

DIRECTOR HOSPITAL SAN JUAN DE DIOS DE CURICÓ¹
SERVICIO DE SALUD MAULE
MINISTERIO DE SALUD
II NIVEL JERÁRQUICO

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región Maule,
Ciudad de Curicó

I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO

**1.1 MISIÓN
Y FUNCIONES DEL
CARGO**

Al Director del Hospital San Juan de Dios de Curicó, le corresponde dirigir la gestión técnico-asistencial y administrativa del establecimiento ajustándose a las normas técnicas que el Ministerio de Salud imparta y a los recursos disponibles, con eficiencia, procurando la entrega de una atención de salud integral, oportuna y de calidad para sus beneficiarios, en coordinación con los otros establecimientos de la Red Asistencial del Servicio de Salud Maule.

Al asumir el cargo de Director Hospital de Curicó 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 resolutive y ejecutando estrategias para reducir los tiempos de espera.
2. Asegurar el cumplimiento de los objetivos sanitarios, compromisos de gestión y metas de producción (GES y No GES). Coordinándose estratégicamente con el Servicio de Salud, FONASA y la Subsecretaría de Redes Asistenciales, 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, alineado con los objetivos del Servicio y del Ministerio de Salud. 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. Fortaleciendo los sistemas de control de costos (GRD), asegurando la sostenibilidad financiera, manteniendo el equilibrio presupuestario, incentivando la eficiencia en la gestión hospitalaria, entre otras 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 continua de la calidad del servicio.
7. Desarrollar relaciones humanizadas, colaborativas y estratégicas con la comunidad, organizaciones sociales y actores intersectoriales. Fomentando la

¹ Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 07-07-2026
Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Jorge Acosta A.

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	15
Nº Personas que dependen indirectamente del cargo	2465
Presupuesto que administra	M\$115.000

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 capacidad resolutive, oportunidad y calidad de la atención hospitalaria, asegurando un modelo de atención centrado en las personas e integrado con la Red Asistencial.	1.1 Mejorar el acceso y oportunidad de atención mediante estrategias de gestión de listas de espera GES y No GES. 1.2 Mantener los estándares de acreditación institucional y fortalecer la calidad y seguridad del paciente. 1.3 Optimizar la gestión clínica y la utilización de camas, pabellones, recursos diagnósticos y consultas de especialidad. 1.4 Fortalecer la coordinación con la Atención Primaria, hospitales de la red y macrored para asegurar continuidad del cuidado.
2. Consolidar una gestión institucional eficiente y sostenible, fortaleciendo el equilibrio financiero y el uso estratégico de los recursos.	2.1 Asegurar una gestión presupuestaria eficiente, basada en una producción utilizando GRD. 2.2 Optimizar abastecimiento, logística y gestión de compras. 2.3 Desarrollar e implementar mecanismos de control financiero y análisis de costos. 2.4 Mejorar la eficiencia operacional mediante monitoreo permanente de indicadores institucionales.
3. Liderar la transformación organizacional mediante innovación, transformación digital y gestión basada en evidencia.	3.1 Impulsar la interoperabilidad y transformación digital de los procesos clínicos y administrativos. 3.2 Fortalecer el uso de información para la toma de decisiones estratégicas. 3.3 Implementar mecanismos sistemáticos de seguimiento del Plan Estratégico, promoviendo la innovación institucional, interoperabilidad, automatización y mejora continua de procesos. 3.4 Fortalecer el desarrollo de investigación

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

	clínica, docencia e innovación en conjunto con centros formadores.
4. Fortalecer la gestión de personas promoviendo liderazgo, bienestar, desarrollo de competencias y ambientes laborales saludables.	4.1 Desarrollar estrategias para fortalecer liderazgo directivo, desarrollo organizacional, la formación continua y gestión por competencias. 4.2 Implementar acciones de salud mental, calidad de vida y retención de talento. 4.3 Promover ambientes laborales participativos e inclusivos. 4.4 Asegurar que el Código de Ética del establecimiento, cumpla con el resguardo del principio de probidad y la conducta ética de los funcionarios.
5. Fortalecer la vinculación estratégica con usuarios, comunidad y actores del territorio.	5.1 Fortalecer la participación ciudadana y los mecanismos de satisfacción usuaria. 5.2 Consolidar relaciones colaborativas con organizaciones sociales, municipios y actores intersectoriales. 5.3 Mejorar la transparencia, comunicación institucional y rendición de cuentas.

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 **90%**. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$6.431.000.-** para un no funcionario del Servicio de Salud Maule.

Después de cumplir un año calendario completo en el cargo recibirá en los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre asignaciones de estímulo que pueden alcanzar un 13% mensual sobre una base de cálculo que contempla el sueldo base y las asignaciones profesional, de responsabilidad superior y sustitutiva, en conformidad a un proceso de evaluación de metas y participación efectiva en la junta calificadora central.

