

**DIRECTOR/A<sup>1</sup>**  
**SERVICIO DE SALUD VIÑA DEL MAR QUILLOTA**  
**MINISTERIO DE SALUD**  
**I NIVEL JERÁRQUICO**

**LUGAR DE DESEMPEÑO**

Región de Valparaíso, Viña del Mar

**I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO\***

**1.1 MISIÓN  
Y FUNCIONES DEL  
CARGO**

Al/a Director/a del Servicio de Salud Viña del Mar Quillota, le corresponde gestionar los recursos disponibles en la red asistencial a su cargo y velar por la entrega de educación, acompañamiento, tratamiento, rehabilitación y cuidados paliativos a la población, en el marco de la reforma sectorial y del modelo de atención y gestión en salud definidos por el Ministerio de Salud, para asegurar el logro de los objetivos sanitarios, tanto en sus prioridades nacionales como regionales.

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

1. Determinar las prioridades de salud en el territorio, en el ámbito de las materias sanitarias, poniendo en práctica los programas ministeriales que buscan solucionar los problemas de salud de la personas.
2. Liderar procesos permanentes de desarrollo, formación y educación continua orientados a los funcionarios de la red, asegurando de esta manera que cada uno de los integrantes de los equipos profesionales, técnicos y administrativos tengan los conocimientos necesarios para entregar una atención acorde a los estándares definidos.
3. Definir para cada entidad administradora de salud primaria y sus establecimientos, las metas específicas y los indicadores de actividad, en el marco de las metas sanitarias nacionales definidas por el Ministerio de Salud y los objetivos de mejor atención a la población usuaria.
4. Asegurar que los programas y coberturas garantizadas se entreguen superando las brechas existentes, con criterios de equidad.
5. Promover un ambiente laboral que permita mejorar la calidad de atención y satisfacción de los usuarios
6. Actualizar la cartera de prestaciones de los establecimientos de salud de la red bajo su dependencia, equilibrando adecuadamente la solución de los problemas de salud de las personas con la entrega de un servicio acorde a los niveles esperados de satisfacción del usuario.
7. Ejecutar las políticas de inversión, de gestión financiera y elaborar el presupuesto de la red asistencial de salud a su cargo, y además formular las consideraciones y observaciones que merezcan los presupuestos de los hospitales autogestionados.
8. Liderar el proceso de modernización de la red y desarrollo del soporte tecnológico, con el fin de integrar y mejorar continuamente la gestión en todos los niveles.

<sup>1</sup> Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 24-03-2020

**1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD**

<b>Nº Personas que dependen directamente del cargo</b>	15
<b>Nº Personas que dependen indirectamente del cargo</b>	7.022
<b>Presupuesto que administra</b>	M\$454.091.341.-

**3 DESAFÍOS Y LINEAMIENTOS PARA EL PERIODO**

Corresponde a las contribuciones específicas que la autoridad respectiva espera que el Alto Directivo Público realice durante el período de su gestión, en adición a las tareas regulares propias del cargo, señaladas en el punto anterior. Estos lineamientos orientan el diseño del **Convenio de Desempeño ADP**.

