

INTENDENTE O INTENDENTA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO¹
SUPERINTENDENCIA DE SEGURIDAD SOCIAL
MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
II NIVEL JERÁRQUICO

LUGAR DE DESEMPEÑO:

Región Metropolitana
Ciudad de Santiago,

I. INFORMACIÓN GENERAL DEL CARGO

1.1 MISIÓN Y FUNCIONES DEL DEL CARGO

Al Intendente o Intendenta de Seguridad y Salud en el Trabajo le corresponderá asesorar a la Superintendente de Seguridad Social en el ejercicio de la supervigilancia y fiscalización del seguro social contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, regulado en la Ley N° 16.744 y en su reglamentación complementaria, como asimismo, de las instituciones que lo administren, dentro de la esfera de su competencia y en conformidad a la ley, con el objeto de garantizar el acceso oportuno y de calidad de las personas a los beneficios que dicho régimen comprende, bajo estrictos estándares de calidad, eficiencia, oportunidad y cercanía.

Al asumir el cargo de Intendente o Intendenta de Seguridad y Salud en el Trabajo le corresponderá las siguientes funciones estratégicas:

1. Dirigir la supervigilancia, regulación, fiscalización y control integral de la Ley N° 16.744, sobre seguro social contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, y otras materias relacionadas de competencia de la Intendencia, debiendo proponer los proyectos de oficios, circulares y resoluciones que correspondan. Asimismo, deberá dirigir la evaluación, diseño e implementación de la política pública en materia de seguridad y salud en el trabajo.
2. Sistematizar y proponer la estandarización de la normativa sobre seguridad y salud en el trabajo para lograr su uniformidad, efectuando revisiones periódicas. Deberá mantener una estrecha colaboración con el Departamento Contencioso y el Departamento de Asistencia y Servicio al Usuario, a fin de conocer y evaluar, en base a los informes que emitan esas áreas, aquellas materias que deben ser fiscalizadas o perfeccionadas mediante regulación.
3. Administrar y mantener actualizado el Sistema Nacional de Información de Seguridad y Salud en el Trabajo a que se refiere letra g) del artículo 2°, de la Ley 16.395.
4. Liderar y participar en la elaboración de estudios tendientes al perfeccionamiento del Seguro Social de la Ley N° 16.744 y de su reglamentación complementaria, en coordinación con la Fiscalía y la Unidad de Estudios y Estadísticas, cuando las circunstancias lo requieran.
5. Elaborar la Memoria Anual del Sistema Nacional de Seguridad y Salud Laboral.

¹ Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 11-04-2023
Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Sr. Enrique Rajevic Mosler

6. Liderar, dirigir, orientar, controlar y evaluar el equipo de personas a su cargo, de acuerdo con los lineamientos de gestión entregados por las autoridades y la normativa vigente.
7. Asumir las demás funciones relacionadas que le encomiende la Jefatura Superior del Servicio.

1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

Nº Personas que dependen directamente del cargo	5
Nº Personas que dependen indirectamente del cargo	38
Presupuesto que administra *	No administra presupuesto

* Fuente Legal: Ley de Presupuesto 2023.

1.3 DESAFÍOS Y LINEAMIENTOS DEL CARGO²

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**.

DESAFÍOS	LINEAMIENTOS
<p>1. Fortalecer la regulación incorporando la perspectiva de género e inclusión laboral, identificando brechas en la normativa actual y proponiendo mejoras claras y comprensibles a los marcos regulatorios vigentes, a través de un lenguaje claro e inclusivo.</p>	<p>1.1 Realizar un diagnóstico de las brechas regulatorias, en materias de seguridad y salud en el trabajo, respecto de convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), las sentencias judiciales sobre la materia y con los resultados de las fiscalizaciones efectuadas.</p> <p>1.2. Actualizar con perspectiva de género el Compendio Normativo de la Intendencia de Seguridad y Salud en el Trabajo.</p> <p>1.3 Coordinarse activamente con el Consejo Consultivo para la Seguridad Salud en el Trabajo, creado por el Decreto Supremo N°19, del 2011, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, en materias de regulación.</p>
<p>2. Fortalecer las labores de supervigilancia y fiscalización, a través del cumplimiento de las normas, instrucciones y dictámenes por parte de las entidades fiscalizadas, con el objeto de garantizar el correcto otorgamiento de los derechos de seguridad social y el seguro social de la Ley N° 16.744.</p>	<p>2.1 Perfeccionar el modelo de fiscalización basada en riesgos, fortaleciendo el actual modelo de ejecución para que integre las diversas áreas de la Intendencia, y que permita focalizar la fiscalización midiendo los riesgos en el desempeño de las entidades fiscalizadas.</p> <p>2.2 Desarrollar acciones de fiscalización que aseguren el correcto uso de los recursos financieros por las entidades administradoras del seguro de Social de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Ley N°16.744, en materias de Seguridad Social.</p>

