

JEFE O JEFA DEPARTAMENTO LABORATORIO BIOMÉDICO NACIONAL Y DE REFERENCIA¹
INSTITUTO DE SALUD PÚBLICA DE CHILE
MINISTERIO DE SALUD
II NIVEL JERÁRQUICO

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región Metropolitana,
Santiago

I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO

**1.1 MISIÓN
Y FUNCIONES DEL
CARGO**

El Jefe o Jefa del Departamento Laboratorio Biomédico Nacional y de Referencia del Instituto de Salud Pública tiene por misión contribuir al aseguramiento de la calidad de los Laboratorios Clínicos y Bancos de Sangre, a través, del control, supervisión y fiscalización, además, de generar información oportuna y de calidad en materias de vigilancia epidemiológica, microbiología, parasitología, virología, inmunología, trasplantes y laboratorio, con el fin de contribuir a la toma de decisiones de la autoridad en materia de Salud Pública.

Sus funciones estratégicas son:

1. Convocar y mantener activa la Red de laboratorios públicos y privados, asegurando la coordinación de acciones en respuesta a eventos de Salud pública, asegurando estándares de calidad que se alineen con las mejores prácticas globales.
2. Dirigir las acciones necesarias para implementar y mantener los estándares asociados a los procesos de calidad de las prestaciones de los laboratorios clínicos y bancos de sangre del país. Contribuyendo con criterios técnicos a la elaboración de normas e instrucciones para los laboratorios del país.
3. Mantener un rol activo en la promoción de la colaboración nacional e internacional de redes de vigilancia de laboratorio basado en evaluaciones de riesgo para la Salud Pública.
4. Potenciar el rol de la Red de Salud Pública, a través de la vinculación e integración de los niveles regionales.
5. Fortalecer el trabajo científico-técnico interinstitucional, garantizando la respuesta oportuna de la autoridad, ante emergencias de salud pública.
6. Disponer la información generada en el Departamento Laboratorio Biomédico, para la gestión de la vigilancia integrada institucional.
7. Promover la investigación aplicada, difusión y desarrollo tecnológico en el ámbito de su especialidad.
8. Implementar estrategias de gestión de personas que promuevan un ambiente de trabajo colaborativo y motivador. Esto incluye la capacitación continua, el desarrollo profesional y el bienestar del personal, asegurando que el equipo esté preparado y comprometido con la misión de proteger la salud pública.

**1.2 ÁMBITO DE
RESPONSABILIDAD**

Nº Personas que dependen directamente del cargo	6
Nº Personas que dependen indirectamente del cargo	201
Presupuesto que administra	No Maneja

¹ Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 17-06-2025
Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Vladimir Pizarro.

1.3 DESAFÍOS Y LINEAMIENTOS PARA EL PERÍODO²

Corresponde a las contribuciones específicas que la autoridad respectiva espera que el Alto/a Directivo/a Público realice durante el período de su gestión, en adición a las tareas regulares propias del cargo, señaladas en el punto anterior. Estos lineamientos orientan el diseño del **Convenio de Desempeño ADP.**

