

**DIRECTOR/A HOSPITAL DE ALTO HOSPICIO  
SERVICIO DE SALUD IQUIQUE  
MINISTERIO DE SALUD  
II NIVEL JERÁRQUICO**

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región de Tarapacá, Iquique

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

**1.1 MISIÓN  
Y FUNCIONES DEL  
CARGO**

Al/a Director/a del Hospital de Alto Hospicio le corresponderá liderar y dirigir la gestión de las áreas técnico, asistencial y administrativa del establecimiento de manera eficiente y eficaz, de acuerdo a los lineamientos del Ministerio de Salud y a la Red Asistencial del Servicio de Salud Iquique, respetando los procesos normativos y marco legal vigente, de manera de otorgar prestaciones de salud integrales con calidad técnica, oportunidad, pertinencia y calidez para sus beneficiarios.

Al/a Director/a del Hospital de Alto Hospicio, le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Liderar el proceso de la puesta en marcha del establecimiento, en conjunto con el equipo del Servicio de Salud Iquique, para desarrollar las gestiones necesarias para su apertura a la comunidad.
2. Liderar el establecimiento hacia el cumplimiento de los objetivos sanitarios, plan de salud y modelo de atención, contenidos en la Reforma de salud, en los ámbitos de su competencia, en coherencia con la planificación estratégica del Servicio de Salud Iquique y las prioridades regionales.
3. Contribuir al proceso de articulación de la Red Asistencial (incluida la macro región) y a la planificación de ésta, de acuerdo con los objetivos sanitarios definidos para su establecimiento, gestionando las relaciones de complementariedad de éste y la comunidad, para lograr instancias de colaboración e integración con el entorno y la incorporación del nuevo establecimiento de mediana complejidad con altos niveles de calidad, eficiencia y satisfacción usuaria.
4. Dirigir, integrar y consolidar la formulación del presupuesto anual del establecimiento, velando por la administración adecuada de recursos financieros y humanos, de infraestructura y equipamiento, así como por el cumplimiento de los compromisos de gestión y de las garantías explícitas en salud (GES) y no GES definidas con el gestor de redes y el fondo nacional de salud (FONASA).
5. Diseñar e implementar el desarrollo de estrategias orientadas a fortalecer la gestión del talento y la identificación de brechas en términos del capital humano, como aquellas vinculadas a la nivelación de habilidades técnicas y transversales, planes de calidad de vida de los funcionarios, siempre en coherencia con la planificación estratégica del establecimiento y las directrices emanadas desde la dirección del Servicio de Salud Iquique.

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 22-09-2020.

Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Vladimir Pizarro.

\* Convenio de desempeño y condiciones de desempeño de Altos Directivos Públicos se encuentran disponibles en la página de postulación para su aprobación.

6. Garantizar la capacidad resolutive del establecimiento en términos tecnológicos y humanos, de acuerdo con la cartera de servicios definida por el Gestor de Red, optimizando los recursos propios y, mediante el desarrollo de estrategias de atracción y retención de especialistas y profesionales funcionarios idóneos.
7. Asegurar la oferta permanente de todas las prestaciones de su Cartera de Servicios vigente y proponer desde su ámbito de competencia nueva oferta de prestaciones y/o polos de desarrollo del establecimiento de acuerdo a las necesidades de la red asistencial, por medio del desarrollo de proyectos de inversión del establecimiento, de acuerdo con las directrices de Servicio de Salud Iquique y del convenio de programación que se encuentre vigente.
8. Desarrollar y mantener 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.

### 1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

<b>Nº Personas que dependen directamente del cargo</b>	10
<b>Nº Personas que dependen indirectamente del cargo</b>	782
<b>Presupuesto que administra (2023)</b>	\$15.000.000.000.-

