

I. PERFIL DE SELECCIÓN

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 23-04-2013
Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Lorenzo Álvarez G.

DIRECTOR/A HOSPITAL SAN CARLOS SERVICIO DE SALUD ÑUBLE

1. REQUISITOS LEGALES

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

Por tratarse de un Director/a de Hospital que tiene la calidad de Establecimiento de Autogestión en Red, se requerirá, además, competencia en el ámbito de la gestión en salud.

Fuente legal: Artículo 2° del DFL N° 19, de 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
A1. VISIÓN ESTRATÉGICA	15 %
A2. GESTIÓN Y LOGRO	20 %
A3. RELACIÓN CON EL ENTORNO Y ARTICULACIÓN DE REDES	15 %
A4. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS	10 %
A5. LIDERAZGO	20 %
A6. INNOVACIÓN Y FLEXIBILIDAD	10 %
A7. 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 del Hospital de San Carlos, de manera de identificar las prioridades de salud a abordar por el establecimiento de acuerdo a la realidad epidemiológica de la población beneficiaria.

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 funciones de la organización, a fin de contribuir con el cumplimiento de los compromisos de gestión de desempeño que el hospital asuma en conjunto con los lineamientos del servicio.

Habilidad para orientar y priorizar su gestión, integrando las directrices entregadas por el Servicio de Salud, articulando diferentes factores de su competencia y desarrollando estrategias de control, colaboración y asociación institucional, que permitan concretar la gestión clínica en beneficio de los usuarios de la red, en un contexto de normalización y autogestión de la institución.

Se valorará presentar a lo menos 2 años de experiencia en cargos directivos o de jefatura.

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.

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. Con la finalidad de fomentar, proteger y recuperar la salud de la población beneficiaria.

5. LIDERAZGO

Capacidad para generar compromiso de los funcionarios/as, en especial en el ámbito clínico de salud, acorde con las directivas establecidas por 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 validarse en la organización, motivando, comprometiéndose e integrando a los funcionarios en una visión colectiva, alineando directrices transversales y materializando las acciones en resultados, en el marco del proceso de modernización de la institución.

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

Deseable contar con conocimientos y/o experiencia en materias de dirección y gestión, en organizaciones públicas y/o privadas, en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo.

II. DESCRIPCIÓN DE CARGO

1. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO

Nivel Jerárquico	II Nivel Jerárquico
Servicio	Hospital San Carlos, Servicio de Salud Ñuble
Dependencia	Director/a Servicio de Salud Ñuble
Ministerio	Ministerio de Salud
Lugar de Desempeño	Ciudad de San Carlos

2. PROPÓSITO DEL CARGO

MISIÓN

A el/la directora/a de Hospital de San Carlos le corresponde gestionar los recursos técnico-asistenciales y administrativos del establecimiento, en coordinación con los otros establecimientos de la red asistencial, procurando la entrega de un servicio de Salud Integral, oportuno y de calidad para sus beneficiarios.

FUNCIONES ESTRATÉGICAS

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

1. Contribuir al cumplimiento de los objetivos sanitarios, modernización de las Redes Asistenciales, plan de salud y modelo de atención, contenidos en la reforma de salud en los ámbitos de su competencia.
2. Contribuir al proceso de articulación de la Red de Salud y a la planificación de ésta, de acuerdo con los objetivos sanitarios definidos para su establecimiento.
3. Desarrollar un proceso asistencial integral, con altos niveles de eficiencia y calidad, centrado en el usuario.
4. Velar por la adecuada administración de los recursos financieros, humanos, de infraestructura y equipamiento, cumpliendo con las metas del establecimiento y los definidos por la red asistencial.
5. Gestionar adecuadamente las relaciones de complementariedad del establecimiento con la comunidad y la red asistencial, para lograr establecer instancias de colaboración e integración con el entorno.
6. Velar por el adecuado cumplimiento de los derechos y deberes de las personas ante las atenciones de salud que se brinden en el establecimiento, así como de la difusión e implementación de herramientas tendientes a la concreción de los mismos.
7. Velar por el cumplimiento en tiempo y forma de las patologías que cuentan con garantías explícitas en salud GES, como también de aquellas no GES.

DESAFÍOS DEL CARGO

Al asumir el cargo de Director/a de Hospital de San Carlos deberá asumir los siguientes desafíos:

1. Consolidar el proyecto de normalización de la torre quirúrgica del Hospital, proponiendo e implementando planes de trabajo que permitan asegurar su equipamiento y funcionamiento para el año 2014.
2. Implementar estrategias que permitan controlar y asegurar el cumplimiento de los compromisos de gestión, para lograr los objetivos y metas institucionales y generar las condiciones para alcanzar la acreditación de calidad.
3. Ejecutar el plan estratégico del hospital en el ámbito clínico, con foco en la calidad de atención al usuario, para el fortalecimiento de la modernización de la institución e integración de la red.

