

POLÍTICA GESTIÓN Y DESARROLLO DE PERSONAS



**SERVICIO DE SALUD O'HIGGINS
2019**





CONTENIDO

.....	4
.....	5
.....	7
Normas de Aplicación General en materias de Gestión y Desarrollo de Personas	7
.....	8
.....	8
.....	9
.....	9
.....	10
.....	11
.....	11
.....	11
.....	12
.....	12
.....	13
.....	13
.....	14
.....	14
.....	15
.....	15
.....	16
.....	16
.....	17
.....	17
.....	18
.....	18
.....	19
.....	20
.....	21
.....	21



.....	21
.....	22
.....	23
.....	24
.....	25



Desarrollo de Personas declara los compromisos, principios y criterios que guían la gestión de personas al interior del servicio y por otra parte, esta lideran equipos de trabajo, como también para todas las personas que De esta forma, constituye la manifestación de la cultura organizacional.

construcción realizado representa la búsqueda de un sentir común y una ética de trabajo que represente a las personas que integran la organización, por lo cual se reconoce y valora el aporte realizado por todos y



En cuanto a la metodología es importante identificar dos momentos: el proceso de diseño y elaboración de la Política y el proceso de actualización de la misma. En ambos casos se consideran los aportes y

Principales hitos proceso de diseño y elaboración 2015 a 2017.

con la difusión del Instructivo Presidencial Buenas Prácticas Laborales en Desarrollo de

Revisión de las Orientaciones del Servicio Civil para definir la metodología de construcción

Personas, por los participantes del Curso de Gobernanza y

Principales hitos proceso de actualización de la Política año 2018.

Incorporación de retroalimentación del Servicio Civil y de ámbitos de gestión a la Política
consideración de las Normas de Aplicación General en materias de Gestión y Desarrollo



Adecuación de Principios según orientaciones entregadas por Subdirectora (S) GDP DSSO.

Revisión general, edición del diseño y actualización según corresponda.

Presentación al Equipo Directivo del Servicio de Salud para su validación final

Formalización a través de Resolución Exenta y envío a Servicio Civil



- - Ley N° 18.834, texto refundido y sistematizado por el DFL N° 29/04 del Ministerio de Hacienda que
 -
 - Ley N° 19.664, establece normas especiales para profesionales funcionarios que indica de los
 - Instructivo Presidencial N° 001 del 26 de enero de 2015, sobre Buenas Prácti
 -
- 11.05.17 y Resolución N° 2 del 17.10.17 ambas del Servicio Civil

ey 20.955 es facultad del Servicio Civil: Impartir Normas de Aplicación General y Obligatorias en materias de gestión y desarrollo de personas a los servicios públicos

Disposiciones de carácter obligatorio impartidas por la DNSC en materias de gestión y desarrollo de personas, dirigidas a los ministerios y sus servicios dependientes o relacionados a través de ellos, para

Su cumplimiento es obligatorio y en consecuencia exigible, toda vez que su inobservancia trae aparejada una sanción o consecuencia jurídica. Posee un carácter legítimo, es decir, en su génesis se han



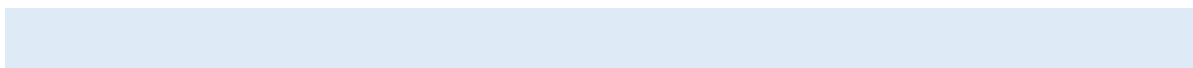
Así, a la fecha el Servicio Civil ha dictado 11 normas de aplicación general, que son las siguientes:

3. Cumplimiento de estándares en procesos de Reclutamiento y Selección

5. Cumplimiento de Estándares en Programas y Prácticas de Inducción

9. Cumplimiento de estándares en Formación y Capacitación de funcionarios públicos

11. Gestión del desempeño individual y sistema de calificación



se incorporan las líneas estratégicas definidas en la planificación, las

Queremos ser reconocidos como una red asistencial articulada y de excelencia, comprometidos

a prestaciones de salud, contando con equipos de trabajo comprometidos desde el respeto mutuo y la



Es la consideración y deferencia hacia el otro como persona, tanto trabajadores como o el reconocimiento de la dignidad humana, el buen trato y la valoración de la diversidad. Se manifiesta en las actitudes efectivamente ejercidas en la interacción.