### 1.3 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**.

DESAFÍOS	LINEAMIENTOS
1. Liderar la transición del cambio a la instalación del nuevo Hospital, para cumplir con los estándares de calidad, garantizando una óptima atención a la población usuaria.	1.1 Desarrollar planes y programas asociados a la gestión del cambio cultural organizacional, que facilite la transición al funcionamiento del nuevo hospital. 1.2 Asegurar el inicio de funciones de manera exitosa del Hospital, liderando el proceso de gestión del cambio, puesta en marcha y pleno funcionamiento del establecimiento a través del plan de trabajo con el Servicio de Salud Iquique.
2. Fortalecer el modelo de atención centrado en las personas, integral e integrado de la red asistencial, de manera de potenciar la coordinación de Hospital de Alto Hospicio con la red asistencial, favoreciendo la resolución oportuna y pertinente de las necesidades de atención de salud de la comunidad.	2.1 Elaborar y ejecutar un plan de posicionamiento, coordinación y fortalecimiento del Hospital en la red asistencial de salud, en torno a los lineamientos del Servicio de Salud Iquique. 2.2 Proponer la actualización de la cartera de prestaciones del Hospital, complementando al establecimiento de alta complejidad. 2.3 Fortalecer la referencia y contra-referencia en la red, por medio de un sistema de registro clínico electrónico de la Red del Servicio de Salud, que permita optimizar la adecuada y oportuna derivación de pacientes en la red asistencial. 2.4 Elevar los niveles de satisfacción de la

		población usuaria durante su proceso de atención.
3. Optimizar la gestión de los procesos clínicos-asistenciales, para la solución de los problemas de salud de la población usuaria según pertinencia médica y cultural.		3.1 Diseñar e implementar estrategias que permitan la resolutivez adecuada del establecimiento, complementándose con la red asistencial de alta y baja complejidad. 3.2 Aumentar la eficiencia en el uso de los recursos de especialidades y gestión integral de pabellones en la red asistencial. 3.3 Diseñar e implementar un plan de trabajo basado en el análisis y la planificación en el ámbito de la producción y los recursos, que permitan asegurar la oportunidad y calidad de la atención de sus beneficiarios. 3.4 Disminuir los tiempos de espera para atención de especialidades y cirugías electivas GES y NO GES.
4. Maximizar el uso eficiente de los recursos, manteniendo el equilibrio financiero para una gestión eficiente, estable y efectiva de la institución.		4.1 Diseñar e implementar un plan que permita optimizar el uso eficiente de los recursos.
5. Fortalecer la gestión y desarrollo de personas para lograr un trabajo en equipo que potencie la gestión del establecimiento.		5.1 Diseñar e implementar un plan de fortalecimiento de los equipos de trabajo, cumpliendo con las normas generales de gestión y desarrollo de personas en concordancia al ordenamiento jurídico vigente. 5.2 Asegurar la continuidad de profesionales y especialidades clínicas, incorporando y manteniendo al personal especializado en el marco de las políticas sectoriales, en conjunto con la red.

#### 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 **6°** de la Escala de Remuneraciones de los Servicios de Salud, regidos por la Ley N°18.834 y DL. 249, más un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de un **60%**. Incluye las asignaciones de zona y bonificación especial para zonas extremas. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$3.790.000.-** para un no funcionario, la que se obtiene de una aproximación del promedio entre el "Total Remuneración Líquida Aproximada" de los meses sin bonificación especial para zonas extremas y el "Total Remuneración Líquida Aproximada" de los meses con bonificación especial para zonas extremas, cuyo detalle es el siguiente:

\*Renta líquida promedio mensual referencial meses sin bonificación especial para zonas extremas (enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre) **\$3.694.000.-**

\*\*Renta líquida promedio mensual referencial meses con bonificación especial para zonas extremas asignación de estímulo por experiencia y desempeño funcionario (marzo, junio, septiembre y diciembre) **\$3.984.000.-**

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 \*

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.

Estar en posesión de un título profesional de una carrera de, a lo menos, 8 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° DFL N°3, del 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 poseer experiencia en materias de dirección y gestión en organizaciones públicas y/o privadas, en el rubro de salud, en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo.

Es altamente deseable poseer al menos 3 años de experiencia en cargos directivos, gerenciales o jefaturas clínicas, en materias afines.

\*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.

**2.3 VALORES PARA EL EJERCICIO DEL CARGO**

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

<b>VALORES Y PRINCIPIOS TRANSVERSALES</b>
<p><b>PROBIDAD Y ÉTICA EN LA GESTIÓN PÚBLICA</b>                      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.</p>
<p><b>VOCACIÓN DE SERVICIO PÚBLICO</b>                      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.</p>
<p><b>CONCIENCIA DE IMPACTO PÚBLICO</b>                      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.</p>

**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.

<b>COMPETENCIAS</b>
<p><b>C1. COMUNICACIÓN EFECTIVA</b>                      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.</p>
<p><b>C2. GESTIÓN Y LOGRO</b>                      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.</p>
<p><b>C3. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS</b>                      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.</p>
<p><b>C4. LIDERAZGO Y GESTIÓN DE PERSONAS</b>                      Capacidad para motivar y orientar a las personas, reconociendo y desarrollando el talento, generando compromiso con la visión y valores institucionales. Implica la capacidad de promover un clima armónico de trabajo, velando por las buenas prácticas laborales y generando cohesión y espíritu de equipo.</p>

**C5. INNOVACIÓN Y MEJORA CONTINUA**

Capacidad para generar respuestas innovadoras a los desafíos que enfrenta la institución, integrando distintas perspectivas y promoviendo en otros la iniciativa y la participación, identificando oportunidades de mejora y facilitando la incorporación de prácticas de trabajo que generen valor a la institución.