3. ORGANIZACIÓN Y ENTORNO DEL CARGO

CONTEXTO DEL CARGO

Actualmente el sector salud se concibe como el área de desarrollo del país en la que se han producido importantes transformaciones en temáticas epidemiológicas, demográficas, sociales, tecnológicas y financieras.

La modernización del Estado y la Reforma de la Salud, constituyen ejes centrales en la gestión de los Servicios de Salud como gestor de la red asistencial, ajustándose a los principios que guían las políticas ministeriales de salud, que son los derechos ciudadanos, la equidad, solidaridad, calidad, participación y el cambio del modelo de atención.

Los Servicios de Salud, a través de sus establecimientos dependientes, enfrentan la tarea de concretar las labores directivas en la prestación de salud de la población, impactando fundamentalmente en el acceso expedito de los usuarios, los cuales pueden exigir legalmente sus garantías de atención, oportunidad, calidad y soporte financiero, teniendo como sustento de acción de régimen general de garantías y las garantías explícitas en salud.

El Servicio de Salud Ñuble, cubre el área geográfica de la provincia de Ñuble, perteneciéndoles las siguientes 21 comunas: Chillán, Chillán Viejo, Coihueco, Pinto, El Carmen, San Ignacio, Pemuco, Yungay, San Carlos, San Nicolás, Bulnes, Ranquil, Ñiquén, Quillón, Coelemu, Trehuaco, Portezuelo, Quirihue, Ninhue, Cobquecura y San Fabián. La población beneficiaria es de 455.400 personas aproximadamente.

Dentro de la red de salud Ñuble el Hospital de San Carlos es un establecimiento de mediana complejidad, siendo el centro de referencia y derivación de una micro red de establecimientos de menor complejidad.

El Hospital de San Carlos es el centro de referencia principal de las comunas de: Ñiquén, San Fabián, San Nicolás y San Carlos y éste a su vez refiere al Hospital Herminda Martín, de la ciudad de Chillán.

Este establecimiento Hospitalario posee una capacidad de 117 camas cuyo índice ocupacional se mantiene cerca del 60,6% con un promedio de días cama de 4,9, con una alta demanda en los servicios de medicina adulto y urgencia.

Su estructura funcional, considera los servicios clínicos de: Medicina, cirugía, pediatría, obstetricia y ginecología, pensionado y servicio dental; y las siguientes unidades de apoyo: unidad de emergencia, consultorio adosado de especialidades, pabellón quirúrgico, farmacia, imagenología, laboratorio clínico y kinesiología.

Junto con la normalización de la torre, proyecto de aproximadamente \$6.800.000.000.-, se proyecta el aumento de 3 a 6 pabellones quirúrgicos y la implementación y el equipamiento de la unidad tratamientos intensivos con 6 camas, con lo cual se espera aumentar la producción del establecimiento en el área quirúrgica; pudiendo desarrollar cirugías que por las complejidades del post operatorio, actualmente no se efectúan. Además la dotación de camas también se aumentará en 10, elementos que debieran repercutir en el aumento de la producción. A futuro, una vez finalizada la normalización de la torre, se proyecta el diseño y normalización del consultorio adosado de especialidades.

El hospital se plantea como objetivos estratégicos inmediatos, los siguientes:

- El desarrollo óptimo de su condición de Establecimiento Autogestionado en Red.
- La ejecución de su plan estratégico 2013-2015 de desarrollo.
- El cumplimiento de garantías explícitas en salud.
- El proyecto de normalización de la torre quirúrgica y la acreditación de calidad.

Cabe señalar que junto al Director del Hospital de San Carlos, del Servicio de Salud Ñuble, los siguientes cargos se encuentran adscritos al sistema de alta dirección pública:

- Director del Servicio de Salud.
- Subdirector médico del Servicio de Salud.
- Subdirector Administrativo del Servicio de Salud.
- Jefe del departamento de Auditoría del Servicio de Salud.
- Director de Atención Primaria del Servicio de Salud.
- Director del hospital de Chillán.
- Subdirector médico del Hospital de Chillán.
- Subdirector Administrativo del Hospital de Chillán.

