

JEFE DEPARTAMENTO DE GESTIÓN Y DESARROLLO DE PERSONAS
INSTITUTO DE PREVISIÓN SOCIAL
MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
II NIVEL JERÁRQUICO

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región Metropolitana
Ciudad Santiago

I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO

**1.1 MISIÓN
Y FUNCIONES DEL
CARGO**

Al Jefe del Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas le corresponde implementar y controlar a nivel nacional el modelo de gestión y desarrollo de personas para la institución, que por medio de políticas y/o estrategias basadas en criterios de calidad y mejora continua, contribuya al cumplimiento de los objetivos estratégicos institucionales, al aumento en los niveles de satisfacción y al desarrollo laboral de las personas, garantizando el cumplimiento de la normativa, los lineamientos emanados de órganos rectores y/o fiscalizadores en dichas materias y contribuyendo a la generación de ambientes laborales inclusivos y libres de toda forma de discriminación.

Al asumir el cargo de Jefe del Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Proponer, implementar y controlar un Modelo de Gestión y Desarrollo de Personas, que contribuya al desarrollo, bienestar y satisfacción laboral del funcionariado y en concordancia con las exigencias estratégicas institucionales.
2. Definir, proponer y direccionar la gestión de políticas y/o estrategias vinculadas al Modelo de Gestión y Desarrollo de Personas y a todos los subsistemas que componen el ciclo de vida laboral del funcionariado, propendiendo la mejora continua, al cumplimiento normativo y a la generación de un empleo público de calidad.
3. Fortalecer la gestión de los procesos administrativos/operativos asociados a la gestión y desarrollo de personas, introduciendo mejoras permanentes en las prácticas, metodologías y procedimientos de trabajo, basadas en la innovación y digitalización.
4. Asesorar estratégicamente a la Dirección Nacional, directivos o jefaturas en las materias relativas a la gestión y desarrollo de personas, resguardando el cumplimiento de los aspectos legales de su competencia y el cumplimiento de las disposiciones emanadas de órganos rectores y/o fiscalizadores.
5. Diseñar, implementar y controlar estrategias, planes y/o programas que faciliten la operación del Sistema de Gestión de Igualdad de Género y Conciliación, y que sean coherentes con las directrices que propician la generación de ambientes laborales basados en el respeto, buen trato, igualdad de oportunidades y no discriminación en pos del buen ejercicio de la función pública.
6. Planificar y administrar la dotación institucional y los recursos presupuestarios disponibles acorde a la normativa vigente y apuntando a la maximización del desempeño de los equipos de trabajo y del uso eficiente y oportuno de los recursos.

1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

Nº Personas que dependen directamente del cargo	7
Nº Personas que dependen indirectamente del cargo	99
Presupuesto que administra	M\$ 85.376.128

1.3 DESAFÍOS Y LINEAMIENTOS PARA EL PERIODO¹

DESAFÍOS	LINEAMIENTOS
1. Fortalecer el sistema integral de gestión de personas a través de lineamientos estratégicos tanto del Servicio Civil como de la propia Institución a fin de promover condiciones y ambientes laborales que fomenten en funcionarios la vocación pública de excelencia.	<p>1.1. Ejecutar la planificación estratégica definida en el Departamento, de acuerdo con lineamientos establecidos.</p> <p>1.2. Formular e implementar las mejoras de mayor impacto en calidad de vida, conforme a los lineamientos, complejidades y recursos, bajo una perspectiva de género.</p> <p>1.3. Gestionar y medir el impacto de las estrategias implementadas conforme a los lineamientos definidos.</p>
2. Fortalecer el desarrollo del talento humano para facilitar la modernización o las transformaciones que diferenciarán al IPS en los desafíos previsionales del País.	<p>2.1 Desarrollar un modelo efectivo que identifique, atraiga, mantenga y desarrolle el talento humano para enfrentar los desafíos institucionales.</p> <p>2.2 Implementar y evaluar el modelo de gestión del talento humano en la Institución.</p>
3. Promover e implementar un modelo de gestión del cambio y reconversión laboral que asegure un clima adecuado que facilite la continuidad operacional, estabilidad laboral y aumento de competencias en los funcionarios.	<p>3.1 Desarrollar un diagnóstico sobre el impacto de la transformación digital en la atención presencial de clientes y proponer ámbitos de mejora continua a la estructura organizacional.</p> <p>3.2 Desarrollar e implementar un modelo de gestión del cambio, para el cumplimiento de los objetivos estratégicos institucionales y el desarrollo de ambientes laborales saludables.</p> <p>3.3 Diseñar e Implementar un modelo de capacitación que</p>

