

I. PERFIL DE SELECCIÓN

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 29-11-2011

Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Jorge Torres

**DIRECTOR/A HOSPITAL REGIONAL
DR. ERNESTO TORRES GALDAMES
SERVICIO DE SALUD IQUIQUE**

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.

Para los Directores de Hospital que tengan la calidad de Establecimiento de Autogestión en Red, se requerirá, además, competencia en el ámbito de la gestión en salud.

Fuente: Art 2º, del DFL N°10 del 18 de julio del 2008 del Ministerio de Salud.

2. ATRIBUTOS PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

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.

| 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, movilizándolo recursos organizacionales, controlando la gestión, sopesando riesgos e integrando las actividades de manera de lograr la eficacia, eficiencia y calidad en el cumplimiento de la misión y funciones de la organización, de manera de alcanzar los estándares sanitarios que permitan entregar un servicio de salud integral, oportuno y de calidad para sus beneficiarios.

Se valorará contar con al menos 3 años de experiencia en cargos de dirección y/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, en particular por su condición de líder de la red asistencial, con sus respectivas micro áreas.

Habilidad de 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, que aseguren la continuidad en el servicio con estándares acordes al nuevo modelo de gestión hospitalaria.

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 de mantener un liderazgo efectivo considerando el proceso de modernización hospitalaria, que implica el desafío de liderar para el cambio, manteniendo un equipo directivo cohesionado con alto nivel profesional, integrador y con visión sistémica.

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, de manera de lograr la implementación del cambio organizacional requerido para el modelo de gestión hospitalaria definido.

7. CONOCIMIENTOS TÉCNICOS

Deseable contar con conocimientos y/o experiencia en materias de administración, dirección, gestión estratégica y hospitalaria, redes asistenciales o afines, en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo.

II. DESCRIPCIÓN DE CARGO

1. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO

| | |
|--------------------|---|
| Nivel Jerárquico | II Nivel |
| Servicio | Servicio de Salud de Iquique |
| Dependencia | Director/a Servicio de Salud de Iquique |
| Ministerio | Ministerio de Salud |
| Lugar de Desempeño | Iquique |

2. PROPÓSITO DEL CARGO

MISIÓN

A el/la Director/a del Hospital Iquique le corresponde dirigir y gestionar las áreas técnico-asistenciales y administrativas del establecimiento, en conformidad a las disposiciones de la red asistencial y de acuerdo a las políticas públicas del sector salud para entregar un servicio de salud integral, oportuno y de calidad para sus usuarios/as.

FUNCIONES ESTRATÉGICAS

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

1. Conducir el establecimiento para el cumplimiento de los objetivos sanitarios, modernización de las redes asistenciales, plan de salud y modelo de atención, contenidos en la Reforma de Salud en los ámbitos de su competencia, en coherencia con la planificación estratégica del servicio y las prioridades regionales.
2. Contribuir al proceso de articulación de la red de salud y con la comunidad, de acuerdo con los objetivos sanitarios definidos para su establecimiento.
3. Velar por la adecuada administración de los recursos humanos, financieros, de infraestructura y equipamiento; cumpliendo con las metas del establecimiento y los definidos por la red asistencial.
4. Desarrollar estrategias de atracción y retención de profesionales, utilizando todas las herramientas que entrega la normativa vigente y el plan de desarrollo de especialidades del Servicio.

