

DIRECTOR O DIRECTORA HOSPITAL CONSTITUCIÓN¹
SERVICIO DE SALUD MAULE
MINISTERIO DE SALUD
SEGUNDO NIVEL JERÁRQUICO

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región del Maule
Comuna de Constitución

I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO

**1.1 MISIÓN
Y FUNCIONES DEL
CARGO**

Misión

Dirigir la gestión técnico-asistencial y administrativa del Hospital de Constitución, en conformidad con las disposiciones del Ministerio de Salud, de la red asistencial del Servicio de Salud y las políticas públicas del sector, para entregar un servicio integral, oportuno y de alta calidad para sus beneficiarios y beneficiarias.

Al asumir el cargo de Director o Directora del Hospital de Constitución le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Liderar el desarrollo del plan estratégico del establecimiento, en base a los lineamientos entregados por MINSAL, y su implementación a través de gestión por procesos, que responda a las necesidades de la población beneficiaria.
2. Fortalecer la reactivación y recuperación de cuidados postergados, en la disminución de tiempos de espera y en el aumento en la producción GES y NO GES comprometida con el Fondo Nacional de Salud (FONASA), MINSAL y el Gestor de Redes.
3. Liderar el proceso de puesta en marcha del nuevo hospital con énfasis en la gestión del cambio organizacional y modelo de financiamiento, que responda al nuevo sistema de servicios concesionados.
4. Velar por la correcta, oportuna y eficiente administración de los recursos financieros, de infraestructura, equipamiento y de personas, a través del fortalecimiento de uso de sistemas de gestión de costos, control de producción y planes de mejora, a fin de tender a la sostenibilidad y garantizar la optimización de los recursos.
5. Fortalecer la gestión de las personas a través del desarrollo permanente de sus competencias, de la retención de especialistas, promoción de acciones del cuidado de la salud mental del personal, el fortalecimiento de ambientes laborales saludables y con participación funcionaria, que contribuyan a tener equipos motivados y comprometidos significativamente al cumplimiento de los objetivos institucionales y el trato digno hacia las personas.
6. Fortalecer el modelo de gestión territorial, y control de emergencias, con Innovación y Alianzas en la gestión que permitan potenciar las relaciones del establecimiento con el resto de la red, de la comunidad y de la sociedad civil.
7. Desarrollar e implementar mejoras al sistema de gestión de satisfacción usuaria, que incluye entre otros, sistemas de medición, gestión de mejoras y solución de reclamos y sugerencias, optimizando la entrega de la información de los procesos clínicos.

¹ Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 02-09-2025
Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Solange Garreaud

1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

Nº Personas que dependen directamente del cargo	8
Nº Personas que dependen indirectamente del cargo	322
Presupuesto que administra	M\$11.407.731

1.3 DESAFÍOS Y LINEAMIENTOS PARA EL PERIODO²

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

DESAFÍOS	LINEAMIENTOS
1. Impulsar una gestión eficiente y resolutive del establecimiento, asegurando la calidad y oportunidad de las prestaciones hospitalarias, para disminuir los tiempos de espera.	1.1 Desarrollar e implementar el plan estratégico del establecimiento en concordancia con los lineamientos del Servicio de Salud, fortaleciendo la gestión por procesos y el modelo de eficiencia hospitalaria. 1.2 Programar y controlar eficientemente las horas clínicas, egresos, CMA (cirugía mayor ambulatoria), camas y pabellones, garantizando el cumplimiento de metas GES y no GES, además de impulsar la resolutive mediante salud digital.
2. Contribuir al mejoramiento de la gestión hospitalaria, en función de los lineamientos impulsados por el Ministerio de Salud, en el contexto de las Redes Integradas de Servicios de Salud (RISS).	2.1 Resguardar el presupuesto y control de deuda, optimizar ingresos propios, gastos, programación financiera, compras y ejecución en concordancia con la producción hospitalaria y normativa. 2.2 Implementar estrategias y procesos innovadores en ámbitos clínico-asistenciales y de gestión interna para fortalecer la red asistencial.
3. Fortalecer y potenciar las competencias de los funcionarios y funcionarias, resguardando ambientes y condiciones laborales de calidad, participativos, motivantes y desafiantes, promoviendo la transversalización del enfoque de género ³ en el ejercicio de sus funciones.	3.1 Promover políticas y programas inclusivos de gestión y de desarrollo de personas, con enfoque de género y buenas practicas institucionales. 3.2 Fortalecer la comunicación, la participación de funcionarios y gremios, y promover la integridad y probidad como pilares de una gestión ética y coherente con el servicio público.
4. Fortalecer el modelo de atención centrado en usuarios y usuarias, respetando sus derechos, otorgando cobertura a sus necesidades mejorando el nivel de satisfacción.	4.1 Desarrollar planes de coordinación y difusión con actores del territorio y la comunidad para integrar sus perspectivas en la gestión del establecimiento. 4.2 Liderar procesos de participación y evaluación continua de la comunidad para

