

**DIRECTOR NACIONAL<sup>1</sup>  
SERVICIO MÉDICO LEGAL  
MINISTERIO DE JUSTICIA Y DERECHOS HUMANOS  
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 Nacional le compete dirigir, organizar y administrar el Servicio Médico Legal y velar por el cumplimiento de su misión otorgando un servicio altamente calificado en materias Médico Legales y Forenses a los órganos de la administración de justicia y la ciudadanía, a través de la realización de peritajes médico-legales, garantizando calidad, confiabilidad, oportunidad, imparcialidad y trato digno a las personas. Desarrollando, asimismo, la investigación científica, docencia y extensión en materias propias de su competencia.

Al asumir el cargo de Director Nacional, le corresponderá liderar el Servicio Médico Legal orientando la gestión institucional hacia una administración eficiente y eficaz, para lo cual debe desempeñar las siguientes funciones:

1. Dirigir, organizar, coordinar y administrar el Servicio, tomando las decisiones que estime necesarias para la buena marcha del mismo;
2. Responder eficaz y eficientemente a los requerimientos de los órganos de la administración de justicia y de las personas, poniendo énfasis, en la modernización de la gestión institucional a nivel nacional, la disminución de los tiempos de respuesta, la calidad de los informes periciales, en el acceso equitativo y no discriminatorio de las personas.
3. Velar que los procedimientos periciales que se practiquen en el Servicio Médico Legal se ejecuten de acuerdo con las normas establecidas en los protocolos normalizados de trabajo aprobados al interior del servicio. Estos protocolos normalizados de trabajo deberán guardar correspondencia con las normas de calidad, que regulan la materia, internacionalmente aceptadas.
4. Implementar en ámbito de competencia institucional las políticas nacionales y sectoriales de derechos humanos, destinadas a contribuir a la búsqueda de verdad, justicia, reparación y garantías de no repetición; además de fortalecer su quehacer implementando acciones vinculadas al resguardo, acceso, protección y promoción de estos.
5. Colaborar al desarrollo estratégico de la medicina legal y ciencias forenses a través del Instituto Carlos Ybar, ampliando el trabajo en conjunto con organismos nacionales e internacionales en los ámbitos de la investigación, docencia y extensión.
6. Promover y autorizar el intercambio de información técnica con otros organismos

<sup>1</sup> Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 11-06-2026

<p>nacionales o internacionales que desarrollen actividades relacionadas con las funciones del Servicio Médico Legal, manteniendo la confidencialidad de los asuntos médico-legales.</p> <p>7. Proponer al Ministerio de Justicia y Derechos Humanos planes, programas y proyectos destinados a mejorar la gestión del servicio, estableciendo las prioridades de acuerdo con las necesidades nacionales y regionales.</p> <p>8. Liderar, definir y mantener el sistema de gestión y de aseguramiento de la calidad de la institución.</p> <p>9. Administrar eficientemente los bienes y recursos que sean asignados al servicio velando por su buen uso y conservación, sometiéndose a las obligaciones que le impongan las leyes y reglamentos respectivos.</p>
---

**1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD**

<b>Nº Personas que dependen directamente del cargo</b>	25
<b>Nº Personas que dependen indirectamente del cargo</b>	1072
<b>Presupuesto que administra</b>	M\$69.100.142.000

**1.3 DESAFÍOS Y LINEAMIENTOS PARA EL PERIODO<sup>2</sup>**

<b>DESAFÍOS</b>	<b>LINEAMIENTOS</b>
<p>1. Mejorar la gestión del Servicio Médico Legal a través del reforzamiento administrativo y técnico de la infraestructura, gestión de demanda de servicios y de mejora de las condiciones de las personas.</p>	<p>1.1 Establecer y ejecutar un Modelo para la gestión de cadáveres, que trate la temática de manera integral, que elimine el hacinamiento de cadáveres, apoyado mediante herramientas de tecnologías de la información que permitan la interoperación con otras instituciones del Estado.</p> <p>1.2 Establecer y ejecutar un modelo para cubrir la demanda nacional de pericias psiquiátricas.</p> <p>1.3 Implementar un estricto protocolo en las salas de autopsias que mejore las condiciones de estas que incluya el ámbito de la salud laboral de las personas funcionarias, eliminando la generación de problemas de contagio de enfermedades infectocontagiosas.</p>
<p>2. Elevar la calidad, seguridad y equidad de la experiencia de las personas usuarias, garantizando la continuidad</p>	<p>2.1 Generar un plan de modernización tecnológica de la Institución cuya finalidad será disminuir la brecha tecnológica existente en el ámbito pericial y actividades vinculadas como son el registro de muestras y</p>

