

**JEFE O JEFA DE DIVISIÓN BENEFICIOS PREVISIONALES<sup>1</sup>**  
**INSTITUTO DE PREVISIÓN SOCIAL**  
**MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL**  
**II NIVEL JERÁRQUICO**

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región Metropolitana  
Ciudad Santiago

## I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO

### 1.1 MISIÓN Y FUNCIONES DEL CARGO

Al Jefe o Jefa de División Beneficios Previsionales le corresponde establecer los lineamientos para la formulación del modelo de gestión y operación de los beneficios de seguridad social provenientes del sistema de pensiones solidarias, pensión garantizada universal, y de los regímenes de previsión del sistema de reparto; convenios internacionales; leyes reparatorias, entre otras prestaciones sociales ordenadas por ley. Para lo anterior, debe definir e implementar la estructura departamental y funcional para el cumplimiento de los procesos técnicos y administrativos que involucra la concesión, mantención y pago de los beneficios que administra, de conformidad con la normativa vigente y con los estándares de calidad definidos de acuerdo con las políticas institucionales.

De la misma forma, le corresponde fijar las directrices para la gestión del sistema de recaudación de cotizaciones previsionales, asociado al registro y mantención de la información previsional de los cotizantes y el control de los empleadores y de las deudas previsionales.

Al asumir el cargo de Jefe o Jefa de División Beneficios Previsionales, le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Implementar, dirigir, controlar y evaluar el modelo de gestión y operación aprobado por el/La Director/a Nacional, velando especialmente por la oportunidad y calidad del servicio entregado a la ciudadanía y a las instituciones, tanto públicas como privadas, proponiendo las acciones correctivas y de mejora que correspondan, junto con coordinar su implementación.
2. Dirigir, gestionar, coordinar y controlar la calidad, legalidad, eficiencia y eficacia de los procesos de concesión, pago, suspensión, mantención y extinción de los beneficios de seguridad social, así como de los procesos de recaudación, mantención y registro de cotizaciones previsionales y deudas de seguridad social.
3. Participar activamente en la negociación y redacción de los textos de convenios internacionales y de acuerdos administrativos en materia de seguridad social que tienen por finalidad atender las necesidades que trabajadores migrantes puedan requerir en esta materia.
4. Gestionar y controlar la continuidad operativa respecto de los procesos definidos por el Instituto para la concesión, pago, suspensión, mantención y extinción de beneficios y de recaudación, mantención y registro de cotizaciones y deudas de seguridad social, coordinando con las áreas de TI su soporte informático en los sistemas del Instituto.

<sup>1</sup> Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 17-12-2024

Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Francisco Oyarzún

5. Dirigir y controlar la oportuna, correcta y permanente actualización del sistema de registro y control de deudas de prestaciones de seguridad social de los empleadores.
6. Cumplir con el Programa de Mejoramiento de la Gestión (PMG) y del convenio de desempeño colectivo (CDC) declarado para la División Beneficios Previsionales.

**1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD**

<b>Nº Personas que dependen directamente del cargo</b>	14
<b>Nº Personas que dependen indirectamente del cargo</b>	345
<b>Presupuesto que administra</b>	\$10.457.512.307.-

**1.3 DESAFÍOS Y LINEAMIENTOS PARA EL PERIODO<sup>2</sup>**

Corresponde a las contribuciones específicas que la autoridad respectiva espera que el/la 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. Contribuir a la modernización institucional por medio de la implementación de los ejes estratégicos institucionales que permitan simplificar con rapidez y cercanía la entrega de beneficios previsionales y de seguridad social.	1.1. Robustecer procesos y definir estrategias de las necesidades para los sistemas de información que soportan el pilar solidario, fomentando la calidad y transparencia de los datos que lo soportan. 1.2. Automatizar y digitalizar procesos de la División que respondan de manera sinérgica, transparente y rápida a las necesidades y/o expectativas de la ciudadanía. 1.3. Promover la innovación en los procesos de negocio y de soporte, haciendo uso de las capacidades institucionales, a fin de responder de manera efectiva a las transformaciones que el país experimente en materia de previsión y de seguridad social.
2. Contribuir al crecimiento y desarrollo de capacidades adaptativas con foco en la transformación digital, la innovación, inclusión y transparencia en sus operaciones que permitan cocrear y satisfacer las necesidades y expectativas ciudadanas y del entorno interesado.	2.1. Mantener y optimizar un plan de gestión del conocimiento enfocado en las áreas más críticas, priorizando la transformación digital, la innovación, la inclusión y la apertura transparente de datos y recursos, con el propósito de impulsar la modernización cultural

