

**DIRECTOR/A HOSPITAL DE RENGO  
SERVICIO DE SALUD DEL LIBERTADOR BERNARDO O'HIGGINS  
MINISTERIO DE SALUD  
II NIVEL JERÁRQUICO**

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región del Libertador  
Bernardo O'Higgins, Rengo

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

**1.1 MISIÓN  
Y FUNCIONES DEL  
CARGO**

**Misión del Cargo:**

Al/a la Director/a del Hospital de Rengo le corresponderá dirigir y gestionar las áreas técnico, asistencial y administrativa del establecimiento, en conformidad a las disposiciones de la red asistencial y de acuerdo a las políticas públicas del sector salud; para la entrega de un servicio de salud integral, oportuno y de calidad hacia sus beneficiarios, con un adecuado funcionamiento interno de las áreas de su dependencia y en coordinación con los otros actores de la Red Asistencial del Servicio de Salud O'Higgins.

**Funciones Estratégicas del Cargo:**

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

1. Liderar el establecimiento hacia el cumplimiento del plan de salud y modelo de atención que posea el Hospital, para solucionar los problemas de salud de las personas, en coherencia con la planificación estratégica del Servicio de Salud y los programas ministeriales.
2. Contribuir al proceso de articulación de la Red Asistencial del Servicio de Salud y a las relaciones de complementariedad con la comunidad, de acuerdo con los objetivos sanitarios definidos, asociados al logro de instancias de colaboración e integración con el entorno.
3. Desarrollar un proceso asistencial integral e integrado, con altos niveles de eficiencia, calidad y centrado en el usuario.
4. Implementar estrategias tendientes a fortalecer el desarrollo de planes de calidad de vida de los funcionarios, en concordancia con la planificación estratégica del Servicio de Salud.
5. Articular el trabajo de la participación comunitaria y de los gremios en beneficio de los usuarios con el fin de promover y mejorar la satisfacción usuaria.
6. Liderar las gestiones para mantener la condición de hospital acreditado ante la Superintendencia de Salud.
7. Velar por la gestión de los recursos financieros, humanos y administrativos, cumpliendo con las metas del establecimiento y de la red asistencial, en el marco de la satisfacción de los usuarios/as.

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 07-07-2020  
Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Enrique Paris

\* 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>Nº Personas que dependen directamente del cargo</b>	8
<b>Nº Personas que dependen indirectamente del cargo</b>	422*
<b>Presupuesto que administra</b>	\$ 13.384.441.000.-**

\*422 personas corresponden a la dotación del hospital que son planta y contrata. A través de compras de servicio del personal permanente, al 31/05/2020 hay 112 personas asimiladas ley 18.834 y 23 asimiladas ley médica.

\*\*Presupuesto al 31/05/2020, Fuente: SIGFE

## 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. Liderar y Optimizar la gestión clínica, administrativa, y financiera del hospital y la coordinación con la Red Asistencial del Servicio de Salud O'Higgins.	<p>1.1 Cumplir las garantías GES, mejorando la capacidad productiva de los servicios clínicos.</p> <p>1.2 Fortalecer los procesos clínicos que permitan optimizar la producción hospitalaria, disminuyendo tiempos de espera en servicio de urgencia, tiempo de estada hospitalaria, cumplimiento de programación médica y ocupación de pabellones.</p> <p>1.3 Liderar la implementación de la estrategia de transformación digital para el soporte tecnológico y sistemas de información.</p>
2. Lograr un adecuado uso de sus recursos para alcanzar el equilibrio financiero.	<p>2.1 Implementar y fortalecer estrategias de gestión destinadas a cumplir con las metas presupuestarias.</p> <p>2.2 Realizar programaciones e intervenciones orientadas a la identificación, contención y adecuada gestión de la deuda.</p>
3. Fortalecer el modelo de atención integral para el usuario, articulado con la red asistencial con el objeto de entregar un servicio de calidad.	<p>3.1 Cumplir con los estándares de calidad y mantener la acreditación hospitalaria.</p> <p>3.2 Optimizar la integración del establecimiento a la Red asistencial de Salud.</p> <p>3.3 Generar redes de trabajo con los actores relevantes de la comunidad, en concordancia con la planificación y objetivos estratégicos del Servicio de Salud.</p> <p>3.4 Implementar la normalización del hospital según proyecto de inversión del Servicio de Salud O'Higgins, aprobado mediante convenio de programación.</p>
4. Fortalecer las condiciones laborales del equipo humano del hospital contribuyendo a la mejora en la calidad de	4.1 Implementar acciones para avanzar en el cumplimiento efectivo de la política de gestión de personas del Servicio de Salud O'Higgins y de las normas de Aplicación General de la Dirección

