

Datos de Identificación del Servicio

Nombre Servicio:	Ministerio de Salud - MINSAL
Ministerio:	Ministerio de Salud
Nombre contacto:	Sixto Carrasco Vielma
Cargo:	Jefe Oficina de Información y Desarrollo de Personas del Departamento de Gestión de Personas – Subsecretaría de Salud Pública
Correo electrónico:	sixto.carrasco@minsal.cl
Fono:	2574 0182

1. Nombre de la Iniciativa:

POLÍTICA DE DESARROLLO DE PERSONAS

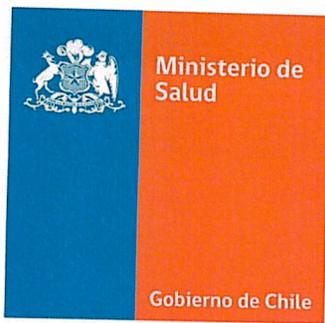
2. Objetivo:

La Política de Desarrollo de Personas del Ministerio de Salud recoge un conjunto de orientaciones que ha definido la institución a partir de sus funciones rectoras del sector. A esto se suman los desafíos de construir un Estado que garantice el acceso a servicios públicos de calidad, con un trato amigable, en condiciones laborales dignas y con transparencia en las acciones.

Como objetivo de este trabajo, buscamos que las personas desarrollen competencias y habilidades para contribuir con su desempeño en el logro de metas y desafíos organizacionales, entregando así un servicio de alto estándar hacia la comunidad.

Asimismo, busca motivar y favorecer las condiciones para la realización de procesos de trabajo con base en criterios de transparencia y eficiencia.

Valorizar el rol de nuestros trabajadores de la salud va más allá de poner en marcha un conjunto de procedimientos y reglas. No basta entonces con mejorar las remuneraciones, que sabemos son un aspecto relevante pero no único, sino que también a través del presente instrumento nos hacemos cargo de mejorar aspectos como clima y relaciones laborales.



Política de Desarrollo de Personas

MINISTERIO DE SALUD

Subsecretaría de Salud Pública / Subsecretaría de Redes Asistenciales (nivel central)
Secretarías Regionales Ministeriales de Salud

Contenido

I.	Introducción	2
II.	Definiciones Estratégicas Institucionales	4
2.1	Ministerio de Salud	4
2.2	Subsecretaría de Salud Pública	5
2.3	Subsecretaría de Redes Asistenciales	6
III.	Valores y Principios Institucionales	7
IV.	Objetivos de la Política de Desarrollo de Personas	9
V.	Actores y Roles	9
VI.	Marco Normativo	10
VII.	Directrices / Políticas específicas	13
7.1	Reclutamiento, Selección e Inducción	13
7.2	Capacitación	14
7.3	Gestión del Desempeño	15
7.4	Desarrollo de Carrera, Movilidad Interna y Promoción	16
7.5	Calidad de Vida Laboral	17
7.6	Ambientes Laborales	17
7.7	Rol de Jefaturas y Personas con personal a cargo	19
7.8	Relaciones Laborales	19
7.9	Egreso	20
7.10	Sistemas de Información e indicadores de gestión	21
VIII.	Seguimiento implementación de la Política	21

I. Introducción

La Política de Desarrollo de Personas del Ministerio de Salud recoge un conjunto de orientaciones que ha definido la institución a partir de sus funciones rectoras del sector. A esto se suman los desafíos de construir un Estado que garantice el acceso a servicios públicos de calidad, con un trato amigable, en condiciones laborales dignas y con transparencia en las acciones.

Como objetivo de este trabajo, buscamos que los funcionarios y funcionarias desarrollen competencias y habilidades para contribuir con su desempeño en el logro de metas y desafíos organizacionales, entregando así un servicio de alto estándar hacia la comunidad.

Asimismo, busca motivar y favorecer las condiciones para la realización de procesos de trabajo con base en criterios de transparencia y eficiencia.

Valorizar el rol de nuestros trabajadores de la salud va más allá de poner en marcha un conjunto de procedimientos y reglas. No basta con mejorar las remuneraciones, que sabemos son un aspecto relevante, pero no único. Con el presente instrumento también nos hacemos cargo de mejorar aspectos como clima y relaciones laborales.

Asumir tareas institucionales pendientes por años, no es fácil. Sin embargo, nuestro objetivo es claro: entregar mejores condiciones laborales para todos los funcionarios y que puedan planificar su proyección profesional en el sector salud.

Por lo anterior, convocamos a la constitución de la mesa de trabajo de elaboración de la Política de Desarrollo de Personas del Ministerio de Salud, cuyo alcance comprende las Subsecretarías de Salud Pública y Redes Asistenciales –nivel central-, además de las Secretarías Regionales Ministeriales de Salud.

Ha sido un año de trabajo serio y responsable, con más de 28 sesiones donde funcionarios, representantes de los gabinetes de Ministra y Subsecretarios, además de dirigentes de Federaciones de Asociaciones de Funcionarios, han entregado su visión para elaborar esta Política, mediante una metodología participativa, liderada por el equipo técnico del Departamento de Gestión de Personas del Ministerio de Salud.

Es destacable, además, que por primera vez un documento de este tipo, recoja enfoques de derechos humanos, género, discapacidad y pueblos originarios. Creemos que se trata de un paso que nos pone en sintonía con la realidad de nuestro país.

Tenemos la certeza que una Política de Desarrollo de Personas será un gran aporte, al llevar estas orientaciones al trabajo diario, mejorando procesos que nos conducen a resultados.

Gracias por permitirnos colaborar en este desafío de fortalecer la institución y asumir –de forma decidida- la creación de condiciones para mejorar el empleo público e impactar de forma directa en la atención sanitaria que se merecen los ciudadanos.

