



Servicio de Salud  
Viña del Mar  
Quillota  
Región de Valparaíso

Ministerio de Salud

# PLAN DE CALIDAD DE VIDA LABORAL COMGES N° 16

Documento Aprobado por  
Resolución Exenta

N° 2437/30.03.2017 del SSVQ

INDICE

	PAGINA
I. INTRODUCCION	2
II. LINEAMIENTOS QUE FUNDAMENTAN EL PLAN	4
III. ACTUALIZACION DE ELEMENTOS DIAGNOSTICOS QUE SUSTENTAN EL PLAN	6
3.1 Resultados de la Aplicación ISTAS 21	6
3.2 Resultados Encuesta Calidad de Vida (SENDA)	9
3.3 Resultados en ámbito Conciliación Laboral Familiar	13
IV. OBJETIVOS DEL PLAN	22
V. DESCRIPCION DEL PLAN DE ACTIVIDADES DE CALIDAD DE VIDA LABORAL	23
VI. CARTA GANTT DE DIFUSION DEL PLAN	37
VII. EVALUACION DEL PLAN	38

## I. INTRODUCCION

La modernización del Estado y la Reforma de Salud, han sido profundas transformaciones que ha enfrentado el sector en los últimos años. Los cambios en la organización del trabajo, la incorporación de tecnología, el trabajo en red, el cumplimiento de estándares de calidad y eficiencia, la existencia de deberes y derechos de los usuarios de salud, la especialización de las tareas, son algunas características de esta modernización que han impulsado una nueva forma de organizar y realizar el trabajo en los hospitales y centro de atención primaria. Así por ejemplo, hoy se ha invertido en mejorar las condiciones ambientales, desarrollar nuevos estilos de liderazgo, instalar procesos de participación, capacitación y formación en nuevas destrezas, satisfacer necesidades de conciliación trabajo/familia, etc. No obstante, este cambio permite, también, el surgimiento de riesgos laborales, que afectan la salud física y psicológica de los trabajadores. La perspectiva de riesgos psicosociales en el trabajo y la calidad de vida laboral de los funcionarios son procesos relevantes de la gestión de personas, que ha cobrado relevancia en los últimos años, para desarrollar estrategias de afrontamiento de estas tensiones, con el objeto de brindar una atención de calidad y eficiencia a la población usuaria del sistema de salud.

En relación al concepto de *Calidad de Vida Laboral (CVL)*, se entenderá<sup>1</sup> como el nivel de satisfacción que tienen los trabajadores con su entorno laboral. Es un concepto multidimensional, que incluye ejes de trabajo tales como: salud ocupacional, conciliación laboral y familiar, cuidados infantiles, condiciones de trabajo, evaluación y prevención de riesgos, trato laboral, reconocimiento, etc. Todas estas dimensiones de la CVL, permiten generar en la persona un bienestar físico, bienestar material, bienestar social (considerando relaciones con otros, participación, e inclusión) y bienestar emocional (aspecto psicológico).

Así mismo, la CVL implica la existencia de factores objetivos y subjetivos, que contribuyen en la satisfacción laboral del/la trabajador/a. En el *sentido subjetivo*, se refiere a la percepción que tiene el individuo sobre cómo estas dimensiones de CVL favorecen su bienestar y su satisfacción en el trabajo. Los *aspectos objetivos* dicen relación con las condiciones que entrega la organización para fomentar la CVL (tales como espacios físicos, equipamientos, condiciones de temperatura, iluminación, etc.).

Para los trabajadores, la calidad de vida laboral, es la percepción favorable de apoyo y promoción de su satisfacción, por medio de los sistemas de reconocimiento, seguridad laboral y oportunidades de crecimiento, el sentirse respaldado y cuidado por la organización, contar con las condiciones óptimas que faciliten la realización de las labores, además de la necesidad de mantener buenas relaciones personales.

Es así que el Servicio de Salud Viña del Mar Quillota, desde hace ya un tiempo ha invertido recursos y generado estrategias para optimizar distintas dimensiones de la calidad de vida, considerándose un desafío permanente en la gestión de personas, desarrollando una estrategia sostenida y efectiva en

---

<sup>1</sup> Definición basada en el concepto de CVL dada por el MINSAL, en su documento “Orientaciones técnicas para el mejoramiento de la Calidad de Vida Laboral en el SNSS”, Minsal enero 2016

la promoción de factores protectores y disminuyendo riesgos en los espacios laborales que inciden en la calidad de vida laboral.

Es así como el Plan vigente de Calidad de Vida Laboral, ha sido actualizado a partir de los diagnósticos, los que dan cuenta de ampliar o perfeccionar estrategias que contribuyen a la calidad de vida laboral de los/as funcionarios/as del Servicio.

De acuerdo a lo anterior, es que a continuación se presenta la actualización del Plan de Calidad de Vida Laboral del SSVQ el cual busca promover la satisfacción de necesidades de los funcionarios, mediante el desarrollo de estrategias de acción e intervención en dimensiones tales como : buen trato, laboral, salud integral de los funcionarios, cuidado infantil y conciliación, seguridad y salud ocupacional, dimensiones que influyen en el equilibrio socio emocional y afectivo de los funcionarios, es decir, en su bienestar psicosocial e impactan en el desempeño laboral.

## II. LINEAMIENTOS QUE FUNDAMENTAN EL PLAN

- a) *El Instructivo Presidencial de Buenas Prácticas Laborales en Desarrollo de Personas en el Estado (IP /2015)*, reafirma la voluntad del Estado - en su rol de empleador- de impulsar políticas y medidas contra la discriminación laboral, que tiendan a promover la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo en el sector público. El IP busca que las Instituciones Públicas, incorporen al interior de la gestión de personas, procedimientos y orientaciones para dar cumplimiento a las normas que rigen el quehacer público, desarrollen acciones para generar ambientes laborales que, basados en el respeto y el buen trato, favorezcan el compromiso, motivación, desarrollo y mejora de desempeño en las personas. evitando discriminaciones o malos tratos entre los(as) funcionarios(as) públicos(as).
- b) En relación a *Lineamientos Ministeriales*, desde el año 2015 se está ejecutando el Compromiso de Gestión N° 16, (COMGES 16) que impulsa a los SS el desarrollo de Planes de CVL en el plazo de 2015-2018. El MINSAL ha definido ejes estratégicos para el desarrollo de estos planes como son: Gestión del trato Laboral, Salud Funcionaria y Cuidado Infantil. A partir del presente año 2017, se ha incorporado a las dimensiones ya priorizadas, la dimensión de Conciliación Vida personal, familiar y laboral.
- c) De acuerdo a los *Lineamientos y Prioridades Estratégicas del Servicio de Salud Viña del Mar Quillota*, se ha enfatizado el desarrollo de una gestión “centrada en las personas, sus familias y la comunidad en que viven”, para lograr implementar el modelo de gestión en RED, que mejore la resolutivez, oportunidad de acceso y calidad, de las prestaciones y servicios asociados a GES, Listas de Espera y urgencia, en los territorios asignados, durante el año 2017.

Para el logro de ello se han planteado los siguientes énfasis en la gestión:

- ✓ Búsqueda de la calidad y la excelencia en los procesos de atención
- ✓ Sustentar la función pública en la equidad y la solidaridad
- ✓ Desarrollar enfoque participativo
- ✓ Una gestión sostenida en redes y micro redes de salud
- ✓ Co-responsabilidad y rendición de cuentas
- ✓ Eficiencia y sustentabilidad

Para el año 2017, el SSVQ, ha definido para su gestión los siguientes Objetivos:

### Objetivo General:

*“Potenciar la RED asistencial en todos sus niveles, focalizándose en desarrollar una mejor gestión y efectividad en la atención, con el fin de elevar su capacidad diagnóstica y resolutivez, con énfasis en GES, Lista de Espera y Urgencia, en los territorios asignados al Servicio de Salud Viña del Mar Quillota, durante el año 2017.”*

**Objetivos Intermedios:**

- ✓ Asegurar acceso y oportunidad de la atención de usuarios (Gestión de cartera y flujo de pacientes)
- ✓ Fortalecer la RED asistencial pública del territorio (Constitución y funcionamiento REDES territoriales).
- ✓ Impulsar un trabajo integrado en la Dirección del Servicio (Comunicación interna).

A partir de estos desafíos, se ha priorizado en la gestión de Calidad de Vida Laboral del Servicio, la generación de estrategias que contribuyen a mejorar la comunicación interna y la integración de los equipos y personas de la Dirección del Servicio.

### III. ACTUALIZACION DE ELEMENTOS DIAGNOSTICOS QUE SUSTENTAN EL PLAN

Durante el año 2016 el Subdepartamento de Calidad de Vida del Servicio coordinó y generó nueva información asociada a los factores que influyen en la Calidad de Vida Laboral de funcionarios/as, los que serán presentados a continuación y que permitirán planificar las acciones respectivas en esta materia:

#### 3.1 Resultados de la Aplicación ISTAS21

La aplicación formal del Protocolo de Riesgos Psicosociales en el SSVQ se realizó a partir de la formalización de un **“Comité central de riesgos psicosociales”** el que está conformado por distintos profesionales del Subdepartamento de Calidad de Vida laboral: Enfermera salud ocupacional, psicólogas, trabajadoras sociales, expertos en prevención de riesgos.

El mencionado comité se formalizó en el mes de abril del año 2015, a través de resolución exenta N° 2219 del 14 de abril del mencionado año, definiendo como parte de sus responsabilidades *“coordinar y asesorar la aplicación del protocolo, además de cumplir las funciones de asesores técnicos a nivel de la Red Hospitalaria”*.

