

AUSENTISMO



Comité Regional de Ausentismo

Responsables coordinar, monitorear, fiscalizar y determinar la aplicación de las estrategias definidas a nivel central a su realidad local



Objetivos específicos

- ✓ Mantener actualizados los diagnósticos de las causas del ausentismo LMC con frecuencia anual.
- ✓ Implementar planes de acción para mejorar condiciones laborales que afectan salud física y mental.
- ✓ Apoyar íntegramente a los funcionarios que se encuentren afectados de salud.
- ✓ Crear, implementar y evaluar planes de acción por establecimientos.
- ✓ Generar control organizacional a través de procedimientos administrativos estandarizados según casos de incumplimiento del estatuto administrativo y normativa vigente.
- ✓ Conformar comité regional y local, para asesorar al director en la gestión de ausentismo por LMC.



TIPO DE LICENCIAS MÉDICAS

1. **Licencia médica por enfermedad o accidente común**
2. **Licencia médica por prórroga de medicina preventiva**
3. **Licencia médica por Pre y Postnatal**
4. **Licencia médica por enfermedad grave de un hijo menor a un año.**
5. **Licencia médica por accidente del trabajo o trayecto**
6. **Licencia médica por enfermedad profesional**
7. **Licencia médica por patología del embarazo**



Funciones:

1. Generar la definición estratégica de políticas sobre ausentismo laboral, que permitan implementar las medidas de control y contención del índice de ausentismo. Enfocado al abordaje sistémico del fenómeno.
2. Establecer Plan de Intervención del Ausentismo por Licencia Médica Curativa para la Red, que incorpore las acciones enfocada a la contención del Ausentismo.
3. Identificar, describir y analizar las diversas variables que impactan sobre el ausentismo laboral en los establecimientos de la Región, aplicando métodos estadísticos , cuyo análisis se enfoca en perspectiva epidemiológica, incorporando variables etarias, de género y desde el ámbito de gestión de personas.
4. Identificación relación directa entre la variables que impactan el ausentismo laboral, procesos y/o procedimientos actualmente definidos en el Servicio de Salud y lo 9 hospitales, con el fin de actualizar y/o generar orientaciones y definiciones en los procedimientos que mantienen o propician el Ausentismo Laboral.
5. Evaluar la aplicación de las medidas definidas para el control y contención del ausentismo ejecutadas a nivel local, en cada uno de los establecimientos.



ACCIONES:

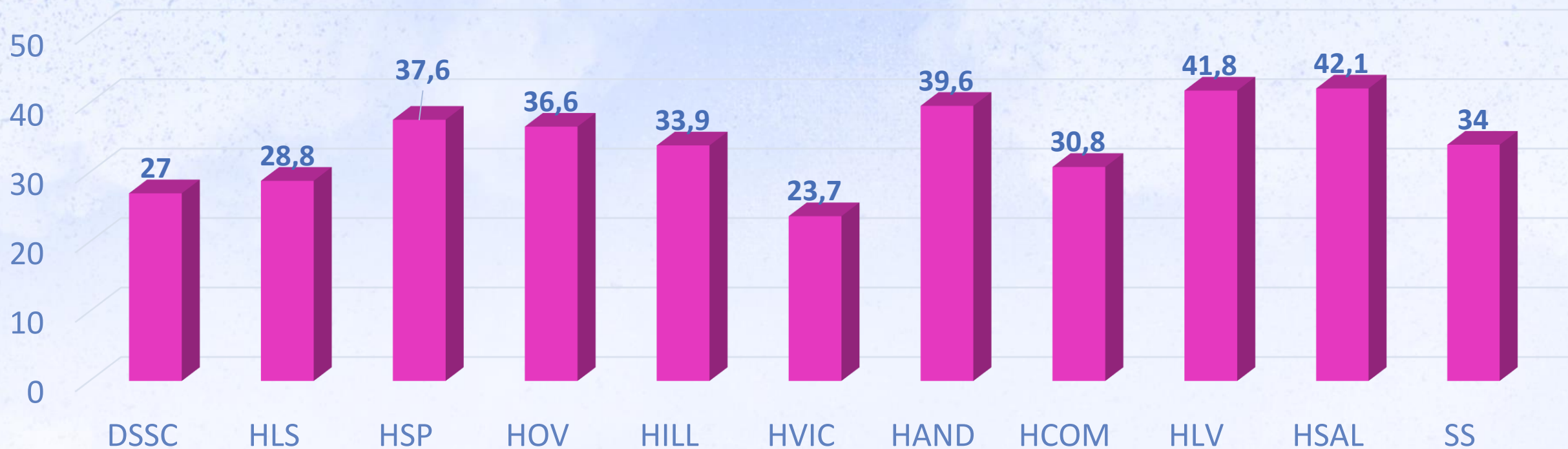
1. Reactivar funcionamiento Comité Regional de Ausentismo Laboral.
2. Actualización de Resolución.
3. Analizar el comportamiento de las Licencias médicas prolongadas, realizar monitoreo identificando los patrones de ausentismo.
4. Desde el ámbito Social, reunión con Asistentes Sociales de los 9 hospitales, generando unificación de criterios en plazos y entrega de información en formatos requeridos.
5. Establecer contacto a través de llamadas telefónicas, a funcionarias y funcionarios con 90 y 120 días de LMC en los últimos 2 años.
6. Realizar visita domiciliaria a funcionarios/as sobre 180 días de ausentismo por LMC (labor exclusiva de Asistente Social integrante de cada Comité Local de Ausentismo).



