

DIRECTOR O DIRECTORA HOSPITAL BASE SAN JOSÉ DE OSORNO¹
SERVICIO DE SALUD OSORNO
MINISTERIO DE SALUD
II NIVEL JERÁRQUICO

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región de Los Lagos, Ciudad Osorno

I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO

**1.1 MISIÓN
Y FUNCIONES DEL
CARGO**

Al Director o Directora de Hospital Base San José de Osorno le corresponde dirigir y gestionar las áreas técnico-asistenciales, gestión de personas y administrativas del establecimiento, en conformidad a las disposiciones de la red asistencial y de acuerdo a las políticas públicas del sector salud; para la entrega de un servicio de salud integral, oportuno y de calidad para sus beneficiarios. Con un adecuado funcionamiento de las áreas de su dependencia y en coordinación con los otros establecimientos de la Red Asistencial del Servicio de Salud Osorno y en concordancia con las políticas públicas vigentes.

Al asumir el cargo el Director o Directora de Hospital Base San José de Osorno deberá:

1. Liderar el desarrollo de un proceso asistencial eficiente en el establecimiento hospitalario, que responda a las necesidades de salud de la población beneficiaria en el marco del modelo de gestión asistencial, con énfasis en la calidad y seguridad de la atención de la población usuaria, focalizado en la implementación de estrategias para aumentar producción y reducir tiempos de espera.
2. Gestionar las relaciones de complementariedad del establecimiento con la comunidad y la Red Asistencial, para lograr establecer instancias de colaboración e integración con el entorno y dirigir en el ámbito de su competencia, el cumplimiento de los objetivos sanitarios.
3. Supervisar y controlar la gestión de los recursos financieros, humanos y estructurales, cumpliendo con las metas del hospital y la red de salud. En especial, mediante estrategias y acciones que aseguren el cumplimiento de las Garantías Explícitas en Salud GES y no GES, comprometidas con el Gestor de Redes y el Fondo Nacional de Salud FONASA.
4. Liderar el proceso para la mantención de acreditación Institucional, con énfasis en los aspectos de calidad y seguridad del paciente acorde a estándar de establecimiento autogestionado en red.
5. Generar un plan de trabajo en conjunto con la Dirección del Servicio de Salud Osorno, que permita mantener y fortalecer los convenios asistenciales docentes del establecimiento.

¹ Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 03-06-2025.
Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Catalina Bau.

1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

Nº Personas que dependen directamente del cargo	15
Nº Personas que dependen indirectamente del cargo	2.205
Presupuesto que administra	\$99.121.086.000

1.3 DESAFÍOS Y LINEAMIENTOS PARA EL PERIODO²

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

DESAFÍOS	LINEAMIENTOS
<p>1. Fortalecer el modelo de atención integral centrado en usuarios y usuarias, con el objeto de prestar un servicio seguro y de calidad, mediante la articulación efectiva con la red asistencial, contribuyendo al fortalecimiento del rol estratégico del hospital.</p>	<p>1.1. Implementar un plan de operaciones en relación con el desarrollo institucional en concordancia con la planificación estratégica del hospital y lineamientos del Servicio de Salud Osorno, que permita mantener los indicadores de gestión clínica y eficiencia institucional</p> <p>1.2. Diseñar e implementar un plan de mejora continua para los procesos vinculados a la atención de pacientes y satisfacción usuaria, tomando en cuenta la diversidad cultural, especialmente en contextos de diversidad territorial.</p> <p>1.3 Diseñar estrategias institucionales que aseguren la mantención y mejora del proceso de acreditación hospitalaria, mediante el fortalecimiento de los equipos técnicos y el cumplimiento normativo.</p>
<p>2. Asegurar el cumplimiento de los estándares presupuestarios y de disciplina financiera, mediante una gestión eficiente y oportuna de la programación financiera y la actividad asistencial, optimizando el uso de los recursos públicos.</p>	<p>2.1 Fortalecer el plan de trabajo focalizado en la gestión y control financiero y presupuestario, acorde a un establecimiento de alta complejidad, que permita la actividad asistencial ajustada al presupuesto asignado.</p> <p>2.2 Liderar y supervisar la implementación de estrategias destinadas a fortalecer la programación financiera y monitoreo permanente de la ejecución, en concordancia con la programación y producción hospitalaria.</p>
<p>3. Impulsar estrategias institucionales que mejoren la accesibilidad, resolutivez y calidad de la atención de usuarios y usuarias, garantizando el acceso oportuno e integral a las prestaciones de salud con énfasis en la reducción efectiva de las listas de espera, en articulación con la red asistencial.</p>	<p>3.1 Garantizar el cumplimiento de las garantías explícitas en salud y las prestaciones no GES valoradas comprometidas con FONASA, mediante el desarrollo de una adecuada programación y seguimiento.</p> <p>3.2 Implementar estrategias que fortalezcan el registro oportuno de la actividad asistencial y optimicen la coordinación con la red de atención primaria y hospitales de menor complejidad, con el propósito de mejorar la</p>