La determinación de crear este comité a nivel central partía de la necesidad de generar una instancia de acompañamiento formal a los equipos locales y realizar un ejercicio permanente de reflexión y análisis del proceso de aplicación en la Red, tomando decisiones coordinadas que facilitaran la mirada transversal y particular.

Es así como el comité genera instancias de reunión de coordinación, pero también acompaña directamente a cada uno de los comités de riesgos psicosociales locales (de cada Establecimiento) en un rol de asesor técnico.

En todos los Hospitales de la red SSVQ se conformaron comités locales de ISTAS y se aplicó el protocolo en cada uno de ellos.

TABLA 1. Resultados ISTAS

	UNIDADES DE ANÁLISIS	EXIGENCIAS PSICOLÓGICAS			TRABAJO ACTIVO Y DESARROLLO DE HABILIDADES			APOYO SOCIAL EN LA EMPRESA			COMPENSACIONES			DOBLE PRESENCIA		
		ALTO	MEDIO	BAJO	ALTO	MEDIO	BAJO	ALTO	MEDIO	BAJO	ALTO	MEDIO	BAJO	ALTO	MEDIO	BAJO
H. PETORCA	UNIDAD 1: CONSULTORIO	53	33	13	23	30	47	47	43	10	43	37	20	53	30	17
	UNIDAD 2: URGENCIA	59	19	22	9	28	63	41	31	28	44	22	34	63	13	25
H. CABILDO	UNIDAD 1: ATENCIÓN ABIERTA	41	29	31	20	33	47	35	41	24	43	43	14	63	27	10
	UNIDAD 2: ATENCIÓN CERRADA	57	34	9	31	37	31	51	46	3	43	31	26	66	23	11
H. LA LIGUA	UNIDAD 1: SERV. APOYO Y CONSULTORIO	30	33	37	30	35	35	43	30	27	53	28	18	52	30	18
	UNIDAD 2: SERVICIOS CLÍNICOS	52	24	24	21	30	49	30	45	25	33	34	33	54	15	31
	UNIDAD 3: SERV. ADMINISTRATIVOS	33	37	29	27	33	39	53	20	27	45	37	18	69	24	8
H.G.F	UNIDAD 1: SERC.CLINICOS GENERALES	45	26	29	24	39	37	38	35	28	40	32	28	60	26	14
	UNIDAD 2: ÁREA DE URGENCIAS	41	30	29	23	33	44	37	33	30	33	39	28	56	29	15
	UNIDAD 3: ATENCIÓN PACIENTE CRITICO	44	38	19	18	42	40	37	41	21	41	33	26	66	21	13
	UNIDAD 4: ATENCIÓN AMBULATORIA	58	27	15	18	42	41	47	34	19	38	40	22	70	22	9
	UNIDAD 5: SERVICIOS DE APOYO															
	UNIDAD 6: SERVICIOS ADMINISTRATIVOS															
H. LA CALERA	UNIDAD 1: SERV. CLINICOS (URGENCIA)	59	25	15	17	27	56	44	41	15	47	42	10	66	25	8
	UNIDAD 2: APS	35	47	18	26	24	50	29	41	29	53	41	6	44	38	18
	UNIDAD 3: LEY MÉDICA	50	46	4	33	38	29	46	33	21	33	42	25	54	29	17
	UNIDAD 4: ADM. 1	46	36	18	18	36	46	61	29	11	39	29	32	50	29	21
	UNIDAD 5: ADM.2	28	41	31	26	44	31	26	41	33	36	41	23	64	26	10
H. QUILPUÉ	UNIDAD 1: SERV. CLINICOS	41	46	14	32	46	23	50	36	14	50	32	18	86	9	5
	UNIDAD 2: DISPOSITIVOS EXTERNOS	41	36	23	14	46	41	23	41	36	36	41	23	50	32	18
	UNIDAD 3: SERV. DE APOYO	32	36	32	23	18	59	32	36	32	50	27	23	55	41	5
	UNIDAD 4: UNIDADES ADMINISTRATIVAS	46	36	18	36	27	36	55	36	9	36	46	18	63	18	18
H. LIMACHE	UNIDAD 1: URGENCIA	64	27	9	6	42	52	45	36	18	24	45	30	52	33	15
	UNIDAD 2	57	20	23	33	27	40	50	30	20	67	27	7	70	13	17
	UNIDAD 3: ADMINISTRATIVOS	43	36	21	32	32	36	55	28	17	43	40	17	45	40	15
	UNIDAD 4	28	25	47	28	22	50	41	16	44	38	16	47	34	28	38
	UNIDAD 5: CONSULTORIO	48	33	19	19	33	48	47	31	22	47	38	16	71	21	9
H. GERIÁTRICO	UNIDAD 1: SERVICIOS DE APOYO	35	27	38	20	37	44	49	31	20	37	39	24	59	23	18
	UNIDAD 2: SERVICIOS CLÍNICOS	60	29	12	24	31	45	62	29	10	31	55	14	64	26	10
H. PEÑABLAN.	UNIDAD 1	11	54	36	11	21	68	11	50	39	18	39	43	61	29	11
	UNIDAD 2: URGENCIA	86	10	5	24	10	67	81	14	5	43	48	10	52	29	19
	UNIDAD 3	52	31	17	25	37	38	54	38	8	48	31	22	60	28	12
	UNIDAD 4	38	15	46	19	27	54	35	27	38	27	23	50	62	23	15
	UNIDAD 5	21	35	45	17	31	52	52	17	31	34	34	31	48	38	14
	UNIDAD 6 : ADMINISTRATIVOS	28	38	34	38	28	34	28	50	22	16	53	31	56	34	9



H. QUINTERO	UNIDAD 1: ADMINISTRATIVOS	38	44	19	31	28	41	56	25	19	41	44	16	81	16	3
	UNIDAD 2: URGENCIA	57	23	21	25	32	43	42	45	37	30	53	17	58	23	19
	UNIDAD 3: CONSULTORIO	60	32	8	16	48	36	44	36	20	44	32	24	60	16	24
	UNIDAD 4	50	35	15	29	46	25	48	31	21	56	35	8	73	23	4
H. QUILLOTA	UNIDAD 1.: URGENCIA	58	30	12	18	41	42	35	42	23	40	29	31	66	20	15
	UNIDAD 2.: SERVICIOS CLINICOS	52	27	21	22	41	38	48	30	23	50	27	23	69	21	10
	UNIDAD 3.: SERVICIOS DE APOYO	25	21	54	15	21	64	28	15	57	25	19	56	29	19	51
	UNIDAD 4	34	36	30	24	42	34	37	39	24	49	39	12	59	28	13
	UNIDAD 5	56	29	15	23	48	29	45	36	19	51	31	19	66	21	13
	UNIDAD 6.: SERV.ADMINISTRATIVOS	56	26	18	18	49	33	48	28	24	44	33	23	63	25	12

La planilla de consolidación permite observar transversalmente los resultados de aplicación del ISTAS-21 a nivel de RED SSVQ, de lo cual se pueden destacar las siguientes conclusiones. De un total de 43 Unidades de análisis evaluadas:

- Las 3 dimensiones que prevalecen respecto del riesgo nivel alto son: exigencias psicológicas (19 unidades en riesgo alto), apoyo social en la empresa (13 unidades en riesgo alto) y Doble presencia (31 unidades de análisis en riesgo alto).
- De las unidades que se mantienen con exigencias psicológicas en riesgo alto se destacan aquellas unidades que contienen a los servicios de urgencia y a los servicios clínicos, sólo 5 servicios de esas características se encuentran en riesgo medio, todas las demás están por sobre el 50% de riesgo.
- De un total de 43 unidades evaluadas, sólo 6 no manifiestan en riesgo alto la dimensión doble presencia. En esta dimensión no se evidencia distinción entre servicios clínicos y administrativos, todos manifiestan el riesgo alto.
- La única dimensión evaluada que evidencia factores protectores a nivel de Red es el “Trabajo activo y desarrollo de habilidades”
- La tercera dimensión en riesgo que se evidencia a nivel de Red es “Apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo”, encontrándose 13 unidades de análisis con riesgo alto. Destaca el Hospital de Peñablanca que de sus 6 Unidades evaluadas 4 se encuentran en la mencionada categoría.

