

SUPERINTENDENTE/A DE SEGURIDAD SOCIAL¹
SUPERINTENDENCIA DE SEGURIDAD SOCIAL
MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
I NIVEL JERÁRQUICO

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región Metropolitana,
Santiago

I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO

1.1 MISIÓN Y FUNCIONES DEL CARGO

Al/A la Superintendente/a de Seguridad Social le corresponderá la supervigilancia y fiscalización de los regímenes de seguridad social y de protección social, como asimismo de las instituciones que los administren, dentro de la esfera de su competencia y en conformidad a la ley, por la finalidad de garantizar el acceso de las personas a los beneficios de los regímenes de seguridad social a través de la regulación y su difusión, supervigilancia y resolución de contiendas, en el ámbito de su competencia, con calidad, eficiencia, oportunidad y cercanía.

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

1. Generar las estrategias necesarias para garantizar que la atención de usuarios se desarrolle bajo estándares de calidad y eficiencia, atendiendo preferentemente a trabajadores pensionados y sus familias.
2. Fiscalizar y regular el sistema de seguridad social, resguardando los intereses de las personas, a través de una supervisión permanente, controlando que las instituciones fiscalizadoras cumplan con la normativa vigente.
3. Velar por resolver oportunamente las presentaciones, apelaciones y reclamos de usuarios, trabajadores, pensionados, entidades empleadoras, organismos administradores de la seguridad social y otras personas (ya sean naturales o jurídicas) en materias que no sean de carácter litigioso, dentro del ámbito de su competencia.
4. Velar permanentemente por la correcta aplicación de las políticas, respecto al sistema de seguridad social.
5. Participar activamente en el perfeccionamiento del sistema de seguridad social, y en las definiciones que en este ámbito establezca la autoridad correspondiente.
6. Rendir cuenta anualmente de su gestión, con el objeto de permitir a las personas efectuar una evaluación continua y permanente de los avances y resultados alcanzados por la Superintendencia, en el marco de lo establecidos en la Ley N° 20.500.
7. Velar por el cumplimiento de la normativa de seguridad social, a efectos de cautelar que los trabajadores, pensionados y sus familias accedan, y perciban los beneficios que les correspondan, según estándares de calidad y oportunidad en el ámbito de su competencia, a través de un sistema de información y resolución accesible para la ciudadanía.

¹ Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 24-05-2022

8. Supervigilar la correcta administración de los Fondos Nacionales de Seguridad Social. Se refiere a la administración financiera de los recursos fiscales del Fondo Nacional de Subsidio Familiar y del Fondo Único de Prestaciones Familiares y Subsidios de Cesantía (Sistema Único de Prestaciones Familiares, el Sistema de Subsidio de Cesantía y el Sistema de Subsidios Maternales), y otros relacionados la que comprende la formulación de los presupuestos, la transferencia de recursos a los organismos pagadores de los beneficios, la verificación del correcto uso de los recursos y el correcto pago de los beneficios, la contabilidad de los ingresos y egresos de los Fondos y la generación de la información estadística y financiera correspondiente.
9. Encargar la elaboración y publicación de las Estadísticas Referentes a los Regímenes de Seguridad Social dentro del ámbito de su competencia.
10. Encomendar a las Intendencias de la Superintendencia de Seguridad Social, a su Fiscalía, y a las Unidades que componen la organización interna, las funciones que estime necesaria.

