

**SUBDIRECTOR/A ADMINISTRATIVO/A  
SERVICIO DE SALUD ANTOFAGASTA  
MINISTERIO DE SALUD  
II NIVEL JERÁRQUICO**

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región de Antofagasta,  
Antofagasta

## I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO\*

### 1.1 MISIÓN Y FUNCIONES DEL CARGO

Al Subdirector/a Administrativo/a de Salud Antofagasta le corresponde liderar la gestión administrativa y financiera del Servicio y supervisar la de los establecimientos de salud dependientes, en las áreas de recursos financieros, recursos físicos, informática y abastecimiento, coordinando todo el proceso técnico-administrativo, con el objeto de contribuir al logro de los objetivos, metas del servicio y la implementación de las políticas de la institución, de acuerdo con el marco legal y normativo vigente.

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

1. Liderar la formulación del presupuesto anual del Servicio, gestionando la distribución y control de la ejecución presupuestaria, al interior de cada establecimiento dependiente en el marco de la planificación de la Red Asistencial, como asimismo, analizar y acordar la propuesta de presupuesto de cada establecimiento auto gestionado en red.
2. Liderar el proceso de planificación del Servicio de Salud desde la perspectiva administrativa, financiera, de abastecimiento y tecnologías de información y comunicaciones (TIC), asegurando la maximización de los recursos organizacionales.
3. Desarrollar una eficiente coordinación con las subdirecciones y unidades asesoras de la Dirección del Servicio de Salud Antofagasta, prestando asesoría técnica a todas las jefaturas y establecimientos de la Red Asistencial, con el objetivo de garantizar el oportuno cumplimiento de planes y programas comprometidos por el Servicio de Salud, como la acreditación de los establecimientos y la atención a los usuarios de la Red.
4. Elaborar y proponer anualmente el programa de inversiones en recursos físicos de los establecimientos y dependencias del Servicio, y evaluar su cumplimiento y la aplicación de las normas correspondientes.
5. Liderar la elaboración de políticas y programas relacionados con la adquisición, administración, conservación, mantención y suspensión de recursos físicos, equipamiento sanitario y demás elementos e insumos que requieran los establecimientos y dependencias del Servicio, a fin de garantizar la capacidad operativa de los establecimientos, como también de una oportuna atención a sus usuarios. Así como, Velar por el cumplimiento de las políticas, disposiciones legales y normativas en materia de infraestructura, recursos físicos y abastecimiento.
6. Generar y poner en marcha un programa de trabajo que potencie el desempeño de los equipos bajo su dependencia, asignando responsabilidades individuales y colectivas, en función de sus talentos y fortalezas, orientándolos a la excelencia institucional.

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 09-06-2020  
Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Manuel Inostroza P.

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

**1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD**

<b>N° Personas que dependen directamente del cargo</b>	<b>5</b>
<b>N° Personas que dependen indirectamente del cargo</b>	<b>78</b>
<b>Presupuesto que administra</b>	<b>\$61.215.083.000.-</b>

**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**.

<b>DESAFÍOS</b>	<b>LINEAMIENTOS</b>
1. Mejorar la gestión de los recursos físicos y financieros disponibles en el servicio, con el fin de facilitar la actividad clínica productiva y el mejoramiento de la calidad de atención a los usuarios.	<p>1.1 Desarrollar e implementar políticas y estrategias para la generación de ingresos propios, para la eficiencia en la ejecución de los gastos y cumplir con las normas internacionales contables del sector público (NICSP), así como con las metas presupuestarias y propender al equilibrio financiero y disminución de la deuda.</p> <p>1.2 Desarrollar e implementar sistemas de control y ajuste presupuestario, acorde con la implementación de GRD (Grupos de Diagnósticos Relacionados), como mecanismo de financiamiento, que permitan contener y reducir los niveles de endeudamiento de los hospitales, aumentando su eficiencia productiva y gestionar el pago oportuno de proveedores, en coordinación con los directores de establecimientos.</p> <p>1.3 Generar estrategias de coordinación entre el área clínica y administrativa, para fortalecer el desarrollo de la institución.</p>
2. Cumplir en el ámbito de sus competencias, con la cartera de inversiones programada, reduciendo las necesidades de la Red Asistencial en materia de estructura y equipamiento de los establecimientos.	<p>2.1 Dirigir el plan de inversiones de largo plazo, considerando el presupuesto y en coordinación con la Subdirección de Gestión Asistencial.</p> <p>2.2 Liderar la ejecución de los planes plurianuales de inversión, que contempla principalmente la reposición de hospitales comunitarios; el equipamiento de hospitales de alta y mediana complejidad y la normalización de establecimientos de atención primaria (CESFAM, CES y Postas de Salud Rural), así como la</p>

