

DIRECTOR O DIRECTORA HOSPITAL EL CARMEN DE MAIPÚ¹
SERVICIO DE SALUD METROPOLITANO CENTRAL
MINISTERIO DE SALUD
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 El Carmen de Maipú Dr. Luis Valentín Ferrada, le corresponde dirigir y gestionar las áreas técnico-asistenciales, administrativas, financieras y de gestión de personas del establecimiento, en conformidad a las disposiciones de la red asistencial del Servicio de Salud Metropolitano Central (SSMC) y de acuerdo a las políticas públicas del sector salud; para la entrega de un servicio de salud integral, oportuno y de calidad para su población beneficiaria, en coordinación con los otros establecimientos de la red asistencial y en concordancia con las políticas públicas vigentes.

Al asumir el cargo de Director o Directora del Hospital El Carmen de Maipú Dr. Luis Valentín Ferrada deberá 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 gestión del establecimiento en red, con énfasis en la calidad de atención a los usuarios y usuarias, focalizado en la implementación de las estrategias para aumentar producción y reducir tiempos de espera (considerando atención abierta, cerrada, quirúrgica, de urgencia y procesos de apoyo).
2. Liderar el desarrollo del plan estratégico del establecimiento, velando por el cumplimiento de los estándares definidos para la mantención de la calidad de establecimiento autogestionado en red y de la acreditación institucional.
3. Liderar, en el ámbito de su competencia y de forma coordinada con las directrices del SSMC, la optimización de sus recursos, el diagnóstico de brechas sanitarias de la red y el desarrollo de acciones y mecanismos atingentes en el establecimiento para que este aporte, en el corto y mediano plazo, en la priorización y resolución de dicha brecha.
4. Velar por la correcta, oportuna y eficiente administración de recursos humanos, financieros, infraestructura y equipamiento, a través del fortalecimiento de uso de sistemas de gestión de costos y control de producción, a fin de tender a la sostenibilidad financiera, además de velar por el cumplimiento de las metas de producción de las Garantías Explícitas de Salud (GES) y no GES, comprometidas con las autoridades pertinentes, entregando oportunamente la información de esta gestión.
5. Velar por una efectiva y eficiente gestión de personas en el establecimiento, a través del desarrollo permanente de sus competencias, de la retención de especialistas, promoción de acciones del cuidado de la salud mental del personal, el fortalecimiento de ambientes laborales saludables, y el trabajo colaborativo y sistemático con las asociaciones de funcionarios/as, que contribuyan significativamente al cumplimiento de los objetivos institucionales.

¹ Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 01-07-2025.
Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Pedro Contreras.

6. Evaluar de manera permanente las necesidades y el nivel de satisfacción de beneficiarios y beneficiarias del hospital e implementar estrategias de mejora.

1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

| | |
|--|----------------|
| Nº Personas que dependen directamente del cargo | 15 |
| Nº Personas que dependen indirectamente del cargo | 4.185 |
| Presupuesto que administra | M\$160.739.624 |

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 |
|--|--|
| 1. Impulsar estrategias institucionales que mejoren la accesibilidad, resolutivez y calidad de la atención de usuarios y usuarias, garantizando la continuidad de atención, 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>1.1 Implementar un plan de operaciones en concordancia con la planificación estratégica del hospital y lineamientos del SSMC, que permita mantener los indicadores de gestión clínica y eficiencia institucional, garantizando el cumplimiento de las garantías explícitas en salud y las prestaciones no GES comprometidas con las autoridades pertinentes, mediante el desarrollo de una adecuada programación y seguimiento (atención abierta, cerrada, quirúrgica, de urgencia y procesos de apoyo).</p> <p>1.2 Implementar estrategias que fortalezcan y optimicen la coordinación con la red de atención primaria y otros establecimientos de la red, con el propósito de mejorar la experiencia usuaria y reducir listas de espera.</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>1.4 Mantener un espacio de trabajo sistemático con la concesionaria e inspección fiscal, que asegure las condiciones de operación óptimas en el marco del contrato.</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>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, producción hospitalaria y el marco normativo vigente.</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