DESAFÍOS	LINEAMIENTOS
<p>1. Diseñar e implementar un modelo de gestión estratégica e innovadora para el Departamento, que permita adaptarse proactivamente a los procesos de transformación institucional y del entorno, asegurando el cumplimiento de los compromisos del instituto y la generación de resultados de alto impacto en salud pública.</p>	<p>1.1 Desarrollar e instalar un modelo de gestión departamental basado en la mejora continua que promueva la eficiencia operativa, la calidad técnica y el uso estratégico de los recursos, asegurando el cumplimiento oportuno de los objetivos institucionales.</p> <p>1.2 Fortalecer el alineamiento de los equipos técnicos y su corresponsabilidad en la gestión de recursos y resultados, promoviendo una cultura organizacional orientada al desempeño, coherente con los objetivos estratégicos del ISP.</p> <p>1.3 Elaborar y actualizar planes de contingencia efectivos y responder de manera oportuna, coordinada y eficaz frente a emergencias o necesidades emergentes de salud pública de la población.</p>
<p>2. Fortalecer la colaboración técnica con el Programa de Vigilancia Sanitaria del ISP, mediante el desarrollo y validación de metodologías analíticas y procesos de diagnóstico en el marco de las funciones de Laboratorio de Referencia.</p>	<p>2.1 Desarrollar e implementar, en coordinación con el Departamento de Vigilancia Sanitaria, protocolos analíticos y flujos de información para el programa de vigilancia en el ámbito de laboratorio biomédico, asegurando trazabilidad, calidad analítica y entrega oportuna de datos críticos para la gestión del riesgo sanitario.</p>
<p>3. Liderar el posicionamiento nacional e internacional del ISP como Laboratorio de referencia, promoviendo el desarrollo de investigaciones aplicadas, estudios, transferencia tecnológica y proyectos, en coordinación con actores clave del sistema de salud y comunidad científica.</p>	<p>3.1 Fortalecer el trabajo colaborativo institucional, estableciendo alianzas estratégicas con instituciones académicas, organismos internacionales gubernamentales para desarrollar investigaciones y proyectos conjuntos con el objetivo de consolidar el posicionamiento del ISP.</p> <p>3.2 Diseñar, implementar y fomentar mecanismos efectivos de transferencia tecnológica hacia laboratorios clínicos públicos y privados de la red nacional, con foco en metodologías prioritarias para la vigilancia en salud pública, asegurando estándares de calidad, trazabilidad y sostenibilidad técnica.</p>

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

<p>4. Promover e implementar iniciativas y estrategias que aseguren ambientes laborales de calidad, participativos y motivadores, integrando el enfoque de género³ y promoviendo buenas prácticas para funcionarios y funcionarias, con el fin de fomentar la integridad pública.</p>	<p>4.1 Fomentar programas de formación continua para los funcionarios y funcionarias, orientados a mejorar las competencias en gestión de ambientes laborales saludables, participación efectiva y promoción de integridad pública.</p> <p>4.2 Integrar la perspectiva de género en la gestión del equipo, promoviendo prácticas inclusivas, la equidad en el acceso a oportunidades de desarrollo profesional, y la incorporación de criterios de género en el análisis y priorización de las acciones del laboratorio biomédico y de referencia.</p>
--	--

1.4 RENTA DEL CARGO

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

El cargo corresponde a un grado **3º** de la Escala Única de Sueldos DL 249, más un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de un **60%**. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$5.710.000.-** para un no funcionario del Instituto de Salud Pública.

Según el Artículo 4º de la ley 19.490, en el mes de marzo de cada año se percibirá una bonificación por cumplimiento de metas del PMG que puede alcanzar hasta un 15.5% del sueldo base, asignación profesional, asignación sustitutiva y asignación de responsabilidad superior de todo el año anterior.

Según el Artículo 5º de la ley 19.490, después de cumplir un año completo en el cargo percibirá una asignación especial, que contendrá un componente base y otro variable asociado al grado de cumplimiento de las metas anuales fijadas para el equipo, unidad o área de trabajo que integre.

II. PERFIL DEL CANDIDATO

2.1 REQUISITOS LEGALES⁴

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.

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 reconocidos por éste y acreditar una experiencia profesional no inferior a 5 años, sin perjuicio de otros requisitos que pueda exigir la ley para cargos determinados.*

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

³ Perspectiva de género: forma de ver o analizar el impacto del género en las oportunidades, roles e interacciones sociales de las personas, permitiendo luego transversalizar esta perspectiva en una política institucional. La categoría de género, como categoría de análisis, alude a las diferencias entre los sexos que se han construido culturalmente, y no a las diferencias físicas y biológicas o que son atribuibles a la naturaleza (Manual para el uso del lenguaje inclusivo no sexista en el Poder Judicial), en los/las Altos Directivos Públicos se traduce por ejemplo en reducir las brechas de acceso a cargos directivos y todas aquellas medidas que mitiguen la desigualdad en las organizaciones.

⁴ Para el cómputo de la duración de la carrera que da origen al título profesional de pregrado, podrán sumarse los estudios de post grado realizados por el mismo candidato/a. Fuente legal: Artículo Cuadragésimo de la Ley N° 19.882, inciso final, parte final, modificado por el número 6, del artículo 1º, de la ley N° 20.955.

