

DIRECTOR¹
CENTRAL DE ABASTECIMIENTO DEL SISTEMA NACIONAL DE SERVICIOS DE SALUD
(CENABAST)
MINISTERIO DE SALUD
I NIVEL JERÁRQUICO

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región Metropolitana
Ciudad Santiago

I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO**1.1 MISIÓN
Y FUNCIONES DEL
CARGO**

Al Director de la Central de Abastecimiento del Sistema Nacional de Servicios de Salud (CENABAST), le corresponde velar y asegurar el abastecimiento y compra de fármacos e insumos para la Red del Sistema de Salud, liderando las personas, los procesos, herramientas e innovaciones de la institución, conforme a las políticas y disposiciones vigentes, en forma eficiente, oportuna, transparente y de calidad de los bienes proporcionados, contribuyendo a una salud centrada en las personas y las comunidades. Además, deberá orientar el fortalecimiento de la institución, de tal manera, que se posicione como referente en la estrategia de compras públicas en salud.

Al asumir el cargo de Director de la Central de Abastecimiento del Sistema Nacional de Servicios de Salud le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Liderar equipos de trabajo eficientes y colaborativos, para optimizar los procesos de compra, mediante la gestión de un servicio de abastecimiento con pertinencia territorial, de excelencia, eficiente, oportuno y de calidad, para el resguardo de la salud de las personas.
2. Desarrollar procedimientos de colaboración permanente con instituciones públicos y/o privadas, para optimizar la eficiencia en el gasto de la red asistencial, mediante la centralización de compras públicas, y la gestión logística para su oportuna distribución y cobertura territorial.
3. Diseñar, implementar y controlar, la gestión de procesos administrativos y técnicos colaborativos, resguardando la adquisición, almacenamiento y distribución oportuna, de medicamentos, dispositivos de uso médico, insumos y alimentos, de la Red del Sistema de Salud.
4. Asegurar una operación logística eficiente y eficaz en los ámbitos en que ésta sea requerida, asociada a importaciones y respuestas frente a emergencias sanitarias y situaciones de desabastecimiento producto de incumplimientos u otros problemas de la industria local.

**1.2 ÁMBITO DE
RESPONSABILIDAD**

Nº Personas que dependen directamente del cargo	13
Nº Personas que dependen indirectamente del cargo	258
Presupuesto que administra	M\$ 15.795.851.-

¹ Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 14-07-2026

1.3 DESAFÍOS Y LINEAMIENTOS PARA EL PERIODO²

Corresponde a las contribuciones específicas que la autoridad respectiva espera que el 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
1. Fortalecer la gestión nacional de abastecimiento entre CENABAST y la Red Asistencial, que permita mejorar la disponibilidad de información para la toma de decisiones y asegurar un abastecimiento oportuno y eficiente.	1.1 Dirigir la implementación de la interoperabilidad con todas las bodegas de la Red Asistencial para la gestión de los medicamentos, insumos y dispositivos médicos en hospitales y la red asistencial, mediante la integración de información crítica asociada al stock, consumo y movimientos de inventario. 1.2 Impulsar las capacidades tecnológicas para incorporar progresivamente las bodegas periféricas y secundarias al sistema de interoperabilidad. 1.3 Conocer patrones de consumo en la red asistencial, facilitando una planificación sistematizada y preventiva del abastecimiento basada en evidencia y datos reales.
2. Impulsar la implementación de un sistema nacional de trazabilidad de medicamentos y dispositivos médicos, fortaleciendo la seguridad, eficiencia y transparencia del abastecimiento en Red del Sistema Nacional de Salud.	2.1 Incorporar y exigir el estándar GS1 128 o Datamatrix a los proveedores que firman contrato con CENABAST. 2.2 Generar instancias de colaboración con la industria farmacéutica que favorezcan la adopción del sistema de trazabilidad nacional.
3. Consolidar la implementación de la Ley CENABAST, ampliando la cobertura y disponibilidad de medicamentos de menor costo para la población.	3.1 Ampliar la cobertura de farmacias privadas y comunales adheridas a la ley de CENABAST. 3.2 Ampliar la canasta de productos disponibles para las farmacias adheridas, priorizando aquellos de mayor impacto sanitario y demanda por parte de la población. 3.3 Incorporar en la canasta medicamentos aquellos de alto costo para aliviar los presupuestos de las personas.
4. Impulsar la transformación digital de CENABAST mediante la incorporación de uso responsable de las herramientas de Inteligencia Artificial que contribuyan a mejorar la eficiencia institucional, la gestión del abastecimiento y la toma de decisiones.	4.1 Establecer un marco general para la incorporación de IA a la gestión y la Transformación Digital, acorde a los lineamientos Ministeriales, a través del desarrollo de una política elaborada con la participación de los funcionarios y gremios. 4.2 Desarrollar capacidades institucionales que favorezcan la adopción responsable de herramientas de Inteligencia Artificial. 4.3 Impulsar proyectos de innovación basados en la Inteligencia Artificial que contribuyan a mejorar la eficiencia y calidad de los procesos institucionales.
5. Optimizar los procesos de compra, con el propósito de obtener mejores precios y	5.1 Consolidar capacidades institucionales para la centralización de compras de alto volumen, mediante mecanismos de seguimiento y control

