

DIRECTOR HOSPITAL REGIONAL LEONARDO GUZMÁN DE ANTOFAGASTA¹
SERVICIO DE SALUD ANTOFAGASTA
MINISTERIO DE SALUD
II NIVEL JERÁRQUICO

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región de Antofagasta
Ciudad Antofagasta

I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO

**1.1 MISIÓN
Y FUNCIONES DEL
CARGO**

Al Director del Hospital Regional Leonardo Guzmán de Antofagasta le corresponde liderar y conducir la gestión clínica y administrativa del establecimiento de manera eficiente y eficaz, otorgando prestaciones de salud integrales con calidad técnica y asistencial, impulsando el desarrollo de una organización de excelencia, financieramente equilibrada y con procesos clínico-administrativos modernos, alineados con las directrices del Ministerio de Salud y en articulación con la Red Asistencial del Servicio de Salud Antofagasta, con el fin de brindar un servicio oportuno y de la más alta calidad a todos sus beneficiarios.

Al asumir el cargo de Director del Hospital Regional Leonardo Guzmán de Antofagasta, deberá desempeñar las siguientes funciones:

1. Dirigir y optimizar los procesos productivos del Hospital bajo el modelo de atención en red, asegurando una atención segura, oportuna y centrada en el usuario, garantizando la oferta de la Cartera de Servicios, optimizando la capacidad resolutoria y ejecutando estrategias para reducir los tiempos de espera.
2. Asegurar el cumplimiento de los objetivos sanitarios, compromisos de gestión y metas de producción (Garantías Explícitas en Salud - GES y No GES), coordinándose estratégicamente con el Servicio de Salud, FONASA y el Gestor de Redes, reportando resultados y proponiendo acciones para resolver brechas asistenciales.
3. Liderar la formulación e implementación del Plan Estratégico del establecimiento a través de la gestión por procesos, velando por el cumplimiento normativo exigido a los establecimientos autogestionados en red y liderando las acciones para mantener la Acreditación Institucional en calidad y seguridad del paciente.
4. Dirigir la correcta y transparente administración de los recursos físicos, financieros y tecnológicos (TIC), fortaleciendo los sistemas de control de costos, asegurando la sostenibilidad financiera, manteniendo el equilibrio presupuestario e impulsando la transformación digital del Hospital.
5. Garantizar una gestión del talento humano orientada al desarrollo de competencias, la retención de especialistas y el cuidado de la salud mental. Asimismo, debe fomentar ambientes laborales saludables y mantener un diálogo participativo con las asociaciones gremiales, en el marco de las Buenas Prácticas Laborales.
6. Implementar y monitorear sistemas integrales de satisfacción usuaria, asegurando una resolución eficiente y oportuna de reclamos, sugerencias y entrega de información clínica, utilizando esta información como insumo clave para la mejora

¹ Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 19-05-2026
Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Solange Garreaud

continua de la calidad del servicio.

7. Desarrollar relaciones colaborativas y estratégicas con la comunidad, organizaciones sociales y actores intersectoriales, fomentando la participación ciudadana, mejorando la percepción institucional y alineando el trabajo del hospital con el bienestar territorial.

8. Gestionar de manera estratégica los convenios con instituciones de educación superior, articulando un plan de trabajo con la red de salud para asegurar que la integración clínico-académica, la docencia y la investigación aporten directamente al desarrollo institucional y a la calidad de la atención.

1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

Nº Personas que dependen directamente del cargo	16
Nº Personas que dependen indirectamente del cargo	3.427
Presupuesto que administra	\$168.515.722.000.-