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

	experiencia usuaria y reducir listas de espera.
<p>4. Fortalecer los mecanismos de participación ciudadana, promoviendo espacios de colaboración efectiva e integración con la comunidad, con especial atención a la diversidad cultural y territorial, para garantizar una atención centrada en las personas.</p>	<p>4.1 Diseñar e implementar instancias permanentes de participación ciudadana, que integren activamente a organizaciones sociales, comunidades locales y representantes de pueblos originarios, en el marco de los principios de equidad, inclusión y pertinencia cultural.</p> <p>4.2 Fomentar la participación activa del personal del hospital y la comunidad usuaria en procesos de mejora continua, rendición de cuentas y planificación de estrategias institucionales, con mecanismos de retroalimentación sistémica y seguimiento de compromisos.</p>
<p>5. Impulsar el cumplimiento de las políticas institucionales de gestión y desarrollo de personas, promoviendo ambientes laborales inclusivos, equitativos y libres de discriminación, con el objetivo de fortalecer el compromiso, bienestar y desempeño de los equipos de trabajo del establecimiento.</p>	<p>5.1 Promover instancias efectivas de evaluación, retroalimentación, orientadas al desarrollo personal y profesional los funcionarios y funcionarias, y fomentando la alineación con los valores institucionales.</p> <p>5.2 Generar una adecuada gestión del desempeño de todos los funcionarios y funcionarias, mediante metas alineadas y desafiantes con los objetivos estratégicos del hospital, estableciendo un clima laboral armónico, ético y de respeto por las personas.</p> <p>5.3 Fortalecer el plan de gestión de personas, orientado a atraer, desarrollar y retener el talento especializado en salud, para el logro de trabajo en red, en concordancia con la planificación estratégica del Servicio de Salud Osorno.</p> <p>5.4 Incorporar la perspectiva de género³ en los instrumentos de gestión, incluyendo políticas y procedimientos.</p>

1.4 RENTA DEL CARGO

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

El cargo corresponde a un grado **3°** de la Escala de Remuneraciones de los Servicios de Salud, regidos por la Ley N° 18.834 y DL. 249, más un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de un **65%**. Incluye la asignación de zona. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$5.775.000.-** para un/a no funcionario/a del Servicio de Salud Osorno.

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.

³ Perspectiva de género: forma de ver o analizar el impacto del género en las oportunidades, roles e interacciones sociales de las personas, permitiendo luego transversalizar esta perspectiva en una política institucional. La categoría de género, como categoría de análisis, alude a las diferencias entre los sexos que se han construido culturalmente, y no a las diferencias físicas y biológicas o que son atribuibles a la naturaleza (Manual para el uso del lenguaje inclusivo no sexista en el Poder Judicial), en los/las Altos Directivos Públicos se traduce por ejemplo en reducir las brechas de acceso a cargos directivos y todas aquellas medidas que mitiguen la desigualdad en las organizaciones.

No obstante la remuneración detallada, los cargos de Directores/as 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/la interesado/a, 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/as de Servicios de Salud y de Hospital y Subdirector/a Médico/a de Servicio de Salud y de Hospital, el porcentaje de asignación de alta dirección pública a que tendrán derecho dichos directivos/as podrá ser diferenciado según se trate del régimen de remuneraciones del decreto ley N° 249, de 1973, o de las normas de la ley N° 19.664.

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

II. PERFIL DEL CANDIDATO O CANDIDATA

2.1 REQUISITOS LEGALES ⁴

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

Título Profesional de una carrera de, a lo menos, 8 semestres de duración, otorgado por una Universidad o Instituto Profesional del Estado o reconocido por éste o aquellos validados en Chile de acuerdo con la legislación vigente y acreditar una experiencia profesional no inferior a 5 años, en el sector público o privado.

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° 20, 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/as que avanzan a la siguiente etapa de evaluación. Este análisis se profundizará en la etapa III.

