

I. PERFIL DE SELECCIÓN

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 14/05/2013

DIRECTOR/A SERVICIO DE SALUD COQUIMBO

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 Legal: Artículo 2º del DFL N° 13 de 18 de julio de 2008, Ministerio de Salud.

2. FACTOR PROBIIDAD

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, epidemiológico tecnológicas, culturales, de política pública y políticas del entorno local y global e incorporarlas de manera coherente a la estrategia institucional del Servicio de Salud Coquimbo, en concordancia con las políticas públicas emanadas por el Ministerio de Salud y los principios de la reforma de la salud y del trabajo en red.

Habilidad para visualizar el contexto de la red, generar soluciones en oportunidad y centrar su gestión en prioridades de gran impacto para la organización, de acuerdo a los objetivos estratégicos del ministerio y el mismo Servicio de Salud.

2. GESTIÓN Y LOGRO

Capacidad para orientarse al logro de los objetivos, seleccionando y formando personas, delegando, generando directrices, planificando, diseñando, analizando información, movilizand recursos organizacionales, controlando la gestión, sopesando riesgos e integrando las actividades de manera de lograr la eficacia, eficiencia y calidad en el cumplimiento de la misión y funciones de la organización.

Habilidad para planificar, proponer prioridades y sistematizar procesos, desarrollando estrategias de colaboración y fortalecimiento de la gestión clínica-administrativa, facilitando el reposicionamiento de la red clínica del Servicio de Salud Coquimbo y el incremento de especialistas en la región.

Se valorará poseer al menos 3 años de experiencia en funciones directivas o gerenciales.

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.

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, asegurando la continuidad del servicio y cumpliendo con estándares acordes al modelo de gestión hospitalaria.

5. LIDERAZGO

Capacidad para generar compromiso de los funcionarios/as y directores/as de los establecimientos Autogestionados además del 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 movilizar una visión compartida en los colaboradores del servicio de salud Coquimbo, promoviendo instancias de diálogo y acercamiento de los equipos, motivando el apoyo mutuo y fortaleciendo Integración de la red, con foco en el usuario.

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 contar con formación y/o experiencia en gestión estratégica de organizaciones de salud, públicas o privadas, de complejidad y envergadura homologables a las del cargo, idealmente en manejo de redes o afines.

II. DESCRIPCIÓN DE CARGO

1. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO

| | |
|--------------------|----------------------------|
| Nivel Jerárquico | I Nivel |
| Servicio | Servicio de Salud Coquimbo |
| Dependencia | Ministro de Salud |
| Ministerio | Ministerio de Salud |
| Lugar de Desempeño | Coquimbo |

2. PROPÓSITO DEL CARGO

MISIÓN

Al Director/a del Servicio de Salud Coquimbo, le corresponde gestionar los recursos disponibles en la red asistencial a su cargo y velar por la salud integral de esta población en el marco de la reforma sectorial y del nuevo modelo de gestión en salud, asegurando el desarrollo del trabajo en red y contribuyendo al logro de los objetivos sanitarios, tanto en sus prioridades nacionales como regionales.

**FUNCIONES
ESTRATÉGICAS**

Al asumir el cargo de Director/a de Servicio de Salud Coquimbo, le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Determinar las prioridades de salud de la región, en el ámbito de las materias sanitarias, liderando al Servicio de Salud hacia un modelo de gestión cuyo centro de atención sea el usuario en su integralidad y su entorno familiar.
2. Determinar para cada entidad administradora de salud primaria y sus establecimientos, las metas específicas y los indicadores de actividad, en el marco de las metas sanitarias nacionales definidas por el Ministerio de Salud y los objetivos de mejor atención a la población beneficiaria.
3. Asegurar el funcionamiento del sistema de garantías explícitas en salud en los establecimientos de la Red del Servicio de Salud, avanzando en la superación de brechas de tecnologías sanitarias con criterios de equidad.
4. Velar por la referencia, derivación y contra derivación de los usuarios del sistema, asegurando que en este transcurso, se procure su mejoría, el respeto a sus derechos y el buen trato, tanto dentro como fuera de la mencionada red.
5. Determinar el tipo de atenciones de salud que harán los hospitales autogestionados, la forma en que éstos se relacionarán con los demás establecimientos, los mecanismos de evaluación y cumplimiento de sus metas en el ámbito de su autogestión en red, tanto de patologías garantizadas, como no garantizadas.
6. Celebrar convenios de gestión con las respectivas entidades administradoras de salud municipal, o con establecimientos de atención primaria, procurando una óptima integración entre los distintos actores, independiente de su administración.
7. Ejecutar las políticas de inversión, de gestión y disciplina financiera, elaborar el presupuesto de la red asistencial de salud a su cargo, y formular las consideraciones y observaciones que merezcan los presupuestos de los hospitales autogestionados.
8. Favorecer la actualización tecnológica de la red, con el fin de mejorar continuamente la gestión en todos los niveles de la institución.

