

I. PERFIL DE SELECCIÓN

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 20-03-2012

Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Leontina Paiva

DIRECTOR/A HOSPITAL INTERCULTURAL DE NUEVA IMPERIAL SERVICIO DE SALUD ARAUCANÍA SUR

1. REQUISITOS LEGALES

Título profesional de una carrera de, a lo menos, 8 semestres de duración, otorgado por una Universidad o Instituto Profesional del Estado o reconocido por éste o aquellos validados en Chile de acuerdo con la legislación vigente y acreditar una experiencia profesional no inferior a cinco años, en el sector público o privado.

Fuente: Artículo 2º, del DFL N° 25 del 18 de julio de 2008, del Ministerio de Salud.

2. 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
1. VISIÓN ESTRATÉGICA	10 %
2. GESTIÓN Y LOGRO	20 %
3. RELACIÓN CON EL ENTORNO Y ARTICULACIÓN DE REDES	20 %
4. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS	10 %
5. LIDERAZGO	20 %
6. INNOVACIÓN Y FLEXIBILIDAD	10 %
7. CONOCIMIENTOS TÉCNICOS	10 %

DICCIONARIO DE ATRIBUTOS

1. VISIÓN ESTRATÉGICA

Capacidad para detectar y comprender las señales sociales, económicas, tecnológicas, culturales, de política pública y políticas del entorno local y global e incorporarlas de manera coherente a la estrategia del Hospital de Nueva Imperial.

2. GESTIÓN Y LOGRO

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

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

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

3. RELACIÓN CON EL ENTORNO Y ARTICULACIÓN DE REDES

Capacidad para identificar a los actores involucrados (stakeholders) y generar las alianzas estratégicas necesarias para agregar valor a su gestión y/o para lograr nuevos resultados interinstitucionales, así como gestionar las variables y relaciones del entorno que le proporcionan legitimidad en sus funciones. Capacidad para comunicar oportuna y efectivamente lo necesario para facilitar su gestión institucional y afrontar, de ser necesario, situaciones críticas.

Habilidad para generar interacción y apoyo de las organizaciones existentes en la zona de Araucanía Sur, así como con su red asistencial, potenciando la calidad de Hospital Nodo y su contexto intercultural.

4. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS

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

5. LIDERAZGO

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

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

6. INNOVACIÓN Y FLEXIBILIDAD

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

7. CONOCIMIENTOS TÉCNICOS

Deseable poseer conocimientos y/o experiencia, en materia de gestión y/o administración de establecimientos de salud y/o redes asistenciales de salud, en un nivel apropiado para las necesidades de éste cargo.

II. DESCRIPCIÓN DE CARGO

1. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO

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

2. PROPÓSITO DEL CARGO

MISIÓN

Al/ A la Director/a Hospital Intercultural de Nueva Imperial le corresponde dirigir la gestión técnico – asistencial y administrativa del establecimiento con eficiencia, ajustándose a las normas técnicas que el Ministerio de Salud imparta y a los recursos disponibles, procurando la entrega de una atención de salud integral, oportuna y de calidad para sus beneficiarios, en coordinación con los otros establecimientos de la Red Asistencial del Servicio de Salud Araucanía Sur.

FUNCIONES ESTRATÉGICAS

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

1. Conducir el hospital hacia el cumplimiento de los objetivos sanitarios, políticas de salud, plan de salud y modelo de atención.
2. Desarrollar un proceso asistencial integral, con altos niveles de eficiencia y calidad, que responda a las necesidades de salud de la población beneficiaria.
3. Contribuir al proceso de articulación de la red de salud y a la planificación y desarrollo de ésta, conforme al rol y cartera de servicios definidos para su hospital por el Gestor de Red, estableciendo relaciones de colaboración y complementariedad.

4. Velar por la gestión eficiente de los recursos financieros y humanos, de infraestructura, tecnología y equipamiento, cumpliendo con las metas del establecimiento y las definidas en la red asistencial.
5. Gestionar las relaciones de complementariedad del establecimiento con la comunidad, el sector privado y las instituciones de educación en convenio docente asistencial, para establecer instancias de colaboración e integración con el entorno.

