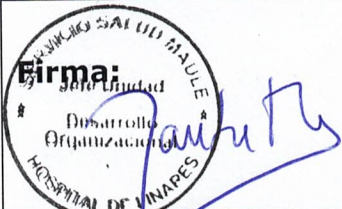
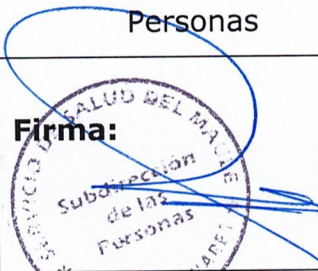



	<b>POLITICA DE RECONOCIMIENTO FUNCIONARIO</b>  <b>HOSPITAL DE LINARES</b>	Código: GP-13
		Versión: 1.0
		Fecha versión: Julio 2023
		Vigencia: Julio 2028

## POLITICA DE RECONOCIMIENTO FUNCIONARIO

### HOSPITAL DE LINARES

Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado por:
<b>Nombre:</b> Ps. Paula Troncoso González  <b>Cargo:</b> Jefa Unidad de Desarrollo Organizacional  <b>Unidad o Sección:</b> Desarrollo Organizacional	<b>Nombre:</b> Sr. Pablo Pérez Polanco  <b>Cargo:</b> Subdirector (S) de las Personas  <b>Unidad o Sección:</b> Subdirección de las Personas	<b>Nombre:</b> Sr. Nolasco Pérez Pérez  <b>Cargo:</b> Director Hospital Linares  <b>Unidad o Sección:</b> Dirección
 <b>Firma:</b> 	 <b>Firma:</b> 	 <b>Firma:</b> 
<b>Fecha:</b> 25 JUL 2023	<b>Fecha:</b> 25 JUL 2023	<b>Fecha:</b> 26 JUL 2023

	<p align="center"><b>POLITICA DE RECONOCIMIENTO FUNCIONARIO</b></p> <p align="center"><b>HOSPITAL DE LINARES</b></p>	Código: GP-13
		Versión: 1.0
		Fecha versión: Julio 2023
		Vigencia: Julio 2028

## INDICE

1. Introducción	Pág. 3
2. Objetivo	Pág. 3
3. Alcance	Pág. 3
4. Documentación de referencia	Pág. 4

	<b>POLITICA DE RECONOCIMIENTO FUNCIONARIO</b>  <b>HOSPITAL DE LINARES</b>	Código: GP-13
		Versión: 1.0
		Fecha versión: Julio 2023
		Vigencia: Julio 2028

## 1. INTRODUCCIÓN:

Como establecimiento de salud existe un compromiso regional de promover y aumentar las instancias de reconocimiento de los funcionarios. Los resultados de riesgos psicosociales (2023), indican la necesidad de reconocimiento, variable que principalmente se ve reflejada en las subdimensiones exigencias psicológicas, influencia y doble presencia. Dentro de las propuestas que dieron a conocer, manifestaron interés por retomar las celebraciones institucionales que forman parte de la cultura organizacional, realizar reuniones de coordinación intra e inter unidades, participar en instancias de autocuidado como pausas saludables y fortalecer las competencias de liderazgo de las jefaturas.


El año 2019, se creó un Manual de Orientaciones de Reconocimiento funcionario, que daba las directrices sobre las instancias institucionales y las herramientas que poseen las jefaturas para valorar el trabajo de sus equipos. Tomando como referencia dicho Manual, hoy en día resulta necesario ampliar los ámbitos de reconocimiento, manteniendo las estrategias que se han implementado a la fecha y desarrollando nuevas líneas de acción conforme a los desafíos 2023. En ese contexto, la presente política pretende abordar acciones de reconocimiento institucional y estrategias de reconocimiento desde el rol de jefatura.

## 2. ORIENTACIONES:

- Instructivo Presidencial N° 001, del 26 de enero de 2015, sobre Buenas Prácticas Laborales en Desarrollo de Personas en el Estado.
- Orientaciones para el diseño o rediseño de Políticas de Desarrollo de Personas (2015).

## 3. CONCEPTOS CLAVES:

- **IGUALDAD:** si una persona o equipo realiza bien su trabajo, deberá recibir un reconocimiento igual al de los demás, siendo importante que se reconozca el trabajo de todas las personas involucradas en lograr el éxito.

