

**JEFE/A DIVISIÓN FINANCIERA  
SUPERINTENDENCIA DE PENSIONES  
MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL  
II NIVEL JERÁRQUICO**

**LUGAR DE DESEMPEÑO**

Región Metropolitana,  
Santiago

**I. EL CARGO**

**1.1  
MISIÓN DEL  
CARGO**

El/la Jefe/a División Financiera tiene como misión velar por la seguridad de los ahorros previsionales para vejez, invalidez, sobrevivencia y por los ahorros de cesantía, pertenecientes a los trabajadores y pensionados a través de un proceso de supervisión y fiscalización, tanto del cumplimiento normativo, como de la aplicación de un enfoque preventivo de los riesgos que pudieran afectar a dichos ahorros.

**1.2  
REQUISITOS  
LEGALES<sup>1</sup>**

Título profesional de una carrera de, a lo menos, 10 semestres de duración, y experiencia profesional mínima de 5 años; 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: Artículo 2º, letra a), del DFL N° 3 de 26 de junio de 2008 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 24-10-2017  
Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Sr. Cristian Pliscoff Varas

<sup>1</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, modificado por la ley N° 20.955

## II. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

### 2.1 DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

#### **Misión Institucional**

Defender, proteger y resguardar los intereses de los usuarios del sistema de pensiones y del seguro de cesantía, velando por el cumplimiento de las normas por parte de los fiscalizados, proponiendo mejoras continuas, informando y educando a la población, con el fin de satisfacer sus necesidades en estos ámbitos y mejorar su calidad de vida.

#### **Objetivos Estratégicos Institucionales**

1. Entregar una atención de calidad al público atendido, desarrollando una organización orientada a las necesidades de los usuarios del sistema con un equipo humano de excelencia.
2. Contribuir a perfeccionar el Sistema de Pensiones y el Seguro de Cesantía, optimizando y/o mejorando la fiscalización y regulación sobre nuestros fiscalizados.
3. Mejorar la toma de decisiones de los usuarios, generando y fomentando una cultura de previsión social, a través de la entrega de información clara y oportuna, y de educación en temas de previsión social.
4. Contribuir al correcto funcionamiento del sistema, a través de la generación y gestión de información integral, consistente y confiable.

#### **Productos Estratégicos**

1. Fiscalización de las AFP, de la AFC, del IPS, de las Comisiones Médicas, de los Fondos de Pensiones y de los Fondos de Seguro de Cesantía, del funcionamiento del Sistema de Consultas y Ofertas de Montos de Pensión (SCOMP) y de los Asesores Previsionales.
2. Emisión de normativa para el sistema de pensiones y el seguro de cesantía.
3. Atención y educación previsional a los usuarios del sistema y al público en general.
4. Estadísticas, informes y estudios del Sistema de Pensiones y del Seguro de Cesantía.

#### **Clientes Institucionales**

1. Trabajadores afiliados al Sistema de Pensiones, D.L. 3.500.
2. Pensionados del Sistema de Pensiones, D.L. 3.500.
3. Servicios e instituciones del sector público.
4. Administradoras de Fondos de Pensiones.
5. Administradora de Fondos de Cesantía.
6. Trabajadores afiliados al Seguro de Cesantía.
7. Beneficiarios del Seguro de Cesantía.
8. Beneficiarios del sistema de pensiones solidarias.
9. Imponentes y beneficiarios de los regímenes de prestaciones de las ex cajas de previsión administradas por el IPS.
10. Instituto de Previsión Social.
11. Asesores Previsionales.
12. Potenciales afiliados.
13. Académicos, investigadores y estudiantes.
14. Medios de comunicación.
15. Organismos Internacionales.
16. Comisiones Médicas del D.L. 3.500.

