Servicio de Salud Metropolitano Central
Ministerio de Salud

HOSPITAL DE URGENCIA ASISTENCIA PUBLICA

Asesoría Jurídica

MAT: Aprueba *"Política de la Subdirección de Gestión y Desarrollo de las Personas del Hospital de Urgencia Asistencia Pública"*.

Santiago;

VISTOS:

1. Lo dispuesto en el Decreto con Fuerza de Ley N° 1/19.653, de 2000, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado;

2. Lo dispuesto en el Decreto con Fuerza de Ley N° 1, de 2005, del Ministerio de Salud, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado del Decreto Ley N° 2.763, de 1979, y de las Leyes N° 18.469 y N° 18.933;

3. Lo dispuesto en la Ley N° 19.880, que establece bases de los procedimientos administrativos que rigen los actos de los órganos de la Administración del Estado;

4. Lo dispuesto en el Decreto con Fuerza de Ley N° 29, de 2004, del Ministerio de Hacienda, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo;

5. Lo dispuesto en la Ley N° 19.296, que establece normas sobre asociaciones de funcionarios de la Administración del Estado;

6. Lo dispuesto en la Ley N° 16.744, que establece normas sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales;

XASV

Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo con la ley N° 19.799.
Para verificar la integridad y autenticidad de este documento ingrese al siguiente link:
https://doc.digital.gob.cl/validador/CWQIV1-367

7. Lo dispuesto en la Ley N° 21.643, que modifica el Código del Trabajo y otros cuerpos legales en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo;

8. Lo dispuesto en la Ley N° 20.880, sobre probidad en la función pública y prevención de los conflictos de intereses;

9. Lo dispuesto en la Ley N° 20.285, sobre acceso a la información pública;

10. Lo dispuesto en la Ley N° 21.180, sobre transformación digital del Estado;

11. Lo dispuesto en la Ley N° 19.799, sobre documentos electrónicos, firma electrónica y servicios de certificación de dicha firma;

12. Lo dispuesto en la Ley N° 19.628, sobre protección de la vida privada, y en la Ley N° 21.719, que modifica dicho cuerpo legal y establece un nuevo régimen de protección de datos personales, en lo que corresponda conforme a su entrada en vigencia;

13. Lo dispuesto en el Decreto Ley N° 1.263, de 1975, Orgánico de Administración Financiera del Estado, en lo pertinente al gasto público y administración presupuestaria;

14. Lo dispuesto en la Ley de Presupuestos del Sector Público vigente, en lo pertinente al gasto en personal y administración del Subtítulo 21;

15. Lo dispuesto en el Decreto Supremo N° 140, de 2004, del Ministerio de Salud, que aprueba el Reglamento Orgánico de los Servicios de Salud;

16. Lo dispuesto en el Decreto Supremo N° 38, de 2005, del Ministerio de Salud, que aprueba el Reglamento Orgánico de los Establecimientos de Salud de Menor Complejidad y de los Establecimientos de Autogestión en Red;

17. Lo dispuesto en la Resolución N° 36, de 2024, de la Contraloría General de la República, que fija normas sobre exención del trámite de toma de razón;

18. Las instrucciones, orientaciones técnicas y lineamientos vigentes del Ministerio de Salud, del Servicio de Salud Metropolitano Central y demás organismos competentes, en materias de gestión clínica, calidad y seguridad del paciente, registros clínicos,

Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo con la ley N° 19.799.
Para verificar la integridad y autenticidad de este documento ingrese al siguiente link:
https://doc.digital.gob.cl/validador/CWQIV1-367

programación asistencial, GRD, REM y coordinación de la red asistencial, en lo que resulte aplicable;

19. La Resolución Exenta RA 116675/330/2026 de 10 de agosto de 2026 del Servicio de Salud Metropolitano Central, que renueva el nombramiento en calidad de titular del cargo del Director del Hospital de Urgencia Asistencia Pública, adscrito al Sistema de Alta Dirección Pública, a don Patricio Raúl Barria Ailef, a contar del 15 de agosto de 2026 hasta el 15 de agosto de 2029;

20. La Resolución Exenta N°1.401, de 19 de junio de 2026, del Hospital de Urgencia Asistencia Pública, que reconoce jefaturas vigentes y establece órdenes de subrogancia;

21. Los demás antecedentes tenidos a la vista.

CONSIDERANDO:

1. Que, el Hospital de Urgencia Asistencia Pública requiere contar con lineamientos institucionales claros, formalizados y trazables que orienten la gestión y desarrollo de las personas, asegurando coherencia entre el ciclo de vida laboral, el bienestar funcionario, el desarrollo de capacidades, la continuidad operacional y los objetivos estratégicos institucionales.

