

## Subdirección de Gestión y Desarrollo de las Personas



*Sede donde funciona la Subdirección de Gestión y Desarrollo de las Personas del Servicio de Salud Viña del Mar Quillota. Está ubicado en la calle Paseo Gran Hotel 451. El Subdepartamento de Desarrollo Organizacional funciona en la calle Montaña.*

### **El Servicio de Salud Viña del Mar Quillota**

es uno de los más extensos territorialmente de Chile. Cuenta con más de cinco mil funcionarios que trabajan en once hospitales, centros de salud y oficinas administrativas. ¿Cómo responder a las necesidades laborales de todos estos trabajadores? ¿Cómo lograr una coordinación y un trabajo en red para que los funcionarios y las funcionarias puedan desarrollar un ciclo de vida laboral eficiente, moderno, y donde se cumplan toda la normativa vigente?

Para lograr este gran desafío la Subdirección de Gestión y Desarrollo de las Personas, tiene como objetivo principal liderar la gestión de personas y de la organización, orientada a la consecución de los objetivos sanitarios del Servicio.

Actualmente liderando esta Subdirección se encuentra, en calidad de subrogante, la psicóloga laboral, Pamela Miranda, quien explica que el rol principal como equipo de trabajo es generar "condiciones y prácticas de gestión de personas que permitan mejorar las capacidades y competencias de nuestros funcionarios, contribuyendo a su desarrollo, su mejor desempeño tanto individual como colectivo, basado en prácticas de buen trato y condiciones adecuadas para su calidad de vida laboral.



*Pamela Miranda,  
Subdirectora (S) de  
la Subdirección de  
Gestión y  
Desarrollo de las  
Personas del SSVQ.*



*Beatriz Miranda, secretaria de la  
Subdirección de Gestión y  
Desarrollo de las Personas del  
SSVQ.*

Pamela Miranda agrega que el foco "son todos los funcionarios y las funcionarias del Servicio de Salud Viña del Mar Quillota. De nosotros dependen técnicamente todas las unidades de Recursos Humanos de los 11 hospitales y como Dirección tenemos una mirada doble: una que va hacia la Dirección como establecimiento y otra a los hospitales, donde se fijan los lineamientos, las normativas, los programas, las orientaciones técnicas. Nosotros gestionamos estas materias".

### UNIDADES ASESORAS Y DEPARTAMENTOS

A la cabeza del equipo está la Subdirección junto a su secretaria Beatriz Miranda. Posteriormente vienen tres unidades: **Unidad de Planificación y Control de Gestión; Prevención de Riesgos Salud Ocupacional y Gestión Ambiental y Relaciones Laborales**

También existen cuatro Subdepartamentos:

**(1) Subdepartamento de Gestión de Personas.** Formado por las unidades de Personal y Rentas; **(2) Subdepartamento de Formación y Capacitación.** Con las Unidades de Formación, Capacitación y Relación Asistencial Docente RAD.

**(3) Subdepartamento de Calidad de Vida Laboral.** Formado por el Servicio de Bienestar, Salud Integral del funcionario y Buenas Prácticas Laborales). **(4) Subdepartamento de Desarrollo Organizacional.** Contribuye a la transformación organizacional desarrollando capacidades organizacionales para su gestión, modela el ciclo de vida y selecciona el personal.

### ESCUCHAR A LOS FUNCIONARIOS

"Nuestro trabajo tiene relación directa con escuchar las necesidades de los funcionarios. Todos los días estamos dedicados a resolver problemas y proyectar mejoras para satisfacer las necesidades, que pueden ser asociadas a remuneraciones, a condiciones contractuales, a formación, capacitación, entorno laboral y seguridad. Hay que estar atentos a las diversas necesidades y tratar de resolverlas. Un elemento importante de nuestra gestión es la participación funcionaria. Trabajamos en diversos comités con representantes de las asociaciones de funcionarios, para revisar y generar propuestas de acciones para optimizar la gestión de la Dirección del Servicio, señala Pamela Miranda.