<p>vida laboral.</p>	<p>Nacional del Servicio Civil.</p> <p>4.2 Reforzar las instancias de colaboración con los gremios y organizaciones de funcionarios, fortaleciendo el sentido de pertenencia a la institución y potenciando el trabajo en conjunto.</p> <p>4.3 Desarrollar e Implementar acciones para mejorar los ambientes laborales, la política de gestión y desarrollo de personas, en especial lo relativo a normas de reclutamiento y selección.</p> <p>4.4 Elaborar y ejecutar un plan de trabajo que permita capacitar y entregar herramientas a los funcionarios, en los procesos de atención a la población migrante, considerando la diversidad socio - cultural de la población.</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 **5°** de la Escala de Remuneraciones de los Servicios de Salud, regidos por la Ley N° 18.834 y DL. 249, más un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de un **80%**. Incluye las asignaciones de estímulo. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$3.945.000.-** para un no funcionario del Servicio de Salud Ohiggins.

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 **2%** mensual por su participación efectiva en la junta calificadora central sobre una base de cálculo que contempla el sueldo base y las asignaciones profesional, de responsabilidad superior y sustitutiva.

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. Al respecto, para el presente cargo, quien ejerza la opción por el régimen de remuneraciones de la ley 19.664 el porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública es del **45%**.

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.

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° 10, de 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 contar con 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.

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.

\*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.

<b>COMPETENCIAS</b>	
<b>C1. VISIÓN ESTRATÉGICA</b>	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.
<b>C2. GESTIÓN Y LOGRO</b>	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.
<b>C3. GESTIÓN DE REDES</b>	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.
<b>C4. 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.
<b>C5. 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.

**III. CARACTERÍSTICAS DEL HOSPITAL**

**3.1 DOTACIÓN**

<b>Dotación Total</b> (planta y contrata)	430
<b>Presupuesto Anual</b>	\$ 13.384.441.000.-

Presupuesto al 31/05/2020, Fuente: SIGFE

**3.2  
CONTEXTO Y  
DEFINICIONES  
ESTRATÉGICAS DEL  
HOSPITAL**

La Región de O’Higgins y red asistencial del Servicio de Salud de O’Higgins posee características especiales, a saber: Es una red dispersa geográficamente en sus 33 comunas, altamente distantes unas de otras con dificultades de acceso. Concentra las redes de derivación en el centro de alta complejidad de la región, por lo que se necesita mayor ingreso de especialidades médicas.

La Red Asistencial del Servicio de Salud O’Higgins está constituida por:

Nivel Secundario

- Hospitales de alta complejidad:
  - “Hospital Regional Libertador Bernardo O’Higgins”, de Rancagua.
  - “Hospital San Juan de Dios”, de San Fernando.

- Hospitales de mediana complejidad:
  - “Hospital Dr. Ricardo Valenzuela Sáez”, de Rengo.
  - “Hospital Santa Cruz”, de Santa Cruz.
- Hospitales de base comunitaria:
  - “Hospital de Coínco”.
  - “Hospital Santa Filomena, de Graneros”.
  - “Hospital Del Salvador, de Peumo”.
  - “Hospital de Pichidegua”.
  - “Hospital San Vicente de Tagua-Tagua”.
  - “Hospital de Pichilemu”.
  - “Hospital de Litueche”.
  - “Hospital de Marchigüe”.
  - “Hospital Mercedes, de Chimbarongo”.
  - “Hospital de Lolol”.
  - “Hospital de Nancagua”.

Nivel Primario

- 5 Centros de salud mental (COSAM).
- 8 Centros Comunitarios de Salud Familiar (CECOF).
- 33 Centros de Salud Familiar (CESFAM).
- 10 Servicios de Atención Primaria de Urgencia (SAPU).
- 9 Servicios de Atención médica de Urgencia (SAMU).
- 1 Consultorio General Rural, 79 Postas de Salud Rural PSR.

La Red Asistencial de la región, con una población asignada de 780.627 personas, se organiza en cuatro microredes. El Hospital de Rengo es Hospital base de la Micro Red “Carretera de la Fruta”, constituyéndose en el centro de derivación de los Hospitales de San Vicente de Tagua Tagua, Peumo y Pichidegua; de los Centros de Salud Familiar de Rengo, Rosario, Quinta de Tilcoco, Malloa, Pelequén, San Vicente de Tagua Tagua, La Rosa (Peumo) y Las Cabras.

