

# DEPARTAMENTO CALIDAD DE VIDA LABORAL

SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN DE LAS PERSONAS  
SERVICIO DE SALUD MAULE



Calidad de  
Vida Laboral

Servicio de Salud Maule

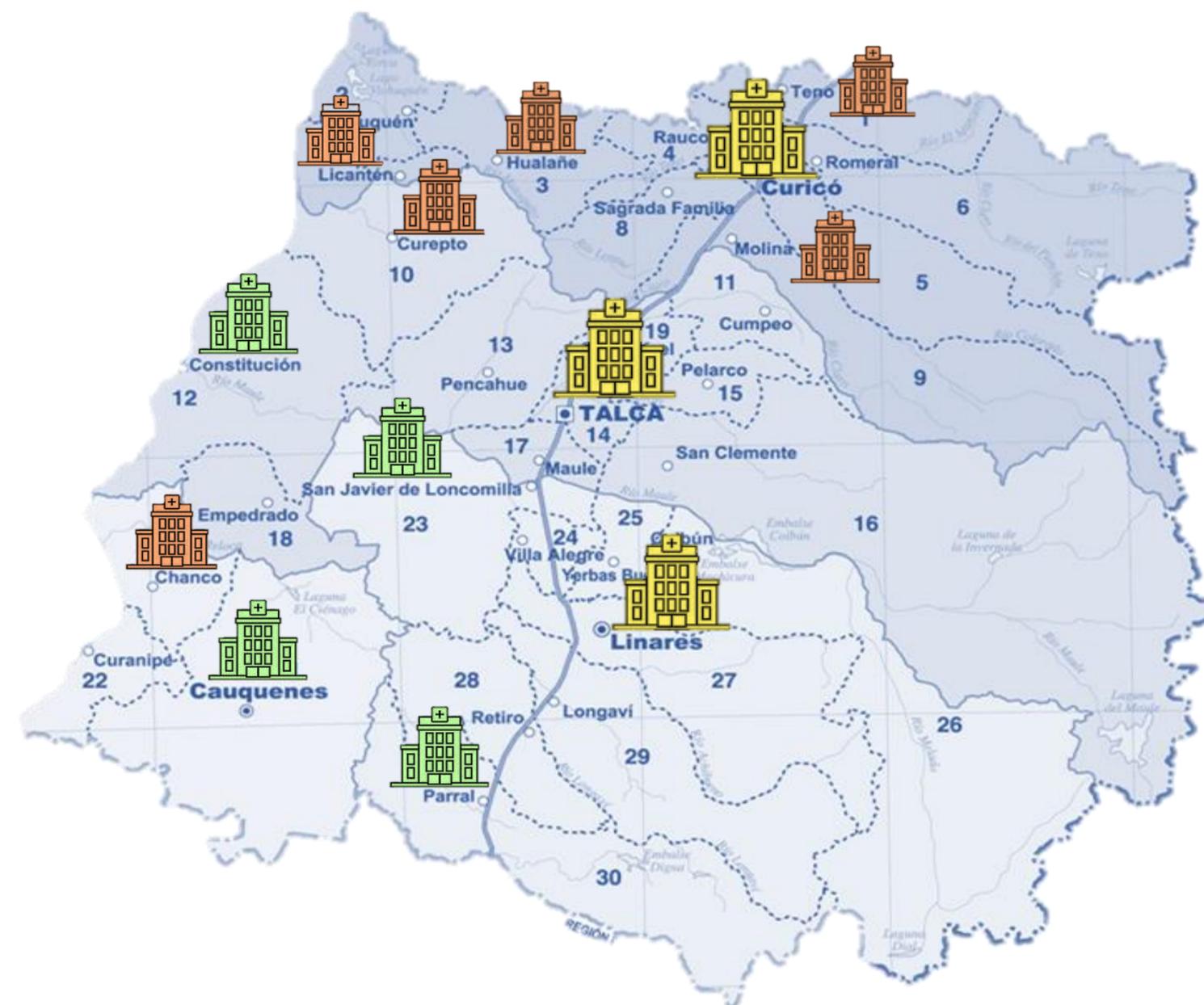
## NUESTRA RED DE SALUD PÚBLICA SERVICIO SALUD DEL MAULE

SUPERFICIE 30.296 KM<sup>2</sup>

POB. ESTIMADA 1.162.641 Habitantes

BENEFICIARIOS 89,3%

TIPO DE ESTABLECIMIENTO	TOTAL
Hospitales	13
Centro de Salud Familiar	47
Centros Comunitarios de Salud Familiar	23
Centros Salud Mental Comunitarios	5
SAPU-SAR	18
Postas de Salud Rural	162
Total Establecimientos	257

