

DIRECTOR DEL HOSPITAL DE ANGOL¹
SERVICIO DE SALUD ARAUCANÍA NORTE
MINISTERIO DE SALUD
II NIVEL JERÁRQUICO

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región de la Araucanía, Angol

I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO

**1.1 MISIÓN
Y FUNCIONES DEL
CARGO**

Al Director del Hospital de Angol, 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 modernos, e integrada a los lineamientos del Ministerio de Salud y a la Red Asistencial del Servicio de Salud Araucanía Norte, velando por un adecuado clima organizacional.

Al asumir el cargo de Director del Hospital de Angol 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 (Garantías Explícitas en Salud - GES y No GES), coordinándose estratégicamente con el Servicio de Salud y FONASA, reportando resultados y proponiendo acciones para resolver brechas asistenciales.
3. Liderar la formulación e implementación del Plan Estratégico del establecimiento a través de la gestión por procesos, velando por el cumplimiento normativo exigido a los establecimientos autogestionados en red y liderando las acciones para mantener la Acreditación Institucional en calidad y seguridad del paciente.
4. Dirigir la correcta y transparente administración de los recursos físicos, financieros y tecnológicos (TIC), fortaleciendo los sistemas de control de costos, asegurando la sostenibilidad financiera, manteniendo el equilibrio presupuestario e impulsando la transformación digital del Hospital.
5. Garantizar una gestión del talento humano orientada al desarrollo de competencias, la retención de especialistas y el cuidado de la salud mental. Asimismo, debe fomentar ambientes laborales saludables y mantener un diálogo participativo con las asociaciones gremiales, en el marco de las buenas prácticas laborales, junto con gestionar de manera estratégica los convenios asistenciales docentes con una visión de red, en conjunto con la Dirección del Servicio. .
6. Implementar y monitorear los 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 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 la población usuaria.

¹ Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 23-06-2026.
Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Solange Garreaud de Mainvilliers.

1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

Nº Personas que dependen directamente del cargo	16
Nº Personas que dependen indirectamente del cargo	1.618
Presupuesto que administra (1)	M\$62.000.000
(1) Moneda Nacional en Miles de \$.	

1.3 DESAFÍOS Y LINEAMIENTOS PARA EL PERIODO²

DESAFÍOS	LINEAMIENTOS
1. Mejorar la accesibilidad, resolutivez y calidad en la atención de usuarios, garantizando el acceso a la atención integral.	<p>1.1 Mantener la acreditación hospitalaria y los estándares asociados.</p> <p>1.2 Fortalecer la gestión de la demanda asistencial, optimizando la oportunidad en la atención ambulatoria y quirúrgica, listas de espera No GES, garantías GES, así como cumplir todos aquellos indicadores de eficiencia hospitalaria acorde a un establecimiento de alta complejidad</p> <p>1.3 Generar instancias de coordinación y cooperación con la red de atención primaria y de hospitales de mediana complejidad de la Subred, para aumentar la satisfacción usuaria y disminuir los tiempos de las listas de espera.</p>
2. Fortalecer el equilibrio financiero contribuyendo a una gestión eficiente y efectiva del establecimiento.	<p>2.1 Generar estrategias para el control de los recursos y mantención del equilibrio financiero, que permitan dar respuesta a la atención clínica asistencial de la población beneficiaria.</p> <p>2.2 Fortalecer el plan de disminución de la deuda hospitalaria, velando por la correcta ejecución presupuestaria dentro del periodo correspondiente.</p>
3. Liderar estrategias que permitan fortalecer las competencias de los equipos de trabajo clínico y administrativo.	<p>3.1 Monitorear la actualización de las políticas de gestión de personas y buenas prácticas laborales, que desarrolle y fortalezca a los equipos de trabajo clínicos/asistenciales y administrativos, permitiendo a su vez una mayor contribución a los objetivos sanitarios.</p> <p>3.2 Fortalecer diversas estrategias de gestión de personas que permitan optimizar la calidad del trabajo desarrollado por los equipos clínicos/asistenciales y administrativos, teniendo como centro de orientación a los usuarios.</p>
4. Fortalecer la relación del Hospital con la comunidad a través de mecanismos eficientes de participación social.	<p>4.1 Evaluar y desarrollar estrategias que permitan avanzar en un trabajo en salud que considere la cosmovisión Mapuche, a través de una visión intercultural.</p> <p>4.2 Generar instancias de participación de la comunidad para contribuir al desarrollo de la gestión institucional.</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>5. Potenciar el rol asistencial docente del establecimiento de Alta Complejidad, para fomentar el desarrollo institucional y atracción y retención de capital humano especializado.</p>	<p>5.1 Gestionar los convenios de la red asistencial docente en materias propias del establecimiento, en concordancia y coordinación con el Servicio de Salud Araucanía Norte, con la finalidad de que incrementen la investigación y concedan mejores oportunidades de formación para los especialistas.</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.