1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

Nº Personas que dependen directamente del cargo	12
Nº Personas que dependen indirectamente del cargo	298
Presupuesto que administra	\$15.108.116.000.000.- (Presupuesto 2022 ley) \$1.026.048.616.000.- (Fondos nacionales) Tesoro Público

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. Instruir a las entidades que fiscaliza sobre el correcto otorgamiento de los beneficios, interpretando y realizando análisis de datos y estadísticas en el ámbito de su competencia.	1.1. Fiscalizar en lo que corresponda el cumplimiento de la normativa de seguridad social. 1.2. Proponer instrumentos de mejora para la fiscalización, luego de análisis de datos, que resulten adecuados a los desafíos de la Superintendencia. 1.3. Trabajar en coordinación Tripartita para generar mejoras de los instrumentos que se apliquen. 1.4. Facilitar el acceso a informes, datos y estadísticas en el ámbito de su competencia, con transparencia y oportunidad.
2. Identificar brechas y proponer mejoras, a fin de propiciar el acceso a los derechos de	2.1. Dictar oportunamente, las Circulares, Instrucciones y Resoluciones necesarias para la correcta fiscalización de las entidades, con perspectiva de género, de

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

<p>seguridad social y la sustentabilidad de los regímenes fiscalizados.</p>	<p>manera inclusiva y favoreciendo la participación ciudadana.</p> <p>2.2. Dar a conocer los derechos de seguridad social que tiene a cargo, facilitando la comprensión y el acceso a ellos, fortaleciendo el Plan de Capacitaciones (Licencias médicas, Ley de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, Ley SANNA, SUSESO/ISTAS 21, ley 21.133 que incorporó a los trabajadores independientes a la seguridad social, entre otras materias).</p>
<p>3. Fortalecer la Supervigilancia y la capacidad fiscalizadora, a través del cumplimiento de las normas, instrucciones y dictámenes por parte de las Entidades fiscalizadas, velando por el buen uso de los recursos involucrados en ello, con el objeto de garantizar el correcto otorgamiento de los beneficios de la seguridad social.</p>	<p>3.1. Fiscalizar los regímenes de seguridad social de competencia de la Superintendencia y de las entidades sometidas a su fiscalización integral, aplicando modelos de supervisión basado en riesgos.</p> <p>3.2. Realizar acciones para fortalecer la regulación de los Gobiernos Corporativos de las Mutualidades y de las Cajas de Compensación de Asignación Familiar, modernizando la gestión y perfeccionando las regulaciones para las prestaciones que otorgan.</p> <p>3.3. Ampliar el uso de herramientas tecnológicas de información vigentes, que permitan en coordinación con el Ministerio de Salud, mejorar la gestión y la fiscalización en el marco de la ley 20.585 garantizando un expedito y adecuado uso de licencias médicas.</p>
<p>4. Fortalecer la atención de las personas, resolviendo las consultas, denuncias, reclamos y apelaciones, con énfasis en la calidad, oportunidad y cercanía de los canales de atención, a través de la mejora continua de los procesos institucionales.</p>	<p>4.1. Generar las estrategias necesarias para garantizar una adecuada atención de usuarios, que se desarrolle bajo estándares de calidad y eficiencia, en condiciones modernas, considerando aspectos relevantes vinculados a género, inclusión, entre otros.</p> <p>4.2. Generar estrategias para mejorar la atención de usuarios en Regiones, adaptando los flujos y procesos de atención a modalidades que eviten el traslado físico y las aglomeraciones. Con el propósito de potenciar el proceso de modernización institucional con foco ciudadano.</p>
<p>5. Realizar acciones para la protección de la vida y salud de los trabajadores relacionados con SUSESO.</p>	<p>5.1. Apoyo para la actualización de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo y para el seguimiento de los compromisos vinculados a dicha Política.</p> <p>5.2. Generar propuestas de la actualización de la Ley 16.744</p>

