

## I. PERFIL DE SELECCIÓN

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 21-07-2015  
Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Fernando Contreras M.

### **DIRECTOR/A HOSPITAL PITRUFQUÉN SERVICIO DE SALUD ARAUCANÍA SUR**

#### 1. REQUISITOS LEGALES

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

Fuente: Artículo 2º, del DFL N° 25 del 18 de julio de 2008, del Ministerio de Salud.

#### 2. FACTOR PROBIDAD

Capacidad para conducirse conforme a parámetros de probidad en la gestión de lo público, e identificar conductas o situaciones que pueden atentar contra tales parámetros. Capacidad para identificar y aplicar estrategias que permitan fortalecer estándares de transparencia y probidad en su gestión y métodos de trabajo idóneos para favorecerlas.

#### 3. ATRIBUTOS PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

| DESCRIPCIÓN  | PONDERADOR |
|--|------------|
| 1. VISIÓN ESTRATÉGICA                              | 15 %       |
| 2. GESTIÓN Y LOGRO                                 | 20 %       |
| 3. RELACIÓN CON EL ENTORNO Y ARTICULACIÓN DE REDES | 15 %       |
| 4. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS                | 10 %       |
| 5. LIDERAZGO                                       | 20 %       |
| 6. INNOVACIÓN Y FLEXIBILIDAD                       | 10 %       |
| 7. CONOCIMIENTOS TÉCNICOS                          | 10 %       |

## **DICCIONARIO DE ATRIBUTOS**

### **1. VISIÓN ESTRATÉGICA**

Capacidad para detectar y comprender las señales sociales, económicas, tecnológicas, culturales, de política pública y políticas del entorno local y global e incorporarlas de manera coherente a la estrategia institucional.

### **2. GESTIÓN Y LOGRO**

Capacidad para orientarse al logro de los objetivos, seleccionando y formando personas, delegando, generando directrices, planificando, diseñando, analizando información, movilizandorecursos organizacionales, controlando la gestión, sopesando riesgos e integrando las actividades de manera de lograr la eficacia, eficiencia y calidad en el cumplimiento de la misión y la planificación estratégica del Hospital.

Habilidad para gestionar estratégicamente los recursos del Hospital, reforzando una visión común de la salud pública, potenciando los acuerdos y el trabajo integrado, en pro de los objetivos de llevar a cabo la normalización y el proceso de acreditación del Hospital Pitrufquén.

Deseable contar al menos 2 años de experiencia en cargos directivos, o de jefaturas.

### **3. RELACIÓN CON EL ENTORNO Y ARTICULACIÓN DE REDES**

Capacidad para identificar a los actores involucrados (stakeholders) y generar las alianzas estratégicas necesarias para agregar valor a su gestión y/o para lograr nuevos resultados interinstitucionales, así como gestionar las variables y relaciones del entorno que le proporcionan legitimidad en sus funciones. Capacidad para comunicar oportuna y efectivamente lo necesario para facilitar su gestión institucional y afrontar, de ser necesario, situaciones críticas.

Capacidad para establecer interacciones claras, efectivas y oportunas con los clientes Internos, actores de la red asistencial y comunidad, en el contexto de reiniciar el proceso de la normalización del hospital.

### **4. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS**

Capacidad para identificar y administrar situaciones de presión, contingencia y conflictos y, al mismo tiempo, crear soluciones estratégicas, oportunas y adecuadas al marco institucional público.

### **5. LIDERAZGO**

Capacidad para generar compromiso de los funcionarios/as y el respaldo de las autoridades superiores para el logro de los desafíos de la Institución. Capacidad para asegurar una adecuada conducción de personas, desarrollar el talento, lograr y mantener un clima organizacional armónico y desafiante.

Habilidad para posicionarse y ser reconocido como líder al interior de la institución y de la comunidad, orientando y promoviendo relaciones de colaboración y compromiso,

empoderando los equipos hacia el logro de los objetivos del establecimiento y generando una visión sistémica, que facilite la coordinación y el trabajo en conjunto con la Red Asistencial, con foco en el marco del proceso de normalización del hospital.

