

GOBIERNO DE CHILE
MINISTERIO DE SALUD
SERVICIO DE SALUD IQUIQUE
SUBD. GESTIÓN Y DRRLLO. DE PERSONAS
UNIDAD DE RELACIONES LABORALES
SR. MML/VSM/EMS

RESOLUCIÓN EXENTA N°

1513

IQUIQUE,

09 ABR. 2019

N.I. 02/08.04.2019

VISTO: Estos antecedentes, Ley 19.882/2003 que regula nueva política de personal a los funcionarios públicos, del Ministerio de Hacienda; D.F.L. N° 29/2.004 del Ministerio de Hacienda que fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo; D.S. N° 140/2.004 del Ministerio de Salud que establece el Reglamento Orgánico de los Servicios de Salud; lo dispuesto en el D.F.L. N° 1/2.005 del Ministerio de Salud que fija texto refundido, coordinado y sistematizado del D.L. N° 2.763/1.979 del Ministerio de Salud; Resolución Exenta N° 1.600/2.008 de la Contraloría General de la República modificada por las Resoluciones N° 10 y N° 18 ambas del 2.017 de la Contraloría General de la República; Res. Exta. N°01/2.019 del S.S.I.

CONSIDERANDO:

Que, por instrucciones presidenciales enviadas mediante documento Gab. Pres. N° 001, de fecha 26 de enero del 2015 sobre Buenas Prácticas Laborales en Desarrollo de Personas en el Estado, cada servicio público deberá actualizar o diseñar, en su caso, su propia "Política de Desarrollo de Personas", difundiéndola y dando pasos adicionales para la implementación.

Que, esta política debe expresarse en una resolución dictada por cada jefe superior de servicio, en la que se definan y expliciten los criterios, estándares y lineamientos generales que guiarán la toma de decisiones en la institución en las materias propias vinculadas al Desarrollo de las Personas.

Que, las Políticas de Desarrollo de personas han sido elaboradas con la participación de las asociaciones de funcionarios de la institución.

Que, se han recibido y aplicado las orientaciones para el diseño o rediseño de las Políticas de Desarrollo de Personas, concluyendo con el documento consensuado y sistematizado por las áreas que involucra toda la gestión de personas en el **Servicio de Salud Iquique**,

RESUELVO:

1) **Apruébense** las siguientes **Políticas de Gestión y Desarrollo de las Personas, del Servicio de Salud Iquique**, en su primera versión de fecha 08.04.2019, que se adjuntan y forman parte íntegra de la presente resolución.

ANÓTESE, REGÍSTRESE Y COMUNÍQUESE.



SR. MARCO MORGADO LEDEZMA
DIRECTOR (S)
SERVICIO DE SALUD IQUIQUE



GOBIERNO DE CHILE
MINISTERIO DE SALUD
SERVICIO DE SALUD IQUIQUE
SUBD. GESTIÓN Y DESARROLLO DE PERSONAS
UNIDAD DE RELACIONES LABORALES
SR. MML/MSM/EMS

RESOLUCIÓN EXENTA N°

1513

IQUIQUE,

09 ABR. 2019

N.I. 02/08.04.2019

VISTO: Estos antecedentes, Ley 19.882/2003 que regula nueva política de personal a los funcionarios públicos, del Ministerio de Hacienda; D.F.L. N° 29/2.004 del Ministerio de Hacienda que fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo; D.S. N° 140/2.004 del Ministerio de Salud que establece el Reglamento Orgánico de los Servicios de Salud; lo dispuesto en el D.F.L. N° 1/2.005 del Ministerio de Salud que fija texto refundido, coordinado y sistematizado del D.L. N° 2.763/1.979 del Ministerio de Salud; Resolución Exenta N° 1.600/2.008 de la Contraloría General de la República modificada por las Resoluciones N° 10 y N° 18 ambas del 2.017 de la Contraloría General de la República; Res. Exta. N°01/2.019 del S.S.I.

CONSIDERANDO:

Que, por instrucciones presidenciales enviadas mediante documento Gab. Pres. N° 001, de fecha 26 de enero del 2015 sobre Buenas Prácticas Laborales en Desarrollo de Personas en el Estado, cada servicio público deberá actualizar o diseñar, en su caso, su propia "Política de Desarrollo de Personas", difundiéndola y dando pasos adicionales para la implementación.

Que, esta política debe expresarse en una resolución dictada por cada jefe superior de servicio, en la que se definan y expliciten los criterios, estándares y lineamientos generales que guiarán la toma de decisiones en la institución en las materias propias vinculadas al Desarrollo de las Personas.

Que, las Políticas de Desarrollo de personas han sido elaboradas con la participación de las asociaciones de funcionarios de la Institución.

Que, se han recibido y aplicado las orientaciones para el diseño o rediseño de las Políticas de Desarrollo de Personas, concluyendo con el documento consensuado y sistematizado por las áreas que involucra toda la gestión de personas en el **Servicio de Salud Iquique**,

RESUELVO:

1) **Apruébense** las siguientes **Políticas de Gestión y Desarrollo de las Personas, del Servicio de Salud Iquique**, en su primera versión de fecha 08.04.2019, que se adjuntan y forman parte íntegra de la presente resolución.



NOTÉSE, REGÍSTRESE Y COMUNÍQUESE.

SR. MARCO MORGADO LEDEZMA
DIRECTOR (S)
SERVICIO DE SALUD IQUIQUE

Lo que transcribo a usted para conocimiento y fines pertinentes.



DISTRIBUCIÓN:

- Subdirector de Gestión Asistencial, SSI, felipe.platero@redsalud.gov.cl
- Subdirector Administrativo, SSI, jaime.abarzua@redsalud.gov.cl
- Subdirector de Gestión y Desarrollo de las Personas, SSI, marco.morgado@redsalud.gov.cl
- Director Hospital, ETG., acañete@hospitaliquique.cl
- Subdirector RR.HH. HETG, freddy.casareggio@hospitaliquique.cl
- Directora Consultorio General Urbano de Alto Hospicio, fanny.gomezcoello@redsalud.gov.cl
- Encargada de Gestión Administrativa Consultorio Gral. Urbano, roxana.penaranda@redsalud.gov.cl
- Jefe de Comunicaciones y R.R.P.P, SSI. patricio.sobrevilla@redsalud.gov.cl

Cc.:

- Jefe de Gestión de Recursos Humanos, SSI. rene.flores@redsalud.gov.cl
- Jefe de Personal, SSI. alejandra.aguirre@redsalud.gov.cl
- Secretaría de Recursos Humanos, SSI. rrhh.ssi@redsalud.gov.cl
- Oficina de Partes, SSI.



MINISTERIO DE SALUD


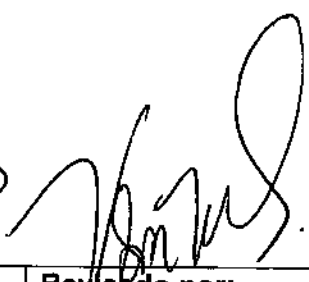
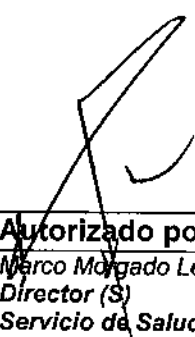
Servicio de Salud Iquique

Subdirección de Gestión y Desarrollo de Personas

Unidad de Relaciones Laborales

POLÍTICAS DE GESTIÓN Y DESARROLLO DE LAS PERSONAS

del Servicio de Salud Iquique.

 Elaborado por: <i>Eduardo Maldonado Saavedra</i> Jefe de Relaciones Laborales Servicio de Salud Iquique	 Revisado por: <i>Vanessa Sepúlveda Muñoz</i> Subdirectora (S) de Gestión y Desarrollo de las Personas, S.S.I.	 Autorizado por: <i>Marco Morgado Ledezma</i> Director (S) Servicio de Salud Iquique
--	--	--

Versión:	1.0
Fecha:	08.04.2019

Contenidos

	Pag.
INTRODUCCIÓN	3
DEFINICIONES ESTRATÉGICAS	5
VALORES INSTITUCIONALES	5
MARCO NORMATIVO	7
POLÍTICAS GENERALES DE GESTIÓN Y DESARROLLO DE LAS PERSONAS EN SALUD	8
POLÍTICAS ESPECÍFICAS DE GESTIÓN Y DESARROLLO DE LAS PERSONAS	12
1. POLÍTICAS DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAS	12
1.1 OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	12
1.2 POLÍTICAS	12
2. POLÍTICAS DE INDUCCIÓN DEL PERSONAL	13
2.1 OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	14
2.2 POLÍTICAS	14
3. POLÍTICAS DE GESTIÓN DEL DESEMPEÑO	14
3.1 OBJETIVO ESTRATÉGICO	14
3.2 POLÍTICAS	15
4. POLÍTICAS DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN	15
4.1 OBJETIVO ESTRATÉGICO	15
4.2 POLÍTICAS	15
5. POLÍTICAS DE MOVILIDAD INTERNA; PROCESOS DE SELECCIÓN INTERNA Y PROMOCIÓN	16
5.1 OBJETIVO ESTRATÉGICO	16
5.2 POLÍTICAS	16
6. POLÍTICAS PARA FUNCIONARIOS QUE CUMPLEN ROL DE JEFATURAS Y/O CON PERSONAL A CARGO	17
6.1 OBJETIVO ESTRATÉGICO	17
6.2 POLÍTICAS	17
7. POLÍTICAS DE CLIMA ORGANIZACIONAL Y AMBIENTES LABORALES	17
7.1 OBJETIVO ESTRATÉGICO	17
7.2 POLÍTICAS	18
8. POLÍTICAS DE RELACIONES LABORALES	18
8.1 OBJETIVO ESTRATÉGICO	18
8.2 POLÍTICAS	18
9. POLÍTICAS DE CALIDAD DE VIDA LABORAL	18