	<p>5.3. Apoyo para la creación de un nuevo estatuto marco para una gestión preventiva de los riesgos laborales.</p> <p>5.4. Apoyo para la promoción de salud mental en los centros de trabajo</p> <p>5.5. Revisión de listado de enfermedades profesionales en materia de salud mental laboral.</p> <p>5.6. Sistematización de las principales obligaciones de las empresas y organismos administradores de la ley 16.744 en materia de prevención de los riesgos psicosociales de origen laboral.</p>
<p>6. Desarrollar una política inclusiva y con enfoque de género que permita acompañar y aplicar la agenda de gobierno, tanto a nivel interno (intra-institución) como externo (usuarios del sistema).</p>	<p>6.1. Realización de diagnóstico y evaluación de la situación actual del sistema de seguridad social, en relación a los usuarios externos de la institución.</p> <p>6.2. Realización de diagnóstico y evaluación de la situación actual en materia de gestión y desarrollo de personas, en relación a los funcionarios de la institución.</p> <p>6.3. Diseñar y proponer un modelo con perspectiva de género y derechos fundamentales, que permita fortalecer la gestión institucional interna y externa.</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 1º de la Escala de Remuneraciones de los Servicios Fiscalizadores, más un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de un **1%**. Incluye asignaciones y bonos de estímulo. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$7.572.000.-** 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, cuyo detalle es el siguiente:

*Renta líquida promedio mensual referencial meses sin asignaciones y bonos de estímulo (enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre) **\$7.289.000.-**

Renta líquida promedio mensual referencial meses con asignaciones y bonos de estímulo (marzo, junio, septiembre y diciembre) **\$8.138.000.-

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 podrá 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 LEGALES³

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 de una carrera de, a lo menos, 8 semestres de duración, otorgado por una universidad o instituto profesional del Estado o reconocido por éste y acreditar una experiencia profesional no inferior a 5 años.

Fuente: Inciso final del artículo 40° de la Ley N° 19.882.

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 poseer experiencia en fiscalización y/o regulación en organizaciones de gran envergadura y/o alta complejidad.

Adicionalmente, se valorará tener experiencia en:

- Políticas Públicas y/o Procesos sancionatorios.
- Gestión Pública e Indicadores.
- Conocimiento de datos e informes estadísticos relacionados con el sector.

Se valorará poseer 5 años de experiencia en cargos de dirección y/o jefatura de equipos en instituciones públicas o privadas, en materias relacionadas.

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.

³ 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 1°, 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. GESTIÓN Y LOGRO

Capacidad para establecer metas desafiantes orientadas al logro de los objetivos institucionales, movilizandorecursos 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.

C3. 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.

C4. LIDERAZGO Y GESTIÓN DE PERSONAS

Capacidad para motivar y orientar a las personas, reconociendo y desarrollando el talento, generando compromiso con la visión y valores institucionales. Implica la capacidad de promover un clima armónico de trabajo, velando por las buenas prácticas laborales y generando cohesión y espíritu de equipo.

C5. INNOVACIÓN Y MEJORA CONTINUA

Capacidad para generar respuestas innovadoras a los desafíos que enfrenta la institución, integrando distintas perspectivas y promoviendo en otros la iniciativa y la participación, identificando oportunidades de mejora y facilitando la incorporación de prácticas de trabajo que generen valor a la institución.

III. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

3.1 DOTACIÓN

Dotación Total (planta y contrata)	298
Presupuesto Anual	\$15.108.116.000.000.- (Presupuesto 2022 ley) \$1.026.048.616.000.- (Fondos nacionales) Tesoro Público

3.2 CONTEXTO Y DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

Misión Institucional

Garantizar el acceso de las personas a los beneficios de los regímenes de seguridad social a través de la regulación y su difusión, supervigilancia y resolución de contiendas, en el ámbito de nuestra competencia, con calidad, eficiencia, oportunidad y cercanía

