

JEFE/A DE DIVISIÓN DE ADMINISTRACIÓN INTERNA¹
SUPERINTENDENCIA DE PENSIONES
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/a de División de Administración Interna le corresponde garantizar el funcionamiento de la SP, gestionando las áreas de: desarrollo y gestión de las personas, recursos físicos y financieros, tecnologías de la información y, fortaleciendo y potenciando una adecuada planificación y desarrollo, promoviendo e implementando políticas y medidas tendientes al uso eficiente de estos recursos, con el fin de facilitar el quehacer organizacional y el cumplimiento de las obligaciones con sus usuarios/as, y contribuir al logro de la excelencia en la calidad de los servicios de apoyo que presta la división, en conformidad a los principios de transparencia en la gestión pública y a las disposiciones legales vigentes

Al asumir el cargo de Jefe/a de División de Administración Interna le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Desarrollar y mantener relaciones de colaboración y cooperación con los distintos actores internos y externos con quienes la división debe interactuar para el cumplimiento de sus objetivos. Esto incluye áreas y unidades al interior de la organización, así como organismos y entidades, tanto públicos como privados del entorno institucional.
2. Liderar y gestionar las jefaturas de los departamentos y unidades de la división, estableciendo un marco orientador para la prestación eficiente y eficaz de servicios.
3. Asesorar al Superintendente en la planificación, formulación, ejecución, optimización y control presupuestario anual, coordinando las acciones necesarias para identificar y articular las necesidades transversales de las áreas de negocio y de soporte.
4. Liderar , proponer y gestionar proactivamente mejoras en la administración institucional y en el fortalecimiento de la estrategia tecnológica, promoviendo una cultura de innovación, mejora continua y resguardo de la información y ciber seguridad según establecido en la normativa vigente.
5. Liderar el levantamiento y actualización de procesos, identificando oportunidades de mejora que permitan elevar los estándares de eficiencia, calidad y probidad en la gestión institucional.
6. Diseñar e implementar, junto al equipo de trabajo, las políticas, procedimientos

¹ Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 21-04-2026
Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Catalina Bau Aedo

y controles de las áreas bajo su responsabilidad, alineados con los objetivos estratégicos de la Superintendencia.

7. Proponer al Superintendente las definiciones estratégicas y el plan de gestión anual de la división, incluyendo medidas de organización, optimización de funciones, mejoramiento de procesos y adecuada ejecución de los recursos institucionales.

1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

Nº Personas que dependen directamente del cargo	4
Nº Personas que dependen indirectamente del cargo	65
Presupuesto que administra	M\$ 27.314.293

1.3 DESAFÍOS Y LINEAMIENTOS PARA EL PERIODO²

DESAFÍOS	LINEAMIENTOS
1. Fortalecer la coordinación interna de la División con las demás áreas de la Superintendencia.	1.1 Diagnosticar, diseñar e implementar un plan de trabajo orientado a fortalecer la comunicación, la coordinación y el cumplimiento de plazos entre la División de Administración Interna y las restantes áreas de la institución.
2. Supervisar que la planificación y su ejecución se ajusten a los lineamientos y adecuaciones administrativas, financieras y de recursos físicos necesarias para el funcionamiento eficiente de la Superintendencia.	2.1 Realizar un diagnóstico institucional en los ámbitos administrativo, financiero y de recursos físicos, con el fin de identificar oportunidades de mejora que permitan fortalecer y optimizar la gestión interna. 2.2 Elaborar y ejecutar un programa de trabajo que incorpore medidas concretas para adecuar y optimizar los recursos disponibles en función de las necesidades operativas de la institución.
3. Supervisar la implementación de una estrategia tecnológica integral e innovadora, alineada con los objetivos estratégicos de la Superintendencia.	3.1 Supervisar y fortalecer la gobernanza tecnológica institucional, promoviendo la incorporación de tecnologías que mejoren continuamente la calidad de los servicios. 3.2 Supervisar e implementar los proyectos tecnológicos y proponer