<b>DESAFÍOS</b>	<b>LINEAMIENTOS</b>
1. Fortalecer la red asistencial del territorio, para mejorar la accesibilidad, productividad y resolutivez de atención de los establecimientos bajo su jurisdicción.	1.1 Implementar los comités técnicos con resultados y metas. 1.2 Monitorear el desarrollo y puesta en marcha de las acciones de salud, su impacto sanitario en los usuarios de la red asistencial y la gestión de las listas de espera. 1.3 Implementar estrategias de atención, promoción y prevención con enfoque de territorio y equidad, efectuando las acciones y coordinaciones necesarias con los actores relevantes de la región. 1.4 Definir e implementar de estrategias y planes de seguimiento y gestión de casos en los programas asistenciales orientadas a mejorar la calidad de vida de pacientes crónicos de la red.
2. Asegurar la oportunidad y calidad de atención a sus usuarios en toda la red asistencial, realizando las mejoras pertinentes para ello en base al modelo RISS.	2.1 Monitorear los resultados de la aplicación de la política de calidad y seguridad de la atención en los distintos establecimientos de la red, con el objetivo de realizar oportunamente ajustes o mejoras que permitan lograr los objetivos planteados. 2.2 Liderar el proceso de autogestión y acreditación de los establecimientos de su red y avanzar en los establecimientos de baja complejidad, de acuerdo a plazos normativos.
3. Asegurar la gestión administrativa y de los recursos de la red a su cargo, con el propósito de cumplir con los desafíos y objetivos que en esos temas se han fijado.	3.1 Generar estrategias que permitan optimizar la gestión de deuda y garantizar el adecuado equilibrio financiero de su Servicio. 3.2 Integrar y mejorar continuamente la gestión en todos los niveles del Servicio de Salud, mediante el desarrollo y fortalecimiento del soporte tecnológico, con el objetivo de optimizar la disponibilidad de los recursos de la Red hacia los usuarios.
4. Facilitar la participación ciudadana, a través de las instancias formales definidas para ello, de manera de permitir el intercambio de información y experiencias que permitan coordinar las atenciones provistas y las reales necesidades.	4.1 Generar un programa detallado de participación ciudadana, incorporando en él acciones que permitan no sólo el intercambio de información sino también propicien instancias permanentes de educación de la comunidad. 4.2 Establecer una relación sistemática con la comunidad organizada, diseñando y ejecutando planes de trabajo conjunto, a través de las instancias formales definidas para ello.

<p>5. Liderar en la Red Asistencial los procesos de inversión en infraestructura comprometidos para el Servicio de Salud.</p>	<p>5.1 Gestionar acciones para el cumplimiento de las metas establecidas en el plan de inversiones comprometido para el período, respecto de los estudios, diseños, construcción y puesta en marcha oportuna de los proyectos.</p> <p>5.2. Desarrollar los estudios y acciones necesarias para la habilitación y mejoramiento de la red de atención que se requiera de acuerdo a la atención Macro regional.</p> <p>5.3. Supervisar el correcto desarrollo y entrega de obras de mantenimiento y conservación de la red hospitalaria regional, así como los centros de atención primaria y equipamiento.</p> <p>5.4 Apoyar y asesorar a los Gobiernos regionales técnicamente en el desarrollo de los proyectos que se financien bajo fuentes del Fondo Nacional de Desarrollo Regional (FNDR) y generar acuerdos de colaboración para desarrollar la cartera de proyectos de forma conjunta.</p>
<p>6. Fortalecer el equipo humano del Servicio dotándolo de las herramientas técnicas, de gestión y relación con el entorno interno y externo, que permitan un eficiente desempeño de las funciones y responsabilidades asignadas.</p>	<p>6.1 Promover y aplicar, en su ámbito de gestión, las políticas y programas ministeriales y del ordenamiento jurídico vigente, relacionados con la gestión y desarrollo de las personas.</p> <p>6.2 Diseñar y proponer, en base a un diagnóstico preliminar, un plan de acción que permita desarrollar y fortalecer la gestión de personas en su Servicio.</p> <p>6.3 Definir una estrategia de educación continua orientada a fortalecer el desarrollo de las competencias del personal que presta servicios a los usuarios.</p> <p>6.4 Generar e implementar estrategias que fortalezcan la evaluación y retroalimentación continua de los equipos de trabajo del Servicio de Salud.</p>

#### 1.4 RENTA DEL CARGO

El no cumplimiento de las metas establecidas en el Convenio de Desempeño, que debe suscribir el Alto Directivo Pública, tendrá efectos en la remuneración en el siguiente año de su gestión.

El cargo corresponde a un grado 2° 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 **100%**. Incluye las asignaciones de estímulo. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$5.562.000.-** 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, cuyo detalle es el siguiente:

\*Renta líquida promedio mensual referencial meses sin asignación de estímulo por experiencia y desempeño funcionario (enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre) **\$5.443.000.-**

\*\*Renta líquida promedio mensual referencial meses con asignación de estímulo por experiencia y desempeño funcionario (marzo, junio, septiembre y diciembre) **\$5.801.000.-**

Después de cumplir 1 año calendario completo de servicio, recibirán en los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre Asignaciones de Estímulo que pueden alcanzar un 11% mensual sobre una base de cálculo que contempla el sueldo base y las asignaciones profesional, de responsabilidad superior y sustitutiva, en conformidad a un proceso de evaluación de metas.