Objetivos Estratégicos Institucionales

1. Fortalecer la Supervigilancia y la capacidad fiscalizadora, a través del cumplimiento de las normas, instrucciones y dictámenes por parte de las Entidades fiscalizadas, velando por el buen uso de los recursos involucrados en ello, con el objeto de garantizar el correcto otorgamiento de los beneficios de la seguridad social.
2. Perfeccionar la regulación, identificando brechas en la normativa actual y proponiendo mejoras claras y comprensibles a los marcos regulatorios vigentes, para propiciar el correcto acceso a los derechos de seguridad social y la sustentabilidad de los regímenes fiscalizados.
3. Promover los derechos y beneficios de los regímenes de seguridad social, en el ámbito de nuestra competencia, a través de acciones de difusión, capacitación y elaboración de estudios, investigaciones y estadísticas.
4. Fortalecer la atención de las personas, resolviendo las consultas, denuncias, reclamos y apelaciones, con énfasis en la calidad, oportunidad y cercanía de los canales de atención, a través de la mejora continua de los procesos institucionales.
5. Impulsar el desarrollo organizacional, a través de mejoras continuas en la estructura, en los procesos y en las competencias de las personas, promoviendo el bienestar en los ambientes laborales y una cultura de servicio público y de innovación.

Productos Estratégicos

- Corresponde a la fiscalización de los regímenes de seguridad social de competencia de esta Superintendencia y de las entidades sometidas a su fiscalización integral, realizada ya sea in situ, extra situ o por la implementación y aplicación de un modelo de supervisión basado en riesgos.
- Corresponde a la dictación de Circulares, Instrucciones y Resoluciones a las entidades sometidas a su supervigilancia, en tanto sean necesarias para el ejercicio de las funciones y atribuciones que le confiere la ley orgánica a esta Superintendencia.
- Corresponde a la gestión de personas naturales y jurídicas, efectuadas a

través de los canales presenciales y remotos de la Superintendencia, bajo estrictos estándares de calidad, oportunidad y cercanía.

- Corresponde a la resolución de presentaciones, apelaciones y reclamos de usuarios, trabajadores, pensionados, entidades empleadoras, organismos administradores de la seguridad social y otras personas, ya sean naturales o jurídicas, en materias que no sean de carácter litigioso, dentro del ámbito de su competencia.
- Se trata de la difusión de los derechos y beneficios de seguridad social, de competencia de esta Superintendencia, a través de la realización de seminarios, charlas, cursos y publicaciones de prensa, estudios, estadísticas e investigaciones, en medios digitales.
- Corresponde a la elaboración, actualización y publicación de estudios, estadísticas e investigaciones referentes a los regímenes de seguridad social dentro del ámbito de su competencia.
- Comprende, la asesoría que la Superintendencia efectúa al Ministerio del Trabajo y Previsión Social, a otras Instituciones Públicas y a Organismos Internacionales, en materias de su competencia.
- Se refiere a la administración financiera de los recursos fiscales del Fondo Nacional de Subsidio Familiar y del Fondo Único de Prestaciones Familiares y Subsidios de Cesantía (Sistema Único de Prestaciones Familiares, el Sistema de Subsidio de Cesantía y el Sistema de Subsidios Maternales), la que comprende la formulación de los presupuestos, la transferencia de recursos a los organismos pagadores de los beneficios, la verificación del correcto uso de los recursos y el correcto pago de los beneficios, la contabilidad de los ingresos y egresos de los Fondos y la generación de la información estadística y financiera correspondiente.
- Corresponde a la mejora continua de la Superintendencia de Seguridad Social, en sus procesos de gestión interna.

3.3 USUARIOS INTERNOS Y EXTERNOS

Clientes Internos

El/la Superintendente/a de Seguridad Social se relaciona internamente y en forma directa con el/la Fiscal, Intendente/a de Beneficios Sociales, el/a Intendente/a de Seguridad y Salud en el Trabajo, el/la Jefe/a de Gabinete, el/la Jefe/a Departamento de Asistencia y Servicios al Usuario, el/la Jefe/a Departamento de Administración y Finanzas, el/la Jefe/a Unidad de Auditoría Interna, el/la Jefe/a Unidad de Planificación y Desarrollo, el/la Jefe/a Servicio de Bienestar, lo anterior esencialmente para los efectos de gestión directiva

Clientes Externos:

El/la Superintendente/a de Seguridad Social para el cumplimiento de las funciones que le ha encomendado la Ley debe interactuar necesariamente con los siguientes clientes:

- Clientes- Ciudadanos.
- Ministerio del Trabajo y Previsión Social.
- Dirección del Trabajo.
- Superintendencia de Pensiones.