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

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.

	optimizar la atención y garantizar un trato respetuoso y centrado en el usuario.
5. Liderar los procesos de gestión del cambio al nuevo establecimiento.	5.1 Impulsar la normalización y acreditación del establecimiento y la gestión del cambio cultural organizacional para facilitar la transición al nuevo hospital. 5.2 Fortalecer las instancias de coordinación con el Servicio de Salud, MOP y concesionaria la instalación y operación del nuevo hospital bajo estándares de calidad y modalidad Asociación Público Privada.

1.4 RENTA DEL CARGO

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

El cargo corresponde a un grado **6°** 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 **80%**. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$4.812.000.-** para un/a no funcionario/a del Servicio de Salud Maule.

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.

La concesión de la asignación de alta dirección pública, sumadas las remuneraciones de carácter permanente, no podrán significar en cada año calendario una cantidad promedio superior a las que corresponden al/la Subsecretario/a de la cartera respectiva (artículo sexagésimo quinto ley 19.882).

II. PERFIL DEL CANDIDATO O CANDIDATA

2.1 REQUISITOS LEGALES ⁴

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

Título Profesional de una carrera de, a lo menos, 8 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 5 años, en el sector público o privado.

Fuente Legal: Artículo N° 2, del DFL N° 11 de 24 de agosto de 2017 del Ministerio de Salud.

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

2.2 EXPERIENCIA Y CONOCIMIENTOS

Este componente es evaluado en la **etapa II de Filtro Curricular**. Su resultado determina en promedio, un 12% de candidatos/as 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 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)	330
Presupuesto Anual	M\$ 11.407.731

**3.2
CONTEXTO Y
DEFINICIONES
ESTRATÉGICAS DEL
SERVICIO****Misión Institucional**

"Somos un centro de salud de mediana complejidad articulado en red que presta atenciones de salud principalmente a la comunidad de Constitución y Empedrado, contamos con un equipo comprometido y capacitado para satisfacer las necesidades de los usuarios y usuarias, otorgando una atención integral, humanizada, transdisciplinaria, segura y de calidad"

Cobertura territorial

La red asistencial del Servicio de Salud Maule está conformada por 30 Comunas, divididas en 4 provincias (Curicó, Linares, Talca y Cauquenes), con 30 Departamentos de Salud y 13 Hospitales (3 de alta, 4 de mediana y 6 de baja complejidad), 14 Consultorios de Salud (2 CRS, 1 CDT, 3 CAE, 7 CAP y 1 PRAIS), 43 Centros de Salud Familiar (CESFAM), 16 Centros Comunitarios de Salud Familiar (CECOSF), 16 Servicios de Atención Primaria de Urgencia (SAPU), 2 Centros Comunitarios de Salud Mental (COSAM), 1 Clínica Dental Móvil y 161 Postas de Salud Rural (PSR). La atención prehospitalaria la realiza SAMU, con 9 bases y una de ellas instalada en la ciudad de Constitución.