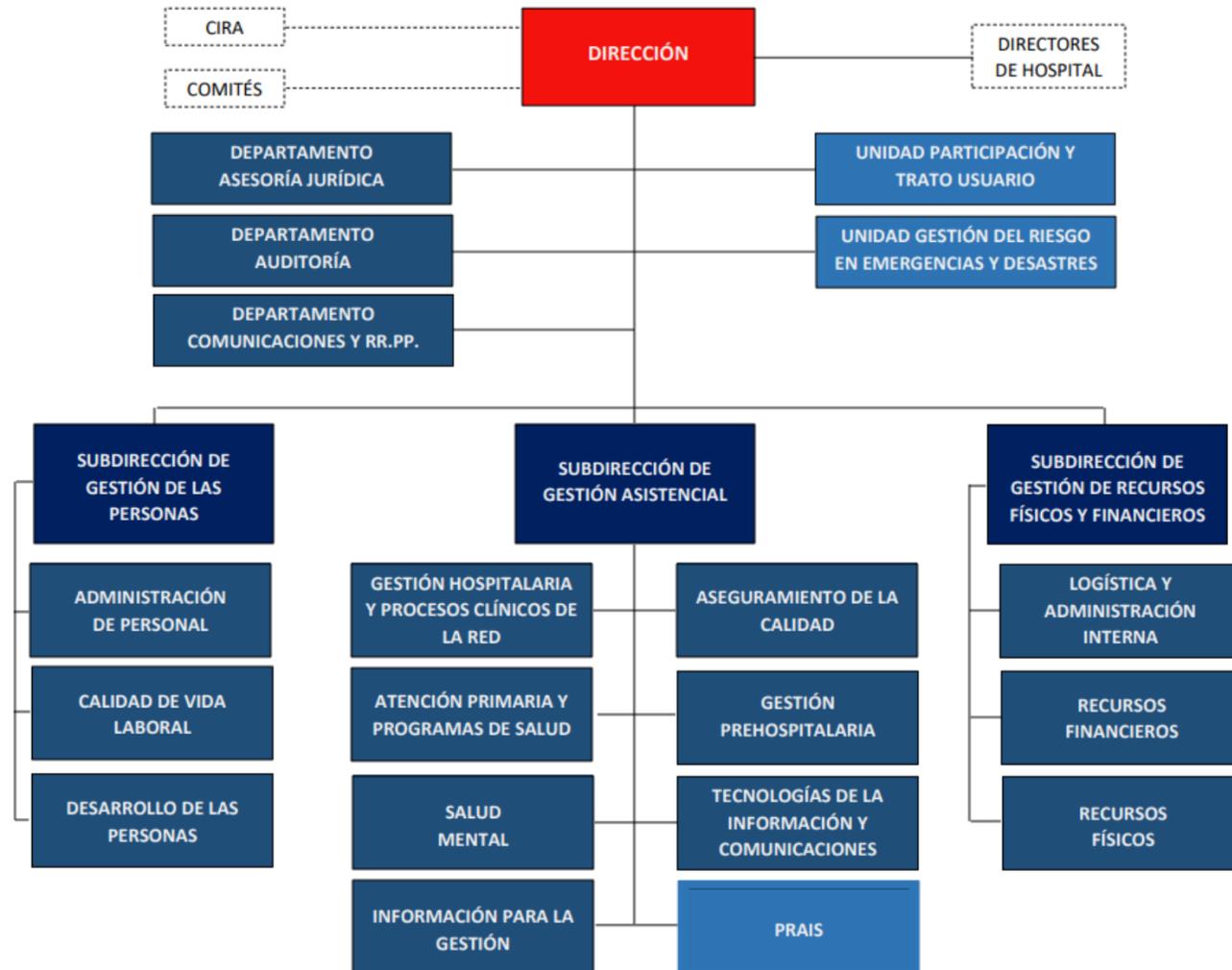




Calidad de  
Vida Laboral

Servicio de Salud Maule

# ORGANICA DSSM

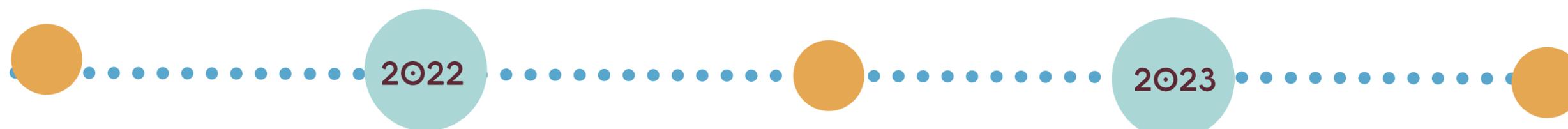


## ESTRATEGIA IMPLEMENTADA

DIAGNOSTICO

EVALUACIÓN

VALIDACIÓN DEL  
PLAN DE TRABAJO



PLAN DE TRABAJO

Redefinir líneas de trabajo y establecer un plan común que permitan articular acciones

PLAN DE TRABAJO

Ausentismo,  
siniestralidad,  
riesgos  
psicosociales

# PLAN CENTRAL DE ABORDAJE DEL AUSENTISMO LABORAL CON ENFOQUE BIOPSIICOSOCIAL 2023

Nombre Actividad	Objetivos	Act. 2023	Act. 2024	Act. 2025
<b>SALUD FUNCIONARIA</b>				
Programa Unidos por tu salud	Promoción de entornos laborales saludables en Unidades con mayor índice de ausentismo	Realizar intervención a 5 Unidades de la DSSM con mayor ausentismo por LMC	Realizar intervención a 10 Unidades de la DSSM con mayor ausentismo por LMC	Realizar intervención a 15 Unidades de la DSSM con mayor ausentismo por LMC
Difusión campañas vacunación orientadas por Minsal	Sensibilizar acerca de la vacunación según orientación MINSAL a todos/as los funcionarios/as de la DSSM.	Se realizará difusión de las campañas de vacunación 2023 orientadas por Minsal a los funcionarios/as de la DSSM a través de los medios accesibles para funcionarios/as.	Se realizará difusión de las campañas de vacunación 2024 orientadas por Minsal a los funcionarios/as de la DSSM a través de los medios accesibles para funcionarios/as.	Se realizará difusión de las campañas de vacunación 2025 orientadas por Minsal a los funcionarios/as de la DSSM a través de los medios accesibles para funcionarios/as.

