

**SUPERINTENDENTE/A
SUPERINTENDENCIA DE PENSIONES
MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
I NIVEL JERÁRQUICO**

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región Metropolitana,
Santiago

I. EL CARGO

**1.1
MISIÓN DEL
CARGO**

Al/a Superintendente/a de Pensiones le corresponderá dirigir y gestionar la institución que regula y supervisa el Sistema de Pensiones y el Seguro de Cesantía, velando por los intereses de los afiliados y beneficiarios de ambos sistemas, promoviendo el desarrollo y perfeccionamiento de estos sistemas, a través de la generación de un marco normativo adecuado y una fiscalización basada en la supervisión de riesgos.

**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 2° 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:

Cautelar que los beneficios y las prestaciones del sistema de pensiones, tanto contributivo como solidario y del seguro de cesantía sean entregadas en tiempo y forma adecuada a sus beneficiarios y promover el desarrollo y perfeccionamiento del sistema de pensiones y del seguro de cesantía vigentes en Chile, velando por la adecuada rentabilidad y seguridad de los fondos que conforman dichos sistemas, a través de la generación de un marco normativo adecuado y de una fiscalización basada en la supervisión de riesgos.

Objetivos Estratégicos Institucionales:

1. Disminuir el riesgo neto en las categorías consideradas de mayor riesgo de las entidades fiscalizadas a través de la focalización del uso de recursos de acuerdo al modelo de Supervisión Basada en Riesgos (SBR).
2. Contribuir a perfeccionar el Sistema de Pensiones y del Seguro de Cesantía modificando la normativa que dicta esta Superintendencia con un enfoque de Supervisión Basada en Riesgos, en concordancia con la implementación de la Reforma Previsional y a otras Iniciativas Legales o Regulatorias.
3. Entregar una atención usuaria de calidad al público atendido por la Superintendencia de Pensiones, a través de todas las plataformas de servicio.

Productos Estratégicos (Bienes y/o Servicios)

1. Fiscalización de las AFP, de la AFC, del IPS, de los Fondos de Pensiones y de los Fondos de Seguro de Cesantía: Fiscalizar los aspectos jurídicos administrativos, contables y financieros de las AFP, de la AFC, del IPS, de los Fondos de Pensiones y de los Fondos de Seguro de Cesantía.
2. Proposición de modificaciones legales y normativas para el sistema de pensiones y de seguro de cesantía: Proponer modificaciones legales y normativas necesarias para el buen funcionamiento y desarrollo del sistema de pensiones y de seguro de cesantía. Este producto está orientado a la consecución directa de todos los objetivos estratégicos de este organismo contralor.
3. Atención de los usuarios del sistema y del público en general: Facilitar a los trabajadores y pensionados chilenos el acceso a la información sobre los beneficios que ofrece el sistema de pensiones y de seguro de cesantía. Además se considera la difusión del sistema.
4. Calificación del grado de invalidez de los afiliados y beneficiarios que la soliciten: Evaluar y calificar la condición de invalidez de los afiliados y beneficiarios del sistema que la soliciten.
5. Disposición de información y servicios técnicos necesarios para el correcto funcionamiento del Sistema de Pensiones: Proveer de

información al sistema de pensiones, dado el alto grado de especialización de las materias y de la obligatoriedad involucrada.

Clientes Institucionales

- Trabajadores afiliados al Sistema de Pensiones.
- Pensionados del Sistema de Pensiones.
- Servicios e instituciones del sector público.
- Administradoras de Fondos de Pensiones.
- Administradoras de Fondos de Cesantía.
- Trabajadores afiliados al Seguro de Cesantía.
- Beneficiarios del sistema de pensiones solidarias.
- Imponentes y beneficiarios de los regímenes de prestaciones de las cajas de previsión y del Servicio de Seguro Social.
- Instituto de Previsión Social.

