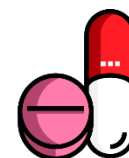
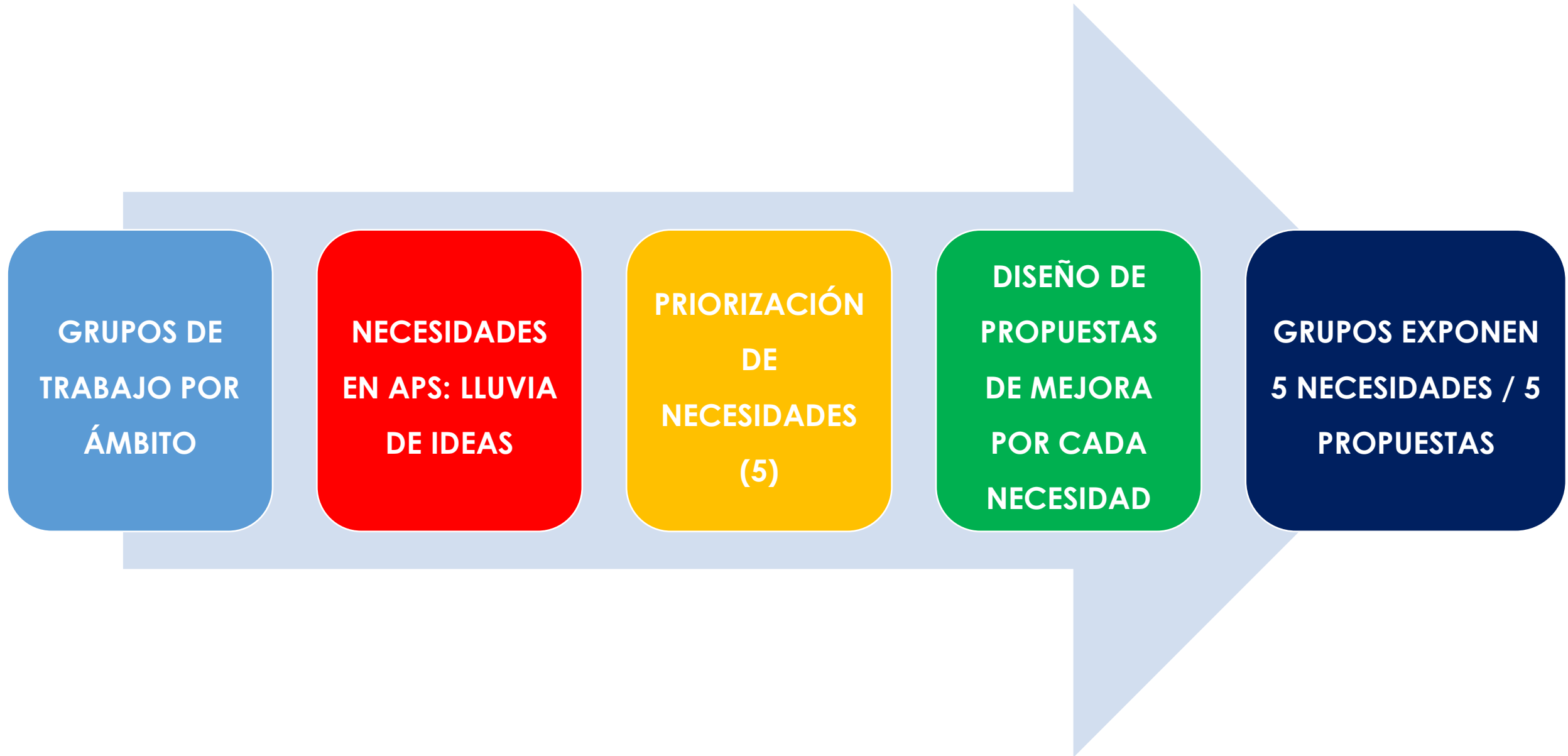


