Servicio Salud Bio Bio

Ministerio de Salud

SR.RSC/CGN/moc

003498

RESOLUCION EXENTA Nº _____/

LOS ANGELES, 30 JUN 2020

VISTOS: Estos antecedentes: Resolución N°1 de fecha 11 de mayo de 2017; las orientaciones para el diseño o rediseño de políticas de desarrollo de personas del Servicio Civil; la actual Política de Gestión y Desarrollo de Personas del Servicio de Salud Biobío aprobada por resolución exenta N° 680 de fecha 03 de febrero de 2017, la Resolución N° 06 del 2019 de la Contraloría General de la República; los arts. 20, 21, 22 y 23 del D.L. Nº2763 de 1979 cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fue fijado por el DFL Nº01/2005 del Ministerio de Salud; los art. 8 y 9 del D.S. Nº140 del 2004 del Ministerio de Salud, Reglamento Orgánico de los Servicios de Salud; el art. 81 de la Ley Nº18834, que aprueba el Estatuto Administrativo, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fue fijado por el DFL Nº16 del 24 de Agosto del 2017, del Ministerio de Hacienda; el Decreto Afecto Nº29 del 28 de Mayo del 2019, del Ministerio de Salud, que me designó en el cargo de Director de este Servicio de Salud, dicto la siguiente:

CONSIDERANDO:

1.- Que, existe necesidad de actualizar la actual Política de Gestión y Desarrollo de Personas del Servicio de Salud Biobío.

2.- Que, la Resolución N° 1 de fecha 11 de mayo, Aprueba Normas de Aplicación General en Materias de Gestión y Desarrollo de Personas, Facultad establecida en el artículo 2°, letra q), de la Ley Orgánica de la Dirección Nacional del Servicio Civil contenida en el artículo vigésimo sexto de la Ley N° 19.882. Busca generar mejores políticas y prácticas en el ámbito de gestión de personas, con el propósito de desarrollar un mejor Empleo Público, y de este modo fortalecer el aporte que los funcionarios y funcionarias realizan para el cumplimiento de la función pública.

3.- Que, se han considerado los lineamientos y orientaciones entregados por el Servicio Civil para la redefinición de nuestra política de gestión y desarrollo de personas, dicto la siguiente:

R E S O L U C I O N:

1.- APRUEBASE la Política de Gestión y Desarrollo de Personas del Servicio de Salud Biobío:

Política de Gestión y Desarrollo de Personas del Servicio de Salud Biobío.

a) Introducción.

"Dentro de los desafíos actuales de la administración pública del Estado, se encuentra la de mayores demandas por calidad y oportunidad en las prestaciones y servicios que entregamos a la ciudadanía. Para dar respuesta a este gran desafío acorde al siglo XXI, debemos contar con servidores públicos comprometidos, con espacios de desarrollo y empleabilidad, motivados y que ejercen la función pública de cara a la ciudadanía.

Por lo anterior, descrito el Servicio de Salud Biobío, presenta a través de este documento su Política de Gestión y Desarrollo de Personas, la que fue actualizada a través de una mesa de trabajo compuesta por referentes técnicos de las distintas áreas y los representantes de las Asociaciones de Funcionarios de nuestro Servicio de Salud.

En nuestra Política se contienen los principales ejes estratégicos del área de gestión y desarrollo de personas, estos son los Derechos Laborales, donde se garantizará el cumplimiento de la normativa vigente en materia de derechos laborales individuales y colectivos existentes, respeto a la dignidad humana, ingreso, desarrollo, carrera funcionaria, protección de funcionarios/as con responsabilidades familiares, entre otros; Condiciones Laborales, generaremos condiciones necesarias para promover servicios de calidad, que los funcionarios/as se desempeñen en condiciones de dignidad, eficiencia, merito e innovación, fortaleciendo el rol del servidor público; Ambientes Laborales, desarrollaremos acciones para generar ambientes laborales que basados en el buen trato, favorezcan el compromiso, motivación y desarrollo de las personas que aquí laboran.

En nuestra Política de Gestión y Desarrollo de Personas declaramos los compromisos, principios y criterios que guiaran la gestión de personas al interior de nuestra institución, y establecemos directrices tanto para quienes tienen responsabilidades en la conducción de personas, como también, para todas las personas que se desempeñan en el servicio."

b) Definiciones Estratégicas Institucionales. (Planificación Estratégica 2019-2022 del Servicio de Salud Biobío).

Nuestra institución promoverá, a través de su quehacer institucional habitual y de acciones específicas la revalorización de la función pública, promoviendo el compromiso y vocación de sus funcionarios y funcionarias con el rol del servicio público, de modo de fortalecer la confianza y la valorización que la ciudadanía tiene de la función pública.

Se promoverá el estilo de liderazgo que favorezca un ambiente laboral sano y seguro que genere participación, motivación y buen trato al interior de los equipos de trabajo.

Garantizaremos el cumplimiento adecuado y oportuno de la normativa vigente que regula los deberes y derechos de sus funcionarios y funcionarias con énfasis en el ejercicio de los derechos reconocidos por la ley a los padres y madres trabajadores/as.

Generaremos actividades de capacitación y formación que permitan el desarrollo de competencias de los funcionarios de la red asistencial en beneficio de mejorar la calidad de la atención a nuestros usuarios/as.

Desarrollar y potenciar el vínculo entre el sector salud y educación, en una estrategia de fortalecimiento y cooperación que permite a las instituciones dar respuesta a las necesidades de formación de profesionales y técnicos en salud, así como demás carreras que se han integrado al que hacer del sector con el fin de dar cuenta de las políticas públicas, transparencia del vínculo, responsabilidad social, y dar respuesta al desarrollo del país.

