

SUPERINTENDENTE O SUPERINTENDENTA¹
SUPERINTENDENCIA DE PENSIONES
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/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. En particular será el encargado de regular y gestionar la correcta implementación la Reforma al sistema de pensiones, aprobada por la Ley N° 21.735 que crea un nuevo Sistema Mixto de Pensiones y un Seguro Social en el pilar contributivo, mejora la Pensión Garantizada Universal y establece beneficios.

De especial importancia es la regulación efectiva para que todas las instituciones que componen el sistema de pensiones entreguen a la población en general y las personas afiliadas y beneficiarios/as del sistema en particular información oportuna y confiable sobre el sistema y sus derechos.

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. Liderar la elaboración y difusión de estudios, contenidos e información de manera oportuna, basados en el análisis de datos e investigaciones detalladas sobre el sistema de pensiones y el seguro de cesantía, asegurando que se incluya una perspectiva de género para promover la equidad en ambos sistemas.
6. Representar a la institución ante organismos especializados, tanto nacionales como extranjeros.

¹ Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 17-04-2025

1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

Nº Personas que dependen directamente del cargo	10
Nº Personas que dependen indirectamente del cargo	254
Presupuesto que administra	\$24.648.923.000

1.3 DESAFÍOS Y LINEAMIENTOS PARA EL PERIODO²

DESAFÍOS	LINEAMIENTOS
1. Velar por la correcta implementación de la Reforma de Pensiones aprobada por la ley N° 21.735	<p>1.1. Modelar el funcionamiento del sistema previsional y seguro de cesantía, emitiendo la regulación que sea necesaria en el marco de la implementación de la Ley N° 21.735.</p> <p>1.2 Desarrollar estudios técnicos y actuariales que permitan velar por la sustentabilidad financiera del Fondo Autónomo de Protección Previsional.</p> <p>1.3 Diseñar modelo operativo para autorizar la constitución de filiales de Administradoras de Fondos de Pensiones y sancionar infracciones a la normativa vigente.</p>
2. Actualizar y fortalecer el sistema de fiscalización del sistema previsional incorporando las modificaciones que establece la Reforma de Pensiones, así como del seguro de cesantía,	<p>1.1 Fortalecer un modelo de fiscalización eficiente, que combine una supervisión basada en riesgos y normativa, tanto a nivel de gabinete como en terreno.</p> <p>1.2 Desarrollar un modelo para la fiscalización de las administradoras de Fondos de Pensiones en el cumplimiento de la Ley N°21.735; así como de la administración del Seguro Social Previsional y del Fondo Autónomo de Protección Previsional.</p>
3. Modernizar y profundizar el sistema de información y calidad de experiencia usuaria, educación previsional y acceso inclusivo en el marco de la Reforma de Pensiones.	<p>3.1 Implementar procesos operacionales y sistemas de información a los usuarios que les permitan adoptar las mejores decisiones. Este sistema deberá contar con un sistema de evaluación de satisfacción de usuario</p> <p>3.2 Perfeccionar sistemas de información a la ciudadanía en materia de deberes y derechos, mediante publicaciones, plataformas institucionales y medios de</p>

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

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

	comunicación masivos (omnicanalidad).
4. Profundizar una cultura al interior del servicio que otorgue especial importancia a los temas de probidad, transparencia y transversalización de la perspectiva de género. ³	<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 Integridad y transparencia pública, conforme a la estrategia nacional.</p>

1.4 RENTA DEL CARGO

El no cumplimiento de las metas establecidas en el Convenio de Desempeño, que debe suscribir el/la Alto Directiva/o Pública, tendrá efectos en la remuneración en el siguiente año de su gestión.

El cargo corresponde a un grado 1° de la Escala de Remuneraciones de los Servicios Fiscalizadores, con un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de **1%**. Incluye asignaciones y bonos de estímulo. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$9.489.000.-** 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 asignaciones y bonos de estímulo y el "Total Remuneración Líquida Aproximada" de los meses con asignaciones y bonos de estímulo, cuyo detalle es el siguiente:

*Renta líquida promedio mensual referencial meses sin asignaciones y bonos de estímulo (enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre) **\$9.143.000.-**

Renta líquida promedio mensual referencial meses con asignaciones y bonos de estímulo (marzo, junio, septiembre y diciembre) **\$10.181.000.-

Las asignaciones y bonos de estímulo se perciben en su totalidad después de cumplir un año calendario completo de antigüedad en el servicio.

Se debe considerar que la concesión de la asignación de alta dirección pública, sumadas las remuneraciones de carácter permanente, no podrá significar en cada año calendario una cantidad promedio superior a las que corresponden al/la Subsecretario/a de la cartera respectiva (artículo sexagésimo quinto ley 19.882).

