

I. PERFIL DE SELECCIÓN

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 30/09/2014

Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Jaime Bellolio R.

DIRECTOR/A HOSPITAL PUERTO AYSÉN SERVICIO DE SALUD AYSÉN

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.

** Fuente legal: Artículo N° 2 D.F.L N° 30 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	10 %
A5. LIDERAZGO	15 %
A6. INNOVACIÓN Y FLEXIBILIDAD	15 %
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 institucional.

2. GESTIÓN Y LOGRO

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

Habilidad para focalizarse en los procesos clínicos administrativos, identificando y abordando los puntos críticos, especialmente asociados a la construcción del nuevo hospital y la gestión de cambio organizacional, fortaleciendo el modelo de atención centrado en el usuario considerando las características como zona extrema.

Se valorará poseer 3 años de experiencia en cargos de dirección o jefatura en instituciones públicas o privado.

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 facilitar relaciones de complementariedad, estableciendo acuerdos consensuados y fortaleciendo las alianzas y negociaciones, asegurando la participación de todos los actores presentes en el Hospital, con énfasis en una relación sistemática entre la comunidad, los funcionarios y los gremios, facilitando el adecuado funcionamiento de los establecimientos de la red.

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/as 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 transformarse en un referente organizacional, empoderado en su rol, convocando a los diferentes actores de la red, conduciendo y facilitando la participación e interrelación de los múltiples equipos de trabajo, tanto clínicos como administrativos, entregando así servicios oportunos y de calidad a los beneficiarios de la red. Capacidad para alinear a los funcionarios en pro a una visión compartida, trabajando mancomunadamente con todos los equipos para el logro de los objetivos institucionales.

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.

Habilidad para considerar soluciones e iniciativas oportunas, en un contexto de gestión de cambio organizacional, aislamiento geográfico y nueva infraestructura.

7. CONOCIMIENTOS TÉCNICOS

Deseable contar con conocimientos y/o experiencia en materias de dirección y gestión, en organizaciones públicas y/o privadas, en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo.

II. DESCRIPCIÓN DE CARGO

1. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO

Nivel Jerárquico	II Nivel Jerárquico
Servicio	Servicio de Salud Aysén
Dependencia	Director/a Servicio de Salud Aysén
Ministerio	Ministerio de Salud
Lugar de Desempeño	Puerto Aysén

2. PROPÓSITO DEL CARGO

MISIÓN

A el/la Director/a del Hospital Puerto Aysén le corresponderá dirigir y gestionar las áreas técnico - asistenciales y administrativas del establecimiento en conformidad con las disposiciones de la red asistencial del Servicio de Salud Aysén y de acuerdo a las políticas públicas del sector salud, para la entrega de un servicio en salud integral, oportuno y de calidad para sus beneficiarios.

FUNCIONES ESTRATÉGICAS

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

1. Liderar el desarrollo de un proceso asistencial eficiente en el establecimiento hospitalario, que responda a las necesidades de salud de la población beneficiaria en el marco del modelo de gestión del establecimiento, con énfasis en la calidad de atención al usuario.
2. Dirigir en el ámbito de su competencia, el cumplimiento de los objetivos sanitarios, modernización de las redes asistenciales, plan de salud y modelo de atención, contenido en la reforma de salud.
3. Velar por la correcta, oportuna y eficiente asignación y administración de recursos financieros, de infraestructura y equipamiento, cumpliendo con las metas presupuestarias y de disciplina financiera a través de la mejora en la generación de ingresos propios y eficiencia en los gastos del establecimiento y aquellas definidas en la red asistencial de salud.
4. Velar por el cumplimiento de las metas de producción comprometidas con el Fondo Nacional de Salud (FONASA) y el Gestor de Redes.
5. Liderar el proceso de acreditación institucional contenido en la Reforma de Salud, con énfasis en los aspectos de calidad y seguridad del paciente.
6. Gestionar las relaciones de complementariedad del establecimiento con la comunidad y la red asistencial, para

lograr establecer instancias de colaboración e integración con el entorno. Articulando en la red la coordinación del hospital con los otros establecimientos de baja y alta complejidad y centros de atención primaria.

