

DIRECTOR O DIRECTORA HOSPITAL DR. FÉLIX BULNES CERDA¹
SERVICIO DE SALUD METROPOLITANO OCCIDENTE
MINISTERIO DE SALUD
II NIVEL JERÁRQUICO

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región Metropolitana, Santiago

I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO

**1.1 MISIÓN
Y FUNCIONES DEL
CARGO**

Al Director o Directora del Hospital Dr. Félix Bulnes Cerda, le corresponderá liderar y conducir la gestión clínica y administrativa del establecimiento, en forma eficiente y eficaz, otorgando prestaciones de salud integrales con calidad técnica, pertinencia y calidez para sus beneficiarios, propendiendo a tener una organización de excelencia, financieramente equilibrada, con procesos clínicos administrativos modernos, e integrada a los lineamientos del Ministerio de Salud y a la Red Asistencial del Servicio de Salud Occidente, velando por un adecuado clima organizacional.

Al asumir el cargo de Director/a del Hospital Dr. Félix Bulnes, le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Liderar el establecimiento hacia el cumplimiento de los objetivos sanitarios, plan de salud y modelo de atención, en coherencia con la planificación estratégica del Servicio de Salud y las prioridades ministeriales.
2. Participar y contribuir al proceso de articulación de la Red Asistencial y a la planificación de ésta, de acuerdo con los objetivos sanitarios definidos para su establecimiento, garantizando la adecuada administración de los recursos humanos, financieros, de infraestructura y equipamiento.
3. Optimizar el proceso asistencial de forma integral e integrado con su red, con altos niveles de eficiencia, calidad y centrado en el usuario, otorgando continuidad en la atención.
4. Garantizar la capacidad resolutoria del establecimiento, de acuerdo a la cartera de servicios definida por el Gestor de Red, optimizando los recursos propios y articulando con la Red Asistencial.
5. Fortalecer adecuadamente las relaciones de complementariedad del establecimiento con la comunidad y la Red Asistencial, para lograr establecer instancias de colaboración e integración con ellas.
6. Implementar estrategias tendientes a fortalecer el desarrollo de planes de calidad de vida y desarrollo de los funcionarios y las funcionarias, en concordancia con la planificación estratégica del Servicio de Salud.
7. Articular el trabajo de la participación comunitaria en beneficio de la población usuaria, con el fin de promover y mejorar la percepción de la satisfacción usuaria.
8. Velar por el equilibrio financiero, mediante el uso oportuno y eficiente de los recursos, infraestructura y equipamiento.

¹ Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 06-05-2025.
Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Solange Garreaud.

1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

Nº Personas que dependen directamente del cargo	16
Nº Personas que dependen indirectamente del cargo	3.524
Presupuesto que administra	M\$153.354.905.-

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. Liderar el diseño e implementación de estrategias orientadas a resultados, que aseguren el cumplimiento de los compromisos y metas institucionales establecidas por el Ministerio y Servicio de Salud, fortaleciendo la gestión y articulación eficiente de la red asistencial.	<p>1.1 Optimizar la articulación de la red asistencial mediante la implementación de un modelo de gestión estratégica, que impulse el incremento de los estándares de calidad y el cumplimiento de los compromisos establecidos, en el marco de la acreditación obtenida.</p> <p>1.2 Disminuir los tiempos de espera en consultas de especialidad e intervenciones quirúrgicas mediante una articulación eficiente de la red asistencial, fortaleciendo la continuidad y oportunidad en el acceso a la atención, e incrementando los niveles de satisfacción usuaria a través de una gestión efectiva de la cartera de prestaciones del establecimiento.</p> <p>1.3 Mantener actualizada la cartera de servicios y prestaciones en función del perfil epidemiológico y social de la población a cargo, asegurando una oferta pertinente, oportuna y alineada con las necesidades sanitarias de la comunidad.</p>
2. Fortalecer el modelo de gestión clínico- administrativa para obtener resultados medibles que aseguren un desempeño global, eficiente y efectivo del hospital, acorde con su condición de alta complejidad.	<p>2.1 Desarrollar e implementar una estrategia de gestión clínico-administrativa que optimice procesos, fortalezca el trabajo de los equipos de salud y mejore la oportunidad y calidad de la atención, asegurando el uso eficiente de los recursos en coherencia con la política de equilibrio financiero y la condición de hospital concesionado.</p> <p>2.2 Optimizar el uso de las tecnologías de la información como herramienta de apoyo a la gestión y a la toma de decisiones, potenciando el desarrollo de la red asistencial y la eficiencia operativa del establecimiento.</p>
3. Desarrollar y ejecutar estrategias que prioricen la atracción y retención del personal adecuado, para satisfacer de manera óptima la demanda de atención de la	3.1 Desarrollar e implementar estrategias para atraer y retener al personal adecuado, mediante la oferta de programas de capacitación continua y planes de desarrollo profesional.

