

**DIRECTOR O DIRECTORA HOSPITAL SAN JOSÉ DE MAIPO<sup>1</sup>**  
**SERVICIO DE SALUD METROPOLITANO SUR ORIENTE**  
**MINISTERIO DE SALUD**  
**II NIVEL JERÁRQUICO**

**LUGAR DE DESEMPEÑO**

Región Metropolitana  
Ciudad Santiago

**I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO**

**1.1 MISIÓN  
Y FUNCIONES DEL  
CARGO**

Al Director o Directora del Hospital San José de Maipo, dependiente del Servicio de Salud Metropolitano Sur Oriente le corresponde dirigir y gestionar las áreas técnico-asistencial y administrativas del establecimiento ambulatoria, hospitalaria y APS, en conformidad con las disposiciones y las políticas del Ministerio de Salud y de la red asistencial del Servicio de Salud Metropolitano Sur Oriente, para entregar un servicio integral, oportuno y de alta calidad para sus beneficiarios y beneficiarias.

Al asumir el cargo de Director o Directora del Hospital San José de Maipo, le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

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 autogestión del establecimiento en red, con énfasis en la calidad de atención a usuarios y usuarias.
2. Liderar los procesos productivos clínico-asistenciales y el desarrollo del plan estratégico del hospital dando cumplimiento a los estándares de calidad y modelo de atención, en concordancia con los procesos de acreditación de las redes asistenciales.
3. Liderar el desarrollo de la capacidad resolutive del establecimiento, optimizando los recursos propios y articulando con la Red Asistencial, para el cumplimiento de las metas de producción anuales definidas por el Ministerio y el Servicio de Salud Metropolitano Sur – Oriente (SSMSO).
4. Dirigir, en el ámbito de su competencia, el cumplimiento de los objetivos sanitarios, plan de salud y nuevo modelo de atención, contenido en la reforma de salud (APS), alineado con las directrices que emanan del MINSAL y SSMSO.
5. Cautelar la correcta, oportuna y eficiente administración de recursos financieros, humanos, de infraestructura y equipamiento.
6. Velar por el cumplimiento de 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 de manera oportuna al Servicio la información correspondiente a esta gestión.
7. Evaluar de manera permanente las necesidades y el nivel de satisfacción de los usuarios y usuarias del hospital, contando con la información actualizada de la situación de salud, generando las acciones de mejora continua y promoviendo la integración de la comunidad, en el marco de la estrategia de humanización y excelencia relevada desde el Servicio de Salud.
8. Liderar, el desafío de trabajo colaborativo y coordinado con la Atención Primaria Municipal, que impacte en la resolutive y calidad de atención a la población de San José de Maipo, considerando su condición de ruralidad, el modelo de salud familiar y la Red Integrada del SSMSO.

<sup>1</sup> Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 12-11-2024  
Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Jaqueline Weinstein

**1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD**

<b>Nº Personas que dependen directamente del cargo</b>	12
<b>Nº Personas que dependen indirectamente del cargo</b>	640
<b>Presupuesto que administra</b>	\$ 20.271.000.000

**1.3 DESAFÍOS Y LINEAMIENTOS PARA EL PERIODO<sup>2</sup>**

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**.

