

SUBDIRECTOR O SUBDIRECTORA DE SERVICIOS AL CLIENTE¹
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 Subdirector o Subdirectora de Servicios al Cliente le corresponderá actuar como asesor/a estratégico/a de la Dirección Nacional, y como articulador/a de la gestión de la Subdirección, liderando, dirigiendo, controlando y administrando el modelo de atención presencial y no presencial del Instituto, con el fin de garantizar la prestación de calidad de los servicios de información y de tramitación en materias previsionales, sociales y otras, que permitan contribuir al logro de los desafíos institucionales y a la excelencia organizacional.

Al asumir el cargo de Subdirector o Subdirectora de Servicios al Cliente, le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Proponer al/la Director/a Nacional el modelo de atención de clientes, usuarios/as del IPS y de instituciones públicas y privadas en convenio.
2. Dirigir, supervisar, controlar y evaluar el modelo de atención en todos sus canales, aprobado por el/la Director/a Nacional, velando especialmente por la continuidad operativa, cobertura y la calidad del servicio entregado a los clientes y a las instituciones en convenio, tanto públicas como privadas, en el marco de la red de multiservicios del Estado IPS-ChileAtiende.
3. Dirigir la relación con las instituciones en convenio, gestionando y coordinando la incorporación, implementación, provisión, mantención y permanencia de productos y servicios en la red de atención multiservicios del Estado IPS-ChileAtiende.
4. Entregar lineamientos acordes a la estrategia institucional, para el diseño e implementación del modelo de gestión de las tecnologías de la información y telecomunicaciones de la red de multiservicios del Estado IPS-ChileAtiende, a fin de que este aborde desde la solución oportuna a los problemas de operación, hasta la gestión administrativa requerida para su funcionamiento.
5. Coordinar con las áreas de soporte del Instituto la correcta implementación y operación del modelo de atención a clientes y de los productos y servicios asociados, a fin de asegurar la continuidad operativa de los canales de atención y pago.
6. Dirigir estrategias que propicien el acercamiento del Instituto a los/as usuarios/as, por medio del mejoramiento permanente de los sistemas de pago, solicitud y concesión de beneficios, considerando las particularidades o dificultades de estos y haciéndolas compatibles con las posibilidades institucionales.
7. Desarrollar capacidades adaptativas en su equipo de trabajo con foco en la digitalización, innovación, inclusión e integración de subsistemas de gestión, a fin

¹ Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 01-10-2024

de dar el debido soporte por medio de las competencias requeridas para el logro de los desafíos institucionales.

8. Velar por la excelencia en la gestión de la Subdirección a través del seguimiento oportuno de los compromisos institucionales cuando tengan relación con su área de desempeño, a fin de garantizar su cumplimiento.

1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

| | |
|--|-----------------|
| Nº Personas que dependen directamente del cargo | 23 |
| Nº Personas que dependen indirectamente del cargo | 1.543 |
| Presupuesto que administra | \$115.089.127.- |

1.3 DESAFÍOS Y LINEAMIENTOS PARA EL PERIODO²

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. Consolidar un modelo de atención oportuna y de calidad a la ciudadanía, que les permita acceder de forma óptima a los servicios institucionales y en convenio. | 1.1 Diagnosticar y evaluar los marcos normativos y las acciones que permitan consolidar el modelo de ventanilla única. 1.2 Elaborar e implementar un plan de trabajo para la instalación de nuevos puntos de atención presencial y autoatención en conformidad a criterios de priorización. 1.3 Potenciar el funcionamiento de los Centros de Atención de Previsión Integral (CAPRI/sucursales) y de las Direcciones Regionales. |
| 2. Potenciar los procesos del modelo de atención al cliente en los canales no presenciales, asegurando el cumplimiento de los estándares de calidad establecidos. | 2.1 Diagnosticar el funcionamiento y desempeño del modelo de atención no presencial a través de evaluaciones permanentes. 2.2 Coordinar, de manera efectiva, los diferentes canales de atención no presenciales al cliente, con el fin de brindar una experiencia coherente y sin disparidad en todos sus puntos de contacto. 2.3 Diseñar e implementar acciones de mejora o ajuste a los procesos de atención haciendo uso de la tecnología, con la finalidad de propiciar la implementación de servicios transaccionales en todos los canales de atención, |