### 3.2 Resultados Encuesta Calidad de Vida (SENDA)

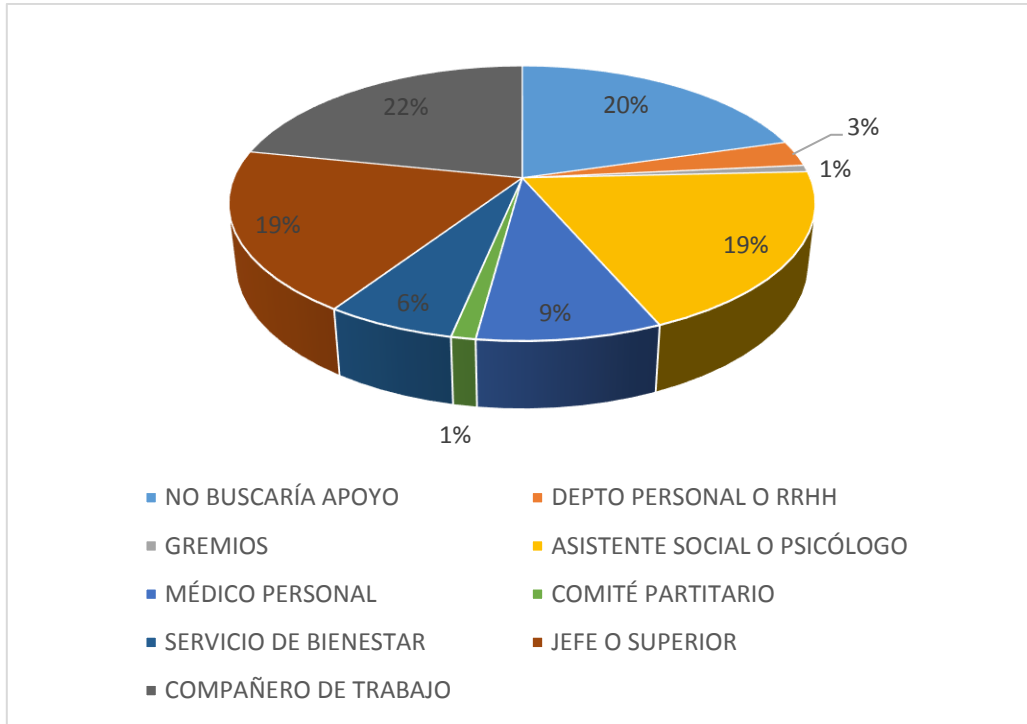
El Servicio de Salud Viña del Mar- Quillota suscribió un convenio con el Servicio Nacional para la Prevención y Rehabilitación del Consumo de Drogas y Alcohol en el mes de Abril del año 2016, permitiendo con ello la aplicación del Programa “Trabajando con Calidad de Vida”, el que tiene por objetivo la creación de políticas y programas institucionales dirigidos a la prevención del consumo de drogas y alcohol, a través del mejoramiento de la calidad de vida laboral de los trabajadores/as.

Dicho programa contempla la aplicación de una encuesta, que se realizó en todos los establecimientos de la red entre los meses de mayo y julio de 2016. El instrumento contempla 4 dimensiones de estudio:

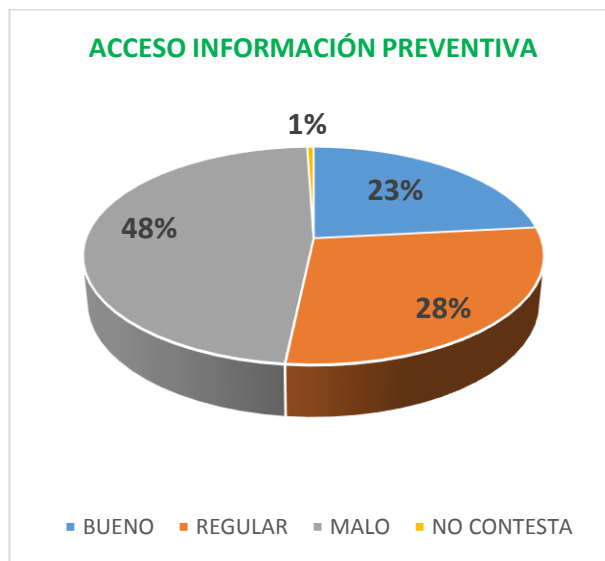
- Individual
- Organizacional- sub dimensión laboral
- Organizacional- sub dimensión organizacional
- Familiar

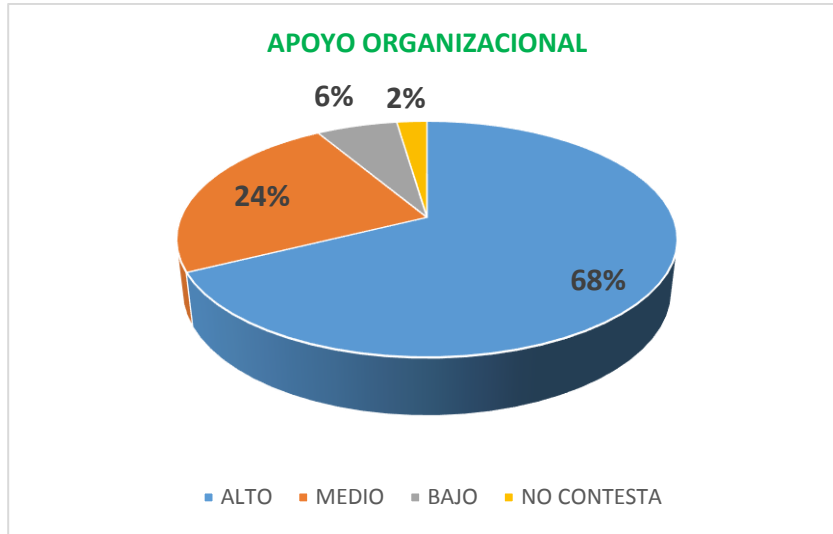
La encuesta fue aplicada a 1944 funcionarios de la red SSVQ. A continuación se presentarán una consolidación de los principales resultados arrojados por esta encuesta:

- ✓ **Reglamento Interno:** 69% de los funcionarios “No sabe” si existe un reglamento Interno en la materia, 18% No lo conoce, 13% SI lo conoce.
- ✓ **Sentimientos angustia:** En los últimos 12 meses ¿se ha sentido angustiado, triste o deprimido por un periodo de dos semanas o más? 45% presenta sentimientos de angustia, tristeza y depresión
- ✓ **Lugar donde buscaría apoyo:** 22% Compañeros de trabajo, 19% AS. o PS., Jefe o Superior

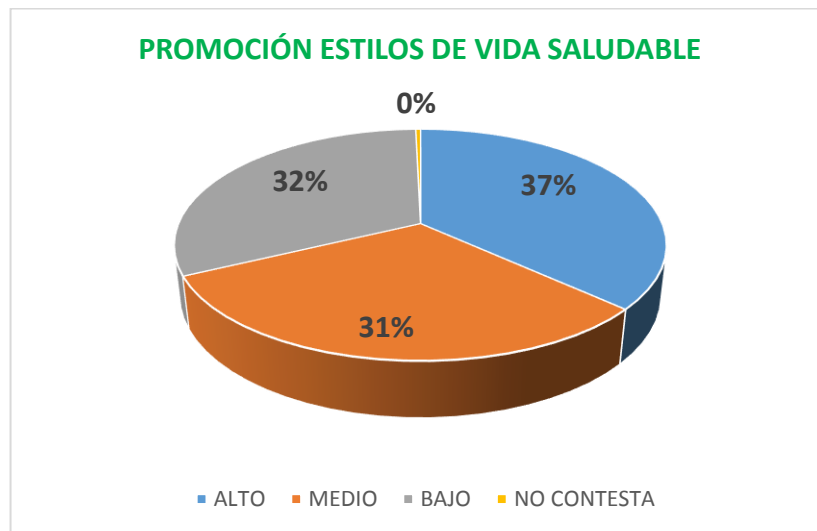


- ✓ **Consumo de Sustancias alguna vez en la vida:** 40% Alcohol, 34% tabaco, 16 % marihuana, 2% Cocaína o Pasta Base , 1% Anfetaminas
- ✓ **Tratamientos:** 99% declara NO haber recibido Tratamiento por drogas o alcohol,
- ✓ **Salud Física y Mental** 63% buena, 33% regular, 2% no contesta
- ✓ **Acceso a Información Preventiva,** 76% de los funcionarios percibe que no tienen un adecuado acceso a información preventiva (malo y regular)



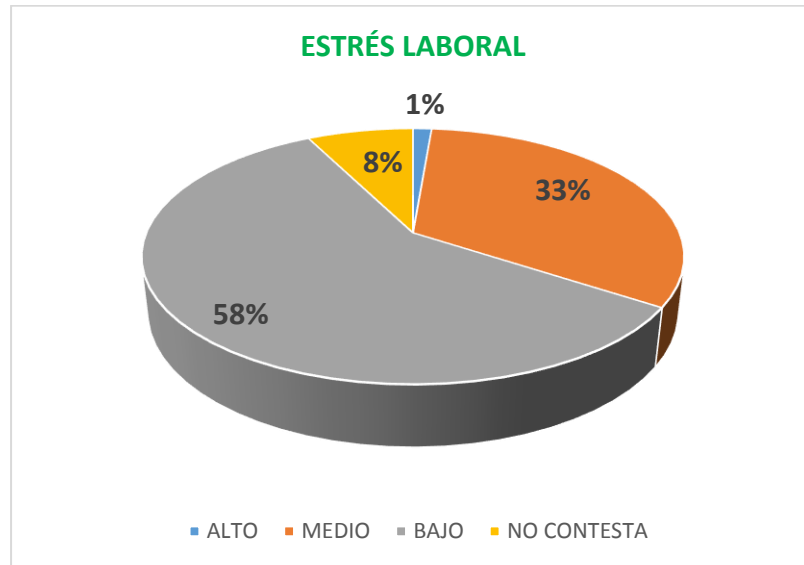


- ✓ **Apoyo Organizacional:** Percepción respecto a la existencia de apoyo de la organización para funcionarios/as que presentan problemas de consumo de drogas y/o alcohol y a la presencia o ausencia de consecuencias negativas para el /la funcionario/a que presenta tal condición



- ✓ **Promoción de Estilos de Vida Saludable:** Evalúa el conocimiento de los/as funcionarios/as respecto a la realización de actividades al interior de la organización que busquen incentivar el autocuidado, la alimentación saludable, actividades deportivas, recreativas, entre otras
- ✓ **Estrés Laboral:** Esta variable evalúa la percepción de los/as funcionarios/as respecto a las condiciones ambientales, el puesto de trabajo, el estilo de dirección y liderazgo, la gestión de recursos humanos, el uso de nuevas tecnologías, la estructura y clima organizacional presentes

en el lugar de trabajo. En el gráfico se puede observar dichos resultados, que indican un 58% bajo estrés y 33% medio



