

DIRECTOR DE HOSPITAL DR. FRANCO RAVERA ZUNINO¹
SERVICIO DE SALUD O'HIGGINS
MINISTERIO DE SALUD
II NIVEL JERÁRQUICO

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región O'Higgins
Rancagua

I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO

1.1 MISIÓN Y FUNCIONES DEL CARGO

Al Director del Hospital Dr. Franco Ravera Zunino, le corresponderá dirigir y gestionar las áreas técnico -asistenciales y administrativas del establecimiento, en conformidad con las disposiciones de la red asistencial del Servicio de Salud O'Higgins y de acuerdo a las políticas públicas del sector salud, para la entrega de un servicio en salud integral, oportuno y de calidad para sus beneficiarios.

Al asumir el cargo de Director del Hospital Dr. Franco Ravera Zunino deberá desempeñar las siguientes funciones:

1. Liderar la gestión técnico-asistencial del establecimiento, resguardando el cumplimiento del modelo de atención, los objetivos sanitarios y el funcionamiento integrado de la Red Asistencial, con foco en la calidad y oportunidad de la atención otorgada a la población usuaria.
2. Dirigir el cumplimiento de los objetivos sanitarios, del plan de salud y del modelo de atención, promoviendo una mejor coordinación de las redes asistenciales.
3. Garantizar una efectiva y eficiente gestión de los trabajadores y las trabajadoras del establecimiento, a través del desarrollo permanente de sus competencias, de la retención de especialistas, promoción de acciones del cuidado de la salud mental y el fortalecimiento de ambientes laborales saludables.
4. Asegurar la correcta, oportuna y eficiente administración de los recursos financieros, infraestructura y equipamiento, a fin de tender a la sostenibilidad financiera.
5. Cumplir las metas de producción de las Garantías Explícitas de Salud (GES) y no GES, comprometidas con el Fondo Nacional de Salud (FONASA) y el Gestor de Redes, entregando oportunamente la información de esta gestión.
6. Evaluar de manera permanente las necesidades y el nivel de satisfacción de usuarios, beneficiarios del hospital e implementar estrategias de mejora.

1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

Nº Personas que dependen directamente del cargo	21
Nº Personas que dependen indirectamente del cargo	3550
Presupuesto que administra	\$157.136.735.350.-

¹ Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 02-06-2026
 Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Miguel Angel Nacur

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
<p>1. Fortalecer la capacidad resolutive y el desempeño institucional del establecimiento, impulsando estrategias de gestión clínica integradas que contribuyan a la reducción de brechas asistenciales y al fortalecimiento del modelo de atención centrado en las personas.</p>	<p>1.1 Fortalecer los procesos clínico-asistenciales para mejorar el acceso, oportunidad, calidad y satisfacción usuaria, incorporando un enfoque de atención humanizada y el cumplimiento de estándares de calidad y auditoría clínica como así mismo la pertinencia cultural y perspectiva de género.</p> <p>1.2 Consolidar mecanismos de monitoreo y mejora continua que permitan mantener los estándares de acreditación y fortalecer la calidad y seguridad de la atención, promoviendo los principios de la bioética.</p> <p>1.3 Impulsar estrategias sanitarias que fortalezcan la continuidad de la atención y la integración efectiva del establecimiento con la Red Asistencial.</p>
<p>2. Asegurar la sostenibilidad financiera del establecimiento mediante una gestión eficiente, oportuna y con mecanismos de control y monitoreo del uso de los recursos institucionales, resguardando su continuidad operacional.</p>	<p>2.1 Velar por la gestión eficiente del presupuesto asignado, con especial énfasis en el gasto variable del subtitulo 21 y la sostenibilidad financiera del establecimiento mediante una gestión presupuestaria estratégica que promueva el uso eficiente de los recursos.</p> <p>2.2 Consolidar una gestión estratégica de abastecimiento y compras institucionales que fortalezca la planificación, oportunidad y eficiencia de los procesos, asegurando la disponibilidad de recursos e insumos críticos para la continuidad operacional del establecimiento.</p> <p>2.3 Impulsar una gestión orientada al desempeño institucional que, mediante el uso de información, indicadores y herramientas de evaluación, fortalezcan los mecanismos de control y seguimiento del gasto de modo de lograr el equilibrio financiero institucional.</p>
<p>3. Fortalecer el rol articulador del establecimiento dentro de la Red Asistencial y el territorio, promoviendo mecanismos de coordinación, participación y colaboración intersectorial que contribuyan a una respuesta integrada y oportuna.</p>	<p>3.1 Consolidar mecanismos permanentes de articulación, coordinación y trabajo colaborativo con los establecimientos de la Red Asistencial, la comunidad organizada y actores intersectoriales, fortaleciendo la gobernanza territorial y la respuesta integrada en salud.</p> <p>3.2 Impulsar estrategias de vinculación y participación que fortalezcan el</p>