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

| | |
|--|--|
| | garantizando el cumplimiento de los estándares de calidad y la satisfacción del cliente. |
| 3. Liderar e implementar la integración de los diferentes canales de atención. | <p>3.1 Evaluar las posibilidades institucionales técnicas y presupuestarias que permitan complementar los canales presenciales y no presenciales, a fin de decidir sobre su viabilidad.</p> <p>3.2 Proponer una estrategia a la Dirección Nacional que, acorde a los resultados de la evaluación previa, permita abordar los facilitadores o dificultades que permita implementar el nuevo modelo de atención a la ciudadanía.</p> |
| 4. Optimizar la gestión regional, liderando el proceso de modernización institucional sobre la base de un buen clima organizacional y de la atención a usuarios/as basado en derechos. | <p>4.1 Liderar acciones para optimizar la gestión de personas, capacitación y los recursos financieros de las direcciones regionales.</p> <p>4.2 Generar instancias de comunicación entre las distintas direcciones regionales que permitan compartir e implementar nuevas y mejores prácticas de atención a la ciudadanía, fomentando la innovación y garantizando el acceso equitativo a todos los servicios del Instituto.</p> <p>4.3 Desarrollar, implementar y supervisar, a nivel regional y central, la ejecución de un plan de acción en materias de satisfacción laboral.</p> |
| 5. Fortalecer principios amplios de comportamiento y estándares de conducta ética, abriendo escenarios participativos de reflexión; favoreciendo una ética laboral compartida, que vivifique la pertenencia al servicio público. | <p>5.1 Implementar las políticas y normas éticas de la institución en todos los procesos claves de la gestión de su área, asegurando que los principios éticos guíen la toma de decisiones en todos los niveles.</p> <p>5.2 Asegurar que las políticas y normas éticas estén claramente comunicadas a todos los equipos bajo su dependencia.</p> |
| 6. Fortalecer la gestión interna de su Subdirección, a través de la implementación de las políticas y/o lineamientos transversales para el sector público, así como los internos del Instituto, en materia de gestión y | 6.1 Incorporar la perspectiva de género en los instrumentos de gestión que se utilicen en la Subdirección, considerando las políticas y procedimientos internos, así como también los |

| | |
|---|---|
| <p>desarrollo de personas, con foco en la transversalización del enfoque de género³ e inclusión.</p> | <p>transversales, que se dispongan para el desarrollo de las personas y sus capacidades.</p> <p>6.2 Generar una adecuada gestión del desempeño de su equipo, mediante metas alineadas y desafiantes, en un clima laboral armónico y de respeto por las personas.</p> <p>6.3 Generar acciones tendientes a fortalecer los mecanismos de inclusión y no discriminación.</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.

| |
|---|
| <p>El cargo corresponde a un grado 1°C de la Escala Única de Sueldos DL 249, más un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de un 72%. Incluye las asignaciones de modernización. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a \$6.835.000.- 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:</p> <p>*Renta líquida promedio mensual referencial meses sin asignación de modernización (enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre) \$5.835.000.-</p> <p>**Renta líquida promedio mensual referencial meses con asignación de modernización (marzo, junio, septiembre y diciembre) \$8.834.000.-</p> <p>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.</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.

II. PERFIL DEL CANDIDATO O CANDIDATA

2.1 REQUISITOS LEGALES ⁴

Este componente es evaluado en la **etapa I de Admisibilidad**. Su resultado determina en promedio a un 90% de candidatos/as 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 7 años en el sector público o privado.

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

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/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 en materias relacionadas con la gestión de modelos de atención de usuarios (presencial y no presencial), en un nivel adecuado a las necesidades específicas del cargo*.

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

- Seguridad social.
- Calidad de servicio o campos similares.
- Procesos y redes masivas de sucursales de atención a clientes a nivel nacional.
- 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

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.

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, parte final, modificado por el número 6, del artículo 1º, de la ley N° 20.955.

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. 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.

C4. 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.

C5. INNOVACIÓN Y MEJORA CONTINUA

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.

