

I. PERFIL DE SELECCIÓN

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 16-10-2012

Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Gabriel Bastías S.

DIRECTOR/A HOSPITAL DE CURANILAHUE SERVICIO DE SALUD ARAUCO

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 5 años, en el sector público o privado.

Fuente: Art. 2° del DFL N° 23 del 18 de Julio 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 e incorporarlas de manera coherente a la estrategia del Hospital de Curanilahue.

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 la planificación estratégica del hospital.

Habilidad para gestionar de forma oportuna y eficiente, articulando distintos factores organizacionales y de contexto, subdirecciones del hospital y autoridades regionales, para el logro de los objetivos del Hospital de Curanilahue, promoviendo que otros se vinculen desde sus propios ámbitos de acción al cumplimiento de las metas y tareas comprometidas.

Se valorará contar con experiencia de al menos de dos años en cargos de dirección o jefatura en el ámbito público o privado, que le permitan dirigir y gestionar una organización de la complejidad y envergadura equivalente a su cargo.

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. Aptitud 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 provincia de Arauco, potenciando la relación de complementariedad con la red asistencial del servicio de salud.

4. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS

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

5. LIDERAZGO

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

Habilidad para transmitir y movilizar una visión compartida con el personal del hospital de Curanilahue, en pro a la acreditación del establecimiento, posicionando temas, prioridades, cambios y desafíos a través del trabajo en equipo.

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 materias de gestión y administración en organizaciones y/o establecimientos de salud público o privado y/o redes asistenciales, en un nivel apropiado para las necesidades específicas del cargo.

II. DESCRIPCIÓN DE CARGO

1. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO

Nivel Jerárquico	II Nivel
Servicio	Servicio de Salud Arauco
Dependencia	Director/a Servicio de Salud Arauco
Ministerio	Ministerio de Salud
Lugar de Desempeño	Curanilahue

2. PROPÓSITO DEL CARGO

MISIÓN

Al/ A la Director/a del Hospital de Curanilahue, le corresponderá dirigir y gestionar las áreas técnico-asistencial y administrativas del establecimiento, en conformidad a las disposiciones de la Red Asistencial y de acuerdo a las políticas públicas del sector salud, procurando la entrega de un servicio de salud integral, oportuno y de calidad para sus beneficiarios.

FUNCIONES ESTRATÉGICAS

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

1. Gestionar las áreas técnicas asistenciales y administrativas del establecimiento que contribuyan al desarrollo de la resolutivez que el hospital requiere para el adecuado funcionamiento de la red asistencial.
2. Contribuir al proceso de articulación de la red asistencial de salud y a la planificación de ésta, en conformidad con los objetivos de su establecimiento.

3. Contribuir al cumplimiento de los objetivos sanitarios, modernización de las redes asistenciales, plan de salud y modelo de atención integral, contenidos en la reforma de salud, garantizando 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. Velar por la administración y aplicación apropiada de los recursos financieros, humanos y estructurales, cumpliendo con las metas del establecimiento y la red de salud.
5. Gestionar las relaciones de complementariedad del establecimiento con la comunidad y la red asistencial, para establecer instancias de colaboración e integración con el entorno.

DESAFÍOS DEL CARGO

El/ La Director/a de Hospital de Curanilahue deberá asumir los siguientes desafíos:

1. Implementar un plan de trabajo que permita optimizar los procesos de gestión estratégica del establecimiento, con la finalidad de lograr la acreditación institucional, fortaleciendo la eficiencia en la gestión clínica y técnica administrativa.
2. Diseñar un plan de trabajo, potenciando específicamente las especialidades del Hospital de Curanilahue, así como también, su relación con la atención primaria de salud municipalizada y los establecimientos que conforman la red asistencial, fortaleciendo el rol del establecimiento en la gestión en red del Servicio de Salud Arauco.
3. Generar estrategias de gestión para atraer y retener a médicos especialistas y otros profesionales del área de la salud, para su consolidación clínica en la red, de manera de otorgar una atención oportuna y eficiente a sus usuarios.
4. Desarrollar un programa de trabajo en el ámbito de la satisfacción usuaria, administrando eficientemente las necesidades de atención y la disponibilidad de recursos (prestaciones de especialidades médicas) respondiendo eficientemente a los requerimientos relacionados a la ley de derechos y deberes de los pacientes.

