

I. PERFIL DE SELECCIÓN

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 22-09-2015

Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: María Parada

DIRECTOR/A HOSPITAL SANTA CRUZ SERVICIO DE SALUD LIBERTADOR BERNARDO O`HIGGINS

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 2º, del DFL N°17 del 18 de julio del 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, en particular de salud pública, e incorporarlas de manera coherente a la estrategia institucional.

2. GESTIÓN Y LOGRO

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

Habilidad para gestionar los procesos clínicos y administrativos de forma oportuna y eficiente, articulando distintos factores organizacionales y de contexto, tomado en cuenta los compromisos institucionales adquiridos por el Hospital 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 y establecer relaciones fluidas, efectivas y oportunas de cooperación, especialmente en lo relacionado a la articulación de los distintos establecimientos de la red y de la micro área Santa Cruz.

4. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS

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

5. LIDERAZGO

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

Habilidad para transmitir y movilizar una visión compartida con el personal del Hospital Santa Cruz y la comunidad, con foco en la acreditación del establecimiento, posicionando temas, prioridades, cambios y desafíos a través del trabajo en equipo, permitiendo de esta forma, una labor hospitalaria transversal, multidisciplinaria y efectiva para mejorar la calidad de la atención y la satisfacción usuaria.

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 del cargo.

II. DESCRIPCIÓN DE CARGO

1. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO

Nivel Jerárquico	II Nivel
Servicio	Servicio de Salud del Libertador Bernardo O`Higgins
Dependencia	Director/a Servicio de Salud del Libertador Bernardo O`Higgins
Ministerio	Ministerio de Salud
Lugar de Desempeño	Santa Cruz

2. PROPÓSITO DEL CARGO

MISIÓN

A el/la Director/a del Hospital de Santa Cruz le corresponde dirigir y gestionar las áreas técnico-asistenciales, gestión de personas 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 usuarios.

FUNCIONES ESTRATÉGICAS

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

1. Dirigir y gestionar el Hospital, para el cumplimiento de los objetivos sanitarios, modernización de las redes asistenciales, plan de salud y modelo de atención, en los ámbitos de su competencia conforme con el marco normativo vigente.
2. Gestionar las relaciones de complementariedad del establecimiento con la comunidad local, la red asistencial y el sector privado, para lograr establecer instancias de colaboración e integración con el entorno.
3. Velar por el cumplimiento del plan de salud y modelo de atención que posea el establecimiento, para dar cumplimiento a lo contenido en la Reforma de Salud y al plan de modernización de las redes asistenciales.
4. Velar por la gestión de los recursos financieros, humanos y administrativos, cumpliendo con las metas del establecimiento y de la red asistencial, en el marco de la satisfacción de los usuarios/as.

DESAFIOS DEL CARGO Y LINEAMIENTOS GENERALES PARA EL CONVENIO DE DESEMPEÑO

DESAFIOS DEL CARGO	LINEAMIENTOS GENERALES PARA EL CONVENIO
<p>1. Fortalecer y mejorar la accesibilidad, resolutivez y calidad en la atención de usuarios, garantizando el acceso a la atención integral y de calidad.</p>	<p>1.1 Generar un plan estratégico para alcanzar y mantener la acreditación hospitalaria y los estándares asociados. 1.2 Diseñar e implementar estrategias y procedimientos que permitan mejorar la satisfacción usuaria y disminuir los tiempos de espera de los usuarios. 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. 1.4 Generar instancias de participación de la comunidad para contribuir al desarrollo de la gestión institucional. 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, tanto los equipos de trabajo clínicos/asistenciales como los administrativos, fortaleciendo la gobernanza institucional. 2.2 Elaborar e implementar un plan estratégico de comunicación con las diferentes instancias de la institución y de la red asistencial. 2.3 Desarrollar un plan que permita la atracción y retención de especialistas, fortaleciendo la continuidad de especialidades clínicas.</p>
<p>3. Fortalecer el equilibrio financiero, desarrollando e implementando estrategias destinadas a cumplir con las metas presupuestarias, optimizando la gestión hospitalaria.</p>	<p>3.1 Implementar un plan de trabajo focalizado en la gestión financiera y control presupuestario, acorde a la complejidad del establecimiento. 3.2 Generar planes de gestión en el ámbito de la disciplina financiera, a través de la mejora en la recaudación de ingresos propios y eficiencia de gastos.</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 Libertador Bernardo O'Higgins tiene una superficie de 16.387,0 Kms², lo que representa el 2,2% de la superficie continental del país. La división político administrativa de la región se encuentra conformada por 3 provincias (Cachapoal, Colchagua y Cardenal Caro) y 33 comunas, siendo su capital regional la ciudad de Rancagua. Según proyecciones del INE, al año 2014 la región se encontraba habitada por 874.806 personas, La distribución de los habitantes al interior de la región se concentra principalmente en la comuna de Rancagua, siendo esta región predominantemente urbana (70,9%). Según la Encuesta CASEN, a fines del año 2011, la población en situación de pobreza en la Región de O'Higgins alcanzaba las 88.806 personas, esto es, el 10,1% de la población regional. Dentro de este grupo, la población en situación de pobreza extrema llegaba a 14.365 personas, cifra equivalente a un 1,6% de la población regional.

