

DIRECTOR O DIRECTORA NACIONAL ¹
INSTITUTO DE PREVISIÓN SOCIAL
MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
I NIVEL JERÁRQUICO

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región Metropolitana,
Santiago

I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO

**1.1 MISIÓN
Y FUNCIONES DEL
CARGO**

Al Director o Directora Nacional le corresponde liderar la institución responsable de la administración de los sistemas previsionales provistos por el Estado (pensiones solidarias y prestaciones de los regímenes previsionales de las antiguas cajas de previsión), garantizando el acceso de las personas a los derechos de seguridad social, en concordancia con los lineamientos del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

Al asumir el cargo de Director/a Nacional le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Garantizar la entrega eficiente y oportuna de las prestaciones de seguridad social y demás prestaciones que la ley encomiende, en conformidad a las normas, instrucciones y lineamientos estratégicos definidos por las autoridades.
2. Administrar los regímenes previsionales provistos por el Estado, el sistema de pensiones solidarias y el sistema de los regímenes previsionales de las antiguas cajas de previsión, además de otras prestaciones que la ley determine conceder u otorgar a las y los ciudadanos.
3. Garantizar y velar por la confiabilidad, integridad, preservación y seguridad de la información y, en particular, del Sistema de Información de Datos Previsionales, a través de un proceso de modernización tecnológica para asegurarla continuidad operacional y el cumplimiento de la legislación sobre protección de datos.
4. Asegurar la adecuada implementación del modelo de atención, velando por el mejoramiento de la calidad y cobertura de los servicios que se entregan a través de los Centros de Atención Previsional, de los canales de atención no presencial y de la red de atención externa, fortaleciendo la educación e información sobre los derechos y deberes de la seguridad social.
5. Garantizar el adecuado funcionamiento de la plataforma de atención ChileAtiende, haciendo las mejoras necesarias para potenciar dicho servicio, asegurando la correcta calidad de los sistemas de concesión, pago, mantención, suspensión y extinción de las prestaciones del Estado, contribuyendo con ello, a acercar el Estado a las personas.
6. Gestionar en forma eficaz y eficiente la recaudación y cobranza de las cotizaciones de los/as Usuarios/as, mejorando tanto la oportunidad de la acreditación de las mismas como la integridad de la información.

¹ Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 05-03-2024

7. Garantizar la adecuada administración de los recursos presupuestarios, financieros, humanos y materiales del Instituto de Previsión Social, conforme a lineamientos estratégicos definidos, velando por su eficiente, idónea y proba administración.
 8. Garantizar la continuidad operativa de la institución, mediante planes que permitan observar, interpretar e intervenir oportunamente con estrategias interinstitucionales que aporten a equilibrar la operación y el resguardo de las personas.
 9. Gestionar una Coordinación Interinstitucional que permita trabajar de manera efectiva con otras instituciones gubernamentales y organizaciones, facilitando el intercambio de información entre diferentes entidades para mejorar la eficiencia y efectividad de las operaciones, y ser capaz de solucionar problemas de manera realmente eficiente.
- Garantizar y asegurar que solo las personas que cumplen con los criterios establecidos sean las beneficiarias de los beneficios sociales y de seguridad social.

1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

Nº Personas que dependen directamente del cargo	21
Nº Personas que dependen indirectamente del cargo	2543
Presupuesto que administra	M\$10.922.868.887

1.3 DESAFÍOS Y LINEAMIENTOS PARA EL PERIODO²

Corresponde a las contribuciones específicas que la autoridad respectiva espera que el/la Alto/a Directivo/a 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. Implementar sistemas de gestión al interior de la Institución que permitan la ejecución de Políticas públicas asociadas a la previsión y seguridad social del País, potenciando procesos que soporten, entre otros la pensión básica garantizada y el bolsillo familiar electrónico.	1.1 Generar servicios y canales de atención digital que mejoren la experiencia de los usuarios del servicio.
	1.2 Mejorar los tiempos promedios de tramitación de solicitudes de beneficios del sistema de pensiones solidarias.
	1.3 Fortalecer la formación y desarrollo de las personas para dar respuesta de manera rápida y correcta a la ciudadanía en temas de previsión y de seguridad social.