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

DESAFÍOS	LINEAMIENTOS
3. Difundir los derechos, cobertura y beneficios del seguro social contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales regulado en la Ley N° 16.744 y en su reglamentación complementaria, en el ámbito de nuestra competencia.	<p>3.1. Diseñar y proponer una estrategia de difusión de los derechos y beneficios en el ámbito del seguro social de la Ley N° 16.744 y otras materias asociadas a la seguridad y salud en el trabajo en el ámbito de nuestra competencia, mediante la divulgación y capacitación a la ciudadanía y organizaciones tanto públicas como privadas.</p> <p>3.2. Proponer estudios y estadísticas y/o productos informativos, referentes a la Ley N° 16.744 y otras materias asociadas a la seguridad y salud en el trabajo dentro del ámbito de su competencia, en coordinación con la Unidad de Estudios y Estadísticas.</p>
4. Liderar y ejecutar acciones para la protección de la vida y salud de los trabajadores y trabajadoras en el marco del Trabajo Decente.	<p>4.1. Generar propuestas para la actualización de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo y su Programa.</p> <p>4.2. Generar propuestas para la correcta implementación de la gestión de los riesgos psicosociales en el trabajo en las entidades empleadoras.</p>
5. Fortalecer la gestión interna de su equipo a través del alineamiento estratégico, del cuidado en la gestión y desarrollo de personas y la transversalización del enfoque de género en el ejercicio de sus funciones.	<p>5.1 Generar una adecuada gestión del desempeño de su equipo, mediante metas alienadas y desafiantes, en un clima laboral armónico y de respeto por las personas.</p> <p>5.2. Incorporar y/o mejorar la incorporación de la perspectiva de género en los instrumentos de gestión de su equipo, incluyendo políticas y procedimientos.</p>

1.4 RENTA DEL CARGO

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

El cargo corresponde a un grado **2°** de la Escala de Remuneraciones de los Servicios Fiscalizadores, más un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de un 1%. Incluye asignaciones y bonos de estímulo. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$7.090.000.-** 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, 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) **\$6.829.000.-**

Renta líquida promedio mensual referencial meses con asignaciones y bonos de estímulo (marzo, junio, septiembre y diciembre) **\$7.612.000.-

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).

II. PERFIL DEL CANDIDATO O CANDIDATA

2.1 REQUISITOS

LEGALES³

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

Título Profesional de una carrera de, a lo menos, 10 semestres de duración y 5 años de experiencia profesional, como mínimo;

o Título profesional de una carrera de, a lo menos, 9 semestres de duración y 8 años de experiencia profesional, como mínimo;

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 Legal: Artículos 1° y 2° del DFL N° 2, de 20 de mayo de 2008, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social; artículo 4°, inciso seaundo, de la Ley N° 16.395; v artículo cuadraésimo, inciso final, 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 y candidatas 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, jefatura o coordinación de equipos en materias de fiscalización y/o regulación en organizaciones de gran envergadura y/o alta complejidad, en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo*.

Adicionalmente, se valorará tener experiencia en Seguridad Social, Seguridad y Salud en el Trabajo, Salud Pública, Salud Ocupacional, Políticas Públicas, Género y/o Inclusión**.

***Se considerará la experiencia laboral de los últimos 10 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

Este componente es evaluado por las empresas consultoras en la **etapa III** que corresponde a la **Evaluación Gerencial**.