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

	<p>posicionamiento del establecimiento como referente territorial, promoviendo una respuesta sanitaria oportuna, integrada y centrada en las necesidades de la población.</p>
<p>4. Desarrollar una gestión estratégica de personas que promueva el desempeño institucional, ambientes laborales saludables y una respuesta oportuna a los requerimientos asistenciales.</p>	<p>4.1 Consolidar políticas y prácticas de gestión de personas orientadas al desarrollo del talento, fortalecimiento del desempeño institucional y participación funcionaria, incorporando enfoque de género y bienestar organizacional. 4.2 Impulsar estrategias orientadas al fortalecimiento de la salud ocupacional y la calidad de vida laboral, promoviendo ambientes laborales saludables. 4.3 Velar por una gestión eficiente del ausentismo laboral y su impacto en su gasto variable del subítulo 21, dando continuidad a la respuesta asistencial.</p>

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.

<p>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 \$6.164.000.- para un no funcionario del Servicio de Salud Ohiggins.</p> <p>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.</p> <p>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).</p> <p>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.</p>

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.

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 2° del DFL N° 10, 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. *

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 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.

**2.4
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. 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)	3571
Presupuesto Anual	\$157.136.735.350.-

**3.2
CONTEXTO Y
DEFINICIONES
ESTRATÉGICAS DEL
SERVICIO**

<p>El Hospital Dr. Franco Ravera Zunino se vincula con el Ministerio de Salud a través del Servicio de Salud O'Higgins y constituye un establecimiento de alta complejidad, orientando su gestión al cumplimiento de los principios que sustentan el modelo de establecimientos autogestionados en red:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Integración y articulación con la Red Asistencial. 2. Desarrollo institucional continuo, fortaleciendo ámbitos asociados a gestión clínica, gestión y desarrollo de personas, calidad y satisfacción usuaria. 3. Sostenibilidad financiera y gestión eficiente de los recursos institucionales. <p>El Hospital Dr. Franco Ravera Zunino lidera una de las cuatro microredes del Servicio de Salud O'Higgins, integrando los hospitales de Graneros y Coinco, además de establecimientos de atención primaria de Rancagua, Codegua, Mostazal, Olivar, Requínoa, Doñihue, Coltauco, Machalí y Lo Miranda, contribuyendo a la coordinación y continuidad de la atención en el territorio.</p>

En este contexto, el Hospital Dr. Franco Ravera Zunino constituye el principal establecimiento de alta complejidad de la región y otorga cobertura a una población usuaria de 887.999 personas inscritas, dentro de un territorio regional de 16.387 km². Según antecedentes institucionales, la Región del Libertador General Bernardo O'Higgins cuenta con una población de 1.017.701 habitantes, posicionando al establecimiento como un actor estratégico para la provisión de prestaciones especializadas y la articulación de la atención dentro de la Red Asistencial regional.

En concordancia con su rol de establecimiento de referencia regional y alta complejidad, el Hospital enfrenta una demanda asistencial asociada al aumento de enfermedades crónicas y al envejecimiento poblacional, concentrando prestaciones vinculadas principalmente a patologías cardiovasculares, oncológicas, respiratorias y otras condiciones que requieren atención especializada y continuidad del cuidado.

El establecimiento dispone de 536 camas, distribuidas entre los servicios de Unidad de Paciente Crítico Adulto, Médico Quirúrgico Adulto, Unidad de Paciente Crítico Pediátrica y Neonatal, Médico Quirúrgico Pediátrico, Gineco-Obstetricia y Psiquiatría Adulto e Infantil.

Asimismo, el Hospital cuenta con 15 pabellones quirúrgicos, que permiten el desarrollo de actividad quirúrgica de alta complejidad y contribuyen al fortalecimiento de la capacidad resolutoria del establecimiento y la reducción de tiempos de espera.

Para el cumplimiento de sus funciones asistenciales, cuenta con unidades de apoyo diagnóstico y terapéutico tales como Imagenología, Laboratorio, Medicina Transfusional, Anatomía Patológica, Farmacia, Esterilización, Movilización, Alimentación y Lavandería.

Misión Hospital Dr. Franco Ravera Zunino

"Hospital autogestionado en red que proporciona atención de salud integral con énfasis en asistencia humanizada, de calidad y con seguridad. Nuestro equipo de salud se encuentra comprometido con el mejoramiento de la calidad de vida de las personas. Somos un establecimiento público, de alta complejidad, asistencial docente y que participa activamente en la Red Pública de Salud del Servicio de Salud O'Higgins."

Visión Hospital Dr. Franco Ravera Zunino

"Ser la mejor alternativa de atención de salud en la región, con altos estándares de excelencia, transformándonos en un centro asistencial referente a nivel nacional".