2.2 DESAFÍOS GUBERNAMENTALES ACTUALES PARA EL SERVICIO

Actualmente, 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 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 se relaciona permanentemente con las siguientes entidades:

- **Ministerio del Trabajo y Previsión Social:** es el Ministerio a través del cual se relaciona esta Superintendencia con el Gobierno, por intermedio de la Subsecretaría de Previsión Social. Conforme se establece en el Artículo 40 de la Ley 20.255 dicha cartera de Estado será el órgano superior de colaboración del Presidente de la República en materias laborales y de previsión social, y le corresponderá proponer y evaluar las políticas y planes correspondientes, estudiar y proponer las normas aplicables a los sectores a su cargo, velar por el cumplimiento de las normas dictadas, asignar recursos y fiscalizar las actividades del respectivo sector.
- **Ministerio de Hacienda:** es el Ministerio a través del cual se solicitan los recursos presupuestarios y se coordina la ejecución de estos. Además, se relaciona activamente en materia de regulación del sistema financiero.
- **Administradora de Fondo de Pensiones (AFP) y Administradora de Fondos de Cesantía (AFC), Instituto de Previsión Social (IPS):** la relación es directa

por ser estas las entidades que administran el Sistema de Pensiones Solidarios, que por mandato de la Ley N° 20.255, le da las atribuciones a la Superintendencia para ejercer la fiscalización, supervigilancia y dar cumplimiento a la normativa vigente en materia referida al sistema de pensiones.

- **Organismos del Estado relacionados con las materias afines de la Superintendencia, a saber Superintendencia de Bancos y Superintendencia de Valores y Seguros:** se relacionan en materias afines y del ámbito de acción de esta Superintendencia.
- **Superintendencia de Seguridad Social:** se relaciona en materias afines al sistema de seguridad social.
- **Instituto Nacional de Estadística (INE):** esta Superintendencia mantiene relación por requerimientos de datos e insumos por parte del INE como de esta Superintendencia, en materia de tablas de mortalidad y mercado laboral.
- **Banco Central:** existe instancia de coordinación en el Consejo de Estabilidad Financiera, en materias relativas a cautelar la estabilidad financiera de la economía chilena.
- **Congreso Nacional:** se relaciona a través de la petición de tramitación de normativa y requerimiento particulares del Congreso o sus parlamentarios.
- **Municipalidades:** se relaciona por requerimientos afines a nuestro ámbito de acción.
- **Medios de comunicación:** existen instancias de requerimiento de información específica referidas al ámbito de acción de esta Superintendencia.

2.4 CONTEXTO INTERNO DEL SERVICIO

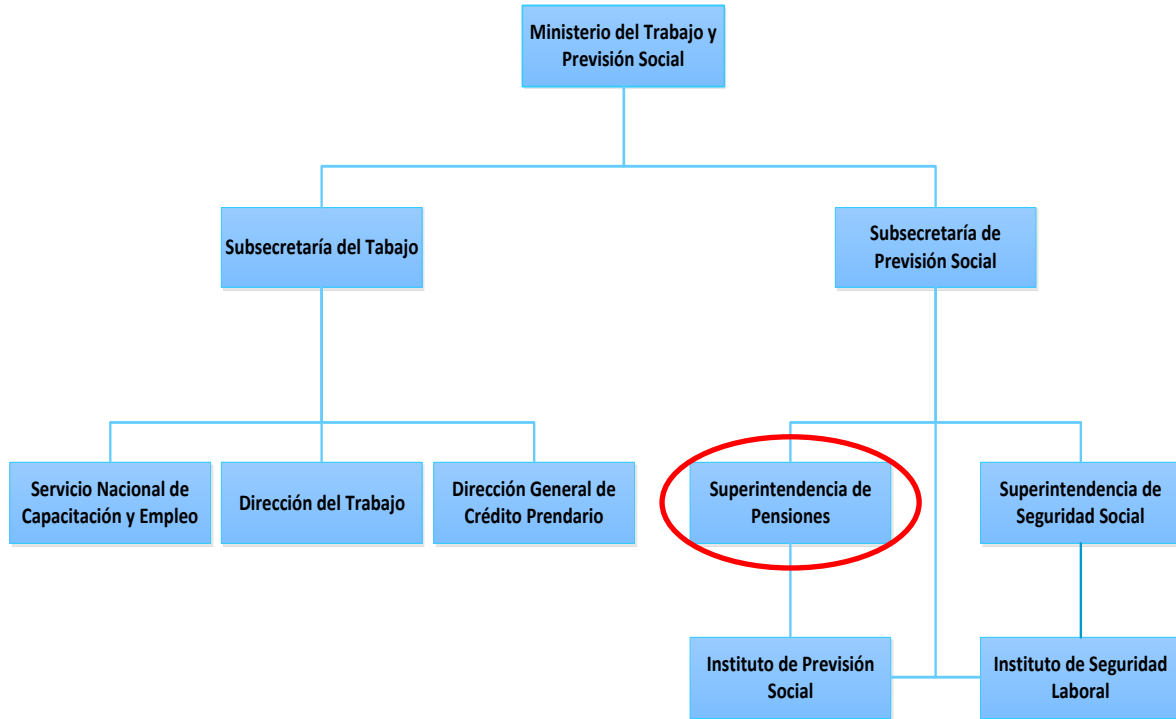
La Superintendencia de Pensiones fue creada por la Ley N° 20.255, de Marzo del año 2008, como sucesora y continuadora legal de la Superintendencia de Administradora de Fondos de Pensiones.

