

DIRECTOR EJECUTIVO¹
COMISIÓN CHILENA DE ENERGÍA NUCLEAR
MINISTERIO DE ENERGÍA
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 Ejecutivo de la Comisión Chilena de Energía Nuclear le corresponde dirigir, administrar y representar legalmente a la institución, ejecutando eficientemente los acuerdos de su Consejo Directivo, garantizando el desarrollo, control, investigación y uso pacífico de la energía nuclear y los materiales radiactivos en beneficio del país.

Al asumir el cargo le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Representar judicial y extrajudicialmente a la Comisión Chilena de Energía Nuclear, con facultades para conferir mandatos especiales con acuerdo del Consejo.
2. Velar por una gestión pública proba, ágil y centrada en resultados, con un énfasis crítico en la fiscalización del área de la salud, la protección ambiental, la seguridad radiológica y la optimización de los recursos del Estado.
3. Dirigir y fomentar la investigación, producción y utilización de la energía nuclear con fines pacíficos en sus diversas aplicaciones, tales como las áreas médicas, industriales, agrícolas y de generación térmica o eléctrica.
4. Garantizar la fiscalización y control continuo de la producción, adquisición, transporte, manejo e importación/exportación de elementos fértiles, fisionables y radiactivos, priorizando los esfuerzos en las aplicaciones de salud.
5. Conducir la revisión de la regulación vigente en materia de autorizaciones nucleares, formulando propuestas ante la Oficina de Autorizaciones Sectoriales e Inversión para el perfeccionamiento y simplificación de los procesos normativos.
6. Liderar la colaboración institucional con las autoridades de salud en la prevención de riesgos radiológicos, higiene ocupacional, medicina del trabajo y control de la contaminación ambiental dentro y alrededor de todas las instalaciones nucleares de la CCHEN.

¹ Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 18-06-2026

1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

Nº Personas que dependen directamente del cargo	15
Nº Personas que dependen indirectamente del cargo	274
Presupuesto que administra	\$15.807.298.000.-

1.3 DESAFÍOS Y LINEAMIENTOS PARA EL PERIODO²

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

DESAFÍOS	LINEAMIENTOS
1. Fortalecer el desarrollo, control y fiscalización de las actividades relacionadas con la energía nuclear en Chile, focalizando los esfuerzos de manera prioritaria en el área de la salud.	<p>1.1 Ejecutar un plan de reestructuración de las actividades de inspección de la CCHEN, focalizando prioritariamente los recursos técnicos y humanos en la fiscalización de instalaciones y procesos del área de la salud.</p> <p>1.2 Garantizar la colaboración con las autoridades sanitarias en la prevención de riesgos radiológicos, higiene ocupacional y medicina del trabajo, asegurando el uso pacífico y seguro de la energía nuclear.</p>
2. Desburocratizar y agilizar los Permisos Sectoriales (Ley Marco de Autorizaciones Sectoriales), mediante la reducción drástica de la tramitación y burocracia, permitiendo con ello, la reactivación y el desarrollo del sector.	<p>2.1 Revisar integralmente la regulación aplicable a las autorizaciones de competencia de la Comisión para proponer a la Oficina de Autorizaciones Sectoriales la eliminación de trámites burocráticos u obsoletos, reemplazándolos por técnicas habilitantes alternativas.</p> <p>2.2 Habilitar la participación del sector privado en certificaciones, contratando o reconociendo formalmente a profesionales y entidades técnicas externas idóneas para que apoyen la revisión, inspección y certificación del cumplimiento normativo.</p> <p>2.3 Implementar el registro y reconocimiento de profesionales o entidades técnicas externas para agilizar las certificaciones e inspecciones normativas.</p>
3. Liderar las acciones que permitan realizar una optimización organizacional, alineada con el mandato presidencial de austeridad y ajuste al Gasto Público, gestionando la dotación en función del mérito y los	3.1 Conducir una revisión y auditoría profunda de los procedimientos, protocolos internos y cargos críticos, evaluando su impacto en las personas para desarrollar una estrategia de reorganización y contención presupuestaria.

