

I. PERFIL DE SELECCIÓN

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 23-06-2015

Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Jaime Bellolio R.

DIRECTOR/A HOSPITAL DR. HUMBERTO ELORZA CORTÉS DE ILLAPEL SERVICIO DE SALUD COQUIMBO

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.

Fuente: Art. 2 del DFL. N° 13 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	15 %
A2. GESTIÓN Y LOGRO	20 %
A3. RELACIÓN CON EL ENTORNO Y ARTICULACIÓN DE REDES	10 %
A4. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS	15 %
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, epidemiológicas, culturales, de política pública y políticas del entorno local y global e incorporarlas de manera coherente a la estrategia institucional del Hospital, alineándose con las directrices entregadas por el Ministerio de Salud, la reforma del sector y la planificación estratégica del Servicio de Salud.

Habilidad para generar propuestas para el desarrollo del hospital con visión de red provincial y regional una vez que la atención de salud primaria que realiza, sea traspasada a un Centro Salud Familiar, con un modelo de gestión acorde a la realidad local.

2. GESTIÓN Y LOGRO

Capacidad para orientarse al logro de los objetivos, seleccionando y formando personas, delegando, generando directrices, planificando, diseñando, analizando información, movilizándolo 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, de manera de alcanzar los estándares sanitarios que permitan entregar un servicio de salud integral, oportuno y de calidad para sus beneficiarios.

Es deseable contar con a lo menos 2 años de experiencia en cargos de dirección o 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.

Habilidad para generar interacción y apoyo de las organizaciones existentes en la región de Coquimbo, así como con la red asistencial del servicio de salud.

4. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS

Capacidad para anticipar, identificar y administrar situaciones de presión, contingencia y conflictos y, al mismo tiempo, crear soluciones estratégicas, oportunas y adecuadas al marco institucional público que aseguren la continuidad del servicio con estándares acordes al modelo de gestión establecido para el Hospital.

5. LIDERAZGO

Capacidad para generar compromiso de los/as 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 y 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 normalización de dicho 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 materias de dirección y gestión, en organizaciones de salud públicas y/o privadas, en un nivel apropiado para las necesidades específicas del cargo.

II. DESCRIPCIÓN DE CARGO

1. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO

Nivel Jerárquico

II Nivel

Servicio

Servicio de Salud Coquimbo

Dependencia

Director/a del Servicio de Salud Coquimbo

Ministerio

Ministerio de Salud

Lugar de Desempeño

Illapel

2. PROPÓSITO DEL CARGO

MISIÓN

Al/a Director/a del Hospital de Illapel Dr. Humberto Elorza Cortés le corresponde dirigir y gestionar las áreas técnico, asistenciales y administrativas del establecimiento, en conformidad a las disposiciones de la red asistencial y de acuerdo a las políticas públicas del sector salud; para la entrega de un servicio de salud integral, oportuno y de calidad para sus beneficiarios, que permita orientar el quehacer de la organización hacia la consecución de los objetivos sanitarios, las metas expresadas en la reforma del sector, los lineamientos propios al interior de la red, de acuerdo con el marco legal y normativas vigentes.

**FUNCIONES
ESTRATÉGICAS**

Al asumir el cargo de Director/a del Hospital de Illapel Dr. Humberto Elorza Cortés le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Conducir el establecimiento hacia el cumplimiento de los objetivos sanitarios, plan de salud y modelo de atención, contenidos en la Reforma de Salud en los ámbitos de su competencia, en coherencia con la planificación estratégica del Servicio de Salud y las prioridades regionales.
2. Contribuir al proceso de articulación de la Red Asistencial de Salud de la Región de Coquimbo y a la planificación de ésta, de acuerdo con los objetivos sanitarios definidos para su establecimiento.
3. Desarrollar un proceso asistencial integral e integrado, con altos niveles de eficiencia, calidad y centrado en el usuario
4. Velar por la adecuada administración de los recursos humanos, financieros, 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, los gremios y la Red Asistencial, para lograr establecer instancias de colaboración e integración con el entorno.
6. Liderar activamente las etapas de estudio pre-inversional y los procesos de modernización y normalización del hospital.
7. Implementar estrategias tendientes a fortalecer el desarrollo de los funcionarios, en concordancia con la planificación estratégica del Servicio de Salud Coquimbo y del propio Hospital.