³ **Perspectiva de género:** forma de ver o analizar el impacto del género en las oportunidades, roles e interacciones sociales de las personas, permitiendo luego transversalizar esta perspectiva en una política institucional. La categoría de género, como categoría de análisis, alude a las diferencias entre los sexos que se han construido culturalmente, y no a las diferencias físicas y biológicas o que son atribuibles a la naturaleza (Manual para el uso del lenguaje inclusivo no sexista en el Poder Judicial), en los/las Altos Directivos Públicos se traduce por ejemplo en reducir las brechas de acceso a cargos directivos y todas aquellas medidas que mitiguen la desigualdad en las organizaciones.

II. PERFIL DEL CANDIDATO O CANDIDATA

2.1 REQUISITOS LEGALES ⁴

Este componente es evaluado en la **etapa I de Admisibilidad**. Su resultado determina en promedio a un 90% de candidatos/as que avanzan a la siguiente etapa.

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 40°, inciso final, de la Ley N° 19.882; y artículo 2°, letra a), del DFL N° 3 de 26 de junio de 2008 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/as que avanzan a la siguiente etapa de evaluación. Este análisis se profundizará en la etapa III.

Se requiere contar con al menos 5 años de experiencia en cargos de dirección y/o gerencia en materias de fiscalización y/o regulación, en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo*.

Adicionalmente, se valorará tener experiencia en alguna de estas materias:

- Instituciones financieras y/o de previsión social.
- Sistemas Previsionales y/o de seguridad social
- Funcionamiento de los sistemas de inversiones y/o finanzas**.

*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.

⁴ Para el cómputo de la duración de la carrera que da origen al título profesional de pregrado, podrán sumarse los estudios de post grado realizados por el mismo candidato/a. Fuente legal: Artículo Cuadragésimo de la Ley N° 19.882, inciso final, parte final, modificado por el número 6, del artículo 1°, de 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. 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.
C3. 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.
C4. 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.
C5. LIDERAZGO Y GESTIÓN DE EQUIPOS	Capacidad para promover equipos de trabajo diversos e inclusivos, impulsando el desarrollo de capacidades y desafiando a los equipos a actuar con autonomía. Implica la capacidad de abordar los conflictos de manera oportuna, promoviendo el diálogo constructivo y la búsqueda de acuerdos.

III. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

3.1 DOTACIÓN

Dotación Total (planta y contrata)	264
Presupuesto Anual	\$24.648.923.000

3.2 CONTEXTO Y DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

<p>Misión Institucional:</p> <p>Velar por que los beneficios y las prestaciones del sistema de pensiones mixto, y del seguro de cesantía sean entregadas en tiempo y forma a las personas beneficiarias por parte de las instituciones que participan del sistema, 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.</p> <p>Proteger los derechos previsionales de las personas, contribuyendo al buen funcionamiento del sistema de pensiones y del seguro de cesantía, con una regulación y supervisión de calidad y la entrega oportuna de información clara y confiable, incorporando la perspectiva de género en su quehacer.</p>
--

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. Entregar una atención de calidad a las personas, mediante un modelo de atención omnicanal, que gestione y responda a sus requerimientos con oportunidad, lenguaje claro y perspectiva de género.
3. 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.
4. Regular y fiscalizar el sistema de pensiones y seguro de cesantía, para su buen funcionamiento, mediante el perfeccionamiento del marco regulatorio y de una supervisión preventiva, permanente, oportuna y con enfoque de género.
5. Entregar una atención usuaria de calidad al público atendido por la Superintendencia de Pensiones, a través de todas las plataformas de servicio.
6. Realizar actividades de difusión y educación previsional para entregar orientación e información relevante y comprensible a las personas, con perspectiva de género y lenguaje claro.
7. Generar estudios, contenidos e información, de manera oportuna y consistente, mediante el análisis de datos y la investigación del funcionamiento del sistema de pensiones y seguro de cesantía, con enfoque de género.
8. Generar, implementar y monitorear procesos institucionales, con un enfoque de mejora continua, innovación y perspectiva de género.

Productos Estratégicos (Bienes y/o Servicios)

1. Fiscalización de las AFP, de la AFC, del IPS, del Administrador del Fondo Autónomo de Protección Previsional; 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/as trabajadores/as y pensionados/as chilenos/as 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/as y beneficiarios/as que la soliciten: Evaluar y calificar la condición de invalidez de los afiliados/as y beneficiarios/as 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.

