

POLÍTICA DE GESTIÓN Y DESARROLLO DE PERSONAS

DEL SERVICIO DE SALUD VIÑA DEL MAR-QUILLOTA



Documento Aprobado por Res. Ex. N° 7330/30.10.2018

Dirección de Servicio de Salud Viña del Mar-Quillota

Sub Dirección de Gestión y Desarrollo de las Personas

Octubre de 2018

ÍNDICE

I.- INTRODUCCIÓN.....	03
II.- CONTEXTO EXTERNO DE LA ORGANIZACIÓN.....	04
III.- CONTEXTO INTERNO DE LA ORGANIZACIÓN.....	05-07
3.1) Estructura y organización de la RED.	
3.2) Estructura y Áreas de Gestión y Desarrollo de Personas.	
3.3) Organigrama Subdirección de Gestión y Desarrollo de Personas.	
IV.- DEFINICIONES ESTRATÉGICAS INSTITUCIONALES.....	08-09
4.1) Visión	
4.2) Misión	
4.3) Líneas Estratégicas	
V.- VALORES Y PRINCIPIOS INSTITUCIONALES.....	10-11
5.1) Valores	
5.2) Principios en que se enmarca la gestión de personas.	
VI.- OBJETIVOS DE LA POLÍTICA DE GESTIÓN Y DESARROLLO DE PERSONAS.....	12-14
VII.- ACTORES Y ROLES.....	15-16
VIII.- MARCO NORMATIVO.....	17
IX.- POLÍTICAS TRANSVERSALES PARA LA GESTIÓN Y DESARROLLO DE PERSONAS.....	18-19
X.- POLÍTICAS ESPECÍFICAS PARA LA GESTIÓN Y DESARROLLO DE PERSONAS.....	20-59

1	Política de Reclutamiento y Selección.	Pag. 20
2	Política Gestión de Personas.	Pag. 24
3	Política de Inducción de Personas.	Pag. 28
4	Política de Formación y Capacitación.	Pag. 31
5	Política de Desarrollo de Personas.	Pag. 34
6	Política Rol de las Jefaturas y Personas con Personal a Cargo.	Pag. 37
7	Política Gestión del Desempeño.	Pag. 40
8	Política Gestión de la Participación Funcionaria.	Pag. 43
9	Política de Ambientes Laborales y Calidad de Vida.	Pag. 46
10	Política de Equidad de Género.	Pag. 49
11	Política de Reconocimiento Institucional.	Pag. 51
12	Política de Prevención de Riesgos, Salud Ocupacional y Gestión Ambiental.	Pag. 54
13	Política Gestión de Egresos.	Pag. 56
14	Política Sistema de Información.	Pag. 58

I. INTRODUCCIÓN

Para que la ciudadanía pueda ejercer su derecho de acceso a la Salud Pública, es necesario generar las condiciones que aseguren el acceso, la oportunidad y la calidad en la entrega de prestaciones y servicios de salud que demandan los usuarios. Hacer efectivo este propósito, considerando las particularidades de las personas, familias y comunidades, obliga al Servicio de Salud Viña del Mar-Quillota, a desarrollar múltiples esfuerzos para fortalecer su RED asistencial, elevando su capacidad de articulación, así como su capacidad diagnóstica y resolutive.

Cumplir con este propósito implica contar con personas comprometidas con el servicio público, preparadas para enfrentar los cambios que impone el avance de la medicina y la tecnología, así como poseedoras de las competencias necesarias para realizar su gestión, en un contexto cada día más exigente y complejo. En síntesis, todos estos desafíos, que son fundamentales para la organización, no serán posibles sin la participación y el desarrollo de las personas que lo realizan.

Es por ello que, para la Dirección del Servicio de Salud Viña del Mar-Quillota, máximo articulador y gestor de la RED asistencial del territorio, constituye un desafío de primerísima importancia, la tarea de alinear las condiciones laborales de los funcionarios, el desempeño y las necesidades estratégicas del Servicio, de tal manera de impulsar en forma planificada, continua y sistemática, un proceso de fortalecimiento de la gestión de las personas, en los distintos ámbitos y niveles de acción. Un esfuerzo institucional de gran escala, que pone a la ciudadanía en el centro de las prioridades y que despliega las acciones que permitan aumentar la calidad de las prestaciones que se le entregan.

Este desafío se materializa a través de las **Políticas de Gestión y Desarrollo de Personas del Servicio de Salud Viña del Mar-Quillota**, que, a partir de su profundo compromiso con la Salud Pública, orienta su gestión desde principios tales como la equidad, inclusión, autonomía, participación y el desarrollo de un trato digno, humanizado y acogedor, entre otros. Una Política Institucional, cuyo objetivo es: *“Fijar los lineamientos de acción en el ámbito de la gestión y desarrollo de personas del Servicio de Salud Viña del Mar-Quillota, que actuando a nivel del desarrollo organizacional, del fortalecimiento de sus equipos, así como de la satisfacción individual de sus funcionarios/as, logren contribuir al cumplimiento de la Misión Institucional, al logros de sus objetivos y a la satisfacción de los usuarios/as, a partir de estrategias participativas, socializadas y que favorezcan la toma de decisiones y el despliegue de procesos de mejora continua”*.

De este modo, las *Políticas de Gestión y Desarrollo de Personas*, como instrumento estratégico institucional, constituye una declaración explícita de los compromisos que asume el Servicio de Salud, para con todas y todos sus funcionarios. Es un marco referencial que define prioridades y permite alinear la gestión de las personas, a las metas y objetivos de la organización, establece criterios comunes para los distintos establecimientos de la RED, regula las expectativas de todos quienes componen la organización e impulsa su implementación de manera planificada, organizada y sistemática, a través del liderazgo de las jefaturas en los distintos niveles del Servicio.

El desafío planteado es enorme y requerirá del compromiso, capacidad y participación activa de todos sus trabajadores y trabajadoras. Una voluntad compartida, que surge con la finalidad de revalorizar la función y el empleo del servidor público, ya que son ellos los que permiten día tras día, alcanzar los resultados que la ciudadanía necesita y espera, una Salud Pública oportuna y de calidad.

Ese es nuestro propósito y a eso los queremos invitar.

II. CONTEXTO EXTERNO DE LA ORGANIZACIÓN

- **La población asignada al SSVQ** es de 1.107.097 habitantes, lo que representa el 71% de la población de la Región, con 18 comunas y un territorio de 7.793 km²; 831.431 personas (75%) están inscritos en FONASA y son usuarios de la RED (*Fuente: Censo 2017*).
- **El grupo etario** más significativo son los adultos entre 20 y 44 años, seguido de los adultos entre 45 y 64 años; un 20,1% tiene menos de 15 años y un 11, 3% con 65 o más años. El índice de vejez es de 56,4 en mayores de 64 por cada 100 menores de 15 años, siendo el índice más alto del país. La tasa de crecimiento natural es la segunda más baja del país (6,7 por 1.000 habs.). La tasa de fecundidad global es de 1,8 hijos por mujer en edad fértil, la cual -desde el año 2000- se sitúa por debajo del nivel de reemplazo. En síntesis, Una Región en etapa de transición avanzada. (*Fuente: Censo 2017*).
- **La Región presenta indicadores de pobreza** superiores al promedio país, con un 15,6% de personas en situación de pobreza según ingreso (país 14.4%). La mayor proporción de pobreza se encuentra en mujeres y en las zonas rurales. Los indicadores de ocupación reflejan un mayor deterioro que los nacionales, con una desocupación que alcanza un 6,5% (país 5,9%). (*Fuente: CASEN 2013*).
- **En relación a problemáticas asociadas a estilo de vida**, se observa un Mayor deterioro respecto al país en el porcentaje de consumo de marihuana durante el último año (Región: 13,5%, país: 11,3%); Más bajo lugar a nivel nacional en uso de preservativo en personas de 15 y 19 años, con un 42,6% (País: 73%); Mayor Proporción de personas sedentarias, con un 89,8% (país: 88,6%). (*Fuente: ENS 2009-2010*).
- **En relación a la cobertura de salud**, en la Región existe una Baja proporción de personas con diabetes en tratamiento (31,5% - 54,3% país); Niveles mayores al promedio nacional en prevalencia de sobrepeso (47,6% - 39,3%), ocupando el 2° lugar más alto entre las regiones del país; Colesterol elevado (41,4%, país 38,7%); Prevalencia de sospecha de diabetes (9,9% Región - 9,5% país); Mayor prevalencia de personas con presión arterial elevada (27,4% Región; 26,6% país); Mayor prevalencia de síntomas depresivos el último año 18,7 (país 17,2%). (*Fuente: Diagnósticos Regionales con Enfoque de Determinantes Sociales. Departamento de Salud Pública y Planificación Sanitaria del Ministerio de Salud; Secretaría Regional Ministerial de Salud Región de Valparaíso, año 2016*).
- **Los indicadores de daño en salud**, muestran tasas más altas en el trienio 2010 - 2012 en mortalidad por grandes causas asociadas: Enfermedades del sistema circulatorio (146,2 – País:136,8); Tumores (131,8 – País: 130,6); Enfermedad isquémica (50,0 – País:39,8); Enfermedad cerebrovascular (47,8 – País: 45,4), así como altas tasas de incidencia de cáncer ajustada por edad: Hombre: 235,3- País: 226,7; Mujeres: 183,7- País: 179,3. (*Fuente: Diagnósticos Regionales con Enfoque de Determinantes Sociales. Departamento de Salud Pública y Planificación Sanitaria del Ministerio de Salud; Secretaría Regional Ministerial de Salud Región de Valparaíso, año 2016*).

III. CONTEXTO INTERNO DE LA ORGANIZACIÓN

3.1) Estructura y organización de la RED

El Servicio de Salud Viña del Mar-Quillota es el tercer Servicio más grande del país, como RED asistencial. Está compuesta por:

- Hospitales de Alta Complejidad:
 - Hospital Dr. Gustavo Fricke de Viña del Mar
 - Hospital de Quilpué
 - Hospital San Martín de Quillota

- Hospitales de Menor Complejidad:
 - Hospital de Petorca
 - Hospital Juana Ross de Peñablanca
 - Hospital Geriátrico Paz de la Tarde de Limache
 - Hospital Santo Tomás de Limache
 - Hospital Adriana Cousiño de Quintero
 - Hospital Dr. Mario Sánchez de La Calera
 - Hospital San Agustín de La Ligua
 - Hospital Dr. Víctor Möll de Cabildo

- La RED de Atención Primaria de Salud municipal está integrada por:
 - 76 establecimientos de salud primaria.
 - 38 centros de salud familiar (CESFAM).
 - 28 centros de salud rural (PSR).
 - 10 centros comunitarios de salud familiar (CECOF).

- Dirección de SSVQ:
 - Módulo Odontológico y Clínica Dental Móvil.
 - RED SAMU.
 - Subdirecciones.
 - Unidades Asesoras.

3.2) Estructura y áreas de Gestión y Desarrollo de las Personas.

El Servicio de Salud Viña del Mar-Quillota, cuenta en su organización interna con una Sub dirección de Gestión y Desarrollo de las Personas, cuya denominación, organización y funcionamiento fue establecida según resolución exenta N° 5808, del 14 de julio de 2017 y socializada en extenso en los distintos establecimientos de la RED asistencial.

Su jefatura es el/la Sub Director/a de Gestión y Desarrollo de las Personas, ubicado en un segundo nivel jerárquico, cumple con los requisitos señalados en el perfil del cargo, actualizados según la norma correspondiente, cumple con el perfeccionamiento y capacitación definidos para realizar adecuadamente el rol y participa en propiedad en el Comité Directivo del Servicio, lo que ha permitido posicionar institucionalmente la función de Gestión y Desarrollo de las Personas, contribuyendo desde allí, al cumplimiento de los objetivos estratégicos de la Institución.

La Política de Gestión y Desarrollo de las Personas se articula en base a directrices y acciones, en el contexto de las siguientes unidades de gestión de personas:

- a) Subdepartamento de Gestión de Personas:
 - Política de gestión de personas
 - Política de egresos

- b) Subdepartamento de Formación y Capacitación:
 - Política de desarrollo de personas.
 - Política de capacitación
 - Política de formación del personal

- c) Subdepartamento de Calidad de Vida Laboral:
 - Política de ambientes laborales y calidad de vida

- d) Subdepartamento de Desarrollo Organizacional:
 - Política de reclutamiento y selección
 - Política de inducción
 - Política rol de jefaturas y personas con personal a cargo
 - Política de gestión del desempeño

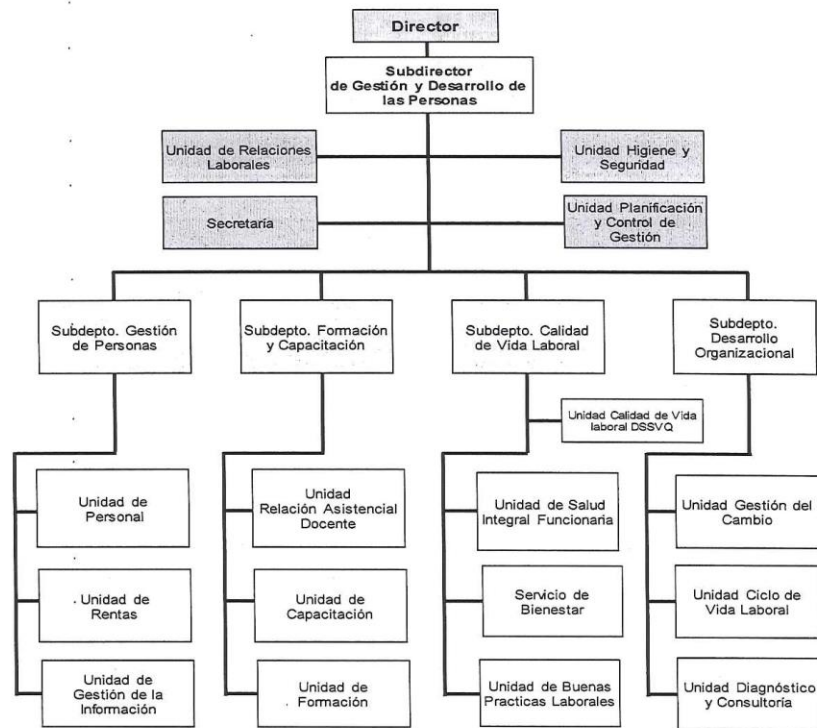
- e) Unidades asesoras:
 - Unidad de Relaciones Laborales:
 - Política gestión de participación

 - Unidad de Higiene y Seguridad:
 - Política de prevención, Salud Ocupacional y Gestión Ambiental

 - Unidad de Planificación y Control de Gestión:
 - Política sistema de Información

- Secretaría.

3.3) Organigrama Subdirección de Gestión y Desarrollo de Personas



ANÓTESE, REGÍSTRESE Y COMUNÍQUESE.



JUAN CARLOS GONZALEZ ARAYA
DIRECTOR (S)
S.S. VIÑA DEL MAR – QUILLOTA

JCGA/ECE/PVJ/pvj

Distribución:

- Dirección SSVQ.
- Departamento Jurídico SSVQ.
- **Subdirección de RR.HH.**
- Sub departamento de RR.HH
- Oficina de Partes SSVQ.



TRANSCRITO FIELMENTE

MINISTRO DE FÉ
SERVICIO DE SALUD
VIÑA DEL MAR - QUILLOTA



IV. DEFINICIONES ESTRATÉGICAS INSTITUCIONALES¹

4.1) Visión del SSVQ:

“Queremos satisfacer las necesidades y expectativas de salud de la población, con el más alto compromiso, eficiencia y calidad. En base al desarrollo técnico, profesional y humano de nuestros trabajadores y trabajadoras, promoviendo un trato digno, de respeto, corresponsabilidad e inclusión en las acciones de salud, en reconocimiento de la Salud Pública como un derecho fundamental de los ciudadanos para el progreso de nuestro país.”

4.2) Misión del SSVQ:

“Somos una RED de organizaciones de salud, que brinda servicios asistenciales a nuestros usuarios en forma integrada y continua, así también acciones de prevención de la enfermedad y promoción de hábitos saludables. Estamos enfocados en satisfacer las demandas en salud de nuestra población a través de una atención profesional y humana, con acento en la eficiencia, calidad y seguridad. Incorporamos la participación vinculante de los usuarios, en la mejor gestión de los recursos disponibles.