**BIENES
Y/O SERVICIOS**

PRODUCCIÓN	AÑO 2010	AÑO 2011	AÑO 2012
Consultas Especialidad*	29.427	27.856	34.462
Consultas Emergencia	80.469	85.595	90.037
Hospitalización (días cama ocupados)	24.562	24.757	24.777
Egresos hospitalarios**	4.897	5.101	5.086
Intervenciones Quirúrgicas Mayores	1.340	1.531	2.791
Intervenciones Quirúrgicas menores	3.956	4.267	3.390
Exámenes Radiológicos***	30.373	28.472	23.712
Exámenes de Laboratorio	329.019	366.419	362.833
Exámenes de Anatomía Patológica	0	0	0
Partos Normales ****	447	396	363
Cesáreas	240	234	317
Consultas Odontológicas	66	730	241

Fuente: Estadísticas Servicio de Salud Ñuble – 2013

*Consultas Médicas Especialidades: Dentro de las especialidades, las consultas de psiquiatría se comenzaron a realizar en el Centro Comunitario de Salud Mental Familiar de San Carlos, dependiente de la Dirección del Servicio, por lo que no se imputan a la producción del Hospital.

** En el año 2011, hay una baja en el número de camas, la cual se originó por las pérdidas de ellas debido al terremoto.

***Exámenes Imagenología: Termino de Convenio para realizar toma de exámenes, con la I. Municipalidad de San Carlos.

****Disminución de partos, a consecuencia de la disminución de la natalidad a nivel provincial.

EQUIPO DE TRABAJO

El equipo de trabajo del Director/a Hospital San Carlos está conformado por:

Subdirector Médico: Encargado de gestionar y organizar el área asistencial del establecimiento, liderando el accionar de los/as jefes/as de los centros de responsabilidad del área clínica.

Enfermera coordinadora de Gestión del Cuidado: Contribuir al desarrollo de la gestión clínica hospitalaria mediante la organización de la red de gestión de los cuidados de enfermería entre los diferentes servicios y niveles de complejidad del Hospital de San Carlos, para asegurar la continuidad para el mejor cuidado de las personas, optimizando la utilización de los recursos humanos y materiales existentes en la implementación de los procedimientos técnicos y administrativos que se requieran.

Subdirector de Recursos Físicos y Financieros: Responsable de dirigir la elaboración del presupuesto anual del establecimiento, así como las actualizaciones del mismo, velando porque se apliquen las políticas, normas e instrucciones que impartan las autoridades correspondientes. Generar las condiciones para controlar y mantener el equilibrio financiero del establecimiento.

Subdirector de Recursos Humanos: Responsable de realizar la función de Gestión y Desarrollo de Recursos Humanos, para proveer y/o mantener una dotación de personal suficiente, competente y comprometido con los objetivos institucionales, velando por el fiel cumplimiento de la normativa legal vigente, en materias relevantes a los deberes, obligaciones y derechos de los funcionarios.

Secretaría y oficina de partes: Responsable de la recepción, distribución, archivo y despacho de la correspondencia oficial y reservada de la Dirección, así como dar el apoyo administrativo inmediato que requiere la Dirección, Subdirección Médica y Subdirección Administrativa, para el desarrollo de sus actividades.

Of. Auditoría: Responsable de Asesorar al Director del Establecimiento, a través de la fiscalización, evaluación, control y demás cometidos de la misma naturaleza, en los ámbitos administrativo, financiero, contable, asistencial y de gestión, de acuerdo a las necesidades o requerimientos tanto internos, de la Red Asistencial a la cual pertenece, del nivel Ministerial, como del Ejecutivo, mediante una estrategia preventiva, proporcionando información relevante para contribuir al logro de los objetivos institucionales, sectoriales y Gubernamentales.

Of. Calidad y seguridad del paciente: Encargado de desarrollar, coordinar, apoyar y fortalecer actividades sobre la calidad de la atención y seguridad de los pacientes en el Hospital.

Of. Epidemiología y control de IAAS: Encargado de coordinar, asesorar y cumplir la normativa vigente, respecto a la vigilancia de las enfermedades transmisibles que determina la notificación obligatoria,

garantizando la vigilancia, identificando problemas de salud en términos de Epidemia, Endemia y a través del análisis Epidemiológicos, tomando decisiones para la prevención y control a nivel nacional, regional o local. Contribuir a mejorar la calidad de la atención hospitalaria por medio de la disminución de las Infecciones Intrahospitalarias, cuyo objetivo general es prevenir Infecciones Intrahospitalarias, prevenir las infecciones que se transmite entre los pacientes y el equipo de salud y disminuir los costos asociados a las mismas.