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

<p>operativa a través de la disminución de la brecha tecnológica existente en el servicio, así como la vulnerabilidad informática.</p>	<p>su custodia.</p> <p>2.2 Fortalecer la confianza y la seguridad mediante el resguardo efectivo de la información física y especialmente la digital (bases de datos) que se encuentra disponible en el servicio, con tal de eliminar las vulnerabilidades informáticas existentes, cuyas medidas o controles deberán ser auditados periódicamente para evidenciar su efectividad.</p> <p>2.3 Diseñar e Implementar los planes y acciones que permiten una gobernanza de datos segura, la digitalización de la gestión y medidas que refuercen la ciberseguridad dentro de la Institución.</p>
<p>3. Ampliar el conocimiento de la ciudadanía sobre el rol del Servicio Médico Legal, promoviendo su posicionamiento y fortaleciendo la difusión relativa a la importancia de la medicina legal y ciencias forenses en el acceso a la justicia.</p>	<p>3.1 Diseñar y ejecutar un plan comunicacional enfocado en el conocimiento sobre las diferentes labores y logros del Servicio Médico Legal en el contexto del acceso a la justicia. Se deberá considerar un enfoque territorial en el diseño del plan y en la entrega de información a la ciudadanía.</p>
<p>4. Reforzar la gestión de redes institucionales con la finalidad de resolver los actuales problemas, asociados a la gestión de cuerpos de personas fallecidas, confianza y trazabilidad de registros, que enfrenta la institución y orientar a la gestión del Servicio Médico Legal a la hacia la eficacia y calidad.</p>	<p>4.1 Generar enlaces técnicos con otras instituciones del sistema de justicia que permitan la ejecución de operaciones entre instituciones con mayor celeridad y oportunidad.</p> <p>4.2 Diseñar un plan que permita agilizar el reconocimiento de cuerpos de personas fallecidas de origen extranjero almacenados en le SML utilizando, en su ejecución la estructura pública que Chile posee en el extranjero.</p> <p>4.3 Utilizar las redes instituciones en materia de investigación, docencia y extensión, con la finalidad de fortalecer la capacitación de las personas funcionarias que se desempeñan en el ámbito misional de la Institución (ámbito pericial) permitiendo su especialización. Además de permitir la disminución de brechas en la oferta pericial. Respecto a las redes internacionales, utilizarlas para la obtención de experiencia comparada con institucionales relacionadas con el ámbito pericial de otros países.</p> <p>4.4 Gestionar redes con la academia y</p>

	universidades públicas y privadas que permita potenciar el Instituto Carlos Ybar y atraer talentos para la realización de pasantías en el Servicio Médico Legal.
5. Fortalecer la línea de trabajo asociada a Derechos Humanos en el marco de su competencia y la gestión con actores relacionados, propendiendo a un trabajo intersectorial exitoso.	<p>5.1 Disminuir el tiempo de demora en la identificación de cuerpos, disminuyendo la tasa de error al momento de cruzar los datos de identificación con el Servicio de Registro Civil e Identificación.</p> <p>5.2 Ejecutar del Plan Nacional de Búsqueda para víctimas de desaparición forzada en dictadura, conforme al quehacer de la Institución. Liderado por la Subsecretaría de Derechos Humanos, se convoque al Servicio Médico Legal atendiendo a su competencia.</p>
6. Fortalecer la estructura de integridad que permita reforzar los estándares de conducta ética en la ejecución de las diversas gestiones institucionales.	6.1 Diseñar e implementar un plan de trabajo que revise los actuales instrumentos y determine la necesidad de actualización y/o de refuerzo en las herramientas de implementación que actual sistema disponible, complementándose con actividades de comunicación y con capacitaciones para todas las personas funcionarias de la Institución con especial énfasis al estamento directivo.