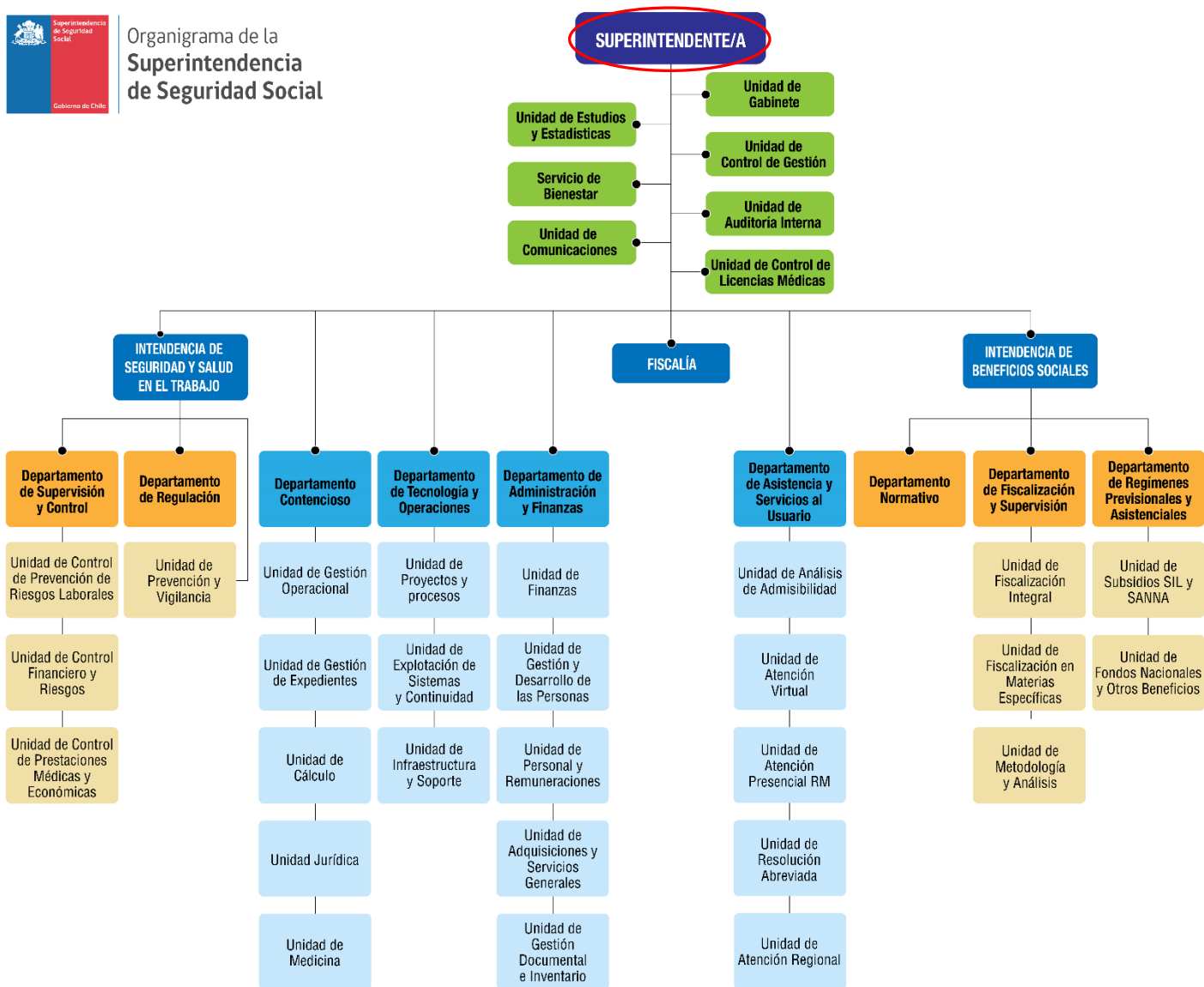
- Superintendencia de Salud.
- Instituto de Previsión Social.
- Instituto de Seguridad Laboral.
- Consejo de la Sociedad Civil.
- Congreso Nacional.
- Comisión Defensora Ciudadana y Transparencia Administrativa.
- Contraloría General de la República.
- Dirección de Presupuestos.
- Cajas de Compensación de Asignación Familiar (CCAF).
- Asociación gremial de las cajas de compensación.
- Servicios de Bienestar del Sector Público.
- Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, del sector público.
- Mutualidades de Empleadores de la Ley N° 16.744.
- Comisión Médica de Reclamos de la Ley N° 16.744.