	<p>mantención del buen funcionamiento de la concesión del hospital regional de Antofagasta</p> <p>2.3 Desarrollar estrategias y respectiva supervisión, que permitan implementar en tiempo y forma, los planes de inversión en los cronogramas definidos, coordinando a los diferentes actores públicos y privados</p>
<p>3. Mejorar los procesos en el ámbito de la gestión administrativa, orientándose a la mejora continua en el Servicio de Salud.</p>	<p>3.1 Elaborar e implementar un plan de acción que permita optimizar e innovar en los procesos administrativos, acorde con las modificaciones tecnológicas y normativas.</p> <p>3.2 Aumentar la eficiencia en las compras en la dirección de servicio y los establecimientos dependientes, mediante el correcto uso de los mecanismos de compra definidos por la ley.</p> <p>3.3 Diseñar e implementar un plan destinado a generar estrategias para mejorar los procesos en pos del devengo, pago oportuno y recuperación de ingresos.</p>
<p>4. Actualizar tecnológicamente la red asistencial, con el fin de establecer mejoras en los procesos clínicos</p>	<p>4.1 Elaborar y efectuar un plan de acción que permita implementar proyectos de tecnología de información, que mejoren el desempeño de la red asistencial, con foco en procesos asistenciales, costos, registro y gestión de la red asistencial, como complemento a los proyectos ministeriales, respecto a sistemas de información.</p> <p>4.2 Dirigir la implementación de los sistemas de apoyo informático del Servicio de Salud</p>
<p>5. Fortalecer el desempeño de los equipos bajo su dependencia con el fin de potenciar el talento, habilidades y competencias</p>	<p>5.1 Cumplir con las normas generales de gestión y desarrollo de personas, en concordancia al ordenamiento jurídico vigente.</p> <p>5.2 Fortalecer el desempeño de su equipo de trabajo orientado a la gestión usuarios/as.</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 **3°** 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 **65%**. Incluye las asignaciones de zona y bonificación especial para zonas extremas. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$4.685.000.-** para un no funcionario, 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) **\$4.594.000.-**

\*Renta líquida promedio mensual referencial meses con bonificación especial para zonas extremas (marzo, junio, septiembre y diciembre) **\$4.865.000.-**

Después de cumplir un año calendario completo en el cargo recibirá en los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre Asignaciones de Estímulo que pueden alcanzar un 13% 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 y participación efectiva en la junta calificadora central.

## I. 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 de una carrera de, a lo menos, 8 semestres de duración, otorgado por una universidad o instituto profesional del Estado o reconocido por éste y acreditar una experiencia profesional no inferior a 5 años.

Fuente: Artículo 2 del DFL N° 4 del 24 de Agosto de 2017 del 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 gestión financiera y presupuestaria de organizaciones públicas y/o privadas, en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo.

Adicionalmente, se valorará tener experiencia en proyectos de inversión e instituciones del rubro de la salud.

Es altamente deseable poseer 3 años de experiencia en cargos gerenciales de dirección, o jefaturas, en materias afines en instituciones públicas o privadas.

### 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.

\*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. GESTIÓN Y LOGRO

Capacidad para establecer metas desafiantes orientadas al logro de los objetivos institucionales, movilizandorecursos 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.

#### C2. 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.

#### C3. 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.

#### C4. LIDERAZGO Y GESTIÓN DE PERSONAS

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.

#### 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.

## II. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

### 3.1 DOTACIÓN

<b>Dotación Total</b> (planta y contrata)	<b>4.698</b>
<b>Presupuesto Anual</b>	<b>\$209.152.633.000-</b>

### 3.2 CONTEXTO Y DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

#### **Misión Institucional**

“Somos la Red Asistencial de la Región de Antofagasta, responsable de satisfacer las necesidades de salud de las personas de manera integral y equitativa respetando sus derechos y deberes, mediante acciones de promoción y prevención, incorporando a la macro zona norte en la recuperación y rehabilitación”.

