

**INTENDENTE/A DE FISCALIZACIÓN DE PRESTADORES PÚBLICOS Y PRIVADOS  
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**

Al/A la Intendente/a de Fiscalización de Prestadores Públicos y Privados le corresponde fiscalizar, bajo un enfoque de Supervisión Basado en Riesgos y de cumplimiento normativo, al sistema de pensiones y el seguro de cesantía, resguardando los intereses de los afiliados y beneficiarios de ambos sistemas.

**1.2  
REQUISITOS  
LEGALES**

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.

## 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.

## 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) **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.
- b) **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.
- c) **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.
- d) **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.

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

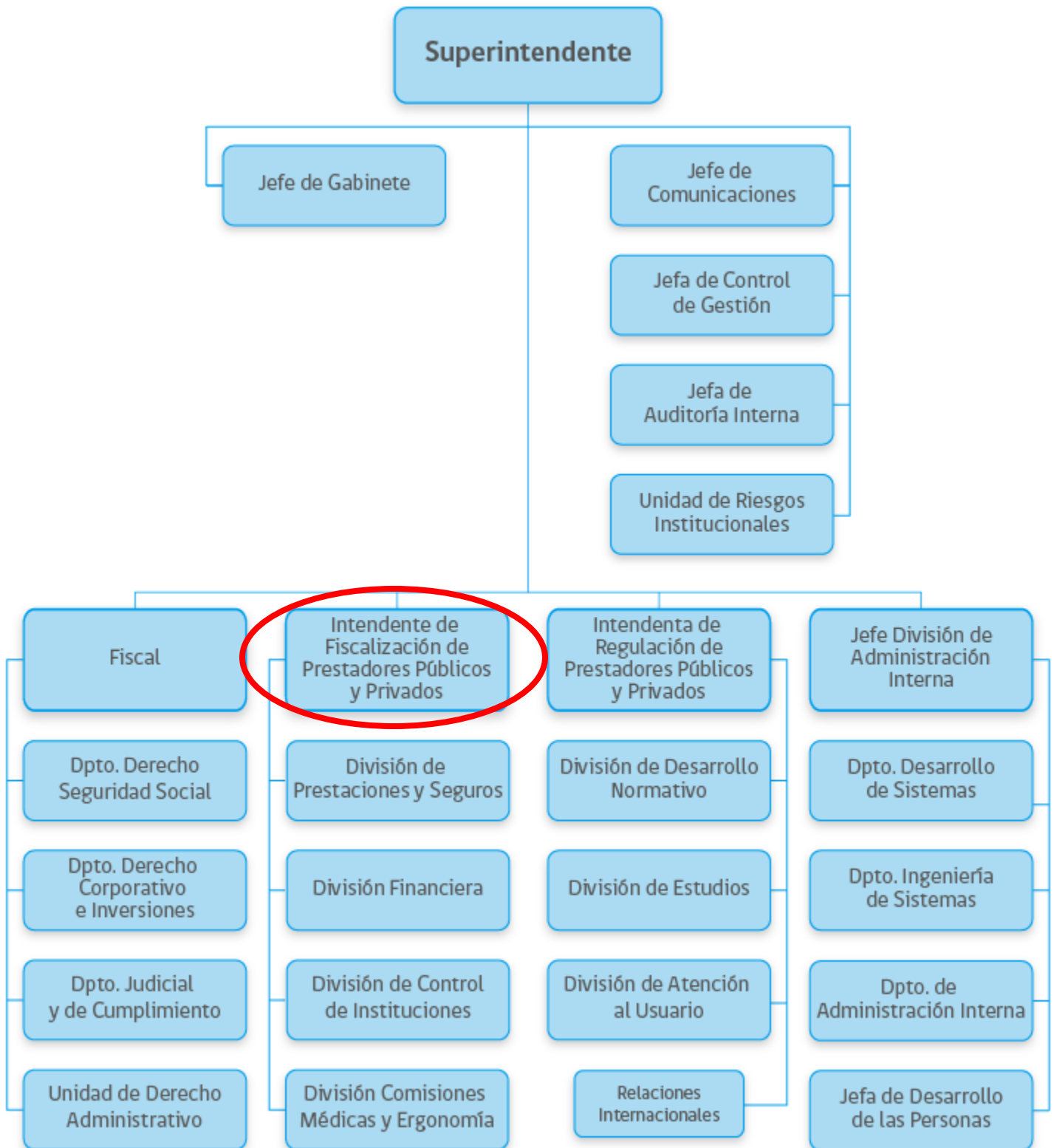
La Superintendencia de Pensiones fue creada por la Ley N° 20.255, de Marzo del año 2008, como sucesora y continuadora legal de la Superintendencia de Administradora de Fondos de Pensiones.

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.

Actualmente, la Superintendencia de Pensiones se encuentra desarrollando un plan de fortalecimiento de la función Gestión de Personas, que incluye el levantamiento de la totalidad de los perfiles de cargo, una revisión de la estructura del Departamento Desarrollo de las Personas y el diseño e implementación del Ciclo de Desempeño Institucional.

