relacionadas con la gestión y/o mejora continua de procesos o modelos de atención de usuarios, en un nivel apropiado a las necesidades del cargo y de la región*.

Adicionalmente, se valorará tener experiencia en Instituciones en algunas de las siguientes materias**:

*Seguridad social.

**Interculturalidad y/o adulto mayor y/o género y/o inclusión.

***Se considerará la experiencia laboral de los últimos 15 años. Es un criterio excluyente.**

****No es un criterio excluyente, entrega puntaje adicional en el análisis curricular.**

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.

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 generar análisis de los desafíos estratégicos y futuros de la organización, considerando su contexto y características. Desarrolla un plan estratégico o de trabajo consistente y efectivo, pudiendo identificar su impacto y estableciendo acciones que permitan el respaldo de los grupos de interés.

C2. GESTIÓN Y LOGRO

Capacidad para impulsar proyectos o iniciativas desafiantes para las metas de la organización, gestionando los planes de trabajo de manera ágil, orientando al equipo hacia el logro de objetivos y definiendo indicadores de éxito para gestionar el avance y cumplir con el logro de resultados de calidad.

C3. GESTIÓN DE REDES

Capacidad para construir relaciones de colaboración con personas y organizaciones clave para favorecer el logro de los objetivos e impactos concretos para la organización. Implica la capacidad de generar compromiso y lograr acuerdos beneficiosos para ambas partes, en pos de la creación de valor.

C4. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS

Capacidad para responder a situaciones emergentes de conflicto o crisis de manera efectiva, implementando planes de acción oportunos y generando las coordinaciones pertinentes para responder de forma temprana a la situación. Implica realizar una evaluación de las causas e impactos logrando un aprendizaje significativo para la organización.

C5. LIDERAZGO Y GESTIÓN DE EQUIPOS

Capacidad para promover equipos de trabajo diversos e inclusivos, impulsando el desarrollo de capacidades y desafiando a los equipos a actuar con autonomía. Implica la capacidad de abordar los conflictos de manera oportuna, promoviendo el diálogo constructivo y la búsqueda de acuerdos.

III. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

3.1 DOTACIÓN

Dotación Total (planta y contrata)	2.564
Presupuesto Anual	\$10.922.868.887.-

3.2 CONTEXTO Y DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

MISIÓN INSTITUCIONAL

El Instituto de Previsión Social se rige por los artículos 53 al 62 de la Ley N°20.255, del 17 de marzo del 2008, de la Reforma Previsional, que disponen su creación, funciones y atribuciones y cuya fecha de iniciación de actividades se encuentra establecida en el D.F.L. N°4 de 2009, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. La estructura orgánica, objetivos y funciones de la Dirección Nacional, Direcciones Regionales, Subdirecciones, Divisiones, Departamentos, Subdepartamentos y Unidades del IPS están contenidos en la Resolución Exenta N°1 del 07 de enero de 2022 y sus modificaciones.

El IPS entrega beneficios y servicios sociales y previsionales, a través de su red de atención ChileAtiende, promoviendo la excelencia en su gestión y acercando de manera inclusiva el Estado a las personas, incorporando la perspectiva de género y considerando a sus funcionarios y funcionarias como el principal capital de la institución.

DESAFÍOS GUBERNAMENTALES ACTUALES PARA EL SERVICIO

El Servicio, a través de los mandatos Gubernamentales y las líneas estratégicas en materia de seguridad social, adoptó y trabaja en el cumplimiento de los siguientes desafíos:

1. Pago de Aporte Familiar Permanente
2. Pago de la Pensión Garantizada Universal.
3. Fortalecimiento del Pilar Solidario tanto para la etapa de vejez o situaciones de invalidez.
4. Políticas con impacto financiero en directo beneficio a los adultos mayores; por ejemplo, la rebaja de la cotización de salud
5. Asegurar y garantizar la oportuna entrega de los beneficios previsionales de acuerdo con el ciclo de vida, por ejemplo, asignación por muerte.

CONTEXTO EXTERNO DEL SERVICIO

El Instituto de Previsión Social, se desarrolla en un sistema interrelacionado con diversos estamentos, en primer lugar, depende del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, a través de la Subsecretaría de Previsión Social. Del mismo modo se articula con los organismos supervisores y fiscalizadores, tales como la Superintendencia de Pensiones, la Superintendencia de Seguridad Social y la Contraloría General de la República.