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

<p>resultados, permitiendo la movilidad funcional interna para cubrir las áreas críticas y operativas, sin recurrir a la expansión burocrática ni aumentar el gasto fiscal.</p>	
<p>4. Liderar las acciones que garanticen el correcto desarrollo del proceso institucional de Modernización de la Gestión y Transformación Digital.</p>	<p>4.1 Terminar con el obstruccionismo burocrático y los trámites manuales que frenan el desarrollo institucional y del sector privado.</p> <p>4.2 Mejorar sustancialmente la eficiencia de la institución implementando la transformación digital de sus procesos. Terminando con los trámites engorrosos, los procesos manuales y los retrasos injustificados, modernizando las capacidades técnicas para que el Estado actúe de forma eficiente, ágil y al servicio de los ciudadanos.</p>
<p>5. Fortalecer la gestión y el desarrollo de las personas de la institución.</p>	<p>5.1 Implementar una política de gestión y desarrollo de personas con énfasis en el cuidado de los y las funcionarias, potenciando así su compromiso y motivación.</p> <p>5.2 Elaborar y/o actualizar el Código de Ética institucional en base a la metodología definida por el Servicio Civil.</p> <p>5.3 Instaurar la Ejecución del curso de integridad en todos y todas las funcionarias de la organización.</p>

1.4 RENTA DEL CARGO

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

El cargo corresponde a un grado **2°** de la Escala de Remuneraciones de la Comisión Chilena de Energía Nuclear, más un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de un **73%**. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$6.279.000.-** para un no funcionario de la Comisión Chilena de Energía Nuclear.

Quienes ingresen a la Comisión Chilena de Energía Nuclear percibirán, después de 1 año calendario completo, la totalidad de las asignaciones y bonos asociados al cargo pudiendo alcanzar una renta líquida promedio mensualizada referencial de **\$7.999.000.-**

II. PERFIL DEL CANDIDATO O CANDIDATA

2.1 REQUISITOS LEGALES ³

Este componente es evaluado en la **etapa I de Admisibilidad**. Su resultado determina en promedio a un 90% de candidatos que avanzan a la siguiente etapa.

Deberá ser chileno y 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.

Fuentes legales: Inciso final del Artículo Cuadragésimo de la Ley N° 19.882 e inciso final del artículo 9° de la Ley N° 16.319 de 1965, modificada por la Ley N° 20.402.

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 o jefatura de equipos en materias de regulación y/o fiscalización sectorial, tales como: energía, ciencias aplicadas y/o salud, en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo. *

Adicionalmente, se valorará tener experiencia y/o conocimientos en optimización organizacional, ciencias de la administración, agilización y desburocratización de permisos sectoriales, y transformación digital. **

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

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

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.

³ "Para el cómputo de la duración de la carrera que da origen al título profesional de pregrado, podrán sumarse los estudios de postgrado realizados por el mismo candidato. En el evento que los estudios de postgrado de quien postula hayan sido cursados en el extranjero, para poder complementar la duración de la carrera de pregrado es necesario que dichos estudios superiores se encuentren reconocidos o validados en Chile, conforme el marco normativo vigente."

Fuente legal: Parte final, del inciso final, del artículo cuadragésimo, de la Ley N° 19.882."

2.4 COMPETENCIAS PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

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

COMPETENCIAS	
C1. VISIÓN ESTRATÉGICA	Capacidad para generar análisis de los desafíos estratégicos y futuros de la organización, considerando su contexto y características. Desarrolla un plan estratégico o de trabajo consistente y efectivo, identificando oportunidades, evaluando su impacto y estableciendo acciones que permitan el respaldo de los grupos de interés.
C2. GESTIÓN 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 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.
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)	290
Presupuesto Anual	\$15.807.298.000.-

3.2 CONTEXTO Y DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

Misión Institucional	Ejercer su rol de instituto tecnológico de investigación público, fomentando y desarrollando la investigación, el conocimiento, la formación de capital humano avanzado y la provisión de productos y servicios en el ámbito de la energía y tecnologías nucleares, las radiaciones ionizantes y las ciencias afines, incorporando activamente la perspectiva de género; y, a través de la regulación y fiscalización, garantizar su uso pacífico y seguro para la sociedad y el medioambiente, contribuyendo al desarrollo productivo sostenible.
-----------------------------	--