El cargo corresponde a un grado **5°** de la Escala de Remuneraciones de los Servicios de Salud, regidos por la Ley N° 18.834 y DL. 249, más un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de un **75%**. Incluye la asignación de zona. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$5.555.000.-** para un no funcionario del Servicio de Salud Araucanía Norte.

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, 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° 17 de 24 de agosto de 2017 del Ministerio de Salud.

2.2 EXPERIENCIA Y CONOCIMIENTOS

Este componente es evaluado en la **etapa II de Filtro Curricular**. Su resultado determina en promedio, un 12% de candidatos que avanzan a la siguiente etapa de evaluación. Este análisis se profundizará en la etapa III.

Se requiere contar con al menos 3 años de experiencia en cargos directivos o gerenciales, en organizaciones de salud y/o cargos de jefaturas de servicios clínicos, en instituciones públicas o privadas en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo. *

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

2.3 VALORES PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

VALORES Y PRINCIPIOS TRANSVERSALES

PROBIDAD Y ÉTICA EN LA GESTIÓN PÚBLICA

Capacidad de actuar de modo honesto, leal e intachable, respetando las políticas institucionales, resguardando y privilegiando la generación de valor público y el interés general por sobre el particular. Implica la habilidad de orientar a otros hacia el cumplimiento de estándares éticos.

VOCACIÓN DE SERVICIO PÚBLICO

Capacidad de reconocer el rol que cumple el Estado en la calidad de vida de las personas y mostrar motivación por estar al servicio de los demás, expresando ideas claras de cómo aportar al desarrollo de acciones que contribuyan al bien de la sociedad. Implica el interés y voluntad de comprometerse con la garantía de los principios generales de la función pública, los derechos y deberes ciudadanos y las políticas públicas definidas por la autoridad.

CONCIENCIA DE IMPACTO PÚBLICO

Capacidad de comprender el contexto, evaluando y asumiendo responsabilidad del impacto que pueden generar sus decisiones en otros. Implica la habilidad de orientar la labor de sus trabajadores hacia los intereses y necesidades de la 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
<p>C1. COMUNICACIÓN ESTRATÉGICA</p> <p>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.</p>
<p>C2. GESTIÓN Y LOGRO</p> <p>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.</p>
<p>C3. GESTIÓN DE REDES</p> <p>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.</p>
<p>C4. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS</p> <p>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.</p>
<p>C5. LIDERAZGO Y GESTIÓN DE EQUIPOS</p> <p>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.</p>

III. CARACTERÍSTICAS DEL HOSPITAL

3.1 DOTACIÓN

Dotación Total (1) (planta y contrata)	Ley N° 18.834: 1.393 cargos. Ley N° 19.664: 6.358 horas. Ley N° 15.076: 72 cargos. Total: 1.634 cargos
Presupuesto Anual (2)	M\$62.000.000
(1) Fuente: Subdirección de Recursos Humanos – Servicio de Salud Araucanía Norte	
(2) Moneda Nacional en Miles de \$.	

3.2 CONTEXTO Y DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

Misión Institucional:

Somos un Hospital público, autogestionado en red, asistencial docente, que dispone todos sus recursos en resolver las necesidades de salud de los usuarios de Malleco, dentro de nuestro nivel de complejidad, incorporando de forma permanente prácticas de mejora continua en la atención, gracias a un capital humano calificado y comprometido

El Hospital de Angol se vincula con el Ministerio de Salud, a través del Servicio de Salud Araucanía Norte. Es un establecimiento autogestionado en red, de alta complejidad, acreditado.