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

	<p>mejoras en su aplicación para el mejor cumplimiento de los desafíos actuales de la Super Intendencia de Pensiones y la legislación vigente.</p> <p>3.3 Identificar, implementar y supervisar oportunidades de mejora en el marco del programa de Transformación Digital de la institución, asegurando su alineación con las prioridades estratégicas y operativas.</p>
<p>4. Supervisar el fortalecimiento de la gestión y desarrollo de personas, mediante la aplicación de una política alineada a los estándares del Servicio Civil.</p>	<p>4.1 Realizar un diagnóstico del estado actual de la gestión y desarrollo de las personas, identificando brechas respecto de los requerimientos del Servicio Civil y proponiendo un programa de trabajo con oportunidades de mejora.</p> <p>4.2 Implementar el programa de trabajo, con el propósito de reducir las brechas identificadas y elevar los estándares de gestión y desarrollo de las personas de la Superintendencia.</p> <p>4.3 Promover y profundizar estrategias para la promoción de ambientes laborales saludables.</p>
<p>5. Liderar la incorporación de los principios de la Estrategia Nacional de Integridad Pública (ENIP) en la gestión administrativa interna promoviendo la implementación de prácticas de transparencia y control interno que fortalezcan la probidad institucional, la eficiencia operativa y la confianza pública.</p>	<p>5.1 Garantizar, actualizar e integrar políticas, procedimientos y prácticas administrativas que incorporen de manera sistemática los principios de integridad pública.</p> <p>5.2 Consolidar mecanismos de seguimiento, control y rendición interna orientados a la transparencia y la mejora continua, implementando sistemas de monitoreo y reportabilidad que generen información confiable y oportuna para evaluar el cumplimiento de los estándares de integridad y eficiencia operativa institucional.</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 **2°** de la Escala de Remuneraciones de los Servicios Fiscalizadores, más un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de un **1%**. Incluye las asignaciones y bonos de estímulo. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$8.812.000.-** 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, que se detalla a continuación:

*Renta líquida promedio mensual referencial meses sin asignaciones y bonos de estímulo (enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre) **\$8.484.000.-**

Renta líquida promedio mensual referencial meses con asignaciones y bonos de estímulo (marzo, junio, septiembre y diciembre) **\$9.468.000.-

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 LEGALES ³

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 2°, letra a), del DFL N° 3 de 26 de junio de 2008 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

³ "Para 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/as 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 gerencial, en equipos, en materias de administración de recursos físicos, financieros, presupuestarios, gestión de personas y tecnología de la información, en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo.*

***Se considerará la experiencia laboral de los últimos 15 años. Es un criterio excluyente.**

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. 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.
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. 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.
C4. 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 dentro de su equipo, abordando los desafíos de desempeño con claridad y tomando decisiones complejas con convicción.
C5. MEJORA CONTINUA E INNOVACIÓN	Capacidad para identificar oportunidades de mejora, impulsando la generación de aportes que agreguen valor a la organización. Implica promover el desarrollo de propuestas novedosas para enfrentar los desafíos de la organización, facilitando espacios de colaboración y co-creación dentro de los equipos.

III. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

3.1 DOTACIÓN

Dotación Total (planta y contrata)	284
Presupuesto Anual	Miles de \$27.314.293

**3.2
CONTEXTO Y
DEFINICIONES
ESTRATÉGICAS DEL
SERVICIO**

Misión Institucional	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.
Objetivos Estratégicos Institucionales	<ol style="list-style-type: none"> 1. 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.
2. Regular, fiscalizar y analizar el Sistema de Pensiones y Seguro de Cesantía, para su buen funcionamiento, mediante el perfeccionamiento del marco regulatorio, la supervisión preventiva, permanente y oportuna, la investigación y elaboración de estudios, con enfoque de género.
3. Informar y orientar con calidad, utilizando lenguaje claro, comprensible y con enfoque de género, sobre los derechos, beneficios y funcionamiento del Sistema de Pensiones y Seguro de Cesantía, por medio de actividades de educación previsional y la generación de informes y estadísticas, para que las personas ejerzan sus derechos previsionales.