Objetivos Estratégicos institucionales

1. Asegurar el uso pacífico y seguro de las radiaciones ionizantes para el beneficio de las personas y el desarrollo productivo sostenible del país, mediante la regulación, evaluación y fiscalización de las instalaciones radiactivas y de la competencia técnica en seguridad de sus operadores a lo largo del país, incluyendo la autorización de nuevas facilidades en regiones y zonas remotas.
2. Proteger a las personas ocupacionalmente expuestas, al público y medio ambiente de los eventuales riesgos derivados del uso de las radiaciones ionizantes y de la energía nuclear mediante el monitoreo, vigilancia, calibración, capacitación en protección radiológica y gestión de desechos radiactivos, facilitando el desarrollo productivo sostenible, considerando la vida digna de las personas, la perspectiva de género y el respeto a las comunidades y a los territorios.
3. Asegurar al Estado, la ciudadanía y la sociedad la disponibilidad de productos radiofarmacéuticos y servicios de irradiación de alimentos, hemocomponentes y material médico, mediante la implementación de procesos controlados que garanticen el cumplimiento de buenas prácticas de manufactura y condiciones laborales saludables, el fomento de la investigación y desarrollo (I+D), la incorporación de nuevas tecnologías, y la contribución al desarrollo productivo sostenible, con perspectiva de género.
4. Generar y compartir conocimiento fundamental y aplicado en las ciencias y tecnologías nucleares, y en ámbitos complementarios, mediante proyectos de investigación y desarrollo, promoviendo la formación de capital humano avanzado científico y tecnológico con perspectiva de género, difundiendo los resultados a través de publicaciones en revistas de corriente principal, para contribuir al desarrollo productivo sostenible, el bienestar de la ciudadanía y el mejoramiento del medio ambiente.
5. Realizar estudios e investigaciones para asesorar al Estado, la ciudadanía y la sociedad en problemas de alto impacto e interés nacional, con el fin de aumentar las capacidades en la mejora de los estándares regulatorios en la exploración, la explotación y el beneficio de materiales atómicos naturales, el comercio de dichos materiales ya extraídos y de sus concentrados, derivados y compuestos, el acopio de materiales de interés nuclear, y las capacidades en la producción y utilización, con fines pacíficos, de la energía nuclear en todas sus formas, tales como su aplicación a fines médicos, industriales o agrícolas y la generación de energía eléctrica y térmica.

3.3 USUARIOS y USUARIAS INTERNOS Y EXTERNOS

1. Usuarios y Usuarías Externos:

- **Instituciones del Sector Salud (Público y Privado):** Son los usuarios prioritarios en la actual gestión. Incluye a hospitales, clínicas y centros médicos que dependen del abastecimiento continuo y seguro de radiofármacos para el diagnóstico y tratamiento de pacientes. Asimismo, interactúan con la CCHEN para ser fiscalizados en materia de medicina del trabajo, higiene y seguridad radiológica.
- **Inversionistas y Titulares de Proyectos (Sector Industrial, Minero y Agrícola):** Empresas privadas y públicas que utilizan materiales nucleares, radiactivos o equipos generadores de radiaciones ionizantes. Requieren tramitar permisos, licencias y autorizaciones sectoriales de manera ágil y desburocratizada para viabilizar sus inversiones.

- **Entidades Técnicas y Certificadores Externos:** Profesionales y organizaciones del sector privado que interactúan con la CCHEN para obtener su reconocimiento y registro oficial, permitiéndoles apoyar temporalmente en la inspección y certificación del cumplimiento normativo.
- **Ministerios y Organismos del Estado:** Principalmente el Ministerio de Energía, el Ministerio de Salud, la Oficina de Autorizaciones Sectoriales e Inversión, y las instituciones que componen su Consejo Directivo (Consejo de Rectores y Fuerzas Armadas).
- **A nivel internacional la institución se relaciona con:**

Organismo Internacional de Energía Atómica (OIEA): Con Sede en Viena, vinculación principalmente con el Departamento Cooperación Técnica, Departamento Energía Nuclear, Departamento Seguridad Nuclear y Departamento Salvaguardias

Acuerdo Regional para la Promoción de la Ciencia y Tecnología Nucleares en América Latina (ARCAL), en el marco de la OIEA, Viena. • Departamento de Energía, Estados Unidos (D.O.E) Principalmente a través de: National Nuclear Security Administration (NNSA) y Laboratorios Nacionales en USA: Sandia, Argonne, Lawrence-Livermore, etc.

Organismo para el Tratado de Prohibición Completa de los Ensayos Nucleares (TPCEN o CTBTO), con sede también en Viena.

