

I. PERFIL DE SELECCIÓN

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 14-07-2015

Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Gloria Carranza D.

DIRECTOR/A HOSPITAL SAN JOSÉ DE MAIPO SERVICIO DE SALUD METROPOLITANO SUR ORIENTE

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: Artículo 2º, del DFL N° 37, de 18 de julio de 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	15%
A4. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS	15%
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 institucional del Hospital San José de Maipo.

Habilidad para generar propuestas para el desarrollo del hospital con una visión comunitaria, integrando la gestión de salud al ámbito local e incorporándose a la red asistencial del servicio como un establecimiento con creciente exigencias en el ámbito de la salud.

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.

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.

Capacidad para generar y establecer coordinaciones fluidas, efectivas y oportunas con el equipo directivo del Servicio de Salud, Directores/as de la Red de Salud Sur Oriente, autoridad sanitaria regional, municipalidad y directivos del Ministerio de Salud.

4. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS

Capacidad para identificar y administrar situaciones de presión y contingencia, 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 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.

Habilidad para coordinar y alinear los recursos y esfuerzos con las estrategias organizacionales y los ejes centrales definidos, liderando la transformación del establecimiento en un hospital comunitario.

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, frente a las nuevas demandas del entorno, en el marco de la transformación del establecimiento hacia un hospital comunitario.

7. CONOCIMIENTOS TÉCNICOS

Es altamente deseable contar con experiencia en materias de dirección y gestión, en organizaciones públicas y/o privadas del rubro de la Salud, 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 Metropolitano Sur Oriente
Dependencia	Director Servicio de Salud Metropolitano Sur Oriente
Ministerio	Ministerio de Salud
Lugar de Desempeño	San José de Maipo

2. PROPÓSITO DEL CARGO

MISIÓN

Al Director/a del Hospital San José de Maipo, le corresponderá dirigir y gestionar las áreas técnico-asistencial y administrativa del establecimiento, en conformidad a las disposiciones de la red asistencial y de acuerdo a las políticas públicas del sector salud, para la entrega de un servicio de salud integral, oportuno y de calidad para sus beneficiarios.

FUNCIONES ESTRATÉGICAS

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

1. Dirigir el Hospital hacia el cumplimiento de los objetivos sanitarios, políticas de salud, trabajo en redes asistenciales y modelo de atención, contenido en la normativa vigente en los ámbitos de su competencia.
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. Velar por la administración eficiente de los recursos financieros y humanos, de infraestructura y equipamiento, cumpliendo con las metas del establecimiento y los definidos en la red asistencial.
4. 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.
5. Liderar el proceso de acreditación Institucional, con énfasis en los aspectos de calidad y seguridad del paciente.
6. Promover la transformación de la cultura organizacional en relación a la acreditación del establecimiento, formando equipos de trabajo multidisciplinarios transversales y efectivos, con el propósito de mejorar la calidad de la atención y la satisfacción usuaria.
7. Establecer en conjunto con el Director del Servicio, la cartera de servicios del establecimiento, considerando las necesidades de la población, con altos niveles de eficiencia y calidad.

