

INTENDENTE/A DE BENEFICIOS SOCIALES¹
SUPERINTENDENCIA DE SEGURIDAD SOCIAL
MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
II NIVEL JERÁRQUICO

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región Metropolitana,
Santiago

I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO

1.1 MISIÓN Y FUNCIONES DEL CARGO

Al/a Intendente (a) de Beneficios Sociales le corresponderá asesorar al Superintendente/a de Seguridad Social en el ejercicio de la supervigilancia y fiscalización de los regímenes de seguridad social y de protección social, como asimismo, de las instituciones que los administran, dentro de la esfera de su competencia y en conformidad a la ley, con el objeto de garantizar el acceso oportuno de las personas a los beneficios que dichos regímenes comprende, a través de la Supervigilancia, regulación y su difusión, bajo estrictos estándares de calidad, eficiencia, oportunidad y cercanía.

Al asumir el cargo de Intendente/a de Beneficios Sociales, le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Asesorar al Superintendente/a en el ejercicio de las acciones de fiscalización y regulación del sistema de seguridad social, resguardando los intereses de las personas, a través de una supervisión permanente, controlando que las instituciones fiscalizadas cumplan con la normativa vigente. Corresponderá al Intendente/a la fiscalización y regulación de los siguientes regímenes de seguridad social:
 - a. Prestaciones Sociales de las Cajas de Compensación de Asignación Familiar, Ley N°18.833.
 - b. Licencias Médicas y Subsidios por Incapacidad Laboral del Régimen de Salud Común.
 - c. Subsidios Maternales
 - d. Sistema Único de Prestaciones Familiares
 - e. Subsidio Familiar
 - f. Subsidio de Cesantía, del decreto con fuerza de Ley N° 150, de 1981, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.
 - g. Subsidio al Empleo para los Trabajadores Jóvenes establecido en la Ley N° 20.338.
 - h. Subsidio para personas con discapacidad mental, que sean menores de 18 años de edad, contemplado en el artículo 35 de la Ley N° 20.255.
 - i. Sistema de Servicios de Bienestar de la Administración Pública.
 - j. Bono que se otorga a quienes cumplan cincuenta años de matrimonio, conforme a la Ley N° 20.506.

¹ Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 19-07-2022
Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: María José Zaldívar

- k. Seguro obligatorio para los padres y las madres trabajadores de niños y niñas afectadas por una condición grave de salud, previsto en la Ley N° 21.063.
 - l. Aporte mensual destinado a compensar el alza de precios de la Canasta Básica de Alimentos, de acuerdo a lo señalado en el art. 28, de la Ley N° 21.456.
 - m. Ingreso Mínimo Garantizado, de la Ley N° 21.218
 - n. Aporte Familiar Permanente, de la Ley 20.743
 - o. Otorgamiento y uso de Licencias Médicas de la Ley N° 20.585, y
 - p. Otros beneficios sociales que el legislador le encomiende
2. Ejercer la supervigilancia y control de la administración de los denominados Fondos Nacionales de Seguridad Social, relacionados con 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 con 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, el presupuesto, la contabilidad y los ingresos y egresos de los Fondos y la generación de la información estadística y financiera correspondiente.
 3. Efectuar investigaciones en contra de médicos cirujanos, cirujanos dentistas y matrn/a que emitan licencias médicas con evidente ausencia de fundamento médico y aplicar las sanciones previstas en la Ley N°20.585, sobre otorgamiento y uso de licencias médicas.
 4. Asesorar a la Autoridad Superior del Servicio en el perfeccionamiento del sistema de seguridad social, y en las definiciones que en este ámbito establezca la autoridad del sector de Trabajo y Previsión Social.
 5. Desarrollar informes y análisis estadísticos, en base a la información generada por los diversos Regímenes de Bienestar Social, de competencia de la Intendencia de Beneficios Sociales, en coordinación con la Unidad de Estudios y Estadísticas.
 6. Promover y difundir los principios técnicos, derechos y beneficios de los diversos regímenes de la seguridad social relacionados a la Intendencia de Beneficios Sociales, mediante la divulgación y capacitación a la ciudadanía y organizaciones tanto públicas como privadas.
 7. Las demás funciones relacionadas que le encomiende el Superintendente/a.

1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

N° Personas que dependen directamente del cargo	4
N° Personas que dependen indirectamente del cargo	44
Presupuesto que administra	MM\$1.062.000

1.3 DESAFÍOS Y LINEAMIENTOS PARA EL PERIODO²

Corresponde a las contribuciones específicas que la autoridad respectiva espera que el Alto Directivo Público realice durante el período de su gestión, en adición a las tareas regulares propias del cargo, señaladas en el punto anterior. Estos lineamientos orientan el diseño del **Convenio de Desempeño ADP**.

