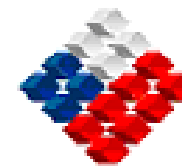


COMITÉ DE MEJORAMIENTO DE LA DIRECCIÓN Y LOCAL PROGRAMA DE MEJORAMIENTO DE ENTORNOS LABORALES AÑO 2008

Juan Carlos Moreno Páez
Jefe Departamento de Recursos Humanos CRS Cordillera Oriente

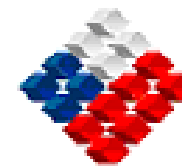
Santiago, 17 de abril de 2008

**Programa de Mejoramiento de Entornos Laborales
Comité de la Dirección y Local
Introducción**

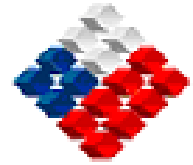


a).- ANTECEDENTES GENERALES

De acuerdo a lo comunicado por el Departamento de Calidad de Vida y Relaciones Laborales de la División de Gestión y Desarrollo de las Personas de la Subsecretaría de Redes Asistenciales del Ministerio de Salud; la elaboración, ejecución y evaluación del Programa de Mejoramiento de Entornos Laborales (PMEL) del año 2008, se debe efectuar considerando los Términos de Referencia del mismo, en virtud de lo comunicado en el Ordinario C34 / N° 122 del Subsecretario de Redes Asistenciales.

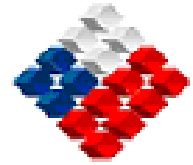


I.- TÉRMINOS DE REFERENCIA



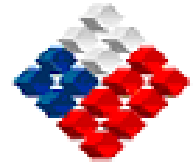
b).- DEFINICIÓN Y PRINCIPALES CARACTERÍSTICAS

- El PMEL constituye una herramienta de gestión participativa y de desarrollo del personal, que cuenta con recursos específicos.
- Por tratarse de recursos públicos, será siempre la autoridad correspondiente la responsable de éstos.
- El PMEL tiene carácter solidario, que debe manifestarse entre las unidades de un mismo establecimiento.
- La instancia a cargo del Programa en cada establecimiento es el Comité de Mejoramiento Local (CML).
- El PMEL define al CML como una instancia bipartita y paritaria de participación. Éstos contribuyen al diagnóstico de necesidades del personal que labora en el establecimiento respectivo y definen como equipo la prioridad de los proyectos a ejecutar.



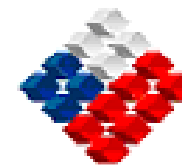
c).- OBJETIVOS GENERALES

- Establecer y ampliar espacios de participación e interlocución entre trabajadores, dirigentes y directivos, que permitan el desarrollo de un modelo de gestión participativa y responsable.
- Mejorar las condiciones físicas y materiales del ambiente laboral, que permitan elevar la calidad de vida del personal.
- Generar iniciativas que, junto con lograr el mejoramiento de las condiciones laborales de los trabajadores, permita al personal un desarrollo centrado en el usuario, con participación, trato amable, digno y respetuoso hacia las personas.



d).- OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Identificar los principales problemas que afectan el ambiente de trabajo directo y que requieren urgente solución, con la participación amplia del personal que labora en el establecimiento.
- Diseñar estrategias de solución a los problemas detectados, seleccionando y priorizando aquellas que en función del costo y número de beneficiados proporcione mayores niveles de satisfacción.
- Desarrollar los proyectos seleccionados, optimizando el uso de los recursos disponibles, el cumplimiento de los plazos previamente establecidos, e incentivando el aporte y compromiso de los propios funcionarios en todas las fases de implementación del programa.
- Desarrollar procesos educativos participativos, que permitan el cuidado y mejoramiento permanente del entorno laboral.

