# I. PERFIL DE SELECCIÓN

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 23-04-2013
Representante del Consejo de Alta dirección Pública: Leontina Paiva R.

**DIRECTOR/A HOSPITAL SAN JOSÉ DEL CARMEN DE COPIAPÓ**
**SERVICIO DE SALUD DE ATACAMA**

**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 5 años en el sector público o privado.

Fuente: Artículo 2°, del DFL N° 12, de 18 de julio de 2008, del Ministerio de Salud.

**2. FACTOR PROBIDAD**

Capacidad para conducirse conforme a parámetros de probidad en la gestión de lo público, e identificar conductas o situaciones que pueden atentar contra tales parámetros. Capacidad para identificar y aplicar estrategias que permitan fortalecer estándares de transparencia y probidad en su gestión y métodos de trabajo idóneos para favorecerlas.

**3. ATRIBUTOS PARA EL EJERCICIO DEL CARGO**

| DESCRIPCIÓN | PONDERADOR |
|---|---|
| **A1. VISIÓN ESTRATÉGICA** | 10% |
| **A2. GESTIÓN Y LOGRO** | 20% |
| **A3. RELACIÓN CON EL ENTORNO Y ARTICULACIÓN DE REDES** | 15% |
| **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, culturales, de política pública y políticas del entorno local y global en salud 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, movilizando 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 definir y priorizar propuestas, programas y servicios que consideren, junto al equipo directivo, optimizar la interrelación entre las múltiples unidades, tanto clínicas como administrativas, potenciando el trabajo colaborativo y fortaleciendo la puesta en marcha del proyecto de normalización y el proceso de acreditación del hospital de Copiapó, entregando así servicios oportunos y de calidad a los beneficiarios de la red.

Se valorará el poseer a lo menos 3 años de experiencia en cargos directivos o de jefatura.

## 3. RELACIÓN CON EL ENTORNO Y ARTICULACIÓN DE REDES

Capacidad para identificar a los actores involucrados (stakeholders) y generar las alianzas estratégicas necesarias para agregar valor a su gestión y/o para lograr nuevos resultados interinstitucionales, así como gestionar las variables, relaciones del entorno y articulaciones de redes 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 integrarse con la red pública y privada de salud, generando alianzas con instituciones de docencia y afines al quehacer del hospital, en la región y país, como también potenciar el desarrollo de estrategias que permitan la atracción de nuevos profesionales a la institución, posicionando al establecimiento en la comunidad.

## 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 dirigir al equipo hacia las metas propuestas, promoviendo acciones colaborativas, y de adhesión a una visión organizacional compartida, obteniendo de ellos el mejor rendimiento con un alto nivel de motivación.

**6. INNOVACIÓN Y FLEXIBILIDAD**

Capacidad para transformar en oportunidades las limitaciones y complejidades del contexto e incorporar en los planes, procedimientos y metodologías, nuevas prácticas tomando riesgos calculados que permitan generar soluciones; promover procesos de cambio e incrementar resultados.

**7. CONOCIMIENTOS TÉCNICOS**

Deseable poseer los conocimientos y/o experiencia en materias de dirección y gestión en organizaciones 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 jerárquico |
| Servicio | Servicio de Salud Atacama |
| Dependencia | Director/a del Servicio de Salud |
| Ministerio | Ministerio de Salud |
| Lugar de Desempeño | Copiapó |

## 2. PROPÓSITO DEL CARGO

**MISIÓN**

Al Director/a del Hospital San José del Carmen de Copiapó, le corresponderá dirigir y gestionar las áreas técnico-asistencial y administrativa del establecimiento, en conformidad a los lineamientos Ministeriales y del Servicio de Salud Atacama, con apego a las políticas públicas del sector salud y conforme a la normativa legal vigente, para la entrega de prestaciones de salud integrales, oportunas y de calidad para sus beneficiarios.