DESAFÍOS DEL CARGO

El/ la Director/a del Servicio de Salud Coquimbo deberá enfrentar los siguientes desafíos en el ejercicio de sus funciones:

1. Fortalecer la red clínica del Servicio de Salud Coquimbo, reposicionando los hospitales y centros de salud familiar de la Serena, Coquimbo e Illapel, junto con la construcción del Hospital de Salamanca y Ovalle, con ello, implementar un plan de trabajo que contemple prioridades y necesidades de la comunidad y la atención usuaria.
2. Establecer un plan estratégico que permita desarrollar competencias del recurso humano de la red de Salud Coquimbo, basadas en la integración y complementariedad en la atención al usuario, asegurando un trato amable, digno y respetuoso de las personas.
3. Otorgar respuestas oportunas y satisfactorias a las demandas de salud de la población, incrementando la cantidad de los profesionales especialistas de la red de Salud Coquimbo, a través del fortalecimiento de las alianzas estratégicas con las diferentes instituciones de enseñanza superior de la región.

3. ORGANIZACIÓN Y ENTORNO DEL CARGO

CONTEXTO DEL CARGO

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 739.153 habitantes de la región, alcanzando los 583.192 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 Misión del Servicio de Salud Coquimbo es "desarrollar una gestión de calidad en la Red Asistencial, sustentada en un equipo humano de excelencia y altamente comprometido con nuestros usuarios". Su visión es "liderar la Red Asistencial de la Región de Coquimbo, trabajando de forma integrada con la comunidad y comprometido con la entrega de atenciones de salud con equidad y oportunidad a nuestros usuarios".

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.
- 97 Postas de Salud Rural.
- 224 Estaciones Médico Rurales.
- 5 Centro Comunitario de Salud Familiar.

Los hospitales de La Serena y Coquimbo, han tenido un desarrollo complementario, de modo que la integración funcional de los dos centros asistenciales permite que se comporten como un hospital de complejidad mayor que aquella que alcanzan por separado, ya que en conjunto cuentan con todos los servicios clínicos y unidades de apoyo que caracterizan a un hospital tipo 1.

El Hospital de La Serena dispone de atención en todas las especialidades básicas además de oftalmología, urología, otorrinolaringología, psiquiatría ambulatoria, insipiente y proyectado polo de desarrollo oncológico, la UCI adulto, coronaria, la UCI neonatal regional. Mientras que el Hospital de Coquimbo, cuenta con las cuatro especialidades básicas además de los servicios de Traumatología, Neurocirugía, Dermatología, Psiquiatría Adulto e Infante Juvenil, Cirugía Infantil, Neurología, Fisiatría, Dermatología y Unidad de Diálisis. Un aspecto relevante, es que el Hospital San Pablo de Coquimbo se ha transformado en un centro de procuramiento con reconocimiento nacional de la Corporación Nacional de Trasplante, constituyéndose en uno de los centros de salud con uno de los más altos porcentajes de trasplante de órganos.

Durante el año 2011 se firmó el Convenio de Programación de Salud 2011-2018 entre el Gobierno Regional y el Ministerio de Salud. Este contempla la construcción del nuevo Hospital de Ovalle para la provincia de Limarí, la normalización de tres Hospitales, la construcción y/o reposición de 18 Centros de Salud Familiar, el mejoramiento de 4 Hospitales de Baja complejidad, consultorios y postas rurales, la construcción y/o reposición de 11 postas de salud rural y la adquisición de equipos médicos, instrumental, ambulancias y vehículos de traslado de pacientes para Hospitales, consultorios y Postas de Salud Rural.

La consigna en la que se encuadra el desarrollo de los 22 proyectos de inversión que marcaron la gestión del año 2012 del Servicio de Salud Coquimbo y que superaron los 17.000 millones de pesos, es avanzar en el desarrollo integral de la red y entregar un mejor servicio a los usuarios del sistema público de salud de la región.