DESAFIOS DEL CARGO Y LINEAMIENTOS GENERALES PARA EL CONVENIO DE DESEMPEÑO	DESAFIOS DEL CARGO	LINEAMIENTOS GENERALES PARA EL CONVENIO
	<p>1. Definir e implementar estrategias para el cumplimiento de líneas y productos del sector, fortalecer la gestión en red en concordancia con la planificación estratégica del Servicio de Salud Coquimbo, además de los compromisos de gestión y las metas sanitarias fijadas por el Ministerio de Salud.</p>	<p>1.1 Incrementar los niveles de satisfacción usuaria del establecimiento, cumpliendo adecuadamente la gestión de la demanda.</p> <p>1.2 Gestionar las listas de espera de consultas de especialidad e intervenciones quirúrgicas, que le corresponda y articulando la red asistencial.</p> <p>1.3 Cumplir con los Compromisos de Gestión del establecimiento con la Dirección de Servicio, en concordancia con los lineamientos señalados por el Ministerio.</p> <p>1.4 Desarrollar e Implementar un modelo de gestión estratégica, que permita obtener y mantener la acreditación de calidad de la Superintendencia de Salud.</p>
	<p>2. Generar un modelo de gestión que permita un desempeño global, eficiente y efectivo del establecimiento.</p>	<p>2.1 Desarrollar una estrategia de gestión clínica-financiera mediante la mejora de procesos que faciliten el trabajo de los equipos, fortaleciendo la oportunidad y calidad en la atención de sus beneficiarios.</p> <p>2.2 Implementar medidas y planes que permitan mejorar y mantener el equilibrio financiero.</p>
	<p>3. Gestionar y liderar la implementación y/o actualización de iniciativas de tecnologías de información, que contribuyan al Desarrollo Institucional en la red.</p>	<p>3.1 Iniciativas TICs implantadas y en funcionamiento en el establecimiento en relación a las iniciativas programadas.</p>
	<p>4. Gestionar estrategias que permitan contar y mantener el recurso humano que se requiere para satisfacer la demanda de atención que se genera en la población usuaria.</p>	<p>4.1 Implementar un plan trienal de buenas prácticas laborales en el desarrollo de personas.</p> <p>4.2 Generar acciones de capacitación que contribuyan al cierre de brechas por competencias.</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.

El Servicio de Salud Coquimbo es uno de los 29 Servicios de Salud del país, de carácter autónomo que tiene la responsabilidad de velar por la salud de los 759.591 habitantes de la región, alcanzando los 580.195 beneficiarios, con un 11,4% de adultos mayores, proporción que ha ido rápidamente en aumento producto de los índices de inmigración experimentados en la zona.

La Región de Coquimbo, donde se inserta el Servicio de Salud Coquimbo, está integrada por 15 comunas, distribuidas en tres provincias: Elqui, Limarí y Choapa, con una superficie de 40.707 Km². Se caracteriza geográficamente por ser una zona de valles transversales y por la irregularidad en la ocurrencia de las precipitaciones.

El Servicio cuenta con 9 hospitales, distribuidos de la siguiente manera:

- Hospitales de Alta Complejidad: Hospital de Coquimbo, Hospital de La Serena y Hospital de Ovalle.
- Hospital de Mediana Complejidad: Hospital de Illapel.
- Hospitales de Baja Complejidad: Hospitales de Vicuña, Andacollo, Combarbalá, Salamanca y Los Vilos.

Formando parte del Sistema de Nacional de Servicios de Salud en la Región de Coquimbo, existen consultorios generales bajo la administración municipal, según el siguiente detalle:

- 12 Centros de Salud Familiar.

- 10 Centros de Salud Rurales.
- 100 Postas de Salud Rural.
- 224 Estaciones Médico Rurales.
- 5 CECOSF.

El Hospital de Illapel Dr. Humberto Elorza Cortés, se ubica en la comuna de Illapel, capital de la Provincia del Choapa. Se encuentra a 54 km al noreste de Los Vilos; a 300Kms., de la ciudad de La Serena y a 281 km de Santiago. Se encuentra en una planicie al costado del río Illapel. Limita al norte con Combarbalá, al sur con Salamanca y Los Vilos, al este con Argentina y al oeste con Canela. La población de la comuna alcanza a las 30.598 personas, en una superficie de 2.697 km².

