

I. PERFIL DE SELECCIÓN

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 06-05-2014
Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Jorge Garcés J.

INTENDENTE/A DE BENEFICIOS SOCIALES SUPERINTENDENCIA DE SEGURIDAD SOCIAL (SUSESOS)

1. REQUISITOS LEGALES

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: Artículos 1° y 2° del DFL N° 2, de 20 de mayo de 2008, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social; artículo 4°, inciso segundo, de la Ley N° 16.395; y artículo 40°, inciso final, de la Ley N° 19.882.

2. FACTOR PROBIDAD

Capacidad para conducirse conforme a parámetros de probidad en la gestión de lo público, e identificar conductas o situaciones que pueden atentar contra tales parámetros. Capacidad para identificar y aplicar estrategias que permitan fortalecer estándares de transparencia y probidad en su gestión y métodos de trabajo idóneos para favorecerlas.

3. ATRIBUTOS PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

DESCRIPCIÓN	PONDERADOR
A1. VISIÓN ESTRATÉGICA	15 %
A2. GESTIÓN Y LOGRO	20 %
A3. RELACIÓN CON EL ENTORNO Y ARTICULACIÓN DE REDES	10 %
A4. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS	10 %
A5. LIDERAZGO	20 %
A6. INNOVACIÓN Y FLEXIBILIDAD	15 %
A7. CONOCIMIENTOS TÉCNICOS	10 %

DICCIONARIO DE ATRIBUTOS

1. VISIÓN ESTRATÉGICA

Capacidad para detectar y comprender las señales sociales, económicas, tecnológicas, culturales, de política pública y políticas del entorno local y global e incorporarlas de manera coherente a la estrategia institucional, reconociendo el impacto social que la institución tiene en el país.

2. GESTIÓN Y LOGRO

Capacidad para orientarse al logro de los objetivos, seleccionando y formando personas, delegando, generando directrices, planificando, diseñando, analizando información, movilizandorecursos organizacionales, controlando la gestión, sopesando riesgos e integrando las actividades de manera de lograr la eficacia, eficiencia y calidad en el cumplimiento de la misión y funciones de la organización.

Habilidad para desarrollar y ejecutar estrategias de gestión, que fortalezcan procesos y procedimientos internos, refuercen el trabajo en equipo y aumenten la calidad de los servicios prestados, promoviendo el perfeccionamiento del sistema chileno de seguridad social.

Se valorará acreditar al menos 3 años de experiencia en cargos directivos o gerenciales.

3. RELACIÓN CON EL ENTORNO Y ARTICULACIÓN DE REDES

Capacidad para identificar a los actores involucrados y generar las alianzas estratégicas necesarias para agregar valor a su gestión y/o lograr nuevos resultados interinstitucionales; además, gestionar las variables y relaciones del entorno que le proporcionan legitimidad en sus funciones. Capacidad para comunicar, en forma oportuna y efectiva, lo necesario para facilitar su gestión institucional y afrontar, de ser necesario, situaciones críticas.

4. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS

Capacidad para identificar y administrar situaciones de presión, contingencia y conflictos y, al mismo tiempo, crear soluciones estratégicas, oportunas y adecuadas al marco institucional público.

5. LIDERAZGO

Capacidad para crear y dirigir equipos de trabajo, desarrollando el compromiso de los funcionarios/as y logrando el respaldo de las autoridades superiores para el logro de los desafíos de la Superintendencia. Capacidad para asegurar una adecuada motivación de las personas, aprovechar su potencial, gestionar y desarrollar su talento, lograr y mantener un clima organizacional armónico y desafiante.

Habilidad para transmitir y movilizar en sus colaboradores la visión Institucional, fortaleciendo el sentido de pertenencia y reforzando el impacto social del trabajo realizado. A la vez, poseer la capacidad de potenciar el trabajo en equipo y el desarrollo de talento, promoviendo instancias de diálogo y trabajo en

complementariedad, cohesión y coordinación con toda la Institución, garantizando servicios de calidad y oportunidad para la ciudadanía.