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:

- Desarrollar una organización orientada a las necesidades de los usuarios del sistema, con un equipo humano de excelencia.
- Fortalecer el modelo de SBR para optimizar/mejorar la fiscalización y regulación, sobre nuestros fiscalizados.
- Desarrollar e implementar mecanismos que permitan mejoras permanentes al sistema (de pensiones y cesantía, en el marco de la seguridad social).
- Generar y fomentar una cultura de previsión social y calidad de vida.
- Generar y gestionar información integral, consistente y confiable para el sistema.

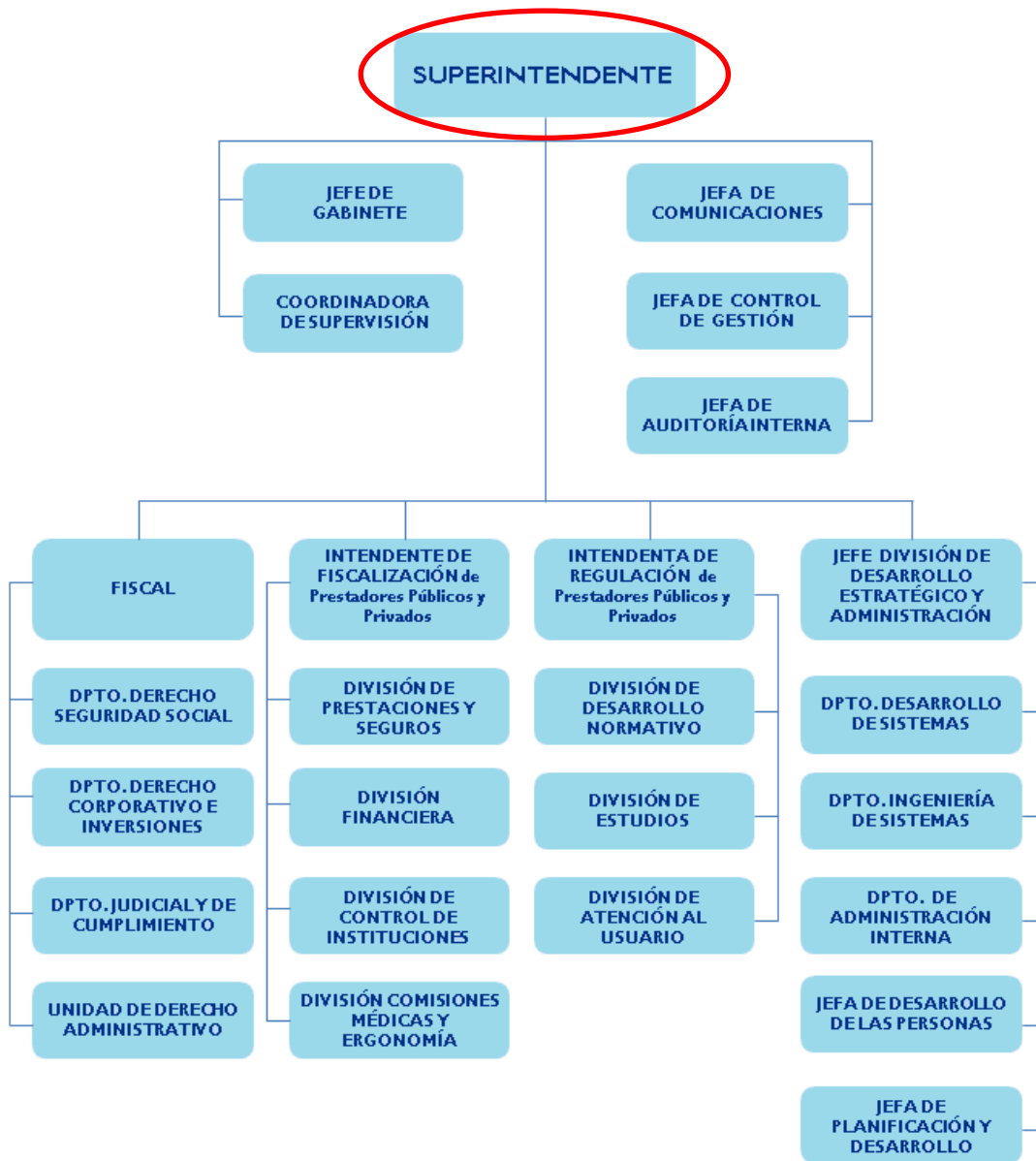
2.5
ORGANIGRAMA DEL SERVICIO

▪ ORGANIGRAMA MINISTERIAL



▪ **ORGANIGRAMA INSTITUCIONAL**

Los cargos que se relaciona directamente con el Superintendente son los siguientes:



2.6 DIMENSIONES DEL SERVICIO

2.6.1 DOTACIÓN

| | |
|--|------------|
| Dotación Total (planta y contrata) | 240 |
| Dotación de Planta | 34 |
| Dotación a Contrata | 206 |
| Personal a Honorarios | 267 |

2.6.2 PRESUPUESTO ANUAL

| | |
|---------------------------------|---------------------------|
| Presupuesto Corriente | \$13.967.174.000.- |
| Presupuesto de Inversión | \$76.471.000.- |

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
- Talca
- Concepción
- Valdivia
- Temuco
- Puerto Montt
- Coyhaique
- Punta Arenas

2.7 CARGOS DEL SERVICIO ADSCRITOS AL SISTEMA DE ADP

La Superintendencia según lo dispone el D.F.L N° 3 de 2008 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, tiene afecto al Sistema de Alta Dirección Pública (ADP) los siguientes cargos:

- Superintendente/a
- Fiscal
- Intendente de Fiscalización de Prestadores Públicos y Privados
- Intendente/a de Regulación de Prestadores Públicos y Privados
- Jefe/a de División Financiera
- Jefe/a de División Prestaciones y Seguros
- Jefe/a de División Control de Instituciones
- Jefe/a de División Comisiones Médicas y Ergonómica
- Jefe/a de División Desarrollo Normativo
- Jefe/a de División Estudios
- Jefe/a de División Atención y Servicios al Usuario
- Jefe/a de División Desarrollo Estratégico y Administración

III. PROPÓSITO DEL CARGO

3.1 FUNCIONES ESTRATÉGICAS DEL CARGO

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