#### **Objetivos Estratégicos institucionales:**

- Asegurar la gestión del servicio de salud y el funcionamiento de las redes y macro redes asistenciales bajo el modelo de Redes Integradas de Servicios de Salud (RISS), con eficiencia, eficacia y efectividad en la resolución de los problemas de salud, cumpliendo los estándares de calidad establecidos por el sector, garantizando la participación social y la equidad para lograr impacto sanitario en la población a cargo.
- Asegurar el funcionamiento del sistema de Garantías Explícitas en Salud en los Establecimientos de la Red del Servicio de Salud, avanzando en la superación de brechas con criterios de equidad.
- Mejorar la gestión en la Atención Primaria, logrando una mayor resolutiveidad e integralidad a través del modelo de salud familiar y comunitaria, preventiva y promocional, que permita anticiparse al daño, mejorando los mecanismos de referencia y contra referencia, y perfeccionando los criterios de derivación y protocolos de atención en salud.
- Implementar estrategias y acciones que permitan desarrollar recursos humanos centrados en el usuario y en concordancia con los requerimientos de competencia técnica, en un marco de participación interestamental y multidisciplinaria para asegurar un trato amable, digno y respetuoso de las personas.
- Diseñar e implementar un plan de mejora continua en la calidad de atención en salud, que permita alcanzar y mantener la acreditación de la red del territorio para brindar atención y seguridad a las personas.
- Velar por la ejecución del plan nacional de inversiones en el territorio correspondiente a su jurisdicción, mediante el aseguramiento de acciones definidas y controladas bajo criterios de eficiencia y eficacia en el uso de los recursos asignados.
- Mejorar la gestión financiera y uso de los recursos asignados a la red del servicio de salud, a través de la implementación de sistemas de gestión del presupuesto y administración financiera, para tender a la sustentabilidad del sistema.

**Cobertura Territorial**

El Servicio Salud Antofagasta es uno de los 29 Servicios de Salud del país, único en la región de Antofagasta. La región de Antofagasta cuenta con 3 provincias, 9 comunas, y con una población, de acuerdo al censo del año 2017, de 607.534 habitantes, 98% de la cual es población urbana. Cuenta con una superficie de 126.049 Km.<sup>2</sup> y una densidad de 3,92 hab./Km.<sup>2</sup>

La comuna de Antofagasta, asiento del cargo de Director de Servicio y de la Dirección en general, presenta la mayor superficie urbana, alcanzando 30.718 Km, y una población estimada de 667.038 habitantes proyectada al 2020, según estadísticas entregadas por el INE. De este total, 425.217 personas están inscritas en FONASA. Adicionalmente según mismos datos demográficos contamos con una población inmigrante de más de 104.817 de diferentes nacionalidades.

**Red de Salud del Servicio de Antofagasta:**

El Servicio de Salud Antofagasta, está compuesto por 6 establecimientos distribuidos en las comunas más importantes de la Región, encontrándose operativos y en funcionamiento los nuevos Hospitales de Calama y Antofagasta, este último elaborado a través del sistema de concesiones.

**Hospital Clínico Regional Antofagasta “Dr. Leonardo Guzmán”:**

El Hospital Regional de Antofagasta Dr. Leonardo Guzmán, es el establecimiento de alta complejidad más grande de la región y es un centro de referencia en múltiples especialidades en todo el norte del país.

Sus características de macro-organización, hacen que el Hospital Dr. Leonardo Guzmán, resuelva una gran cantidad de consultas y necesidades de atención médica.

**Hospital de Calama “Dr. Carlos Cisternas”:**

El Hospital cuenta con unidades de hospitalización básicas que corresponden a los servicios de: cirugía, medicina, pediatría y gineco-obstetricia. Se cuenta además con sub especialidades de: neurología, otorrinolaringología, oftalmología, psiquiatría, traumatología, urología, las que realizan prestaciones de atención cerrada en los servicios clínicos mencionados.

Dadas las distancias entre las localidades, el hospital de Calama funciona como un hospital de referencia directo para todo el sistema de la red de las comunas adyacentes, que lo ubica en una posición clave al momento de brindar asistencia de mayor complejidad. Esta posición estratégica plantea a la dirección del establecimiento, desafíos en la independencia de las decisiones de urgencias y planes de intervención, que requieren de una especial adecuación a las características propias de la población.