**III. CARACTERÍSTICAS DEL HOSPITAL**

**3.1 DOTACIÓN**

<b>Dotación Total</b> (planta y contrata)	792
<b>Presupuesto Anual (2023)</b>	\$15.000.000.000.-

**3.2  
CONTEXTO Y  
DEFINICIONES  
ESTRATÉGICAS DEL  
SERVICIO**

La Región de Tarapacá tiene una población estimada de 330.558 habitantes (2017). Las siete comunas se distribuyen en las provincias de Iquique (comuna de Iquique y Alto Hospicio) y El Tamarugal (comunidades de Camiña, Colchane, Huara, Pica y Pozo Almonte). La distribución poblacional presenta gran dispersión geográfica, existiendo comunas como Huara con una densidad mínima de 0,3 hab/km<sup>2</sup> y Alto Hospicio con la máxima de 178,8 hab/km<sup>2</sup>. La estructura poblacional en términos de género y grupos etarios presenta un factor demográfico-inmigratorio determinante tanto de origen nacional como internacional, siendo estos últimos provenientes principalmente de Perú y Bolivia. Si bien existen estimaciones, se desconoce el número exacto de población extranjera (5,52%) ubicándose en respecto exacto a cifras nacionales. Dentro de este grupo existe una cantidad indeterminada carente de documentación y adherencia a algún sistema de salud o previsual que constituye una demanda oculta muy difícil de objetivar y que, generan costos financieros para el sistema no determinables presupuestariamente. La variable étnica presente predominante es la aymara con un 83,3%. Esta población habita principalmente en áreas rurales y que, desde el punto de vista sanitario, por una causa idiosincráticas, no acceden mayormente a la red de salud. De los condicionantes socioeconómicos existen altos niveles de pobreza, aunque dispares a la media nacional.

De la atención semi-cerrada y cerrada, la región cuenta solo con un establecimiento de Alta complejidad, el Hospital Dr. Erenesto Torres Galdames, el cual se ubica en la Comuna de Iquique (Provincia de Iquique) con una dotación de 425 camas y 9 pabellones (1 de urgencia, 6 electivos, 2 gineco-obstétricos). Se cuenta con un CAE (Consultorio Adosado de Especialidades), el cual está dentro de la Infraestructura hospitalaria, con un total de 18 especialidades asociadas a prestaciones de salud. El sistema privado cuenta con dos clínicas de complejidad tipo 2 y 3 ubicadas en la misma ciudad.

La Red de Atención Pre-hospitalaria, cuenta con un Centro Regulador SAMU en las dependencias del Hospital Dr. E. Torres G., el cual administra un total de 6 móviles SAMU y 20 móviles de la Red de Urgencia, y una base SAMU en la Comuna de Alto Hospicio.

En resumen, la red asistencial del Servicio de Salud Iquique está compuesta por los siguientes establecimientos:

<b>Establecimientos del Servicio de Salud Iquique</b>	<b>Nº</b>
Posta de Salud Rural (PSR)	15
Consultorio General Rural (CGR, excluye 2 bajo modelo salud Familiar)	3
Centro Comunitario de Salud Familiar (CECOSF)	3
Centros de Salud Familiar (CESFAM, incluye 1 dependiente del SSI)	8
Consultorios General Urbano (sin modelo salud familiar)	1
Servicio de Alta Resolutividad (SAR)	1
Servicio de Atención Primaria de Urgencia (SAPU)	7
Servicios de Urgencia Rural (SUR)	6
Unidades Atención Oftalmológica (UAPO)	3
Clínicas dentales móviles	3
Centros Salud Mental Comunitaria (Ex -COSAM)	3
Establecimiento Baja Complejidad	-
Establecimiento Mediana Complejidad	-
Establecimiento Alta Complejidad	1

Fuente: Información, SSI, diciembre 2020; Subdirección Gestión Asistencial

La Red Asistencial de la región, tiene una población inscrita validada de 291.448 personas, organizándose en una única red al contar con un solo establecimiento de alta complejidad, cuyo territorio de influencia corresponde actualmente en toda la región.