Fortalecer el rol del Servidor Público, a través de buenas prácticas en desarrollo de personas, con el objeto de garantizar en los servidores públicos la posesión de atributos tales como el mérito, eficacia en el desempeño de su función, innovación, responsabilidad, probidad y adhesión a los principios y valores del Servicio de Salud Bio Bio, con el objeto de tener servidores públicos comprometidos, con espacios de desarrollo y empleabilidad, motivados por ejercen la función pública.

Se facilitará el diálogo y la participación de sus funcionarios y funcionarias y de sus asociaciones representativas, promoviendo la igualdad de oportunidades y buen trato, para mejorar las relaciones y ambientes al interior del servicio.

Misión: "Contribuimos a satisfacer las necesidades de salud de las personas de la provincia del Biobío, de manera coordinada y articulada, con calidad, calidez y eficiencia, en el marco de los Objetivos Sanitarios y el Modelo de Atención Integral de Salud, con énfasis en la integración, equidad y Participación ciudadana".

Visión: "Ser una red de salud colaborativa inclusiva y reconocida por la calidez y cercanía, que entrega servicios oportunos y resolutivos, con altos niveles de innovación y excelencia, fomentando el autocuidado de las personas".

c) Valores Institucionales.

- **Empatía**: Participación afectiva de una persona en una realidad ajena a ella, generalmente en los sentimientos de otra persona.
- **Respeto:** es «la consideración y valoración especial que se le tiene a alguien o a algo, al que se le reconoce valor social o especial diferencia. Es uno de los valores fundamentales que el ser humano debe tener siempre presente a la hora de interactuar con personas de su entorno
- **Dignidad:** hace referencia al valor inherente al ser humano por el simple hecho de serlo, en cuanto ser racional, dotado de libertad. No se trata de una cualidad otorgada por nadie, sino que es propia del ser humano.
- **Equidad:** es un valor que implica justicia e igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres respetando la pluralidad de la sociedad.
- **Inclusión:** es un enfoque que responde positivamente a la diversidad de las personas y a las diferencias individuales, entendiendo que la diversidad no es un problema, sino una oportunidad para el enriquecimiento de la sociedad, a través de la activa participación en la vida familiar, en la educación, en el trabajo y en general en todos los procesos sociales, culturales y en las comunidades (Unesco, 2005).
- **Integridad:** es la cualidad que tiene una persona de actuar siempre apegado a los valores de la Rectitud, la Honestidad, la Verdad y la Justicia, tanto para su trato con los demás como para consigo mismo.
- **Honestidad:** valor o cualidad propio de los seres humanos que tiene una estrecha relación con los principios de verdad y justicia y con la integridad moral. Una persona honesta es aquella que procura siempre anteponer la verdad en sus pensamientos, expresiones y acciones.
- **Confianza**: es la seguridad o esperanza firme que alguien tiene de otro individuo o de algo. También se trata de la presunción de uno mismo y del ánimo o vigor para obrar. Por ejemplo: *"Este hombre no me inspira confianza, creo que no voy a aceptar el trato"*.
- **Compromiso**: es una promesa o una declaración de principios que establece el propio hombre para lograr el perfeccionamiento personal y comunitario en relación a la profesión, desempeño o actividad que realiza.
- **Excelencia**: es la característica de ser bueno, de hacer las cosas de manera óptima.
- **Responsabilidad**: considera una cualidad y un valor del ser humano. Se trata de una característica positiva de las personas que son capaces de comprometerse y actuar de forma correcta.

d) Objetivos de la Política de desarrollo de Personas.

Orientar el desempeño y desarrollo de las personas que trabajan en la institución, en torno a la estrategia y valores institucionales para contribuir al logro de los objetivos de la organización.

Planificar prácticas y acciones en el ámbito del desarrollo de las personas de manera integrada, considerando los distintos subsistemas que conforman el ciclo laboral de modo de cautelar la coherencia de sus diversos componentes.

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

e) Actores y roles.

La Dirección de Servicio, su Equipo Directivo y los Directivos de la Red Asistencial serán los principales responsables de la conducción del rediseño e implementación de la Política, empoderando a las jefaturas y profesionales con personal a cargo, quienes deben llevar a la práctica las declaraciones de la presente política.

La Subdirección de Gestión y Desarrollo de Personas facilitará este proceso, actuando como asesor y socio estratégico de los Directivos y las jefaturas, garantizando la calidad técnica del rediseño e implementación de la política.

Las Asociaciones de Funcionarios, velarán por el cumplimiento del proceso de rediseño y cumplimiento de esta política.

f) Marco Normativo.

- DFL 29/2004 Que Fija Texto Refundido, Coordinado y Sistematizado de la Ley Nº 18.834, Sobre Estatuto Administrativo.
- Decreto N°69, del 2004 del Ministerio de Hacienda, que aprueba Reglamento sobre concursos regidos por el Estatuto Administrativo.
- Ley N°19.882 que regula nueva política de personal a los funcionarios públicos que indica.
- Decreto con Fuerza de ley N°22, del 2008 del Ministerio de Salud, que Fija la planta del Servicio de Salud Biobío.
- Decreto N°1229, de 1992 del Ministerio del Interior, que aprueba Reglamento de Calificaciones del Personal
- Orientaciones Para el diseño o rediseño de Políticas de Desarrollo de Personas.
- Normas de Aplicación General en Materias de Gestión y Desarrollo de Personas de la Dirección Nacional del Servicio Civil.
- DFL N°16, de fecha 21 de noviembre de 2017, Fijase la Planta de Personal del Servicio de Salud Biobío, afecto a las Normas del Decreto con Fuerza de Ley N° 29, de 2004, del Ministerio de Hacienda, que fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 18.834, Sobre Estatuto Administrativo.

g) Directrices o Políticas Específicas.

1 Política de Planificación de Gestión de Personas.

El Servicio de Salud Biobío determinará sus necesidades de personal en base a un proceso de planificación del recurso humano que contempla en su análisis los antecedentes sanitarios, la cartera de servicio y la aplicación de metodologías para la estimación de la oferta y demanda de necesidades acorde con la planificación estratégica.

