

I. PERFIL DE SELECCIÓN

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 18-08-2015
Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Ernesto Livacic

DIRECTOR/A HOSPITAL INTERCULTURAL DE NUEVA IMPERIAL 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	10 %
2. GESTIÓN Y LOGRO	20 %
3. RELACIÓN CON EL ENTORNO Y ARTICULACIÓN DE REDES	15 %
4. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS	15 %
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 del Hospital de Nueva Imperial.

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 la planificación estratégica del hospital.

Habilidad para lograr en forma oportuna y eficiente resultados en el área de su competencia, tomado en cuenta los compromisos institucionales adquiridos por el Hospital Nueva Imperial y las orientaciones ministeriales para la institución.

Se valorará contar con experiencia de al menos 2 años en cargos de dirección 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.

Habilidad para generar interacción y apoyo de las organizaciones existentes en la zona de Araucanía Sur, así como con su red asistencial, potenciando la calidad de Hospital Nodo y su contexto intercultural. Considerando especialmente en su gestión, la comunicación e interacción con el módulo de salud mapuche anexo a las dependencias 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.

Capacidad para formar y conducir equipos de trabajo, promoviendo y guiando relaciones de colaboración y compromiso, en el contexto de un nuevo equipo directivo, que se encuentra en proceso de conformación organizacional.

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 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 Jerárquico
Servicio	Servicio de Salud Araucanía Sur
Dependencia	Director/a Servicio de Salud Araucanía Sur
Ministerio	Ministerio de Salud
Lugar de Desempeño	Nueva Imperial

2. PROPÓSITO DEL CARGO

MISIÓN

Al/ la Director/a Hospital Intercultural de Nueva Imperial le corresponde dirigir la gestión técnico – asistencial y administrativa del establecimiento con eficiencia, ajustándose a las normas técnicas que el Ministerio de Salud imparta y a los recursos disponibles, procurando la entrega de una atención de salud integral, oportuna y de calidad para sus usuarios, 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 de Nueva Imperial, 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.
2. Desarrollar un proceso asistencial integral, con altos niveles de eficiencia y calidad, que responda a las necesidades de salud de la población beneficiaria.
3. Velar por la gestión eficiente de los recursos financieros, humanos, físicos y administrativos cumpliendo con la meta del establecimiento y de la red asistencial en el marco de la satisfacción de los usuarios.

4. Gestionar las relaciones de complementariedad del establecimiento con la comunidad local - con especial énfasis en la atención con pertinencia intercultural - la red asistencial y el sector privado para lograr establecer instancias de colaboración e integración con el entorno.
5. Liderar el proceso de acreditación del establecimiento para alcanzar y mantener los estándares asociados.

DESAFÍOS DEL CARGO Y LINEAMIENTOS PARA EL CONVENIO DE DESEMPEÑO

DESAFIOS	LINEAMIENTOS GENERALES PARA EL CONVENIO DE DESEMPEÑO
<p>1. Mejorar la accesibilidad, resolutivez y calidad en la atención de usuarios, garantizando el acceso a la atención integral.</p>	<p>1.1 Generar un plan estratégico para alcanzar y mantener la acreditación hospitalaria y los estándares asociados.</p> <p>1.2 Diseñar e implementar estrategias y procedimientos que permitan mejorar la satisfacción usuaria y disminuir los tiempos de espera.</p> <p>1.3 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>1.4 Generar instancias de participación de la comunidad para contribuir al desarrollo de la gestión institucional.</p> <p>1.5 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 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>2.4. Elaborar e implementar un plan</p>

	estratégico, que permita incorporar la gestión del Hospital, al módulo de salud mapuche dependiente, en el contexto de la participación definida en el convenio 169.
3. Fortalecer el equilibrio financiero, contribuyendo a una gestión eficiente y efectiva del establecimiento.	<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. /Km², 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 INE¹, de los cuales 804.618² son beneficiarios, lo que representa un 79,6%.

Asimismo, este servicio posee 21 comunas bajo su jurisdicción: Carahue, Cunco, Curarrehue, Freire, Galvarino, Gorbea, Nueva Imperial, Lautaro, Loncoche, Melipeuco, Padre Las Casas, Perquenco, Pitrufquén, Pucón, Puerto Saavedra, Teodoro Schmidt, Temuco, Vilcún, Nueva Toltén, Villarrica y Cholchol.

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.

Los establecimientos nodo derivan aquellos problemas de salud que requieran prestaciones de mayor complejidad al Hospital Dr.

¹ Fuente Información: Proyección INE ajustado a diciembre 2015.

² Fuente Información: Fondo Nacional de Salud.

Hernán Henríquez Aravena, establecimiento que concentra la capacidad resolutive de la mayor complejidad biomédica del Servicio, formando parte de las macroredes 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 resolutive 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.