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 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/la Subdirector/Subdirectora de Servicios al Cliente se relaciona principalmente con los siguientes clientes internos:

- Director o Directora Nacional.
- Subdirector o Subdirectora de Sistemas de Información y Administración.
- Directores o Directoras Regionales.
- Jefatura División Canales de Atención a Clientes (de su dependencia directa).
- Jefatura División Beneficios.
- Jefatura División Jurídica.
- Jefatura División Planificación y Desarrollo.

El Subdirector o Subdirectora de Servicios al Cliente se relaciona principalmente con los siguientes clientes externos:

- Usuarios/as.
- Ministerio del Trabajo y Previsión Social.
- Ministerio Secretaría General de la Presidencia.
- Subsecretaría de Previsión Social.
- Superintendencia de Pensiones.
- Superintendencia de Seguridad Social.
- Contraloría General de la República.
- Dirección de Presupuestos.
- Instituto de Seguridad Laboral.
- Fondo Nacional de Salud.
- Servicio de Impuestos Internos.
- Servicio de Registro Civil.
- Dirección del Trabajo.
- Instituto de Seguridad Laboral.
- Proveedores en convenio.
- Servicios públicos y privados en convenio.

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).

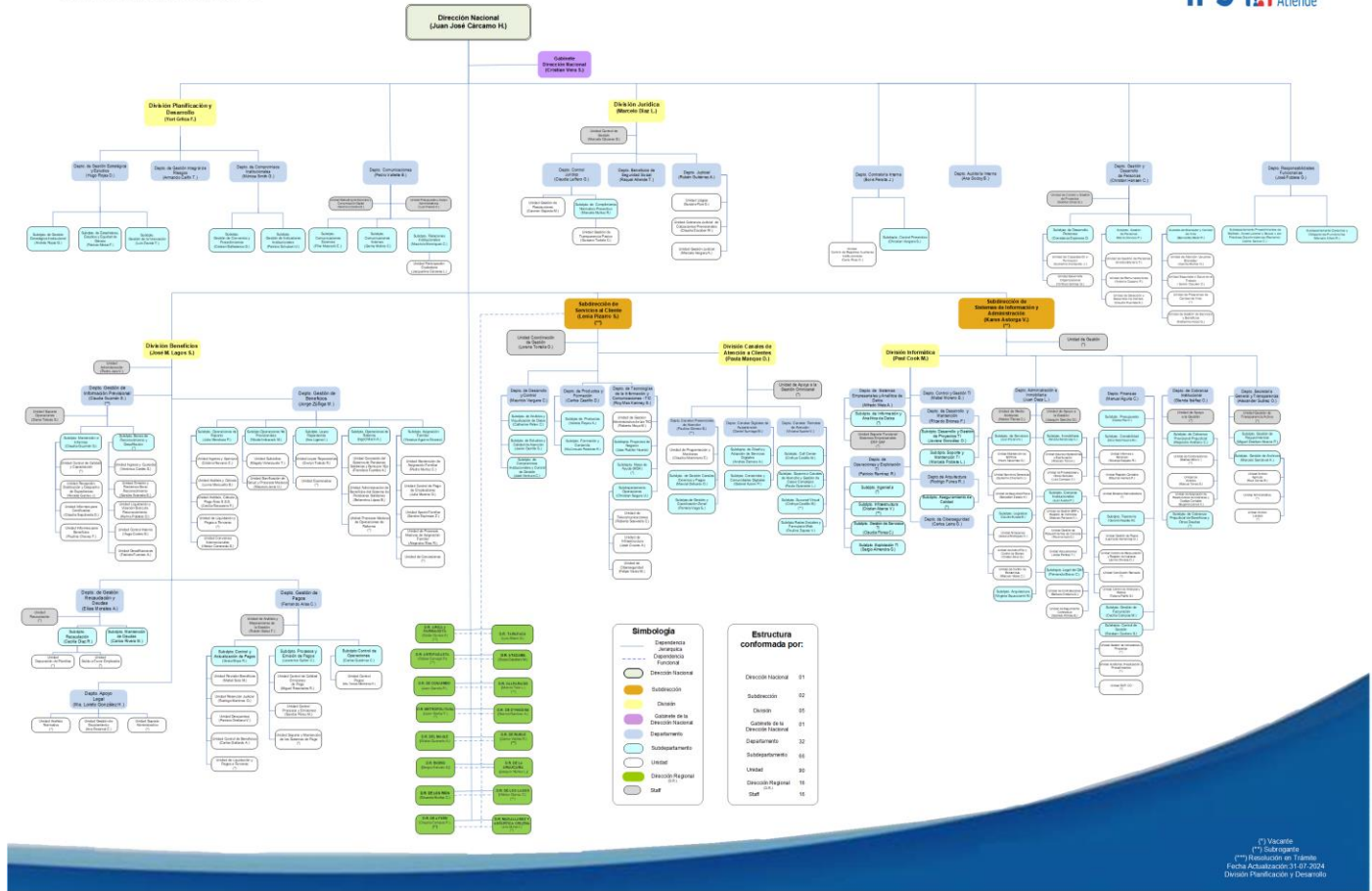
4. Beneficiarios/as asociados/as a beneficios administrados por terceros y pagados por el IPS (MINDES, SUSESO).
5. Mujeres con bonificación por hijo nacido vivo, art. 74, Ley N° 20.255.
6. Imponentes del Sistema de Reparto Cotizaciones de los trabajadores/as dependientes e independientes.
7. Personas afiliadas a las AFP y a entidades o personas jurídicas en convenio con el IPS.
8. Menores de 18 años que perciban subsidio por 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.