1.1 Levantamiento de Brechas

El levantamiento de Brechas es un proceso continuo, asociado a la cartera de servicios de los establecimientos y al nivel de complejidad y resolutividad, considerando los servicios de apoyo y administrativo, tanto para la normalización de los establecimientos hospitalarios, como para los mejoramientos de infraestructura o generación de nuevos servicios. Estas brechas deben constituir un elemento central en la planificación, y debe gestionarse ante las autoridades ministeriales a efecto de poder contar con normalización de las dotaciones.

1.2 Política de Definición de Descripción de Cargos y Perfiles.

Uno de los instrumentos que se desarrollarán en los procesos de planificación es el registro actualizado de los Manuales de Descripción de Cargos y Perfiles por competencia, para todos los establecimientos de la Red Asistencial, para quienes el servicio prestará asesoría y apoyo en la elaboración de estos manuales. El uso de perfiles de cargo por competencias, será fundamental para orientar los procesos de reclutamiento y selección de personal y durante el proceso de inducción, además de constituir un elemento central para la gestión del desempeño y para los procesos de desarrollo y capacitación del personal.

1.3 Política Cargos Jerarquizados.

En base al Manual de descripción de cargos, se diseñará una política de gestión de cargos jerarquizados, a los que se les asignará grados según las funciones inherentes al cargo. Se deberá cautelar que los grados asignados a estos cargos de responsabilidad no sean transferidos a otras funciones distintas del cargo.

Para cumplir este objetivo se deberá actualizar el manual de los descriptores de cargo, realizando un levantamiento de información tanto con la persona que ocupa el cargo, como con las jefaturas, considerando los lineamientos del Servicio Civil. (Ley N°18.834, art 64°; DFL N°16 y Normas Generales, Resolución N°2 Título III.)

2 Política de Incorporación de Personas.

Las políticas de incorporación de personas tienen como objetivo lograr que este Servicio de Salud cuente con el personal idóneo para alcanzar las metas institucionales, de acuerdo a lo diseñado en la planificación estratégica; y que obedezca a procesos de planificación anual que consideran las necesidades actuales y futuras de recurso humano para la Red.

Para lograr este propósito el Servicio de Saludo Biobío, promoverá la aplicación de metodologías de descripción de cargos y definición de perfiles adecuados de competencias y capacitando a los equipos locales de gestión en su aplicación.

2.1. Políticas de Atracción.

Para captar profesionales de la salud, especialmente de disponibilidad crítica, se implementarán acciones dirigidas a difundir las principales características de la Red de salud de la Provincia del Biobío, los beneficios y ventajas de trabajar en él, así como las posibilidades de desarrollo y crecimiento.

Para el diseño de dichas acciones se considerará las diferencias existentes entre cada establecimiento y la comuna que lo alberga, como las atribuibles a los potenciales candidatos referidas a sus perfiles profesionales, experiencia y aspectos motivacionales. Se tendrá presente también, las diferentes etapas de desarrollo profesional, individual y familiar que experimente una persona.

2.2. Reclutamiento y Selección. (Procedimiento de Reclutamiento y Selección).

El reclutamiento y selección del personal del Servicio de Salud Biobío se realizará de acuerdo a las directrices de la Dirección Nacional del Servicio Civil, el Código de Buenas Prácticas Laborales, Instructivo Presidencial sobre Buenas Prácticas Laborales en el Desarrollo de Personas en el Estado y Normas de Aplicación General en Materia de Gestión y Desarrollo de Personas.

La institución garantiza la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo, evitando todo tipo de discriminación. Para esto considera una amplia difusión del reclutamiento con criterios de selección objetivos relacionados al perfil de cargo que se requiere proveer, informando oportunamente de los procesos y desarrollo permanente de los mismos, con lo anterior se garantiza un procedimiento transparente, conciliando los requisitos legales inherentes al ejercicio.

Se otorgará igualdad de oportunidades para los postulantes, y se generarán alternativas que permitan a la jefatura elegir el mejor candidato, considerando mecanismos adecuados de comunicación y difusión para hacer atractiva la postulación, simplificando los procedimientos y privilegiando el uso de tecnologías de la información. (www.empleospublicos.cl)

El objetivo final del proceso de reclutamiento y selección es garantizar y poner a disposición de la autoridad respectiva a los mejores postulantes para el cargo definido.

Para cumplir lo anterior, el Servicio de Salud Biobío cuenta con un procedimiento de reclutamiento y selección debidamente formalizado.

2.3. Inducción. (Procedimiento de Inducción).

El Servicio de Salud Biobío a través de la Subdirección de Gestión y Desarrollo de Personas implementará en su proceso de inducción un conjunto de acciones sistemáticas y planificadas, tendientes a informar y socializar a los nuevos funcionarios de la organización, respecto a una multiplicidad de aspectos generales y específicos del trabajo, así como sus funciones, deberes, derechos, valores institucionales, misión, visión y lineamientos estratégicos.

El Servicio de Salud Biobío se comprometerá a acoger y orientar al personal que ingresa a su organización, de manera que se inserte adecuadamente como parte del equipo de trabajo, posibilitando una integración rápida y adecuada a la institución, así como el desempeño de sus funciones en beneficio de la salud pública de la ciudadanía de la provincia del Biobío. Para ello, es relevante considerar aspectos y flujogramas establecidos, sumado a la fase de acompañamiento que debe dar cada jefe directo.