DESAFÍOS	LINEAMIENTOS
1. Perfeccionar los procesos de supervigilancia, administración y control de los denominados Fondos Nacionales de Seguridad Social, con el fin de mejorar la entrega de los beneficios de seguridad social.	<p>1.1. Diagnosticar y/o evaluar los modelos de súper vigilancia y fiscalización de los fondos nacionales, realizando mejoras en su ejecución de ser requerido.</p> <p>1.2. Revisar y evaluar el proceso de optimización de las herramientas de tecnologías de la información, que automaticen, agilicen y tiendan a asegurar la correcta entrega de los beneficios sociales.</p> <p>1.3. Revisar, optimizar e implementar instrumentos de control de los presupuestos, transferencias, rendiciones, y en general la verificación del adecuado uso de los recursos y el correcto pago de los beneficios.</p>
2. Generar acciones de supervigilancia y fiscalización, 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>2.1. Perfeccionar el modelo de control para la supervisión basada en riesgos y/o desarrollar un nuevo modelo integral de fiscalización, que integre las diversas áreas de la Intendencia, como herramienta que permita focalizar la fiscalización y medir riesgos en el desempeño de las Cajas de Compensación de Asignación Familiar.</p> <p>2.2. Generar un plan de mejoramiento al rol de fiscalización de la/el Intendente/a que permita una investigación oportuna y eventualmente sancionar a las entidades sometidas a su fiscalización en materias de competencia de la Intendencia de Beneficios Sociales.</p> <p>2.3. Diagnosticar y mejorar el actual modelo de fiscalización, investigación y sanción a los profesionales médicos que emiten licencias médicas con falta evidente de fundamento médico en el marco de la ley 20.585, a través del uso de protocolos previamente definidos y de herramientas de tecnologías de la información existentes o en desarrollo.</p>
3. 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	3.1. Proponer oportunamente a la autoridad superior del Servicio, las Circulares, Instrucciones y Resoluciones necesarias para la correcta fiscalización de las entidades sometidas a la supervigilancia de la Intendencia de Beneficios Sociales.

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

a los derechos de seguridad social y la sustentabilidad de los regímenes fiscalizados.	<p>3.2. Proponer planes de acción al Superintendente/a, en coordinación con las demás áreas de gestión, dirigidos a mejorar las deficiencias de las entidades de seguridad social que supervigila esta Intendencia.</p> <p>3.3. Desarrollar las bases para el diseño, elaboración, implementación y difusión del Compendio Normativo de los beneficios sociales administrados por los diversos regímenes de seguridad social de competencia de la Intendencia de Beneficios Sociales.</p>
4. Difundir 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 con enfoque de género.	<p>4.1. Diseñar y proponer una estrategia de difusión de los derechos y beneficios de seguridad social, de competencia de esta Intendencia de Beneficios Sociales, a través de la realización de seminarios, charlas y otros, con enfoque de género.</p> <p>4.2. Proponer estudios y estadísticas y/o productos informativos, con enfoque de género, referentes a los regímenes de seguridad social dentro del ámbito de su competencia, en coordinación con la Unidad de Estudios y Estadísticas.</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 **2º** 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 **\$6.844.000.-** 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) **\$6.583.000.-**

Renta líquida promedio mensual referencial meses con asignaciones y bonos de estímulo (marzo, junio, septiembre y diciembre) **\$7.366.000.-

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.

Título Profesional de una carrera de, a lo menos, 10 semestres de duración y 5 años de experiencia profesional, como mínimo; o Título profesional de una carrera de, a lo menos, 9 semestres de duración y 8 años de experiencia profesional, como mínimo; o título profesional de una carrera de, a lo menos, 8 semestres de duración, más grado académico de magíster o superior y experiencia profesional mínima de 5 años.

Fuente: Artículos 1º y 2º del DFL N° 2, de 20 de mayo de 2008, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social; artículo 4º, inciso segundo, de la Ley N° 16.395; y artículo cuadragésimo, 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 candidatos que avanzan a la siguiente etapa de evaluación. Este análisis se profundizará en la etapa III.

Es altamente deseable poseer experiencia en Seguridad social y/o administración de sus beneficios en organizaciones de gran envergadura y/o alta complejidad, en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo.