### 3.3 Resultados en ámbito de Conciliación Laboral Familiar

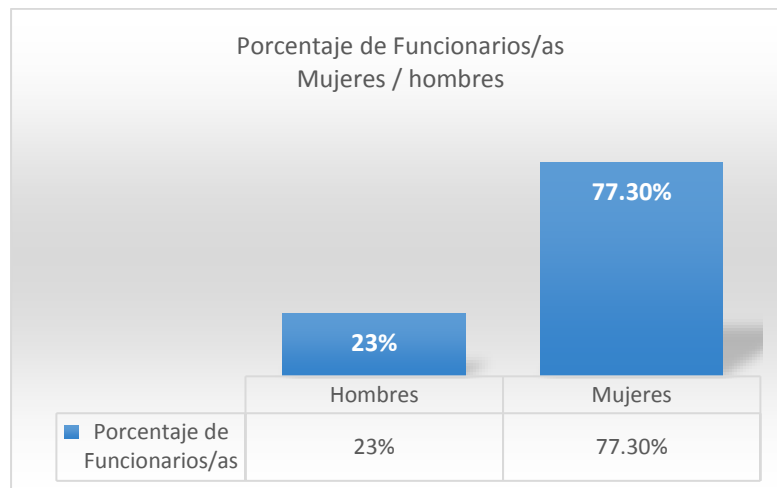
Para la elaboración diagnóstica en este ámbito, se han considerado las siguientes fuentes:

- a) Perfil demográfico de los funcionarios del SSVQ.
- b) Identificación de las acciones de conciliación que actualmente realiza la Institución.
  - 1. Acciones asociada a derechos.
  - 2. Acciones asociada a beneficios.
- c) Resultados de Instrumento ISTAS 21.(descrito anteriormente en el punto 3.1)
- d) Resultado de Encuesta SENDA.(descrito anteriormente en el punto 3.2)
- e) Análisis Cualitativo de Focus Group realizado a nivel de la red asistencial.

A continuación se presentarán los resultados de los ámbito a), b), y e)., dado que los demás fueron descritos anteriormente.

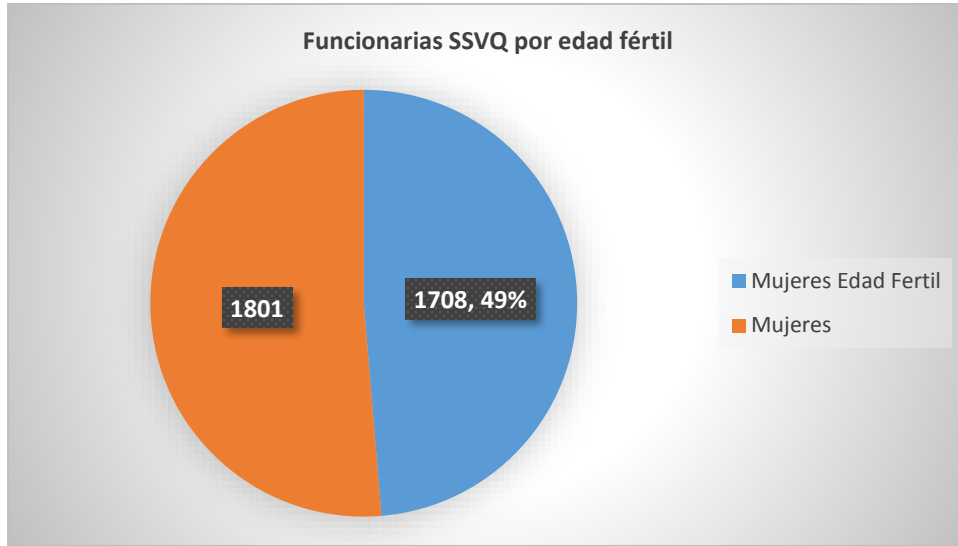
#### a) Perfil Demográfico de los Funcionarios del SSVQ

El Servicio de Salud Viña del Mar Quillota cuenta con una planta de funcionarios/as, contratas y titulares de alrededor de 5.200 trabajadores. De ellos/as, más del 77% son mujeres, lo que vuelve prioritario trabajar respecto al equilibrio de la vida familiar y laboral, pues a partir de las estructuraciones sociales determinadas por el género, las mujeres en su mayoría son responsables de parte importante de las tareas domésticas y del cuidado de los/as niños/as y adultos/as mayores.



Fuente: Datos SIRH (Sistema Información de Recurso Humano SSVQ)

Asimismo, se observa que casi el 50% de aquellas mujeres, se encuentran edad fértil, tienen menos de 40 años, a partir de lo cual, se reconoce la necesidad de trabajar en relación al cuidado de los/as hijos/as y al ejercicio de pater/maternidad, en tanto equilibrio de los tiempos en las distintas esferas.

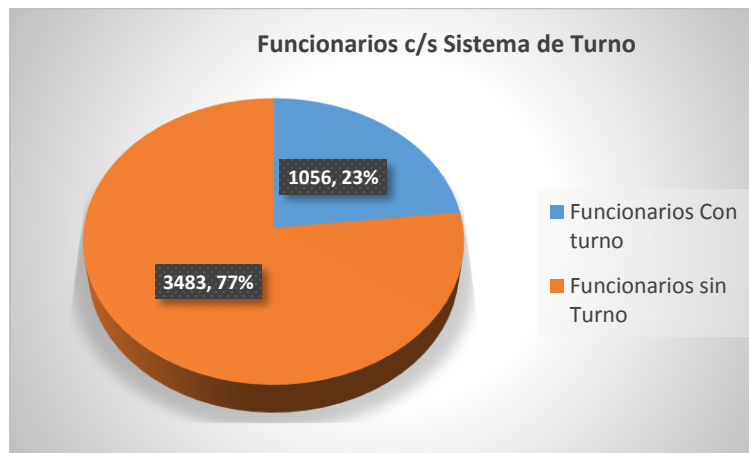


Fuente: Datos SIRH (Sistema Información de Recurso Humano SSVQ)

La estructura familiar y los roles en la sociedad chilena han variado en las últimas décadas, ya que, en la actualidad la concepción tradicional de la familia ha cambiado, de modo que según el último CENSO del año 2002, del total de los hogares chilenos el 31% de ellos tienen una mujer como jefa de hogar.

Todo lo anterior, hace parecer imprescindible poner la perspectiva de género en el esfuerzo institucional por equilibrar los tiempos familiares, laborales y personales.

Otro elemento importante del perfil demográfico, es que el 23% de los funcionarios/as trabajan en sistema de tercer o cuarto turno, elemento relevante para trabajar en conciliación, considerando que esto significa que los/as funcionarios dedican tiempo generalmente destinado al cuidado de la familia (noches y fines de semanas) al tiempo laboral.



Fuente: Datos SIRH (Sistema Información de Recurso Humano SSVQ)

b) **Identificación de las acciones de conciliación que actualmente realiza la Institución.**

El Servicio de Salud Viña del Mar Quillota, a través de la Subdirección de Recursos Humanos, ha trabajado permanentemente en el desarrollo de estrategias de conciliación, que si bien, no se han reconocido como tal, son acciones que están orientadas a generar equilibrio entre las esferas laboral, personal y familiar.

Hoy identificamos dos tipos de estrategias conciliatorias a nivel institucional:

1. ***Aquellas asociadas a Derecho***, es decir, estrategias que responden al cumplimiento de la normativa vigente, tales como:

Estrategias	Normativa Vigente
Servicio de Bienestar	Decreto 28 / 1994 SUSESO
Derecho a Sala Cuna	Código del Trabajo, Artículo 203
Permisos Administrativos	Ley 18,834.- Estatuto Administrativo
Feriado Legal	Ley 18,834.- Estatuto Administrativo
Días por evento (Fallecimiento, Nacimiento)	Código del Trabajo( Art. 66, Art. 195)
Permiso Alimentación Hijo menor de 2 años	Código del Trabajo, Artículo 203
Permiso singoce de remuneraciones	Ley 18,834.- Estatuto Administrativo
Permiso Docencia	Ley 18,834, Estatuto Administrativo
Protocolo de medición de riesgos psicosociales (ISTAS 21)	Ley 16.744, Accidentes del trabajo y Enfermedad Profesional

2. ***Aquellas generadas por el Servicio de Salud, beneficios***, en vista de la necesidad evidenciada desde el trabajo técnico de la Subdirección o por la demanda de los propios trabajadores.

Estrategias	Consagrado
Jardín Infantil	Resolución 7.492 del 23/12/2014
Clubes Escolares	Resolución 7.431 de 31/12/2013
Programa Atención Salud Integral del Funcionario.	Resolución N°5318 del 12 de Septiembre de 2013.
Autorización Asistir a Atención médica en Modalidad de Atención Institucional en horario laboral.	Circular N°9 del 23/07/2012 y circular 17 del 14/11/2012
Programa de Desvinculación Asistida.	Creado en noviembre de 2014
Política de Reconocimiento Institucional y Acciones para dar cumplimiento a la misma.	Resolución 8.220 del 31/12/2015



Capacitaciones en horario laboral.	Artículo 29° del Reglamento interno de Capacitación del SSVQ
Convenio de Cooperación con SENDA (Servicio Nacional para la Rehabilitación del consumo de drogas y alcohol).	Convenio por establecimiento el 21/03/2016
Políticas de Calidad de Vida Laboral.	Políticas de Gestión de Personas, probadas por Resolución Ex. N°2255/2011

e) Sistematización Focus Group sobre conciliación en Hospitales de la Red.