6. INNOVACIÓN Y FLEXIBILIDAD

Capacidad para adaptarse al contexto y transformar en oportunidades las limitaciones y complejidades de su entorno. Capacidad para adoptar y adaptar procedimientos, metodologías, prácticas, tecnologías, tomando riesgos calculados, que permitan generar soluciones, promover procesos de cambio e incrementar resultados.

7. CONOCIMIENTOS TÉCNICOS

Es deseable poseer experiencia y/o conocimientos en gestión y/o administración en organizaciones homologables en su envergadura y complejidad.

Se valorará contar con experiencia en instituciones de servicio con alto enfoque en atención de usuarios y/o beneficios sociales.

II. DESCRIPCIÓN DE CARGO

1. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO

Nivel Jerárquico	II Nivel
Servicio	Superintendencia de Seguridad Social
Dependencia	Superintendente/a de Seguridad Social
Ministerio	Ministerio del Trabajo y Previsión Social
Lugar de Desempeño	Santiago de Chile

2. PROPÓSITO DEL CARGO

MISIÓN

Al/la Intendente/a de Beneficios Sociales le corresponderá liderar y gestionar el cumplimiento de la normativa de seguridad social respecto a los beneficios sociales* de competencia de la Superintendencia, para que tanto trabajadores, pensionados y sus familias accedan y perciban las prestaciones correspondientes, garantizando el ejercicio de los derechos de las personas en estas materias.

* Prestaciones sociales de las Cajas de Compensación de Asignación Familiar, licencias médicas y subsidios por incapacidad laboral del régimen de salud común, sistema único de prestaciones familiares, subsidio familiar, subsidio al empleo para los trabajadores jóvenes Ley N° 20.338, subsidio al empleo de la mujer a que se refiere el artículo 21 de la Ley N° 20.595, aporte familiar permanente Ley N° 20.743 y servicios de bienestar del sector público.

**FUNCIONES
ESTRATÉGICAS**

Al asumir el cargo de Intendente/a de Beneficios Sociales, le corresponderá:

1. Administrar y fiscalizar los recursos del Fondo Único de Prestaciones Familiares y Subsidios de Cesantía del DFL N° 150, de 1981, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, destinados a financiar principalmente las asignaciones familiares y maternales, y los subsidios maternales.
2. Administrar y fiscalizar los recursos del Fondo Nacional de Subsidio Familiar, destinados a financiar los subsidios familiares que se otorgan a través de las municipalidades y se pagan a través del Instituto de Previsión Social.
3. Resolver las presentaciones, apelaciones y reclamos de usuarios, trabajadores, pensionados y entidades empleadoras.
4. Elaborar y colaborar en el desarrollo de estudios orientados al perfeccionamiento de los diversos regímenes de competencia de esta área de gestión, en conjunto con todas las áreas de la Institución.
5. Asesorar al/a Superintendente/a en la supervigilancia, regulación, fiscalización y control en relación a las diversas atribuciones y funciones que la ley le ha conferido a la Superintendencia.

**DESAFÍOS DEL
CARGO Y
LINEAMIENTOS
GENERALES PARA
EL CONVENIO DE
DESEMPEÑO**

DESAFIOS	LINEAMIENTOS GENERALES PARA EL CONVENIO DE DESEMPEÑO
<p>1. Profundizar la aplicación del modelo de supervisión basado en riesgos, aplicable a las Cajas de Compensación de Asignación Familiar, con el fin de velar por la sustentabilidad del sistema en pro del bienestar de los afiliados.</p>	<p>1.1 Diseñar e implementar un panel de control, para el modelo de supervisión basado en riesgos, que permita integrar la supervisión que desarrollan las diversas áreas de riesgo de la Intendencia, como herramienta que permita focalizar la fiscalización y medir cambios en el desempeño de las Cajas de Compensación de Asignación Familiar.</p>
<p>2. Optimizar el proceso interno de resolución y respuesta de reclamaciones de competencia de la Intendencia, en especial de aquel relacionado con licencias médicas y subsidios por incapacidad laboral, con el objeto de contribuir con mayor eficiencia a la materialización de los objetivos estratégicos de esta Superintendencia.</p>	<p>2.1 Efectuar diagnósticos, mejoras de procesos y evaluación de la implementación de los nuevos procesos, en especial de aquellos relacionados con reclamaciones por licencias médicas y subsidios por incapacidad laboral de origen común y maternal.</p>