7. En Comité Regional, cada establecimiento presenta los casos que abordó previamente en Comité Local y que requiere evaluación Regional.
8. En caso de Hospitales de mediana y baja complejidad, definir casos enviados a COMPIN para su evaluación de salud recuperable
9. Consolidar trimestralmente nómina de funcionarios/as con patologías catastróficas, e informar al Comité de Ausentismo.
10. Generar estrategias de acompañamiento biopsicosocial, con el fin de generar acciones concretas necesarias para la reincorporación.
11. Apoyar e impulsar el mejoramiento de las condiciones laborales del personal, las medidas de higiene y seguridad y la evaluación de riesgos de los puestos de trabajo.
12. Reintegrar al trabajo aquellos funcionarios que presentan alguna afección de salud.

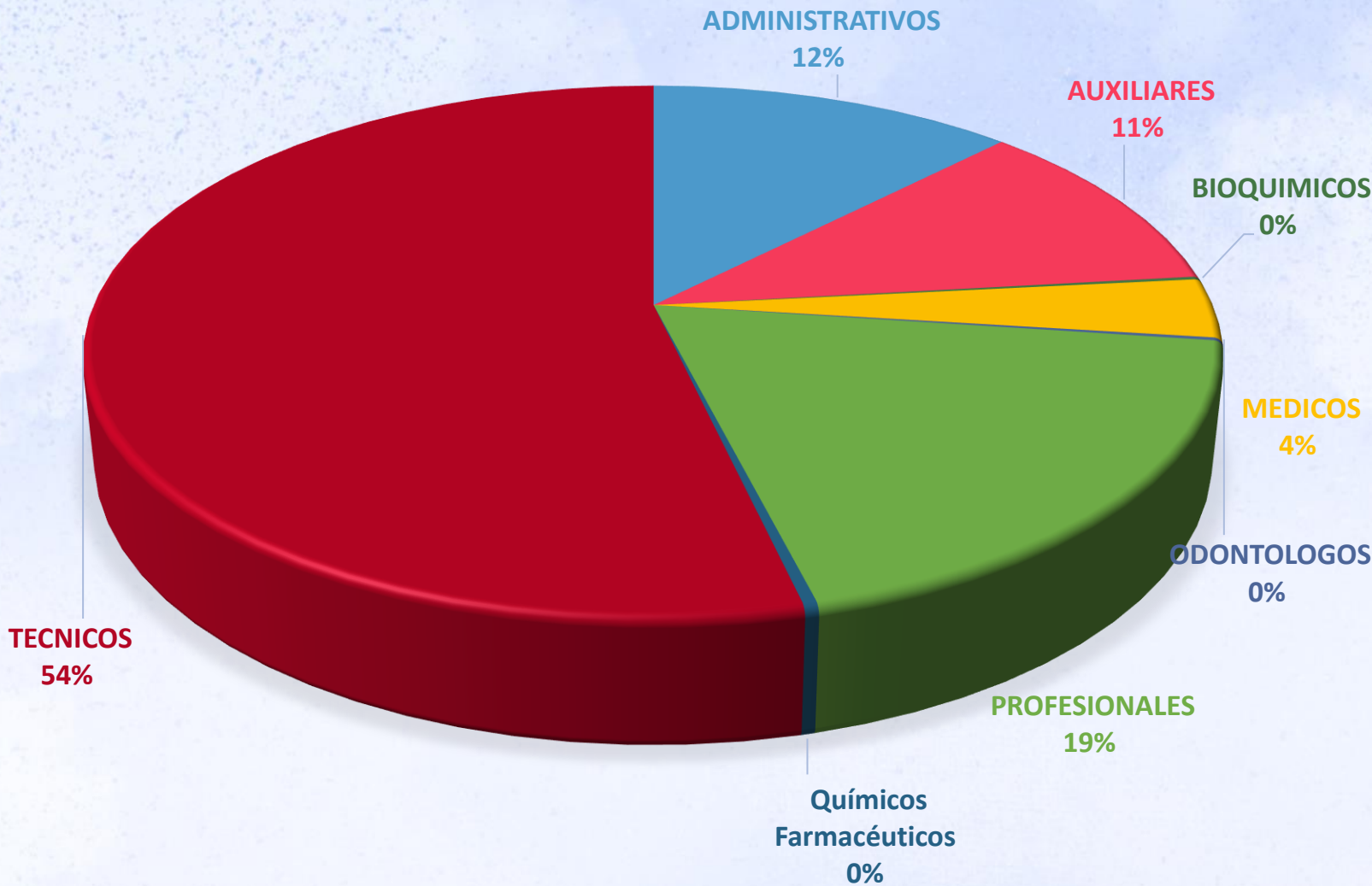


DÍAS DE AUSENTISMO REGIONAL (Diciembre 2022)