9.1 OBJETIVO ESTRATÉGICO	18
9.2 POLÍTICAS	19
9.2.1 POLÍTICA GENERAL DE SALUD OCUPACIONAL Y GESTIÓN AMBIENTAL	19
9.2.2 POLÍTICA DE SEGURIDAD, SALUD OCUPACIONAL Y MEDIO AMBIENTE	19
10. POLÍTICAS DE GARANTÍAS SOBRE RESPETO, DIGNIDAD DE GÉNERO, ACCESO AL EMPLEO, ETC.	20
10.1 OBJETIVO ESTRATÉGICO	20
10.2 POLÍTICAS	20
POLÍTICAS DE FORTALECIMIENTO DEL ROL DEL FUNCIONARIO PÚBLICO	21
11. POLÍTICAS DE FORTALECIMIENTO DE ROL DEL FUNCIONARIO PUBLICO	22
11.1 OBJETIVO ESTRATÉGICO	22
11.2 POLÍTICAS	22
POLÍTICAS RESPECTO DE SISTEMAS DE INFORMACIÓN PARA LA TOMA DE DECISIONES	22
12. POLÍTICAS DE SISTEMAS DE INFORMACIÓN PARA LA TOMA DE DECISIONES	22
12.1 OBJETIVO ESTRATÉGICO	22
12.2 POLÍTICAS	22
EGRESO	23
13. POLÍTICAS DE EGRESO	23
13.1 OBJETIVO ESTRATÉGICO	23
13.2 POLÍTICAS	23
14. POLITICAS DE PLANIFICACIÓN, ESTUDIO Y DEL CONTROL DE LA GESTIÓN DE DESARROLLO DE LAS PERSONA	23
14.1 POLITICAS DE GESTIÓN COMUNICACIONAL	23
CONDICIONES PARA LA APLICACIÓN DE LA POLÍTICA	24

Introducción

3

Estimados funcionarios, existe consenso y evidencia que el modelo que mejor responde a los desafíos del nuevo perfil epidemiológico de nuestra población, caracterizado por el envejecimiento, el incremento de las enfermedades crónicas y las crecientes necesidades de satisfacción usuaria es aquel basado en la atención primaria de salud y estructurado en redes integradas.

La Región de Tarapacá, definió su modelo de atención bajo esta premisa, como un sistema basado en redes integradas de salud, con enfoque familiar y comunitario, orientado a proporcionar a los individuos, familia y comunidad, condiciones para el mantenimiento y el cuidado de la salud, dar respuesta a sus necesidades de manera integral e integrada, continua, oportuna y eficaz, accesible y de calidad.

En este contexto, como institución y como funcionarios del sector público de salud, la naturaleza social de nuestra función, que en muchas oportunidades desarrollamos abnegadamente y con un alto costo, nos obliga a desplegar el máximo compromiso y energía para implementar este modelo, y es precisamente en este propósito, que las Políticas de Gestión y Desarrollo de las Personas nos entregan sentido y direccionamiento.

Implementar exitosamente esta Política es una condición esencial para el logro de las Metas Sanitarias de los próximos años. A este desafío estamos llamados todos los Equipos Directivos y Técnicos de la Red, especialmente los responsables y Profesionales de las áreas de Gestión y Desarrollo de las Personas.

La Política de Desarrollo de Personas, puede entenderse como el documento principal de la manifestación de la cultura organizacional, encontrándose entre los primeros dentro de la jerarquía de documentos que orientan el qué hacer y el cómo hacer, dentro de la institución. Pero éste documento en particular, que ha sido co-construido con las fuerzas gremiales representantes de los trabajadores, en un conjunto de reuniones de trabajo documentadas, representa una declaración explícita de directrices y orientaciones que promueven prácticas y acciones consensuadas, para el desarrollo de la organización y para el buen desempeño de sus integrantes, ubicando con ello a las personas en el centro del qué hacer institucional.

Estas Políticas de Desarrollo de las personas permite alinear la estrategia organizacional y sus objetivos con el desempeño de las personas que trabajan en ella, para que esta consonancia no sea de cualquier forma, sino de "ésta forma", de una manera objetiva y transparente, compartida y valorada, declarada y formalizada, de manera que las acciones y decisiones sean predecibles y auditables. En ello está la vitalidad de este constructo denominado Políticas de Desarrollo de las personas.

No hubiera sido posible elaborar estas Políticas de Desarrollo de las personas, sin haber contado con el **Código de Ética** que fue también co-construido en una fase anterior, en el cual la institución acordó los valores y preceptos éticos que guían la vida de la organización.

En el Servicio de Salud Iquique y en esta Sub Dirección, sabemos que nuestros colaboradores, los funcionarios, son el pilar fundamental para alcanzar los objetivos de la organización, por tanto, propendemos a un ambiente de trabajo grato en el que el compromiso de cada uno de nosotros es fundamental para desarrollar todos nuestros procesos con la mayor diligencia posible.

De igual manera, nuestros procesos, independiente cual fuere, son transparentes y con libertad de participar conforme a la capacidad individual, fortaleciendo la movilidad interna.

La política se debe implementar de manera razonada, cumpliendo con la legislación vigente y aplicando el sentido común, sin olvidar el contexto específico de cada situación. Se publicará y se difundirá por todos los medios posibles y disponibles para que pueda ser conocida por todos los funcionarios y funcionarias de esta Sub Dirección.

El espíritu de esta política, el que debe ser respetado bajo cualquier circunstancia, depende de nosotros. Por ello, desde el cargo en el que he sido mandatado, en lo primero, comprometo a esta organización y a todo su cuerpo directivo, a su cumplimiento fiel.

4



Marco Morgado Ledezma
Director (S)
Servicio de Salud Iquique

Definiciones Estratégicas

En el marco del proceso de formulación de Objetivos Sanitarios y Estrategia Nacional de Salud para la década 2011- 2020, el Servicio ha asumido la responsabilidad de elaborar una Política de Gestión y Desarrollo de las Personas que oriente el quehacer sectorial en esta área y viabilice los objetivos sanitarios enunciados.

5

Esta Política busca contribuir al desarrollo de estrategias de acción orientadas a anticipar y prevenir los problemas de salud, propiciar las condiciones sanitarias necesarias para la ciudadanía, fortalecer el primer nivel de atención y reordenar las relaciones y flujos de los distintos niveles y recursos especializados de la Región, promoviendo un efectivo trabajo en red.

En el marco de esta reflexión, y como una fase dentro de la formulación de esta Política, la Subdirección de Gestión y Desarrollo de las Personas, propone el presente documento, que tiene como objetivo constituir una guía para la acción de la Gestión y el Desarrollo del Personal integrante de esta amplia Red de salud dentro de la región, a partir del reconocimiento que los equipos de salud son el principal capital para la consecución de su misión, en la que se reconocen valores esenciales como el respeto, la equidad, la igualdad ante los derechos y el compromiso con los usuarios.

Misión

"Gestionar, articular e integrar la Red Asistencial de Salud de la Región de Tarapacá, coordinada con las macro redes nacionales e intersectoriales, con participación de nuestra comunidad, centrada en el usuario y de acuerdo al perfil de salud de nuestra población, contribuyendo a la formación de capital humano en salud, que nos permita entregar atenciones de salud en forma oportuna, equitativa y de calidad a nuestra población".

Visión

"Ser una institución de excelencia, centrada en los usuarios y reconocida por contribuir a mejorar la salud de la población de la Región de Tarapacá."

Valores Institucionales

Los principios más representativos para los (as) funcionarios (as) de este Servicio de Salud, en orden de importancia son: la eficiencia, el respeto, el compromiso, la transparencia y probidad, la excelencia y profesionalismo.

- **Eficiencia:** Realizamos nuestro trabajo enfocándonos en las personas y la satisfacción integral de las gestiones realizadas al interior de este Servicio, usando sólo los recursos (tiempo e insumos) que resulten necesarios para cumplir el objetivo esperado y desempeñando nuestras actividades con excelencia y calidad.
- **Respeto:** Realizaremos nuestras labores funcionarias, en un marco de cordialidad, igualdad, respeto y tolerancia, tanto entre compañeros (as) de trabajo como respecto de nuestras autoridades y, en nuestra relación con las personas que requieran de nuestra atención, reconociendo en todo momento los derechos, libertades y su cualidad de tal. Asimismo, destacamos la relevancia del desarrollo de las labores en un ambiente que reconozca la dignidad de las personas, que propenda a la protección física, psicológica y moral, en sus relaciones mutuas.