VALORES Y PRINCIPIOS TRANSVERSALES

PROBIDAD Y ÉTICA EN LA GESTIÓN PÚBLICA

Capacidad de actuar de modo honesto, leal e intachable, respetando las políticas institucionales, resguardando y privilegiando la generación de valor público y el interés general por sobre el particular. Implica la habilidad de orientar a otros hacia el cumplimiento de estándares éticos.

VOCACIÓN DE SERVICIO PÚBLICO

Capacidad de reconocer el rol que cumple el Estado en la calidad de vida de las personas y mostrar motivación por estar al servicio de los demás, expresando ideas claras de cómo aportar al desarrollo de acciones que contribuyan al bien de la sociedad. Implica el interés y voluntad de comprometerse con la garantía de los principios generales de la función pública, los derechos y deberes ciudadanos y las políticas públicas definidas por la autoridad.

CONCIENCIA DE IMPACTO PÚBLICO

Capacidad de comprender el contexto, evaluando y asumiendo responsabilidad del impacto que pueden generar sus decisiones en otros. Implica la habilidad de orientar la labor de sus trabajadores hacia los intereses y necesidades de la ciudadanía, añadiendo valor al bienestar público y al desarrollo del país.

³ Para el cómputo de la duración de la carrera que da origen al título profesional de pregrado, podrán sumarse los estudios de post grado realizados por el/la mismo/a candidato/a. Fuente legal: Artículo Cuadragésimo de la Ley N° 19.882, inciso final, parte final, modificado por el número 6, del artículo 1°, 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 anticipar, detectar y analizar las señales del entorno e incorporarlas de manera coherente a la estrategia y gestión institucional, estableciendo su impacto a nivel local y global. Implica la habilidad para aplicar una visión de su rol y de la institución de una forma integral.

C2. COMUNICACIÓN EFECTIVA

Capacidad para comunicarse de manera efectiva y oportuna con distintos interlocutores, expresándose con desenvoltura y claridad, escuchando atentamente a su interlocutor y priorizando el mensaje que desea entregar, en pos del logro de objetivos institucionales.

C3. GESTIÓN Y LOGRO

Capacidad para establecer metas desafiantes orientadas al logro de los objetivos institucionales, movilizandolos recursos y alineando a las personas hacia su cumplimiento, monitoreando el avance, entregando apoyo y dirección frente a obstáculos y desviaciones, e implementando acciones correctivas en función de lograr resultados de excelencia.

C4. LIDERAZGO Y GESTIÓN DE PERSONAS

Capacidad para motivar y orientar a las personas, reconociendo y desarrollando el talento, generando compromiso con la visión y valores institucionales. Implica la capacidad de promover un clima armónico de trabajo, velando por las buenas prácticas laborales y generando cohesión y espíritu de equipo.

C5. INNOVACIÓN Y MEJORA CONTINUA

Capacidad para generar respuestas innovadoras a los desafíos que enfrenta la institución, integrando distintas perspectivas y promoviendo en otros/as la iniciativa y la participación, identificando oportunidades de mejora y facilitando la incorporación de prácticas de trabajo que generen valor a la institución.

III. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

3.1 DOTACIÓN

Dotación Total (planta y contrata)	299
Presupuesto Anual	M\$17.366.005

*Fuente Legal: Ley de Presupuesto 2023.

3.2 CONTEXTO Y DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

Misión Institucional

Garantizar el acceso de las personas a los beneficios de los regímenes de seguridad social a través de la regulación y su difusión, supervigilancia y resolución de contiendas, en el ámbito de nuestra competencia, con calidad, eficiencia, oportunidad y cercanía.

Objetivos Estratégicos Institucionales

1. Fortalecer la Supervigilancia y la capacidad fiscalizadora, a través del cumplimiento de las normas, instrucciones y dictámenes por parte de las Entidades fiscalizadas, velando por el buen uso de los recursos involucrados en ello, con el objeto de garantizar el correcto otorgamiento de los beneficios de la seguridad social.
2. Perfeccionar la regulación, identificando brechas en la normativa actual y proponiendo mejoras claras y comprensibles a los marcos regulatorios vigentes, para propiciar el correcto acceso a los derechos de seguridad social y la sustentabilidad de los regímenes fiscalizados.
3. Promover los derechos y beneficios de los regímenes de seguridad social, en el ámbito de nuestra competencia, a través de acciones de difusión, capacitación y elaboración de estudios, investigaciones y estadísticas.
4. Fortalecer la atención de las personas, resolviendo las consultas, denuncias, reclamos y apelaciones, con énfasis en la calidad, oportunidad y cercanía de los canales de atención, a través de la mejora continua de los procesos institucionales.
5. Impulsar el desarrollo organizacional, a través de mejoras continuas en la estructura, en los procesos y en las competencias de las personas, promoviendo el bienestar en los ambientes laborales y una cultura de servicio público y de innovación.