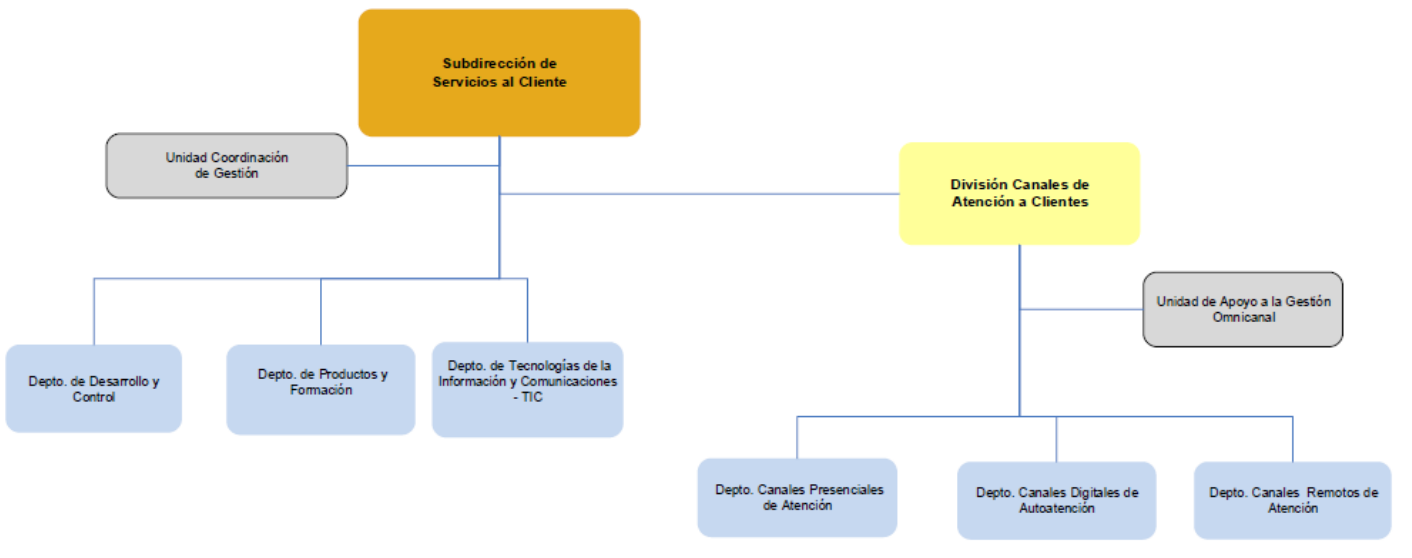
3.4 ORGANIGRAMA

Organigrama del Servicio.

ORGANIGRAMA IPS



ORGANIGRAMA SUBDIRECCIÓN DE SERVICIOS AL CLIENTE



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.
- 6 Jefes/Jefas de Departamento.
- 16 Directores/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 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, 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 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).