4.3) Líneas estratégicas:

a) Actividad asistencial. El Servicio de Salud ha definido como una de sus prioridades, el usuario como eje central del quehacer de la organización, por lo que se ha asumido el desafío de promover un modelo que brinde atención en salud con cobertura, acceso y oportunidad, en este contexto y para dar cumplimiento a los objetivos propuestos se abordará la disminución de las listas de espera tanto de Consulta Nueva Especialidad como de intervenciones quirúrgicas y el mejoramiento de la satisfacción usuaria en los ámbitos de recepción, acogida, trato e información a los usuarios y usuarias.

b) Proyectos inversionales. Contar con información actualizada respecto de la ejecución física y financiera de los proyectos de inversión, permitirá al Servicio de Salud, el control y la reasignación adecuada y a tiempo de recursos, es por esto que realizará el seguimiento del avance de los proyectos por medio de una revisión constante de los proyectos que se encuentren decretados.

¹ Correspondiente a Planificación Estratégica 2015-2018

c) Gestión de costos: Se busca la eficiencia en el uso de recursos financieros, realizando seguimiento a la compra de servicios clínicos y monitoreando y evaluando mensualmente la eficiencia operacional por medio de la búsqueda del equilibrio financiero.

d) Uso eficiente de TIC'S: Para fortalecer el proceso de implementación y uso de los sistemas de información en los establecimientos de la red asistencial, el Servicio se ha empeñado en contar con un liderazgo clínico y un equipo interdisciplinario a cargo de la estrategia SIDRA, para que por medio de la ejecución de un Plan de trabajo, aborde los procesos de implementación, gestión del cambio, uso de la información para la gestión, toma de decisiones a nivel local y manejar un sistema único de ficha de paciente, desarrollando sistemas que permitan el uso correcto de los recursos de la red. Además de integrar las tecnologías de información en la atención del paciente implementando un modelo de consultas de especialidad por telemedicina en cardiología compleja y psiquiatría.

e) Trato usuario interno. Desde hace ya un tiempo el Servicio de Salud ha invertido recursos y generado estrategias para optimizar distintas dimensiones de la calidad de vida, considerándose un desafío permanente en la gestión de las personas, desarrollando una estrategia sostenida y efectiva en la promoción de factores protectores y disminuyendo riesgos en los espacios laborales, que inciden en la calidad de vida laboral. De acuerdo a esto es que realizará e implementará un Plan de Calidad de Vida laboral que busca generar una cultura de buena convivencia y respeto entre los funcionarios que integran el SSVQ, impactando el desempeño laboral.

f) Comunicación. La comunicación e información sobre las políticas de salud y los elementos direccionales y estratégicos del Servicio, son elementos claves para la interacción con la comunidad tanto el usuario externo como interno, es así como en la búsqueda de difundir y educar a los funcionarios y usuarios sobre los avances, logros, procesos para acceder a la atención de salud y toda información importante y pertinente. Dado lo anterior se trabajará en el diseño, implementación y evaluación de una política comunicacional que considere las necesidades del usuario externo e interno.

g) Ciudadanía y participación. El Servicio se ha empeñado en mejorar el acceso de la población a una atención ciudadana oportuna, de calidad y transparente, por lo que para fortalecer las Oficinas de Informaciones, Reclamos y sugerencias (OIRS) se levantará un diagnóstico de la situación actual de estas oficinas para así identificar brechas y realizar Plan de mejoramiento que permita superar tales deficiencias.

V. VALORES Y PRINCIPIOS INSTITUCIONALES.

5.1) Valores Institucionales Declarados.

- a. **Humildad y cercanía:** El aprendizaje y desarrollo institucional, es un proceso continuo y que se enriquece día a día, para lo cual requerimos del contacto directo con nuestros funcionarios/as y la comunidad en su conjunto.
- b. **Honradez y Honestidad:** Actuar con rectitud, honorabilidad, transparencia y decoro, en concordancia con la verdad y la justicia entre lo que se piensa, se expresa y se hace.
- c. **Respeto:** El respeto implica la comprensión, aceptación y valoración de las cualidades y la condición inherente a las personas, con derechos y deberes. Promover el fortalecimiento de la comunicación interna y externa, asegurando que el mensaje o información que se brinda sea entendido a cabalidad por los demás sin vicios de forma o excepción.
- d. **Probidad y transparencia:** Actuar bajo un enfoque de justicia y rectitud, para cumplir a cabalidad los compromisos adquiridos con la comunidad en su conjunto y con los funcionarios que integran nuestra red de servicios. Un sistema institucional más cercano a las personas donde se hagan públicas informaciones, y que nuestros usuarios dispongan de mecanismos adecuados para ejercer su derecho de acceso a información.
- e. **Compromiso:** Cumplir con empeño, profesionalismo y sentido de responsabilidad de los deberes y obligaciones inherentes a nuestras funciones. Una responsabilidad directa con las necesidades de nuestros usuarios para encontrar soluciones eficientes y eficaces.
- f. **Empatía:** Capacidad de entender las necesidades de salud de los usuarios y funcionarios, considerando y haciendo los esfuerzos por integrar su realidad y/o puntos de vista, en los distintos procesos de la gestión Institucional.
- g. **Solidaridad:** Disposición ante la necesidad de apoyo de nuestros funcionarios como de los usuarios de nuestra red asistencial. Cooperación interna como externa para el logro de los objetivos propuestos por la entidad.
- h. **Actitud Inclusiva:** El accionar de nuestra institución propende a una atención integral e integradora de la comunidad que requiere un cuidado particular, en línea con las políticas públicas e inclusivas del Estado.

5.2) Principios en los que se enmarcan las Políticas de Gestión y Desarrollo de Personas.

- a. **Compromiso con la Salud Pública:** Promover y facilitar la atención eficiente, eficaz y oportuna de las necesidades de los funcionarios y funcionarias, considerando un enfoque integral, física, psicológica y como seres sociales, que se encuentran en permanente proceso

de adaptación a los cambios. Esto orienta a disponer y fortalecer perfiles de funcionarios con un enfoque salubrista, comprometidos con la atención pública y como agente de cambio en la población.

- b. Equidad:** Promover el respeto y defensa de la igualdad de oportunidades, reafirmando como valores institucionales la justicia, el respeto a la diversidad, la no discriminación, la inclusión, la tolerancia y el ejercicio de la democracia, dando a cada quien lo que corresponde según sus méritos y los derechos que le asisten. En este sentido, el Servicio de Salud se propone avanzar, en la medida de que su capacidad y recursos lo permitan, hacia la equidad en los procesos de gestión y desarrollo de las personas, promoviendo la eliminación de posibles inequidades que existan.
- c. Trato humanizado, digno y acogedor:** Impulsar ambientes laborales saludables, colaborativos y sostenidos sobre relaciones interpersonales basados en un trato humano, digno y acogedor, centrada en la persona de funcionarios y funcionarias, con especial énfasis en sus particularidades.
- d. Autonomía y descentralización:** Generar las condiciones para incrementar la autonomía en la gestión de los establecimientos que integran el Servicio de Salud, asegurando la información y el debido respaldo institucional, contribuyendo a los procesos de toma de decisiones, el logro de los objetivos definidos y la implementación de los lineamientos del gestor de RED.
- e. Información y participación.** Impulsar la constitución, desarrollo y funcionamiento de instancias de información y participación funcionaria, que permita contar con los insumos necesarios para los procesos de toma de decisión oportuna y pertinente.
- f. Innovación y creatividad:** Propiciar la captación de aprendizajes y la identificación de buenas prácticas laborales, en los ámbitos de Gestión y Desarrollo de Personas, que permita transformar la gestión y el trabajo en equipo, en espacios de generación de conocimiento práctico y útil para la resolución de problemas concretos, en la perspectiva de procesos de mejora continua.
- g. Calidad:** Impulsar la identificación, optimización y socialización de procesos y procedimientos internos, en los ámbitos de gestión y desarrollo de las personas, propiciando avanzar hacia mejores estándares de calidad en la implementación de las Políticas específicas y mayores niveles de satisfacción usuaria de parte de nuestros funcionarios de la RED.
- h. Prevención y Promoción:** Impulsar el desarrollo de condiciones que permitan avanzar hacia una organización saludable, promoviendo institucionalmente y en forma organizada, acciones que favorezcan el logro de los objetivos institucionales y al mismo tiempo, el bienestar los funcionarios. En este sentido, el principio se orienta a asegurar la entrega de información oportuna y la participación de los funcionarios, en la implementación de estrategias para potenciar capacidades, espacios y acciones de prevención para la reducción de factores y comportamientos de riesgos.

- i. **Corresponsabilidad:** El conjunto de acciones de nuestra Institución se enlaza con la participación de todos los actores que conforman nuestra red asistencial, las que deberán actuar de manera mancomunada para lograr los objetivos institucionales.

VI. OBJETIVOS DE LAS POLÍTICAS DE GESTIÓN Y DESARROLLO DE PERSONAS.

Objetivo general

Las Políticas de Gestión y Desarrollo de Personas tiene por objetivo general:

Fijar los lineamientos de acción en el ámbito de la gestión y desarrollo de las personas del Servicio de Salud Viña del Mar-Quillota, que actuando a nivel del desarrollo organizacional, del fortalecimiento de sus equipos, así como de la satisfacción individual de sus funcionarios/as, logren contribuir al cumplimiento de la Misión Institucional, al logros de sus objetivos y a la satisfacción de los usuarios/as, a partir de estrategias participativas, socializadas y que favorezcan la toma de decisiones y el despliegue de procesos de mejora continua.

Objetivos Específicos

5.1.- Proveer cargos con el candidato más idóneo posible. Este candidato, cumplirá con los requisitos propios de ingreso a la Administración Pública y los requisitos legales, así como también, quien más se acerque al perfil del cargo en cuestión y a los valores declarados por el sector salud en el año 2012, para sus funcionarios y ambiente de trabajo: vocación de servicio público, motivación por el desarrollo permanente, orientación a la calidad y clima de trabajo basado en el respeto y colaboración. *Política de Reclutamiento y Selección.*

5.2.- Fortalecer los subsistemas de ingreso y desarrollo de carrera de los funcionarios que se desempeñan en el Servicio de Salud Viña del Mar – Quillota, generando condiciones favorables en el marco legal vigente, para que la gestión de personas cuente con funcionarios y profesionales con las debidas competencias y habilidades necesarias para el desempeño del cargo a fin de alcanzar los objetivos y metas institucionales. *Política Gestión de Personas.*

5.3.- Facilitar la incorporación de las personas que se integran al Servicio, en la perspectiva de contribuir y colaborar con el desarrollo de una gestión alineada con los objetivos de la Institución y el logro de un desempeño exitoso, así como generar sentido de pertenencia y compromiso con la cultura organizacional. *Política de Inducción de Personas.*

5.4.- Contribuir al desarrollo de capacidades que facilitan la expresión de las competencias técnicas y sociales requeridas por el personal de salud, para el logro de los Objetivos Sanitarios, prioridades institucionales y la satisfacción de las demandas de desarrollo del personal en el trabajo. *Política de Formación y Capacitación.*

5.5.- Efectuar el apoyo a la docencia en condiciones reales, constituyéndose a la vez, en el vínculo para articular en forma armónica la relación entre los centros formadores de pregrado y las instituciones que presten servicios sanitarios. *Política de Desarrollo de Personas.*

5.6.- Impulsar de manera institucional, sistemática y organizada, el desarrollo de liderazgos capaces de revalorizar el rol de servidor público, conduciendo a sus equipos de trabajo con un profundo compromiso con la Salud Pública, en función de la misión, objetivos y metas institucionales, apoyándolos para abordar contextos de cambio, así como desarrollando prácticas positivas, motivadoras y participativas, que contribuyan al aprendizaje de los funcionarios y a la creación de un ambiente laboral sano y de respeto a la dignidad de las personas. *Política rol de Jefaturas y Personas con Personal a Cargo.*

5.7.- Impulsar el mejoramiento del desempeño de los funcionarios/as, tanto a nivel individual y de los equipos, en la perspectiva de contribuir al cumplimiento de la Misión y los objetivos institucionales, por medio de procesos de planificación y generación de compromisos, seguimiento y apoyo para el cumplimiento de esos compromisos, evaluación y retroalimentación del desempeño, así como la identificación de brechas de desempeño, que a través de instancias de diálogo y estándares adecuados, permitan la definición e implementación de acciones de mejora y desarrollo de las personas. *Política Gestión del Desempeño.*

5.8.- Generar instancias de diálogo y participación, para el diagnóstico, planificación, desarrollo y seguimiento de los temas relativos a la gestión y desarrollo de personas, a través de la implementación de una agenda o Plan de trabajo, que considere mecanismos de coordinación, para su seguimiento y desarrollo. *Política Gestión de la Participación.*

5.9.- Lograr mejores grados de satisfacción y bienestar físico, psicológico y social por parte de los funcionarios en su labor y en su entorno de trabajo, con el fin de cumplir con los objetivos institucionales y así entregar mejores servicios a la ciudadanía. *Política de Ambientes Laborales y Calidad de Vida.*

5.10.- Aplicar medidas y/o acciones que tomen en cuenta las características o situaciones diferentes para que las personas efectivamente gocen de igualdad, y se desarrollen condiciones laborales no discriminatorias, donde hombres y mujeres gocen de acceso igualitario a oportunidades. *Política de Equidad de Género.*

5.11.- Valorizar la dignidad de los/as funcionarios/as, a través del reconocimiento formal e informal, buen trato y respeto a las personas, desarrollando conceptos de identidad y sentido de pertenencia hacia la organización. *Política de Reconocimiento Institucional.*

5.12.- Promover la mejora de las condiciones de trabajo, la protección de las condiciones de salud laboral del funcionario y el Respeto al Medio Ambiente en esta red asistencial. *Política de Prevención de Riesgos, Salud Ocupacional y Gestión Ambiental.*

5.13.- Gestionar estrategias de comunicación orientadas a acompañar y asesorar a las personas en las materias legales que implican su egreso de la institución, por haberse acogido al proceso de incentivo monetario al retiro voluntario para que éstas puedan afrontar esa nueva etapa de su vida de la manera más armoniosa posible, sintiéndose siempre parte del Servicio al cual estuvieron vinculados durante su vida laboral. *Política Gestión de Egresos.*

5.14.- Contribuir al cumplimiento del objetivo estratégico de la Política de Gestión y Desarrollo de las Personas, a través del desarrollo de procesos de planificación, control y evaluación de los compromisos contraídos por la Institución, así como de las actividades que se desprenden de ellos, permitiendo de este modo, disponer de información de calidad, relevante y oportuna para la toma de decisiones y la mejora continua de los procesos y procedimientos administrativos. *Política Sistema de Información.*

VII. ACTORES Y ROLES

7.1 Rol de Director/a de Servicio de Salud: El/La Director/a del Servicio Salud Viña del Mar-Quillota, tendrá la responsabilidad institucional principal, de generar las condiciones para la implementación de los valores y lineamientos dispuestos en la Política de Gestión y Desarrollo de las Personas, velando por su socialización entre los funcionarios/as, la participación en su implementación, el cumplimiento de los compromisos, así como entregando el apoyo necesario a las jefaturas para la ejecución de las acciones vinculadas a su desarrollo, todo ello acorde a las políticas ministeriales.

7.2 Rol de Subdirector/a de Gestión y Desarrollo de las Personas: El/La Subdirector/a de Gestión y Desarrollo de las Personas del Servicio Salud Viña del Mar-Quillota, en su rol de asesor técnico estratégico de la Dirección del Servicio de Salud, será responsable de proponer y garantizar el diseño, implementación, seguimiento, cumplimiento, evaluación y actualización de la Política de Gestión y Desarrollo de las Personas, en toda la RED del Servicio de Salud y de acuerdo a las normas y compromisos establecidos. En este marco, desplegará estrategias que se orienten a la revisión y actualización periódica de las Políticas, asegurando la participación e información de los/as funcionarios/as, de la calidad y mejora continua de sus procesos, de acompañar y asesorar a equipos, personas y jefaturas, de forma constante y permanente.