3. ORGANIZACIÓN Y ENTORNO DEL CARGO

CONTEXTO DEL CARGO

El Hospital de Curanilahue, se encuentra ubicado en la provincia de Arauco en la comuna de Curanilahue, región del Bío Bío. La población estimada de la comuna de Curanilahue es de 31.943 habitantes; de los cuales 16.115 son hombres y 15.828 son mujeres. La población urbana alcanza a 94,31% del total mientras que la rural a un 5,69%. La población beneficiaria del hospital asciende a 13.005 personas, la que se encuentra compuesta por un alto porcentaje de personas de la tercera edad y de personas con escasos recursos. Por tal motivo, los usuarios son altamente dependientes de los servicios entregados, lo que se ve expresado en un total de 59.386 consultas anuales.

El Hospital de Curanilahue cuenta con atención en las 4 especialidades básicas (medicina, cirugía, pediatría y obstetricia) y otras especialidades médicas y odontológicas, tales como:

- Medicina Interna
- Pediatría
- Obstetricia y Ginecología
- Cirugía General del Adulto
- Cirugía Infantil
- Traumatología y Ortopedia
- Psiquiatría adulto
- Urología
- Anestesiología
- Gastroenterología
- Radiología
- Cirugía Maxilofacial
- Odontopediatría
- Endodoncia
- Ortodoncia
- Periodoncia (próximamente)

El hospital cuenta además con unidades de apoyo clínico y terapéutico, así como también de todas las unidades de apoyo administrativo.

Tiene una dotación de 106 camas, produce 6.569 egresos y 3.660 intervenciones quirúrgicas.

El Hospital de Curanilahue es un establecimiento asistencial de referencia provincial de mediana complejidad y principal polo de desarrollo quirúrgico de ciertas especialidades médicas y odontológicas. Esta condición, sumado al aumento de pacientes beneficiarios y a la propia realidad epidemiológica de la provincia, hace que el hospital se vea fuertemente exigido por la demanda asistencial, lo que conlleva largas listas de espera para atención de interconsultas y de cirugías.

El Hospital de Curanilahue se encamina hacia un nuevo modelo de gestión hospitalaria, siendo responsable de su planificación y ejecución el Director del establecimiento. Con lo anterior, la provincia de Arauco, y en especial la comuna de Curanilahue, tendrán un nuevo impulso al desarrollo y avance sanitario, pues el hospital atenderá no sólo las necesidades de los habitantes de

Curanilahue, sino que también de toda la provincia de Arauco.

Con la finalidad de garantizar la calidad y seguridad del paciente en las atenciones de salud, es que el Hospital de Curanilahue se encuentra a la fecha en proceso de preparación para la acreditación de prestador institucional en atención cerrada.

El Servicio de Salud Arauco que cuenta con una Red Asistencial de 45 Establecimientos, de los cuales 31 son Postas de Salud Rural, 3 son Centros Comunitarios de Salud Familiar (CECOSF), 6 son Centros de Salud Familiar (CESFAM), 4 Hospitales de baja complejidad (Arauco, Cañete, Lebu y Contulmo) y 1 de mediana complejidad (Curanilahue), para atender una población potencialmente usuaria de 89.552 personas. En estos momentos, el Servicio de Salud Arauco se encuentra trabajando en un proceso de rediseño de la red asistencial tendiente a mejorar el Modelo de Atención que impulsa la Reforma de Salud, lo que conlleva a optimizar el funcionamiento de la red y aumentar la eficiencia, eficacia y efectividad en la resolución de los problemas de salud de la Provincia de Arauco. Los problemas de salud que no pueden ser resueltos a nivel provincial son referidos principalmente al Hospital Clínico Regional de Concepción, establecimiento de alta complejidad perteneciente al Servicio de Salud Concepción.

Respecto a las acciones tomadas para solucionar la situación del Hospital post terremoto del 27 de Febrero 2010, cabe señalar que si bien el hospital completo se encuentra funcionando en el actual edificio, la torre C del establecimiento se mantiene fuera de funcionamiento, lo que conllevó a realizar adecuaciones funcionales de infraestructura y de flujos para habilitar el tercer y cuarto piso, donde se ubica la atención cerrada del establecimiento, pisos que quedaron fuera de funcionamiento post terremoto.