**Hospital de Tocopilla “Marcos Macuada”:**

En este contexto el Hospital Dr. Marcos Macuada de Tocopilla, es un establecimiento de carácter comunitario de baja complejidad, localizado en la provincia de Tocopilla, certificado el año 2010, el cual depende del Servicio de Salud Antofagasta.

El edificio como infraestructura se caracteriza por ser una construcción nueva, inaugurado el 27 de Julio del año 2011. El nuevo Hospital de Tocopilla, se construyó producto de la inhabilitación del anterior centro asistencial, debido al sismo ocurrido el 14 de noviembre del año 2007. Dado lo anterior, el personal trabajó varios meses en un hospital de campaña y luego en un hospital transitorio.



El Hospital de Tocopilla cuenta con 40 camas, un pabellón quirúrgico y una sala de parto integral. A su vez, consta de 21 boxes de atención (tres de ellos dentales). Es un edificio de moderno diseño arquitectónico, de 4 plantas, con áreas verdes, espacios comunitarios, salas de espera sectorizadas, jardín infantil, servicio de urgencia, entre otros.

Además, posee una avanzada sala de diálisis, la cual cuenta con 6 sillones de atención, lo que permite que los pacientes de la ciudad que requieren dializarse, ya no tengan que trasladarse hasta Antofagasta, mejorando ostensiblemente su calidad de vida.

#### **Hospital de Taltal “21 de Mayo”:**

El Hospital de Taltal está considerado como un establecimiento de salud de baja complejidad, el cual desarrolla acciones de salud en el ámbito hospitalario, de urgencia y atención primaria, con énfasis en la promoción y prevención de la salud, y cercano a la población. Incorpora los principios del Modelo de Atención Integral con Enfoque Familiar y Comunitario, por lo que de acuerdo a estas características se considera dentro de los Hospitales Comunitarios de la Familia y Comunidad, siendo su Centro de Referencia el Hospital Leonardo Guzmán de Antofagasta.

#### **Hospital de Mejillones:**

El Hospital Comunitario de Mejillones destaca por brindar atenciones basadas fundamentalmente en la prevención, protección, fomento, promoción, tratamiento y rehabilitación de la salud. Es el único centro de salud pública existente en la comuna, atiende las 24 horas del día los 365 días del año, y cuenta con una dotación de 70 funcionarios que destacan por su compromiso y motivación. Actualmente, desarrolla un proyecto del buen trato dirigido a los usuarios.

En relación a atención primaria destaca el fuerte trabajo en comunidad por más de 20 años, fundando el club de diabéticos (1993), club de hipertensos (1995) y años felices (1996), asociación de dializados (2015), además de un programa continuo de difusión radial y diferentes plazas ciudadanas, como también rondas rurales a Michilla y Hornitos.

En cuanto a diagnóstico destaca el apoyo a través de telemedicina, tele dermatología, imagenología básica y equipo de exámenes críticos en el servicio de urgencia, para mejorar el diagnóstico de los beneficiarios.

#### **Centro Oncológico del Norte:**

Centro de especialidad, destinado a proveer acciones y prestaciones de salud para la recuperación y rehabilitación de las personas enfermas de cáncer, promoviendo la detección temprana de esta enfermedad y colaborar con tareas de fomento y protección de la salud en esta área.

La red de salud está integrada por:

- a) **Atención Primaria:** a la Dirección de Atención Primaria del Servicio de Salud Antofagasta le corresponde coordinar y articular los establecimientos de Atención Primaria, según el Modelo de Atención Integral de Salud con enfoque familiar y comunitario, ya sean de dependencia Municipal o del Servicio de Salud y sus correspondientes Hospitales de la Familia y la Comunidad, con la Red Asistencial en sus diversos niveles de atención. Su objetivo es asegurar un servicio oportuno, eficiente y de calidad a sus usuario/as, siendo su principal desafío consolidar la implementación del Modelo de Salud Familiar, fomentando la participación comunitaria, asegurando que todos los establecimientos de la red funcionen de manera

articulada y con alta resolutivead.