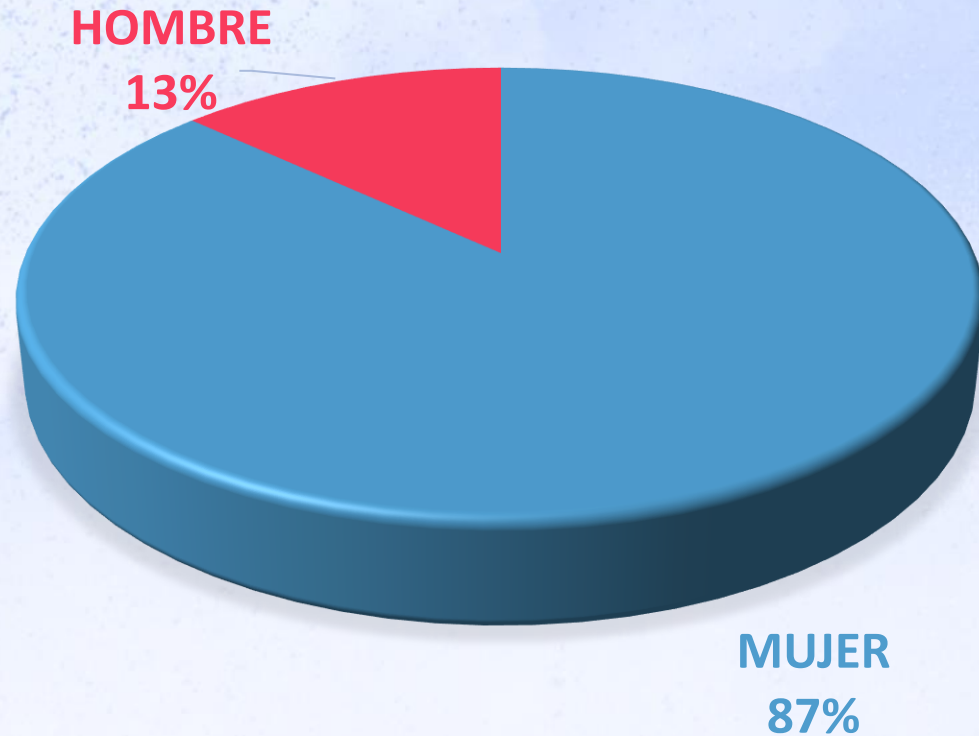
LICENCIAS POR ESTAMENTO

SOBRE 180 DIAS



ADMINISTRATIVOS	72	12.4
AUXILIARES	63	10.8
BIOQUIMICOS	1	0.2
MEDICOS	21	3.6
ODONTOLOGOS	1	0.2
PROFESIONALES	110	18.9
Químicos Farmacéuticos	2	0.3