	<b>POLITICA DE RECONOCIMIENTO FUNCIONARIO</b>  <b>HOSPITAL DE LINARES</b>	Código: GP-13
		Versión: 1.0
		Fecha versión: Julio 2023
		Vigencia: Julio 2028

- **ESFUERZO:** el reconocimiento debe estar relacionado con el esfuerzo y logros de los trabajadores.
- **ALINEACIÓN DE OBJETIVOS Y VALORES ORGANIZACIONALES:** el reconocimiento requiere estar asociado a los objetivos y valores de la organización.
- **MOMENTO OPORTUNO:** el reconocimiento debe realizarse en el momento oportuno. No es recomendable esperar a hacer una evaluación de desempeño, ya que la retroalimentación constante tiene impacto cuando se realiza de forma inmediata, posterior al hecho que lo generó.
- **BUEN TRATO LABORAL:** consiste en una conducta de respeto a la dignidad humana, en las relaciones interpersonales y en el espacio laboral. Ello, independiente del rol que se cumple en la organización.

#### 4. DESARROLLO

##### QUE ES EL RECONOCIMIENTO FUNCIONARIO:

El reconocimiento laboral es una de las fuentes de satisfacción personal más importantes con las que cuentan las personas para sentirse a gusto en su trabajo, y más ampliamente, en su vida. El reconocimiento del trabajo bien hecho y el esfuerzo personal actúan como una fuerza invisible que estimula la satisfacción y el bienestar de los trabajadores, impulsando a todo el equipo hacia una misma e importante meta: Mejorar la salud de nuestros usuarios.

##### Objetivo general

- Promover e instaurar acciones de reconocimiento funcionario, generando condiciones y ambientes de trabajo saludables.

##### Objetivos específicos

- Generar instancias institucionales de reconocimiento funcionario.
- Entregar orientaciones de reconocimiento a jefaturas, basadas en liderazgos participativos y en el uso del feedback como estrategia principal.

	<b>POLITICA DE RECONOCIMIENTO FUNCIONARIO</b>  <b>HOSPITAL DE LINARES</b>	Código: GP-13
		Versión: 1.0
		Fecha versión: Julio 2023
		Vigencia: Julio 2028

## MECANISMOS FORMALES DE RECONOCIMIENTO:

### Reuniones de equipo para destacar la labor exitosa:

El objetivo de las reuniones es fundamental para lograr objetivos de unidades, servicios y metas institucionales. Considerando su aporte estratégico, se instruirá a las jefaturas la realización de reuniones trimestrales. Las reuniones deberán ser efectivas, fijando tiempo de duración acotado, programa de temas, resultado a conseguir, establecimiento de acuerdos y seguimiento.

### Anotaciones de mérito:

Cada jefatura deberá utilizar las anotaciones de mérito para premiar a quienes aporten positivamente en su equipo o a nivel organización en cuanto a trato (usuario o funcionario) y/o logro de objetivos o tareas destacadas.

### Informes de desempeño, calificaciones:

Durante el informe de desempeño será el momento en que la jefatura entregue por escrito y verbalmente aquellos aspectos destacados de cada funcionario, de manera que se mantengan y se promueva la mejora continua.

## ACCIONES DE RECONOCIMIENTO INSTITUCIONAL:

<b>1. Cumplimiento de metas y objetivos institucionales</b>	
Propósito:	Destacar logros anuales: - Trato usuario y buen trato laboral - Acreditación - Funcionarios destacados - Equipos destacados - Anotaciones de mérito
Detalle de actividades:	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Para la elección de funcionarios destacados se solicitará a los servicios que elijan a 1 y envíen la información mediante Memorándum.</li> <li>• Los equipos destacados en el año, serán</li> </ul>

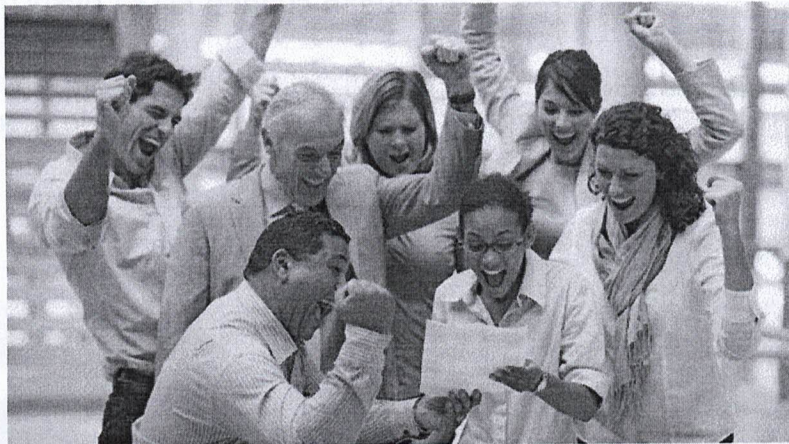
	<b>POLITICA DE RECONOCIMIENTO FUNCIONARIO</b>  <b>HOSPITAL DE LINARES</b>	Código: GP-13
		Versión: 1.0
		Fecha versión: Julio 2023
		Vigencia: Julio 2028