El Hospital de Constitución, es un establecimiento de mediana complejidad, ubicado en la Región del Maule, que cuenta con 75 camas de hospitalización básica y media, 2 pabellones y servicios de apoyo, además, un consultorio adosado de especialidades, para la atención de las comunas de Constitución y Empedrado, con una población estimada de 57.573 personas beneficiarios del sistema público de salud (FONASA).

Además, su red de apoyo cuenta con 2 Centros de salud familiar; 1 SAPU y 5 postas de salud rural. Los establecimientos primarios bajo la administración de los municipios de Constitución y Empedrado.

La deuda actual del establecimiento es de \$56.310.811

Indicador producción clínico asistencial (3 últimos años)

Actividad	2022	2023	2024
Consultas Médicas de Emergencias (incluye consultas de urgencia de médico gineco-obstetra)	19.307	22.139	24.733
Consultas Médicas de Especialidades	22.376	20.700	20.849
Consultas Médicas de Atención Primaria (*)	2.109	1.513	1.045
Partos Normales	54	57	49
Partos Cesáreas	43	69	36
Exámenes de Imagenología	15.935	14.898	17.832
Exámenes de laboratorio	277.720	299.429	281.005
Intervenciones Quirúrgicas Mayores	668	890	713
Intervenciones Quirúrgicas Menores	336	328	596
Fuente: REMA04, REMA07, REMA08, REMA24, REMBS-17 años 2022 a 2024			

Desafíos al corto plazo

Durante el segundo semestre del año 2026 el Hospital iniciará su proceso de cambio a un nuevo edificio, el cual se ejecutó a través del mecanismo de Asociación Público Privado, alcanzará los 39.335 m2, y beneficiará a unas 57.000 personas. Contará con 111 camas, de las cuales 48 serán médico-quirúrgicas, 22 gineco-obstétricas, 11 pediátricas, 6 neonatológicas, 12 de paciente crítico y 12 psiquiátricas de adulto. La capacidad ambulatoria se fortalecerá con 48 boxes generales y de especialidades, 35 salas de procedimientos invasivos y no invasivos, 4 salas de telemedicina y 1 UAPO; contará con 3 pabellones quirúrgicos, 1 pabellón de cirugía menor, 2 salas de parto integral, 12 sillones de diálisis, 1 hospital de día en psiquiatría adulto (20 cupos) y 1 hospital de día en psiquiatría infanto adolescente (15 cupos). Este crecimiento marca un crecimiento significativo para la salud de la comunidad.

Listas de Espera

Lista de Espera No GES Consulta Nueva de Especialidades Hospital de Constitución Corte Julio 2025				
ESTABLECIMIENTO DESTINO	FECHA ENTRADA			
	2023	2024	2025	Total general
GINECOLOGÍA	2	4	300	306
ENDODONCIA	2	40	212	254
ANESTESIOLOGÍA			126	126
ODONTOPEDIATRÍA		10	108	118
DERMATOLOGÍA	1		60	61
PERIODONCIA		2	58	60
PEDIATRÍA		14	44	58
CIRUGÍA GENERAL		3	52	55
TRAUMATOLOGÍA Y ORTOPEDIA		7	24	31
MEDICINA INTERNA		4	25	29
MEDICINA FAMILIAR		3	20	23
PSIQUIATRÍA ADULTO		1	20	21

CIRUGÍA BUCAL	19	2		21
OBSTETRICIA		12	8	20
OFTALMOLOGÍA		8		8
PSIQUIATRÍA PEDIÁTRICA Y DE LA ADOLESCENCIA		1	4	5
CIRUGÍA Y TRAUMATOLOGÍA BUCO MAXILOFACIAL	3	1	1	5
REHABILITACIÓN ORAL REMOVIBLE		1	3	4
OTORRINOLARINGOLOGÍA		1		1
GINECOLOGÍA PEDIÁTRICA Y DE LA ADOLESCENCIA		1		1
Total general	27	115	1.065	1.207