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 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.

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.

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: Artículo N° 2, del DFL N° 11 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, gerenciales o jefaturas de Servicios Clínicos en organizaciones de salud, en instituciones públicas o privadas en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo.*

Adicionalmente, se valorará tener experiencia en instituciones públicas.**

***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. 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.

C2. 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.

C3. 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.

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)	2480
Presupuesto Anual	M\$115.000

3.2 CONTEXTO Y DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

El Hospital de Curicó es un establecimiento Tipo 3, autogestionado en red y con una consolidada relación asistencial-docente, constituyéndose como el principal centro de referencia de la Provincia de Curicó y uno de los establecimientos de mayor complejidad del Servicio de Salud Maule.

Brinda atención especializada a una población de 309.339 habitantes, correspondiente a las nueve comunas de la provincia, donde aproximadamente el 89,7% de la población es beneficiaria de FONASA y cerca del 25% reside en sectores rurales.

Cuenta con una dotación autorizada de 400 camas hospitalarias, distribuidas entre áreas médico-quirúrgicas de adultos, pediatría, neonatología, obstetricia, cuidados intensivos e intermedios y hospitalización psiquiátrica para población adulta e infanto-adolescente. Asimismo, dispone de 12 pabellones quirúrgicos mayores y 5 pabellones menores, permitiendo desarrollar una amplia cartera de prestaciones de alta complejidad

El establecimiento mantiene una importante actividad asistencial en más de 40 especialidades médicas y quirúrgicas, desarrollando además funciones de docencia e investigación mediante convenios con instituciones de educación superior.

Su misión institucional es:

"Somos una red asistencial formada por equipos comprometidos, que trabaja oportunamente para promover la salud, prevenir la enfermedad y resolver las necesidades de salud de las personas, familias y comunidades, con calidad, equidad y pertinencia sociocultural."

La planificación estratégica 2026–2027 orienta el desarrollo institucional mediante objetivos vinculados a la sustentabilidad financiera, eficiencia operacional, fortalecimiento de la gestión asistencial, calidad y seguridad de la atención, desarrollo de las personas, investigación y docencia.

Durante los últimos años el hospital ha experimentado un importante crecimiento en su producción asistencial, destacando el aumento sostenido de consultas de especialidad, intervenciones quirúrgicas, resolución de listas de espera y cumplimiento de las Garantías Explícitas en Salud (GES), manteniendo indicadores de cumplimiento superiores al 99%.

La dotación de camas del establecimiento se distribuye de la siguiente manera:

Área	Camas
Pensionado	26
Médico-Quirúrgico Adulto Cuidados Básicos	81
Médico-Quirúrgico Adulto Cuidados Medios	148
UCI Adulto	12
UTI Adulto	24
Pediatría Cuidados Medios	31
UTI Pediátrica	6
Neonatología Cuidados Básicos	7
Neonatología UCI	4
Neonatología UTI	8
Obstetricia	32
Psiquiatría Adulto	11
Psiquiatría Infanto Adolescente	10
Total	400

La producción asistencial es la siguiente:

Indicador	2023	2024	2025
Consultas médicas de especialidad	140.931	153.629	192.325
Egresos Lista Espera Consulta Nueva Especialidad	22.599	27.704	44.469
Mediana espera Consulta Nueva (días)	237	263	162
Intervenciones quirúrgicas	15.013	17.524	21.880
Egresos Lista Espera Quirúrgica	4.470	5.772	8.286
Mediana espera quirúrgica (días)	366	344	184
Atenciones odontológicas	25.613	26.084	32.392
Egresos Lista Espera Odontológica	4.423	4.057	8.577
Mediana espera odontológica (días)	262	256	239
Garantías GES	22.607	26.283	30.470
Cumplimiento GES	98,10%	98,50%	99,42%
Consultas de Urgencia	70.517	78.326	84.966

La lista de espera vigente es:

Tipo de Lista de Espera	Casos
Consulta Nueva Especialidad Médica	14.059
Consulta Nueva Especialidad Odontológica	8.285
Intervención Quirúrgica	13.500
Procedimientos	5.436

3.3 USUARIOS INTERNOS Y EXTERNOS

Al Director del Hospital de Curicó le corresponde interactuar con:

Usuarios Internos:

Los cargos que se relacionan directamente con el Director del Hospital, son:

- Subdirección Administrativa
- Subdirección de Apoyo a la Gestión Clínica
- Subdirección de Gestión de las Personas
- Subdirección de Operaciones
- Subdirección de Gestión Asistencial
- Subdirección de Gestión del Cuidado

También se relaciona directamente con las Unidades Asesoras como Secretaría Dirección y Oficina de Partes, Calidad, Seguridad y PCI, Administración CRS, Comunicaciones y OIRS, Jurídica, Docencia e Investigación, Auditoría.