	<p>consensuados por el equipo directivo.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Se propone disponer de sector en donde se presenten las fotografías de equipos y funcionarios (anualmente). Posibles nombres: muro del reconocimiento, paseo de la fama.</li> <li>• Entrega de símbolo: a evaluar credencial diferente.</li> </ul>
--	--

<b>2. Promoción de rituales, espacios de celebración y trabajo en equipo:</b>	
Propósito:	Trabajar en equipo, generar un ambiente de buen trato laboral.
Detalle de actividades:	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Despedida funcionarios que se acogen a retiro (última marcación).</li> <li>• Saludo Días de los funcionarios (sacar fotografía por profesiones).</li> <li>• Saludo cumpleaños.</li> <li>• Celebración 18 de septiembre.</li> <li>• Celebración aniversario 03 de octubre.</li> <li>• Reconocimiento por años de servicio en el Hospital (20, 25 y 30 años o más), en Acto 03 de octubre (se contabilizará tiempo con contrato a honorarios).</li> <li>• Entrega de tarjeta de felicitación por nacimientos.</li> <li>• Entrega de condolencias desde Dirección.</li> </ul>

	<b>POLITICA DE RECONOCIMIENTO FUNCIONARIO</b>  <b>HOSPITAL DE LINARES</b>	Código: GP-13
		Versión: 1.0
		Fecha versión: Julio 2023
		Vigencia: Julio 2028

<b>3. Cuidado de equipos de salud</b>	
Propósito:	Cuidar a funcionarios que trabajan con alta carga administrativa y/o asistencial.
Detalle de actividades:	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Socializar guía de auto y mutuo cuidado.</li> <li>• Otorgar facilidades para la recuperación en salud.</li> <li>• Generar Campaña anual de buen trato laboral</li> <li>• Entrega de herramientas autocuidado: Capacitaciones en duelo, manejo del estrés laboral y gestión de emociones en unidades críticas.</li> <li>• Reactivar Pausas saludables</li> <li>• Implementar Protocolo de agresión al funcionario.</li> </ul>



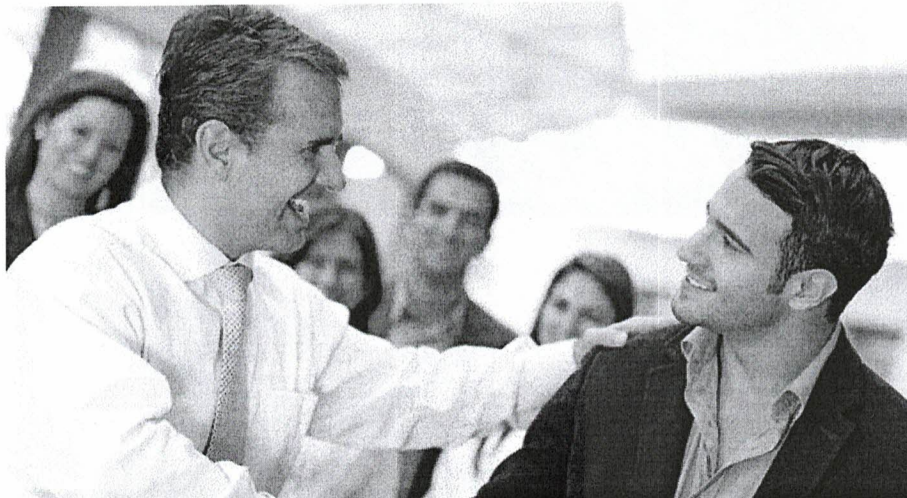
	<p align="center"><b>POLITICA DE RECONOCIMIENTO FUNCIONARIO</b></p> <p align="center"><b>HOSPITAL DE LINARES</b></p>	Código: GP-13
		Versión: 1.0
		Fecha versión: Julio 2023
		Vigencia: Julio 2028

## RECONOCIMIENTO DESDE EL ROL DE JEFATURA:

A **nivel de jefatura**, es importante agradecer a los trabajadores de forma personal, espontánea y con frecuencia, con palabras y gestos sinceros.