A su vez mantiene alianzas estratégicas, con el objetivo de cumplir los objetivos institucionales, entre las instituciones cabe destacar: Ministerio de Desarrollo Social y Ministerio Secretaría General de la Presidencia.

CONTEXTO INTERNO DEL SERVICIO

Los desafíos planteados, se abordan en coherencia con la misión y visión del Servicio, dando cuenta de manera concreta de los objetivos estratégicos, de esta forma y para su cumplimiento los aspectos más relevantes del desarrollo

organizacional son:

Mantenimiento de una dotación adecuada, conforme a los modelos objetivos de medición.

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES

Tipo de Objetivo	Descripción
Estratégico	Atender a las personas con un servicio cada vez más amable, inclusivo, eficiente y expedito a través de la red de atención ChileAtiende, consolidando la inclusión e incorporando la transformación digital y la cocreación de soluciones con la población usuaria.
Estratégico	Mejorar la eficiencia, oportunidad y calidad, de los sistemas de concesión, pago, mantención, suspensión y extinción de las prestaciones a cargo de este Instituto, con énfasis en los que soportan el Pilar Solidario, incorporando el uso de tecnología que fomente la transformación digital y la perspectiva de género.
Estratégico	Perfeccionar el servicio de pago de las prestaciones sociales ordenadas por ley o encomendadas a este Instituto por convenios de colaboración, integrando tecnologías con otras instituciones a fin de garantizar la calidad, oportunidad y cobertura en su entrega a las personas, bajo una perspectiva de género.
Gestión Institucional	Optimizar el proceso de recaudación, de manera de distribuir oportuna y correctamente las cotizaciones previsionales que el Instituto debe cobrar, así como constituir las deudas de cotizaciones de seguridad social, para efectuar adecuadamente la cobranza y recuperación de obligaciones previsionales impagas.

PRODUCTOS ESTRATÉGICOS (BIENES Y/O SERVICIOS)

Servicio de atención a población usuaria en materias previsionales, sociales y otros trámites y servicios.

Concesión, pago y mantención de beneficios previsionales, beneficios complementarios y regímenes especiales a la población beneficiaria.

Recaudación, distribución, compensación y registro de las cotizaciones previsionales y cobranza de deudas previsionales efectuadas por empleadores e independientes.

Servicio de pago masivo de beneficios de seguridad social y demás prestaciones sociales encomendados al Instituto por cuenta de terceros.

3.3 USUARIOS INTERNOS Y EXTERNOS

El/la Director/a Regional se relaciona principalmente con los siguientes clientes internos:

1. Director/a Nacional.
2. Subdirector/a de Servicios al Cliente.
3. Jefe/a División Canales de Atención a Clientes.
4. Jefe/a Departamento Desarrollo y Control.
5. Jefe/a Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas.
6. Jefe/a Departamento de Comunicaciones.
7. Subdirector/a de Sistemas de Información y Administración.
8. Directores/as Regionales.

El Director/a Regional se relaciona con las áreas como cliente de servicios o proveedor de información, se requiere una coordinación eficiente, transparente y orientada al logro de los objetivos estratégicos.

El/la Director/a Regional se relaciona principalmente con los siguientes clientes externos:

1. Usuarios/as.
2. Autoridades Regionales, Provinciales y Comunales.
3. Diputados/as, Senadores/as.
4. Asociaciones de Adultos Mayores.
5. Asociaciones de Pensionados/as.
6. Cajas de Compensación.
7. Red de Pago Regional.
8. Comisiones Médicas de Invalidez.
9. Otros servicios públicos incorporados a la red de atención Canales Externos en convenio por Ley 20.255 (AFP-Municipios-Compañías de Seguros-Mutual).