Lista de Espera NO GES Intervenciones Quirúrgicas Hospital de Constitución Corte Julio 2025			
Establecimiento Destino	FECHA ENTRADA		
	2024	2025	Total general
CIRUGÍA DIGESTIVA	1	11	12
DERMATOLOGÍA		22	22
GINECOLOGÍA Y OBSTETRICIA	1	11	12
NEUROCIRUGÍA		14	14
ODONTOLOGÍA		7	7
PLÁSTICA Y REPARADORA		3	3
TRAUMATOLOGÍA	3	47	50
Total general	5	115	120

3.3 USUARIOS y USUARIAS INTERNOS Y EXTERNOS

Clientes Internos:

El Director o Directora del Hospital de Constitución se relaciona con toda la dotación del establecimiento y preferentemente se vincula con:

- Los Subdirectores o Subdirectoras del establecimiento en sus áreas de competencia correspondientes a gestión clínica, gestión de las personas, de la información, gestión financiera, recursos físicos y operaciones y gestión del cuidado.
- Interactúa en relación al cumplimiento de los objetivos sanitarios y ejecución de los planes y programas de salud, con la Dirección del Servicio de Salud Maule y sus Subdirecciones a través de estructuras formales e informales.
- Se relaciona con los directivos de los Hospitales de la Red, para la coordinación de las acciones de salud, para la población usuaria.
- Se relaciona con asociaciones gremiales del establecimiento

Además, deberá relacionarse y participar con los diferentes comités de trabajo existentes al interior del establecimiento y que requieran su participación o asesoramiento en orden a las temáticas que dichos comités abordan.

Clientes Externos:

- La población usuaria es el principal cliente externo del Director o Directora del Hospital de Constitución.
- La Dirección del Servicio de Salud del Maule y sus Subdirecciones a través de estructuras formales e informales, interactúa en relación al cumplimiento de los

objetivos sanitarios y ejecución de los planes y programas de salud.

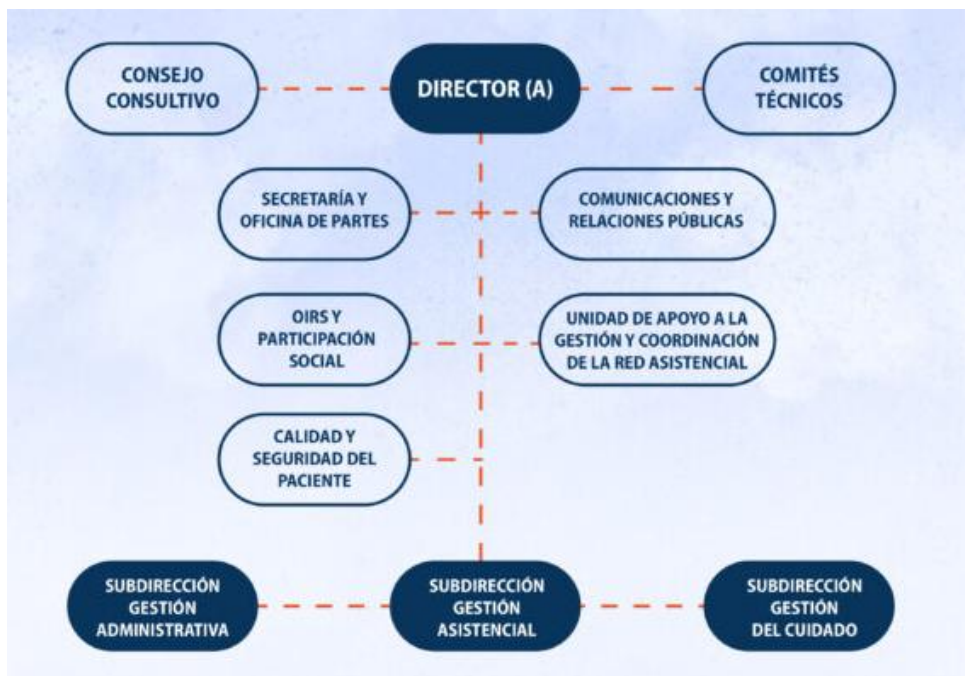
- Mantiene coordinación constante con organizaciones públicas y privadas de la comuna y su provincia, con la atención primaria de salud municipal para garantizar la aplicación de políticas y programas de Salud, con el Sistema de Atención Médica de Urgencia (SAMU), con el Fondo Nacional de Salud, para el adecuado financiamiento de las prestaciones sanitarias valoradas y garantías explícitas de Salud.
- Construye alianzas, en beneficio del hospital, con otros establecimientos, con autoridades de gobierno, municipalidades, empresas privadas, fuerzas de orden público, organizaciones comunitarias, medios de comunicación e instituciones de educación superior, entre otras entidades locales.

