

I. PERFIL DE SELECCIÓN

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 19-04-2011

Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Patricio Aguilera

SUBDIRECTOR/A MÉDICO/A HOSPITAL REGIONAL RANCAGUA SERVICIO DE SALUD DEL LIBERTADOR BERNARDO O'HIGGINS

1. REQUISITOS LEGALES

Título profesional de Médico Cirujano otorgado por una Universidad 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: Art 2º, del DFL N°17 del 18 de julio del 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	10 %
A2. GESTIÓN Y LOGRO	20 %
A3. RELACIÓN CON EL ENTORNO Y ARTICULACIÓN DE REDES	10 %
A4. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS	15 %
A5. LIDERAZGO	20 %
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 del Hospital Regional de Rancagua.

2. GESTIÓN Y LOGRO

Capacidad para orientarse al logro de los objetivos, seleccionando y formando personas, delegando, generando directrices, planificando, diseñando, analizando información, movilizándolo 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 comprender asumir y llevar cabo la gestión, incorporando las variables de contexto, considerando la complejidad organizacional de la institución.

Se valorará presentar a lo menos 3 años de experiencia en cargos directivos o de jefatura en organizaciones de similar complejidad.

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.

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.

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 conocimiento y/o experiencia en áreas de gestión de redes y/o gestión 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 Jerárquico
Servicio	Servicio de Salud O’Higgins
Dependencia	Director Hospital Regional Rancagua
Ministerio	Ministerio de Salud
Lugar de Desempeño	Rancagua

2. PROPÓSITO DEL CARGO

MISIÓN

Al Subdirector/a Médico/a le corresponde gestionar el proceso clínico y asistencial del establecimiento, considerando el modelo de gestión hospitalaria definido por el Ministerio de Salud, en ajuste a la realidad local, con el propósito de otorgar una atención de calidad al usuario.

FUNCIONES ESTRATÉGICAS

Al asumir el cargo de Subdirector/a Médico/a del Hospital Regional Rancagua le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Garantizar el cumplimiento de los objetivos sanitarios, plan de salud, modelo de atención, y normas técnicas y estándares requeridos, que posea el establecimiento, para dar cumplimiento a lo contenido en la reforma de salud, el régimen de garantías y en el plan de modernización de las redes asistenciales.
2. Identificar las prioridades de salud a abordar por el establecimiento de acuerdo a la realidad epidemiológica de la población beneficiaria, proponiendo al director/a del hospital, planes de acción que vayan en concordancia con las políticas, planes y programas determinados por el Ministerio de Salud.
3. Conducir el mejoramiento y desarrollo de un sistema de información, que permita desarrollar procesos de toma de decisiones de orden asistencial, epidemiológico y administrativo del establecimiento en el ámbito de su competencia.
4. Coordinar y negociar la resolución de las demandas asistenciales del establecimiento con la red pública y privada.
5. Asesorar y apoyar al director/a del establecimiento en el cumplimiento de los indicadores requeridos por su condición de establecimiento autogestionado en red.
6. Asesorar al directora/a del establecimiento en materias asistenciales.

DESAFÍOS DEL CARGO

El/la Subdirector/a Médico/a del Hospital Regional Rancagua deberá asumir los siguientes desafíos:

- Instalar e implementar en la gestión clínica los aspectos derivados de la normalización del hospital, como son: el traslado, adecuación organizacional y puesta en marcha del nuevo Hospital Regional Rancagua.
- Reducir progresivamente la espera, tanto en prestaciones diagnósticas, como procedimientos e intervenciones quirúrgicas, aumentando la eficiencia en la gestión de la listas de espera en el establecimiento.
- Garantizar el cumplimiento de las prestaciones de Garantías Explícitas en Salud (GES) y velar por la ejecución de los programas de prestaciones valoradas convenidas con el Fondo Nacional de Salud (FONASA).
- Asegurar la implementación del sistema de información para la gestión de las listas de espera apoyado en el Sistema de Información de Redes Asistenciales (SIDRA) con la coordinación de los jefes de centros de responsabilidad del establecimiento.
- Velar por la implementación de las medidas que aseguren el cumplimiento de las normas de autorización sanitaria y acreditación para ser hospital autogestionado, en el ámbito de su competencia.