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

calidad de los productos, asegurando una adecuada gestión financiera.	que optimicen el abastecimiento y la gestión financiera. 5.2 Impulsar modificaciones normativas que permitan consolidar el financiamiento institucional, con objeto de contribuir a la eficiencia del gasto público de los servicios y establecimientos de la Red del Sistema de Salud y farmacias privadas.
---	---

1.4 RENTA DEL CARGO

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.

El cargo corresponde a un grado **2°** de la Escala Única de Sueldos DL 249, más un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de un **70%**. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$6.442.000.-** para un no funcionario.

Después de cumplir 1 año calendario completo de servicio, recibirá en los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre la asignación especial dispuesta en el art. 5° de la ley N°19.490, que alcanza un 7,5% mensual sobre una base de cálculo que contempla el sueldo base, asignación profesional, de responsabilidad superior y sustitutiva.

II. PERFIL DEL CANDIDATO

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 que avanzan a la siguiente etapa.

Estar en posesión de un título de una carrera de, a lo menos, 8 semestres de duración, otorgado por una universidad o instituto profesional del Estado o reconocido por éste y acreditar una experiencia profesional no inferior a 5 años.*

Fuente Legal: Inciso final del Artículo Cuadragésimo de la Ley N° 19.882.

2.2 EXPERIENCIA Y CONOCIMIENTOS

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

Se requiere contar con al menos 3 años de experiencia en cargos de dirección, gerencial o jefatura en materias de gestión logística, compras y abastecimiento en organizaciones públicas o privadas en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo*.

Adicionalmente, se valorará tener experiencia en**:

- Funcionamiento del Mercado Farmacéutico, nacional y/o internacional.
- Gestión del cambio organizacional.
- Transformación y salud digital.

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

****No es un criterio excluyente, entrega puntaje adicional en el análisis curricular.**

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."

2.3 VALORES PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

VALORES Y PRINCIPIOS TRANSVERSALES

PROBIDAD Y ÉTICA EN LA GESTIÓN PÚBLICA

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

VOCACIÓN DE SERVICIO PÚBLICO

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

CONCIENCIA DE IMPACTO PÚBLICO

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

2.4 COMPETENCIAS PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

Este componente es evaluado por las empresas consultoras en la segunda fase de la **etapa III** que corresponde a la **Evaluación por Competencias**. Su resultado determina en promedio, un 5% de postulantes que pasan a las entrevistas finales con el Consejo de Alta Dirección Pública o Comité de Selección, según sea el caso.

COMPETENCIAS

C1. VISIÓN ESTRATÉGICA

Capacidad para generar análisis de los desafíos estratégicos y futuros de la organización, considerando su contexto y características. Desarrolla un plan estratégico o de trabajo consistente y efectivo, identificando oportunidades, evaluando su impacto y estableciendo acciones que permitan el respaldo de los grupos de interés.

C2. GESTIÓN DE REDES

Capacidad para construir relaciones de colaboración con actores externos claves para favorecer el logro de los objetivos e impactos concretos para la organización. Implica la capacidad de generar compromiso y lograr acuerdos beneficiosos para ambas partes, en pos de la creación de valor.