1. Supervigilar la fiscalización y regulación del sistema de pensiones que permita resguardar los intereses de las personas a través de una supervisión permanente.
2. Garantizar una atención de calidad a los usuarios.
3. Establecer mecanismos para evaluar el riesgo global de los entes supervisados en las inversiones de los recursos de los fondos de pensiones y del seguro de cesantía.
4. Velar por la correcta aplicación de las políticas públicas, respecto al sistema de pensiones y seguro de cesantía.
5. Representar a la institución ante organismos especializados, tanto nacionales como extranjeros.
6. Participar activamente en el perfeccionamiento del sistema de pensiones, de acuerdo a los lineamientos de la agenda de modernización del Estado y a las definiciones que en este ámbito establezca la autoridad correspondiente.

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

| DESAFÍOS | LINEAMIENTOS |
|--|--|
| 1. Perfeccionar sistema de fiscalización del sistema de pensiones y el seguro de cesantía. | 1.1 Fortalecer un modelo de supervisión eficiente, que combine una supervisión basada en riesgos y una supervisión basada en normas, ejerciendo una fiscalización en gabinete y en terreno. |
| 2. Perfeccionar el funcionamiento del sistema de pensiones y seguro de cesantía, emitiendo la regulación que sea necesaria para estos efectos. | 2.1 Estudiar perfeccionamientos al sistema de pensiones y seguro de cesantía que pueden derivar en cambios regulatorios, proponiendo al Ministerio del Trabajo y Previsión Social los cambios legales o reglamentarios |
| 3. Entregar mayor información a los afiliados y beneficiarios del sistema de pensiones que les permita adoptar mejores decisiones | 3.1 Implementar procesos operacionales y sistemas de información que permitan a los usuarios adoptar las mejores decisiones 3.2 Perfeccionar sistemas de información a la ciudadanía en materia de deberes y derechos, mediante publicaciones, plataformas institucionales y medios de comunicación masivos |
| 4. Participar de las iniciativas para perfeccionar el sistema de pensiones | 4.1 Integrar las instancias que defina el gobierno para posibles reformas al sistema de pensiones |