## 6. INNOVACIÓN Y FLEXIBILIDAD

Capacidad para transformar en oportunidades las limitaciones y complejidades del contexto e incorporar en los planes, procedimientos y metodologías, nuevas prácticas tomando riesgos calculados que permitan generar soluciones, promover procesos de cambio e incrementar resultados.

## 7. CONOCIMIENTOS TÉCNICOS

Es altamente deseable contar con experiencia, en materia de dirección y gestión de establecimientos de salud y/o redes asistenciales de salud, en un nivel apropiado para las necesidades de éste cargo.

## II. DESCRIPCIÓN DE CARGO

### 1. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO

|                    |  |
|--------------------|--|
| Nivel Jerárquico   | II Nivel Jerárquico                        |
| Servicio           | Servicio de Salud Araucanía Sur            |
| Dependencia        | Director/a Servicio de Salud Araucanía Sur |
| Ministerio         | Ministerio de Salud                        |
| Lugar de Desempeño | Pitrufquén                                 |

### 2. PROPÓSITO DEL CARGO

#### MISIÓN

Al/La Director/a del Hospital Pitrufquén, le corresponde dirigir y gestionar las áreas técnico-asistencial y administrativas del establecimiento, procurando la entrega de un servicio de salud integral, oportuno y de calidad para sus beneficiarios, con un adecuado funcionamiento de las áreas de su dependencia, en coordinación con los otros establecimientos de la red asistencial del Servicio de Salud Araucanía Sur.

#### FUNCIONES ESTRATÉGICAS

Al asumir el cargo de Director/a del Hospital Pitrufquén, le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Dirigir y gestionar el Hospital, para el cumplimiento de los objetivos sanitarios, modernización de las redes asistenciales, plan de salud y modelo de atención, en los ámbitos de su competencia conforme con el marco normativo vigente.
2. Gestionar las relaciones de complementariedad del establecimiento con la comunidad local, la red asistencial y el sector privado, para lograr establecer instancias de

colaboración e integración con el entorno.

3. Velar por el cumplimiento del plan de salud y modelo de atención que posea el establecimiento, para dar cumplimiento a lo contenido en la Reforma de Salud y al plan de modernización de las redes asistenciales.
4. Velar por la gestión de los recursos financieros, humanos y administrativos, cumpliendo con las metas del establecimiento y de la red asistencial, en el marco de la satisfacción de los usuarios/as.

**DESAFÍOS DEL CARGO Y LINEAMIENTOS PARA EL CONVENIO DE DESEMPEÑO**

| <b>DESAFIOS</b>  | <b>LINEAMIENTOS GENERALES PARA EL CONVENIO DE DESEMPEÑO</b>  |
|--|--|
| <p>1. Mejorar la accesibilidad, resolutivez y calidad en la atención de usuarios, garantizando el acceso a la atención integral.</p>   | <p>1.1 Elaborar e Implementar un plan estratégico que permita consolidar la normalización del nuevo Hospital de la ciudad de Pitrufquén.</p> <p>1.2 Generar un plan estratégico para alcanzar y mantener la acreditación hospitalaria y los estándares asociados.</p> <p>1.3 Diseñar e implementar estrategias y procedimientos que permitan mejorar la satisfacción usuaria y disminuir los tiempos de espera de los usuarios.</p> <p>1.4 Garantizar el cumplimiento de las garantías explícitas de salud del Hospital, en particular la ejecución de los programas de prestaciones GES Y no GES valoradas comprometidos con FONASA.</p> <p>1.5 Generar instancias de participación de la comunidad para contribuir al desarrollo de la gestión institucional.</p> <p>1.6 Implementar y optimizar estrategias que permitan una mejor coordinación con la red de salud del Servicio.</p> |
| <p>2. Desarrollar y optimizar la gestión de las personas del Hospital y de los recursos asociados, para la entrega de un servicio oportuno y eficiente a los usuarios internos y externos.</p> | <p>2.1 Implementar y ejecutar una política de gestión de personas que desarrolle y fortalezca los equipos de trabajo clínicos/asistenciales como los administrativos, fortaleciendo la gobernanza institucional.</p> <p>2.2 Elaborar e implementar un plan</p>   |