Actores Claves:

Asociaciones funcionarios	N° Afiliados
FENATS	35
FENPRUSS	57
FENATS UNITARIA	99
FERTENS	58
CONFEDPRUSS	37
TOTAL	286
Fuente: Unidad de Remuneraciones - Información julio 2025.	

3.4 ORGANIGRAMA

Organigrama del Servicio.



Los siguientes cargos del Servicio de Salud Maule se encuentran adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública:

Primer nivel jerárquico:

1. Director o Directora del Servicio de Salud.

Segundo nivel jerárquico:

1. Subdirector o Subdirectora de Recursos Físicos y Financieros del Servicio de Salud.
2. Subdirector Médico o Subdirectora Médica Servicio de Salud.
3. Director o Directora Hospital de Constitución.
4. Director o Directora Hospital San Juan de Dios de Curicó.
5. Director o Directora Hospital Regional de Talca Dr. Cesar Garavagno Burotto.
6. Director o Directora Hospital de Linares Carlos Ibáñez del Campo.
7. Director o Directora Hospital San Juan de Dios de Cauquenes.
8. Director o Directora Hospital San José de Parral.
9. Subdirector Administrativo o Subdirectora Hospital Regional de Talca Dr. Cesar Garavagno Burotto.
10. Subdirector Administrativo o Subdirectora Administrativa Hospital San Juan de Dios de Curicó.
11. Subdirector Médico o Subdirectora Médica Hospital Regional de Talca Dr. Cesar Garavagno Burotto.
12. Subdirector Médico o Subdirectora Médica Hospital San Juan de Dios de Curicó.
13. Subdirector Médico o Subdirectora Médica Hospital de Linares Carlos Ibáñez del Campo.

IV. CONDICIONES DE DESEMPEÑO DE LOS/LAS ALTOS DIRECTIVOS PÚBLICOS

-Nombramiento.

La autoridad competente sólo podrá nombrar en cargos de alta dirección pública a alguno de los postulantes propuestos por el Consejo de Alta Dirección Pública o 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/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 2025, toda vez que el artículo 32, de la Ley N° 21.722, de Presupuesto del Sector Público correspondiente al Año 2025, publicada en el Diario Oficial el 13 de diciembre de 2024, establece, entre otras materias, que los Jefes y Jefas Superiores de los Servicios Públicos y otras autoridades y funcionarios/as regidos/as por el Título II de la ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado se establece en el decreto con fuerza de ley N° 1-19.653, de 2000, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, no tendrán derecho a percibir dieta o remuneración que provenga del hecho de integrar consejos o juntas directivas, presidencias, vicepresidencias, directorios, comités u otros equivalentes con cualquier nomenclatura, de empresas o entidades públicas que incrementen la remuneración correspondiente.

Esta norma legal, podría tener vigencia o no para el ejercicio presupuestario del año 2026, dependiendo del tenor de la Ley de Presupuestos del Sector Público para dicho año, la cual, comenzará a regir a partir del 01 de enero del año referido.

- Por otro lado, los/as altos/as directivos/as públicos/as pueden desarrollar actividades docentes.

Sobre el particular, el Artículo 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 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.

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 3° 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.