

I. PERFIL DE SELECCIÓN

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 04-08-2015
Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Catalina Bau A.

DIRECTOR/A HOSPITAL SAN JUAN DE DIOS DE CURICÓ SERVICIO DE SALUD MAULE

1. REQUISITOS LEGALES

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 N° 2 del D.F.L. N° 18 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
A1. VISIÓN ESTRATÉGICA	10%
A2. GESTIÓN Y LOGRO	20%
A3. RELACIÓN CON EL ENTORNO Y ARTICULACIÓN DE REDES	20 %
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, epidemiológicas, tecnológicas, culturales, de política pública y políticas del entorno local y global e incorporarlas de manera coherente a la estrategia institucional del Servicio de Salud Maule y a las definiciones del Gestor de Red.

2. GESTIÓN Y LOGRO

Capacidad para orientarse al logro de los objetivos, seleccionando y formando personas, delegando, generando directrices, planificando, diseñando, analizando información, movilizand recursos 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.

Habilidad para gestionar la obtención y mantención de la acreditación del Hospital y la consolidación de los centros de responsabilidad para mantener la condición de Hospital Autogestionado en Red, promoviendo y ejecutando acciones oportunas destinadas a una correcta ejecución de procesos.

Es deseable poseer al menos 3 años de experiencia en cargos directivos, gerencia o 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 para dar respuestas a las definiciones del Gestor de Red.

Habilidad para establecer relaciones de cooperación con los distintos establecimientos en red y centros de atención primaria, siendo centro de derivación de los hospitales de Teno, Molina, Hualañé y Licantén. Habilidad para establecer redes y alianzas estratégicas con los diversos actores comunitarios e intersectoriales.

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, debiendo de ser necesario, adaptar o reorientar sus prioridades institucionales en el marco de las estrategias gubernamentales.

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 motivar, comprometer y alinear a los funcionarios del Hospital, con las prioridades y políticas del establecimiento, en el marco del proceso de acreditación,

mantención de la condición de hospital Autogestionado en Red y fundamentalmente en el proceso de construcción del nuevo Hospital.

6. INNOVACIÓN Y FLEXIBILIDAD

Capacidad para transformar en oportunidades las limitaciones y complejidades coyunturales e incorporar adecuaciones en los planes, procedimientos y metodologías que permitan generar soluciones, promover procesos de cambio e incrementar resultados.

7. CONOCIMIENTOS TÉCNICOS.

Es altamente deseable contar con experiencia en materias de dirección y gestión, en organizaciones públicas y/o privadas, en el rubro de salud, en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo.

II. DESCRIPCIÓN DE CARGO

1. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO

Nivel Jerárquico	II Nivel
Servicio	Servicio de Salud Maule
Dependencia	Director/a Servicio de Salud
Ministerio	Ministerio de Salud
Lugar de Desempeño	Curicó

2. PROPÓSITO DEL CARGO

MISIÓN

Al/ a la Director/a Hospital de Curicó le corresponde dirigir la gestión técnico – asistencial y administrativa en todos los ámbitos de acción propios del modelo de atención y gestión definido para su Institución, impulsando las transformaciones necesarias para dar cuenta de los compromisos y metas que ha definido el Gestor de Red, tendientes a satisfacer las necesidades de salud de los usuarios, de manera integral, oportuna, de calidad y buen trato en coordinación con los otros establecimientos de la Red Asistencial del Servicio de Salud Maule.

**FUNCIONES
ESTRATÉGICAS**

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

1. Conducir el hospital hacia el cumplimiento de los objetivos sanitarios, políticas de salud, plan de salud y modelo de atención como establecimiento autogestionado en red.
2. Desarrollar un proceso asistencial integral, oportuno, eficiente, de calidad y trato digno, que responda a las necesidades de salud de la población beneficiaria.
3. Contribuir al proceso de articulación de la red asistencial del Maule y a la planificación y desarrollo de ésta, conforme al rol y cartera de servicios definidos para su hospital por el Gestor de Red, estableciendo relaciones de colaboración y complementariedad.
4. Velar por el cumplimiento de las metas de producción anuales definidas por el Ministerio y el Servicio de Salud Maule para su establecimiento.
5. Velar por el desarrollo de la capacidad resolutive del establecimiento, de acuerdo a la cartera de servicio definida por el Gestor de Red.
6. Gestionar las relaciones de complementariedad del establecimiento con la comunidad de la provincia de Curicó, el sector privado y las instituciones de educación en convenio docente asistencial, para establecer instancias de colaboración e integración con el entorno.
7. Liderar los procesos que permitan asegurar una adecuada y eficiente administración de los recursos (financieros, humanos, de infraestructura, tecnología y equipamiento).

