



SERVICIO DE SALUD VALDIVIA  
HOSPITAL BASE VALDIVIA  
DEPTO. SUBDIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS

# POLITICAS PARA DISMINUIR EL AUSENTISMO LABORAL EN EL HOSPITAL BASE VALDIVIA

**PLAN ESTRATEGICO 2006-2010**

El presente Plan, tiene por finalidad la definición y aplicación de políticas para disminuir la tasa de ausentismo laboral del personal del Hospital Base Valdivia, las cuales se manifiestan a través de licencias Médicas de tipo curativas, de esta política se excluyen las licencias de tipo maternal y aquellas cuyo origen sea por accidentes laborales de trayecto, para cumplir con esta finalidad, es necesario señalar que las causas del ausentismo laboral tienen un origen multifactorial y en relación a ello este plan fue diseñado tratando de abordar las siguientes temáticas áreas:

- Estudios de puestos de trabajo y carga laboral
- Exámenes Médicos Preventivos (EMPA)
- Evaluaciones de Salud Ocupacional
- Visitas Domiciliarias a funcionarios con licencias Médicas Superiores a 30 días
- Promoción de estilos de vida saludable
- Intervención de Clima Laboral

**1.- Estudios de Puestos de trabajo y carga laboral:** el diagnóstico inicial, nos indica que el mayor porcentaje de ausentismo laboral, se presenta en los estamentos Auxiliares, Técnicos y Profesionales, pertenecientes a los bloques Médico – Quirúrgico, dependientes de los Centros de responsabilidad Cerrada Pediátrico y Adultos. Por lo tanto se conformará un Comité de Administración de Recursos Humanos, compuesto por los siguientes funcionarios: Jefe Depto. Subdirección de Recursos Humanos, Jefe Depto. Gestión del Cuidado, Enfermeras Jefes de los Servicios de Medicina Adulto, Pediatría, Ginecología y Obstetricia, Unidad de cuidados intensivos y Unidad de tratamientos intensivos. El objetivo de este Comité será el poder efectuar un estudio técnico de los puestos de trabajo y carga laboral de dichos servicios aplicando los estándares y criterios Ministeriales, con el objeto de poder determinar objetivamente la brecha de recursos humanos en dichas servicios o unidades, lo cual necesariamente tiene una repercusión directa en la carga de trabajo del personal y por ende puede generar un mayor número de ausentismo Laboral, una vez efectuado el estudio de las brechas, se preparan los respectivos informes y proyectos de expansión de cargos, los cuales serán entregados a la Dirección del Establecimiento para su canalización hacia la autoridad competente con el objeto de regularizar las brechas detectadas.

**2.- Exámenes Médicos Preventivos (EMPA):** Los EMPA, serán aplicados y desarrollados a través del Subdepto. De Gestión del Cuidado, el cual por intermedio del cuerpo de enfermeras existente en el Hospital, desarrollará un programa de exámenes preventivos, para todo el personal que labora en los distintos servicios o unidades. Para implementar esta política cada enfermera Jefe de dichos servicios efectuará los respectivos exámenes de su respectivo personal, y completará los formularios

existentes que permitan dar cuenta de la detección precoz de algún tipo enfermedad crónica tales como: Diabetes, hipertensión, colesterol, etc. Posteriormente los formularios de diagnóstico serán despachados al Depto. De Gestión del Cuidado para su análisis pertinente, y generar la estadística de funcionarios evaluados y derivar dicha información al Servicio de Salud Valdivia.

**3.- Evaluaciones de Salud Ocupacional:** En relación a esta materia el Hospital Base Valdivia, cuenta con una Unidad de Salud Ocupacional, que tiene por objeto evaluar la capacidad física y mental de los funcionarios para el desempeño de sus funciones y además evaluar las condiciones de trabajo de los funcionarios físicas y ambientales, para tal efecto esta unidad de salud ocupacional cuenta con un equipo profesional multidisciplinario compuesto por Médicos Ocupacionales, Psicóloga Laboral, Psiquiatra, Kinesiólogos, Enfermera y Prevencionista de Riesgos.