: Implica el sentirse parte de la organización, lo que lleva a participar activam los procesos, cumplir las funciones buscando la excelencia y mostrar habitualmente buena

Es el actuar de manera íntegra, honesta y ética, anteponiendo el interés institucional por

Refiere a reconocer las diferencias individuales y al imperativo ético que estas determinan; es decir, la necesidad de generar mecanismos tendientes a lograr igualdad de

Significa una disposición permanente a prestar ayuda, priorizando por las necesidades y los requerimientos del usuario (interno y externo). Se manifiesta en el compromiso ermanente con la satisfacción de los usuarios (interno y externo).

Significa el interés por acceder y valorar las opiniones de todos los actores involucrados con la organización. Se materializa en la generación de instancias sistemáticas de recolección de opiniones para su consideración en la toma de decisión y el mejoramiento

: Implica tomar una opción por un relacionamiento laboral que tienda a la horizontalidad y a la colaboración en beneficio de la eficacia y

: Supone la motivación de la organización por fomentar, en las personas, el interés de ponerse en el lugar del otro, para mejorar la calidad de las relaciones interpersonales en todos los



Contribuir al cumplimiento de la estrategia y objetivos organizacionales, de acuerdo al marco normativo y lineamientos técnicos que favorezcan la toma de decisiones en gestión y desarrollo

ámbito de gestión y desarrollo de personas de manera integrada, considerando los distintos subsistemas que conforman el ciclo laboral, con el fin de asegurar la coherencia de sus d

Desarrollar acciones para el adecuado funcionamiento y mejora de los mecanismos y procesos de los diferentes subsistemas de gestión y desarrollo de personas, para que existan prácticas en el

Generar las acciones necesarias para alinear ele desempeño y el desarrollo de las personas que trabajan en la institución, en torno a las estrategias y valores institucionales para contribu

✓

✓

✓

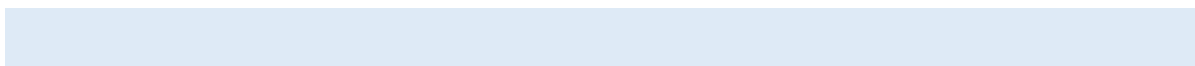
✓

✓

en la Ley 19.296 Art. 7 letra e. Así también se preocupan de mantener



estrategias de difusión, que permitan informar oportunamente



acciones que propicien el fortalecimiento de derechos de todas las personas que trabajan en la organización independiente de su calidad jurídica, estamento, experiencia laboral y antigüedad, entre otros, e

generar condiciones de empleo público inclusivas, que eviten

perspectiva de equidad de género en su quehacer institucional
una serie de acciones, en el contexto de la implementación de la NCH 3262/2012 "Sistema de Gestión y Conciliación Vida Laboral, Familiar y Personas", tendiendo a la generación



de espacios de participación, incorporando estrategias de sensibilización y capacitación que incluyan la elaboración de procedimientos y orientaciones con el fin avanzar en la i

El Servicio fomentará instancias de participación pertinentes con sus referentes técnicos de Gestión y Desarrollo de Personas y dirigentes gremiales regionales, para facilitar los cambios en los procesos y requerimientos institucionales, actuando siempre bajo los principios del respeto, cooperación y escuchar los distintos puntos de vista de las temáticas e incorporar de manera periódica las propuestas de mejora viables en gestión de personas.

Frente al desafío de la revalorización de la función pública, resulta fundamental que los/as funcionarios/as públicos y sus representantes desarrollen mejores formas de relación, colaboración y diálogo entre ellos, estableciendo prácticas estratégicas, colaborativas e institucionalizadas en la función pública en pos de mejorar la calidad y la oportunidad de los servicios que se entregan a la ciudadanía.

La organización se compromete a utilizar metodologías de trabajo participativas para la elaboración de procedimientos que devengan de esta política, considerando a todos los referentes

Los jefes de jefatura o conducen equipos de personas en la organización, deben desempeñar sus funciones a través de estilos y prácticas de gestión motivadoras, participativas y que promuevan ambientes laborales sanos, comprometidos, positivos y responsables de ambientes laborales sanos, promoviendo buenas prácticas laborales con respeto a la dignidad de las personas y al cuidado de su salud.