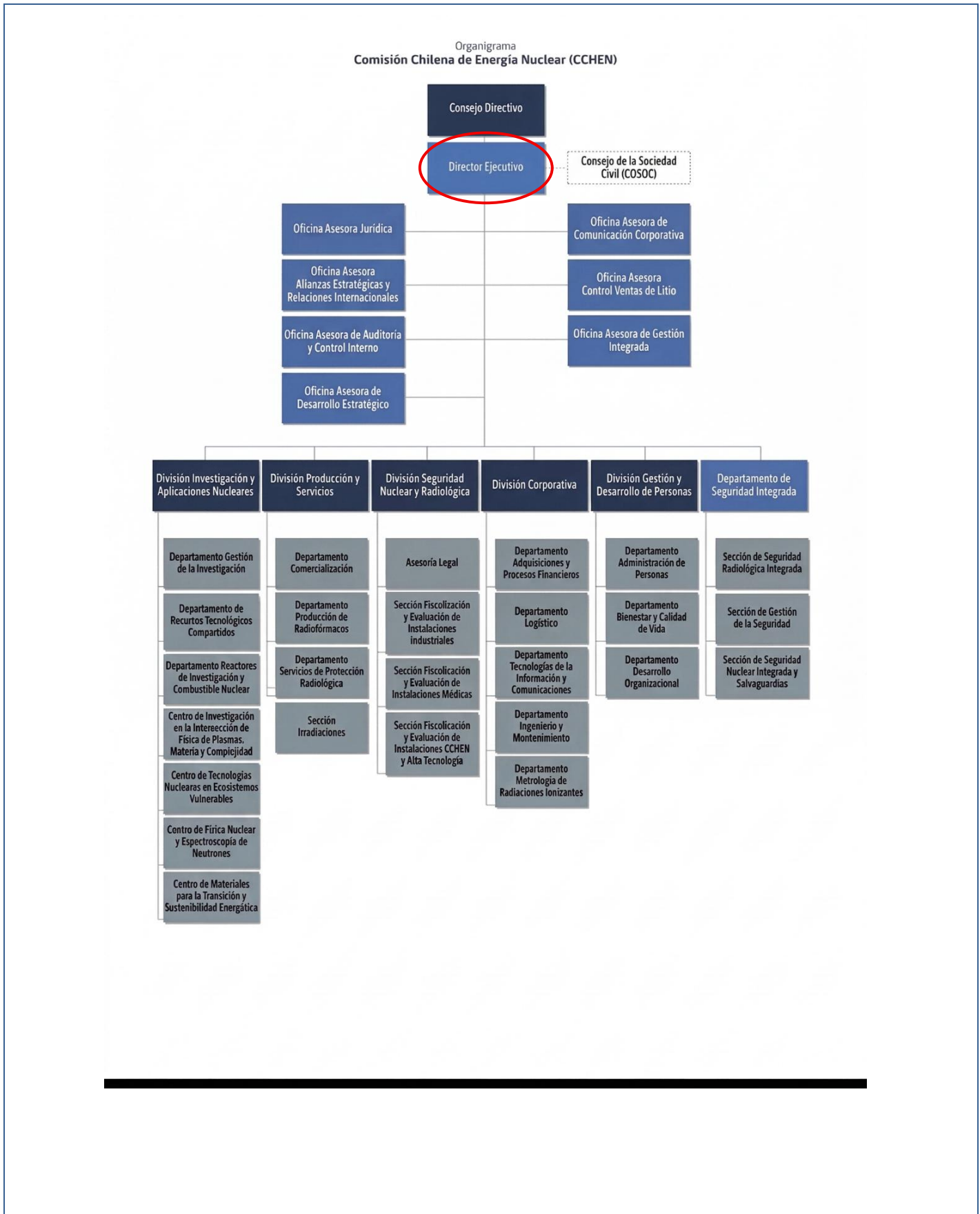
Instituciones nucleares otros países, especialmente región de Latinoamérica (Argentina, Brasil, Perú, Colombia, Ecuador, Uruguay, Paraguay, México), Europa (España, Comunidad Europea, Suecia), Corea, Australia, etc.,

Foro Iberoamericano de Reguladores radiológicos y nucleares

2. Usuarios y Usuaris Internos:

- **Consejo Directivo:** Es un usuario interno fundamental, ya que la Dirección Ejecutiva debe responder a este órgano ejecutando sus acuerdos, rindiendo cuentas de la administración general y proponiendo normativas y presupuestos.
- **Funcionarios y Funcionarias de la CCHEN (Planta, Contrata y Honorarios):** Equipos profesionales, técnicos y administrativos que operan las distintas divisiones (como la División Producción y Servicios para radiofármacos, áreas de fiscalización y divisiones corporativas). Son el foco central del "Plan de Optimización y Reasignación de Capital Humano", la movilidad interna y las políticas de adaptabilidad laboral.
- **Asociación de Funcionarios:** Actores organizacionales críticos con los que la Dirección Ejecutiva debe dialogar permanentemente, en especial ante los desafíos de contención presupuestaria, reasignación de personal y la implementación de sistemas de turnos continuos.

3.4 ORGANIGRAMA



Los cargos adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública son los siguientes:

- . Director/a Ejecutivo/a
- . Jefe/a de División Corporativa
- . Jefe/a de División Personas
- . Jefe/a de División Investigación y Aplicaciones Nucleares
- . Jefe/a División de Productos y Servicios
- . Jefe/a División de Seguridad Nuclear y Radiológica

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/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 1° de la ley N°19.863, y les será aplicable el artículo 8° de dicha ley.

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

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

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

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

- Por otro lado, los/as altos/as directivos/as públicos/as 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.