¹ Convenio de desempeño y condiciones de desempeño de Altos Directivos Públicos se encuentran disponibles en la página de postulación para su aprobación

	fortalezca las competencias de los funcionarios en la reconversión laboral.
--	---

1.4 RENTA DEL CARGO

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

El cargo corresponde a un grado **3°** de la Escala Única de Sueldos DL 249, más un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de un **29%**. Incluye las asignaciones de modernización. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$5.330.000.-** para un no funcionario, la que se obtiene de una aproximación del promedio entre el "Total Remuneración Líquida Aproximada" de los meses sin asignación de modernización y el "Total Remuneración Líquida Aproximada" de los meses con asignación de modernización, cuyo detalle es el siguiente:

*Renta líquida promedio mensual referencial meses sin asignación de modernización (enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre) **\$4.483.000.-**

Renta líquida promedio mensual referencial meses con asignación de modernización (marzo, junio, septiembre y diciembre) **\$7.023.000.-

El componente colectivo de la asignación de modernización se percibe en su totalidad después de cumplir un año calendario completo de antigüedad en el servicio.

II. PERFIL DEL CANDIDATO

2.1 REQUISITOS LEGALES ²

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

Título profesional de una carrera de, a lo menos, 10 semestres de duración, otorgado por una universidad o instituto profesional del Estado o reconocido por éste y acreditar una experiencia profesional mínima de 5 años.

Título profesional de una carrera de, a lo menos, 8 semestres de duración, otorgado por una universidad o instituto profesional del Estado o reconocido por éste y acreditar una experiencia profesional mínima de 6 años.

Fuente Legal: Artículo 40°, inciso final, de la Ley N° 19.882 y artículo 2° del DFL N° 4 de fecha 23 de enero de 2009 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

²Para el cómputo de la duración de la carrera que da origen al título profesional de pregrado, podrán sumarse los estudios de postgrado realizados por el mismo candidato. En el evento que los estudios de postgrado de quien postula hayan sido cursados en el extranjero, para poder complementar la duración de la carrera de pregrado es necesario que dichos estudios superiores se encuentren reconocidos o validados en Chile, conforme el marco normativo vigente."
Fuente legal: Parte final, del inciso final, del artículo cuadragésimo, de la Ley N° 19.882."

2.2 EXPERIENCIA Y CONOCIMIENTOS

Este componente es evaluado en la **etapa II de Filtro Curricular**. Su resultado determina en promedio, un 12% de candidatos que avanzan a la siguiente etapa de evaluación. Este análisis se profundizará en la etapa III.

Se requiere contar con al menos 3 años de experiencia en cargos de dirección o jefatura en instituciones públicas y/o privadas de equipos en el área de gestión de personas en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo.*

Adicionalmente, se valorará tener experiencia en ámbitos vinculados a: **

- Desarrollo de Personas y movilidad interna
- Relación y negociación con sindicatos, asociaciones gremiales y de funcionarios
- Calidad de Vida Laboral especialmente en el fortalecimiento de ambientes laborales**

***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.

**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, identificando oportunidades, evaluando su impacto y estableciendo acciones que permitan el respaldo de los grupos de interés.
C2. COMUNICACIÓN ESTRATÉGICA	Capacidad para generar un plan comunicacional en situaciones complejas o relevantes, consistentes y alineadas con la estrategia de la organización. Considera medios disponibles, audiencia, contexto e impacto del mensaje, desarrollando un relato claro y facilitando espacio para la escucha y diálogo constructivo.
C3. GESTIÓN DE REDES	Capacidad para construir relaciones de colaboración con actores externos claves 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 alinear a los equipos con el propósito de la organización, promoviendo espacios de diálogo que faciliten el logro de acuerdos y desarrollo de iniciativas conjuntas. Gestiona activamente el desarrollo de talento, mapeando las capacidades Me parece dentro de su equipo, abordando los desafíos de desempeño con claridad y tomando decisiones complejas con convicción.

III. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

3.1 DOTACIÓN

Dotación Total (planta y contrata)	2.775
Presupuesto Anual	M\$ 12.257.851.924

**3.2
CONTEXTO Y
DEFINICIONES
ESTRATÉGICAS
DEL SERVICIO**

MISIÓN INSTITUCIONAL

El Instituto de Previsión Social se rige por los artículos 53 al 62 de la Ley N°20.255, del 17 de marzo del 2008, de la Reforma Previsional, que disponen su creación, funciones y atribuciones y cuya fecha de iniciación de actividades se encuentra establecida en el D.F.L. N°4 de 2009, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. La estructura orgánica, objetivos y funciones de la Dirección Nacional, Direcciones Regionales, Subdirecciones, Divisiones, Departamentos, Subdepartamentos y Unidades del IPS están contenidos en la Resolución Exenta N°1 del 07 de enero de 2022 y sus modificaciones.

El IPS entrega beneficios y servicios sociales y previsionales, a través de su red de atención ChileAtiende, promoviendo la excelencia en su gestión y acercando de manera inclusiva el Estado a las personas, incorporando la perspectiva de género y considerando a sus funcionarios como el principal capital de la institución.

DESAFÍOS GUBERNAMENTALES ACTUALES PARA EL SERVICIO

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

CONTEXTO EXTERNO DEL SERVICIO

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

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

CONTEXTO INTERNO DEL SERVICIO

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

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

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES

Tipo de Objetivo	Descripción
Estratégico	Atender a las personas con un servicio cada vez más amable, inclusivo, eficiente y expedito a través de la red de atención ChileAtiende, potenciando y consolidando la inclusión e incorporando la transformación digital y la co-creación de soluciones con la población usuaria.
Estratégico	Mejorar la eficiencia, oportunidad y calidad, de los sistemas de concesión, pago, mantención, suspensión y extinción de las prestaciones a cargo de este Instituto, con énfasis en los que soportan la reforma de pensiones y el Pilar Solidario, incorporando el uso de tecnología que fomente la transformación digital y la perspectiva de género.

Gestión Institucional	Optimizar el proceso de recaudación, de manera oportuna y correctamente las cotizaciones previsionales que el Instituto debe cobrar, así como constituir las deudas de cotizaciones de seguridad social, para efectuar adecuadamente la cobranza y recuperación de obligaciones previsionales impagas
Estratégico	Perfeccionar el servicio de pago de las prestaciones sociales ordenadas por ley o encomendadas a este Instituto por convenios de colaboración, integrando tecnologías con otras instituciones a fin de garantizar la calidad, oportunidad y cobertura en su entrega a las personas, bajo una perspectiva de género

PRODUCTOS ESTRATÉGICOS (BIENES Y/O SERVICIOS)

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

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

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

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

**3.3
USUARIOS
INTERNOS Y
EXTERNOS**

El Jefe de Departamento de Personas se relaciona **internamente** con:

- Dirección Nacional: Le corresponde proporcionar cada vez que lo requiera información en materia de personas, relevante para las decisiones institucionales.
- Funcionarios: Asesora en todas las materias relativas a gestión de personas, conforme a la norma vigente y objetivos estratégicos institucionales.
- Asociación Gremial: el instituto cuenta con una Asociación Gremial (ANATRINP) de funcionarios, con 2.114 afiliados. Esta asociación forma parte constituyente de las siguientes instancias a saber: Comité Bipartito de Capacitación, Consejo de Bienestar y Junta Calificadora.
- Subdirectores, Jefes de División, Directores Regionales y Jefes de Departamento: Asesora en todas las materias relativas a gestión de personas, conforme a la norma vigente y objetivos estratégicos institucionales.

