

DEPARTAMENTO CALIDAD DE VIDA LABORAL

SERVICIO DE SALUD METROPOLITANO SUR ORIENTE



Gobierno
de Chile



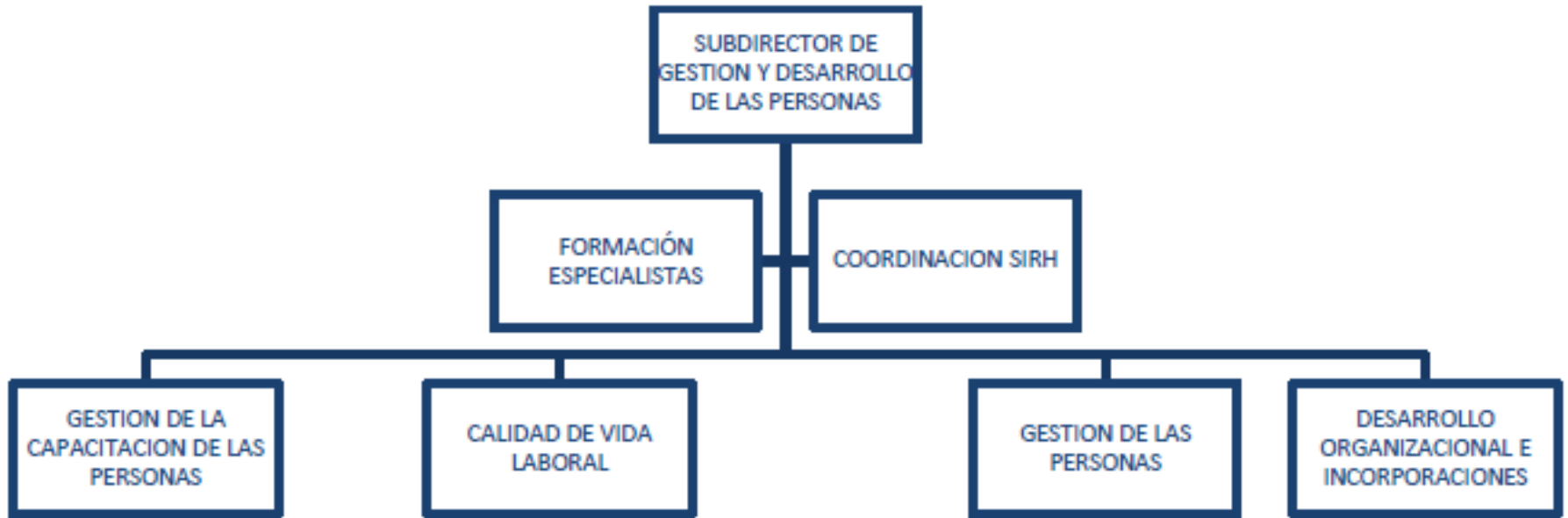
Origen del Departamento



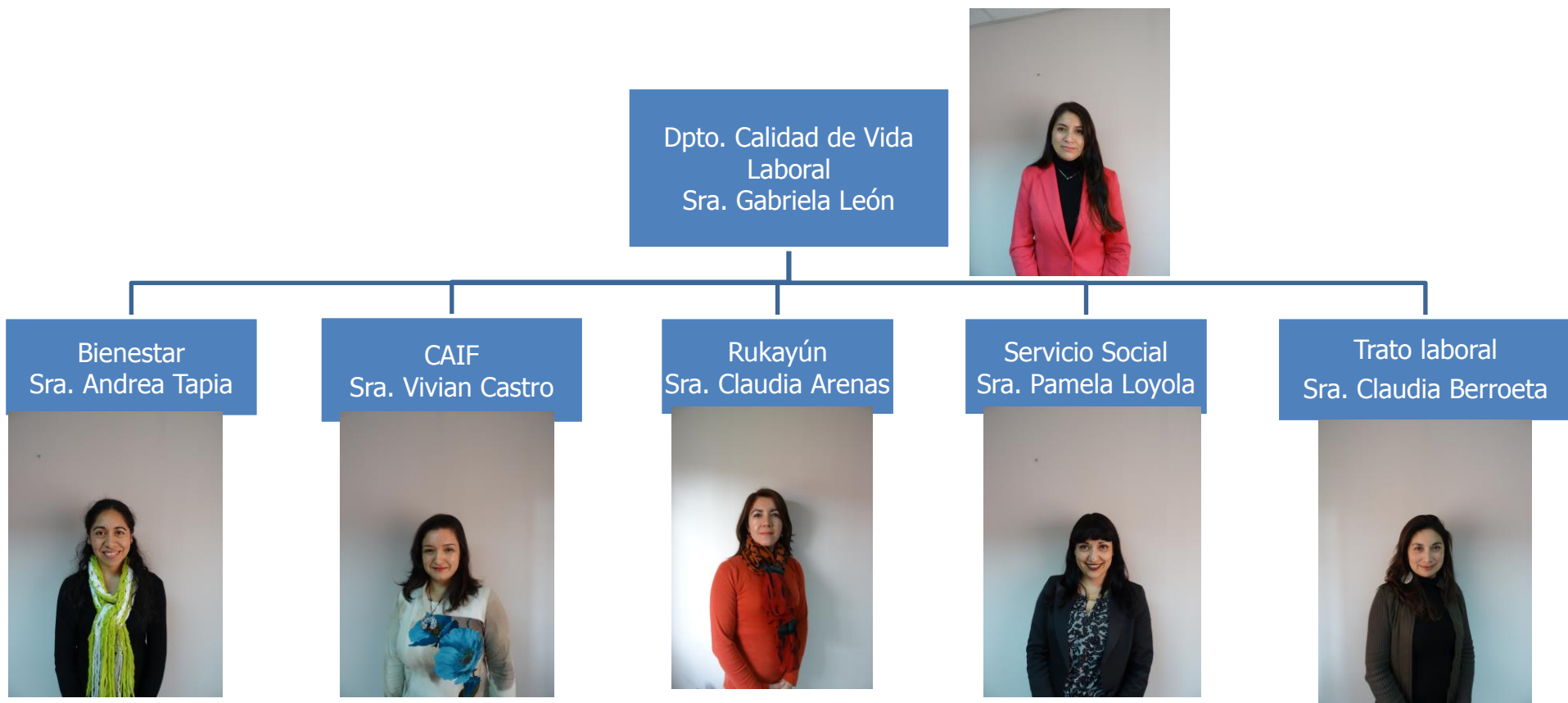
- **Se busca ajustarse a las nuevas necesidades de nuestros funcionarios.**
- **Reforma de Salud 2005.**
- **Compromiso de Gestión N° 8 DEL 2006 “ Desarrollo y gestión de las Personas” Objetivo Específico : Diseño e Implementación de un Nuevo Modelo Organizacional de las Subdirecciones de los Servicios de Salud**