DESAFÍOS DEL CARGO

El Director/a del establecimiento , deberá enfrentar los siguientes desafíos en el ejercicio de sus funciones:

1. Desarrollar e implementar estrategias de gestión hospitalaria para mejorar la calidad y oportunidad de las prestaciones basado en un modelo de atención centrado en el usuario, sus derechos y necesidades.
2. Implementar nuevas estrategias tendientes a fortalecer la gestión y desarrollo de los equipos de trabajo, en concordancia con la planificación estratégica del Servicio de Salud Araucanía Sur y del propio Hospital.
3. Liderar el cumplimiento de las metas de producción Garantías Explícitas en Salud (GES) y No GES, comprometidas con el Fondo Nacional de Salud (FONASA) y el Gestor de Redes.
4. Implementar tecnologías de información priorizados por el Gestor de Redes, para mejorar los procesos clínicos administrativos tendientes a entregar una mejor atención a los usuarios.
5. Generar un plan de trabajo para la incorporación de médicos especialistas y otros profesionales del área de gestión Asistencial, a fin de mejorar la capacidad resolutiva del establecimiento, disminuyendo de esta forma la alta derivación de pacientes al Hospital Regional.
6. Desarrollar e implementar estrategias de formación y/o incorporación de especialistas para aumentar la capacidad resolutiva del hospital con la finalidad de consolidar la unidad de paciente crítico.

3. ORGANIZACIÓN Y ENTORNO DEL CARGO

CONTEXTO DEL CARGO

La reforma del sector de salud busca articular un sistema que responda a las demandas de la población, la que en los últimos años ha experimentado importantes transformaciones demográficas y epidemiológicas. La reforma busca eliminar las desigualdades en el acceso a la salud, mejorar los logros sanitarios del país y mejorar la calidad de vida de la población.

En este contexto los servicios de salud tienen por función la articulación, gestión y desarrollo de la red asistencial con el fin de ejecutar acciones integradas; de fomento, protección y recuperación de la salud, de rehabilitación y cuidados paliativos de las personas enfermas. Para cumplir con esta labor la red asistencial está constituida por un conjunto de establecimientos públicos dependientes del servicio de salud, establecimientos municipales de atención primaria de salud de su territorio y los demás establecimientos de salud privados que suscriban convenios con el servicio de salud respectivo.

La región de La Araucanía se divide en 2 provincias; Malleco y Cautín. De éstas, la mayor concentración de habitantes corresponde a la provincia de Cautín con un 76,8% de la población total (Censo 2002). Del total de la población, un 67,63 % habita en áreas urbanas y un 32,36 % en áreas rurales, observándose un incremento paulatino y sostenido de la población urbana en contraste con la rural.

Particularmente la provincia de Cautín, continúa teniendo como sello distintivo la presencia de población mapuche, donde ésta alcanza un 20,3% del total, porcentaje que aumenta significativamente en algunas comunas, como Puerto Saavedra, con 64.01%; Galvarino, 57.09%; Curarrehue, 47.09%; Freire, 46.02%; Imperial, 53.03%; Carahue, 29.42 % y Teodoro Schmidt, 45.33% lo que aumenta al tomar en cuenta los sectores rurales de ésta localidades. Por su parte, en la comuna de Temuco, (incluyendo a la comuna de Padre Las Casas) de un total de 38. 410 personas mapuche, 21.092 tienen su domicilio en la ciudad, es decir, un 54.9 %.

El Servicio Salud Araucanía Sur es un organismo del Estado, distribuido en toda la provincia de Cautín, encargado de velar por las necesidades de salud de la población, aportando permanentemente a una mejor calidad de vida. Esta tarea se realiza a través de centros de salud a lo largo y ancho de la provincia de Cautín en la que se encuentra la red asistencial.