Confiamos en que hagan suya esta Política de Desarrollo de las Personas.

Afectuosamente



Carmen Castillo Taucher
Ministra de Salud

Jaime Burrows Oyarzún
Subsecretario de Salud Pública

Gisela Alarcón Rojas
Subsecretaria de Redes Asistenciales

*En esta publicación se hace uso genérico del masculino cuando se refiere a los dos sexos al mismo tiempo. Ello no implica discriminación al género femenino, sólo se trata de una denominación amparada por la Real Academia Española que busca facilitar la lectura.

II. Definiciones Estratégicas Institucionales

2.1 Ministerio de Salud

Misión

La misión institucional que el Ministerio de Salud ha planteado, busca contribuir a elevar el nivel de salud de la población; desarrollar armónicamente los sistemas de salud, centrados en las personas; fortalecer el control de los factores que puedan afectar la salud y reforzar la gestión de la red nacional de atención. Todo ello para acoger oportunamente las necesidades de las personas, familias y comunidades, con la obligación de rendir cuentas a la ciudadanía y promover la participación de las mismas en el ejercicio de sus derechos y deberes.

Visión

La visión del Ministerio de Salud sostiene que las personas, familias y comunidades tendrán una vida más saludable, participarán activamente en la construcción de estilos de vida que favorezcan su desarrollo individual y colectivo. Vivirán en ambientes sanitariamente protegidos. Tendrán acceso a una atención en salud oportuna, acogedora, equitativa, integral y de calidad. Con ello, se sentirán más seguras y protegidas.

Objetivos Estratégicos del Ministerio de Salud

- 1.- Fortalecer la función de Rectoría del Ministerio de Salud.
- 2.- Avanzar en la Estrategia Nacional de Salud para el cumplimiento de los Objetivos Sanitarios de la Década 2010-2020 y así mejorar resultados de indicadores de salud propuestos.
- 3.- Fortalecer la Atención Primaria de Salud para acercar más salud a las personas.
- 4.- Implementar una nueva Política de Gestión de las Personas centrada en el fortalecimiento de la incorporación y retención de profesionales de la salud en la red asistencial.
- 5.- Avanzar en estrategias comunitarias en el ámbito de las enfermedades crónicas y del adulto mayor.
- 6.- Fortalecer la Gestión y Financiamiento de la Red Asistencial Pública.

7.- Abordar integralmente la Salud Mental y la Discapacidad, mediante políticas públicas que mejoren los servicios a los grupos vulnerables.

8.- Desarrollar un Plan Nacional de Inversiones Públicas en Salud.

9.- Avanzar hacia una Política Nacional de Medicamentos, ampliando la cobertura a los problemas de salud que más afectan a la población.

10.- Desarrollar un Plan Nacional de Salud Oral centrado en grupos vulnerables.

2.2 Subsecretaría de Salud Pública

Misión

Asegurar a todas las personas el derecho equitativo a la protección en salud ejerciendo las funciones reguladoras, normativas y fiscalizadoras que al Estado de Chile le competen, en materia de promoción de la salud, vigilancia en salud pública, prevención y control de enfermedades; para contribuir a la calidad de los bienes públicos y acceso a prestaciones y beneficios sanitario-ambientales de manera participativa, que permitan el mejoramiento sostenido de la salud de la población, con enfoques de género e inclusión social de grupos vulnerables, especialmente de discapacitados, pueblos indígenas e inmigrantes, en el marco de Salud en todas las Políticas.

Objetivos Estratégicos de la Subsecretaría de Salud Pública

1.- Desarrollar, diseñar, implementar, monitorear y evaluar el Plan Nacional de Salud y los Planes Regionales de Salud; integrando con pertinencia local las políticas y estrategias del sector a nivel nacional, regional y comunal para la protección y fomento de la salud; y promoviendo mejores condiciones de vida, acceso oportuno a servicios de salud, prevención de riesgos ambientales y de enfermedades transmisibles y no transmisibles para la población del país.

2.- Fortalecer y normalizar la Autoridad Sanitaria nacional y regional a través de la dotación de recursos; humanos, informáticos, físicos y financieros que permitan un mejor y más oportuno acceso de la población a prestaciones e intervenciones de salud; específicamente a través fiscalización, vigilancia, regulación y promoción; con foco en la población vulnerable.

3.- Profundizar y mejorar el acceso a los Programas de Protección Social en el marco de Salud en todas las Políticas, tendientes a fortalecer y potenciar la realización de acciones sanitarias hacia poblaciones priorizadas en la agenda social y a desarrollar acciones sistemáticas orientadas a reforzar el manejo integral de la discapacidad, las condiciones de salud de las trabajadoras y los trabajadores y el acceso oportuno a los subsidios relacionados.

4.- Profundizar el rol normativo y regulador de la Subsecretaría de Salud Pública en el Régimen de Garantías Explícitas de Salud (GES) a través del rediseño y evaluación de estrategias de

abordaje de problemas de salud considerando la promoción, detección precoz y hasta la recuperación, e incorporando la evaluación de las intervenciones con miras al mejoramiento del acceso, oportunidad, costo y calidad de los servicios, favoreciendo los derechos y garantías en salud.

5.- Contribuir a la modernización de la gestión pública del sector salud, situando en el centro a las personas a través de; el mejoramiento, la ampliación y la integración de los sistemas de información para la ciudadanía; la simplificación de los trámites manuales y digitales y el incremento de la transparencia en la gestión institucional.

6.- Evaluar y rediseñar con enfoque de equidad las políticas públicas existentes, tendientes a incrementar los bienes públicos en salud, formulando políticas públicas orientadas hacia; áreas de promoción de estilos y hábitos de vida saludables; mayor acceso y disponibilidad de alimentos seguros y sanos; mayor cobertura de inmunizaciones; disminución del consumo de alcohol, tabaco y drogas; protección de la salud sexual y reproductiva; disminución de factores medio ambientales nocivos para la salud; acceso adecuado y uso racional de medicamentos y la tenencia responsable de animales.