IV. CONDICIONES PARA EL CARGO

4.1 VALORES Y PRINCIPIOS PARA EL EJERCICIO DE 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 PÚBLICO¹

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.

¹ Principios generales que rigen la función pública www.serviciocivil.gob.cl/documentación-y-estudios

4.2 ATRIBUTOS DEL CARGO

| ATRIBUTOS | PONDERADOR |
|---|-------------|
| <p>A1. VISIÓN ESTRATÉGICA 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 a la estrategia institucional enfocada en los nuevos desafíos del sistema previsional chileno y en el desarrollo del sector y del país.</p> | 20% |
| <p>A2. EXPERIENCIA Y CONOCIMIENTOS Es altamente deseable poseer experiencia en Fiscalización y/o Regulación en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo.</p> <p>Adicionalmente, se valorará tener experiencia y/o conocimientos en instituciones financieras y/o pensiones.</p> <p>Se valorará poseer 5 años de experiencia en cargos de dirección y/o gerencia en organizaciones de complejidad y/o envergadura equivalente a la institución a su cargo.</p> | 20% |
| <p>A3. GESTIÓN Y LOGRO 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> <p>Capacidad para diseñar e implementar instrumentos de gestión que permitan el perfeccionamiento del sistema previsional chileno.</p> | 15% |
| <p>A4. LIDERAZGO EXTERNO Y ARTICULACIÓN DE REDES 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> | 10% |
| <p>A5. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS 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> <p>Habilidad para negociar en forma efectiva, sin trazar los objetivos básicos que guíen la estrategia emprendida, protegiendo los intereses de su equipo y de la agenda sectorial y de gobierno.</p> | 10% |
| <p>A6. LIDERAZGO INTERNO Y GESTIÓN DE PERSONAS 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>Habilidad para dirigir y movilizar a los colaboradores frente a procesos de modernización institucional y comunicar activamente la visión de la Superintendencia y su impacto país.</p> <p>Asegura que en la institución que dirige, prevalezcan el buen trato y condiciones laborales dignas, promoviendo buenas prácticas laborales.</p> | 15% |
| <p>A7. INNOVACIÓN Y FLEXIBILIDAD 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.</p> | 10% |
| TOTAL | 100% |

V. CARACTERÍSTICAS DE CARGO

5.1 Ámbito de Responsabilidad

| | |
|---|--------------------|
| Nº Personas que dependen del cargo | 240 |
| Presupuesto que administra | \$14.043.645.000.- |

5.2 EQUIPO DE TRABAJO

El equipo del/la Superintendente/a está compuesto por:

Fiscalía: Vela por la legalidad de los actos administrativos de la institución, asesorando al Jefe/a Superior del Servicio y a las respectivas Intendencias y Jefaturas de División, en la toma de decisiones con el objeto de que el actuar de la institución se sujete a la normativa legal y reglamentaria vigente.

División de Desarrollo Estratégico y Administración: Debe garantizar el normal funcionamiento de todas las áreas referentes a capital humano, recursos físicos y financieros, tecnológicos y planificación y desarrollo, promoviendo e implementando políticas y medidas tendientes al uso eficiente de estos recursos, con el fin de facilitar el quehacer organizacional y el cumplimiento de las obligaciones con sus usuarios/as, y contribuir al logro de la excelencia en la calidad de los servicio de apoyo que presta la división, en conformidad a los principios de transparencia en la gestión pública y a las disposiciones legales vigentes.