Los usuarios **externos** con los que se relaciona el Jefe del Departamento de Personas son:

- Ministerio del Trabajo y Previsión Social
- Subsecretaría de Previsión Social
- Superintendencia de Seguridad Social
- Dirección de Presupuesto
- Contraloría General de la República
- Dirección Nacional del Servicio Civil

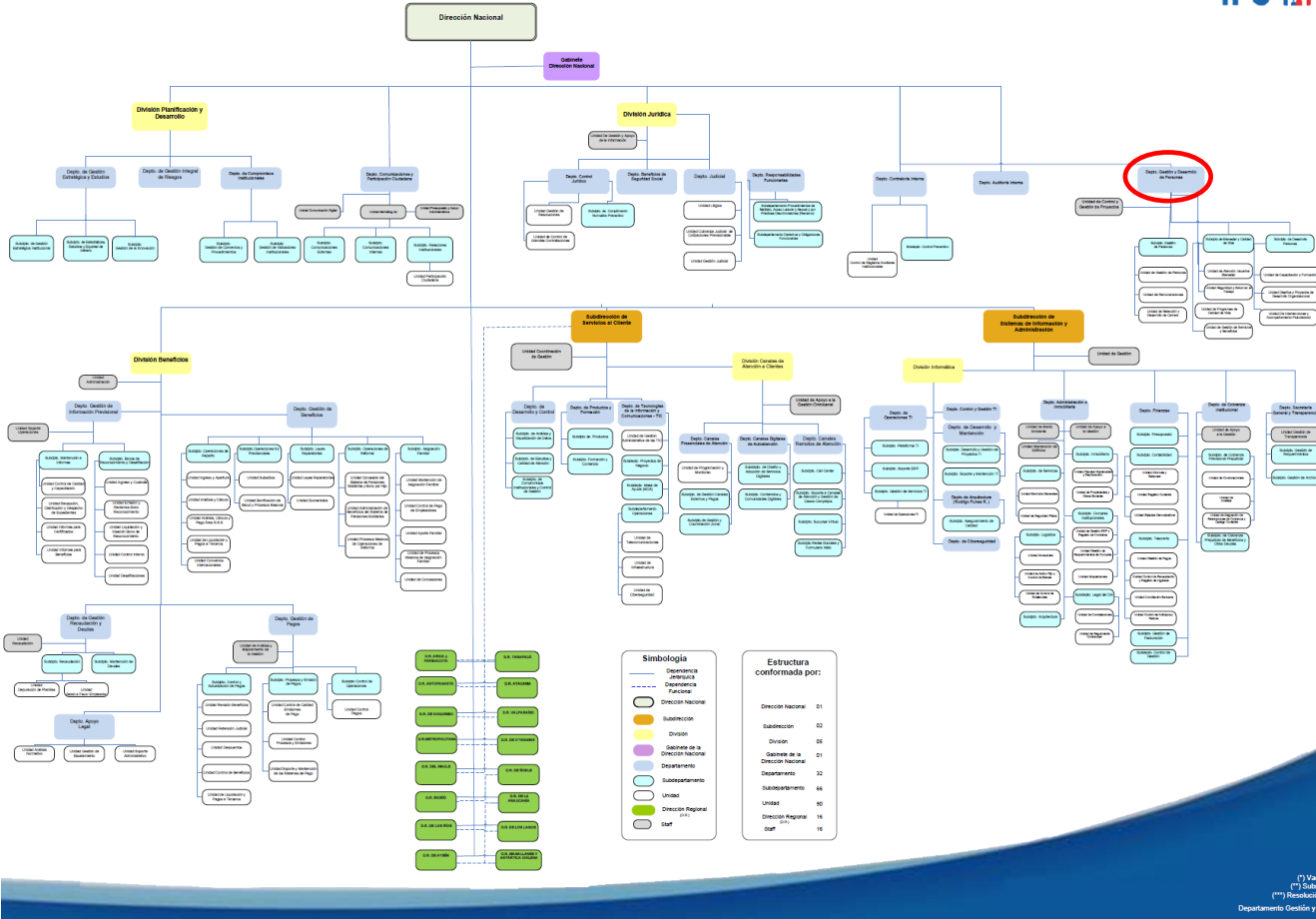
A quienes les entrega principalmente reportes en las materias de su competencia, de acuerdo a estándares solicitados en el marco de la normativa legal vigente.