7.- Fortalecer el abordaje integral de las enfermedades crónicas no transmisibles y la salud sexual, reproductiva y mental, considerando acciones e intervenciones desde la promoción hasta la recuperación, rehabilitación y cuidados paliativos, de manera de evitar el deterioro del bienestar de las personas en cada fase de la enfermedad.

8.- Impulsar la participación ciudadana en el diseño, implementación y evaluación de las políticas de salud, con enfoque de género, enfoque multicultural e inclusión de los pueblos indígenas, a través de; la construcción de espacios para la interacción con actores representativos de la comunidad; la formación de gestores sociales y el fortalecimiento de la comunicación social.

2.3 Subsecretaría de Redes Asistenciales

Misión

Regular y supervisar el funcionamiento de las redes de salud a través del diseño de políticas, normas, planes y programas para su coordinación y articulación, en el marco de los objetivos sanitarios y que dé cuenta de la epidemiología, cronicidad y multi morbilidad de la población chilena, con enfoque de ciclo vital y de derechos en salud, preventivo y promocional, que permita anticiparse al daño y satisfacer las necesidades de salud de la población usuaria.

Objetivos Estratégicos de la Subsecretaría de Redes Asistenciales

1.- Mejorar la gestión de los Servicios de Salud y sus establecimientos, optimizando sus procesos clínicos y resultados, para la solución de los problemas de salud de la población.

2.- Optimizar progresivamente el funcionamiento del GES, mediante la gestión de brechas operacionales necesarias para generar la oferta requerida por la demanda de prestaciones, derivada de problemas de salud garantizados.

3.- Fortalecer la gestión del recurso humano perteneciente a nuestra red asistencial, mediante la generación de una Política asociada al desarrollo del talento humano, actual y futuro, con el fin de dar cuenta de sus condiciones de trabajo, suficiencia, formación y retención que permita atender los problemas de salud de la población.

4.- Optimizar el modelo de financiamiento reconociendo los factores que condicionan mayores gastos en salud (dispersión geográfica, carga de morbilidad, complejidad, etc.) explicitando el déficit estructural del Sector, para lograr equilibrio financiero y avanzar en equidad.

5.- Invertir en el fortalecimiento de la infraestructura, equipamiento y tecnología del nivel primario y hospitalario de los servicios de salud, mediante la gestión del Plan Nacional de Inversiones que permita la incorporación de nuevos hospitales, centros de salud familiar y servicios de atención primaria de alta resolución, con el fin de mejorar la calidad de atención y satisfacción de nuestros usuarios.

III. Valores y Principios Institucionales

Entendemos por Valores Institucionales los fundamentos incorporados en la acción diaria de cada uno de los funcionarios de Ministerio de Salud. Se trata de creencias que concretan comportamientos de las personas y les indica modelos para la toma de decisiones. Son normas declaradas y deseables de plasmar en la cultura organizacional.

A su vez, los principios institucionales están ligados a pautas de conducta, es decir son la base para las acciones y tienen un carácter más específico. Asimismo poseen expresiones concretas en los subsistemas de Desarrollo de Personas.

VALORES INSTITUCIONALES

Vocación de Servicio Público en Salud: Convicción de actuar en función del bien común en la institucionalidad del Estado, en el desarrollo e implementación de las políticas públicas referidas a la salud de la población tendiente a la mantención y recuperación de una vida saludable y en el fomento de la prevención, promoción, vigilancia, protección y atención de la población.

Transparencia: Acción que permite el conocimiento y acceso a la información institucional de lo que se hace y la manera en que se lleva a efecto, en el ámbito del desarrollo de las personas.

Probidad: Comportamiento que se caracteriza por el actuar con honestidad, rectitud y lealtad en el desempeño de la función pública que privilegia preeminentemente el bien común por sobre el particular.

Buen Trato: Conducta de respeto a la dignidad humana, en las relaciones interpersonales, en el espacio laboral independientemente de su rol o ubicación en la jerarquía de la organización.

Participación: El ejercicio responsable –por parte de todas las personas, sin distingo- de la capacidad de opinar, proponer y aportar iniciativas orientadas a contribuir en los procesos de toma de decisiones, con respeto mutuo, en ámbitos institucionales del Desarrollo de Personas.

Equidad: Es la acción que promueve a que cada uno obtenga lo que requiere sin exceder o disminuir, cautelando la imparcialidad, el trato, respeto y diferencias entre las personas.

Calidad e innovación: Resignificar, promover y potenciar una cultura organizacional con disposición al cambio para la mejora continua y optimización en los procesos de Desarrollo de Personas.

PRINCIPIOS INSTITUCIONALES

No Discriminación: Respetar la disposición y conductas que impidan toda exclusión por origen étnico, color, sexo, opción política, condición física, religiosa o cualquier otra condición social que atente contra la dignidad humana, especialmente en la aplicación de los subsistemas de Desarrollo de las Personas y a las condiciones de acceso al empleo público.

Comunicación de calidad: Practicar la interacción efectiva y empática entre los funcionarios en todos los niveles de la organización, que permita el intercambio de información oportuna y permanente de opiniones en un plano de mutuo respeto, colaboración, cordialidad y confianza.

Universalidad e inclusión: La Política de Desarrollo de las Personas deberá reconocer y garantizar los derechos a todos los funcionarios. Asimismo promoverá acciones de inclusión hacia todas las personas sin distingo por origen étnico, color, sexo, opción política, condición física, religiosa o cualquier otra condición social.