La misión del servicio de salud es: "Entregar atención integral de salud en red, con calidad, centrada en las personas, participativa y con enfoque intercultural". Así también la visión está definida como "Red coordinada que promueve estilos de vida saludables y entrega atención de calidad para lograr la plena satisfacción de las personas".

El Servicio cuenta con 21 comunas, 773.114 habitantes INE¹, de los cuales 571.296² son beneficiarios, lo que representa un 73,9%. La población inscrita en los Establecimientos de atención primaria suma 522.075 y representa un 67,5% del total de habitantes del Servicio.

De esta forma, las comunas de jurisdicción del Servicio de Salud son: Carahue, Cunco, Curarrehue, Freire, Galvarino, Gorbea, Imperial, Lautaro, Loncoche, Melipeuco, Padre Las Casas, Perquenco, Pitrufquén, Pucón, Puerto Saavedra, Teodoro Schmidt, Temuco, Vilcún, Nueva Toltén, Villarrica, Cholchol.

La red asistencial del Servicio de Salud Araucanía Sur, se compone de 193 Establecimientos, de los cuales 136 son Postas de Salud Rural, 8 son Centros Comunitarios de Salud Familiar, 9 Centros de Salud que cuentan con Servicios de Atención Primaria de Urgencia (1 Centro de Salud Urbano y 8 Centros de Salud Familiar), 3 Centros de Salud Rural, 14 Centros de Salud Familiar sin atención primaria de Urgencia, 1 Centro de Referencia de Salud, 4 Centro de Salud Mental Comunitario, 3 Clínicas Móviles Dentales, 08 Hospitales de Baja Complejidad, 4 Hospitales de Mediana Complejidad y 1 Hospital de Alta Complejidad³.

Los establecimientos dependientes son:

- 1 Hospital de alta complejidad, Autogestionado en Red: Hospital Dr. Hernán Henríquez Aravena
- 4 Hospitales de Mediana Complejidad: Hospital Intercultural de Nueva Imperial, Hospital de Lautaro, Hospital de Pitrufquén, Hospital de Villarrica.
- 8 Hospitales de baja complejidad: Hospital de Carahue, Hospital de Cunco, Hospital de Gorbea, Hospital de Galvarino, Hospital de Loncoche, Hospital de Vilcún, Hospital de Puerto Saavedra, Hospital de Toltén.
- 1 Consultorio: Consultorio Miraflores, que cuenta con atención de nivel primario y secundario.
- Establecimientos delegados: Hospital de Pucón y Hospital Makewe.

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

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

¹ Fuente Información: Proyección INE ajustado a diciembre 2008.

² Fuente Información: Fondo Nacional de Salud, proyección a diciembre 2008.

³ Fuente Información: Servicio de Salud.

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

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

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

Cabe señalar que junto al Director/a del Hospital Intercultural de Nueva Imperial los siguientes cargos del Servicio de Salud Araucanía Sur, están adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública:

- Director/a Servicio de Salud.
- Subdirector/a Médico.
- Director/a Hospital Dr. Hernán Henríquez Aravena
- Jefe/a Departamento Auditoria.
- Subdirector/a Administrativo Hospital Dr. Hernán Henríquez Aravena.
- Jefe/a Departamento Atención Primaria y Salud Rural.
- Director/a Hospital Villarrica
- Director/a Hospital Lautaro
- Director/a Hospital Pitrufoquén.

**BIENES
Y/O
SERVICIOS**

Los bienes y servicios gestionados el Director(a) del Hospital son:			
Actividad	2009	2010	2011
Consultas de Morbilidad General (*)	1.445	1.777	1.896
Consultas de Urgencia	38.735	37.762	42.410
Consultas de Especialidad	18.737	18.620	15.962
Partos Normales	351	351	338
Partos Distócicos	2	2	0
Partos Cesáreas	86	115	104
Porcentaje de Cesáreas	19,6%	24,6%	23,5%
Egresos	5.297	5.064	4.814
Promedio días estada	6,9%	7,2%	7,5%
Índice Ocupacional	71.1	73.0	72.6
Intervenciones Quirúrgica Mayores	2.246	1.614	1.779
Intervenciones Quirúrgicas Menores	1.056	985	1.099
Dotación de Camas	146	145	145
Fuente: Información Servicio de Salud Araucanía Sur			
(*) Incluye consulta salud mental.			