El proceso de Inducción es la instancia en que el nuevo integrante conozca cuál es su rol, la importancia que tiene su incorporación para la organización, y cómo se traduce esto en la entrega de mejores servicios a la ciudadanía, aumentando su satisfacción y generando valor público. Además de reducir el tiempo de adaptación del funcionario tanto a su puesto de trabajo como a la institución, clarificando expectativas, facilitando su incorporación al servicio y a la red asistencial contribuyendo a su motivación, a su sentido de pertinencia y al logro de niveles satisfactorios de rendimiento. Este proceso constará de tres etapas Inducción a la Institución, Orientación al Puesto de Trabajo y la Inducción a la Administración Pública del Estado. (CGR)

La jefatura directa será responsable de aportar toda la información referida a las funciones y responsabilidades asignadas, los objetivos de la unidad que integrará, el equipo de trabajo, las relaciones internas y externas propias de su trabajo, además de los aspectos asociados a la cultura y estilos de trabajo de la unidad. Hacer este trabajo en forma personalizada tiene un impacto directo sobre la retención del personal calificado, siendo necesario que las jefaturas inviertan tiempo y dedicación en su realización. El Servicio cuenta con un procedimiento de inducción debidamente formalizado.

El Servicio de Salud Biobío de igual forma implementará en su proceso de inducción, un proceso especialmente dirigido a las jefaturas .En este proceso se abordaran temas orientados al Rol específico que deben cumplir estos cargos, generando conocimientos desde el punto de vista de las estructuras legales que acompañan el funcionamiento de las entidades públicas, como también de los aspectos organizacionales y de competencias especiales que se deben tener en los ámbitos de liderazgo y trabajo en equipo entre otros.

3. Política de Gestión del Desempeño.

El Servicio de Salud Biobío fomentará la implementación de un sistema de gestión del desempeño que considerará los procesos claves de planificación, gestión, retroalimentación permanente, evaluación y mejora del desempeño de las personas. Lo que permite fortalecer prácticas de liderazgo y mejora continua en el desempeño.

La institución se basa en el principio de desarrollo y mejoramiento continuo del desempeño de las personas, para disponer de herramientas adecuadas para mejorarlo.

Contar con un procedimiento de retroalimentación facilita a todos quienes lideran personas, gestionar adecuadamente el desempeño de sus equipos de trabajo, a fin de potenciar este hacia el logro de los objetivos institucionales del Servicio de Salud Biobío y el desempeño individual.

Bajo esta mirada las labores de supervisión y evaluación del desempeño del personal y la gestión comunicacional, constituyen elementos que deben considerarse para dirigir los esfuerzos de los equipos de trabajo, hacia el cumplimiento de su estrategia de trabajo.

Será responsabilidad de cada jefatura directa gestionar adecuadamente el desempeño de los funcionarios a su cargo y cumplir con los procedimientos que se implementen para tal efecto.

3.1. Política sobre Gestión y Supervisión del Personal.

La orientación de la gestión del desempeño está determinada por las definiciones de la planificación sanitaria (Objetivos sanitarios) y la Planificación Estratégica del Servicio de Salud Biobío, contenidas desde su Misión, Visión, Valores y Objetivos Estratégicos.

En este contexto, es responsabilidad de cada jefe directo, encargado o supervisor, efectuar las acciones necesarias para orientar, motivar, comprometer e integrar al personal de su unidad de trabajo a la institución. En el desempeño de este rol, se deben fortalecer las competencias de las jefaturas en: liderazgo transformacional, ética, desarrollo de las personas, comunicación asertiva, empatía, negociación, capacidad de planificación y organización, trabajo en equipo y orientación a los

resultados; dotando a los equipos de las condiciones materiales y de información necesarias para el desempeño adecuado de sus funciones.

3.2. Política de Gestión Comunicacional.

El Servicio de Salud Biobío, a través del Departamento de Gestión Pública y su Unidad de RR.PP., desarrollará estrategias de comunicación interna, con el fin de mejorar la integración del personal y la gestión institucional, de manera que todos los funcionarios conozcan los planes y objetivos organizacionales a alcanzar; y su participación para lograrlos, promoviendo canales comunicacionales abiertos para informar, promover, estimular y dar a conocer toda clase de contenidos de informaciones relevantes que favorezcan el desarrollo organizacional y la relación adecuada entre las personas.

Los directivos superiores, jefes intermedios y jefes directos, 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 del servicio.

Será responsabilidad de los jefes directos generar instancias donde sea posible recoger e intercambiar información en beneficio del desempeño eficaz, tales como: reuniones ampliadas, utilización de medios informáticos para compartir información, distribución de boletines, entre otros.

La Subdirección de Gestión y desarrollo de Personas colaborará con el departamento de Gestión Pública en el diseño e implementación de estrategias permanentes y sistemáticas de comunicación corporativa, con la finalidad de incorporar a todo el personal de la red al proyecto de desarrollo institucional.

3.3. Política de Calificaciones y Evaluación del Desempeño.

Las autoridades, jefaturas y personal del Servicio de Salud Biobío se comprometen a fortalecer el sistema de evaluación del desempeño, haciendo de él una eficaz herramienta de gestión y mejoramiento del desempeño en base al mérito, promoviendo un cambio cultural en la forma de visualizar este proceso al interior de la institución.

Los procesos de calificaciones se realizarán en forma oportuna, con estricta sujeción a los principios de transparencia, imparcialidad y objetividad. Se promoverá la definición de criterios comunes a objeto de unificar el proceso y resguardar el trato equitativo de los funcionarios.

El proceso Calificatorio deberá tender a objetivar fielmente el comportamiento funcionario aportando retroalimentación que incentive una mejora en el desempeño, identifique brechas de capacitación y reorientación de sus funciones. Se deberá basar en los contenidos de los programas de trabajo de las unidades, así como en las definiciones contenidas en instrumentos de descripción de cargo y perfiles de competencias.

Será responsabilidad de las jefaturas, informar a los funcionarios sobre la normativa que regula el proceso calificatorio y de los criterios adoptados para realizar la calificación, a fin de asegurar una mayor trasparencia del mismo.

La calidad de este proceso es de responsabilidad de todos los actores involucrados, con preponderancia de los evaluadores, quienes deberán efectuarlos con rigurosidad formal y técnica, aspecto que será considerado en su propia evaluación. El Servicio de salud desarrollará estrategias orientadas a capacitar a evaluadores y funcionarios en los conceptos referidos al proceso calificatorio.

