



Hospital de Marchigüe es el primero de la región en formalizar descriptores de cargo y organigrama

El hito marca el inicio de una estrategia regional del Servicio de Salud O'Higgins para ordenar internamente los hospitales de baja complejidad y fortalecer su gestión organizacional.

La entrega oficial de los descriptores de cargo formalizados y el organigrama actualizado del Hospital de Marchigüe fueron entregados por el Departamento de Desarrollo Organizacional del Servicio de Salud O'Higgins, convirtiéndolo así en el primer establecimiento de baja complejidad de la región en completar este proceso.

Esta actividad forma parte de las metas estratégicas para 2025 del servicio, que contemplan la actualización de los organigramas y la formalización de los descriptores de cargo en todos los hospitales de baja complejidad de la red.

"La actualización de los organigramas busca ordenar internamente los establecimientos, permitiendo ver con claridad las

dependencias, cadenas de mando y equipos de trabajo", explicó Rocío Espinoza Quitral, jefa del Departamento de Desarrollo Organizacional. "Y en paralelo, los descriptores de cargo permiten definir funciones, responsabilidades y requisitos de cada puesto, lo que da mayor claridad tanto a los funcionarios como a sus jefaturas, fortaleciendo el trabajo diario y disminuyendo posibles conflictos internos".

Desde el establecimiento, el director Nicolás Contreras valoró el acompañamiento recibido, ya que con este apoyo "formalizamos los descriptores de cargo y la resolución de organigrama en nuestra institución. Somos el primer hospital de la región en alcanzar este hito, lo que es un paso clave para fortalecer

nuestra estructura y seguir brindando una atención de excelencia".

La estrategia continuará durante abril con la entrega de descriptores de cargo a los hospitales de Chimbarongo y Pichidegua, mientras que en mayo será el turno de los hospitales de Lolol y Nancagua.

Adicionalmente, se está desarrollando un taller dirigido a jefaturas, enfocado en fortalecer habilidades de gestión y competencias blandas, cuyo piloto se está evaluando junto a uno de los establecimientos de la red.

"Esta estrategia no solo busca apoyar el orden interno, sino también prevenir situaciones de conflicto que, si no se abordan a tiempo, pueden derivar en hechos de violencia. Una estructura clara es fun-



damental para ambientes laborales más seguros y colaborativos", concluyó Rocío Espinoza.