Estabilidad Laboral: La Política de Desarrollo de Personas deberá garantizar estabilidad laboral salvo aquellas situaciones relacionadas con resultados de sumarios, evaluación de desempeño, el ejercicio de las normas legales y teniendo presente las orientaciones generales establecidas en la Circular N° 35 del Ministerio de Hacienda.

Justa e igualitaria retribución: Los trabajadores deben ser retribuidos de manera justa y equitativa por el trabajo que desempeñan en Salud, no produciendo inequidades o diferencias a partir de igual función entre hombres y mujeres, o la ocurrencia de otra discriminación arbitraria.

Mérito: Condición básica para el logro de los objetivos institucionales, fortaleciendo la importancia de reconocer oportunamente el trabajo hecho con efectividad, en el rol que compete a cada trabajador de la salud, mediante procesos diseñados para esos efectos.

Eficiencia y Eficacia: Capacidad de cumplir efectivamente con los objetivos institucionales propuestos.

IV. Objetivos de la Política de Desarrollo de Personas

- Contribuir al cumplimiento de la planificación y objetivos estratégicos institucionales del Ministerio de Salud, Subsecretaría de Salud Pública y administración central de la Subsecretaría de Redes Asistenciales, a partir de los lineamientos que favorezcan la toma de decisiones en Desarrollo de Personas.
- Establecer un alto grado de alineamiento en el desempeño y Desarrollo de las Personas que trabajan en la organización en torno a los valores y principios definidos en la Política para el logro de los objetivos institucionales.
- Desarrollar acciones para el adecuado funcionamiento y mejora de los mecanismos y procesos de los diferentes subsistemas de Desarrollo de Personas, de modo que existan prácticas que contribuyan a un empleo decente y que estén alineadas a los desafíos propios de un empleo público decente y de calidad.
- Planificar las 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.
- Contribuir a un buen **clima laboral** que permita disponer de espacios estimulantes, colaborativos y tendientes al diálogo. Asimismo propender a una adecuada conciliación de la vida personal y laboral para el mejor desarrollo y desempeño de las personas.
- Favorecer el Desarrollo de las Personas al contar con políticas, orientaciones y criterios para cada una de las etapas del ciclo laboral, entre otras: ingreso, inducción, capacitación, reconocimiento, sistema de evaluación del desempeño, egreso, sustentadas en **los valores y principios** establecidos en la presente Política.

V. Actores y Roles

Las autoridades del Ministerio serán los principales responsables de la conducción en el diseño e implementación de la Política, empoderando a las jefaturas y profesionales con personal a cargo, quienes debiesen llevar a la práctica las declaraciones de la presente Política.

El Departamento de Gestión de Personas facilitará este proceso actuando como asesor y socio estratégico de la Dirección y las jefaturas, garantizando la calidad técnica del diseño e implementación de la Política.

Asimismo, las Federaciones y Asociaciones de Funcionarios, velarán por el cumplimiento del proceso de diseño e implementación de la Política.

En este escenario, el rol de las jefaturas resulta clave para desarrollar y promover estilos de liderazgo que potencien el Desarrollo de las Personas en su dimensión humana y laboral, con capacidad de motivar a sus equipos de trabajo, positivos, que promueven la calidad e innovación, además de ambientes laborales estimulantes, saludables y respetuosos.

VI. Marco Normativo

El servicio fundamenta su Política de Desarrollo de Personas en la normativa legal vigente, orientaciones técnicas del Servicio Civil y definiciones estratégicas institucionales, entre ellas:

Tratados Internacionales suscritos y ratificados por Chile

En el presente apartado se entrega una lista de algunos de los Tratados Internacionales que se relacionan con una Política de Gestión y Desarrollo de las Personas que han sido incorporados a la legislación interna. Cabe tener presente que todo aquel tratado internacional ratificado por Chile, aun cuando no sea nombrado expresamente en el siguiente listado, es igualmente vinculante para la ejecución de la presente Política, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 5º de la Constitución Política de la República:

1. Ley Nº 8402 de 1945, Ministerio de Relaciones Exteriores, dispone cumplir y llevar a efecto como Ley de la República la Carta de las Naciones Unidas.
2. Decreto Nº 1539 de 2000, Ministerio de Relaciones Exteriores, promulga el convenio 151 de la Organización Internacional del Trabajo sobre la protección del derecho de sindicación y los procedimientos para determinar las condiciones de empleo en la Administración Pública.
3. Decreto Nº 72 de 2011, Ministerio de Relaciones Exteriores, Promulga el convenio Nº 187 sobre marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo de la Organización Internacional del Trabajo.
4. Decreto Nº 778 de 1976, Ministerio de Relaciones Exteriores, promulga el pacto internacional de derechos civiles y políticos adoptado por la Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas por Resolución Nº 2.200, el 16 de diciembre de 1966 y suscrito por Chile en esa misma fecha.

5. Decreto N° 789 de 1989, Ministerio de Relaciones Exteriores, promulga la convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 18 de diciembre de 1979.
6. Decreto N° 808 de 1988, Ministerio de Relaciones Exteriores, promulga la convención contra la tortura y otros tratos o penas crueles, inhumanos o degradantes, adoptada por la Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas mediante resolución 39/46, de fecha 10 de diciembre de 1984.
7. Decreto N° 201 de 2008, Ministerio de Relaciones Exteriores, que promulga la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y su Protocolo Facultativo.
8. Decreto N° 84 de 2005, Ministerio de Relaciones Exteriores, que promulga la Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares.
9. Decreto N° 733 de 1971, Ministerio de Relaciones Exteriores, aprueba Convenio N° 111, relativo a la Discriminación en Materia de Empleo y Ocupación.