<sup>2</sup> Convenio de desempeño y condiciones de desempeño de Altas/os Directivos Públicos se encuentran disponibles en la página de postulación para su aprobación

	<p>y técnica de la institución.</p> <p>2.2. Diseñar, implementar y supervisar un plan de acción dinámico e innovador orientado a mejorar la satisfacción laboral, alineado con los avances tecnológicos y la incorporación de nuevas plataformas.</p> <p>2.3. Participar de manera activa en programas que impulsen la transformación cultural de la institución.</p>
<p>3. Generar valor público mediante mejoras destinadas a los/as usuarios/as, adaptadas a sus necesidades y basadas en sus experiencias.</p>	<p>3.1. Proponer e implementar un portafolio de iniciativas de innovación que se distingan por su simplicidad, efectividad, rapidez y bajo costo, recogida de las experiencias de los/as usuarios/as.</p> <p>3.2. Proponer e implementar iniciativas de mejora para el Plan de Desarrollo Institucional, asegurando su alineación con los lineamientos de la Institución.</p>
<p>4. Contribuir a la continuidad operativa de la institución para fortalecer su gestión permanente con la ciudadanía.</p>	<p>4.1. Mantener, respaldar y desarrollar planes de continuidad de negocio en el área, alineados con las directrices y objetivos institucionales.</p> <p>4.2. Fortalecer e integrar la gestión de riesgos con un enfoque basado en procesos, que resguarde el cumplimiento de la estrategia institucional y de los objetivos de negocio.</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 División, 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>

## 1.4 RENTA DEL CARGO

El no cumplimiento de las metas establecidas en el Convenio de Desempeño, que debe suscribir el/la Alto Directiva/o Pública, tendrá efectos en la remuneración en el siguiente año de su gestión.

El cargo corresponde a un grado **2°** de la Escala Única de Sueldos DL 249, más un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de un **45%**. Incluye las asignaciones de modernización. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$5.692.000.-** 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) **\$4.825.000.-**

\*\*Renta líquida promedio mensual referencial meses con asignación de modernización (marzo, junio, septiembre y diciembre) **\$7.425.000.-**

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 O CANDIDATA

### 2.1 REQUISITOS LEGALES <sup>3</sup>

Este componente es evaluado en la **etapa I de Admisibilidad**. Su resultado determina en promedio a un 90% de candidatas/as que avanzan a la siguiente etapa.

Estar en posesión de un título profesional de una carrera de, a lo menos, 10 semestres de duración, otorgado por una universidad o instituto profesional del Estado o reconocido por éste y acreditar una experiencia profesional mínima de 5 años.

O estar en posesión de un título profesional de una carrera de, a lo menos, 8 semestres de duración, otorgado por una universidad o instituto profesional del Estado o reconocido por éste y acreditar una experiencia profesional no inferior a 7 años.

Fuente: Artículo 2° del DFL N° 4 de fecha 23 de enero de 2009 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social y Artículo 40°, inciso final, 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 candidatas/as que avanzan a la siguiente etapa de evaluación. Este análisis se profundizará en la etapa III.

Se requiere contar con al menos 3 años de experiencia en cargos de dirección o jefatura de equipos en materias de administración, control y gestión de procesos masivos de beneficios, en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo\*.