El hospital de Illapel cuenta con 54 camas básicas (5,6% del total regional y el 48% del total de camas de los hospitales de la provincia). Los servicios clínicos están organizados en Médico-quirúrgico, Pediatría y Gineco-obstetricia. Además tiene camas de Pensionado las que son ocupadas básicamente por Obstetricia. Las 54 camas están distribuidas como sigue: Medicina: 22, Pediatría: 8, Neonatología: 3, Ginecología y Obstetricia: 18 y Pensionado: 3

Es un establecimiento de mediana complejidad, el cual es parte de la red asistencial del Servicio de Salud Coquimbo, centro de referencia de los establecimientos de salud de la provincia del Choapa.

Actualmente presta atenciones de nivel primario y nivel secundario con especialidades básicas, que incluye consultas de especialidad, procedimientos, hospitalizaciones e intervenciones quirúrgicas como: colecistectomía laparoscopías, apendicectomías, herniorrafías, safenectomías, cesáreas, salpingectomías, histerectomías.

La existencia de la Atención Primaria adosada al Hospital de Illapel, constituye una situación que ha impedido desarrollar el modelo de atención con enfoque de Salud Familiar en la Atención Primaria así como desarrollar las especialidades para la Provincia del Choapa, por lo que se requiere un polo de desarrollo en el Hospital de Illapel.

Éste debe consolidarse como Hospital de mediana complejidad, con las especialidades básicas, cirugía infantil, salud mental y psiquiatría, camas de cuidados intermedios adulto, diálisis, operando como receptor de la derivación del nivel primario de la Provincia del Choapa y que resuelve o deriva a centros de mayor complejidad de La Serena y Coquimbo de acuerdo a la definición de la Red Asistencial.

Define su Misión como: "somos un Hospital Público Tipo 3 (mediana complejidad) de referencia Provincial en la Provincia del Choapa, con una cultura organizacional en donde los trabajadores/as, la ciudadanía y directivos nos comprometemos con la salud de la población, liderando en el sector salud las acciones sanitarias y gestión hacia las personas, generando valor social".

La participación ciudadana en el Hospital de Illapel se expresa a través de un Consejo Consultivo activo, el cual elabora y ejecuta un plan de trabajo anual, que es propuesto desde la Dirección de Servicio. Por otra parte integran el Comité de Satisfacción usuaria y son parte activa en la elaboración de la Cuenta Pública Anual.

Las funciones de este establecimiento consideran:

- Realizar las actividades de recuperación, fomento y protección de la salud y de rehabilitación de personas enfermas, mediante atención cerrada y abierta de pacientes referidos y de emergencia en la Comuna de Illapel.
- Resolver las interconsultas de la atención primaria de la Provincia del Choapa en las especialidades que desarrolla el hospital.
- Apoyar al equipo de salud de las rondas rurales en postas de salud rural de administración municipal de la Comuna de Illapel.

Cabe señalar que junto al Director/a del Hospital de Illapel Dr. Humberto Elorza Cortés, del Servicio de Salud Coquimbo, los siguientes cargos se encuentran adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública (ADP):

- Director/a Servicio de Salud
- Subdirector/a Administrativo Servicio de Salud
- Jefe/a Departamento de Auditoría Servicio de Salud
- Subdirector/a Médico Servicio de Salud
- Director/a Hospital La Serena
- Director/a Hospital San Pablo de Coquimbo
- Director/a Hospital Ovalle
- Subdirector/a Médico Hospital La Serena
- Subdirector/a Médico Hospital San Pablo de Coquimbo

**BIENES Y/O
SERVICIOS**

SERVICIOS PRESTADOS POR EL ESTABLECIMIENTO			
ACTIVIDAD	AÑO 2012	AÑO 2013	AÑO 2014
Consultas de Urgencia Hospital (Médico)	33.693	32.139	33.679
Consultas de Especialidad	12.411	13.306	12.793
Partos	707	696	694
Exámenes de Laboratorio	136.379	132.134	171.753
INDICADORES DE HOSPITALIZACIÓN			
Nº de Camas	54	54	54
Egresos	2.804	2.753	2.678
Índice Ocupacional	58.7	55	51
Promedio Días Estada	3.87	4.03	3.92
Total Intervenciones Quirúrgicas Hospital	1.741	1.760	1.852

Fuente: Subdepto. Estadística y Gestión de la Información, S. de Salud Coquimbo.