DESAFIOS DEL CARGO Y LINEAMIENTOS GENERALES PARA EL CONVENIO DE DESEMPEÑO	DESAFIOS DEL CARGO	LINEAMIENTOS GENERALES PARA EL CONVENIO
	<p>1. Liderar el proceso de gestión del cambio organizacional, con el fin de facilitar una adecuada transición hacia la puesta en marcha y administración del nuevo establecimiento hospitalario.</p>	<p>1.1. Diseñar e implementar un plan de trabajo para el proceso de cambio organizacional.</p>
	<p>2. Velar por la calidad y oportunidad de las prestaciones hospitalarias, mejorando el nivel de satisfacción de los usuarios que acceden a la atención de salud en el establecimiento.</p>	<p>2.1. Implementar la política de calidad y seguridad de la atención con el objetivo de avanzar en el proceso de acreditación.</p> <p>2.2. Gestionar las iniciativas de atención progresiva, ambulatorización de la atención, gestión indiferenciada de camas y Hospital Amigo.</p> <p>2.3. Generar e implementar estrategias que le permitan mejorar la accesibilidad de la población a la atención de salud.</p> <p>2.4. Generar un plan de trabajo para mejorar el trato usuario en forma participativa. (Ley de Derechos y Deberes del Paciente y Ley de Trato Usuario).</p> <p>2.5. Generar un plan de trabajo que permita garantizar el cumplimiento de las metas de producción GES y NO GES.</p>
	<p>3. Liderar el desarrollo del plan estratégico del establecimiento, velando por el cumplimiento de los estándares definidos en la evaluación de la calidad de establecimiento autogestionado en red.</p>	<p>3.1. Implementar estrategias para mejorar el cumplimiento de los compromisos de gestión hospitalario y los indicadores del Balance Score Card.</p> <p>3.2. Desarrollar e implementar políticas y estrategias para mantener el equilibrio financiero y la disminución de la deuda hospitalaria, mejorando la generación de ingresos propios y eficiencia en los gastos.</p> <p>3.3. Generar e implementar un plan que permita mantener la condición de hospital autogestionado en red, contenida en la Reforma de Salud.</p>
	<p>4. Liderar el desarrollo de estrategias para la participación de funcionarios y de la comunidad en la gestión del Hospital.</p>	<p>4.1. Generar un plan estratégico que involucre a los funcionarios en el proceso de normalización, consolidando instancias de participación interna en las políticas y acciones de salud, incorporando actividades de capacitación continua.</p> <p>4.2. Asegurar instancias permanentes de participación social que permitan la integración de la comunidad a la gestión del establecimiento.</p> <p>4.3. Desarrollar un plan de difusión para la comunidad en materias de políticas públicas de salud.</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 resolutive 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 resolutive.

La región del Maule cuenta con una población de 1.039.543 habitantes, de los cuales el 83,3% son beneficiarios del Fondo Nacional de Salud. La red asistencial del Servicio de Salud Maule está conformada por 30 Comunas con 30 Departamentos de Salud y 13 Hospitales de los cuales 3 son establecimientos autogestionados en Red, 4 de mediana complejidad y 6 baja complejidad, denominados de la familia y comunidad.

La región cuenta con una población de 1.035.584 habitantes de los cuales el 83,2% son beneficiarios del Fondo Nacional de Salud. La red asistencial está conformada por 30 Comunas con 30 Departamentos de Salud y 13 Hospitales de los cuales 3 son establecimientos auto gestionados en Red; 4 de mediana complejidad y 6 baja complejidad denominados de la familia y comunidad.