**FUNCIONES ESTRATÉGICAS**

Al asumir el cargo de Director/a del Hospital San José del Carmen de Copiapó, le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Dirigir el Hospital hacia el cumplimiento de los objetivos sanitarios, políticas de salud, trabajo en redes asistenciales y modelo de atención, contenido en la reforma de salud en los ámbitos de su competencia.
2. Coordinar el proceso de articulación de la Red Asistencial de Salud de la Región de Atacama y la planificación de ésta, como centro de referencia regional, en conformidad con los objetivos de su establecimiento y aquellos definidos por la Dirección del Servicio de Salud Atacama.
3. Desarrollar un proceso asistencial eficiente en el establecimiento hospitalario, que responda al modelo de atención definido y a las necesidades de salud de la población beneficiaria.
4. Velar por la administración de los recursos financieros, humanos y estructurales, cumpliendo con las metas del establecimiento y de la red asistencial, en el marco de la satisfacción de los usuarios.
5. Gestionar las relaciones de complementariedad del establecimiento con la comunidad y la red asistencial, para lograr establecer instancias de colaboración e integración con el entorno.

**DESAFÍOS DEL CARGO**

El/la Director/a del Hospital, deberá asumir los siguientes desafíos:

1. Liderar y gestionar la puesta en marcha del Proyecto de Normalización del hospital de Copiapó, desarrollando estrategias para una adecuada programación de los planes de mantención, equipamiento e infraestructura del establecimiento, y en particular de las nuevas construcciones.
2. Implementar estrategias para controlar y evaluar el cumplimiento de compromisos de gestión, para lograr los objetivos y metas institucionales, generando las condiciones necesarias para lograr y mantener la acreditación.
3. Diseñar un proyecto estratégico para atraer y retener médicos especialistas, profesionales del área de la salud y otros, de manera de otorgar una atención oportuna y eficiente a los usuarios.
4. Desarrollar e implementar un plan de trabajo, junto con los directivos del hospital, destinado a optimizar la interrelación entre los múltiples equipos, tanto clínicos como administrativos, para potenciar el trabajo colaborativo y entregar así servicios oportunos y de calidad a los beneficiarios de la red.

## 3. ORGANIZACIÓN Y ENTORNO DEL CARGO

**CONTEXTO DEL CARGO**

El área jurisdiccional del Servicio de Salud Atacama comprende toda la región de Atacama, que cuenta con 528 kms. de costa y posee una superficie total de 75.176 Km2, lo que representa aproximadamente un 10% de la superficie nacional continental. Su población, de acuerdo al censo del año 2012, alcanza los 292.054 habitantes. El 79% de la población regional es beneficiaria del sistema de salud público, es decir 230.722.

La población que cubre la jurisdicción del Servicio de Salud contempla un perfil demográfico y epidemiológico propio. En cuanto a algunas de las características epidemiológicas, se puede mencionar que las principales causas de muerte las constituyen las enfermedades cardiovasculares y las respiratorias.

La gran superficie de la región y la dispersión de los centros urbanos, distantes a más de 160 km. (Copiapó de Vallenar, Huasco, Chañaral y Diego de Almagro), condiciona un importante problema para la referencia y contra referencia de pacientes dentro del Servicio, con un alto costo de traslado tanto para los establecimientos que derivan, como para los usuarios.

El Hospital San José del Carmen de Copiapó se encuentra ubicado en la provincia y comuna de Copiapó y forma parte del Servicio de Salud Atacama. Se caracteriza por ser un hospital de alta complejidad, por lo cual garantiza una cobertura a nivel regional, sobretodo en patologías de mayor complejidad.

Actualmente cuenta con una disponibilidad de 285 camas, las que aumentarán a 402 una vez finalizada su normalización. Actualmente se realizan actividades hospitalarias en el área diagnóstica y terapéutica (Emergencia, Pabellón, Unidad de Tratamiento Intensivo, Neonatología, Odontología, Centro de Atención Especializada, Salud Mental, Kinesiterapia, Laboratorio, Banco de Sangre, Endoscopía, Radiología, Ecotomografía) y en las distintas especialidades (Cirugía, Pediatría, Medicina Interna, Neurología adulto e infantil, Dermatología, Ginecología, Cirugía Infantil, Traumatología, Urología, Oftalmología, Otorrinolaringología y Psiquiatría, Medicina Nuclear y otras especialidades en desarrollo). Además entrara en funcionamiento la Unidad de Cuidados Preferenciales Pediátricos. Adicionalmente se disponen de la Unidad de Diálisis, especialidades Odontológicas, Terapia Ocupacional, Laboratorio Dental y Mamografías.