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 y/o jefatura de equipos en materias de gestión y supervisión en epidemiología y laboratorios clínicos en organizaciones/instituciones públicas y/o privadas, en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo*.

Adicionalmente, se valorará tener experiencia en salud pública y/o microbiología y/o banco de sangre.

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

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

2.3 VALORES PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

VALORES Y PRINCIPIOS TRANSVERSALES

PROBIDAD Y ÉTICA EN LA GESTIÓN PÚBLICA

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

VOCACIÓN DE SERVICIO PÚBLICO

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

CONCIENCIA DE IMPACTO PÚBLICO

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

2.4 COMPETENCIAS PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

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

COMPETENCIAS

C1. VISIÓN ESTRATÉGICA

Capacidad para generar análisis de los desafíos estratégicos y futuros de la organización, considerando su contexto y características. Desarrolla un plan estratégico o de trabajo consistente y efectivo, pudiendo identificar 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 personas y organizaciones clave 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)	906
Presupuesto Anual	M\$56.932.703

**3.2
CONTEXTO Y
DEFINICIONES
ESTRÁTÉGICAS DEL
SERVICIO**

El Instituto de Salud Pública de Chile tiene como Misión ser el organismo de referencia del Estado, que promueve y protege la salud de la población, fortaleciendo el control sanitario a través de la vigilancia, autorización, fiscalización, investigación y transferencia tecnológica; con enfoque de género, territorialidad e interculturalidad; cumpliendo ello con altos estándares de calidad, transparencia, innovación y equipo humano comprometido con el servicio público.

Los objetivos estratégicos institucionales comprometidos para el período 2024-2026 son los siguientes:

1. Garantizar la calidad, seguridad y eficacia de los productos sujetos a control sanitario, así como la oportunidad y confiabilidad de nuestros servicios; fortaleciendo el control sanitario a través de la autorización, fiscalización, vigilancia y regulación; con un enfoque de riesgo, género e interculturalidad, en el marco de un Sistema Universal de Salud que facilite el acceso a medicamentos, vacunas y otros productos del ámbito de nuestra competencia, para resguardar la salud de la población.
2. Fortalecer las capacidades técnicas de organismos públicos y privados relacionados, a través de la supervisión, evaluación, capacitación, transferencia tecnológica, elaboración de documentos técnicos de referencia, producción de insumos de laboratorio, entre otros; para robustecer la capacidad, gestión y decisión del sistema de salud y de otros organismos relacionados
3. Generar información confiable, trazable y oportuna desde nuestros laboratorios nacionales y de referencia; fortaleciendo el diagnóstico y la vigilancia de laboratorios bajo una perspectiva de riesgo, territorio, género e interculturalidad; para la toma de decisiones de la autoridad sanitaria en sus políticas de promoción, prevención, curación y rehabilitación de la población.
4. Fortalecer la gestión del conocimiento, investigación aplicada e innovación, en el ámbito de nuestra competencia; a través de la generación de información, cooperación, participación, alianzas estratégicas interinstitucionales e internacionales (con enfoque de género y territorialidad); para la toma de decisiones del sistema de salud y otros organismos.
5. Fortalecer el desempeño de los procesos institucionales a través del mejoramiento continuo, metodologías de trabajo estandarizadas (Normas ISO, y otras de referencia internacional); con perspectiva interseccional, sistemas de información

eficientes, comunicación sistemática, integral y oportuna; con servidores públicos comprometidos, capacitados y de experiencia; para aumentar la calidad de los productos y servicios que brinda el Instituto de Salud Pública de Chile a la población.

6. Fortalecer el modelo integrado de gestión de clientes, administración y finanzas (presupuesto, contabilidad, adquisiciones, recursos físicos y mantención de equipamiento e infraestructura); a través de la modernización y transversalización de procesos, sistemas de información integrados, ley de transformación digital y gestión de riesgos oportuna; para asegurar la continuidad del servicio, cumplimiento normativo, mayor eficiencia y transparencia en la gestión y resultados.