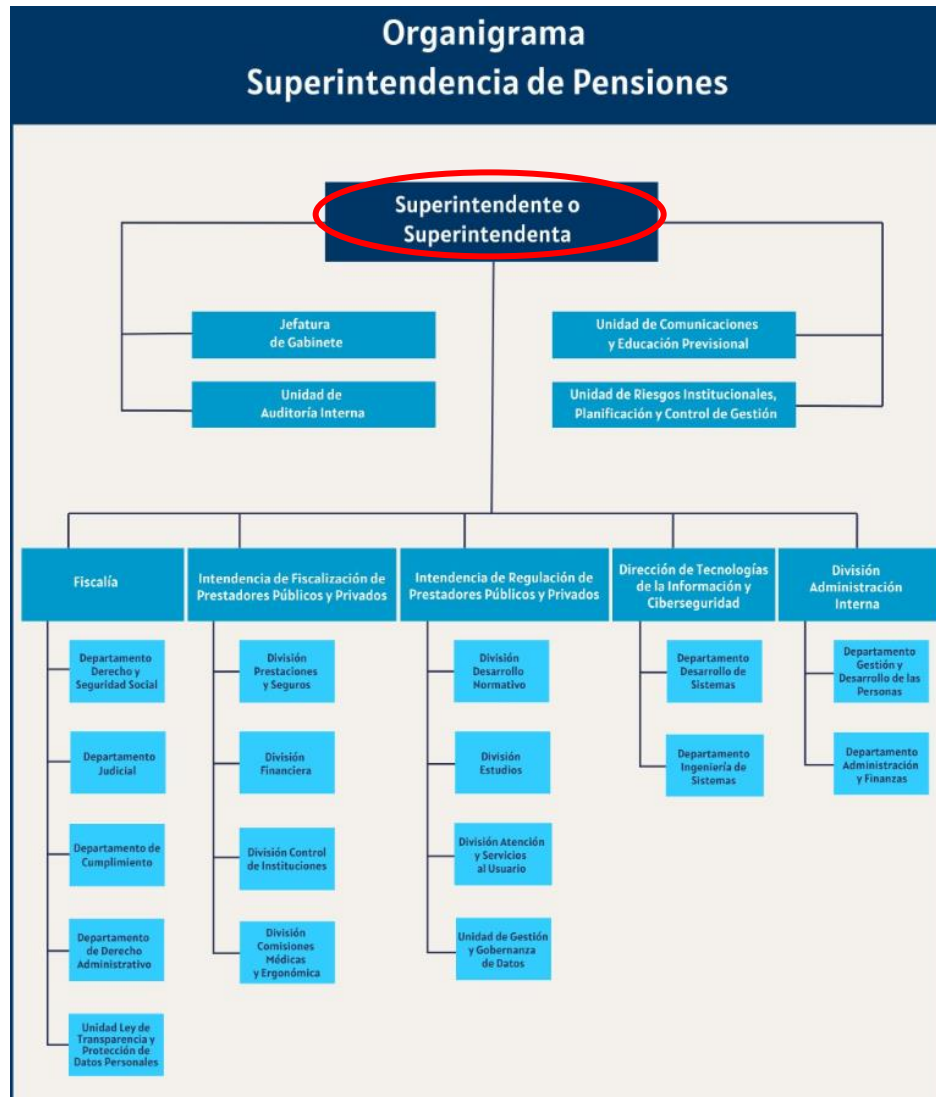
3.3 USUARIOS y USUARIAS INTERNOS Y EXTERNOS

Clientes Institucionales

- Trabajadores afiliados al Sistema de Pensiones Mixto.
- Pensionados del Sistema de Pensiones Mixto.
- Servicios e instituciones del sector público.
- Administrador del Fondo Autónomo de Protección Previsional
- 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.

3.4 ORGANIGRAMA

Organigrama del Servicio.



Los cargos adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública son los siguientes:

- 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

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/as altos/as directivos/as públicos/as deberán desempeñarse con "dedicación exclusiva", es decir, por regla general, existe imposibilidad de desempeñar otra actividad laboral remunerada, 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.

Es importante relevar que la compatibilidad de remuneraciones a la cual se alude en los párrafos que anteceden, en relación a la posibilidad de percibir dietas por integrar directorios y/o consejos de entidades del Estado, no resulta aplicable durante el año 2025, toda vez que el artículo 32, de la Ley N° 21.722, de Presupuesto del Sector Público correspondiente al Año 2025, publicada en el Diario Oficial el 13 de diciembre de 2024, establece, entre otras materias, que los Jefes y Jefas Superiores de los Servicios Públicos y otras autoridades y funcionarios/as regidos/as por el Título II de la ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado se establece en el decreto con fuerza de ley N° 1-19.653, de 2000, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, 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 la remuneración correspondiente.

Esta norma legal, podría tener vigencia o no para el ejercicio presupuestario del año 2026, 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.

- Por otro lado, los/as altos/as directivos/as públicos/as 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.”

Es importante relevar que la norma que se refiere a la compatibilidad entre el ejercicio de un cargo directivo y el desarrollo de actividades docentes, se refiere precisamente a "actividades docentes", lo que excluye a las actividades de capacitación.

- 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

- Son incompatibles las actividades de las ex autoridades o ex funcionarios de una institución fiscalizadora que impliquen una relación laboral con entidades del sector privado sujetas a la fiscalización de ese

organismo. Esta incompatibilidad se mantendrá hasta seis meses después de haber expirado en funciones. (Inciso final del artículo 56, de la Ley O. C. de Bases G. de Administración del Estado, N° 18.575).

- Los funcionarios de la Superintendencia, 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 Superintendente y todo el personal de la Superintendencia 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).