## 2.2 DESAFÍOS GUBERNAMENTALES ACTUALES PARA EL SERVICIO

La Superintendencia de Pensiones, para dar cumplimiento a los lineamientos gubernamentales, ha identificado tres ejes iniciales que guiarán el quehacer institucional:

- Ser una institución confiable y de excelencia, pero además cercana al afiliado.
- Velar por el correcto funcionamiento y perfeccionamiento del sistema de pensiones y del seguro de cesantía, con un nuevo énfasis en la dignidad y sustentabilidad de los mismos.
- Propiciar una mayor difusión, que fortalezca la entrega de beneficios adecuados y oportunos.

Todo lo anterior con el fin de favorecer una mejor calidad de vida para la ciudadanía.

## 2.3 CONTEXTO EXTERNO DEL SERVICIO

La Superintendencia de Pensiones es el organismo contralor que representa al Estado al interior del sistema chileno de pensiones. Es una entidad autónoma, cuya máxima autoridad es el/la Superintendente/a, relacionándose con el Gobierno a través del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, por intermedio de la Subsecretaría de Previsión Social.

Entre las entidades relacionadas se encuentran:

- a) **Consejo Técnico de Inversiones**, creado por la Reforma Previsional con el objetivo de efectuar informes, propuestas y pronunciamientos respecto de las inversiones de los Fondos de Pensiones, procurando el logro de una adecuada rentabilidad y seguridad para éstos.
- b) **Comisión Clasificadora de Riesgo (CCR)**, entidad conformada por las Administradoras de Fondos de Pensiones y las Superintendencias de Pensiones (SP), de Bancos e Instituciones Financieras (SBIF) y de Valores y Seguros (SVS), con el fin de aprobar o rechazar instrumentos de inversión y sus clasificaciones de riesgo, además de establecer sus procedimientos específicos de aprobación.
- c) **Comisión Ergonómica Nacional (CEN)**, creada por la ley 19.404, del 21 de Agosto de 1995, es la encargada de la calificación de una labor considerada pesada, para la rebaja de edad legal para pensionarse por vejez.
- d) **Comisiones Médicas**, entidades encargadas de determinar la condición de invalidez total o parcial de los afiliados que, sin cumplir los requisitos de edad para obtener pensión de vejez, y a consecuencia de enfermedad o debilitamiento de sus fuerzas físicas o intelectuales, sufran un menoscabo permanente de su capacidad de trabajo.

**2.4**  
**CONTEXTO INTERNO**  
**DEL SERVICIO**

La Superintendencia de Pensiones fue creada por la Ley N° 20.255, de Marzo del año 2008, como sucesora y continuadora legal de la Superintendencia de Administradora de Fondos de Pensiones.

