

I. PERFIL DE SELECCIÓN

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 17-06-2015

Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: María Parada T.

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

1. REQUISITOS LEGALES

Estar en posesión de un 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.

Por tratarse de un hospital que tiene 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. 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	20 %
A4. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS	15 %
A5. LIDERAZGO	15 %
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, movilizandolos 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 de la organización, con el fin de alcanzar los estándares sanitarios que permitan entregar un servicio de salud integral, oportuno y de calidad para sus beneficiarios.

Habilidad para promover y ejecutar acciones destinadas a una correcta ejecución de procesos, con un permanente compromiso con la eficiencia interna y la consecución de altos estándares de calidad.

Se valorará contar con al menos 2 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 para comunicar oportuna y efectivamente lo necesario para facilitar su gestión institucional y afrontar situaciones críticas. Así mismo, se requiere capacidad para fortalecer la coordinación entre el Hospital y la red asistencial.

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.

Capacidad para identificar y administrar situaciones de presión, eventualidad y conflictos tanto externos como internos y, al mismo tiempo, crear soluciones estratégicas, oportunas, asertivas 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 de mantener un liderazgo efectivo, considerando el proceso de modernización hospitalaria, que implica el desafío de liderar 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

Es altamente deseable contar con experiencia en materias de dirección y gestión, en organizaciones públicas y/o privadas, en el rubro de salud, en un nivel apropiado para las necesidades específicas 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 él/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. Liderar, implementar y desarrollar el proyecto de normalización del Hospital de Iquique, de acuerdo con las directrices de Servicio de Salud y del convenio de programación actualmente vigente.
 3. Desarrollar un proceso asistencial integral en red acorde al modelo RISS (Red Integral de Servicios de Salud), con altos niveles de eficiencia y calidad, centrados en el usuario/a.
 4. 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.
 5. 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.
 6. Contribuir al proceso de articulación de la red de salud y con la comunidad, de acuerdo con los objetivos sanitarios definido en la estrategia nacional de salud.

DESAFIOS DEL CARGO Y LINEAMIENTOS GENERALES PARA EL CONVENIO DE DESEMPEÑO

DESAFIOS DEL CARGO	LINEAMIENTOS GENERALES PARA EL CONVENIO
<p>1. Aumentar el valor público de los servicios asistenciales que imparte el Hospital, con participación social y enfoque intercultural, mejorando la percepción de la atención por parte de los usuarios/as.</p>	<p>1.1 Generar estrategias e implementar un plan de trabajo orientado a obtener la acreditación del establecimiento.</p> <p>1.2 Generar e implementar un plan de gestión estratégica para optimizar el funcionamiento institucional, en el marco de su condición de establecimiento autogestionado en red.</p> <p>1.3 Crear y poner en marcha un plan descentralizado de acercamiento con la comunidad, consolidando instancias de participación activa, que incluyan a las distintas comunas y culturas.</p>
<p>2. Asegurar la entrega de atención de especialidades en salud de manera oportuna, eficaz y eficiente, fortaleciendo la atracción y retención de especialistas.</p>	<p>2.1 Desarrollar un plan que fortalezca la continuidad de profesionales y especialidades clínicas, incorporando y manteniendo a personal especializado en el marco de las políticas sectoriales, en conjunto con la red.</p> <p>2.2 Generar un plan de trabajo que permita disminuir el tiempo de espera en consultas de especialidades médicas y listas de espera quirúrgicas.</p> <p>2.3 Diseñar y ejecutar un plan de gestión que mejore la eficiencia en el uso de los recursos de especialidades y pabellón.</p> <p>2.4 Diseñar y ejecutar un plan que permita fortalecer las áreas de psiquiatría adulto y diálisis.</p>
<p>3. Fortalecer la coordinación del hospital con la red asistencial, favoreciendo la</p>	<p>3.1 Elaborar y ejecutar un plan de posicionamiento, coordinación y fortalecimiento del Hospital en la</p>

<p>resolución oportuna y pertinente de las necesidades de atención de salud de la comunidad.</p>	<p>red asistencial de salud.</p> <p>3.2 Asegurar el desarrollo de un plan de capacitación para fortalecer el buen trato a los usuarios/as y la adecuada y oportuna derivación de pacientes.</p> <p>3.3 Diseñar e implementar un plan de trabajo anual de participación para los distintos niveles de la subred, orientado a resolver en conjunto los desafíos de atención de pacientes, definiendo prioridades según los resultados de las evaluaciones periódicas que se realizan.</p>
<p>4. Alcanzar y mantener el equilibrio financiero para una gestión eficiente, estable y efectiva de la institución.</p>	<p>4.1 Diseñar y ejecutar un plan que considere la aplicación y desarrollo de políticas financieras, orientadas al uso eficiente de los recursos y la reducción de la deuda del establecimiento.</p> <p>4.2 Diseñar un plan de incremento de los ingresos propios del establecimiento.</p>