| | |
|--|--|
| <p>3. Fortalecer el modelo de atención centrado en usuarios y usuarias, respetando sus derechos y otorgando cobertura a sus necesidades.</p> | <p>3.1 Diseñar e implementar un plan de mejora continua para los procesos vinculados a la atención de pacientes y satisfacción usuaria, mediante instancias de participación de la comunidad usuaria.</p> <p>3.2 Diseñar y ejecutar planes de trabajo para establecer una relación sistemática con la comunidad organizada, a través del Consejo integrado de la red asistencial (CIRA), Consejo de Sociedad Civil (COSOC), Consejo de desarrollo Local (CDL).</p> <p>3.3 Desarrollar estrategias resolutiveas al interior del establecimiento para responder a los requerimientos que recoge la OIRS local.</p> |
| <p>4. Fomentar ambientes laborales saludables, inclusivos y con perspectiva de género, promoviendo una cultura institucional basada en el respeto, la equidad y la integridad en el ejercicio de la función pública.</p> | <p>4.1 Implementar planes de fortalecimiento del clima laboral y desarrollo de equipos, favoreciendo entornos de trabajo positivos, colaborativos y orientados a resultados, previniendo el ausentismo.</p> <p>4.2 Transversalizar el enfoque de género³ en la gestión de la institución y en la relación con los equipos, asegurando la equidad, la no discriminación y la corresponsabilidad en todos los niveles de la organización.</p> <p>4.3 Atraer, desarrollar y retener el talento especializado en salud, para el logro de trabajo en red, en concordancia con la planificación estratégica de la institución.</p> <p>4.4 Promover la integridad pública y la probidad en todos los procesos administrativos, como base de una cultura organizacional ética, coherente con los principios del Servicio Público.</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 **75%**. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$5.793.000.-** para un/a no funcionario/a del Servicio de Salud Metropolitano Central.

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 2% mensual sobre una base de cálculo que contempla el sueldo base y las asignaciones profesional, de responsabilidad superior y sustitutiva, por su 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

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.

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. En el presente cargo, si quien asume opta por el régimen de remuneraciones de la ley 19.664 la Asignación de Alta Dirección Pública es del **45% de las remuneraciones de carácter permanente**.

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, 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° 26, 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 públicas o privadas, y/o cargos de jefaturas 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. 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>C3. 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>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 (planta y contrata) | 4.200 |
| Presupuesto Anual | M\$160.739.624 |

3.2 CONTEXTO Y DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL HOSPITAL

Misión:

“Somos un establecimiento de salud, perteneciente a la red de salud del SSMC, centrado en las personas, con altos estándares de calidad y seguridad en los procesos asistenciales y administrativos, para lograr una atención de excelencia, oportuna, digna, confiable, inclusiva y cercana a las personas”.

Visión:

“Ser una institución de salud líder dentro del sistema público, referente de una atención segura, de calidad, oportuna, eficiente y centrada en las personas”.

Modelo de Gestión:

Hospital concesionado, integrado a la red asistencial, con responsabilidad sobre la articulación operativa y estratégica con la empresa concesionaria y con los actores de la red.

Descripción del Hospital El Carmen de Maipú:

El Hospital El Carmen de Maipú (HEC) es un hospital autogestionado, asistencial docente, que pertenece a la red de establecimientos dependientes del Servicio de Salud Metropolitano Central. Es uno de los 3 Hospitales de alta complejidad de su red junto al Hospital de Urgencia Asistencia Pública y del Hospital Clínico San Borja Arriarán.

El HEC cuenta con una dotación de 451 camas, 11 pabellones, 25 box de urgencias, 46 box de especialidades, 25 box de procedimientos y 11 sillones dentales, sumado a las dependencias de las unidades de apoyo como laboratorio, anatomía patológica, imagenología, entre otras, además de las dependencias administrativas, alcanzando una infraestructura aproximada de 70.000 m².

Su dotación supera las 4.200 personas, distribuidas en los estamentos médicos, profesionales no médicos, administrativos técnicos de nivel superior y personal auxiliar.

El HEC es uno de los establecimientos de alta complejidad de la Red del SSMC, que cuenta con los 3 servicios de urgencia, Adulto, Pedriátrica y urgencia obstétrica, lo que incide en toda su cadena de atención.

Cobertura Territorial y Población Usuaría:

La población asignada a su territorio incluye, principalmente a los habitantes de las comunas de Cerrillo y Maipú, las que superan los 600.000 usuarios.