A continuación se presenta un resumen de las opiniones emitidas por los/as funcionarios/as de los Hospitales, que participaron en los focus group, en torno a las tensiones detectadas en el ámbito de la conciliación:

Establecimiento	Tensiones identificadas	Estrategias Locales
<b>Hospital Víctor Moll de Cabildo</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Falta de tiempo libre.</li> <li>• Carencia de centros de educación superior por lo cual los hijos/as mayores emigran a otras localidades encareciendo el presupuesto familiar más la preocupación que esto conlleva.</li> <li>• Ausencia de Sala Cuna anexa para el cuidado de hijos/as.</li> <li>• Excesivo tiempo de traslado y viajes al deber de asistir a reuniones en nivel central.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Flexibilidad de las jefaturas para otorgar permisos excepcionales ante alguna contingencia personal y/o familiar.</li> </ul>
<b>Hospital de Petorca</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Carencia de espacios de esparcimiento y/o culturales.</li> <li>• Escasa movilización urbana lo que dificulta los traslados y no permite acceso rápido y directo ante alguna eventualidad.</li> <li>• Bajas remuneraciones lo que se traduce en menos accesos a bienes de consumo que mejoran la calidad de vida.</li> <li>• Carencia de Sala Cuna y/o servicio de cuidados infantiles.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Flexibilidad de las jefaturas para otorgar permisos excepcionales ante alguna contingencia personal y/o familiar.</li> <li>• Realización de taller del programa “Chile crece contigo” para desarrollar habilidades parentales y propiciar un espacio de crecimiento personal.</li> </ul>

<p><b>Hospital San Agustín de La Ligua</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Control de salud: complejidad en los traslados para control de funcionarios pacientes crónicos a Centro de Atención Primaria dependiente de la municipalidad. Inquietud por Ley de accidente de trayecto.</li> <li>• Escaso tiempo para esfera personal.</li> <li>• Extensos trayectos de traslados para asistir a reuniones y/o capacitaciones.</li> <li>• Carencia de Club Escolar para cuidado de niños/as.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La entrega y uso de uniformes se considera una fortaleza ya que genera sentido de identidad. Se debería estandarizar para todos los establecimientos de la Red.</li> </ul>
<p><b>Hospital Mario Sánchez de la Calera</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El cuidado domiciliario de adultos mayores que requiere atención especial genera tensión y doble presencia.</li> <li>• Bajos sueldos genera la realización da mayor cantidad de horas extras en desmedro de la vida personal.</li> <li>• No todas las jefaturas aplican criterio de flexibilidad ante las solicitudes de permisos.</li> <li>• Problemas en la convivencia entre funcionarios.</li> <li>• Falta de compañerismo.</li> <li>• Inestabilidad en el liderazgo producto de los cambios en la Dirección local.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• No se identifican</li> </ul>
<p><b>Hospital San Martín de Quillota</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Falta de redes de apoyo para cuidado de hijos/as o familiares que requieren asistencia.</li> <li>• Constantes ausencias por problemas de salud.</li> <li>• Ausencia de esfera personal, el tiempo libre se centra en cuidado de los hijos/as.</li> <li>• Diferencia entre las diferentes jefaturas en aplicación de criterio ante permisos eventuales.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Celebración de algunas festividades incluyendo a los hijos/as.</li> <li>• Proyectos de Bienestar.</li> <li>• Jornadas clínicas; espacio de exposición de distintas temáticas y reconocimiento a funcionarios.</li> <li>• Actividades generadas por Comité de Navidad.</li> </ul>

<p><b>Hospital Geriátrico Paz de la tarde</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ausencia de esfera personal, invisibilizada priorizando las esferas laborales y de familia.</li> <li>• Importante presencia sobreendeudamiento, lo que tiene como consecuencia, entre otros, el trabajo en sobretiempo y la disminución de los espacios familiares y personales.</li> <li>• Preocupación por adultos mayores, que dependen del cuidado de funcionarios.</li> <li>• Ausencia de Club Escolar.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se reconoce como estrategia de conciliación dinámicas de almuerzo en diferentes espacios del Hospital a propósito de algún hito.</li> </ul>
<p><b>Hospital San Tomás de Limache</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Recarga laboral producto de ausentismo de compañeros de trabajo.</li> <li>• Turnos en festividades, feriados irrenunciables, provocan doble presencia.</li> <li>• Endeudamiento y necesidades económicas genera realización de mayor cantidad de horas extras lo que resta tiempo a la vida familiar.</li> <li>• Funcionarias padecen mayor tensión debido a la diversidad de roles; profesional, maternal y/o jefas de hogar. No dedicando tiempo a la esfera personal.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Realización de talleres para funcionarios/as, tales como: Yoga de la risa, etc.</li> <li>• Dinámica de celebraciones de cumpleaños.</li> <li>• Jornadas de reflexión de equipos.</li> </ul>
<p><b>Hospital Juana Ross de Peñablanca</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Doble presencia de funcionarias madres debido al cuidado de los hijos/as.</li> <li>• Funcionarias con turnos de 12 horas no tienen cobertura completa en Jardín Infantil.</li> <li>• Necesidad de Club Escolar para atender a hijos/as escolares.</li> <li>• Complejidad y doble presencia en funcionarios/as que tiene a su cuidado familiares adultos mayores.</li> <li>• Dificultad en las relaciones personales lo que impacta en clima laboral. Falta de confianza y solidaridad entre funcionarios.</li> <li>• Existen espacios para la convivencia pero con baja participación.</li> <li>• Falta de reconocimiento por parte de las jefaturas.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Unidad de laboratorio realiza experiencia para cuidado del equipo, dedicando una hora los días viernes con diferentes temáticas.</li> <li>• Destaca Paseo de Bienestar como actividad de convivencia.</li> </ul>
<p><b>Hospital de Quilpué</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cuidados Infantiles: Se cuenta con Sala Cuna, Jardín Infantil y Club Escolar pero se requiere ampliación de cupos y extensión horaria. Así</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se reconoce como una acción de conciliación el</li> </ul>

	<p>también funcionamiento fines de semana y Sala Cuna Nocturna para 3° y 4° turno.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Brechas en recursos humanos no resueltas provocan sobrecarga laboral.</li> <li>• Falta de conocimiento sobre construcción de nuevo hospital provoca incertidumbre laboral.</li> <li>• Falta de información sobre traslado de Cuidados Infantiles a nuevas dependencias.</li> </ul>	<p>Programa de Salud de los Funcionarios.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Valoración a las actividades que fomentan la convivencia tales como: deportes, folklor.</li> </ul>
<p><b>Hospital de Quintero</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se reconoce la doble presencia como un factor que altera la función laboral.</li> <li>• Los tiempos de traslados constituyen una tensión ya que muchos profesionales residen en Valparaíso y Viña del Mar. Tiempos que se incrementan en temporada estival.</li> <li>• El establecimiento no cuenta con suficientes horas médicas en beneficio de sus funcionarios lo que implica atención en el sistema privado y merma económica como horaria.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se dan espacios de convivencia motivado por un grupo de funcionarios, falta institucionalizarlas para que sean sistemáticas.</li> <li>• Se reconoce el comedor como un espacio de convivencia.</li> </ul>
<p><b>Hospital Dr. Gustavo Fricke</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El establecimiento cuenta con Sala Cuna, Jardín Infantil y Club Escolar, pero se presenta la necesidad de Sala Cuna Nocturna y ampliación de horarios para Club escolar los fines de semana para disminuir la tensión de cuidados infantiles.</li> <li>• Las bajas remuneraciones generan tensión ya que provoca sobreendeudamiento y aumento en la realización de horas extras, lo cual posterga la esfera personal y familiar.</li> <li>• Falta de reconocimiento de las jefaturas directas provocando una baja satisfacción personal en relación al trabajo.</li> <li>• Diferentes criterios de las jefaturas para otorgar permisos ante eventualidades, lo cual provoca incertidumbre.</li> <li>• Se reconoce tensión en los funcionarios que estudian debido a la sobre exigencia que esto conlleva.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Valoración y reconocimiento como instancia conciliatoria las pausas activas, que se desarrollan durante el primer semestre del presente año. Se valoran los servicios que realizan las celebraciones de cumpleaños.</li> <li>• Reconocimiento a los equipos de trabajo que realizan actividades de autocuidado.</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Falta de instancias de convivencia institucionalizados.</li> <li>• Alteración de los tiempo de colación y descanso producto de la alta demanda de los servicios y las jefaturas.</li> <li>• No existe equidad de criterios en relación al mérito y reconocimiento.</li> </ul>	
<p><b>Dirección de Servicio</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El Derecho a Sala Cuna se ejerce a través de la contratación de servicio externo, no existiendo el beneficio de Jardín Infantil y Club Escolar lo que genera tensión en la organización familiar y merma en la situación económica.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Valoración de la flexibilidad que presentan las jefaturas ante solicitud de permisos especiales producto de alguna eventualidad.</li> <li>• Se valora el trabajo en equipo de las unidades.</li> <li>• Se asume como fortaleza el compañerismo al asumir replazos en ausencias.</li> </ul>

Finalmente, a partir de los elementos diagnósticos y lineamientos que fundamentan el Plan se puede resumir los siguientes énfasis para la gestión y planes de acción en Calidad de Vida Laboral:

- ✓ Necesidad de contribuir a la integración de equipos de la Dirección del Servicio, a través de la comunicación interna, con el propósito de apoyar la implementación del modelo de Gestión en Red del SSVQ
- ✓ Necesidad de generar acciones de Conciliación Vida Personal, Familiar con el trabajo, contribuyendo a la satisfacción de los/as funcionarios/as
- ✓ Fortalecer la promoción y prevención de Salud, tanto en aspectos físicos, como psicosociales
- ✓ Generar estrategias para avanzar en el cierre de brechas en Cuidados Infantiles,
- ✓ Contribuir a mejorar ambientes laborales tanto en aspectos de convivencia laboral y buenas prácticas, participación y mejoramiento continuo de procesos

#### IV. OBJETIVOS DEL PLAN

##### 2.1 Objetivo General:

Desarrollar acciones dirigidas a los funcionarios del Servicio, potenciando su calidad de vida laboral y contribuyendo a la conciliación de vida familiar/ personal con el trabajo, generando buenas prácticas laborales relacionadas al trato laboral, salud integral, cuidado infantil y conciliación, favoreciendo su desempeño y satisfacción laboral.