- **Compromiso:** Todos quienes conformamos el Servicio de Salud Iquique, nos identificamos con la institución y nos sentimos parte de ella, realizando la función pública con responsabilidad y profesionalismo y brindando un servicio de excelencia a las personas. Asimismo, la institución reconoce la labor realizada por los funcionarios y funcionarias, y les brinda un ambiente laboral con adecuadas condiciones, resguardando su dignidad y derechos y dándoles oportunidades de desarrollo.
- **Transparencia y Probidad:** Garantizamos el derecho a la ciudadanía de conocer y acceder a la información acerca de las actuaciones y las decisiones de las instituciones públicas. Esta publicidad de la información y la visibilidad de las acciones de los funcionarios y funcionarias, operan como barreras para la corrupción (TI 2009 y Centro de Derechos Humanos, Facultad de Derecho, Universidad de Chile 2016) y posibilitan que los ciudadanos conozcan y vigilen la función pública. Mantenemos una conducta honesta e íntegra. Esto implica que el interés común prima por sobre el particular, de modo tal que no utilizará ni el cargo ni los recursos públicos para conseguir beneficios o privilegios personales y, seremos imparciales en el ejercicio de nuestras funciones.
- **Excelencia y Profesionalismo:** En el desarrollo de nuestra función pública, las tareas que nos asignan y en nuestro accionar diario y cotidiano, combinaremos todos los factores necesarios para entregar un servicio de excelencia, partiendo por poner en frente del usuario al personal más y mejor competente en su preparación técnica y profesional, revisando constantemente la cadena de atención con la idea de resolver nudos críticos que el usuario debe enfrentar, acercando el servicio y la información oportuna y adecuada para que todos puedan acceder a la atención, sin mediar limitaciones. El mejoramiento continuo será uno de nuestros principios organizacionales.

Principios Orientadores

- Integración y articulación de la gestión a estas Políticas de Salud, considerando la consistencia de las políticas con la política nacional de salud, así como la coordinación con otros sectores e instituciones y con los distintos ámbitos organizacionales presentes en salud.
- Mérito, como principio básico para el logro de los objetivos sanitarios del sector, fortaleciendo la importancia de reconocer oportuna y debidamente el trabajo bien hecho, en el rol que compete a cada trabajador de la salud, mediante procesos diseñados para esos efectos.
- Descentralización, a partir del reconocimiento de la diversidad de realidades locales, de la autonomía y capacidad de los equipos para enfrentar los desafíos en sus respectivos territorios y del respeto y aplicación a las políticas generales que apruebe el sector.
- Calidad, en el desarrollo de las tareas y procesos, de acuerdo con parámetros que permitan satisfacer las necesidades y expectativas de los usuarios externos e internos, así como optimizar la contribución de los equipos al logro de los objetivos institucionales.
- Flexibilidad, que permita dar respuestas adecuadas y oportunas a las cambiantes exigencias del entorno.
- Eficiencia y eficacia, expresada en la capacidad de lograr las metas y objetivos propuestos, optimizando el uso de los recursos disponibles.
- Participación e involucramiento de los equipos de salud en el logro de los objetivos institucionales, promoviendo el desarrollo de una cultura que valore la creatividad e innovación en la búsqueda de alternativas que permitan satisfacer de la mejor forma posible las demandas y expectativas de salud de la población.

• Transparencia en las relaciones, en el uso de recursos, en la gestión de la información y en el desarrollo de los procesos y procedimientos de Gestión y Desarrollo de las Personas.

• No discriminación e inclusión laboral; el derecho de las personas a ser tratadas de modo igual y la prohibición de llevar a cabo prácticas discriminatorias como **"dar trato de inferioridad a una persona o colectividad por motivos raciales, religiosos, políticos, sociales, origen étnico, condición física o sensorial, mental o intelectual, o moral"**. En el ámbito de la Inclusión Laboral, el Servicio de Salud Iquique y toda su estructura humana y organizacional, deberá promover, proteger y asegurar el pleno ejercicio de los derechos humanos y libertades fundamentales de las personas con discapacidad, asegurando su plena inclusión a la sociedad en un marco de respeto, igualdad y equiparación de oportunidades. Estos principios implican: respeto a la **Diversidad**, participación y democracia, accesibilidad y ajustes razonables, ayudas técnicas y asistencia social para funcionarios, comunicación y lenguaje sencillo y universal.

Marco Normativo

El Servicio de Salud Iquique fundamenta esta Política de Gestión de Personas en las normativas legales vigentes, el instructivo presidencial de las Buenas Prácticas Laborales, definiciones estratégicas institucionales y orientaciones técnicas del Servicio Civil, entre otras.

- Ley N° 18.834, texto refundido y sistematizado por el DFL N° 29/04 del Ministerio de Hacienda que aprueba el **Estatuto Administrativo**.
- Ley N° 19.882/2003 que regula nueva **Política de Personal a los Funcionarios Públicos**.
- Ley N° 20.005/2005 que Tipifica y Sanciona el **Acoso Sexual**.
- Ley N° 20.607/2012 que modifica el Código del Trabajo y que **Sanciona las Prácticas de Acoso Laboral**.
- Ley N° 20.609/2012 del Ministerio Subsecretaría General de Gobierno, que **Establece Medidas contra la Discriminación**.
- Ley N° 21.015/2018 que Incentiva la **Inclusión de Personas con Discapacidad al mundo Laboral**.
- D.F.L. N° 001 del 31 de junio del 2002, **"Código del Trabajo"**, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.
- 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 el Desarrollo de Personas en el estado.
- Res. Exta. N° 2534 del 31 de agosto del 2018 del Servicio de Salud Iquique, que Aprueba el **"Código de Ética"**.

Políticas Generales de Gestión y Desarrollo de las Personas en Salud

A través de los siguientes lineamientos estratégicos de la Política de Gestión y Desarrollo de las Personas de Salud, se busca disponer del personal requerido para satisfacer las necesidades de salud de la población, suficiente en cantidad, competente y comprometido con los objetivos sanitarios del país, a través del establecimiento de condiciones laborales que favorezcan su desarrollo integral y el uso eficiente de los recursos públicos.

8

El Servicio de Salud impulsará la conformación de los equipos de personal requeridos para el funcionamiento de sus organismos dependientes y red asistencial integrada con énfasis en el fortalecimiento de la estrategia de atención primaria, en base al desarrollo de un sistema de planificación de Gestión y Desarrollo de las Personas.

El Servicio de Salud desarrollará la capacidad de planificación del personal en forma coordinada con otros sectores de gobierno y con actores sociales relevantes. El trabajo permanente de planificación se orientará a anticipar necesidades actuales y futuras de personal de salud y a la búsqueda de opciones para contribuir desde la gestión a estas Políticas a la viabilidad y sustentabilidad de los principios fundamentales de la organización de los servicios sanitarios, tales como, una atención de calidad, segura, integral, continuada, accesible, centrada en los usuarios y comunidades.

Para cumplir el propósito señalado, el Servicio de Salud actualizará y desarrollará metodologías para estimar necesidades actuales y futuras de personal, basadas en el análisis de los problemas más prevalentes de salud y de las intervenciones más efectivas, considerando el conjunto de competencias requeridas para resolver las demandas existentes, desde intervenciones promocionales y preventivas, hasta las destinadas a la recuperación de la salud.

La planificación tendrá un enfoque multiprofesional y buscará la complementariedad de diferentes perfiles de competencias. En esa línea, este trabajo en la red asistencial deberá considerar especialmente la formación y desarrollo de los equipos de salud familiar y comunitaria, en un contexto de envejecimiento de la población y de la creciente carga de enfermedades crónicas, incluyendo la atención a pacientes con morbilidades, cuyo modelo de atención se construye sobre interacciones entre el paciente, la comunidad y los prestadores de salud.

A través de los procesos de planificación se abarcará el dimensionamiento de las necesidades de personal, la definición de los perfiles profesionales y técnicos que conformarán los equipos de salud familiar, sus roles y modalidades de coordinación, en base a modelos que permitan el logro de mayores niveles de eficiencia en la división y organización del trabajo, y una flexibilidad de los marcos regulatorios sobre el ejercicio profesional, siendo el concepto básico que a competencias equivalentes, diversas categorías profesionales y técnicas podrán realizar determinadas prestaciones de salud.

El Servicio de Salud se compromete a desarrollar estrategias que permitan mejorar la disponibilidad y distribución del personal, alcanzando la dotación de personal adecuada para el logro de los objetivos sanitarios contenidos en la Estrategia Nacional de Salud.

En paralelo al crecimiento de la oferta de formación en las carreras de la salud y a los fenómenos migratorios, la disponibilidad de Gestión y Desarrollo de las Personas ha evidenciado un aumento sostenido durante las últimas décadas. Sin perjuicio de lo anterior, existen problemas de distribución generándose inequidades entre los sectores público y privado, así como entre regiones con diferentes desarrollos relativos.

Los problemas de disponibilidad se concentran en algunas profesiones críticas, no solo en zonas rurales o alejadas, sino también en áreas específicas de los distintos tipos de



prestaciones en salud. Al objeto de lograr un adecuado balance, el Servicio de Salud diseñará e implementará estrategias tendientes a la revalorización de la atención primaria de salud y de la medicina familiar, así como de la gestión de la Autoridad Sanitaria, además de revisar y modernizar su esquema de incentivos a la localización del personal.

Adicionalmente, con el propósito de atraer y retener a los profesionales de salud, el Servicio de Salud impulsará la generación de espacios de diálogo intersectorial, orientados a favorecer el desarrollo integral de las regiones y localidades de menor disponibilidad relativa de Gestión y Desarrollo de las Personas de Salud, promoviendo la implementación de proyectos conjuntos de destinación de equipos multidisciplinarios de diferentes sectores, tales como el programa "Servicio País".

El Servicio de Salud reconoce que el equipo de salud interdisciplinario con enfoque de salud familiar y comunitaria es la base del desarrollo de un sistema de redes integradas basado en atención primaria y se compromete a promover su formación e incorporación al sistema de salud.