Adicionalmente, se valorará tener experiencia en instituciones que aborden algunas de las siguientes materias\*\*:

- Previsión social.
- Gestión de procesos tecnológicos y/o gestión de datos.
- 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.**

<sup>3</sup> 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, parte final, modificado por el número 6, del artículo 1°, de la ley N° 20.955.

## 2.3 VALORES PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

VALORES Y PRINCIPIOS TRANSVERSALES
<p><b>PROBIDAD Y ÉTICA EN LA GESTIÓN PÚBLICA</b></p> <p>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.</p>
<p><b>VOCACIÓN DE SERVICIO PÚBLICO</b></p> <p>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.</p>
<p><b>CONCIENCIA DE IMPACTO PÚBLICO</b></p> <p>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.</p>

## 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
<p><b>C1. VISIÓN ESTRATÉGICA</b></p> <p>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.</p>
<p><b>C2. GESTIÓN Y LOGRO</b></p> <p>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.</p>
<p><b>C3. GESTIÓN DE REDES</b></p> <p>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.</p>
<p><b>C4. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS</b></p> <p>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.</p>
<p><b>C5. INNOVACIÓN Y MEJORA CONTINUA</b></p> <p>Capacidad para promover el desarrollo de propuestas novedosas para enfrentar los desafíos de la organización, facilitando espacios de colaboración y co-creación dentro de los equipos. Implica la identificación de oportunidades de mejora, impulsando la generación de aportes que agreguen valor a la organización.</p>

### III. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

#### 3.1 DOTACIÓN

<b>Dotación Total</b> (planta y contrata)	2.564
<b>Presupuesto Anual</b>	\$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 como el principal capital de la institución.

##### 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.
Gestión Institucional	Optimizar el proceso de recaudación, de manera 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.
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.

### 3.3 USUARIOS y USUARIAS INTERNOS Y EXTERNOS

El Jefe o Jefa División Beneficios Previsionales se relaciona principalmente con los siguientes clientes internos:

- Director/a Nacional.
- Subdirector/a de Servicio al Cliente.
- Subdirector/a de Sistemas de Información y Administración.
- Jefatura División Jurídica.
- Jefatura División Planificación y Desarrollo.
- Jefatura Departamento de Contraloría Interna.
- Jefatura Departamento de Auditoría Interna.
- Jefatura Departamento de Comunicaciones.
- Otras áreas institucionales a fin de solicitar información, proveer servicios y/o productos e informar necesidades

El Jefe o Jefa División Beneficios Previsionales se relaciona principalmente con los siguientes clientes externos:

- Usuarios/as.
- Subsecretaría de Previsión Social.
- Ministerio del Trabajo y Previsión Social.
- Superintendencia de Pensiones.
- Superintendencia de Seguridad Social.
- Contraloría General de la República.
- Otros organismos públicos y privados, especialmente aquellos relacionados a proveer datos y/o beneficios en materias de previsión y seguridad social.