Productos estratégicos institucionales

1. Corresponde a la fiscalización de los regímenes de seguridad social de competencia de esta Superintendencia y de las entidades sometidas a su fiscalización integral, realizada ya sea in situ, extra situ o por la implementación y aplicación de un modelo de supervisión basado en riesgos.
2. Corresponde a la dictación de Circulares, Instrucciones y Resoluciones a las entidades sometidas a su supervigilancia, en tanto sean necesarias para el ejercicio de las funciones y atribuciones que le confiere la ley orgánica a esta Superintendencia.
3. Corresponde a la gestión de personas naturales y jurídicas, efectuadas a través de los canales presenciales y remotos de la Superintendencia, bajo estrictos estándares de calidad, oportunidad y cercanía.
4. Corresponde a la resolución de presentaciones, apelaciones y reclamos de usuarios, trabajadores, pensionados, entidades empleadoras, organismos administradores de la seguridad social y otras personas, ya sean naturales o jurídicas,

en materias que no sean de carácter litigioso, dentro del ámbito de su competencia.

5. Se trata de la difusión de los derechos y beneficios de seguridad social, de competencia de esta Superintendencia, a través de la realización de seminarios, charlas, cursos y publicaciones de prensa, estudios, estadísticas e investigaciones, en medios digitales.

6. Corresponde a la elaboración, actualización y publicación de estudios, estadísticas e investigaciones referentes a los regímenes de seguridad social dentro del ámbito de su competencia.

7. Comprende, la asesoría que la Superintendencia efectúa al Ministerio del Trabajo y Previsión Social, a otras Instituciones Públicas y a Organismos Internacionales, en materias de su competencia.

8. Se refiere a la administración financiera de los recursos fiscales del Fondo Nacional de Subsidio Familiar y del Fondo Único de Prestaciones Familiares y Subsidios de Cesantía (Sistema Único de Prestaciones Familiares, el Sistema de Subsidio de Cesantía y el Sistema de Subsidios Maternales), la que comprende la formulación de los presupuestos, la transferencia de recursos a los organismos pagadores de los beneficios, la verificación del correcto uso de los recursos y el correcto pago de los beneficios, la contabilidad de los ingresos y egresos de los Fondos y la generación de la información estadística y financiera correspondiente.

9. Corresponde a la mejora continua de la Superintendencia de Seguridad Social, en sus procesos de gestión interna.

Cobertura

A nivel nacional

3.3 USUARIOS Y USUARIAS INTERNOS Y EXTERNOS

Clientes Internos

El Intendente o Intendente de Seguridad y Salud en el Trabajo se relaciona internamente y en forma directa con el/a Superintendente/a, Fiscal, Intendente/a de Beneficios Sociales, Jefe de Gabinete, Jefe de los departamentos de Asistencia y Servicios al Usuario, Contencioso, Administración y Finanzas y Tecnología y Operaciones, Jefe de las Unidades de Control de Gestión, Comunicaciones, Auditoría Interna, Estudios y Estadísticas.

Además, el Intendente o Intendente, en el ejercicio de sus funciones, debe interactuar con directivos de otras áreas de gestión en diversas instancias internas de la Superintendencia, tales como el Comité Directivo, Junta Calificadora, Comité Directivo de Seguimiento Continuidad Operacional Proyecto de Mejora Integral y otras.

Finalmente, Intendente o Intendente también se relacionan con la Asociación Gremial denominada Asociación Nacional de Funcionarios de la Superintendencia de Seguridad Social (ANFUSUSESO).