EQUIPO DE TRABAJO

El equipo de trabajo del Director/a del Hospital de Illapel Dr. Humberto Elorza Cortés está conformado por:

- **Subdirector/a Médico:** le corresponde asesorar y colaborar con el/ la Director/a en la formulación y cumplimiento de los programas y acciones de salud y en la supervisión y control de todas las actividades de orden asistencial que deba realizar el establecimiento.

Gestionar cuidados de Enfermería con un modelo unificado tendiente a otorgar una atención de Enfermería de Calidad al usuario demandante, asegurar prestación de Servicios humanizados, mediante la eficiente utilización de recursos, respondiendo a los estándares profesionales de enfermería.

- **Subdirector/a Administrativo:** quien tiene la responsabilidad de asesorar y colaborar con el/la Director/a en la gestión administrativa del establecimiento en materias y unidades de su dependencia. además tiene la responsabilidad de la administración eficiente, armónica e integral del sistema de recursos humanos, que permite contar con el ingreso de personal de calidad, su desarrollo, mantenimiento y utilización en la consecución de los fines propios del Hospital

Mantiene una coordinación con el Consejo Técnico, integrado por los Subdirectores/as, Jefaturas de Servicios Clínicos y Unidades de Apoyo, Encargados/as de Servicios y Programas, funcionando como instancia de coordinación, control y trabajo en equipo.

CLIENTES INTERNOS

El/a Director/a del Hospital de Illapel Dr. Humberto Elorza Cortés se relaciona con toda la dotación del establecimiento a través de su equipo de trabajo directo.

Con el Equipo Directivo para coordinar acciones para cumplir con el Programa de presupuesto y producción hospitalaria.

Debe relacionarse con la Dirección del Servicio de Salud Coquimbo, en sus áreas de gestión médica, financiera, presupuestaria, y de recursos humanos en orden a coordinar, implementar y evaluar las condiciones del trabajo asistencial, la gestión financiera, las inversiones y la administración del recurso humano, incluyendo además la coordinación con el Departamento Provincial de Choapa del Servicio de Salud Coquimbo.

Por otra parte, debe relacionarse y participar en los diferentes comités de trabajo existentes al interior de establecimiento y que requieran su participación o asesoramiento en orden a las temáticas que dichos comités abordan.