DESAFIOS DEL CARGO Y LINEAMIENTOS GENERALES PARA EL CONVENIO DE DESEMPEÑO

DESAFIOS DEL CARGO	LINEAMIENTOS GENERALES PARA EL CONVENIO
<p>1. Fortalecer la gestión del establecimiento, en sus ámbitos organizacionales y asistenciales.</p>	<p>1.1 Desarrollar una estrategia de gestión Clínica – Financiera, mediante la mejora de procesos que faciliten el trabajo de los equipos de la institución, fortaleciendo la oportunidad y calidad de atención de sus beneficiarios.</p> <p>1.2 Implementar medidas y planes para reconvertir camas socio-sanitarias que permitan mejorar y optimizar el uso de recursos del establecimiento, en concordancia con las necesidades de la red.</p> <p>1.3 Diseñar y ejecutar un modelo de gestión de la demanda para el adecuado funcionamiento de la red asistencial, con énfasis en el modelo de salud familiar.</p> <p>1.4 Elaborar y ejecutar el plan de gestión de personas, en concordancia con la planificación estratégica del Servicio de Salud y los lineamientos Ministeriales.</p>
<p>2. Definir e implementar estrategias para el cumplimiento de los compromisos, acreditación de prestadores y metas sanitarias fijadas por el Ministerio de Salud y el fortalecimiento de la gestión en Red.</p>	<p>2.1 Alcanzar y mantener la acreditación de prestador institucional, contenida en la Reforma de Salud, con énfasis en los aspectos de calidad y seguridad del paciente.</p> <p>2.2 Implementar estrategias que permitan fortalecer el trabajo de los equipos para el cumplimiento de los estándares exigidos para la acreditación.</p> <p>2.3 Liderar la evaluación continua de los procesos de calidad y seguridad del paciente.</p> <p>2.4 Elaborar e implementar un plan de seguimiento continuo para el cumplimiento de las metas sanitarias fijadas.</p> <p>2.5 Favorecer e impulsar las actividades de docencia asistencial de manera coherente e integrada a las necesidades de la población usuaria.</p>
<p>3. Fortalecer el modelo integral de Salud Familiar, el carácter comunitario y el énfasis en la rehabilitación de los usuarios del Hospital, a través de la participación social.</p>	<p>3.1 Generar un plan de participación interna y ciudadana, en las políticas y acciones de salud, propias del establecimiento.</p> <p>3.2 Diseñar y ejecutar un plan de trabajo orientado a desarrollar competencias en los equipos, para el trabajo con la comunidad.</p> <p>5</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 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.

El Hospital San José de Maipo forma parte de la Red Asistencial del Servicio de Salud Metropolitano Sur Oriente, cuya jurisdicción abarca una superficie de 4.994,80 km², siendo la más extensa de la región Metropolitana, ocupando el 32,4% de ella y el 93% de la provincia cordillera.

El Hospital se encuentra ubicado en la comuna de San José de Maipo y es un centro asistencial de mediana complejidad.

El Hospital está en una comuna con una población de 15.003 habitantes, insertos en una gran extensión de terreno, y con una población inscrita y validada de 2.207 personas al año 2015. La localidad más cercana desde el centro de Santiago es La Obra a 29 Kms., la más distante es Baños Colina a 105 Kms., siendo su capital y centro cívico el pueblo de San José de Maipo que se sitúa a 30 Km. al suroeste de Puente Alto y aproximadamente a 52 Km. de Santiago.

La Red Asistencial del Servicio de Salud Metropolitano Sur Oriente, está integrada por establecimientos como el Hospital Clínico Metropolitano La Florida, Dra. Eloisa Díaz, Hospital Padre Hurtado, Complejo Asistencial Dr. Sótero del Río, y próximamente el CRS y Hospital Provincia Cordillera de Puente Alto.

Las dificultades por las condiciones geográficas, climáticas, los medios de comunicación y de transporte, indudablemente deja a algunas familias de sectores apartados en condiciones de aislamiento, lo que repercute

en el acceso oportuno a los servicios públicos como salud, educación, dependencias municipales, de servicios sociales y comunitarios influyendo en la calidad de vida de los mismos.

La visión de la Institución es "prestar atención especializada en áreas de rehabilitación y tratamiento integral de las patologías crónicas más comunes con un enfoque biopsicosocial y con una atención primaria consolidada en el Modelo de Salud Familiar"

Por su parte, su misión es "brindar atención de salud humanizada, familiar, oportuna, competente, con una máxima resolutiveidad y pertinencia enfocada hacia una comunidad saludable y participativa".