Leves y normativa interna

A continuación se señalan aquellas normas en el ámbito interno del país y del Ministerio de Salud, que conforman, junto a los Tratados Internacionales mencionados anteriormente, el Marco jurídico de la Política de Gestión y Desarrollo de las Personas. Cabe tener presente que toda aquella norma jurídica que no se encuentre expresamente mencionada en el siguiente listado, es igualmente vinculante para la ejecución de la presente Política, de acuerdo a lo dispuesto por el artículo 6º de la Constitución Política de la República:

1. DFL N° 1 de 2000, Ministerio Secretaría General de la Presidencia, que fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado.
2. DFL N°1 de 2002, Ministerio del Trabajo y Previsión Social, fija el texto refundido, coordinado y sistematizado del Código del Trabajo.
3. DFL 29 de 2004, Ministerio de Hacienda, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo.
4. DFL N° 1 de 2005, Ministerio de Salud, que fija texto refundido, coordinado y sistematizado del Decreto Ley N° 2.763, de 1979 y de las leyes N° 18.933 y N° 18.469.

5. DFL N° 4 de 2005, Ministerio de Salud, que fija Planta de Personal para la Subsecretaría de Redes Asistenciales.
6. DFL N° 05 de 2004, Ministerio de Salud, que fija Planta de Personal para la Subsecretaría de Salud Pública.
7. Ley N° 19.296 de 1994, Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que establece normas sobre Asociaciones de Funcionarios de la Administración del Estado.
8. Ley N° 20.607 de 2012, Ministerio del Trabajo y Previsión Social, modifica el Código del Trabajo sancionado las prácticas de acoso laboral.
9. Ley N° 20.005 de 2005, Ministerio del Trabajo y Previsión Social, tipifica y sanciona el acoso sexual.
10. Ley N°19.882 de 2003, Ministerio de Hacienda, que regula nueva Política de personal a los funcionarios públicos que indica.
11. Ley N° 20.422 de 2010, Ministerio de Planificación, que establece normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad.
12. Ley N° 19.523 de 1993, Ministerio de Planificación y Cooperación, establece normas sobre protección, fomento y desarrollo de los Indígenas, y crea la Corporación Nacional de Desarrollo Indígena.
13. Decreto N° 69 de 2004, Ministerio de Hacienda, que aprueba Reglamento sobre concursos regidos por el Estatuto Administrativo.
14. Decreto N° 136 de 2004, Ministerio de Salud, que aprueba Reglamento del mismo.
15. Decreto N° 216 de 2005, Ministerio de Salud, que aprueba Reglamento sobre Promoción en la carrera funcionaria a que se refiere el artículo 102 del Decreto con Fuerza de Ley N° 1, de 2005, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado del Decreto Ley N° 2.763 de 1979 y de las leyes N° 18.933 y 18.469.
16. Decreto N° 292 de 2002, Ministerio de Salud, que aprueba reglamento especial de calificaciones para el personal de la Subsecretaría de Salud Pública y la Subsecretaría de Redes Asistenciales.
17. Decreto N° 1825 de 1998, Ministerio del Interior, que aprueba Reglamento de Calificaciones del Personal afecto al Estatuto Administrativo (aplicación supletoria del anterior).
18. Instructivo Presidencial N° 1 de 26 de enero de 2015, sobre Buenas Prácticas Laborales en Desarrollo de Personas en el Estado.

19. Instructivo Presidencial Nº 2 de 15 de junio de 2006, sobre Buenas Prácticas Laborales en la Administración Central del Estado.
20. Circular A15/ 05 de 2008, remite dictamen Nº 23.668 de 2008, de Contraloría General de la República, sobre criterios para calificar el factor experiencia calificada (Decreto 216 de 2005, Minsal).
21. Circular Nº 35 de 2014, Ministro de Hacienda, orientaciones generales a los Jefes de Servicios sobre procesos de renovación del personal a contrata.
22. Ord. B33/Nº 1645 de 2015, de Subsecretario de Salud Pública, Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales en el Trabajo.

VII. Directrices o Políticas específicas

La presente Política de Desarrollo de las Personas, en el sector salud, es congruente con la importancia organizacional que representa para los servicios públicos la generación de mejores políticas y prácticas en el ámbito en cuestión y el fortalecimiento de un mejor Empleo Público.

La expresión de los subsistemas de Desarrollo de las Personas estará dada por mecanismos específicos. Los últimos procedimientos elaborados por el Departamento de Gestión de Personas del Ministerio de Salud son: Denuncias de Acoso Laboral, Egresos, Reclutamiento y Selección e Inducción, a estos procedimientos se agregarán todos aquellos comprometidos en el marco del Plan Trienal de Buenas Prácticas laborales que surge a partir del Instructivo Presidencial sobre la materia.

7.1 Reclutamiento, Selección e Inducción

La institución desarrolla procesos de reclutamiento y selección de las personas que ingresan a cumplir labores -independientemente de la modalidad contractual-, garantizando la igualdad de oportunidades en el acceso del empleo, basándose en criterios objetivos, previamente establecidos a través de perfiles de cargo que aseguren la no discriminación y dando cumplimiento a la normativa vigente, garantizando los valores de la transparencia y la meritocracia.

Se contará con un procedimiento que oriente de manera específica las etapas y acciones a desarrollar en cada proceso de reclutamiento y selección. Para garantizar la amplia difusión de la oferta laboral en la institución se utilizarán los medios físicos y electrónicos disponibles, y en particular su publicación en el portal www.empleospublicos.cl de la Dirección Nacional del Servicio Civil de todos los procesos de reclutamiento realizados en la institución.

El proceso de Inducción tiene por objeto que las personas que ingresan a la institución sean socializadas, orientadas, capacitadas y alineadas respecto al rol de su nuevo cargo, basándose en el desarrollo de las etapas establecidas, en el menor tiempo posible, facilitando el periodo de adaptación del nuevo funcionario, colaborando en la consecución de los objetivos estratégicos Institucionales de manera efectiva.