## PLAN CENTRAL DE ABORDAJE DEL AUSENTISMO LABORAL CON ENFOQUE BIOPSIKOSOCIAL 2023

Nombre Actividad	Objetivos	Act. 2023	Act. 2024	Act. 2025
Toma de Examen de Medicina Preventiva	Avanzar en la pesquisa y detección temprana y oportuna de enfermedades en los funcionarios (as) la DSSM junto con la instalación de una cultura preventiva dentro de la organización	Toma de muestra y aplicación de EMP a unidades críticas	Desarrollo de actividades de promoción y prevención basado en los resultados obtenidos en las unidades críticas	Desarrollo de actividades de promoción y prevención basado en los resultados obtenidos en las unidades críticas
Fortalecimiento de los comités locales y central de salud y ausentismo	Generar acciones que permitan el fortalecimiento y óptimo funcionamiento de las Comisión Central de Salud y Ausentismo	Actualización de integrantes y de las formas de funcionamiento de los Comités Locales y Central de Ausentismo	Formalización y aplicación de procedimiento de acompañamiento en Comités Locales	Evaluación del impacto de las acciones en casos de ausentismo crítico según procedimiento local de acompañamiento

## PLAN CENTRAL DE ABORDAJE DEL AUSENTISMO LABORAL CON ENFOQUE BIOPSIKOSOCIAL 2023

Nombre Actividad	Objetivos	Act. 2023	Act. 2024	Act. 2025
Reintegro laboral	Favorecer el reintegro de los/as funcionarios/as a su puesto de trabajo	Generar procedimiento de reintegro para funcionarios/as con ausentismo o trabajo remoto exclusivo mayor a 3 meses de la DSSM, además de orientaciones para la red.	Realizar difusión en terreno de procedimiento y brindar asesoría técnica a los/as referentes de la red	Elaboración y formalización de guías básicas por establecimiento de la red que orienten las acciones vinculadas al reintegro laboral.

## PLAN CENTRAL DE ABORDAJE DEL AUSENTISMO LABORAL CON ENFOQUE BIOPSIICOSOCIAL 2023

Nombre Actividad	Objetivos	2023	2024	2025
<b>SALUD MENTAL</b>				
Difusión de campañas audiovisuales orientadas al cuidado de salud mental	Generar y/o disponer material audiovisual, documentos, infografías, documentos de biblioterapia, material de sensibilización y psicoeducación referente al cuidado de la salud mental de los equipos	Diseño de una estrategia comunicacional permanente para acercar la salud mental en el trabajo, sus implicancias, y estrategias organizacionales vinculadas a este ámbito, a los/as Directivos/as, Jefaturas, Gremios y al conjunto de los/as trabajadores/as de la organización.	Monitorear convenios locales y/o regionales que faciliten el acceso a apoyo en cuidados de SM, junto con generar nuevos atingentes a las necesidades detectadas. Se solicitará mantener un monitoreo de las atenciones que el establecimiento ha entregado a los funcionarios/as	Formar monitores de salud mental para optimizar la difusión de acciones y procedimientos locales para la gestión del cuidado de la salud mental

## PLAN CENTRAL DE ABORDAJE DEL AUSENTISMO LABORAL CON ENFOQUE BIOPSIICOSOCIAL 2023

Nombre Actividad	Objetivos	Act. 2023	Act. 2024	Act. 2025
<b>BUEN TRATO</b>				
Programa trianual de buen trato laboral	Desarrollar y ejecutar Programa de buen trato laboral trianual basado en orientaciones de nivel central, enfocado en la mejora de los ambientes laborales y la calidad de vida laboral	Desarrollar y ejecutar un Programa de Buen Trato Laboral según parámetros de la DNSC, fortaleciendo la promoción del buen trato laboral y la prevención de Maltrato, Acoso Laboral y Sexual.	Desarrollar y ejecutar un Programa de Buen Trato Laboral según parámetros de la DNSC, fortaleciendo la promoción del buen trato laboral y la prevención de Maltrato, Acoso Laboral y Sexual.	Desarrollar y ejecutar un Programa de Buen Trato Laboral según parámetros de la DNSC, fortaleciendo la promoción del buen trato laboral y la prevención de Maltrato, Acoso Laboral y Sexual.
Política del buen trato	Establecer el marco de referencia que permita estandarizar y gestionar las acciones para una organización saludable	Actualización de una política que permita contar con una declaración de intenciones y la base para los proyectos institucionales en materia de calidad de vida laboral	Establecer un programa de difusión de la política a nivel regional	evaluar aplicabilidad de la política