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

población usuaria.	3.2 Gestionar estrategias que contribuyan a fortalecer la función asistencial-docente.
4. Consolidar procesos de gestión participativa en el diseño, ejecución y evaluación de las políticas y programas del Hospital con énfasis en la satisfacción usuaria, garantías en salud y el respeto a los deberes y derechos ciudadanos.	4.1 Potenciar las instancias de participación ciudadana existentes, con un enfoque intersectorial, con el fin de mejorar la satisfacción usuaria de la comunidad. 4.2 Garantizar un proceso eficiente y continuo de seguimiento para los pacientes que se trasladan asegurando la integración efectiva de los procesos de referencia y contra referencia.
5. Desarrollar e implementar iniciativas que promuevan ambientes laborales saludables en el hospital, que propicien la inclusión, la participación de funcionarias y funcionarios y la transversalización del enfoque de género ³ y la integridad pública en el ejercicio de sus funciones.	5.1 Fomentar mecanismos y promover acciones de buenas prácticas institucionales de acuerdo con los lineamientos de la Subdirección de Gestión y Desarrollo de Personas, que resguarden la integración y participación de funcionarias y funcionarios de los equipos de trabajo y que contribuyan a mejorar el clima laboral del hospital. 5.2 Incorporar en su gestión la integridad pública en todas sus líneas, fortaleciendo el principio de probidad y altos estándares éticos.

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 **4º** de la Escala de Remuneraciones de los Servicios de Salud, regidos por la Ley N° 18.834 y DL. 249, más un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de un **90%**. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$5.932.000.-** para un/a no funcionario/a del Servicio de Salud Metropolitano Occidente.

Después de cumplir un año calendario completo en el cargo recibirá en los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre asignaciones de estímulo que pueden alcanzar un 13% mensual sobre una base de cálculo que contempla el sueldo base y las asignaciones profesional, de responsabilidad superior y sustitutiva, en conformidad a un proceso de evaluación de metas y participación efectiva en la junta calificadora central.

No obstante la remuneración detallada, los cargos de Directores/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

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.

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 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° 29, 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 3 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

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.

2.4 COMPETENCIAS PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

Este componente es evaluado por las empresas consultoras en la segunda fase de la **etapa III** que corresponde a la **Evaluación por Competencias**. Su resultado determina en promedio, un 5% de postulantes que pasan a las entrevistas finales con el Consejo de Alta Dirección Pública o Comité de Selección, según sea el caso.

COMPETENCIAS

C1. VISIÓN ESTRATÉGICA

Capacidad para generar análisis de los desafíos estratégicos y futuros de la organización, considerando su contexto y características. Desarrolla un plan estratégico o de trabajo consistente y efectivo, identificando oportunidades, evaluando su impacto y estableciendo acciones que permitan el respaldo de los grupos de interés.

C2. GESTIÓN Y LOGRO

Capacidad para impulsar proyectos o iniciativas desafiantes para las metas de la organización, gestionando los planes de trabajo de manera ágil, orientando al equipo hacia el logro de objetivos y definiendo indicadores de éxito para gestionar el avance y cumplir con el logro de resultados de calidad.