**Producción Asistencial Atención Abierta y Cerrada, Servicio Salud Iquique 2015-2019.**

<b>Atención abierta</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>
Nº consultas de morbilidad*	112.379	123.253	124.459	130.310	131.7

Total de Consultas de Especialidad (nuevas y controles) acumuladas.  
Fuente REM A 07 y REM A30.

<b>Atención Semicerrada/cerrada</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>
Total, consultas médicas	112.379	123.253	124.459	130.310	131.187
Total, consultas nuevas	37.756	38.689	35.523	43.532	27.293
Total, controles	74.623	84.564	88.936	91.924	52.532
LE CNE	379	133	12.348	14.279	14.477
LE Quirúrgica	27	44	5.843	4.963	5.145
Nº intervenciones quirúrgicas electivas	5.057	5.135	4.626	7.095	7.462
Nº intervenciones quirúrgicas de urgencia	4.873	5.219	1.705	3.017	2.437
Nº partos	2.063	1.958	2.055	1.984	2.087
Nº cesáreas	1.013	1.138	973	1.119	1.068
Nº egresos hospitalarios	17.090	16.997	17.280	18.521	18.384
Nº consulta urgencia hospitalaria	98.649	89.500	85.126	97.053	96.732
Días cama disponibles	149.009	175.313	165.382	160.637	157.016
Días cama ocupados	124.677	155.511	146.524	139.792	131.489
Promedio días de estada	9	9	10	9	8
Índice ocupacional	84	89	89	87	84
Nº garantías GES	18.455	20.113	20.374	23.329	25.176

Fuente: Unidad de Gestión Información, SSI. 2020. \*Corte al 31 diciembre 2019.

Dentro de los datos de producción asistencial de la atención cerrada debemos mencionar:

- Lista espera consulta nueva especialidad (LE CNE): **18.152** (Corte al 31/12/2019, fuente SIGTE)
- Lista espera quirúrgica (LE Qx): **3.464** (Corte al 31/12/2019, fuente SIGTE)

En el actual convenio de Programación (2018 - 2022), suscrito por el Servicio de Salud Iquique, incluye grandes proyectos que modelaran un cambio en el modelo de atención, con un enfoque de mayor resolutive a nivel hospitalario, que modificará la estructura de la red asistencial en términos de derivación, acceso, oportunidad y generación de nuevos polos de desarrollo en salud. Lo anterior se resume en el siguiente cuadro:

<b>Proyecto</b>	<b>Etapas</b>	<b>Fuente de Financiamiento</b>	<b>Monto M\$</b>
Ampliación de Unidad de Cuidados Intensivos	Ejecución	SECTORIAL	\$ 2.230.693
Ampliación de Anatomía Patológica	Ejecución	SECTORIAL	\$ 1.838.336
Centro de Diagnóstico y Terapéutico (CDT)	Pre factibilidad	SECTORIAL	\$ 250.000
Centro de Diagnóstico y Terapéutico (CDT)	Diseño	SECTORIAL	\$ 280.000

Centro de Diagnóstico y Terapéutico (CDT) (a partir del 2024)	Ejecución	SECTORIAL	\$ 353.601
Mejoramiento Neonatología	Ejecución	SECTORIAL	\$ 800.000
Normalización Hospital Ernesto Torres G.	Prefactibilidad	SECTORIAL	\$ 210.000
Normalización Hospital Ernesto Torres G.	Diseño	SECTORIAL	\$ 280.000
Habilitación y Mejoramiento de la Red Oncológica de Tarapacá	Prefactibilidad	SECTORIAL	\$ 196.564
Construcción Centro Oncológico Región de Tarapacá	Diseño	SECTORIAL	\$ 250.000
Construcción Centro Oncológico Región de Tarapacá	Ejecución	SECTORIAL	\$ 14.809.604
Reposición de Ascensores	Ejecución	FNDR	\$ 246.612
Ampliación y Remodelación Jardín Infantil y Sala Cuna Capullito HETG.	Ejecución	FNDR	\$ 1.865.000
Equipos de la Unidad de Colonoscopia del Hospital Ernesto Torres G.	Ejecución	FNDR	\$ 354.610
<b>TOTAL</b>			<b>\$23.965.020</b>

Fuente: Gestión de Proyectos, Subdirección Administrativa, SSI, 31 marzo 2019.