En la actualidad se dispone de áreas de apoyo normalizadas con una superficie estimada de 15.826 metros cuadrados, donde básicamente se tiene el consultorio adosado de especialidades, bodegas, área industrial, entre otras.

La red de Salud Pública regional está constituida de la siguiente forma:

| Comuna | Consultorio Urbano | Consultorio Rural | Postas | Hospitales |
|---|---|---|---|---|
| **Copiapó** | **8** | **-** | **-** | **1** |
| **Tierra Amarilla** | **-** | **1** | **1** | **-** |
| **Caldera** | **2** | **-** | **-** | **-** |
| **Chañaral** | **1** | **-** | **1** | **1** |
| **D. Almagro** | **1** | **-** | **1** | **1** |
| **A. Carmen** | **-** | **1** | **4** | **-** |
| **Vallenar** | **4** | **-** | **4** | **1** |
| **Freirina** | **1** | **-** | **1** | **-** |
| **Huasco** | **1** | **-** | **3** | **1** |

Los lineamientos estratégicos de la Institución están en concordancia con las indicaciones ministeriales, teniendo como énfasis al paciente y direccionando los esfuerzos para el cumplimiento de patologías Ges, listas de espera no GES, formación de especialistas y la inversión necesaria el cumplimiento de los objetivos sanitarios.

En cuanto a proyectos de inversión, se cuenta con un convenio de programación entre el Gobierno Regional y Ministerio de Salud para el financiamiento de la red asistencial que abarca la construcción y equipamiento de 7 Centros de Salud Familiar en las distintas comunas de la Región y equipamiento para el cierre de brechas que permitirán el cumplimiento de las Normas Técnicas Básicas de los Hospitales de la Región

De acuerdo al actual DFL 12/08 que rige su planta, el Servicio Salud Atacama presenta los siguientes cargos de Alta Dirección Pública:

- Director/a del Servicio.
- Subdirector/a Administrativo/a del Servicio.
- Subdirector/a Médico/a del Servicio.
- Director/a Hospital Copiapó.
- Subdirector/a Administrativo/a del Hospital de Copiapó.
- Subdirector/a Médico/a del Hospital de Copiapó.
- Director/a Hospital Provincial de Huasco-Vallenar.
- Subdirector/a Médico/a Hospital Provincial de Huasco-Vallenar.

**BIENES Y/O SERVICIOS**

El Hospital San José del Carmen de Copiapó, provee servicios que contemplan áreas asistenciales. La siguiente tabla muestra el volumen de servicios otorgados:

| Prestación | Año 2011 | Año 2012 |
|---|---|---|
| Consulta especialidades | 73.961 | 69.734 |
| Consulta de emergencias | 96.098 | 107.525 |
| Intervenciones quirúrgicas mayores | 2.802 | 2.463 |
| Intervenciones quirúrgicas menores | 5.244 | 4.467 |
| Exámenes radiológicos | 62.629 | 55.109 |
| Exámenes de laboratorio | 412.563 | 431.126 |
| Partos | 1.697 | 1399 |
| Cesáreas | 968 | 869 |
| Ecotomografías | 10.075 | 8.066 |
| Endoscopías | 867 | 811 |
| Programa Prestaciones Complejas | 100% | 102,9% |
| Programa Reducción de Brechas | 73,3% | 88,6% |
| Programa Salud Mental | 47,4% | 126,8% |
| Programa GES | 79,6% | 97,5% |

**Fuente: Servicio de Salud Atacama**

La menor producción reflejada en la tabla anterior, se explica por la apertura de una institución privada en la región, quienes ofrecen una cartera de servicios, principalmente en el área materna y consultas de especialidades. Además, el proceso de construcción del Proyecto de Normalización afectó igualmente la producción pues esta se realizó con el hospital en funcionamiento. Otros factores se relacionan a periodos en los cuales estuvieron fuera de servicio algunos equipos de diagnóstico y disminución del recurso médico.