# DISEÑO DE PROPUESTAS PARA UNA MEJOR SALUD

Enero 2020



# Metodología



# 1.- Diseño de ámbitos de acción/Grupos

## 1. FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EN EL TRABAJO

- STRESS LABORAL
- SALUD MENTAL
- CONDICIONES DE TRABAJO
- RELACIONES INTERPERSONALES
- SEGURIDAD DE FUNCIONARIOS

## 2. IMPLEMENTACIÓN DEL MODELO DE SALUD FAMILIAR

- COMPETENCIAS DEL PERSONAL, CAPACITACIÓN
- USO DE HERRAMIENTAS DEL MODELO: ESTUDIOS DE FAMILIA, CONSEJERÍAS

## 3. ACREDITACIÓN DE CALIDAD EN SALUD

- AUTORIZACIÓN SANITARIA
- CAPACITACIÓN DEL PERSONAL
- INVOLUCRAMIENTO DE LA DIRECCIÓN
- COMUNICACIÓN INTERNA



## 4. GESTIÓN DE PERSONAS EN APS

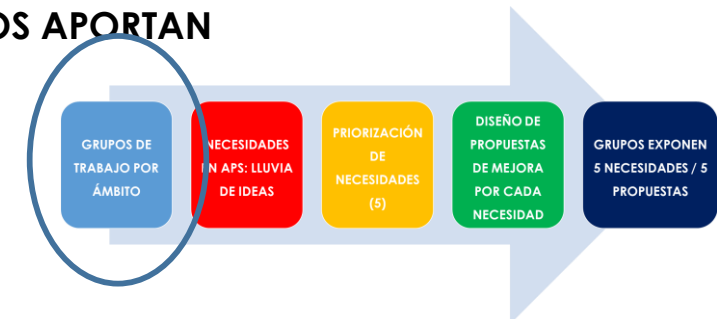
- INDUCCIÓN DEL PERSONAL
- PERFILES DE CARGOS CRÍTICOS
- CAPACITACIÓN Y SELECCIÓN
- DESARROLLO ORGANIZACIONAL, RECONOCIMIENTO

## 5. INNOVACIÓN EN SALUD

- USO DE NUEVAS TECNOLOGÍAS EN SALUD
- USO DE MEDICINA COMPLEMENTARIA
- DISTRIBUCIÓN DE HORAS DE MORBILIDAD/CRÓNICOS: GESTIÓN DE HORAS (DIFERENCIADAS), ENTREGA DE MEDICAMENTOS.

## 6. PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN DE SALUD: PARTICIPACIÓN DE LA COMUNIDAD

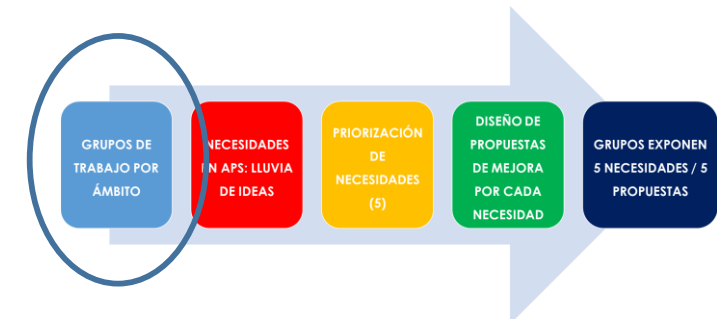
- MOTIVACIÓN DE LA COMUNIDAD, INCORPORAR NUEVOS ACTORES (CLUBES DEPORTIVOS, UNIVERSIDAD, ETC.)
- “EN CADA ATENCIÓN HAY UNA OPORTUNIDAD DE PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN”: TODOS APORTAN
- MUNICIPIOS SALUDABLES



# Diseño de ámbitos de acción/Grupos

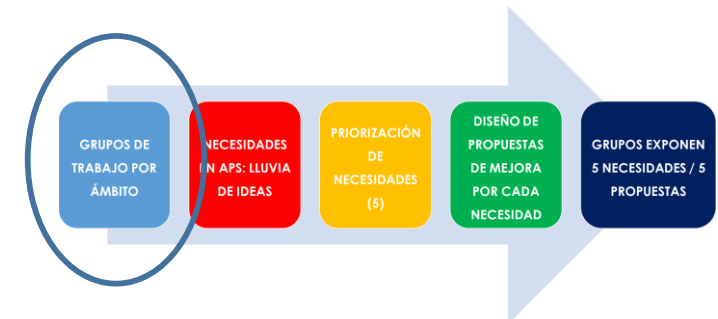
## 7. EFICIENCIA EN LA GESTIÓN DE LOS RECURSOS DE CENTROS DE SALUD

- Compras programadas
- Recuperación de Licencias Médicas
- Nuevas fuentes de ingresos (fondos concursables, proyectos)
- Otras líneas de trabajo en eficiencia en el uso de recursos