Adicionalmente, se valorará tener experiencia en:

Fiscalización y/o regulación

Procesos sancionatorios

Gestión Financiera

Es altamente deseable poseer 5 años de experiencia en cargos de dirección o jefatura, o coordinación de equipos, en materias relacionadas, en instituciones públicas o privadas.

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 1º, la ley N° 20.955.

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.

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. COMUNICACIÓN EFECTIVA

Capacidad para comunicarse de manera efectiva y oportuna con distintos interlocutores, expresándose con desenvoltura y claridad, escuchando atentamente a su interlocutor y priorizando el mensaje que desea entregar, en pos del logro de objetivos institucionales.

C3. GESTIÓN Y LOGRO

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

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	M\$ 15.108.116

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

1. 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.
2. 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.
3. 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.
4. 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.
5. 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.
6. 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.
7. 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.

8. 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.
9. Corresponde a la mejora continua de la Superintendencia de Seguridad Social, en sus procesos de gestión interna.

Cobertura

A nivel nacional

3.3 USUARIOS INTERNOS Y EXTERNOS

Clientes Internos

El/la Intendente de Beneficios Sociales se relaciona internamente y en forma directa con el/a Superintendente/a, Fiscal, Intendente de Seguridad y Salud en el Trabajo, Jefe de Gabinete, Jefe de los departamentos de Asistencia y Servicios al Usuario, Administración y Finanzas y Tecnología y Operaciones, Jefe de las Unidades de Control de Gestión, Comunicaciones, Auditoría Interna, Estudios y Estadísticas y Servicio de Bienestar.

Además, el/a Intendente/a de Beneficios Sociales, en el ejercicio de sus funciones, debe interactuar con directivos de otras áreas de gestión en diversas instancias internas de la Superintendencia, tales como el Comité Directivo, Comité de Seguridad de la Información, Junta Calificadora y otras.

Clientes Externos

Entre los Clientes Externos se encuentran los ciudadanos/as, Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Subsecretaría de Previsión Social, Subsecretaría del Trabajo, Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE), Dirección del Trabajo, Superintendencia de Pensiones, Instituto de Previsión Social (IPS), Subsecretaría de Salud Pública, Cajas de Compensación de Asignación Familiar (CCAF), Asociación Gremial de Cajas de Compensación de Asignación Familiar, Dirección de Presupuestos (DIPRES), Fondo Nacional de Salud (FONASA), Comisiones de Medicina Preventiva e Invalidez y SEREMI de Salud, Instituciones de Salud Previsional (ISAPRE), Asociación Gremial de ISAPRES y los Servicios de Bienestar del Sector Público.

Además, dentro de los clientes externos se encuentran las entidades que cumplen funciones contraloras y de fiscalización como Contraloría General de la República y el Congreso Nacional (Senado y Cámara de Diputados).

También son clientes de la Intendencia de Beneficios Sociales todas las entidades que operan con los denominados Fondos Nacionales, tales como Intendencias, CAPREDENA, DIPRECA, Administradoras de Fondos de Pensiones, Compañías de Seguro, Servicios públicos descentralizados y municipalidades.

Finalmente, la Institución tiene una Asociación Gremial denominada Asociación Nacional de Funcionarios de la Superintendencia de Seguridad Social

(ANFUSUSESO).