## PLAN CENTRAL DE ABORDAJE DEL AUSENTISMO LABORAL CON ENFOQUE BIOPSIKOSOCIAL 2023

Nombre Actividad	Objetivos	Act. 2023	Act. 2024	Act. 2025
<b>SALUD OCUPACIONAL</b>				
Difusión/ sensibilización Riesgos Psicosociales	Establecer desde el nivel regional una estrategia de difusión y sensibilización.	Se realizará difusión por infografía a nivel regional sobre los riesgos profesionales con mayor calificación de enfermedad profesional de la RED.	Seguimiento del Comité de Aplicación en todos los establecimientos de la Red del Servicio.	Capacitar a los Comités con la referente de Riesgo Psicosocial del Organismo Administrador.
Fortalecimiento de mesas técnicas de agresión externa	Prevención de Riesgos Psicosociales que deriven en afectaciones de salud, tanto individuales o grupales	Conformación mesas técnicas de Hospitales durante el 2do semestre del 2023.	Elaboración de Guías de actuación frente a eventos de violencia externa / contar con protocolos de agresión dictados bajo resolución	Cada Establecimiento deberá entregar un informe técnico donde se indique cuál ha sido el impacto del trabajo que se ha realizado desde la conformación de la mesa técnica en su Establecimiento.

# PLAN CENTRAL DE ABORDAJE DEL AUSENTISMO LABORAL CON ENFOQUE BIOPSIICOSOCIAL 2023

Nombre Actividad	Objetivos	2023	2024	2025
<b>GESTIÓN SOCIAL</b>				
Difusión Acciones del Protocolo Conciliación T, F y VP	Promover las acciones conciliatorias institucionales	Diseñar estrategia comunicacional para la difusión de las medidas conciliatorias y los permisos que asisten a los/as funcionarios/as.	Diseñar estrategia comunicacional para la difusión de las medidas conciliatorias y los permisos que asisten a los/as funcionarios/as.	Actualización protocolo conciliación trabajo, familia y vida personal
Orientación modalidad excepcional derecho a Sala Cuna	Generar orientaciones para el cumplimiento de los derechos establecidos en la legislación.	Generar documento orientador para el cumplimiento del Pago de Sala Cuna en modalidades excepcionales (hijos con enfermedad, zona aislada y turnos nocturnos)	Realizar el seguimiento de funcionarias con post natal parental	Seguimiento a las orientaciones de accesibilidad a Sala Cuna



Calidad de  
Vida Laboral

Servicio de Salud Maule

## PLAN CENTRAL DE ABORDAJE DEL AUSENTISMO LABORAL CON ENFOQUE BIOPSIKOSOCIAL 2023

Nombre Actividad	Objetivos	2023	2024	2025
<b>DESARROLLO ORGANIZACIONAL</b>				
Programa de desarrollo jefe de gestión de personas (año 1)	Fortalecer el rol de los jefes de gestión de las personas local, de acuerdo a las demandas y requerimientos del usuario interno, para potenciar y relevar su gestión	Ejecución de programa de desarrollo de habilidades para el rol de jefe de gestión de las personas	No aplica	No aplica
Homologar estructura hospitales de mediana y baja complejidad (año 1)	Contar con una estructura organizacional base para Hospitales de Media y Baja complejidad, de acuerdo a normativa y levantamiento realizado por equipos directivos locales, de modo de mejorar la funcionalidad de la orgánica baja y mediana complejidad.	entrega de propuesta de estructuras de mediana y baja complejidad		