Clientes Institucionales

1. Trabajadores/as afiliados/as al sistema de pensiones, D.L. 3.500.
2. Pensionados/as del sistema de pensiones, D.L. 3.500.
3. Servicios e instituciones del sector público.
4. Administradoras de Fondos de Pensiones.
5. Administradora de Fondos de Cesantía II y III.
6. Trabajadores/as afiliados/as al seguro de cesantía.
7. Beneficiarios/as del seguro de cesantía.
8. Beneficiarios/as del sistema de pensiones solidarias.
9. Imponentes y beneficiarios/as de los regímenes de prestaciones de las ex cajas de previsión administradas por el IPS.
10. Instituto de Previsión Social.
11. Administrador del Fondo Autónomo de Protección Previsional.
12. Asesores Previsionales.
13. Potenciales afiliados/as.
14. Académicos/as, investigadores/as y estudiantes.
15. Medios de comunicación.
16. Organismos internacionales.
17. Comisiones Médicas del D.L. 3.500.

La Superintendencia de Pensiones cumple un rol estratégico para resguardar a los usuarios del sistema de pensiones y seguro de cesantía, por lo que es relevante nuestra presencia a nivel nacional. Las oficinas regionales están establecidas en:

1. Arica.
2. Iquique.
3. Antofagasta.
4. Copiapó.
5. La Serena.
6. Santiago.
7. Viña del Mar.
8. Rancagua.
9. Talca.

10. Chillán.
11. Concepción.
12. Temuco.
13. Valdivia.
14. Puerto Montt.
15. Coyhaique.
16. Punta Arenas.

3.3 USUARIOS y USUARIAS INTERNOS Y EXTERNOS

Los principales Clientes Internos de la División de Administración Interna son:

- Superintendente.
- Intendentes.
- Fiscal.
- Jefaturas de División.
- Jefatura de la Unidad de Comunicaciones y Educación Previsional.
- Jefatura de Gabinete.
- Jefatura de la Unidad de Auditoría Interna.
- Jefatura de la Unidad de Riesgos Institucionales, Planificación y Control de Gestión.
- Asociación Nacional de Funcionarios de la Superintendencia de Pensiones (AFUSUP).