El procedimiento de Inducción está orientado al cumplimiento de tres etapas:

A) Bienvenida: Recibir e integrar al nuevo funcionario durante sus primeros días en la institución.

B) Institución: Introducción al nuevo funcionario sobre los temas más importantes del Ministerio en términos estratégicos y organizacionales.

C) Al cargo: Informar al nuevo funcionario sobre las tareas, responsabilidades y competencias definidas sobre su cargo.

El proceso de Inducción contará al menos con los siguientes temas:

- Derechos, deberes, obligaciones y prohibiciones de los funcionarios públicos y todas las normativas que le apliquen,
- Normativa y acciones tendientes a la no discriminación, la Probidad y Transparencia,
- Derechos legales reconocidos para padres y madres,
- Promoción de ambientes de trabajo basados en el respeto mutuo entre hombres y mujeres,
- Difusión de la Ley que Establece Normas Sobre Asociaciones de Funcionarios en la Administración del Estado,
- Acciones específicas que permitan una adecuada reincorporación de las personas que se integran luego de una licencia médica prolongada, permiso posnatal parental u otra situación puntual.

7.2 Capacitación

La gestión de la capacitación deberá contribuir al desarrollo de todas las personas que presten servicios en la institución y mantengan una relación laboral directa con ella, permitiéndoles la obtención o perfeccionamiento de sus conocimientos técnicos y habilidades. Será, por lo tanto, una herramienta vinculada con el mejoramiento del desempeño actual y futuro, tanto a nivel colectivo como individual. La institución garantizará y asegurará el acceso a la capacitación a todas las personas que presten servicios en la institución de manera directa, basándose en criterios de equidad.

Serán de principal interés el desarrollo de habilidades directivas para personas que tengan un rol de jefatura, de manera de fomentar un adecuado ejercicio del liderazgo positivo en la institución.

La estrategia y proyección de la capacitación se realizará con una mirada trienal para dar coherencia y secuencialidad a las actividades anuales y permita su constante vinculación con los demás subsistemas del Desarrollo de Personas, según la definición de las necesidades institucionales y con especial énfasis en la Gestión del Desempeño. La definición de acciones de capacitación deberá fundamentarse a través de un proceso anual de Detección de Necesidades de Capacitación, así como también de herramientas anexas que faciliten la identificación de brechas de desempeño o lineamientos estratégicos relevantes para la institución.

Se incorporará, en la medida del desarrollo e implementación del modelo de Gestión por Competencias, la evaluación de brechas de desempeño y capacitaciones basadas en competencias. Con la aplicación de la evaluación de transferencia de la capacitación al puesto de trabajo, de acuerdo al modelo indicado por la Dirección Nacional del Servicio Civil, se orientarán los esfuerzos para generar un sistema de certificación de las competencias desarrolladas. Se deberá privilegiar este tipo de evaluaciones en procesos estratégicos relevantes para la función pública del Ministerio de Salud.

Deberá garantizar, a su vez, la participación adecuada y permanente de los Comités Bipartitos de Capacitación, de manera de generar procesos clave de capacitación con equidad, transparencia y participación.

Las actividades de capacitación deberán desarrollarse en la jornada ordinaria de trabajo y sólo excepcionalmente fuera de ésta.

Junto con potenciar la capacitación a nivel institucional, se promoverán mecanismos para fomentar convenios con instituciones educacionales a nivel país y también internacionales, con el fin de contribuir a la formación y perfeccionamiento de nuestro personal.

7.3 Gestión del Desempeño

La Gestión del Desempeño estará orientada al desarrollo y mejoramiento continuo -tanto individual como colectivo- de los funcionarios de la institución. Este proceso presentará coherencia con otros subsistemas de Desarrollo de Personas, a través de un sistema único, transversal, apegado a la normativa vigente, transparente, participativo, imparcial, objetivo e informado. A su vez, requerirá del alineamiento de la evaluación individual con las necesidades institucionales, reconociendo el impacto del trabajo de funcionarios en la función pública del Ministerio de Salud.

Se considerarán como procesos clave de este subsistema la planificación, gestión, evaluación y mejora del desempeño. Será de especial relevancia contar con sistemas de retroalimentación de alta calidad entre jefaturas y funcionarios para que se conozcan con claridad las expectativas iniciales, su posterior evaluación y que sirva como una herramienta para disminución de brechas de competencias, lo cual estará estrechamente relacionado con los perfiles de cargo de los funcionarios, poniendo como base los principios de comunicación de calidad y transparencia.

En definitiva, se trata de un elemento fundamental para la toma de decisiones en Desarrollo de Personas al tratarse de una herramienta con indicadores basados en evidencia.

El proceso de Gestión del Desempeño deberá incorporar herramientas que permitan la evaluación de aspectos relacionados con el respeto a la dignidad humana, buen trato y no discriminación. Al mismo tiempo, se considerarán elementos de evaluación específicos para quienes cumplan con el rol de jefaturas, de manera de potenciar estilos de liderazgo y el trabajo en equipo, ajustándose a los lineamientos de la institución y que propendan al bienestar, buen desempeño y desarrollo de los equipos de trabajo.

Cada jefatura será responsable de la adecuada implementación del Sistema de Gestión del Desempeño. Institucionalmente se generarán instancias que garanticen la amplia difusión del proceso.

La institución deberá revisar y evaluar permanentemente la aplicación del Reglamento Especial de Calificaciones, así como de los instrumentos anexos al sistema, de manera de detectar posibles mejoras.

7.4 Desarrollo de Carrera, Movilidad Interna y Promoción

La institución se compromete a la implementación de las condiciones que garanticen el desarrollo de la carrera funcionaria, además de desplegar esfuerzos y proporcionar los mecanismos para el logro de los objetivos estratégicos, las prioridades institucionales y sus necesidades de desarrollo de las personas.