Usuarios Externos:

- Población usuaria del establecimiento.
- Consejo Consultivo y Organizaciones de la sociedad civil.
- Equipo Directivo de la Dirección del Servicio de Salud Maule y demás establecimientos dependientes de la red.
- Autoridad Sanitaria Regional y Directivos del Ministerio de Salud.
- Fondo Nacional de Salud (FONASA).
- Contraloría General de la República.
- Autoridades del Intersector y territoriales.

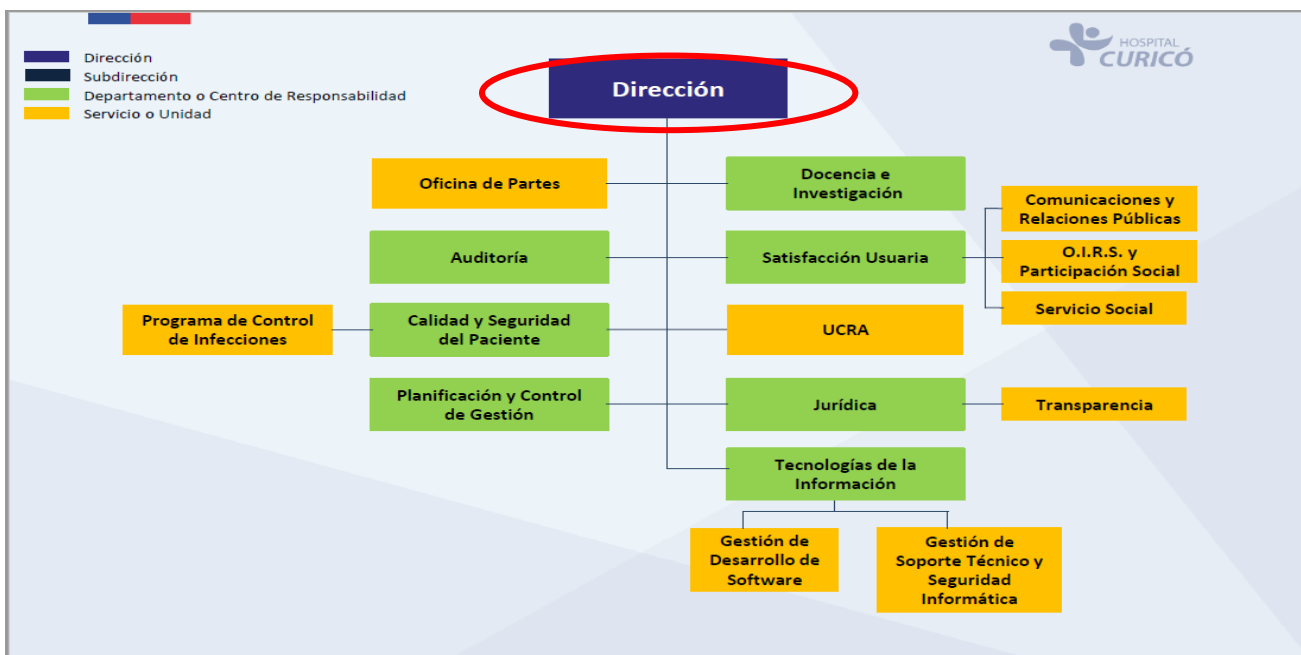
- Otros a través de Ley de Lobby.

Las Asociaciones de funcionarios existentes en el Hospital de Curicó son las siguientes:

Asociación de Funcionarios	Afiliados
COLEGIO MEDICO	14
COL. ODONT. A.G.	9
COLEGIO FARMACEUTICOS	3
FENATS	779
SOC. CHILENA PEDIATRIA	1
ASOC.PROF.UNIVERSITARIO	382
ASOCIACION DE ENFERMEROS	323
Total Mayo 2026:	1,511

3.4 ORGANIGRAMA

Organigrama del Hospital



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

- Director Servicio de Salud
- Subdirector Administrativo Servicio de Salud
- Subdirector Médico Servicio de Salud
- Director Hospital de Talca
- Director Hospital de Constitución
- Sub Director Administrativo Hospital de Curicó
- Director Hospital de Linares
- Director Hospital de Cauquenes
- Director Hospital de Parral
- Subdirector Médico Hospital de Curicó
- Subdirector Administrativo/a Hospital de Talca

- Subdirector Médico Hospital de Talca
- Subdirector Médico Hospital de Linares

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/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 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.