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)	271
Presupuesto Anual	M\$ 15.795.851.-

3.2 CONTEXTO Y DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

Misión Institucional

Proveer de medicamentos y otros recursos a los establecimientos de la red pública de salud, farmacias adheridas a la ley 20.198 y otros organismos, asegurando el abastecimiento a través de la transformación digital en salud, para mejorar el acceso y el bienestar de las personas que habitan en Chile.

Objetivos Estratégicos Institucionales

1. Garantizar el abastecimiento a los establecimientos del Sistema Público de Salud mediante la entrega completa y oportuna de medicamentos y otros recursos sanitarios para el bienestar de la población.
2. Reducir el gasto público en la adquisición de medicamentos para los establecimientos de salud del sistema público, en beneficio de las personas usuarias de las prestaciones otorgadas por el Estado.
3. Asegurar la continuidad asistencial integrada de las personas usuarias de la red pública, mediante gestión de datos y la interoperabilidad con las bodegas hospitalarias para la entrega de un servicio de calidad.

Cobertura Territorial

La Central de Abastecimiento del Sistema Nacional de Servicios de Salud (CENABAST) es una Institución pública dependiente del Ministerio de Salud, descentralizada y autofinanciada, que cumple un rol relevante en materias de abastecimiento, siendo un intermediador de fármacos y dispositivos médicos para los establecimientos del Sistema Nacional de Servicios de Salud y otras entidades adscritas al sector público, como Municipios y Servicios de Atención Primaria de Salud.

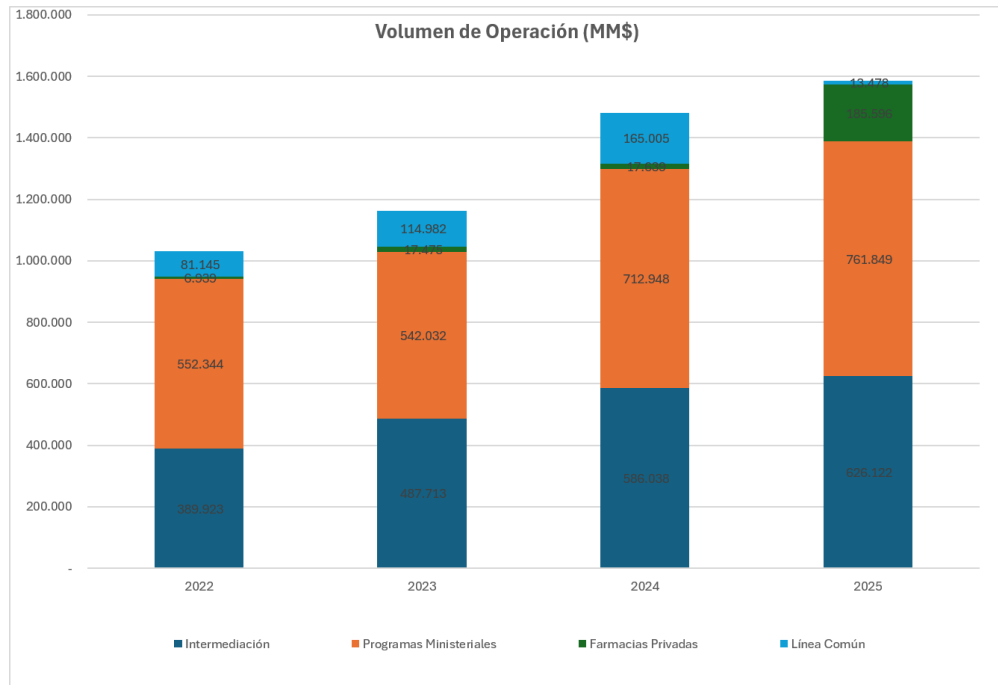
Al ser un organismo descentralizado y autofinanciado, su operatividad depende en gran medida del cumplimiento de los compromisos adquiridos por los clientes, gestionando la compra y distribución de los productos establecidos por planes anuales de los establecimientos que forman parte de los Servicios de Salud del país. Aprovechando las economías de escala que genera la consolidación de la demanda, se obtiene precios altamente competitivos en relación al mercado, generando importantes ahorros para el sector Salud.