##### 2.2 Objetivos Específicos:

1. Aplicar en todos los Establecimientos de la Red Asistencial las políticas de Calidad de Vida laboral a través de las acciones del presente plan.
2. Dar continuidad, con un enfoque de mejoramiento continuo, a los programas de calidad de vida tales como desvinculación, inducción, bienestar, salud, etc, centrando el foco en la satisfacción usuaria.
3. Realizar diagnóstico de satisfacción de condiciones en lugares de trabajo que están relacionadas con la convivencia laboral.
4. Conocer dificultades o limitaciones de la implementación del procedimiento para generar mejoras en el mismo
5. Generar y difundir estrategias organizacionales que permitan conciliar las esferas públicas y privadas de los/as trabajadores/as del Servicio de Salud Viña del Mar Quillota.
6. Desarrollar estrategias tendientes a favorecer la integración de los equipos de trabajo que conforman la Dirección de Servicio
7. Ejecución de un plan de salud integral, que responda a los ámbitos biopsicosociales de la persona, desde la prevención y promoción y tratamiento de la salud.
8. Crear un programa de promoción de la salud integral de los(as) funcionarios(as) donde se eduque en: estilos de vida saludable y salud mental.
9. Desarrollar periódicamente evaluaciones de riesgos psicosociales, e implementar programas y/o planes de intervención para mejorar aquellos aspectos en que, producto de las evaluaciones efectuadas, se constaten mayores brechas.
10. Contribuir a la salud y la calidad de vida laboral de los funcionarios y trabajadores a través de un programa de promoción de la prevención de los trastornos musculoesqueléticos en el SSVQ.
11. Diseñar acciones educativas para los niños y niñas sobre prácticas de alimentación saludable, buen trato y cuidado del medio ambiente.

V. DESCRIPCION DEL PLAN DE ACTIVIDADES

A continuación se presentan las actividades planificadas en cada una de las dimensiones del COMGES N° 16

ÁREA DE TRABAJO	PROCESO	OBJETIVO GENERAL DEL PROCESO	ACTIVIDADES A DESARROLLAR	MEDIO DE VERIFICACIÓN	RESPONSABLE	PLAZO
BIENESTAR	Programa Intervención Quirúrgica	Colaborar en la resolución oportuna de problemas de salud de los/as afiliados/as al Servicio de Bienestar, que se encuentren a la espera de una Intervención Quirúrgica en el repositorio nacional	Gestión de Informes Sociales por cada establecimiento o de la red de acuerdo a nómina de funcionarios/as en Lista de Espera	Lista de funcionarios/as intervenidos Quirúrgicamente en Programa cotejadas con lista inicial	Jefa Servicio de Bienestar	30 de octubre de 2017
			Definición de orden de prioridad clínica y socioeconómica (si corresponde)			
			Gestión de Intervención Quirúrgica			
	Concurso artístico	Favorecer el mejoramiento de la Calidad de Vida Laboral de los/as Trabajadores/as del SSVQ, a través de la conciliación familiar.	Difusión de bases del concurso	Listado de participantes funcionarios/as y cargas familiares	Jefa Servicio de Bienestar	30 de mayo de 2017
			Recepción de obras artísticas y trabajos			
			Información de los resultados			
Muestra de las obras destacadas						
Proyecto Servicio de Bienestar (Jardines Infantiles, Clubes Escolares, Folklore,	Favorecer la participación organizada de los Trabajadores del SSVQ, a través del	Designación de presupuesto para cada actividad por Establecimiento o	Nómina de participantes, Órdenes de Compra, Fotografías de Cada Actividad	Jefa Servicio de Bienestar	30 de noviembre de 2017	
		Presentación del Proyecto				



	<b>Calidad de Vida y Navidad)</b>	desarrollo de proyectos	Evaluación de los Proyectos			
			Ejecución de los Proyecto			
			Evaluación de los Proyectos			
	<b>Jornada Comités de Bienestar local</b>	Dar a conocer la gestión del Servicio de Bienestar del año 2016, presentar programación para el año 2017 y recoger propuestas de los comités locales	Ejecución de Jornada Comités de Bienestar Local	Listado de asistencia	Jefa Servicio de Bienestar	10 de marzo de 2017
	<b>Estímulo Académico</b>	Favorecer el mejoramiento de la Calidad de Vida Laboral de los Trabajadores del SSVQ, a través de la conciliación familiar.	Ejecución del Programa Estímulo Académico	Listado de beneficiados/as	Jefa Servicio de Bienestar	30 de junio de 2017
	<b>Campañas Salud Preventiva</b>	Favorecer la detección precoz del cáncer de mamas y próstata en funcionarias/o s afiliadas al Servicio de Bienestar	Difusión Inscripción Toma de Exámenes Entrega de resultado	Listado de funcionarios con toma de examen realizada	Jefa Servicio de Bienestar	31 de diciembre de 2017
	<b>Gestión de Subsidios (Ayudas Médicas, Préstamos, Cartas de Garantía)</b>	Apoyar a los afiliados/as que se encuentren en situaciones de salud de alto costo.	Recepción y evaluación solicitudes de subsidios Aprobación o Rechazo Regularización	Registro de solicitudes	Jefa de Bienestar	30 de noviembre de 2017
<b>Gestión de pago de Beneficio</b>	Gestionar el pago de la canasta de beneficios	Pago de beneficios	Nómina SIRH de pagos realizados	Jefa de Bienestar	31 de diciembre de 2017	

		médicos y subsidios del servicio de bienestar a sus afiliados				
TRATO LABORAL	<b>Procedimiento de Convivencia Laboral</b>	Conocer dificultades o limitaciones de la implementación del procedimiento para generar mejoras en el mismo	Levantar información con los equipos de trabajo sobre la aplicación del procedimiento y respectivas mejoras del mismo	Documento con la sistematización del diagnóstico y Acciones de Mejora	Jefa Subdepartamento Calidad de Vida	31 de diciembre de 2017
	<b>Promoción de Buenas Prácticas para la convivencia laboral</b>	Posicionar y compartir, con los actores claves, la visión estratégica del Trato Laboral y su impacto en el desempeño y la CVL de los funcionarios/as,	Realización de Jornada de diálogo participativo, generando alianzas y compromisos con el BTL	Programa Jornada, Lista de Asistentes, Compromisos formalizados	Jefa Subdepartamento Calidad de Vida	30 de junio de 2017
	<b>Condiciones laborales asociado a convivencia laboral</b>	Realizar diagnóstico de satisfacción de condiciones en lugares de trabajo que están relacionadas con la convivencia laboral	Levantar información sobre percepción de condiciones laborales que se relacionan con la convivencia laboral de los funcionarios	Documento con resultados del Diagnóstico	Jefa Subdepartamento Calidad de Vida	30 de mayo de 2017
			Informar al nivel Directivo para priorizar acciones a realizar	Documento o correo que informe al Director	Jefa Subdepartamento Calidad de Vida	30 de junio 2017
	<b>Realizar cambios del procedimiento de acuerdo a la administración vigente</b>	Contar con un Manual de R&S aplicable a la realidad del Servicio y acorde al enfoque de la	Desarrollo de reunión de trabajo con Director y Subdirector de RR.HH. Para conocer sus	Listas de asistencia de funcionarios a las charlas. Material de difusión entregado	Psicóloga Asesor de Desarrollo Organizacional	31 de marzo de 2017

		Dirección actual	expectativas y necesidades e integrarlas con Manual actual y para luego validar con Gremios.			
	<b>Difundir Manual de R&amp;S en la red SSVQ</b>	Fortalecer la aplicación de proceso de R&S formal del Servicio, a través del Manual R&S	Desarrollo de reuniones de difusión con jefaturas de la red y de la Dirección. Envío de Manual de R&S actualizado por correo electrónico masivo.	charlas informativas y correo electrónico masivo	Psicóloga Asesor de Desarrollo Organizacional	30 de junio de 2017
	<b>Evaluar la calidad de los procesos de R&amp;S realizados</b>	Detectar oportunidades de mejora en los procesos de R&S por medio de la evaluación de la percepción de los solicitantes de procesos	Desarrollo de encuesta de Percepción para ser aplicada a las jefaturas solicitantes de procesos de R&S	Documento	Psicóloga Asesor de Desarrollo Organizacional	31 de diciembre de 2017
<b>INDUCCIÓN</b>	<b>Diagnosticar nivel de aplicación en la red del Servicio</b>	Evaluar el nivel de instalación de la Política de Reconocimiento en la red SSVQ	Desarrollo de reuniones en cada establecimiento con los Encargados de Procesos de Inducción.	Informe diagnóstico	Psicóloga Asesor de Desarrollo Organizacional	31 de marzo de 2017
	<b>Gestionar Programas de Inducción para Médicos EDF y Altos Directivos</b>	Diseñar un Programa de Inducción para los Médicos EDF y otro para los Altos Directivos, acorde a su cargo y funciones	Desarrollar Programas en base a la NGA N°21 y reuniones con Sub Dirección Asistencial y el caso de Médicos EDF	Acta reuniones/Programa Inducción específicos EDF y Altos Directivos	Psicóloga Asesor de Desarrollo Organizacional	31 de marzo de 2017