**EQUIPO DE
TRABAJO**

El Hospital Intercultural de Nueva Imperial es un establecimiento de mediana complejidad. Actualmente el equipo de trabajo del Director/a está conformado por el Subdirector/a Administrativo/a y Subdirector/a Médico, quienes son los asesores directos, coordinando las áreas en el ámbito técnico y sanitario.

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

Subdirector/a Médico: 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: quien tiene la responsabilidad de asesorar y colaborar con el/la Director/a en la gestión administrativa del establecimiento en materias y unidades de su dependencia.

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

Es necesario señalar que dependen directamente del/a Director/a, la Secretaría de Dirección, la Jefa de Servicio Social, la Encargada de Oficina OIRS.

CLIENTES INTERNOS

El/La Director/a del establecimiento deberá relacionarse con cada uno de los subdirectores/as a su cargo, además tendrá una interacción continua con las jefaturas de los servicios clínicos, de unidades de apoyo, secciones administrativas y asociaciones gremiales.

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

Debe relacionarse con la Dirección del Servicio de Salud Araucanía Sur, en sus áreas de gestión médica, financiera, presupuestaria, y de recursos humanos en orden a coordinar, implementar y evaluar las condiciones del trabajo asistencial, la gestión financiera, las inversiones y la administración del recurso humano.

Por otra parte, debe relacionarse y participar en los diferentes comités de trabajo existentes al interior de establecimiento y que requieran su participación o asesoramiento en orden a las temáticas que dichos comités abordan.

CLIENTES EXTERNOS

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

- La población usuaria como su principal cliente.
- Directivos de la Red Asistencial: Jefes de Departamento de Salud Municipal, Directores de los Establecimientos Hospitalarios y Directores de Consultorios de Atención Primaria, de la región, para la coordinación de actividades propias de la Red Asistencial.
- Respecto del módulo de Salud Mapuche del Hospital Imperial, cabe señalar en primer término, que el Servicio de Salud Araucanía Sur encomendó su administración a la Asociación indígena Newentuleaiñ, para lo cual se suscribió un Convenio de Adquisición de Acciones de Salud, conforme a las disposiciones del decreto con fuerza de ley N° 36, de 1980, del Ministerio de Salud, en virtud del cual el Servicio de Salud puede celebrar convenios con toda clase de personas naturales o jurídicas, a fin de que tomen a su cargo, por cuenta del Servicio, algunas acciones de salud que a éste correspondan, por la vía de delegación o de otras modalidades de gestión, previa calificación de la suficiencia técnica para realizar dichas acciones, sean estas propias del Sistema de Salud Occidental o del Sistema de Salud del Pueblo Mapuche.
- Organizaciones comunitarias, donde el Director/a del Hospital Intercultural de Nueva Imperial participa de los Consejos Consultivos o de Desarrollo Local, además de diálogos ciudadanos, colaboración con los voluntariados y trabajo intersectorial.
- Organizaciones comunitarias y voluntariado activo, cuyo foco es brindar servicio directo a pacientes correspondientes al

Servicio de Salud Araucanía Sur y su Red Asistencial.