DESAFIOS	LINEAMIENTOS GENERALES PARA EL CONVENIO DE DESEMPEÑO
<p>3. Simplificar el acceso a los beneficios en los regímenes de su competencia al servicio de la ciudadanía.</p>	<p>3.1 Proponer planes de acción al Superintendente, dirigidos a mejorar las deficiencias de las entidades de seguridad social que supervigila esta Intendencia. Estos planes de acción deben contemplar diagnósticos, plazos de implementación y un informe de los resultados obtenidos.</p> <p>3.2 Proponer al Superintendente instrucciones, dirigidas a las entidades de seguridad social que supervigila esta Intendencia destinadas a superar las deficiencias que se detecten en el otorgamiento de los beneficios.</p> <p>3.3 Efectuar seguimiento, fiscalizar y controlar el cumplimiento de la implementación de las instrucciones emitidas por esta Superintendencia y elaborar un informe de los resultados obtenidos.</p>

3. ORGANIZACIÓN Y ENTORNO DEL CARGO

CONTEXTO DEL CARGO

La Superintendencia de Seguridad Social es una entidad fiscalizadora, institución descentralizada con personalidad jurídica y patrimonio propio, que se relaciona con el Ejecutivo a través del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, por intermedio de la Subsecretaría de Previsión Social.

Su actual estatuto orgánico está contenido en la Ley N° 16.395, no obstante, hay diversas leyes posteriores que le han conferido atribuciones adicionales.

Corresponde al/a Superintendente/a de Seguridad Social la supervigilancia y fiscalización de los regímenes de seguridad social y de protección social, como asimismo de las instituciones que lo administren, dentro de la esfera de su competencia y en conformidad a la ley. En este contexto, los esfuerzos se orientan a regular y fiscalizar el cumplimiento de la normativa de seguridad social y garantizar el respeto de los derechos de las personas, especialmente de los trabajadores, pensionados y sus familias, resolviendo con calidad y oportunidad sus consultas, denuncias y apelaciones, proponiendo las medidas tendientes al perfeccionamiento del Sistema Chileno de Seguridad Social, respecto de su ámbito de competencia. Dentro de estos regímenes cabe mencionar los siguientes: seguro social contra riesgos por accidentes del trabajo y enfermedades profesionales; prestaciones sociales de las cajas de compensación de asignación familiar; licencias médicas y subsidios por incapacidad laboral del régimen de salud común y subsidios maternales.

Además la Superintendencia cumple funciones de estudio e investigación acerca del funcionamiento del Sistema de Seguridad Social, de asesoría a las autoridades superiores de Gobierno y de difusión de los principios y técnicas de la Seguridad Social.

Conforme al ordenamiento jurídico vigente, se encuentran sometidas a la fiscalización integral de la Superintendencia de Seguridad Social las siguientes entidades:

- Mutualidades de Empleadores de la ley N° 16.744 (Instituto de Seguridad del Trabajo, IST; Asociación Chilena de Seguridad, ACHS; y Mutual de Seguridad de la Cámara Chilena de la Construcción, MUSEG).
- Instituto de Seguridad Laboral.
- Cajas de Compensación de Asignación Familiar (CCAF De Los Andes, CCAF La Araucana, CCAF Los Héroes, CCAF 18 de Septiembre, CCAF Gabriela Mistral).
- Servicios de Bienestar del Sector Público (144 Servicios).
- Comités Paritarios de Higiene y Seguridad del Sector Público.
- Comisión Médica de Reclamos de la Ley N° 16.744.
- Comisión Revalorizadora de Pensiones de la Ley N° 15.386.