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 la coordinación asistencial con la Red de Salud y la Atención Primaria, promoviendo estrategias de articulación, referencia y contrarreferencia que contribuyan a la continuidad de la atención y mayor resolutivez de la red.	<p>1.1 Generar redes de trabajo con los actores relevantes, en concordancia con la planificación y objetivos estratégicos del Hospital, el Servicio de Salud Antofagasta y la macrored.</p> <p>1.2 Consolidar mecanismos de vinculación con la comunidad y actores intersectoriales, fortaleciendo la participación ciudadana y la colaboración territorial en concordancia con los objetivos estratégicos del Servicio de Salud Antofagasta.</p> <p>1.3 Generar redes de trabajo articuladas de referencia y contra referencia, con los establecimientos de la atención primaria de la red de salud.</p>
2. Garantizar el cumplimiento de los estándares de gestión institucional del hospital, orientados al acceso, oportunidad y calidad de la atención de las personas.	<p>2.1 Mantener la acreditación del hospital como establecimiento autogestionado en red y la acreditación de prestador institucional GES.</p> <p>2.2 Implementar estrategias de optimización de procesos clínicos - asistenciales y gestión de listas de espera, orientadas a mejorar la oportunidad, continuidad y satisfacción usuarios.</p> <p>2.3 Asegurar la continuidad operacional y la calidad de los servicios de apoyo para la</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

	atención hospitalaria.
3. Cumplir con los estándares presupuestarios y de disciplina financiera a través de la mejora en el manejo adecuado de los recursos físicos, financieros y tecnológicos de la institución.	<p>3.1 Fortalecer la gestión de estrategias destinadas a cumplir con las metas presupuestarias y lograr su equilibrio financiero.</p> <p>3.2 Impulsar el desarrollo tecnológico y la transformación digital del establecimiento, fortaleciendo los sistemas de información y la gestión de datos para la toma de decisiones clínicas y administrativas.</p>
4. Fortalecer la gestión y desarrollo de las personas, promoviendo ambientes laborales saludables, participativos y orientados al logro institucional.	<p>4.1 Promover mecanismos y políticas de buenas prácticas laborales con enfoque de género³ que integren a todas las personas que se desempeñan en el Hospital que permita impactar integralmente en la calidad de vida laboral de los funcionarios.</p> <p>4.2 Fortalecer la relación colaborativa con instituciones formadoras, favoreciendo el desarrollo de competencias y la atracción y retención de talento.</p> <p>4.3 Asegurar que el Código de Ética del establecimiento, cumpla con el resguardo del principio de probidad y la conducta ética de los funcionarios.</p>

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

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 **3°** de la Escala de Remuneraciones de los Servicios de Salud, regidos por la Ley N° 18.834 y DL. 249, más un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de un **75%**. Incluye las asignaciones de zona y bonificación especial para zonas extremas. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$6.599.000.-** para un no funcionario, la que se obtiene de una aproximación del promedio entre el "Total Remuneración Líquida Aproximada" de los meses sin bonificación especial para zonas extremas y el "Total Remuneración Líquida Aproximada" de los meses con bonificación especial para zonas extremas, cuyo detalle es el siguiente:

*Renta líquida promedio mensual referencial meses sin bonificación especial para zonas extremas (enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre) **\$6.471.000.-**

Renta líquida promedio mensual referencial meses con bonificación especial para zonas extremas asignación de estímulo por experiencia y desempeño funcionario (marzo, junio, septiembre y diciembre) **\$6.856.000.-

No obstante la remuneración detallada, los cargos de Directores de Servicios de Salud y de Hospital provistos por el Sistema de Alta Dirección Pública, podrán remunerarse indistintamente bajo el régimen del decreto ley N° 249, de 1973, del Ministerio de Hacienda, en el grado que tienen asignado en la referida planta de personal, o de acuerdo a las normas de la ley N° 19.664 **siempre que estén dentro del ámbito de aplicación de dicha ley**, conforme a la opción que manifieste el interesado, la que deberá constar en el respectivo acto de nombramiento. (La ley N° 19.664 tiene aplicación cuando la persona nombrada en alguno de los cargos señalados posee el título profesional de médico-cirujano, farmacéutico o químico-farmacéutico, bioquímico y/o cirujano dentista).

En los casos de los cargos de Directores de Servicios de Salud y de Hospital y Subdirector Médico de Servicio de Salud y de Hospital, el porcentaje de asignación de alta dirección pública a que tendrán derecho dichos directivos podrá ser diferenciado según se trate del régimen de remuneraciones del decreto ley N° 249, de 1973, o de las normas de la ley N° 19.664.

II. PERFIL DEL CANDIDATO

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 que avanzan a la siguiente etapa.

