
 <p>DIRECCIÓN DE SALUD MUNICIPAL OSORNO</p>	POLÍTICA DE BUENAS PRÁCTICAS DE RELACIONES LABORALES DIRECCION DE SALUD ILUSTRE MUNICIPALIDAD OSORNO	Código: GDP-1
		Versión: 01
		Página 1 de 7
		Emisión: Marzo 2021
		Vigencia: 1 año

POLÍTICA DE BUENAS PRÁCTICAS DE RELACIONES LABORALES


DIRECCION DE SALUD ILUSTRE MUNICIPALIDAD OSORNO

Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado por:
<p><i>Sra. Bernardita Arteaga Castro</i> Sra. Bernardita Arteaga Castro. Encargada Gestión de Personas. Subdirección Administración y Finanzas. Dirección de salud I. Municipalidad Osorno.</p> <p><i>Srta. Barbara Gomez Duran</i> Srta. Barbara Gomez Duran. Psicóloga Unidad Salud Integral Subdirección Administración y Finanzas. Dirección de salud I. Municipalidad Osorno.</p>	<p style="text-align: center;">DIRECCION DE SALUD MUNICIPALIDAD OSORNO</p> <p><i>Sr. Claudio Etcheverry Soto</i> Sr. Claudio Etcheverry Soto. Subdirector Administración y Finanzas. Dirección de salud I. Municipalidad Osorno.</p> <p><i>Sr. Sigifredo Fajardo Alternoff</i> Sr. Sigifredo Fajardo Alternoff. Encargado de Calidad. Dirección de salud I. Municipalidad Osorno.</p>	<p style="text-align: center;">MUNICIPALIDAD OSORNO</p> <p><i>Sr. Jaime Arancibia Torres</i> Sr. Jaime Arancibia Torres. Director. Dirección de salud I. Municipalidad Osorno</p>

 <p>DIRECCIÓN DE SALUD MUNICIPAL OSORNO</p>	<p>POLÍTICA DE BUENAS PRÁCTICAS DE RELACIONES LABORALES</p> <p>DIRECCION DE SALUD</p> <p>ILUSTRE MUNICIPALIDAD OSORNO</p>	Código: GDP-1
		Versión: 01
		Página 2 de 7
		Emisión: Marzo 2021
		Vigencia: 1 año

INDICE

1.	INTRODUCCION	3
2.	OBJETIVO	3
3.	ALCANCE	3
4.	EJES PRINCIPALES	3
5.	RESPONSABILIDADES.....	6
6.	MECANISMO DE DIFUSION.....	7
7.	TABLA DE MODIFICACIONES.....	7

 <p>DIRECCIÓN DE SALUD MUNICIPAL OSORNO</p>	<p>POLÍTICA DE BUENAS PRÁCTICAS DE RELACIONES LABORALES</p> <p>DIRECCION DE SALUD</p> <p>ILUSTRE MUNICIPALIDAD OSORNO</p>	Código: GDP-1
		Versión: 01
		Página 3 de 7
		Emisión: Marzo 2021
		Vigencia: 1 año

1. INTRODUCCION

La Dirección de Salud a través de su Unidad de Gestión de Personas, ha relevado la importancia de promover el buen trato y las relaciones interpersonales positivas en el contexto laboral, entre todos los funcionarios sin importar su estamento, jerarquía o calidad contractual.

Se busca establecer relaciones laborales colaborativas, entendiendo que son fundamentales para obtener el logro de los desafíos propuestos. Para conseguirlo, se ha desarrollado un Modelo de Relaciones Laborales que identifica a los distintos actores que existen y la forma en que se establece de interacción entre ellos.

La Unidad de Gestión de Personas a través de su área de Salud Integral del Personal serán los encargados de promover y potenciar las condiciones de un clima laboral saludable de mutuo respeto y no discriminación, propendiendo la mejorara en la satisfacción, la calidad de vida laboral y el bienestar físico, psicológico y social por parte de los funcionarios en su contexto de trabajo y en ejercicio de sus funciones.