7.3 Rol de Directivos y Jefaturas del Servicio: Los Directivos y Jefaturas de la Dirección del Servicio de Salud Viña del Mar-Quillota, tendrán la responsabilidad de participar en el diseño y actualización, alinear su gestión, socializar, impulsar y promover entre sus colaboradores la Política de Gestión y Desarrollo de las Personas, materializando en sus prácticas laborales sus valores y principios, incorporando en la planificación, seguimiento y evaluación de la gestión de sus equipos, los lineamientos y contenidos de la Política. De la misma forma, deberán realizar prácticas de liderazgo motivador, participativo y de calidad, contribuyendo al desarrollo y satisfacción de sus funcionarios/as y favoreciendo la generación y mantención de ambientes laborales sanos, acordes a la Misión Institucional y alineados con los objetivos de la Institución.

7.4 Rol de Directores/as y Equipos Directivos de los Hospitales de la RED Asistencial, además de lo señalado en el punto anterior, los directivos de los Hospitales de la RED, serán los responsables de la gestión e implementación de la Política en sus establecimientos y deberán hacer las gestiones necesarias, acorde a la estructura disponible, para contar con los referentes organizacionales de sus distintos ámbitos, creando las áreas de competencia y/o asignando las personas necesarias para su implementación. De la misma forma, liderarán el seguimiento, evaluación e información de la Política a nivel local, tanto junto a asociaciones gremiales, a través de mesas de trabajo, así como para los funcionarios no

asociados, a través de asambleas de funcionarios, asegurando estar alineados y coordinados permanentemente con la Dirección del Servicio de Salud.

7.5 Rol Equipos Técnicos de Gestión y Desarrollo de las Personas a Nivel Local: Los equipos de Gestión y Desarrollo de las Personas de los Hospitales de la RED, serán los responsables de la implementación, monitoreo, seguimiento y evaluación de la Política, así como de los Planes y programas específicos a nivel local, permitiendo dar cumplimiento y reporte a la autoridad ministerial correspondiente y asegurando la información, participación de los/as funcionarios/as y las asociaciones gremiales constituidas en el Establecimiento.

7.6 Asociaciones de Funcionarios: Las Asociaciones de Funcionarios, en conjunto con los equipos directivos del nivel correspondiente de la RED, tienen la responsabilidad de velar por la socialización, respeto y cumplimiento de la Política de Gestión y Desarrollo de las Personas, participando en su proceso de diseño, seguimiento, evaluación y actualización, manteniendo en todo momento informados/as a sus representados/as, en el marco del cumplimiento de las normas, reglamentos y leyes establecidas para la participación gremial.

7.7 Funcionarios/as: Los funcionarios y funcionarias del Servicio de Salud Viña del Mar-Quillota, tienen la responsabilidad de informarse permanentemente sobre el proceso, disposiciones y avances de la Política de Gestión y Desarrollo de las Personas, a través de ampliados convocados por los equipos directivos, reuniones convocadas por dirigentes con sus asociados y de los diferentes comités; para facilitar las instancias que les permitan entregar propuestas e ideas de mejora, manteniendo un rol activo en el cumplimiento de los derechos, deberes y compromisos definidos, así como de participar y colaborar con el cumplimiento a sus objetivos, estrategias y acciones.

7.8 Jefe/a de Comunicaciones: El área de Comunicaciones del Servicio de Salud Viña del Mar-Quillota, contribuirá en el proceso de generación de estrategias de comunicación para la socialización y difusión de la Política de Gestión y Desarrollo de las Personas y difusión del estado de avance, de su proceso de evaluación y actualización, así como de manera permanente, para la socialización de los valores, principios y contenidos involucrados, desarrollando de esta manera un proceso sistemático y continuo de información organizacional en la materia.

VIII. MARCO NORMATIVO²

- Ley N° 18.834, texto refundido y sistematizado por el DFL N° 29/04 del Ministerio de Hacienda que aprueba el Estatuto Administrativo.
- DS N° 140, del año 2004 (Reglamento Orgánico de los Servicios de Salud) y DS N° 38, del año 2012 (acerca de las funciones de EAR y HBC)
- Plan Estratégico del Servicio de Salud Viña del Mar Quillota 2015-2018.
- Instructivo Presidencial N° 001 del 26 de enero de 2015, sobre Buenas Prácticas Laborales en Desarrollo de Personas en el Estado.
- Ley N° 15.076, Estatuto para los médico-cirujanos, farmacéuticos o químico farmacéuticos, bioquímicos y cirujanos dentistas
- Ley N° 19.664, establece normas especiales para profesionales funcionarios que indica de los Servicios de Salud.
- Ley N° 19.882 que regula nueva política de personal a los funcionarios públicos que indica.

² Cada Política específica cuenta además con normativa particular que la sustenta

IX. POLÍTICA TRANSVERSALES PARA LA GESTIÓN Y DESARROLLO DE LAS PERSONAS

En función de los valores organizacionales, la Misión institucional, así como los compromisos y obligaciones que nos orienta la normativa vigente, se establecen directrices transversales que están a la base del comportamiento laboral y la gestión de los equipos que impulsa este Servicio de Salud.

- El Servicio de Salud Viña del Mar-Quillota, se compromete a dar a conocer, impulsar y velar por el *cumplimiento de los derechos fundamentales* de sus funcionarios/as, fomentando a través de distintos mecanismos e instancias, el respeto, dignidad y protección de todos/as.
- El Servicio de Salud fomentará un *empleo público inclusivo*, con igualdad de oportunidades y sin discriminación a nivel de la RED.
- El Servicio de Salud valora la *importancia del rol de servidor público*, por lo que fortalecerá una práctica laboral centrada en las necesidades y requerimientos de los usuarios y sustentada en una cultura basada en los principios de probidad, ética y transparencia.
- El Servicio de Salud reconoce en sus funcionarios/as, actores fundamentales para el cumplimiento de su Misión y objetivos institucionales, por lo que se plantea el *desarrollo integral e institucional del conocimiento* como un eje de gestión estratégico y permanente.
- El Servicio de Salud impulsará la protección de los/as funcionarios/as con *responsabilidades familiares y parentales*, generando iniciativas de conciliación entre el cumplimiento de dichas responsabilidades y las de su trabajo, según el marco legal vigente.
- El Servicio de Salud garantizará la generación de ambientes de trabajo y condiciones laborales de mutuo *respeto y que tiendan a la igualdad entre hombres y mujeres*.
- El Servicio de Salud impulsará la generación de una cultura organizacional sustentada sobre el *buen trato laboral, el respeto y la no discriminación*.
- El Servicio de Salud fortalecerá *estilos de jefaturas y liderazgo motivadores*, positivos, participativos, responsables y comprometidos con ambientes sanos y seguros.
- El Servicio de salud reconoce la importancia de la *participación de los funcionarios/as*, para el logro de los objetivos organizacionales y el desarrollo de condiciones laborales, por lo que impulsará el funcionamiento de distintas instancias de diálogo a nivel central y local.
- Consciente de que, para ejercer sus derechos y deberes, las personas deben estar informadas de su existencia y de la forma en que pueden acceder a ellos, el Servicio de Salud impulsará y apoyará la existencia de distintos *canales para la difusión, socialización y comunicación de la Política*, velando por la claridad, confiabilidad y oportunidad de la información.

- El Servicio de Salud impulsará la *utilización eficiente de los recursos*, en materias de gestión y desarrollo de personas, a través de una adecuada articulación, funcionamiento y desarrollo de sus subsistemas y ámbitos de gestión, así como de la implementación de mecanismos e instancias de seguimiento y control.

X. POLÍTICAS ESPECÍFICAS DE GESTIÓN Y DESARROLLO DE LAS PERSONAS

1. POLÍTICAS DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN

I.- INTRODUCCIÓN.

Para el Estado de Chile, sus organismos y específicamente en los Servicios de Salud, el proceso de reclutamiento y selección es una de las etapas fundamentales de la gestión de personas, considerando que sus funcionarios son personas que atienden personas, la mayor parte del tiempo en situación de vulnerabilidad y enfermedad, que requieren de una atención cada día más compleja, en lo técnico y tecnológico. Asimismo, el sector salud reconoce que se encuentra en un escenario con disponibilidad limitada de algunos profesionales y técnicos de la salud.

Dentro del marco legal que lo regula, se definen como parte fundamental de los procedimientos comunes en el proceso, la igualdad de oportunidades, la confidencialidad de la información recabada, la *transparencia* en el desarrollo de cada proceso, la *objetividad* en la toma de decisiones, *igualdad y no discriminación* en el acceso al empleo.

El objetivo de la Política de Reclutamiento y Selección del Servicio de Salud, es proveer cargos con candidatos más idóneos posibles. Estos candidatos, cumplirán con requisitos propios de ingreso a la Administración Pública y requisitos legales, así como también, serán quien se acerque más al Perfil del cargo en cuestión y a los valores declarados por el sector salud en el año 2012, para sus funcionarios y ambiente de trabajo: *vocación de servicio público, motivación por el desarrollo permanente, orientación a la calidad y clima de trabajo basado en el respeto y colaboración.*

Respecto de lo anterior, el Servicio de Salud Viña del Mar-Quillota ha definido sus Políticas de Reclutamiento y Selección de personas, comprometiéndose a implementar procesos que se orienten a la estandarización y utilización de criterios comunes tanto a nivel central y la RED.

La provisión de cargos titulares en el Servicio de Salud distingue tres procesos:

- I y II Nivel Jerárquico, regulado el Sistema de Alta Dirección Pública, mediante la aplicación de la ley 19.882 y 20.955.
- III Nivel Jerárquico, regulado por el Decreto N° 69 del año 2004.
- Acceso a un cargo titular no mencionado en los puntos anteriores, regulado por el Decreto N° 69 del año 2004, sobre Concursos Públicos de ingreso y/o aquellos mecanismos de ingreso a la planta titular que la normativa legal vigente determine.

Es por ello, que el alcance de la presente Política define la provisión de cargos en calidad jurídica contrata y honorarios.

II.- DIRECTRICES.

- El Servicio de Salud *reconoce la importancia que tiene para la organización, el proceso de reclutamiento y selección de personas*, tanto por la necesidad de contar con las competencias requeridas, así como para resguardar los principios de probidad y transparencia en la gestión pública. En este sentido, se compromete a impulsar un proceso institucional, sistemático, organizado, transparente, informado y que resguarde la igualdad de derechos de los postulantes, en todos los niveles de la RED del Servicio.
- El Servicio se compromete a *resguardar el derecho de los postulantes al buen trato, la inclusión y no discriminación de ningún tipo*, ya sea por: su origen étnico, racial, género, edad, estado civil, idioma, cultura, condición social, preferencia sexual, religión, capacidades diferentes, pensamiento o afinidades políticas.
- Los procesos de reclutamiento y selección de personas se *aplicarán para todos los cargos que se encuentren vacantes*, en calidad jurídica contrata y honorarios; que cuenten con autorización presupuestaria.
- Los procesos de reclutamiento y selección de personas *se desarrollarán en forma similar en los once establecimientos hospitalarios de su Red Asistencial y la Dirección de Servicio*. Para ello, los establecimientos contarán con un procedimiento específico que será considerado el modelo a aplicar y será elaborado de acuerdo a estas Políticas.
- Cuando se cuente con un cargo vacante contrata, el Servicio de Salud *velará porque se priorice un proceso de selección orientado a los funcionarios de la dotación*, los que una vez terminados, en caso de ser declarado “desierto”, se procederá a desarrollar un proceso por reclutamiento público, mediante Oposición de antecedentes.
- La Unidad encargada del proceso de reclutamiento y selección de personas en el Servicio de salud, *velará porque se respeten los principios de igualdad, transparencia, no discriminación e inclusividad* para todos aquellos posibles interesados en un cargo vacante a contrata u honorarios, garantizando el cumplimiento de:
 - Todos los procesos de reclutamiento y selección de personas contarán con una *Pauta informada públicamente*, que sea atractiva a la postulación, inclusiva en el desarrollo de sus etapas y simple en su comprensión. La Pauta regulará su desarrollo y contendrá al menos; cronograma y etapas a desarrollar, requisitos legales, generales y específicos; aspectos deseables de acuerdo al cargo a proveer, criterios de selección y puntajes.
 - Los procesos de reclutamiento y selección de personas se desarrollarán en *etapas sucesivas*; esto es, las pautas de cada proceso indicarán el orden de aplicación de los factores, criterios y el puntaje mínimo de aprobación que habilitará al postulante para acceder a las etapas posteriores.

- Todos los cargos que se provean por reclutamiento y selección, deberán contar con un *perfil de cargo actualizado*, el que deberá considerar al menos: objetivo y funciones del cargo, contexto en que se desempeñarán las tareas y características deseables para el buen desempeño; y las aptitudes, conocimientos y destrezas que permitirían cumplir exitosamente la función. En ningún caso podrá contener requisitos o cualidades discriminatorias como las relacionadas a género, estado civil, edad, idioma, cultura, entre otros.
- *La difusión del proceso* de reclutamiento y selección a desarrollar será a través de los medios formales institucionales del Servicio, el Portal de Empleos Públicos y/o el Portal que el Servicio Civil determine y todos aquellos medios que permitan ampliar la comunicación de la convocatoria.
- La toma de decisiones durante cualquier proceso de reclutamiento y selección de personas estará a cargo de un *Comité de selección*, el que estará compuesta al menos por:
 - Jefatura directa del cargo.
 - Representante gremial con mayor número de afiliados, de la planta correspondiente al cargo a proveer en el establecimiento en que se produjo la vacante a contrata.
 - Representante de Gestión y Desarrollo de las personas del establecimiento, que actuará como coordinador del proceso y velará porque se cumplan las Políticas de Reclutamiento y Selección.
 - Referente técnico del cargo a proveer.
- Toda la información que se reciba y gestione dentro de cada proceso de selección deberá mantenerse bajo *confidencialidad* por el Comité de Selección, asegurando el resguardo de la información de cada postulante. No obstante, los antecedentes relacionados al avance del proceso, como análisis curricular y tabla de puntajes, por ejemplo, podrán y deberán ser divulgados cuando sean solicitados por un tercero, en cumplimiento a la Ley de Transparencia N° 20.285, sobre acceso a la información administrativa.
- En cuanto a la Evaluación Psicolaboral de los postulantes, ésta será *de carácter confidencial* y será considerada como una etapa posterior a la etapa de análisis curricular. Su resultado será aplicable sólo al proceso de selección para el cual se evaluó el/la postulante, salvo que el mismo postulante participe en un proceso para proveer un cargo con características similares (competencias psicolaborales, nivel jerárquico, funciones a desempeñar, entre otros) dentro de los seis meses siguientes a partir de la emisión del Informe Psicolaboral. Para funcionarios del Servicio de Salud, que hayan participado de un proceso de selección, podrán solicitar retroalimentación sobre su evaluación psicolaboral, la que deberá ser solicitada formalmente por correo electrónico y ésta será entregada en forma presencial y de acuerdo a la carga de trabajo del equipo responsable.

- Para postulantes que declaren alguna discapacidad en su postulación, que les signifique puedan verse perjudicados por los instrumentos de selección comúnmente utilizados, se utilizará un sistema y/o herramientas de evaluación que permitan garantizar su inclusión y no discriminación por esta causa.
- De proveerse un cargo y considerando lo que decida la Autoridad superior, éste tendrá un periodo de *Empleo a prueba*, que podrá durar entre tres y seis meses. Si durante el periodo de empleos a prueba el candidato no cumpliera con las expectativas institucionales de acuerdo a la evaluación que se realice en este periodo de acuerdo a criterios objetivos, se evaluará la posibilidad de proveer el cargo con el candidato siguiente de la lista de los posibles elegibles del proceso de selección en cuestión. La evaluación del periodo de empleo a prueba será coordinada por la Unidad responsable de los procesos de Reclutamiento y selección, quien además será responsable de informar al Gremio de mayor representatividad del cargo en cuestión, sobre su desarrollo.
El periodo de Empleo a prueba, deberá informarse a todos los postulantes a través de la Pauta del proceso de selección u Oposición de Antecedentes. Lo anterior, conforme a lo establecido en el Título II (del Concurso Público de ingreso), Párrafos 1º, del procedimiento y de los postulantes y 3º, del Empleo a prueba; del Decreto 69, del año 2004.
- El proceso correspondiente, considerará y coordinará la evaluación y actualización periódica, informada y participativa de la política, así como de los procedimientos institucionales, realizando las acciones específicas que correspondan en cada caso.
- El Servicio de salud reportará a la Dirección Nacional del Servicio Civil, la aplicación de su procedimiento de Reclutamiento y Selección.