C3. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS

Capacidad para responder a situaciones emergentes de conflicto o crisis de manera efectiva, implementando planes de acción oportunos y generando las coordinaciones pertinentes para responder de forma temprana a la situación. Implica realizar una evaluación de las causas e impactos logrando un aprendizaje significativo para la organización.

C4. LIDERAZGO Y GESTIÓN DE EQUIPOS

Capacidad para alinear a los equipos de trabajo 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.

C5. MEJORA CONTINUA E INNOVACIÓN

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.

III. CARACTERÍSTICAS DEL HOSPITAL

3.1 DOTACIÓN

Dotación Total (planta y contrata)	3.540
Presupuesto Anual	M\$153.354.905.-

3.2 CONTEXTO Y DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

El Hospital Dr. Félix Bulnes Cerda es un establecimiento autogestionado de alta complejidad, es parte de la red asistencial del Servicio de Salud Metropolitano Occidente, y realiza prestaciones en salud definidas en su cartera de servicios, en la modalidad de atención de urgencia, atención ambulatoria y atención cerrada.

Durante el año 2020 fue inaugurado el nuevo Establecimiento concesionado, ubicado en la Comuna de Cerro Navia, cuenta con un total de 523 camas y 12 pabellones (2 de ellos gineco-obstétricos y 2 de urgencia). En el mes de noviembre de 2024 se inició el proceso de reacreditación del establecimiento, actualmente a la espera de los resultados.

La cartera de prestaciones del Hospital Félix Bulnes Cerda, son: Pediatría, Medicina, Ginecología, Cirugía Adulto, Psiquiatría, Neurología, Traumatología y Otorrino.

Misión del Hospital:

“Somos un hospital público autogestionado asistencial docente de alta complejidad integrado a la red; al servicio de la comunidad, que brinda atención de salud oportuna, integral, humanizada y de calidad”.

Visión del Hospital:

“Ser reconocido como el mejor hospital público asistencial docente de Chile; innovador, centrado en brindar una atención integral y humanizada a las personas, a sus familias y a la comunidad, con altos estándares de calidad y seguridad”.

Valores de la Institución:

Compromiso, Trabajo en Equipo, Ética, Excelencia y Respeto y Empatía.

Cobertura territorial y Población:

El Hospital Dr. Félix Bulnes Cerda, es parte del Servicio de Salud Metropolitano Occidente, y centro de referencia en Urgencia Infantil, atiende las poblaciones de las comunas de Cerro Navia, Pudahuel, Parte de Quinta Normal y Renca, y derivación de Peñaflor y Curacaví, con una población usuaria de 509.586 personas.

Producción Clínica-Asistencial del Hospital:

ACTIVIDAD	AÑO 2022	AÑO 2023	AÑO 2024
Consultas de Urgencia ¹	151.964	128.140	130.343
Consultas de Especialidad Médica	115.917	132.810	144.500
Partos	3.248	3.098	2.732
Exámenes de Laboratorio	1.958.342	1.691.802	1.741.349

INDICADORES DE HOSPITALIZACION			
Nº de Camas	471	523	523
Egresos	20.803	21.091	20.861
Índice Ocupacional	92,80	91,58	90,30
Promedio Días Estada	8,24	8,27	8,27
Intervenciones Quirúrgicas	12.356	14.735	15.219
<i>Electivas Mayores No Ambulatorias</i>	3.963	4.998	4.702
<i>Electivas Mayores Ambulatorias</i>	3.396	4.454	5.176
<i>Urgencia Mayor No Ambulatorias</i>	4.759	5.143	4.961
<i>Urgencia Mayor Ambulatorias</i>	238	140	380
Teleconsultas	8.288	-	
Teleinterconsulta Medicina Abreviada		830	6.430

¹ Refiere a Atención médica Niño y Adulto + Gineco-Obstetra

La **lista de espera quirúrgica** del Establecimiento, asciende a **3.678** casos, mientras la lista de espera de **nueva especialidad** registra **29.400** casos, y la lista de espera **Odontológica** registra **12.569** casos, todas con fecha de corte a abril de 2025.