4. Política de Desarrollo de Personas y Ciclo de Vida Laboral.

El Servicio generará instancias para el desarrollo de personas, con la finalidad de gestionar el talento interno y contribuir a nuevos desafíos laborales, que den cuenta de las necesidades de la organización y que permitan tener personas motivadas y comprometidas.

Para los cargos relativos a la carrera funcionaria se efectúan los concursos de promoción interna o ascensos, según corresponda, con apego estricto a la normativa vigente y en virtud a la programación, necesidades y recursos del servicio.

4.1 Política de Desarrollo de Carrera.

El sistema de carrera considera el ordenamiento articulado de los mecanismos de promoción, capacitación y desarrollo, evaluación del desempeño y remuneraciones, logrando correspondencia entre el interés institucional de contar con equipos de trabajo idóneos y el interés individual de la satisfacción de las expectativas de desarrollo en el trabajo.

El Servicio de Salud Biobío impulsará una administración eficaz del ciclo de vida laboral de su personal, aplicando de manera rigurosa y diligente la legislación vigente en materia de carrera funcionaria (planta titular, ley 18.834: concurso de ingreso a la planta titular, promociones, asensos y encasillamiento; ley 19.664: concurso acreditación etapa planta superior), para lo cual efectuará anualmente los procesos correspondientes asegurando mecanismos de difusión adecuada hacia los funcionarios como también aquellos que aseguran la oportunidad, transparencia y adecuación de los procesos.

4.2 Ingreso de Personal.

Política de incorporación de personal a la planta: el ingreso al Servicio de Salud Biobío se hará de acuerdo a los procedimientos y mecanismos establecidos en los distintos cuerpos legales (Ley 18.834, 19.664, 15.076, 19.882 y DFL N° 16).

Para el caso de los procesos de selección de antecedentes (personal a contrata y honorarios) se hará a través de procesos de reclutamiento y selección descritos en un procedimiento. Para garantizar que el Servicio cuente con el personal más idóneo, utilizará el manual de perfiles y descripción de cargos.

4.3 Contratación y Nombramiento.

a) El nombramiento de los funcionarios en calidad de titular se hará de acuerdo a lo señalado en la normativa legal, correspondiendo al último grado de la planta respectiva, salvo que existan cargos vacantes en grados superiores no provistos mediante ascensos y promociones.

b) Para los funcionarios a contrata el grado asignado, será el último del escalafón respectivo, a menos que acrediten requisitos según lo establecido en el DFL N°16 y que la responsabilidad del cargo indique otro grado.

4.4 Servicio del Cargo.

Política de carrera funcionaria: Para los funcionarios titulares se asegura la adecuada y oportuna realización de procesos de ascensos y promoción, así como también los concursos públicos destinados a ingresar a la carrera funcionaria.

b) Política de reemplazos y suplencias: para ingresar a los distintos establecimientos del servicio de salud Biobío a efectuar reemplazos o suplencias, los interesados deberán someterse a un proceso de selección de antecedentes, a menos que por razones de servicio debidamente acreditadas, se deba proceder a una contratación directa, la cual en ningún caso podrá extenderse por más de tres meses.

4.5 Desarrollo Organizacional y Personal.

Desde la perspectiva de desarrollo organizacional el Servicio de Salud Biobío se compromete a realizar procesos de diagnóstico y desarrollo de estrategias de intervención permanentes en el ámbito de clima organizacional, para lo cual constituirá un equipo central para el abordaje de situaciones de cambio y de conflictos interpersonales, con referentes en todos los establecimientos de la red. Esto con el fin de actuar de manera preventiva y correctivamente cuando se requiera, buscando principalmente cultivar un clima, de respeto y buen trato entre los funcionarios basado en valores propuestos por la institución.

Los jefes directos deberán apoyar el desarrollo personal de los equipos, este debe estimular en sus funcionarios su dimensión humana y laboral, su creatividad,

imaginación e iniciativa laboral, procurando proveer los medios necesarios para dichas estrategias.

Además, los directivos deben propiciar el buen trato y respeto personal entre todos los funcionarios de los diferentes niveles, en beneficio de lograr una mejor integración del sector.

5 Política de Remuneraciones

El Servicio de salud Biobío asegurará el pago de las remuneraciones a todo su personal contratado, en los plazos establecidos por Ley. Estas remuneraciones e incentivos del personal, se asociarán gradualmente al desempeño de las funciones y de acuerdo al cumplimiento de lo establecido en el DFL N°16.

El sistema de remuneraciones e incentivos, se enmarca en las disposiciones normativas legales vigentes, las que se aplicarán con apego a los criterios de igualdad de oportunidades y según principios de equidad y transparencia.

El Servicio de Salud revisará periódicamente el esquema de incentivos existente, buscando su impacto real respecto del cumplimiento de los Objetivos Sanitarios e Institucionales, a objeto de retribuir adecuadamente el aporte del personal e integrarlo al desarrollo sectorial, en el marco de la normativa vigente.

6 Política de Calidad de Vida Laboral.

6.1 Bienestar

El Servicio de Salud Biobío, generará instancias que posibiliten fomentar, potenciar y modernizar los procesos que lleva el Servicio de Bienestar, con el fin de contribuir y mejorar las condiciones de vida de sus afiliados y sus cargas familiares a través del otorgamiento de prestaciones médicas, económicas, sociales, culturales, deportivas y recreativas que promuevan el desarrollo personal de los funcionarios de la institución.

Además, el Servicio de Salud Biobío se compromete a acoger en el Servicio de Bienestar a los ex funcionarios de la institución, donde con actitud solidaria busca ayudarles y acompañarles en esta etapa de sus vidas.