3. ORGANIZACIÓN Y ENTORNO DEL CARGO

CONTEXTO DEL CARGO

La región de O'Higgins tiene una población asignada que alcanza las 780.627 personas, de la cual el 80,41% es beneficiaria del sistema público de salud. La región cuenta con una red asistencial compuesta por 15 establecimientos hospitalarios, 27 consultorios y 79 postas.

El Hospital de Rancagua es un establecimiento autogestionado en red (Ley 19.937 y D.S. 35/2005 MINSAL y HACIENDA), único de alta complejidad en la región de O'Higgins. Posee todas las especialidades y actualmente concentra el apoyo a la macrored Centro, que abarca los Servicios de Salud de O'Higgins y Maule.

La red asistencial de la región se organiza en cuatro microáreas, de las cuales una de ellas es liderada por el Hospital Regional Rancagua; que tiene la doble función de ser hospital cabeza de microárea y centro de referencia regional, ubicándose como el principal establecimiento de la red asistencial. Cuenta con las especialidades básicas de traumatología, urología, oftalmología, otorrinolaringología, neonatología, neurocirugía, unidad de tratamiento intensivo adulto y neonatal, y psiquiatría.

La microárea encabezada por Rancagua incluye los hospitales de Graneros y Coinco, además de los 6 consultorios de Rancagua, los de Codegua, Mostazal, Olivar, Requinta, Doñihue, Coltauco, Machalí y Lo Miranda, siendo la población asignada de toda la microárea de Cachapoal de 409.531 personas.

En igual tenor, el Hospital Regional se coordina con la red privada de salud de la región de O'Higgins, que en su generalidad se concentra en la ciudad de Rancagua con 04 Clínicas Privadas, con las cuales debe articular la actividad clínica.

En este establecimiento se reconocen los objetivos sanitarios básicos: énfasis en prevención y promoción en salud, fortalecimiento de capacidad resolutive de atención primaria de salud, modelo de hospitalización por atención progresiva, énfasis en la ambulatorización de los procesos, fortalecimiento de redes de apoyo comunitario.

La estructura organizacional del establecimiento da cuenta de una organización compleja, propia de la multiplicidad de funciones y sus 1.413 funcionarios; 496 camas, 13 servicios clínicos, 17 unidades de apoyo y 21 servicios administrativos.

En términos de infraestructura el establecimiento cuenta con dos edificios: el primero de 16.500 m², que data del año 1966, y el segundo, de 12.000 m², que data de 1974. Durante el año 2007 se terminaron los estudios preinversionales que concluyeron con la reposición total del establecimiento, en tanto durante el 2008 se trabajó en el diseño de arquitectura, con una planta física proyectada de 68.000 m². Actualmente se encuentra en etapa de construcción, que contempla un nuevo sistema de gestión clínica, con nuevos servicios, que implican un desafío de preparación para el traslado.

A continuación se presentan las características principales del nuevo hospital:

- Población Beneficiaria proyectada: 645.000 habitantes.
- Metros cuadrados resultantes del Diseño: 68.000 m² aprox.
- Dotación de 502 camas

Cabe señalar que junto al Director/a Hospital Regional Rancagua del Servicio de Salud del Libertador Bernardo O'Higgins, los siguientes cargos se encuentran adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública:

- Director/a Servicio de Salud
- Subdirector/a Médico Servicio de Salud
- Subdirector/a Administrativo Servicio de Salud
- Jefe/a Departamento de Auditoría
- Director/a Atención Primaria
- Director de Hospital Rancagua
- Director de Hospital de San Fernando
- Subdirector Médico de Hospital Rancagua
- Subdirector Médico de Hospital de San Fernando
- Subdirector Administrativo de Hospital Rancagua