organización por cada proceso de trabajo, los cuales deben ser resguardados y difundidos. En este sentido

para compartirlo y utilizarlo entre sus miembros, así como para valorarlo y asimilarlo. Además de considerar la sistematización y actualización de los aprendizajes e

noce la importancia de las comunicaciones internas, ya que contribuyen a facilitar y fortalecer el involucramiento, el sentido de pertenencia, la motivación, el compromiso y la

del Servicio, de forma descentralizada y protocolizada en un p

con información oportuna para una toma de decisiones estratégica
comunicación ascendentes y medios de comunicación de carácter estable, permanente e inclusivo, en donde las opiniones y sugerencias de la organización reciben respuestas y soluciones. De esta forma, la institución hará los esfuerzos necesarios para que la información correspondiente al quehacer de la



esté disponible acorde a lo estipulado en la ley de transparencia y sea difundida por los canales

mecanismos que den testimonio de manera continua y actualizada

indicadores de gestión ministeriales de Gestión y Desarrollo de Personas tales como COMGES (Compromisos de Gestión), ENS (Estrategia Nacional de Salud), Metas Sanitarias, Balance Scorecard, ent

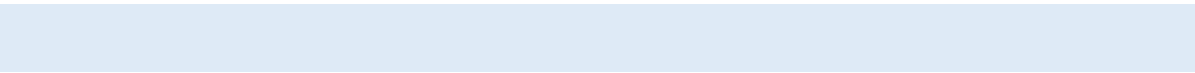
en las innovaciones acciones concretas que impactan en el desempeño, el desarrollo o la calidad de vida del

Para lo anterior, la organización declara el reconocimiento explícito a las Asociaciones Gremiales como interlocutor válido de las necesidades y demandas de los integrante en la facilitación de espacios para el correcto desarrollo de su labor. garantizar el cumplimiento adecuado y oportuno de la normativa que regula la relación laboral



Lo que implicará contar con un procedimiento que detalle claramente las herramientas formales para brindar reconocimiento, que sea valorado por el personal y que sea parte de

organización pondrá énfasis en la atención y el servicio entregado a quienes componen la institución, generando el espacio para considerar sugerencias y propuestas de mejora, utilizando metodologías centrada en el usuario, cuidando la presentación personal y el buen trato.



El Servicio de Salud O'Higgins, reconoce la importancia de contar con una estructura organizacional

Además, la organización se compromete a identificar las necesidades futuras de desarrollo y que las personas contarán con perfiles de cargo en donde sean consideradas, dichos perfiles se encuentran

actualizar perfiles de cargo, ya que constituyen la base para orientar los procesos de reclutamiento y

Por otra parte, la institución realiza esfuerzos para contar con documentados y actualizados periódicamente que siguen los estándares de calidad definidos.

Por lo tanto, el Servicio de Salud O'Higgins definirá, mantendrá actualizados y difundirá

, comenzando con los perfiles de cargo de jefaturas dado que son los principales

bsistemas; lo anterior de acuerdo al marco normativo vigente, lineamientos del nivel central y a las

De manera complementaria, la organización realizará las acciones necesarias para que todos estos encuentren disponible para quien quiera revisarlos, velando por una gestión pública basada en



integran la institución. Lo anterior, en materias de personal, permitirá contar con un registro sistematizado

La institución pondrá a disposición de los diferentes actores relevantes, los reportes periódicos de información de las personas (dotacional, asistencia, remuneraciones, entre otros), con el objetivo de ar acciones, de acuerdo a criterios, indicadores y reportes que reflejen brechas actuales y proyectadas, para orientar en la toma de decisiones de manera estratégica sobre aquellas materias relevantes para el Servicio o responder requerimientos de informac dotacionales tendrán indicadores de actividad de análisis de desafíos futuros, procesos y cargas de trabajo.

En este sentido, la organización difundirá las orientaciones, capacitaciones y herramientas los procesos de gestión de personas, que les permitan a los referentes técnicos de la red, asegurar la confiabilidad y la oportunidad de la información entregada al usuario, según sus requerimientos:

la igualdad de oportunidades en las condiciones de acceso al empleo, iento y selección para proveer sus vacantes oportunamente, para todas las calidades jurídicas, considerando las características y necesidades particulares de los servicios de la red asistencial.

esté alineados con la estrategia y objetivos de la organización, procurando responder a los desafíos institucionales, buscando obtener los candidatos más adecuados para la organización, respecto a un o, a través de un proceso estandarizado, eficiente y transparente.

las diferencias individuales y relativamente estables de las personas



El Servicio reconoce a la inducción como una herramienta de gestión que busca integrar de manera planificada a las personas que ingresan en la organización o cambian jefaturas, independiente de su calidad jurídica y/o estamento o ley por la que se contrate compromete a desarrollar una inducción oportuna y de calidad, en la que se considerarán contenidos que orientar, alinear y fortalecer competencias específicas en relación principios, valores, derechos y deberes y las principales herramientas relacionadas con la gestión de personas. De esta forma, las personas