<b>DESAFÍOS</b>	<b>LINEAMIENTOS</b>
1. Fortalecer la eficiencia de la gestión clínica impactando en la calidad del servicio y el cumplimiento de los estándares Ministeriales, implementando un modelo de trabajo centrado en las personas, orientado al acceso, oportunidad y calidad de la atención, considerando la ruralidad, la pertinencia cultural, de género <sup>3</sup> y la continuidad de la atención.	1.1 Implementar y optimizar los procesos clínico - administrativos, que permitan elevar su capacidad resolutive.  1.2 Incorporar en los procesos y la gestión, los principios y valores declarados en la estrategia de humanización y excelencia del Servicio de Salud.
2. Optimizar la gestión administrativa y financiera del hospital.	2.1 Implementar la estrategia de soporte tecnológico y sistemas de información, propios y con la red, con foco en los proyectos de mejora de los procesos de atención, registro y gestión de datos e información, basado en estándares de calidad y recomendaciones reconocidas para estos fines. 2.2 Desarrollar y ejecutar un diagnóstico y plan de acción para el mantenimiento y mejoras a la infraestructura y el equipamiento.
3. Planificar la gestión hospitalaria, de acuerdo a las necesidades locales y de la red para establecer instancias de colaboración e integración con la comunidad y el intersector.	3.1 Fortalecer los procesos de coordinación con el resto de los establecimientos de la red de acuerdo a los lineamientos del gestor de red. 3.2 Diseñar y ejecutar planes de trabajo conjunto con la comunidad, a través del Consejo integrado de la red asistencial (CIRA).
4. Implementar y Gestionar la Política de Gestión y Desarrollo de Personas institucional, dando cuenta de los	4.1 Incorporar la perspectiva de género en los instrumentos de gestión y desarrollo de las personas en el establecimiento.

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

<sup>3</sup> 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 mitigen la desigualdad en las organizaciones.

<p>intereses y necesidades de los funcionarios y trabajadores, contribuyendo a fortalecer el compromiso y permanencia de éstos en el establecimiento en beneficio de la población usuaria.</p>	<p>4.2 Fortalecer los vínculos con universidades, centros de formación e institutos profesionales, para robustecer el conocimiento y desarrollo del recurso humano.</p> <p>4.3 Asegurar que el Código de Ética del establecimiento, cumpla con el resguardo del principio de probidad y la conducta ética de las personas a su cargo.</p> <p>4.4 Impulsar y supervisar estrategias para la promoción de ambientes laborales saludables y conciliatorios a través de un enfoque biopsicosocial, que permita impactar integralmente en la calidad de vida laboral de los trabajadores, considerando las normativas vigentes en el sector.</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.

<p>El cargo corresponde a un grado <b>6°</b> 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 <b>80%</b>. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a <b>\$4.605.000.-</b> para un/a no funcionario/a del Servicio de Salud Metropolitano Suroriente.</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 <b>siempre que estén dentro del ámbito de aplicación de dicha ley</b>, 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> <p>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).</p>
---

## II. PERFIL DEL CANDIDATO O CANDIDATA

### 2.1 REQUISITOS LEGALES <sup>4</sup>

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, 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.\*

Fuente Legal: Artículo 2° del DFL N° 30, 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/as 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.

<sup>4</sup> 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.

<b>COMPETENCIAS</b>	
<b>C1. COMUNICACIÓN ESTRATÉGICA</b>	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.
<b>C2. GESTIÓN Y LOGRO</b>	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.
<b>C3. GESTIÓN DE REDES</b>	Capacidad para construir relaciones de colaboración con personas y organizaciones clave 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.
<b>C4. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS</b>	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.
<b>C5. LIDERAZGO Y GESTIÓN DE EQUIPOS</b>	Capacidad para promover equipos de trabajo diversos e inclusivos, impulsando el desarrollo de capacidades y desafiando a los equipos a actuar con autonomía. Implica la capacidad de abordar los conflictos de manera oportuna, promoviendo el diálogo constructivo y la búsqueda de acuerdos.

### III. CARACTERÍSTICAS DEL HOSPITAL

#### 3.1 DOTACIÓN

<b>Dotación Total</b> (planta y contrata)	652
<b>Presupuesto Anual</b>	\$20.271.000.000

#### 3.2 CONTEXTO Y DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL HOSPITAL

**El Complejo Hospitalario San José de Maipo** es un establecimiento de mediana complejidad con una dotación de 192 camas con áreas médico - quirúrgicas de cuidado básico y medio, con camas que dan respuestas a importantes desarrollos locales como la Medicina Física y Rehabilitación, cuidados paliativos, Unidades de larga estadía, Tisiología crónica y camas Sociosanitarias, que son un apoyo relevante para toda la Red del SSMSO.