No obstante la remuneración detallada, los cargos de Directores de Servicios de Salud y de Hospital provistos por el Sistema de Alta Dirección Pública, podrán remunerarse indistintamente bajo el régimen del decreto ley N° 249, de 1973, del Ministerio de Hacienda, en el grado que tienen asignado en la referida planta de personal, o de acuerdo a las normas de la ley N° 19.664 **siempre que estén dentro del ámbito de aplicación de dicha ley**, conforme a la opción que manifieste el interesado, la que deberá constar en el respectivo acto de nombramiento. (La ley N° 19.664 tiene aplicación cuando la persona nombrada en alguno de los cargos señalados posee el título profesional de médico-cirujano, farmacéutico o químico-farmacéutico, bioquímico y/o cirujano dentista).

En los casos de los cargos de Directores de Servicios de Salud y de Hospital y Subdirector Médico de Servicio de Salud y de Hospital, el porcentaje de asignación de alta dirección pública a que tendrán derecho dichos directivos podrá ser diferenciado según se trate del régimen de remuneraciones del decreto ley N° 249, de 1973, o de las normas de la ley N° 19.664.

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 de la cartera respectiva (artículo sexagésimo quinto ley 19.882).

## II. PERFIL DEL CANDIDATO

### 2.1 REQUISITOS LEGALES<sup>2</sup>

Este componente es evaluado en la **etapa I de Admisibilidad**. Su resultado determina en promedio a un 90% de candidatos que avanzan a la siguiente etapa.

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 2 del DFL N° 8 de 24 de agosto de 2017, Ministerio de Salud.

### 2.2 EXPERIENCIA Y CONOCIMIENTOS

Este componente es evaluado en la **etapa II de Filtro Curricular**. Su resultado determina en promedio, un 12% de candidatos que avanzan a la siguiente etapa de evaluación. Este análisis se profundizará en la etapa III.

Es altamente deseable contar con experiencia en materias gestión/dirección de organizaciones de salud y/o prestación de servicios, públicas o privadas, en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo.

Se valorará poseer al menos 3 años de experiencia en funciones directivas o gerenciales o jefaturas de servicios clínicos.

### 2.3 VALORES PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

Este componente es evaluado por las empresas consultoras en la **etapa III que corresponde a la Evaluación Gerencial**.

#### VALORES Y PRINCIPIOS TRANSVERSALES

##### PROBIDAD Y ÉTICA EN LA GESTIÓN PÚBLICA

Capacidad de actuar de modo honesto, leal e intachable, respetando las políticas institucionales, resguardando y privilegiando la generación de valor público y el interés general por sobre el particular. Implica la habilidad de orientar a otros hacia el cumplimiento de estándares éticos.

##### VOCACIÓN DE SERVICIO PÚBLICO

Capacidad de reconocer el rol que cumple el Estado en la calidad de vida de las personas y mostrar motivación por estar al servicio de los demás, expresando ideas claras de cómo aportar al desarrollo de acciones que contribuyan al bien de la sociedad. Implica el interés y voluntad de comprometerse con la garantía de los principios generales de la función pública, los derechos y deberes ciudadanos y las políticas públicas definidas por la autoridad.

##### CONCIENCIA DE IMPACTO PÚBLICO

Capacidad de comprender el contexto, evaluando y asumiendo responsabilidad del impacto que pueden generar sus decisiones en otros. Implica la habilidad de orientar la labor de sus trabajadores hacia los intereses y necesidades de la ciudadanía, añadiendo valor al bienestar público y al desarrollo del país.

<sup>2</sup> Para el cómputo de la duración de la carrera que da origen al título profesional de pregrado, podrán sumarse los estudios de post grado realizados por el mismo candidato. Fuente legal: Artículo Cuadragésimo de la Ley N° 19.882, inciso final, parte final, modificado por el número 6, del artículo 1°, la ley N° 20.955.

## 2.4 COMPETENCIAS PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

Este componente es evaluado por las empresas consultoras en la segunda fase de la **etapa III** que corresponde a la **Evaluación por Competencias**. Su resultado determina en promedio, un 5% de postulantes que pasan a las entrevistas finales con el Consejo de Alta Dirección Pública o Comité de Selección, según sea el caso.