La incorporación de equipos multidisciplinarios de salud liderados por el médico de atención primaria aporta capacidad de resolución, cercanía, continuidad de la atención, enfoque integral de la salud, habilidad para el trabajo en equipo y orientación comunitaria. El valor agregado de su contribución a la calidad de las prestaciones en un equipo multidisciplinario está suficientemente documentado, particularmente para el tratamiento de los problemas crónicos de salud.

El Servicio de Salud implementará estrategias que permitan contar con una masa crítica de médicos de atención primaria con una sólida formación, dotándolos de las condiciones imprescindibles para el desarrollo de un trabajo productivo y de calidad, acceso adecuado a servicios de laboratorio y diagnósticos que le permitan actuar con resolutivez, así como a servicios especializados de segunda opinión, en el marco de un sistema de referencia y contra referencia eficiente.

El Servicio de Salud promoverá el desarrollo profesional de los médicos de atención primaria, a través del acceso a recursos de aprendizaje y educación continua, además del establecimiento de condiciones laborales atractivas, contribuyendo con esto, al reconocimiento por parte de sus colegas médicos, del equipo de salud, de los usuarios y de la población en general.

El Servicio de Salud reconoce que el fortalecimiento de las capacidades de la autoridad sanitaria es primordial para asegurar condiciones sanitarias saludables a nivel nacional, que favorezcan la prevención y promoción de la salud.

El Servicio de Salud identificará regularmente sus espacios de mejora a nivel de capacidades y competencias en lo que respecta a la ejecución de sus funciones de fiscalización, prevención, vigilancia y promoción en salud pública, de modo de establecer estrategias que aseguren equipos idóneos desde el punto de vista técnico y motivacional, favoreciendo el logro de los objetivos estratégicos.

Al mismo tiempo, el monitoreo y desarrollo de capacidades en los equipos deberá ser acorde con la especificidad técnica que requiere el abanico de especialidades necesarias para la construcción de políticas públicas y programas en salud.

Especial énfasis deberá ponerse en el desarrollo de competencias conductuales y técnicas de aquellos equipos cuyo quehacer como Autoridad Sanitaria conlleve servicios directos a la ciudadanía, como son la entrega de permisos sanitarios y la evaluación de licencias médicas, entre otros.

El Servicio de Salud promoverá el desarrollo de las competencias de liderazgo necesarias para lograr la transformación del modelo de salud, abordando la dimensión cultural del cambio.

El Servicio de Salud diseñará e implementará estrategias para el desarrollo de competencias críticas para la transformación del modelo de salud, basado en el análisis de las nuevas habilidades requeridas en los distintos niveles del sistema, enfocadas a promover la coherencia del cambio a partir de los roles de liderazgo, de gestión y de prestación de los servicios.

La participación y la preparación del personal de salud son elementos fundamentales de una estrategia de cambio en las prácticas organizacionales, siendo responsabilidad de la autoridad establecer su direccionalidad y estimular el dinamismo de los procesos.

En la perspectiva de contribuir a la integración de los organismos de salud y entidades que conforman las redes asistenciales lideradas por las autoridades de salud, se ampliará la instalación y funcionamiento de comunidades de aprendizaje permanente para el personal sanitario, fortaleciéndose el uso de las tecnologías de la información y de la comunicación, conformándose ámbitos estructurados de adquisición de conocimiento y habilidades para la implementación de cambios deseados en el modelo de prevención, promoción y atención de salud. Se propiciará un enfoque pedagógico de educación transformadora y la participación en foros de discusión y análisis de problemas.

A partir del uso de ambientes virtuales de aprendizaje, en forma exclusiva o combinada, se pretende contribuir al cambio en la cultura organizacional y al desarrollo de habilidades en el uso de las tecnologías de la información, obteniendo beneficios como la instalación de redes de comunicación, telemedicina e información a los usuarios, entre otros.

El Servicio de Salud profundizará la relación con los centros formadores, al objeto de mejorar su aporte al cierre de las brechas de personal cualitativas y cuantitativas, propiciando la adecuación de los perfiles de egreso a las necesidades del Sector Salud y la implementación del modelo de atención propuesto por la reforma.

En la perspectiva de posibilitar y facilitar el logro de consensos sobre perfiles y cantidades de profesionales necesarios para el cumplimiento de la Política de Salud, el Servicio de Salud fortalecerá el funcionamiento de los mecanismos de articulación con el Sector Formador, profundizando los espacios de diálogo existentes, a objeto de reorientar los procesos formativos hacia el cumplimiento de los Objetivos Estratégicos de Salud, relevando de forma especial los sistemas de redes integrados basados en atención primaria.

Las actuales demandas de desempeño a los equipos de salud ponen de manifiesto la necesidad de incorporar un concepto de educación continua y transformadora, y relevar el rol social de las instituciones formadoras, además de privilegiar los procesos de formación colaborativa o inter-profesional para el trabajo en equipo, lo que se canalizará principalmente en la Relación Asistencial Docente.

El Servicio de Salud promueve, en base a la experiencia internacional, la incorporación de ajustes al pre grado en las carreras de la salud, siendo necesario analizar, además de los factores mencionados, su extensión y alcance.

En este contexto, se fortalecerá la relación asistencial-docente, potenciando el uso de los Campos de Formación Profesional y Técnico (CFPT), para la formación de los profesionales, técnicos y especialistas que el país requiere, reconociendo su importancia estratégica y favoreciendo el aporte que los funcionarios hagan a su desarrollo. Asimismo, se favorecerá también de forma especial el fortalecimiento de los espacios de colaboración entre las Instituciones Formadoras y las Secretarías Regionales Ministeriales de Salud, de modo de replicar el modelo asistencial-docente para aquellos funcionarios del sector que cumplen funciones de prevención, promoción y vigilancia.

En la perspectiva de lograr el desarrollo de proyectos asistenciales-docentes de carácter regional, vinculados con el funcionamiento de las redes macro regionales y sus reales

necesidades, se incentivará la asociación entre Universidades en el marco de acuerdos colaborativos entre las partes.

Asimismo, al objeto de contribuir a la transformación del modelo de salud, se favorecerá el desarrollo de espacios docentes en los establecimientos de atención primaria y Secretarías Regionales Ministeriales de Salud.

El Servicio de Salud se compromete a promover el funcionamiento de sistemas de acreditación y registro que permitan una adecuada certificación de las competencias profesionales del personal sanitario.

El Servicio de Salud impulsará la instalación y funcionamiento de sistemas de resguardo de la calidad de los profesionales y técnicos, además de la existencia de un registro público de prestadores individuales de la salud, a objeto de dar cumplimiento al Régimen General de Garantías en Salud, respecto de la labor que realizan los prestadores individuales.

Un primer esfuerzo en este contexto es la consolidación del sistema de certificación de especialidades y subespecialidades médicas y odontológicas, el que, unido a los procesos de acreditación de los prestadores institucionales, contribuirá a garantizar la calidad de las acciones de salud, entregando un sello distintivo a los profesionales que posean las competencias necesarias para otorgar prestaciones especializadas a la población. El Servicio de Salud definirá y evaluará regularmente los mecanismos y procedimientos de evaluación de dichas competencias.

El Servicio de Salud promoverá el perfeccionamiento de los Sistemas de Información de Gestión y Desarrollo de las Personas en Salud.

Con el propósito de apoyar el desarrollo del sistema de planificación y gestión a estas Políticas en Salud, el Servicio de Salud modernizará los sistemas de información del área, buscando generar datos que apoyen los procesos de toma de decisiones y la calidad de la gestión de salud, integrando los elementos disponibles en diferentes instituciones del sector, incluyendo prestadores públicos y privados, entidades de formación y colegios profesionales, entre otros.

En el marco de la instalación del sistema de planificación de Gestión y Desarrollo de las Personas y de la modernización de los sistemas de información, se impulsará la constitución e implementación de un observatorio nacional de Gestión y Desarrollo de las Personas en salud, entendido como una red humana e institucional destinada a la generación de conocimiento, análisis y debate sobre los principales desafíos del personal de salud en el país.

Políticas Específicas de Gestión y Desarrollo de las Personas

1. Políticas de Reclutamiento y Selección de Personas

El servicio de salud Iquique, garantiza la igualdad de oportunidades de acceso al empleo, desarrollando un adecuado proceso de reclutamiento y selección de personas para proveer sus vacantes con independencia del sistema contractual, basado en el perfil de selección que busca el mérito e idoneidad para la selección, comprometiéndose a una amplia difusión de sus ofertas laborales.

1.1 Objetivos Estratégicos

Asegurar en el tiempo la selección de personal más idóneo y competente, velando por la uniformidad y transparencia de los procesos para la provisión de cargos nuevos o vacantes del personal del Servicio de Salud Iquique en calidad de Planta, Contrata, Reemplazo, Suplencia y Honorarios Suma Alzada.

1.2 Políticas

Aplicar procesos de reclutamiento y selección para proveer vacantes de amplia difusión, transparentes, acorde al perfil de cargo que se requiere proveer, basados en el mérito e idoneidad, no discriminatorios, que garanticen la igualdad de oportunidades en las condiciones de acceso al empleo, velando por el cumplimiento correcto de los procesos de selección de personas, cuidando que la elección de los candidatos/as, en todos los estamentos sea a través de procesos normados, con criterios transparentes e informados, estandarizados y objetivos.