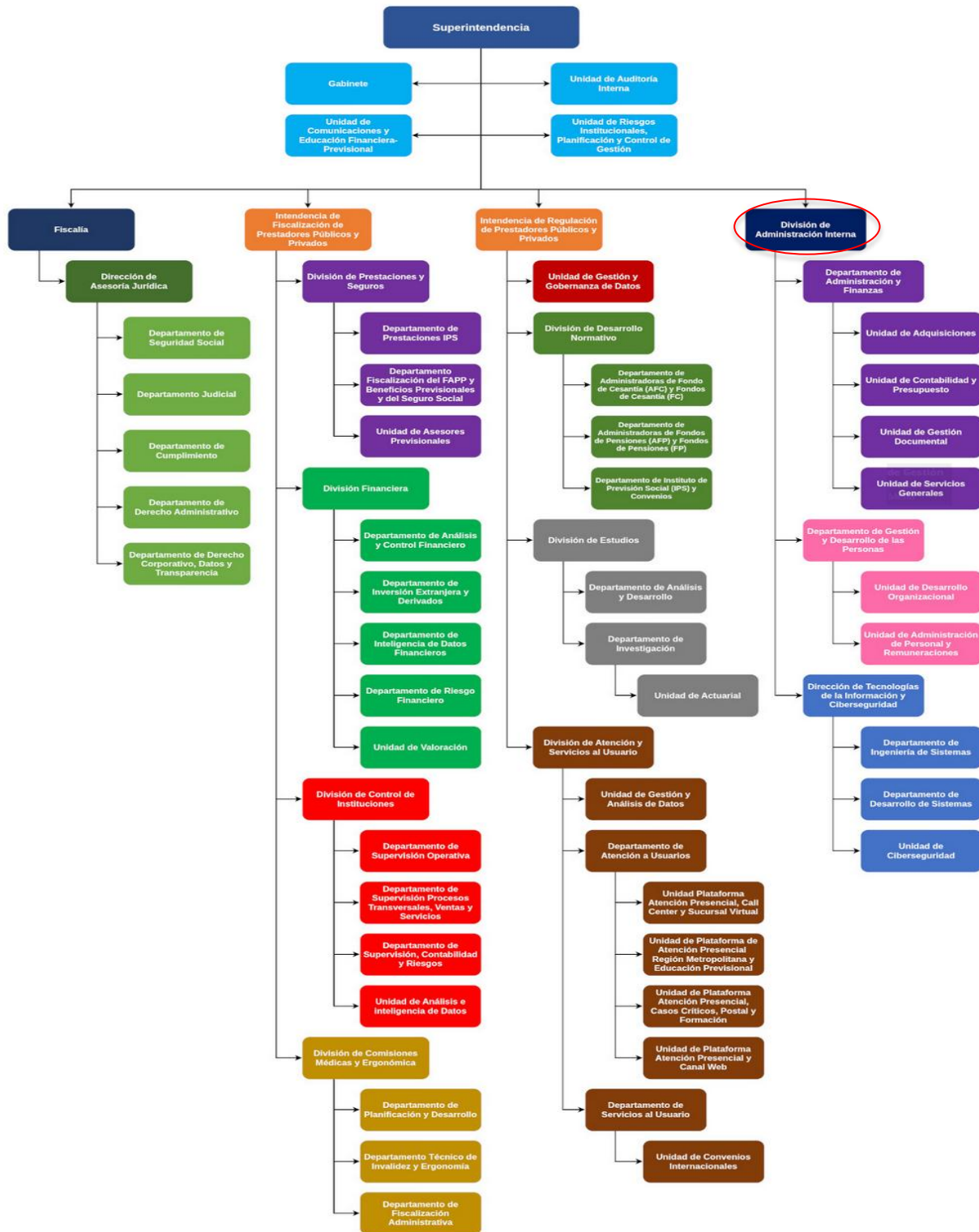
El/la Jefe/a de División de Administración Interna debe asesorar estratégicamente a sus clientes internos para producir resultados de calidad y asegurar el cumplimiento de los objetivos estratégicos y la misión de la institución.