El Hospital se compone de tres edificios, Casa de Salud (Monumento Nacional); Pabellón Central y Pabellón Roosevelt, disponiendo de una capacidad de 195 camas en total. Cuenta con programas de neurorehabilitación, pie diabético, programa de atención de tuberculosis pulmonar (centro de derivación nacional), programa de rehabilitación de endoprótesis de caderas, rehabilitación en adicción de drogas (CONACE) y atención progresiva de pacientes adultos y pediátricos con patología aguda trasladados desde el servicio de urgencia Hospital Sótero del Río, principalmente en campaña de invierno.

Cabe señalar que junto al Director/a del Hospital "San José de Maipo", los siguientes cargos se encuentran adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública (ADP):

- Director/a del Servicio de Salud
- Subdirector/a Administrativo/a del Servicio de Salud
- Subdirector/a Médico/a del Servicio de Salud
- Jefe/a Departamento Auditoría del Servicio de Salud
- Director/a Hospital "Complejo Asistencial Dr. Sótero del Río"
- Subdirector/a Médico "Complejo Asistencial Dr. Sótero del Río"
- Subdirector/a Administrativo/a Hospital "Complejo Asistencial Dr. Sótero del Río"
- Director/a Atención Primaria

BIENES Y/O SERVICIOS

El Hospital San José de Maipo genera productos y servicios que contemplan áreas asistenciales. La siguiente tabla muestra el volumen de productos generados:

ACTIVIDAD	2012	2013	2014
CONSULTAS MEDICAS DE URGENCIA	20.948	22.557	22.418
CONSULTAS MEDICAS DE MORBILIDAD *	8.597	6.327	7.386
NUMERO DE EGRESOS **	1.643	1.376	1.185
INDICE OCUPACIONAL **	81,6%	79,1%	75,4%
PROMEDIO DIAS DE ESTADA	29,8%	40,4%	37,9%
INTERVENCIONES QUIRURGICAS MENORES ***	195	137	57

* Variación debida a la presencia o ausencia en esos periodos de profesionales médicos.

** Variación debida a la eliminación de 20 camas socio sanitarias.

*** Variación debida a la disminución de profesionales médicos en los dos últimos años (2013 – 2014).

Fuente: Dirección Servicio de Salud Metropolitano Sur Oriente.

EQUIPO DE TRABAJO

Su equipo de trabajo directo está compuesto por:

-Subdirector/a Médico/a: ejecuta funciones directivas relacionadas con la gestión de la producción clínica del complejo, coordinando y supervisando los centros de responsabilidad a su cargo, y participando activamente en la gestión colaborativa con el resto del Complejo Hospitalario. Ejecuta la primera subrogancia. Dependen de esta subdirección:

- Centro de responsabilidad de atención abierta (CRAA), coordina y gestiona la atención ambulatoria de APS del hospital. Este centro se subdivide en dos sectores con la finalidad de brindar una atención basada en el modelo de salud familiar a los usuarios de la comuna. Cuenta con un área dental, donde se atiende de forma sectorizada a los usuarios; una sala mixta, donde se atiende a enfermedades respiratorias del adulto (sala ERA) e infecciones respiratorias agudas (sala IRA).
- Centro de responsabilidad de atención cerrada (CRAC) se preocupa de la atención los pacientes hospitalizados, sectorizándose en camas de rehabilitación, de medicina, infectología, fisiología, ACE y agudos. Cuenta con un gimnasio de Rehabilitación, gestión de camas y trabajadores sociales.
- Centro de responsabilidad de unidades de apoyo (CRUA), está conformado por laboratorio, farmacia, radiología, esterilización y alimentación.
- Gestión del cuidado de enfermería, unidad destinada a tener una coordinación de enfermería.

- Urgencia, dependiente de la Subdirección Médica.
- COSAM, se encarga de la evaluación y tratamiento de todo paciente de la comuna que requiera un seguimiento especializado en salud mental.