<p><b>RECONOCIMIENTO</b></p>	<p><b>Instalar de la Política de Reconocimiento (continuidad)</b></p>	<p>Difundir e instalar la Política de Reconocimiento en la Red SSVQ</p>	<p>Desarrollo de reuniones en cada establecimiento con el Comité de reconocimiento</p>	<p>Registro de asistencia reuniones. Evidencias actividades Plan 2016.</p>	<p>Psicóloga Asesor de Desarrollo Organizacional</p>	<p>31 de diciembre de 2017</p>
<p><b>DESVINCU-LACIÓN ASISTIDA</b></p>	<p><b>Gestión de Programa de Desvinculación Asistida</b></p>	<p>Desarrollar el Programa de desvinculación asistida para los funcionarios de la red asistencial en forma anual, considerando la nueva ley de incentivo al retiro en apoyo con los Comités de Reconocimiento de cada establecimiento.</p>	<p>Continuar con el Programa de desvinculación asistida para los funcionarios que se acogen a retiro voluntario año 2017.</p>	<p>Listas de asistencia a los talleres , jornadas y Ceremonias.. Registro fotográfico. Informe resumen de las actividades ejecutadas desde la Dirección de Servicio</p>	<p>Psicóloga Asesor de Desarrollo Organizacional</p>	<p>31 de agosto de 2017</p>
<p><b>CONCILIACION VIDA PERSONAL Y FAMILIAR CON EL TRABAJO</b></p>	<p><b>Generar Orientaciones técnicas y plan de trabajo en Conciliación</b></p>	<p>Generar y difundir estrategias organizacionales que permitan conciliar las esferas públicas y privadas de los/as trabajadores/as del Servicio de Salud Viña del mar Quillota.</p>	<p>Desarrollo de acciones del Plan de Calidad de Vida asociadas a este eje temático</p>	<p>Resolución de las Orientaciones y Plan de Trabajo de Conciliación</p>	<p>Encargada de Cuidados Infantiles /Conciliación</p>	<p>30 de marzo de 2017</p>
	<p><b>Ejecución Plan de Trabajo Conciliación laboral, familiar y personal</b></p>	<p>Coordinar y generar acciones de conciliación de la vida familiar, laboral y personal de los</p>	<p>Coordinación de las acciones de todas las áreas de Calidad de Vida que estén orientadas a la Conciliación de la vida familiar,</p>	<p>Verificadores de cada actividad (según corresponda)</p>	<p>Encargada de Cuidados Infantiles /Conciliación</p>	<p>31 de diciembre de 2017</p>

		funcionario/as para favorecer el mejoramiento de su Calidad de Vida	laboral y personal			
			Coordinar Taller Cuidado del Adulto mayor para funcionarios con familiares adultos mayores a cargo	Listado de asistencia	Encargada de Cuidados Infantiles /Conciliación	31 de diciembre de 2017
			Coordinar Taller de Habilidades parentales para funcionarios/as con hijos menores de 6 años	Listado de asistencia	Encargada de Cuidados Infantiles /Conciliación	31 de diciembre de 2017
			Coordinación del "Día con el Hijo/a"	Informe actividad	Encargada de Cuidados Infantiles /Conciliación	31 de diciembre de 2017
			Formalización de horario de reuniones respetando horario formal de salida.	Resolución Exenta o Circular formal del Servicio	Encargada de Cuidados Infantiles /Conciliación	31 de diciembre de 2017
			Revisar antecedentes y generar propuesta para incorporar flexibilidad horaria en algunas áreas o establecimientos del Servicio	Actas de reuniones de la Comisión de Trabajo. Documento Propuesta de Flexibilidad Horaria	Encargada de Cuidados Infantiles /Conciliación	31 de diciembre de 2017
	<b>Monitorear acciones locales</b>	Generar al menos una acción de conciliación de vida familiar, laboral y	Por definir en cada establecimiento o	Informe consolidado de actividades de establecimientos de la red SSVQ	Encargada de Cuidados Infantiles /Conciliación	31 de diciembre de 2017

		personal, a través de su comité de Buenas prácticas Laborales				
INTEGRACION DIRECCION SSVQ	Programa Integración de la Dirección de Servicio	Sistematizar acuerdos establecidos en Jornada de Integración enero 2017	Desarrollar un Documento que sistematice los compromisos acordados en la Jornada de Integración del 17 de enero de 2017	Documento de sistematización	Jefa Subdepartamento Calidad de Vida	31 de enero de 2017
		Desarrollar estrategias tendientes a favorecer la integración de los equipos de trabajo que conforman la Dirección de Servicio	Las acciones serán definidas por cada equipo o Subdirección, de acuerdo a las orientaciones técnicas	Verificadores de cada actividad (según corresponda)	Jefa Subdepartamento Calidad de Vida	31 de diciembre de 2017
	Acciones de Comunicación Interna Dirección de Servicio	Generar acciones transversales de mejoramiento de la comunicación interna, a partir de propuestas participativas (Comisión Integración)	Las acciones serán definidas por cada equipo o Subdirección, de acuerdo a las orientaciones técnicas	Verificadores de cada actividad (según corresponda)	Jefa Subdepartamento Calidad de Vida	31 de diciembre de 2017
CUIDADO INFANTIL	Actualización y difusión de políticas y normas internas sobre dimensiones de Cuidados Infantiles	Aplicar en todos los Establecimientos de la Red Asistencial las políticas de Calidad de Cuidados Infantiles	Desarrollo de acciones de difusión e información a los funcionarios de las políticas y procedimientos internos vigentes en los ámbitos de	Material de difusión entregado , Reglamento actualizado de CC.II.	Encargada de Cuidados Infantiles	31 de diciembre de 2017

			Cuidados Infantiles.			
	<b>Creación de escuela de padres</b>	Desarrollar un programa que aborde las temáticas en el desarrollo de una escuela de padres/madres.	Ejecución del Programa Educativo en competencias parentales.	Listas de asistencia a los talleres y jornadas. Registro fotográfico. Informe resumen de las actividades ejecutadas desde la Dirección de Servicio	Encargada de Cuidados Infantiles	31 de diciembre de 2017
	<b>Fortalecer ámbito pedagógico</b>	Diseñar acciones educativas para los niños y niñas sobre prácticas de alimentación saludable, buen trato y cuidado del medio ambiente.	Incorporación de las temáticas mencionadas en la Planificación Pedagógica Anual de cada Centro Educativo.	Registro fotográfico, planificaciones, paneles informativos, promoción de actividades.	Encargada de Cuidados Infantiles	31 de diciembre de 2017
<b>SALUD INTEGRAL DE LOS FUNCIONARIOS</b>	<b>Monitoreo e intervención Ausentismo Causa Médica</b>	Identificar las causales de aumento del ACM para la generación de estrategias de tratamiento	Visita mensual a los/as funcionarios/as con ausentismo prolongado (LM superior a 15 días en un periodo de 2 meses)	Planilla de registro y reporte de visita domiciliaria, enviada a USIF los días "5" de cada mes. Y PLANILLA COMPARATIVA CON PORCENTAJE DE CUMPLIMIENTO, ENVIADA EL DÍA 10 DE CADA MES	ASL Y JEFA USIF	Mensual
			Revisión y retroalimentación de los casos reportados por ASR	Planilla de retroalimentación.	JEFA USIF	mensual

			Elaboración de informes, por establecimiento, que incorpore diagnóstico de salud de los funcionarios	informes enviados a los Establecimientos	JEFA USIF	trimestral
			Gestión de la Atención de funcionarios/as con patologías osteomusculares, en el Policlínico de atención funcionaria con Médico Fisiatra	Registro de atenciones, con el seguimiento de cada uno de los casos, realizado por Enfermera USIF	Enfermera USIF	mensual
			Gestión de cupos protegidos en la red SSVQ para la atención de funcionarios/as con patologías de salud mental	Registro de derivaciones, con el seguimiento de cada uno de los casos, realizado por Psicóloga USIF	Psicóloga USIF	Mensual
	<b>Gestión lista de espera Consulta especialista Funcionarios/as</b>	Gestionar la lista de espera de funcionarios/as, incorporando los lineamientos de la norma técnica de registro de listas de espera.	Gestión de la atención de los casos de funcionarios/as, que se encuentran en lista de espera (según repositorio nacional), a través de cupos protegidos asignados por EAR.	Registro de atenciones, con el seguimiento de cada uno de los casos.	Levantamiento de información y gestión de casos: Enfermera USIF. Formalización de cupos: SDM de cada EAR.	MENSUAL (GESTIÓN DE CASOS), ANUAL % DE CUMPLIMIENTO (DICIEMBRE)
			Difusión del sistema de atención en red (cupos protegidos), en cada uno de los hospitales de la Red SSVQ.	Informe de actividades realizadas.	JEFA USIF	31 de marzo de 2017 / 31 de diciembre