Se requiere contar con al menos tres años de experiencia en cargos directivos o gerenciales en organizaciones de salud públicas o privadas, y/o cargos de jefatura de servicios clínicos, 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.**

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

2.3 VALORES PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

VALORES Y PRINCIPIOS TRANSVERSALES
<p>PROBIDAD Y ÉTICA EN LA GESTIÓN PÚBLICA</p> <p>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.</p>
<p>VOCACIÓN DE SERVICIO PÚBLICO</p> <p>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.</p>
<p>CONCIENCIA DE IMPACTO PÚBLICO</p> <p>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.</p>

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. VISIÓN ESTRATÉGICA</p> <p>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.</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. 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>C4. 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>
<p>C5. MEJORA CONTINUA E INNOVACIÓN</p> <p>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.</p>

Descripción del Hospital Base de Osorno:

El Hospital Base San José Osorno es un establecimiento autogestionado en red y el único de alta complejidad de la provincia, mantiene inscripción en el Registro Público de Prestadores Institucionales de Salud Acreditados, en virtud de haber sido declarado acreditado con observaciones, en su tercer procedimiento de acreditación en noviembre del año 2024. Su población usuaria a nivel de red asistencial considera 232.909 beneficiarios Fonasa.

El hospital cuenta con 8 pabellones para cirugía electiva y Unidad de Cirugía Mayor Ambulatoria (UCMA) encargada de la estrategia dirigida a intervenciones mayores con estadía postoperatoria menores a 12 horas, sin ocupar camas de dotación.

Este Establecimiento cuenta con atención abierta a través de un CAE adosado, atención cerrada y atención de urgencia. Ofrece una amplia gama de especialidades médicas, incluyendo pediatría, ginecología y obstetricia, urología, oncología, traumatología, medicina interna, cirugía, neurocirugía, oftalmología, otorrinolaringología, dental y maxilofacial, medicina física y rehabilitación, psiquiatría y salud mental, atención y control de salud sexual, y servicios clínicos complementarios.

Es centro de referencia provincial y macro regional en algunas prestaciones que entrega a los Servicios de Salud pertenecientes a Macrored Extremo Sur, como en el caso de cirugía oftalmológica, bariátrica y de reasignación de sexo.

Producción Clínica-Asistencial del Hospital:

Algunos indicadores de producción del hospital se muestra a continuación:

Prestaciones	2022	2023	2024
Consulta especialidades	134.625	153.969	152.983
Consulta de urgencias	93.723	99.745	106.017
Cirugías Mayores de Urgencias	2.899	2.750	3.110
Cirugías Mayores Electivas	6.047	7.673	8.641
Cirugías Mayores electivas Ambulatorias	1.930	2.832	4.408
Exámenes de imagenología	130.127	141.648	147.967
Exámenes de laboratorio	2.443.006	2.535.628	2.667.366
Partos (Normales)	1.015	987	846
Cesáreas	660	703	670
% Cumplimiento Garantías Explícitas en Salud	99,91	99,98	100,00
Egresos	15.614	17.170	17.187
Promedio días de Estada	6,69	6,13	6,11
Dotación de camas	377	374	374
Promedio Camas Disponibles	365,25	370,15	365,87
Índice ocupacional de camas	78,69	78,27	78,62

Fuente: Depto. De Estadísticas y Gestión de la Información SSO.

En cuanto a las **Listas de Espera** Hospital Base San José Osorno, al mes de mayo de 2025 , se detalla el número de casos:

Ítem	N°
Consulta Médica Nueva Especialidad	20.204
Consulta Odontológica Nueva Especialidad	10.642
Intervenciones Quirúrgicas	9.869

Fuente: SIGTE 2.0, corte 26-05-2025

La deuda del Hospital Base San José Osorno, al mes de abril del año 2025, es de **M\$ 6.837.608.-**.

Proyectos de Inversión:

El hospital Base San José de Osorno se encuentra ubicado en una superficie que ya no tiene capacidad de crecimiento por terreno, como tampoco a nivel de plano regulador puesto que colinda con sitios rurales y en un desnivel importante. El Estudio de Preinversión Hospitalaria (EPH) de este establecimiento fue realizado entre los años 2004-2006, previo al desarrollo de la Reforma de la Salud, no alcanzando a incorporar las prestaciones GES en su proyección y dimensionamiento. Además, fue proyectado a 15 años ya que fue normalizado (mayormente remodelado) sobre el antiguo edificio e inaugurado finalmente en 2013. Por lo cual, debería iniciar su nuevo EPH y Diseño el presente año, en un nuevo terreno para su reposición y relocalización.

Actualmente, se desarrolla el Proyecto de Habilitación de Angiógrafo del Hospital Base San José de Osorno, en etapa de ejecución de obras.