Cuenta con una disponibilidad de 234 camas. Sus actividades Hospitalarias comprenden el área diagnóstica y terapéutica como Unidad Emergencia (adulto, infantil y obstétrica), Pabellón, Unidad de Tratamiento Intermedio Adulto y de cuidados intensivos Adulto, Neonatología y UTI neonatológica, Especialidades Odontológicas, Centro de Atención de especialidades médicas, Salud Mental, Unidad de traumatología y rehabilitación, Laboratorio, Banco de Sangre, Endoscopía, imagenología y Unidad de Diálisis.

Las distintas especialidades son Cirugía general adulto e infantil, Pediatría, Medicina Interna, Ginecología, Traumatología, Urología, Fisiatría, Neurología Adulto – Infantil, Oftalmología, Otorrinolaringología y Psiquiatría, Cirugía Maxilofacial, Anestesiología, anatomía patológica.

Tiene subespecialidades como cirugía vascular, cardiología adulto, nefrología adulto, broncopulmonar adulto.

Actualmente la información sobre las listas de espera del establecimiento correspondiente al año 2026, con corte al mes de mayo, es de:

- Cirugías: 2.059
- Consultas Nuevas Especialidad Médica: 13.357
- Consultas Nueva Especialidad odontológica: 5.152

Actividad Asistencial:

INFORMACION DE ACTIVIDADES	2023	2024	2025
Consultas medicina general	7,740	7,185	4,547
Consultas de especialidad	84,346	84,738	87,137
Consultas Odontológicas APS	5,986	7,925	11,292
Consultas Odontológicas de especialidad	20,597	15,590	10,941
Consultas de Urgencia	61,394	59,639	62,992
Partos	928	928	824
Cesáreas (incluidas en el total de partos)	607	625	586
Intervenciones Cirugía Mayor	5,890	6,222	6,755
Intervenciones Cirugía Menor	2,713	3,777	3,840

Cobertura territorial:

El Hospital de Angol, estructuralmente es un establecimiento normalizado desde el año 2020, con el equipamiento y dotación necesaria como establecimiento de alta complejidad, donde confluyen las atenciones más complejas asociadas a su subred correspondiente a usuarios de las comunas de Collipulli, Renaico, Los Sauces, Purén, con una población asignada a la Subred Angol de 113.928 habitantes. Hoy se cuenta con un programa que promueve el fortalecimiento de la medicina mapuche y la facilitación intercultural de los usuarios al establecimiento.

Importante señalar:

Respecto de la deuda flotante del Hospital Angol, al 11 de junio de 2026 es de \$1.550.488.505 y una deuda de intermediación al 31 de mayo de 2026 de \$339.056.393.-

**3.3
USUARIOS
INTERNOS Y
EXTERNOS**

Al Director del Hospital de Angol le corresponde interactuar con los siguientes usuarios:

Usuarios Internos:

- Equipo Directivo (Subdirector Gestión Asistencial, Subdirector de Administración y Finanzas, Subdirector de Gestión del Cuidado y Subdirector de Personas) y equipos que dependen directamente del cargo.
- Jefes de Servicios, 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 Araucanía Norte 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.

Asociaciones de funcionarios:

Las Asociaciones de funcionarios existentes del Hospital de Angol son las siguientes:

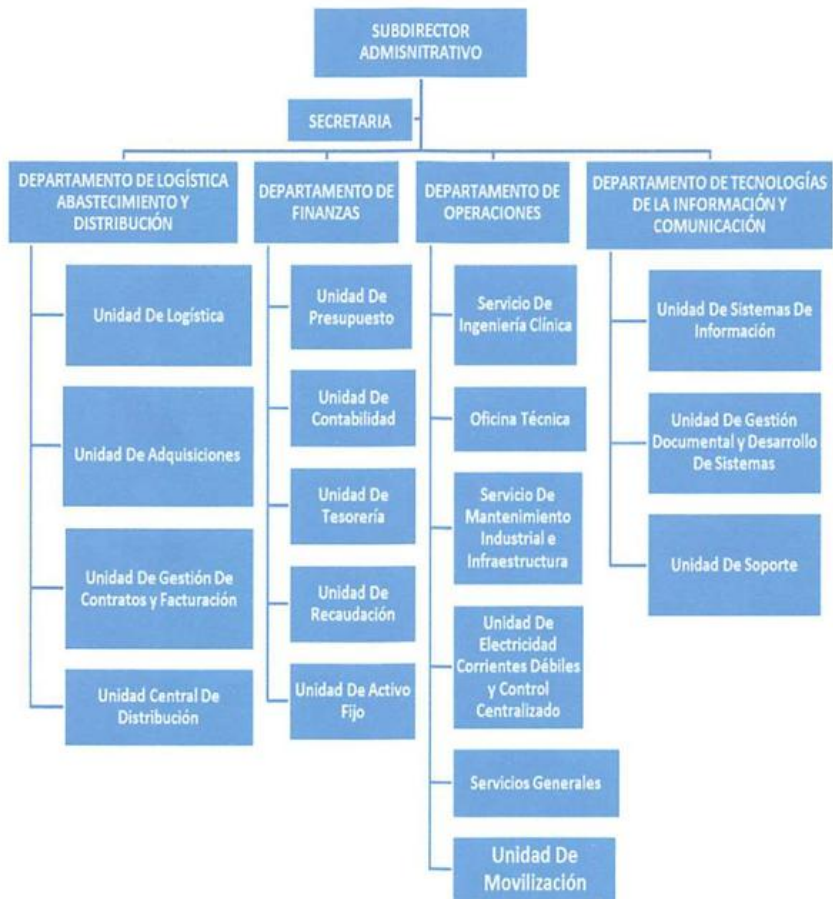
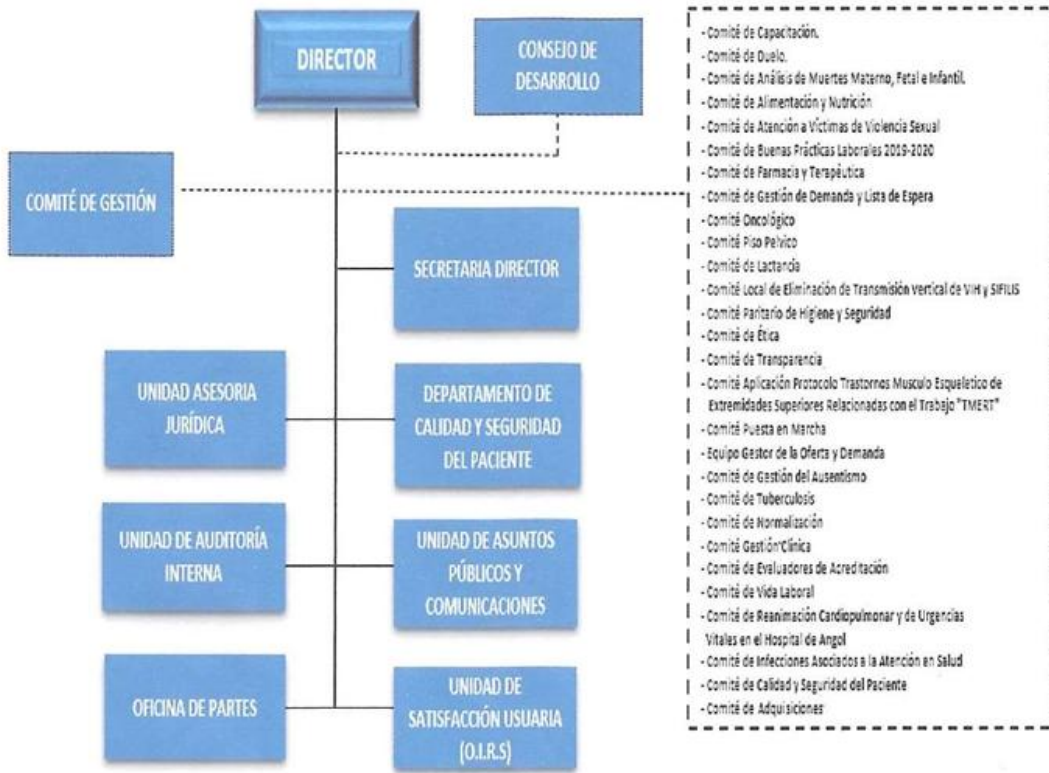
Asociación de Funcionarios	Afiliados
FENATS UNITARIA	104
FENATS NACIONAL	315
ASENF	157
FENPRUSS	218
APRUS	3
ATHA	518
Asoc. Choferes	1
Total	1.316