En relación a los proyectos de inversión más relevantes, se encuentra el inicio de las obras del Hospital Comunitario de Salamanca, el que se encuentra en etapa de ejecución de obras, con fecha de entrega para el primer semestre del 2014 y con una inversión que alcanzó los 7.890 millones

de pesos. Así mismo, otro proyecto relevante dentro del Servicio de Salud Coquimbo se relaciona con la construcción del Centro de Salud Familiar de Illapel entre otros, el cual está en etapa de ejecución de obras y que implicó una inversión de 2.960 millones de pesos.

Por otro lado, dentro de la cartera de proyectos de inversión en ejecución para el presente año, destaca la normalización del Hospital de Ovalle, en etapa de diseño durante el presente semestre y que alcanza una inversión de 979 millones de pesos.

Otro aspecto relevante en el marco administrativo-financiero del Servicio de Salud Coquimbo es el proyecto de dispensación automatizada de fármacos el cual significa una inversión que supera los 1.600 millones de pesos y que durante el 2013 se implementará en los 3 hospitales de mayor complejidad (Hospital de La Serena, Coquimbo y Ovalle), lo que permitirá mejorar la atención, disminuir los tiempos de espera y optimizar el uso del recurso humano y financiero.

Cabe señalar que los siguientes cargos se encuentran adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública (ADP):

- Director/a Servicio de Salud.
- Subdirector/a de Gestión Asistencial del Servicio de Salud.
- Subdirector/a de Recursos Físicos y Financieros del Servicio de Salud.
- Jefe/a Departamento de Auditoría Servicio de Salud.
- Director/a Hospital San Juan de Dios de La Serena.
- Director/a Hospital de Illapel Dr. Humberto Elorza Cortés.
- Director/a Hospital Ovalle Antonio Tirado.
- Subdirector/a Médico Hospital San Juan de Dios de La Serena.
- Subdirector/a Médico Hospital San Pablo de Coquimbo.

Los cargos de: Subdirector/a de Recursos Físicos y Financieros, Director/a Hospital Ovalle Antonio Tirado, Subdirector/a Médico Hospital San Juan de Dios de La Serena y Subdirector/a Médico Hospital San Pablo de Coquimbo se encuentran vacantes y deben ser concursados durante el año 2011.

**BIENES Y
SERVICIOS**

| SERVICIOS PRESTADOS POR EL ESTABLECIMIENTO | | | |
|---|-------------|-------------|-------------|
| ACTIVIDAD | 2010 | 2011 | 2012 |
| Consultas de urgencia | 395.656 | 413.148 | 436.098 |
| Consultas de especialidad médica | 266.331 | 261.288 | 263.374 |
| Partos | 10.622 | 10.438 | 10.181 |
| Exámenes de laboratorio | 2.148.837 | 2.398.203 | 2.725.555 |

| INDICADORES DE HOSPITALIZACIÓN | 2010 | 2011 | 2012 |
|---|-------------|-------------|-------------|
| Nº de Camas | 962 | 958 | 958 |
| Egresos | 48.371 | 49.570 | 47.550* |
| Índice ocupacional | 75,7 | 75,5 | 74,64* |
| Promedio días estada | 5,14 | 5,1 | 5,3 |
| Total intervenciones Quirúrgicas hospital | 45.493 | 49.241 | 46.558* |

Fuente: Sub Departamento Estadística y Gestión de la Información, Servicio de Salud Coquimbo.

*La disminución en estos indicadores se debe en mayor medida a que los pabellones de sus hospitales autogestionados estuvieron en mantención.

EQUIPO DE TRABAJO

El/la Director/a tiene a su cargo la supervisión directa de un equipo de tres Subdirectores/as:

1. **Subdirector/a de Gestión Asistencial:** cuyo rol es la gestión y coordinación de la red asistencial en todos sus niveles.
2. **Subdirector/a de Recursos Físicos y Financieros:** centrada en el planteamiento y ejecución de los proyectos de inversión y equilibrios financieros y presupuestarios.
3. **Subdirector/a de Recursos Humanos:** cuyo rol es la gestión del recurso humano por medio de políticas en torno al ciclo de vida laboral del trabajador.