DESAFÍOS DEL CARGO

El/La Director/a del Hospital Iquique debe:

1. Cumplir con la planificación estratégica del Servicio de Salud y del propio hospital, con el objetivo de superar las metas sanitarias y los compromisos de la gestión en red.
2. Definir un modelo de gestión hospitalaria que se adecue al proceso de normalización con el objetivo de contribuir a la toma de decisión.
3. Liderar la gestión y desarrollo de las personas en concordancia con la planificación estratégica del Servicio de Salud y del propio hospital, especialmente desarrollo y mantención de talento y la capacitación necesaria por la incorporación de nuevas tecnologías.
4. Garantizar el cumplimiento de las prestaciones de Garantías explícitas en Salud (GES) y la ejecución de los programas de prestaciones valoradas convenidas con el Fondo Nacional de Salud (FONASA).
5. Liderar la implementación y reposición tecnológica, principalmente de equipos de tecnología médica.
6. Liderar un proceso de mejora de los estándares necesarios para el logro de la acreditación del hospital.
7. Liderar los procesos de transformación de la gestión hospitalaria asociado a la normalización del establecimiento, en la etapa de ampliación y puesta en marcha de éste.
8. Fortalecer los sistemas de atención progresiva y ambulatoria, para la gestión clínica de la Red Asistencial del Servicio de Salud Iquique.-

3. ORGANIZACIÓN Y ENTORNO DEL CARGO

CONTEXTO DEL CARGO

El sector Salud se define actualmente como un agente de desarrollo del país, en el que se han producido importantes transformaciones a nivel epidemiológico y demográfico. En tal sentido, la modernización del Estado y la Reforma de la Salud, actual Ley de Autoridad Sanitaria, constituyen ejes centrales del quehacer de los Servicios de Salud, en tanto deben ajustar su gestión a los principios de equidad, solidaridad, calidad y participación que emanan de las Políticas Ministeriales de Salud, actuando como gestores de las Redes Asistenciales de Salud.

En este marco, los Servicios de Salud tienen la función de articulación, gestión y desarrollo de la Red Asistencial correspondiente, para la ejecución de las acciones integradas de fomento, protección y recuperación de la salud y de rehabilitación de las personas enfermas. Los establecimientos públicos que componen la Red deben colaborar y complementarse entre sí para

resolver de manera efectiva las necesidades de salud de la población.

La Región de Tarapacá posee una alta tasa de crecimiento poblacional y parte importante de ello se debe a su calidad de región multicultural y cosmopolita, ya que entre sus habitantes se desarrollan personas de distintas nacionalidades inmigrantes de países vecinos, además de poseer un porcentaje significativo de población originaria. Por otra parte, cuenta con la menor tasa de desempleo del país y uno de los mayores índices de pobreza a gestionar.

El Servicio de Salud Iquique es la institución pública de salud que garantiza el acceso de la población usuaria de la Región de Tarapacá a prestaciones de salud de calidad y oportunas, en conformidad con los objetivos sanitarios del Gobierno de Chile.

El Servicio de Salud de Iquique tienen por **misión**: "Mejorar la salud de la población de Tarapacá gestionando en forma eficiente y eficaz la red asistencial de salud, a través de un modelo de atención integral, con énfasis en las personas mediante la prevención y promoción, con alto componente de participación ciudadana."

Respecto de su **visión**, el Servicio se ha propuesto " Ser una de las regiones más saludables del país, con una red asistencial que garantice el acceso equitativo, oportuno e igualitario con un modelo acorde a los objetivos sanitarios del país."

La red asistencial del Servicio de Salud de Iquique posee características especiales, a saber:

Red dispersa geográficamente en 7 comunas (Iquique, Alto Hospicio, Pozo Almonte, Pica, Huara, Camiña y Colchane) altamente distantes unas de otras con ciertas dificultades de acceso.

El Convenio de Programación suscrito entre el Ministerio de Salud, Gobierno Regional de Tarapacá y el Servicio de Salud Iquique, considera una inversión para el periodo 2011 - 2014 de \$MM 67.000 aprox. ; lo que implica entre otros la reposición de equipamiento e instrumental clínico, equipamiento nuevo, infraestructura hospitalaria para el Hospital de Iquique y la construcción de un nuevo Hospital de Mediana Complejidad con una dotación de 200 camas, para la comuna de Alto Hospicio.