# Grupos

- Cada grupo debe tener:
  - Líder o presidente de mesa
  - Secretario
  - Integrantes

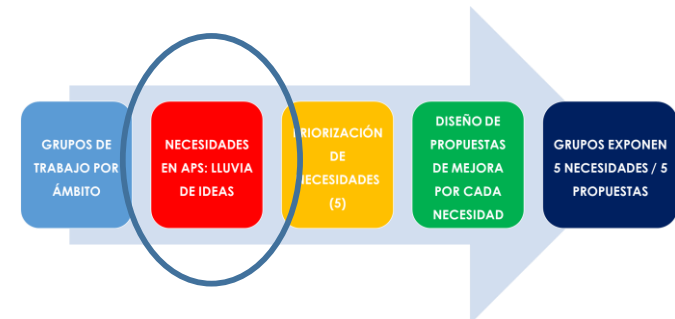
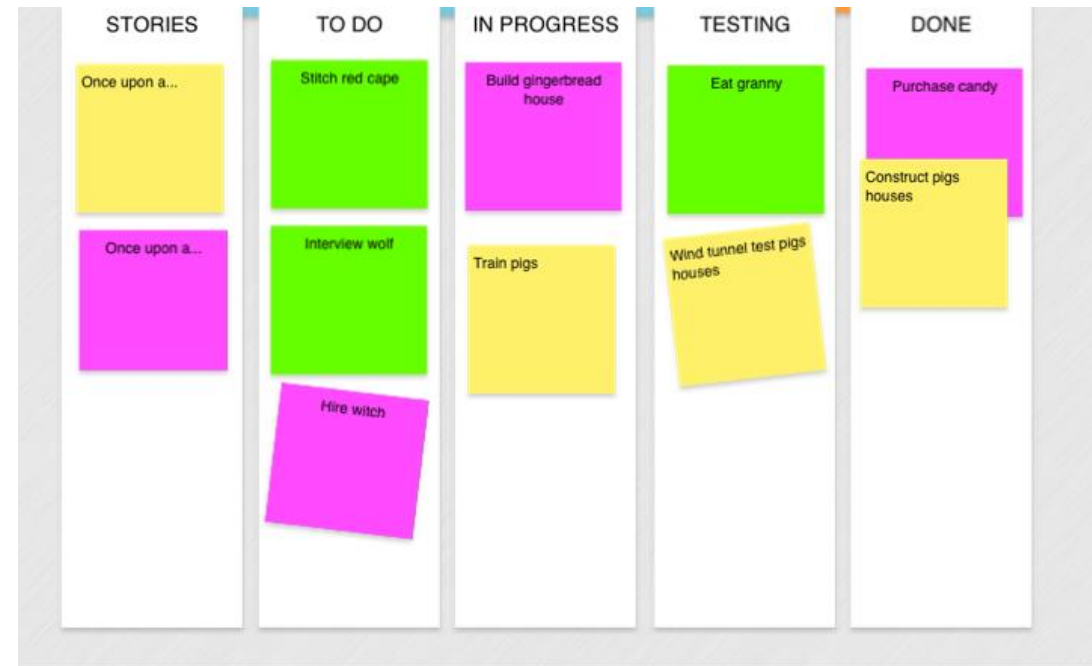