En cuanto a los determinantes referidos a las condiciones de vida de las personas, en la Región de O'Higgins el nivel de saneamiento deficitario se encuentra entre los cinco porcentajes más altos del país (14%), el que llega a un 37,8% en las zonas rurales, disminuyendo desde los quintiles de ingreso más bajos a los más altos, siendo en algunos quintiles más pronunciado.

El Servicio Salud del Libertador General Bernardo O'Higgins atiende la población de la Región de O'Higgins, cubriendo una extensa red de 33 comunas, dispersa desde cordillera a costa, con vías de comunicación que dificultan un traslado expedito desde los interiores de la Región hacia la capital regional, y centros de atención más complejo, generando dificultades de acceso a soluciones de salud de grupos de habitantes de la región. Se inserta en una zona de tradición agrícola, afectada fuertemente por catástrofes naturales (terremoto año 2010), lo que impactó fuertemente a la red asistencial.

La Red Asistencial de la región de O'Higgins se organiza en cuatro micro áreas, una de ellas, la micro área Santa Cruz, tiene por hospital base al establecimiento que lleva el mismo nombre, también está compuesta por 4 hospitales de baja complejidad, 1 consultorio general urbano, 5 consultorios rurales, 4 departamentos de salud municipal y 2 postas rurales, donde concurren 12 comunas del secano costero de la Provincia de Colchagua. El siguiente cuadro muestra el detalle de los establecimientos que componen la micro área:

MICROÁREA	HOSPITAL BASE	HOSPITALES	COMPLEJIDAD	ESTABLECIMIENTOS	COMUNAS
Santa Cruz	Santa Cruz	Santa Cruz Marchigüe Lolol Pichilemu Litueche	Mediana Baja Baja Baja Baja	CESFAM	6
				Consultorio General Rural	2
				Posta Salud Rural	32

"Lograr la máxima calidad en la atención, esto es, entregar salud en forma integral, accesible y equitativa de acuerdo a nuestra complejidad y recursos disponibles, con el mejor nivel profesional, mejorando en forma permanente la satisfacción de nuestros usuarios" es la misión del Hospital de Santa Cruz y su visión es ser "Líderes en gestión en salud".

La población beneficiaria correspondiente al Hospital de Santa Cruz es de 110.982 personas, contando el establecimiento con un número total de 85 camas.

El Hospital de Santa Cruz es el establecimiento de referencia para resolución de mediana complejidad en las especialidades básicas, más sub-especialidades de alta demanda; tales como traumatología y oftalmología; derivando al hospital de San Fernando en primera instancia las situaciones de mayor complejidad.

Los objetivos sanitarios básicos consideran, énfasis en prevención y promoción en salud, fortalecimiento de capacidad resolutoria de atención primaria de salud, modelo de hospitalización por atención progresiva, énfasis en la ambulatorización de los procesos, fortalecimiento de redes de apoyo comunitario y consolidación del modelo de "Hospital Amigo".

El Hospital cuenta con una nueva infraestructura y equipamiento, que debe relacionarse con el nuevo modelo de atención a los usuarios, por

lo tanto, el espacio físico está acorde a las demandas sanitarias a cumplir, en el marco del nivel de complejidad actual y de las especialidades existentes.

El nuevo edificio tiene una superficie total, incluidos los recintos técnicos mecánicos, de 11.740 m² con un equipamiento de 2.400 millones de pesos aproximadamente. Está compuesto por un cuerpo principal circular de cuatro pisos y cuatro cuerpos rectangulares de un piso cada uno. El recinto asistencial, que dará atención a una micro área de 130 mil usuarios, contempló una inversión de 11 mil millones de pesos en obras físicas.

Con la finalidad de garantizar la calidad y seguridad del paciente en las atenciones de salud, al/a Director/a del Hospital de Santa Cruz, le corresponderá afrontar el proceso de preparación para la acreditación de prestador institucional en atención cerrada. Además, deberá continuar con el proceso de implementación del "Modelo de gestión hospitalaria". Con lo anterior, la micro área Santa Cruz tendrá un nuevo impulso al desarrollo y avance sanitario.