En este escenario, Cenabast se posiciona como un actor estratégico de alta incidencia dentro del ecosistema de compras públicas, concentrando aproximadamente un 9% del monto total transado.

Todo ello contribuye a cumplir la misión institucional de proveer de medicamentos y otros recursos a la red pública de salud, garantizando el abastecimiento a los establecimientos del Sistema Público de Salud y reduciendo el gasto público en la adquisición de medicamentos.

La siguiente tabla muestra la evolución del volumen operacional adquirido, medido según la fecha de entrega, para el período 2022 - 2025.

Volumen de Operación (MM\$)



Por otra parte, CENABAST adquiere un conjunto de medicamentos, dispositivos e insumos médicos, denominada canasta de Intermediación, que son demandados por los clientes de CENABAST a través de su sistema web. Durante el año 2025 el abastecimiento alcanzó a 1.310 productos farmacéuticos que se distribuyen de la siguiente manera, según tipo de producto:

Cantidad de Productos distribuidos por Tipo

Tipo Productos	Producto total	% del monto total
► Fármacos	895	68%
► Insumos	251	19%
► Psicotrópicos	45	3%
► Refrigerados	91	7%
► Sueros	28	2%
Total	1.310	100%

Fuente: Anuario institucional CENABAST 2025

Desde mediados del año 2011, CENABAST inició un proceso de modificación significativa en su modelo de negocio profundizando su rol intermediador, traspasando a los proveedores la responsabilidad de la distribución de los productos adquiridos y de la cobranza de las facturas generadas, a partir de los procesos de licitación. Producto de ello se ha logrado un incremento sostenido en el volumen de operación, que para el período 2022 – 2025 registra un promedio superior al billón de pesos anuales, como se grafica en el siguiente cuadro:

Año	Volumen de Operación (en Millones de
2022	1.030.351
2023	1.167.405
2024	986.153
2025	1.026.643
Promedio	1.052.638

El desafío de la modificación del modelo de negocios implicó que CENABAST se centrara en hacer eficiente los procesos de agregación de demanda y de compra, como también, desarrollar e implementar un sistema de almacenamiento y distribución de cargo de los propios proveedores y laboratorios. Entre los principales hitos destaca un permanente nivel de cumplimiento tanto en la línea de Intermediación como para Programas Ministeriales, como se detalla en la continuación:

Año	2022	2023	2024	2025
Intermediación	96,10%	97,10%	92,60%	94,70%
Programas Ministeriales	98,30%	96,20%	96,20%	98,20%

Además, CENABAST, asume un rol preponderante en la implementación de Políticas de Salud, como la que se dispuso en la Ley de Presupuestos 2026 que indica que “Al menos un 80% de la cantidad y un 80% del monto en medicamentos de una canasta definida por la Central de Abastecimiento del Sistema Nacional de Servicios de Salud (CENABAST) y la Subsecretaría de Redes Asistenciales, preferentemente los de alta rotación, de los Servicios de Salud, Establecimientos Dependientes, Establecimientos de Autogestión de Red (EARs) y establecimientos creados por los D.F.L. N°s 29, 30 y 31 del Ministerio de Salud, año 2001, deberán ser provistos por la Central de Abastecimiento del Sistema Nacional de Servicios de Salud (CENABAST)”. Algunos hitos que demuestran la participación de CENABAST en el desarrollo de políticas públicas, se encuentran:

- El cumplimiento de los establecimientos en la compra de productos Canasta Esencial de Medicamentos (CEM) establecida por CENABAST en conjunto con la Subsecretaría de Redes Asistenciales y que da cumplimiento a la glosa establecida en la Ley de Presupuesto, en el año 2025 medido en cantidad alcanzó a 93% y en monto en pesos a 80%.
- Participa activamente en la implementación del programa de financiamiento de tratamientos de alto costo, conocido como Ley Ricarte Soto, que durante el año 2025 significó la adquisición de medicamentos por un monto de 246.646 millones de pesos, para todos los beneficiarios que tienen un sistema de salud previsional en Chile.