Asimismo, conformaran su equipo los/las siguientes Jefes/as de Departamentos y Encargados:

1. **Jefe/a Departamento Auditoría:** asesora al Director/a de Servicio y comprende la fiscalización, control y evaluación de las acciones que debe cumplir el Servicio, en materias de orden asistencial, técnico administrativo, financiero, patrimonial y de gestión comprendidas en el campo de su competencia.
2. **Jefe/a Departamento Asesoría Jurídica:** cuyo rol es precisamente la revisión de los procedimientos y aplicación de la normativa vigente para la administración pública.
3. **Jefe/a de Unidad de Apoyo a la Gestión:** cuyo rol es asesorar al Director/a en su relación con los medios y el manejo de la comunicación interna y externa de la organización.

También son parte de su equipo de trabajo los/as nueve directores/as de hospitales dependientes, cuyo rol es actuar en el marco de las políticas que emanan del Gestor de Red en el marco de los desafíos del sector público de salud.

CLIENTES INTERNOS

Los clientes internos del cargo están constituidos por las jefaturas de su dependencia directa, el equipo directivo de los establecimientos dependientes del Servicio, asociaciones de funcionarios y todos los funcionarios del Servicio de Salud Coquimbo.

CLIENTES EXTERNOS

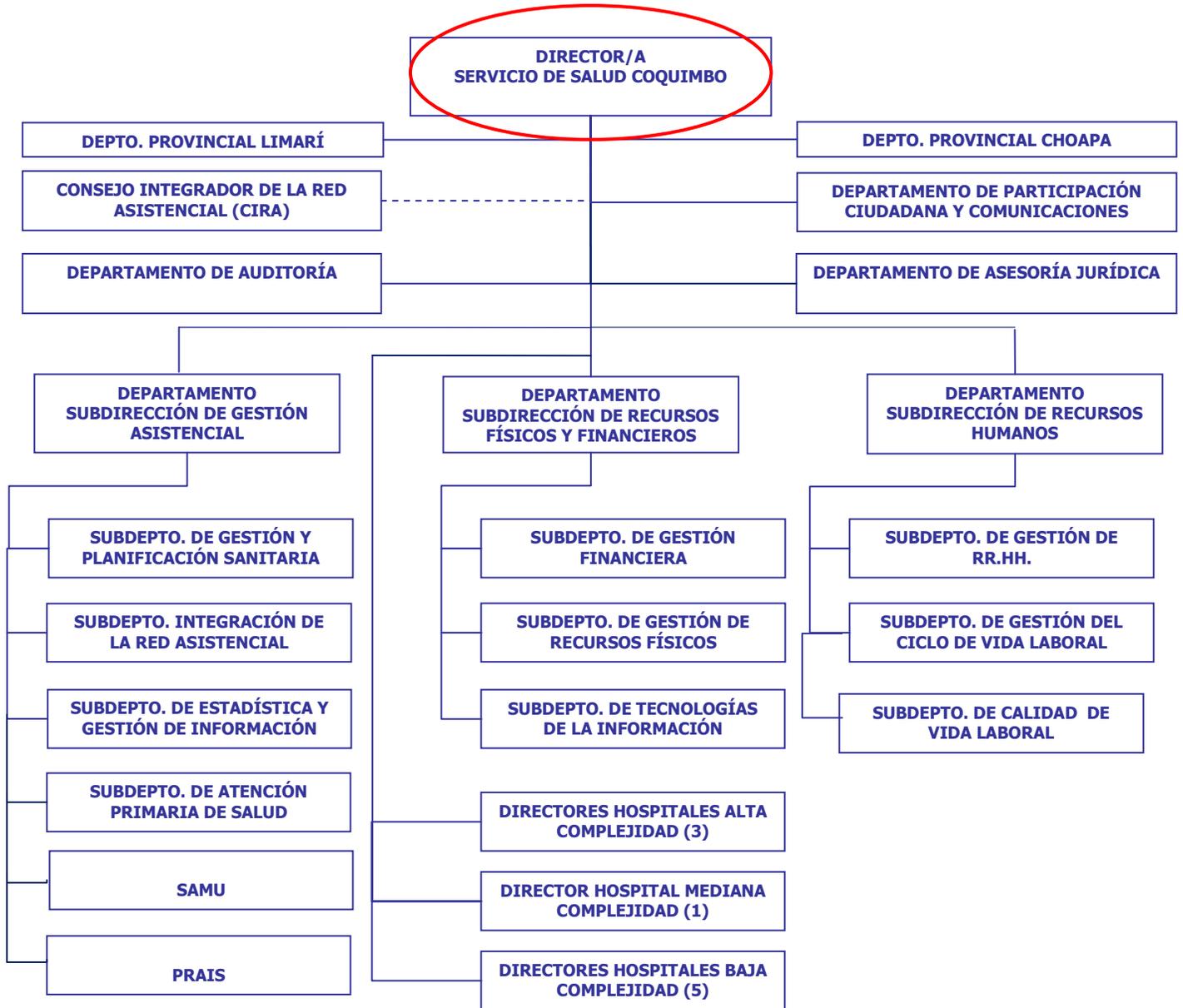
Para el/la Director/a el principal cliente es la población beneficiaria del Servicio de Salud y establecimientos en convenio. Se identifican también como clientes externos de este cargo las autoridades ministeriales de salud, la autoridad sanitaria regional, Fondo Nacional de Salud, autoridades de Gobierno Interior incluidas el Intendente, Gobernador, los Alcaldes de las comunas de la jurisdicción del Servicio y organizaciones de la comunidad.