## PLAN CENTRAL DE ABORDAJE DEL AUSENTISMO LABORAL CON ENFOQUE BIOPSIKOSOCIAL 2023

Nombre Actividad	Objetivos	2023	2024	2025
Programa de desarrollo para Directivos de Hospitales comunitarios (año 2 y 3)	Entregar herramientas de gestión de personas enfocadas en habilidades blandas/conductuales que potencien el trabajo de las jefaturas y directivos de los establecimientos	Diseño de Programa de desarrollo	Ejecución de programa de desarrollo de competencias para Directores de Hospitales de Baja complejidad.	Ejecución de programa de desarrollo de competencias para Directores de Hospitales de Baja Complejidad

# INICIATIVAS DE IMPACTO

## RECONOCIMIENTO DIA DE LA MUJER

OBJETIVO: Conmemorar el Día Internacional de la Mujer con una actividad que reúna a la red de Salud de la Región del Maule (13 hospitales, DSSM y Seremi de Salud).

IMPACTO: Regional

FINANCIAMIENTO: Recurso Humano, colaboración de Universidad (espacio físico), autogestión interna.



## INICIATIVAS DE IMPACTO

### UNIDOS POR TU SALUD

**OBJETIVO:** Promover entre los funcionarios de la Dirección de Servicio, acciones que favorezcan la salud común y laboral dentro y fuera del trabajo, con el fin de mejorar la Calidad de Vida del Funcionario.

**IMPACTO:** Todas las unidades de la Dirección de Servicio que cumplan con los criterios de selección establecidos en el documento.

**FINANCIAMIENTO:** Sin financiamiento directo, se gestionan apoyo de otras unidades de la SDGP.





Calidad de  
Vida Laboral

Servicio de Salud Maule

## INICIATIVAS DE IMPACTO

### FORTALECIMIENTO DE PROCEDIMIENTO DE MALS

**OBJETIVO:** Facilitar el proceso de denuncia, investigación y sanción de las conductas de maltrato y acoso mediante un instrumento transparente

**IMPACTO:** Todas las personas que trabajan en y para el Servicio de Salud Maule (SSM). Funcionarios/as titulares y contrata de las leyes 18.834, 19.664 y 15.076, honorarios, compras de servicio, códigos del trabajo (campañas especiales) y estudiantes que realicen su práctica profesional, y que a la fecha de la denuncia se desempeñen en el servicio.

**FINANCIAMIENTO:** Sin financiamiento directo.





Calidad de  
Vida Laboral

Servicio de Salud Maule

# INICIATIVAS DE IMPACTO

## BUENAS PRÁCTICAS LABORALES

OBJETIVO: Reconocer el compromiso y la creatividad de equipos de trabajo de salud que tengan prácticas exitosas enfocadas en la optimización de procesos, eficiencia organizacional, desarrollo y capacitación del personal, apoyo al funcionario y distintas medidas asociadas a COVID-19.

IMPACTO: Equipos de toda la Red de Hospitales.

FINANCIAMIENTO: Financiamiento a través de capacitación



## ANALISIS DE PROCESO

### NODOS CRITICOS

- Falta de recurso (financieros, humanos, referencia local)
- Duplicidad de funciones

### FACILITADORES

- Sinergia
- Validación Directiva
- Ambiente laboral saludable como factor protector
- Formalización de procedimientos



## DEPTO. CALIDAD DE VIDA LABORAL DSSM



# DEPARTAMENTO CALIDAD DE VIDA LABORAL

Flavia Amaya [famaya@ssmaule.cl](mailto:famaya@ssmaule.cl)  
Depto. Calidad de Vida Laboral

Nicolas Matteo [nmatteo@ssmaule.cl](mailto:nmatteo@ssmaule.cl)  
Salud Integral

María José Valenzuela [mjvalenzuela@ssmaule.cl](mailto:mjvalenzuela@ssmaule.cl)  
Desarrollo Organizacional



**Calidad de  
Vida Laboral**

Servicio de Salud Maule

**SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN DE LAS PERSONAS**