El Hospital de Curicó debe responder a la demanda de atención provincial, siendo centro de derivación de los hospitales de Teno, Molina, Hualañe y Licantén. La Red Asistencial de la Provincia de Curicó, comprende además 14 Centros de Salud Familiar, 35 Postas de Salud Rural y 3 SAPU.

El Hospital de Curicó es el Hospital Base de la Provincia, el segundo en nivel de complejidad y resolutive de los establecimientos del Servicio de Salud Maule, clasificado como Alta Complejidad. El Hospital cuenta con 265 camas (23 críticas y 242 básicas). Cuenta

con las cuatro especialidades básicas Medicina, Pediatría, Cirugía y Gineco-Obstetricia, más las sub-especialidades de traumatología, oftalmología, psiquiatría, urología, neurología, nefrología, gastroenterología, cardiología y neonatología, realizando acciones ambulatorias y de hospitalización.

Cuenta con unidades críticas de intensivo e intermedio adulto e intermedio neonatal. Dispone de un Centro de Referencia de Salud, Unidad de Emergencia, Laboratorio Clínico, Unidad de Medicina Transfusional y una Unidad de Imagenología, dotado de un Equipo Scanner.

El proyecto de normalización del Hospital de Curicó cuenta con recomendación favorable del Ministerio de Desarrollo Social y la aprobación del Ministerio de Salud para la etapa de ejecución, y actualmente se encuentra en proceso de licitación de obras. El hospital contará con una inversión aproximada de M\$ 160.569.800, que corresponden a 60.000 metros cuadrados de construcción, con una dotación de camas proyectada de 400.

El establecimiento cuenta con un modelo de gestión aprobado para el proyecto de normalización. Actualmente se organiza mediante Centros de Responsabilidad, gestión centralizada de camas, atención progresiva de pacientes y gestión del cuidado. Además debe velar por el cumplimiento del proceso de acreditación de calidad y seguridad del paciente del establecimiento.

Cabe señalar que junto al Director/a del Hospital de Curicó, los siguientes cargos del Servicio de Salud Maule se encuentran adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública (ADP):

- Director/a Servicio de Salud
- Subdirector/a Administrativo Servicio de Salud
- Subdirector/a Médico Servicio de Salud
- Director/a Hospital de Talca
- Director/a Hospital de Linares
- Director/a Hospital de Constitución
- Director/a Hospital de Cauquenes
- Director/a Hospital de Parral
- Subdirector/a Administrativo Hospital de Curicó
- Subdirector/a Administrativo/a Hospital de Talca
- Subdirector/a Médico Hospital de Curicó
- Subdirector/a Médico Hospital de Talca
- Subdirector/a Médico Hospital de Linares

**BIENES Y/O
SERVICIO**

Actividad	Año 2012	Año 2013	Año 2014
Consultas de Urgencia	77.534	81.325	78.985
Consultas de Especialidad	82.702	74.754	70.924
Partos Normales	1.173	1.088	1.233
Partos Cesáreas	1.877	2.202	2.304
Egresos	12.739	13.094	14.146
Promedio días estada	6,0	5,9	5,7
Índice Ocupacional	80,6	83,5	84,4
Intervenciones Quirúrgicas Mayores	9.110	9.968	11.575
Intervenciones Quirúrgicas Menores	2.407	2.486	2.830
Dotación de Camas	256	257	256

Fuente: Estadística Servicio de Salud del Maule

**EQUIPO
DE TRABAJO**

Los cargos que se relacionan directamente con la Dirección del Hospital, son:

Subdirector/a Gestión Clínica: cargo adscrito al sistema de Alta Dirección Pública, asesora a la dirección y gestiona el adecuado funcionamiento de los servicios clínicos y de sus unidades de apoyo. Esta Subdirección que mantiene una relación bastante estrecha con la Dirección, pues es la que Subroga ante la ausencia del/ de la Director/a.

Subdirector/a de Gestión de las Personas: Encargado de proveer, integrar, mantener, desarrollar y conservar el potencial humano en un ambiente sano y seguro, promoviendo permanentemente los principios y valores del Establecimiento.