En cuanto a los aspectos financieros, la **deuda** de este establecimiento asciende a **M\$8.815.664.-**, al 31 de marzo de 2025.

3.3 USUARIOS y USUARIAS INTERNOS Y EXTERNOS

Al Directora/a del Hospital Clínico Dr. Félix Bulnes Cerda le corresponde interactuar con:

Usuarios Internos:

- Equipo Directivo: Subdirector/a Médico/a, Director/a de Atención Ambulatoria, Subdirector/a Apoyo Clínico, Subdirector/a de Gestión del Cuidado, Subdirector/a de Desarrollo y Subdirector/a de Gestión de Personas.
- Jefes de Servicios, Departamentos y Unidades de apoyo.
- Los funcionarios/as y sus estamentos en variadas actividades relacionándose con toda la comunidad del Establecimiento.
- Comités de gestión del hospital.

Usuarios Externos:

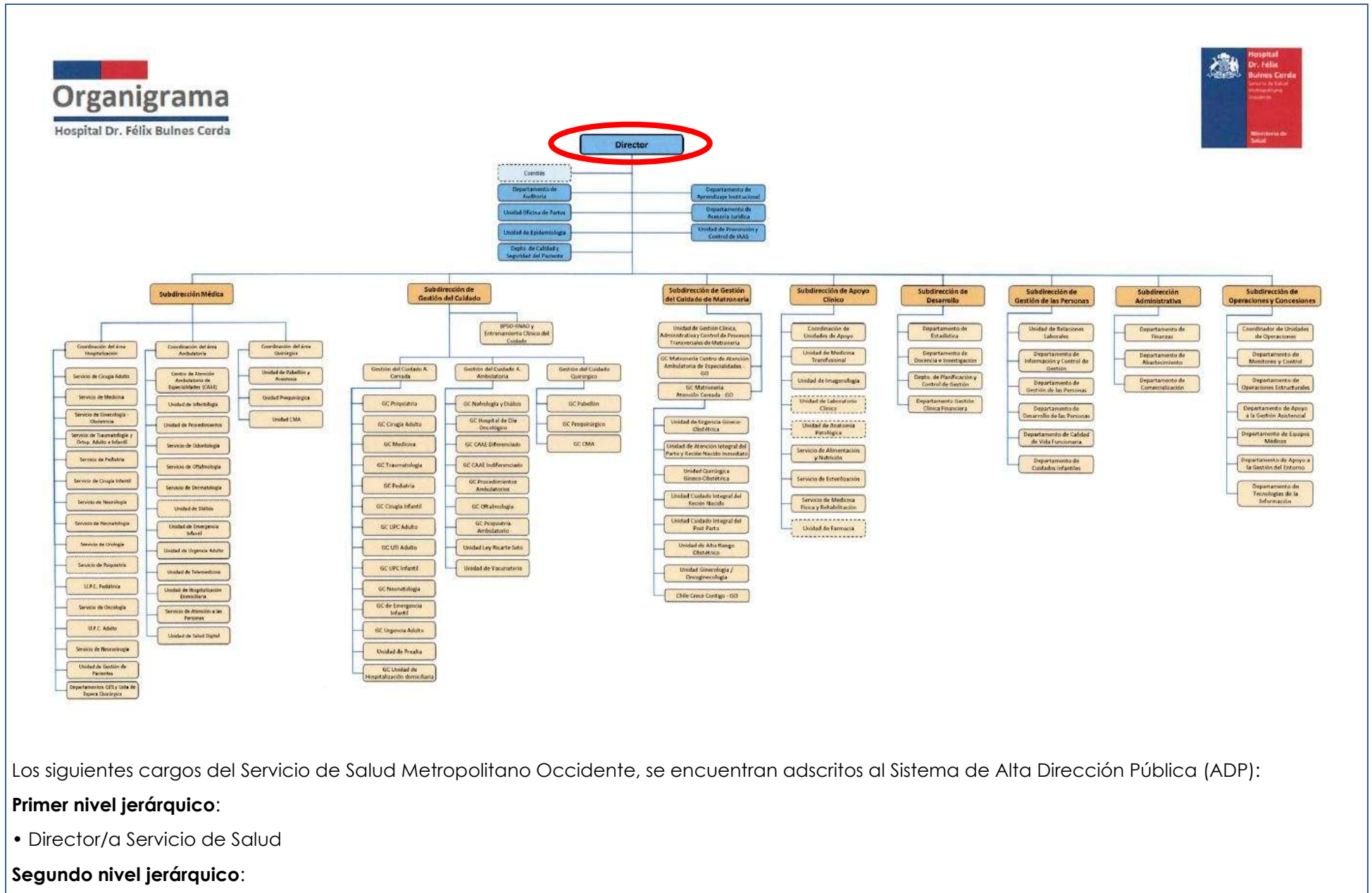
- La población usuaria, sus organizaciones y representantes de la comunidad.
- Equipo Directivo de la Dirección del Servicio de Salud Metropolitano Occidente y Subsecretaría de Redes Asistenciales.
- Fondo Nacional de Salud (FONASA), responsable de la gestión de los fondos de operación de la red asistencial, convenios suscritos y cumplimiento de las Garantías GES. Así como la recuperación del copago cuando corresponda.
- Contraloría General de la República, se relaciona facilitando y entregando la información solicitada por este órgano contralor en los procesos de fiscalización. Así como también se establece una relación de apoyo y asesoría legal en el quehacer de la administración pública.
- División de Presupuestos del Ministerio de Salud.
- Organizaciones comunitarias y voluntariado activo, cuyo foco es brindar servicio directo a pacientes correspondientes al Servicio de Salud y su Red Asistencial en Atención Primaria.
- Central de Abastecimiento
- Superintendencia de Salud
- Centros de Formación y Universidades.