6.2 Protección de los Derechos a la Maternidad, paternidad y la vida familiar.

El Servicio de Salud Biobío se regirá y promoverá la protección a la maternidad, la paternidad y la vida familiar en conformidad a las normas del Código del Trabajo sobre esta materia.

Se respetará que durante el periodo de embarazo, las funcionarias que realicen habitualmente trabajos considerados perjudiciales para su salud y la de su hijo, deberán ser reubicadas a otras labores acordes con su estado, a la vez, se cumplirá lo establecido por ley en derechos de fuero y descanso por maternidad, derechos del padre trabajador, derecho por sala cuna; alimentación hijo/a menor de dos años y permisos reconocidos por el Estatuto Administrativo.

Se propenderá a la creación, en la medida de que sea viable con infraestructura y recursos del Servicio, contar con salas cunas anexas al local de trabajo, y en la eventualidad de no contar con los cupos se resguardará el cumplimiento de la ley mediante sala cuna externa, según términos establecidos en las normas sobre la Implementación de la Ley Nº 20.832 "Crea la Autorización de Funcionamiento de Establecimientos de Educación Parvularia", en base a requisitos mínimos e instrucciones entregadas por el Ministerio de Educación y velar por una correcta promoción y resguardo de derechos educacionales, según lo establece la ley.

En materia de cuidados especiales para hijos menores de dos años, el Servicio de Salud Biobío dará cumplimiento a lo establecido en la normativa vigente.

Se implementarán estrategias de difusión de los derechos reconocidos por ley a las madres y padres trabajadores respecto de sus responsabilidades parentales.

6.3 Conciliación de la vida personal, familiar y laboral

El Servicio de Salud Biobío, promoverá el cumplimiento de las instrucciones emanadas por el Código de Buenas Prácticas Laborales en materia de Conciliación, generando en la medida que sea compatible con el Servicio, mecanismos alternativos de distribución de jornada, que faciliten el cumplimiento de las responsabilidades parentales y personales.

Por lo anterior, el Servicio de Salud Biobío, promoverá beneficios en materia de conciliación de la vida personal y familiar con corresponsabilidad, propendiendo a mejorar los grados de satisfacción, la calidad de vida laboral, el bienestar biopsicosocial, considerando las características de la organización, de sus personas y principales tensiones conciliatorias, cautelando el cumplimiento de los objetivos de la institución.

Se fomentarán iniciativas destinadas a compatibilizar las responsabilidades laborales con las familiares y personales de los funcionarios/as.

6.4 Salud funcionaria

El Servicio de Salud Biobío se orientará a desarrollar acciones en beneficio de la Salud del Personal en la institución, promoviendo estilos de vida saludables, para lo cual generará instancias de Educación continua en materia de salud.

Se generarán programas de prevención a través de la detección precoz de eventuales enfermedades mediante realización exámenes médicos preventivos, siendo obligación de los funcionarios mantener el EMP vigente.

Se fortalecerán estrategias de rehabilitación y apoyo a aquellos funcionarios que presenten problemas de salud, para lo cual fortalecerá la gestión de listas de espera generación de horas médicas, generando flujos de atención y derivación del personal.

6.5 Política de Ambientes Laborales.

El Servicio de Salud Biobío promueve ambientes laborales saludables, que permiten a las personas desarrollar su trabajo en forma más eficiente y eficaz, contribuyendo al logro de los objetivos institucionales y mejores servicios a la ciudadanía.

El servicio desarrollará 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. Adoptará medidas destinadas a mantener un ambiente de trabajo de mutuo respeto entre todas las personas que se desempeñan en la organización, mediante acciones que promueven una cultura organizacional de buen trato, considerando los aspectos relacionados con la dignidad humana, respeto y no discriminación.

Lo anterior mediante la Evaluación de Riesgos Psicosociales, que servirá de base a la generación de estrategias institucionales para la gestión de ambientes laborales basados en el respeto y buen trato.

6.6 Salud Ocupacional, Prevención de Riesgos y Medio Ambiente.

Desarrollar acciones que permitan un trabajo sano, seguro y respetuoso del medio ambiente, con el objetivo de prevenir enfermedades profesionales, accidentes del trabajo y minimizando los impactos ambientales, abarcando la red asistencial, empresas de servicios y obras que se ejecuten en la provincia donde el servicio de salud es mandante.

Para ello existe el compromiso de gestionar un trabajo programático y preventivo que abarque áreas tales como riesgos psicosociales, trastornos musculo esqueléticos, mediciones ambientales de agentes químicos y físicos, además de la implementación progresiva de la agenda global de hospitales verdes y saludables que incluye temáticas sobre agua, aire, energía, residuos, entre otros.

Todo enmarcado bajo la normativa legal vigente de prevención de riesgos laborales y medio ambiente.

6.7 Prevención y Sanción del Maltrato, Acoso Laboral y Sexual. (Procedimiento de Investigación, Denuncia y Sanción del Maltrato, Acoso Laboral y Sexual).

El Servicio de Salud Biobío promoverá el respeto por los derechos garantizados por la Constitución Política de Chile, generando condiciones que aseguren la igualdad de oportunidades, la no discriminación, el respeto mutuo y las buenas relaciones humanas en el trabajo, resguardo la integralidad física y psíquica de nuestros funcionarios.

Se promueve el desarrollo de un programa de prevención y sanción del Maltrato, Acoso Laboral y Sexual, para generar ambientes laborales saludables, considerando acciones de difusión, sensibilización y formación, de acuerdo a la normativa vigente.

6.8 Política de Compensación y Reconocimiento.

Las políticas de compensación y reconocimiento son de utilidad para orientar el comportamiento y acciones de las personas y equipos de trabajo hacia el logro de los objetivos institucionales. La gestión de los incentivos colectivos es un marco propicio para esta finalidad, siendo necesario optimizar su aplicación, fomentando una cultura de planificación de resultados, generación de compromisos claros y aplicación de métodos de evaluación objetivos, identificando este proceso con la expectativa de obtención de un reconocimiento pecuniario permitido por el reglamento vigente, fortaleciendo el sentido de integración en torno a metas de desempeño.