Objetivos Estratégicos Institucionales

- Optimizar los procesos clínicos y asistenciales del establecimiento.
- Mejorar el acceso, oportunidad y calidad de la atención otorgada a la población usuaria.
- Fortalecer la integración y articulación del establecimiento con la Red Asistencial.
- Optimizar la gestión y uso eficiente de los recursos institucionales.
- Desarrollar la gestión y desempeño de las personas del establecimiento.
- Fortalecer la satisfacción usuaria y la calidad de la atención.

Indicador producción clínico asistencial

INDICADORES	2023	2024	2025
Consultas Médicas de Especialidad	46.856	41.204	90.716
Intervenciones Quirúrgicas Mayores electivas (Incluye Urgencias)	15.189	16.476	18.089
Intervenciones Quirúrgicas Menores	7.903	8.459	9.057
Intervenciones Quirúrgicas Totales	23.125	24.935	27.146
Nº Camas Dotación	556	556	536
Egresos Hospitalarios	21.331	22.055	22.893
Días Cama Ocupado	166.079	169.646	169.891
Promedio Día Estadía	158.810	161.292	161.934
Porcentaje de ocupación	83,38	84,65	84,18
Porcentaje de pacientes con indicación de Hospitalización desde UEH, que acceden a cama de dotación en menos de 12 HRS	11.444	10.757	10.261

Fuente de datos: SERIE A; REM A07 Sección A y A.1/SERIE A; REM A08 Sección D/SERIE BS; B17 Sección D y E.

REM20: www.rem20.minsal.cl

Lista de espera

Lista de espera Hospital Franco Ravera	
Médica	44.417
Intervención Quirúrgica	16.684
Odontológica	9.000
Total	70.101

Fuente: SIGTE

Fecha de Corte: Corte Oficial Marzo 2026

La deuda operacional del establecimiento al 30 de abril del presente año, asciende a **\$13.241.305.807.-**

Proyectos de Inversión

1. Adquisición de Angiógrafo: Este proyecto cuenta con pertinencia técnica de MINSAL y el equipo Técnico del Hospital se encuentra realizando los análisis técnicos estructurales y de normas técnico sanitarias para el posible emplazamiento del equipo.
2. Construcción Hemato-Oncología: Este Proyecto se encuentra en proceso de análisis por parte del MINSAL, puesto que la Unidad de Estudios Preinversionales del SSO ha entregado todos los módulos y desde nivel central aún no ha sido enviado a MIDESO para el análisis de la etapa de Diseño.
3. Reposición de Equipamiento para Central de Esterilización: Este proyecto se encuentra en etapa de actualización de información correspondiente a 2026, tanto en cotizaciones como en producción asociada.
4. Reposición de 2 Equipos Arco C – Etapa de preinversión.
5. Reposición de Equipos Autoclaves SEDILE – Etapa de preinversión.
6. Reposición de Equipos de Endoscopia – Etapa de preinversión.

**3.3
USUARIOS
INTERNOS Y
EXTERNOS**

El Director del Hospital Dr. Franco Ravera Zunino, debe interactuar con:

Usuarios Internos:

- El Director del Hospital Dr. Franco Ravera Zunino, se relaciona con toda la dotación del establecimiento a través de su equipo directo.
- El Director del Servicio de Salud, en su calidad de máxima autoridad del Servicio.
- Los Subdirectores del Servicio de Salud, en sus áreas de competencia correspondiente a gestión asistencial, de recursos físicos y financieros y de gestión y desarrollo de personas.
- Equipo Directivo del Establecimiento, para coordinar acciones a fin de cumplir con el Programa de presupuesto y producción hospitalaria.
- Las asociaciones de funcionarios y funcionarias del hospital.
- Comités de trabajo existentes al interior de establecimiento y que requieran su participación.
- Subdirectores y los integrantes del Equipo Directivo del Establecimiento.
- Asociaciones de funcionarios y funcionarias existentes en el Establecimiento y Capítulo Médico.
- Jefes de Servicio Clínico y Unidades de Apoyo, Jefes de Departamento y Unidades del Establecimiento.