CLIENTES EXTERNOS

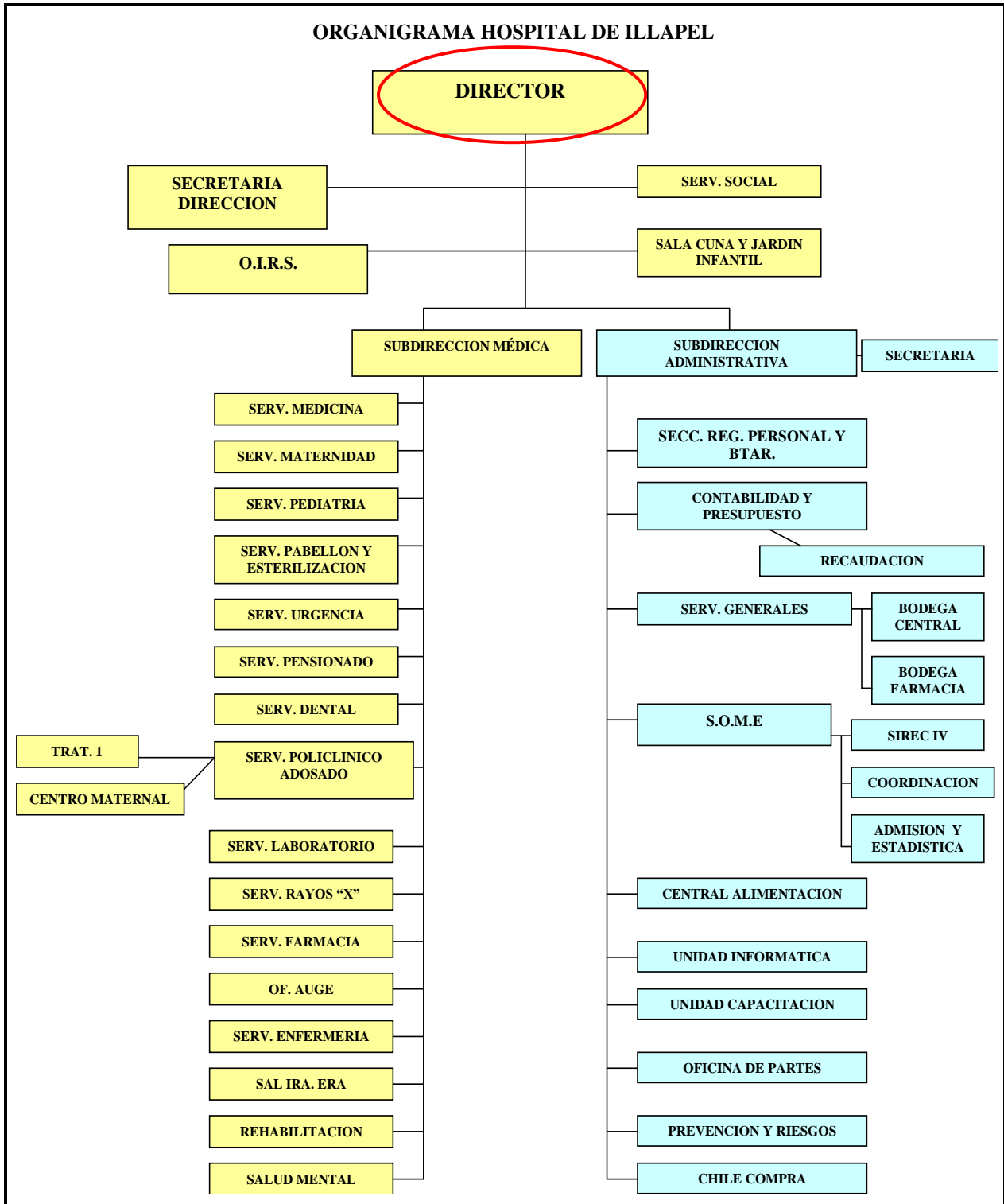
<p>Los principales clientes externos son:</p> <ul style="list-style-type: none"> • La población usuaria como su principal cliente. • Directivos de la Red Asistencial: Jefe Depto. de Salud Provincial del Choapa, Jefes de Departamento de Salud Municipal, Directores de los Establecimientos Hospitalarios y Directores de Consultorios de Atención Primaria, de la región, para la coordinación de actividades propias de la Red Asistencial. • Organizaciones comunitarias, donde el Director/a del Hospital de Illapel participa de los Consejos Consultivos o de Desarrollo Local, además de diálogos ciudadanos, colaboración con los voluntariados y trabajo intersectorial. • Organizaciones comunitarias y voluntariado activo, cuyo foco es brindar servicio directo a pacientes correspondientes al Servicio de Salud Coquimbo y su Red Asistencial. • Autoridades Regionales, Provinciales y Comunales. • Contraloría General de la República: en los procesos de fiscalizaciones periódicas y extraordinarias.

DIMENSIONES DEL CARGO

Nº Personas que dependen del cargo	226
Dotación total del Hospital	226
Personal Honorarios	22
Presupuesto Hospital de Illapel (Ley 2015)	\$4.218.682.000
Presupuesto del Servicio (Ley 2015)	\$ 137.770.535.000

Fuente: Subdepto Gestión de RRHH, S. S. Coquimbo.
 Subdepto. Gestión Financiera, S. S. Coquimbo.
 Unidad de Personal, H. Illapel.

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 **70%**. Incluye la asignación de zona. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$3.093.000.-** 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	\$2.191.100.-	\$1.533.770.-	\$3.724.870.-	\$3.106.882.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para funcionario del Servicio					\$3.107.000.-
No Funcionario**	Todos los meses	\$2.180.312.-	\$1.526.219.-	\$3.706.531.-	\$3.092.761.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para no funcionario del Servicio					\$3.093.000.-

***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).