2. Que, la Política de la Subdirección de Gestión y Desarrollo de las Personas tiene por propósito fortalecer el rol estratégico de dicha Subdirección en el cumplimiento de la misión institucional y de los Objetivos Estratégicos HUAP 2024-2027, contribuyendo a una gestión moderna, participativa, inclusiva y orientada a la excelencia.

3. Que, la política establece como objetivo orientar la gestión de personas, liderando los cambios y la gestión institucional en dicho ámbito, mediante lineamientos que fortalezcan el bienestar, la dignidad del trabajo, la formación continua, el liderazgo, la participación y el desarrollo de los equipos humanos.

4. Que, sus líneas de acción se orientan a fortalecer una cultura organizacional centrada en el respeto, la equidad, el bienestar y la dignidad del trabajo; consolidar una gestión moderna y estratégica del ciclo de vida laboral; impulsar liderazgos institucionales con sentido público;

Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo con la ley N° 19.799.
Para verificar la integridad y autenticidad de este documento ingrese al siguiente link:
https://doc.digital.gob.cl/validador/CWQIV1-367

promover capacitación continua; desarrollar sistemas de información y gestión de datos en recursos humanos; y consolidar una gestión basada en probidad, transparencia y responsabilidad pública.

5. Que, la gestión de personas en un establecimiento público de salud debe desarrollarse conforme a los principios de legalidad, probidad, transparencia, responsabilidad, eficiencia y control, especialmente en materias vinculadas a dotación, desempeño, control de jornada, obligaciones funcionarias, gasto en personal, Subtítulo 21, participación gremial y bienestar laboral.

6. Que, el desarrollo de sistemas de información, digitalización de procesos y gestión de datos de recursos humanos debe ejecutarse con criterios de seguridad, integridad, disponibilidad, trazabilidad, protección de datos personales y mejora continua, permitiendo decisiones informadas y coherentes con los marcos normativos vigentes.

7. Que, la formalización de esta política permite ordenar responsabilidades, reducir heterogeneidades operativas, fortalecer la trazabilidad de los procesos de gestión de personas, mejorar el control interno y facilitar la evaluación posterior de sus líneas de acción mediante indicadores definidos.

8. el contenido de la política debe aplicarse en armonía con la normativa legal y reglamentaria vigente, las instrucciones del Ministerio de Salud, del Servicio de Salud Metropolitano Central, de la Dirección Nacional del Servicio Civil, de la Contraloría General de la República y los instrumentos internos del Hospital que resulten aplicables, sin alterar derechos estatutarios, crear beneficios pecuniarios ni modificar competencias establecidas por normas de rango superior.

9. conforme al marco normativo que regula a los establecimientos asistenciales y, especialmente, a los establecimientos de autogestión en red, corresponde a la Dirección del Hospital organizar internamente el establecimiento, impartir lineamientos de gestión y formalizar mediante acto administrativo las políticas internas necesarias para su adecuado funcionamiento institucional.

Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo con la ley N° 19.799.
Para verificar la integridad y autenticidad de este documento ingrese al siguiente link:
https://doc.digital.gob.cl/validador/CWQIV1-367

RESOLUCIÓN

1. **APRUÉBASE** la *"Política de la Subdirección de Gestión y Desarrollo de las Personas del Hospital de Urgencia Asistencia Pública*", cuyo texto íntegro forma parte integrante de la presente resolución y que es del siguiente tenor:

Servicio de Salud Metropolitano Central — Ministerio de Salud	**POLÍTICA DE LA SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN Y DESARROLLO DE LAS PERSONAS HOSPITAL DE URGENCIA ASISTENCIA PÚBLICA**

Revisado Por:	Aprobado Por:
Firmado por: Jorge Eduardo Hurtado Almonacid Subdirector de Gestión y Desarrollo de Personas Fecha: 19-06-2026 12:52 CLT Hospital de Urgencia Asistencia Pública Dr. Alejandro del Río	Firmado por: Patricio Raúl Barría Alief Director Huap Fecha: 19-06-2026 13:55 CLT Hospital de Urgencia Asistencia Pública Dr. Alejandro del Río

Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo con la ley N° 19.799.
Para verificar la integridad y autenticidad de este documento ingrese al siguiente link:
https://doc.digital.gob.cl/validador/B22XUQ-332

Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo con la ley N° 19.799.
Para verificar la integridad y autenticidad de este documento ingrese al siguiente link:
https://doc.digital.gob.cl/validador/CWQIV1-367

Servicio de Salud Metropolitano Central Ministerio de Salud	**POLÍTICA DE LA SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN Y DESARROLLO DE LAS PERSONAS HOSPITAL DE URGENCIA ASISTENCIA PÚBLICA**

Establecer las políticas en Gestión y Desarrollo de las Personas es fundamental en la medida que instalan consonancia entre el ciclo de vida de los trabajadores, su bienestar y sus capacidades con los objetivos de la organización.

La **Política de la Subdirección de Gestión y Desarrollo de las Personas** establece el propósito y el marco estratégico que guiarán la gestión de las personas y de la organización.

El **propósito** de esta política es fortalecer el rol estratégico de la Subdirección de Gestión y Desarrollo de las Personas en el cumplimiento de la misión institucional y los Objetivos Estratégicos HUAP 2024-2027.

El **objetivo** es orientar la gestión de personas liderando los cambios y la gestión institucional en el ámbito de personas.

Nuestro **marco estratégico** para ejecutar los planes a largo plazo comprende:

- Misión:

  "Proporcionamos un marco de gestión de personas, que cumple la normativa y que cuida a quienes cuidan, enfocados en su bienestar, el desarrollo profesional y la dignidad de quienes sostienen diariamente la atención de salud en contextos de alta complejidad".

- Visión:

  "Trazar una gestión de personas moderna, participativa y orientada a la excelencia, *a través de una cultura organizacional que inspire el cambio desde una mirada innovadora, inclusiva y colaborativa, con desarrollo continuo de los equipos humanos y su adaptación a los desafíos asistenciales, tecnológicos y organizacionales".*

- Valores:

  Humanización.
  Respeto.
  Excelencia.
  Probidad.
  Responsabilidad.

Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo con la ley N° 19.799.
Para verificar la integridad y autenticidad de este documento ingrese al siguiente link:
https://doc.digital.gob.cl/validador/CWQIV1-367

Participación activa.
Desarrollo integral.
Trabajo en equipo.

Los **objetivos estratégicos** de la Subdirección de Gestión y Desarrollo de las Personas se articulan directamente con los cinco ejes estratégicos del Hospital de Urgencia Asistencia Pública definidos en su Planificación Estratégica 2024–2027, actuando como un instrumento clave para su implementación desde la gestión de personas.

- **Atención Humanizada y Satisfacción Usuaria**: Fortalecemos la experiencia laboral de los equipos, mejorando el clima organizacional y fomentando el buen trato interno, contribuyendo directamente a instalar una cultura de servicio que pone a las personas —usuarios y trabajadores— en el centro de la atención.
- **Excelencia Clínica y Mejora Continua**: Aportamos al desarrollo de competencias laborales, al fortalecimiento del liderazgo técnico y a la gestión del desempeño, mediante procesos sistemáticos de capacitación y aprendizaje continuo, generando condiciones organizacionales para prácticas clínicas seguras, eficientes y con altos estándares de calidad, sostenidas por equipos preparados y comprometidos.
- **Desarrollo y Bienestar del Equipo Humano**: Tenemos la convicción que el valor institucional se construye desde las personas. Promovemos un entorno laboral saludable, digno y participativo. Fortalecemos el liderazgo, el acompañamiento, la formación continua y la calidad de vida laboral, posicionando a las y los funcionarios como el principal activo estratégico del hospital.
- **Eficiencia y Sustentabilidad de Recursos**: Contribuimos a una gestión responsable y sostenible de los recursos públicos, mediante procesos de gestión de personas eficientes, regulados y trazables, que resguardan el adecuado uso del Subtítulo 21 y del gasto en personal, asegurando coherencia entre dotación, desempeño, control de jornada y obligaciones funcionarias, en función de la continuidad operativa y el valor público del hospital.

Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo con la ley N° 19.799.
Para verificar la integridad y autenticidad de este documento ingrese al siguiente link:
https://doc.digital.gob.cl/validador/CWQIV1-367

- **Modernización e Innovación**: Impulsamos la innovación en la gestión de personas mediante la mejora continua de procesos y el rediseño organizacional, con herramientas digitales, automatización, y un enfoque orientado a la agilidad, adaptabilidad y transformación cultural.

La **población objetivo** incluye a todas las personas que conforman la Subdirección de Gestión y Desarrollo de las Personas, independiente de su estamento, modalidad de contratación o función específica. También sirve de marco orientador para el Equipo Directivo, otras Subdirecciones, Asociaciones Gremiales, Comité Paritario de Higiene y Seguridad, y unidades clínicas y administrativas del hospital, en todo lo relacionado con prácticas de gestión de personas.

La **implementación** de esta política es de responsabilidad del/la subdirector/a de Gestión y Desarrollo de las Personas, en coordinación con las áreas involucradas para asegurar su correcta ejecución y adherencia.
La política se revisará de forma periódica, idealmente cada 12 meses, o antes si se identifican cambios normativos, organizacionales o necesidades que requieran ajustes para mantener su pertinencia y efectividad.

Las **líneas de acción** se ejecutarán a través de:

1. **Fortalecer** una cultura organizacional centrada en el respeto, la equidad, el bienestar y la dignidad del trabajo, promoviendo relaciones laborales saludables, colaborativas y coherentes con los valores institucionales del HUAP, instalando estrategias de conciliación entre el trabajo y la vida personal según el marco normativo vigente; asegurando procesos de selección y promoción basados en el mérito y equidad; fomentando la participación y el diálogo mediante instancias de consulta con gremios y asociaciones de trabajadores e implementando estrategias de gestión del cambio organizacional enfocadas en el desarrollo.

2. **Consolidar** una gestión moderna, eficiente y estratégica del ciclo de vida laboral, a través de procesos normativamente sólidos, técnicamente rigurosos y centrados en la experiencia funcionaria. Impulsando al mismo

Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo con la ley N° 19.799.
Para verificar la integridad y autenticidad de este documento ingrese al siguiente link:
https://doc.digital.gob.cl/validador/CWQIV1-367

tiempo la participación de los trabajadores, a través de mecanismos de consulta y trabajo colaborativo con asociaciones gremiales.

3. **Impulsar** el desarrollo de liderazgos institucionales con sentido y responsabilidad pública, mediante la instalación de un modelo de liderazgo adaptativo, cercano y proactivo, que promueva la gestión de equipos con enfoque humano, comunicación efectiva y capacidad de conducción en contextos de alta exigencia y transformación constante que conllevan los desafíos institucionales.

4. **Promover** una capacitación continua, pertinente y con sentido, orientada al desarrollo de competencias técnicas, relacionales y de liderazgo, que fortalezca el desempeño, el compromiso y la capacidad de aprendizaje del equipo humano, contribuyendo al logro de los objetivos estratégicos del Hospital y a una gestión pública más profesional, ética y centrada en las personas.

5. **Desarrollar y fortalecer** sistemas de información y gestión de datos en recursos humanos, que permitan tomar decisiones informadas, transparentes y alineadas con los marcos normativos y las metas estratégicas de la institución.

6. **Consolidar** una gestión de personas basada en la probidad administrativa, la transparencia y la responsabilidad pública, fortaleciendo los mecanismos de control interno, la toma de decisiones fundadas y el comportamiento ético de todos los actores involucrados en los procesos de la Subdirección.