### COMPETENCIAS

#### C1. VISIÓN ESTRATÉGICA

Capacidad para anticipar, detectar y analizar las señales del entorno e incorporarlas de manera coherente a la estrategia y gestión institucional, estableciendo su impacto a nivel local y global. Implica la habilidad para aplicar una visión de su rol y de la institución de una forma integral.

#### C2. COMUNICACIÓN EFECTIVA

Capacidad para comunicarse de manera efectiva y oportuna con distintos interlocutores, expresándose con desenvoltura y claridad, escuchando atentamente a su interlocutor y priorizando el mensaje que desea entregar, en pos del logro de objetivos institucionales.

#### C3. GESTIÓN Y LOGRO

Capacidad para establecer metas desafiantes orientadas al logro de los objetivos institucionales, movilizandolos recursos y alineando a las personas hacia su cumplimiento, monitoreando el avance, entregando apoyo y dirección frente a obstáculos y desviaciones, e implementando acciones correctivas en función de lograr resultados de excelencia.

#### C4. GESTIÓN DE REDES

Capacidad para construir y mantener relaciones de colaboración con personas y organizaciones claves para favorecer el logro de los objetivos, posicionando a la institución y generando respaldo y compromiso hacia la consecución de metas tanto institucionales como interinstitucionales.

#### C5. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS

Capacidad para identificar y responder a situaciones emergentes, de presión, conflicto y/o incertidumbre, implementando soluciones estratégicas, eficaces y oportunas. Implica la habilidad para mantener una actitud resiliente en situaciones de exigencia y alta complejidad.

### III. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

#### 3.1 DOTACIÓN

<b>Dotación Total</b> (planta y contrata)	7.022
<b>Presupuesto Anual</b>	M\$454.091.341.-

#### 3.2 CONTEXTO Y DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

##### Misión del Servicio de Salud Viña del Mar Quillota:

“Una red integrada y continua, que brinda servicios asistenciales, de prevención de la enfermedad y de promoción de hábitos saludables; enfocados en satisfacer las demandas en salud de nuestra población, con la atención profesional y humana de sus funcionarios, con eficiencia y calidad, incorporando la participación vinculante de los usuarios, en la mejor gestión de los recursos disponibles.”

##### Objetivos Estratégicos Institucionales:

1. Fomentar el desarrollo de la Red Asistencial del Servicio de Salud Viña del Mar – Quillota.
2. Gestionar que los procesos de construcción de establecimientos incorporados a las metas presidenciales, ocurran en los plazos estipulados, coordinando a los equipos de trabajo y su efectiva puesta en marcha.
3. Desarrollar un nuevo Modelo de Gestión de la Red Asistencial en concordancia con el desarrollo de las inversiones hospitalarias y de salud.
4. Fortalecer la relación y acompañamiento a la Atención primaria del territorio, en concordancia con el Modelo de Salud Primaria.
5. Desarrollar espacios y estrategias que garanticen la participación social.
6. Desarrollar acciones que permitan mejorar el Capital Humano de la organización, basada en el mejoramiento de sus competencias, condiciones de trabajo, la participación y la calidad de vida de sus trabajadores

##### Cobertura Territorial

El Servicio de Salud Viña del Mar Quillota se encuentra en la región de Valparaíso, que pertenece a la zona central de Chile y posee una superficie territorial de 16.396,1 kms<sup>2</sup> que representa el 2,16% de la superficie total del país.

La división política administrativa y la extensión del territorio del Servicio plantea un desafío para la integración de la red: 3 provincias, 18 Comunas, correspondientes a las provincias de Petorca, Quillota y Valparaíso; esta última, compartida con el Servicio de Salud Valparaíso-San Antonio.

El Servicio de Salud Viña del Mar Quillota cuenta con una proyección de Población INE de 1.096.018 habitantes, que corresponde al 6% de la Población proyectada para el país (18.373.917 habitantes).

La población inscrita validada de FONASA, en establecimientos de atención primaria municipal dependiente del Servicio de Salud y delegados, asciende a 850.730 personas inscritas al 2020, que corresponde al 74,54% de la población INE asignada al Servicio de Salud.