## 2.-Necesidades: Lluvia de Ideas

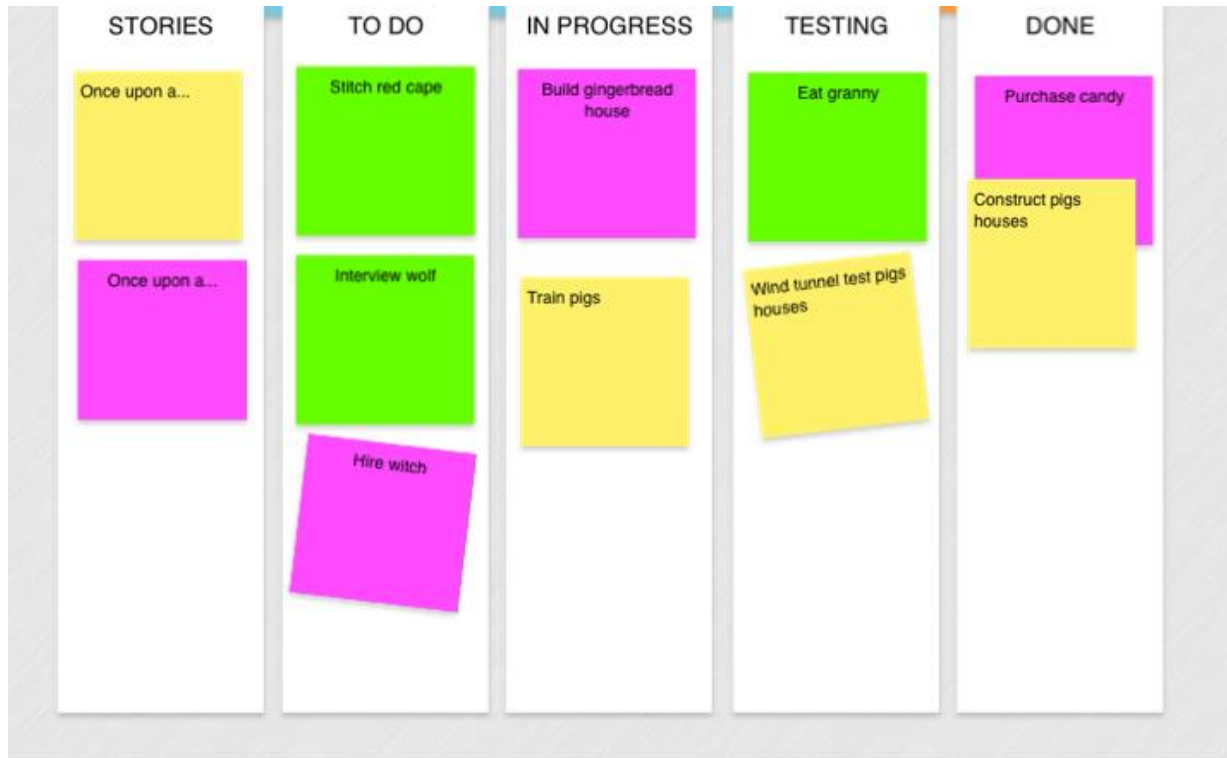
Cada grupo conversa acerca de las principales necesidades en APS, respecto del TEMA ASIGNADO :

***Presidente y secretario de mesa  
modera/ordena la conversación***

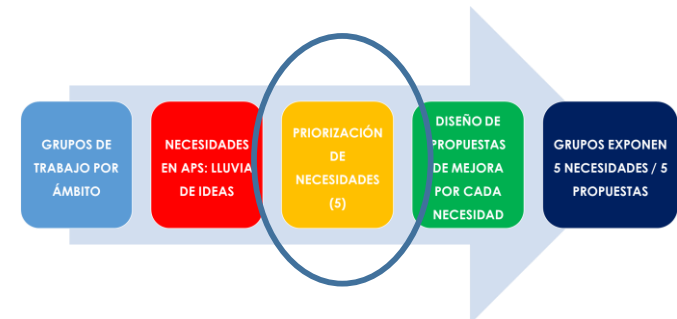
***El Grupo va escribiendo necesidades  
en Post It y los pegan en la Cartulina***



# 3.- Selección de las 5 principales necesidades

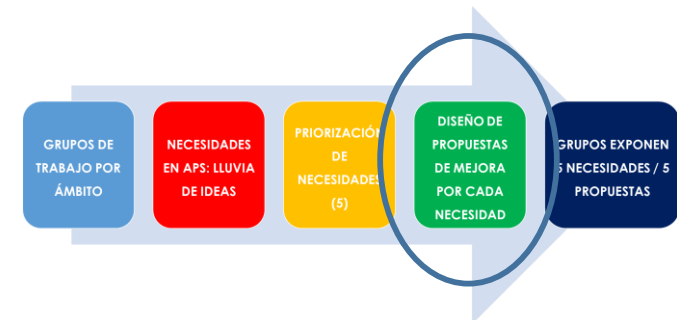


- El grupo a través de una votación, elige las 5 principales necesidades
- ***Deben ser enfocadas dentro de la temática asignada***