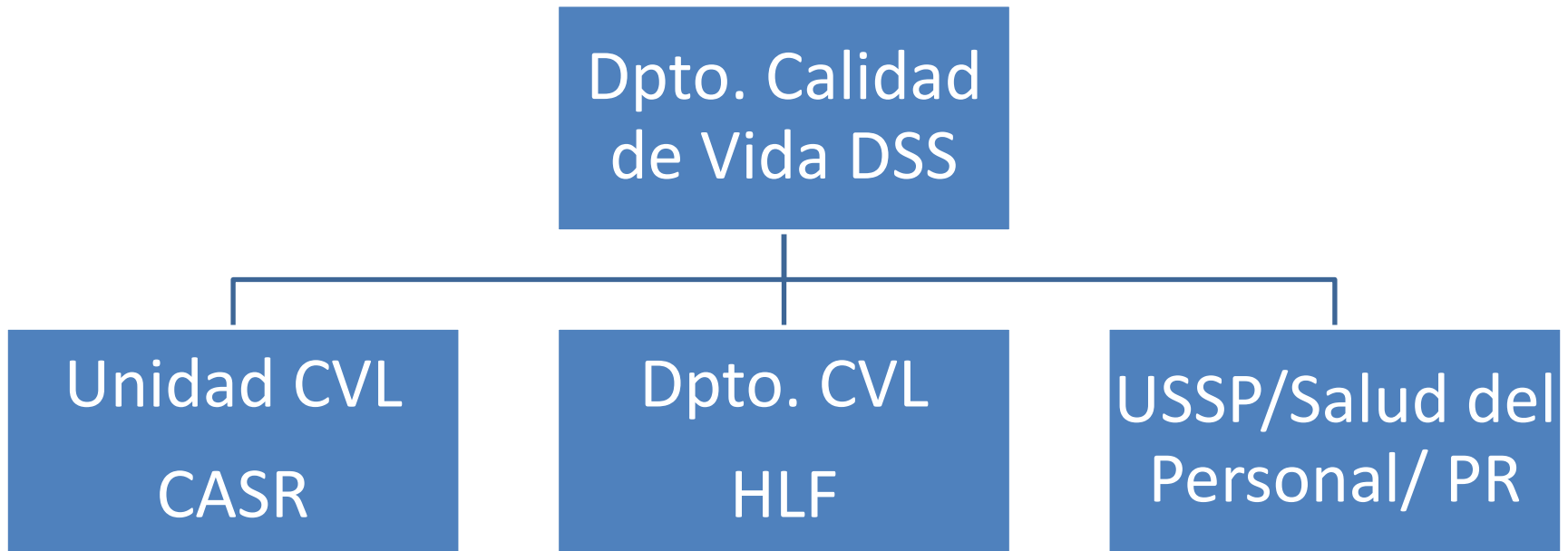
Organigrama de la Subdirección



Organigrama



Organigrama en la Red





DEPARTAMENTO DE CALIDAD DE VIDA LABORAL

MISIÓN

El Departamento de Calidad de Vida es un conjunto de Unidades integradas que buscan brindar a los colaboradores del SSMSO apoyo biosicosocial mediante la generación de prestaciones de calidad en el ámbito médico, financiero, social y familiar.



DEPARTAMENTO DE CALIDAD DE VIDA LABORAL

OBJETIVO:

- **Desarrollar e institucionalizar planes, programas y proyectos que promuevan la calidad de vida laboral en forma permanente, en el ámbito social, de salud, educacional, cultural, recreacional, durante el Ciclo de Vida de los funcionarios(as).**

TEMÁTICAS TRANSVERSALES DCVL

PROGRAMA DE MEJORAMIENTO DEL ENTORNO LABORAL:

- **Mejorar las condiciones físicas y materiales del ambiente laboral, que permitan elevar la calidad de vida de los funcionarios.**
- **Generar iniciativas que, junto con lograr el mejoramiento de las condiciones laborales de los trabajadores, favorezcan su calidad de vida.**


TEMÁTICAS TRANSVERSALES DCVL

- **PROGRAMA DE ACOMPAÑAMIENTO A LA JUBILACIÓN:**
Debido a que cada experiencia es individual y cada situación es diferente, el programa de trabajo tiene una fuerte orientación personalizada, a través de un paquete de herramientas (tanto técnicas como psicológicas) que le ayudan a superar y a enfrentar la separación laboral, con una visión optimista de su propio futuro.

TEMÁTICAS TRANSVERSALES DCVL



AUSENTISMO.