**Egresos 2012**

| Servicios Clínicos | |
|---|---|
| Área médica quirúrgica | 5.912 |
| Pediatría básica | 1.644 |
| Neonatología incubadora | 185 |
| Neonatología cuna | 633 |
| Obstetricia y ginecología | 3.066 |
| U.T.I. indiferenciado | 890 |
| Pensionado general | 1.175 |

**Fuente: Servicio de Salud Atacama**

**EQUIPO DE TRABAJO**

El equipo de trabajo directo está integrado por:

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

- **Subdirector/a Administrativo/a**, Le corresponde apoyar la gestión técnico - administrativa del establecimiento hospitalario, velando por el adecuado funcionamiento de las áreas de su competencia: recursos financieros, recursos físicos, informática, abastecimiento, farmacia y prótesis y servicios industriales (mantención, esterilización, servicios de seguridad, esterilización, alimentación y logística).

- **Subdirector/a de Recursos Humanos**, Su función es gestionar y promover el desarrollo integral de los funcionarios del Hospital de Copiapó, a través del desarrollo organizacional y el mejoramiento de la calidad de vida laboral, procurando el personal necesario y las competencias adecuadas para brindar servicios de calidad a la población beneficiaria.

- **Subdirector/a de Gestión y Desarrollo**, Su función consiste en monitorear el cumplimiento de los compromisos de gestión, metas sanitarias hospitalarias y todas aquellas materias relacionadas con calidad. Además está a cargo de operativizar la gestión hospitalaria en el proceso de autogestión.

- **Encargado/a de Gestión del Cuidado,** su función es asesorar al Director/a del Hospital en el área de la gestión del cuidado de los pacientes y ejecutar la planificación, organización, motivación y control de la provisión de cuidados, oportunos, seguros, integrales, que aseguren la continuidad de la atención y se sustenten en las políticas y lineamientos estratégicos de la institución.

- **Encargado/a Auditoría Interna,** su función es realizar actividades de control y seguimiento en las áreas relacionadas con el quehacer clínico, administrativo financiero y de gestión hospitalaria.

- **Asesoría Jurídica**, su función es asesorar al Director del hospital y demás directivos en las temáticas que requieran un análisis jurídico para su resolución.

- **Encargado/a de Comunicaciones,** su función es asesorar al Director/a del Hospital en el área de las comunicaciones, tanto internas como externas. Es el encargado de generar estrategias para adelantarse y enfrentar las crisis hospitalarias y buscar los caminos que conduzcan al menor impacto posible en la percepción ciudadana del hospital y sus funcionarios.

- **Jefe/a de oficina de partes y secretaría**, a cargo de un funcionario que posee una larga experiencia en la administración de las funciones asignadas en el área de administración de documentos, desarrollando labores de ingreso y egreso de correspondencia, distribución interna, además es el Ministro de fe respecto de actuaciones locales.

- **Encargado/a OIRS**, Asistente Social que se encarga de la administración y gestión de las solicitudes ciudadanas, en la oficina que para estos efectos dispone el establecimiento, oficina de atención al usuario.

Finalmente, el Director/a tiene una estrecha relación en los diferentes comités que debe conformar para resolver problemas interdisciplinarios y que en algunos casos tienen el carácter de permanentes.

**CLIENTES INTERNOS**

El/la Director/a del establecimiento se relaciona con cada uno de los subdirectores a su cargo, además tendrá una interacción continua con las jefaturas de los servicios clínicos, de unidades de apoyo y secciones administrativas.