La Red Asistencial del Servicio de Salud Viña del Mar Quillota está conformada por:

<b>ESTABLECIMIENTOS SERVICIO DE SALUD VIÑA DEL MAR QUILLOTA</b>	<b>CANTIDAD</b>
Posta de Salud Rural	29
Clínica Dental Móvil	2
Consultorio General Rural (CGR)	13
Consultorio General Urbano (CGU)	25
Centro Comunitario Salud Familiar (CECOSF)	13
Servicio de Atención Primaria de Urgencia (SAPU)	13
Centro de Salud Mental Comunitario	3
Hospitales Baja Complejidad	8
Hospitales Alta Complejidad	3
Centro de Referencia de Salud (CREA)	1

Los Hospitales que componen esta Red del Servicio son:

- Hospital Dr. Gustavo Fricke de Viña del Mar
- Hospital de Quilpué
- Hospital San Martín de Quillota
- Hospital de Petorca
- Hospital Víctor Möll de Cabildo
- Hospital San Agustín de La Ligua
- Hospital Mario Sánchez de La Calera
- Hospital Santo Tomás de Limache
- Hospital Geriátrico Paz de la Tarde
- Hospital Juana Ross de Peñablanca
- Hospital Adriana Cousiño de Quintero

Las características propias de cada establecimiento, en cuanto a dotación de camas y pabellones al 31 de diciembre de 2019, se resumen en la siguiente tabla:

<b>SERVICIO DE SALUD VIÑA DEL MAR QUILLOTA</b>		
<b>ESTABLECIMIENTO</b>	<b>CAMAS</b>	<b>PABELLONES</b>
Hospital Dr. Gustavo Fricke	443	13
Hospital San Martín Quillota	214	6
Hospital Quilpué	156	4
Hospital Adriana de Cousiño de Quintero	31	0
Hospital Geriátrico de Limache	65	0

Hospital Juan Ross de Peñablanca	108	0
Hospital Mario Sánchez V de La Calera	47	0
Hospital Petorca	19	0
Hospital San Agustín de La Ligua	59	2
Hospital Santo Tomás de Limache	58	1
Hospital Víctor Hugo Moll de Cabildo	21	0
<b>TOTAL</b>	<b>1,221</b>	<b>26</b>

Para cumplir con su misión, sus políticas y asegurar el logro de los objetivos sanitarios, el Servicio de Salud Viña del Mar – Quillota ha sectorizado el territorio del Servicio en tres áreas, coincidentes con la división político-administrativa, que corresponden al área “borde costero”, área de “Marga-Marga”, y área “Quillota Petorca” En esta última, se cuenta con un equipo multidisciplinario, encargado de coordinar la acción de los diferentes niveles de atención y de la implementación de los Programas de Salud, avanzando de esta forma, hacia la efectiva integración de la red asistencial a su cargo.

Se ha constituido además, un Consejo Técnico Sectorial de Salud por sector geográfico, en el que participan todos los actores de salud, tanto del Servicio como del área municipal, con el fin de tomar las decisiones en relación a los problemas de la salud de las personas y del ambiente de cada área territorial, de manera coordinada y participativa.

En cuanto a las actividades/ prestaciones entregadas por el Servicio de Salud Viña del Mar – Quillota entre los años 2017 – 2019 se observa:

#### PRESTACIONES DE SALUD - PERIODO 2017 – 2019

PRODUCCIÓN	AÑO 2017	AÑO 2018	AÑO 2019
Consultas Especialidad (Médica)	325,147	355,681	359,531
Consultas Emergencia (Médica)	1,074,007	1,100,136	1,090,598
Hospitalización (Días Cama ocupados)	352,495	360,526	363,774
Egresos hospitalarios	45,531	46,932	46,408
Intervenciones Quirúrgicas Mayores	23,987	25,555	25,977
Intervenciones Quirúrgicas Menores	16,961	17,380	14,886
Exámenes Radiológicos	372,947	369,591	382,983
Exámenes de Laboratorio	3,559,790	3,751,517	3,985,382
Exámenes de Anatomía Patológica	148,536	156,124	167,803
Partos (incl. cesáreas)	5,499	5,983	5,469
Consultas Odontológicas Especialidades (Urge+morb+tratam1ras+rep.)	65,801	74,878	72,335