Título profesional de una carrera de, a lo menos, ocho semestres de duración, otorgado por una Universidad o Instituto Profesional del Estado o reconocido por éste, o aquellos validados en Chile de acuerdo con la legislación vigente y acreditar una experiencia profesional no inferior a cinco años en el sector público o privado.

Por tratarse de un hospital que tiene la calidad de establecimiento de Autogestión en Red, se requerirá, además, competencia en el ámbito de la gestión en salud.

Fuente Legal: Artículo 2º, del DFL N° 4, de 24 de agosto de 2017, del Ministerio de Salud

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 directivos o gerenciales, en organizaciones de salud y/o cargos de jefaturas de servicios clínicos, en instituciones públicas o privadas en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo. *

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

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

⁴Para 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.

ciudadanía, añadiendo valor al bienestar público y al desarrollo del país.

**2.4
COMPETENCIAS
PARA EL
EJERCICIO DEL
CARGO**

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

COMPETENCIAS

C1. VISIÓN ESTRATÉGICA

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

C2. GESTIÓN 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. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS

Capacidad para responder a situaciones emergentes de conflicto o crisis de manera efectiva, implementando planes de acción oportunos y generando las coordinaciones pertinentes para responder de forma temprana a la situación. Implica realizar una evaluación de las causas e impactos logrando un aprendizaje significativo para la organización.

C5. 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.

III. CARACTERÍSTICAS DEL HOSPITAL

3.1 DOTACIÓN

Dotación Total (planta y contrata)	3427
Presupuesto Anual	\$168.515.722.000.-

3.2 CONTEXTO Y DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

Misión Institucional

Somos un hospital autogestionado, de alta complejidad, docente asistencial, referente de la macrozona norte, que brinda una atención inclusiva y de calidad, en un ambiente acogedor y de confianza, con equipos de personas comprometidas en la recuperación de nuestros usuarios

Objetivos Estratégicos Institucionales

1. Gestión en la Administración de los Recursos
2. Gestión de Procesos Clínicos
3. Gestión y Desarrollo de las Personas
4. Gestión de Relaciones con los Clientes
5. Gestión en Control de Servicios Concesionados

Cobertura Territorial

El Hospital Regional de Antofagasta Dr. Leonardo Guzmán, es el establecimiento de alta complejidad más grande de la Región y es un centro de referencia en múltiples especialidades en todo el norte del país. Es por esto, que se ha proyectado como uno de los primeros hospitales en funcionamiento bajo el régimen de Concesiones, con una moderna estructura física, equipamiento y una dotación de más de 3.400 funcionarios, compuesta en su gran mayoría por profesionales médicos y paramédicos, la que se ha visto incrementada por la apertura de un número mayor de camas, de acuerdo a estándar ministerial. El establecimiento es de 113 mil m2 aproximadamente, contando actualmente con 16 pabellones quirúrgicos y 638 camas.

El Hospital Regional de Antofagasta pertenece al Servicio Salud Antofagasta, siendo uno de los 20 Hospitales comprometidos dentro del Plan de Inversiones en Salud, sin embargo, este posee la característica especial de ser concesionado. En la práctica, una concesión hospitalaria implica que el Estado firma un contrato con una empresa privada – la concesionaria- que se hará cargo de la construcción, mantención y explotación de la infraestructura hospitalaria construida sobre bienes nacionales, con un plazo determinado y sometido a un régimen regulatorio donde el pago de la inversión y costos operacionales son asumidos por el Estado al concesionario.

Actualmente cuenta con las siguientes especialidades médicas: Neonatología, Medicina, Cirugía, Obstetricia Y Ginecología, Traumatología, Oftalmología, Urología, Otorrinolaringología, Neurocirugía, Maternidad, Pediatría, Cirugía Infantil, Psiquiatría, Cardiovascular y Oncología Infantil, entre otras. Su gestión clínica se organiza por criticidad, en camas críticas (Unidades de paciente críticos neonatológicos, pediátricos y adultos), camas medias y básicas. A su vez cuenta con Apoyo Diagnóstico Terapéutico: Imagenología, Pabellones, Anatomía Patológica, Medicina Nuclear, Función Pulmonar, Farmacia.