III.- MECANISMOS DE SUSTENTABILIDAD.

- Decreto 69 (2004)
- Política de Recursos Humanos MINSAL (2012)
- Instructivo de Buenas Prácticas Presidenciales (2015)
- Normas del Servicio Civil (2017)

IV.- PROCEDIMIENTOS.

- Procedimiento de Reclutamiento y Selección.
 - Aprobación de Perfil de cargo y Pauta de proceso por parte del Comité de selección.
 - Difusión y periodo de postulación.
 - Periodo de selección (Ev. Técnica, Ev. Psicolaboral, Entrevista de Apreciación Global).
 - Decisión de selección Director/a SSVQ o Establecimiento

2. POLÍTICA GESTIÓN DE PERSONAS

I.- INTRODUCCIÓN.

El Servicio de Salud Viña del Mar – Quillota, reconoce y releva la importancia de contar con una política orientada al desarrollo de las personas, basada en la carrera funcionaria y coherente con el objetivo del Servicio de Salud en términos de optimizar la gestión de personas, su profesionalización y mejoramiento de la calidad de sus servicios.

Para ello y de acuerdo al marco legal vigente, dicha carrera debe basarse en la valoración del mérito e idoneidad como principales factores de desarrollo, constituyendo una herramienta técnica y homogénea para evaluar el ingreso, la promoción, los ascensos y el acceso a los cargos de Tercer Nivel Directivo.

El ingreso a la carrera funcionaria de los Servicios de Salud se encuentran específicamente regulados en el Estatuto Administrativo, sin perjuicio de otras normas que regulan la materia. Así, se presentan las definiciones que dichos marcos contemplan:

- Del ingreso, Artículo 17, Estatuto Administrativo:

El ingreso a los cargos de carrera en calidad de titular se hará por concurso público y procederá en el último grado de la planta respectiva salvo que existan vacantes de grados superiores a éste que no hubieren podido proveerse mediante promociones.

Todas las personas que cumplan con los requisitos correspondientes tendrán el derecho a postular en igualdad de condiciones.

Prohíbese todo acto de discriminación que se traduzca en exclusiones o preferencias basadas en motivos de raza, color, sexo, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o trato en el empleo.

Las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas discriminación.

- De los Concursos para la provisión de los cargos, Reglamento sobre concursos del estatuto administrativo Decreto N° 69/2004:

Concurso para la provisión de los cargos de tercer nivel directivo (Jefes de Departamentos y equivalentes), Tiene como finalidad proveer los cargos vacantes de Jefes de Departamento y jefaturas jerárquicas equivalentes, establecidas como tales en los respectivos DFL que determinan los terceros niveles para cada ministerio y servicios dependientes.

El proceso contempla para la provisión de los cargos definidos en el artículo 8° del Estatuto Administrativo, a cuya provisión podrán postular los funcionarios de planta de los ministerios y servicios públicos regidos por el referido Estatuto y aquellos a contrata que tengan, previo a la fecha del llamado a concurso, 3 años de desempeño ininterrumpido en esa calidad, como mínimo.

Concurso público de ingreso, concordante con el art. 17°: Destinado a seleccionar el personal idóneo para el ingreso a la carrera funcionaria en calidad de titular.

Corresponde hacerlo respecto del último grado de cada escalafón, salvo que existan vacantes de grados superiores, que no hubieren podido proveerse mediante promociones, sea a través de concursos internos o ascensos.

Concurso interno de Promoción: Aplicable a la provisión de las vacantes que se produzcan en las plantas de directivos de carrera, profesionales, fiscalizadores y técnicos o en las equivalentes a éstas y que no correspondan al último grado del respectivo estamento o planta.

- De la Carrera Funcionaria, Artículo 3°, letra f) y Artículo 6°, Estatuto Administrativo:

3°, f).- Es un sistema integral de regulación del empleo público, aplicable al personal titular de planta, fundado en principios jerárquicos, profesionales y técnicos, que garantiza la igualdad de oportunidades para el ingreso, la dignidad de la función pública, la capacitación y el ascenso, la estabilidad en el empleo, y la objetividad en las calificaciones en función del mérito y de la antigüedad.

6°.- La carrera funcionaria se iniciará con el ingreso en calidad de titular a un cargo de la planta, y se extenderá hasta los cargos de jerarquía inmediatamente inferior a los de exclusiva confianza.

El objetivo de la Política es fortalecer los subsistemas de ingreso y desarrollo de carrera de los funcionarios que se desempeñan en el Servicio de Salud Viña del Mar – Quillota, generando condiciones favorables en el marco legal vigente, para que la gestión de personas cuente con funcionarios y profesionales funcionarios con las debidas competencias y habilidades necesarias para el desempeño del cargo a fin de alcanzar los objetivos y metas institucionales.

El alcance de la presente política debe entenderse según sea el ámbito a abordar:

Concursabilidad o Ingreso a la planta titular: Alcanza a cualquier ciudadano de la república, sin distinción que cumpla los requisitos legales para servir un cargo público.

Desarrollo de Carrera funcionaria: Alcanza a todo funcionario o profesional funcionario en calidad jurídica de Titular, con desempeño en el Servicio de Salud Viña del Mar – Quillota.

II.- DIRECTRICES.

El Servicio se compromete a establecer mecanismos de ingreso, promoción y ascensos del personal, en el marco de la normativa vigente, para los funcionarios titulares, considerando en ellos aspectos objetivos y velando por su transparencia, eficiencia y eficacia.

De esta forma, la organización dará respuesta a las necesidades de desarrollo de las personas mediante los concursos internos de promoción y el proceso de ascensos en el marco de la carrera funcionaria, y de aprovisionamiento de cargos vacantes en las plantas que corresponda, mediante los procesos de concursos de ingreso.

Así, el Servicio reconoce la importancia de su capital humano y el aporte de éste a la organización, realizando acciones para equilibrar las funciones y responsabilidades de los cargos respecto a las remuneraciones percibidas, desde el ingreso y durante toda la trayectoria laboral, dado que es el

grado asignado al cargo el elemento que determina el nivel jerárquico del funcionario, cualquiera sea la planta o escalafón en que su empleo esté ubicado³

El ingreso al Servicio se realizará a través de concursos de ingreso a la planta de profesionales, técnicos, administrativos y auxiliares, asegurando el cumplimiento de las normativas vinculadas y en base a criterios técnicos, objetivos y transparentes, basados en el mérito, la antigüedad e idoneidad, a fin de resguardar la equidad del proceso, la no discriminación y el respeto a la dignidad humana.

Directrices normativas legales:

- La Ley N° 19.882 que regula nueva política de personal a los funcionarios públicos que indica.
- Ley N° 18.834, texto refundido y sistematizado por el DFL N° 29/04 del Ministerio de Hacienda que aprueba el Estatuto Administrativo.
- Decreto N° 69 del 2004 del Ministerio de Hacienda que aprueba Reglamento sobre concursos regidos por el estatuto administrativo.
- Instructivo Presidencial N° 001 del 26 de enero de 2015 sobre Buenas Prácticas Laborales en Desarrollo de Personas en el Estado.
- Decreto con Fuerza de Ley 08, del 2017 del MINSAL, que establece plantas de personal del Servicio de Salud Viña del Mar - Quillota.
- Decreto 1229, de 1992 Ministerio de Interior, que aprueba Reglamento de Calificaciones del Personal afecto al estatuto administrativo.
- Decreto N° 216, de 2005 que Aprueba Reglamento sobre Promoción en la Carrera Funcionaria.

III.- MECANISMOS DE SUSTENTABILIDAD DE LA POLÍTICA.

La presente política de Concursabilidad y Carrera Funcionaria del Servicio Salud Viña del Mar - Quillota, considera el marco normativo vigente y particularmente las orientaciones y buenas prácticas difundidas para el conjunto de la Administración Civil del Estado, contenidas en el Instructivo Presidencial de buenas prácticas laborales (Instructivo Presidencial N° 001 sobre Buenas Prácticas Laborales en Desarrollo de Personas en el Estado, del 26 de enero de 2015.), las Resoluciones números 1 y 2 que aprueban las normas de aplicación general en materias de gestión y desarrollo de personas, a todos los servicios públicos del Servicio Civil, el DLF N° 29, del año 2005, que fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 18.834 (Estatuto Administrativo), Ley 19.664 y 15.076 para Profesionales Funcionarios, Jurisprudencia de Contraloría general de la república entre otras regulaciones

Para el caso específico de los ingresos o promoción, éstos se regulan en el marco de lo establecido por el Decreto Supremo N° 69, del año 2004, del Ministerio de Hacienda, sobre Reglamento sobre Concursos del Estatuto Administrativo, Decreto con Fuerza de Ley 08, del 2017 del MINSAL, que establece plantas de personal del Servicio de Salud Viña del Mar – Quillota, Ley N° 20.972, que Perfecciona Asignaciones para los Funcionarios del Sector Salud que Indica y delega Facultades para la Fijación de las Plantas de Personal de los Servicios de Salud y del Fondo Nacional de Salud. Para el caso de los profesionales funcionarios, el marco legal es el Decreto 811, de 1995, Reglamento de

³ Aplica Dictamen N° 58.315, de 2005.

Concursos para la provisión de cargos de los profesionales funcionarios, regidos por las Leyes 15.076, del 1962 y 19.664, del 2000.

Normativa:

- Instructivo Presidencial de buenas prácticas laborales N° 001, 2015
- Res. N°s 1 y 2 / 2017 que aprueban las normas de aplicación general en materias de gestión y desarrollo de personas,
- DLF N° 29, del año 2005, que fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 18.834 (Estatuto Administrativo)
- Ley 19.664 y 15.076 para Profesionales Funcionarios
- Jurisprudencia de Contraloría general de la república entre otras regulaciones
- Para el caso específico de los ingresos o promoción, éstos se regulan en el marco de lo establecido por el Decreto Supremo N° 69, del año 2004, del Ministerio de Hacienda, sobre Reglamento sobre Concursos del Estatuto Administrativo
- DFL N°08, del 2017 del MINSAL, que establece plantas de personal del Servicio de Salud Viña del Mar – Quillota,
- Ley N° 20.972, que Perfecciona Asignaciones y delega Facultades para la Fijación de las Plantas de Personal de los Servicios de Salud
- Decreto 811, de 1995, Reglamento de Concursos para provisión de cargos Médicos regidos por las Leyes 15.076, del 1962 y 19.664, del 2000.

IV.- PROCEDIMIENTOS

- El Servicio de Salud se compromete a desarrollar los procesos de ingreso, promoción y ascenso siguiendo las directrices institucionales, el marco normativo vigente y de acuerdo a las políticas expuestas.
- Concursabilidad e Ingreso, mediante un proceso de selección, de carácter público u otro que la norma determine, acorde a los procedimientos que defina la normativa legal vigente.
- Desarrollo de carrera o Promoción. Para el caso de la planta profesional, se ajustarán al menos con aquellos que consten en las respectivas bases concursales, siempre en el marco de lo establecido en el párrafo 5° del Estatuto Administrativo.
- Desarrollo de carrera o Ascensos. Para el caso de las plantas no profesionales, los procedimientos se ajustarán estrictamente a lo establecido en el Decreto N° 216, de 2005 sobre acreditación de Competencias.

3. POLÍTICA DE INDUCCIÓN DE PERSONAS

I.- INTRODUCCIÓN.

El proceso de inducción permite dar continuidad a los esfuerzos que realizan las organizaciones, acoger, socializar, entrenar, comprometer y desarrollar a sus trabajadores. De este modo, la Inducción la entenderemos como el proceso que *pretende facilitar la incorporación de las personas* que se integran al Servicio, en la perspectiva de contribuir y colaborar con el desarrollo de una gestión alineada con los objetivos de la institución y el logro de un desempeño exitoso, así como generar sentido de pertenencia y compromiso con la cultura organizacional.

El objetivo de la Política de Inducción se orienta a ser un “proceso sistemático y transversal que permite acercar a sus participantes a materias de carácter institucional y técnico de la Institución, el contexto y el puesto de trabajo a desempeñar”. Así también, permite al nuevo/a funcionario/a clarificar las expectativas y facilitar la identificación con la Institución, contribuyendo a su motivación, compromiso y aporte al logro de los objetivos organizacionales.

Su alcance es amplio, ya que está dirigido potencialmente a todos los funcionarios y funcionarias que se integran o reintegran al Servicio de Salud, abordando temáticas respecto a las prácticas que requieren ser institucionalizadas como RED del Servicio de Salud Viña del Mar Quillota, orientándose a favorecer el proceso de integración de los valores y metas personales de los nuevos integrantes, con los valores, objetivos, y políticas que inspiran el accionar del Servicio, así como elementos concretos que requiere para su desempeño operativo del cargo.

II.- DIRECTRICES

- El Servicio de Salud reconoce la importancia que tiene promover e impulsar la adaptación de las personas a las características de la organización y a los cargos que ocupan. En este sentido, *impulsará la aplicación de un programa de Inducción institucional, planificado y coherente*, para los trabajadores que se integren a la RED del Servicio, no pudiendo superar un plazo máximo de 30 días hábiles a partir de la fecha de ingreso, para su aplicación.
- Se desarrollarán acciones que permitan a los participantes conocer y comprender aspectos de la cultura institucional, elementos transversales de la gestión y contenidos técnicos específicos del cargo, así como aspectos relacionados con el funcionamiento del Estado y el rol de servidor público. *Específicamente, para los cargos directivos y jefaturas*, se considerarán entrevistas y temáticas relevantes, relacionadas a su función estratégica.
- El proceso de Inducción será transversal *para todos/as sus funcionarios/as*, independiente de su calidad jurídica (contrata u honorarios), y estará definido de acuerdo al tipo de ingreso al Servicio y su rol, teniendo como objetivos específicos *socializar, orientar, entrenar y comprometer*.

- En el caso de los *trabajadores/as nuevos/as* en la Administración Pública, se considerarán aspectos relacionados a la función pública y la organización en específicos, así como elementos que permitan favorecer la adaptación en su puesto específico de trabajo.
 - Para funcionarios/as que *se re integran al Servicio*, después de un periodo prolongado (igual o mayor a 12 meses), se realizará una Inducción breve en cuanto a las actualizaciones de la Institución y los posibles cambios dentro de su Unidad y/o puesto de trabajo.
 - Por último, en el caso de funcionarios/as que acceden a un *nuevo puesto de trabajo* dentro del mismo establecimiento en el que se desenvuelven, su Inducción se centrará en orientar en aspectos específicos vinculados al cargo a desempeñar.
- El Servicio de Salud velará porque todos los/as nuevos/as trabajadores pasen por un proceso de Inducción, lo que implica considerar a los *trabajadores en modalidad de reemplazos breves*, para los que aplicará una Inducción institucional con los aspectos principales y de orientación específica al puesto de trabajo.
 - El proceso de Inducción cuenta con *etapas de acuerdo a la Norma que lo regula*, las cuales se adaptarán conforme a la realidad local de cada establecimiento, para su aplicación oportuna y de calidad.
 - El proceso de Inducción *requiere del compromiso de las jefaturas en cada una de las etapas*, siendo el/la principal responsable de su resultado. Se espera que la jefatura directa del nuevo trabajador/a, comprenda la importancia del proceso de Inducción, aplique las actividades del proceso en las que es responsable y entregue las facilidades correspondientes para la participación en cada etapa.
 - El proceso de Inducción contará con *herramientas tecnológicas que faciliten su desarrollo y acceso a la información*, así como las herramientas que permitan mejorar su aplicación.
 - El proceso de Inducción debe considerar y coordinar una *evaluación periódica de la Política* y los procedimientos/programas de inducción institucional, realizando las acciones específicas que correspondan en cada caso. En este sentido, se revisarán y actualizarán periódicamente los contenidos de los Programas de inducción, incorporando orientaciones del Servicio Civil en la materia.
 - El proceso de Inducción contemplará la *asignación de un agente inductor*, mentor o tutor directo, cuya principal misión será la de responder preguntas sobre la organización, acompañar y facilitar la interrelación del nuevo miembro con su equipo de trabajo y otras áreas gracias a su experiencia y valor dentro de la organización.
 - El Servicio de Salud *reportará semestralmente a la Dirección Nacional del Servicio Civil*, la aplicación de su Programa y acciones de Inducción, de acuerdo a formato establecido.