7. Organizar y establecer desde su ámbito de competencia la oferta de prestaciones del establecimiento, considerando las necesidades de la población, garantizando con ello la entrega oportuna de los servicios en el ámbito clínico asistencial.
8. Mantener y desarrollar sistemas de gestión de satisfacción usuaria, que incluyen entre otros, sistemas de medición, gestión de mejoras y solución de reclamos y sugerencias, optimizando la entrega de la información de los procesos clínicos.
9. Garantizar el cumplimiento de las prestaciones de Acceso Universal con Garantías Explícitas en Salud (AUGE), con enfoque en la resolución interna.

DESAFÍOS DEL CARGO Y LINEAMIENTOS GENERALES PARA EL CONVENIO DE DESEMPEÑO

DESAFIOS	LINEAMIENTOS GENERALES PARA EL CONVENIO DE DESEMPEÑO
1. Desarrollar e implementar estrategias de gestión de atención abierta y hospitalaria, para mejorar la calidad y oportunidad de las prestaciones, basado en un modelo de atención integral de salud, centrado en el usuario y en un contexto de gestión de cambio, producto de la construcción de nuevo hospital.	1.1. Generando y ejecutando un programa anual de gestión, que contemple acciones concretas para la gestión clínica-financiera permitiendo el uso eficiente de los recursos disponibles en pos de generar impacto sanitario. 1.2. Implementando procedimientos que permitan regular las compras en el extra-sistema. 1.3. Implementando el modelo de gestión de hospitales comunitarios, reforzando la relación entre atención cerrada y ambulatoria. 1.4. Generando un plan que permita cumplir con la planificación del hospital, y la gestión del cambio organizacional, con el objetivo de superar las metas sanitarias y los compromisos de la gestión en red y procesos de acreditación, en concordancia con la Planificación Estratégica del Servicio de Salud.
2. Implementar estrategias que permitan fortalecer los equipos de trabajo clínico/ administrativo, incorporando una visión colectiva con prioridades, cambios y desafíos, que promuevan el trabajo colaborativo e integración de la red.	2.1. Desarrollando un plan de gestión de personas, orientado al trabajo en red, para garantizar la accesibilidad a las necesidades de salud. 2.2. Generando estrategias para la retención de especialistas en la institución disminuyendo la alta rotación que tiene la zona. 2.3. Diseñando e implementando un plan estratégico que apunte a facilitar la gestión del cambio, en el ámbito de personas, producto de la construcción del nuevo hospital de Aysén. 2.4. Generando planes de acciones que promuevan la interacción en la red y fortalezcan la conectividad.

3. Reducir las brechas de atención para mejorar la calidad, de las prestaciones hospitalarias otorgadas por el establecimiento, en cuanto a oportunidad y eficiencia.	3.1. Implementando la programación de las actividades para utilizar la oferta máxima institucional. 3.2. Generando un plan de trabajo que permita hacer más eficiente la gestión de camas y pabellones. 3.3. Implementando estrategias que apunten a incrementar la satisfacción usuaria en la atención.
4. Facilitar instancias de participación de funcionarios y de la comunidad en la gestión del Hospital.	4.1. Generando un plan estratégico de acercamiento y consolidar instancias de participación interna y ciudadana en las políticas y acciones de salud. 4.2. Desarrollando planes de difusión y capacitación continua para la comunidad en materias de políticas públicas de salud. 4.3. Implementando un plan de gestión de reclamos con participación social, para la mejora continua en procesos asistenciales y de soporte.

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 resolutive 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 desarrollará 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.

La red asistencial del Servicio de Salud Aysén se encuentra ubicada territorialmente en la XI Región de Aysén del General Carlos Ibáñez del Campo, la cual se encuentra en la zona austral de nuestro país. Tiene una extensión de 110.000 KM2, lo que unido a una baja cantidad de

habitantes deriva en una alta dispersión poblacional, a la que se agregan características climatológicas, naturales y socio políticas complejas.

