

DIRECTOR INSTITUTO TRAUMATOLOGICO¹
SERVICIO DE SALUD METROPOLITANO OCCIDENTE
MINISTERIO DE SALUD
II NIVEL JERÁRQUICO

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región Metropolitana
Ciudad Santiago

I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO

**1.1 MISIÓN
Y FUNCIONES DEL
CARGO**

Al Director del Instituto Traumatológico, le corresponderá liderar y conducir la gestión clínica y administrativa del establecimiento, en forma eficiente y eficaz, otorgando prestaciones de salud integrales con calidad técnica, pertinencia y calidez para sus beneficiarios, propendiendo a tener una organización de excelencia, financieramente equilibrada, con procesos clínicos administrativos e integrada a las políticas públicas del sector salud y a la Red Asistencial del Servicio de Salud Metropolitano Occidente velando por un adecuado clima organizacional.

Al asumir el cargo de Director del Instituto Traumatológico 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. Liderar el Establecimiento hacia el cumplimiento de los objetivos contenidos en el plan estratégico del Instituto, Servicio de Salud y prioridades ministeriales, poniendo énfasis en la gestión clínica, la calidad de la atención entregada y coordinación en las áreas internas del establecimiento y de la Red del Servicio de Salud.
3. 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 y el Gestor de Redes, reportando resultados y proponiendo acciones para resolver brechas asistenciales.
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. Implementar estrategias de políticas y procedimientos orientados al desarrollo de los funcionarios(as) fortaleciendo el compromiso de éstos con el cumplimiento de los objetivos institucionales y normativas vigentes.
6. Implementar y monitorear sistemas integrales de satisfacción usuaria, asegurando una resolución eficiente y oportuna de reclamos, sugerencias y entrega de información clínica.

¹ Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 21 de Julio de 2026
Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Mario Paublo Montenegro.

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.

1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

Nº Personas que dependen directamente del cargo	16
Nº Personas que dependen indirectamente del cargo	404
Presupuesto que administra	M\$23.548.637.-

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. Liderar el diseño e implementación de estrategias orientadas a resultados que aseguren el cumplimiento de los compromisos y metas institucionales establecidas por el Ministerio y Servicio de Salud, fortaleciendo la gestión, articulación eficiente de la red asistencial y su rol docente-asistencial.	1.1 Disminuir los tiempos de espera y reducir la cantidad de casos pendientes en consultas de especialidad e intervenciones quirúrgicas, optimizando la capacidad resolutoria, la eficiencia de los pabellones y la priorización clínica. 1.2 Optimizar la articulación con la Red del Servicio de Salud Metropolitano Occidente mediante un modelo de gestión estratégica que incremente los estándares de calidad, fortalezca los procesos asistenciales de alta complejidad y asegure el cumplimiento continuo de los compromisos de acreditación.
2. Fortalecer el modelo de autogestión hospitalaria para un desempeño global, eficiente y efectivo del establecimiento, optimizando el uso de recursos y modernizando los procesos internos.	2.1 Desarrollar e implementar una estrategia de gestión clínica-administrativa que optimice los procesos institucionales, fortalezca los equipos de salud y resguarde el equilibrio financiero. Esto incluye la implementación de planes de control de costos, reducción de la deuda hospitalaria y optimización de la gestión presupuestaria. 2.2 Impulsar iniciativas de tecnologías de información y digitalización enfocadas en la interoperabilidad de fichas clínicas, apoyo a la gestión clínica y automatización de procesos administrativos clave.

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

3. Desarrollar e implementar una estrategia integral para la atracción, retención y desarrollo del personal adecuado, promoviendo ambientes de trabajo equitativos, seguros y motivadores.	3.1 Potenciar la gestión de personas mediante la creación de oportunidades de desarrollo profesional (capacitación, formación y carrera funcionaria), potenciando habilidades en el personal con equidad e inclusión. 3.2 Diseñar e implementar mecanismos efectivos para atraer y retener médicos especialistas y profesionales de la salud, afianzando el rol del hospital como centro docente-clínico asistencial de excelencia y promoviendo la equidad de género en la participación y liderazgo del estamento médico
4. Consolidar procesos de gestión participativa y colaborativa en el diseño, ejecución y evaluación de las políticas y programas del establecimiento, poniendo especial énfasis en la satisfacción usuaria, los derechos y deberes de los pacientes y el trabajo con la comunidad.	4.1 Promover instancias formales e informales de participación ciudadana y trabajo articulado con el Consejo Consultivo, organizaciones de la comunidad y organismos públicos del intersector. 4.2 Integrar a la comunidad organizada en un modelo de gestión basado en la transparencia activa, la rendición de cuentas y la mejora continua en los puntos de contacto con los usuarios.

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 **4°** 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 **\$6.165.000.-** para un no funcionario del Servicio de Salud Metropolitano Occidente.

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. Al respecto, para el presente cargo, quien ejerza la opción por el régimen de remuneraciones de la ley 19.664 el porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública es del **50%**.

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, 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*.

Para los Directores de Hospital que tengan la calidad de Establecimiento de Autogestión en Red, se requerirá, además, competencia en el ámbito de la gestión en salud.

Fuente: Artículo 2° del DFL N° 29, de fecha 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.**

³ 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. 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: Artículo Cuadragésimo de la Ley N° 19.882, inciso final, parte final

**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. COMUNICACIÓN ESTRATÉGICA

Capacidad para generar un plan comunicacional en situaciones complejas o relevantes, consistentes y alineadas con la estrategia de la organización. Considera medios disponibles, audiencia, contexto e impacto del mensaje, desarrollando un relato claro y facilitando espacio para la escucha y diálogo constructivo.

C3. 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.

