

JEFE O JEFA DEPARTAMENTO SALUD OCUPACIONAL ¹
INSTITUTO DE SALUD PÚBLICA DE CHILE
MINISTERIO DE SALUD
II NIVEL JERÁRQUICO

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región Metropolitana
Ciudad Santiago

I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO

1.1 MISIÓN Y FUNCIONES DEL CARGO

El Jefe o Jefa del Departamento Salud Ocupacional, tiene la misión de promover y proteger la salud de los trabajadores y trabajadoras, asegurando que los lugares de trabajo no representen un riesgo para la salud, promoviendo la realización de estudios y la incorporación de innovación en el área y liderando laboratorios de referencia nacional en materias de la salud en el trabajo.

Las funciones estratégicas de este cargo son las siguientes:

1. Asesorar a la Dirección en su rol de referencia nacional en materias de salud de los trabajadores y trabajadoras en la implementación de estrategias para resguardar la salud y la seguridad en el trabajo.
2. Fortalecer el posicionamiento institucional a nivel nacional e internacional, como referente en materias de salud ocupacional, representando al país en estas materias.
3. Liderar la gestión integral en relación a la salud ocupacional de los trabajadores y trabajadoras con especial foco en los procesos de registro, autorización, fiscalización y vigilancia de elementos de protección personal (EPP).
4. Reforzar los criterios de vigilancia sanitaria en los distintos ámbitos de salud ocupacional, con el fin de recopilar información respecto del impacto del rol de referencia en la protección de la salud de los trabajadores y trabajadoras.
5. Implementar las estrategias de gestión de personas que promuevan un ambiente de trabajo colaborativo y motivador, incluyendo capacitación continua, desarrollo profesional y 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	49
Presupuesto que administra	No administra presupuesto

¹ Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 13-03-2025
Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Solange Garreaud

1.3 DESAFÍOS Y LINEAMIENTOS PARA EL PERIODO²

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

DESAFÍOS	LINEAMIENTOS
<p>1. Facilitar la implementación de un Programa de vigilancia sanitaria en salud ocupacional en el ISP, con el objetivo de informar y proponer medidas oportunas a la autoridad sanitaria, basadas en la información de riesgo obtenida por dicho programa.</p>	<p>1.1 Desarrollar el programa de vigilancia en conjunto con el Depto. de Vigilancia Sanitaria del ISP, en todos los ámbitos de su competencia en el cual se establezca un protocolo detallado para la recolección, análisis y reporte de datos relacionados con la salud ocupacional, asegurando que la información de riesgo se presente de manera clara y oportuna a la autoridad sanitaria.</p> <p>1.2 Implementar un plan de trabajo para fortalecer la vigilancia en materia de salud de los trabajadores y trabajadoras, que incluya la generación de redes de trabajo técnico, con áreas asociadas a la vigilancia sanitaria, internas y externas; y la formación continua de los funcionarios encargados de dicha implementación.</p> <p>1.3 Establecer auditorías periódicas para evaluar la eficacia del programa de vigilancia sanitaria, permitiendo hacer ajustes y mejoras continuas que aseguren su correcta ejecución y el cumplimiento de los objetivos establecidos.</p>
<p>2. Liderar el posicionamiento nacional e internacional del ISP, en el ámbito de la Salud Ocupacional, promoviendo el desarrollo de investigaciones, estudios, iniciativas y proyectos, además de fomentar la transferencia tecnológica.</p>	<p>2.1 Fortalecer el trabajo colaborativo interinstitucional, estableciendo alianzas con instituciones académicas, organismos internacionales y entidades gubernamentales, promoviendo la colaboración para desarrollar investigaciones y proyectos conjuntos consolidando el posicionamiento del ISP en el ámbito de la Salud Ocupacional.</p> <p>2.2. Desarrollar programas de formación especializados para los funcionarios y funcionarias, orientados a la investigación aplicada y la transferencia tecnológica, asegurando la excelencia en la ejecución de proyectos que posicionen al ISP como líder en el ámbito de la Salud Ocupacional.</p>
<p>3. Diseñar e implementar un modelo de gestión innovador que se alinee con el proceso de cambio organizacional, garantizando el cumplimiento de los compromisos establecidos y proporcionando respuestas satisfactorias a las necesidades de los clientes de la entidad.</p>	<p>3.1 Implementar un modelo de gestión departamental eficiente y eficaz, orientado a la ejecución óptima de los recursos disponibles, asegurando el cumplimiento de los objetivos establecidos.</p> <p>3.2 Incorporar y comprometer a los niveles técnicos dependientes en el proceso de asignación y utilización de recursos alineándolos con los objetivos estratégicos del ISP.</p> <p>3.3 Elaborar planes de contingencia efectivos que respondan de manera oportuna a las necesidades de la población.</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 género ³ y promoviendo buenas prácticas para funcionarios y funcionarias, con el fin de fomentar la integridad pública.</p>	<p>4.1 Levantar las capacidades técnico-profesionales en los equipos a su cargo, identificando los requerimientos de desarrollo profesional a nivel de personas y equipos, permitiendo desarrollar e implementar políticas específicas que aseguren la igualdad de oportunidades y el trato justo para todos los funcionarios y funcionarias, promoviendo un entorno laboral inclusivo y respetuoso de todas las personas.</p> <p>4.2 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>
---	---