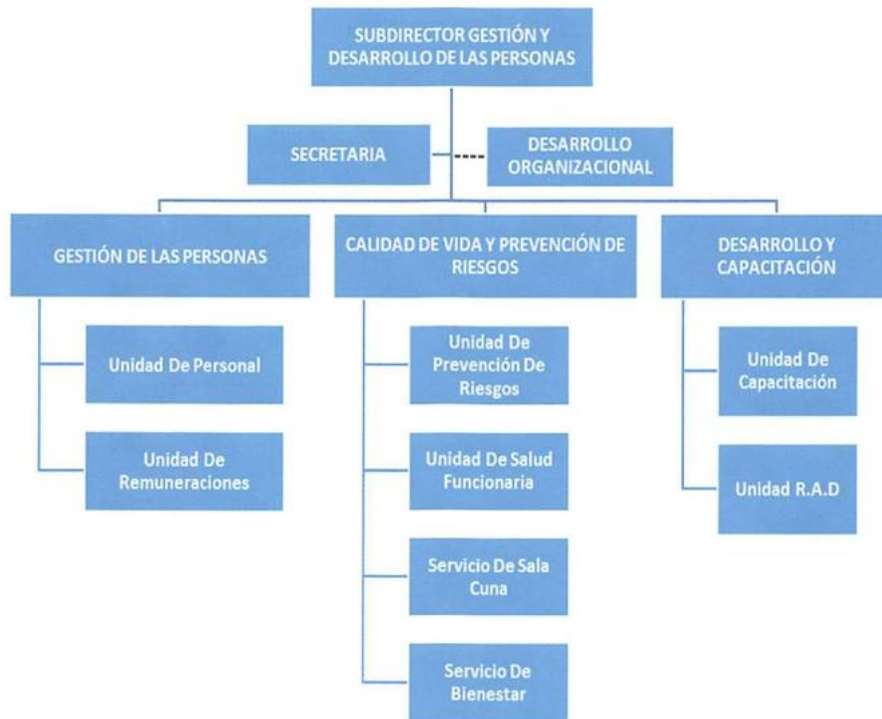
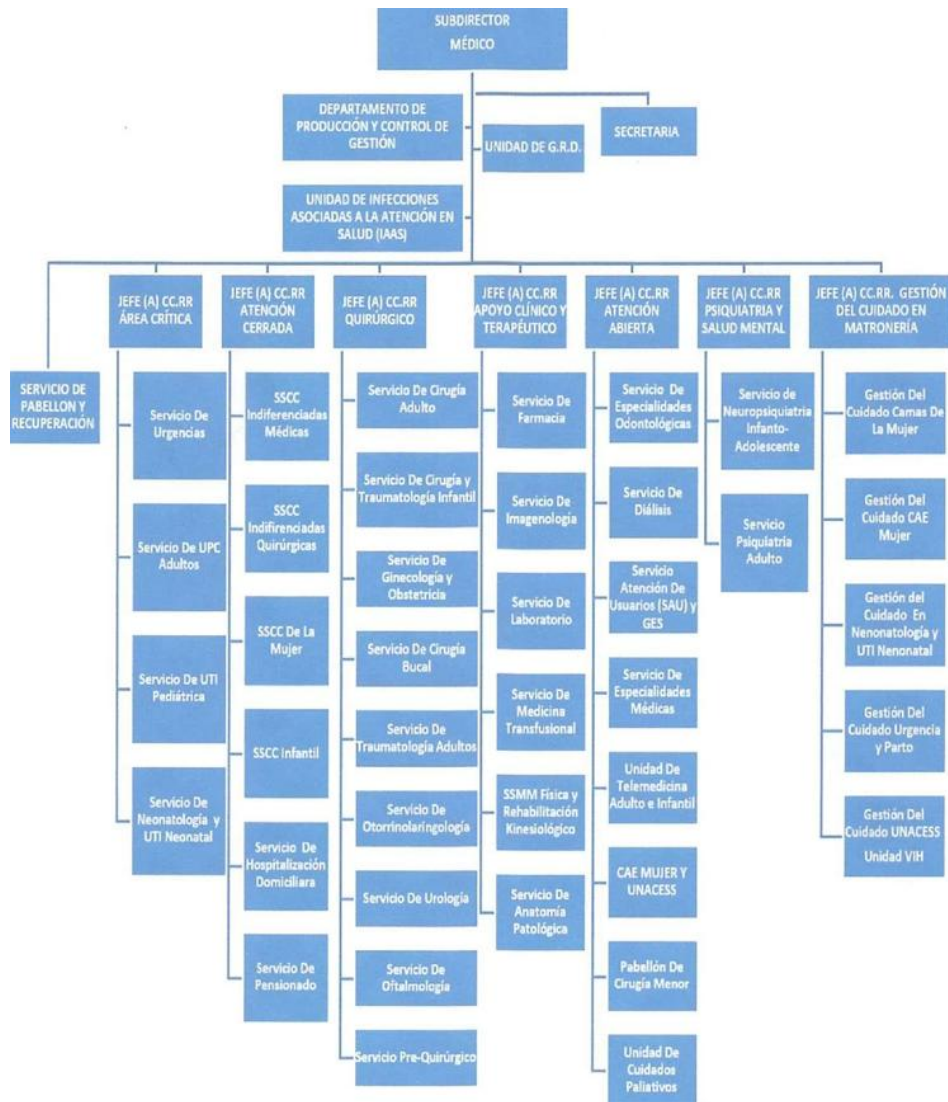
3.4 ORGANIGRAMA