|  |   |
|--|---|
|  | <p>estratégico de comunicación interna, con las diferentes instancias de la institución y de la red asistencial.</p> <p>2.3 Desarrollar un plan que permita la atracción y retención de especialistas, fortaleciendo la continuidad de especialidades clínicas.</p> |
| <p>3. Fortalecer el equilibrio financiero, contribuyendo a una gestión eficiente y efectiva del establecimiento.</p> | <p>3.1 Diseñar y ejecutar un plan estratégico que considere la aplicación y desarrollo de políticas financieras, orientadas al uso eficiente de los recursos.</p> <p>3.2 Diseñar, implementar y ejecutar un plan de cobros, pagos y compras de servicio.</p>        |

### 3. ORGANIZACIÓN Y ENTORNO DEL CARGO

#### CONTEXTO DEL CARGO

El Ministerio de Salud centra sus esfuerzos en potenciar la red asistencial en todos sus niveles, focalizándose en desarrollar una mejor gestión y efectividad en la atención, con el fin de elevar la capacidad diagnóstica y resolutoria de la red asistencial del país, a partir de:

- El desarrollo de estrategias que fortalecen principalmente la atención primaria como programas que buscan promover conductas saludables, la prevención de enfermedades crónicas y programas odontológicos, entre otros.
- La disminución del déficit de especialidades médicas, resaltando políticas para aumentar el ingreso de más médicos al sistema de atención primaria y de especialistas a la red, desarrollando estrategias para su retención.
- El aumento y/o mejora de la infraestructura institucional de la red, potenciando el plan de inversión pública, que permite el uso de recursos en recintos hospitalarios y de atención primaria, tanto en construcción como en mejoras, así como también equipos y equipamientos médicos.

Debido a lo anterior, se desarrollara un "Plan de Inversión Pública en Salud", para lo cual se aumentarán los recursos inyectando un monto de 4.000 millones de dólares con el fin de elevar la capacidad diagnóstica y resolutoria.

La Región de la Araucanía, ubicada en la zona centro-sur de país, se divide político-administrativamente en 2 provincias (Malleco y Cautín) y 32 comunas; de éstas últimas, 11 pertenecen a la provincia de Malleco y las 21 comunas restantes a la Provincia de Cautín, en donde igualmente se encuentra la Capital Regional, Temuco. La densidad poblacional, en la Araucanía llega a los 30,7 hab. /Km<sup>2</sup>, la que se concentra mayoritariamente en la Provincia de Cautín. Esta provincia tiene

660.576 habitantes, de los cuales se declaran de etnia mapuche 170.490 personas, lo que representa un 25,6% del total de la población de la provincia.

El Servicio Salud Araucanía Sur es un organismo del Estado, distribuido en toda la provincia de Cautín, tiene 1.010.344 habitantes INE, de los cuales 804.618 son beneficiarios, lo que representa un 79,6%.

La misión del servicio de salud es: "Entregar atención integral de salud en red, con calidad, centrada en las personas, participativa y con enfoque intercultural".

La red asistencial del Servicio de Salud Araucanía Sur, se compone de 193 Establecimientos, de los cuales 136 son Postas de Salud Rural, 8 son Centros Comunitarios de Salud Familiar, 9 Centros de Salud que cuentan con Servicios de Atención Primaria de Urgencia (1 Centro de Salud Urbano y 8 Centros de Salud Familiar), 3 Centros de Salud Rural, 14 Centros de Salud Familiar sin atención primaria de Urgencia, 1 Centro de Referencia de Salud, 4 Centro de Salud Mental Comunitario, 3 Clínicas Móviles Dentales. Los establecimientos dependientes son:

- 1 Hospital de alta complejidad, Autogestionado en Red: Hospital Dr. Hernán Henríquez Aravena de Temuco.
- 4 Hospitales de Mediana Complejidad: Hospital Intercultural de Nueva Imperial, Hospital de Lautaro, Hospital de Pitrufquén, Hospital de Villarrica.
- 8 Hospitales de baja complejidad: Hospital de Carahue, Hospital de Cunco, Hospital de Gorbea, Hospital de Galvarino, Hospital de Loncoche, Hospital de Vilcún, Hospital de Puerto Saavedra, Hospital de Toltén.
- 1 Consultorio: Consultorio Miraflores, que cuenta con atención de nivel primario y secundario.
- 2 Establecimientos delegados: Hospital de Pucón y Hospital Makewe.