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 HOSPITAL

3.1 DOTACIÓN

Dotación Total (planta y contrata)	461
Presupuesto Anual	M\$23.548.637.-

3.2 CONTEXTO Y DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

El Instituto Traumatólogo es un establecimiento de alta complejidad y auto - gestionado, inserto en la Provincia de Santiago, especializado en Ortopedia y Traumatología de adultos, de carácter docente asistencial y centro de referencia nacional en osteo sarcoma. Su población objetivo es toda la población adulta del Servicio de Salud Metropolitano Occidente, que da prestaciones de traumatología y ortopedia. Este establecimiento realiza prestaciones en salud definidas en su cartera de servicios en la modalidad de atención de urgencia, atención ambulatoria y atención cerrada. Posee 85 camas y 4 pabellones (3 electivos y 1 de urgencia).

Misión Institucional

Somos el Instituto Traumatólogo, establecimiento de salud especializado en traumatología y ortopedia, de carácter asistencial docente, dirigido a personas mayores de 15 años, con enfoque en la entrega de una atención eficiente y de calidad a cargo de un equipo técnico profesional comprometido con la recuperación de nuestros usuarios.

Objetivos Estratégicos institucionales

N°	LINEAMIENTOS ESTRATÉGICOS	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS
1	Calidad en la atención	Contribuir a mejorar la calidad y seguridad de la atención por medio de la revisión continua de los procesos clínicos e incorporación de estándares que contribuyan a adoptar un trato humanizado en cada ámbito del actuar.
		Contar con información clínica y administrativa para la toma de decisiones.
2	Eficiencia en la gestión financiera y administrativa	Logar sostenibilidad financiera por medio de la eficiencia en el uso de los recursos.
		Optimizar los procesos del área administrativa.
3	Respecto por el medio ambiente	Identificar y evaluar todos los impactos ambientales derivados de los procesos y servicios que lleva a cabo el Instituto Traumatólogo de Chile, con la finalidad de minimizar estos impactos negativos, prevenir la contaminación y consumir eficientemente los recursos energéticos.
4	Gestión y desarrollo de las personas	Entregar servicios de calidad basados en el ciclo de vida laboral en el Instituto Traumatólogo, fortaleciendo las diversas etapas de los subsistemas de gestión y desarrollo de las personas.
5	Satisfacción Usuaría	Acercar al Instituto Traumatólogo a la comunidad, incrementando la visibilidad y el conocimiento sobre los servicios ofrecidos, quehacer hospitalario y resaltar la capacidad técnica profesional de sus trabajadores.
		Mejorar continuamente la gestión usuaria en los principales puntos

		de contacto.
--	--	--------------

Res. Ex. N°1118/29-12-2023 aprueba planificación estratégica 2023-2026.

Cobertura territorial y población usuaria

El Instituto Traumatólogo atiende a una población adulta, mayor de 15 años, proveniente del Servicio de Salud Metropolitano Occidente y de las 15 comunas que lo integran

Indicador producción clínico asistencial (3 últimos años)

ACTIVIDADES REALIZADAS INSTITUTO TRAUMATOLOGICO AÑO 2023-2025			
Actividad	2023	2024	2025
Consultas de Urgencia (Médicas)	43,391	42,222	42,319
Consultas de especialidad (REMA07)	35,848	38,369	38,813
Indicadores de hospitalización			
Egresos Hospitalarios	3,115	3,091	3,275
Índice Ocupacional	58.05	46.47	51.17
Promedio Días Estada	5.11	4.49	4.60
Intervenciones Quirúrgicas	5,035	4,837	5,136
Exámenes de Laboratorio Clínico	97,844	85,922	100,674
Exámenes de Imagenología	2,031	118,506	128,959

Lista de Espera (quirúrgica, especialidad, odontológica).

Lista de espera quirúrgica	4,906
Lista de espera especialidad o consulta médica (Médico y Odontológica)	6,730

Corte 31/05/2026

Deuda

Deuda flotante cierre mayo 2026: \$1.161.485.989.-

Proyecto de inversión

- Proyecto Reposición Pabellones y UPC Instituto Traumatólogo M\$822.807.-
- Adquisición de 1 TAC M\$655.088.-
- Reposición de 2 Osteopulmonares, M\$632.642.- y M\$212.028.- se encuentra en evaluación técnica.

3.3 USUARIOS INTERNOS Y EXTERNOS

Al Director del Instituto Traumatológico le corresponde interactuar con:

Usuarios Internos:

- Equipo Directivo (Subdirector Gestión Asistencial, Subdirector de Administración y Finanzas, Subdirector de Gestión del Cuidado y Subdirector de Gestión de Personas) y equipos que dependen directamente del cargo.
- Jefes de Servicios Clínicos, Departamentos y Unidades de apoyo.
- Los funcionarios de todos los estamentos, Asociaciones funcionarias, Capítulo Médico y Colegios de Profesionales.
- Comités de trabajo del establecimiento.

Usuarios Externos:

- Población usuaria del establecimiento.
- Consejo Consultivo y Organizaciones de la sociedad civil.
- Equipo Directivo de la Dirección del Servicio de Salud Occidente y 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 del Instituto Traumatológico son las siguientes:

Asociación de funcionarios	N° Afiliados
FENPRUSS	57
FENATS	115
ASOCIACIÓN TÉCNICOS PARAMÉDICOS	35
TOTAL	207

- Subdirector Administrativo/a Instituto Traumatológico
- Subdirector Médico Instituto Traumatológico
- Director Hospital de Melipilla
- Subdirector Médico Hospital de Melipilla
- Director Hospital de Peñaflor
- Subdirector Médico/a Hospital de Peñaflor
- Director Hospital de Talagante
- Subdirector Médico Hospital de Talagante
- Director Hospital Curacaví
- Subdirector Médico Hospital de Curacaví

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 educativas 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 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.