TECNICOS	312	53.6
TOTAL	582	100

LICENCIAS POR SEXO SOBRE 180 DIAS

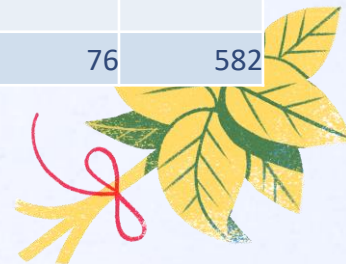


MUJER	506
HOMBRE	76
TOTAL	582

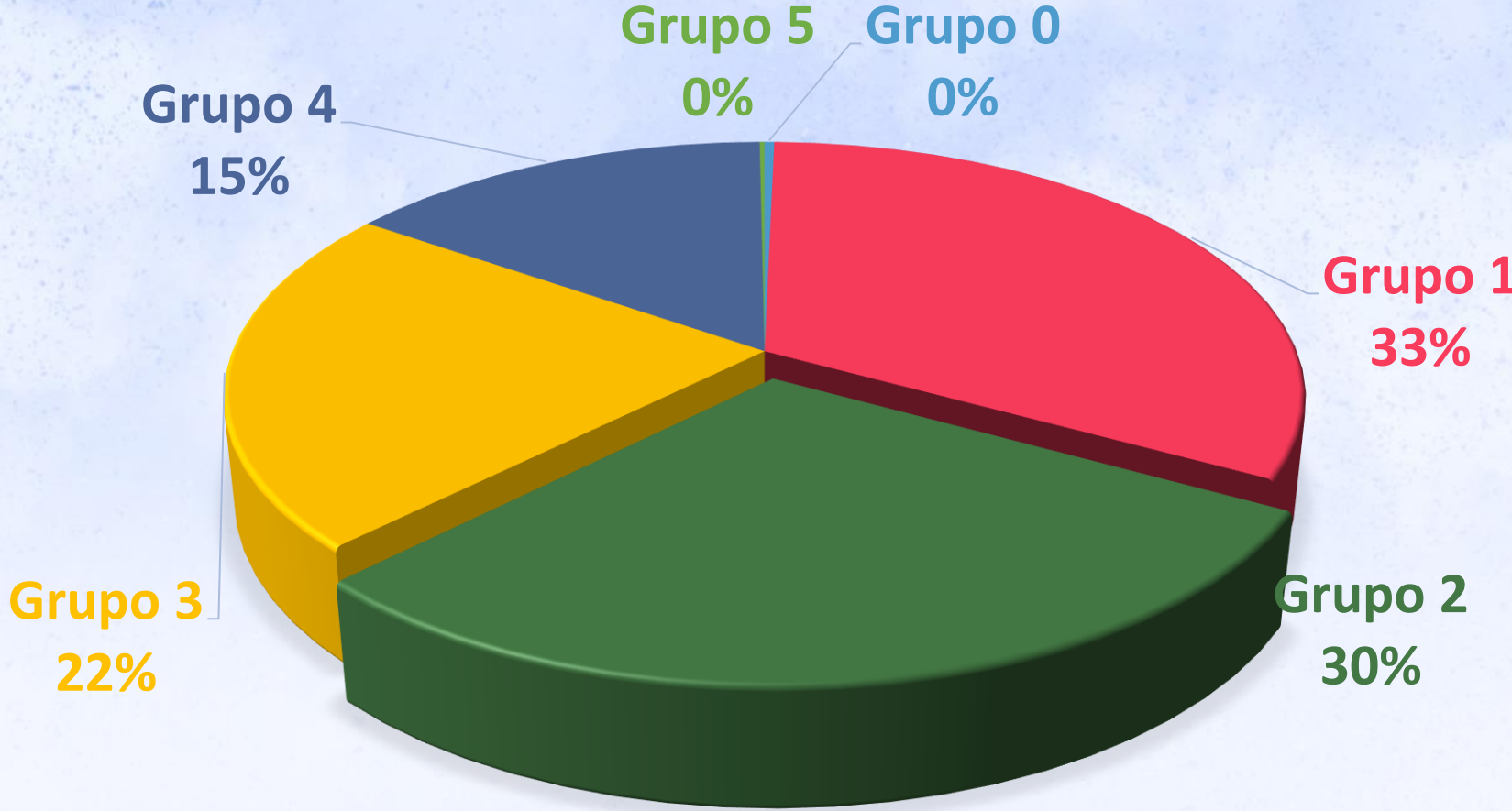
Licencias por sexo por establecimientos:



ESTABLECIMIENTO	MUJER	HOMBRE	Total
DSS. COQUIMBO	18	3	21
HOSPITAL DE ANDACOLLO	7	1	8
HOSPITAL DE COMBARBALA	5	2	7
HOSPITAL DE COQUIMBO	178	23	201
HOSPITAL DE ILLAPEL	26	7	33
HOSPITAL DE LA SERENA	96	11	107
HOSPITAL DE LOS VILOS	20	3	23
HOSPITAL DE OVALLE	130	18	148
HOSPITAL DE SALAMANCA	20	5	25
HOSPITAL DE VICUNA	6	3	9
Total general	506	76	582

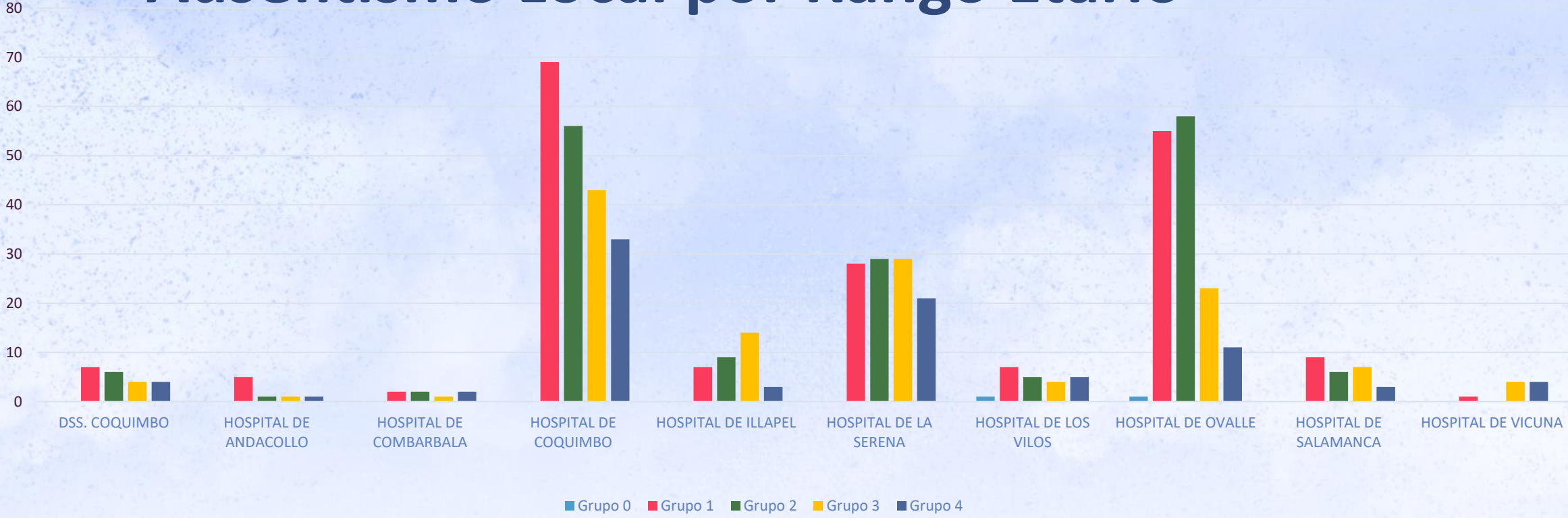


Ausentismo Regional sobre 180 días por Rango Etario



Grupo 0	Grupo 1	Grupo 2	Grupo 3	Grupo 4	Grupo 5
18 a 24 años	25 a 35 años	36 a 45 años	46 a 55 años	56 a 65 años	más de 65 años
2	190	172	129	88	1

Ausentismo Local por Rango Etario