La Red de Atención Primaria de Salud de Antofagasta representa el primer nivel de contacto de los individuos, la familia y la comunidad con el Sistema Público de Salud, brindando atención a través de los siguientes establecimientos:

Tipo de Establecimiento	Número
Centros de Salud Familiar (CESFAM)	12
Centro Comunitario de Salud Familiar (CECOSF)	4
Centro Comunitario de Salud Familiar (CECOSF) en etapa de entrega.	1
Consultorios Generales Rurales	2
Servicio de Atención Primaria de Urgencia (SAPU)	7
Postas de Salud Rural	11
Estaciones Médico Rurales	7
Servicio de Atención Primaria de Urgencia de Alta Resolutivead (SAR).	1
Servicio de Atención Primaria de Urgencia de Alta Resolutivead (SAR), en etapa de entrega.	1
Hospitales de la Familia y de la Comunidad (Tocopilla, Taltal y Mejillones).	3

- b) **Atención Secundaria:** cuenta con 6 Hospitales de los cuales 2 corresponden a Hospitales de alta complejidad, 2 de mediana complejidad y 2 de baja complejidad. Dispone además de un Centro de Referencia en Salud en la comuna de Antofagasta, y un Centro de Especialidades, el Centro Oncológico de Antofagasta.

ACTIVIDADES REALIZADAS SERVICIO DE SALUD DE ANTOFAGASTA			
AÑOS 2017 – 2019 *			
INFORMACIÓN DE ACTIVIDADES	2017	2018	2019
Consultas Morbilidad APS **	216.963	233.075	230.850
Consultas Especialidad APS	4.823	3.830	5.955
Consultas Especialidad Hospital	250.228	307.632	369.038

\*Fuente: Rem 2017-2019.

\*\*Al adoptar el Modelo de Salud Familiar se produjo un cambio en el rendimiento de las consultas, puesto que se privilegiaron otras actividades dentro de los Programas de Atención Primaria, con un enfoque centrado en el usuario y su familia, dirigido a lo preventivo y rehabilitación.

Consultas de Urgencia, Hospital Alta y Mediana Complejidad	178.778	137.869	207.829
Consultas de Urgencia APS	333.789	325.854	383.953
Total Consultas de Urgencias	512.526	463.723	591.782
Partos	3.955	4.282	4.485
Cesáreas	1.565	1.626	1.712
Intervenciones Cirugía Mayor Ambulatoria Realizadas	1.790	2.509	2.844
Intervenciones Cirugía Mayor No Ambulatoria Realizadas	6.029	6.318	6.997

#### LISTA DE ESPERA CONSULTA NUEVA ESPECIALIDAD

	2017	2018	2019
Número de Registros	32.690	47.084	57.436
Promedio Días de Espera	302	309	299

Las mayores inversiones sectoriales del Servicio de Salud Antofagasta actualmente corresponden a 2 establecimientos de alta complejidad y 1 Centro de Salud Familiar:

- Hospital de Antofagasta: Hospital concesionado a partir de noviembre de 2017.
- Hospital Calama: inició su operación en agosto de 2018.
- CESFAM Sur Poniente Calama.