-Subdirector/a Administrativo/a: ejecuta las funciones directivas concernientes a la organización y entrega de los distintos procesos de soporte administrativo de la institución, gestionando de manera oportuna, eficaz y eficiente los recursos económicos para cumplir con las necesidades de la institución con altos estándares de oportunidad, seguridad y calidad. Define a su vez los marcos presupuestarios a las respectivas subdirecciones para dar cuenta del plan de funcionamiento de los distintos ítems presupuestarios, así como también asegurando los flujos financieros para cumplir con dichas necesidades. Además, tiene entre sus dependencias el Departamento de Gestión y Desarrollo de las Personas, que tiene entre sus funciones la gestión del área de calidad de vida laboral, entre ellas las relativas a Bienestar, Centro Infantil, Capacitación, Prevención de Riesgos, procesos de remuneraciones, Reclutamiento y Selección, como así también todo lo relativo a Gestión del Personal, entre otras. Ejecuta la tercera subrogancia.

Como parte del equipo asesor directo del Director/a se encuentra:

-Comunicaciones, Relaciones Públicas y OIRS: encargada de los canales comunicacionales hacia los usuarios organizados, los medios de comunicación y la opinión pública en general, velando y gestionando la correcta imagen institucional a través de herramientas de difusión. Además, tiene a cargo la gestión enlace de las inquietudes y solicitudes ciudadanas de los usuarios externos. Comprende la Oficina de Informaciones, Reclamos y Sugerencias del Hospital comunitario (OIRS).

-Calidad y Seguridad del Paciente: organismo técnico que se encarga de la gestión de calidad de los procesos asistenciales, administrativos y de soporte, coordinando el trabajo normativo, dando cumplimiento a las disposiciones legales actuales y futuras tales como acreditación infección intrahospitalaria, autorización sanitaria, acreditación hospitalaria y certificación. Además integra, convoca y efectúa la dirección ejecutiva del comité de calidad interno.

-Relación Asistencial Docente: encargada de las relaciones con instituciones de educación superior que cuenta con convenio con el establecimiento para la prestación de servicios de colaboración en el ámbito de la formación de profesionales de la salud.

-Otros entes Asesores: El establecimiento cuenta con un Consejo Técnico que funciona como organismos colegiado asesor del director/a; Consejo de Desarrollo Local, instancia de participación de la comunidad según Ley N° 20.500. Además cuenta con una Secretaria, quien tiene a su cargo oficina de partes.

CLIENTES INTERNOS

Al Director/a de este centro asistencial, le corresponde relacionarse con el equipo directivo y sus unidades de staff de colaboración directa, así como con los diversos comités transversales de trabajo.

Asimismo se relaciona con distintas organizaciones constituidas en el hospital a través de reuniones en forma periódica.

CLIENTES EXTERNOS

El principal cliente del Director/a del establecimiento, es su población beneficiaria.