Grupo 0	Grupo 1	Grupo 2	Grupo 3	Grupo 4	Grupo 5
18 a 24 años	25 a 35 años	36 a 45 años	46 a 55 años	56 a 65 años	más de 65 años
2	190	172	129	88	1

	GRUPO 0	GRUPO 1	GRUPO 2	GRUPO 3	GRUPO 4	GRUPO 5
DSS. COQUIMBO	0	7	6	4	4	0
HOSPITAL DE ANDACOLLO	0	5	1	1	1	0
HOSPITAL DE COMBARBALA	0	2	2	1	2	0
HOSPITAL DE COQUIMBO	0	69	56	43	33	0
HOSPITAL DE ILLAPEL	0	7	9	14	3	0
HOSPITAL DE LA SERENA	0	28	29	29	21	0
HOSPITAL DE LOS VILOS	1	7	5	4	5	1
HOSPITAL DE OVALLE	1	55	58	23	11	0
HOSPITAL DE SALAMANCA	0	9	6	7	3	0
HOSPITAL DE VICUNA	0	1	0	4	4	0

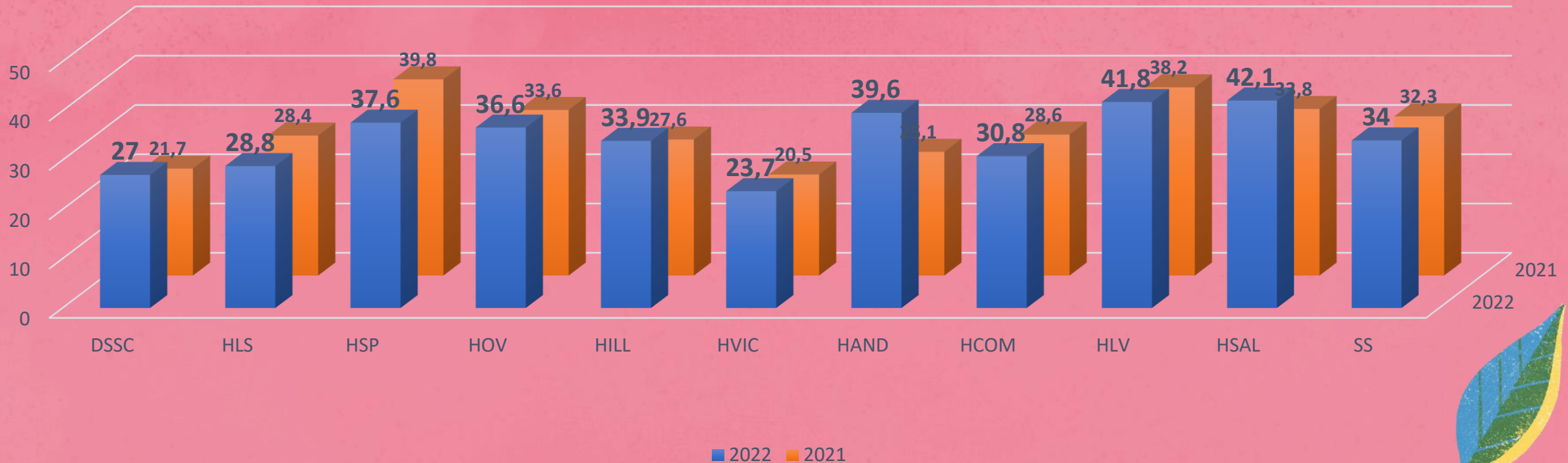
EVOLUCION INDICE DE AUSENTISMO 2021-2022