Subdirector/a de Gestión de la Información: Encargado de conducir el proceso de gestión de la información hospitalaria, siendo ésta relevante, confiable y oportuna para el cumplimiento de la misión institucional, soportados en herramientas de tecnología de la información, para la integración de la gestión clínica –administrativa.

Subdirector/a de Gestión Financiera: Encargado de efectuar la planificación, organización, dirección, evaluación y control del área administrativa-financiera, con la finalidad de que las prestaciones de salud sean entregadas en forma eficiente en cantidad, calidad y

oportunidad.

Subdirector/a de Gestión Recursos Físicos y Operaciones: Encargado de gestionar, coordinar, organizar y dirigir las diferentes acciones tendientes a mantener la infraestructura y equipos médicos en forma adecuada. Así como, proveer los servicios industriales necesarios para mantener funcionando el Hospital y administrar y ejecutar la cartera de proyectos de inversión del establecimiento.

Subdirector/a Gestión del Cuidado: Encargado de gestionar, coordinar, organizar y dirigir la gestión de cuidados de pacientes en el Hospital.

Dependen directamente del/ de la Director/a de hospital como áreas de Staff: Oficina de Informaciones, Reclamos y Sugerencias (OIRS, Asesoría Jurídica, Auditoría, Unidad Docente Asistencial y Unidad de Seguridad y Calidad del Paciente.

CLIENTES INTERNOS

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

- Los/as Subdirectores/as del establecimiento en sus áreas de competencia correspondientes a gestión clínica, gestión de las personas, de la información, gestión financiera, recursos físicos y operaciones y gestión del cuidado.
- 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 Maule y sus subdirecciones a través de estructuras formales e informales.
- Se relaciona con los directivos de los Hospital de la Red, para la coordinación de las acciones de salud, para la población beneficiaria.
- Se relaciona con asociaciones gremiales del establecimiento.
- Además, deberá relacionarse y participar con los diferentes comités de trabajo existentes al interior del establecimiento y que requieran su participación o asesoramiento en orden a las temáticas que dichos comités abordan.

CLIENTES EXTERNOS

El principal cliente externo del/ de la Director/a del Hospital de Curicó es su población beneficiaria.

Adicionalmente mantiene coordinación constante con organizaciones públicas y privadas de la comuna y su provincia, 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 (SAMU), con el Fondo Nacional de Salud, para el adecuado financiamiento de las prestaciones sanitarias valoradas y garantías explícitas de Salud.