III.- MECANISMOS DE SUSTENTABILIDAD DE LA POLÍTICA.

- Cumplimiento de Estándares en Programas de Inducción del Servicio Civil (2017).
- Instructivo Presidencial de Buenas Prácticas Laborales (2015)
- Norma General Administrativa N° 23 del Ministerio de Salud (2012).
- Normas del Servicio Civil (2017)

IV.- PROCEDIMIENTOS.

- Procedimiento de Inducción Institucional:
 - Etapa de Acogida.
 - Etapa de Orientación específica en el puesto de trabajo.
 - Etapa de supervisión de la orientación específica.
 - Etapa de Orientación Colectiva.
 - Etapa de Evaluación de satisfacción.

4. POLÍTICAS DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN

I. INTRODUCCION.

La labor superior del Servicio de Salud en la búsqueda de alcanzar el mejor nivel posible de salud para toda la población, sumado al modelo de gestión asistencial basada en las Redes Integradas, releva la necesidad de contar con personal suficiente, competente y comprometido con el sistema.

En el marco anteriormente señalado, las actividades de Formación, Perfeccionamiento y Capacitación se conciben como una herramienta estratégica y sistémica de gestión institucional, que permiten intervenir en la dinámica de la gestión de las personas, en coherencia con los objetivos, indicadores y lineamientos estratégicos del MINSAL, así como, con las políticas sectoriales y con las principales líneas de desarrollo institucional del Servicio.

Las estrategias de Formación y Capacitación contribuyen al desarrollo de capacidades que facilitan la expresión de las competencias técnicas y sociales requeridas por el personal de salud, para el logro de los Objetivos Sanitarios, prioridades institucionales y la satisfacción de las demandas de desarrollo del personal en el trabajo.

El propósito central de los procesos de formación, perfeccionamiento y capacitación es aportar al desarrollo institucional y personal, contribuyendo al logro de los estándares de calidad del servicio, satisfacción usuaria, la resolución de problemas y el desarrollo de áreas críticas de la organización.

Se considerarán como objetivos de las estrategias de formación, perfeccionamiento y capacitación:

- Fortalecer la capacidad formadora de postgrado en los establecimientos de la Red Asistencial dependiente del Servicio de Salud Viña del Mar-Quillota, aportando al cierre de brechas en especialistas de los profesionales funcionarios pertenecientes a las leyes 18.834 y 19.664.
- Colaborar con la implementación de los procesos de cambio vinculados al modelo de salud integral; objetivos y metas sanitarias; la actualización de conocimientos en salud pública; desarrollo y articulación de la red asistencial del Servicio; mejoramiento de la calidad de la atención y trato al usuario; cumplimiento de compromisos de gestión y de desempeño; actualizaciones respecto a tecnologías de la información vinculadas al sector salud, entre otros aspectos.
- Mejorar el desempeño laboral, a nivel individual y de equipos, mediante la adquisición de nuevas competencias o el desarrollo de las ya existentes, integrando sus dimensiones técnicas, sociales, valóricas y éticas inherentes, con la pertinencia acorde a sus funciones específicas y a las competencias transversales que se quieren desarrollar o potenciar.
- Aportar a la satisfacción de las necesidades de desarrollo profesional durante todo el ciclo de vida laboral del funcionario, considerando a la persona en su integralidad biológica, psicológica y social.

- Promover la incorporación de nuevas tecnologías que permitan facilitar el aprendizaje y la puesta en práctica de los conocimientos adquiridos disminuyendo el riesgo de eventos adversos para los beneficiarios del sistema de salud.
- Promover la mejora continua de los procesos asociados a la labor de Formación y Capacitación, a fin de responder en forma oportuna y bajo estándares de calidad definidos, ante requerimientos de los funcionarios y de la organización.
- Incorporar permanentemente en sus actividades, acciones que permitan instalar enfoques integradores y equitativos en los diversos ámbitos humanos (multiculturalidad, migración, género, diversidad, religión, etc.), evitando la discriminación de cualquier tipo, en resguardo de la igualdad de trato entre los trabajadores, favoreciendo y fortaleciendo la inclusión, el respeto y la tolerancia.
- Fomentar el diseño, implementación y evaluación de planes y programas de formación, perfeccionamiento y capacitación sobre la base de identificación de brechas de competencias en los equipos de salud, con estricta sujeción a los principios de satisfacción del usuario, calidad del servicio, equidad, participación, descentralización y eficiencia que sustentan la Política de Salud, considerando un enfoque de desarrollo continuo e integral.
- Integrar metodologías educativas, en el contexto de la educación de adultos, que sean facilitadores y favorezcan un aprendizaje continuo, integral y permanente en las personas, permitiendo retroalimentar los procesos de trabajo, mejoramiento de la gestión e incentivar la participación e interés en el aprendizaje.
- Considerar las características de los destinatarios, en el diseño e implementación de las actividades de capacitación (sistemas de turno, extensión horaria, dispersión geográfica, entre otros), con el fin de favorecer la equidad en el acceso de los funcionarios de la Red, buscando facilitar la participación del personal que labora en sistema de turnos.
- Avanzar hacia un modelo de gestión y diseño de la capacitación basado en la medición brechas de competencias de los funcionarios de la red asistencial, incorporando y adaptando metodologías de gestión de formación y capacitación de acuerdo con las orientaciones del Servicio Civil y del Ministerio de Salud.

II. DIRECTRICES.

- El Servicio de Salud y los establecimientos pertenecientes a la Red Asistencial serán responsables de la adecuada gestión y oportuna ejecución de los programas de capacitación, perfeccionamiento y formación.
- Las estrategias de formación y capacitación contribuirán a la misión y visión Institucional, desarrollando un conjunto de funciones interrelacionadas e interdependientes entre sí, en distintos ámbitos de intervención, tanto de nivel estratégico, técnico y operativo con la participación de diversos actores y en el marco de las normativas vigentes.

- El Servicio de Salud fortalecerá el funcionamiento de las instancias de participación institucional existentes, en los ámbitos de la formación, perfeccionamiento y capacitación a través de comités integrados por representantes institucionales y de los funcionarios. Dichas instancias cumplirán funciones de asesoría y generación de propuestas a la Dirección en estas materias.
- El Subdepartamento de Formación y Capacitación del Servicio, y quienes representen esta estructura en los niveles locales, impulsarán la utilización de diversas modalidades de enseñanza y aprendizajes de acuerdo con las características de los destinatarios, de los contenidos a desarrollar y su pertinencia con relación a la función desarrollada, considerando las combinaciones más adecuadas para lograr la mayor efectividad posible.
- El Servicio de Salud, incorporará y aplicará la Evaluación de Transferencia de la Capacitación en el puesto de trabajo, a fin de evidenciar el aporte real de esta estrategia ante brechas de desempeño existentes en el ámbito laboral, y ante objetivos estratégicos de la Organización.
- Se buscará fortalecer la vinculación con los centros formadores para avanzar en la formación de profesionales y técnicos en salud, aportando para que los perfiles de egreso se adecuen a los perfiles de competencias sociales y técnicas requeridos por el sector.

III.- MECANISMOS DE SUSTENTABILIDAD.

- Legales (Ley 18.834; Ley 19.664 y Ley 19.937; Ley de presupuesto desde 2005).
- Normativos (NGTA Nº15; Dctos. 752, 32 y 91; Dtos. 113, 216).
- Reglamentarios (Reglamento de Capacitación SSVQ 2011).

IV.- PROCEDIMIENTOS.

- Reglamento Interno de Capacitación del SSVQ 2011
 - Ord. Nº 763 de la DSSVQ instruye gestión de capacitación para funcionarios en turno 2014
 - Próximamente.
- Nuevo procedimiento para detección de necesidades de capacitación
 - Instructivos para pasantías en establecimientos dependientes del SSVQ
 - Instructivo para la definición de dedicación funcionaria a labores de capacitación

POLÍTICA DE DESARROLLO DE PERSONAS

(GESTION ASISTENCIAL DOCENTE – PRACTICAS PROFESIONALES)

I. INTRODUCCION.

El Sector Salud requiere contar con trabajadores en número suficiente y con las competencias adecuadas para cumplir eficazmente su función, garantizando la calidad de las prestaciones, la satisfacción de las necesidades de salud de los usuarios y el respeto de sus derechos.

El Sector Público de Salud, atendida la relevancia como prestador sanitario, debe aportar a que el perfil de competencias de los futuros profesionales y técnicos, se obtenga a través de una formación teórico práctica cuyo desarrollo no desconozca la realidad social, cultural, económica y sanitaria de la población beneficiaria a la que se orienta la ejecución de las políticas nacionales de salud.

El espacio concreto en el cual se materializa la relación asistencial-docente, son los establecimientos asistenciales pertenecientes al Sistema Nacional de Servicios de Salud, cuya asignación y uso debe tener en consideración, especialmente, las prioridades de la política nacional de salud, el Plan Nacional de Salud, el modelo de atención, los criterios de calidad y seguridad del paciente y la política de desarrollo de gestión de personas. Asimismo, la observación de normativas tales como, la que se refiere al deber de transparencia en los órganos de la Administración del Estado, el deber de protección de la vida privada y los datos de carácter personal, y prioritariamente sujeción a la ley de derechos y deberes de las personas.

Por todo lo anterior, la gestión docente en un contexto asistencial, se entenderá como un proceso de interacción entre académicos, estudiantes, establecimientos asistenciales y la sociedad, asumiendo como objetivo efectuar el apoyo a la docencia en condiciones reales, constituyéndose a la vez, en el vínculo para articular en forma armónica la relación entre los centros formadores de pregrado y las instituciones que presten servicios sanitarios.

Se considerarán como objetivos de la estrategia de gestión docente en los establecimientos dependientes del Servicio de Salud Viña del Mar – Quillota:

- El respeto y protección de los derechos de los usuarios y la seguridad de los pacientes en todas las áreas en que ingresen alumnos de prácticas curriculares, profesionales y de postgrado.
- La precedencia de la actividad asistencial sobre la docente: La colaboración asistencial-docente no podrá ir en detrimento de las obligaciones asistenciales que deben cumplir los funcionarios del Hospital, así como las acciones de docentes y estudiantes.
- Fortalecer el rol de Supervigilancia del Servicio y sus establecimientos a los docentes y estudiantes acerca del cumplimiento de las normas y reglamentos técnico administrativos.
- Resguardar que el acceso a las prácticas clínicas y no clínicas, se produzca mediante procesos que garanticen la transparencia, no discriminación e igualdad de oportunidades de los postulantes.
- Integrar la gestión de las prácticas no clínicas con las plataformas que dispone el Servicio Civil para todas las reparticiones del Estado.

- Promover la investigación científica en los establecimientos dependientes del Servicio de Salud Viña del Mar – Quillota, en función de las áreas clínicas y no clínicas que puedan aportar a la construcción de conocimiento para el sector sanitario.
- Fomentar el intercambio de experiencias con los centros formadores y sus alumnos en práctica profesional, aportando al desarrollo del Servicio y su red asistencial, mediante extensión, publicaciones y otras actividades de similar naturaleza.

II. DIRECTRICES.

- El Servicio de Salud desarrollará en conjunto con sus establecimientos dependientes el cálculo de la Capacidad formadora de las áreas clínicas y no clínicas, publicando dicha oferta en su página web.
- El Servicio de salud desarrollará en conjunto con sus establecimientos dependientes el cálculo de mayores gastos por docencia para prácticas clínicas, a fin de establecer un marco referencia para la gestión de la retribución del mayor gasto por uso de campo clínico.
- El Servicio de Salud elaborará convenios asistenciales docentes con los centros formadores a los que se les haya asignado campo clínico, en los que establecerá los derechos y deberes de cada parte.
- El Servicio de Salud y sus establecimientos dependientes realizarán procesos de selección para prácticas no clínicas de acuerdo con procedimientos estándares, acorde con los requisitos establecidos por el Servicio Civil.
- El Servicio de Salud y sus establecimientos dependientes, difundirán toda su oferta de prácticas profesionales no clínicas mediante el portal de prácticas para Chile, con el fin de ampliar los canales de información con la comunidad.
- El Servicio de Salud en conjunto con sus establecimientos dependientes, promoverá el desarrollo de proyectos institucionales en los que los centros formadores puedan aportar, generando un crecimiento para ambas instituciones.
- El Servicio de Salud en conjunto con sus establecimientos dependientes, velará por la adecuada ejecución de las prácticas en forma permanente, a fin de evitar eventos adversos en sus espacios sanitarios.

III.- MECANISMOS DE SUSTENTABILIDAD.

- Legales (DFL 908; Ley 20.584 para lo clínico; Ley 20.955 para lo no clínico)
- Normativos (NGTA N°254 para la RAD)
- Guía de Cumplimiento del 1º de Normas de Servicio Civil art. 34 al art. 38

IV.- PROCEDIMIENTOS.

- Resolución Exenta N°416 Establece Criterios de Ajusta de Capacidad Formadora
- Resolución Exenta N°458/2014 establece procedimiento aplicación NGTA N°254
- Para prácticas No clínicas, no se ha formalizado el procedimiento estándar para la gestión de estas en la red, pero se han piloteado 2 procesos en la Dirección para proyectar la carga asociada a esta nueva modalidad de gestión.

6. POLÍTICA ROL DE LAS JEFATURAS Y PERSONAS CON PERSONAL A CARGO

I.- INTRODUCCIÓN.

Para nuestro Servicio de Salud, la Política “Rol de las Jefaturas y Personas con Personal a Cargo” es de máxima relevancia en el cumplimiento de la Misión Institucional, el logro de los objetivos de la RED hospitalaria y la conducción adecuada de personas y equipos.

En el marco de la Administración del Estado, la característica distintiva de las jefaturas viene dada por sus competencias, contenidas en la Ley Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado (Ley N°18.575), determinando en ella la responsabilidad de ejercer un control jerarquizado y permanente de las personas que se encuentra bajo su dependencia.

El Rol de la Jefatura implica la responsabilidad en el cumplimiento de los objetivos institucionales sin dejar de lado la eficiencia y la eficacia, como también la legalidad y oportunidad de las actuaciones. De modo tal que el jefe es el superior jerárquico al interior de la organización, con autoridad institucional para dar instrucciones respecto a un curso de acción, orientar el desempeño de los integrantes de su equipo, hacer el seguimiento de su trabajo y evaluar sus resultados.

Esta Políticas se enmarca en las directrices del Servicio Civil que tienen por objetivo *“Impulsar de manera institucional, sistemática y organizada, el desarrollo de liderazgos capaces de revalorizar el rol de servidor público, conduciendo a sus equipos de trabajo con un profundo compromiso con la Salud Pública, en función de la misión, objetivos y metas institucionales, apoyándolos para abordar contextos de cambio, así como desarrollando prácticas positivas, motivadoras y participativas, que contribuyan al aprendizaje de los funcionarios y a la creación de un ambiente laboral sano y de respeto a la dignidad de las personas”*.

El alcance de esta Política, implica en primer lugar impulsar un modelo de comportamiento de todos quienes deben sostener la estructura jerárquica en la Red del Servicio Salud Viña del Mar-Quillota. Es aplicable para los cargos correspondientes al I, II y III nivel jerárquico y todos quienes tienen personal a cargo. Aborda diversos ámbitos de acción, tales como: definición de perfiles de Directivos y Jefaturas, procesos de inducción, fortalecimiento de sus habilidades directivas, acompañamiento del proceso de gestión, seguimiento y evaluación de resultados, bajo un enfoque de mejora continua. Todo ello, atendiendo los desafíos como servidor público, ponderando estratégicamente la atención a los usuarios y realizando su gestión de manera transparente, proba y participativa.

II.- DIRECTRICES

De acuerdo con lo anterior, el Servicio de Salud contempla compromisos en los siguientes ámbitos:

5. Perfil para el cumplimiento del cargo directivo. El Servicio de Salud dispondrá de un perfil para el cumplimiento del rol de jefatura, enmarcado en las definiciones institucionales y orientaciones para su desempeño, contemplando al menos:
 - Valores y principios que deben guiar su desempeño.
 - Una gestión transparente y participativa, con un estricto apego al cumplimiento de la legalidad, la probidad y la ética en la gestión pública.