(QLIKVIEW, Diciembre)

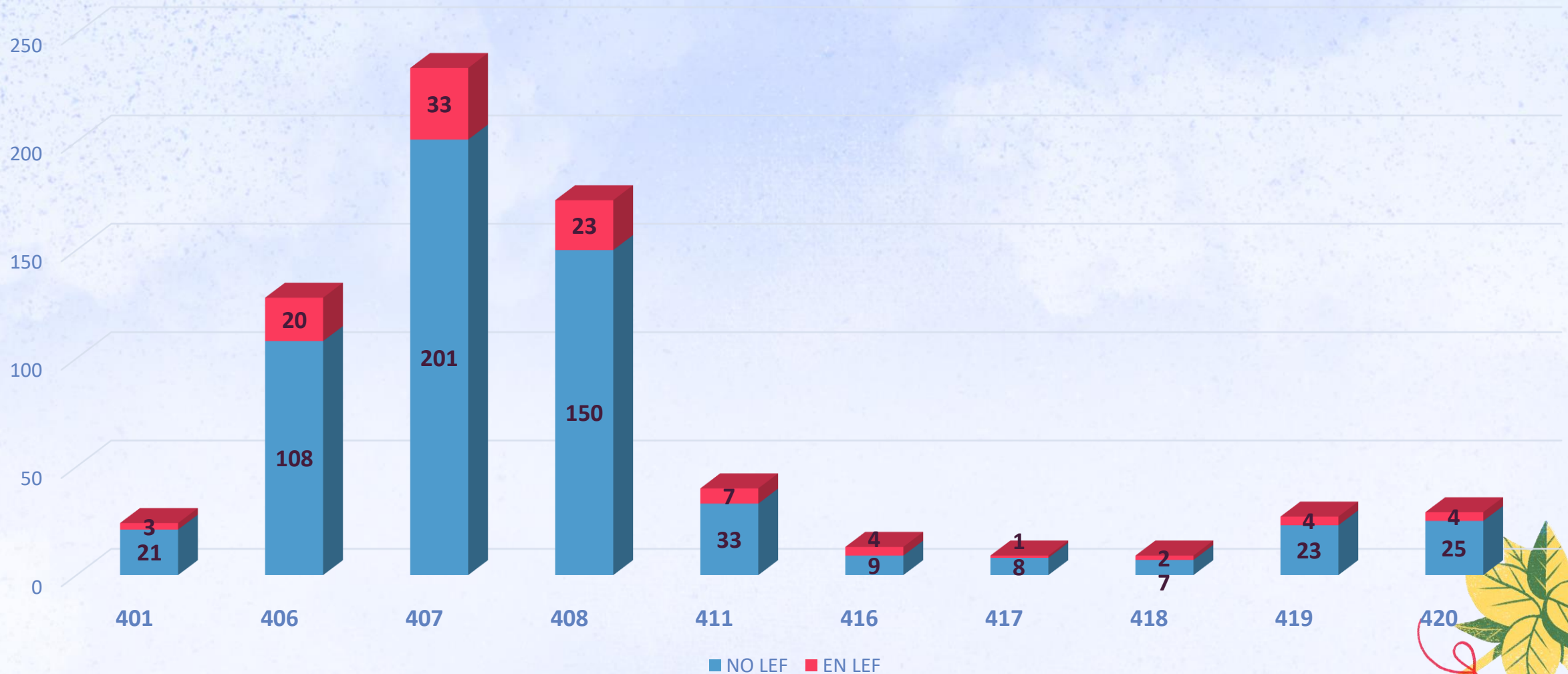


Comparación del Comportamiento de ausentismo mes de Diciembre 2021 y 2022 por Establecimiento