Se desarrollarán además las instancias necesarias para formalizar el reconocimiento no pecuniario, con miradas a valorizar el cumplimiento de los valores propios de la institución, favoreciendo un trabajo integrado desde todos los establecimientos de la red asistencial, a través del Reconocimiento de las Profesiones y Oficios y años de Servicio de nuestros funcionarios.

7 Política de Egresos del Personal (Procedimiento de Egreso).

7.1 Egreso por Jubilación.

El Servicio de Salud Biobío, en el marco de las políticas de gestión de personas, velará por generar programas de acompañamiento a funcionarios que se acogen a retiro voluntario, gestionando el reconocimiento y capitalización de la experiencia profesional de los funcionarios/as concluyen su etapa laboral, y fomentando estrategias de adaptación al cambio para su nueva etapa de vida.

7.2 Egreso por Término anticipado.

El Servicio de Salud Biobío, en los casos de Término anticipado de Contrataciones, en cualquiera de sus causales, velará por entregar información oportuna y fidedigna a sus funcionarios/as, que estará enmarcada en lo establecido en el Estatuto Administrativo y normativas vigentes, independiente de su calidad jurídica.

En cualquiera de las causales, el Servicio de Salud Biobío adoptará las medidas necesarias para garantizar el debido resguardo de la información conocida por la naturaleza del cargo que había sido encomendado.

8 Política de Capacitación y Formación.

La Gestión de la Capacitación y Formación en el servicio contribuye al desarrollo de los funcionarios/as, permitiéndoles la obtención y/o el perfeccionamiento de sus competencias -entendidas como las habilidades, conocimiento y actitudes- y valores institucionales, para mejorar su desempeño, facilitando su permanencia y compromiso en nuestro Servicio de Salud, apoyando el cumplimiento de la función pública.

Contribuyendo al logro de la Misión y Visión del Servicio, la Subdirección de Gestión y Desarrollo de Personas a través del Departamento de Capacitación y Formación desarrollará un conjunto de acciones, en ámbitos estratégicos y técnicos, con la participación de diversos actores, que propenderá a mejorar las competencias de nuestros funcionarios/as.

Se considerarán como objetivos de las estrategias de Capacitación y Formación:

i. Mejorar el desempeño laboral, a través de nuevas competencias o fortalecimiento de las ya existentes, integrando dimensiones técnicas, sociales, valóricas y éticas.
ii. Satisfacer necesidades de desarrollo personal y profesional alineado con las necesidades institucionales, durante todo el ciclo de la vida laboral.
iii. Fortalecer la capacidad formadora de la Red Asistencial en conjunto con centros formadores.
iv. Desarrollar estrategias de Educación Continua que contribuyan al desarrollo profesional y la mantención de especialistas.
v. Promover la destinación de profesionales y la formación de especialistas desde el nivel primario de atención.

El Plan Trienal en conjunto con el Plan Anual de Capacitación son las herramientas que permiten la planificación, ejecución y evaluación de las actividades de capacitación.

Para la correcta planificación y ejecución del Plan Anual de Capacitación es necesario realizar la Detección de Necesidades, en base a la identificación de brechas de desempeño, considerando los lineamientos Ministeriales de las ENS y los Objetivos Estratégicos del Servicio de Salud Biobío.

La gestión de la capacitación es participativa y se concreta a través del funcionamiento de los Comités Bipartitos de Capacitación existentes en todos los establecimientos dependientes del Servicio de Salud Biobío, los que cumplen la función de asesoría y generación de propuestas a sus respectivas Direcciones independiente del origen del financiamiento (PAC, Retribuciones, otros).

El Servicio fomentará la incorporación de metodologías de evaluación del aprendizaje y su transferencia al puesto de trabajo, así como también de metodologías tendientes al perfeccionamiento continuo del diseño, implementación y evaluación de los planes y programas de capacitación y formación de los equipos que lideran estas funciones en todos los establecimientos de la red.

El Servicio de Salud Biobío cautelará la asignación de recursos para complementar lo entregado por el nivel central, siendo responsable de su adecuada gestión y oportuna ejecución.

El plan de formación de especialistas considera el cierre de brechas actuales, futuras y polos de desarrollo acordes a las definiciones establecidas en el diseño de la red asistencial de Biobío

9 Política de Relaciones Laborales.

El Servicio de salud Biobío basa las relaciones laborales en el diálogo, la participación, la prevención, resolución de conflictos y el intercambio de información o conocimiento entre los Directivos y los representantes de los funcionarios/as con el objetivo de promover el fortalecimiento de las relaciones y mejorar la calidad de vida de los funcionarios/as.

Para dar cumplimiento a lo anterior, la Dirección del Servicio Salud Biobío cuenta con la unidad de relaciones laborales responsable de planificar el abordaje de los temas de interés a través de la elaboración de agendas de trabajo, gestionar los temas contingentes, tomar conocimiento y coordinar las reuniones con las autoridades.

El Director/a del Servicio de Salud Biobío, mantendrá un diálogo permanente con las asociaciones de funcionarios, a través de reuniones periódicas dónde se presentarán los temas de interés contingente como así también el seguimiento de las actividades y acuerdos plasmados en las respectivas reuniones.

Asimismo, en el ámbito de Atención Primaria se trabajara en los lineamientos antes mencionados.