A su vez, existen instituciones que están sujetas a la fiscalización de la Superintendencia en materias específicas, tales como:

- Caja de Previsión de la Defensa Nacional, en relación con prestaciones familiares de los pensionados.
- Dirección de Previsión de Carabineros de Chile, en relación con prestaciones familiares de los pensionados y revalorización de pensiones de la Ley N° 15.386.
- Servicio de Tesorerías, en relación con prestaciones familiares de los funcionarios públicos de servicios centralizados.
- Administradoras de Fondos de Pensiones, en relación con prestaciones familiares de los pensionados.
- Compañías de Seguros de Vida, en relación con prestaciones familiares de los pensionados.
- Instituciones de Salud Previsional, en relación con subsidios por incapacidad laboral.
- Entidades administradoras de Subsidios Maternales (Isapres, CCAF y Servicios de Salud).
- Comisiones de Medicina Preventiva e Invalidez – SEREMI de Salud – Servicios de Salud, en relación con licencias médicas, subsidios por incapacidad laboral, seguro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales y declaraciones de invalidez de regímenes fiscalizados por la Superintendencia.
- Intendencias regionales, en relación con el subsidio para personas con discapacidad mental, a que se refiere el artículo 35 de la Ley N° 20.255.
- Municipalidades, en relación con los subsidios familiares y el subsidio para personas con discapacidad mental.

- Servicios públicos descentralizados, en relación a las prestaciones familiares de los funcionarios.
- Instituto de Previsión Social respecto de los siguientes regímenes: prestaciones familiares de los trabajadores y pensionados, subsidio familiar, subsidio para personas con discapacidad mental, a que se refiere el artículo 35 de la Ley N° 20.255, y del Bono Bodas de Oro de la Ley N° 20.506.
- Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, respecto del Subsidio al Empleo para los trabajadores jóvenes establecido en la Ley N° 20.338 y del Subsidio al Empleo para las Trabajadoras Mujeres, establecido en la Ley N° 20.595. La fiscalización de este último le compete hasta diciembre de 2014.

En los últimos años, la Superintendencia ha alcanzado los siguientes logros:

En el año 2013 culminó el proceso de reforma de la Ley Orgánica de la Superintendencia, estructurándose con una Fiscalía y dos Intendencias: de Beneficios Sociales, y de Seguridad y Salud en el Trabajo. Además se otorgaron nuevas facultades. Actualmente la Superintendencia se encuentra en etapa de implementación de su nueva estructura orgánica.

Posicionamiento del rol de la Superintendencia a nivel nacional, creándose agencias en las ciudades de Arica, Antofagasta, Copiapó, Talca, Concepción, Puerto Montt y Coyhaique. Durante el año 2014, se constituirán agencias en las ciudades de la Serena y Temuco, mejorando el acceso a nuestros servicios de los ciudadanos de regiones.

Por su parte la Intendencia de Beneficios Sociales presenta los siguientes logros:

Avances en la implementación de reformas relevantes en materia de seguridad social, tales como: Subsidio al Empleo de los Trabajadores Jóvenes, Subsidio al Empleo de la Mujer, Subsidio por reposo Postnatal Parental, Control del uso y otorgamiento de licencias médicas.

En los últimos años, se han evidenciado avances en la implementación de sistemas de información que permiten la optimización de los procesos de gestión y de fiscalización de los diversos regímenes de seguridad social por medio del uso de tecnologías de la información y de las comunicaciones.

Al respecto, especial relevancia se advierte en la implementación de la licencia médica electrónica, habiéndose emitido desde agosto de 2007 a diciembre de 2013 más de 2.200.000 licencias médicas electrónicas.

Asimismo, se ha desarrollado un sistema de información de licencias médicas y subsidios por incapacidad laboral para

optimizar y apoyar las funciones de control, estudio y fiscalización.