Los establecimientos que conforman la Red Asistencial del Servicio de Salud Iquique son: un hospital tipo 1 (Hospital Dr. Ernesto Torres Galdames de Iquique), seis centros de atención primaria de salud (APS), cuatro centros comunitarios de salud familiar y catorce postas. Hay falencia de algunas especialidades médicas, lo que concentra las redes de derivación excesivamente en el centro de alta complejidad de la región que es el hospital tipo 1 asentado en la ciudad de Iquique.

En consecuencia a los anteriores factores, es necesario fortalecer aún más el modelo atención y gestión en red en la región de Tarapacá, representando un desafío fundamental, el establecer coordinaciones adecuadas, tanto con el Gobierno Regional, como con los alcaldes respectivos.

| Servicio de Salud Iquique | | | |
|------------------------------------|---|--|---|
| | Provincia | Capital | Comunas |
| Comunas de Jurisdicción | Iquique | Iquique | 2 (Iquique; Alto Hospicio) |
| | Del Tamarugal | Pozo Almonte | 5 (Pozo Almonte; Pica; Huará; Colchane; Camiña) |
| Población | Población total | 321.726 habitantes* | |
| | Población Beneficiaria | 216.471 (Fondo Nacional de Salud 2011) | |
| Número de Hospitales | • 1 | | |
| Nº Centros de Salud y Consultorios | • 1 | | |
| Otros establecimientos | • Servicio de Atención Primaria de Urgencia SAPU : 1 (Del H.C.S.F. de Alto Hospicio) | | |

*Instituto Nacional de Estadísticas, INE

El Convenio de Programación suscrito entre el Ministerio de Salud, Gobierno Regional de Tarapacá y el Servicio de Salud Iquique, considera una inversión para el periodo 2011 - 2014 de \$MM 67.000 aprox. ; lo que implica entre otros la reposición de equipamiento e instrumental clínico, equipamiento nuevo, infraestructura hospitalaria para el Hospital de Iquique.

Cabe señalar que junto al Subdirector/a Administrativo/a Servicio de Salud Iquique, los siguientes cargos se encuentran adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública (ADP):

- Director/a Servicio
- Subdirector/a Médico Servicio de Salud
- Director/a Hospital Regional Ernesto Torres Galdames de Iquique
- Subdirector/a Médico/a Hospital Regional Ernesto Torres Galdames de Iquique
- Director/a Hospital Alto Hospicio

**BIENES Y/O
SERVICIOS**

Los principales servicios asociados al cargo son:

- Cumplimiento Sistema de Garantías Explícitas de Salud (GES), lista de espera gestionada, sistemas de referencia y contrarreferencia en funcionamiento.
- Plan estratégico y metas de desempeño cumplido de acuerdo con la programación establecida.
- Hospital acreditado según normas vigentes.
- Cartera de servicios definida y procesos normalizados.
- Recursos humanos suficiente, motivado y capacitado de acuerdo con las necesidades de desarrollo organizacional y cumplimiento de metas institucionales.
- Cumplimiento Presupuestario.
- Consejos asesores e instancias de participación internas y comunitarias funcionando y orientados a la satisfacción usuaria.
- Aporte y asistencia al Consejo de Integración de la Red Asistencial (CIRA).

| CONSULTAS POR ESPECIALIDAD | 2008 | 2009 | 2010 |
|-----------------------------------|-------------|-------------|-------------|
| Medicina | 10.175 | 13.740 | 15.345 |
| Cirugía | 12.103 | 8.152 | 8.960 |
| Traumatología | 6.046 | 8.717 | 7.759 |
| Pediatría | 2.582 | 3.156 | 3.448 |
| Ginecología | 8.465 | 7.307 | 8.220 |
| Obstetricia | 3.170 | 4.126 | 4.403 |
| Oftalmología | 6.238 | 8.717 | 6.639 |
| Nº Total consultas realizadas | 88.157 | 98.953 | 97.478 |
| Promedio Atención Médica Diarias | 339 | 381 | 375 |
| Consultas nuevas | 27.133 | 30.888 | 26.903 |
| Nº consultas no médicas | 27.969 | 23.068 | 25.654 |
| Exámenes de Laboratorio | 469.714 | 538.722 | 569.175 |

| | 2008 | 2009 | 2010 |
|----------------------|-------------|-------------|-------------|
| Nº de camas | 346 | 366 | 379 |
| Egresos | 14.986 | 15.972 | 16.070 |
| Promedio días estada | 6,6 | 6,8 | 5,8 |
| Índice Ocupacional | 80,1 | 83,5 | 82,9 |