**BIENES Y/O
SERVICIOS**

Los bienes y/o servicios se refieren al número de consultas de urgencia, consultas médicas de especialidad, partos, egresos hospitalarios, y de intervenciones quirúrgicas, entre otros, a saber:

CONSULTAS POR ESPECIALIDAD	2009	2010
Medicina	88.822	88.471
Cirugía	22.4	20.379
Traumatología	13.687	13.465
Pediatría	2.611	2.42
Ginecología	7.783	7.77
Obstetricia	8.824	8.058
Offtalmología	9.723	6.624
N° Total consultas realizadas	153.85	152.704
Promedio Atención Médica Diarias	641	636
Consultas nuevas	50.111	46.016
N° consultas no médicas	21.984	14.446
Exámenes de Laboratorio	904.545	664.3

INDICADORES	2009	2010
N° de camas	516	481
Egresos	22.109	18.886
Promedio días estada	6,3	6

Índice Letalidad	3,9	4
Rotación	44,2	48
Inter. Sustitución	1,27	1
Intervenciones Quirúrgicas mayores	15.017	9.552
Intervenciones quirúrgicas menores	6.774	4.754
Total Intervenciones	21.791	14.306

INTERVENCIONES URGENCIA	2009	2010
Total Consultas Urgencia	132.413	116.451
Promedio de consultas diarias	362,8	319,04
Nº consultas Niños menores de 15 años	48.602	42.983
Nº consultas Adultos mayores e 15 años	69.584	59.469
Nº consultas Adultos mayores (+65)	14.227	13.999
Nº consultas Maternales	7.855	6.685

Fuente: Servicio de Salud O’Higgins

EQUIPO DE TRABAJO

El equipo directo de trabajo del Subdirector/a Médico/a del Hospital Regional de Rancagua está conformado por las jefaturas de:

- **Centro de Responsabilidad Clínico Médico:** encargado de gestionar los recursos humanos y físicos destinados a la realización de las prestaciones médicas comprometidas.

- **Centro de Responsabilidad Apoyo Clínico:** encargado de gestionar los elementos clínicos necesarios para la realización de las prestaciones comprometidas, como por ejemplo exámenes. A la vez trabaja con el **Centro de Responsabilidad Clínico Quirúrgico.**
- **Unidad Estadística e Información en Salud:** encargada de llevar el registro actualizado de la actividad clínica.
- **Unidad de Gestión de Camas:** encargada de gestionar disponibilidad de camas, priorizando según criterio clínico.
- **Unidad de Infecciones Intra Hospitalarias:** encargada de registro y control de las infecciones intrahospitalarias.
- **Unidad de Coordinación Garantías Explícitas de Salud (GES):** encargada de gestionar la respuesta a patologías GES, cautelando las garantías implícitas. También participa en la organización **Unidad de Atención al Paciente.**

CLIENTES INTERNOS

El/la Subdirector/a Médico/a del Hospital Regional de Rancagua se relaciona directamente con toda la dotación a través de su equipo directo con:

Subdirector/a Médico/a Dirección de Servicio, quien lidera y coordina la gestión de la red asistencial, velando por la adecuada consecución de los objetivos clínicos y sanitarios.

Subdirector/a Administrativo/a Hospital Regional de Rancagua, quien se encarga de la gestión administrativa del establecimiento a su cargo, velando por la adecuada gestión de las áreas financieras, físicas y de abastecimiento.

Subdirector/a Recursos Humanos del Hospital Regional de Rancagua, quien se encarga de la adecuada gestión de las áreas de recursos humanos del establecimiento.

Además, con la Unidad de Docencia, Unidad de Gestión del Cuidado, Unidad de Calidad y Seguridad del Paciente, Relaciones Públicas, Oficina de Informaciones, Reclamos y Sugerencias (OIRS), y Unidad de Auditoría, con las cuales interactúa en el marco del cumplimiento de sus objetivos.