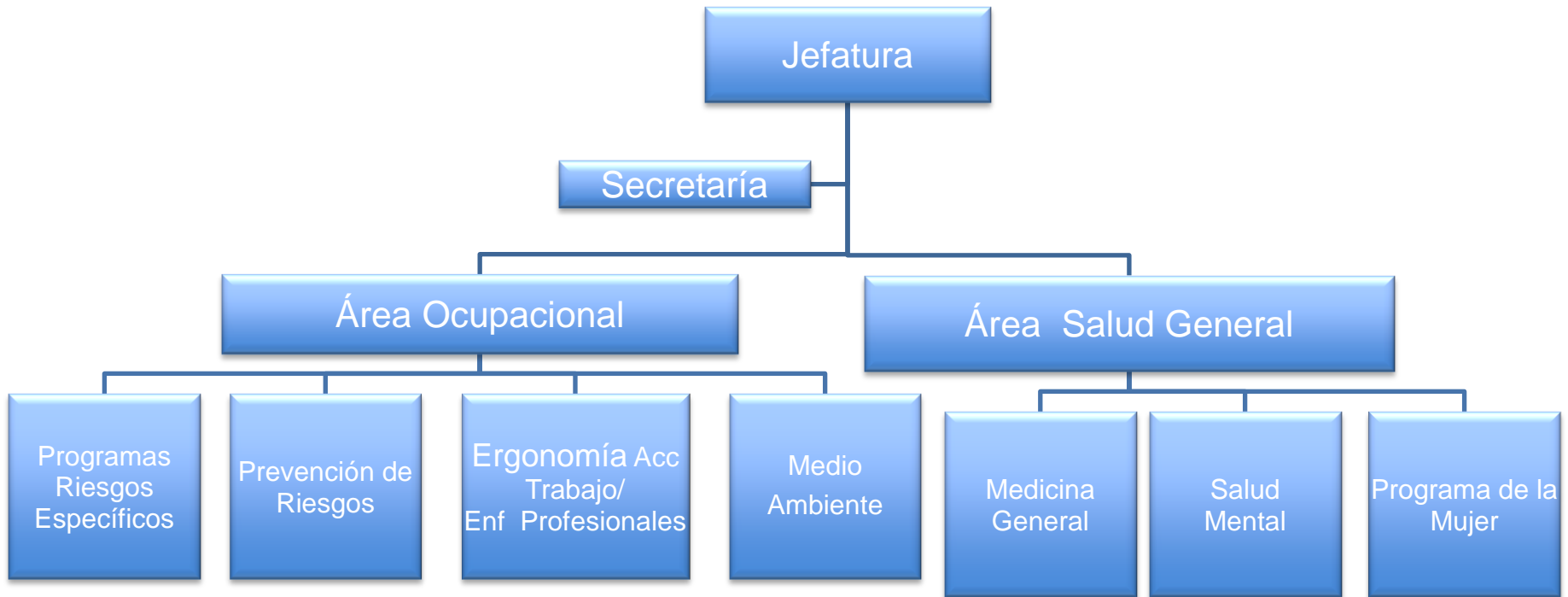
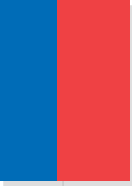
- La falta de personal conlleva la sobrecarga de trabajo del resto de los funcionarios, el deterioro de la oferta en salud y de la calidad de la atención, entre los efectos más visibles.
 - Por lo señalado, se hace imperativo adoptar estrategias que permitan, mejorar las condiciones que afectan la salud de sus funcionarios y, apoyar y acompañar a los funcionarios que se encuentran con problemas de salud.
- 

TEMÁTICAS TRANSVERSALES DCVL

CODIGO DE BUENAS PRACTICAS LABORALES:

- Busca velar por desarrollar e implementar políticas y medidas concretas contra la discriminación laboral, tendientes a lograr promover la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo en nuestro servicio.
- Trato laboral
- Política de alcohol y drogas

CENTRO DE ATENCIÓN INTEGRAL DEL FUNCIONARIO




Dotación

- Jefatura Unidad
- Enfermera Encargada de Programa de Riesgos Específicos.
- Prevencionista de Riesgos
- Terapeuta Ocupacional (Ergonomía)
- Ingeniero en Medio Ambiente
- Técnico en Medio Ambiente (Cierre Proceso)
- Horas Medicina General (103)
- Matron
- Técnicos Paramédicos (2)
- Administrativos (3)
- Auxiliar (1)



PROGRAMAS PREVENTIVOS DE SALUD GENERAL

- **EMPA: Examen de Medicina Preventiva del Adulto, que incluye según edad:**
 - **Pesquisa de Diabetes, HTA, Dislipidemia y riesgo cardiovascular.**
 - **Pesquisa de Cáncer cervicouterino.**
 - **Pesquisa de Cáncer de Mamas**
 - **Encuesta Audit (alcohol)**
 - **Encuesta hábito tabáquico**
 - **Consejerías específicas.**
 - **Antígeno Prostático**
- 

PROGRAMA DE LA MUJER

- **Consulta y control del embarazo**
- **Actividades del Programa Chile Crece Contigo**
- **Consulta y control de regulación de la fecundidad**
- **Control de insumos de regulación de fecundidad**
- **Consulta y control ginecológico**
- **Detección cáncer cervicouterino**
- **Consejerías en ETS/VIH SIDA**
- **Detección de cáncer mamas**
- **Consejería en climaterio**
- **Control preconcepcional**