En relación a la gestión del hospital se encuentran en diseño, formulación y desarrollo proyectos orientados a mejorar la resolutivez del establecimiento, tales como:

- Laboratorio de Referencia Provincial
- Centro de Hemodiálisis
- Unidad de Tratamiento Intermedio
- Imagenología
- Centro de especialidades odontológicas

Cabe señalar que junto al Director/a del Hospital de Curanilahue, los siguientes cargos del Servicio de Salud Arauco se encuentran adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública (ADP):

- Director/a de Servicio de Salud
- Subdirector/a Administrativo de Servicio
- Subdirector/a Médico/a de Servicio (Subdirector/a de Gestión Asistencial)
- Jefe/a Departamento Auditoría
- Director/a Atención Primaria

**BIENES Y/O
SERVICIOS**

Los bienes y servicios entregados por el/la Director/a del Hospital de Curanilahue son:

Actividades	2009	2010	Año 2011
Consultas de Morbilidad General	25.119	21.719	28.520
Consultas de Urgencia	51.860	51.249	47.914
Consultas de Especialidad	31.308	27.391	30.866
Partos Normales	933	889	936
Partos Cesáreas	502	499	491
Porcentaje de Cesáreas	35	36	34,4
Egresos	6.917	6.012	6.569
Promedio días estada	3,6	3,1	3,4
Índice Ocupacional	64,3	71,3	58,4
Intervenciones Quirúrgicas Mayores	2.890	2.556	2.839
Intervenciones Quirúrgicas Menores	866	707	821
Dotación de Camas	106	76	106

Fuente: Depto. de Información y Articulación de la Red S.S.A.

**EQUIPO DE
TRABAJO**

El equipo de trabajo directo del Director/a del Hospital de Curanilahue está conformado por:

- **Subdirector/a Administrativo/a**, le corresponde apoyar la gestión técnico - administrativa del establecimiento hospitalario, velando por el adecuado funcionamiento de las áreas de su competencia.
- **Subdirector/a Médico**, le corresponde apoyar los procesos de planificación permanente de la gestión clínica, velando por el adecuado funcionamiento de las áreas de su competencia.
- **Subdirector/a de Enfermería**, le corresponde asesorar a la Dirección, dirigir, controlar, evaluar y promover el desarrollo e innovación de la Enfermería en el hospital, tanto en el aspecto clínico como de gestión para lograr asegurar la continuidad y calidad de los cuidados que se brinden al usuario, en concordancia con la Planificación Estratégica del hospital y con las normas ministeriales sobre la materia.
- **Así también las siguientes unidades:** la Jefatura de Relaciones Públicas y Comunicaciones, la Jefatura de Salud Intercultural, la Encargada de Oficina de Informaciones, Reclamos y Sugerencias (OIRS) y la Encargada de la Oficina de Calidad y seguridad del Paciente.

Este equipo se caracteriza por su compromiso hacia la organización, pro actividad y sinergia en su funcionamiento, fomentando la adecuada participación inserta en un clima

laboral estable. Su trabajo se sustenta en una relación fluida y coordinada entre cada uno de ellos, con la finalidad de enfrentar los nuevos desafíos laborales establecidos por el propio establecimiento como por parte de la Dirección de Servicio de Salud Arauco.

Existe un Comité Ejecutivo del Hospital conformado por: la Subdirectora Administrativa, el Subdirector Médico, la Subdirectora de Enfermería, la Jefatura del Consultorio Adosado de Especialidades, la Jefatura de la Sección de Orientación Médica estadística (SOME), la Matrona Supervisora, la Jefatura de Estadística y la Enfermera Coordinadora Clínica. La función del equipo consiste en asesorar al director del establecimiento en todas las materias propias del quehacer institucional; como por ejemplo, el tema asistencial, financiero, recursos humanos, relaciones laborales, participación de la comunidad, entre otros.

Además existe un Consejo Técnico Hospitalario, que agrupa a la totalidad de las jefaturas de los servicios y unidades del establecimiento y a los representantes de las agrupaciones gremiales: Federación de Trabajadores de la Salud, Federación Nacional de Profesionales Universitarios de los Servicios de Salud, Federación de Técnicos paramédicos de Chile. Este Consejo tendrá por objetivo colaborar en los aspectos de gestión en que el Director requiera su opinión, así como propender a la mejor coordinación de todas las actividades del Hospital. Dicha instancia, es un espacio de diálogo con los jefes de servicios, unidades y representantes de los trabajadores, donde se plantean los temas de interés y se discute la marcha del hospital, se resuelven los distintos problemas existentes y principalmente se consideran las distintas visiones para llevar adelante la institución.