El Servicio de Salud Viña del Mar Quillota asume, para este periodo, desafíos relevantes para su desarrollo y fortalecimiento relacionados con proyectos de inversión, como lo son la puesta en marcha de los hospitales Dr. Gustavo Fricke de Viña del Mar, Biprovincial Quillota Petorca y Marga Marga y la intensificación y profundización de estrategias de trabajo en red integrando a la Atención Primaria de Salud, los hospitales de baja complejidad y hospitales definidos como EAR. Además, trabajar fuertemente en mejorar la eficiencia operacional del Servicio, aportando a la disminución de las listas de espera y optimización de procesos de gestión que permitan obtener los resultados que se han definido.

La deuda informada por el Servicio de Salud de Viña del Mar Quillota alcanza a los M\$12.000 al 31 de diciembre de 2019, de acuerdo a SIGFE.

En relación a las listas de espera, la situación al 31 de diciembre de 2019 es la siguiente:

<b>SERVICIO DE SALUD VIÑA DEL MAR QUILLOTA</b>		
<b>Lista de Espera 31.12.2019</b>	<b>Promedio Días de Espera</b>	<b>Universo</b>
Intervención Quirúrgica	459	18.144
Consulta Nueva de Especialidad	351	118.901
Odontología	431	21.474

### 3.3 USUARIOS INTERNOS Y EXTERNOS

El/la Director/a del Servicio de Salud, para el cumplimiento de sus funciones, debe relacionarse con:

**Usuarios Internos:**

- Los clientes internos del cargo están constituidos por las jefaturas de su dependencia directa, el equipo directivo de los hospitales del Servicio y Establecimientos de Atención Primaria que dependen del Servicio de Salud y todos los funcionarios del Servicio de Salud.

**Usuarios Externos:**

Para el/ la Director/a del Servicio de Salud, el principal usuario externo es la población usuaria del Servicio de Salud.

Además, se consideran:

- Fondo Nacional de Salud.
- Autoridades Ministeriales de Salud.
- Superintendencia de Salud.
- SEREMI de Salud Osorno.
- Intendente.
- Gobernador.
- Municipalidad.
- Alcaldes de las comunas de la jurisdicción del Servicio Salud Osorno.
- Secretaría Regional de Planificación y organizaciones de la comunidad.
- Secretaría Regional de Desarrollo Social.