##### **Misión Institucional**

Somos una institución de Salud de mediana complejidad, asistencial docente que brinda servicios de atención abierta y cerrada, a usuarios de San José De Maipo y de la Red de Servicios de Salud Metropolitano Sur Oriente, con un enfoque biopsicosocial, con equipos de trabajo comprometidos con la excelencia, la calidad, equidad y orientación centrada en las personas.

##### **Visión:**

Queremos ser una institución de Salud reconocida por la comunidad de San José de Maipo y la red Sur Oriente, que brinda servicios de vanguardia en prevención, tratamiento, rehabilitación, manejo de cuidados paliativos, basados en un modelo de atención integral, de calidad, de excelencia y centrado en las personas.

##### **Valores Institucionales:**

Compromiso, Respeto, Vocación de Servicio, Empatía y Dignidad.

##### **Objetivos Estratégicos institucionales:**

El Complejo Hospitalario San José de Maipo se ha trazado un mapa estratégico para guiar su desarrollo y mejorar la atención a los usuarios.

Este plan se enfoca en cuatro perspectivas claves: Resultados, Usuarios, procesos, y "funcionarios y tecnología".

Cada una de estas áreas cuenta con objetivos específicos que buscan fortalecer la autonomía de las personas, optimizar recursos, mejorar la accesibilidad y la participación de la comunidad, y promover una cultura de excelencia y trato humanizado.

##### Perspectiva: Resultados

- Alcanzar la autonomía y activación de las personas en la toma de decisiones de salud.
- Fortalecer la articulación con la red sur oriente desde el Complejo Hospitalario San José de Maipo.
- Optimizar el uso de recursos financieros.

##### Perspectiva: Usuarios

- Mejorar la accesibilidad de la atención.
- Garantizar que las personas tengan acceso a la información referente a la atención de salud.
- Fortalecer la participación usuaria y de la comunidad en los procesos

**Perspectiva: Procesos**

- Fortalecer la integración de los procesos asistenciales para el usuario, en todos los niveles de atención del complejo, facilitando su articulación.
- Fortalecer resolutivez clínica local.
- Alcanzar infraestructura acorde a estándares de calidad y seguridad de la atención.
- Controlar recursos financieros.

**Perspectiva: funcionarios y tecnología**

- Promover entornos saludables para funcionarios.
- Disminuir el ausentismo laboral del establecimiento.
- Fortalecer una cultura de trato humanizado y excelencia.
- Optimizar los procesos del establecimiento para que se integren nuevas tecnologías y sistemas de información.

**Cobertura territorial;**

Responde a la demanda y necesidades de la Red del SSMSO , atención Cerrada y Urgencia; Atención Primaria, cubre las necesidades de atención de este nivel de la población de San José Maipo.

El establecimientos es parte del SSMSO que atiende a 7 comunas de la RM, Puente Alto, Pirque, San José de Maipo, La Florida, La Pintana, La Granja y San Ramón. Dentro de la Red existe una Red Hospitalaria compuesta por 3 hospitales de alta complejidad: Complejo Asistencial Dr. Sótero del Río, Hospital Padre Hurtado y Hospital Eloísa Díaz de Insunza, un centro de Referencia secundaria Hospital Provincia Cordillera y el Complejo Hospitalario San José de Maipo.

Deuda: \$ 658.358.483

**Lista de Espera;** El establecimiento No dispone de listas de espera.

Indicador producción clínico asistencial (3 últimos años):

Concepto	2021	2022	2023	2024 (sept)
Dotación de cama(Nº)	192	192	192	192
Índice ocupacional (%)	77,1%	67,1%	73,2%	77,9%
Egresos(Nº)	2.326	1.348	1.251	795
Estancia Media (días)	23,3	34,2	37,9	31,0
IEMA inliers (índice)	0,7	0,9	1,1	1,2
Peso GRD Medio (Sin GRDs inespecíficos)	1,3	1,1	1,2	1,1
Atenciones médicas APS (Nº)	20.337	21.216	19.061	14.681
Atenciones dispositivo COSAM (Nº)	7.75	8.275	11.667	8.299
Cantidad de datos de urgencia (Nº)	17.786	24.13	24.56	18.837

**Proyectos de inversión:**

- Proyecto de Reposición Hospitalaria.
- Proyecto Servicio de Urgencia.
- Proyecto Central de Alimentación.
- Proyecto de remodelación de movilización y Talleres.