Cobertura territorial:

El Instituto de Salud pública de Chile desarrolla sus funciones con alcance nacional a través de la entrega de sus prestaciones y servicios, con delegación de funciones (cuando aplique) en las SEREMIS de salud, de acuerdo a la normativa vigente. No dispone de oficinas regionales ni provinciales. Geográficamente, se encuentra ubicado en Av. Marathón 1000, comuna de Ñuñoa, Santiago, y en el Fundo Chena, ubicado en la comuna de San Bernardo.

Proyectos de inversión:

El Instituto de Salud Pública actualmente se encuentra en la etapa de Diseño del Proyecto de Normalización del Instituto, ID 30462177, con financiamiento sectorial (Ministerio de Salud). También cuenta con presupuesto aprobado para la ejecución 2024-2025 de un proyecto de Conservación, ID 40055182.

Gestión presupuestaria y financiera

1. Nivel Institucional

Ítem	2019 M\$	2020 M\$	2021 M\$	2022 M\$	2023 M\$	2024 M\$
Ingresos de Operación	\$20.899.362	\$20.238.191	\$25.686.015	\$26.140.450	\$34.803.402	\$39.468.380
Variación anterior	8%	-3%	27%	2%	33%	13%
Aporte Fiscal	\$12.479.900	\$18.183.769	\$15.225.034	\$13.029.545	\$19.706.095	\$16.138.187
Variación anterior	-13%	46%	-16%	-16%	51%	-18%

3.3 USUARIOS/AS INTERNAOS Y EXTERNOS

El Jefe o Jefa de Departamento Laboratorio Biomédico Nacional y de Referencia, se relaciona principalmente con Gabinete y las Unidades asesoras de la Dirección institucional: Comunicaciones, Auditoria interna, Control de gestión y riesgos institucionales, Fiscalía y con el Departamento de Administración y Finanzas, áreas de las cuales recibe apoyo y soporte.

Asimismo, se relaciona con los departamentos científico-técnicos: Agencia Nacional de Medicamentos; Nacional y de Referencia en Salud Ambiental; Departamento Salud Ocupacional; Agencia Nacional de Dispositivos Médicos y Departamento Vigilancia Sanitaria e Investigación, en un plano de horizontalidad alineando su trabajo científico-técnico con la visión estratégica institucional.

La representación de las Asociaciones de funcionarios en el ISP son las siguientes:

- Asociación de Profesionales del ISP, integrada a la Federación de Asociaciones de Salud Pública (APRUS- FEDASAP)
- Federación Nacional de Trabajadores de la Salud del Instituto de Salud Pública de Chile (FENATS-ISP)