El adquirir productos aprovechando la concentración de la demanda, permite economías de escalas que traen consigo precios más convenientes para todos los establecimientos de salud que intermedian a través de CENABAST, generando un ahorro considerable que posibilita la redistribución de recursos en beneficio de la gestión de los establecimientos. El ahorro generado por CENABAST en sus procesos de intermediación respecto a los mismos productos comprados directamente por los establecimientos de salud, se detalla en el siguiente cuadro:

Ahorro en la adquisición de productos por año

Año	Compra de CENABAST	Monto misma compra en Mercado Público	Ahorro producido	Porcentaje de ahorro
2022	\$584.723	\$935.078	\$350.356	37,47%
2023	\$674.173	\$1.245.378	\$571.205	45,87%
2024	\$800.906	\$1.443.125	\$642.220	44,50%
2025	\$820.928	\$1.633.960	\$813.031	49,76%
Total	\$2.880.729	\$5.257.541	\$2.376.812	45,21%

El nivel de ahorro logrado en 2025 significa que, en promedio, los establecimientos de salud pagan por los mismos medicamentos casi un 50% menos al comprar a través de CENABAST, que si lo hicieron adquiriéndolos directa e individualmente en el portal de Mercado Público. El ahorro de 813.031 millones de pesos implicó un menor gasto para el erario nacional por ese monto.

Por su parte, en materia de Gestión de las Personas, la dotación de personal al 31 de diciembre del 2025 alcanzó a 258 funcionarios, de los cuales un 89% corresponde al estamento profesional y técnico, lo que demuestra el avance del proceso de profesionalización en el servicio.

Con todo, es preciso continuar avanzando hacia un modelo de negocios que permita a los usuarios/clientes canalizar en mayor cantidad sus necesidades de abastecimiento a través de CENABAST, ya sea porque asegure un cumplimiento razonable en cantidad y oportunidad de los productos farmacéuticos que comprometió entregar, como también, en la sustentabilidad financiera a través de una facturación eficiente y un sistema de cobranza que asegure un flujo de recursos para soportar el gasto operacional y realizar las inversiones necesarias de corto y mediano plazo.

3.3 USUARIOS INTERNOS Y EXTERNOS

El Director de la Central de Abastecimiento del Sistema Nacional de Servicios de Salud, para el cumplimiento de sus funciones debe relacionarse con:

Usuarios Internos:

Jefaturas de su dependencia directa, el equipo funcionario de la institución, y las asociaciones que los representan.

Usuarios Externos:

Para el Director de la Central de Abastecimiento del Sistema Nacional de Servicios de Salud, el principal cliente externo es la población beneficiaria de la Red Asistencial. Además, se consideran clientes externos:

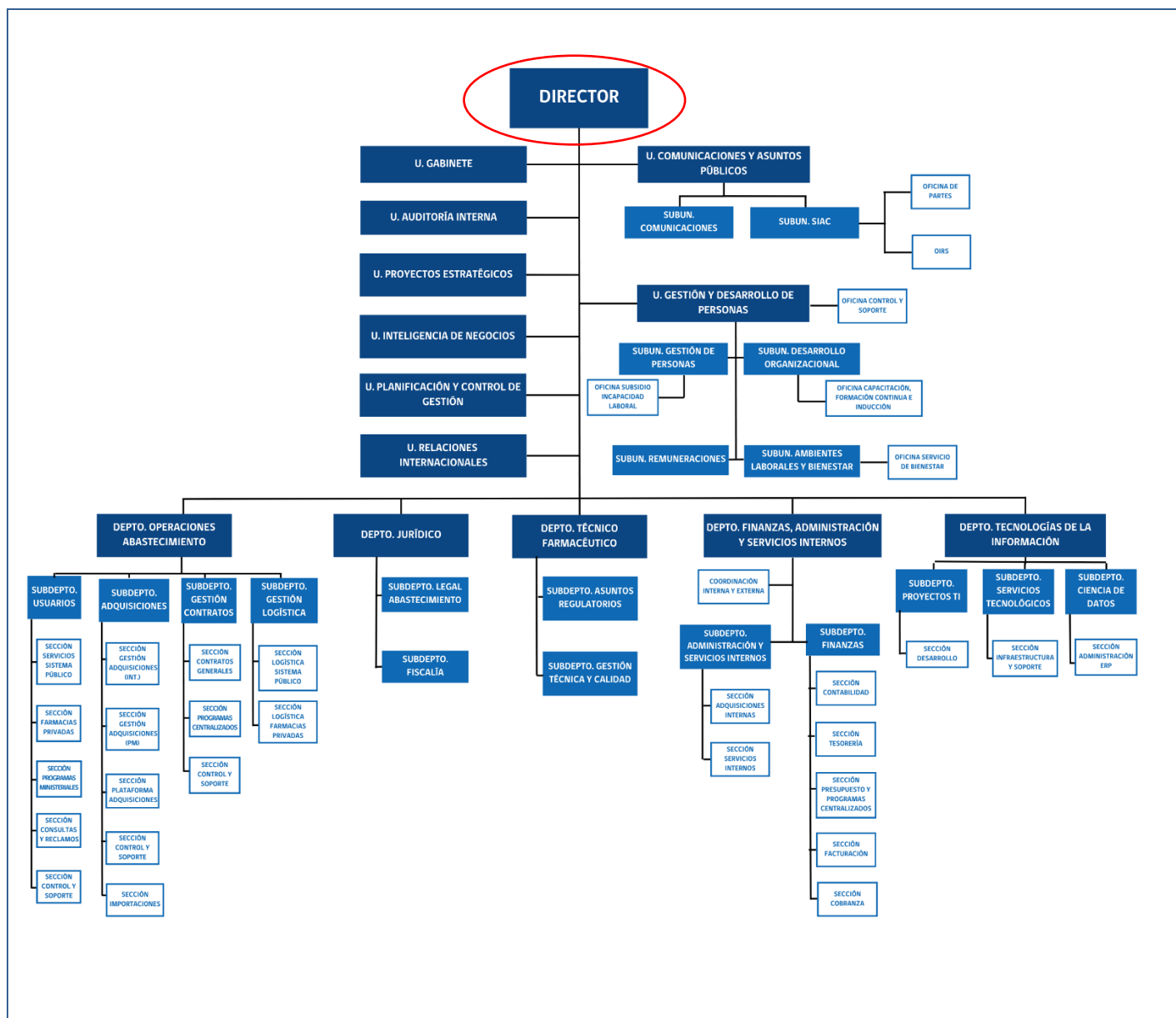
- Autoridades Ministeriales
- Fondo Nacional de Salud
- Superintendencia de Salud.
- Instituto de Salud Pública
- Servicios de Salud
- Establecimientos Hospitalarios
- Establecimientos de Atención Primaria
- Establecimientos adscritos al Sistema Nacional de Servicios de Salud (DFL N°36)
- Farmacias

- Contraloría General de la República.
- SEREMIS
- Ministerio de Hacienda

Las Asociaciones de funcionarios presentes en la Central de Abastecimiento del Sistema Nacional de Servicios de Salud, son las siguiente:

Asociación	N° Afiliados
FENATS	99
FENPRUSS	85
Total	184

3.4 ORGANIGRAMA



Organigrama formalizado por Resol. Exenta N°1328 de fecha 02 de abril de 2026

Los cargos de la Central de Abastecimiento del Sistema Nacional de Servicios de Salud pertenecientes al Sistema de Alta Dirección Pública son los siguientes:

I Nivel jerárquico

1. Director

II Nivel jerárquico

1. Jefe Departamento Operaciones Abastecimiento
2. Jefe Departamento Técnico Farmacéutico
3. Jefe Departamento Jurídico
4. Jefe Departamento Administración y Finanzas
5. Jefe Departamento Tecnologías de la Información

IV. CONDICIONES DE DESEMPEÑO DE LOS ALTOS DIRECTIVOS PÚBLICOS

- Nombramiento.

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

- Extensión del nombramiento y posibilidad de renovación.

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

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

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

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

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

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

- Cargos de exclusiva confianza para los efectos de remoción.

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

- Obligación de responder por la gestión eficaz y eficiente.