Además, se ha desarrollado un sistema de información para el control y fiscalización de los subsidios maternales, que se financian con recursos fiscales.

También se ha implementado un sistema de información de subsidios por incapacidad laboral con herramienta de inteligencia artificial para optimizar la fiscalización de los subsidios por incapacidad laboral pagado por las Cajas de Compensación de Asignación Familiar (CCAF).

Por otro lado, se cuenta con un Sistema de Información de Apoyo a la Gestión y Fiscalización de los Regímenes de Asignación Familiar y Subsidio Familiar.

Cabe destacar la Central de Riesgos Financieros de las CCAF cuyo objetivo es facilitar el cumplimiento de la normativa sobre crédito social y riesgo del crédito y apoyar las tareas de supervisión y monitoreo.

Cabe señalar que los siguientes cargos de la Superintendencia de Seguridad Social están adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública:

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

BIENES Y/O SERVICIOS

Los principales servicios que proporciona la Intendencia a través de la Intendencia de Beneficios Sociales, son los siguientes:

- Emisión de proyectos de circulares, instrucciones y resoluciones dirigidas a las entidades que otorgan prestaciones sociales, en materias de su competencia.
- Preparación y ejecución del Plan de fiscalización que incluye entre otros, a las Cajas de Compensación de Asignación Familiar, a las entidades administradoras del Sistema de Asignación Familiar y del Subsidio Familiar, a los servicios de Bienestar del Sector Público.
- Emisión de dictámenes recaídos en presentaciones, reclamos y apelaciones de usuarios.
- Desarrollar actividades de difusión y capacitación.
- Emitir informes estadísticos y contables de los beneficios previsionales y asistenciales que administra.
- Efectuar investigaciones a profesionales médicos acordes con la Ley N° 20.585, sobre uso y otorgamiento de licencias médicas.

EQUIPO DE TRABAJO

El Intendente de Beneficios Sociales, depende jerárquica y funcionalmente del Superintendente, y mantiene una relación directa con tres jefes de departamento y un jefe de unidad.

El Intendente de Beneficios Sociales tiene a su cargo los siguientes departamentos y unidad:

▪ **Departamento de Regímenes Previsionales y Asistenciales.**

Sus principales funciones son:

- Entregar asesoría al Intendente;
- Ejercer la administración financiera de los Fondos Nacionales (Fondo Único de Prestaciones Familiares y Subsidios de Cesantía y Fondo Nacional de Subsidio Familiar, que implica recursos fiscales);
- Efectuar fiscalización de los regímenes previsionales y asistenciales de su competencia;
- Colaborar en la generación de nueva normativa relativa a los regímenes previsionales y asistenciales;

▪ **Departamento de Regímenes de Bienestar Social.**

Entre sus principales funciones cabe mencionar las siguientes:

- Asesorar al Intendente en los Regímenes de Bienestar Social que administran las C.C.A.F. (crédito social, prestaciones adicionales y complementarias) y los Servicios de Bienestar del sector público;
- Examinar la gestión integral (financiera, legal, estratégica, económica) de las C.C.A.F. a través de la aplicación de un enfoque de supervisión basada en riesgo;
- Monitorear periódicamente los beneficios de bienestar social que otorgan las C.C.A.F.;
- Resolver las presentaciones, apelaciones y reclamos de usuarios.

▪ **Departamento de Licencias Médicas.**

Sus principales funciones son:

- Resolver las presentaciones, apelaciones y reclamos relacionados con licencias médicas y subsidios por incapacidad laboral.
- Fiscalizar las contralorías médicas de las Comisiones de Medicina Preventiva e Invalidez – COMPIN.