Misión del Hospital de Rengo:

“Somos un establecimiento público, Asistencial Docente, que trabaja en pos de contribuir a solucionar los problemas de salud de mediana complejidad de los habitantes de la Comuna de Rengo y aledañas en el marco de la Red Asistencial del Servicio de Salud O’Higgins, sin discriminación, a través de un personal calificado, en un ambiente de respeto y sobre la base de un trabajo en equipo, para entregar una atención de calidad, oportuna, personalizada e integral”.

Respecto a los bienes y servicios de Hospital de Rengo, se describen a continuación:

<b>Consultas Por Especialidad</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>
Pediatría	345	797
Medicina Interna	10.730	10.956
Gastroenterología Pediátrica	1.318	878
Dermatología	1.255	1.530
Neurología Adulto	3.013	3.567
Psiquiatría Adulto	8.243	5.649
Cirugía General Adulto	5.081	4.332
Ginecología Adulto	4.220	3.332
Traumatología y Ortopedia Adulto	9.488	8.832

Urología Adulto	1.620	1.620
Nº Total Consultas Realizadas	46.656	41.493
Consultas Nuevas	5.491	4.188
Nº Consultas no Médicas	51.626	60.040
Exámenes de Laboratorio	646.059	756.769
RX	47.210	47.810

Fuente:

- Datos extraídos de Rem A07; Sección A: Consultas de Especialidad, Consultas realizadas y Consultas Nuevas de Enero a Diciembre 2018 y 2019.
- Dato extraído para Nº Consultas no Médicas Serie BS, Exámenes de Laboratorio y Rx Rem B17 de Enero a diciembre 2018 y 2019.

Los principales indicadores hospitalarios se desglosan según lo siguiente:

Actividad	2018	2019
Intervenciones quirúrgicas mayores	3.441	3.457
Intervenciones quirúrgicas menores	885	1.062
Total Intervenciones	4.326	4.519
Nº de camas	104	104
Egresos	7.096	6.884
Promedio días estada	3,63	3,97
Índice Ocupacional	73,51	73,50
Índice Letalidad	1,49	1,76
Rotación	68,23	73,50
Intervalo Sustitución	1,41	1,46

Fuente:

- Datos extraídos para Intervenciones quirúrgicas mayores e Intervenciones quirúrgicas menores; Rem B17.
- Datos extraídos de Nº de camas, Egresos, Promedio días estada, Índice Ocupacional, Índice Letalidad, Rotación e Intervalo Sustitución página web [www.deis.minsal.cl](http://www.deis.minsal.cl)

Respecto a la lista de espera del Hospital, según año de entrada, es:

Tipo de prestación	2018	2019	2020*
Intervención Quirúrgica	125	398	193
Consulta nueva especialidad	2.562	5.840	2.002
Procedimientos	2.469	3.387	2.469

\*Datos al 31/05/2020, Fuente SIGTE

El Hospital de Rengo es un Establecimiento que participa de los objetivos sanitarios 2011-2020 mediante la ejecución de las Metas Sanitarias y los Compromisos de

#### Gestión COMGES.

Las Metas Sanitarias están constituidas por 6 metas asociadas al personal Ley 18.834 y 6 metas asociadas a la Ley 19.664, más metas locales asociadas a Servicios Clínicos específicos. Los énfasis están dados por:

- Porcentaje de Cumplimiento de prestaciones GES;
- Porcentaje de uso de Pabellones Quirúrgicos y Suspensiones Quirúrgicas;
- Porcentaje de Cumplimiento de Programaciones de Consultas Médicas;
- Porcentaje de Pacientes con indicación de Hospitalización desee UEH menor a 12 horas;
- Porcentaje del Cumplimiento del Programa Anual de Capacitación, entre otros.

Respecto de los COMGES los énfasis están dados por:

- Gestionar procesos de referencia y contrarreferencia;
- Programaciones de profesionales y actividad en red;
- Reducción de tiempos de espera por consultas nuevas de especialidad médica y odontológica;
- Reducción de tiempos de espera por IQ; Plan Nacional del Cáncer;
- Salud Mental Infanto-adolescente;
- Fortalecimiento Satisfacción Usuaría y Participación Ciudadana y Política de Calidad y Seguridad en la Atención.