En función de lo anteriormente señalado, las evaluaciones de salud ocupacional serán de dos tipos:

- **Evaluaciones de Salud Preocupacional:** Todo persona que sea seleccionada para ocupar un cargo en este Establecimiento Asistencial debe cumplir con el requisito de ingreso de salud compatible con el cargo, por lo tanto desde la unidad de reclutamiento y selección de personal, se solicitara una hora de atención en la unidad de salud ocupacional para evaluación de salud física y Psicológica del postulante. Una vez evaluado la Unidad de Salud Ocupacional, enviara el informe respectivo al Jefe del Depto. De Recursos Humanos y dependiendo del resultado de este informe se continuara con el proceso de contratación del postulante. Si el postulante no cumple con los requisitos de salud física y mental compatible con el cargo no puede asumir funciones.-
- **Evaluaciones de Salud Ocupacional:** En el caso del personal contratado o titular que presente altos índices de ausentismo laboral producto de licencias médicas de tipo curativas, serán derivados a petición de los Jefes de los Servicios Clínicos o unidades de trabajo desde el Depto. de Recursos Humanos a la Unidad de Salud Ocupacional, para ser evaluados y determinar si cumplen con los requisitos necesarios para el desempeño de la función para lo cual fueron contratados. Si la evaluación es positiva los funcionarios serán reincorporados a sus respectivos servicios, si la evaluación presenta observaciones y recomendaciones de cambio de servicios o de actividades a desarrollar estas serán implementadas por el Depto. Recursos Humanos, en coordinación con el Depto. de Gestión del Cuidado.

**4.- Visitas Domiciliarias:** Se establece como procedimiento habitual un sistema de visitas domiciliarias a los funcionarios que presenten licencias iguales o superiores a 30 días, las cuales serán efectuadas por la Asistente Social, dependiente del

Departamento de Recursos Humanos. El objetivo y alcance de este procedimiento se desarrolla a continuación. Se trata de una intervención directa a través de Visitas Domiciliarias que permiten llegar al Diagnóstico y Tratamiento Social del funcionario (a) que se encuentra afectado por una enfermedad que origina Licencia Médica superior a treinta días.

Métodos y técnicas que determinan los efectos negativos o síntoma del problema que le afectan directamente al paciente y donde la profesional Asistente Social le apoya y ayuda a enfrentar las causas, además de orientar y buscar la solución adecuada, resolviendo los problemas de forma inmediata.

Este trabajo de terreno, es uno de los métodos importantes para asistir a las personas porque el proceso de salud –enfermedad afecta a todo el grupo familiar y que es retribuido con manifestaciones de agradecimiento, por la preocupación del Depto. Recurso Humano, en instancia que el trabajador se siente la mayoría de las veces en una situación de desmedro para enfrentar su enfermedad y no siempre tiene la capacidad de buscar la solución adecuada y oportuna a la problemática inherente.

Cabe señalar que en síntesis el apoyo en las enfermedades que originan ausentismo laboral está dado en:

- \*Conocer enfermedad que origina Licencia Médica
- \*Recopilar información del tratamiento de manera que sea adecuada y oportuna.
- \*Lograr apoyo de entorno familiar y social.
- \*Lograr solución a los problemas inherentes causados por ausentismo laboral prolongado.
- \*Registrar información conocida en formato creado para estos casos y que se adjunta en archivo.

Para implementar este proceso de visitas domiciliarias, en forma mensual la unidad de control y gestión de Recursos Humanos, envía archivo con el detalle del personal con licencias iguales o superiores a 30 días a la Asistente Social del personal, la cual con esa información elabora un calendario de visitas y el resultado de su gestión lo deja registrado en un formulario de visitas que se anexa a continuación