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

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

a) Ejercer un control jerárquico permanente del funcionamiento de los órganos y de la actuación del personal de su dependencia, extendiéndose dicho control tanto a la eficiencia y eficacia en el cumplimiento de los fines establecidos, como a la legalidad y oportunidad de las actuaciones;

b) Velar permanentemente por el cumplimiento de los planes y de la aplicación de las normas dentro del ámbito de sus atribuciones, sin perjuicio de las obligaciones propias del personal de su dependencia, y

c) Desempeñar sus funciones con ecuanimidad y de acuerdo a instrucciones claras y objetivas de general aplicación, velando permanentemente para que las condiciones de trabajo permitan una actuación eficiente de los funcionarios.

- Obligación de dedicación exclusiva y excepciones.

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

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

El artículo 1° de la Ley N° 19.863, en los incisos quinto, sexto y séptimo, regula los escenarios de compatibilidad, lo que nos lleva a concluir que el desempeño de cargos del Sistema de Alta Dirección Pública permite el ejercicio de los derechos que atañen personalmente a la autoridad o jefatura; la percepción de los beneficios de seguridad social de carácter irrenunciable; los emolumentos que provengan de la administración de su patrimonio, del desempeño de la docencia prestada a instituciones educacionales y de la integración de directorios o consejos de empresas o entidades del Estado, con la salvedad de que dichas autoridades y los demás funcionarios no podrán integrar más de un directorio o consejo de empresas o entidades del Estado, con derecho a percibir dieta o remuneración. Con todo, la dieta o remuneración que les corresponda en su calidad de directores o consejeros, no podrá exceder mensualmente del equivalente en pesos de veinticuatro unidades tributarias mensuales.

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

Es importante relevar que la compatibilidad de remuneraciones a la cual se alude en los párrafos que anteceden, en relación a la posibilidad de percibir dietas por integrar directorios y/o consejos de entidades del Estado, no resulta aplicable durante el año 2026, toda vez que el artículo 32, de la Ley N° 21.796, de Presupuesto del Sector Público correspondiente al Año 2026, publicada en el Diario Oficial el 12 de diciembre de 2025, establece, entre otras materias, que los Jefes y Jefas Superiores de los Servicios Públicos y otras autoridades y funcionarios/as regidos/as por el Título II de la ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado se establece en el decreto con fuerza de ley N° 1-19.653, de 2000, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, no tendrán derecho a percibir dieta o remuneración que provenga del hecho de integrar consejos o juntas directivas, presidencias, vicepresidencias, directorios, comités u otros equivalentes con cualquier nomenclatura, de empresas o entidades públicas que incrementen la remuneración correspondiente.

Esta norma legal, podría tener vigencia o no para el ejercicio presupuestario del año 2027, dependiendo del tenor de la Ley de Presupuestos del Sector Público para dicho año, la cual, comenzará a regir a partir del 01 de enero del año referido.

- Por otro lado, los 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."

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.

Los Jefes Superiores de Servicio, en virtud de lo dispuesto en el artículo 110 de la Ley N° 21.806 y las instrucciones vinculantes del Instructivo N° 16/2026 de la Contraloría General de la República, tienen el deber ineludible de someterse a un examen de detección de consumo de sustancias o drogas estupefacientes o sicotrópicas ilegales. Esta obligación técnica y administrativa debe materializarse obligatoriamente al momento de asumir el cargo —pudiendo practicarse con anterioridad a la fecha de asunción efectiva de la respectiva autoridad y hasta los 30 días hábiles posteriores— y, de manera sucesiva, a través de controles periódicos efectuados al menos dos veces por cada año calendario. Dicho examen deberá ejecutarse mediante el análisis de una muestra biológica de pelo en laboratorios debidamente certificados, garantizando que los resultados sean de carácter público, en estricta observancia de los principios de probidad administrativa, transparencia e idoneidad exigibles para el ejercicio de la función pública. El incumplimiento de estas etapas del régimen de control no constituye una facultad discrecional, sino una infracción objetiva a los deberes legales que puede acarrear la correspondiente responsabilidad administrativa conforme al ordenamiento jurídico vigente.

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.