Asimismo, los comités asesores requerirán del Director/a una comunicación fluida y los espacios de participación para poder contribuir a la gestión, como por ejemplo, Comité de Farmacia, Comité IAAS, Consejo de Desarrollo, entre otros.

Otro cliente interno es el Consejo Técnico Administrativo del Hospital, quien demandará la resolución de asuntos que digan relación con los servicios del establecimiento, con su personal y con el trabajo hospitalario.

**CLIENTES EXTERNOS**

Los principales clientes externos del Director/a del establecimiento, son su población beneficiaria.

Asimismo, establece relaciones formales con la Dirección de Servicio Salud Atacama, específicamente con las Subdirecciones Médica, Administrativa y de Recursos Humanos; Autoridad Sanitaria Regional y directivos del Ministerio de Salud.

Por otra parte construye alianzas con las autoridades políticas, (Intendente, Gobernadores y Alcaldes) empresas privadas, fuerzas de orden, Ministerio Público, organizaciones comunitarias, medios de comunicación, Secretarios Regionales Ministeriales, Universidades, entre otras instituciones.

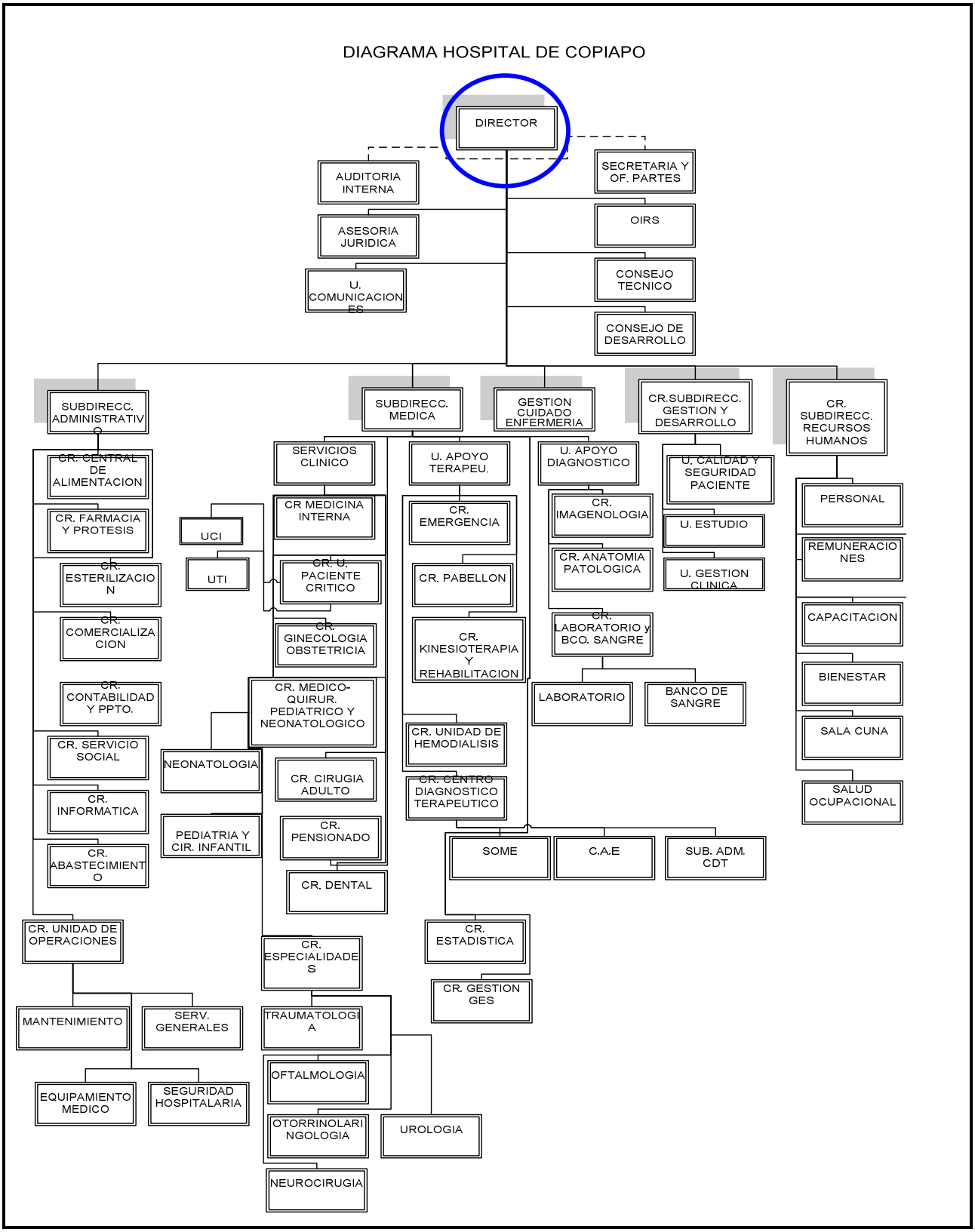
También este cargo requiere generar y mantener relaciones permanentes con otros usuarios a través el Consejo Consultivo Usuario, el cual demandará información relevante que le permita asesorarlos en la fijación de las políticas, en la definición y evaluación de los planes institucionales.