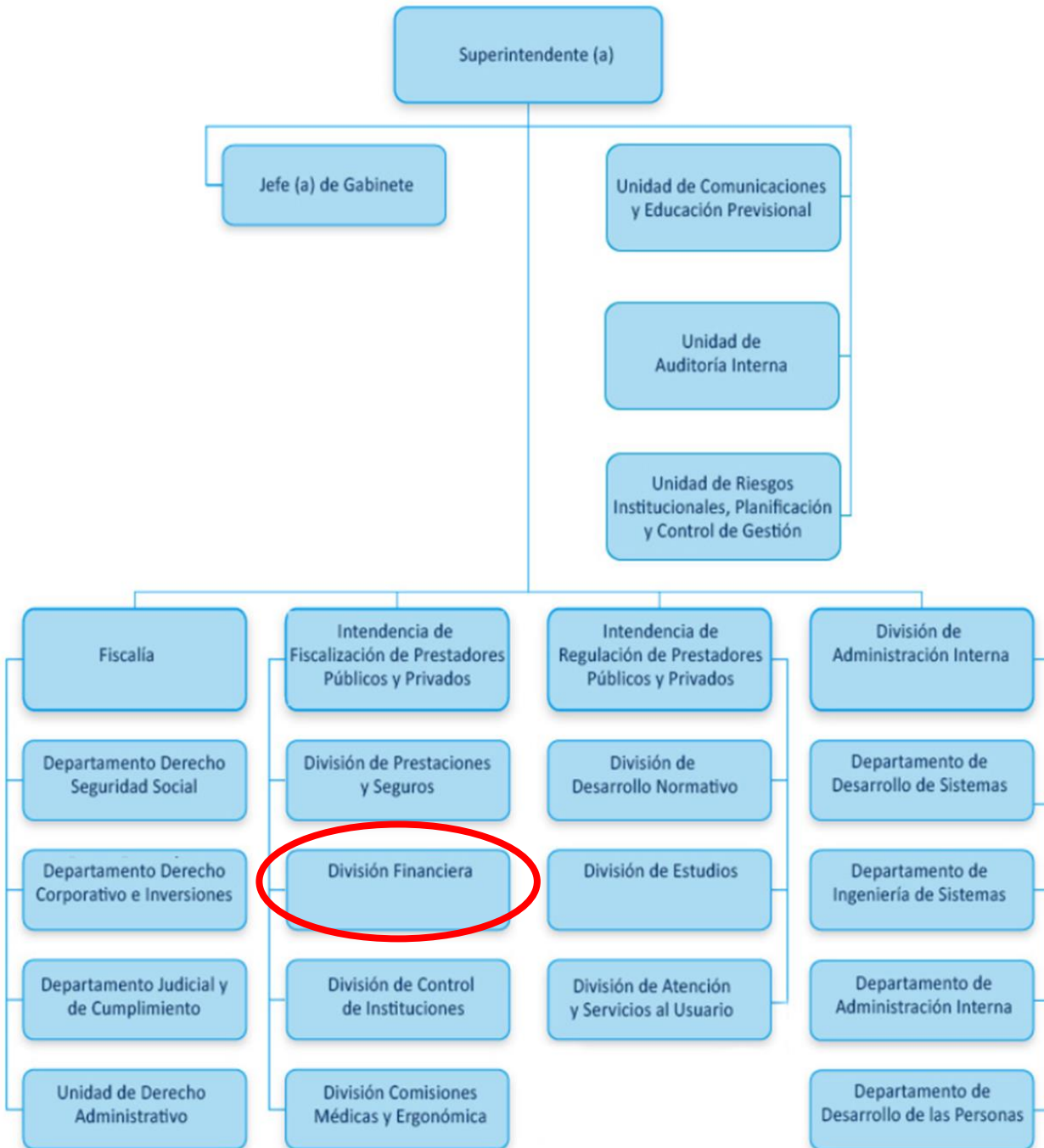
Es un Organismo contralor, técnico y altamente profesionalizado cuyo objetivo es la supervigilancia y control de las Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP), la Administradora de Fondos de Cesantía (AFC) y del Instituto de Previsión Social (IPS), sus objetivos estratégicos son los siguientes:

Para cumplir con su misión, la Superintendencia lleva a cabo un enfoque de Supervisión basado en riesgo, cuya ejecución es responsabilidad directa del Intendente/a de Fiscalización.

En cuanto a la gestión de las personas, la Superintendencia de Pensiones se encuentra desarrollando un plan de fortalecimiento que incluye el levantamiento de la totalidad de los perfiles de cargo, el diseño e implementación del Ciclo de Desempeño Institucional y, para efectos de sustentar estos cambios, una revisión de la estructura del Departamento Desarrollo de las Personas.

En cuanto al marco de supervisión, para cumplir con esta misión la Superintendencia está profundizando el enfoque de supervisión en base a riesgos.