Of. Reclamos y sugerencias, OIRS: Encargado de entregar información y orientación completa y oportuna a los usuarios. Recepcionar y gestionar las solicitudes ciudadanas y solicitudes de Ley 20.285.- (transparencia).

Consejo de desarrollo: Instancia asesora de la dirección del establecimiento que cumple una función principalmente informativa y educativa, en lo relacionado con el funcionamiento del hospital de San Carlos y otros temas de salud relevantes, comunicando a la comunidad los avances, proyectos, logros y necesidades del establecimiento y retroalimentando a la dirección respecto a los principales problemas y necesidades visualizadas en la comunidad.

Consejo consultivo: Es una instancia asesora de la dirección del Hospital que cumple una función consultiva y propositiva, recogiendo opiniones e iniciativas de la comunidad y el personal de salud, con el fin de mejorar la atención que se entrega a los usuarios, además de promover acciones de trabajo en conjunto de la comunidad con el equipo de salud, contribuir al compromiso de los ciudadanos con el fortalecimiento del servicio público de salud, la promoción de la salud y la calidad de vida e informar a la comunidad sobre el funcionamiento del Hospital de San Carlos y sobre otros temas de salud relevantes.

CLIENTES INTERNOS

El/la Directora/a del Hospital se relaciona con toda la dotación del establecimiento y además se vincula con:

Comité directivo, para la coordinación y planificación de las diversas subdirecciones, departamentos y oficinas, de manera que entre todas las dependencias exista una comunicación y planificación de la gestión.

Subdirectores. Coordinándose para la ejecución de tareas conjuntas y para la implementación de acciones acordadas entre las subdirecciones y el director.

Jefes de servicios clínicos y de las unidades de apoyo, para la correcta planificación y coordinación de la gestión asistencial.

Jefaturas administrativas del establecimiento, para la coordinación de la gestión administrativa y de apoyo a la gestión clínica.

En el hospital coexisten diferentes y relevantes organizaciones gremiales representativas de los funcionarios que interactúan con su equipo directivo: tales como la Federación de Trabajadores de la Salud (FENATS), Colegio Médico, Federación de Profesionales de la Salud (FENPRUS), asociaciones de funcionarios como auxiliares, técnicos paramédicos, administrativos, además de múltiples colegios profesionales de salud. Con ellos la relación es para atender a sus demandas así como también para difundir aspectos claves de la gestión.

CLIENTES EXTERNOS

Los Clientes externos corresponden principalmente:

Población beneficiaria y a los distintos actores públicos y privados.

Autoridades del sector, hospitales y consultorios integrantes de la red asistencial del servicio de salud.

Otros servicios públicos que aportan al desarrollo de la gestión pública de salud o a la protección social de la comunidad, así como también con la comunidad organizada

Centros privados de salud, instituciones académicas, proveedores de insumos y de tecnología en equipamiento hospitalario.