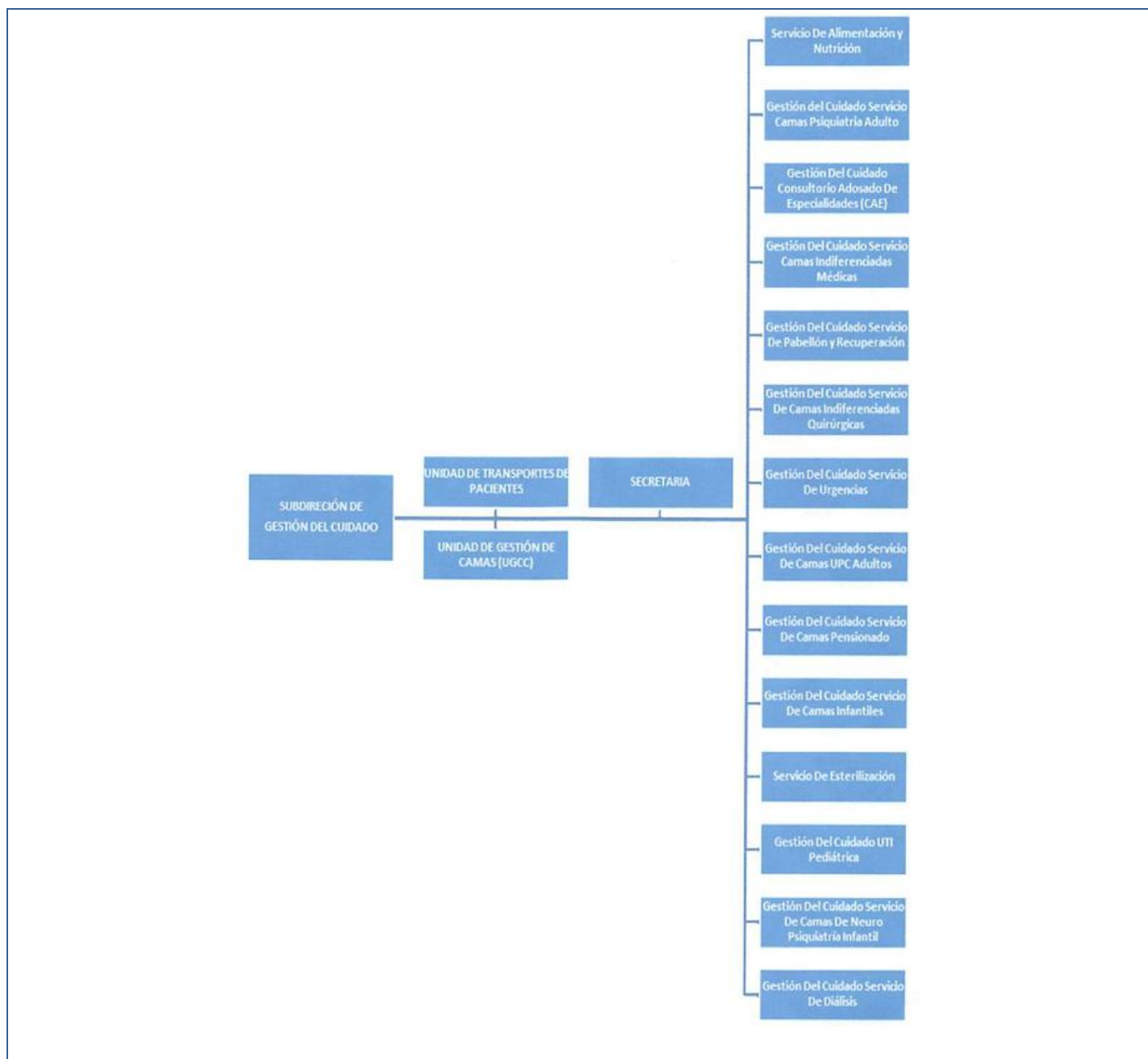
La Resolución Exenta N° 511 de 2020 establece el organigrama del Hospital de Angol, que se transcribe a continuación.