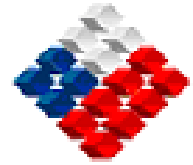


e).- PRINCIPIOS ORIENTADORES

Participación. El mejoramiento de las condiciones materiales de trabajo, se hace a través de un proceso de participación creciente de los actores locales, en el diagnóstico de necesidades a satisfacer, en su priorización y en la decisión de los proyectos a implementar.

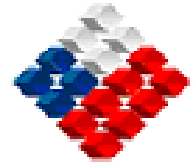
Solidaridad. Dada la heterogeneidad de condiciones y necesidades existentes en los establecimientos, la solidaridad debe manifestarse, entre las unidades de un mismo establecimiento.

Equidad. El elemento determinante en la distribución será el diagnóstico de necesidades y la priorización que los Comités hagan en cada establecimiento.



f).- CONTENIDOS DE LOS PROYECTOS

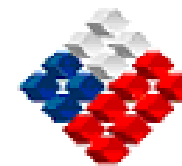
- Solucionar problemas del ambiente directo de trabajo.
- Satisfacer necesidades básicas del personal del establecimiento.
- Superar deficiencias de los espacios comunes en el trabajo.
- Satisfacer necesidades que recojan las características socio laborales del personal, especialmente aquellas que afectan a un gran número de presencia femenina, y que en una proporción significativa, cumplen el doble rol de trabajadoras y jefas de hogar.
- Mejorar espacios físicos que de manera directa o indirecta impacten en una mejor atención a los usuarios.



g).- COMITÉ DE MEJORAMIENTO DE LA DIRECCIÓN (CMD)

El CDM representa al Servicio de Salud, siendo sus funciones y composición las siguientes:

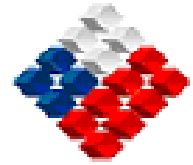
- Brindar apoyo técnico a los proyectos generados en el nivel local (CML), siendo responsables de asesorar en la formulación de las propuestas, monitoreo, seguimiento, ejecución y evaluación permanente, de las diferentes fases de desarrollo de los proyectos.
- Velar por una distribución acorde a las necesidades de las unidades, de acuerdo a la priorización que realice el CML, respaldando los proyectos que efectivamente mejoren los lugares de trabajo del personal.
- Estará constituido por cuatro miembros, dos representantes de la Dirección y dos representantes del personal.



h).- COMITÉ DE MEJORAMIENTO LOCAL (CML) 1

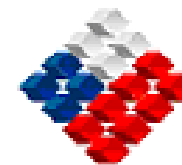
Cada establecimiento del Servicio de Salud está representado por el CML, siendo sus funciones y composición las siguientes:

- Los CML son responsables de generar y asegurar un proceso participativo en cada establecimiento, para formular, definir y priorizar los proyectos a realizar y velar por la ejecución satisfactoria de éstos.
- La decisión de el o los proyectos a ejecutar deberá ser tomada por dos tercios de los integrantes del CML.
- Para la definición de los proyectos a ejecutar, necesariamente se deberá consultar su factibilidad técnica al CMD.



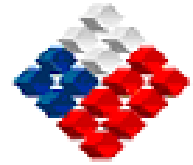
h).- COMITÉ DE MEJORAMIENTO LOCAL (CML) 2

- Luego de analizar las alternativas y la viabilidad técnica y jurídica de los proyectos propuestos, el CML deberá establecer un cronograma y asignar responsabilidades a sus integrantes para la ejecución y seguimiento de los mismos, lo que será consignado en un acta oficial de acuerdos del comité, firmado por todos los miembros de éste.
- Los CML estarán constituidos por 5 representantes de la Dirección nominados por ella y 5 representantes del personal.
- Los representantes del personal serán de la Planta de Auxiliares, Técnicos y Administrativos (uno de cada estamento).
- La elección de los tres representantes será a través de un proceso democrático al interior del establecimiento (asamblea o votación directa secreta), proceso que implementará la asociación gremial.