2.5  
ORGANIGRAMA DEL SERVICIO



**2.6  
DIMENSIONES  
DEL  
SERVICIO**

**2.6.1 DOTACIÓN**

<b>Dotación Total</b> (planta y contrata)	<b>240</b>
<b>Dotación de Planta</b>	<b>35</b>
<b>Dotación a Contrata</b>	<b>205</b>
<b>Personal a Honorarios</b>	<b>14</b>

**2.6.2 PRESUPUESTO ANUAL**

<b>Presupuesto Corriente</b>	<b>\$14.539.805.000.-</b>
<b>Presupuesto de Inversión</b>	<b>\$ 103.952.000.-</b>

**2.6.3 COBERTURA TERRITORIAL**

La Superintendencia de Pensiones cumple un rol estratégico para resguardar a los usuarios del sistema de pensiones y seguro de cesantía, por lo que es relevante nuestra presencia a nivel nacional. Las oficinas regionales están establecidas en:

- Arica
- Iquique
- Antofagasta
- Copiapó
- La Serena
- Viña del Mar
- Santiago
- Rancagua
- Talca
- Temuco
- Concepción
- Valdivia
- Puerto Montt
- Coyhaique
- Punta Arenas

**2.7  
CARGOS DEL  
SERVICIO ADSCRITOS  
AL SISTEMA DE ADP**

Los cargos que actualmente están adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública los siguientes:

- Superintendente/a
- Fiscal
- Intendente/a de Regulación
- Intendente/a de Fiscalización
- Jefe/a División Estudios
- Jefe/a División Financiera
- Jefe/a División de Control de Instituciones
- Jefe/a de División de Desarrollo Normativo
- Jefe/a División de Atención y Servicio al Usuario
- Jefe/a División Comisiones Médicas y Ergonómicas
- Jefe/a División Administración Interna

**III. PROPÓSITO DEL CARGO**

**3.1  
FUNCIONES  
ESTRATÉGICAS DEL  
CARGO**

Al asumir el cargo de Jefe/a División Financiera le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Supervisar el funcionamiento de las Administradoras de Fondos de Pensiones y de la Administradora del Seguro de Cesantía en su aspecto financiero con un enfoque preventivo.
2. Monitorear los riesgos financieros de las inversiones de los Fondos de Pensiones y de Cesantía y establecer metodologías para la medición del riesgo de las carteras de inversión de los Fondos de Pensiones, aplicando un enfoque preventivo para la evaluación de dichos riesgos.
3. Supervisar las inversiones, con recursos de los fondos de pensiones, a efectos de alertar en forma temprana sobre conflictos de interés entre las administradoras y los fondos de pensiones.
4. Velar por el cumplimiento de los requisitos legales relacionados al área financiera, tanto de las sociedades administradoras, como de los fondos de pensiones y cesantía: capital mínimo, rentabilidad mínima, encaje y custodia, entre otros.
5. Generar y supervisar el modelo de valoración de los instrumentos de inversión que conforman las carteras de inversión gestionadas por las Administradoras.
6. Implementar acciones preventivas, correctivas y de seguimiento que aseguren el mejoramiento continuo de los procesos a cargo.
7. Liderar al personal bajo su dependencia, guiándolos hacia el logro de los objetivos y el cumplimiento de las metas de la institución con un buen clima organizacional.