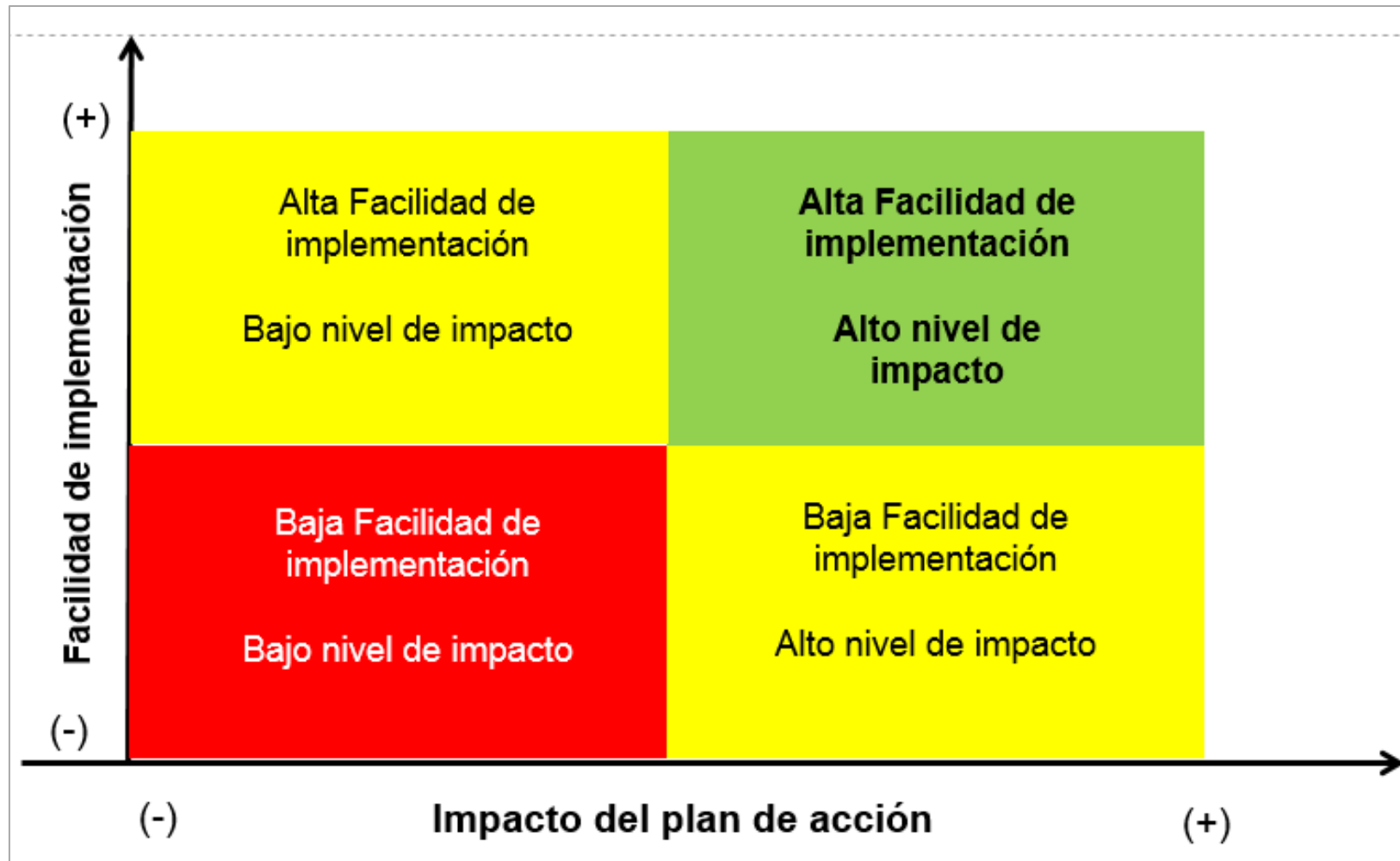




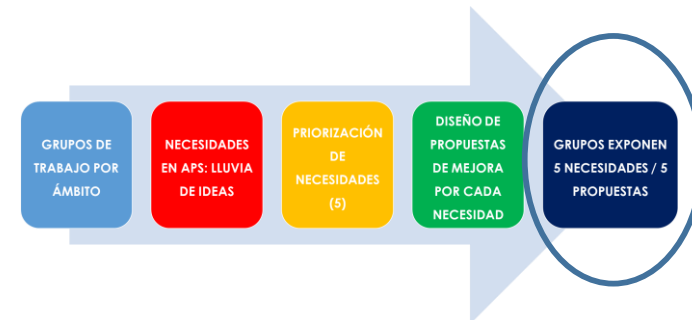
# 4.- Diseño de Propuestas de Mejora



# Matriz de Priorización de Planes de Mejora



# Grupos exponen sus 5 propuestas de mejora



# Declaración final

- Como parte del cierre del congreso, se procede a la lectura de las Conclusiones de los Trabajos de Grupo.

***PROPUESTAS***

ÁMBITO	NECESIDADES	PLANES PROPUESTOS
<p><b>1.- FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EN EL TRABAJO</b></p>	<p>1.- Sobrecarga Laboral (Falta de médicos en relación a Usuarios)</p> <p>2.- Sistema deshumanizado con usuario externo e interno</p> <p>3.- Falta de reconocimiento</p> <p>4.- Falta de infraestructura, mobiliario, etc.</p> <p>5.- Falta de protocolos que apunten a salud y seguridad del funcionario</p>	<p>1.- Aumentar dotación de médicos, Pausas saludables</p> <p>2.- Retroalimentación más periódicas desde las Jefaturas</p> <p>3.- Implementar nuevos mecanismos de reconocimiento al desempeño</p> <p>4.- Que los equipos de salud tengan participación en el diseño y proceso de construcción de los nuevos Centros de Salud.</p> <p>5.- Reforzar y respaldar Comités Paritarios y de Seguridad</p> <p>En general, se requiere reforzar la capacitación de Directivos y Jefaturas.</p>

ÁMBITO	NECESIDADES	PLANES PROPUESTOS