EQUIPO DE TRABAJO

El equipo de trabajo del/la Director/a Hospital Iquique está conformado por:

- **Subdirector/a Médico/a:** 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:** asesorar y colaborar con el/la director/a en la gestión administrativa del establecimiento en materias y unidades de su dependencia.
- **Subdirector de Recursos Humanos:** le corresponde la gestión y desarrollo de las personas en las áreas de personal, desarrollo organizacional, capacitación, bienestar y calidad de vida.
- **Subdirector/a Gestión del Cuidado del Paciente:** asesorar y colaborar con el/la Directora/a en 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 del Establecimiento.

Además se relaciona directamente con el **Consejo técnico asesor**, integrado por subdirectores, jefaturas de servicios clínicos y unidades de apoyo, como instancia de coordinación, control y trabajo en equipo.

CLIENTES INTERNOS

El/la Director/a Hospital de Iquique se relaciona con toda la dotación a través de su equipo directo:

- **Comités de Mejoramiento de Entorno Laboral:** Es un comité bipartito gremios – Servicio, para determinar el uso de un determinado presupuesto destinado a mejorar el entorno laboral de los funcionarios.
- **Comité de Capacitación:** Analiza y prioriza los proyectos de capacitación postulados por los establecimientos para el presupuesto anual del Programa de Capacitación, que finalmente sanciona el Director de Servicio.
- **Comité de Selección:** comité bipartito que participa en el proceso de selección del personal.
- **Comité Salud Funcionaria:** Comité bipartito que analiza y prioriza el uso de los fondos destinados a la salud del personal, así como también define estrategias de prevención en este ámbito.
- **Comité de Ética:** Tiene por función la regulación de ensayos clínicos que utilizan productos farmacéuticos en seres humanos.

CLIENTES EXTERNOS

Los principales clientes externos son:

- La población usuaria como su principal cliente.
- Directivos de la red asistencial: directores de los establecimientos de las 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 Iquique 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 | 1217 |
| Dotación total del Hospital | 1217 |
| Personal honorarios | 99 |
| Presupuesto que administra | \$ 22.067.804.000.- |
| Presupuesto del Servicio** | \$ 40.083.774.000.- |

*Fuente: Servicio de Salud Iquique

ORGANIGRAMA



RENTA

El cargo corresponde a un grado 5° 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, zona y bonificación especial para zonas extremas. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$2.962.000.-** 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 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. | \$2.102.739.- | \$1.366.781.- | \$3.469.520.- | \$2.902.221.- |
| | Meses con bono de estímulo: marzo, junio, septiembre y diciembre. | \$2.884.801.- | \$1.875.120.- | \$4.759.921.- | \$3.865.695.- |
| Renta líquida promedio mensualizada referencial | | | | | \$3.223.000.- |
| No Funcionarios** | Meses sin bono de estímulo ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre. | \$2.093.420.- | \$1.360.723.- | \$3.454.143.- | \$2.890.688.- |
| | Meses con bono de estímulo: marzo, junio, septiembre y diciembre. | \$2.265.350.- | \$1.472.477.- | \$3.737.827.- | \$3.103.452.- |
| Renta líquida promedio mensualizada referencial | | | | | \$2.962.000.- |

***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 13% 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, 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.

Asimismo, después de cumplir 1 año de servicio, recibirán en los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre Asignaciones de Estímulo a la Función Directiva 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.

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 PÚBLICO

- 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).