**3.3  
USUARIOS y  
USUARIAS  
INTERNOS Y  
EXTERNOS**

El Director o Directora del Hospital San José de Maipo debe interactuar fluidamente con:

**Usuarios Internos:**

Equipo directivo del Hospital (Subdirectores y jefaturas de su dependencia directa), todos los funcionarios y funcionarias del hospital, asociaciones de funcionarios y comités internos del establecimiento.

**Usuarios Externos:**

Para el Director o Directora el principal usuario es la población beneficiaria del Hospital. Se identifican también como usuarios externos de este cargo:

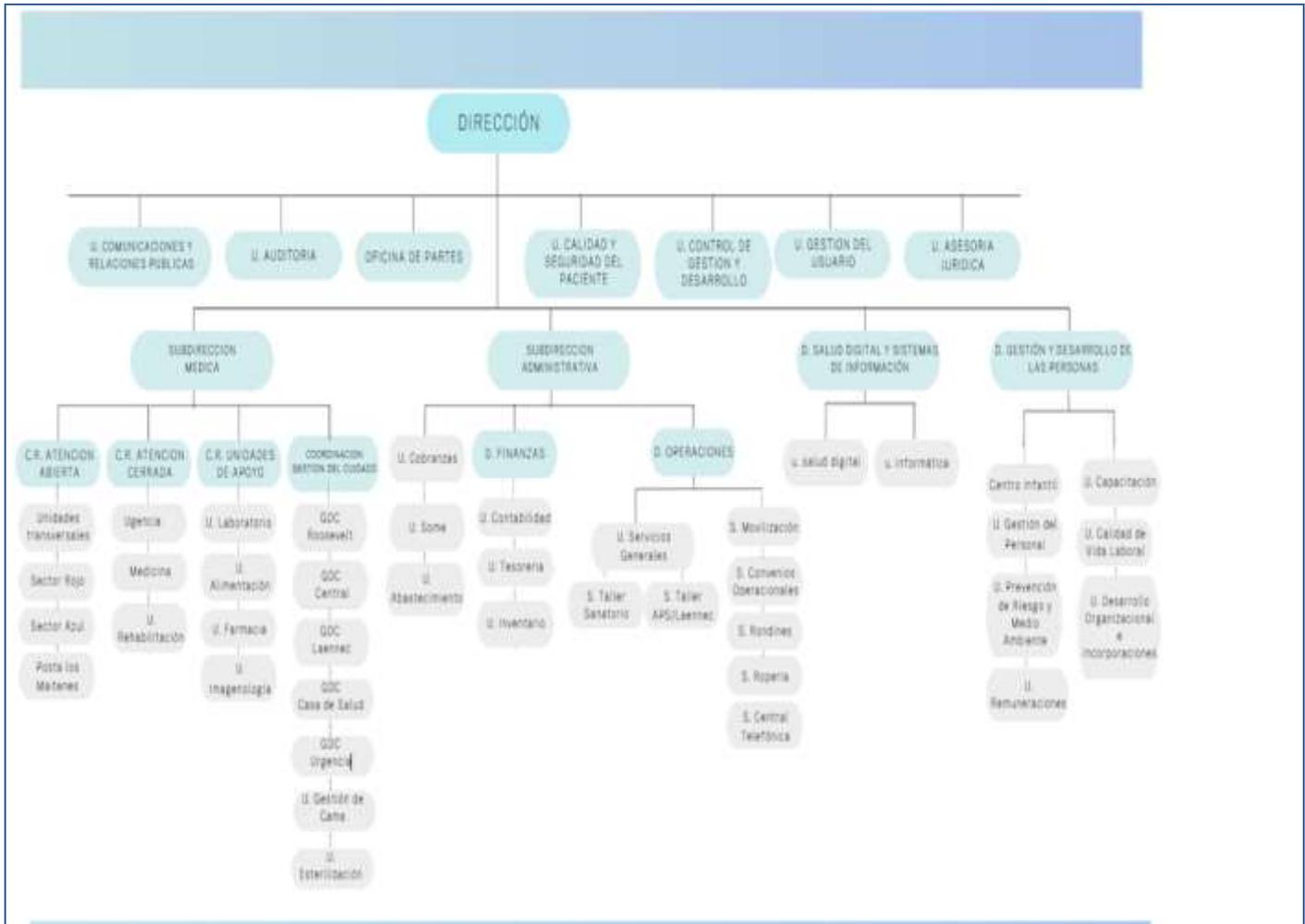
- Dirección del Servicio de Salud Metropolitano Sur Oriente
- Establecimientos de la red del Servicio de Salud Metropolitano Sur Oriente
- Ministerio de Salud
- Fondo Nacional de Salud
- Superintendencia de Salud
- Central Nacional de Abastecimiento
- Instituto de Salud Pública
- Contraloría General de la República
- Autoridad Sanitaria Regional
- Alcaldes
- Consejo Consultivo de Usuarios, voluntariado y organizaciones sociales
- Centros privados de salud
- Instituciones académicas