- Autoridades regionales y comunales.

Actores Claves

ASOCIACIÓN	Nº Afiliados
Asociación de Funcionarios	924
ASENF Asociación de Enfermeras/os	132
FENATS	595
APRUS	327
ATEP	349
Asociación Médicos	200
TOTAL	2.527

3.4 ORGANIGRAMA DEL HOSPITAL



Los siguientes cargos del Servicio de Salud Metropolitano Occidente, se encuentran adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública (ADP):

Primer nivel jerárquico:

- Director/a Servicio de Salud

Segundo nivel jerárquico:

- Subdirector/a Administrativo/a Servicio de Salud
- Subdirector/a Médico/a Servicio de Salud
- Jefe/a Departamento de Auditoría
- Director/a Atención Primaria
- Director/a Hospital San Juan de Dios
- Subdirector/a Administrativo/a Hospital San Juan de Dios
- Subdirector/a Médico/a Hospital San Juan de Dios
- Director/a Hospital Félix Bulnes Cerda
- Subdirector/a Administrativo/a Hospital Félix Bulnes Cerda
- Subdirector/a Médico/a Hospital Félix Bulnes Cerda
- Director/a Instituto Traumatológico
- Subdirector/a Administrativo/a Instituto Traumatológico
- Subdirector/a Médico/a Instituto Traumatológico
- Director/a Hospital de Melipilla
- Subdirector/a Médico/a Hospital de Melipilla
- Director/a Hospital de Peñaflor
- Subdirector/a Médico/a Hospital de Peñaflor
- Director/a Hospital de Talagante
- Subdirector/a Médico/a Hospital de Talagante
- Director/a Hospital Curacaví
- Subdirector/a Médico/a Hospital de Curacaví

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.