**3.3
USUARIOS y
USUARIAS
INTERNOS Y
EXTERNOS**

Al Director o Directora del Hospital Base San José de Osorno, le corresponde interactuar con:

Usuarios internos:

- Equipo directivo del establecimiento para coordinar acciones para cumplir con el programa de presupuesto y producción hospitalaria.
- Dirección del Servicio de Salud, en sus áreas de gestión médica, financiera, presupuestaria, y de recursos humanos en orden a coordinar, implementar y evaluar las condiciones del trabajo asistencial, la gestión financiera, las inversiones y la gestión de personas.
- Directivos de otros hospitales de la red asistencial para la coordinación de acciones de salud de población usuaria.
- Asociaciones de funcionarios del establecimiento para tratar materias propias respecto al funcionamiento y condiciones en que las labores asistenciales se desarrollen.
- Comités de trabajo existentes al interior del establecimiento y que requieran su Director/a Hospital Base San José Osorno – Servicio de Salud Osorno participación o asesoramiento en orden a las temáticas que dichos comités abordan.

Usuarios externos:

- La población beneficiaria como su principal cliente.
- Ministerio de Salud.
- Organizaciones comunitarias, Consejos Consultivos, Consejos de desarrollo y voluntariados.

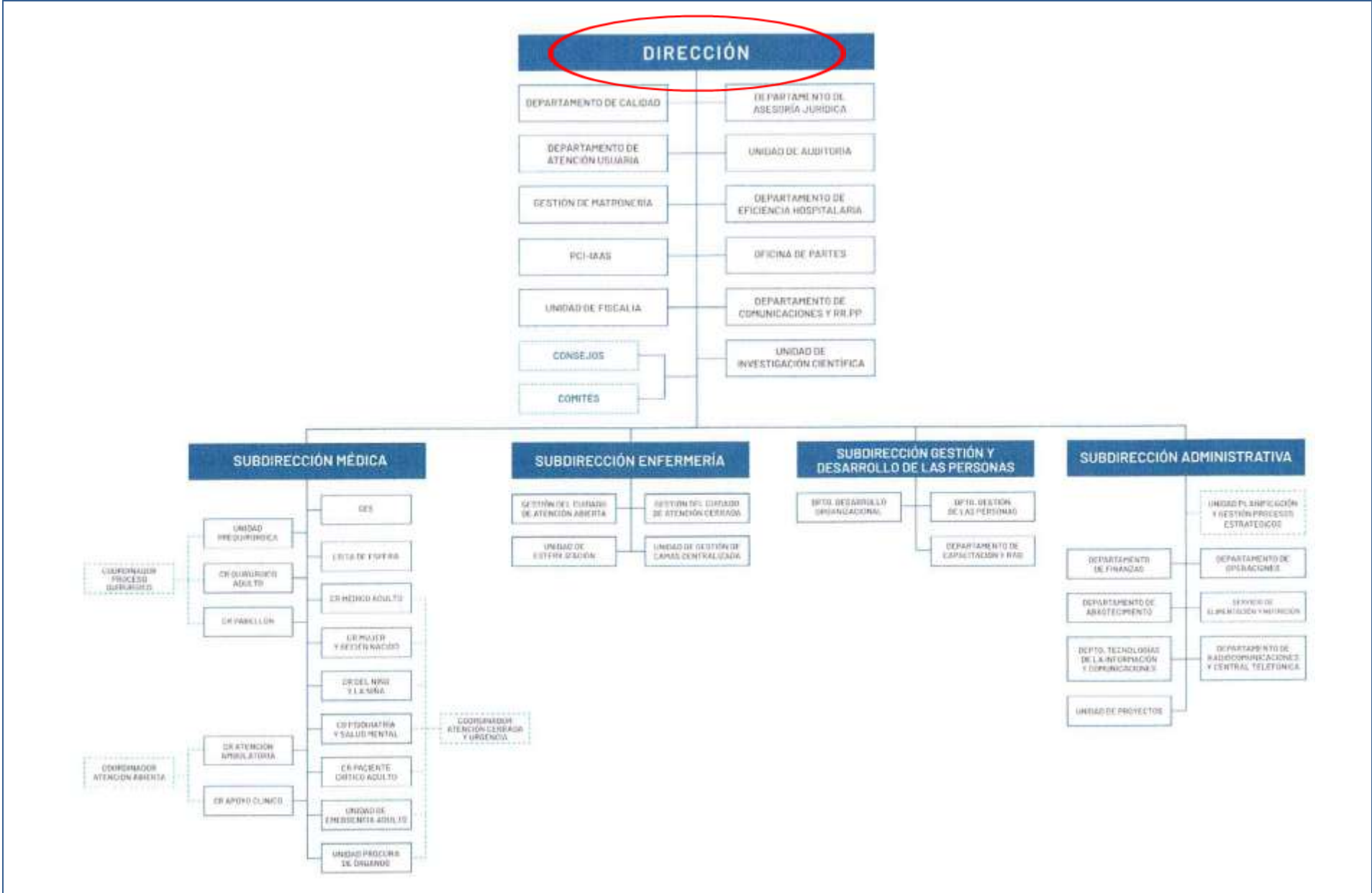
- Gobierno Regional y autoridades regionales, provinciales y comunales.
- Superintendencia de Salud.
- Seremi de Salud Provincia de Osorno.
- Fondo Nacional de Salud.
- ISAPRES.
- Contraloría Regional de Los Lagos.
- Consejo para la Transparencia.
- Consejo de Auditoría General de Gobierno.
- Central de Abastecimiento del Sistema Nacional de Servicios de Salud CENABAST.
- Red Privada de Salud de la Provincia de Osorno.
- Instituciones públicas que constituyen la red de protección social (SENAME, SENADIS, Tribunales de Familia, tribunales de garantía, Ministerio Público, Municipios, Establecimientos educacionales, PRODEMU, etc.).
- Universidades y Centros de Formación.