CLIENTES EXTERNOS

El/la Subdirector/a Médico/a desde la perspectiva técnica, debe interactuar al interior de la red, desarrollando actividades de colaboración, coordinación y control, en conjunto con sus pares de los otros establecimientos.

El principal cliente externo es su población beneficiaria, asimismo debe mantener una estrecha relación con:

- Directivos/as de la red asistencial: Directores/as de establecimientos de la red del Servicio de Salud O’Higgins, directores/as de departamentos de salud de las comunas que conforman la red de atención primaria.
- Directivos/as de establecimientos asistenciales privados, en convenio, así como Instituciones de educación superior con las cuales el hospital tenga convenios docentes asistenciales vigentes.
- Organizaciones comunitarias y de usuarios del área de influencia del Hospital Regional Rancagua.

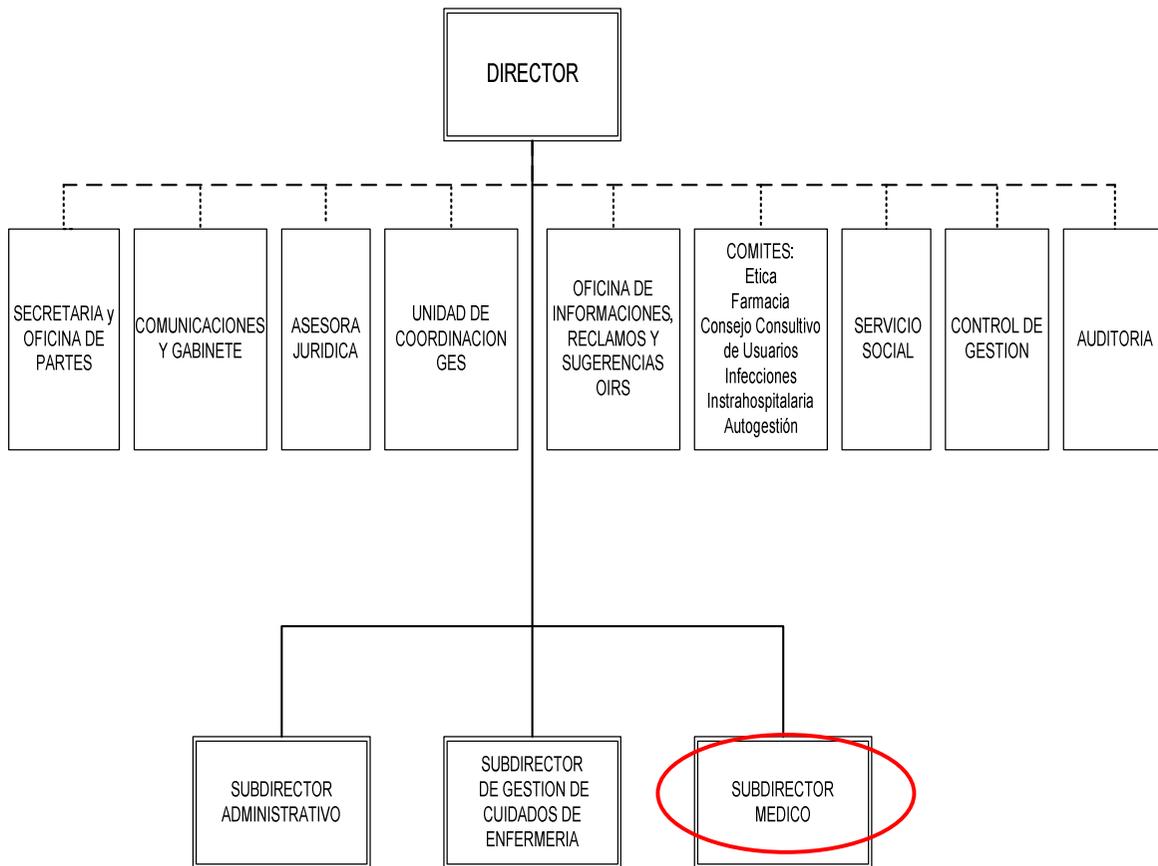
DIMENSIONES DEL CARGO*

Nº Personas que dependen del cargo	30
Dotación total del hospital	3.390
Personal honorarios del hospital	198
Presupuesto que administra*	\$ 28.422.629.000.-
Presupuesto del Servicio año 2011	\$ 89.244.341.000 .-