Asimismo, la institución contará con mecanismos que sustenten el desarrollo laboral de los funcionarios a contrata, velando por la aplicación de procesos de movilidad interna que garanticen la transparencia, oportunidad y equidad en su acceso.

La institución deberá velar por el funcionamiento articulado de los mecanismos de Gestión del Desempeño, Capacitación, Desarrollo y Promoción, manteniendo coherencia con las definiciones estratégicas institucionales y fortaleciendo la gestión de la Subsecretaría con equipos conformados por personal entrenado, motivado, reconocido y comprometido.

Es prioritario para la organización tener una dotación de personal adecuada que cumpla sus funciones y logre una gestión de calidad y excelencia en salud. De ahí la importancia de fortalecer las competencias organizacionales actuales y promover las futuras a través del desarrollo individual y colectivo, dando respuesta a las necesidades de Desarrollo de las Personas y de provisión de cargos claves, además de fortalecer la función directiva y la gestión del talento institucional.

Se deberá ejecutar una gestión eficaz del ciclo de vida laboral de las personas que conforman la institución, planificando y aplicando concursos de promoción, ascensos y procesos de movilidad interna de acuerdo a mecanismos definidos organizacionalmente, en virtud de la programación, necesidades y recursos disponibles del servicio, basados en criterios de

transparencia, no discriminación y mérito que le permitan a las personas asumir nuevas responsabilidades y desafíos al interior de la institución.

Se debe respetar y promover que los funcionarios que sean parte de un proceso de movilidad interna, cuenten con tiempos oportunos para dejar sus funciones y así asegurar la gestión y el funcionamiento institucional.

Lograr un adecuado Desarrollo de las Personas -y la aplicación de los procesos de movilidad interna-, implica que la institución estimulará que las funciones de jefaturas y cargos directivos sean provistas por personal interno, cuando éstos cuenten con las competencias pertinentes al perfil de cargo.

7.5 Calidad de Vida Laboral

La institución generará acciones para brindar apoyo a sus funcionarios y su grupo familiar, entendiendo la Calidad de Vida como un concepto integral que no sólo debe abordar las necesidades económicas, sino también los aspectos relacionados con la salud, el ámbito social, lo recreativo y cultural. Este apoyo estará orientado al desarrollo del trabajo en la institución en condiciones de dignidad, eficiencia y mérito.

Para incluir las temáticas vinculadas al área de Calidad de Vida, la institución desarrollará un Programa que considere talleres de educación en manejo de estrés, responsabilidad financiera, acciones de rehabilitación de alcohol y drogas, entre otros temas.

Al mismo tiempo, existirá un Protocolo Institucional de Conciliación de la Vida Personal y Laboral, que permita a los funcionarios reconocer los mecanismos que se disponen para compatibilizar su desarrollo personal, familiar y el desempeño de sus labores.

La institución potenciará a su servicio de Bienestar, de manera que sea un servicio descentralizado, moderno, equitativo y solidario. Serán beneficiarios los funcionarios en situación activa o pasiva; los beneficios deberán analizarse y programarse de acuerdo a las realidades locales de las personas vinculadas.

7.6 Ambientes Laborales

La institución promoverá los ambientes laborales saludables siguiendo, entre otros, criterios de la Organización Mundial de la Salud (OMS). A partir de lo establecido por la OMS en el año 2010, para impulsar la creación de entornos de trabajo saludables, existen cuatro planos clave que incluyen la armonización y complemento de: ambiente físico de trabajo, ambiente psicosocial del trabajo, los recursos personales de salud y participación de la organización con la comunidad.

Tener en consideración estos elementos permitirá a las personas desarrollar su trabajo de forma más efectiva, facilitando el logro de los objetivos institucionales y la entrega de mejores servicios a la ciudadanía.

La Subsecretaría de Salud Pública, junto a la Subsecretaría de Redes Asistenciales nivel central, desarrollarán procedimientos y acciones para favorecer ambientes laborales basados en los Derechos Humanos (fundamentales y laborales), el respeto y buen trato. En este sentido, el objetivo es favorecer el compromiso, la motivación, el desarrollo y la mejora en el desempeño de las personas, y la generación de relaciones positivas con el entorno y la comunidad.

Se deberá fomentar una cultura preventiva y de autocuidado en materias de seguridad y salud ocupacional/laboral, garantizando el adecuado funcionamiento de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad y la implementación de su respectivo plan anual de trabajo y sus acciones vinculadas. De la misma forma, se asegurarán las condiciones que garanticen la participación e inclusión plena y efectiva de las personas con discapacidad, tanto quienes son parte de la institución como personas que acuden a ella (usuarios).

La institución fomentará las medidas destinadas a mantener un ambiente de trabajo de mutuo respeto entre todas las personas que se desempeñan en la organización, mediante acciones que promuevan una cultura organizacional de buen trato.

Clima y/o gestión de Riesgos Psicosociales

El servicio aplicará evaluaciones periódicas de clima organizacional o de factores de riesgos psicosociales, resguardando la participación y confidencialidad de la información, con el fin de identificar y disminuir las principales brechas y fortalecer los ambientes laborales gratos, que permitan disponer de información fundada y sistemática, e implementará programas de gestión del clima y tratamiento de los factores psicosociales, para contribuir y fortalecer los ambientes y condiciones laborales.

Conciliación de la vida personal y familiar con el trabajo

La institución desarrollará acciones orientadas a la conciliación de las responsabilidades personales, familiares y laborales de sus funcionarios, en base a identificación de la estructura y el funcionamiento de la institución, considerando las variables del enfoque de género, las características socio-demográficas y principales tensiones conciliatorias. Se dispondrá de programas de trabajo para su gestión y de un procedimiento/protocolo de conciliación formalizado.