Producción Clínica Asistencial del Hospital:

Sus principales indicadores de producción son:

| Indicadores de Producción | HEC | | |
|---|--------|--------|--------|
| | 2022 | 2023 | 2024 |
| Total IQ (Electivas Ambulatorias y No Ambulatorias, Urgencias Ambulatorias y No Ambulatorias y Menores) | 12023 | 14281 | 15080 |
| Intervenciones Quirúrgicas Electivas Ambulatorias | 2703 | 3251 | 4576 |
| Intervenciones Quirúrgicas Electivas No ambulatorias | 2631 | 2520 | 2133 |
| Intervenciones Quirúrgicas Urgencias Ambulatoria | 583 | 1026 | 1183 |
| Intervenciones Quirúrgicas Urgencias No Ambulatoria | 3317 | 2943 | 2458 |
| Intervenciones Quirúrgicas Menores | 2789 | 4541 | 4730 |
| Número de Partos totales | 2643 | 2782 | 2574 |
| Número total de Cesáreas (Electivas y de Urgencias) | 1090 | 1173 | 997 |
| Número total de Días Camas Ocupado | 152455 | 156617 | 152619 |
| Número total de Días Camas Disponibles | 173264 | 174290 | 173017 |
| Número total de Egresos Hospitalarios | 15487 | 16765 | 15917 |
| Total Consultas Médicas Especialidades | 134660 | 148606 | 152815 |
| Total Consultas Nuevas Especialidades | 45269 | 48586 | 54995 |
| Total Tele consultas (nuevas y controles) | 15866 | 20121 | 22166 |
| Total Consultas Urgencia Adulto * | 75515 | 66036 | 62467 |
| Total Consultas Urgencia Gineco obstétrica* | 15100 | 14987 | 14800 |
| Total Consultas Urgencia pediátrica* | 47130 | 43218 | 41257 |

Respecto a las principales listas de espera que el hospital mantiene, a diciembre 2024, se señalan en el siguiente cuadro:

| | N° Casos |
|--|----------|
| Lista Espera Quirúrgica | 5.796 |
| Lista Espera Consulta Nueva Especialidades | 40.040 |
| Lista Espera Odontológica | 8.036 |

**3.3
USUARIOS y
USUARIAS
INTERNOS Y
EXTERNOS**

Al Director o Directora del Hospital El Carmen de Maipú le corresponde interactuar con:

Usuarios Internos:

- Equipo Directivo (Subdirector/a de Gestión del Cuidado, Subdirector/a Gestión Asistencial, Subdirector/a de Administración y Finanzas y Subdirector/a 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.