▪ **Unidad de Control de Licencias Médicas:** Esta Unidad tiene como principales funciones:

- Llevar a cabo los procedimientos de investigación, establecidos en la Ley N° 20.585, referidos a la emisión de licencias médicas con evidente ausencia de fundamento médico.
- Instruir la investigación en contra del contralor médico de una ISAPRE en caso de rechazar o modificar una licencia médica sin justificación que respalde su resolución, o sin expresión de causa, y
- Finalmente, conocer el reclamo presentado por

profesionales sancionados por la COMPIN en virtud del artículo 2º inciso 2º de la Ley ya mencionada.

Cabe precisar que la conformación de los equipos de trabajo que integran la Unidad y los departamentos antes señalados, es multidisciplinaria, concurriendo profesionales médicos cirujanos de distintas especialidades, ingenieros, abogados, otros profesionales y el personal de apoyo administrativo.

CLIENTES INTERNOS

El/la Intendente de Beneficios Sociales se relaciona internamente y en forma directa con el/a Superintendente/a, Fiscal, Intendente/a de Seguridad y Salud en el Trabajo, Jefe/a de Gabinete, tres Jefes/as de los departamentos relacionados, Encargado/a de Control de Gestión y Jefe/a de la Unidad de Control de Licencias Médicas.

Asimismo, debe interactuar en forma permanente con el/a Auditor/a Interno y los/las Jefes/as de Departamento de Asistencia y Servicios al Usuario y de Administración y Finanzas, en lo referido a atención ciudadana y administración interna, respectivamente.

En relación con la elaboración de estudios y generación y seguimiento de proyectos tecnológicos, se relaciona en forma directa con el/a Jefe/a de la Unidad de Planificación y Desarrollo.

Además, se debe señalar que el/a Intendente/a de Beneficios Sociales, en el ejercicio de sus funciones debe interactuar con directivos de otras áreas de gestión en diversas instancias técnicas, tales como el Comité Directivo de la Institución, Comité de Seguridad de la Información y Junta Calificadora.

CLIENTES EXTERNOS

En el cumplimiento de sus funciones, el/a Intendente/a de Beneficios Sociales debe interactuar necesariamente con los siguientes clientes:

- Clientes Ciudadanos.
- Cajas de Compensación de Asignación Familiar (CCAF).
- Asociación Gremial de Cajas de Compensación de Asignación Familiar.
- Servicios de Bienestar del sector Público.
- Fondo Nacional de Salud, Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez y SEREMI de Salud.
- Organismos públicos, privados, vinculados al sistema de seguridad social en materias de competencia de la Intendencia de Beneficios Sociales.
- Dirección de Presupuestos.
- Municipalidades.