Clientes Externos

Entre los Clientes Externos se encuentran los ciudadanos/as, Presidencia de la República, Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Subsecretaría de Previsión Social, Subsecretaría del Trabajo), Ministerio de Salud, Dirección de Presupuestos (DIPRES), Dirección del Trabajo, Superintendencia de Pensiones, Superintendencia de Salud, Instituto de Seguridad Laboral (ISL), Mutualidades de Empleadores Ley 16.744, Organismos con Administración Delegada de la Ley 16.744 (Divisiones de

CODELCO y Pontificia de la Universidad Católica de Chile), Asociación de Mutuales A.G., Comisión Médica de Reclamos de la Ley 16.744 (COMERE), Fondo Nacional de Salud (FONASA), Comisiones de Medicina Preventiva e Invalidez y SEREMI de Salud, Instituciones de Salud Previsional (ISAPRE), Asociación Gremial de ISAPRES y los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad del Sector Público.

Además, dentro de los clientes externos se encuentran las entidades que cumplen funciones contraloras y de fiscalización como Contraloría General de la República y el Congreso Nacional (Senado y Cámara de Diputados).

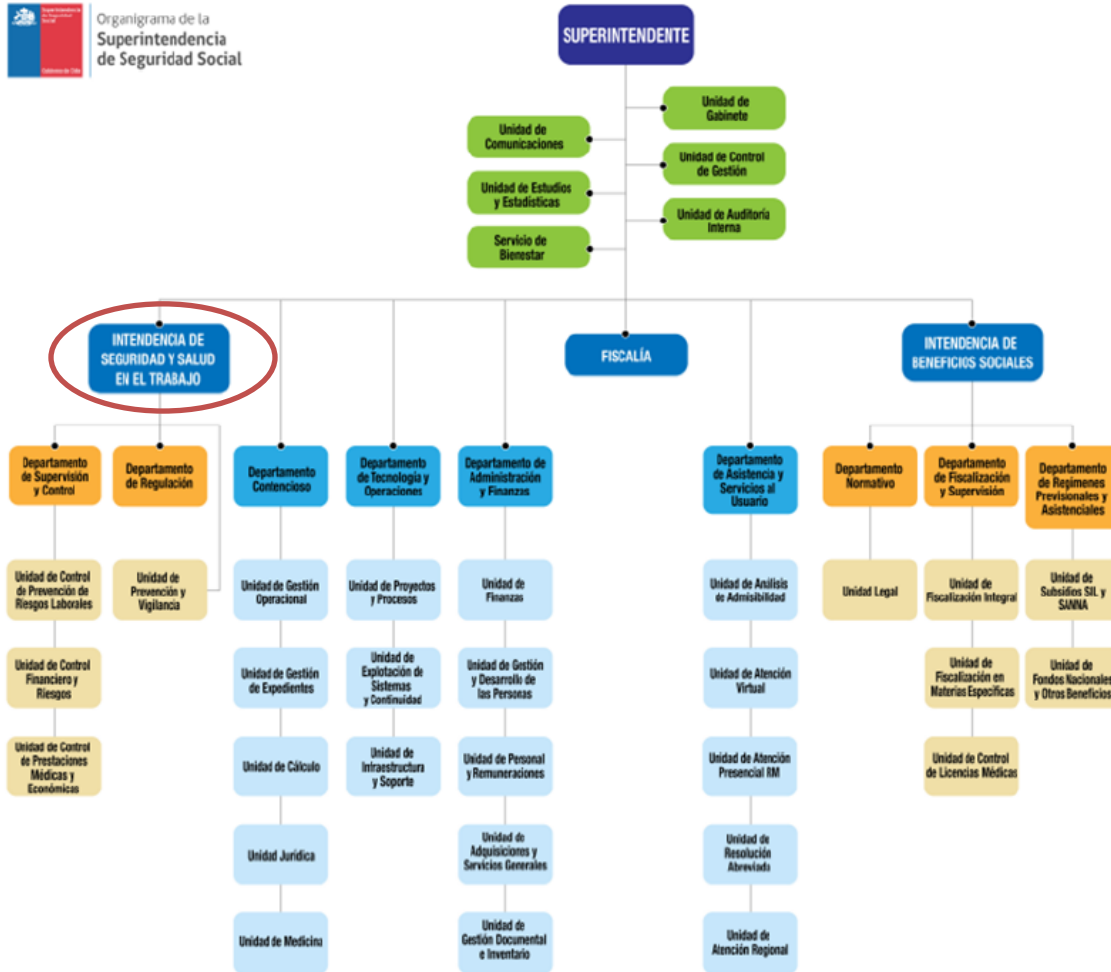
En el contexto internacional son usuarios externos la Organización Internacional del Trabajo (OIT Chile), la Organización Iberoamericana de Seguridad Social (OISS) y la Asociación Internacional de Seguridad Social (AISS).