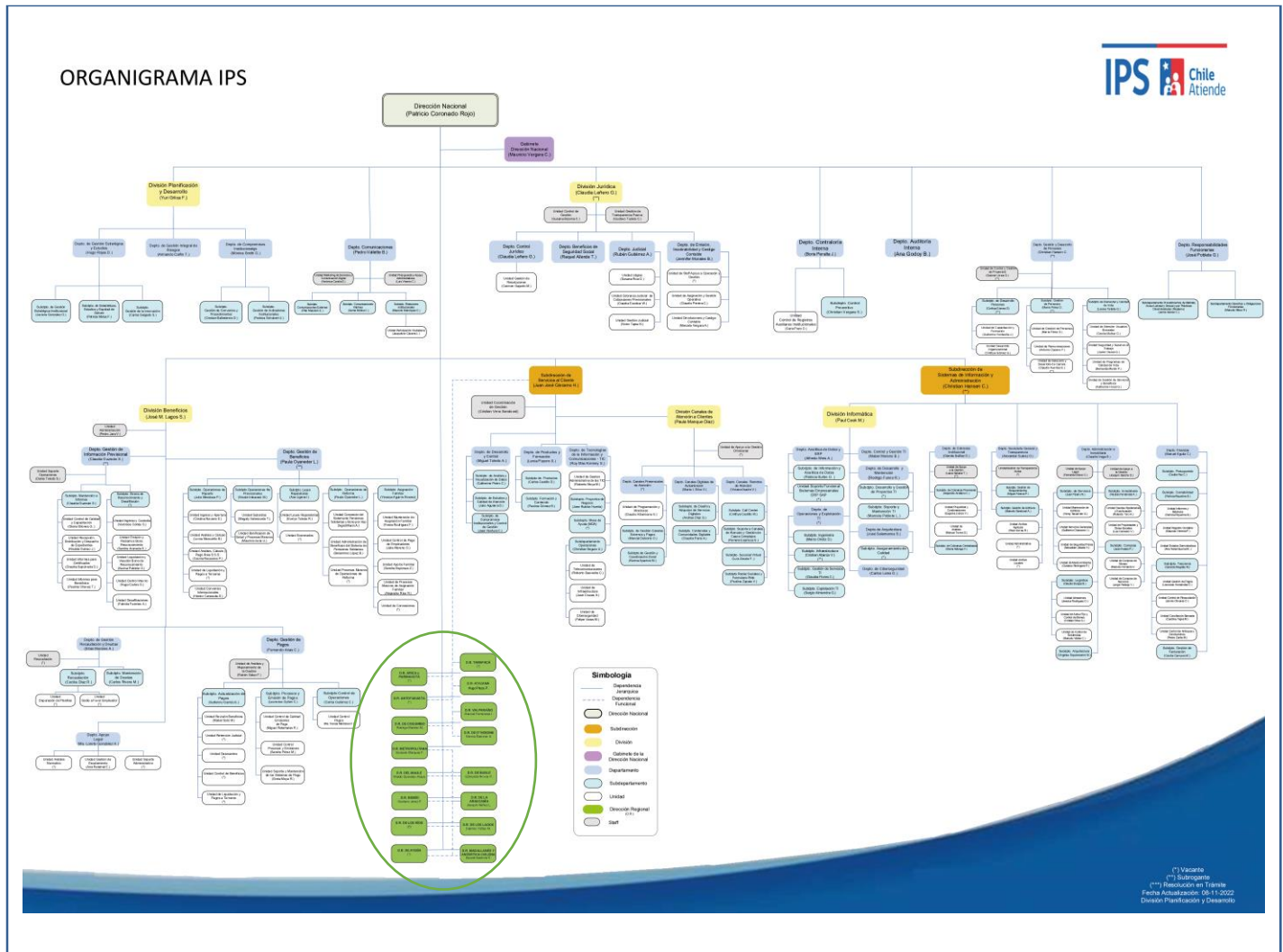
CLIENTES

1. Pensionados/as del Sistema de Pensiones Básicas Solidarias de Invalidez y de Aporte Previsional Solidario de Vejez e Invalidez Ley N° 20.255.
2. Pensionados/as de Regímenes Previsionales del Sistema de Reparto.
3. Pensionados/as de Leyes de Reparación (N° 19.234 Exonerados Políticos, N° 19.123 y N° 19.980 Rettig y N° 19.992 Valech) y Leyes Extraordinarias (N° 19.129 Indemnización Compensatoria para trabajadores del Carbón y beneficiarios de Bonos extraordinarios).
4. Beneficiarios/as asociados/as a beneficios administrados por terceros y pagados por el IPS (MINDES, SUSESO).
5. Mujeres con bonificación por hijo nacido vivo, art. 74, Ley N° 20.255.
6. Imponentes del Sistema de Reparto Cotizaciones de los trabajadores/as dependientes e independientes.
7. Personas afiliadas a las AFP y a entidades o personas jurídicas en convenio con el IPS.
8. Menores de 18 años que perciban subsidio de discapacidad y/o sus representantes legales cuando corresponda.
9. Trabajadores/as entre 18 y 35 años, que perciban subsidio estatal mensual, conforme a lo dispuesto en el artículo 82, de la Ley N° 20.255.
10. Beneficiarios/as de la Pensión Garantizada Universal (PGU).
11. Trabajadores/as independientes contemplados/as en el DL N° 3.500, que perciban asignación familiar.
12. Empleadores/as que perciban subsidio estatal mensual por trabajadores/as contratados/as que tengan entre 18 y 35 años, conforme a lo dispuesto en el artículo 82 de la Ley N° 20.255.
13. Instituciones a las que se entrega información útil para sus planes y políticas

- públicas (MINTRAB, SEGPRES, SUPEN, SUSESO, MINDES y DIPRES).
14. Instituciones a las cuales el IPS presta Servicio de Pago (MINDES, SUSESO, SENCE).
 15. Instituciones a las cuales el IPS presta Servicio de Atención de Público a través de la Red de Servicios ChileAtiende.

Como actores claves, cabe destacar a la Asociación de Funcionarios y Funcionarias, cuya misión es representar en materia de derechos laborales a los funcionarios y funcionarias.

3.4 ORGANIGRAMA



Los cargos del Instituto de Previsión Social que pertenecen al Sistema de Alta Dirección Pública son los siguientes:

- Director/Directora Nacional.
- Subdirector/Subdirectora de Servicios al Cliente.
- Subdirector/Subdirectora de Sistemas de Información y de Administración.
- 5 Jefes/Jefas de División.