Además, el Servicio de Salud Araucanía Sur cuenta en la ciudad de Nueva Imperial con un complejo de salud mapuche en donde se ofrecen determinadas acciones de salud con especialistas formados en la cosmovisión de la etnia originaria, dicho establecimiento asistencial es administrado por una asociación mapuche a través de un convenio con el Servicio de Salud.

Los establecimientos nodo derivan aquellos problemas de salud que requieran prestaciones de mayor complejidad al Hospital Dr. Hernán Henríquez Aravena, establecimiento que concentra la capacidad resolutive de la mayor complejidad biomédica del Servicio, formando parte de las macredes nacionales en algunas patologías específicas.

Este modelo de red ha requerido ajustes específicos debido a la dinámica de dotaciones de especialistas y ofertas de

prestaciones, por lo que en algunas especialidades es el propio Hospital Dr. Hernán Henríquez el que se convierte en nivel secundario o nodo de derivación para otros centros de referencia de especialidades. Adicionalmente, algunos centros de salud del nivel primario han incorporado algunos profesionales de especialidades generales como pediatría o medicina interna, además el programa de resolutivez en el nivel primario transfiere recursos que permiten resolver en las mismas comunas problemas de salud definidos para algunas especialidades, incluyendo la estrategia Unidad de Atención Primaria Oftalmológica (UAPO).

Los desafíos el Hospital Pitrufquén corresponden a fortalecerse como un establecimiento nodo de mediana complejidad, organizado en centros de responsabilidad, orientado al usuario, altamente participativo, comunidad-personal, y teniendo el desarrollo de las personas como eje fundamental.

El Hospital actualmente se encuentra en etapa de licitación del proceso de normalización y lo que se espera tras esta culminación es otorgar los siguientes servicios:

- Atención de salud mental (centro comunitario de salud mental y una unidad de corta estadía)
- Atención de urgencia
- Atención de especialidades médicas: pediatría, medicina general. Cirugía, gineco-obstetricia, oftalmología, psiquiatría, neurología.
- Atención especialidades odontológicas: ortodoncia, periodoncia odontopediatría, cirugía máxilo facial, endodoncia y rehabilitación dental.
- Atención rehabilitación kinésica
- Exámenes de laboratorio
- Exámenes de imagenología: radiografías simples y complejas, ecotomografía, mamografías y densitometrías.

Asimismo, dispondrá de 45 camas indiferenciadas, 8 camas UTI, 16 camas corta estadía psiquiátricas, 4 camas pensionado, 3 pabellones, 1 sala de parto y 12 puestos de diálisis.

Cabe señalar que además del/de la Director/a del Hospital de Lautaro, los siguientes cargos del Servicio de Salud Araucanía Sur, están adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública:

- Director/a Servicio de Salud
- Subdirector/a Médico/a Servicio de Salud
- Subdirector/a Administrativo/a Servicio de Salud
- Director/a Atención Primaria Servicio de Salud
- Jefe/a Departamento Auditoría
- Director/a Hospital Dr. Hernán Henríquez Aravena de Temuco
- Subdirector/a Administrativo/a Hospital Dr. Hernán Henríquez Aravena de Temuco.
- Subdirector/a Médico/a Hospital Dr. Hernán Henríquez

Aravena de Temuco.