- Competencias habilitantes para una ejecución exitosa de su cargo y los resultados que se espera que estos alcancen, desde una perspectiva de eficacia y eficiencia.
- 6. Jefaturas como responsables de la gestión y desarrollo de las personas al interior de sus equipos. En este sentido, el Servicio de Salud asegurará que las jefaturas asuman en su gestión:
 - Velar por la realización de procesos de inducción a todas las personas a su cargo.
 - Identificar las necesidades de capacitación y brechas posibles de su personal a cargo.
 - Planificar, retroalimentar, acompañar, corregir y reconocer los resultados de las personas a su cargo.
 - Ejercer su rol de jefatura mediante la constatación de una planificación previa que permita dar fluidez y objetividad a los procesos de gestión de desempeño.
- 7. Proceso de inducción para cargos directivos y jefaturas. El SSVQ dispondrá de programas de inducción, contenidos específicos y diferenciados para sus jefaturas, relacionados con información relevante y estratégica para el desempeño de sus funciones.
- 8. Capacitación de los cargos directivos y jefaturas. El SSVQ definirá y planificará los programas de formación y capacitación, contenidos específicos y diferenciados que permitan el fortalecimiento de competencias en ámbitos referentes al cumplimiento de las metas y objetivos de tipo sanitario; Redes Integradas de Servicios de Salud; habilidades directivas y liderazgo; gobernanza y estrategia; buen trato laboral, entre otras.
- 9. Convenios de desempeño para equipos directivos. El SSVQ elaborará convenios de desempeño que estimulen una gestión orientada hacia los siguientes desafíos institucionales:
 - Desempeño de funciones en concordancia con la misión, los objetivos estratégicos institucionales y las metas definidas para el período.
 - Desarrollo de competencias transversales promoviendo la planificación, organización, direccionamiento, ejecutividad y evaluación en el ejercicio de los cargos, propiciando la coordinación en los distintos ámbitos que se requieran y velando por el eficiente cuidado de los recursos públicos que se pongan a su disposición.
 - Gestión y desarrollo de las personas al interior de sus equipos de trabajo mediante una gestión motivadoras, participativas y que contribuyan a la formación de su equipo de trabajo, desarrollando liderazgos 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.
- 10. Evaluación basada en la retroalimentación de sus competencias, definición de indicadores de desempeño de gestión y/o resultados.

III.- MECANISMOS DE SUSTENTABILIDAD DE LA POLÍTICA

- Compromiso de Gestión N°11 sobre Habilidades Directivas SSVQ.
- Gestión del Desempeño en Servicios Públicos; Servicio Civil, 2011.

- Instructivo Presidencial: Buenas Prácticas Laborales en Desarrollo de Personas en el Estado. Servicio Civil, 26 de enero de 2015.
- Resolución-Afecta-N° 1 y N° 2-de-2017-Aprueba-normas-de-aplicacion-general.
- Política de Gestión y Desarrollo de Personas, Servicio de Salud Viña del Mar Quillota, 2018. Incorporado en sus directrices específicas:
 - Política de reclutamiento. Servicio de Salud Viña del Mar Quillota, 2018.
 - Política de inducción, Servicio de Salud Viña del Mar Quillota, 2018.
 - Política de Capacitación, Servicio de Salud Viña del Mar Quillota.
 - Reglamento de calificaciones Servicio de Salud Viña del Mar Quillota.
- Orientaciones del Servicio Civil, respecto al Directivo Público, 2015.
- Orientaciones del Servicio Civil, respecto a Altos Directivos Públicos: Modelo de acompañamiento y desarrollo (2ª edición, 2016).

IV.- PROCEDIMIENTOS

- Perfil para el cumplimiento del cargo directivo.
- Proceso de inducción para cargos directivos y jefaturas.
- Capacitación de los cargos directivos y jefaturas.
- Convenios de desempeño para equipos directivos.
- Actualización de reglamentos especiales de Calificaciones.

7. POLÍTICA GESTIÓN DEL DESEMPEÑO

I.- INTRODUCCIÓN

La gestión del desempeño es una herramienta muy poderosa para que las organizaciones puedan evaluar, retroalimentar, capacitar y, en definitiva, estimular el desarrollo de los funcionarios/as. Enfrentar la problemática del desempeño de las personas no es algo que podamos hacer por decreto o en base a un evento particular. El desafío va muchos más allá y considera un proceso que, de manera institucional, sistemática y planificada, apunte a modificar la cultura organizacional y gestionar el cambio requerido para su desarrollo a través de la implementación de un sistema de gestión de desempeño, que articule distintos procesos que impulsen la gestión, que involucre a toda la línea de sus jefaturas y que cuente con el conocimiento e información de los funcionarios/as.

Se entenderá la Gestión del Desempeño como un proceso continuo y sistemático, que busca el mejoramiento del desempeño de las personas, alineando los objetivos organizacionales y estratégicos con los objetivos individuales. El objetivo de esta Política se orienta a impulsar el mejoramiento del desempeño de los funcionarios/as, tanto a nivel individual y de los equipos, en la perspectiva de contribuir al cumplimiento de la Misión y los objetivos institucionales, por medio de procesos de planificación y generación de compromisos, seguimiento y apoyo para el cumplimiento de esos compromisos, evaluación y retroalimentación del desempeño, así como la identificación de brechas de desempeño, que a través de instancias de diálogo y estándares adecuados, permitan la definición e implementación de acciones de mejora y desarrollo de las personas.

En este marco, los esfuerzos que se desplieguen a partir de la implementación de esta Política, se realizarán en la perspectiva de instalar progresivamente un proceso de apreciación acerca del desempeño individual de los funcionarios/as, sustentado en principios de equidad, justicia organizacional y participación, atendidas las exigencias y características efectuadas por su jefe directo, en el marco del cumplimiento de los objetivos y metas que se ha planteado la organización para el equipo, en el período y que se han definido de mutuo acuerdo con la persona.

No obstante lo anterior, es necesario precisar que en el Sector Salud, el proceso de evaluación de desempeño está regulado por el Decreto N°110 para profesionales funcionarios Médicos Cirujanos, Cirujanos Dentistas, Químico Farmacéuticos y Bioquímicos; el DFL. N° 1, de 2001 que fija Texto Refundido Coordinado y Sistematizado de la Ley N° 15.076/19.664, y el Decreto N°1229, de 1992 que aprueba reglamento de calificaciones del personal afecto al estatuto administrativo: esto es, las plantas de personal de Profesionales, Técnicos, Administrativos y Auxiliares. Ambos sistemas tienen por objetivo la evaluación de todos los servidores, independiente de su calidad jurídica. Debe hacerse presente que, al ser materia legal, los procesos de evaluación de desempeño no pueden ser modificados arbitrariamente, salvo que esta modificación se realice mediante los respectivos cuerpos legales y/o normativos.

Si bien el alcance de la Política de Gestión del Desempeño, se orienta a impulsar la gestión de todos los funcionarios/as del Servicio de Salud, en una primera etapa, abarcará la gestión de los niveles directivos y de jefaturas. A nivel de la Dirección del Servicio: Subdirectores, jefes de Departamentos o Subdepartamentos, Unidades asesoras del Director, así como jefes de unidad. En los hospitales de la RED asistencial, incluirá a Directores/as, Subdirectores/as, jefes de unidad y jefe o encargados de Gestión y Desarrollo de Personas del establecimiento.

II.- DIRECTRICES

El Servicio de salud Viña del Mar – Quillota, se compromete a velar por el cumplimiento de las siguientes directrices:

- El Servicio de Salud impulsará la gestión del desempeño individual de sus funcionarios/as, alineado con la Misión, objetivos, énfasis y metas institucionales.
- El sistema de gestión del desempeño que se implemente, contribuirá con otros ámbitos y subsistemas de Gestión y Desarrollo de Personas, aportando al desarrollo de carrera de los funcionarios/as.
- Contribuirá a la identificación y cierre de brechas de desempeño individual, orientando distintas estrategias y acciones que impulsen y potencien el desarrollo de competencias de los funcionarios/as.
- El Servicio de Salud asegurará institucionalmente el desarrollo y seguimiento de esta Política, estableciendo mecanismos e instancias para su implementación, seguimiento y evaluación a través de su línea de directivos y jefaturas.
- El Servicio de Salud Viña del Mar – Quillota, se compromete a velar por que el Sistema de gestión del desempeño y en especial su proceso calificación, se realice dentro del marco legal y según lo rige la normativa vigente, resguardando los criterios objetividad, transparencia y justicia.

III.- MECANISMOS DE SUSTENTABILIDAD DE LA POLÍTICA

- La Ley N° 19.882 que regula nueva política de personal a los funcionarios públicos que indica.
- Ley N° 18.834, texto refundido y sistematizado por el DFL N° 29/04 del Ministerio de Hacienda que aprueba el Estatuto Administrativo.
- Decreto N° 69 del 2004 del Ministerio de Hacienda que aprueba Reglamento sobre concursos regidos por el estatuto administrativo.
- Instructivo Presidencial N° 001 del 26 de enero de 2015 sobre Buenas Prácticas Laborales en Desarrollo de Personas en el Estado.
- Decreto con Fuerza de Ley 08, del 2017 del MINSAL, que establece plantas de personal del Servicio de Salud Viña del Mar - Quillota.
- Decreto 1229, de 1992 Ministerio de Interior, que aprueba Reglamento de Calificaciones del Personal afecto al estatuto administrativo.
- Decreto N° 216, de 2005 que Aprueba Reglamento sobre Promoción en la Carrera Funcionaria.

IV.- PROCEDIMIENTOS

- Aplicación de los plazos legales establecidos en el Decreto N°110 para profesionales funcionarios Médicos Cirujanos, Cirujanos Dentistas, Químico Farmacéuticos y Bioquímicos;

el DFL. N° 1, de 2001 que fija Texto Refundido Coordinado y Sistematizado de la Ley N° 15.076/19.664, y el Decreto N°1229, de 1992 Reglamento de Calificaciones.

- Aplicación de instructivos vigentes en materia de calificaciones al personal (profesionales funcionarios y funcionarios del Servicio de Salud Viña del Mar – Quillota)
- Diseño y aplicación de un programa de socialización y difusión mediante las vías institucionales (WEB, Mails, u otras), que dé cuenta del proceso de evaluación de desempeño funcionario, con énfasis en la mejora continua.
- Evaluación del proceso de manera anual, en base a encuesta a las juntas calificadoras locales de los establecimientos dependientes de la red del Servicio

8. POLÍTICA GESTIÓN DE LA PARTICIPACIÓN FUNCIONARIA

I.- INTRODUCCIÓN

Durante los últimos años, el Servicio de Salud Viña del Mar-Quillota, ha impulsado diversas acciones tendientes a fortalecer la participación de sus trabajadores y trabajadoras, de tal manera que sean reconocidos como actores fundamentales, en la entrega de prestaciones y servicios de salud a la población y por tanto promotores de las estrategias para desarrollar la gestión asistencial de la RED, que genere las condiciones necesarias para cumplir con la Misión institucional y el propósito de la función pública, logrando contribuir con mayor oportunidad y calidad, al derecho de acceso a la salud que tiene la ciudadanía. Por otra parte, dignificar el empleo público, revalorizar la labor de funcionarios y funcionarias de salud, también conlleva mejorar las condiciones laborales de los trabajadores, por lo que nos obliga a ser parte de una alianza estratégica entre la autoridad institucional, sus funcionarios y asociaciones que los representan, en la perspectiva de diseñar, socializar, implementar, hacer seguimiento y evaluar las Políticas de gestión y desarrollo de personas, que se han desarrollado y se seguirán desarrollado, impulsando prácticas laborales de dignidad, reconocimiento y buen trato.

Sin embargo, el contexto ha cambiado, evolucionan los usuarios de la RED asistencial, cambia la medicina y la tecnología, las exigencias son mayores, la atención de salud se vuelve un proceso más complejo. En este sentido, las necesidades de los trabajadores y el contexto que las determina se encuentran transitan a otras áreas y a necesidades más específicas, relevando la preocupación por los espacios laborales, la relación con sus compañeros y jefaturas, los climas organizacionales, el equilibrio de responsabilidad trabajo familia, entre otras. Por este motivo es necesario actualizar la política de participación, en el sentido de elevarla en su estándar de modernidad, entendida como la capacidad de la organización, desde un enfoque de sistema, para ser más consciente del contexto en que se encuentra y reconocer la mejor manera en que debe actuar.

En el Servicio de Salud, *la gestión de participación la entenderemos* como el esfuerzo institucional, sistemático y organizado, que permita el involucramiento activo de los trabajadores, en el proceso de desarrollo de la política de Gestión y Desarrollo de Personas, la que tendrá repercusiones en su vida laboral y los resultados que alcancen.

La Política Gestión de Participación, tiene el objetivo de generar instancias de diálogo y participación, para el diagnóstico, planificación, desarrollo y seguimiento de los temas relativos a la gestión y desarrollo de las personas, a través de la implementación de una agenda o Plan de trabajo, que considere mecanismos de coordinación, para su seguimiento y desarrollo. Este propósito es fundamental para la organización, ya que son sus trabajadores los que conocen su ambiente laboral, son ellos los que están viviendo los factores que obstaculizan o potencian su desempeño y por tanto, serán ellos los que tengan mayores posibilidades de encontrar las mejores vías de solución.

El alcance de la Política es muy amplio y aborda distintos ámbitos y niveles, conducentes al mejoramiento de la gestión y desempeño institucional, como de las condiciones laborales de las personas, considerará iniciativas de carácter informativo, consultivo y/o propositivo, según la situación correspondiente, resguardando los debidos niveles de representación organizacional.

II.- DIRECTRICES

- El Servicio de Salud, *reconoce el derecho de todos los funcionarios y funcionarias de la RED*, así como de sus asociaciones, a estar informados y participar del desarrollo de las Políticas, programas y acciones relacionadas con la gestión y desarrollo de las personas, de aquellos temas resguardados para su participación por la normativa vigente y aquellos que se definan como de interés institucional.
- El Servicio Salud *promueve una cultura y práctica de participación y colaboración de manera institucional*, lo que impulsa a través de la gestión de sus máximas autoridades, jefaturas y personas que tienen a cargo el desempeño de otras personas, en las diferentes áreas y en los distintos niveles organizacionales. Será de responsabilidad de cada jefatura, propiciar un ambiente en que primen la información, el diálogo, respeto, así como las buenas relaciones de trabajo con sus funcionarios y asociaciones.
- El Servicio de Salud *reconoce la importancia del diálogo* con sus funcionarios y asociaciones, por lo que respaldará y fomentará la constitución, funcionamiento y desarrollo de instancias e iniciativas de participación, entre sus referentes técnicos, funcionarios y representantes del nivel central y local, en materias de Gestión y Desarrollo de Personas, resguardando el principio de respeto, cooperación, no discriminación, inclusión, representatividad y libertad de expresión correspondiente.
- El Servicio de Salud reconoce la necesidad que la participación funcionaria, responda a los objetivos de la misión institucional y al mejoramiento de las condiciones laborales de sus trabajadores, para lo que es necesario *impulsar una gestión de información institucional transparente y procesos de levantamiento sistemático de opiniones, necesidades y prioridades* más sentidas de los propios funcionarios.
- El Servicio de Salud impulsa la participación de los funcionarios y sus asociaciones en el desarrollo de una Política de Gestión y Desarrollo de Personas, para lo cual *define con ellos una agenda de trabajo*, los mecanismos de coordinación y los criterios de implementación y seguimiento de sus compromisos.
- El Servicio de Salud respalda y potencia las *instancias de formación y capacitación*, de tal manera de fortalecer los aportes de los funcionarios y funcionarias en el cumplimiento de la función pública.
- El acceso a la información se considera relevante en la gestión de personas del Servicio de Salud, por lo cual se respalda el *desarrollo y funcionamiento de instancias y medios de información y difusión* que aborden el desarrollo de la Política.
- Se reconoce la importancia de la participación en el *seguimiento y evaluación del desarrollo de esta Política*, de tal manera de conocer y poner a disposición de todos los funcionarios y funcionarias del Servicio, sus experiencias, los aprendizajes obtenidos y las mejoras que se deben realizar en su implementación.