*Fuente: Servicio de Salud O’Higgins

** Fuente: Ley de presupuesto año 2011 . www.dipres.cl

ORGANIGRAMA



RENTA

De acuerdo a lo establecido en el artículo 1° de la reciente ley N°20.498, quienes se desempeñen en los cargos de subdirector médico de servicio de salud, de hospital y de establecimientos de salud experimentales, adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública, podrán optar por jornadas de 33 o 44 horas semanales.

Para los subdirectores médicos del Sistema de Alta Dirección Pública no se hace exigible la dedicación exclusiva al cargo, por tanto el médico podrá destinar tiempo al ejercicio libre de su profesión, docencia o cualquier otra actividad que no incluya cargos de responsabilidad directiva en instituciones de salud, sean estas públicas o privadas.

Asimismo, si el candidato seleccionado opta por desempeñarse en jornadas de **33 horas semanales**, también podrá elegir que su remuneración sea por el sistema establecido en la ley N°19.664, de los profesionales funcionarios de los servicios de salud (médicos cirujanos, farmacéuticos o químicos farmacéuticos, bioquímicos y cirujanos dentistas), o por la Escala Única de Sueldos para los funcionarios públicos establecida en el DL N°249, cuyas simulaciones de renta referenciales para el ejercicio del presente cargo se exponen a continuación:

Situación 1: Remuneración por el sistema establecido en la ley N°19.664, de los profesionales funcionarios de los servicios de salud (médicos cirujanos, farmacéuticos o químicos farmacéuticos, bioquímicos y cirujanos dentistas), que permite que los funcionarios de los servicios de salud que postulan a un cargo de subdirector médico y que resulten seleccionados para ocuparlo mantengan sus condiciones remuneratorias que son propias y variables por cada candidato, agregando la Asignación de Alta Dirección Pública que para el presente cargo es del **80% de las remuneraciones de carácter permanente:**

Para esta simulación de renta, según ley N°19.664, se consideraron los siguientes supuestos:

- 6 trienios
- 100% asignación de responsabilidad
- 82% asignación de experiencia calificada
- 92% asignación de estímulo

Detalle	Remuneraciones ley N°19.664 con 33 horas semanales
Subtotal Renta Bruta	2.473.288.-
Asignación de Alta Dirección Pública	1.074.496.-
Total Renta Bruta	3.547.784.-
Total Renta Líquida Promedio Mensual Referencial	2.894.904.-

Situación 2: Remuneración por grado 5° Escala Única de Sueldos para los funcionarios públicos establecida en el DL N°249, conforme lo indican las leyes de planta para todos los servicios de salud, agregando también, para el presente cargo, la Asignación de Alta Dirección Pública del **80% sobre las remuneraciones de carácter permanente:**

Detalle	Remuneraciones grado 5° EUS DL N°249 con 33 horas semanales
Subtotal Renta Bruta	1.549.483.-
Asignación de Alta Dirección Pública	1.239.587.-
Total Renta Bruta	2.789.070.-
Total Renta Líquida Promedio Mensual Referencial	2.311.943.-

Finalmente, si la elección del candidato seleccionado es desempeñar el cargo en jornadas de **44 horas semanales**, corresponde únicamente remuneración por el grado 5° de la *Escala Única de Sueldos para los funcionarios públicos establecida en el DL N°249*, conforme a la siguiente simulación de renta referencial:

Situación 3: Remuneración por la Escala Única de Sueldos para los funcionarios públicos establecida en el DL N°249, conforme los indican las leyes de planta para todos los servicios de salud, agregando también, para el presente cargo, la Asignación de Alta Dirección Pública del **80% sobre las remuneraciones de carácter permanente:**

Detalle	Remuneraciones grado 5° EUS DL N°249 con 44 horas semanales
Subtotal Renta Bruta	2.065.976.-
Asignación de Alta Dirección Pública	1.652.781.-
Total Renta Bruta	3.718.757.-
Total Renta Líquida Promedio Mensual Referencial	3.020.821.-

Las Rentas detallada podrían ser incrementadas por redefinición del porcentaje de asignación de alta dirección pública.