La deuda del Servicio de Salud al 30 de abril de 2020 es de \$ 12.232.486.759.-

### 3.3 USUARIOS INTERNOS Y EXTERNOS

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

#### Clientes Internos:

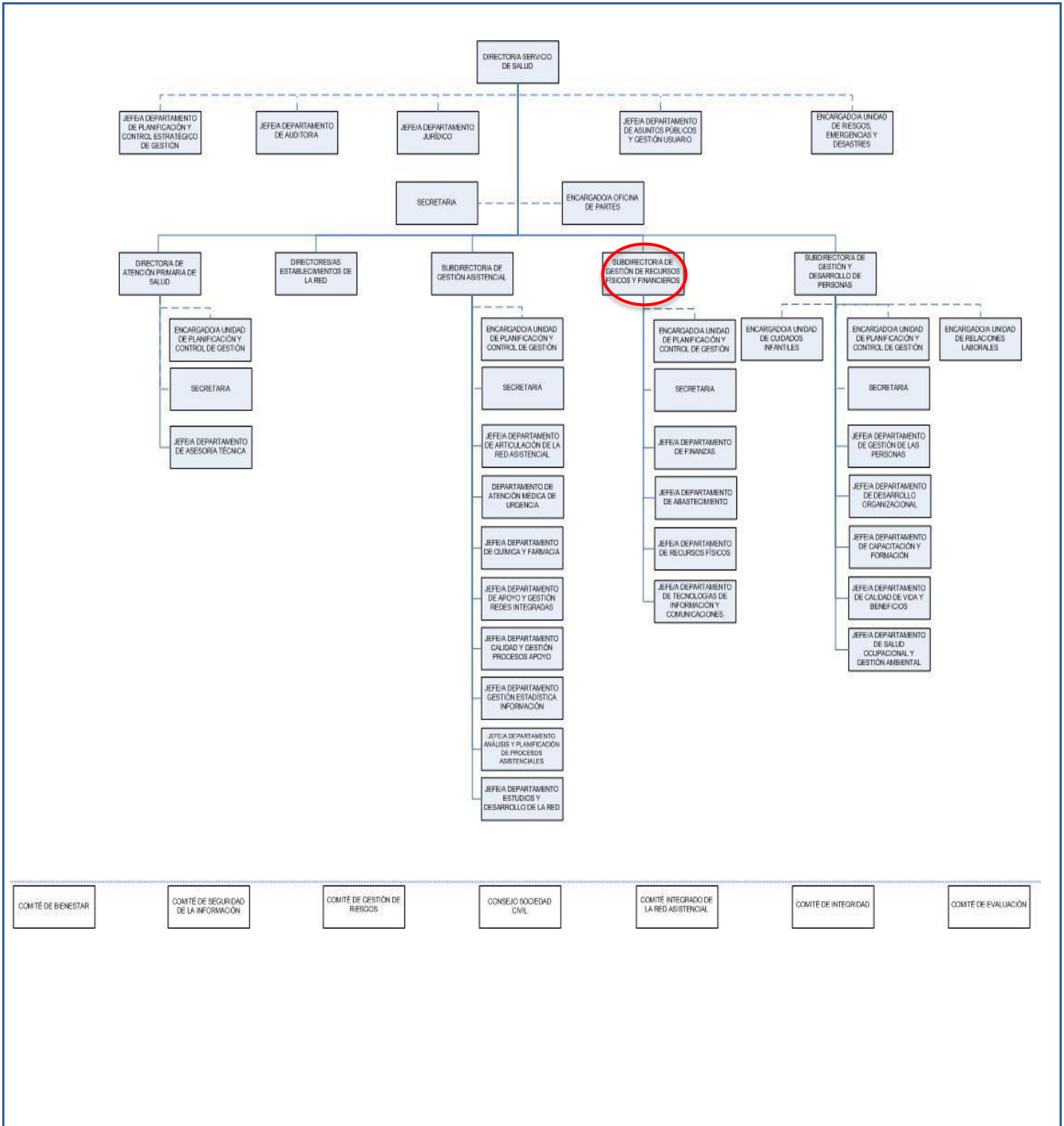
- El/ la Subdirector/a del Servicio de Salud Antofagasta se relaciona con Subdirectores/as de los hospitales de la red, y con Subdirectores/as y Jefes/as de departamento del Servicio de Salud Antofagasta.
- Ministerio de Salud para proyectos financieros, presupuestarios y de inversión.
- Fondo Nacional de Salud (FONASA) en materias de producción y proyectos específicos.
- Departamentos de Salud Municipal en temas de rendición de cuentas, transferencia de fondos y ejecución de proyectos.

#### Clientes Externos:

- Contraloría Regional, en materias que regulan el control interno de esta institución.

- Red de Salud privada de la región, para la optimización de los servicios asistenciales.
- Ministerio de Planificación y Desarrollo Social, para la gestión técnica de grandes proyectos de inversión planificados para la región.

### 3.4 ORGANIGRAMA



### Listado de cargos adscritos al Sistema

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:

- Subdirector/a Médico del Servicio de Salud.
- Subdirector/a Administrativo/a del Servicio de Salud.
- Jefe/a Departamento de Auditoría.
- Director/a de Atención Primaria.
- Subdirector/a Médico/a Hospital Regional de Antofagasta.
- Subdirector/a Administrativo/a Hospital Regional de Antofagasta.
- Director/a Hospital Regional de Antofagasta.
- Director/a Hospital de Calama.
- Director/a Hospital de Tocopilla.