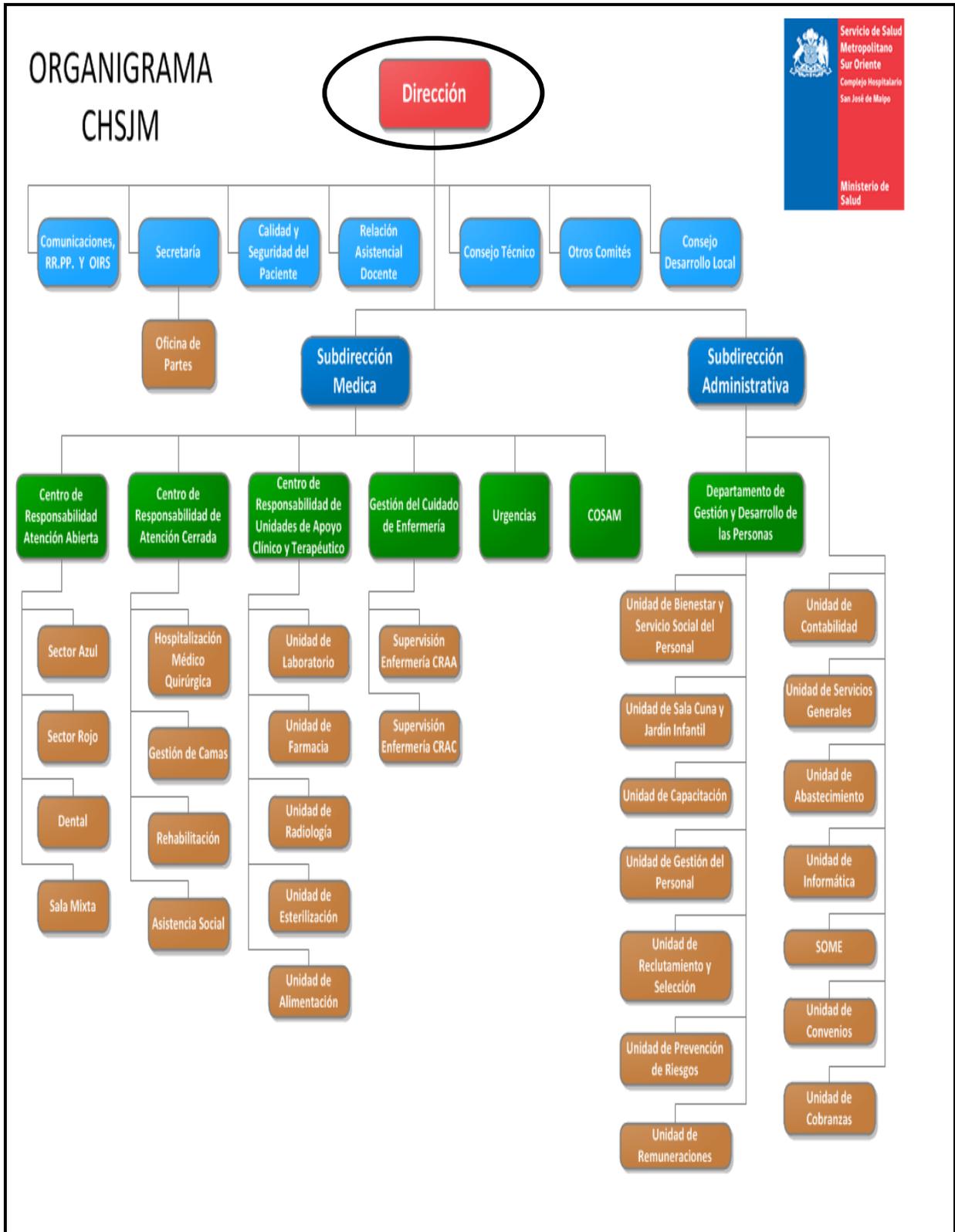
Establece relaciones formales con la Dirección del Servicio de Salud Metropolitano Sur Oriente, la autoridad sanitaria regional, municipalidad y directivos del Ministerio de Salud.

Además 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, entre otras instituciones locales como el Consejo de Salud Local.

DIMENSIONES DEL CARGO

Nº Personas que dependen del cargo	340
Dotación total del Hospital San José de Maipo	340
Personal a Honorarios	193
Presupuesto que administra (Hospital)	\$ 6.200.000.000
Presupuesto del Servicio de Salud	\$ 256.000.000.000

Fuente: Dirección Servicio de Salud Metropolitano Sur Oriente



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%**. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$3.098.000.-** 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	\$2.090.906.-	\$1.672.725.-	\$3.763.631.-	\$3.112.716.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para funcionario del Servicio					\$3.113.000.-
No Funcionario**	Todos los meses	\$2.080.118.-	\$1.664.095.-	\$3.744.213.-	\$3.097.764.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para no funcionario del Servicio					\$3.098.000.-

***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 período 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 tendrá derecho a gozar de una indemnización equivalente al total de las remuneraciones devengadas en el último mes, por cada año de servicio en la institución, con un máximo de seis.
- 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 período 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 período 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).