2.5  
ORGANIGRAMA DEL SERVICIO



**2.6  
DIMENSIONES  
DEL  
SERVICIO**

**2.6.1 DOTACIÓN**

<b>Dotación Total</b> (planta y contrata)	<b>235</b>
<b>Dotación de Planta</b>	<b>34</b>
<b>Dotación a Contrata</b>	<b>201</b>
<b>Personal a Honorarios</b>	<b>11</b>

**2.6.2 PRESUPUESTO ANUAL**

<b>Presupuesto Corriente</b>	<b>\$14.045.160.000.-</b>
<b>Presupuesto de Inversión</b>	<b>\$76.471.000.-</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.
- 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 Intendente/a de Fiscalización de Prestadores Públicos y Privados le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Diseñar y liderar la ejecución de las estrategias de supervisión específicas a cada ente supervisado, a través de la elaboración del plan de fiscalización que optimice el uso de los recursos que se dispone en función de la calidad de los procesos respectivos.
2. Evaluar el riesgo global de los entes supervisados, a partir del análisis de sus procesos y de los factores de riesgos correspondientes.
3. Coordinar a las divisiones de la Intendencia de Fiscalización para la ejecución y cumplimiento del plan anual de fiscalización.
4. Informar y asesorar al/a la Superintendente/a sobre la evaluación sistémica de los entes supervisados para la definición de las acciones correctivas correspondientes.
5. Proponer al/a la Superintendente/a la calificación de las entidades supervisadas bajo un enfoque de supervisión basada en riesgos.
6. Propender a la coordinación con otras superintendencias nacionales del ámbito financiero y de seguros para definir estrategias de fiscalización conjunta.
7. Coordinar y participar en reuniones con organismos nacionales e internacionales para discutir materias de fiscalización.

## 3.2

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

DESAFÍOS	LINEAMIENTOS
<p>1. Perfeccionar los sistemas de fiscalización a los regulados, con el propósito de proteger los derechos previsionales de los usuarios del sistema de pensiones y seguro de cesantía.</p>	<p>1.1 Mejorar los mecanismos de coordinación y retroalimentación con la Intendencia de Regulación, a fin de atender debidamente las necesidades derivadas de los reclamos de los usuarios del Sistema de Pensiones y del Seguro de Cesantía, que sirven de insumo para la fiscalización.</p> <p>1.2 Detectar las deficiencias y proponer acciones de fortalecimiento de los sistemas de fiscalización para aumentar los estándares de cumplimiento exigidos a los entes regulados con el propósito de proteger los derechos de los usuarios.</p> <p>1.3 Evaluar los sistemas de información de los usuarios del sistema de pensiones y seguro de cesantía, con la finalidad de retroalimentar los procesos de supervisión e implementar las mejoras correspondientes en función de los resultados obtenidos.</p>
<p>2. Fortalecer el sistema de Supervisión Basado en Riesgos (SBR), en base a las modificaciones legales en la materia.</p>	<p>2.1 Evaluar los resultados de los procesos de fiscalización y presentar propuestas de mejoras al modelo de SBR en base al cambio normativo.</p> <p>2.2 Diseñar, ejecutar y controlar planes de fiscalización en función de la evaluación de riesgo de cada regulado, tanto en aspectos preventivos como de cumplimiento.</p>



<p>3. Mejorar la coordinación con los organismos supervisores nacionales relacionados, con el objetivo de disponer de mayores insumos para mejorar el proceso de fiscalización.</p>	<p>3.1 Establecer protocolos de intercambios de información con otros reguladores y establecer procedimientos de fiscalización conjunta, cuando corresponda.</p>
<p>4. Perfeccionar el funcionamiento de las Comisiones Médicas y Ergonómica con el propósito de proteger los derechos de los usuarios del sistema de pensiones.</p>	<p>4.1 Evaluar los sistemas de gestión de riesgo de las Comisiones Médicas y Ergonómica.</p> <p>4.2 Proponer acciones de fortalecimiento de la fiscalización que aumente los estándares de cumplimiento exigidos a las Comisiones Médicas y Ergonómica.</p>
<p>5. Implementación de sistemas de fiscalización para la correcta puesta en marcha de la Ley para impulsar la productividad, en lo pertinente al sistema de pensiones.</p>	<p>5.1 Definir, planificar e implementar los nuevos sistemas de control.</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>1</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>1</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>15%</b>
<p><b>A2. EXPERIENCIA Y CONOCIMIENTOS</b> Es altamente deseable contar con experiencia en materias previsionales y/o de seguridad social.</p> <p>Adicionalmente, se valorará contar con experiencia en alguna de las siguientes materias:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Fiscalización y/o supervisión de entidades y sus procesos</li> <li>• Sistemas de Evaluación de Riesgo</li> </ul> <p>Se valorará poseer a lo menos 2 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, movilizándolo 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>10%</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>	78
<b>Presupuesto que administra</b>	No administra presupuesto