- Director/a Hospital Nueva Imperial
- Director/a Hospital Villarrica
- Director/a Hospital Lautaro

## BIENES Y/O SERVICIOS

Los bienes y servicios entregados por el/la Director/a de Hospital de Pitrufquén son:

| HOSPITAL DE PITRUFQUEN             |        |        |        |        |
|------------------------------------|--------|--------|--------|--------|
| Actividad                          | 2011   | 2012   | 2013   | 2014   |
| Consultas de Morbilidad General    | 8.590  | 1.810  | 1.474  | 1039   |
| Consultas de Urgencia              | 35.690 | 46.998 | 48.069 | 45.284 |
| Consultas de Especialidad          | 11.557 | 10.747 | 11.409 | 11.317 |
| Partos Normales                    | 234    | 181    | 126    | 123    |
| Partos distócicos                  | 0      | 0      | 0      | 0      |
| Partos Cesáreas                    | 38     | 29     | 36     | 38     |
| Porcentaje de Cesáreas             | 14,0%  | 13,8%  | 22,2%  | 23,6%  |
| Egresos                            | 3.386  | 3.308  | 3.231  | 3.090  |
| Promedio días estada               | 4,2    | 4,1    | 4      | 4      |
| Índice Ocupacional                 | 65,1%  | 63,4%  | 66,3%  | 63,1%  |
| Intervenciones Quirúrgicas Mayores | 686    | 445    | 638    | 838    |
| Intervenciones Quirúrgicas Menores | 563    | 734    | 558    | 823    |
| Dotación de Camas                  | 59     | 59     | 52     | 52     |

Fuente: Servicio de Salud Araucanía Sur.

## EQUIPO DE TRABAJO

El equipo de trabajo del Director/a está conformado por el subdirector administrativo y subdirector médico, quienes son los asesores directos.

**Subdirector/a Administrativo/a:** Cumple la función de asesorar y colaborar con el director/a en la gestión administrativa del establecimiento en asuntos relativos a organizar, supervisar y evaluar la gestión de los departamentos de su dependencia, realizar la gestión financiera de acuerdo a las necesidades del establecimiento, la gestión de recursos humanos, establecer un sistema de planificación que le asegure la provisión de los insumos y medicamentos necesarios para otorgar las prestaciones de salud, entre otros.

**Subdirector/a Médico/a:** Asesora técnicamente al director/a definir y proponer a la dirección las prioridades en las acciones de salud, planificar la producción asistencial, coordinar, supervisar y controlar los servicios clínicos, controlar y evaluar el cumplimiento de las metas y objetivos programáticos, aprobados por la dirección.

**CLIENTES INTERNOS**

A Director/a del establecimiento, le corresponderá relacionarse con el equipo directivo y sus unidades de staff de colaboración directa, así como con los diversos comités transversales de trabajo.

Asimismo se relaciona con distintas comisiones constituidas en el hospital a través de reuniones en forma periódica.

**CLIENTES EXTERNOS**

El principal cliente del Director/a del Hospital de Pitrufquén es su población beneficiaria.

Interactúa en relación al cumplimiento de los objetivos sanitarios y ejecución de los planes y programas de salud, con la Dirección del Servicio de Salud Araucanía Sur y sus subdirecciones a través de estructuras formales e informales.

Adicionalmente, mantiene comunicación constante con organizaciones públicas o privadas de la comuna, de su provincia y del resto del país, con la atención primaria de salud municipal para garantizar la aplicación de políticas y programas de salud, con el sistema de atención médica de urgencia, con el Fondo Nacional de Salud, para el adecuado financiamiento de las prestaciones sanitarias y garantías explícitas de salud.

Además construye alianza en beneficio del Hospital con otros establecimientos, con autoridades de gobierno, municipios, SEREMIS, empresas privadas, fuerzas de orden público, organizaciones comunitarias, medios de comunicación e instituciones de educación superior, entre otras entidades locales.