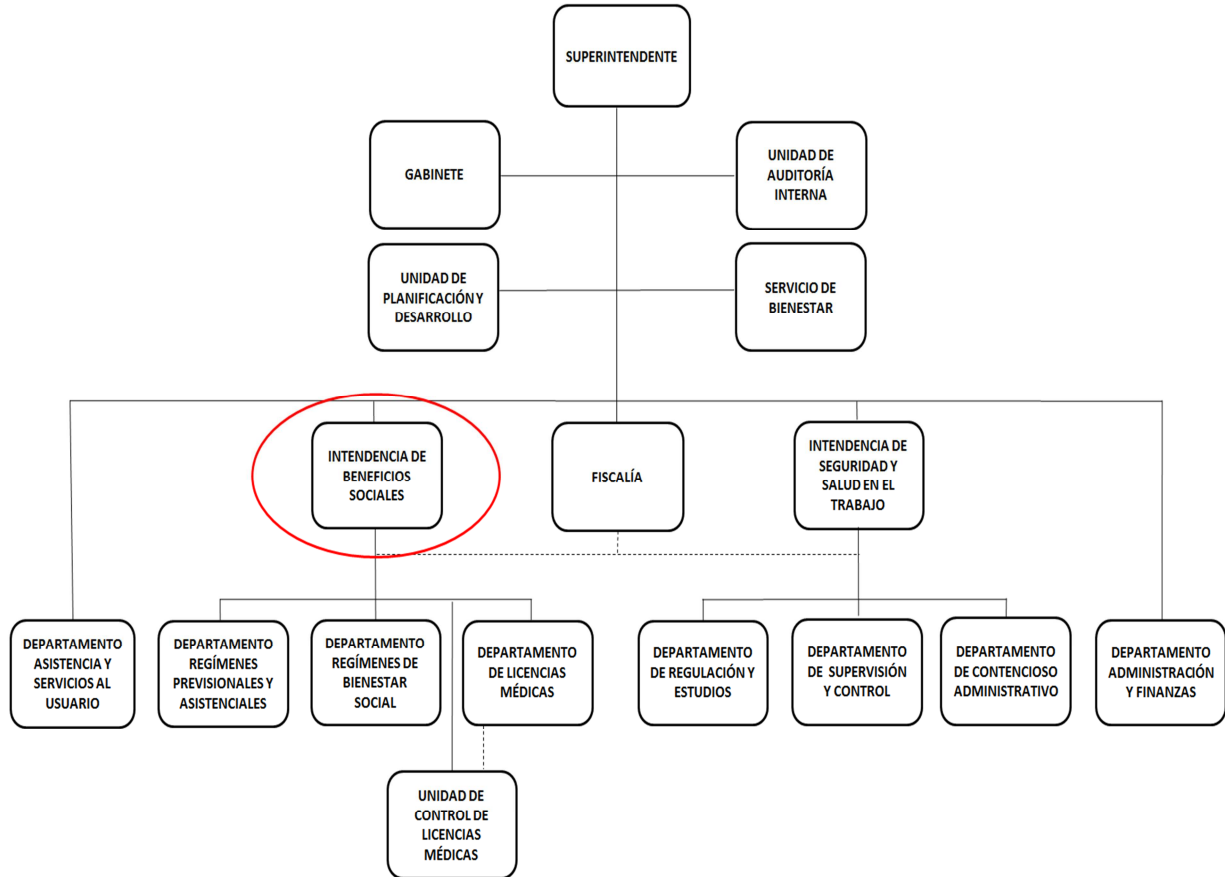
DIMENSIONES DEL CARGO

Nº Personas que dependen del Intendente de Beneficios Sociales	109
Dotación Total del Servicio	260
Personal Honorarios	18
Presupuesto que administra (Fondos Nacionales) (*):	\$ 625.203.721.000
Presupuesto del Servicio (radicado en el Departamento de Administración y Finanzas)	\$ 10.360.373.000

Fuente: Departamento de Regímenes Previsionales y Asistenciales y Departamento de Administración y Finanzas

(*) Corresponde a la Superintendencia la Administración Financiera de los Fondos Nacionales (Fondo Único de Prestaciones Familiares y Subsidios de Cesantía año 2014 \$427.261.883.000 y Fondo Nacional de Subsidio Familiar año 2014 \$197.941.838.000. Total: \$ 625.203.721.000).

ORGANIGRAMA



RENTA

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 **\$5.176.000.-** para un no funcionario, la que se obtiene de una aproximación del promedio entre el "Total Remuneración Líquida Aproximada" de los meses sin asignaciones y bonos de estímulo y el "Total Remuneración Líquida Aproximada" de los meses con asignaciones y bonos de estímulo, que se detalla a continuación:

Procedencia	Detalle Meses	Sub Total Renta Bruta	Asignación Alta Dirección Pública 1%	Total Renta Bruta	Total Remuneración Líquida Aproximada
Funcionarios del Servicio*	Meses sin asignaciones y bonos de estímulo: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$6.466.325.-	\$64.663.-	\$6.530.988.-	\$ 4.996.306.-
	Meses con asignaciones y bonos de estímulo: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$8.156.259.-	\$81.563.-	\$8.237.822.-	\$ 6.030.415.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para funcionario del Servicio					\$ 5.341.000.-
No Funcionarios**	Meses sin asignaciones y bonos de estímulo: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$6.454.720.-	\$64.547.-	\$6.519.267.-	\$4.988.746.-
	Meses con asignaciones y bonos de estímulo: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$7.364.956.-	\$73.650.-	\$7.438.606.-	\$5.5551.940.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para no funcionario del Servicio					\$ 5.176.000.-

***Funcionarios del Servicio:** Se refiere a los postulantes que provienen del mismo Servicio.

****No Funcionario:** Se refiere a los postulantes que no provienen del mismo Servicio. Dichas personas después de cumplir 1 año calendario completo de servicio recibirán en los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre la totalidad de las asignaciones y bonos de estímulo.