3.4 ORGANIGRAMA NOMBRE SERVICIO

Organigrama del Servicio.

El artículo 8° de la Ley N° 16.395, que contiene el texto orgánico de este Organismo, señala que la Superintendencia se estructura orgánica y funcionalmente en la Fiscalía, la Intendencia de Seguridad y Salud en el Trabajo y la Intendencia de Beneficios Sociales.

Mediante Resolución Exenta N° 300, de fecha 18 de octubre de 2022, de este Origen, se establece organización interna de la Superintendencia de Seguridad Social y determina funciones de los distintos Departamentos y Unidades que la conforman.



Listado de cargos adscritos al Sistema.

Los cargos adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública de la Superintendencia de Seguridad Social son los siguientes:

- Superintendente/a
- Fiscal
- Intendente/a de Seguridad y Salud en el Trabajo
- Intendente/a de Beneficios Sociales.

IV. CONDICIONES DE DESEMPEÑO DE LOS/LAS ALTOS DIRECTIVOS PUBLICOS

- 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 o interesada 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 o directiva designada renunciare dentro de los seis meses siguientes a su nombramiento, la autoridad competente podrá designar a otro u otra 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 o funcionarias 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 y directivas 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 o funcionarias.

- Obligación de dedicación exclusiva y excepciones.

Los altos directivos públicos deberán desempeñarse con dedicación exclusiva, es decir, existe imposibilidad de desempeñar otra actividad laboral, en el sector público o privado.

Conforme así lo dispone el inciso primero del Artículo Sexagésimo Sexto de la Ley N° 19.882, los cargos de altos directivos públicos deberán desempeñarse con dedicación exclusiva y estarán sujetos a las prohibiciones e incompatibilidades establecidas en el artículo 1° de la ley N° 19.863, y les será aplicable el artículo 8° de dicha ley.

El artículo 1° de la Ley N° 19.863, en los incisos quinto, sexto y séptimo, regula los escenarios de compatibilidad, lo que nos lleva a concluir que el desempeño de cargos del Sistema de Alta Dirección Pública permite el ejercicio de los derechos que atañen personalmente a la autoridad o jefatura; la percepción de los beneficios de seguridad social de carácter irrenunciable; los emolumentos que provengan de la administración de su patrimonio, del desempeño de la docencia prestada a instituciones educacionales y de la integración de directorios o consejos de empresas o entidades del Estado, con la salvedad de que dichas autoridades y los demás funcionarios y funcionarias 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 directoras/es o consejeras/os, no podrá exceder mensualmente del equivalente en pesos de veinticuatro unidades tributarias mensuales.

Cuando la dieta o remuneración mensual que les correspondiere fuere de un monto superior al que resulte de la aplicación del párrafo anterior, el director o consejero no tendrá derecho a la diferencia resultante y la respectiva empresa o entidad no deberá efectuar su pago.

Por otro lado, las y los altos directivos públicos pueden desarrollar actividades docentes.

Sobre el particular, el Artículo 8° de la Ley N° 19.863, dispone, lo siguiente:

"Independientemente del régimen estatutario o remuneratorio, los funcionarios públicos podrán desarrollar actividades docentes durante la jornada laboral, con la obligación de compensar las horas en que no hubieren desempeñado el cargo efectivamente y de acuerdo a las modalidades que determine el jefe de servicio, hasta por un máximo de doce horas semanales. Excepcionalmente, y por resolución fundada del jefe de servicio, se podrá autorizar, fuera de la jornada, una labor docente que exceda dicho tope."

*Limitación a la norma establecida en el artículo 1°, de la Ley N° 19.863

Los altos directivos públicos, por regla general, tendrán derecho a percibir dietas por la integración de directorios o consejos de empresas o entidades del Estado, con la salvedad de que no podrán integrar más de un directorio o consejo de empresas o entidades del Estado con derecho a percibir dieta o remuneración.