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

	<p>1.4 Fortalecer los controles con proveedores externos, que garanticen la entrega del beneficio en materia de previsión y seguridad social</p> <p>1.5 Garantizar y asegurar que solo las personas que cumplen con los criterios establecidos sean las beneficiarias de los beneficios sociales y de seguridad social.</p> <p>1.6 Garantizar adaptabilidad a cambios Legislativos, las leyes y regulaciones presentan cambios los que deben ser abordados rápidamente para garantizar la continuidad de los servicios.</p>
<p>2. Fortalecer las áreas de soporte administrativos y tecnológicos de la institución, para dar respuesta a las transformaciones que deba experimentar la institución para cumplir en materias de previsión y de seguridad social Implementar procesos paulatinos de descentralización y/o desconcentración en la gestión del servicio.</p>	<p>2.1 Diagnóstico sobre estructura organizacional de la institución, considerando la cobertura de los servicios que presta tanto a nivel territorial como temático; procesos de descentralización y/o desconcentración y dotación de la institución.</p> <p>2.2 Presentar e implementar propuesta de modificación, si fuere requerido, que permita cumplir a cabalidad con competencias legales.</p> <p>2.3 Reforzar los controles sobre las fiscalizaciones y mejorar los tiempos de respuestas a las entidades fiscalizadoras SUSESO, SP y CGR, en materia de previsión y seguridad social.</p>
<p>3. Desarrollar capacidades institucionales en materia de transformación digital, la innovación de manera de fortalecer las competencias requeridas por el servicio en el cumplimiento de sus</p>	<p>3.1 Incorporar inteligencia artificial e interoperabilidad en los procesos internos y servicios que presta la institución, en el cumplimiento de la ley.</p> <p>3.2 Generar e implementar procedimientos</p>

<p>funciones</p>	<p>administrativos simples que permitan dar respuesta con eficiencia y eficacia a los distintos procesos del servicio y garanticen el correcto uso de los recursos públicos</p> <p>3.3 Implementar procesos administrativos que permitan la correcta rendición de cuentas que garanticen el correcto uso de los recursos. Públicos.</p> <p>3.4 Reforzar controles automatizados sobre ejecución y pertinencia del gasto público.</p> <p>3.5 Reforzar los controles sobre las fiscalizaciones y mejorar los tiempos de respuestas a las entidades fiscalizadoras SUSESO, SP y CGR, en materia de previsión y seguridad social.</p> <p>3.6 Fortalecer los controles con proveedores externos, que garanticen la entrega del beneficio en materia de previsión y seguridad social.</p> <p>3.7 Garantizar y asegurar que solo las personas que cumplen con los criterios establecidos sean las beneficiarias de los beneficios sociales y de seguridad social.</p>
<p>4 Generar una cultura al interior del servicio que le de especial importancia a los temas de probidad y transparencia.</p>	<p>4.1 Desarrollar e implementar estrategias de gestión alineadas a los lineamientos nacionales y desarrollo de personas, inclusión, sistema de integridad y perspectiva de género, a fin de apoyar e implementar la agenda en materia de seguridad social.</p> <p>4.2 Implementar un plan de</p>

	Integridad y transparencia pública, conforme a la estrategia nacional.
--	------------------------------------------------------------------------

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 **1ºB** de la Escala Única de Sueldos DL 249, más un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de un **100%**. Incluye las asignaciones de modernización. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$8.099.000.-** para un/a no funcionario/a, la que se obtiene de una aproximación del promedio entre el "Total Remuneración Líquida Aproximada" de los meses sin asignación de modernización y el "Total Remuneración Líquida Aproximada" de los meses con asignación de modernización, cuyo detalle es el siguiente:

*Renta líquida promedio mensual referencial meses sin asignación de modernización (enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre) **\$7.019.000.-**

Renta líquida promedio mensual referencial meses con asignación de modernización (marzo, junio, septiembre y diciembre) **\$10.259.000.-

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 O CANDIDATA

2.1 REQUISITOS LEGALES ³

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.

- I) Título profesional de una carrera de, a lo menos, 10 semestres de duración y experiencia profesional mínima de 5 años; o
- II) 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, del DFL N° 4, de 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 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 operaciones en organizaciones de servicios y/o seguridad social, en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo*.

Adicionalmente, se valorará tener experiencia en procesos de calidad de servicio y/o gestión de procesos masivos de atención de usuarios/as, administración de redes de atención a nivel nacional y grandes transacciones, seguridad social**.

Se valorará adicionalmente la posesión de magister en seguridad social o gerencia pública.

*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.

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/la mismo/a candidato/a**. 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.