De manera complementaria, la organización garantizará las condiciones para el desarrollo de una garle al nuevo integrante los conocimientos básicos y aspectos transversales de las funciones que desempeñará, basados en su perfil y descripción de cargo, considerando además contenidos que permitirá conocer cuál es su rol, su aporte a la organización y c en la entrega de mejores servicios a la población usuaria, aportando al fortalecimiento del compromiso de

la organización procurará utilizar estrategias innovadoras de acompañamiento q permitan transmitir a los nuevos funcionarios actitudes, estándares, valores y patrones de conducta prevaleciente que espera la organización para alcanzar mejores estándares de desempeño en consideración



n forma parte de las herramientas fundamentales a partir de la

estrategias transversales, participativas y técnicas, que permitan

los criterios que permiten la priorización de actividades y asigna

La organización generará estrategias tendientes a la difusión de cada curso de capacitación, asegurando una amplia difusión de la oferta disponible, de manera tal, de asegurar la mayor participación de personas que cumplan con los criterios de inclusión señalados en cada actividad.

avanzar e incorporar metodologías de evaluación de aprendizaje, transferencia y aplicabilidad de lo aprendido. Complementario a lo anterior, diseñará estrategias para evalua

La organización valora el principio de desarrollo y mejoramiento continuo del desempeño de las potenciando las fortalezas y talentos de las personas, alineándolas y guiándolas de acuerdo a las . De esta forma, los resultados del proceso de Gestión del Desempeño, r adecuadamente decisiones de gestión en coherencia con otros subsistemas de personas. Para cumplir con lo anterior, se hará necesario realizar un diagnóstico integrado del proceso, identificando y monitoreando desafíos a largo plazo sobre como alinear el

El Servicio de Salud O'Higgins, se compromete a que todas las personas que se desempeñan en la organización independiente de su calidad jurídica y estamento, participa establecimiento consensuado de metas, retroalimentación de proceso y evaluación con énfasis en planes



En este sentido, la organización fomentará instancias de retroalimentación de calidad, en base al o de las metas establecidas, para esto pondrá a disposición de todas las jefaturas herramientas que faciliten el gestionar adecuadamente el desempeño de sus equipos de trabajo, con el fin de potenciar a su cargo, lo anterior de acuerdo a las orientaciones del Servicio Civil y lineamientos institucionales.

Por consiguiente, el Servicio realizará acciones para asegurar que la instancia de evaluación objetiva, transparente e informada, garantizando que ésta mida de manera correcta, integral y efectiva a la persona, de forma que su resultado sirva como insumo para instancias de promoción y reconocimiento,

La institución, generará acciones para facilitar el desarrollo de las personas a través de los mecanismos legales existentes, con la finalidad de gestionar el talento interno y contribuir a nuevos desafíos necesidades de la organización y que permitan tener personas motivadas

El Servicio se compromete a establecer mecanismos de promoción y movilidad interna, concursos de promoción y ascenso para las personas titulares, de acuerdo considerando solamente aspectos objetivos, con un estricto apego a la normativa vigente y velando por la

aprovisionamiento de cargos, acorde a los requerimientos institucionales y recursos disponibles es decir, cuando la organización cuente internamente con personas preparadas para asumir desafíos, podrá movilidad interna para proveer funciones de jefaturas o de interés, en base a criterios de transparencia, no discriminación y mérito, de acuerdo a la evaluación



familiar, en el ámbito social y recreativo cultural, procurando con ello mejorar su calidad de vida, de modo mérito e innovación, contribuyendo al establecimiento de relaciones cooperativas entre

, proporcionando una atención integral en áreas de bienestar, cuidados infantiles, orientación previsional, a través de un Plan de Calidad de Vida construido de manera participati

El Servicio de Salud O'Higgins, reconoce la importancia de adoptar acciones y prácticas que favorezcan la Conciliación de la Personal y Familiar con el Trabajo, lo cual radica en la capacidad evidenciar el respeto al personal, al entender que existen distintas realidades individuales que se deben enfrentar y conciliar, para cumplir adecuadamente tanto el rol laboral como el personal o familiar.

es con las familiares y personales de quienes integran la organización el cumplimiento y la generación de condiciones para la observancia de las normas de ción de las personas que integran la organización con responsabilidades parentales, en base a la identificación de la estructura y funcionamiento del Servicio, características socio su gestión y de un procedimiento/protocolo de conciliación formalizado.