#### 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 **2º** de la Escala Única de Sueldos DL 249, más un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de un **95%**. Incluye las asignaciones de modernización. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$8.379.000.-** para un no funcionario, la que se obtiene de una aproximación del promedio entre el "Total Remuneración Líquida Aproximada" de los meses sin asignación de modernización y el "Total Remuneración Líquida Aproximada" de los meses con asignación de modernización, cuyo detalle es el siguiente:

\*Renta líquida promedio mensual referencial meses sin asignación de modernización (enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre) **\$7.257.000.-**

\*\*Renta líquida promedio mensual referencial meses con asignación de modernización (marzo, junio, septiembre y diciembre) **\$10.623.000.-**

## II. PERFIL DEL CANDIDATO

### 2.1 REQUISITOS LEGALES

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.

Para desempeñar el cargo de Director Nacional, se deberá contar con el título profesional de médico cirujano otorgado por una universidad del Estado o reconocida por éste, con experiencia profesional de diez años a lo menos.

Fuente: Artículo 2º, Número 1, del D.F.L. Nº1, 18 de abril de 2006, del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos.

### 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, jefatura, en materias relacionadas a gestión en salud, en instituciones públicas, privadas, académicas y/o de sociedad civil, en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo\*.

Adicionalmente, se valorará tener experiencia en alguna de estas materias\*\*:

- Manejo de sistemas de gestión de datos
- Diseño y/o implementación de proyectos de modernización institucional.
- Gestión de sistemas de listas de espera.

\*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.

<b>COMPETENCIAS</b>	
<b>C1. VISIÓN ESTRATÉGICA</b>	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.
<b>C2. GESTIÓN Y LOGRO</b>	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.
<b>C3. GESTIÓN DE REDES</b>	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.
<b>C4. LIDERAZGO Y GESTIÓN DE EQUIPOS</b>	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.
<b>C5. MEJORA CONTINUA E INNOVACIÓN</b>	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**

<b>Dotación Total</b> (planta y contrata)	1.097
<b>Presupuesto Anual</b>	M\$69.100.142.000.-

\*Dato corresponde a: 831 personas de dotación, 162 personas contratadas bajo ley médica, 90 personas para turno de cobertura pericial, 14 personas del plan nacional de búsqueda.

**3.2  
CONTEXTO Y  
DEFINICIONES  
ESTRATÉGICAS DEL  
SERVICIO**

<p><b>Misión del Servicio Médico Legal</b></p> <p><i>Otorgar un servicio altamente calificado en materias Médico Legales y Forenses a los órganos de la administración de justicia y la ciudadanía, a través de la realización de peritajes médico-legales, garantizando calidad, confiabilidad, oportunidad, imparcialidad, equidad y trato digno a las personas con enfoque de derechos humanos y perspectiva de género. Desarrollando, asimismo, la investigación científica, docencia y extensión en materias propias de su competencia.</i></p> <p><b>Objetivos Estratégicos Institucionales:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Responder eficaz y eficientemente a los requerimientos de los órganos de la administración de justicia y de las personas con enfoque de derechos</li> </ol>
--

humanos y perspectiva de género, poniendo énfasis, en la modernización de la gestión institucional a nivel nacional, la disminución de los tiempos de respuesta, la calidad de los informes periciales, en el acceso equitativo y no discriminatorio de las personas.

2. Implementar en ámbito de competencia institucional las políticas nacionales y sectoriales de derechos humanos con perspectiva de género, destinadas a contribuir a la búsqueda de verdad, justicia, reparación y garantías de no repetición mediante análisis de restos óseos de larga data, tanto en casos de Derechos Humanos como en situaciones criminales; además de fortalecer su quehacer implementando acciones vinculadas al resguardo, acceso, protección y promoción de estos.

Respecto a la cobertura territorial, el Servicio Médico Legal cuenta con 16 Direcciones Regionales a lo largo del país y 24 sedes provinciales, distribuidas del siguiente modo:

- Dirección Regional Arica y Parinacota.
- Dirección Regional Tarapacá.
- Dirección Regional Antofagasta, Sede Provincial: Calama.
- Dirección Regional Atacama, Sede Provincial: Vallenar.
- Dirección Regional Coquimbo, Sedes Provinciales: Illapel y Ovalle.
- Dirección Regional Valparaíso, Sedes Provinciales: San Felipe, San Antonio y Quillota.
- Dirección Regional Metropolitana, Sede Provincial: Melipilla.
- Dirección Regional O'Higgins, Sedes Provinciales: Santa Cruz y San Fernando.
- Dirección Regional Maule, Sedes Provinciales: Constitución, Linares, Cauquenes, Curicó y Parral.
- Dirección Regional Ñuble.
- Dirección Regional Biobío, Sedes Provinciales: Cañete y Los Ángeles.
- Dirección Regional Araucanía, Sedes Provinciales: Angol y Nueva Imperial.
- Dirección Regional Los Ríos.
- Dirección Regional Los Lagos, Sedes Provinciales: Castro, Ancud y Osorno.
- Dirección Regional Aysén, Sede Provincial: Puerto Aysén.
- Dirección Regional Magallanes, Sede Provincial: Puerto Natales.