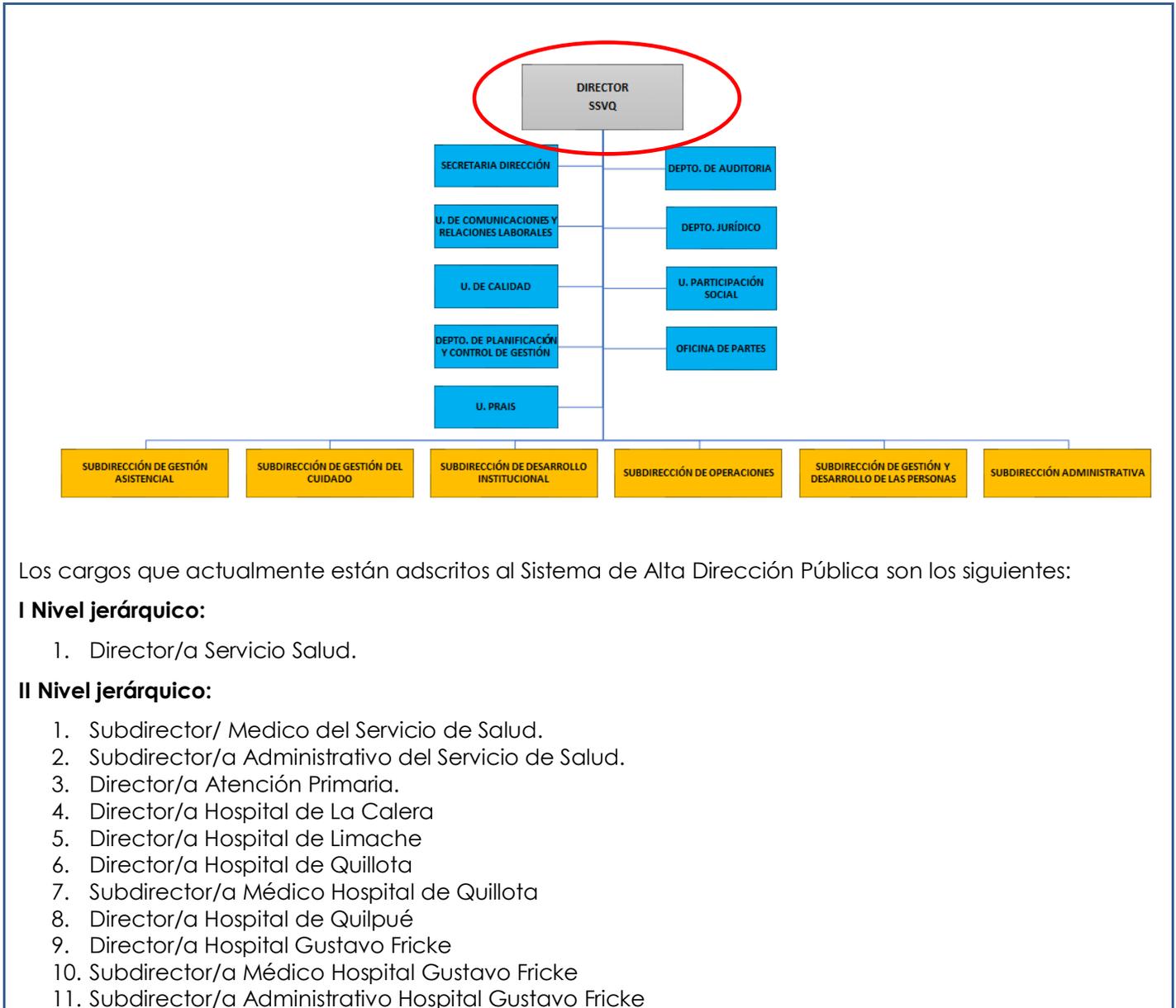
- Contraloría Regional y Contraloría General de la República.
- Consejo de Transparencia.
- Asociaciones de funcionarios.
- Red privada de salud de la Región.

**Actores Claves:**

- Ministerio de Salud.
- Ministerio de Hacienda.
- Fondo Nacional de Salud.
- Superintendencia de Salud.
- Centro Nacional de Abastecimiento.
- Instituto de Salud Pública.
- Contraloría General de la República.
- Asociaciones de funcionarios:

<b>FEDERACION</b>	<b>N° SOCIOS</b>
FEDERACION FENATS VIÑA PETORCA	1204
FEDERACION FENATS HISTORICA NACIONAL	480
FEDERACION FENATS REGION VALPARAISO	360
FEDERACION FENATS UNITARIA REGION VALPARAISO	385
FEDERACION FENATS SSVQ	212
FEDERACION FENATS UNITARIA V REGION CORDILLERA	107
FEDERACION FENATS UNITARIA V REGION	481
FENPRUSS. FEDERACION PROFESIONALES SERVICIOS DE SALUD	379
FEDEPRUS. FEDERACION PROFESIONALES DEMOCRATICOS DE SALUD	443
FENASENF. FEDERACION DE ENFERMERAS Y ENFERMEROS	404
FTP. FEDERACION DE TÉCNICOS PARAMÉDICOS	48
FEDETENS. FEDERACION DE TÉCNICOS	112
FENATS COORDINADORA DE BASES	45
<b>TOTAL</b>	<b>4300</b>

### 3.4 ORGANIGRAMA



Los cargos que actualmente están adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública son los siguientes:

**I Nivel jerárquico:**

1. Director/a Servicio Salud.

**II Nivel jerárquico:**

1. Subdirector/ Medico del Servicio de Salud.
2. Subdirector/a Administrativo del Servicio de Salud.
3. Director/a Atención Primaria.
4. Director/a Hospital de La Calera
5. Director/a Hospital de Limache
6. Director/a Hospital de Quillota
7. Subdirector/a Médico Hospital de Quillota
8. Director/a Hospital de Quilpué
9. Director/a Hospital Gustavo Fricke
10. Subdirector/a Médico Hospital Gustavo Fricke
11. Subdirector/a Administrativo Hospital Gustavo Fricke