Prevención del Maltrato, Acoso Laboral y Sexual

La institución garantizará la protección de la dignidad de las personas, estableciendo acciones para la prevención del acoso laboral y acoso sexual, y el adecuado tratamiento de situaciones que podrían atentar en su contra.

En este contexto, la institución dará especial énfasis en las actividades de difusión y promoción del buen trato y respeto entre las personas, los derechos y deberes de los funcionarios y la probidad administrativa.

Tal como se mencionó anteriormente, se dispondrá de un procedimiento formalizado de denuncia y sanción del maltrato, acoso laboral y sexual.

7.7 Rol de Jefaturas y Personas con personal a cargo

Quienes desempeñan funciones de jefatura o conduzcan equipos de personas en la institución, deberán realizar su gestión a través de estilos y prácticas motivadoras, participativas y que propendan a la formación constante de sus equipos, como asimismo incentivar el desarrollo de liderazgos positivos y responsables, en ambientes de trabajo sanos, promoviendo las buenas prácticas laborales con respeto a la dignidad de las personas.

Las jefaturas deberán promover y actuar acorde a los valores de la Política de Desarrollo de Personas, exhibiendo transparencia, probidad y vocación de servicio; participando y tendiendo a la equidad, la calidad y la innovación. Las actividades orientadas al cumplimiento de los objetivos y funciones institucionales deberán desarrollarse con apego a las definiciones estratégicas de la institución.

Las jefaturas tendrán la responsabilidad institucional del Desarrollo de las Personas, contando con la colaboración del Departamento de Gestión de Personas y su equivalente en regiones en las instancias pertinentes. Será de especial ocupación de las jefaturas, la adecuada gestión del desempeño de las personas bajo su supervisión, dando énfasis en la identificación de fortalezas, generando el debido reconocimiento e identificando brechas que requieran del desarrollo de competencias. Todas las observaciones serán transmitidas a los funcionarios a través de constante retroalimentación en el sistema de gestión del desempeño.

A su vez, las jefaturas deben fortalecer sus habilidades directivas a través de programas y/o acciones de formación disponibles en la institución.

7.8 Relaciones Laborales

La institución basa las relaciones laborales en el fortalecimiento de la actividad asociativa de los funcionarios, el respeto mutuo, el diálogo, la participación, prevención y resolución de los

conflictos, el fluido intercambio de información y conocimientos entre la autoridad y los representantes de los funcionarios.

Se deben promover las buenas relaciones laborales, orientadas a fortalecer el buen trato y los ambientes laborales saludables, así como también la confianza y comunicación interna, la participación, la calidad de vida laboral, además de la colaboración en la búsqueda de soluciones alternativas de conflictos y diálogo interno.

La institución reconoce a las Federaciones y Asociaciones de Funcionarios como interlocutores válidos de las necesidades y demandas de los funcionarios. Asimismo reafirma su compromiso a respetar y facilitar los derechos laborales y las acciones que emanen de su legítima representación, respetando su autonomía en el ámbito de sus facultades y atribuciones normativas, cautelando el ejercicio de las facultades privativas de la autoridad.

7.9 Procedimiento de Egreso

La institución -en función de sus valores de Buen Trato, Transparencia y apreciando el aporte realizado por las personas a través de su ciclo de vida laboral- establecerá mecanismos de egreso, independiente de su causal. Éstos se orientarán al acompañamiento y entrega de información hacia la persona, así como también al equipo de trabajo para distribuir las cargas laborales.

Las acciones desplegadas para un adecuado procedimiento del egreso de personas en la institución, contemplarán -entre otras- estrategias de comunicación, respeto a los derechos humanos y cuidado por la integridad del ciclo de vida laboral. Además se deberán ejecutar labores que impulsen el desarrollo de una adecuada transferencia del conocimiento desde aquellas personas que se retiran de la organización. Asimismo se deberá reconocer explícitamente el aporte del funcionario, cuando lo amerite, por su compromiso con el servicio público de nuestro país.

Todas estas acciones están formalizadas en un procedimiento de Egreso.

Cuando los motivos de egreso correspondan a decisiones institucionales; el Servicio, las jefaturas y el área de Gestión de Personas deberán cumplir los lineamientos establecidos y vigentes que digan relación con este proceso.

Entre los valores que orientan las acciones contenidas en el procedimiento de Egreso destacan la dignidad, continuidad de la función pública, tramitación administrativa, mantención de los equipos de trabajo y seguridad de la información.

7.10 Sistemas de Información e indicadores de gestión

Coherente con la planificación institucional, el Departamento de Gestión de Personas promoverá el mejoramiento y la integración de los sistemas de información en materia de personal.

Se realizará seguimiento a los indicadores claves en materia de personas, a los menos considerando un indicador crítico de cada subsistema o políticas específicas abordadas en el presente documento.

Dichos indicadores serán informados al menos una vez al año, y serán insumos para toma de decisiones, así como para el análisis de los requerimientos futuros en materia de personal.

VIII. Seguimiento de la implementación de la Política

La presente Política contará con mecanismos de seguimiento que permitan monitorear su cumplimiento.

En el marco de la Resolución Exenta N°109, al Comité Nacional de Buenas Prácticas Laborales le corresponderá desarrollar el seguimiento a nivel nacional de la implementación de la Política de Desarrollo de Personas.

En tanto, el Comité del nivel central de Buenas Prácticas Laborales desarrollará el monitoreo a nivel central de la implementación de la Política de Desarrollo de Personas: Gabinetes y Subsecretarías de Salud Pública y Redes Asistenciales, nivel central.

A su vez, a los Comités Regionales de Buenas Prácticas Laborales les corresponderá el monitoreo a nivel regional de la implementación de la Política de Gestión de Personas.

El Departamento de Gestión de Personas y sus equivalentes en regiones, proveerán de información e insumos técnicos para el seguimiento.