Intendencia de Fiscalización de Prestadores Públicos y Privados: Coordina la supervisión de las entidades que conforman el sistema de pensiones y seguro de cesantía, evalúa el riesgo global de los entes supervisados, diseña y ejecuta estrategias de supervisión. De ella dependen:

- División Financiera: Controlar el cumplimiento de las normas y políticas relativas al ámbito financiero y técnico que las AFP aplican en la inversión de los recursos de los fondos de pensiones y fiscaliza a las administradoras en materias de su incumbencia.
- División Prestaciones y Seguros: Velar por el otorgamiento oportuno de las prestaciones a los afiliados de las AFP y sus beneficiarios y por el seguro que deben contratar las administradoras con las compañías de seguros.
- División Control de Instituciones: En cuanto a las administradoras de fondos de pensiones fiscaliza la correcta administración de las cuentas individuales de los afiliados, controla el cumplimiento de las normas sobre publicidad e información a los afiliados
- División Comisiones Médicas y Ergonómicas: Velar por el cumplimiento integral de la legislación en lo relativo al proceso de calificación de la invalidez, tanto de los afiliados al sistema de pensiones de capitalización Individual como a los eventuales beneficiarios de la pensión básica solidaria, por parte de las comisiones médicas regionales y centrales.

Intendencia de Regulación de prestadores públicos y privados:

Regula aquellas materias que requieren de principios o lineamientos para el mejor desempeño del sistema de pensiones; vela por la calidad de los servicios

que se presta a los usuarios; Evalúa el funcionamiento de mediano y largo plazo del sistema de pensiones y del seguro de cesantía, de ella dependen:

- División de Desarrollo Normativo: Elaborar proyectos normativos de manera coordinada con la Fiscalía y la Intendencia de Fiscalización.
- División Estudios: Estudiar el funcionamiento tanto de los sistemas de pensiones de capitalización Individual y solidario, así como del seguro de cesantía y evaluar sus perfeccionamientos y proyección en el tiempo.
- División Atención y Servicios al Usuario: Proveer información de calidad a la población beneficiaria para la mejor toma de decisiones, acogiendo y resolviendo todas las consultas y reclamos.

5.3 CLIENTES INTERNOS , EXTERNOS y OTROS ACTORES CLAVES

El/la Superintendente/a se relaciona con los Intendentes de Regulación y Fiscalización. Además, con el Fiscal, y el resto de las Unidades de la Superintendencia, quienes demandan lineamientos claros establecidos por el/la Superintendente/a y orientación para la toma de decisiones.

Ciudadanos o usuarios del Sistema Previsional.

- Ministerio del Trabajo y Previsión Social.
- Ministerio de Hacienda.
- Entidades supervisadas: directorios Administradora de Fondo de Pensiones (AFP) y Administradora de Fondos de Cesantía (AFC), Instituto de Previsión Social (IPS).
- Organismos del Estado relacionados con las materias a fines de la Superintendencia, a saber Superintendencia de Bancos, Superintendencia de Valores y Seguros, Superintendencia de Seguridad Social, Instituto Nacional de Estadística (INE) y Banco Central.
- Congreso Nacional.
- Municipalidades.
- Medios de comunicación para mantener informada a la población.

Otro actor clave es la Asociación Nacional de Funcionarios de la Superintendencia de Pensiones (AFUSUP), que actualmente cuenta con 195 funcionarias y funcionarios afiliados.

5.4 RENTA DETALLADA

El cargo corresponde a un grado 1° 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 **\$6.430.000.-** 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. | \$8.325.809.- | \$83.258.- | \$8.409.067.- | \$ 6.217.771.- |
| | Meses con asignaciones y bonos de estímulo: marzo, junio, septiembre y diciembre. | \$9.414.550.- | \$94.145.- | \$9.508.695.- | \$ 6.877.548.- |
| Renta líquida promedio mensualizada referencial para funcionario del Servicio | | | | | \$ 6.438.000.- |
| No Funcionarios** | Meses sin asignaciones y bonos de estímulo: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre. | \$8.312.736.- | \$83.127.- | \$8.395.863.- | \$6.209.848.- |
| | Meses con asignaciones y bonos de estímulo: marzo, junio, septiembre y diciembre. | \$9.401.477.- | \$94.015.- | \$9.495.492.- | \$6.869.625.- |
| Renta líquida promedio mensualizada referencial para no funcionario del Servicio | | | | | \$ 6.430.000.- |

La concesión de la asignación de alta dirección pública, sumadas las remuneraciones de carácter permanente, no podrán 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).

***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 calendario 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.

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 el párrafo 3°, del Título III de la Ley N° 18.575, entre los artículos 57 y 60 D.
- 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 Superintendente/a 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 Superintendente/a 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).