3. ORGANIZACIÓN Y ENTORNO DEL CARGO

CONTEXTO DEL CARGO

El Ministerio de Salud centra sus esfuerzos en potenciar la red asistencial en todos sus niveles, focalizándose en desarrollar una mejor gestión y efectividad en la atención, con el fin de elevar la capacidad diagnóstica y resolutoria de la red asistencial del país, a partir de :

- El desarrollo de estrategias que fortalecen principalmente la atención primaria como programas que buscan promover conductas saludables, la prevención de enfermedades crónicas y programas odontológicos, entre otros.
- La disminución del déficit de especialidades médicas, resaltando políticas para aumentar el ingreso de más médicos al sistema de atención primaria y de especialistas a la red, desarrollando estrategias para su retención.

•El aumento y/o mejora de la infraestructura institucional de la red, potenciando el plan de inversión pública, que permite el uso de recursos en recintos hospitalarios y de atención primaria, tanto en construcción como en mejoras, así como también equipos y equipamientos médicos.

Debido a lo anterior, se desarrollara un “Plan de Inversión Pública en Salud”, para lo cual se aumentarán los recursos inyectando un monto de 4.000 millones de dólares con el fin de elevar la capacidad diagnóstica y resolutive.

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.

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 Hospital “Dr. E. Torres Galdames” de Iquique, es un establecimiento de alta complejidad y autogestionado, que forma parte de la red asistencial de salud de la Primera Región de Tarapacá, la que garantiza el acceso de la población usuaria de la región a prestaciones de salud de calidad y oportunas, en conformidad con los objetivos sanitarios del Supremo Gobierno.

La misión del Hospital Dr. Ernesto Torres Galdames de Iquique es “satisfacer las demandas de salud en forma integral en la provincia de Iquique, de todas las personas que requieran una atención de recuperación, rehabilitación y de cuidados paliativos, en concordancia a lo planes y programas de la red asistencial. Buscamos además, perfeccionar la calidad de las prestaciones, mediante una gestión hospitalaria moderna, con equipos humanos debidamente capacitados, competentes y comprometidos, dentro de un grato ambiente laboral, incorporando la participación activa de la comunidad”.

Con respecto a su visión, éste apunta a “llegar a ser una institución de salud, que provea una atención que asegure la plena e integral satisfacción de las expectativas de las personas, en su bienestar físico y psicológico, con un favorable impacto social”.

Su sede se encuentra ubicada en la ciudad de Iquique y su territorio de influencia corresponde a las actuales provincias de Iquique y del Tamarugal.

La Red Asistencial del Servicio de Salud Iquique está constituida por:

- 1 Hospital público de alta complejidad (Hospital “Dr. E. Torres Galdames” de Iquique),
- 3 establecimientos de salud mental y
- 1 Consultorio General Urbano de Alto Hospicio (los cuales forman parte del Servicio de Salud).

Además, forman parte de la red:

- 5 consultorios urbanos municipales, ubicados en las comunas de Iquique y Alto Hospicio; dos consultorios rurales municipales, ubicados en las comunas de Pica y Pozo Almonte.
- 13 postas rurales municipales, ubicadas en Colchane, Huará, Pica, Pozo Almonte, Camiña, y Chanavayita; y
- 2 clínicas privadas, ubicadas en la comuna de Iquique, con las cuales se mantiene convenios de prestaciones de salud.

Actualmente se encuentran en etapa de diseño nuevos establecimientos de la red de salud.

Cabe mencionar, que junto al Director/a Hospital de Iquique, los siguientes cargos se encuentran adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública:

- Director/a de Servicio de Salud Iquique
- Subdirector/a Administrativo/a del Servicio de Salud Iquique
- Subdirector/a Médico/a Hospital de Iquique
- Director/a del Consultorio General Urbano de Alto Hospicio.

**BIENES Y/O
SERVICIOS**

Los principales servicios asociados al cargo son:

CONSULTAS POR ESPECIALIDAD	2012	2013	2014
Medicina	21344	23747	21848
Cirugía	9963	9386	8760
Traumatología	9426	11194	10273
Pediatría	2615	2365	2028
Ginecología	6576	6061	6966
Obstetricia	3897	3854	4235
Oftalmología	10068	9303	8413
Nº Total consultas realizadas	118140	120444	118733
Promedio Atención Médica Diarias	482	491	490
Consultas nuevas	37749	40052	52088
Nº consultas no médicas	105906	109149	96407
Exámenes de Laboratorio	6580401	663571	725655

	2012	2013	2014
Nº de camas	385	385	411
Egresos	17046	17160	17064
Promedio días estada	6,82	7,04	7,26
Índice Ocupacional	83,22	21,51	83,8

Las variaciones en los indicadores se explican por el terremoto y los posteriores ajustes de infraestructura.

