

Banco de Medidas

Código Buenas Prácticas Laborales

Servicio	Servicio Salud Magallanes
Ministerio	De Salud
Directriz	4. Condiciones de Trabajo
Elemento	b. Se deberán adoptar medidas destinadas a mantener un ambiente de trabajo de mutuo respeto entre hombres y mujeres. c. Se deberá evitar que las correcciones o diferencias respecto del trabajo encomendado importen descalificaciones personales.
Nombre de la medida	"Decálogo del Buen Trato entre funcionarios"
Diagnóstico (a qué necesidad responde la medida)	
<p>La medida surgió desde el momento en que se elaboró el Diagnóstico, cuando se presentó desde el equipo encargado a las Asociaciones Gremiales, quienes validaron su implementación. La necesidad que dio origen a la medida fue la de contar con una herramienta que contribuyera a mejorar las relaciones personales y laborales en el trabajo diario, donde por la fuerte presión y sobrecarga se crean conflictos, que hacen necesaria la entrega de pautas de acción para mantener un trato de respeto entre los(as) funcionarios(as).</p>	
Descripción de la medida	
<p>Consiste en la elaboración de un Decálogo, que recoja la manera en que el funcionario(a) considera que debe darse el trato diario entre pares, con las jefaturas y el equipo de trabajo en general. Se han establecido diez reglas de buena convivencia, que han reflejado el sentir de todos(as) quienes laboran en cada uno de los establecimientos.</p> <p>Ha resultado importante para los(as) funcionarios(as) puesto que fue construida de manera participativa y el producto final ha sido el resultado de las iniciativas y necesidades de los funcionarios(as) y no una imposición desde la plana directiva o de las jefaturas. Se destaca además que se han elaborado tres Decálogos particulares en cada uno de los Centros Asistenciales del Servicio, que reflejan el trabajo particular de cada Hospital.</p> <p>Dentro de la estrategia para el cumplimiento del Plan Trienal, esta medida destaca por que establece las bases de la conducta que todos(as) sienten que se deben cumplir para contribuir al mejoramiento de las condiciones en que se labora día a día.</p> <p>Planificación: En general en cada uno de los Hospitales, lo primero fue conformar un equipo de trabajo que sería el encargado de la implementación de la medida. Posteriormente se definió la forma de recoger las opiniones de todos(as) los(as) funcionarios(as) de cada establecimiento. En el Regional, por el alto N° de funcionarios, se hizo vía e-mail, enviando un cuestionario básico a desarrollar, luego en cada unidad de trabajo se contestó y recogió el parecer de cada funcionario(a). Posteriormente, se consideraron todos y cada uno de los aportes y la comisión de trabajo (donde participaron todas las Asociaciones Gremiales) elaboró el documento final. En los hospitales de provincia, por ser menos funcionarios, se aplicaron encuestas y reuniones por áreas, hasta que finalmente la comisión encargada elaboró su respectivo Decálogo.</p> <p>Recursos necesarios: Trabajo de los equipos encargados de la medida; correo electrónico; elaboración y tabulación de encuestas; en el Hospital Regional, el Decálogo se imprimió en formato de lamina, se le puso mica y se distribuyó por los distintos servicios del establecimiento; en el Hospital de Natales cada servicio tiene una Carpeta de trabajo, donde está a cargo de cada Jefe de Servicio la implementación de cada medida, dentro de las cuales se encuentra el Decálogo; en el Hospital de Porvenir (48 funcionarios), se ha difundido a través de Paneles y en reuniones. Para esta medida no se ha contado con asesorías o apoyos externos.</p>	

Banco de Medidas

Código Buenas Prácticas Laborales

Actores involucrados
La participación de los funcionarios ha sido la base de esta medida, desde sus Asociaciones Gremiales, hasta la participación directa de cada uno(a) en plantear sus puntos de vistas y entregar sus aportes, hasta el establecimiento del producto final.
Resultados y/o beneficios esperados y/o alcanzados
El primer efecto de esta medida es la satisfacción de los funcionarios porque no fue un Decálogo impuesto, sino por el contrario, uno masivamente participativo, por lo cual lo sienten como propio. La medición del impacto en el trato diario y el impacto final de la medida esta programado para el año 2009.
Factores Críticos
La participación de las Asociaciones Gremiales, Participación de los(as) funcionarios(as). El compromiso de los equipos de trabajo encargados de la medida. El haber establecido la medida como particular para cada establecimiento, lo que implico un aporte más enriquecedor con Decálogos que reflejan el desarrollo y particularidad de cada Hospital.

Información de Contacto:

Servicio:	Servicio Salud Magallanes		
Ministerio:	De Salud		
Nombre 1º Encargado CBPL:	Hilda Neves Garcia		
Cargo:	Jefa Recursos Humanos, Hospital "Dr. Lautaro Navarro Avaria", Punta Arenas		
Mail:	hilda.neves@redsalud.gov.cl	fono:	61 - 291461
Nombre 2º Encargado CBPL:	Virginia Gajardo Muñoz		
Cargo:	Jefa Servicio de Bienestar, Servicio Salud Magallanes		
Mail:	virginia.gajardo@redsalud.gov.cl	Fono:	61 - 291521