2. OBJETIVO

Generar las condiciones de entorno necesarias para promover servicios de calidad, de modo que las funcionarias y funcionarios se desempeñen en condiciones óptimas de dignidad, eficiencia, mérito e innovación.

El objetivo de esta política es hacer frente a los desafíos existentes al momento de establecer relaciones laborales entre la institución y funcionarios, desarrollar mejores formas de relacionarse, de colaboración y diálogo entre ellos, y generar una cultura y práctica de participación en materias que se estimen convenientes.


3. ALCANCE

Esta política debe ser conocida y cumplida por todos los funcionarios/as que se desempeñan en Unidades y establecimientos dependientes de la Dirección de Salud Municipal de Osorno. Ampliando su aplicación a entidades externas que se encuentren en el marco de prestación de servicios o convenios de colaboración.

4. EJES PRINCIPALES

4.1 Derechos Laborales

Esta Dirección de Salud tiene como principal misión garantizar el cumplimiento de la normativa legal vigente en materia de derechos laborales individuales y colectivos existentes, incorporando acciones tales como:


 <p>DIRECCIÓN DE SALUD MUNICIPAL OSORNO</p>	<p>POLÍTICA DE BUENAS PRÁCTICAS DE RELACIONES LABORALES</p> <p>DIRECCION DE SALUD</p> <p>ILUSTRE MUNICIPALIDAD OSORNO</p>	Código: GDP-1
		Versión: 01
		Página 4 de 7
		Emisión: Marzo 2021
		Vigencia: 1 año

- Garantizar el irrestricto respeto a la dignidad humana, eliminando todo trato prepotente, irrespetuoso o discriminatorio al interior de nuestra institución.
- Garantizar el adecuado funcionamiento y desarrollo de los sistemas de gestión de personas tales como: ingreso, desarrollo, carrera funcionaria, capacitación, evaluación del desempeño, entre otros.
- Garantizar que las condiciones de acceso al empleo público, incluidos los criterios de selección, así como las condiciones relacionadas al desarrollo laboral, no conlleven discriminaciones de ningún tipo.
- Garantizar estrictamente el cumplimiento de las normas de protección de funcionarios y funcionarias con responsabilidades familiares.
- Garantizar el ejercicio de los derechos reconocidos por la ley a los padres funcionarios, respecto de sus responsabilidades parentales.
- Garantizar el pleno respeto de las prerrogativas legales que en estas materias tienen las Asociaciones de Funcionarios.

4.2 Condiciones Laborales

Como Dirección de Salud se generan los espacios necesarios para promover condiciones laborales de calidad, de modo que los funcionarios y funcionarias se desempeñen potenciando sus habilidades al servicio de nuestra población, bajo un entorno digno, apropiado y de estándares atingentes. Para ello, deberán incorporarse acciones tales como:

- Desarrollar planes de fortalecimiento del rol como funcionario público, promoviendo los principios de probidad, transparencia y buen trato, potenciando la valoración y confianza de la población beneficiaria.
- Adoptar medidas destinadas a mantener un ambiente de trabajo de mutuo respeto entre hombres y mujeres, promoviendo sanos ambientes laborales.
- Desarrollar acciones para mejorar los procesos de ingreso, inducción, gestión del desempeño, retroalimentación, desarrollo, capacitación, movilidad de funcionarios/as y egreso de modo que existan prácticas en el ámbito del desarrollo de personas adecuadas a los desafíos de un Empleo Público digno y de calidad.
- Planificar las prácticas y acciones en el ámbito del desarrollo de personas de manera integrada, considerando los distintos subsistemas que conforman el ciclo de vida laboral, de modo de cautelar la coherencia de sus diversos componentes y evitar una gestión compartimentalizada.
- Desarrollar acciones vinculadas a la calidad de vida laboral, potenciando el rol del Servicio de Bienestar del Personal y/u otras instancias, con el objeto de lograr mejores condiciones de vida de sus asociados y asociadas y de sus cargas familiares.
- Sistematizar información relevante y útil relacionada al desarrollo de las personas de su institución, procurando utilizarla para fundar decisiones de gestión y poniéndola a disposición de la Dirección de Salud. En este marco, deberá proporcionar de manera oportuna y expedita la información requerida a través de los medios que se determinen.