### EL TRABAJO EN RED

Finalmente, Pamela Miranda explica que el trabajo en red es un gran desafío. "Es muy importante la comunicación y tenemos diversas formas de lograrlo: con los referentes locales, los equipos directivos de los hospitales, las entidades gremiales. Este año queremos fortalecer la comunicación con la red. Esto significa generar una estrategia de acción con los equipos de gestión de las personas de la red SSVQ, focalizando la optimización de los flujos de información, coordinación y articulación, para el óptimo funcionamiento de nuestros procesos y la satisfacción usuaria, desafío que debemos incentivar como Subdirección".





## SUBDEPARTAMENTO DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN

***Milton Fuentes; Blanca Villablanca ; Loreto Carlin; Gloria Arancibia; Elisa Romero; Marcelo Díaz (Jefe); Christie Letelier; Fabiola Sanzana; Loredana Azócar y Rose Bañados.***

**El Subdepartamento de Formación y Capacitación** responde a las políticas de desarrollo de gestión de personas, contribuyendo al desarrollo de capacidades que facilitan la expresión de las competencias técnicas y sociales requeridas por el personal de salud para el logro de los Objetivos Sanitarios, prioridades institucionales y la satisfacción de las expectativas de desarrollo del personal en el trabajo. El propósito central de los procesos que aborda, es aportar al desarrollo institucional y personal, contribuyendo al logro de los estándares de calidad del servicio y satisfacción usuaria, la resolución de problemas y el desarrollo de áreas críticas de la organización.



## SUBDEPARTAMENTO DE DESARROLLO ORGANIZACIONAL

***Daniel Vargas (Jefe); Juanita Orellana; Michael Araya; Paulina Villar; Valentina Grogg; Maria Paz Germain y Cristian Andrade.***

**El Subdepartamento de Desarrollo Organizacional** lidera la transformación, gestión de talento y desarrollo de las capacidades organizacionales a través de gestión del cambio, modela el ciclo de vida y selección del personal y ofrece a la institución metodologías y herramientas de desarrollo organizacional. Consultoría y diagnóstico lidera la gestión orientada a la facilitación de procesos que fomenten el desarrollo organizacional del SSVQ. Ciclo de Vida Laboral desarrolla, implementa y mantiene las políticas y procesos relacionados con el inicio y mantención del ciclo de vida de los funcionarios, la estructura y el desarrollo organizacional.



## SUBDEPARTAMENTO DE CALIDAD DE VIDA LABORAL

**Millaray Tunaca; Camila Álvarez; Marco Elso; Viviana Sánchez; Paula Mercado; Angélica Contreras; Mirtha Hidalgo; Soraya Altamirano y Valeria Tapia, (Jefa).**

**El Subdepartamento de Calidad de Vida Laboral** tiene por objetivo desarrollar acciones dirigidas a los funcionarios y las funcionarias del Servicio, potenciando su calidad de vida laboral y contribuyendo a la conciliación de vida familiar y laboral, salud integral, cuidado infantil y conciliación, favoreciendo su desempeño y satisfacción laboral. El Subdepartamento tiene 3 Unidades de Trabajo, Unidad Salud Integral del Funcionario/a, Unidad de Buenas Prácticas Laborales y el Servicio de Bienestar La Unidad de salud de los funcionarios/as está compuesta por 3 funcionarias, Unidad de Buenas prácticas 2 funcionarios/as; y Servicio de Bienestar por 8 funcionarias, además de la Asistente Social, encargada del área en la Dirección de Servicio y la Jefatura del subdepartamento, formando un equipo de 15 personas.