Garantizar la provisión del recurso humano con las competencias e idoneidad necesarias de acuerdo a los estándares definidos por el Servicio de Salud, y con esto contribuir al mejoramiento de la salud de la población.

En concordancia con el Instructivo Presidencial sobre Buenas Prácticas Laborales, se incorporan las siguientes políticas de la Unidad de Reclutamiento y Selección del Servicio de Salud Iquique que orientaran los procesos:

- El reclutamiento y selección del personal en los establecimientos del Servicio de Salud Iquique se realizará considerando criterios objetivos, transparentes e informados, aplicando procedimientos validados de evaluaciones psico laborales y entrevistas técnicas, que permitan proveer los cargos según los perfiles efectivamente deseados, conjugando estos principios con los requisitos propios de ingreso a la Administración Pública.
- Se vetará en los procesos de reclutamiento y selección 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, orientación sexual, ascendencia nacional u origen social que tengan por objeto invalidar o alterar la igualdad de oportunidades o trato en el empleo. No podrán aplicarse exámenes que tengan carácter invasivo y/o discriminatorio.
- El enfoque de selección que utilizará el Servicio de Salud Iquique estará basado en la Selección por Competencias Laborales. Para ello, todo proceso de selección deberá contar con un perfil de competencias del cargo vacante, suplencia, y/o reemplazo, definiendo competencias transversales y técnicas, las cuales serán evaluadas en las entrevistas y/o pruebas correspondientes a los procesos. De esta manera, garantizará que los procesos sean realizados de manera objetiva.
- La Unidad Selección de Personas , además de los gestores locales de establecimiento dependientes del Servicio de Salud, aplicarán las medidas que garanticen la adecuada y amplia difusión de los procesos de reclutamiento y

selección, a través de medios formales, tales como; resoluciones, circulares, página web del Servicio de salud Iquique, página Web de Empleos Públicos del Servicio Civil, así como los murales de los establecimientos que conforman la red asistencial del Servicio u otros medios de comunicación masiva.

- Para la provisión de los cargos titulares, se utilizarán los mismos criterios enunciados, considerando las condiciones, procesos y mecanismos establecidos en el marco normativo vigente, Reglamento sobre Concursos del Estatuto Administrativo. (DS 69/2004 (H)).
- Para la provisión de Cargos vacantes de calidad Jurídica contrata, se podrán efectuar convocatorias internas del Servicio de Salud Iquique, (Movilidad Interna) y convocatorias de Reclutamiento Mixto. En casos puntuales, la Autoridad mediante su Facultad, podrá establecer mecanismos de Designación Directa para los cargos Convocados.
- Respecto a convocatorias de cargos nuevos o vacantes asociados a calidad Jurídica Honorario Suma Alzada (HSA), el servicio de Salud Iquique podrá efectuar convocatorias de Reclutamiento Mixto, Procesos de Selección mediante la revisión de antecedentes curriculares que se encuentran en la base de datos del Servicio de Salud Iquique, o bien por Medio de Designación Directa. Sobre los procesos mencionados anteriormente, todos estos deberán considerar las evaluaciones psicolaborales y técnicas correspondientes.
- La Unidad de Reclutamiento y Selección deberá informar de los resultados del concurso o convocatorias a todos los candidatos que acudieron a entrevista personal y/o por comisión mediante correo electrónico referido en la postulación.
- Los postulantes que presenten alguna discapacidad que les produzca impedimento o dificultades para la aplicación de los instrumentos de selección, deberán informarlo en su postulación, para efectos de adaptación y así garantizar la no discriminación por esta causa.
- En el caso de la evaluación psicolaboral, los informes no serán publicados, con el fin de mantener la confidencialidad de la información contenida en éstos. En caso de ser solicitados, podrán ser solo presentados a la Comisión de Evaluación o a la jefatura solicitante del cargo, en ningún caso será entregada copia de dicho documento. Sin perjuicio de lo anterior, solo la autoridad del Servicio de Salud Iquique podrá solicitar copia del informe, el cual será enviado mediante sobre cerrado y en calidad de documento reservado.
- Respecto a los reemplazos y suplencias, la unidad de Selección de Personas podrá ubicar un postulante del archivo de "Staff de Reemplazos ", con objeto de dar respuesta oportuna a los requerimientos de las distintas subdirecciones, Departamentos y Unidades del Servicio de Salud Iquique. Al respecto, todos los postulantes deben contar con evaluación psicolaboral y técnica efectuada.
- Todo proceso de selección mediante convocatoria considerará la participación de una Comisión de Evaluación. Dicha comisión deberá considerar la participación del Subdirector de Gestión y Desarrollo de Personas o quien haga sus veces, la jefatura Superior o directa y/o el Referente Técnico asociado al cargo, Profesional de la Unidad Selección de Personas, la asociación de funcionarios con mayor representatividad, según el estamento correspondiente al Cargo.

2. Políticas de Inducción del Personal

El proceso de inducción es la instancia en que las personas conocen cuál es su rol dentro de la institución, su aporte a la organización y es la cual genera un mejor servicio hacia las personas. La institución entrega las herramientas necesarias para lograr una mejor adaptación de quienes se integran a ella, al entregarles conocimientos básicos y aspectos transversales de la labor que desempeñaran.

Definiremos la "Inducción" como el **"Conjunto de políticas y prácticas orientadas principalmente a recibir, insertar y adaptar adecuadamente a las personas que ingresan a la administración pública, pero también, para aquellas que estando en la administración pública, asumen nuevos cargos o funciones en una institución determinada"**.

2.1 Objetivos Estratégicos

Asegurar que el personal que ingresa a nuestra institución adquiera conocimientos generales del establecimiento y específicos de la unidad y cargo a desempeñar, por intermedio de la socialización, orientación, entrenamiento y fidelización del nuevo funcionario del Servicio de Salud Iquique.

2.2 Políticas

- Toda persona que ingresa al Servicio de Salud Iquique o asume un nuevo cargo en un departamento o unidad deberá participar del Programa de Inducción.
- El programa de inducción deberá promover el respeto por cualquier condición humana de cualquier naturaleza, dejando de lado conceptos y acciones discriminatorias de género, étnicas, religión, sexo, discapacidad física u otras de similar naturaleza.
- El programa de inducción procurará el amplio acceso a las actividades de inducción, considerando todas las calidades jurídicas asociadas, régimen contractual, nivel jerárquico, experiencia en el sector público o años de experiencia laboral.
- Las Jefaturas de quienes asumen cargos y/o nuevas funciones, deberán velar por el cumplimiento del programa de inducción, según las etapas correspondientes, brindando la información relevante respecto al cargo y las funciones correspondientes al nuevo funcionario.
- Podrán eximirse del programa de inducción aquellos ex funcionarios del Servicio de Salud Iquique que hayan cumplido con los Cursos e-Learning definidos en la Etapa de Acogida y que hayan cumplido funciones en un cargo igual o similar para el que son contratados, por un período de tres meses consecutivos, no habiendo transcurrido más de un año contado desde su último contrato.
- Las personas que ingresen en calidad de reemplazo o suplencia por un periodo inferior a dos meses deberán efectuar el módulo de "Inducción Laboral" y el de "Gestión del buen Trato", los cuales forman parte de la plataforma e-learning para los Servicios de Salud.
- Sin perjuicio de los puntos anteriores, todo funcionario deberá firmar un documento en donde certifique que ha realizado el referido proceso de inducción y con ello el cumplimiento de la ley 16.744, artículo 21, decreto 40. ODI, Obligación de Informar.

3. Políticas de Gestión del Desempeño

Es un proceso clave en la planificación, gestión, la retroalimentación permanente, evaluación y mejora del desempeño de las personas. Este sistema dispone de un procedimiento de retroalimentación de calidad y herramientas que facilitan a todos quienes lideran personas, gestionar adecuadamente el desempeño de sus equipos de trabajo, para potenciar las necesidades de la institución y el desempeño laboral, de acuerdo a la orientación de la institución. Esto se evaluará según el reglamento especial de calificaciones.

3.1 Objetivo Estratégico

Evaluar el desempeño y las aptitudes de cada funcionario, avalando la base para la movilidad, la capacitación, los estímulos y la desvinculación de la Institución. Contribuir

como una herramienta fundamental para la toma de decisiones en materia de administración de Personas y mejorar el entendimiento entre la jefatura y el subalterno. Fortalecer la función de la evaluación del desempeño desde un punto de vista instrumental, facilitando la medición de los resultados, mejorando el desempeño y fijando objetivos claros, así como identificando las necesidades de desarrollo, revisando las aspiraciones de carrera y otorgando reconocimientos.

3.2 Políticas

- Los funcionarios del Servicio de Salud Iquique debe observar una conducta laboral basada en los valores de la honestidad, integridad, resguardo del patrimonio público y lealtad en el desempeño de su función en concordancia con la Misión Institucional y con las normas existentes sobre probidad administrativa.
- Los directivos pondrán énfasis en los resultados y objetividad en la evaluación de desempeño, orientarán su gestión a los resultados, generando una acción dinámica y positiva. Esta orientación favorece y clarifica la planificación, los instrumentos de evaluación, las políticas de capacitación y la asignación del Recurso Humano. La Evaluación de Desempeño será la base para reconocer la contribución individual a la Institución de cada funcionario y darle oportunidad de desarrollo, crecimiento personal y progreso dentro de la organización.
- Las Jefaturas deben generar espacios de participación y comunicación formales y pertinentes para su personal, dirigidos al mejoramiento de la gestión, los servicios y desarrollo de la capacidad creativa e innovadora. El análisis de las diferentes herramientas de gestión serán la clave para el rediseño de los planes de desarrollo.
- Los Directivos en la conducción de sus equipos de trabajo, deberán establecer prácticas de reconocimiento a la innovación y al cumplimiento óptimo de las tareas asignadas. Cada funcionario por su parte debe propender al mejoramiento continuo de los procedimientos.