(*) Vacante
 (**) Subrogante
 (***) Resolución en Tránsito
 Fecha Actualización: 06-11-2022
 División Planificación y Desarrollo

- 6 Jefes/Jefas de Departamento.
- 16 Directores/Directoradas Regionales.

IV. CONDICIONES DE DESEMPEÑO DE ALTOS DIRECTIVOS PÚBLICOS

- Nombramiento.

La autoridad competente sólo podrá nombrar en cargos de alta dirección pública a alguno de los postulantes propuestos por el Consejo de Alta Dirección Pública o Comité de Selección, según corresponda. Si, después de comunicada una nómina a la autoridad, se produce el desistimiento de algún candidato que la integraba, podrá proveerse el cargo con alguno de los restantes candidatos que la conformaron. Con todo, la autoridad podrá solicitar al Consejo de Alta Dirección Pública complementar la nómina con otros candidatos idóneos del proceso de selección que la originó, respetando el orden de puntaje obtenido en dicho proceso.

- Extensión del nombramiento y posibilidad de renovación.

Los nombramientos tendrán una duración de tres años. La autoridad competente podrá renovarlos fundadamente, hasta dos veces, por igual plazo, teniendo en consideración las evaluaciones disponibles del alto directivo, especialmente aquellas relativas al cumplimiento de los convenios de desempeño suscritos.

La decisión de la autoridad competente respecto de la renovación o término del periodo de nombramiento deberá hacerse con treinta días corridos de anticipación a su vencimiento, comunicando tal decisión en forma conjunta al interesado y a la Dirección Nacional del Servicio Civil, la que procederá, si corresponde, a disponer el inicio de los procesos de selección.

- Efectos de la renuncia del directivo nombrado en fecha reciente.

Si el directivo designado renunciare dentro de los seis meses siguientes a su nombramiento, la autoridad competente podrá designar a otro de los integrantes de la nómina presentada por el consejo o el comité para dicho cargo.

- Posibilidad de conservar el cargo en la planta si se posee.

Sin perjuicio de lo anterior, los funcionarios conservarán la propiedad del cargo de planta de que sean titulares durante el periodo en que se encuentren nombrados en un cargo de alta dirección pública, incluyendo sus renovaciones. Esta compatibilidad no podrá exceder de nueve años.

- Cargos de exclusiva confianza para los efectos de remoción.