Por otro lado, existe un Consejo de Desarrollo Hospitalario conformado por representantes de organizaciones comunitarias, que tiene como función principal aportar a la definición de estrategias de desarrollo institucional, evaluar la gestión y calidad de los servicios, además de ser espacios de intercambio de información.

CLIENTES INTERNOS

El/la Director/a del Hospital de Curanilahue 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 Arauco, 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. Además de interactuar con las asociaciones gremiales de funcionarios y organizaciones de profesionales.

CLIENTES EXTERNOS

Los principales clientes externos del/la directora/a Hospital de Curanilahue son:

- La población usuaria como su principal cliente.
- Directivos/as de la red asistencial: Jefes/as de Departamento de Salud Municipal, Directores/as de los Establecimientos Hospitalarios y Directores/as de consultorios de atención primaria de la red occidente para la coordinación de actividades propias de la red asistencial.
- Construye alianzas en beneficio del hospital con otros establecimientos, con autoridades de gobierno, empresas privadas, fuerzas de orden, Ministerio Público, organizaciones comunitarias, medios de comunicación y universidades, entre otras instituciones locales.
- Organizaciones comunitarias y voluntariado activo, cuyo foco es brindar servicio directo a pacientes correspondientes al Servicio de Salud Metropolitano Occidente y su red asistencial en atención primaria.
- Fondo Nacional de Salud (FONASA): el Hospital se relaciona en todas las materias relativas al financiamiento de las prestaciones sanitarias valoradas y Garantías Explícitas en Salud (GES).
- Contraloría General de la República: en los procesos de fiscalizaciones periódicas y extraordinarias.