El Hospital Intercultural de Nueva Imperial es el primer hospital intercultural bilingüe (español y mapudungun) del país, y está ubicado en la comuna de Nueva Imperial, en la novena región, con una infraestructura de 12.000 m², de las cuales alrededor de 1.000 m² se destinó al módulo mapuche.

Se ha construido un complejo de salud, de carácter intercultural, conformado por dos centros de salud autónomos en su gestión, en que uno asumirá la oferta y demanda de atención del Sistema de Salud Occidental o Institucional y el otro la propia del Sistema de Salud Mapuche, con el objetivo de generar un conjunto de prácticas que constituya la base que permita seguir avanzando en la construcción de modelos de atención, prevención y promoción de la salud intercultural.

El Hospital Intercultural de Nueva Imperial, es el segundo en nivel de complejidad y resolutive de los establecimientos del Servicio de Salud Araucanía Sur, clasificado como de mediana complejidad, derivando al hospital Dr. Hernán Henríquez Aravena en primera instancia las situaciones de mayor complejidad.

El hospital cuenta con 146 camas (11 críticas y 135 básicas). Cuenta con las cuatro especialidades básicas: Medicina, Pediatría, Cirugía y Gineco-Obstetricia, más las especialidades de traumatología, oftalmología, psiquiatría, realizando acciones ambulatorias y de hospitalización.

Cuenta con una unidad de mayor complejidad, como es la Unidad de paciente crítico. Dispone además de un Centro Comunitario de Salud Mental (CECOSAM), Unidad Hospitalaria Psiquiátrica de Corta Estadía, Unidad de diálisis, Laboratorio Clínico.

Cabe señalar que junto al Director/a del Hospital Intercultural de Nueva Imperial 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.
- Director/a Hospital Dr. Hernán Henríquez Aravena
- Subdirector/a Médico Hospital Dr. Hernán Henríquez Aravena
- Jefe/a Departamento Auditoría.
- Subdirector/a Administrativo Hospital Dr. Hernán Henríquez Aravena.
- Jefe/a Departamento Atención Primaria y Salud Rural.
- Director/a Hospital Villarrica
- Director/a Hospital Lautaro
- Director/a Hospital Pitrufquén.

BIENES Y/O SERVICIOS

Los bienes y servicios gestionados por el Director/a del Hospital son:

HOSPITAL DE IMPERIAL			
Actividad	2012	2013	2014
Consultas de Morbilidad General	1,111	1,539	1038
Consultas de Urgencia	46,791	46,720	44,910
Consultas de Especialidad	15,328	15,769	16,050
**Partos Normales	209	112	87
Partos distócicos	1	0	0
** Partos Cesáreas	57	49	38
Porcentaje de Cesáreas	21.3%	30.4%	30.4%
*Egresos	4,632	3,869	3,820
Promedio días estada	7.5	8.2	7.8
*Índice Ocupacional	69.1%	63.0%	60.9%
*Intervenciones Quirúrgicas Mayores	1,371	1,008	1,015
*Intervenciones Quirúrgicas Menores	828	724	268
*Dotación de Camas	135	135	133

* Menor resolutiveidad del hospital debido a la falta de especialistas quirúrgicas

** La baja corresponde a la falta de especialistas en neonatología y gineco obstetricia.

Fuente: Departamento de Estadísticas SS Araucanía Sur

EQUIPO DE TRABAJO

Actualmente el equipo de trabajo del Director/a está conformado por el Subdirector/a Administrativo/a y Subdirector/a Médico, quienes son los asesores directos, coordinando las áreas en el ámbito técnico y sanitario.

El/La directora/a del Hospital se relaciona directamente con las siguientes subdirectores/as del hospital:

Subdirector/a Médico/a y de Servicios Clínicos: 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.

Subdirector/a Administrativo/a y Financiera: 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 se relaciona con Comités Técnicos, los que son integrados por los Subdirectores, Jefaturas de Servicios Clínicos y Unidades de Apoyo, Encargados de Servicios y Programas, funcionando como instancia de coordinación, control y trabajo en equipo.

Es necesario señalar que dependen directamente del/a Director/a, la Secretaría de Dirección, la Encargada Oficina Calidad, la Encargada de Oficina OIRS y Encargada Programa Infecciones.

CLIENTES INTERNOS

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

Debe relacionarse con la Dirección del Servicio de Salud Araucanía Sur, 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.