El Servicio de Salud Aysén posee jurisdicción sobre toda la XI región, la cual se encuentra integrada por 10 comunas, 2 de ellas de predominio urbano: Coyhaique y Puerto Aysén; y 8 con rasgos de ruralidad tales como Chile Chico , Cochrane, Puerto Cisnes, Guaitecas, Lago Verde, Puerto Ingeniero Ibáñez, Tortel y O'Higgins. La red asistencial está compuesta por 5 Hospitales, 2 Consultorios Generales Urbanos ubicados en Coyhaique, la Dirección de Salud Rural que tiene bajo su cargo 30 Postas de Salud Rural y 2 Estaciones Médico Rurales. Debe destacarse que la atención primaria de salud depende directamente del Servicio de Salud Aysén.

El Hospital de Puerto Aysén es un establecimiento de baja complejidad, que desarrolla una amplia actividad Médica asistencial, tanto en atención primaria de salud como así también en atenciones de Especialidades Médicas. Su vocación es la atención primaria de salud y cuenta con un centro ambulatorio adosado.

Producto del tsunami se fortalece la posta de Chacabuco, siendo administrada por el hospital de Aysén, generando además, compromisos de trabajo impulsando la salud a través del Hospital y la incorporación de las especialidades básicas.

Especialidades médicas disponibles:

-Medicina Interna.

-Ginecología y Obstetricia.

-Psiquiatría.

Adicionalmente, el Hospital cuenta con un total 56 camas, 26 camas en servicio de Medicina, 20 camas de Pediatría y 10 en servicio de Maternidad.

Cuenta con unidades de apoyo como:

-Kinesiología

-Servicio Dental

-Unidad de Kinesiología

-Laboratorio Clínico

-Laboratorio Dental

-Pabellones quirúrgicos

-Ecografía

-Rayos

-Unidad de esterilización

-Unidad de alimentación

-Unidad de diálisis

Por otra parte, actualmente el Hospital considera la construcción de un nuevo edificio, donde el cambio más significativo será la mayor disponibilidad de recursos complejos tales como pabellones y camas de paciente crítico, así como una adecuada red de apoyo clínico que los soporte. Constará con 56 camas y siendo su activa producción aproximadamente en un año. La implementación del modelo familiar y de implementación hospitalaria será parte de la gestión del cambio.

La ciudad de Puerto Aysén es una de las zonas de mayor dificultad de acceso del país, su conectividad es limitada, sumando a lo anterior la gran cantidad de días nublados, siendo además la ciudad más extrema del país. Por otra parte, es significativo considerar que esta zona tiene la tasa más alta de suicidios.

Esto significará la incorporación de nuevas especialidades que contarán con recursos humanos altamente calificado y tecnología médica de última generación, para garantizar procesos eficientes y protocolos de derivación y contraderivación apropiados para la biprovincia. Todo deberá estar sustentado por una gestión del cambio liderada por el equipo directivo, para materializar el Modelo de Planificación y Gestión de la Red del Servicio.

Los cargos del Servicio de Salud Aysén que están adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública son los siguientes:

- Director/a Servicio de Salud
- Subdirector/a Administrativo del Servicio de Salud
- Subdirector/a Médico/a del Servicio de Salud
- Director/a de Atención Primaria
- Director/a hospital de Coyhaique

BIENES Y/O SERVICIOS

Prestaciones	Año 2011	Año 2012	Año 2013
Consulta especialidades*	2.556	4.417	8.981
Consultas de emergencia	37.709	38.867	40.922
Intervenciones Quirúrgicas mayores	17	5	5
Intervenciones quirúrgicas menores	225	284	301
Exámenes radiológicos	5.181	5.359	6.521
Exámenes de laboratorio	113.648	114.787	149.272
Partos	104	89	60
Cesáreas	19	8	6
Eco tomografías	1.131	1.124	1.056
Endoscopias	0	0	0
Programa reducción de Lista de Espera (PPV) %	100	100	100
Cumplimiento Garantías Explícita en Salud (de inicio de tratamiento) %	100	99.9	100
Egresos			
Área Médica (Medicina)	966	895	824
Área Quirúrgica (Obstetricia)	318	277	275
Pediatría	268	211	208

Fuente: Estadística Dirección Servicio de Salud Aysén 2014.