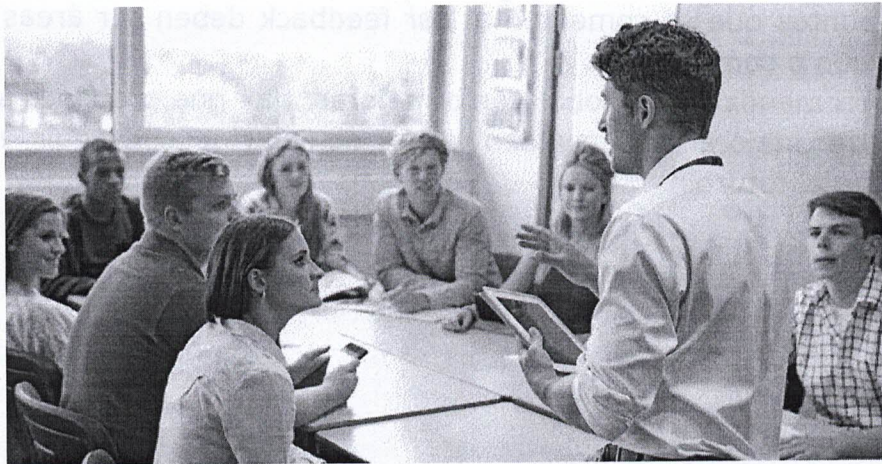
### 1. ¿Qué reconocer?

- **Buen trabajo:** reconocimientos públicos/privados en forma de comentarios, con frecuencia y espontaneidad.
- **Buenas ideas:** elaboración o actualización de manuales, mejoras en el servicio, mejoras en la atención.
- **Fracasos productivos:** valorar el esfuerzo del equipo aun cuando no se lograron los objetivos.
- **Buen trato:** destacar a funcionarios que son asertivos (se preocupan por la forma de decir las cosas) y que empatizan con los demás.
- **Colaboración con el equipo:** destacar a funcionarios que se preocupan por sus compañeros, que ayudan cuando están desocupados, que capacitan a otros.
- **Felicitaciones:** Se propone formalizarlas a través de un documento en donde la jefatura cite y notifique por escrito al funcionario, como manera de retroalimentación y para destacar el trabajo bien hecho.





	<p style="text-align: center;"><b>POLITICA DE RECONOCIMIENTO FUNCIONARIO</b></p> <p style="text-align: center;"><b>HOSPITAL DE LINARES</b></p>	Código: GP-13
		Versión: 1.0
		Fecha versión: Julio 2023
		Vigencia: Julio 2028



## 2. Recomendaciones para dar feedback como estrategia de reconocimiento (OBS Business School).

La capacidad de transmitir ideas, expectativas y objetivos de manera clara y coherente resulta fundamental para el éxito de cualquier trabajo. El feedback es la retroalimentación necesaria entre las personas, con el objetivo de mejorar los errores y poner en valor aquello que se ha hecho bien. Al ser un elemento fundamental, se recomiendan las siguientes estrategias:

1. Escoger el momento adecuado: en un momento sin estrés y nunca después de un problema o una discusión.
2. Refuerzo positivo: asegurarse que el funcionario sienta que es una persona valiosa para la organización o para el equipo.
3. Ser directo y evitar juicios: se sugiere ser específico y tratar los puntos importantes. Evitar generalizaciones, ambigüedades, juicios infundados.
4. No proporcionar feedback sobre la identidad de una persona: debe ser sobre el **trabajo** y el modo de hacer de la persona, no sobre su identidad o sobre cómo la jefatura cree que es.

	<p align="center"><b>POLITICA DE RECONOCIMIENTO FUNCIONARIO</b></p> <p align="center"><b>HOSPITAL DE LINARES</b></p>	Código: GP-13
		Versión: 1.0
		Fecha versión: Julio 2023
		Vigencia: Julio 2028

5. Los puntos que se comenten al dar feedback deben ser áreas que se han observado o comprobado.

6. Da recomendaciones sobre cómo mejorar: hay que proponer acciones concretas de mejora que ayuden a la persona a conseguir mejores resultados en el futuro.