#### **Clientes**

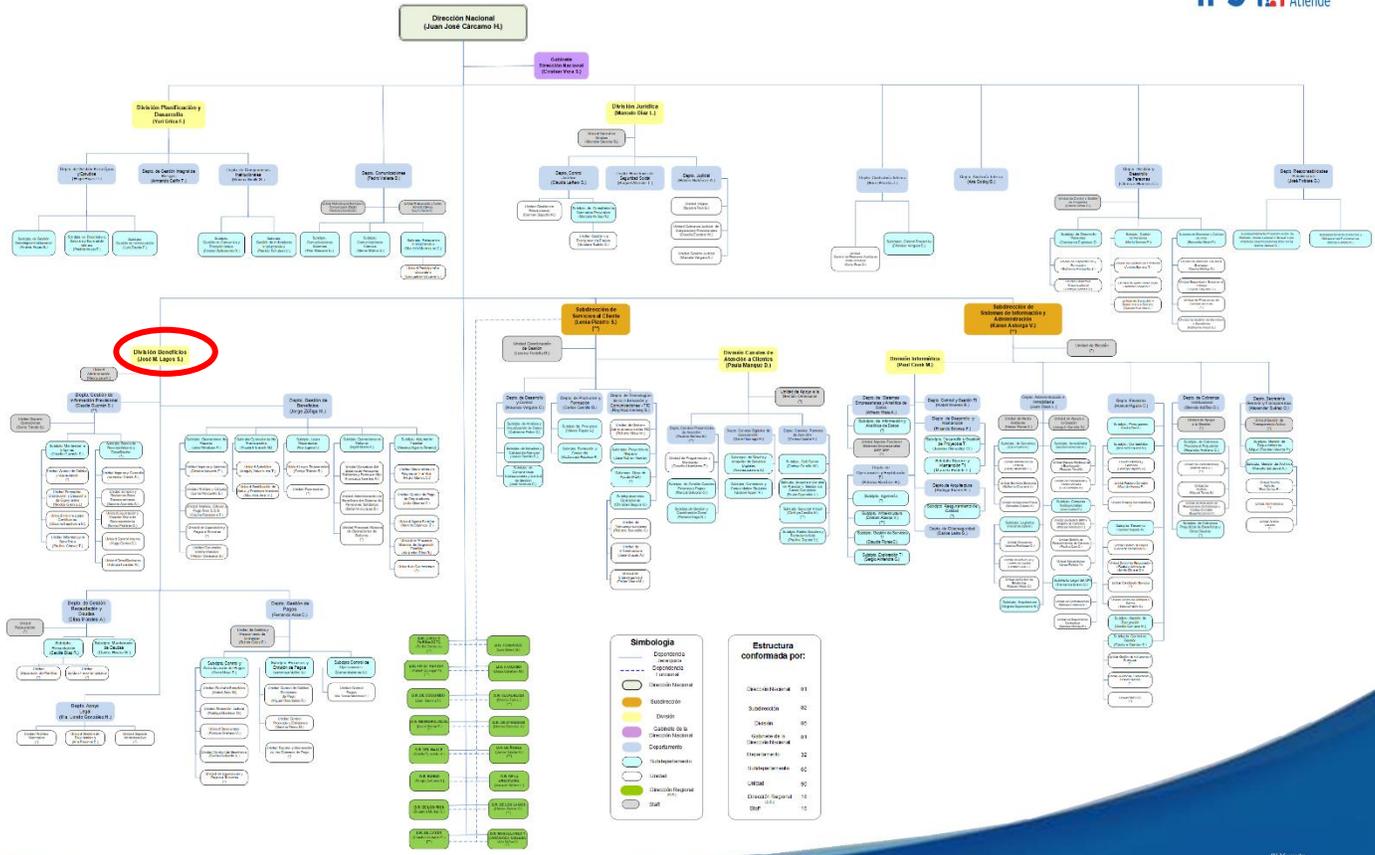
1. Pensionados/as del Sistema de Pensiones Básicas Solidarias de Invalidez y de Aporte Previsional Solidario de Vejez e Invalidez Ley N° 20.255.
2. Beneficiarios/as de la Pensión Garantizada Universal, Ley N° 21.419.
3. Pensionados/as de Regímenes Previsionales del Sistema de Reparto.
4. Pensionados/as 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).
5. Beneficiarios/as asociados/as a beneficios administrados por terceros y pagados por el IPS (MINDES, SUSESO).
6. Mujeres con bonificación por hijo nacido vivo, art. 74, Ley N° 20.255.
7. Imponentes del Sistema de Reparto Cotizaciones de los trabajadores/as dependientes e independientes.
8. Personas afiliadas a las AFP y a entidades o personas jurídicas en convenio con el IPS.
9. Menores de 18 años que perciban subsidio de discapacidad y/o sus representantes legales cuando corresponda.
10. 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.
11. Beneficiarios/as de la Pensión Garantizada Universal (PGU).
12. Trabajadores/as independientes contemplados/as en el DL N° 3.500, que perciban asignación familiar.