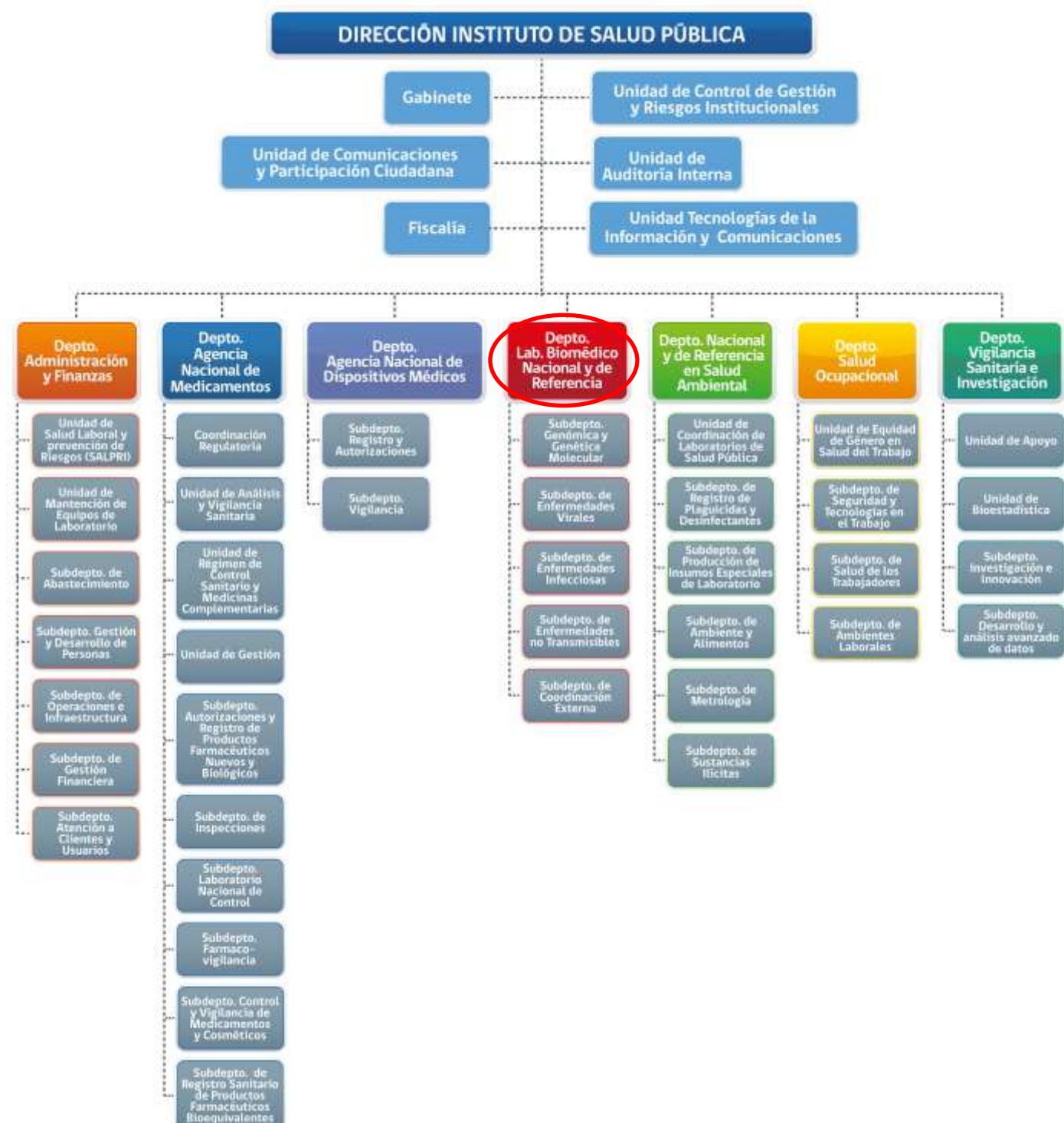
Asociación de Funcionarios del Instituto de Salud Pública de Chile (AFISP) integrada a la Agrupación Nacional de Empleados Fiscales (ANEF) y a la Federación de Asociaciones de Salud Pública (FEDASAP)

AFILIACIÓN GREMIAL DE FUNCIONARIOS DEL ISP	
ASOCIACIÓN	N° DE ASOCIADOS
APRUS- FEDASAP	249
FENATS-ISP	408
FEDASAP	102

Otros usuarios externos con los que se relaciona son los siguientes:

- Ministerio de Salud.
- Contraloría General de la República.
- Superintendencia de Seguridad Social.
- Servicios de Salud y Laboratorios clínicos de la Red pública y privada
- Centros de trasplantes
- Secretarías Regionales Ministeriales (SEREMIs)
- Consejo de la Sociedad Civil

3.4 ORGANIGRAMA



Primer Nivel:

1. Director o Directora del Instituto Salud Pública.

Segundo Nivel:

1. Jefe o Jefa Departamento Laboratorio Biomédico Nacional y de Referencia.
2. Jefe o Jefa Departamento Nacional y de Referencia Salud Ambiental.
3. Jefe o Jefa Departamento Agencia Nacional de Medicamentos.
4. Jefe o Jefa Departamento Salud Ocupacional.
5. Jefe o Jefa Departamento Administración y Finanzas.

IV.CONDICIONES DE DESEMPEÑO DE 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 fundamentalmente, 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 1º de la ley N° 19.863, y les será aplicable el artículo 8º de dicha ley.

El artículo 1º 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 2025, toda vez que el artículo 32, de la Ley N° 21.722, de Presupuesto del Sector Público correspondiente al Año 2025, publicada en el Diario Oficial el 13 de diciembre de 2024, 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 2026, 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 8º 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

Jefe o Jefa Depto. Laboratorio Biomédico Nacional y de Referencia – Instituto de Salud Pública de Chile 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 concurre 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 8º 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.