Los **indicadores** a evaluar para los planes de acción serán supervisados por la Unidad de Calidad y Seguridad del Paciente.

- Porcentaje de Digitalización: Procesos de Gestión de Personas con migración del formato papel a plataformas digitales

Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo con la ley N° 19.799.
Para verificar la integridad y autenticidad de este documento ingrese al siguiente link:
https://doc.digital.gob.cl/validador/CWQIV1-367

DISTRIBUCIÓN:

1. Dirección.
2. Subdirección de Gestión Administrativa y Financiera.
3. Subdirección de Gestión y Desarrollo de Las Personas.
4. Subdirección de Gestión del Cuidado.
5. Subdirección de Gestión Clínica.
6. Unidad de Calidad y Seguridad del Paciente.
7. Departamento de Planificación y Control de Gestión.

Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo con la ley N° 19.799.
Para verificar la integridad y autenticidad de este documento ingrese al siguiente link:
https://doc.digital.gob.cl/validador/CWQIV1-367

2. INSTRÚYESE a la Subdirección de Gestión y Desarrollo de las Personas adoptar las medidas necesarias para la implementación, seguimiento, evaluación y actualización de la política aprobada por el presente acto administrativo, en coordinación con sus áreas internas, jefaturas dependientes, Equipo Directivo, subdirecciones y demás unidades institucionales pertinentes.

3. DISPÓNESE que las subdirecciones, jefaturas, unidades, funcionarios/as y equipos comprendidos en el ámbito de aplicación de la política deberán ajustar su actuación a los lineamientos, responsabilidades y mecanismos de coordinación establecidos en dicho instrumento.

4. ENCOMIÉNDASE a la Subdirección de Gestión y Desarrollo de las Personas, en coordinación con el Departamento de Planificación y Control de Gestión, la Unidad de Tecnologías de la Información, la Unidad de Calidad y Seguridad del Paciente y las demás unidades competentes, el seguimiento de los indicadores asociados a la implementación de la presente política, especialmente aquellos vinculados con digitalización, trazabilidad, bienestar, capacitación, gestión del ciclo de vida laboral, participación, control interno y cumplimiento normativo.

5. DISPÓNESE que el seguimiento de la política deberá considerar, al menos, el indicador relativo al porcentaje de procesos de gestión de personas migrados desde formato papel a plataformas digitales, sin perjuicio de otros indicadores que se definan conforme a las necesidades institucionales.

6. DIFÚNDASE la presente resolución y la política aprobada a la Dirección, subdirecciones, jefaturas, unidades, asociaciones gremiales y comités institucionales pertinentes, por los canales institucionales correspondientes, dejando constancia de su comunicación y disponibilidad para consulta.

7. ESTABLÉCESE que la presente resolución comenzará a regir desde la fecha de su total tramitación, sin perjuicio de las medidas de difusión, inducción o implementación progresiva que se indiquen en la política aprobada.

Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo con la ley N° 19.799.
Para verificar la integridad y autenticidad de este documento ingrese al siguiente link:
https://doc.digital.gob.cl/validador/CWQIV1-367

ANÓTESE, COMUNÍQUESE, DIFÚNDASE Y ARCHÍVESE.

Firmado por:
Patricio Raúl Barría Ailef
Director Huap
Fecha: 08-09-2026 20:28 CLT
Hospital de Urgencia Asistencia
Pública Dr. Alejandro del Río

XASV/CEWSP
Distribución:
1- Dirección.
2- Subdirección de Gestión Administrativa y Financiera.
3- Subdirección de Gestión y Desarrollo de las Personas.
4- Subdirección de Gestión del Cuidado.
5- Subdirección de Gestión Clínica.
6- Unidad de Calidad y Seguridad del Paciente.
7- Unidad de Tecnologías de la Información.
8- Departamento de Planificación y Control de Gestión.
9- Unidad de Asesoría Jurídica.
10- Oficina de Partes.

XASV

Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo con la ley N° 19.799.
Para verificar la integridad y autenticidad de este documento ingrese al siguiente link:
https://doc.digital.gob.cl/validador/CWQIV1-367