3.4 ORGANIGRAMA

Organigrama de la Superintendencia:



Organigrama de la Superintendencia de Seguridad Social



Cabe señalar que los siguientes cargos de la Superintendencia de Seguridad Social, están adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública:

- Superintendente/a (Primer nivel).
- Fiscal (Segundo nivel).
- Intendente/a de Beneficios Sociales (Segundo nivel).
- Intendente/a de Seguridad y Salud en el Trabajo (Segundo nivel).

IV. CONDICIONES DE DESEMPEÑO DE ALTOS DIRECTIVOS PUBLICOS

- 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 a instrucciones claras y objetivas de general aplicación, velando permanentemente para que 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 a 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.”

- 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 8º 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, en razón de 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 Instrucciones Presidenciales sobre Buenas Prácticas Laborales en Desarrollo de Personas en el Estado, contempladas en el Oficio del Gabinete Presidencial N° 001, de 26 de enero de 2015.

Condiciones Especiales aplicables al personal de la Superintendencia de Seguridad Social.

- El personal de la Superintendencia de Seguridad Social, así como el superintendente, 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. (Artículos 56, inciso final, de la Ley N° 20.255 y artículo 2º de la Ley N° 16.395).
- Los cargos de la Superintendencia de Seguridad Social son incompatibles con cualquier empleo, función o comisión en las entidades que fiscalice. (Artículo 11º de la Ley N° 16.395).

CONDICIONES ESPECIALES DEL ART 20 BIS DEL DECRETO LEY 3551

Sin perjuicio de las incompatibilidades establecidas en sus respectivos estatutos, prohíbese al personal de las instituciones fiscalizadoras a que se refiere este título, prestar por sí o a través de otras personas naturales o jurídicas, servicios personales a personas o a entidades sometidas a la fiscalización de dichas instituciones o a los directivos, Jefes o empleados de ellas.

Ningún funcionario de institución fiscalizadora podrá intervenir, en razón de sus funciones, en asuntos en que tenga interés él, su cónyuge, sus parientes consanguíneos del 1º a 4º grado inclusive, o por afinidad de primero y segundo grado, o las personas ligadas con él por adopción.

Asimismo, les está prohibido actuar por sí o a través de sociedades de que formen parte, como agentes o gestores de terceras personas ante cualquier institución sometida a la fiscalización de las instituciones a que se refiere este título.

En todo caso quedan exceptuados de estas prohibiciones e inhabilidades el ejercicio de derechos que atañen personalmente al funcionario o que se refieran a la administración de su patrimonio, y la atención docente, labores de investigación o de cualquiera otra naturaleza no remuneradas o remuneradas en cualquier forma, prestadas a universidades o instituciones de enseñanza que no persigan fines de lucro.

Igualmente queda exceptuada la atención no remunerada prestada a sociedades de beneficencia, instituciones de carácter benéfico y, en general, a instituciones sin fines de lucro.

Con todo, para que operen estas excepciones, será necesario obtener autorización previa y expresa del jefe superior del servicio. Si estas autorizaciones se hicieren necesarias respecto del jefe superior, serán dadas por el Ministro respectivo.

Del mismo modo 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. (inciso final del artículo 56 de la Ley 18.575).