4. Políticas de Capacitación y Formación

El servicio busca fortalecer el desempeño de los funcionarios, el desarrollo institucional y asegurar el cumplimiento de las estrategias y misión institucional. Esto se realizará bajo criterios técnicos y de calidad considerando los procesos de detección de necesidades, planificación, ejecución y evaluación de la Formación y de la capacitación que permitirán la obtención de competencias y habilidades, para mejorar su desempeño actual y futuro.

4.1 Objetivo Estratégico

Mejorar la calidad de la capacitación que entrega el Servicio de Salud Iquique, fortaleciendo su impacto sobre el desempeño en el puesto de trabajo, en relación a las necesidades de la institución y las capacidades del funcionario.

Incrementar el ingreso, formación y mantención de médicos y odontólogos especialista en la Red Asistencial de nuestro servicio de Salud, acorde a las necesidades sanitarias de nuestra población y la organización de la Red Asistencial del Servicio de Salud Iquique.

4.2 Políticas

Capacitación

- Considerar los principios orientadores de la política en salud: Equidad, Participación, Descentralización.
- Facilitar el cumplimiento de los objetivos estratégicos del Servicio de Salud Iquique.
- Procurar la vinculación de las actividades de capacitación programadas con las políticas y estrategias del Servicio.

- Orientar la Capacitación hacia la generación de cambios significativos en lo que a valores y actitudes se refiere, generando proyectos que incentiven nuevas formas de trabajo.
- Desarrollar el ciclo de Gestión de la capacitación en el marco de la gestión de Personas, con énfasis en la detección de necesidades de capacitación y los procesos de planificación, ejecución y evaluación del plan anual de capacitación del servicio, con el objeto de desarrollar competencias que permitan a los funcionarios mejorar su desempeño.
- Garantizar que los resultados esperados de cada actividad de capacitación sean congruentes con las metas tanto de los Establecimientos dependientes como del Servicio.
- Garantizar la accesibilidad de todos los funcionarios a las acciones de capacitación, durante todo el ciclo de vida laboral, con énfasis en la etapa de desvinculación.
- Procurar que la información sobre las actividades de capacitación, sean ampliamente difundidas entre los funcionarios para garantizar la accesibilidad.
- Incentivar a través de la capacitación las transformaciones necesarias en la organización del trabajo en el desarrollo del nuevo modelo de atención.
- Desarrollar una gestión participativa a través de los CBC.
- Determinar que las Horas mínimas de capacitación para alcanzar objetivos educativos son de 20 horas pedagógicas.

Formación.

- Determinar las brechas locales de especialistas y sub especialistas, mediante la definición e implementación coordinada de estrategias y metodologías pertinentes y validadas que, además, faciliten su permanente actualización.
- Desarrollar sistemas objetivos y transparentes de acceso a la formación en sus distintas modalidades y sistemas de concursos nacionales y locales: Formación de Médicos y Odontólogos EDF como especialistas, Formación de Médicos de la APS. Municipal, Formación Directa (Médicos y Odontólogos de los Servicios de Salud con obligación de retorno), Formación en Especialidades Básicas (para médicos contratados por los Servicios de Salud para desempeñarse en APS.).
- Monitorear y realizar el seguimiento de la permanencia y resultados obtenidos por los profesionales participantes en las distintas estrategias y Programas de Formación de Especialistas existentes.
- Generar condiciones de desempeño e incentivos que permita la atracción, retención y permanencia de dichos especialistas, especialmente en las regiones más críticas.
- Controlar el cumplimiento, por parte de los profesionales formados como especialistas, de las exigencias de retorno o período asistencial obligatorio.
- Implementar estrategia de capacitación continua que contribuyan al desarrollo profesional y la mantención del Recurso Humano especializado.

5. Políticas de Movilidad Interna; Procesos de Selección Interna y Promoción

El Servicio de Salud Iquique contribuirá el desarrollo profesional realizando procesos de selección internos para provisionar cargos a contrata, los cuales estarán basados en criterios de transparencia, no discriminación y mérito, de manera de dar las oportunidades a las personas de asumir nuevas responsabilidades y desafíos al interior del Servicio.

5.1 Objetivo Estratégico

El Servicio de Salud Iquique, deberá disponer los medios que aseguren el desarrollo de carrera funcionaria y/o movilidad interna dentro de la institución, considerando criterios objetivos que permitan a sus funcionarios conocer las condiciones de crecimiento y desarrollo profesional a las que estará afecto.

5.2 Políticas

- Gestión y Desarrollo de las Personas del Servicio de Salud Iquique buscará al interior del servicio, como primera instancia para la provisión de vacantes, cualquiera sea la naturaleza de esta. Frente a la carencia de personas idóneas y/o motivadas

por asumir nuevas responsabilidades en la Institución, el proceso se abre al mercado del trabajo.

- Estas vacantes se publicarán por los medios de comunicación establecidos como formales, tales como; resoluciones, circulares, página web del Servicio de Salud Iquique, página Web de Empleos Públicos del Servicio Civil, así como los murales de los establecimientos que conforman la red asistencial del Servicio u otros medios de comunicación masiva
- En este proceso se hace un llamado al interior de la Institución, para proveer una vacante y/o una nueva función que está asociada a un cargo de la dotación. Necesariamente, se hará por oposición de antecedentes entre los postulantes, sin perjuicio, de realizar un riguroso proceso de pruebas técnicas e informes psicolaborales pertinentes, que determinen las habilidades, aptitudes, experiencias, potencial de desarrollo, competencias personales del postulante en relación a la descripción de cargo y su relación con el perfil solicitado.
- Cuando un proceso de movilidad interna implique un traslado a otro equipo de trabajo, las jefaturas respectivas deberán acordar plazos prudentes para que el funcionario deje sus funciones anteriores y pueda asumir de buena forma el nuevo cargo.

6. Políticas para Funcionarios que Cumplen Rol de Jefaturas y/o con Personal a Cargo

En el servicio son quienes desempeñan funciones de directivos y/o jefatura, quienes conducen equipos de personas en la institución, las cuales deberán tener una gestión motivadora, participativa y que contribuyen a la formación de sus colaboradores, desarrollando liderazgos positivos y responsables de ambientes laborales sanos, promoviendo buenas prácticas laborales con respeto a la dignidad de las personas.

6.1 Objetivo Estratégico

Las jefaturas son las encargadas de liderar los cambios y allanar los senderos diarios para el logro de los objetivos con las herramientas de gestión y administración disponibles para tal efecto. Deberán liderar estilos de trabajo apegados a los valores institucionales, promoviendo buenas prácticas laborales y respeto a la dignidad de las personas.

6.2 Políticas

- La correcta utilización de los recursos asignados
- Constante y cercana comunicación con las personas a cargo. Valorar y promover el diálogo permanente en base a la confianza, el respeto y colaboración.
- Ejercer una estrategia de liderazgo, abierta al cambio que permita mejorar la administración y uso de los recursos.
- Evaluación constante de su personal a cargo, contrarrestado con el perfil de cargo de cada uno
- Responsables de conocer, alinearse, promover en sus colaboradores y llevar a la práctica los contenidos dispuestos en la presente política.

7. Políticas de Clima Organizacional y Ambientes Laborales

El servicio desarrolla procedimientos y acciones para generar ambientes laborales basados en el respeto y buen trato que favorezcan el compromiso, motivación, desarrollo y mejora en el desempeño de las personas.

7.1 Objetivo Estratégico

Gestión y Desarrollo de las Personas del Servicio de Salud Iquique adopta las medidas destinadas a mantener un ambiente de trabajo de respeto mutuo entre las personas que se desempeñan en la organización, mediante acciones que promueven la cultura organizacional del buen trato. Toda vez que se consideran los aspectos relacionados con la

dignidad humana, respeto y objetividad al momento de evaluar el desempeño laboral de las personas.

7.2 Políticas

- Fortalecer acciones de prevención y comunicación para promover mejores ambientes laborales, con el compromiso de cada integrante del Servicio de Salud Iquique.
- Énfasis en la prevención del maltrato en todas sus formas, del acoso laboral y sexual, al respeto de y hacia las personas, al cumplimiento de la normativa vigente de probidad administrativa.
- Medición periódica, programada de clima y ambiente laboral. Cumplimiento transversal de acciones y compromisos al respecto.

18

8. Políticas de Relaciones Laborales

El servicio basa las relaciones laborales en el diálogo, la participación, la prevención y resolución de conflictos y el intercambio de información o conocimiento entre las direcciones y los representantes de los funcionarios.

8.1 Objetivo Estratégico

Las Jefaturas de distintos niveles, deberán estar alineados con los planes y acciones tendientes a mejorar el clima laboral, facilitando las condiciones de implementación y entregando a sus equipos de trabajo, mensajes claros, oportunos y coherentes con la cultura y valores institucionales.