### 5.2 EQUIPO DE TRABAJO

El/La Intendente/a de Fiscalización de Prestadores Públicos y Privadas tiene a su cargo directo a 4 Jefes de División:

- **Jefe División Prestaciones y Seguros:** Esta división tiene a su cargo fiscalizar el otorgamiento y pago de los beneficios del Sistema de Pensiones y del Seguro de Cesantía; como asimismo a los asesores previsionales y las entidades de asesoría previsional.
- **Jefe División Control de Instituciones:** Esta División tiene a su cargo la fiscalización de los aspectos operacionales y contables, el riesgo tecnológico y la subcontratación de funciones de las entidades fiscalizadas, como asimismo, las materias relacionadas con el lavado de dinero y los aspectos comerciales de las Administradoras de Fondos de Pensiones.
- **Jefe División Financiera:** Esta División tiene a su cargo la fiscalización de la inversión de los recursos de los fondos de Pensiones y de Cesantía, el seguimiento de las políticas de inversión y las materias de gobierno corporativo de las Administradoras de Fondos de Pensiones y de la Administradora de Fondos de Cesantía. Igualmente monitorea los riesgos financieros de las inversiones de los Fondos de Pensiones de Cesantía, estableciendo metodologías para la medición de riesgos de las carteras con un enfoque preventivo.
- **Jefe División Comisiones Médicas y Ergonómica:** Esta División tiene a su cargo la fiscalización del proceso de calificación de invalidez del Sistema de Pensiones (Comisiones Médicas Central y Regionales) y la supervisión administrativa de la Comisión Ergonómica Nacional y Comisión de Apelaciones de la ley N° 19.404.

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

Los principales **Clientes Internos** del/de la Intendente/a de Fiscalización de Prestadores Públicos y Privadas son:

- Superintendente/a
- Intendente/A de Regulación
- Fiscal
- Jefaturas de División
- Jefatura de Comunicaciones

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

- Ministerio del Trabajo y Previsión Social
- Subsecretaría de Previsión Social
- Contraloría General de la República

Además, el/la Intendente/a de Fiscalización de Prestadores Públicos y Privados debe relacionarse con la alta dirección de las entidades supervisadas: directorios y Gerentes de las AFP y AFC, Director Nacional del IPS.

Ante estas instancias debe presentar los resultados de evaluaciones realizadas en el marco del proceso de supervisión. Además debe relacionarse con los ejecutivos de las organizaciones para monitorear el cumplimiento de los planes de mejoramiento o con la información requerida para realizar el proceso de supervisión, ya sea in-situ o extra situ.

**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 **\$5.974.000.-** 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.	\$7.565.515.-	\$75.655.-	\$7.641.170.-	\$ 5.778.744.-
	Meses con asignaciones y bonos de estímulo: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$8.569.925.-	\$85.699.-	\$8.655.624.-	\$ 6.387.416.-
<b>Renta líquida promedio mensualizada referencial para funcionario del Servicio</b>					<b>\$5.982.000.-</b>
No Funcionarios**	Meses sin asignaciones y bonos de estímulo: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$7.552.709.-	\$75.527.-	\$7.628.236.-	\$5.770.984.-
	Meses con asignaciones y bonos de estímulo: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$8.557.119.-	\$85.571.-	\$8.642.690.-	\$6.379.656.-
<b>Renta líquida promedio mensualizada referencial para no funcionario del Servicio</b>					<b>\$5.974.000.-</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

- Los nombramientos productos de los concursos públicos, abiertos y de amplia difusión, regulados en el Título VI de la Ley N° 19.882, tienen una duración de tres años y pueden ser renovados por la autoridad competente, esto es, aquella facultada para decidir el nombramiento, hasta dos veces, por igual plazo.
- El nombramiento es a través del Sistema de Alta Dirección Pública y para efectos de remoción se entenderán como cargos de exclusiva confianza. Esto significa que se trata de cargos 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.
- Los candidatos seleccionados en los cargos deberán responder por la gestión eficaz y eficiente de sus funciones en el marco de las políticas públicas.
- Los altos directivos públicos deberán desempeñarse con dedicación exclusiva.
- La calidad de funcionario directivo del Servicio será incompatible con el desempeño de cualquier otra actividad remunerada en el sector público o privado, a excepción de labores docentes o académicas, siempre y cuando éstas no superen las 12 horas semanales.



- Para la renovación en el cargo por un nuevo período se tendrá en consideración, entre otros, las evaluaciones disponibles del alto directivo, especialmente aquellas relativas al cumplimiento de los acuerdos de desempeño suscritos.
- 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 segundo 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.
- 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 Supremo N° 2, de 5 de abril de 2016, 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.
- 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 de Desarrollo Estratégico y Administración 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 Intendente de Fiscalización de Prestadores Públicos y Privados 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)."