Del Director del Hospital de Angol dependen 4 Subdirectores:

1. Subdirector Administrativo.
2. Subdirector Médico.
3. Subdirector de Gestión y Desarrollo de las Personas.
4. Subdirector de Gestión del Cuidado.







Los cargos que actualmente están adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública en el Servicio de Salud Araucanía Norte son los siguientes:

I Nivel jerárquico:

1. Director Servicio Salud

II Nivel jerárquico:

1. Subdirector Médico del Servicio de Salud
2. Subdirector Administrativo del Servicio de Salud
3. Director Atención Primaria
4. Jefe Departamento Auditoría
5. Director Hospital Angol
6. Subdirector Administrativo Hospital Angol
7. Director Hospital Traiguén
8. Director Hospital de Victoria
9. Subdirector Médico Hospital Victoria

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 Comité de Selección, según corresponda. 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.**

Sin perjuicio de lo anterior, los funcionarios conservarán la propiedad del cargo de planta de que sean titulares durante el periodo en que se encuentren nombrados en un cargo de alta dirección pública, incluyendo sus renovaciones. Esta compatibilidad no podrá exceder de nueve años.

- **Cargos de exclusiva confianza para los efectos de remoción.**

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

- **Obligación de responder por la gestión eficaz y eficiente.**

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

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

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

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

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

- **Obligación de dedicación exclusiva y excepciones.**

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

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

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

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

Es importante relevar que la compatibilidad de remuneraciones a la cual se alude en los párrafos que anteceden, en relación a la posibilidad de percibir dietas por integrar directorios y/o consejos de entidades del Estado, no resulta aplicable durante el año 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/as altos/as directivos/as públicos/as pueden desarrollar actividades docentes.

Sobre el particular, el Artículo 8° de la Ley N° 19.863, dispone, lo siguiente:

"Independientemente del régimen estatutario o remuneratorio, los funcionarios públicos podrán desarrollar actividades docentes durante la jornada laboral, con la obligación de compensar las horas en que no hubieren desempeñado el cargo efectivamente y de acuerdo a las modalidades que determine el jefe de servicio, hasta por un máximo de doce horas semanales. Excepcionalmente, y por resolución fundada del jefe de servicio, se podrá autorizar, fuera de la jornada, una labor docente que exceda dicho tope."

Es importante relevar que la norma que se refiere a la compatibilidad entre el ejercicio de un cargo directivo y el desarrollo de actividades docentes, se refiere precisamente a "actividades docentes", lo que excluye a las actividades de capacitación.

- 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.

Los Jefes Superiores de los Servicios Públicos y los Directores Regionales, conforme a lo dispuesto en la Ley N° 20.730 y su Reglamento, 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.

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.