Cabe señalar que junto al/la Director/a de Hospital Santa Cruz del Servicio de Salud del Libertador B. O`Higgins, los siguientes cargos se encuentran adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública:

- Director/a Servicio de Salud
- Subdirector/a Médico Servicio de Salud
- Subdirector/a Administrativo Servicio de Salud
- Jefe/a Departamento de Auditoría
- Director/a Atención Primaria
- Director/a de Hospital de Rancagua
- Subdirector/a Médico/a de Hospital de Rancagua
- Subdirector/a Administrativo/a de Hospital de Rancagua
- Director/a de Hospital de San Fernando
- Subdirector/a Médico/a de Hospital de San Fernando

BIENES Y/O SERVICIOS

Los bienes y/o servicios del/a Director/a del Hospital de Santa Cruz son:

Actividad	2012	2013	2014
Nº Total consultas realizadas	33737	36180	30284
Promedio atención médica diaria	141	151	126
*Exámenes de laboratorio	292600	322313	369998
Intervenciones quirúrgicas mayores	4548	5122	4921
Intervenciones quirúrgicas menores	2145	2247	2209
**Total consultas urgencia	62791	60302	58973
Nº de camas	86	86	85
Egresos	5264	5062	4884
Promedio días estada	4.2	4.4	4.6
Índice Ocupacional	71.7	72.1	71.3

Fuente: Unidad de Información para la Salud, S.S. O`Higgins, 2015.

*Cabe mencionar que el aumento de exámenes de laboratorio, se podría entender dada la implementación de un cuarto turno que operacionaliza la toma de éstos, además de la implementación de un equipo radiológico.

**Por otra parte, en el Nº total de Urgencias, la disminución de las atenciones se podría explicar dada la coordinación con los dispositivos de Atención Primaria para prestar atención a usuarios que, si bien asisten al Hospital y por TRIAGE han sido categorizados en C4 o C5, éstos son derivados a tales dispositivos para otorgarles la atención respectiva.

***Asimismo, en cuanto a los egresos dados en los últimos años, la disminución que se observa en la tabla precedente, se explicaría principalmente por la alta rotación y déficits de Médicos Especialistas.

En la población beneficiaria del Hospital de Santa Cruz se consideran todas las correspondientes a establecimientos de la micro área respectiva, ya que es un Hospital de mediana complejidad al que derivan todos los centros de salud de esta zona.

EQUIPO DE TRABAJO

El equipo de trabajo del/a Director/a Hospital Santa Cruz está conformado por:

- **Subdirección Médica:** 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.
- **Subdirección Administrativa:** asesorar y colaborar con el/la Director/a en la gestión administrativa del establecimiento en materias y unidades de su dependencia.
- **Subdirección de Personas:** le corresponde la gestión y desarrollo de las personas en las áreas de personal, de desarrollo organizacional, de capacitación, bienestar y calidad de vida y de jardín infantil.

Organizacionalmente, se establecen áreas funcionales de trabajo directo con la dirección del hospital, tales como: Gestión del Cuidado y Gestión de Producción/Control de Garantías y Jefes/as de las áreas de Comunicaciones, Asesor Jurídico, Prevención de Riesgos, Calidad,

Informática y Control de Gestión.

CLIENTES INTERNOS

El/la Director/a Hospital de Santa Cruz se relaciona con toda la dotación a través de su equipo directo.

Debe relacionarse con la Dirección del Servicio de Salud O'Higgins, definiendo la optimización de oferta y demanda asistencial, buscando soluciones en términos de cumplimiento de lineamientos estratégicos.

Las coordinaciones en las áreas de gestión médica, financiera, presupuestaria, y de recursos humanos deben ser permanentes con el servicio de salud.

En definitiva, el/la Director/a de Director/a Hospital de Santa Cruz, se relaciona principalmente con:

- El/La Directora/a del Servicio de Salud O'Higgins, en su calidad de máxima autoridad del Servicio.
- Los/as Subdirectores/as de dicho Servicio en sus áreas de competencia correspondientes a gestión médica, del cuidado, financiera- presupuestaria.
- Además, deberá relacionarse y participar con 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.
- Distintas organizaciones gremiales del establecimiento.