3.4 ORGANIGRAMA

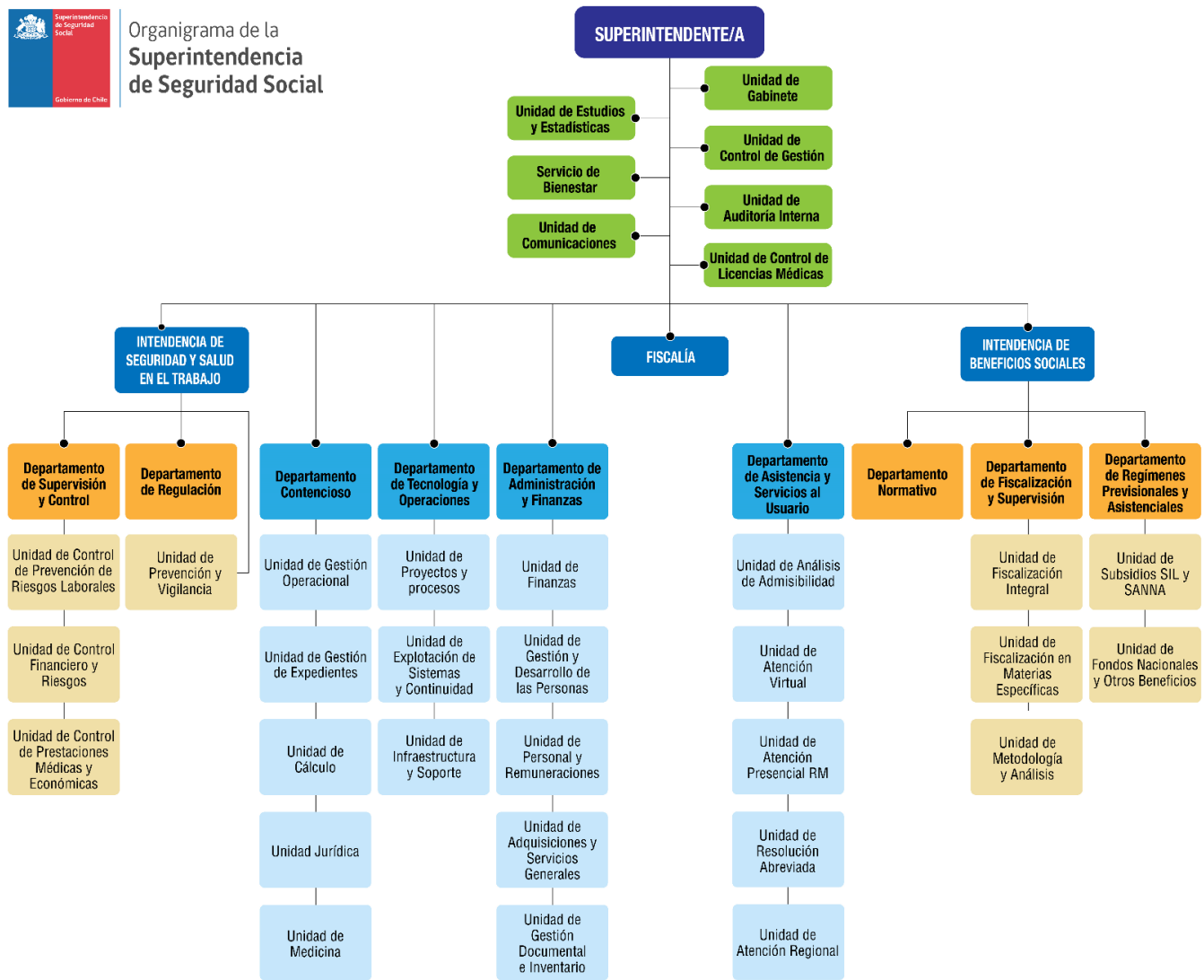
Organigrama del Servicio.

El artículo 8° de la Ley N° 16.395, que contiene el texto orgánico de este Organismo, señala que la Superintendencia se estructura orgánica y funcionalmente en la Fiscalía, la Intendencia de Seguridad y Salud en el Trabajo y la Intendencia de Beneficios Sociales.

Mediante Resolución Exenta N° 336, de fecha 02 de noviembre de 2021, de este Origen, se establece organización interna de la Superintendencia de Seguridad Social y determina funciones de los distintos Departamentos y Unidades que la conforman.



Organigrama de la Superintendencia de Seguridad Social



Organigramas Regional (cuando aplique) o de la División o Dpto. a cargo

El Departamento de Asistencia y Servicios al Usuario, que depende jerárquicamente de la autoridad superior del Servicio, tiene bajo su dependencia la Unidad de Atención Regional, la que se encuentra integrada por 20 funcionarios, incluida su jefatura, quien se desempeña en el Edificio Institucional, ubicado en Santiago, de Chile.

Por regla general, son oficinas integradas por dos funcionarios, uno de la Superintendencia de Seguridad Social y otro de la Superintendencia de Pensiones, en virtud de un convenio de colaboración recíproca; no tienen capacidad de regulación, fiscalización y resolución, sino que mas bien su accionar está

dirigido a asistir y orientar a la ciudadanía regional en la interposición de reclamos y apelaciones en contra de resoluciones o decisiones de autoridad emanadas de entes fiscalizados por esta Institución.

Listado de cargos adscritos al Sistema.

Los cargos adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública de la Superintendencia de Seguridad Social son los siguientes:

- Superintendente / a
- Fiscal
- Intendente /a de Seguridad y Salud en el Trabajo
Intendente / a de Beneficios Sociales

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."

*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 25 de la Ley N° 21.395, de Presupuestos del Sector Público correspondiente al año 2022, 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 2023, 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 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 2° 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 11° de la Ley N° 16.395).
- Ningún funcionario de la Superintendencia de Seguridad Social podrá percibir una remuneración mayor que la del Superintendente. (Artículo 22° 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 1° a 4° 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).