El Servicio de salud O'Higgins generará acciones de promoción dirigidas a fortalecer conductas y ida saludables en los trabajadores y trabajadoras de la organización. que contribuyan con la prevención de accidentes y enfermedades del trabajador y la protección de la salud relacionadas con la seguridad laboral y la gestión ambiental de acuerdo a los lineamientos ministeriales y



requerimientos según normativa legal. El Servicio de Salud O'Higgins resguardará también que que se realicen en la institución sean efectuadas en el marco del buen trato laboral.

El Servicio de Salud O'Higgins promoverá el acompañamiento y gestión social de aquellos casos de con el fin de su reincorporación laboral. El Servicio de Salud O'Higgins levantará procedimientos, que permitan un abordaje de aquellos casos de trabajadores afectados de salud por tiempos prolongados, de a integral, respetando los lineamientos ministeriales, asegurando en primera instancia el acceso de ellos a todas prestaciones clínicas disponibles en la red, o en su defecto generar instancias que permitan el

boral y acoso sexual, y la adecuada implementación del protocolo de denuncia y sanción vigente.

espacios o tiempos protegidos para que las personas que forman
ámbito laboral, que fomenten hábitos de vida saludables y de auto
saludables y factores protectores que disminuyan los riesgos laborales.

e, la organización fomentará una cultura positiva hacia la seguridad laboral y de autocuidado, en materias de prevención de riesgos en el Servicio de Salud O'Higgins, a través del trabajo de los diferentes comités paritarios de Higiene y Seguridad de los e su respectivo Plan anual de trabajo. Lo anterior, permitirá avanzar en la disminución de los accidentes laborales y enfermedades profesionales, impactando de esta forma, en la tasa de accidentabilidad de la

en los establecimientos de la Red, a través de la implementación de
consolidando los 10 objetivos fijados por la agenda global de hospitales verdes y saludables, bajo concepto de Salud Sustentable para la población y sus trabajadores.

El Servicio de Salud O'Higgins desarrollará procedimientos y acciones que generen ambientes laborales saludables, propiciando condiciones que permitan disponer respeto entre hombres y mujeres, lo cual permitirá que quienes integran la organización desarrollen su



trabajo en forma más efectiva, contribuyendo al logro de objetivos institucionales, junto con brindar
ambientes laborales saludables basados en el respeto y buen trato

reconoce la importancia de evaluar variables relacionadas con
para lo cual se compromete a desarrollar diagnósticos organizacionales
según las necesidades de las distintas áreas y equipos de trabajo de la institu

factores de riesgos psicosociales según la normativa vigente,
de los distintos actores representativos de la organización, además de la
concepto de mejora continua y de actuar preventivamente en pos de

La organización valora el aporte realizado por las personas a lo largo de su ciclo de vida laboral,
razón por la cual, cautelará que su egreso, con independencia de su
transparencia y con la antelación necesaria, abordando este proceso con especial preocupación por la
persona, por su equipo de trabajo directo y por el funcionamiento de la institución.

acciones constantemente para gestionar adecuadamente el egreso
emocional negativo a causa de la desvinculación laboral y otorga



Se entenderá como estrategia de difusión y posicionamiento al conjunto de acciones y mecanismos difundir y posicionar al interior de la institución y sus áreas los contenidos de la presente Política, así también a las acciones destinadas a difundir e involucrar activamente al personal respecto a de los alcances y criterios establecidos en la Polític misión y objetivos institucionales y a mejores ambientes laborales de manera de facilitar la gestión del

comunicacionales de la presente Política, tanto en su lanzamiento como en sus actualizaciones

la institución, ya que la Política de Desarrollo de Personas constituye

Una de las estrategias de socialización que se utilizará será mantener un banner en la página web



Por otra parte, la estrategia de implementación de la presente Política, se basará en los subsistemas
ir de los cuales se generarán procedimientos que tienen por finalidad

sentido y alcance de cada procedimiento, según las características de los

En consecuencia, los procedimientos detallaran aspectos tales como: plazos,

resulta clave considerar lo estipulado en las Normas de Aplicación General impartidas por
el Servicio Civil, especialmente la norma relativa al cumplimiento de Políticas de Gestión y Desarrollo de

Finalmente, estos procedimientos serán generados bajo la lógica del mejoramiento continuo,
realizando una revisión periódica y su actualización según corres
ministeriales vigentes y necesidades locales. Así también, la Política de Desarrollo de Personas debe ser
revisada periódicamente, a lo menos una vez al año, para ser evaluada de manera integral en su contenido.