	<b>Fortalecimiento de sistemas locales de atención de funcionarios/as</b>	Establecer los mínimos de atención, para los/as funcionarios/as, en cada uno de los establecimientos de la Red.	Definición e información a los establecimientos de la Red, los parámetros de la atención local: población, cobros asociados, registro, entre otros.	Circular firmada por Director del SSVQ que incorpore los elementos parámetros.	Jefa USIF	30 de junio de 2017
			Desarrollo de al menos 3 estrategias para difundir sistemas locales de atención.	Informe que de cuenta de las estrategias desarrolladas.	Comisión de Salud local.	31 de marzo de 2017 / 31 de diciembre
	<b>Programa de Prevención en salud</b>	Homologar las acciones de prevención que se realizan en la Red	Elaboración de perfil epidemiológico de la Red (con resultados EMP vigentes), y enviar a comisiones de salud.	Informes de perfil epidemiológico por cada establecimiento,	Enfermera USIF	31 de enero de 2017
			Aplicación EMP en todos los establecimientos de la Red, meta a cumplir 75% de la población con EMP vigente.	nómina de funcionarios con EMP aplicado	Referentes EMP de la Red	30 de junio, 30 de septiembre y 31 de diciembre 2017
			Coordinación con SENDA (en el contexto del Programa TCV) las acciones de prevención, en temáticas de alcohol y drogas, que se ejecutarán en todos los establecimientos de la Red	Nómina de participantes y registro fotográfico de las actividades realizadas.	Psicóloga USIF	31 de diciembre de 2017

	<p><b>Programa Promoción en Salud</b></p>	<p>Crear un programa de promoción de la salud integral de los(as) funcionarios(as) donde se eduque en: estilos de vida saludable y salud mental.</p>	<p>Caminata Mes del Corazón</p>	<p>Programa de Caminata Lista Asistencia Registro Fotográfico</p>	<p>JEFA USIF</p>	<p>31 de agosto de 2017</p>
			<p>Campaña Educativa de la promoción de la Salud Física en los establecimientos que se esté aplicando el PCV.</p>	<p>Registro Fotográfico por Afiche publicado</p>	<p>Enfermera USIF</p>	<p>Bimensual</p>
			<p>Talleres Educativos de la promoción de la Salud Física en los establecimientos que se esté aplicando el PCV.</p>	<p>Informe y registro fotográfico Listado de Asistencia</p>	<p>Enfermera USIF</p>	<p>Semestral</p>
			<p>Dieta Saludable en los Establecimientos Asistenciales que se esté aplicando el PCV</p>	<p>Informe nutricional del cambio de dieta</p>	<p>Enfermera USIF</p>	<p>31 de diciembre de 2017</p>
			<p>Cápsulas de felicidad y Cuidado de la Salud Mental</p>	<p>Solicitud formal de la Comisión de Salud por Establecimiento Informe de resultados de la actividad, entregado a Comisión de Salud del Establecimiento.</p>	<p>Psicóloga USIF</p>	<p>según demanda</p>
			<p>Jornada Salud Mental</p>	<p>Programa de Jornada Lista Asistencia Registro Fotográfico</p>	<p>Equipo USIF</p>	<p>31 de Octubre de 2017</p>
			<p>Campaña Informativa de Promoción de la Salud Mental.</p>	<p>Registro Fotográfico por Afiche publicado</p>	<p>Psicóloga USIF</p>	<p>Bimensual</p>

			Proyecto de Espacios Comunitarios en Áreas Verdes	Certificación de proyectos adjudicados Registro fotográficos	Psicóloga USIF y Ing. medio ambiental HYS	31 de diciembre de 2017
		Elaborar programas educativos y folletería relacionadas con as efemérides asociadas a la Calidad de Vida	Definir las efemérides a conmemorar y elaborar programa de actividades y/o material educativo a difundir	Informe actividades realizadas en la red	Profesional referente de Promoción de la Salud SSVQ	Informe Semestral (30 Junio y 31 Diciembre)
		Monitorear y hacer seguimiento de las acciones educativas propuestas por las comisiones de salud de los Establecimientos	Realizar visitas a los Establecimientos y acompañar en las diversas actividades de promoción de la red asistencial	Informe de visitas y registro de las actividades educativas realizadas en la red	Profesional referente de Promoción de la Salud SSVQ	Informe Semestral (30 Junio y 31 Diciembre)
		Generar alianzas estratégicas con el Intersector para establecer oferta de talleres educativos, culturales y recreativos para los funcionarios	Realizar acciones de coordinación con Municipalidades, ONG, Educación, Turismo, etc. para generar propuestas de talleres	Informe convenios activos y n° de participantes	Profesional referente de Promoción de la Salud SSVQ	31 de diciembre de 2017
		Coordinar y realizar ferias de la salud por efemérides, con el apoyo del Intersector	Realizar reuniones de coordinación y generación de al menos 1 feria de salud por territorio (Red Quillota-Petorca; Red Marga Marga,	Informe ferias realizadas y encuestas simples de participación y satisfacción usuaria	Profesional referente de Promoción de la Salud SSVQ	31 de diciembre de 2017

			Red Borde Costero)			
	<b>Programa Rehabilitación Cardiovascular</b>	Mejorar la calidad de vida y la morbimortalidad de las enfermedades cardiovasculares de los(as) funcionarios(as) que se encuentran con riesgo alto.	Programa de Rehabilitación Cardiovascular que contemplará el trabajo multidisciplinario con los establecimientos de la red que cuentan con Médico Funcionarios, Kinesiólogo, Nutricionista, Asistente Social, Psicólogo, Laboratorio Clínico, Equipamiento de Rehabilitación Física para los(as) funcionarios(as) de la Red del SSVQ	Resolución del Dispositivo del PCV Informe de resultados obtenidos por cada establecimiento de la Red del SSVQ.	Enfermera USIF. Comisión de Salud Establecimiento	31 de diciembre de 2017
<b>SALUD OCUPACIONAL</b>	<b>Programa de Riesgos Psicosociales</b>	Contribuir en el mejoramiento de la calidad de vida laboral a través de la evaluación y medición de los riesgos psicosociales en la organización, para luego intervenir en	Conformar Círculo de Prevención en riesgos psicosociales Dirección del SSVQ		Experto PR asesor CRPS	30 Marzo 2017
			Generar medios de difusión Informativas a funcionarios/a sobre riesgos psicosociales	Acta de asistencia a reuniones	Experto PR asesor CRPS	30 Marzo del 2017

		aquellas dimensiones de riesgos que influyen en la incidencia y prevalencia de problemas de salud mental en los trabajadores.	Sensibilización a riesgos Psicosociales en equipos de Trabajo en la Dirección del SSVQ	Lista de Asistencia de Actividades Sensibilizaciones. Y reuniones de Estrategias tomadas.	Experto PR asesor CRPS	30 marzo del 2017
			Aplicación del instrumento en todos los funcionarios de establecimientos de la red.	Contrafirma participación Proceso de Aplicación.	Experto PR asesor CRPS	30 Abril del 2017
			Entrega de los resultados	Informe de Resultados, Presentación y Lista de asistencia	Experto PR asesor CRPS	30 junio del 2017
			Reuniones con Círculo de Prevención (acompañamiento en la ejecución de las medidas correctivas)	Lista de Asistencia Acta de reunión	Experto PR asesor CRPS	30 septiembre del 2017
			Reevaluación del riesgo	Informe de Resultados de la reevaluación, reuniones de coordinación.	Experto PR asesor CRPS	cuando corresponda
PREVENCIÓN DE RIESGOS	Programa Prevención de Riesgos Musculo Esquelético	Contribuir a la salud y la calidad de vida laboral de los funcionarios y trabajadores a través de un programa de promoción de la prevención de los trastornos musculo esqueléticos en el SSVQ.	Formación de monitores de prevención de TME	Lista de Asistencia , Certificación del curso	Jefe Unidad de Higiene y Seguridad	30 de Mayo del 2017
			Levantamiento de Programa de Trabajo Local para Abordar norma técnica TMERT.	Programa de Trabajo TMERT	Referente técnico	30 de Mayo del 2017

**VI. CARTA GANTT DE DIFUSION DEL PLAN**

Respecto a la planificación de actividades para la Difusión de la actualización del Plan de Calidad de Vida del SSVQ, se presenta las siguientes actividades y cronograma de difusión (año 2017):

ACTIVIDADES	ABRIL				MAYO			
	1° SEM	2° SEM	3° SEM	4° SEM	2° SEM	2° SEM	2° SEM	2° SEM
Entrega de Lineamientos y Plan Actualizado a la Red de Encargadas de CVL del SSVQ.	X							
Difusión formal del Plan a todos los Directores de Hospital		X	X					
Gira en terreno del equipo de CVL a los Hospitales (jornadas en cada uno de los Hospitales con Comités de trabajo asociados a CVL)				X	X	X	X	X
Difusión en medios masivos (correos, pagina web, etc.)		X	X	X	X	X	X	X

## VII. EVALUACION DEL PLAN

La evaluación del Plan de Calidad de Vida Laboral del SSVQ tiene como propósito la revisión de los procesos y resultados del Plan y sus diversas actividades, identificando fortalezas y debilidades, avances y dificultades, con miras a favorecer la implementación de las acciones que se traduzcan en mejoramiento continuo de la calidad de vida laboral de los/as funcionarios/as.

Es por esto que se tomará el enfoque de evaluación de resultados, que permite establecer el cumplimiento de los objetivos y metas de las diversas acciones planificadas y de consignar los productos que derivan de su implementación. Junto a ello se complementará esta evaluación con un análisis cualitativo sobre los efectos del Plan, que va más allá del registro de los productos y cumplimiento de indicadores, pues la idea es procurar establecer cambios en las prácticas laborales que contribuyen el mejoramiento de esta área de la gestión de personas. En este sentido en algunos de las acciones y procesos incorporados en este plan se aplicará evaluaciones de la percepción sobre la satisfacción y cumplimiento de objetivos por parte de los/as funcionarios

Para cada una de las actividades del plan se han definido metas, indicadores, medios de verificación y los respectivos plazos que serán los elementos centrales de la evaluación cuantitativa de los resultados.