## UNIDAD DE PREVENCIÓN DE RIESGOS/ SALUD OCUPACIONAL/ GESTIÓN AMBIENTAL

**Macarena Cruz, Joorlee Santelices, Juan Mayor (Jefe), Miriam Olivares, Francisco Luke, Cristián Gutiérrez y Carlos Zamora.**

El trabajo realizado por la **Unidad de Prevención de Riesgos , Salud Ocupacional y Gestión Ambiental**, se plantea desde la Subdirección de Gestión y Desarrollo de Personas como Unidad asesora, dado el rol principalmente transversal que genera. Esta Unidad trabaja bajo 2 ejes esenciales como son: el Plan de Salud y Seguridad en el trabajo y el Plan de Gestión Ambiental, cada uno de ellos a su vez, considera las pautas de prevención de riesgos y salud ocupacional y los procesos de Hospital Verde y Saludables, en materia de gestión ambiental. Se trabaja con el apoyo que implican los profesionales de prevención de riesgos, enfermeras de salud ocupacional e ingenieros ambientales en los establecimientos donde existen, adicionalmente al apoyo que prestan los correspondientes Comités Paritarios Locales.



**SUBDEPARTAMENTO DE  
GESTIÓN DE LAS  
PERSONAS**

**Verónica Concha, Enrique Lobos, Sandra Cruz, Julio Chamorro, Karen Villarreal.**

Segunda fila: **Andrea León, Maria Paz Mackay , Constanza Marambio, Catalina Pimentel.**

Tercera Fila: **Leonardo Mayer, Myriam Allende, Adolfo Martínez (Jefe), Claudio Castro.**

**El Subdepartamento de Gestión de las Personas** tiene por objetivo planificar, organizar, dirigir y controlar las funciones de los subsistemas de Recursos Humanos tales como administración del ciclo de vida laboral, administración funcionaria, remuneraciones, registro y control del personal y aquellas que la jefatura determine. Se trabaja en dos áreas: la unidad de Remuneraciones, cuyo objetivo es dar cumplimiento efectivo, oportuno y de calidad a las funciones propias de la unidad y requerimientos adicionales. Entre otras materias es la unidad encargada del pago de las contraprestaciones al personal de la Red, y analizar datos e información; orientar, asesorar, dirigir y en ocasiones controlar la gestión de las remuneraciones del personal de la red. Por su parte, la Unidad de Personal debe dar cumplimiento efectivo, oportuno y de calidad a las funciones propias y aquellas que las Leyes, Decretos, reglamentos, Jurisprudencia de Contraloría, le demanden. Además debe administrar el ciclo de vida laboral de los funcionarios de la Dirección y orientar, asesorar, dirigir y en ocasiones controlar la gestión o administración de personas en los Hospitales de Menor Complejidad, asesorando en las mismas materias a las unidades similares en los Hospitales Autogestionados de la Red.



**José Muñoz (Jefe) y Jaime Ávila.**

**UNIDAD DE PLANIFICACIÓN Y CONTROL DE GESTIÓN**

Algunas de las funciones principales de la **Unidad de Planificación y Control de Gestión** son: determinar la oferta y demanda futura de recursos humanos de la organización, teniendo en cuenta el desarrollo de la red y necesidades de la organización. Instalar sistemas de control de gestión de los recursos humanos, la vigilancia de los procedimientos claves de la gestión de las personas para que su resultado ayude a la eficacia del sistema de recursos humanos. Implementar y mantener actualizado un sistema de información de recursos humanos para que los Equipos Directivos de la institución puedan tomar decisiones en forma informada y oportuna y monitorear el Presupuesto y el Marco de Gasto del Ítem 21 de todos los establecimientos del SSVQ.



**Sergio Valenzuela.**

**UNIDAD DE RELACIONES LABORALES**

La **Unidad de Relaciones Laborales** garantiza la participación de las organizaciones gremiales en la implementación de las políticas de gestión y desarrollo de las personas.

Las asociaciones gremiales están presentes en todos los establecimientos de la red, donde existen mesas multigremiales para coordinar el trabajo entre gremios y autoridades locales. Además existen una mesa multigremial a nivel del Servicio, donde se analiza la situación de los trabajadores de una visión de la Dirección.