**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. COMUNICACIÓN ESTRATÉGICA	Capacidad para generar un plan comunicacional en situaciones complejas o relevantes, consistentes y alineadas con la estrategia de la organización. Considera medios disponibles, audiencia, contexto e impacto del mensaje, desarrollando un relato claro y facilitando espacio para la escucha y diálogo constructivo.
C3. 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.
C4. GESTIÓN DE REDES	Capacidad para construir relaciones de colaboración con personas y organizaciones clave para favorecer el logro de los objetivos e impactos concretos para la organización. Implica la capacidad de generar compromiso y lograr acuerdos beneficiosos para ambas partes, en pos de la creación de valor.
C5. 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.

III. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

3.1 DOTACIÓN

Dotación Total (planta y contrata)	2.564
Presupuesto Anual	M\$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 género⁴ y considerando a sus funcionarios y funcionarias como el principal capital de la institución.

DESAFÍOS GUBERNAMENTALES ACTUALES PARA EL SERVICIO

El Servicio, a través de los mandatos Gubernamentales y las líneas estratégicas en materia de seguridad social, adoptó y trabaja en el cumplimiento de los siguientes desafíos:

1. Pago de Aporte Familiar Permanente,
2. Pago de la Pensión Garantizada Universal.
3. Fortalecimiento del Pilar Solidario tanto para la etapa de vejez o situaciones de invalidez.
4. Políticas con impacto financiero en directo beneficio a los adultos mayores; por ejemplo, la rebaja de la cotización de salud.
5. Asegurar y garantizar la oportuna entrega de los beneficios previsionales de acuerdo al ciclo de vida, por ejemplo, asignación por muerte.

CONTEXTO EXTERNO DEL SERVICIO

El Instituto de Previsión Social, se desarrolla en un sistema interrelacionado con diversos estamentos, en primer lugar depende del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, a través de la Subsecretaría de Previsión Social. Del mismo modo se articula con los organismos supervisores y fiscalizadores, tales como la Superintendencia de Pensiones, la Superintendencia de Seguridad Social y la Contraloría General de la República.

A su vez mantiene alianzas estratégicas, con el objetivo de cumplir los objetivos institucionales, entre las instituciones cabe destacar: Ministerio de Desarrollo Social y Ministerios Secretaría General de la Presidencia.

CONTEXTO INTERNO DEL SERVICIO

Los desafíos planteados, se abordan en coherencia con la misión y visión del Servicio, dando cuenta de manera concreta de los objetivos estratégicos, de esta forma y para su cumplimiento los aspectos más relevantes del desarrollo organizacional son:

Mantenimiento de una dotación adecuada, conforme a los modelos objetivos de medición.

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 co-creación 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

PRODUCTOS ESTRATÉGICOS (BIENES Y/O SERVICIOS)

Servicio de atención a población usuaria en materias previsionales, sociales y otros trámites y servicios.

Concesión, pago y mantención de beneficios previsionales, beneficios complementarios y regímenes especiales a la población beneficiaria.

Recaudación, distribución, compensación y registro de las cotizaciones previsionales y cobranza de deudas previsionales efectuadas por empleadores e independientes.

Servicio de pago masivo de beneficios de seguridad social y demás prestaciones sociales encomendados al Instituto por cuenta de terceros.

**3.3
USUARIOS y
USUARIAS INTERNOS
Y EXTERNOS**

El Director o Directora Nacional se relaciona principalmente con:

- Usuarios/as.
- Ministerio del Trabajo y Previsión Social.
- Subsecretaría de Previsión Social.
- Contraloría General de la República.
- Superintendencia de Seguridad Social.
- Superintendencia de Pensiones.
- Dirección de Presupuestos.

- Ministerio de Desarrollo Social y Familia
- Fondo Nacional de Salud.
- Instituto de Seguridad Laboral.
- Servicio Nacional de Capacitación y Empleo.
- Autoridades regionales, provinciales y municipales.
- Asociaciones de adultos/as mayores.
- Asociaciones de pensionados/as.
- Administradoras de Fondos de Pensiones.
- Cajas de compensación.
- Entidades bancarias con convenio de pago.
- Organismos públicos y privados del sistema de seguridad social.

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 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 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 bajo ninguna circunstancia otros servicios que los señalados en la ley, ya sea en forma directa o indirecta, resultándoles especialmente prohibido sugerirles una determinada modalidad de pensión o recomendarles a una Administradora de Fondos de Pensiones o Compañía de Seguros que ofrezca rentas vitalicias. Cualquiera infracción a esta norma será constitutiva de falta grave para los efectos de establecer su responsabilidad administrativa, sin perjuicio, de las demás sanciones que procedan de conformidad a la ley (Artículo 58).