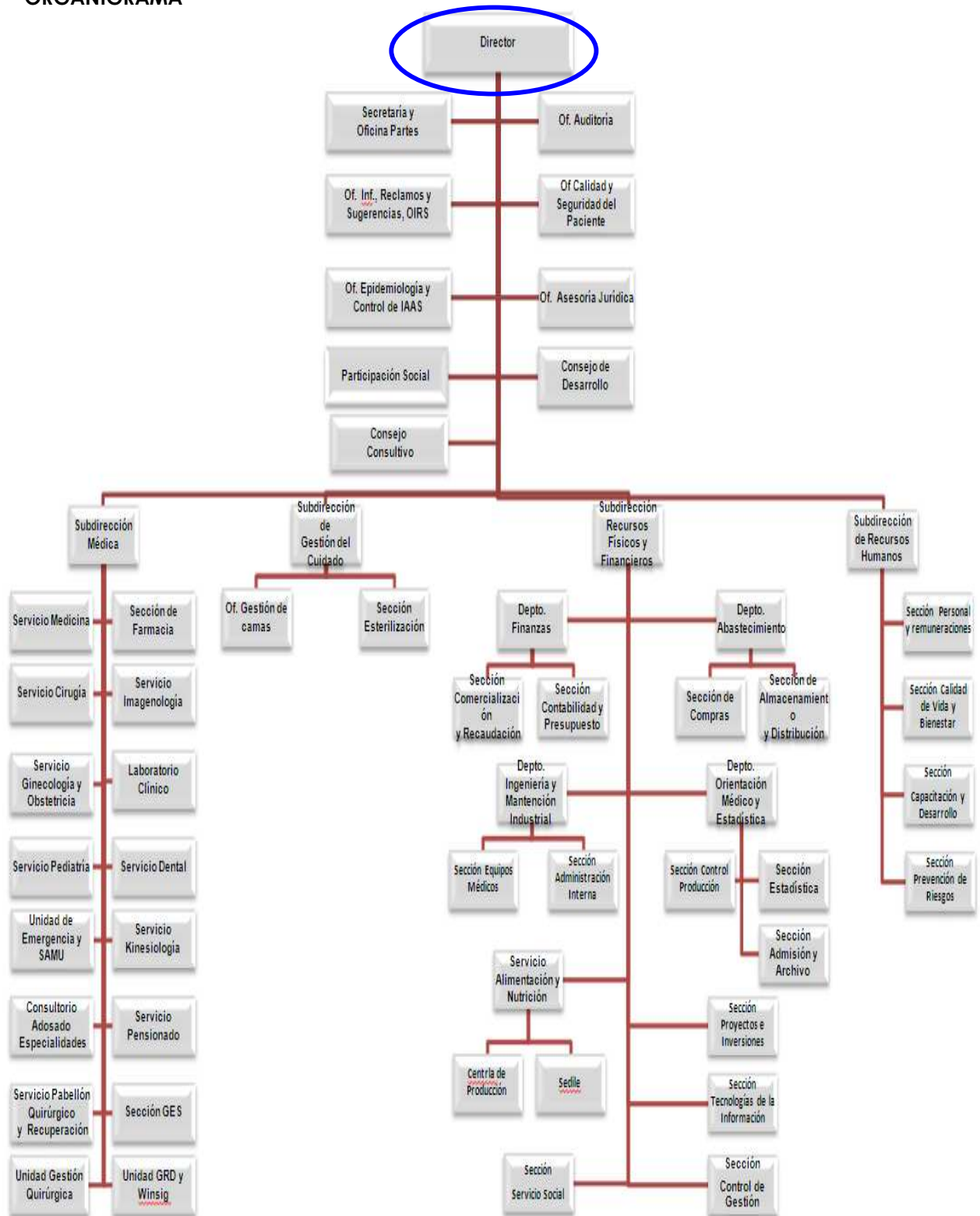
DIMENSIONES DEL CARGO

Nº personas que dependen del cargo	471
Dotación total del hospital	471
Personal a honorarios del Hospital	52
*Presupuesto que administra:	\$7.762.834.000.-
**Presupuesto del Servicio de Salud 2013	\$91.000.000.000.-

* Servicio de Salud Ñuble - Presupuesto 2013

** Dirección de Presupuestos, www.dipres.cl, Ley de Presupuestos 2013

ORGANIGRAMA



RENTA

El cargo corresponde a un grado 6° 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%**. Incluye las asignaciones de estímulo y zona. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$2.963.000.-** para un no funcionario, que se detalla a continuación:

Procedencia	Detalle Meses	Sub Total Renta Bruta	Asignación Alta Dirección Pública 75%	Total Renta Bruta	Total Remuneración Líquida Aproximada
Funcionarios del Servicio*	Meses sin bono de estímulo: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$2.028.657.-	\$1.521.493.-	\$3.550.150.-	\$2.976.216.-
	Meses con bono de estímulo: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$2.536.074.-	\$1.902.056.-	\$4.438.130.-	\$3.659.960.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para funcionario del Servicio					\$3.204.000.-
No Funcionarios**	Todos los meses	\$2.018.965.-	\$1.514.224.-	\$3.533.189.-	\$2.963.155.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para no funcionario del Servicio					\$2.963.000.-

***Funcionarios del Servicio:** Se refiere a los postulantes que provienen del mismo Servicio de Salud. Dichas personas recibirán en los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre Asignaciones de Estímulo hasta por un máximo de 11% mensual sobre una base de cálculo que contempla el sueldo base y las asignaciones profesional, de responsabilidad superior y sustitutiva, respecto de los otros meses.

****No Funcionario:** Se refiere a los postulantes que no provienen del mismo Servicio de Salud. Dichas personas, después de cumplir 1 año calendario completo de servicio, recibirán en los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre Asignaciones de Estímulo a la Función Directiva que pueden alcanzar un máximo de 11% 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.

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 candidatos seleccionados 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 deberá informar anualmente a su superior jerárquico, del grado de cumplimiento de las metas y objetivos comprometidos en su convenio. El no cumplimiento de las metas convenidas, tendrá efectos en la remuneración del directivo en el año de gestión siguiente.
- 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 periodo 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 tendrá derecho a gozar de una indemnización equivalente al total de las remuneraciones devengadas en el último mes, por cada año de servicio en la institución, con un máximo de seis.
- 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).