Por otra parte, debe relacionarse y participar en 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

Los principales clientes externos del Director/a del Hospital Intercultural de Nueva Imperial son:

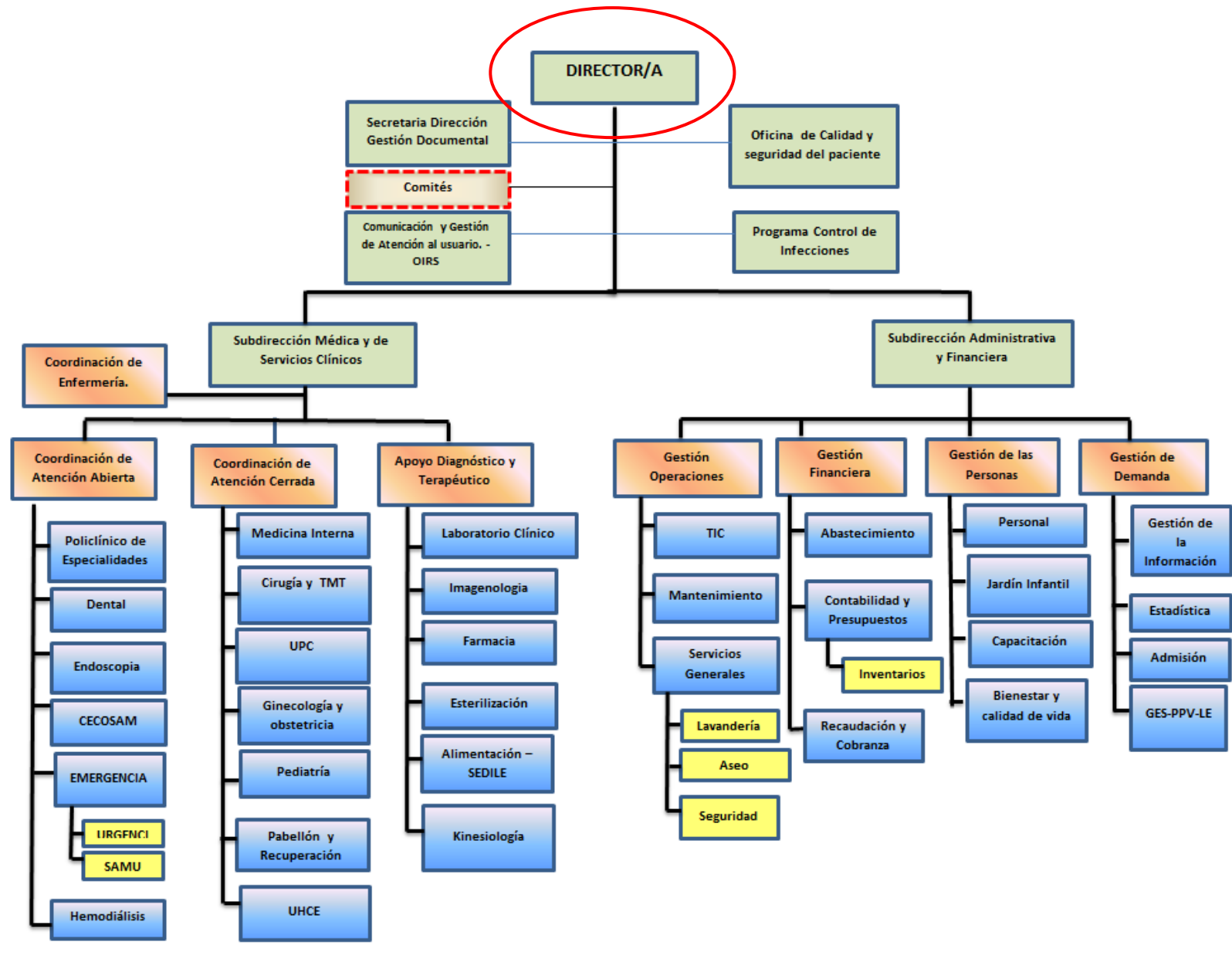
- La población usuaria como su principal cliente.
- Directivos de la Red Asistencial: Jefes de Departamentos de Salud Municipal, Directores de los Establecimientos Hospitalarios y Directores de Consultorios de Atención Primaria, de la región, para la coordinación de actividades propias de la Red Asistencial.
- Organizaciones comunitarias, donde el Director/a del Hospital Intercultural de Nueva Imperial 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 Araucanía Sur y su Red Asistencial.
- Las Autoridades Regionales, Provinciales y Comunales.

DIMENSIONES DEL CARGO

Nº Personas que dependen del cargo	348
Dotación total del hospital	348
Personal Honorarios	11
Presupuesto que administra hospital inicio 2015	\$ 8.130.136.000
Presupuesto del servicio 2015	\$178.358.809.000

Fuente: DIPRES www.dipres.cl

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 **80%**. Incluye la asignación de zona. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$3.261.000.-** para un no funcionario, que se detalla a continuación:

Procedencia	Detalle Meses	Sub Total Renta Bruta	Asignación Alta Dirección Pública 80%	Total Renta Bruta	Total Remuneración Líquida Aproximada
Funcionarios del Servicio*	Todos los meses	\$2.191.100.-	\$1.752.880.-	\$3.943.980.-	\$3.275.894.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial					\$3.276.000.-
No Funcionario**	Todos los meses	\$2.180.312.-	\$1.744.250.-	\$3.924.562.-	\$3.260.943.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial					\$3.261.000.-

***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 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 público 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 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).