Producción Clínica-Asistencial del Hospital

Indicadores	2023	2024	2025
Nº de camas de dotación	638	638	638
Egresos	18.730	20.056	19.864
Promedio días de estada	8,67	8,18	8,91
Indicadores de Hospitalización			
IQ Mayores	12.097	13.009	14.229
IQ menores (ambulatorias)	5.964	5.230	3.990
IQ totales	18.061	18.239	18.219
% de Ocupación de Pabellones	66,3%	62,8%	64,4%
Actividad Medica			
Consultas de Urgencia	53.752	58.894	51.850
TOTAL CONSULTAS MÉDICAS ESPECIALIDADES (CASR)	172.514	170.853	163.469
Total de Partos	2.586	2.513	2.440
Cesáreas	1.115	1.117	1.130
Cesáreas %	43,12%	44,45%	46,31%

Las listas de espera del Hospital Regional de Antofagasta al 15 de marzo de 2026, son las siguientes:

Lista de Espera	Casos
Lista de Espera Consultas de especialidades médicas	61.551
Lista de Espera Consultas de Especialidades odontológicas	10.087
Lista de espera Intervención Quirúrgica	4.303

La **Deuda** financiera del establecimiento, a marzo 2026, es de \$ 2.072.265.000

**3.3
USUARIOS
INTERNOS Y
EXTERNOS**

El Director del Hospital Regional Leonardo Guzmán de Antofagasta debe interactuar fluidamente con:

Usuarios Internos:

- El Director del Hospital se relaciona con toda la dotación del establecimiento y además se vincula con:
- Los Subdirectores del Hospital en sus áreas de competencia.
- El Director trabaja con los representantes de los siguientes comités que funcionan dentro del establecimiento:
 - Comité de Mejoramiento Entorno Laboral (MEL).
 - Comité Bipartito de Capacitación.
 - Comité de Selección.

- Comité de Buenas Prácticas Laborales.
- Comité Consultivo de usuarios (mixto).
- Comité de Adjudicación.
- Comité de Calidad y Acreditación.
- Comité de Infecciones Asociadas a la atención en Salud (IAS).
- Comité de Emergencias y Desastres.
- Las Jefaturas de dicho establecimiento en sus áreas de competencia correspondientes al área de la administración y finanzas, servicios clínicos y administración del personal.
- Colegio Médico, Colegio Enfermeras.
- A pesar que los voluntariados no se consideran formalmente en la estructura de la organización, realizan una importante labor en el recinto asistencial, por lo que los lazos de comunicación diaria con ellos se hacen indispensables. financiera y patrimonial, comprendidas en el campo de su competencia.

Usuarios Externos:

Los principales clientes externos son:

- La población beneficiaria del Hospital.
- Los establecimientos de la red y de la macro zona norte.
- Universidades y Centros de Estudio Superior.
- Dentro de los actores externos, es de suma importancia la relación que el Director establece con los directivos de la Red Asistencial: Directores de los establecimientos públicos y privados, Directores de Departamentos de Salud y Corporaciones municipales de salud, los Directores de consultorios y postas municipales de salud.

Entre los establecimiento privados con las que estable contactos estratégicos se encuentran:

- Clínica Antofagasta
- Clínica La Portada
- Hospital Militar de Antofagasta

Además, mantiene una relación directa con el Ministerio de Salud, la Contraloría General de la República, Fondo Nacional de Salud, Superintendencia de Salud, Instituto de Salud Pública y SEREMI.

La relación con los proveedores es de fundamental importancia, ya que en muchas ocasiones son elementos de confianza, los que permiten resolver contingencias, que de otra forma se transformarían en dificultades en la provisión de los recursos necesarios para el buen funcionamiento del establecimiento.

Actores Claves:

Las Asociaciones de funcionarios presentes en el establecimiento son:

Asociación de funcionarios	Número de Afiliados
FENTESS	570
FENPRUSS	516
CONFETSACH	721
ASENF	361
TOTAL	2.168

3.4 ORGANIGRAMA





Los cargos del Servicio de Salud Antofagasta pertenecientes al Sistema de Alta Dirección Pública son los siguientes:

I Nivel jerárquico:

1. Director Servicio de Salud

II Nivel jerárquico:

1. Subdirector Administrativo/a Servicio de Salud
2. Subdirector Médico Servicio de Salud
3. Jefe Departamento de Auditoría
4. Director Atención Primaria
5. Director Hospital Regional Leonardo Guzmán de Antofagasta
6. Subdirector Administrativo Hospital Regional de Antofagasta
7. Subdirector Médico Hospital Regional de Antofagasta
8. Director Hospital de Calama
9. Director Hospital de Tocopilla

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 por el Comité de Selección, según el caso. 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.