CLIENTES EXTERNOS

Los principales clientes externos son:

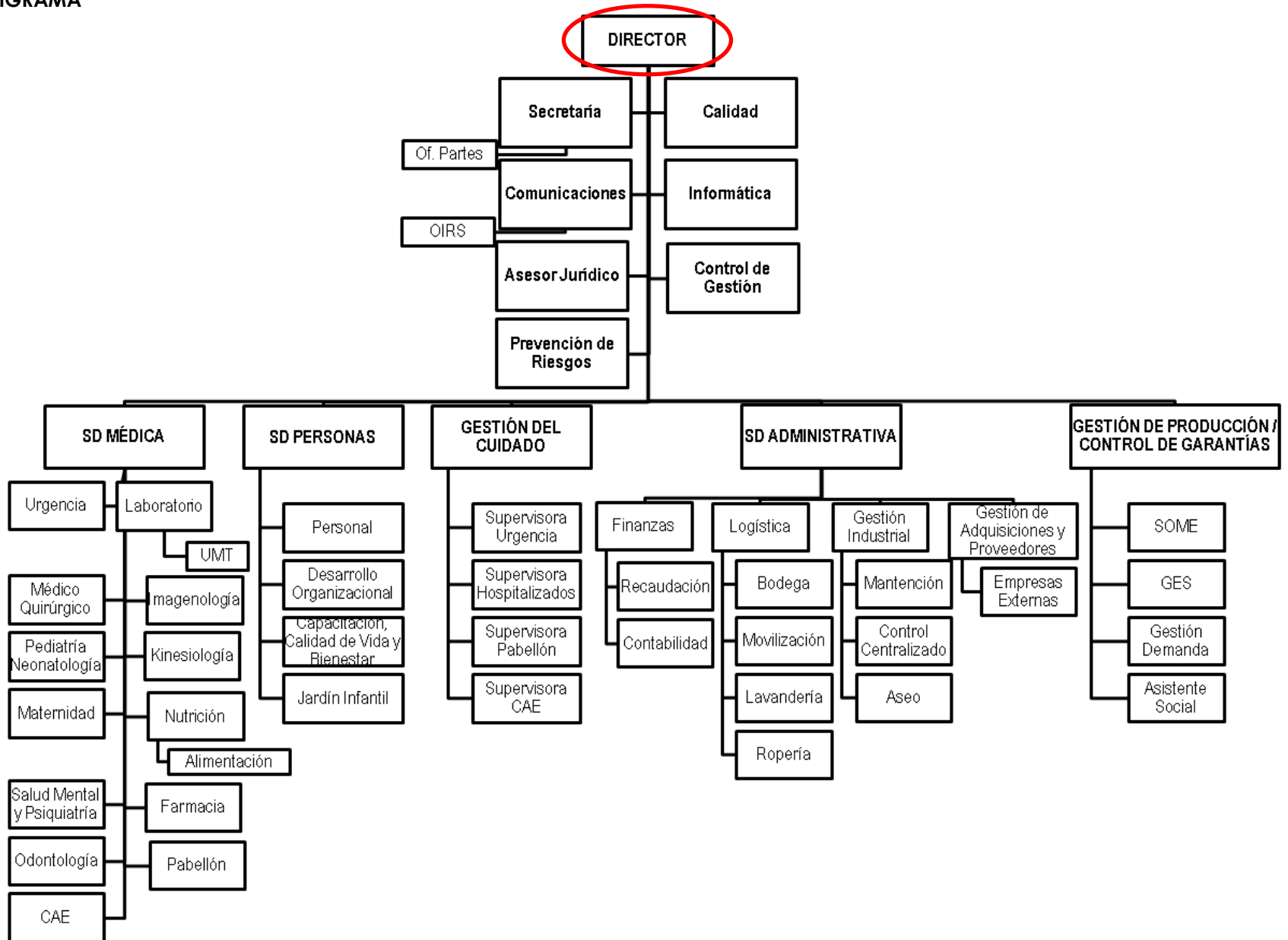
- La población usuaria como su principal cliente.
- Directivos de la red asistencial: directores de los establecimientos de la micro área de Santa Cruz, directores de los establecimientos cabeceras de otras micro áreas, directores de consultorios de atención primaria, y encargados de postas de salud rural de la micro región, para la coordinación de actividades que conllevan a cumplir con las metas y objetivos de la organización en conjunto con los directivos de la autoridad sanitaria.
- Organizaciones comunitarias, donde el Director/a de Hospital Santa Cruz participa de los Consejos Consultivos o de Desarrollo Local, además de diálogos ciudadanos, colaboración con los voluntariados y trabajo intersectorial.
- Autoridades regionales, provinciales y comunales.

**DIMENSIONES
DEL CARGO**

Nº Personas que dependen del cargo	479
Dotación total del Hospital	479
Personal honorarios	147
Presupuesto que administra	\$6.856.481.000.-
Presupuesto del Servicio	\$153.502.244.000.-

Fuente: Servicio de Salud Libertador Bdo. O'Higgins, 2015.

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%**. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$3.102.000.-** 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	\$2.090.906.-	\$1.672.725.-	\$3.763.631.-	\$3.117.150.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para funcionario del Servicio					\$3.117.000.-
No Funcionario**	Todos los meses	\$2.080.118.-	\$1.664.095.-	\$3.744.213.-	\$3.102.198.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para no funcionario del Servicio					\$3.102.000.-

***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).