1.4 RENTA DEL CARGO

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

<p>El cargo corresponde a un grado 3° de la Escala Única de Sueldos DL 249, más un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de un 40%. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a \$5.060.000.- para un no funcionario del Instituto de Salud Pública.</p> <p>Según el Artículo 4° 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.</p> <p>Según el Artículo 5° 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.</p>

II. PERFIL DEL CANDIDATO O CANDIDATA

2.1 REQUISITOS LEGALES ⁴

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.

<p>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.*</p>

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 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 mitigen 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 1°, 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 candidatas/as que avanzan a la siguiente etapa de evaluación. Este análisis se profundizará en la etapa III.

Se requiere contar con experiencia de a lo menos 3 años en cargos de dirección, gerencia, jefatura y/o coordinación de equipos, en materias de salud ocupacional o salud en el trabajo, en organizaciones/instituciones públicas y/o privadas, en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo*.

Adicionalmente, se valorará la experiencia en esta materia:

- Enfoque de Género**.

***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 Y LOGRO

Capacidad para impulsar proyectos o iniciativas desafiantes para las metas de la organización, gestionando los planes de trabajo de manera ágil, orientando al equipo hacia el logro de objetivos y definiendo indicadores de éxito para gestionar el avance y cumplir con el logro de resultados de calidad.

C3. 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.

C4. LIDERAZGO Y GESTIÓN DE EQUIPOS

Capacidad para promover equipos de trabajo diversos e inclusivos, impulsando el

desarrollo de capacidades y desafiando a los equipos a actuar con autonomía. Implica la capacidad de abordar los conflictos de manera oportuna, promoviendo el diálogo constructivo y la búsqueda de acuerdos.

C5. INNOVACIÓN Y MEJORA CONTINUA

Capacidad para promover el desarrollo de propuestas novedosas para enfrentar los desafíos de la organización, facilitando espacios de colaboración y co-creación dentro de los equipos. Implica la identificación de oportunidades de mejora, impulsando la generación de aportes que agreguen valor a la organización.

III. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

3.1 DOTACIÓN

Dotación Total (planta y contrata)	906
Presupuesto Anual	M\$56.932.703

**3.2
CONTEXTO Y
DEFINICIONES
ESTRATÉGICAS 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 y
USUARIAS
INTERNOS Y
EXTERNOS**

El Jefe o Jefa de Departamento Salud Ocupacional se relaciona principalmente con Gabinete y las Unidades asesoras de la Dirección institucional: Comunicaciones, Auditoría 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: Laboratorio Biomédico Nacional y de Referencia; Agencia Nacional de Medicamentos; Nacional y de Referencia en Salud Ambiental; 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.