Los cargos del Sistema de Alta Dirección Pública, para efectos de remoción, se entenderán como de "exclusiva confianza". Esto significa que se trata de plazas 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.

- Obligación de responder por la gestión eficaz y eficiente.

Los altos directivos públicos, deberán responder por la gestión eficaz y eficiente de sus funciones en el marco de las políticas públicas.

Conforme así lo dispone el Artículo 64 del Estatuto Administrativo, serán obligaciones especiales de las autoridades y jefaturas, las siguientes:

- a) Ejercer un control jerárquico permanente del funcionamiento de los órganos y de la actuación del personal de su dependencia, extendiéndose dicho control tanto a la eficiencia y eficacia en el cumplimiento de los fines establecidos, como a la legalidad y oportunidad de las actuaciones;
- b) Velar permanentemente por el cumplimiento de los planes y de la aplicación de las normas dentro del ámbito de sus atribuciones, sin perjuicio de las obligaciones propias del personal de su dependencia, y
- c) Desempeñar sus funciones con ecuanimidad y de acuerdo con instrucciones claras y objetivas de general aplicación, velando permanentemente porque las condiciones de trabajo permitan una actuación eficiente de los funcionarios.

- Obligación de dedicación exclusiva y excepciones.

Los altos directivos públicos deberán desempeñarse con dedicación exclusiva, es decir, existe imposibilidad de desempeñar otra actividad laboral, en el sector público o privado.

Conforme así lo dispone el inciso primero del Artículo Sexagésimo Sexto de la Ley N° 19.882, los cargos de altos directivos públicos deberán desempeñarse con dedicación exclusiva y estarán sujetos a las prohibiciones e incompatibilidades establecidas en el artículo 1° de la ley N° 19.863, y les será aplicable el artículo 8° de dicha ley.

El artículo 1° de la Ley N° 19.863, en los incisos quinto, sexto y séptimo, regula los escenarios de compatibilidad, lo que nos lleva a concluir que el desempeño de cargos del Sistema de Alta Dirección Pública permite el ejercicio de los derechos que atañen personalmente a la autoridad o jefatura; la percepción de los beneficios de seguridad social de carácter irrenunciable; los emolumentos que provengan de la administración de su patrimonio, del desempeño de la docencia prestada a instituciones educacionales y de la integración de directorios o consejos de empresas o entidades del Estado, con la salvedad de que dichas autoridades y los demás funcionarios no podrán integrar más de un directorio o consejo de empresas o entidades del Estado, con derecho a percibir dieta o remuneración. Con todo, la dieta o remuneración que les corresponda en su calidad de directores o consejeros no podrá exceder mensualmente del equivalente en pesos de veinticuatro unidades tributarias mensuales.

Cuando la dieta o remuneración mensual que les correspondiere fuere de un monto superior al que resulte de la aplicación del párrafo anterior, el director o consejero no tendrá derecho a la diferencia resultante y la respectiva empresa o entidad no deberá efectuar su pago.

Por otro lado, los altos directivos públicos pueden desarrollar actividades docentes.

Sobre el particular, el Artículo 8° de la Ley N° 19.863, dispone, lo siguiente:

“Independientemente del régimen estatutario o remuneratorio, los funcionarios públicos podrán desarrollar actividades docentes durante la jornada laboral, con la obligación de compensar las horas en que no hubieren desempeñado el cargo efectivamente y de acuerdo con las modalidades que determine el jefe de servicio, hasta por un máximo de doce horas semanales. Excepcionalmente, y por resolución fundada del jefe de servicio, se podrá autorizar, fuera de la jornada, una labor docente que exceda dicho tope”.

*Limitación a la norma establecida en el artículo 1°, de la Ley N° 19.863.

Los altos directivos públicos, por regla general, tendrán derecho a percibir dietas por la integración de directorios o consejos de empresas o entidades del Estado, con la salvedad de que no podrán integrar más de un directorio o consejo de empresas o entidades del Estado con derecho a percibir dieta o remuneración.

Con todo, la dieta o remuneración que les corresponda en su calidad de directores o consejeros no podrá exceder mensualmente del equivalente en pesos de veinticuatro unidades tributarias mensuales.