Los funcionarios nombrados en un cargo del Sistema de Alta Dirección Pública, conservarán, sin derecho a remuneración, la propiedad del cargo de planta de que sean titulares durante el periodo en que se encuentren nombrados en un cargo de alta dirección pública, incluyendo sus renovaciones. Esta compatibilidad no podrá exceder de nueve años.

-Cargos de exclusiva confianza para los efectos de remoción.

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

-Obligación de responder por la gestión eficaz y eficiente.

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

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

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

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

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

-Obligación de dedicación exclusiva y excepciones.

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

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

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

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

Es importante relevar que la compatibilidad de remuneraciones a la cual se alude en los párrafos que anteceden, en relación a la posibilidad de percibir dietas por integrar directorios y/o consejos de entidades del Estado, no resulta aplicable durante el año 2026, toda vez que el artículo 32, de la Ley N° 21.796, de Presupuesto del Sector Público correspondiente al Año 2026, publicada en el Diario Oficial el 12 de diciembre de 2025, establece, entre otras materias, que los Jefes y Jefas Superiores de los Servicios Públicos y otras autoridades y funcionarios 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.

-Normas especiales aplicables a los cargos de Directores de Hospital, que constituyen excepciones a las normas sobre dedicación exclusiva.

Tratándose de los cargos de Directores de Hospital, seleccionados por el Sistema de Alta Dirección Pública, el máximo de doce horas de docencia a que se refiere el artículo 8° de la ley N° 19.863 se podrá destinar, en forma indistinta o combinada, al desempeño de la actividad clínica y asistencial, informando al Director del Servicio de Salud dicha opción y la distribución que hará de las horas respectivas, en su caso.

(Fuente legal: Inciso primero, del Artículo 4°, de la Ley N° 20.261).

-Normas especiales aplicables a los cargos de Directores de Hospital en materia de remuneraciones.

Los cargos de Directores de Hospital provistos por el Sistema de Alta Dirección Pública, podrán remunerarse indistintamente bajo el régimen del decreto ley N° 249, de 1973, del Ministerio de Hacienda, en el grado que tienen asignado en la referida planta de personal, o de acuerdo a las normas de la ley N° 19.664, siempre que estén dentro del ámbito de aplicación de dicha ley, conforme a la opción que manifieste el interesado, la que deberá constar en el respectivo acto de nombramiento.

En los casos de los cargos de Directores de Hospital, el porcentaje de asignación de alta dirección pública a que tendrán derecho dichos directivos podrá ser diferenciado según se trate del régimen de remuneraciones del decreto ley N° 249, de 1973, o de las normas de la ley N° 19.664.

La ley N° 19.664 tiene aplicación cuando la persona nombrada en el cargo señalado posee el título profesional de médico-cirujano, farmacéutico o químico-farmacéutico, bioquímico y/o cirujano dentista.

(Fuente legal: Artículo Sexagésimo Sexto Bis de la Ley N° 19.882).

-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 8º, de la Constitución Política de la República y en el Título III de la Ley Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, N° 18.575.

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

Conforme así lo dispone la ley N° 20.730 y su Reglamento, los Jefes Superiores de los Servicios Públicos y los Directores Regionales, 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.

Conforme así lo dispone Contraloría General de la República, en dictamen número 58.364, de 22-VII-2015, los Directores de Establecimientos Autogestionados deben considerarse como sujetos pasivos de la ley N° 20.730. En consecuencia, corresponde que los directores de los establecimientos de autogestión en red sean incluidos en la resolución que el Director del respectivo Servicio de Salud, como jefe superior de servicio, debe dictar individualizando a las personas que se encuentren en la condición prevista en el inciso segundo del artículo 3º de la ley N° 20.730.

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.