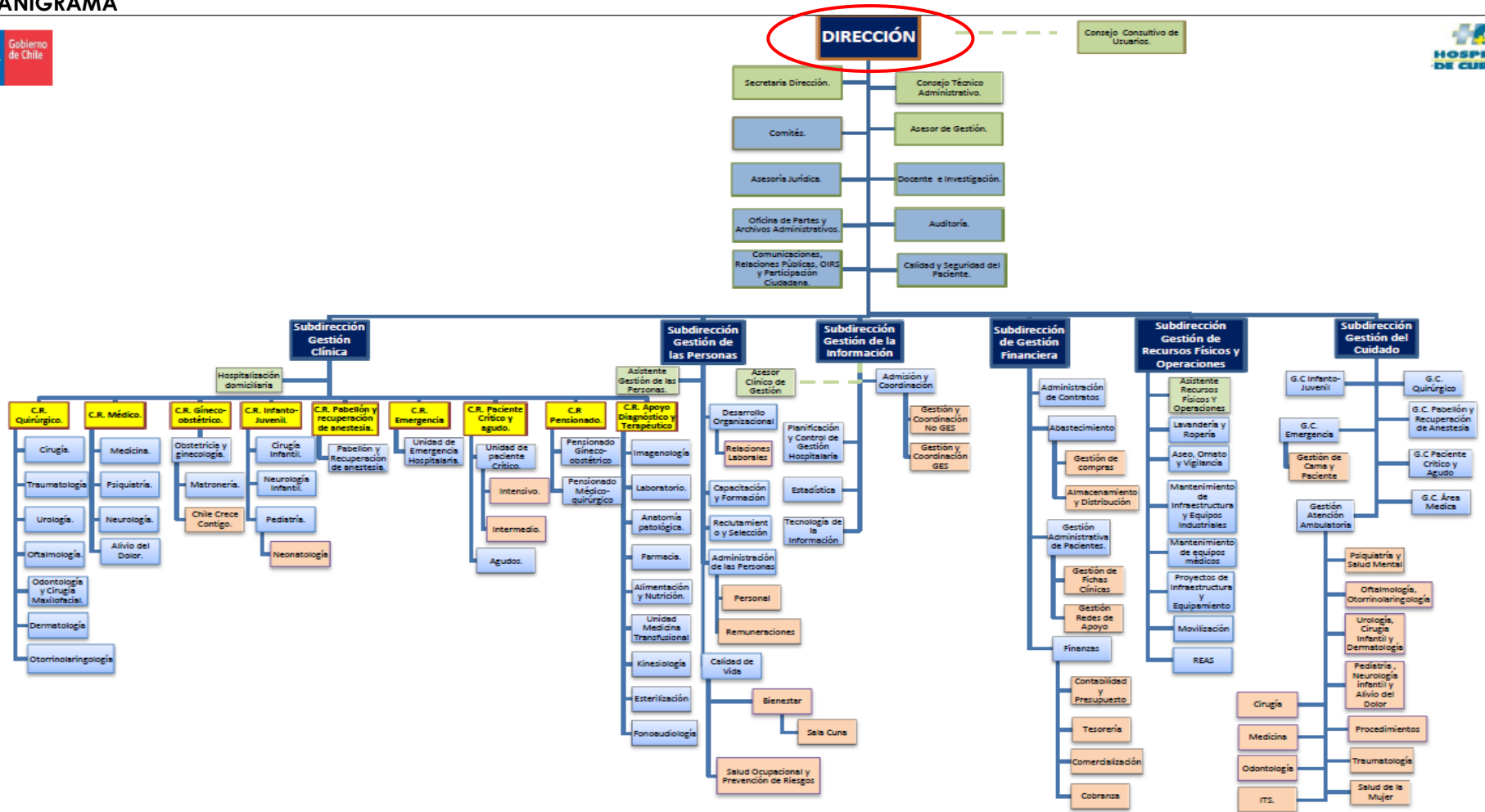
Además, construye alianzas en beneficio del hospital con otros establecimientos, con autoridades de gobierno, municipalidades, empresas privadas, fuerzas de orden público, organizaciones comunitarias, medios de comunicación e instituciones de educación superior, entre otras entidades locales.

DIMENSIONES DEL CARGO

Nº Personas que dependen del cargo	1.178
Dotación Total del Hospital	1.178
Personal honorarios	88
Presupuesto del Hospital año 2015	\$24.204.732.000
Presupuesto del Servicio año 2015	\$ 261.077.264.310

Fuente: Servicio de Salud del Maule

ORGANIGRAMA



RENTA

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 **90%**. Incluye las asignaciones de estímulo. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$4.062.000.-** para un no funcionario, que se detalla a continuación:

Procedencia	Detalle Meses	Sub Total Renta Bruta	Asignación Alta Dirección Pública 90%	Total Renta Bruta	Total Remuneración Líquida Aproximada
Funcionarios del Servicio*	Meses sin bono de estímulo ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$2.679.113.-	\$2.411.202.-	\$5.090.315.-	\$4.078.752.-
	Meses con bono de estímulo: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$3.580.487.-	\$3.222.438.-	\$6.802.925.-	\$5.268.264.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para funcionario del Servicio					\$4.475.000.-
No Funcionarios**	Todos los meses	\$2.666.265.-	\$2.399.638.-	\$5.065.903.-	\$4.061.761.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para no funcionario del Servicio					\$4.062.000.-

***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 13% 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, a partir del año siguiente de su permanencia en el cargo, recibirán en los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre Asignaciones de Estímulo por Experiencia y Desempeño Funcionario hasta por un máximo de 2% mensual por su participación efectiva en la junta calificadora central sobre una base de cálculo que contempla el sueldo base y las asignaciones profesional, de responsabilidad superior y sustitutiva.

Asimismo, 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 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.

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).