<p style="text-align: center;"><b>2.- IMPLEMENTACIÓN DEL MODELO DE SALUD FAMILIAR</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1.- Información disgregada</li> <li>2.- Falta de conocimiento de equipos y carente de información</li> <li>3.- Falta de recursos financieros</li> <li>4.- Desinformación de la comunidad</li> <li>5.- Incertidumbre ministerial</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1.- Sistema integrador de información de las personas</li> <li>2.- Capacitación de equipos y formación académica en el Modelo de Salud Familiar.</li> <li>3.- Inyección de nuevos recursos.</li> <li>4.- Empoderamiento, responsabilidad y educación de la comunidad.</li> <li>5.- Lineamientos claros en la planificación del estado <ul style="list-style-type: none"> <li>• Equipos interdisciplinarios.</li> <li>• Salud familiar en domicilio.</li> <li>• Dependencia política administrativa de la APS.</li> </ul> </li> </ol>

ÁMBITO	NECESIDADES	PLANES PROPUESTOS
<p><b>3.- ACREDITACIÓN DE CALIDAD</b></p>	<p>1.- Escasa coordinación entre Instituciones involucradas</p> <p>2.- Falta de financiamiento</p> <p>3.- No existe “Liderazgo resonante”, trabajo en equipo, feed back</p> <p>4.- Falta clarificar objetivos de la Acreditación en Usuarios internos y externos</p> <p>5.- Inexistencia de Unidad de Calidad en varias Comunas</p>	<p>1.- Mesa de trabajo sistemática entre Instituciones, con monitoreo y acompañamiento.</p> <p>2.- Aporte Ministerial a través de Convenios con Municipalidades.</p> <p>3.- Selección de equipos líderes de Calidad, considerando perfiles de cargo.</p> <p>4.- Capacitación a Funcionarios y difusión comunitaria.</p> <p>5.- Crear equipo de Calidad con Competencias.</p>