**DIMENSIONES DEL CARGO**

| | |
|---|---|
| N° Personas que dependen directamente del cargo | 927 |
| Dotación total del Hospital ley 18834 | 927 |
| Personal a Honorarios | 24 |
| Presupuesto Total Hospital 2013 | $20.730.294.000- |
| Presupuesto del Servicio de Salud 2013 | $54.844.430.000- |

Fuente: Servicio de Salud Atacama
*Fuente: Ley de Presupuestos 2013

## ORGANIGRAMA



**RENTA**

El cargo corresponde a un grado **4°** 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 **65%.** Incluye las asignaciones de estímulo y zona. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a $**3.361.000**.- para un no funcionario, que se detalla a continuación:

| Procedencia | Detalle Meses | Sub Total Renta Bruta | Asignación Alta Dirección Pública 65% | Total Renta Bruta | Total Remuneración Líquida Aproximada |
|---|---|---|---|---|---|
| Funcionarios del Servicio* | Meses sin bono de estímulo: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre. | $2.461.966.- | $1.600.278.- | $4.062.244.- | $3.374.795.- |
| | Meses con bono de estímulo: marzo, junio, septiembre y diciembre. | $2.579.600.- | $1.676.740.- | $4.256.340.- | $3.519.803.- |
| **Renta líquida promedio mensualizada referencial para funcionario del Servicio** | | | | | **$3.423.000.-** |
| | | | | | |
| No Funcionarios** | Todos los meses | $2.451.075.- | $1.593.199.- | $4.044.274.- | $3.360.958.- |
| **Renta líquida promedio mensualizada referencial para no funcionario del Servicio** | | | | | **$3.361.000.-** |

*__Funcionarios del Servicio:__ Se refiere a los postulantes que 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.

****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.

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 del cargo de Director(a) 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 a la autoridad correspondiente 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 tendrá derecho a gozar de una indemnización equivalente al total de las remuneraciones devengadas en el último mes, por cada año de servicio en la institución, con un máximo de seis.
- La indemnización se otorgará en el caso que el cese de funciones se produzca por petición de renuncia, antes de concluir el plazo de nombramiento o de su renovación, y no concurra una causal derivada de su responsabilidad administrativa, civil o penal, o cuando dicho cese se produzca por el término del periodo de nombramiento sin que éste sea renovado.
- Los Directores(as) de Hospital o Subdirectores Médicos, ya sea de Hospital o de Servicios de Salud que sean nombrados en virtud del Sistema de Alta Dirección Pública, podrán retener la propiedad de sus empleos anteriores incompatibles, sin derecho a remuneración. Este derecho se extenderá exclusivamente por el primer periodo de nombramiento en un cargo afecto al Sistema de Alta Dirección Pública. (Artículo 14 de la ley N° 15.076, modificado por el artículo 8° de la Ley N° 20.261).