El nuevo Hospital de Alto Hospicio será un establecimiento de Mediana Complejidad, con un total de 48.214 m<sup>2</sup> de superficie edificada el cual funcionará como centro de referencia intermedia, con un total de camas de 235 diferenciadas por niveles de cuidados básicos, medios y críticos (UTI) contará además con servicios de Apoyo Diagnóstico Terapéuticos y con un Consultorio de Especialidades Médicas. Dará cobertura a una población de 157.231 habitantes asignada de acuerdo a su área de Influencia, siendo un centro de contrarreferencia para el Hospital de Iquique (Alta Complejidad). Actualmente se encuentra en etapa de construcción con un avance del 56%.

Dependerá administrativamente del Servicio de Salud de Iquique, por lo que, para garantizar el éxito de su gestión, es necesario que el establecimiento desarrolle una planificación estratégica, la cual incluirá a los funcionarios del Hospital de Alto Hospicio y al equipo de Puesta en Marcha del Servicio de Salud, contemplando dentro de sus principios orientadores:

- ✓ Satisfacción de los usuarios.
- ✓ Excelencia en la atención.
- ✓ Enfoque de participación de la comunidad.
- ✓ Calidad, oportunidad y seguridad.
- ✓ Abordaje integral de los problemas de salud.
- ✓ Trabajo con metodología de red integrada.
- ✓ Enfoque de procesos.
- ✓ Continuidad de la atención centrada en la persona.
- ✓ Un nivel óptimo de gestión clínica.

### 3.3 USUARIOS INTERNOS Y EXTERNOS

Al/a Director/a Hospital de Alto Hospicio para el cumplimiento de sus funciones deberá relacionarse con:

#### Clientes Internos:

- Subdirectores/as y Jefaturas de su dependencia directa.
- Equipo directivo del Servicio de Salud Iquique, en áreas de gestión médica, financiera, presupuestaria y de gestión de las personas. Con el fin de implementar y evaluar las condiciones del trabajo asistencial, gestión financiera, de inversiones y administración del recurso humano.
- Funcionarios de la dotación de hospital de Alto Hospicio.
- Comités y Consejos Asesores (Ausentismo laboral, Equipo gestor, Alimentación, Inversiones, Emergencia, Capacitación, Asesor, Probidad y transparencia, Ética, Compras y adquisiciones, Informática, Farmacia, Auditoría de muerte hospitalaria, Oncológico y Consejo Consultivo).

#### Clientes externos:

- Su principal cliente externo es su población beneficiaria.
- Equipo directivo del Servicio de Salud Iquique, en áreas de gestión médica, financiera, presupuestaria y de gestión de las personas. Con el fin de implementar y evaluar las condiciones del trabajo asistencial, gestión financiera, de inversiones y administración del recurso humano.
- Fondo Nacional de Salud.
- Autoridades Ministeriales de Salud.
- Superintendencia de Salud.
- SEREMI de Salud Tarapacá.
- Intendente.
- Gobernadores.
- Contraloría Regional de Tarapacá y Contraloría General de la República.
- Consejo para la Transparencia.
- Asociaciones Gremiales de Funcionarios.
- Red Privada de Salud de la Región.
- Organizaciones comunitarias.