Con todo, la dieta o remuneración que les corresponda en su calidad de directores/as o consejeros/as, no podrá exceder mensualmente del equivalente en pesos de veinticuatro unidades tributarias mensuales.

Cuando la dieta o remuneración mensual que les corresponde fuere de un monto superior al que resulte de la aplicación del párrafo anterior, el director/a o consejero/a no tendrá derecho a la diferencia resultante y la respectiva empresa o entidad no deberá efectuar su pago.

La compatibilidad descrita en los párrafos que anteceden, es sin perjuicio de disposiciones legales que limiten o restrinjan este derecho, como ocurre con las normas contenidas en las leyes periódicas de presupuestos del sector público. A la fecha de publicación de la presente convocatoria, se encuentra vigente el artículo 25 de la Ley N° 21.516, de Presupuestos del Sector Público correspondiente al año 2023, disposición que establece que determinados funcionarios/as y autoridades, no tendrán derecho a percibir dieta o remuneración que provenga del hecho de integrar consejos o juntas directivas, presidencias, vicepresidencias, directorios, comités u otros equivalentes con cualquier nomenclatura, de empresas o entidades públicas que incrementen su remuneración, durante el presente ejercicio presupuestario.

Esta norma, podría tener vigencia o no para el ejercicio presupuestario del año 2024, dependiendo del tenor de la Ley de Presupuestos del Sector Público para dicho año, la cual, comenzará a regir a partir del 01 de enero del año referido.

- Posibilidad de percibir una indemnización en el evento de desvinculación.

El/la alto/a 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/las altos directivos públicos.

Los/las 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/las 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/las Jefes Superiores de los Servicios Públicos y los/las Directores/as 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/as 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/as 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/as 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 aplicables al personal de la Superintendencia de Seguridad Social.

- El personal de la Superintendencia de Seguridad Social, así como el/la superintendente/a, 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. (Artículos 56, inciso final, de la Ley N° 20.255 y artículo 2° de la Ley N° 16.395).

- Los cargos de la Superintendencia de Seguridad Social son incompatibles con cualquier empleo, función o comisión en las entidades que fiscalice. (Artículo 11° de la Ley N° 16.395).

- Ningún funcionario/a de la Superintendencia de Seguridad Social podrá percibir una remuneración mayor que la del Superintendente. (Artículo 22° de la Ley N° 16.395).

*CONDICIONES ESPECIALES DEL ART 20 BIS DEL DECRETO LEY 3551

Sin perjuicio de las incompatibilidades establecidas en sus respectivos estatutos, prohíbese al personal de las instituciones fiscalizadoras a que se refiere este título, prestar por sí o a través de otras personas naturales o jurídicas, servicios personales a personas o a entidades sometidas a la fiscalización de dichas instituciones o a los directivos, Jefes o empleados de ellas.

Ningún funcionario/a de institución fiscalizadora podrá intervenir, en razón de sus funciones, en asuntos en que tenga interés él, su cónyuge, sus parientes consanguíneos del 1° a 4° grado inclusive, o por afinidad de primero y segundo grado, o las personas ligadas con él por adopción.

Asimismo, les está prohibido actuar por sí o a través de sociedades de que formen parte, como agentes o gestores de terceras personas ante cualquier institución sometida a la fiscalización de las instituciones a que se refiere este título.

En todo caso quedan exceptuados de estas prohibiciones e inhabilidades el ejercicio de derechos que atañen personalmente al funcionario/a o que se refieran a la administración de su patrimonio, y la atención docente, labores de investigación o de cualquiera otra naturaleza no remuneradas o remuneradas en cualquier forma, prestadas a universidades o instituciones de enseñanza que no persigan fines de lucro.

Igualmente queda exceptuada la atención no remunerada prestada a sociedades de beneficencia, instituciones de carácter benéfico y, en general, a instituciones sin fines de lucro.

Con todo, para que operen estas excepciones, será necesario obtener autorización previa y expresa del jefe/a superior del servicio. Si estas autorizaciones se hicieren necesarias respecto del jefe/a superior, serán dadas por el Ministro respectivo.

Del mismo modo son incompatibles las actividades de las ex autoridades o ex funcionarios/as 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 18.575).