10 Política de la Relación Asistencial Docente.

a) Principios de Protección y Seguridad a los Derechos de los Pacientes:
Toda persona tiene derecho, cualquiera sea el prestador que ejecute las acciones de promoción, protección, recuperación de salud y de su rehabilitación, a que ellas sean

dadas oportunamente y sin discriminación arbitraria, en las formas y condiciones que determinan la Constitución, las Leyes y demás cuerpos normativos.
En su atención de salud, las personas tienen derecho a recibir un trato digno, respetuoso y de calidad en todo momento y en cualquier circunstancia.
La atención otorgada por alumnos en establecimientos de carácter asistencial docente, como también en las entidades que han suscrito acuerdos de colaboración con universidades y centros formadores reconocidos, deberá contar con la supervisión de un docente debidamente habilitado.
El Servicio de Salud velará por el respeto de los derechos de los usuarios en todas las áreas de su accionar, y a formar a los estudiantes en el conocimiento y valoración de los mismos, estandarizando instrumentos y criterios para toda la Red Asistencial.

b) Principio de Protección a la Dignidad de Quienes Participan en Labores Asistenciales y/o Docentes en los Establecimientos:

La función asistencial y docente, deberá siempre fundarse en un trato compatible con la dignidad de la persona. Es contrario a ella, entre otras conductas, el acoso sexual, entendiéndose por tal el que una persona realice en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y amenacen o perjudiquen su situación laboral o estudiantil. Asimismo es contrario a la dignidad de la persona el acoso laboral dirigido a personal del establecimiento o estudiantes, entendiéndose por tal toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterado o aislado, por cualquier medio, y que tenga como resultado para él o los afectados su menoscabo, maltrato, humillación, o bien que amenace o perjudique su situación al interior del establecimiento asistencial o académico.

c) Principio de Prioridad de lo Asistencial por sobre lo Docente:
La colaboración Asistencial-Docente y de investigación no podrá ir en detrimento de las obligaciones asistenciales que deben cumplir los funcionarios del Establecimiento Asistencial.

d) Principio de Convivencia Armónica y Coordinada:
Los centros formadores con sus diferentes carreras y los campos clínicos docentes deben contribuir a una relación de cooperación y respeto, reconociendo la autonomía y autoridad de cada uno, en sus respectivos ámbitos de acción, de acuerdo a las Normativas Legales vigentes.

e) Principio de Compensación
El aporte del centro formador se expresa, en forma preferente, en la realización de actividades propias de su ámbito, como capacitación, extensión e investigación en distintas áreas de interés del establecimiento asistencial. En segundo orden, aquellos que complementen la formación, como el mejoramiento de espacios asistenciales docentes y el desarrollo tecnológico, equipamiento y el apoyo productivo en el área administrativa y de gestión.

f) Principio de Calidad de la Formación:
Reconocimiento de las políticas de Estado en materia de aseguramiento de la calidad de la Educación, mediante la acreditación institucional del centro formador y de las carreras, y un cuerpo docente inscrito en el Registro de Prestadores Individuales de la Superintendencia de Salud.

g) Principio de la Probidad:
Los diversos actores involucrados en los procesos de la Relación Asistencial Docente, en esta alianza estratégica, deberán observar una conducta intachable y un desempeño honesto y leal de la función a cargo, con preeminencia del interés general de la institución por sobre el particular.

h) Principio de Transparencia:
Los actos y procesos derivados de la Relación asistencial Docente, se regirán por mecanismos objetivos y públicos, que garanticen la rectitud del proceso.

i) Principio de no Discriminación Arbitraria:
Se entenderá por Discriminación Arbitraria toda distinción, exclusión, o restricción que carezca de justificación razonable, efectuada por agentes del Estado o particulares, y que cause privación, perturbación o amenaza en el ejercicio legítimo de los derechos fundamentales establecidos en la Constitución Política de la República o en los

Tratados internacionales sobre derechos humanos ratificados por Chile y que se encuentran vigentes, en particular cuando se funden en motivos tales como la raza , la etnia, la nacionalidad situación socioeconómica, el idioma, la ideología, u opinión política, la religión, o creencia, la sindicalización o participación en organizaciones gremiales o la falta de ellas, el sexo, la orientación sexual, la identidad de género, el estado civil, la edad, la filiación, la apariencia personal, y la enfermedad o discapacidad.

11 Política de Fortalecimiento de la Red de Gestión y desarrollo de Personas.

Uno de los principales desafíos de la Subdirección de Gestión y desarrollo de Personas del Servicio de Salud Biobío es incorporar una dimensión estratégica a la Gestión de Personas, procurando el alineamiento de los procesos de la organización, lo que implica que los Directivos del Servicio y los profesionales del área de las personas, transmitan las estrategias organizacionales a los diferentes estamentos, motivando mediante una comunicación efectiva, movilizando los recursos organizacionales y controlando la gestión.

Cobra especial relevancia, desarrollar capacidades que permitan comprender las necesidades de la organización, generando valor a la gestión, incorporando las competencias técnicas para la gestión, sobre todo en un área tan compleja y con un amplio marco normativo.

Se fortalecerán los equipos profesionales y técnicos del área, desarrollando programas de formación permanentes e incorporando los elementos tecnológicos que faciliten la gestión.

Se fortalecerá en los equipos en rol de servidor público, asociado a los valores de la institución y al compromiso en función de una tarea que privilegia a la ciudadanía y pone al usuario y sus necesidades como punto central del quehacer diario.

2.- DEJASE sin efecto la Política de Gestión y Desarrollo de Personas, aprobada por resolución exenta N° 680 de fecha 03 de febrero de 2017.

ANOTESE Y COMUNIQUESE

SERVICIO DE SALUD BIO BIO * DIRECCION * DIRECTOR

RODRIGO SIERRA CONTRERAS
DIRECTOR
SERVICIO DE SALUD BIOBIO

N° 02/25.06.2020

DISTRIBUCION:

- Subdirección de Gestión y Desarrollo de Personas, Dirección de Servicio
- Subdirección de Gestión Asistencial Dirección de Servicio
- Subdirección de Recursos Físicos y Financieros, Dirección de Servicio
- Director Complejo Asistencial Dr. Víctor Ríos Ruiz
- Directores Hospitales de la Familia y la Comunidad
- Jefaturas de Depto. DSSBB
- Oficina de Partes