 <p>DIRECCIÓN DE SALUD MUNICIPAL OSORNO</p>	<p>POLÍTICA DE BUENAS PRÁCTICAS DE RELACIONES LABORALES</p> <p>DIRECCION DE SALUD</p> <p>ILUSTRE MUNICIPALIDAD OSORNO</p>	Código: GDP-1
		Versión: 01
		Página 5 de 7
		Emisión: Marzo 2021
		Vigencia: 1 año

4.3 Ambientes Laborales

Como Dirección de Salud se comprometen acciones que permitan generar ambientes laborales que, basados en el respeto y buen trato, favorezcan el compromiso, motivación, desarrollo y mejora de desempeño de las personas.

- Desarrollar periódicamente estudios de clima organizacional, evaluaciones de riesgos psicosociales, e implementar programas o planes de intervención para mejorar aquellos aspectos en que, producto de las evaluaciones efectuadas, se constaten mayores brechas.
- Desarrollar acciones de conciliación de las responsabilidades laborales con obligaciones familiares.
- Desarrollar acciones para la prevención y sanción del acoso laboral* y del acoso sexual** en el trabajo.
- Desarrollar acciones para fortalecer un rol de jefaturas y directivos en el liderazgo de personas.
- Velar por el cumplimiento de la normativa existente en materias referidas a Higiene y Seguridad.

4.4 Buen Trato Laboral

Se establecen condiciones necesarias para promover servicios de calidad, de modo que los funcionarios y funcionarias se desempeñen en condiciones de dignidad, eficiencia, mérito e innovación.

Algunas consideraciones:


- Se implementan acciones que fortalezcan el clima laboral y se evalúan para posibles mejoras.
- Se promueve la igualdad de oportunidades y las relaciones interpersonales basadas en la equidad, compañerismo, participación y respeto mutuo.
- Se facilitan herramientas a las jefaturas para ejercer un liderazgo positivo y motivador.
- Se releva el buen trato laboral en los distintos procesos asociados a las personas desde el reclutamiento, selección, inducción, capacitación, calificación y desvinculación.
- Se definen reglamentos, procedimientos y protocolos para denunciar los acosos, investigar y sancionar.
- Se fomenta y desarrollan actividades de vida sana, deportivas y/o esparcimiento.

Algunas consideraciones:

- Es necesario establecer estrategias que permitan el diálogo y la colaboración mutua.
- En forma conjunta, se define un canal de comunicación que permita un diálogo fluido fortaleciendo la confianza entre las partes, siendo el escuchar una parte muy importante dentro de la comunicación.
- Las relaciones laborales deben sustentarse en la confianza mutua incorporando valores que privilegien el entendimiento, la cooperación y el cumplimiento recíproco de los compromisos.
- Se respeta el derecho de funcionarios a participar en las Asociaciones Gremiales.
- Ninguna de las partes busca su propio bienestar, sino el bien común y finalmente el dar un servicio público de calidad.

*ley N° 20.607. Modifica el código del trabajo, sancionando las prácticas de acoso laboral.