**MINISTERIO DE SALUD  
SERVICIO DE SALUD  
SERVICIO SOCIAL DEL PERSONAL**

**ENTREVISTA PRELIMINAR**

Nº: xx / 2010

Fecha: \_\_\_\_\_ del 2010

Establecimiento: H. B. V

<b>Nombre Funcionario</b>	
<b>F. Nacimiento</b>	
<b>Edad</b>	
<b>C. Identidad</b>	
<b>Estado Civil</b>	
<b>Escolaridad</b>	
<b>Previsión</b>	
<b>Ficha Clínica</b>	
<b>Planta</b>	
<b>Grado</b>	
<b>Calidad</b>	
<b>Año Ingreso Servicio</b>	
<b>Servicio o Programa</b>	

<b>Anexo</b>	
<b>Domicilio</b>	
<b>Teléfono Particular</b>	

<b>Motivo de Consulta.</b>
----------------------------

--

<b>RESOLUCIÓN:</b>
--------------------

**5.- Promoción de Estilos de Vida Saludable:** para el desarrollo de materia se abordara desde dos perspectivas distintas una de ellas es la promoción, difusión y capacitación en esta temática, para lo cual se establece como proceso permanente incluir dentro del programa anual de capacitación cursos que permitan a los funcionarios de diversos estamentos tener una aproximación al tema y dentro de este contexto en el PAC año 2010, se establecen los siguientes curso o talleres:

- Taller de apoyo espiritual
- Taller básico de seguridad laboral
- Taller como enfrentar la muerte y el duelo
- Taller de manejo del stress laboral

- Taller “ Visión de la sinérgica en el autocuidado y prevención del síndrome de Burn out en los funcionarios del Hospital”
- Taller de trabajo en equipo y resolución de conflictos
- Taller de estilos de vida saludable

Además a contar del segundo semestre del año 2010, se implementara un Policlínico de atención de salud integral y complementaria, que tiene por objetivo los siguientes objetivos y propósitos:

**NUESTRA META** : Es incorporar EN LOS FUNCIONARIOS DEL HOSPITAL , la visión y conocimientos de MEDICINAS INTEGRATIVAS Y DE SINTESIS que aportan al autocuidado individual y del equipo de salud, junto con potenciar principios y valores positivos a nuestra organización ,mejorando la comunicación efectiva , disminución del stress laboral Y prevención del Síndrome de Burn out

**NUESTRO PROPOSITO:** Es el mejoramiento de la satisfacción del usuario interno, en los funcionarios del Hospital Regional, mediante la adquisición, práctica e incorporación de nuevos conocimientos y elementos de las medicinas integrativas y su modelo Sinérgica, En relación al autocuidado en salud y su aplicación en la jornada de trabajo de laboral.-

Dicho Policlínico, funcionaria bajo la dependencia del Consultorio Adosado a Especialidades en horario de 14:00 horas a 17:00 de Lunes a Vienes y será atendido por un grupo de funcionarios que en forma voluntaria y por iniciativa propia están dispuestos a implementar como respuesta a una inquietud de tipo personal

A contar del cuarto trimestre del año 2010, se implementara un Policlínico de control y seguimiento nutricional, que estará dirigido a todo el personal que presente problemas de obesidad y cuyo objetivo es ayudarlos a desarrollar una dieta equilibrada y de esta forma prevenir factores de riesgo que los pueden llevar a tener patologías de tipo crónicas tales como diabetes, hipertensión, etc. Dicho policlínico será implementado por la nutricionista Jefe del Hospital Base Valdivia, en horarios y días a definir.

**6.- Intervenciones de Clima Laboral:** a través de la Psicóloga del Departamento de Recursos Humanos, se implementara un programa de intervenciones de clima laboral, a partir de los requerimientos que efectúen los propios servicios o unidades, dichas solicitudes serán recepcionadas en el Depto. de Recursos Humanos y priorizadas en conjunto con la Dirección del Establecimiento y el programa contempla dos fases: Diagnósticos de comportamientos de entrada y propuesta de trabajo, mediante la aplicación de encuestas, entrevistas y grupos focales. Para apoyar esta labora a contar del segundo semestre del año 2010, el Depto. de Recursos Humanos, recibirá alumnos egresados de la carrera de Psicología, con mención en Recursos Humanos, para efectuar práctica profesional y apoyar el proceso de intervención laboral.-