*Las consultas de especialidad han aumentado ostensiblemente por un compromiso presidencial en las que se implementó las especialidades básicas y la implementación del sistema de rondas.

EQUIPO DE TRABAJO

El equipo de trabajo del Director/a Hospital Puerto Aysén está conformado por:

1. **Subdirector/a Médico/a:** su principal función es gestionar y organizar el área asistencial del establecimiento, liderando el accionar de los/as jefes/as de centros de responsabilidad del área clínica, jefes/as de servicios clínicos, jefe/a de consultorio referencia diagnóstica (CRD) y unidad de emergencia. Asimismo, realiza el control y supervisión de las unidades de atención directa y unidades de apoyo clínico hospitalario (laboratorio, pabellón y otras similares).
2. **Subdirector/a Administrativo/a:** su principal función es gestionar los recursos físicos y financieros, velando por el adecuado y eficiente cumplimiento de la labor las unidades de apoyo administrativo, como; finanzas, abastecimiento, comercialización y servicios generales.

CLIENTES INTERNOS

El/la Directora/a del Hospital se relaciona con toda la dotación del establecimiento y además se vincula con:

- Los/as Subdirectores/as de dicho Servicio en sus áreas de competencia correspondientes a gestión médica, del cuidado, financiera - presupuestaria y de recursos humanos.
- Además, deberá relacionarse y participar con 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 son:

- La población beneficiaria del hospital y sus respectivos representantes.
- Directivos/as de la red asistencial: directores/as de los establecimientos de salud de la Red del Servicio de Salud Aysén, los/as directores/as de consultorios y postas municipales de salud.
- Los/as directores/as y/o representantes legales de instituciones de educación superior (Universidades, Institutos Profesionales) con las cuales se mantienen convenios docentes asistenciales.
- Además, mantiene una relación directa con los servicios autónomos vinculados con el ministerio de salud: fondo nacional de salud, superintendencia de salud, central nacional de abastecimiento e instituto de salud pública.