El no cumplimiento de las metas establecidas en el convenio de desempeño, que debe suscribir el alto directivo público, tendrá efectos en la remuneración en el siguiente año de su gestión. La Renta detallada podría tener un incremento de hasta un 10% por redefinición del porcentaje de asignación de alta dirección pública.

4. CONDICIONES DE DESEMPEÑO DE ALTOS DIRECTIVOS PÚBLICOS

- Los nombramientos productos de los concursos públicos, abiertos y de amplia difusión, regulados en el Título VI de la Ley N° 19.882, tienen una duración de tres años y pueden ser renovados por la autoridad competente, esto es, aquella facultada para decidir el nombramiento, hasta dos veces, por igual plazo.
- El nombramiento es a través del Sistema de Alta Dirección Pública y para efectos de remoción se entenderán como cargos de exclusiva confianza. Esto significa que se trata de cargos de provisión reglada a través de concursos públicos, pero las personas así nombradas permanecerán en sus cargos en tanto cuenten con la confianza de la autoridad facultada para decidir el nombramiento.
- Los candidatos seleccionados en los cargos deberán responder por la gestión eficaz y eficiente de sus funciones en el marco de las políticas públicas.
- Los altos directivos públicos deberán desempeñarse con dedicación exclusiva.
- La calidad de funcionario directivo del Servicio será incompatible con el desempeño de cualquier otra actividad remunerada en el sector público o privado, a excepción de labores docentes o académicas, siempre y cuando éstas no superen las 12 horas semanales.
- Son incompatibles las actividades de las ex autoridades o ex funcionarios de la Superintendencia que impliquen una relación laboral con entidades del sector privado sujetas a su fiscalización. Esta incompatibilidad se mantendrá hasta seis meses después de haber expirado en funciones. (Art. 56 del DFL N° 1-19.653, de 2000, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, que fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de Administración del Estado.
- El directivo nombrado contará con un plazo máximo de tres meses desde su nombramiento para suscribir un convenio de desempeño con el jefe superior del servicio. El convenio será propuesto por dicha autoridad dentro de los cinco días siguientes al nombramiento.
- El alto directivo deberá informar anualmente a su superior jerárquico, del grado de cumplimiento de las metas y objetivos comprometidos en su convenio. El no cumplimiento de las metas convenidas, tendrá efectos en la remuneración del directivo en el año de gestión siguiente.
- Para la renovación en el cargo por un nuevo período se tendrá en consideración, entre otros, las evaluaciones disponibles del alto directivo, especialmente aquellas relativas al cumplimiento de los acuerdos de desempeño suscritos.
- El alto directivo público tendrá derecho a gozar de una indemnización equivalente al total de las remuneraciones devengadas en el último mes, por cada año de servicio en la institución en calidad de alto directivo público, con un máximo de seis, conforme a lo establecido en el inciso segundo del artículo quincuagésimo octavo de la Ley N° 19.882.
- La indemnización se otorgará en el caso que el cese de funciones se produzca por petición de renuncia, antes de concluir el plazo de nombramiento o de su renovación, y no concurra una causal derivada de su responsabilidad administrativa, civil o penal, o cuando dicho cese se produzca por el término del periodo de nombramiento sin que este sea renovado.
- Los 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 de la Superintendencia de Seguridad Social podrá percibir una remuneración mayor que la del Superintendente. (Artículo 22° de la Ley N° 16.395).