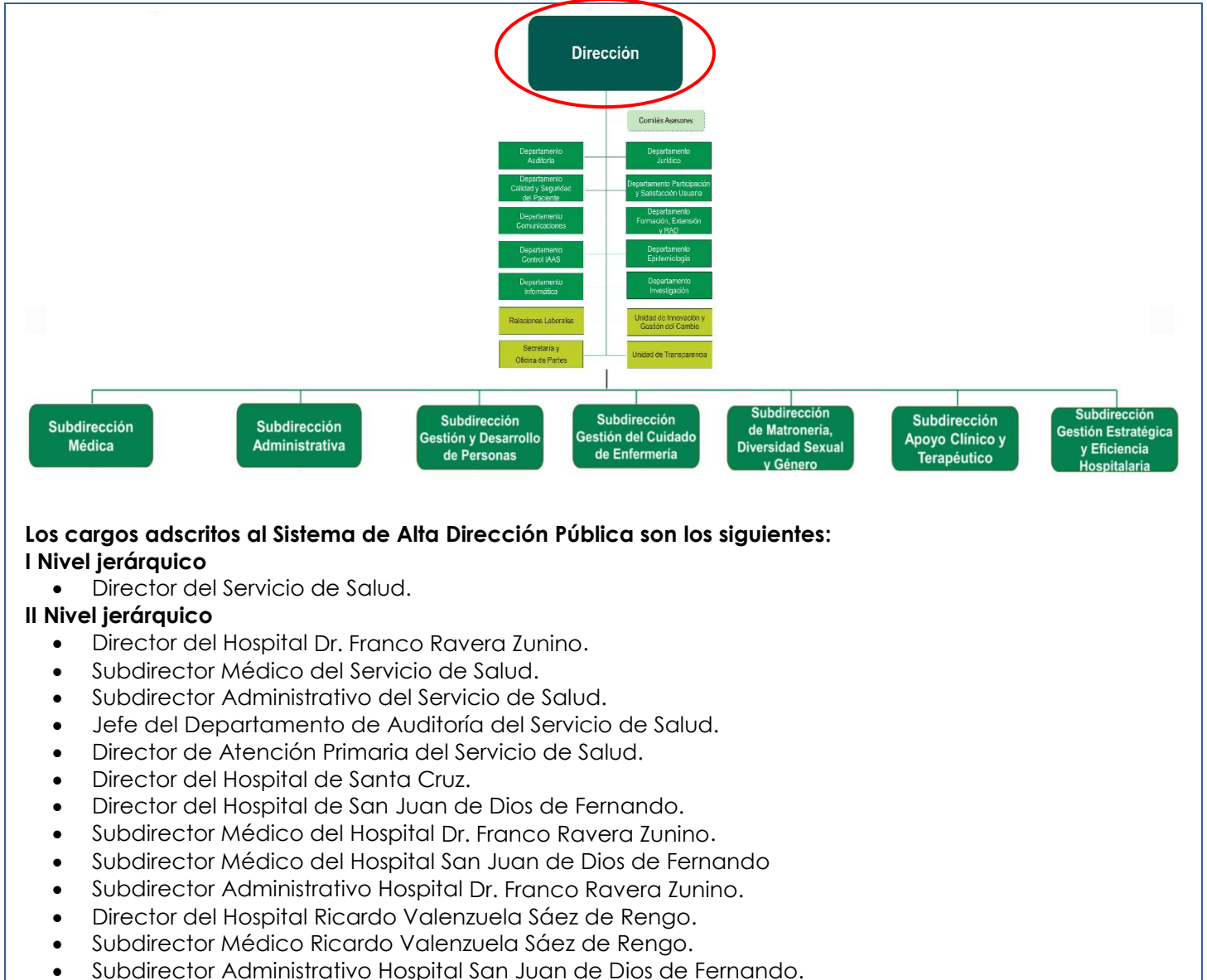
Usuarios Externos:

- El principal usuario del Director del establecimiento, es su población beneficiaria.
- Consejos Consultivos o de desarrollo local, además de diálogos ciudadanos, colaboración con los voluntariados y trabajo intersectorial.
- Establece relaciones formales con la Dirección de Servicio Salud O'Higgins, la Autoridad Sanitaria Regional, municipalidades y directivos del Ministerio de Salud.
- Directivos o Directivas de la red asistencial: jefes de Departamentos de Salud Municipal, Directores de los Establecimientos Hospitalarios y Directores de Consultorios de Atención Primaria de la Provincia de Cachapoal y la Región, para la coordinación de actividades propias de la Red Asistencial.
- Organizaciones comunitarias, donde el Director del Hospital participa de los Gobierno regional y autoridades regionales, provinciales y comunales.
- Fondo Nacional de Salud: el Hospital se relaciona en todas las materias relativas al financiamiento de las prestaciones sanitarias valoradas y Garantías Explícitas en Salud (GES).
- Contraloría General de la República: en los procesos de fiscalizaciones periódicas y extraordinarias.

Las Asociaciones de funcionarios existentes en el establecimiento son las siguientes:

Asociación de Funcionarios	Afiliados
FENATS Base	733
FENPRUSS Rancagua	508
Asoc. De Enfermeras	490
FENATS Nac. HFRZ	433
Asiap Regional	331
FDO. Gramial (Médicos)	42
Asoc. Choferes	12
Total	2549

3.4 ORGANIGRAMA



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 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 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.