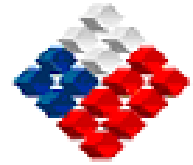


h).- COMITÉ DE MEJORAMIENTO LOCAL (CML) 3

- Completarán la representación de los trabajadores un representante de la asociación gremial con más afiliados o socios en ese momento (según Ley N° 19.296), y un representante de los profesionales, elegido por la asociación respectiva. De no existir asociación gremial, este representante lo definirá el estamento de profesionales.
- Tanto el CMD como el CML debieran tener una duración de dos años, salvo situaciones locales que precisen otra definición.
- Cada Comité, luego de su constitución, deberá elaborar su plan y cronograma de trabajo para el año.



II.- PRESUPUESTO AUTORIZADO

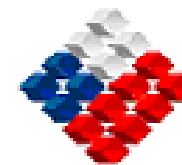


i).- MARCO PRESUPUESTARIO Y FINANCIERO

En atención a lo informado por el Ministerio de Salud, el CRS Cordillera Oriente tiene un presupuesto autorizado de \$ 1.703.000 para el PMEL, que se desagrega en \$ 511.000 en el Subtítulo 22 (Bienes y Servicio de Consumo) y \$ 1.192.000 en el Subtítulo 29 (Adquisición de Activos No Financieros Mobiliarios y Otros). El presupuesto señalado implica un aumento de \$ 69.000 respecto del año 2007, equivalente a un crecimiento de 4.2%.

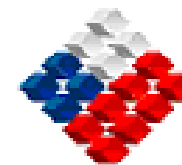
Junto con esto, y de acuerdo al marco financiero de \$ 645.600 que se “reservó” del ejercicio presupuestario del año 2007, nuestro establecimiento dispondría de recursos por un monto de \$ 2.348.600, para la ejecución del PMEL del año 2008.

La Cuenta Presupuestaria del Subtítulo 29 Ítem 04 considera los gastos por concepto de adquisición de mobiliario de oficinas y de viviendas, muebles de instalaciones educacionales, hospitalarias, policiales, etc. Asimismo, incluye los gastos en otros enseres destinados al funcionamiento de oficinas, casinos, edificaciones y otras instalaciones públicas, de acuerdo a lo dispuesto en el Clasificador Presupuestario del Sector Salud.



III.- DOTACIÓN EFECTIVA

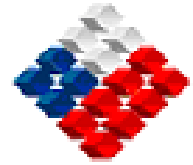
**Programa de Mejoramiento de Entornos Laborales
Comité de la Dirección y Local
Dotación Efectiva**



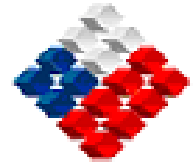
j).- NÚMERO DE FUNCIONARIOS

Estamento	Hombres	Mujeres	Total
Profesional	2	27	29
Administrativo	6	29	35
Técnico	2	22	24
Auxiliar	1	4	5
Total	11	82	93
Porcentaje	26%	74%	100%

Considerando el grupo objetivo de beneficiarios del PMEL y el presupuesto autorizado en el Subtítulo 22, se produciría un percapita de \$ 12.437



IV.- PAUTA DE PROGRAMACIÓN



k).- ELEMENTOS RELEVANTES

La pauta de evaluación tiene por objetivo conocer en detalle las necesidades urgentes del ambiente directo de trabajo y la prioridad a desarrollar durante el año 2008. Dicha información deberá ser enviada al Ministerio de Salud a más tardar el 31 de marzo del año 2008, y en ella se debe incorporar:

- Proyectos presentados por establecimientos al CMD (al menos un proyecto por establecimiento).
- Breve descripción del proyecto (tipo de mejoramiento, importancia, y tipo y número de personal beneficiado separado por sexo).
- Indicar fuentes de financiamiento y montos correspondientes (recursos PMEL y otros aportes).
- Señalar el tipo y número de proyectos iniciados en el año 2008 que tendrán continuidad durante el 2009 (indicando fases pendientes).

GRACIAS