Actores Clave:

En el Hospital Base San José de Osorno se encuentran las siguientes Asociaciones Funcionarias:

Asociación de Funcionarios	N°
FENATS UNITARIA	655
ASOFU	359
FENPRUSS	323
FENATS NACIONAL	277
ASENF	155
FENATS HISTORICA	118
ASOC. AUXILIARES	103
ASOC. CHOFERES	12
TOTAL	2002

3.4 ORGANIGRAMA DEL HOSPITAL BASE SAN JOSÉ DE OSORNO





Los cargos del Servicio de Salud Osorno adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública son los siguientes:

Primer nivel jerárquico:

- Director/a Servicio de Salud

Segundo nivel jerárquico:

- Subdirector/a Médico Servicio de Salud.
- Subdirector/a Administrativo Servicio de Salud.
- Director/a de Atención Primaria.
- Director/a Hospital Base San José de Osorno.

- Subdirector/a Médico Hospital San José de Osorno.
- Subdirector/a Administrativo Hospital Base San José de Osorno.
- Director/a Hospital Rio Negro.
- Director/a Hospital Dr. Juan Hepp de Purranque.

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

- Nombramiento.

La autoridad competente sólo podrá nombrar en cargos de alta dirección pública a alguno/a de los/as 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/a que la integraba, podrá proveerse el cargo con alguno/a de los/as restantes candidatos/as que la conformaron. Con todo, la autoridad podrá solicitar al Consejo de Alta Dirección Pública complementar la nómina con otros/as candidatos/as idóneos/as 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 período 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/la directivo/a nombrado/a en fecha reciente.

Si el/la directivo/a designado/a renunciare dentro de los seis meses siguientes a su nombramiento, la autoridad competente podrá designar a otro/a de los/as 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/as funcionarios/as 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/as altos/as directivos/as públicos/as, deberán responder por la gestión eficaz y eficiente de sus funciones en el marco de las políticas públicas. Conforme así lo dispone el artículo 64 del Estatuto Administrativo, serán obligaciones especiales de las autoridades y jefaturas, las siguientes:

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

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

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

- Obligación de dedicación exclusiva y excepciones.

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

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

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

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

Es importante relevar que la compatibilidad de remuneraciones a la cual se alude en los párrafos que anteceden, en relación a la posibilidad de percibir dietas por integrar directorios y/o consejos de entidades del Estado, no resulta aplicable durante el año 2025, toda vez que el artículo 32, de la Ley N° 21.722, de Presupuesto del Sector Público correspondiente al Año 2025, publicada en el Diario Oficial el 13 de diciembre de 2024, establece, entre otras materias, que los Jefes y Jefas Superiores de los Servicios Públicos y otras autoridades y funcionarios/as regidos/as por el Título II de la ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado se establece en el decreto con fuerza de ley N° 1-19.653, de 2000, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, no tendrán derecho a percibir dieta o remuneración que provenga del hecho de integrar consejos o juntas directivas, presidencias, vicepresidencias, directorios, comités u otros equivalentes con cualquier nomenclatura, de empresas o entidades públicas que incrementen la remuneración correspondiente.

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

Por otro lado, los 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/la alto/a directivo/a público/a tendrán 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/a directivo/a público/a, 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/as los/as altos/as directivos/as públicos/as.

Los/as altos/as directivos/as públicos/as, 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/as altos/as directivos/as públicos/as, 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/as Jefes/as Superiores de los Servicios Públicos y los/as Directores/as 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/as directivos/as, 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/la jefe/a 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/as altos/as directivos/as públicos/as 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.