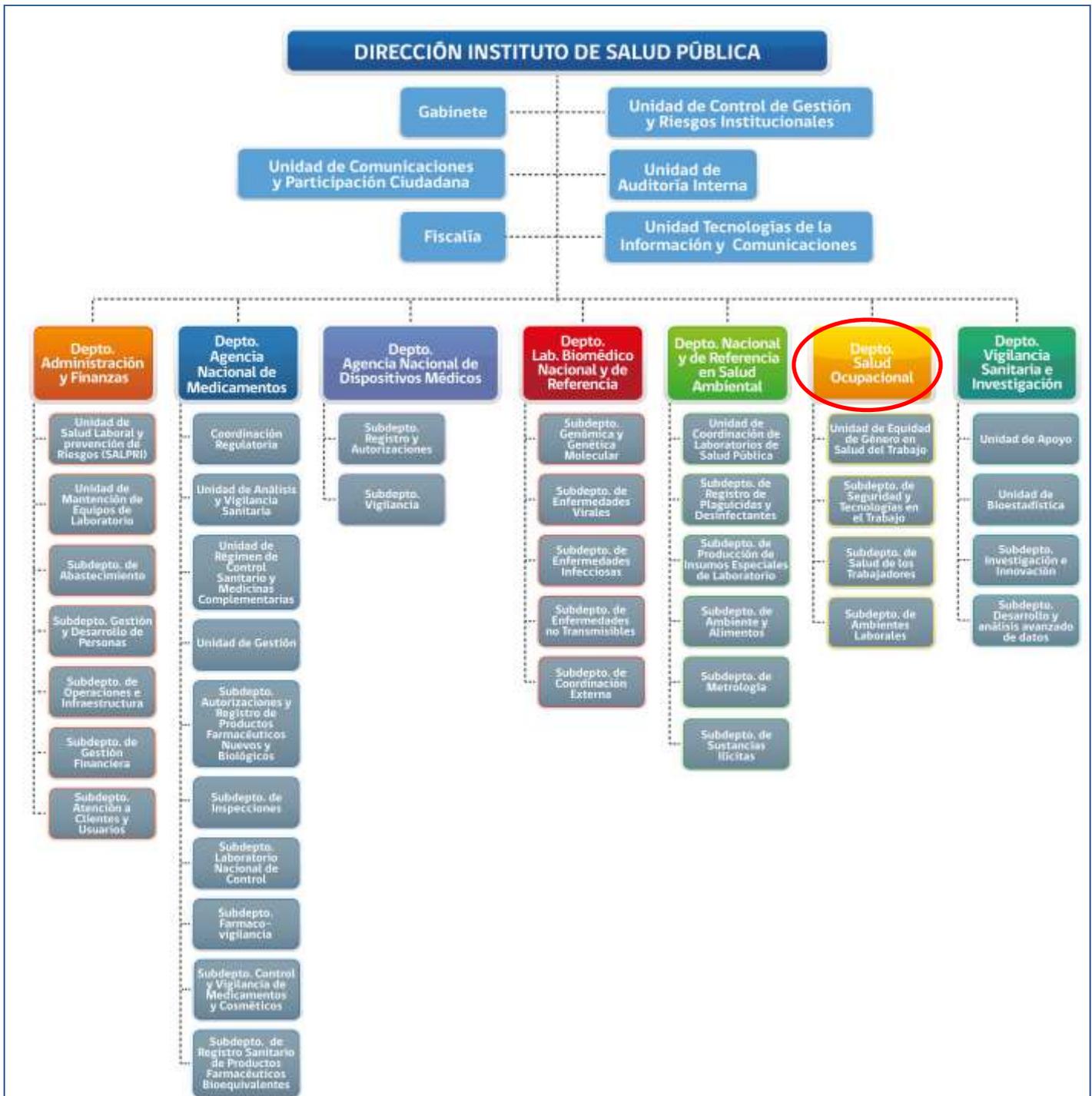
Los principales clientes externos del Jefe o Jefa de Departamento Salud Ocupacional son: Laboratorios clínicos, del ambiente, toxicológicos y Centros de Radioterapia, Ministerio del trabajo y Previsión Social, Comisión Médica, Preventiva e Invalidez (COMPIN), Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO); Ministerio de Salud; Contraloría General de la República (CGR); Organización Panamericana y Mundial de la Salud (OPS y OMS); Empresas certificadoras de Elementos de Protección Personal (EPP), Empresas fabricantes e importadoras de EPP; Empresas prestadoras del Servicio de dosimetría personal y Centros Audiométricos Médico legal de Referencia; Dirección del Trabajo, Confederaciones y Federaciones de

trabajadores (CUT).

Se relaciona, además, con las siguientes Asociaciones de Funcionarios del Instituto de Salud Pública de Chile:

AFILIACIÓN GREMIAL DE FUNCIONARIOS DEL ISP	
ASOCIACIÓN	Nº DE ASOCIADOS
Asociación de Profesionales (APRUS)- Federación de Asociaciones de Salud Pública (FEDASAP)	253
Federación Nacional de trabajadores de la Salud (FENATS)-ISP	412
Asociación de funcionarios de ISP (AFISP)- Agrupación Nacional de Empleados Fiscales (ANEF)- Federación de Asociaciones de Salud Pública (FEDASAP)	102

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 LOS/LAS ALTOS DIRECTIVOS PÚBLICOS

- Nombramiento.