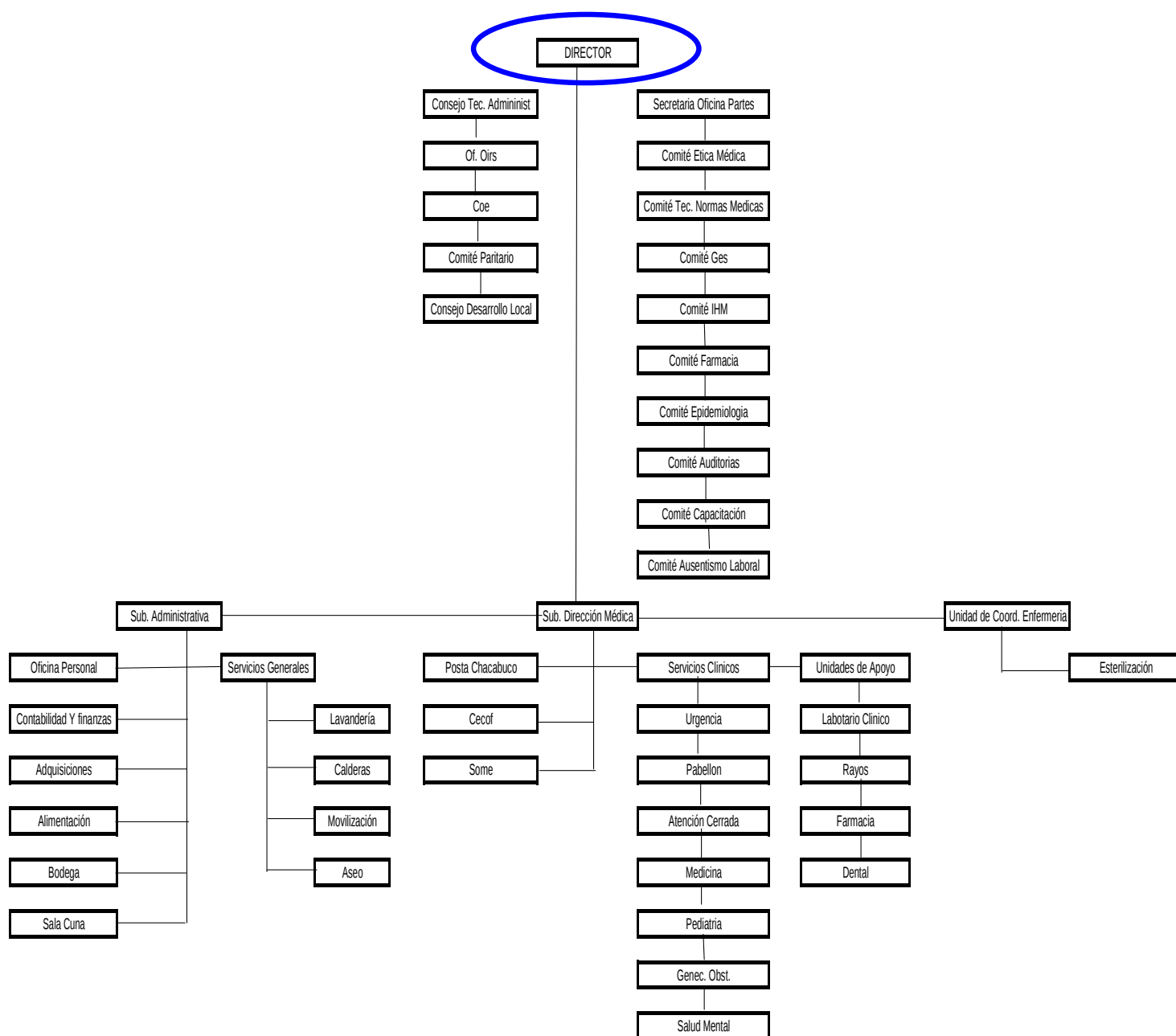
DIMENSIONES DEL CARGO

Nº personas que dependen directamente del cargo	176
Dotación total del hospital	176
Personal a honorarios del Hospital	67
*Presupuesto que administra	\$ 4.454.901.000
**Presupuesto del Servicio de Salud 2014	\$ 53.757.996.000

* Servicio de Salud Aysén - Presupuesto 2014

** Dirección de Presupuestos, www.dipres.cl, Ley de Presupuestos 2014

ORGANIGRAMA



RENTA

El cargo corresponde a un grado **7°** 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, zona y bonificación especial para zonas extremas. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$3.410.000.-** 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 60%	Total Renta Bruta	Total Remuneración Líquida Aproximada
Funcionarios del Servicio*	Meses sin bonificación especial para zonas extremas: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$2.403.167.-	\$1.441.900.-	\$3.845.067.-	\$3.305.953.-
	Meses con bonificación especial para zonas extremas: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$2.682.326.-	\$1.609.396.-	\$4.291.722.-	\$3.656.867.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para funcionario del Servicio					\$3.423.000.-
No Funcionarios**	Meses sin bonificación especial para zonas extremas: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$2.393.787.-	\$1.436.272.-	\$3.830.059.-	\$3.292.970.-
	Meses con bonificación especial para zonas extremas: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$2.672.946.-	\$1.603.768.-	\$4.276.714.-	\$3.645.310.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para no funcionario del Servicio					\$3.410.000.-

***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.

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).