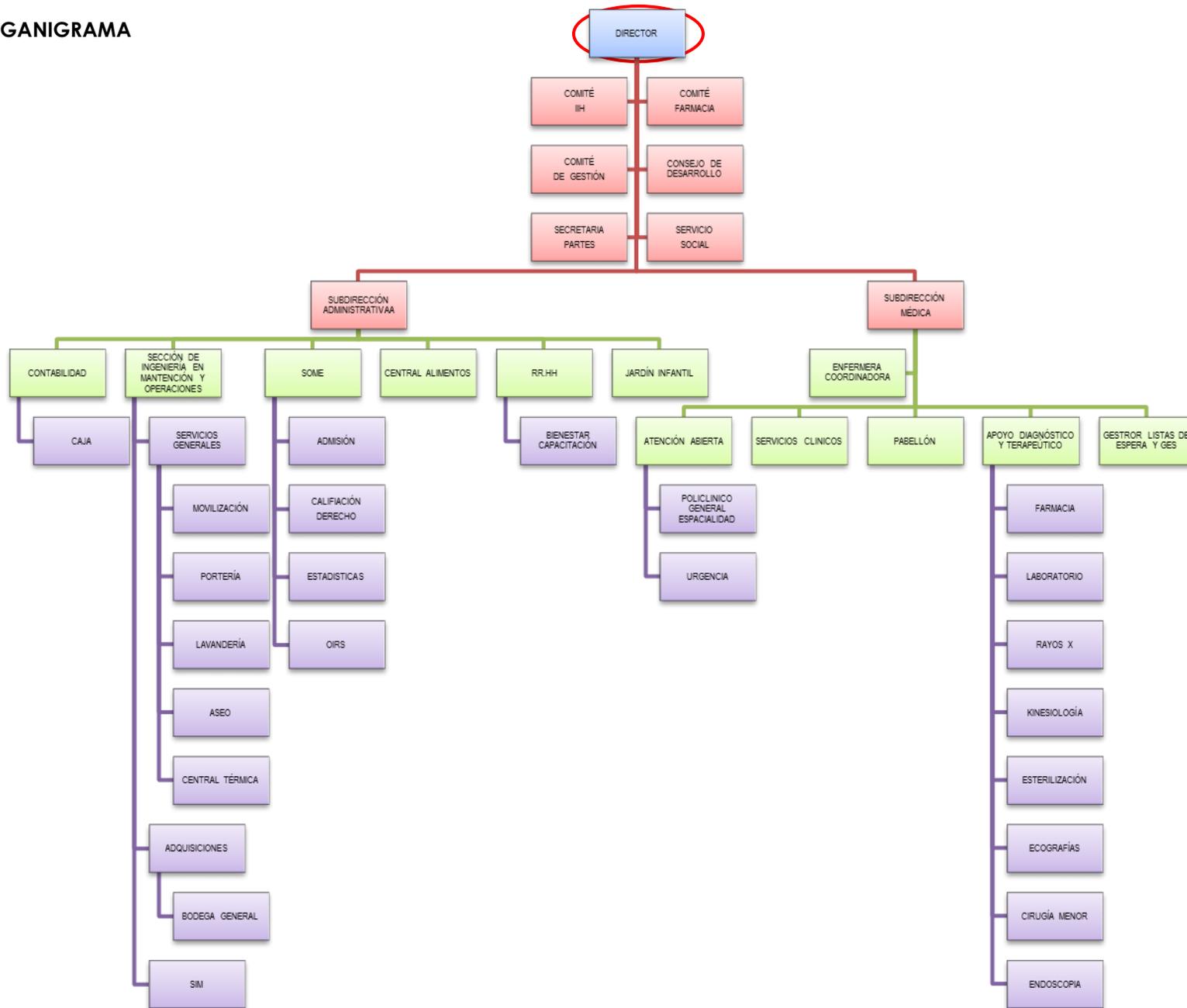
**DIMENSIONES DEL CARGO**

|  |                           |
|--|---------------------------|
| Nº Personas que dependen del cargo         | <b>175</b>                |
| Dotación total del servicio (hospital)     | <b>175</b>                |
| Dotación honorarios                        | <b>9</b>                  |
| Presupuesto que administra (hospital) 2015 | <b>\$ 4.301.897.000</b>   |
| Presupuesto del servicio 2015              | <b>\$ 178.358.809.000</b> |

Fuente: Servicio de Salud Araucanía Sur.