**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/a 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.

- **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.
- **Bipartito 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.
- **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.**

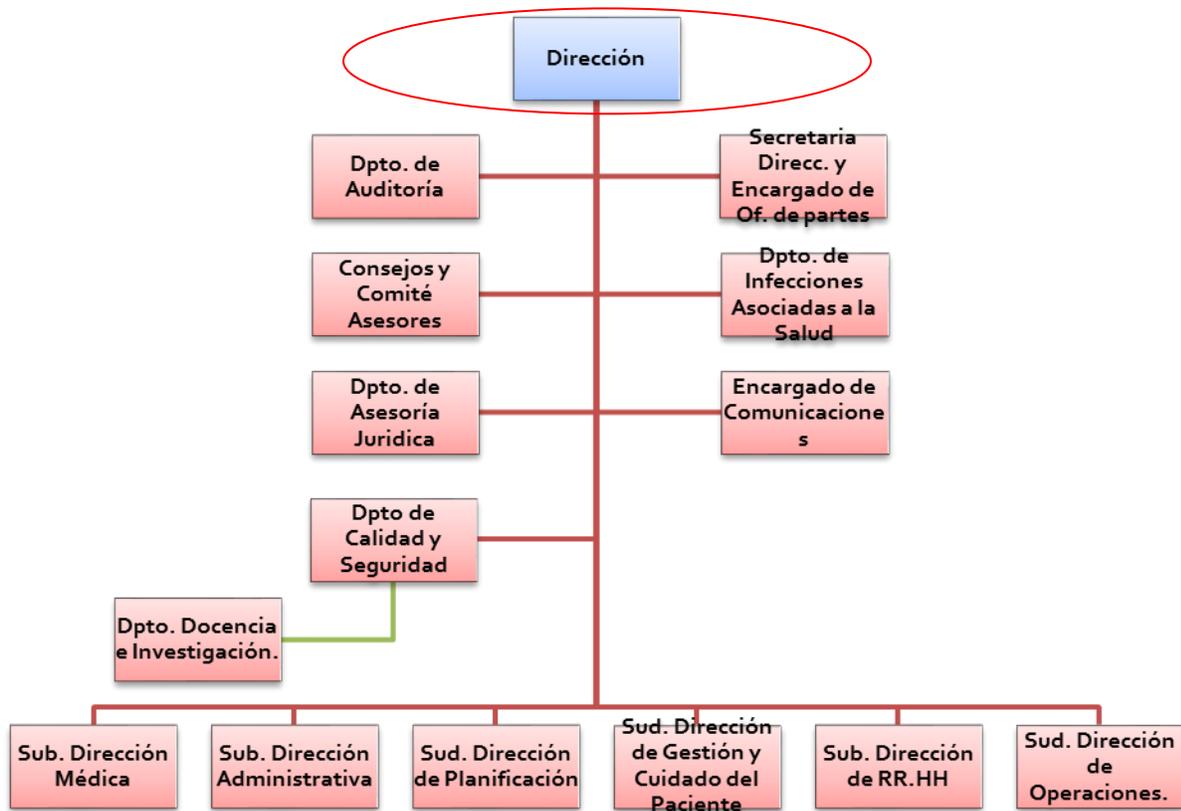
DIMENSIONES DEL CARGO*

Nº Personas que dependen del cargo	1422
Dotación total del Hospital	1422
Personal honorarios	405
Presupuesto del Hospital	\$39.580.943.000-
Presupuesto del Servicio**	\$73.846.329.000-

*Fuente: Servicio de Salud Iquique

** Fuente Ley de Presupuesto Dipres www.dipres.cl

ORGANIGRAMA



Nota: Organigrama en proceso de actualización.

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 **\$3.629.000.-** 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.	\$2.580.238.-	\$1.677.155.-	\$4.257.393.-	\$3.558.208.-
	Meses con bono de estímulo: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$3.529.847.-	\$2.294.400.-	\$5.824.247.-	\$4.719.399.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para funcionario del Servicio					\$3.945.000.-
No Funcionarios**	Meses sin bono de estímulo ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$2.568.803.-	\$1.669.722.-	\$4.238.525.-	\$3.543.679.-
	Meses con bono de estímulo: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$2.769.729.-	\$1.800.324.-	\$4.570.053.-	\$3.798.956.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para no funcionario del Servicio					\$3.629.000.-

***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 de 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 calificador 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 calendario completo 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.

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 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).