

Banco de Medidas

Código Buenas Prácticas Laborales

Servicio	Fondo Nacional de Salud - FONASA
Ministerio	Salud
Directriz	4. Condiciones de Trabajo
Elementos	<p>a. Deberán tomarse todos los resguardos para garantizar un respeto irrestricto a la dignidad humana, eliminando todo trato prepotente, irrespetuoso o discriminatorio entre jefaturas y funcionarios.</p> <p>b. Se deberán adoptar medidas destinadas a mantener un ambiente de trabajo de mutuo respeto entre hombres y mujeres.</p> <p>c. Se deberá evitar que las correcciones o diferencias respecto del trabajo encomendado importen descalificaciones personales.</p> <p>d. Asegurar que las condiciones de trabajo no importen discriminaciones de ningún tipo.</p> <p>e. Se deberán diseñar e implementar, en conformidad a la ley N°16.744, medidas de prevención de riesgos que permitan mejorar las condiciones de higiene y seguridad en los lugares de trabajo.</p>
Nombre de la medida	Programa de Atención Integral en Salud para funcionarios/as del Fondo Nacional de Salud - FONASA
Diagnóstico (a qué necesidad responde la medida)	
<p>A través de evidencia empírica recogida en entrevistas, coordinaciones, reuniones, informes médicos, y en diferentes instancias de participación, se ha observado lo siguiente:</p> <p>a) Un incremento sostenido de licencias médicas por problemas emocionales que presentan los funcionarios/as de FONASA;</p> <p>b) Un número importante de funcionarios/as con enfermedades crónicas;</p> <p>c) Faltas de estrategias de auto cuidado;</p> <p>d) Incremento en las cargas de trabajo;</p> <p>e) Estilos de liderazgo que no contribuyen al mejoramiento de clima laboral;</p> <p>f) Cultura organizacional en que los valores institucionales no parecen ser parte de la práctica cotidiana.</p> <p>Con lo anterior, se crea el Programa de Atención Integral en Salud, el cual se enmarca en la implementación del Código de Buenas Prácticas Laborales, con énfasis en la Directriz N° 4 y a través de éste, se intenta permear la cultura organizacional, permitiendo el paso de recursos a personas y contribuir a lograr mejorar espacios de trabajo: "Constrúyanos juntos un mejor espacio de trabajo".</p>	
Descripción de la medida	
<p>FONASA, cuya misión es la protección social en salud de los chilenos/as, debe centrar su quehacer en el cumplimiento de las políticas públicas, consecuente con ello, en el marco de la gestión de las personas ha tomado como base el CBPL, focalizando su preocupación no solo en los beneficiarios/as externos/as, sino que siempre y al mismo tiempo, centra su preocupación en los trabajadores/as.</p> <p>Esta decisión es transversal a la organización en orden a definir a las personas como factor clave para lograr la "excelencia". Concientes de ellos, asume el liderazgo de estas acciones el Subdepartamento de Gestión de las Personas, materializándose en un Programa de Salud Integral. Este Programa, fue concebido en una primera etapa para los trabajadores/as de la región metropolitana, y en una segunda etapa, dependiendo de su funcionamiento se haría extensivo a las regiones.</p>	

Banco de Medidas

Código Buenas Prácticas Laborales

A continuación, algunas de las actividades del Programa :

- Ejecución de talleres específicos (de acuerdo a necesidades) Ej. Auto cuidado en salud, calidad de vida, manejo de stress, trastornos emocionales, flores de Bach, integralidad y salud,
- Realizar talleres y/o capacitación en relación al tema de salud integral y calidad de vida con enfoque de Género y perspectiva territorial.
- Elaboración de material escrito orientado al buen trato, considerando el respeto como una variable fundamental de la salud.
- Establecimiento de Convenio con universidad que nos dotará de alumnos en práctica en forma permanente, de la carrera de Psicología, en una primera etapa, a objeto de potenciar la implementación del programa en regiones.
- Exámenes preventivos (hemoglucotest y presión arterial).
- Talleres a desvinculados y potenciales desvinculados para el abordaje de esta etapa de vida en forma saludable.

Actores involucrados

El trabajo ha sido impulsado por el Subdepartamento de Gestión de las Personas y del área de RRHH, con el trabajo conjunto en diversas temáticas con las Asociaciones de Funcionarios del servicio.

Resultados y/o beneficios esperados y/o alcanzados

Dado el poco tiempo de implementación de la medida, la evaluación ha estado orientada fundamentalmente a la revisión del proceso, de tipo cualitativa.

- La observación nos permite aseverar que se ha potenciado el trabajo en equipo;
- Se ha producido un intercambio de conocimientos;
- Nivel de compromiso de las autoridades con esta iniciativa:
- Nivel de compromiso demostrado en la participación de trabajadores/as;
- Otro impacto observable son las expectativas desde las regiones respecto al alcance del programa.

Factores Críticos

Los elementos claves que han permitido cumplir con lo planificado son: voluntad política de las autoridades institucionales; capacidad de trabajo en equipo; gran motivación de los trabajadores/as; colaboración gremial; contar con personas que trabajan al interior de la institución, con múltiples saberes y que al ser reconocidos en sus capacidades "extra laborales" se han comprometido con la iniciativa, lo cual también se ha traducido en un bajo costo "tangible".

Datos de contacto:

Nombre 1º Encargado CBPL:	Eduardo Bartolomé		
Cargo:	Jefe Departamento Operaciones		
Mail:	ebartolome@fonasa.cl	Fono:	5753176
Nombre 2º Encargado CBPL:	Nury Espinoza		
Cargo:	Jefe Subdepartamento de Gestión de las Personas		
Mail:	nuespinoza@fonasa.cl	Fono:	5753229