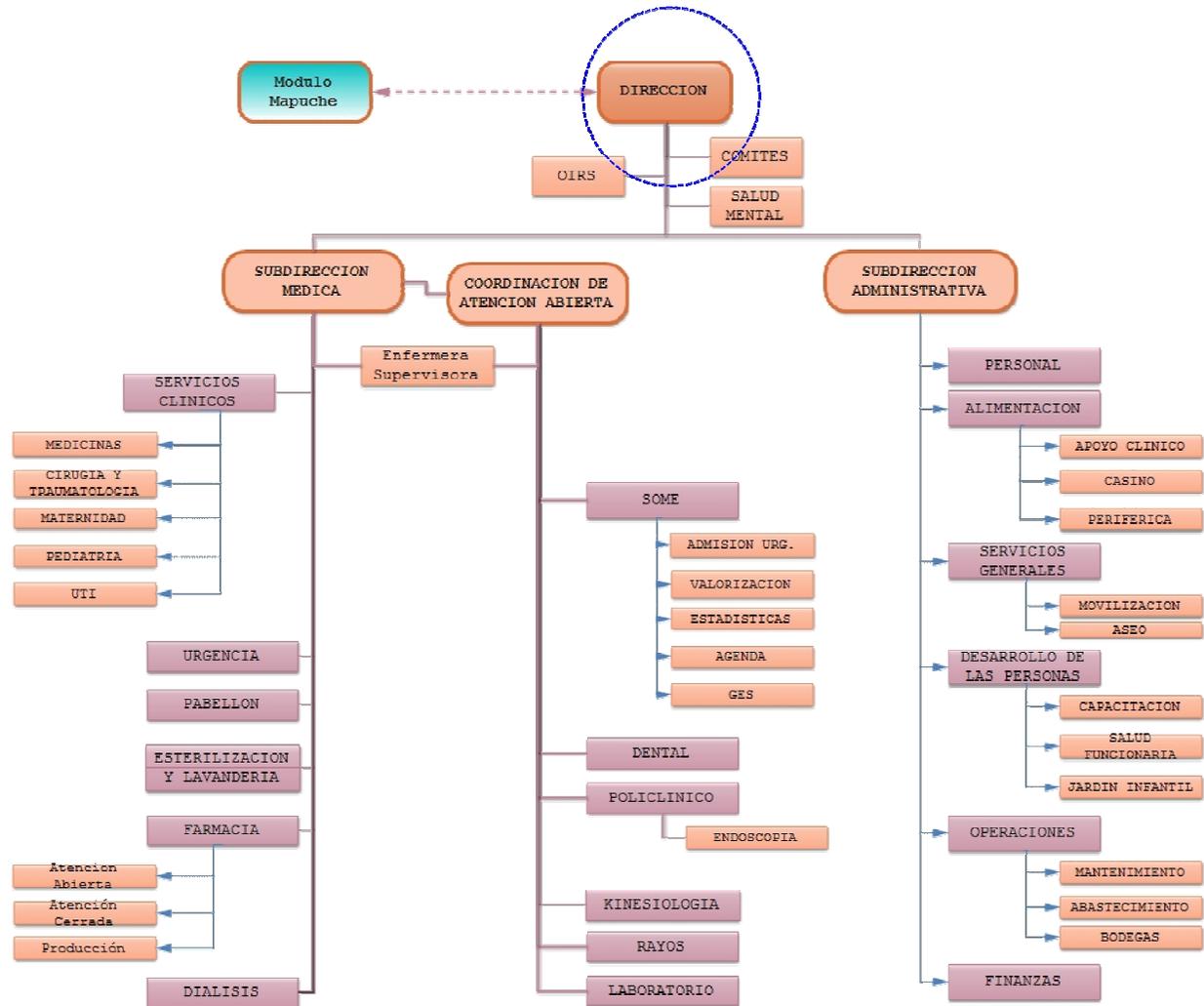
- Autoridades Regionales, Provinciales y Comunales.
- Interactúa en relación al cumplimiento de los objetivos sanitarios y ejecución de los planes y programas de salud, con la Dirección del Servicio de Salud Araucanía Sur y sus subdirecciones a través de estructuras formales e informales.