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

- Extensión del nombramiento y posibilidad de renovación.

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

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

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

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

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

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

- Cargos de exclusiva confianza para los efectos de remoción.

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

- Obligación de responder por la gestión eficaz y eficiente.

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

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

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

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

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

- Obligación de dedicación exclusiva y excepciones.

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

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

El artículo 1° de la Ley N° 19.863, en los incisos quinto, sexto y séptimo, regula los escenarios de compatibilidad, lo que nos lleva a concluir que el desempeño de cargos del Sistema de Alta Dirección Pública permite el ejercicio de los derechos que atañen personalmente a la autoridad o jefatura; la percepción de los beneficios de seguridad social de carácter irrenunciable; los emolumentos que provengan de la administración de su patrimonio, del desempeño de la docencia prestada a instituciones educacionales y de la integración de directorios o consejos de empresas o entidades del Estado, con la salvedad de que dichas autoridades y los demás funcionarios 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.

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.”

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

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

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

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

La compatibilidad descrita en los párrafos que anteceden, es sin perjuicio de disposiciones legales que limiten o restrinjan este derecho, como ocurre con las normas contenidas en las leyes periódicas de presupuestos del sector público. A la fecha de publicación de la presente convocatoria, se encuentra vigente el artículo 32 de la Ley N° 21.722, de Presupuestos del Sector Público correspondiente al año 2025, disposición que establece que determinados funcionarios y autoridades, no tendrán derecho a percibir dieta o remuneración que provenga del hecho de integrar consejos o juntas directivas, presidencias, vicepresidencias, directorios, comités u otros equivalentes con cualquier nomenclatura, de empresas o entidades públicas que incrementen su remuneración, durante el presente ejercicio presupuestario.

Esta norma, podría tener vigencia o no para el ejercicio presupuestario del año 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.

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

El alto directivo público tendrá derecho a gozar de una indemnización equivalente al total de las remuneraciones devengadas en el último mes, por cada año de servicio en la institución en calidad de alto directivo público, con un máximo de seis, conforme a lo establecido en el inciso tercero del artículo quincuagésimo octavo de la Ley N° 19.882.

La indemnización se otorgará en el caso que el cese de funciones se produzca por petición de renuncia, antes de concluir el plazo de nombramiento o de su renovación, y no concurra una causal derivada de su responsabilidad administrativa, civil o penal, o cuando dicho cese se produzca por el término del periodo de nombramiento sin que este sea renovado.

- Otras obligaciones a las cuales se encuentran afectos los altos directivos públicos.

Los altos directivos públicos, deberán dar estricto cumplimiento al principio de probidad administrativa, previsto en el inciso primero del artículo 8° de la Constitución Política de la República y en el Título III de la Ley Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, N° 18.575.

De igual modo, los altos directivos públicos, deberán dar estricto cumplimiento a las normas sobre Declaración de Intereses y de Patrimonio, previstas en la Ley N° 20.880 y su Reglamento, contenido en el Decreto N° 2, de 05 de abril de 2016, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia.

Los Jefes Superiores de los Servicios Públicos y los Directores Regionales, conforme a lo dispuesto en la Ley N° 20.730 y su Reglamento, son sujetos pasivos de Lobby y Gestión de Intereses Particulares, por lo que quedan sometidos a dicha normativa para los efectos indicados.

De igual modo, otros directivos, en razón de sus funciones o cargos pueden tener atribuciones decisorias relevantes o pueden influir decisivamente en quienes tengan dichas atribuciones. En ese caso, por razones de transparencia, el jefe superior del servicio anualmente individualizará a las personas que se encuentren en esta calidad, mediante una resolución que deberá publicarse de forma permanente en sitios electrónicos. En ese caso, dichos directivos pasarán a poseer la calidad de Sujetos Pasivos de la Ley del Lobby y Gestión de Intereses Particulares y, en consecuencia, quedarán afectos a la Ley N° 20.730 y su Reglamento, contenido en el Decreto N° 71, de junio de 2014, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia.

Finalmente, los altos directivos públicos deberán dar estricto cumplimiento a las disposiciones contenidas en las Resoluciones Afectas Números 1 y 2 de 2017, de la Dirección Nacional del Servicio Civil, que establecen normas de aplicación general en materias de Gestión y Desarrollo de Personas en el Sector Público.