**Actores Claves:**

Las Asociaciones de funcionarios presentes en el establecimiento son:

ASOCIACIÓN DE FUNCIONARIOS	Nº AFILIADOS
Fenats Nacional	305
Fenats Unitaria	154
Apros (Profesionales)	76
<b>TOTALES</b>	<b>535</b>

### 3.4 ORGANIGRAMA



Los cargos del Servicio de Salud Metropolitano Sur Oriente que están adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública son los siguientes:

**Primer nivel jerárquico:**

1. Director o Directora del Servicio de Salud.

**Segundo nivel jerárquico:**

1. Director o Directora Atención Primaria.
2. Director o Directora Hospital de San José del Maipo.
3. Director o Directora Hospital Dr. Sotero del Río.
4. Director o Directora Hospital La Florida Dra. Eloísa Díaz.
5. Director o Directora Hospital Padre Hurtado.
6. Jefe o Jefa Departamento de Auditoría Servicio de Salud.
7. Subdirector Administrativo o Subdirectora Administrativa Servicio de Salud.
8. Subdirector Administrativo o Subdirectora Administrativa Hospital Dr. Sotero del Río.
9. Subdirector Administrativo o Subdirectora Administrativa a Hospital La Florida Dra. Eloísa Díaz.
10. Subdirector Médico o Subdirectora Médica Servicio de Salud.
11. Subdirector Médico o Subdirectora Médica Hospital Dr. Sotero del Río.
12. Subdirector Administrativo o Subdirectora Administrativa Hospital Padre Hurtado.
13. Subdirector Médico o Subdirectora Médica Hospital La Florida Dra. Eloísa Díaz.

## 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 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 fundamentalmente, 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, existe imposibilidad de desempeñar otra actividad laboral, en el sector público o privado, por regla general.

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.

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."

\*Limitación a la norma establecida en el artículo 1°, de la Ley N° 19.863

Los altos directivos públicos, por regla general, tendrán derecho a percibir dietas por la integración de directorios o consejos de empresas o entidades del Estado, con la salvedad de que 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 corresponde 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.

La compatibilidad descrita en los párrafos que anteceden, es sin perjuicio de disposiciones legales que limiten o restrinjan este derecho, como ocurre con las normas contenidas en las leyes periódicas de presupuestos del sector público. A la fecha de publicación de la presente convocatoria, se encuentra vigente el artículo 30 de la Ley N° 21.640, de Presupuestos del Sector Público correspondiente al año 2024, disposición que establece que determinados funcionarios y autoridades, 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 su remuneración, durante el presente ejercicio presupuestario.

Esta norma, podría tener vigencia o no para el ejercicio presupuestario del año 2025, 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.

-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.