DIMENSIONES DEL CARGO

Nº Personas que dependen del cargo	311
Dotación total del hospital	311
Dotación honorarios	3
Presupuesto que administra hospital inicio 2012	\$ 6.157.157.000
Presupuesto del servicio 2012	\$124.746.977.000

Fuente: DIPRES www.dipres.cl

ORGANIGRAMA



RENTA

El cargo corresponde a un grado **6°** de la Escala de Remuneraciones de los Servicios de Salud, regidos por la Ley N° 18.834 y DL. 249, más un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de un **80%**. Incluye la asignación de zona. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$2.780.000.-** 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	\$1.874.899.-	\$1.499.919.-	\$3.374.818.-	\$2.792.158.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial					\$2.792.000.-
No Funcionario**	Todos los meses	\$1.865.668.-	\$1.492.534.-	\$3.358.202.-	\$2.779.697.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial					\$2.780.000.-

***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.

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

4. CONDICIONES DE DESEMPEÑO DE ALTOS DIRECTIVOS PÚBLICOS

- Los nombramientos productos de los concursos públicos, abiertos y de amplia difusión, regulados en el Título VI de la Ley N° 19.882, tienen una duración de tres años y pueden ser renovados por la autoridad competente, esto es, aquella facultada para decidir el nombramiento, hasta dos veces, por igual plazo.
- El nombramiento es a través del Sistema de Alta Dirección Pública y para efectos de remoción se entenderán como cargos de exclusiva confianza. Esto significa que se trata de cargos de provisión reglada a través de concursos públicos, pero las personas así nombradas permanecerán en sus cargos en tanto cuenten con la confianza de la autoridad facultada para decidir el nombramiento.
- Los candidatos seleccionados en los cargos deberán responder por la gestión eficaz y eficiente de sus funciones en el marco de las políticas públicas.
- Los altos directivos públicos deberán desempeñarse con dedicación exclusiva, es decir, existe imposibilidad de desempeñar otra actividad laboral, en el sector público o privado. Sin embargo, tratándose de los cargos de Director(a) y de Subdirector(a) Médico de Hospital o de Servicio de Salud seleccionados por el Sistema de Alta Dirección Pública, el máximo de doce horas de docencia a que se refiere el artículo 8° de la ley N° 19.863 se podrá destinar, en forma indistinta o combinada, al desempeño de la actividad clínica y asistencial, informando al Director de Servicio de dicha opción y la distribución que hará de las horas respectivas, en su caso. (Artículo 4° de la Ley N° 20.261).
- El directivo nombrado por el Sistema de Alta Dirección Pública tendrá el plazo máximo de tres meses contados desde la fecha de su nombramiento para suscribir un convenio de desempeño con el jefe superior del servicio. El convenio aludido será propuesto por dicha autoridad dentro de los cinco días siguientes al nombramiento.
- El alto directivo público deberá informar anualmente a su superior jerárquico, del grado de cumplimiento de las metas y objetivos comprometidos en su convenio. El no cumplimiento de las metas convenidas, tendrá efectos en la remuneración del directivo en el año de gestión siguiente.
- La renovación o no del nombramiento por un nuevo periodo es una decisión discrecional que compete únicamente a la autoridad. Para la renovación en el cargo por un nuevo período se tendrán en consideración, entre otros aspectos, las evaluaciones disponibles del alto directivo público, especialmente, aquellas relativas al cumplimiento de los acuerdos de desempeño suscritos.
- El alto directivo público tendrá derecho a gozar de una indemnización equivalente al total de las remuneraciones devengadas en el último mes de desempeño, conforme a lo establecido en el inciso segundo del artículo quincuagésimo octavo de la Ley N° 19.882
- La indemnización se otorgará en el caso que el cese de funciones se produzca por petición de renuncia, antes de concluir el plazo de nombramiento o de su renovación, y no concurra una causal derivada de su responsabilidad administrativa, civil o penal, o cuando dicho cese se produzca por el término del periodo de nombramiento sin que éste sea renovado.
- Los Directores(as) de Hospital o Subdirectores Médicos, ya sea de Hospital o de Servicios de Salud que sean nombrados en virtud del Sistema de Alta Dirección Pública, podrán retener la propiedad de sus empleos anteriores incompatibles, sin derecho a remuneración. Este derecho se extenderá exclusivamente por el primer periodo de nombramiento en un cargo afecto al Sistema de Alta Dirección Pública. (Artículo 14 de la ley N° 15.076, modificado por el artículo 8° de la Ley N° 20.261).