Además se relaciona de forma operativa con otros organismos tales como Instituto de Seguridad Laboral, Fonasa, Mutuales, Isapres, Compin, entre otros, para dar cumplimiento a los objetivos del Departamento.

3.4 ORGANIGRAMA

Organigrama del Servicio.

ORGANIGRAMA IPS



El **Jefe de Departamento de Personas**, se relaciona jerárquica y operativamente con otros cargos directivos del Instituto de la siguiente forma:

- De manera Jerárquica con el **Director Nacional**, siendo parte del equipo directivo de esta, participa del Comité Ejecutivo del Instituto de Previsión Social.
- De manera de coordinación estratégica para la gestión, se relaciona con la Subdirección de Administración y Finanzas y Subdirección de Clientes. Asimismo, con los departamentos asociados a ambas subdirecciones.
- Como Coordinación y soporte en las materias pertinentes con la **Subdirección de Sistemas de Información y Administración, Subdirección de Servicio al Cliente, divisiones y departamentos dependientes, Jefe División Jurídica.**

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

- Director Nacional.
- Subdirector de Servicios al Cliente.
- Subdirector de Sistemas de Información y de Administración.
- 5 Jefes de División.
- 6 Jefes de Departamento.
- 16 Directores Regionales.

IV. CONDICIONES DE DESEMPEÑO DE LOS ALTOS DIRECTIVOS PÚBLICOS

- Nombramiento.

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

- Extensión del nombramiento y posibilidad de renovación.

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

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

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

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

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

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

- Cargos de exclusiva confianza para los efectos de remoción.

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

- Obligación de responder por la gestión eficaz y eficiente.

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

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

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

- Obligación de dedicación exclusiva y excepciones.

Los altos directivos públicos deberán desempeñarse con "dedicación exclusiva", es decir, 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 2026, toda vez que el artículo 32, de la Ley N° 21.796, de Presupuesto del Sector Público correspondiente al Año 2026, publicada en el Diario Oficial el 12 de diciembre de 2025, 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 2027, 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 establecidas en la Ley N° 20255 que Establece Reforma Previsional.

-El personal del Instituto deberá guardar reserva y secreto absolutos de las informaciones de las cuales tome conocimiento en el cumplimiento de sus labores, sin perjuicio de las informaciones y certificaciones que deba proporcionar de conformidad a la ley. Asimismo, deberá abstenerse de usar dicha información en beneficio propio o de terceros. Para efectos de lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 125 de la ley N° 18.834, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fue fijado por el decreto con fuerza de ley N° 29, de 2005, del Ministerio de Hacienda, se estimará que los hechos que configuren infracciones a esta disposición vulneran gravemente el principio de probidad administrativa, sin perjuicio de las demás sanciones y responsabilidades que procedan. (Artículo 56)

- Los funcionarios del Instituto de Previsión Social deberán respetar la confidencialidad de las informaciones a que tengan acceso. Asimismo, les estará absolutamente prohibido ofrecer u otorgar a los usuarios bajo ninguna circunstancia otros servicios que los señalados en la ley, ya sea en forma directa o indirecta, resultándoles especialmente prohibido sugerirles una determinada modalidad de pensión o recomendarles a una Administradora de Fondos de Pensiones o Compañía de Seguros que ofrezca rentas vitalicias. Cualquiera infracción a esta norma será constitutiva de falta grave para los efectos de establecer su responsabilidad administrativa, sin perjuicio, de las demás sanciones que procedan de conformidad a la ley. (Artículo 58)