8.2 Políticas

- Fortalecer relación, promoviendo el dialogo estableciendo agendas de trabajo con
 - Asociación de funcionarios y gremios
 - Consejo administrativo de bienestar
 - Comité paritario de higiene y seguridad
 - Junta calificadora
 - Mesa de buenas prácticas laborales
 - Comité bipartito de capacitación
- Información cruzada a los funcionarios, tanto como de las organizaciones a sus afiliados o participantes, como desde la dirección hacia los funcionarios.

9. Políticas de Calidad de Vida Laboral

El Servicio genera acciones con la finalidad de brindar apoyo a sus funcionarios y a su grupo familiar, en el ámbito social y recreativo cultural, procurando con ello mejorar su calidad de vida, de modo que los funcionarios se desempeñen en condiciones de dignidad, contribuyendo al establecimiento de relaciones cooperativas entre la dirección y los funcionarios.

El plan de calidad de vida laboral del Servicio de Salud Iquique, resolución exenta N°735 del 31 de marzo del 2017, demanda un lineamiento integral de los planes y acciones con compromisos claros y específicos, informe de gestión bajo la responsabilidad del Departamento de Calidad de Vida de esta Sub Dirección. El trabajo se centra en tres áreas fundamentales, "Buen Trato Laboral", "Salud Funcionaria" y "Conciliación de Vida Familiar y Laboral".

9.1 Objetivo Estratégico

Establecer por medio del mejoramiento de la Calidad de Vida de los funcionarios, ambientes laborales de respeto, participación y vida sana. Fortaleciendo lazos entre colegas y sus respectivos grupos familiares.

9.2 Políticas

9.2.1 POLÍTICA GENERAL DE SALUD OCUPACIONAL Y GESTIÓN AMBIENTAL

- Promover condiciones de trabajos seguros y saludables en los diferentes establecimientos de la red asistencial del Servicio de Salud Iquique.
- Garantizar el Cumplimiento de la legislación vigente en materias de Higiene, Seguridad y Medio Ambiente al interior de los establecimientos de la Red Asistencial del Servicio.
- Promover la preservación de los recursos naturales y el uso eficiente de la energía durante la ejecución de los diversos procesos.

9.2.2 POLÍTICA DE SEGURIDAD, SALUD OCUPACIONAL Y MEDIO AMBIENTE

- Promover y favorecer condiciones de trabajo seguro y saludable, previniendo efectos nocivos en la salud de los funcionarios(as) y, de manera indirecta a nuestra población usuaria, propendiendo a crear una cultura organizacional de Trabajo Seguro.
- Identificar, evaluar y controlar los riesgos laborales e impactos ambientales significativos que se detecten en las áreas de trabajo.
- Mantener informado a los funcionarios(as), sobre los riesgos que involucran las actividades y/o servicios y la forma correcta de ejecución internalizando en cada funcionario(a) la aplicación de normas y protocolos actualizados tanto internos como externos.
- Promover y Proteger la salud de los funcionarios(as) a través de programas de vigilancia médica.
- Resguardar y velar por la atención, diagnóstico, tratamiento y rehabilitación de la salud de todo funcionario(a) que ha sufrido una Accidente Laboral o Enfermedad Profesional.
- Mantener un liderazgo visible, efectivo y permanente de parte de Directivos y Jefaturas, en materias de Seguridad y Salud Ocupacional, como parte de la responsabilidad de la línea y a la vez exigir conductas y actitudes acordes a todos los funcionarios(as).
- Incorporar y fortalecer la participación activa de organizaciones y representantes internos de los(as) funcionarios(as), en función del sistema de gestión en Seguridad y Salud Ocupacional.
- Incorporar en nuestros lineamientos la participación y acompañamiento activo de nuestro Organismo Administrador del Seguro que Norma la Ley 16.744/68.
- Fortalecer la gestión y funcionamiento de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad de nuestra Institución.
- Entregar y facilitar, medidas y acciones necesarias para la investigación de accidentes/incidentes del trabajo al interior de la organización, estableciendo los procedimientos pertinentes para ello con la finalidad de evitar la recurrencia.
- Vigilar el cumplimiento por parte de toda empresa contratista y subcontratista de la normativa relativa a higiene y seguridad.
- Promover la preservación de los recursos naturales y el uso eficiente de la energía durante la ejecución de los procesos.
- Mantener un manejo adecuado de los Residuos que se generan en nuestros Establecimientos de la Red Asistencial conforme se establece en la legislación vigente
- Cumplir con el marco legal vigente aplicable a nuestra Institución, en materia de Seguridad, Salud Ocupacional y Medio Ambiente.

10. Políticas de Garantías Sobre Respeto, Dignidad de Género, Acceso al Empleo, etc.

El respeto por el prójimo, la dignidad de género, el acceso al empleo, el trato igualitario, etc. Son parte integral de las políticas inclusivas de este servicio, las acciones y deberes están debidamente indicadas en el Código de Ética del Servicio de Salud Iquique, aprobado por Resolución Exenta N° 2534 del 31 de agosto del 2017.

20

10.1 Objetivo Estratégico

El Servicio de Salud Iquique garantiza la protección de la dignidad de las personas, mediante el desarrollo de acciones para la prevención del acoso laboral y acoso sexual. El adecuado tratamiento de los conflictos y/o situaciones que pudieran atentar en su contra, respaldado por el "Manual de Procedimiento para Denuncia, Prevención y Sanción del Maltrato, Acoso Laboral y/o Sexual y Discriminación V2.0" Resolución Exenta 2074 del 21 de julio de 2017.

10.2 Políticas

- Contribuir a que el ingreso de funcionarios y personal dependiente del Servicio de Salud Iquique, sea en condiciones de respeto y transparencia.
- Velar por el correcto y oportuno desarrollo de la carrera funcionaria, solo con apego estricto a la normativa vigente y no por otros factores.
- Asegurar el correcto y oportuno pago de remuneraciones, asignaciones, prestaciones y estipendios de funcionarios, becarios y personal dependiente del Servicio de Salud Iquique, de acuerdo con lo establecido en la normativa vigente. Esto debe ser revisado y actualizado inmediatamente cuando se genere una modificación en el desarrollo de las funciones del funcionario, a objeto de asignar los respectivos beneficios provenientes e inherentes al nuevo cargo o función.
- Velar por el cumplimiento de las obligaciones, derechos y responsabilidad de los funcionarios y personal dependiente del Servicio de Salud Iquique, dispuestos en la normativa vigente.

10.3 Políticas de Aspectos Misceláneos

Presentación Personal

Los directivos deberán aplicar la normativa sobre presentación personal y conducta funcionaria, respecto del uso obligatorio de uniformes de trabajo, respetando las características propias de cada profesión.

En la medida que los recursos lo permitan, se proporcionarán anualmente uniformes institucionales, a Oficiales Administrativos, Técnicos Paramédicos y Auxiliares, poniendo el énfasis en personal de atención a usuarios.

El uso de los distintivos de identificación será obligatorio para todos los funcionarios y funcionarias, de forma visible y clara.

Salas Cunas

El Servicio de Salud y los establecimientos de su red, tomarán las medidas necesarias a objeto de garantizar la correcta aplicación de las normas referidas al acceso a sala cuna de sus funcionarios.

Políticas de Apoyo Social

El Servicio de Salud y los establecimientos de su red, deberán asegurar la atención social de sus funcionarios. Estas actividades consideran el tratamiento social integral de casos de los funcionarios y su grupo familiar.

Los encargados de la Gestión y Desarrollo de las Personas se preocuparán de identificar el problema del endeudamiento funcionario y otros, tales como, violencia intra familiar y adicciones, e implementar estrategias para su abordaje. El Servicio de Salud se compromete a diseñar estrategias de intervención en las materias señaladas para ponerlas a disposición de las instituciones del sector, promoviendo su aplicación e implementación continua.

Adicionalmente, el Servicio de Salud promoverá la aprobación e implementación de legislación que permita proveer de servicios de Bienestar a los trabajadores de la Atención Primaria Municipal.

Políticas de Conciliación de la Vida Laboral y Personal

Las instituciones del sector fomentarán las iniciativas destinadas a compatibilizar las responsabilidades laborales y parentales de hombres y mujeres. En la medida que sea compatible con las necesidades de servicio, se promoverán mecanismos alternativos de distribución de jornadas que faciliten el cumplimiento de las responsabilidades parentales de ambos progenitores.

Adicionalmente, se buscarán alternativas que, sin afectar el cumplimiento de los objetivos institucionales, que tanto la organización de los procesos de trabajo como la participación en las actividades de desarrollo y capacitación no impidan o restrinjan el cumplimiento de las responsabilidades parentales.

Políticas de Protección de los Derechos de Maternidad y Responsabilidad Parentales

Las instituciones del sector garantizarán estrictamente el cumplimiento de las normas de protección a la maternidad y derechos parentales.

En conformidad a las normas del Código del Trabajo sobre Protección a la Maternidad, y a lo previsto en el Art. 89 inciso segundo de la Ley N°18.834, los Servicios e Instituciones velarán por que, durante el período de embarazo, las funcionarias que realicen habitualmente trabajos considerados por la autoridad como nocivos para su salud sean trasladadas, sin reducción de sus remuneraciones, a otras labores, acordes con su estado, entendiéndose para estos efectos como perjudiciales para la salud de la embarazada, entre otros, todo trabajo que se ejecute en horario nocturno.