**3.2  
DESAFÍOS Y  
LINEAMIENTOS  
DEL CARGO  
PARA EL  
PERIODO**

<b>DESAFÍOS</b>	<b>LINEAMIENTOS</b>
<p>1. Evaluar la calidad de la gestión de inversiones y riesgos que realizan las administradoras y supervigilar los planes de regularización.</p>	<p>1.1 En el ámbito financiero, definir e implementar los criterios de evaluación de los riesgos inherentes relevantes para cada uno de los tipos de entidades fiscalizadas.</p> <p>1.2 Evaluar la calidad de la gestión de riesgos de las entidades fiscalizadas e identificar las deficiencias que deban representarse a las citadas entidades.</p> <p>1.3 Realizar seguimiento al cumplimiento de los requerimientos representados a las entidades y de los planes de mejora comprometidos por éstas.</p> <p>1.4 Proponer e implementar un modelo de supervisión en base a riesgo respecto de la inversión de los fondos de pensiones y cesantía en activos alternativos.</p>
<p>2. Supervisar el cumplimiento de las leyes y normas relativas al ámbito financiero y técnico de las administradoras.</p>	<p>2.1 En el ámbito de las inversiones, establecer los criterios que permiten diagnosticar áreas, procesos, subproceso y con una mayor exposición al riesgo de incumplimiento de las disposiciones legales y normativas a nivel de cada entidad fiscalizada.</p> <p>2.2 En el ámbito de las inversiones, diseñar e implementar una métrica que permita combinar los criterios de riesgo para cada uno de los procesos ejecutados por las entidades a efectos de evaluar el nivel de riesgo de incumplimiento normativo por proceso y entidades.</p>
<p>3. Optimizar la regulación, el control y la evaluación de las entidades fiscalizadas, en el marco del nuevo modelo de supervisión basado en riesgos.</p>	<p>3.1 Detectar oportunidades de mejora y proponer correcciones respecto a la coordinación entre la División Financiera y las otras Divisiones de la Superintendencia.</p> <p>3.2 Detectar oportunidades de mejora y proponer correcciones respecto al intercambio de información generada o requerida por la División Financiera y otros organismos regulares o supervisores.</p>



## IV. CONDICIONES PARA EL CARGO

### 4.1 VALORES Y PRINCIPIOS TRANSVERSALES PARA EJERCER LA DIRECCIÓN PÚBLICA

#### VALORES Y PRINCIPIOS TRANSVERSALES

##### **PROBIDAD Y ÉTICA EN LA GESTIÓN PÚBLICA**

Privilegia el interés general sobre el particular demostrando una conducta intachable y un desempeño honesto y leal de la función pública. Cuenta con la capacidad para identificar e implementar estrategias que permitan fortalecer la probidad en la ejecución de normas, planes, programas y acciones; gestionando con rectitud, profesionalismo e imparcialidad, los recursos públicos institucionales; facilitando además, el acceso ciudadano a la información institucional.

##### **VOCACIÓN DE SERVICIO PÚBLICO<sup>2</sup>**

Cree firmemente que el Estado cumple un rol fundamental en la calidad de vida de las personas y se compromete con las políticas públicas definidas por la autoridad, demostrando entusiasmo, interés y compromiso por garantizar el adecuado ejercicio de los derechos y deberes de los ciudadanos y por generar valor público.

Conoce, comprende y adhiere a los principios generales que rigen la función pública, consagrados en la Constitución Política de la República, la Ley Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, el Estatuto Administrativo y los distintos cuerpos legales que regulan la materia.

##### **CONCIENCIA DE IMPACTO PÚBLICO**

Es capaz de comprender, evaluar y asumir el impacto de sus decisiones en la implementación de las políticas públicas y sus efectos en el bienestar de las personas y en el desarrollo del país.

<sup>2</sup> Principios generales que rigen la función pública [www.serviciocivil.gob.cl/documentación-y-estudios](http://www.serviciocivil.gob.cl/documentación-y-estudios)