### 3.3 USUARIOS y USUARIAS INTERNOS Y EXTERNOS

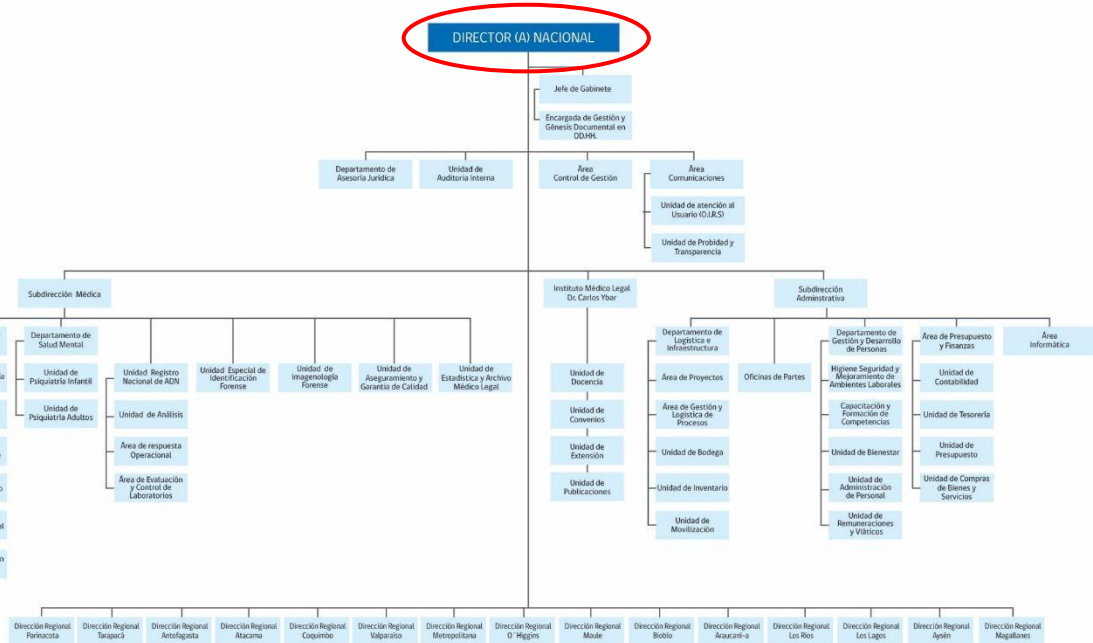
El Director Nacional establece relaciones de coordinación con los siguientes clientes internos:

Los principales clientes internos corresponden al Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, Subsecretaría de Justicia, funcionarios, funcionarias y sus asociaciones todas con desempeño en el Servicio Médico Legal.

En tanto, los clientes externos corresponden al Ministerio Público (fiscalías regionales y Locales), Tribunales de Justicia (Civil, Crimen, Familia, Letras, Menores), Universidades públicas y privadas, Defensoría Penal Pública (regionales y Locales), Policías de Investigaciones y Carabineros de Chile, Familiares y Víctimas de Violación de Derechos Humanos y Violencia Política (Informe Rettig e Informe Valech), ciudadanía en general.

### 3.4 ORGANIGRAMA

#### Organigrama del Servicio.



**Observación: Resolución N°80 del 17-01-2020 crea el área de Gestión Institucional modificando las 3 Unidades marcadas + Unidad de Planificación y Estudio.**

Los cargos pertenecientes al Servicio Médico Legal, adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública, corresponden a los siguientes:

- Director Nacional.
- Sub Director Médico.
- Sub Director Administrativo.
- Secretario Ejecutivo Instituto Médico Legal "Dr. Carlos Ybar".
- 16 Directores Regionales.

## 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 Superiores de los Servicios Públicos y otras autoridades y funcionarios regidos 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.