Ley de presupuesto año 2015, [www.dipres.cl](http://www.dipres.cl)

**ORGANIGRAMA**



**RENTA**

El cargo corresponde a un grado **7°** 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 **70%**. Incluye la asignación de zona. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$2.819.000.-** para un no funcionario, que se detalla a continuación:

| Procedencia   | Detalle Meses   | Sub Total Renta Bruta | Asignación Alta Dirección Pública 70% | Total Renta Bruta | Total Remuneración Líquida Aproximada |
|---|-----------------|-----------------------|---------------------------------------|-------------------|---------------------------------------|
| Funcionarios del Servicio*  | Todos los meses | \$1.993.231.-         | \$1.395.262.-                         | \$3.388.493.-     | \$2.833.409.-                         |
| <b>Renta líquida promedio mensualizada referencial para funcionario del Servicio</b>    |                 |                       |                                       |                   | <b>\$2.833.000.-</b>                  |
| No Funcionario**  | Todos los meses | \$1.983.288.-         | \$1.388.301.-                         | \$3.371.589.-     | \$2.818.787.-                         |
| <b>Renta líquida promedio mensualizada referencial para no funcionario del Servicio</b> |                 |                       |                                       |                   | <b>\$2.819.000.-</b>                  |

\***Funcionarios del Servicio:** Se refiere a los postulantes que provienen del mismo Servicio de Salud.

\*\***No Funcionario:** Se refiere a los postulantes que no provienen del mismo Servicio de Salud.

El no cumplimiento de las metas establecidas en el convenio de desempeño, que debe suscribir el alto directivo público, tendrá efectos en la remuneración en el siguiente año de su gestión.

La Renta detallada podría tener un incremento de hasta un 10% por redefinición del porcentaje de asignación de alta dirección pública.

#### **4. CONDICIONES DE DESEMPEÑO DE ALTOS DIRECTIVOS PÚBLICOS**

- Los nombramientos productos de los concursos públicos, abiertos y de amplia difusión, regulados en el Título VI de la Ley N° 19.882, tienen una duración de tres años y pueden ser renovados por la autoridad competente, esto es, aquella facultada para decidir el nombramiento, hasta dos veces, por igual plazo.
- El nombramiento es a través del Sistema de Alta Dirección Pública y para efectos de remoción se entenderán como cargos de exclusiva confianza. Esto significa que se trata de cargos 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.
- Los altos directivos públicos nombrados en los cargos deberán responder por la gestión eficaz y eficiente de sus funciones en el marco de las políticas públicas.
- Los altos directivos públicos deberán desempeñarse con dedicación exclusiva, es decir, existe imposibilidad de desempeñar otra actividad laboral, en el sector público o privado. Sin embargo, tratándose de los cargos de Director/a y de Subdirector/a Médico de Hospital o de Servicio de Salud 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 de Servicio de dicha opción y la distribución que hará de las horas respectivas, en su caso. (Artículo 4° de la Ley N° 20.261).
- El directivo nombrado por el Sistema de Alta Dirección Pública tendrá el plazo máximo de tres meses contados desde la fecha de su nombramiento para suscribir un convenio de desempeño con el jefe superior del servicio. El convenio aludido será propuesto por dicha autoridad dentro de los cinco días siguientes al nombramiento.
- El alto directivo público deberá informar anualmente a su superior jerárquico, del grado de cumplimiento de las metas y objetivos comprometidos en su convenio de desempeño. El no cumplimiento de las metas convenidas, tendrá efectos en la remuneración del directivo en el año siguiente de gestión.
- La renovación o no del nombramiento por un nuevo periodo es una decisión discrecional que compete únicamente a la autoridad. Para la renovación en el cargo por un nuevo período se tendrán en consideración, entre otros aspectos, las evaluaciones disponibles del alto directivo público, especialmente aquellas relativas al cumplimiento de los acuerdos de desempeño suscritos.
- El alto directivo público tendrá derecho a gozar de una indemnización equivalente al total de las remuneraciones devengadas en el último mes de desempeño, conforme a lo establecido en el inciso segundo 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 éste sea renovado.
- Los Directores/as de Hospital o Subdirectores Médicos, ya sea de Hospital o de Servicios de Salud que sean nombrados en virtud del Sistema de Alta Dirección Pública, podrán retener la propiedad de sus empleos anteriores incompatibles, sin derecho a remuneración. Este derecho se extenderá exclusivamente por el primer periodo de nombramiento en un

cargo afecto al Sistema de Alta Dirección Pública. (Artículo 14 de la ley N° 15.076, modificado por el artículo 8° de la Ley N° 20.261).