III.- MECANISMOS DE SUSTENTABILIDAD DE LA POLÍTICA

- Instructivo Presidencial sobre buenas prácticas laborales, de fecha 26 de enero de 2015, dispone que tanto el proceso de diseño o rediseño de Políticas de Desarrollo de Personas, así como el programa de trabajo para su implementación, debe desarrollarse a través de un proceso participativo que incorpore a las Asociaciones de funcionarios.
- Ordinario N°2720 del Servicio Civil, de fecha 31 de octubre de 2017, informa la aprobación de normas de aplicación general y obligatorias en materias de gestión y desarrollo de personas de todos los Servicios Públicos.
- Resolución N°2 del Servicio Civil, publicada el 22 de marzo de 2018, en su Título I, Artículo 1, refiere que: *“Los Servicios Públicos deberán asegurar la participación de los funcionarios y/o sus representantes, en el diagnóstico, planificación y seguimiento de temas relativos a gestión y desarrollo de personas, para lo cual deben definir los criterios, modalidades y mecanismos que utilizarán. También podrán incorporar otras materias, según lo determinen los propios servicios y sus necesidades de desarrollo”.*
- Resolución exenta N°5039 del SSVQ, del 4 de septiembre de 2014.

9. POLÍTICA DE AMBIENTES LABORALES Y CALIDAD DE VIDA LABORAL

I.- INTRODUCCIÓN.

Los trabajadores y las trabajadoras del Servicio de Salud Viña del Mar-Quillota, se constituyen en el pilar fundamental en el que se sostiene el cumplimiento de la Misión institucional y la labor asistencial a la que estamos comandados como Institución. En este sentido, es relevante hacer un ejercicio de mirada integral de las personas que laboran en cada uno de los establecimientos, reconociendo de esta manera la multidimensionalidad en la que cada una de ellas está inmersa.

Desde allí reconocemos los valores de la gestión participativa, el buen trato, el acceso oportuno y equitativo, y la calidad de atención orientada a la satisfacción usuaria, como la base de los planes de trabajo del Subdepartamento de Calidad de Vida Laboral del SSVQ.

Entenderemos Calidad de Vida Laboral como “el nivel de satisfacción que tienen los/as trabajadores/as con su entorno laboral. Es un concepto multidimensional, que incluye ejes de trabajo tales como: salud ocupacional, conciliación laboral y familiar, cuidados infantiles, condiciones de trabajo, evaluación y prevención de riesgos, trato laboral, reconocimiento, etc. Todas estas dimensiones de la calidad de vida laboral, permiten generar en la persona un bienestar físico, bienestar material, bienestar social (considerando relaciones con otros, participación, e inclusión) y bienestar emocional (aspecto psicológico)”⁴.

Desde ese punto de vista, el *objetivo que se plantea la Política* está orientado a lograr mejores grados de satisfacción y bienestar físico, psicológico y social por parte de los funcionarios en su labor y en su entorno de trabajo, con el fin de cumplir con los objetivos institucionales y así entregar mejores servicios a la ciudadanía

El alcance de la Política es muy amplio, ya que está dirigida a todos y todas los funcionarios/as de la RED hospitalaria y de la Dirección del Servicio de Salud Viña del Mar-Quillota, desplegados en los distintos niveles organizacionales y tipos de relación contractual que tengan. Abarca distintos ámbitos de acción, tales como el reconocimiento, el ambiente de trabajo y el clima laboral, la gestión del buen trato y la no discriminación, el bienestar de los funcionarios y funcionarias, la igualdad de género, los derechos parentales y los cuidados infantiles, la conciliación entre la vida personal, familiar y las responsabilidades laborales, entre otras.

II.- DIRECTRICES.

- El Servicio de Salud *impulsará el mejoramiento integral, sistemático e institucional de la calidad de vida laboral* de todos/as los/as trabajadores/as de la Institución, independiente de su calidad contractual y favorecerá la mantención de un buen clima laboral, así como el respeto, el buen trato y un ambiente libre de todo tipo de discriminación.
- Fomentará la *difusión oportuna y educativa de todos los derechos, beneficios y deberes* a los que tiene acceso en relación a lo establecido en la norma, el sistema de seguridad social y

⁴ Definición entregada en *Orientaciones Técnicas para el Mejoramiento de la Calidad de Vida Laboral en el SNSS*. MINSAL (2016)

todos aquellos programas orientados al mejoramiento de la calidad de vida laboral. En este sentido, implementará sus procesos a través de estrategia de gestión informada, participativa y colaborativa, desarrollando temas de interés para los funcionarios.

- El Servicio de Salud reconoce la importancia de preocuparse permanentemente por el bienestar de las personas, ya que es un pilar fundamental en la calidad de vida de los funcionarios y funcionarias. De este modo, se asegurará el *derecho de afiliación de las personas, al Servicio de Bienestar institucional*, garantizando el acceso igualitario a los beneficios que se pongan a disposición de los afiliados.
- Se fomentará *relaciones de buen trato, no discriminatorias y de respeto por la dignidad humana* entre todos/as los/as funcionarios/as de la RED del Servicio, levantando estrategias para el desarrollo y replica de buenas prácticas laborales.
- El Servicio de Salud se compromete con impulsar ambientes de trabajo saludables y con un adecuado clima laboral, desarrollando una permanente coordinación, evaluación e implementación de planes de promoción, prevención y de mejora.
- El Servicio de Salud fomentará y contribuirá a una adecuada *conciliación de la vida personal y familiar, con el trabajo de los funcionarios y funcionarias*, lo que se orienta a alcanzar un mayor equilibrio de las diversas responsabilidades de las personas que integran la Institución. Con este propósito, se desarrollarán iniciativas orientadas a replicar buenas prácticas laborales y se realizarán diagnósticos para la identificación de tensiones conciliatorias, informando oportunamente de su realización al Servicio Civil. Los resultados de estos diagnósticos se considerarán para la elaboración/actualización del Protocolo de Conciliación, del cual, cuyos aspectos generales, serán parte del contenido del Programa de Calidad de Vida Laboral.
- Se promoverá permanentemente la protección de los *derechos de la maternidad, derechos parentales y cuidados infantiles*, garantizando el acceso igualitario, de calidad y cumpliendo con la obligación legal de brindar el cuidado y bienestar a los hijos e hijas menores de dos años de edad de la madre trabajadora a través de Salas Cunas, extendiendo el beneficio a Jardines y Centros Escolares, de acuerdo a disponibilidad presupuestaria y de cupos.
- El Servicio de Salud dispondrá de *mecanismos para el tratamiento de situaciones de maltrato laboral, acoso laboral y acoso sexual*, difundiéndolas y promoviéndolas en la red hospitalaria y Dirección del SSVQ. En este sentido, se elaborará, aplicará y difundirá, un procedimiento de denuncia e investigación del maltrato, acoso laboral y acoso sexual, teniendo presente la normativa vigente.
- Se impulsará el *cuidado y atención oportuna de la salud de los funcionarios y funcionarias* del Servicio de Salud, desarrollando una permanente coordinación, implementación y evaluación de planes y programas de promoción, prevención y tratamiento.
- El Servicio se compromete a impulsar e implementar programas de apoyo y acompañamiento al funcionario, especialmente en *desvinculación asistida en caso de jubilación*, para facilitar el egreso.

- Orientará sus *esfuerzos para desarrollar sus* acciones con calidad, favoreciendo la satisfacción usuaria en pro de una mejora continua, así como una eficaz y eficiente gestión en la administración de los recursos del Estado en general, y de los/as funcionarios/as en particular, contribuyendo a proveer de mayores beneficios para los/as trabajadores/as.

III.- MECANISMOS DE SUSTENTABILIDAD DE LA POLÍTICA

- El Instructivo Presidencial de Buenas Prácticas Laborales en Desarrollo de Personas en el Estado (IP /2015).
- Lineamientos Ministeriales, que desde el año 2015 se ejecutan a través del Compromiso de Gestión N° 16, (COMGES 16).
- Protocolo de atención de salud de los/as funcionarios/as.
- Orientaciones técnicas cuidado infantil.
- Orientaciones comisiones de Trato Laboral
- Protocolo trato laboral.
- Políticas de reconocimiento funcionario/as
- Protocolo de desvinculación.
- Orientaciones conciliación Personal, Laboral y Familiar.
- Manual de normas y Procedimientos

IV.- PROCEDIMIENTOS.

- Protocolo de atención de salud de los funcionarios, Orientaciones técnicas para cuidado infantil y Trato Laboral, Protocolo de Trato Laboral, Políticas de Reconocimiento funcionario, Protocolo de Desvinculación, Orientaciones en Conciliación Personal, Laboral y Familiar, Manual de normas y procedimiento de Bienestar, Política de Prevención de Alcohol y Drogas.

10. POLÍTICA DE EQUIDAD DE GÉNERO

I. INTRODUCCIÓN.

Uno de los principios de la Política de Gestión y Desarrollo de las Personas es la “Equidad”, reconociendo con ello, como uno de sus pilares fundamentales, la igualdad de oportunidades y la no discriminación. En ese sentido el Servicio de Salud Viña del Mar-Quillota, reconoce la importancia de levantar e implementar estrategias y acciones orientadas a la Equidad de Género, contribuyendo con ello a desarrollar una mirada integral del trato a sus trabajadores y las trabajadoras, no discriminatoria y con perspectiva de derecho.

En ese marco, *entendemos por equidad de género*, como aquellos esfuerzos que procuran la eliminación de toda forma de discriminación en contra de las mujeres, en la perspectiva de generar igualdad de oportunidades. Es fundamental comprender que género son “*los atributos sociales y las oportunidades asociadas con el ser femenino y masculino y las relaciones entre mujeres y hombres, niñas y niños, como también entre las mujeres y entre los hombres. Estos atributos, oportunidades y relaciones están construidas socialmente, son aprendidas a través de procesos de socialización, y varían según el contexto social y temporal. El género determina lo que puede esperarse, lo que es permitido y valorado en una mujer o un hombre en un contexto dado*” (PNUD 2001b).

El objetivo de la Política se orienta a aplicar medidas y/o acciones que tomen en cuenta las características o situaciones diferentes para que las personas efectivamente gocen de igualdad, y se desarrollen condiciones laborales no discriminatorias, donde hombres y mujeres gocen de acceso igualitario a oportunidades.

La Política de Equidad de Género tienen un alcance a toda la RED del Servicio de Salud Viña del Mar Quillota, abarcando a todos/as los/as trabajadores de los 11 hospitales y la Dirección de Servicio, independiente de su calidad contractual o la planta a la que pertenezca.

II. DIRECTRICES.

El Servicio de Salud Viña del Mar-Quillota se compromete a:

- *Difundir la perspectiva de género*, como una mirada integrativa que permita visibilizar las relaciones de género en las relaciones laborales en la RED SSVQ, y con ello tender al trato equitativo y no discriminatorio.
- Fomentar la *implementación de estrategias* tendientes a avanzar en la equidad de género al interior de los establecimientos de salud de la red del Servicio, a través de programas de trabajo contruidos de manera participativa, a través de la Mesa de Género del SSVQ.
- Disponer de herramientas de apoyo para la *atención social de las trabajadoras* del Servicio en materias de desigualdad de Género.

- Desarrollar estrategias por medio de la cual sea factible *identificar las diferencias entre hombres y mujeres* con el propósito de diseñar y establecer acciones que promuevan situaciones de equidad.
- *Promover la igualdad de oportunidades* para trabajadoras y trabajadores de la red

III. MECANISMOS DE SUSTENTABILIDAD DE LA POLÍTICA

La presente Política se sustentan en el marco normativo y legal vigente desplegado a través de los siguientes documentos:

- Resolución Exenta N° 6.468 del 13 de septiembre de 2018 crea la Mesa de Género del Servicio de Salud Viña del Mar Quillota.
- Instructivo Presidencial de Buenas Prácticas Laborales N° 001/ 2015.
- Res. N°s 1 y 2/2017 que aprueban las normas de aplicación general en materias de gestión y desarrollo de personas.
- DLF N° 29, del año 2005, que fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 18.834 (Estatuto Administrativo).
- Resolución exenta N°884, del 5 de julio de 2018 modifica texto aprobado por Res. Ex. N°345 de 7 de marzo de 2018, "Orientación técnica para la elaboración de pautas locales de atención de trabajadoras del sector salud víctimas de violencia de pareja.
- Resolución exenta N° 345, 7.03.2018 Aprueba "Orientación técnica para la Elaboración de Pautas locales de atención de trabajadores del sector salud víctimas de violencia de pareja".

11. POLÍTICA DE RECONOCIMIENTO INSTITUCIONAL

I.- INTRODUCCIÓN.

En la actualidad, la cultura del reconocimiento en el contexto organizacional se comprende como la demostración de intereses, aprobación y aprecio por un trabajo bien hecho, en este sentido los resultados de las investigaciones y estudios en esta materia han comprobado que cuando se reconocen a las personas se están reforzando las acciones y comportamientos que la organización desea ver repetidas por los empleados/as, coincidiendo y alineándose perfectamente con la cultura y los objetivos generales de la institución (Robbins, 2007).

La Política de Reconocimiento en el ámbito público tiene dos propósitos claramente definidos, en primer lugar, la valorización de la dignidad humana, a través del reconocimiento, buen trato y respeto a las personas; y en segundo lugar el desarrollo de conceptos de identidad y sentido de pertenencia. De tal manera el ejercicio de reconocimiento está estrechamente ligado a la promoción y fortalecimiento de los valores y principios de la organización, con un enfoque estratégico de buenas prácticas laborales, satisfacción y calidad de vida laboral.

Debido a ello, el Servicio de Salud Viña del Mar-Quillota, a través de su Política de Reconocimiento de los funcionarios/as, considera que al reconocer, valorizar y motivar al funcionario/a, se avanza colocando a la persona como actor relevante, se potencia los estándares hacia ambientes saludables y productivos, abordamos la calidad de vida laboral.

Entenderemos que el *Reconocimiento Formal* para el Servicio de Salud es fundamental para la construcción de la cultura de valoración en la Institución, cuando se realiza eficazmente, es muy visible en cuanto a la obtención de resultados, por ejemplo, se utiliza para felicitar a un funcionario/a por sus años de servicio, celebrar los objetivos de la organización, reconocer a la gente extraordinaria, reforzar actividades y aportaciones, afianzar conductas deseadas y demostradas, premiar una buena práctica laboral o reconocer un trabajo bien hecho.

El reconocimiento formal es la base de una estrategia de mantenimiento que conduce hacia la captación de los funcionarios/as por medio de incentivos que aumenten su compromiso y pertenencia a la Institución. Esto suelen constituirse por una parte intangible, es decir, el acto que emana la comunicación emocional y la parte tangible, que es el vínculo físico para que la experiencia sea memorable.

Por otro lado, el *Reconocimiento Informal o No Monetario* se entenderá como un sistema simple, inmediato y con bajo costo que refuerza el comportamiento de los/as funcionarios/as. Los reconocimientos no monetarios pueden ser puestos en prácticas por cualquier directivo, jefatura y/o compañeros/a de trabajo, con un mínimo de planificación y esfuerzo. Por ejemplo, se puede entregar una tarjeta de agradecimiento, un correo electrónico y/o un agradecimiento público inesperado.

En este sentido el reconocimiento informal no es el sólo felicitar a alguien por su trabajo. Va más allá de esto. Significa el mostrar interés genuino por las personas, los resultados de sus esfuerzos y de su trabajo, así como del impacto que tiene dentro de la organización. Es una respuesta al

trabajador/a que reconoce su dignidad, equidad, libertad, y sus necesidades como portador y generador de significados y experiencia dentro de la organización.

Lo cierto es que, a nivel personal, el reconocimiento es clave para preservar la propia identidad de los/as trabajadores/as, es una forma de darle sentido a su trabajo y de promover su sentido de bienestar y satisfacción laboral.

A nivel organizacional juega un rol principal en su éxito teniendo un impacto en el aprendizaje en los puestos de trabajo, en la productividad, el desempeño, la retención de personal y en la rotación voluntaria, siendo un factor clave para crear organizaciones saludables.