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

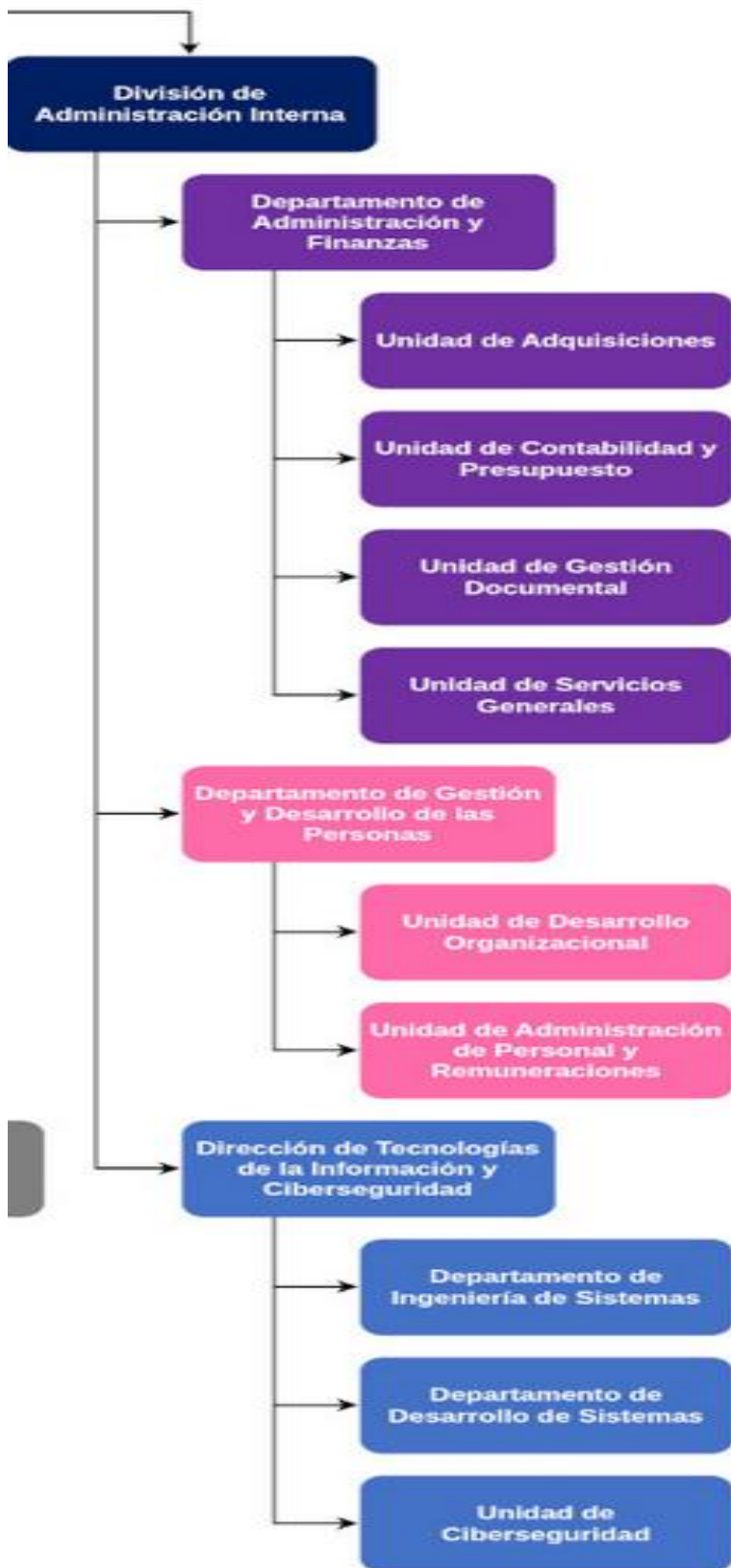
- Ministerio del Trabajo y Previsión Social.
- Subsecretaría de Previsión Social.
- Contraloría General de la República.
- Dirección de Presupuesto con los cuales debe establecerse una coordinación, intercambio de información, participación conjunta en desarrollo de proyectos, evaluación financiero-presupuestaria, entre otros.
- Dirección Nacional del Servicio Civil.
- Otros organismos externos son principalmente los proveedores y las empresas de prestación de servicios e infraestructura. Otros organismos de estado entre los cuales se encuentran aquellos que lideran los programas del gobierno.

3.4 ORGANIGRAMA

Organigrama del Servicio.



Organigrama de la División o Dpto. a cargo.



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

- Superintendente/a.
- Fiscal.
- Intendente/a de Regulación de Prestadores Públicos y Privados.
- Intendente/a de Fiscalización de Prestadores Públicos y Privados.
- Jefatura División Estudios.
- Jefatura División Financiera.
- Jefatura División Control de Instituciones.
- Jefatura División Desarrollo Normativo.
- Jefatura División Atención y Servicios al Usuario.
- Jefatura División Comisiones Médicas y Ergonómicas.
- Jefatura División Administración Interna.

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 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

- 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/la Jefe/a de División de Administración Interna de la Superintendencia de Pensiones y todo el personal de la Superintendencia de Pensiones deberán guardar reserva y secreto absolutos de las informaciones de las cuales tomen conocimiento en el cumplimiento de sus labores. Asimismo, deberán abstenerse de usar dicha información en beneficio propio o de terceros. Para efectos de lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 125 de la ley N° 18.834, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fue fijado por el decreto con fuerza de ley N° 29, de 2005, del Ministerio de Hacienda, se estimará que los hechos que configuren infracciones a esta disposición vulneran gravemente el principio de probidad administrativa, sin perjuicio de las demás sanciones y responsabilidades que procedan. (Inciso tercero y final del artículo 50 de la Ley N° 20.255).