## 4.2 ATRIBUTOS DEL CARGO

ATRIBUTOS	PONDERADOR
<p><b>A1. VISIÓN ESTRATÉGICA</b>                      Capacidad para detectar y analizar las señales sociales, políticas, económicas, ambientales, tecnológicas, culturales y de política pública, del entorno global y local e incorporarlas de manera coherente a la estrategia y gestión institucional.</p> <p>Habilidad para aplicar una visión global de su rol y de la institución, así como incorporarla en el desarrollo del sector y del país.</p>	<b>10%</b>
<p><b>A2. EXPERIENCIA Y CONOCIMIENTOS</b>                      Es altamente deseable poseer experiencia en la gestión de cartera de inversiones institucionales y/o en la gestión de riesgos de procesos de inversión, en un nivel apropiado a las necesidades del cargo</p> <p>Adicionalmente, se valorará contar con experiencia en una o más de las siguientes materias:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Uso de Instrumentos derivados.</li> <li>- Procesos de inversión en activos inmobiliarios.</li> <li>- Procesos de inversión en el extranjero.</li> <li>- Procesos de inversión en títulos de deuda y capital privado nacional y extranjero.</li> </ul> <p>Es deseable contar con un nivel intermedio de idioma inglés (oral y escrito).</p> <p>Se valorará poseer al menos 3 años de experiencia en cargos directivos y/o gerenciales o de coordinación en cargos de similar envergadura.</p>	<b>20%</b>
<p><b>A3. GESTIÓN Y LOGRO</b>                      Capacidad para generar y coordinar estrategias que aseguren resultados eficientes, eficaces y de calidad para el cumplimiento de la misión y objetivos estratégicos institucionales, movilizand o a las personas y los recursos disponibles.</p> <p>Habilidad para evaluar, monitorear y controlar los procesos establecidos, aportando en la mejora continua de la organización.</p>	<b>15%</b>
<p><b>A4. LIDERAZGO EXTERNO Y ARTICULACIÓN DE REDES</b>                      Capacidad para generar compromiso y respaldo para el logro de los desafíos, gestionando las variables y relaciones del entorno, que le proporcionen viabilidad y legitimidad en sus funciones.</p> <p>Habilidad para identificar a los actores involucrados y generar las alianzas estratégicas necesarias para agregar valor a su gestión y para lograr resultados interinstitucionales.</p>	<b>15%</b>
<p><b>A5. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS</b>                      Capacidad para identificar y administrar situaciones de presión, riesgo y conflictos, tanto en sus dimensiones internas como externas a la organización, y al mismo tiempo, crear soluciones estratégicas, oportunas y adecuadas al marco institucional público.</p>	<b>15%</b>
<p><b>A6. LIDERAZGO INTERNO Y GESTIÓN DE PERSONAS</b>                      Capacidad para entender la contribución de las personas a los resultados de la gestión institucional. Es capaz de transmitir orientaciones, valores y motivaciones, conformando equipos de alto desempeño, posibilitando el desarrollo del talento y generando cohesión y espíritu de equipo.</p> <p>Asegura que en la institución que dirige, prevalezcan el buen trato y condiciones laborales dignas, promoviendo buenas prácticas laborales.</p>	<b>15%</b>
<p><b>A7. INNOVACIÓN Y FLEXIBILIDAD</b>                      Capacidad para proyectar la institución y enfrentar nuevos desafíos, transformando en oportunidades las limitaciones y complejidades del contexto e incorporando en los planes, procedimientos y metodologías, nuevas visiones y prácticas; evaluando y asumiendo riesgos calculados que permitan generar soluciones, promover procesos de cambio e incrementar resultados de la Superintendencia.</p>	<b>10%</b>
<b>TOTAL</b>	<b>100%</b>

## V. CARACTERÍSTICAS DE CARGO

### 5.1 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

<b>Nº Personas que dependen del cargo</b>	22
<b>Presupuesto que administra</b>	No administra presupuesto

### 5.2 EQUIPO DE TRABAJO

El/la Jefe/a División Financiera tiene a su cargo cuatro Departamentos organizados de acuerdo al área temática que abarca:

- **Departamento Análisis y Control Financiero:**

- Control de Inversiones Nacionales y límites
- Control de custodias de instrumentos
- Cumplimiento encaje
- Revisión de estados financieros de administradoras y fondos
- Control de normativa contable de inversiones
- Fiscalización basada en riesgos

- **Departamento Riesgo Financiero:**

- Control de conflictos de intereses de las administradoras y fondos
- Control de prohibiciones de las administradoras y personas relacionadas
- Control de transacciones de los fondos a precios de mercado
- Fiscalización basada en riesgos

- **Departamento Inversión Extranjera:**

- Control de Inversiones Extranjera
- Control de custodias de instrumentos en el extranjero
- Control de comisiones
- Control de normativa de inversión extranjera
- Fiscalización basada en riesgos

- **Departamento Proyectos y Reportes Financieros**

- Planificación Proyectos del Departamento de Proyectos y Reportes Financieros, y Proyectos Informáticos de la División Financiera.
- Supervisión producción de Reportes Financieros.
- Supervisión y generación de Información Financiera para
- Procesos de control de la División.