Desde ese punto de vista, el objetivo que se plantea esta Política es la valorización de la dignidad de los/as funcionarios/as, a través del reconocimiento formal e informal de conductas o prácticas laborales, buen trato y respeto a las personas, desarrollando conceptos de identidad y sentido de pertenencia hacia la organización. De tal manera el ejercicio de reconocimiento está estrechamente ligado a la promoción y fortalecimiento de los valores y principios de la Institución, con un enfoque estratégico de buenas prácticas laborales, satisfacción y calidad de vida laboral.

El alcance de esta Política es muy amplio, ya que está dirigida a todos y todas los funcionarios/as de la RED hospitalaria y de la Dirección del Servicio de Salud Viña del Mar Quillota, desplegados en los distintos niveles organizacionales y tipos de relación contractual que tengan. Abarca 2 ámbitos de acción, tales como el reconocimiento formal y el reconocimiento no monetario o informal.

II.- DIRECTRICES.

- El Servicio de Salud garantizará la realización de *acciones que mejoren las relaciones entre los equipos directivos y los/as funcionarios/as*, a partir del reconocimiento de las personas a nivel individual, grupal y organizacional.
- El Servicio de Salud fomentará la implementación de *estrategias anuales que promuevan el compromiso y sentido de pertenencia* de los/as funcionarios/as con la Institución
- El Servicio de Salud se compromete a *velar por el desarrollo de buenas prácticas laborales* que incentiven el crecimiento laboral, la calidad y la mejora continua del desempeño de los funcionarios/as en su rol a través de la motivación y satisfacción con el trabajo.
- El Servicio de Salud *promoverá el reconocimiento en instancias participativas* como reuniones, ceremonias, actos u otros aquellos funcionarios/as, equipos de trabajadores que demuestran los valores de servicio, dignidad y respeto por sus pares y usuarios.
- Se fomentará la implementación de programas de *reconocimiento y beneficios no monetarios* dirigidos a los funcionarios/as de la RED hospitalaria del Servicio de Salud.

III.- MECANISMOS DE SUSTENTABILIDAD DE LA POLÍTICA.

- El Instructivo Presidencial de Buenas Prácticas Laborales en Desarrollo de Personas en el Estado (IP /2015).
- Política de Reconocimiento, Servicio de Salud Viña del Mar Quillota(R.E. 3525/2016)
- Calidad de Vida Laboral: Plan anual de Calidad de Vida Laboral.

12. POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS, SALUD OCUPACIONAL Y GESTIÓN AMBIENTAL

I.- INTRODUCCIÓN

La Política de Prevención de Riesgos, Salud Ocupacional y Gestión Ambiental del Servicio de Salud Viña del Mar Quillota tiene como objeto la promoción de la mejora de las condiciones de trabajo, la protección de las condiciones de salud laboral del funcionario y el Respeto al Medio Ambiente en esta red Asistencial.

Para ello, dispone de un Plan de Prevención de Riesgos, Salud Ocupacional y Gestión Ambiental que se somete a mejoras de manera continua, para garantizar su óptimo funcionamiento.

El Servicio de Salud Viña del Mar-Quillota desarrolla actividades para alcanzar una gestión integrada, inculcando de manera permanente una cultura de la prevención de riesgos, y de gestión basado en el respeto, cuidado y promoción hacia el medio ambiente en todo el ámbito de la red asistencial.

Desde la disciplina preventiva en Salud Pública que le caracteriza, el Servicio de Salud Viña del Mar-Quillota, ha desarrollado protocolos específicos, según los diferentes ámbitos de trabajo que le competen. Por lo anterior, hace suyo el compromiso hacia la emisión escrita de su voluntad para con la prevención de riesgos, Salud Ocupacional y la Gestión Ambiental.

Las Políticas de Prevención de Riesgos, Medio Ambiente y Salud Ocupacional del Servicio de Salud Viña del Mar-Quillota, ponen énfasis y comprometen la participación y responsabilidades desde la Dirección del Servicio, su Nivel Directivo, las Direcciones de sus establecimientos, a todos los funcionarios del Servicio de Salud, y en general los colaboradores en la gestión de salud, respecto del respeto irrestricto a estas tres temáticas tendientes a la protección del funcionario, los usuarios en general y el entorno que le rodea.

II.- DIRECTRICES.

El Servicio de Salud Viña del Mar-Quillota, en su Política de Prevención de Riesgos, Salud Ocupacional y Gestión Ambiental, asume como propias las siguientes directrices:

- Velar constantemente por la protección de sus funcionarios, bienes materiales y medio ambiente, generando o implementando programas efectivos que impliquen identificación y evaluación de los riesgos inherentes a las diversas actividades, con el fin de hacer el mayor esfuerzo de intervención mediante la búsqueda de la medida correctiva más adecuada, minimizando dichos riesgos o establecer medidas para su control respectivo.
- Promover condiciones de trabajo seguro para aquellos trabajadores colaboradores directos con el rol de prestadores de salud de esta red asistencial.

- Poner énfasis que el mejoramiento de la calidad de las condiciones de salud, seguridad y medio ambiente para con sus trabajadores es responsabilidad de esta Dirección de Gestión de red Asistencial y su delegación a la línea de mando, principalmente a directores y jefaturas superiores y a través de ellas, al resto de los componentes de nuestra organización.
- Velar por el permanente cumplimiento de la Legislación Vigente y las normas establecidas tendientes a lograr condiciones de trabajo seguras.
- Promover la participación activa de la población funcionaria en las instancias tendientes a disminuir la exposición a los riesgos y la promoción de las medidas de autocuidado.
- Generar mecanismos de reconocimiento a quienes contribuyen a la mejora de las condiciones de seguridad e higiene en el trabajo, obteniendo con ello una mayor participación y motivación individual producto del reconocimiento de los logros alcanzados.
- Asumir que es responsabilidad de esta Dirección de servicio y su delegación a los directores de establecimientos y sus colaboradores, el utilizar los mecanismos de comunicación interna de manera oportuna en conformidad a las normas establecidas referida a temas de salud, seguridad y medio ambiente, a través de los medios de comunicación establecidos en la Organización.
- Promover condiciones de funcionamiento seguro, eficiente y confiable de los sistemas, equipos, e instalaciones para evitar condiciones de riesgo en el trabajo

III.- MECANISMOS DE SUSTENTABILIDAD DE LA POLÍTICA.

- Ley N° 16.744/68 Seguro Social contra accidentes del Trabajo y Enfermedades profesionales, y sus reglamentos complementarios
- Políticas de Salud y Seguridad en Trabajo, Republica de Chile (Convenio OIT 187)
- Ley 19.300 Ley General de Medio Ambiente y sus normativas complementarias
- Reglamento Interno de Higiene y Seguridad
- Plan de salud y Seguridad en Trabajo y Programas específicos de prevención de riesgos y salud Ocupacional.
- Plan de gestión Ambiental.
- Pauta Hospital Verde y saludable.
- DS N°6 Reglamento de Residuos establecimientos asistenciales de salud.

IV.- PROCEDIMIENTOS

- Plan de salud y seguridad en el trabajo, Protocolos de vigilancia legales en vigencia, Manuales de normalización, etc.

13. POLÍTICA GESTIÓN DE EGRESOS

I.- INTRODUCCIÓN.

La institución reconoce y valora el aporte realizado por las personas que, desempeñando un cargo en nuestro Servicio de Salud han cumplido su ciclo de vida laboral al servicio de la Salud Pública. Por esto, es de máxima relevancia, realizar todos los esfuerzos necesarios con el objeto de que, quienes han brindado una vida al servicio público, puedan en condiciones de respeto, transparencia y calidez, ser acompañadas en el proceso de egreso o desvinculación por las causales asociadas al Incentivo Monetario al Retiro.

El Servicio de Salud Viña del Mar – Quillota, entiende por Egreso de la administración, el cese del ejercicio de la función pública, por cualquiera de las causales establecidas en la ley, de conformidad con la naturaleza del empleo⁵:

- a) Aceptación de renuncia;
- b) Obtención de jubilación, pensión o renta vitalicia en un régimen previsional, en relación al respectivo cargo público;
- c) Declaración de vacancia;
 - Salud irrecuperable o incompatible con el desempeño del cargo;
 - Pérdida sobreviniente de alguno de los requisitos de ingreso a la Administración del Estado;
 - Calificación del funcionario en lista de Eliminación o Condicional, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 50, y
 - Por no presentación de la renuncia, según lo señalado en el artículo 148, inciso final⁶.
- d) Destitución;
- e) Supresión del empleo;
- f) Término del período legal por el cual se es designado, y
- g) Fallecimiento.

Para el caso de la presente política, el Servicio de Salud abordará en el corto plazo, el Egreso de funcionarios y funcionarias que voluntariamente opten por acogerse al proceso de Incentivo Monetario al Retiro, en el marco de las Leyes números 20.921 y 20.986.

El Servicio de Salud Viña del Mar – Quillota busca mediante la presente Política, gestionar estrategias de comunicación orientadas a acompañar y asesorar a las personas en las materias legales que implican su egreso de la Institución, por haberse acogido al proceso de incentivo monetario al retiro voluntario para que éstas puedan afrontar esa nueva etapa de su vida de la manera más armoniosa posible, sintiéndose siempre parte del Servicio al cual estuvieron vinculados durante su vida laboral.

Así se beneficiará a los funcionarios y funcionarias que –cumpliendo los requisitos legales establecidos en las leyes señaladas- cumplieron o cumplan entre el 1 de julio de 2014 y el 30 de

⁵ Título VI, De la cesación de funciones Artículo 146 DFL 29, de 2005.

⁶ Artículo 148.- En los casos de cargos de exclusiva confianza, la remoción se hará efectiva por medio de la petición de renuncia que formulará el Presidente de la República o la autoridad llamada a efectuar el nombramiento. / Si la renuncia no se presenta dentro de las cuarenta y ocho horas de requerida, se declarará vacante el cargo.

junio de 2024, 60 años de edad si son mujeres, o 65 años de edad si son hombres, siempre que reúnan los demás requisitos que señala el proyecto.

II.- DIRECTRICES

El Servicio de Salud Viña del Mar – Quillota, resguardará la dignidad de sus funcionarios, el respeto por la persona, la inclusión, la información y/o educación durante todo el proceso de egreso, así como el reconocimiento por la contribución realizada a nuestra organización.

Para ello, se fortalecerán los procesos de acompañamiento a la desvinculación, a todas las personas que inicien esa importante etapa de vida por cumplimiento de edad legal necesaria, en concordancia con la normativa vigente para tal efecto.

El Servicio de Salud Viña del Mar – Quillota, fortalecerá la aplicación del Programa de orientación y de acompañamiento a las personas, velando por su estricto cumplimiento a nivel de Red y monitoreará la correcta aplicación de los programas de desvinculación locales, velando especialmente porque éstos se realicen las veces que sean necesarios, de acuerdo a las necesidades y condiciones locales.

El área de Previsión Social del Servicio de Salud Viña del Mar – Quillota será la responsable de controlar y monitorear este proceso.

III.- MECANISMOS DE SUSTENTABILIDAD DE LA POLÍTICA.

- Ley N° 20.921, que otorga bonificación por retiro voluntario a los funcionarios del sector salud que Indica.
- Ley núm. 20.986, que otorga bonificación por retiro voluntario y una bonificación adicional a los profesionales de la salud que indica.

IV.- PROCEDIMIENTOS

El Servicio de Salud asegurará la correcta aplicación del proceso y procedimientos asociados al inicio, acompañamiento y colaboración al Programa de Incentivo al Retiro Voluntario:

Extracción, análisis, generación de información y base de datos para nutrir los procedimientos de orientación, elaboración de escenarios personalizados, educación previsional y orientación en trámites de jubilación, Incentivos, Bono Post Laboral y Fondo de Desahucio tanto a las personas potenciales de acogerse al IMR como a quienes determinen desvincularse por esta vía.

14. POLÍTICA SISTEMA DE INFORMACIÓN Y CONTROL DE GESTIÓN

I. INTRODUCCIÓN.

La mayoría de las instituciones y organizaciones reconocen el valor estratégico que tienen sus funcionarios y funcionarias, en el cumplimiento de sus desafíos y Misión Institucional. No hay duda de que el capital humano es un factor crítico para el éxito de cualquier organización, en especial en el área de la salud. Esta convicción está causando un cambio fundamental en la dirección de los procesos de Gestión y Desarrollo de las Personas.

Para los equipos directivos, ya no basta con cubrir necesidades de personal con rapidez, formar eficientemente y gestionar los distintos subsistemas. Además, se espera de ellos que diseñen sistemas integrados de Políticas e intervenciones en los ámbitos de gestión y desarrollo de personas, que consigan desarrollar las competencias necesarias para alcanzar los objetivos estratégicos de la organización dentro del nuevo paradigma de la RISS.

La nueva perspectiva que toma en las organizaciones, la gestión y desarrollo de las personas, considera que su abordaje es una herramienta de dirección en lugar de un proceso administrativo y, por lo tanto, la orientación a corto plazo es sustituida por una visión a largo plazo centrada en la optimización y desarrollo de las potencialidades de sus funcionarios y funcionarias. Esta nueva orientación estratégica, conlleva necesariamente un cambio de perspectiva en cuanto implementar un sistema de planificación, control e información al interior de las distintas áreas y en particular, en la de gestión y desarrollo de las personas.

En este contexto, *el objetivo de la Política Sistema de información, se orienta a contribuir al cumplimiento del objetivo estratégico de la Política de Gestión y Desarrollo de las Personas, a través del desarrollo de procesos de planificación, control y evaluación de los compromisos contraídos por la Institución, así como de las actividades que se desprenden de ellos, permitiendo de este modo disponer de información de calidad, relevante y oportuna para la toma de decisiones y la mejora continua de los procesos y procedimientos administrativos.*

Su alcance incluye los distintos ámbitos de gestión y desarrollo de personas, en el despliegue e implementación de sus Políticas específicas y compromisos definidos, abarcando los distintos niveles y equipos de Gestión y Desarrollo de las Personas de la RED.

II.- DIRECTRICES.

- El Servicio de Salud, reconoce que las personas representan el capital más importante de la organización, por tanto, es necesario optimizar los procesos que desarrollarán y actualizarán sus competencias, donde a través del *impulso de procesos de planificación* contribuirán a la consecución de los objetivos y desafíos institucionales. Uno de ellos es determinar la oferta y demanda futura de personas que requiere la organización, teniendo en cuenta el desarrollo de la red y las necesidades de la organización.
- El Servicio Salud se compromete a *instalar sistemas de control de gestión*, en donde la definición, vigilancia y mejora de los procesos y procedimientos, son claves para la gestión de las personas, ayudando a la eficiencia y eficacia del sistema y de la Institución.

- El Servicio de Salud *definirá y monitoreará indicadores que permitan visualizar el funcionamiento del sistema de gestión y desarrollo de las personas*, sus objetivos, metas y actividades establecidas y su contribución al logro de los resultados de la Institución.
- El Servicio de Salud implementará y mantendrá *actualizado un sistema de información de gestión y desarrollo de las personas*, de tal manera de que los Equipos Directivos de la Institución, puedan tomar decisiones en forma informada y oportuna.
- El Servicio de Salud se compromete a establecer un *mecanismo de seguimiento, control y evaluación de los compromisos* establecidos en la Política de Gestión y Desarrollo de las Personas, así como de las Políticas específicas y las actividades que se desprendan de ella, de tal manera de reportar oportunamente al Servicio Civil y a todos los organismos e instancias pertinentes, interna y externamente.
- El Servicio de Salud se compromete a establecer un *mecanismo de revisión y actualización periódica de la Política de Gestión y Desarrollo de las Personas*, de tal manera de que responda a las necesidades de los funcionarios y funcionarias, así como de la Institución, resguardando los principios de calidad, oportunidad y participación.

III.- MECANISMOS DE SUSTENTABILIDAD DE LA POLÍTICA.

- Políticas de la División de Gestión de las Personas del MINSAL, 2012.
- Instructivo Presidencial sobre Gestión y Desarrollo de Personas, Servicio Civil, 2015.
- Normativas relativas a Personas.
- Ley de Presupuesto.

IV.- PROCEDIMIENTOS.

- Manuales de determinación de Brechas de Recursos Humanos.
- Manual sobre uso SIRH.