**DIMENSIONES
DEL CARGO**

| | |
|---|---------------------------|
| N° Personas que dependen directamente del cargo | 3.894 |
| Dotación Total del Servicio (N° de personas) | 3.894 |
| Dotación honorarios | 289 |
| Presupuesto que administra* | \$ 109.617.460.000 |
| Presupuesto del Servicio(Ley Inicial 2013)* | \$ 109.617.460.000 |

Fuente: *Ley de Presupuestos 2013 www.dipres.cl

ORGANIGRAMA



RENTA

El cargo corresponde a un grado 2° 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 las asignaciones de estímulo Y zona. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$4.112.000.-** para un no funcionario, la que se obtiene de una aproximación del promedio entre el "Total Remuneración Líquida Aproximada" de los meses sin bono de estímulo y el "Total Remuneración Líquida Aproximada" de los meses con bono de estímulo, 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* | Meses sin bono de estímulo ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre. | \$2.766.095.- | \$2.212.876.- | \$4.978.971.- | \$4.038.052.- |
| | Meses con bono de estímulo: marzo, junio, septiembre y diciembre. | \$3.706.528.- | \$2.965.222.- | \$6.671.750.- | \$5.191.850.- |
| Renta líquida promedio mensualizada referencial para funcionario del Servicio | | | | | \$4.423.000.- |
| No Funcionarios** | Meses sin bono de estímulo ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre. | \$2.753.859.- | \$2.203.088.- | \$4.956.947.- | \$4.022.723.- |
| | Meses con bono de estímulo: marzo, junio, septiembre y diciembre. | \$2.968.344.- | \$2.374.675.- | \$5.343.019.- | \$4.291.429.- |
| Renta líquida promedio mensualizada referencial para no funcionario del Servicio | | | | | \$4.112.000.- |

***Funcionarios del Servicio:** Se refiere a los postulantes que provienen del mismo Servicio de Salud. Dichas personas recibirán en los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre Asignaciones de Estímulo hasta por un máximo de 14.25% mensual sobre una base de cálculo que contempla el sueldo base y las asignaciones profesional, de responsabilidad superior y sustitutiva, respecto de los otros meses.

****No Funcionario:** Se refiere a los postulantes que no provienen del mismo Servicio de Salud. Dichas personas recibirán en los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre Asignaciones de Estímulo de Experiencia y Desempeño Funcionario por un 3,25% sobre una base de cálculo que contempla el sueldo base, las asignaciones profesional, de responsabilidad superior y sustitutiva.

Asimismo, después de cumplir 1 año calendario completo de servicio, recibirán en los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre Asignaciones de Estímulo que pueden alcanzar un 11% mensual sobre una base de cálculo que contempla el sueldo base y las asignaciones profesional, de responsabilidad superior y sustitutiva, en conformidad a un proceso de evaluación de metas.

El no cumplimiento de las metas establecidas en el convenio de desempeño, que debe suscribir el alto directivo público, tendrá efectos en la remuneración en el siguiente año de su gestión.

La Renta detallada podría tener un incremento de hasta un 10% por redefinición del porcentaje de asignación de alta dirección pública.

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 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 este sea renovado.