13. 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.
  14. Instituciones a las que se entrega información útil para sus planes y políticas públicas (MINTRAB, SEGPRES, SUPEN, SUSESO, MINDES y DIPRES).
  15. Instituciones a las cuales el IPS presta Servicio de Pago (MINDES, SUSESO, SENCE).
  16. 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 al funcionariado.

### 3.4 ORGANIGRAMA

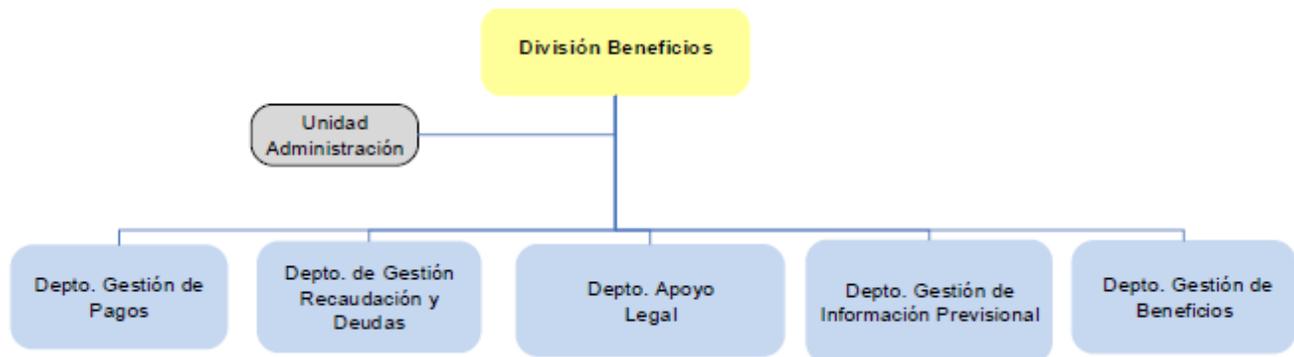
#### Organigrama del Servicio.

#### ORGANIGRAMA IPS



IPS  
Chile Atiende

#### Organigrama División Beneficios Previsionales



**Los cargos adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública son los siguientes:**

- Director o Directora Nacional.
- Subdirector o Subdirectora de Servicios al Cliente.
- Subdirector o Subdirectora de Sistemas de Información y de Administración.
- 5 Jefes o Jefas de División.
- 6 Jefes o Jefas de Departamento.
- 16 Directores o Directoras Regionales.

## **IV. CONDICIONES DE DESEMPEÑO DE LOS/LAS ALTOS DIRECTIVOS PÚBLICOS**

### - Nombramiento.

La autoridad competente sólo podrá nombrar en cargos de alta dirección pública a alguno/a de los/as 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/a que la integraba, podrá proveerse el cargo con alguno/a de los/as restantes candidatos/as que la conformaron. Con todo, la autoridad podrá solicitar al Consejo de Alta Dirección Pública complementar la nómina con otros/as candidatos/as idóneos/as 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 período 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/la directivo/a nombrado/a en fecha reciente.

Si el/la directivo/a designado/a renunciare dentro de los seis meses siguientes a su nombramiento, la autoridad competente podrá designar a otro/a de los/as 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/as funcionarios/as 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/as altos/as directivos/as públicos/as, 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/as altos/as directivos/as públicos/as deberán desempeñarse con dedicación exclusiva, es decir, existe imposibilidad de desempeñar otra actividad laboral remunerada, 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.”

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

Los/as altos/as 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/la alto/a directivo/a público/a tendrán 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/a directivo/a público/a, 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/as los/as altos/as directivos/as públicos/as.

Los/as altos/as directivos/as públicos/as, 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/as altos/as directivos/as públicos/as, 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/as Jefes/as Superiores de los Servicios Públicos y los/as Directores/as 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/as directivos/as, 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/la jefe/a 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/as altos/as directivos/as públicos/as 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 bajo 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)