Los servicios implementarán medidas de difusión de los derechos reconocidos por la ley a los padres trabajadores, respecto de sus responsabilidades parentales, en especial el permiso de cinco días en caso de nacimiento de un hijo, licencias para el cuidado del hijo enfermo y demás establecidos en las normas de protección a la maternidad contempladas en el Código del Trabajo y la Ley 20.545 que modifica las normas sobre protección a la maternidad e incorpora el permiso postnatal parental.

Atención Clínica

Las instituciones del sector promoverán la instalación de dispositivos de atención médica para facilitar el acceso oportuno de todos los funcionarios a atención de salud, asegurando su calidad y contribución al mejoramiento de la calidad de vida de los mismos, así como la generación de alianzas con otras instituciones del sector para estos fines.

La atención médica pondrá un fuerte énfasis en la promoción y prevención de la salud de los funcionarios, propiciando estilos de vida saludables y la minimización de los riesgos, a través del autocuidado y promoción, difundiendo la aplicación del Régimen de Garantías Explícitas en el ámbito de su componente preventivo (Examen Médico Preventivo del Adulto, EMPA).

Las instituciones del sector diseñarán estrategias que cautelen el acceso de los funcionarios a atención especializada, cuando la situación de salud así lo amerite. Adicionalmente, las instituciones desarrollarán e implementarán protocolos de protección física ante agresiones, que garanticen la seguridad de los funcionarios.

22

Políticas de Fortalecimiento del Rol del Funcionario Público

11. Políticas de Fortalecimiento de Rol del Funcionario Publico

El rol del funcionario que trabaja en el servicio público, al empoderamiento de los ciudadanos, al fortalecimiento de la sociedad civil. Esto, junto a la necesidad de responder a la globalización la modernidad nos ha llevado a estar en un constante proceso de cambio, no sólo habrá que preocuparse del correcto funcionamiento del Estado y los usuarios el sistema, sino que surgirá la necesidad de crear, fortalecer y apoyar nuevas funciones y necesidades.

11.1 Objetivo Estratégico

En relación con los problemas de crecimiento y productividad y agregar, si el Estado tiene menos poder y déficit en la calidad de la gestión, hay un mundo de desafíos para los funcionarios públicos, no hay que ser conservador y esto debe profundizarse permanentemente debido a los avances tecnológicos y utilizarlos en función de ella.

11.2 Políticas

- Capacidad de usar las herramientas tecnológicas para mejorar la gestión, el pensamiento crítico, en función de una nueva estructura del Estado entendiendo el mundo de hoy y situándolo en los desafíos del Estado chileno a futuro.

Políticas respecto de Sistemas de Información para la Toma de Decisiones

12. Políticas de Sistemas de Información para la Toma de Decisiones

La tecnología como medio o soportes institucional también debe enfocarse hacia el objetivo y constituye un valioso recurso para que la organización realice más eficientemente su labor y un fuerte apoyo en la toma de decisiones, en donde deben ser utilizados en forma integrada y coherente.

12.1 Objetivo Estratégico

Al tener un sistema normalizado o uniformidad de plataformas para la toma de datos, con un tratamiento adecuado estos datos se convierten en información valiosa para el lineamiento e implementación de las acciones de mejora y toma de decisiones de Gestión y Desarrollo de las Personas del Servicio de Salud Iquique. Lo que permitirá un monitoreo constante del nivel de calidad y el grado de satisfacción del servicio prestado al Servicio de Salud Iquique.

12.2 Políticas

- Los procedimientos internos deben estar estrechamente vinculados y alineados con la gestión y objetivos del servicio.
- El servicio en un mejoramiento continuo buscara mejorar la eficiencia de la información vía estandarización y TI disponibles.
- Consolidar sistemas de información al objeto de que sean más colaborativos y flexibles, en la administración.

- Establecer modelos analíticos para la toma de decisiones.

Egreso

13. Políticas de Egreso

El Servicio de Salud Iquique valora el aporte de los funcionarias y funcionarios a lo largo de su trayectoria laboral, por tal razón considera que el alejamiento del servicio, independiente de la causal, este debe ser en condiciones de respeto y transparencia, teniendo especial atención por la persona y el equipo al cual pertenece.

13.1 Objetivo Estratégico

El Servicio de Salud Iquique, trabaja en un procedimiento específico de Egreso, el cual constara con acciones concretas para gestionar adecuadamente el egreso de los funcionarios(as), que contemplen a lo menos estrategias de comunicación, acompañamiento y asesoría, basándose en el reconocimiento y el respeto a la dignidad de las personas.

13.2 Políticas

La unidad de Bienestar se encargará de programar y coordinar reuniones de orientación e informar a los funcionarios(as) en temas psicosociales como también económicos. Estos últimos se realizará en coordinación con entidades como AFP, Compañías de Seguros y/o Rentas Vitalicias, INP y otros, quienes entregaran al funcionario(a) antecedentes que le permitan tomar la mejor decisión al momento de acogerse a la jubilación y la vez evaluar la opción de retiro más conveniente

14. Políticas de Planificación, Estudio y del Control de la Gestión de Desarrollo de las Personas

- El Servicio de Salud determinará las necesidades de personal sobre la base de un sistema de planificación de la gestión y del desarrollo de las personas, que permita establecer las brechas de personal en los recursos más críticos para el cumplimiento de la Política de Salud, basado en antecedentes sanitarios, de prestación de servicios y en el desarrollo y aplicación de metodologías para la estimación de necesidades actuales y futuras.
- El proceso de planeamiento de Gestión y Desarrollo de las Personas se realizará en de manera sistemática y considerando en forma integral las relaciones existentes entre las diferentes profesiones de la salud, con especial atención a la mezcla de habilidades entre profesiones y al equilibrio geográfico en su distribución. El desarrollo eficaz de esta mezcla de habilidades puede requerir cambios legislativos e incentivos para los médicos y profesionales que adhieran y empujen el cambio en ese sentido.
- La responsabilidad por la realización de este proceso radica principalmente en el nivel central, instancia que desarrollará mecanismos de participación activa de las regiones quienes proveerán información en forma oportuna y fidedigna.
- El sistema de planificación comprende la realización de estudios prospectivos del mercado laboral y tendencias en el ámbito de la gestión de los Recursos; la proyección de necesidades de los Recursos; el diseño de estrategias de cierre brechas y de distribución adecuada de estos Recursos, así como la implementación gradual del enfoque de gestión basado en competencias, cuya aplicación se iniciará con la descripción de los cargos críticos (cargos directivos y de atención directa a usuarios). En forma previa a su extensión a los demás cargos, se evaluará la efectividad del modelo, determinando la aplicación de las medidas de ajuste que sean necesarias.

14.1 Políticas de Gestión Comunicacional

- Se desarrollarán mecanismos de comunicación orientados a integrar a los equipos de salud en el proyecto de transformación hacia un modelo organizado en redes integradas y basado en atención primaria. El contenido prioritario de la comunicación estará referido a los objetivos estratégicos y operacionales de la red, fomentando la adhesión e integración en torno a su cumplimiento, así como a las funciones esenciales de las demás instituciones que componen el sector.
- Los directivos superiores, jefes intermedios y jefaturas directas, deben promover la implementación de estrategias comunicacionales y la mantención de canales fluidos de información multidireccional, orientados a involucrar y generar adhesión del personal con el cumplimiento de los objetivos de la red de salud, en especial aquellos referidos a otorgar atención de salud de calidad y a la satisfacción de las necesidades y expectativas de los usuarios.
- En esta misma perspectiva, los ejecutivos superiores, de mando medio y jefaturas directas estimularán la participación de los equipos de salud en las instancias e iniciativas de desarrollo institucional que implementen, así como con los desafíos de integración de la red asistencial, en base a criterios de mejoramiento continuo.
- Será responsabilidad de los jefes directos, generar instancias donde sea posible recoger e intercambiar información en beneficio del desempeño eficaz, tales como, reuniones ampliadas con los equipos de trabajo, utilización de medios informáticos para compartir información y opiniones sobre materias pertinentes, distribución de boletines informativos, entre otros, contribuyendo a la generación de compromisos de desempeño colectivos por unidades de trabajo.
- Las áreas de Gestión y Desarrollo de las Personas diseñarán e implementarán estrategias permanentes y sistemáticas de comunicación corporativa, las que incluirán definición de objetivos, medios y facilitadores, así como el uso de tecnologías de la información, con la finalidad de lograr la integración de todo el personal de la red asistencial al proyecto de desarrollo institucional.

Condiciones para la Aplicación de la Política

Todo el personal de salud tiene una responsabilidad individual en la manera en que coopera con los demás, ya sea como responsable o integrante de un equipo de trabajo. El papel del área de gestión a estas Políticas es dar asistencia técnica, velar por el cumplimiento de las políticas, aconsejar y proponer soluciones de impacto positivo para resolver los problemas de este ámbito que se presenten en cada unidad de trabajo, sin sustituir el rol propio de las jefaturas directas y supervisores competentes con quienes actúa como co-responsable en todas las cuestiones relativas al Recurso Humano. Tal asociación es esencial para la eficacia de la gestión de Personas.

Desde esta perspectiva el rol de las unidades de Gestión y Desarrollo de las Personas es contribuir activamente a la calidad de la gestión de las Personas en todas las instituciones del sector, difundiendo en los diversos niveles de la organización los contenidos de esta política, así como proponiendo planes operativos apropiados y coherentes para su aplicación.

Será importante generar estrategias específicas de difusión y análisis con los equipos directivos, con los equipos técnicos de Gestión y Desarrollo de las Personas, así como con las organizaciones gremiales a nivel local y nacional.