**5.3  
CLIENTES  
INTERNOS ,  
EXTERNOS y  
OTROS ACTORES  
CLAVES**

Los principales **Clientes Internos** del/de la Jefe/a División Financiera son:

- Reporta directamente al Intendente de Fiscalización de Prestadores Públicos y Privados.
- Coordinación con la División Normativa para la emisión de las normas.
- Deberá coordinarse con las demás divisiones de la Intendencia, solicitando información y recibiendo retroalimentación para efectos de la evaluación de las entidades bajo supervisión.
- Deberá coordinarse con la División Estudios solicitando información y recibiendo retroalimentación de y manteniendo informada a la División de Atención y Servicios para efectos de la información y solución de consultas y reclamos que entrega esta División.
- Deberá atender los requerimientos de la Área de Comunicaciones de la Superintendencia.

Por la naturaleza de la función, esta jefatura se relaciona con **Clientes Externos**, tales como:

- Mantiene contacto con todos los directivos y ejecutivos relevantes de las entidades supervisadas: AFP y AFC.
- Mantiene contacto con los ejecutivos de las instituciones financieras que interactúan con las AFP y con organismos reguladores en materias financieras.

## 5.4 RENTA

El cargo corresponde a un grado **2°** de la Escala de Remuneraciones de los Servicios Fiscalizadores, más un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de un **1%**. Incluye las asignaciones y bonos de estímulo. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$6.095.000.-** 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, que se detalla a continuación:

Procedencia	Detalle Meses	Sub Total Renta Bruta	Asignación Alta Dirección Pública 1%	Total Renta Bruta	Total Remuneración Líquida Aproximada
Funcionarios del Servicio*	Meses sin asignaciones y bonos de estímulo: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$7.659.628.-	\$76.596.-	\$7.736.224.-	\$5.876.616.-
	Meses con asignaciones y bonos de estímulo: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$8.696.179.-	\$86.962.-	\$8.783.141.-	\$ 6.557.111.-
<b>Renta líquida promedio mensualizada referencial para funcionario del Servicio</b>					<b>\$6.103.000.-</b>
No Funcionarios**	Meses sin asignaciones y bonos de estímulo: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$7.646.412.-	\$76.464.-	\$7.722.876.-	\$5.867.939.-
	Meses con asignaciones y bonos de estímulo: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$8.682.963.-	\$86.830.-	\$8.769.793.-	\$6.548.435.-
<b>Renta líquida promedio mensualizada referencial para no funcionario del Servicio</b>					<b>\$6.095.000.-</b>

\***Funcionarios del Servicio:** Se refiere a los postulantes que provienen del mismo Servicio.

\*\***No Funcionario:** Se refiere a los postulantes que no provienen del mismo Servicio. Dichas personas después de cumplir 1 año completo de servicio recibirán en los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre la totalidad de las asignaciones y bonos de estímulo.

El no cumplimiento de las metas establecidas en el convenio de desempeño, que debe suscribir el alto directivo público, tendrá efectos en la remuneración en el siguiente año de su gestión.

La Renta detallada podría tener un incremento de hasta un 10% por redefinición del porcentaje de asignación de alta dirección pública.