La concesión de la asignación de alta dirección pública, sumadas las remuneraciones de carácter permanente, no podrán significar en cada año calendario una cantidad promedio superior a las que corresponden al/la Subsecretario/a del Ministerio de Salud.

4. CONDICIONES DE DESEMPEÑO DE ALTOS DIRECTIVOS PÚBLICOS

- Los nombramientos productos de los concursos públicos, abiertos y de amplia difusión, regulados en el Título VI de la Ley N° 19.882, tienen una duración de tres años y pueden ser renovados por la autoridad competente, esto es, aquella facultada para decidir el nombramiento, hasta dos veces, por igual plazo.
- El nombramiento es a través del Sistema de Alta Dirección Pública y para efectos de remoción se entenderán como cargos de exclusiva confianza. Esto significa que se trata de cargos de provisión reglada a través de concursos públicos, pero las personas así nombradas permanecerán en sus cargos en tanto cuenten con la confianza de la autoridad facultada para decidir el nombramiento.
- Los candidatos seleccionados en los cargos deberán responder por la gestión eficaz y eficiente de sus funciones en el marco de las políticas públicas.
- Los cargos de Subdirector/a Médico/a de Servicio de Salud y de Hospital, podrán desempeñarse en jornadas de 33 horas semanales, de conformidad a la elección que realice el postulante seleccionado, la que deberá constar en el respectivo acto de nombramiento. Los cargos de Subdirector Médico de Servicio de Salud y de Hospital provistos bajo esta modalidad podrán remunerarse, indistintamente, bajo el régimen del decreto ley N° 249 de 1973, en el grado que tienen asignado en la referida planta, o de acuerdo a las normas de la ley N° 19.664, conforme a la opción que manifieste el interesado en la oportunidad antedicha. Quienes opten por servir una jornada de 33 horas semanales, tendrán derecho a percibir sus remuneraciones, incluida la asignación profesional del artículo 3° del Decreto Ley N° 479 de 1974, cuando corresponda, en proporción a esta jornada.
- Los cargos de Subdirector/a Médico/a de Servicio de Salud y de Hospital, no obstante ser electos conforme a las normas del Sistema de Alta Dirección Pública, no se encuentran afectos a las normas que exigen desempeñarse con dedicación exclusiva, lo que permite a los directivos electos, desarrollar otras actividades lucrativas, en el sector público o privado, en tanto su jornada de trabajo lo permita. Sin embargo, estos cargos serán incompatibles con la realización de labores de dirección, jefatura o similares en el ámbito de la salud.
- A los cargos de Subdirector/a Médico/a de Servicio de Salud y de Hospital, no les resultan aplicables las prohibiciones e incompatibilidades del artículo 1° de la Ley N° 19.863.
- Si los Subdirectores/as Médicos/as de Hospital y de Servicio de Salud, electos a través de las normas del Sistema de Alta Dirección Pública, optan por cumplir una jornada de 44 horas semanales con dedicación exclusiva, 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 del Servicio de dicha opción y la distribución que hará de las horas respectivas, en su caso.
- 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 de gestión siguiente.
- La renovación o no del nombramiento por un nuevo periodo es una decisión discrecional que compete únicamente a la autoridad. Para la renovación en el cargo por un nuevo

período se tendrán en consideración, entre otros aspectos, las evaluaciones disponibles del alto directivo público, especialmente, aquellas relativas al cumplimiento de los acuerdos de desempeño suscritos.

- El alto directivo 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. 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° 20.2