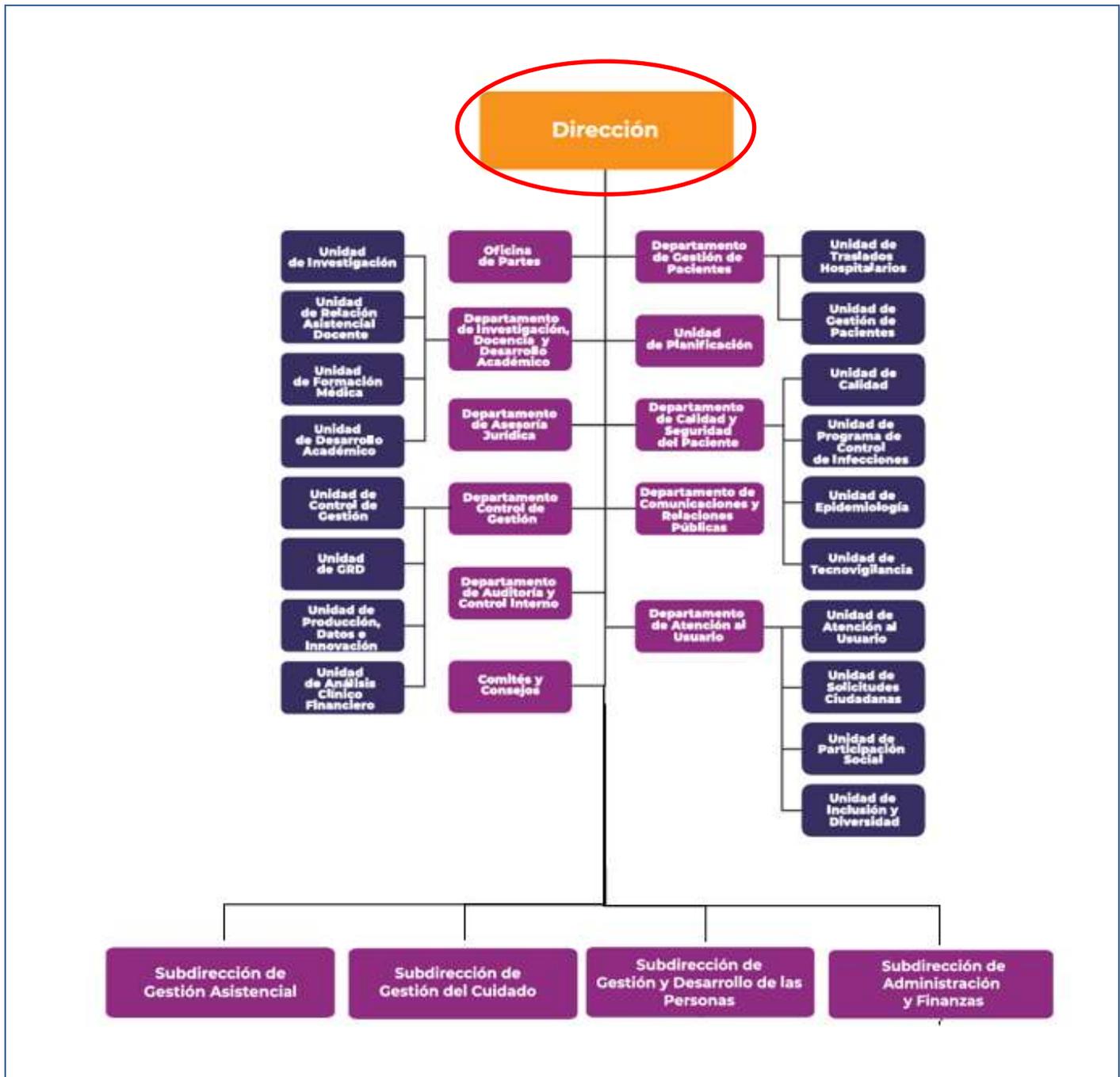
Usuarios Externos:

- Población usuaria del establecimiento.
- Consejo Consultivo y Organizaciones de la sociedad civil.
- Empresa concesionaria.
- Equipo Directivo de la Dirección del Servicio de Salud Metropolitano Central y establecimientos dependientes de la red.
- Autoridad Sanitaria Regional y Directivos del Ministerio de Salud.
- Fondo Nacional de Salud (FONASA).
- Contraloría General de la República.
- Proveedores y Mercado Público.
- Alcaldes Comuna Maipú Cerrillos y autoridades del Inter sector.
- Otros a través de Ley de Lobby.

Las Asociaciones de funcionarios existentes en el Hospital El Carmen de Maipú son las siguientes:

| Asociación de Funcionarios | Afiliados |
|------------------------------|-----------|
| Asociación Profesionales CRS | 152 |
| AFHEC Hospital El Carmen | 211 |
| FENATS CRS Maipú | 479 |
| FENATS Histórica | 844 |
| FENATS Progresista CRS | 475 |
| ASENF HEC | 170 |

3.4 ORGANIGRAMA DEL HOSPITAL



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

Primer Nivel:

- Director/a Servicio Salud SSMC

Segundo Nivel:

- SubDirector/a Gestión Asistencial SSMC
- Director/a Hospital Asistencia Pública
- Director/a Hospital El Carmen
- Director/a Hospital San Borja Arriarán
- Jefe/a Depto. Auditoría SSMC

- Jefe/a Subdirección Atención Primaria SSMC
- SubDirector/a Gestión Asistencial Hospital San Borja Arriarán
- SubDirector/a Gestión Asistencial Hospital El Carmen
- SubDirector/a Gestión Asistencial Hospital Urgencia Asistencia Pública
- Subdirector/a Administrativo SSMC
- SubDirector/a Administrativo Hospital San Borja Arriarán
- SubDirector/a Administrativo Hospital El Carmen

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/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.

-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.