## 5.5 CONVENIOS DE DESEMPEÑO DE ALTOS DIRECTIVOS PÚBLICOS

- El convenio de desempeño es un instrumento de gestión que orienta al alto directivo público en el cumplimiento de los desafíos que le exige su cargo y le fija objetivos estratégicos de gestión por los cuales éste será retroalimentado y evaluado anualmente y al término de su período de desempeño (Artículo 2º, Decreto 172).
- El convenio de desempeño se suscribe y es firmado con su superior jerárquico, teniendo un plazo máximo de 3 meses contados desde la fecha de su nombramiento
- El convenio de desempeño refleja:
  - Funciones estratégicas del cargo, asimismo, desafíos y lineamientos para el periodo, contenidas en el perfil de selección.
  - Objetivos relacionados con la gestión de personas de la institución.
  - Objetivos Operacionales de disciplina financiera, relacionados con mejorar la calidad del gasto, como también, desempeño de la institución hacia el usuario final, beneficiario y/o cliente y finalmente el cumplimiento de los mecanismos de incentivo de remuneraciones de tipo institucional y/o colectivo.
- El/la directivo/a deberá informar anualmente a su superior jerárquico del grado de cumplimiento de las metas y objetivos comprometidos en su convenio de desempeño.
- El no cumplimiento de las metas convenidas, tendrá efectos en la remuneración del/la directivo/a en el año siguiente de gestión (Artículos sexagésimo primero y siguientes de la Ley N° 19.882).

## 5.6 CONDICIONES DE DESEMPEÑO DE ALTOS DIRECTIVOS PÚBLICOS

- Nombramiento.

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

- Extensión del nombramiento y posibilidad de renovación.

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

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

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

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

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

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

- Cargos de exclusiva confianza para los efectos de remoción.

Los cargos del Sistema de Alta Dirección Pública, para efectos de remoción, se entenderán como de "exclusiva confianza". Esto significa que se trata de plazas de provisión reglada a través de concursos públicos, pero las personas así nombradas permanecerán en sus cargos en tanto cuenten con la confianza de la autoridad facultada para decidir el nombramiento.

- Obligación de responder por la gestión eficaz y eficiente.

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

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

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

- Obligación de dedicación exclusiva y excepciones.

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

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

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

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

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

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

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

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

El alto directivo público tendrá derecho a gozar de una indemnización equivalente al total de las remuneraciones devengadas en el último mes, por cada año de servicio en la institución en calidad de alto directivo público, con un máximo de seis, conforme a lo establecido en el inciso tercero del artículo quincuagésimo octavo de la Ley N° 19.882.

La indemnización se otorgará en el caso que el cese de funciones se produzca por petición de renuncia, antes de concluir el plazo de nombramiento o de su renovación, y no concurra una causal derivada de su responsabilidad administrativa, civil o penal, o cuando dicho cese se produzca por el término del periodo de nombramiento sin que este sea renovado.

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

Los altos directivos públicos, deberán dar estricto cumplimiento al principio de probidad administrativa, previsto en el inciso primero del artículo 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 Instrucciones Presidenciales sobre Buenas Prácticas Laborales en Desarrollo de Personas en el Estado, contempladas en el Oficio del Gabinete Presidencial N° 001, de 26 de enero de 2015.



Condiciones Especiales:

- 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. En consecuencia, una vez que el/la Jefe/a de División Financiera de la Superintendencia de Pensiones se desvincule de la Superintendencia de Pensiones, no podrá durante el lapso de seis meses contados desde la fecha de expiración de funciones, desarrollar actividades laborales dependientes o independientes, esporádicas o permanentes para personas, empresas o instituciones del sector privado sujetas a la fiscalización de la Superintendencia de Pensiones. (Inciso final del artículo 56, de la Ley O. C. de Bases G. de la Administración del Estado, N° 18.575).
- Los funcionarios de la Superintendencia de Pensiones, una vez nombrados, se encuentran afectos al siguiente motivo de abstención: Tener relación de servicio con persona natural o jurídica interesada directamente en el asunto, o haberle prestado en los dos últimos años servicios profesionales de cualquier tipo y en cualquier circunstancia o lugar. (Artículo 12, numeral 5, de la Ley N° 19.880).
- El/la Jefe/a de División Financiera de la Superintendencia de Pensiones y todo el personal de la Superintendencia de Pensiones deberán guardar reserva y secreto absolutos de las informaciones de las cuales tomen conocimiento en el cumplimiento de sus labores. Asimismo, deberán 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. (Inciso tercero y final del artículo 50 de la Ley N° 20.255)".