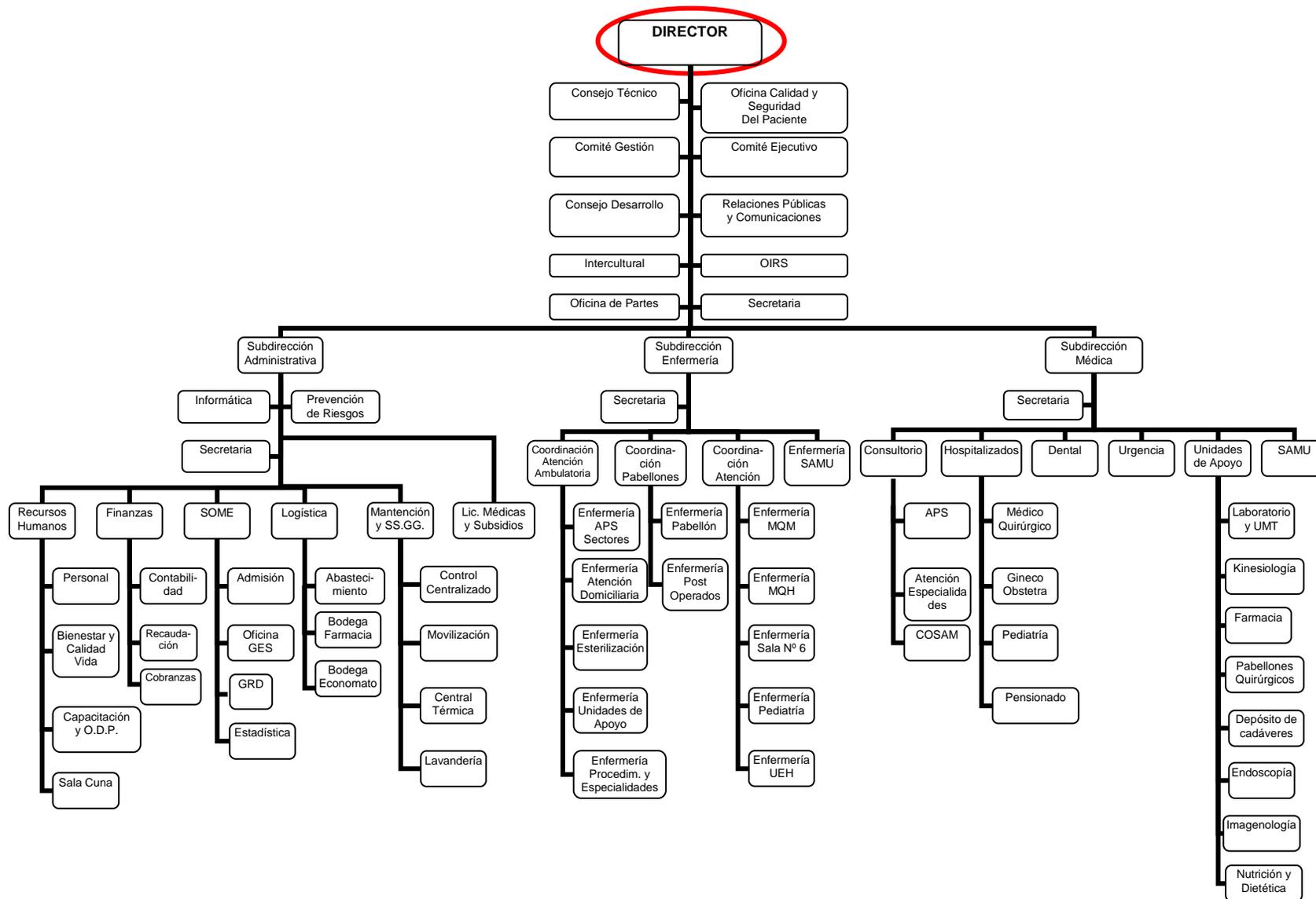
DIMENSIONES DEL CARGO

Nº Personas que dependen del cargo	489*
Dotación total del Hospital	489*
Personal a honorarios del Hospital	90*
Presupuesto que administra el Hospital	\$ 9.321.880.000**
Presupuesto del Servicio	\$ 44.985.234.000**

Fuente:* Depto. Subdirección de Recursos Humanos del SSA.

**Depto. de Recursos Financieros del SSA. Presupuesto 2012

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 **60%**. Incluye las asignaciones de estímulo y zona. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$2.570.000.-** para un no funcionario, que se detalla a continuación:

Procedencia	Detalle Meses	Sub Total Renta Bruta	Asignación Alta Dirección Pública 60%	Total Renta Bruta	Total Remuneración Líquida Aproximada
Funcionarios del Servicio*	Meses sin bono de estímulo ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$1.932.055.-	\$1.159.233.-	\$3.091.288.-	\$2.582.251.-
	Meses con bono de estímulo: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$2.019.920.-	\$1.211.952.-	\$3.231.872.-	\$2.701.746.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para funcionario del Servicio					\$2.622.000.-
No Funcionarios* *	Todos los meses	\$1.922.824.-	\$1.153.695.-	\$3.076.519.-	\$2.569.697.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para no funcionario del Servicio					\$2.570.000.-

***Funcionarios del Servicio:** Se refiere a los postulantes que provienen del mismo Servicio de Salud. Dichas personas, a partir del año siguiente de su permanencia en el cargo, recibirán en los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre Asignaciones de Estímulo por Experiencia y Desempeño Funcionario hasta por un máximo de 2% mensual por su participación efectiva en la junta calificadora central sobre una base de cálculo que contempla el sueldo base y las asignaciones profesional, de responsabilidad superior y sustitutiva.

****No Funcionario:** Se refiere a los postulantes que no provienen del mismo Servicio de Salud. Dichas personas, a partir del año siguiente de su permanencia en el cargo, recibirán en los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre Asignaciones de Estímulo por Experiencia y Desempeño Funcionario hasta por un máximo de 2% mensual por su participación efectiva en la junta calificadora central sobre una base de cálculo que contempla el sueldo base y las asignaciones profesional, de responsabilidad superior y sustitutiva.

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

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

4. CONDICIONES DE DESEMPEÑO DE ALTOS DIRECTIVOS PÚBLICOS

- Los nombramientos productos de los concursos públicos, abiertos y de amplia difusión, regulados en el Título VI de la Ley N° 19.882, tienen una duración de tres años y pueden ser renovados por la autoridad competente, esto es, aquella facultada para decidir el nombramiento, hasta dos veces, por igual plazo.
- El nombramiento es a través del Sistema de Alta Dirección Pública y para efectos de remoción se entenderán como cargos de exclusiva confianza. Esto significa que se trata de cargos de provisión reglada a través de concursos públicos, pero las personas así nombradas permanecerán en sus cargos en tanto cuenten con la confianza de la autoridad facultada para decidir el nombramiento.
- Los 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).