** (ley N° 20.005). Tipifica y sanciona el acoso sexual.

 DIRECCIÓN DE SALUD MUNICIPAL OSORNO	POLÍTICA DE BUENAS PRÁCTICAS DE RELACIONES LABORALES DIRECCION DE SALUD ILUSTRE MUNICIPALIDAD OSORNO	Código: GDP-1
		Versión: 01
		Página 6 de 7
		Emisión: Marzo 2021
		Vigencia: 1 año

CARACTERIZACION DE RELACIONES LABORALES DE EXCELENCIA E IMPACTOS

CARACTERÍSTICAS	IMPACTOS
FLUIDEZ: Se espera que las relaciones laborales se desarrollen fluidamente reflejada en: comunicaciones efectivas (oportunas, en ambos sentidos, claras) y decisiones rápidas.	- Alcanzar y mantener niveles de satisfacción y calidad de vida, adecuados para el desarrollo del desempeño seguro, productivo y eficiente.
FUNCIONAL: Frente a la manifestación de diferencias, el foco central será la oportunidad de mejorar y el aprender de los errores, por sobre el justificar, excusar y/o defender una postura, decisión u opinión.	- Anticipar problemas, conflictos y necesidades que permita una administración proactiva (no reactiva) de los mismos. - Reducir la potencialidad de los conflictos tanto internos como externos que expongan la continuidad y desarrollo de las acciones
CONSTRUCTIVA: Relaciones laborales basadas en la participación, expresión de opiniones e ideas de manera bien intencionada, generosa y desinteresada.	- Empoderar / fortalecer a los actores responsables de realizar relaciones laborales. - Respetar la legislación laboral y las modificaciones que se introduzcan. - Actuar en sintonía con los valores de la Dirección de Salud.

5. RESPONSABILIDADES

Esta Dirección de Salud con el propósito de reforzar materias del ámbito laboral, designa a un profesional de la Unidad de Gestión de Personas desde su área de Salud Integral, quien cumplirá el rol de **Relacionador Laboral** encargado de establecer un vínculo de cercanía con nuestros funcionarios y con Asociaciones Gremiales, colegiaturas, prestadores de servicios u otros que se vinculen directa o indirectamente con nuestra institución.

En concordancia con lo anterior, se han definido funciones específicas para el rol de Relacionador Laboral, de acuerdo a lo siguiente;

- Coordinar y establecer una agenda de reuniones con representantes de Asociaciones de Funcionarios en forma periódica y sistematizar la información.
- Articular y dar respuesta oportuna a consultas de funcionarios, usuarios y Asociaciones Gremiales, generando un registro acotado de materias resultas por esta instancia.
- Mantener un diagnóstico actualizado de la situación gremial de la Dirección de Salud.
- Formular propuesta al Director de Salud sobre comunicaciones y resoluciones de consultas que hayan sido formuladas desde las distintas instancias.
- Diseñar y proponer soluciones con la Unidad de Gestión de Personas en representación de la Dirección de Salud, para llegar a acuerdos con las Asociaciones Gremiales.



DIRECCIÓN DE SALUD
MUNICIPAL OSORNO

**POLÍTICA DE BUENAS PRÁCTICAS DE RELACIONES
LABORALES
DIRECCION DE SALUD
ILUSTRE MUNICIPALIDAD OSORNO**

Código: GDP-1

Versión: 01

Página 7 de 7

Emisión: Marzo 2021

Vigencia: 1 año

- Mantener relación permanente con los distintos actores, basada en una actitud de respeto mutuo y escucha activa, estableciendo conductos transparentes y participativos de comunicación.
- El conocimiento de la información compartida es de carácter sensible, de acuerdo con la política de seguridad de la información de la Dirección de Salud Municipal.

6. MECANISMOS DE DIFUSION

La presente política, una vez aprobada, estará publicada en la página Web de la Dirección de Salud, <https://www.desmo.cl/> (Sección servicios - Biblioteca Dirección de Salud Municipal Osorno), y será difundida para conocimiento y consulta de los funcionarios y terceros que prestan servicios, a través de difusión internas.

7. TABLA DE MODIFICACIONES

VERSION	FECHA	PRINCIPALES MODIFICACIONES (PAGINA/ SECCIÓN)	MOTIVO DEL CAMBIO	MODIFICADO POR