El objetivo para el actual período es facilitar y propender al correcto funcionamiento de todos los Servicios Clínicos y Operacionales del Hospital de Rengo, abocándose de manera prioritaria a las siguientes áreas:

- Traumatología: Implementación red traumatológica Carretera de la Fruta: Consolidación del servicio de TMT en cuanto a equipamiento, cartera de servicio y dotación a nivel de red en forma complementaria con Hospital San Vicente. Consolidar cartera de servicio de TMT de urgencia.
- Oftalmología: Implementación servicio de Oftalmología. Traspaso a APS de cartera de servicios UAPO.
- Salud Mental: Implementación y habilitación nuevo edificio de Salud Mental ambulatorio. Apertura cartera de servicio psiquiatría Infanto juvenil en red Carretera de la Fruta.
- Gastroenterología: Implementación del servicio. Consolidación modelo de gestión en red y de la unidad de Endoscopia digestiva.
- Proyecto Normalización: Avanzar en el desarrollo del proyecto en sus fases y estudios pre inversionales; modelos de gestión y etapa de diseño.

Uno de los desafíos principales del establecimiento es consolidar el nuevo proyecto público que contempla la construcción de 71.000 metro cuadrados, para ser un hospital moderno, tecnológico, sustentable y dirigido a dar solución a las necesidades sanitarias que beneficiará a una población de 95.000 habitantes.

En lo que refiere a la deuda financiera del El Hospital de Rengo, al 30 de junio de 2020, asciende al total de \$865.298.684.- / \*Fuente SIGFE.

**3.3  
USUARIOS INTERNOS  
Y EXTERNOS**

El/la Directora/a del Hospital debe interactuar fluidamente con:

Usuarios Internos:

- Los funcionarios y sus estamentos en variadas actividades relacionándose con toda la comunidad hospitalaria.
- El equipo directivo para coordinar acciones tendientes a cumplir con el programa de trabajo del establecimiento, así como las metas de gestión dispuestas por los niveles ministeriales y del Servicio, con base en el presupuesto asignado y en la producción hospitalaria.
- La Dirección del Servicio, en sus áreas de gestión médica, administrativa y de gestión y desarrollo de personas en orden a coordinar, implementar y evaluar las condiciones del trabajo asistencial, la gestión financiera, las inversiones y la administración de las personas.
- Las organizaciones gremiales existentes, en forma periódica y planificada, con el objeto de abordar temas sentidos por los funcionarios.
- Los comités de trabajo existentes al interior de establecimiento y que requieran su participación o asesoramiento, instancias relevantes que cumplen un rol asesor en la toma de decisiones.

Clientes Externos

- La población usuaria, sus organizaciones y representantes de la comunidad.
- Directivos/as de la red asistencial, Jefes de Departamento de Salud Municipal, Directores/as de los Establecimientos Hospitalarios y Directores de Centros de Atención Primaria para la coordinación de actividades propias de la Red Asistencial. y encargados de postas de salud rural de la micro región, para la coordinación de actividades que conllevan a cumplir con las metas y objetivos de la organización, en conjunto con los directivos de la autoridad sanitaria.
- Autoridades regionales, provinciales y comunales.
- Organizaciones comunitarias, donde el Hospital participa de los Consejos Consultivos o de Desarrollo Local, además de diálogos ciudadanos, colaboración con los voluntariados y trabajo intersectorial.
- Organizaciones comunitarias y voluntariado activo, cuyo foco es brindar servicio directo a pacientes correspondientes al Servicio de Salud y su Red Asistencial en Atención Primaria.
- Gobierno regional y autoridades regionales, provinciales y comunales.
- Fondo Nacional de Salud: el Hospital se relaciona en todas las materias relativas al financiamiento de las prestaciones sanitarias valoradas y Garantías Explícitas en Salud (GES).
- Contraloría General de la República: en los procesos de fiscalizaciones periódicas y extraordinarias.
- Ministerio de salud.

Clientes Institucionales del Hospital de Rengo:

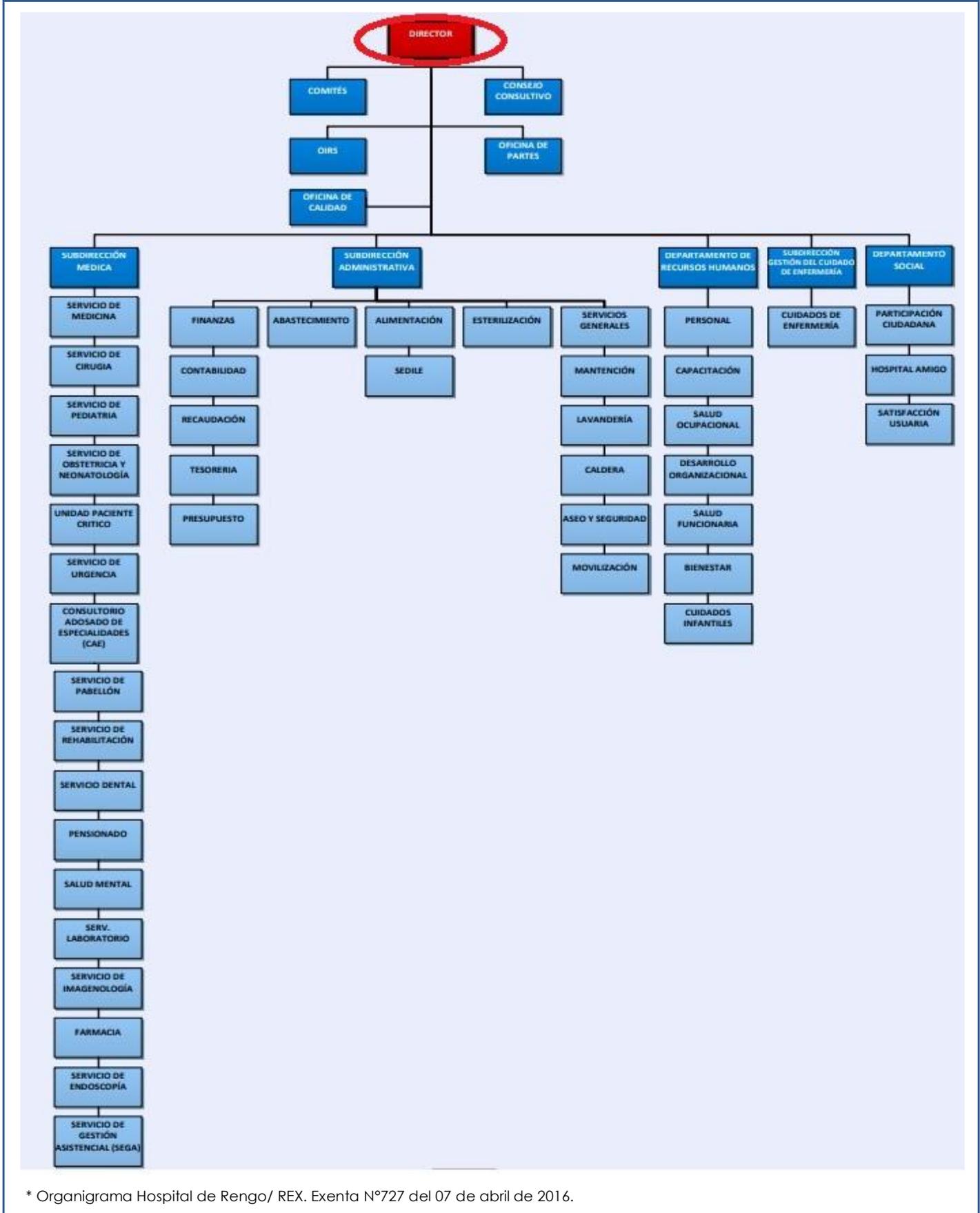
- Afiliados al Régimen de la Ley 18.469 incluidas sus cargas familiares.
- Personas carentes de recursos acreditadas como tal.
- Cesantes con subsidio de cesantía y sus cargas.
- Beneficiarios de subsidio único familiar.

Las asociaciones de funcionarios del Hospital de Rengo son las siguientes:

Asociación de Funcionarios	Nº Socios en Hospital
Asociación Fenats	170

Asociación Fenpruss	58
Asociación de Enfermeras	16
Asociación de Choferes	3

3.4 ORGANIGRAMA



\* Organigrama Hospital de Rengo/ REX. Exenta N°727 del 07 de abril de 2016.

Los cargos del Servicio de Salud O’Higgins que actualmente están adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública los siguientes:

**I Nivel jerárquico:**

1. Director/a Servicio Salud.

**II Nivel jerárquico:**

1. Director/a Hospital Regional Libertador Bernardo O’Higgins.
2. Subdirector/a Médico Servicio de Salud.
3. Subdirector/a Administrativo/a Servicio de Salud.
4. Jefe/a Departamento de Auditoría Servicio de Salud.
5. Director/a Atención Primaria Servicio de Salud.
6. Director/a de Hospital Santa Cruz.
7. Director/a de Hospital de San Fernando.
8. Subdirector/a Médico de Hospital Regional Libertador Bernardo O’Higgins.
9. Subdirector/a Médico de Hospital de San Fernando.
10. Subdirector/a Administrativo/a de Hospital Regional Libertador Bernardo O’Higgins.
11. Director/a de Hospital Rengo.
12. Subdirector/a Médico Hospital Rengo.
13. Subdirector/a Administrativo/a de Hospital de San Fernando.