Cuando la dieta o remuneración mensual que les corresponde fuere de un monto superior al que resulte de la aplicación del párrafo anterior, el director o consejero no tendrá derecho a la diferencia resultante y la respectiva empresa o entidad no deberá efectuar su pago.

La compatibilidad descrita en los párrafos que anteceden es sin perjuicio de disposiciones legales que limiten o restrinjan este derecho, como ocurre con las normas contenidas en las leyes periódicas de presupuestos del sector público. A la fecha de publicación de la presente convocatoria, se encuentra vigente el artículo 30 de la Ley N° 21.640, de Presupuestos del Sector Público correspondiente al año 2024, disposición que establece que determinados funcionarios y autoridades, no tendrán derecho a percibir dieta o remuneración que provenga del hecho de integrar consejos o juntas directivas, presidencias, vicepresidencias, directorios, comités u otros equivalentes con cualquier nomenclatura, de empresas o entidades públicas que incrementen su remuneración, durante el presente ejercicio presupuestario.

Esta norma, podría tener vigencia o no para el ejercicio presupuestario del año 2025, dependiendo del tenor de la Ley de Presupuestos del Sector Público para dicho año, la cual, comenzará a regir a partir del 01 de enero del año referido.

- Posibilidad de percibir una indemnización en el evento de desvinculación.

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 tercero 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.

- Otras obligaciones a las cuales se encuentran afectos los altos directivos públicos.

Los altos directivos públicos, deberán dar estricto cumplimiento al principio de probidad administrativa, previsto en el inciso primero del artículo 8° de la Constitución Política de la República y en el Título III de la Ley Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, N° 18.575.

De igual modo, los altos directivos públicos, deberán dar estricto cumplimiento a las normas sobre Declaración de Intereses y de Patrimonio, previstas en la Ley N° 20.880 y su Reglamento, contenido en el Decreto N° 2, de 05 de abril de 2016, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia.

Los Jefes Superiores de los Servicios Públicos y los Directores Regionales, conforme a lo dispuesto en la Ley N° 20.730 y su Reglamento, son sujetos pasivos de Lobby y Gestión de Intereses Particulares, por lo que quedan sometidos a dicha normativa para los efectos indicados.

De igual modo, otros directivos, debido a sus funciones o cargos pueden tener atribuciones decisorias relevantes o pueden influir decisivamente en quienes tengan dichas atribuciones. En ese caso, por razones de transparencia, el jefe superior del servicio anualmente individualizará a las personas que se encuentren en esta calidad, mediante una resolución que deberá publicarse de forma permanente en sitios electrónicos. En ese caso, dichos directivos pasarán a poseer la calidad de Sujetos Pasivos de la Ley del Lobby y Gestión de Intereses Particulares y, en consecuencia, quedarán afectos a la Ley N° 20.730 y su Reglamento, contenido en el Decreto N° 71, de junio de 2014, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia.

Finalmente, los altos directivos públicos deberán dar estricto cumplimiento a las disposiciones contenidas en las Resoluciones Afectas Números 1 y 2 de 2017, de la Dirección Nacional del Servicio Civil, que establecen normas de aplicación general en materias de Gestión y Desarrollo de Personas en el Sector Público.

*Condiciones Especiales establecidas en la Ley N° 20255 que Establece Reforma Previsional.

-El personal del Instituto deberá guardar reserva y secreto absolutos de las informaciones de las cuales tome conocimiento en el cumplimiento de sus labores, sin perjuicio de las informaciones y certificaciones que deba proporcionar de conformidad a la ley. Asimismo, deberá 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 (Artículo 56).

- Los funcionarios del Instituto de Previsión Social deberán respetar la confidencialidad de las informaciones a que tengan acceso. Asimismo, les estará absolutamente prohibido ofrecer u otorgar a los usuarios en ninguna circunstancia otros servicios que los señalados en la ley, ya sea en forma directa o indirecta, resultándoles especialmente prohibido sugerirles una determinada modalidad de pensión o recomendarles a una Administradora de Fondos de Pensiones o Compañía de Seguros que ofrezca rentas vitalicias. Cualquiera infracción a esta norma será constitutiva de falta grave para los efectos de establecer su responsabilidad administrativa, sin perjuicio, de las demás sanciones que procedan de conformidad a la ley (Artículo 58).