#### Actores Claves:

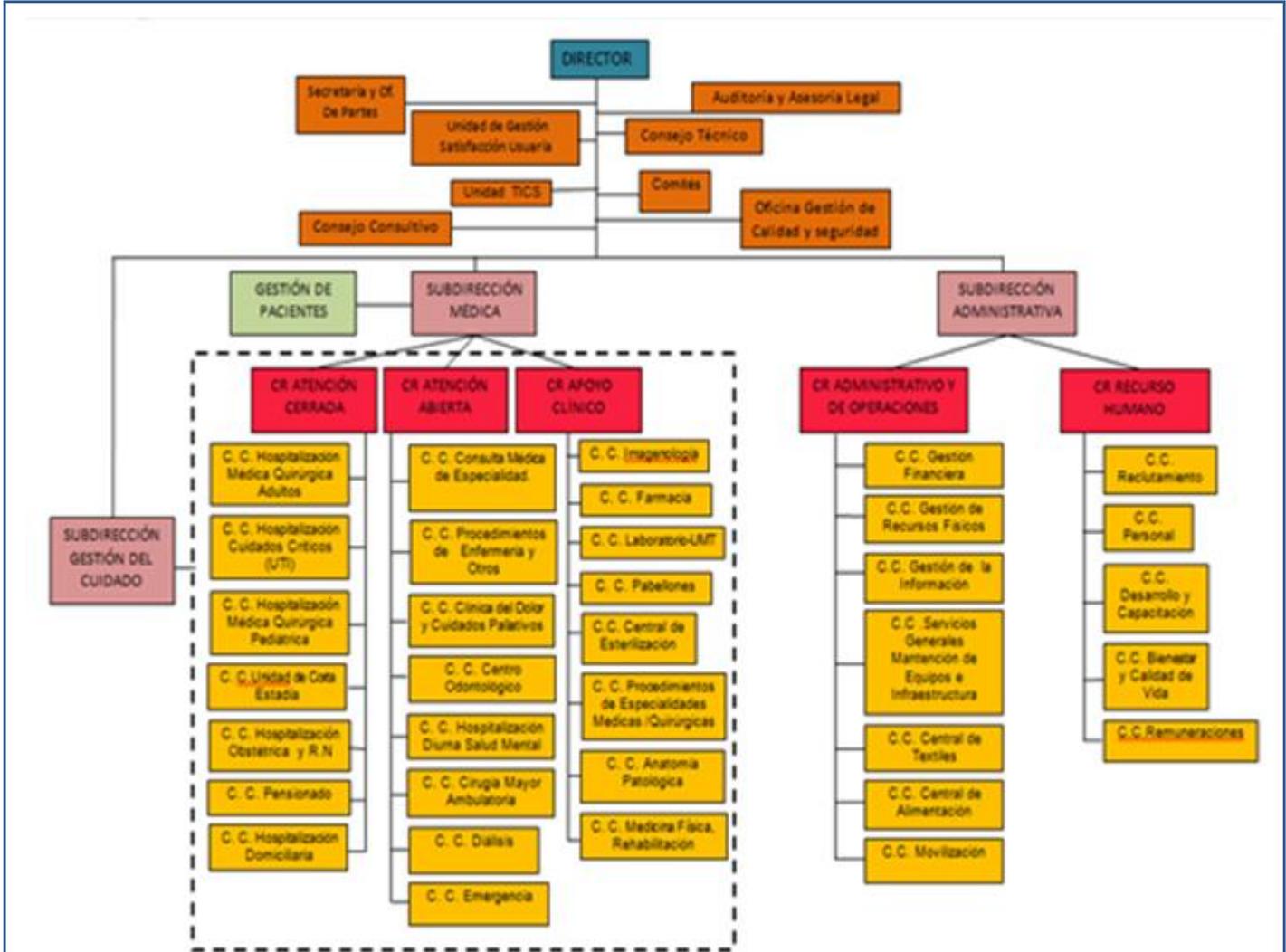
- Ministerio de Salud.
- Ministerio de Hacienda.
- Fondo Nacional de Salud.
- Superintendencia de Salud.
- Servicio Salud Iquique.
- Centro Nacional de Abastecimiento.
- Instituto de Salud Pública.
- Contraloría General de la República.
- Autoridad Sanitaria Regional.
- 14 asociaciones gremiales, siendo las con mayor representatividad: FENATS Base, FENATS Histórica Hospital Iquique, FENPRUSS (APRUSSI).

Asociación	Nº Afiliados
FENATS Unitaria	348
CONFENATS	133
FENPRUSS	268
FENTESE	80
FENASENF	124

Confederación FENATS Nacional	407
Federación Histórica	427
Otros no afiliados a Conf. Nacionales	295

Fuente Subdirección Gestión y Desarrollo de las Personas Dirección Servicio Salud Iquique, al 31 diciembre 2019.

### 3.4 ORGANIGRAMA



Los cargos del Servicio de Salud Iquique que actualmente se encuentran adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública los siguientes:

**I Nivel jerárquico:**

1. Director/a Servicio Salud Iquique.

**II Nivel jerárquico:**

1. Subdirector/a Administrativo Servicio de Salud de Iquique.
2. Subdirector/a Médico Servicio de Salud de Iquique.
3. Director/a Hospital Dr. Ernesto Torres Galdames
4. Subdirector/a Médico Hospital Dr. Ernesto Torres Galdames.
5. Director/a Hospital Comunitario de Salud de Alto Hospicio.