ÁMBITO	NECESIDADES	PLANES PROPUESTOS
<p><b>4.- GESTION DE PERSONAS EN APS</b></p>	<p>1.- Falta de protocolos de inducción al ingreso APS.</p> <p>2.- Creación de perfiles de cargo en APS: Los cargos deben cumplir mínimo en cuanto a competencias y capacitación.</p> <p>3.- Planes de capacitación de acuerdo a la realidad local.</p> <p>4.- Desarrollo profesional, para el desarrollo organizacional.</p> <p>5.- Que los funcionarios se sientan miembro respecto a la profesión y función que desempeña.</p>	<p>1.- Contar en las comunas con un manual de inducción del personal.</p> <p>2.- Perfiles de cargo definidos, sobre todo en Directivos y Jefaturas. Transparencia en los perfiles de cargos Supervisión de los cargos, Documento que defina el perfil de cargo, según lugar de trabajo asignado.</p> <p>3.- Implementar Proceso de Detección de Necesidades de Capacitación (DNC), recoger las necesidades de capacitación de los funcionarios, respetar días de capacitación que se tiene por ley.</p> <p>4.- Reconocer liderazgos y competencias, establecimiento de objetivos y metas respecto a la visión que se tiene como organización, protocolización en la existencia de pautas, promover el trabajo en equipo para el logro de objetivos.</p> <p>5.- Implementación de encuestas de satisfacción psicosocial establecidos por un comité que establezca planes de mejora, según resultados obtenidos, realización de reuniones ampliadas, donde se dé el espacio al reconocimiento de funcionarios.</p>

ÁMBITO	NECESIDADES	PLANES PROPUESTOS
<p><b>5.- INNOVACIÓN EN SALUD</b></p>	<p>1.- Falta de un sistema integrado informático a nivel nacional</p> <p>2.- Uso de medicinas complementarias</p> <p>3.- Distribución de la morbilidad y crónicos, distribución de horas</p> <p>4.- Incorporar nuevos modelos de gestión e información</p>	<p>1.- Cambio de Foco: Pasar de tener sistemas por Servicios de Salud, a un Sistema a nivel Minsal</p> <p>2.- Huertos medicinales, Pilotos en Salud Mental</p> <p>3.- Segmentar grupos de pacientes por morbilidad</p> <p>4.- Vinculación con entidades no gubernamentales</p>

ÁMBITO	NECESIDADES	PLANES PROPUESTOS
<p><b>6.- PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN EN SALUD</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1.- Mayor compromiso de las Autoridades Comunales</li> <li>2.- Que la información se distribuya a todos los funcionarios</li> <li>3.- Mejorar la distribución de recursos en las comunas</li> <li>4.- Promoción del Autocuidado de los Trabajadores</li> <li>5.- Efectividad en promoción y prevención</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1.- Incorporar recursos para Promoción en los Planes de Salud Comunales</li> <li>2.- Difusión interna entre funcionarios a través de medios de comunicación: boletines, información a la comunidad, etc.</li> <li>3.- Que los recursos no sean concursables y que sean de acuerdo a la población/territorio. Flexibilidad de recursos</li> <li>4.- Crear Unidad de Calidad de Vida y salud de los trabajadores</li> <li>5.- Programar y evaluar el cumplimiento de los planes, efectividad. No solo medir si se hizo o no.</li> </ol>

ÁMBITO	NECESIDADES	PLANES PROPUESTOS
<p><b>7.- EFICIENCIA EN LA GESTIÓN DE RECURSOS</b></p>	<p>1.- Mejorar procesos de Licitaciones</p> <p>2.- Recuperación de recursos por Licencias Médicas</p> <p>3.- Postulación a proyectos: Desconocimiento de todas las alternativas para postular a fondos concursables</p> <p>4.- Matriz energética más sustentable/reutilización de recursos, reciclaje</p>	<p>1.- Planificación de compras con anticipación, convenios con RRFF en enero de cada año.</p> <p>2.- Política de RRHH para recuperación de LM.</p> <p>3.- Formación de profesionales de salud, para la postulación de proyecto</p> <p>4.- Implementar Centros de Costos para Gestión Financiera</p>

# DISEÑO DE PROPUESTAS PARA UNA MEJOR SALUD

Enero 2020