COMPARACIÓN DE DIAS DE AUSENTISMO ANUAL POR ESTABLECIMIENTO
RESOLUTIVO 2021 -2022
(Diciembre)



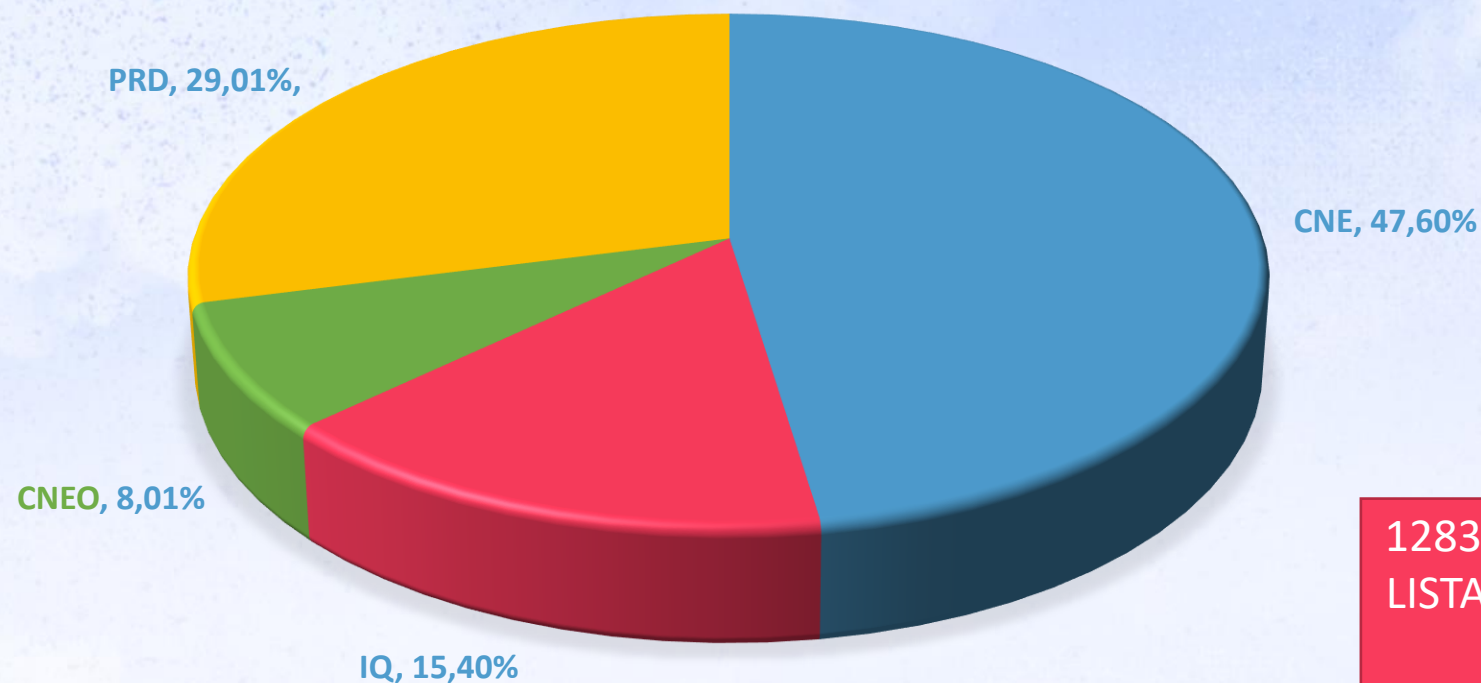
Funcionarios con mas de 180 días de ausentismo en LE



Funcionarios con ausentismo entre 90 y 180 días en L.E.



Listas de Espera de funcionarios 2021 (I.F.F.)



L.E.	N	%
IQ	257	15.37
CNE	796	47.6
CNEO	134	8.01
PRD	485	29.01
TOTAL	1672	100

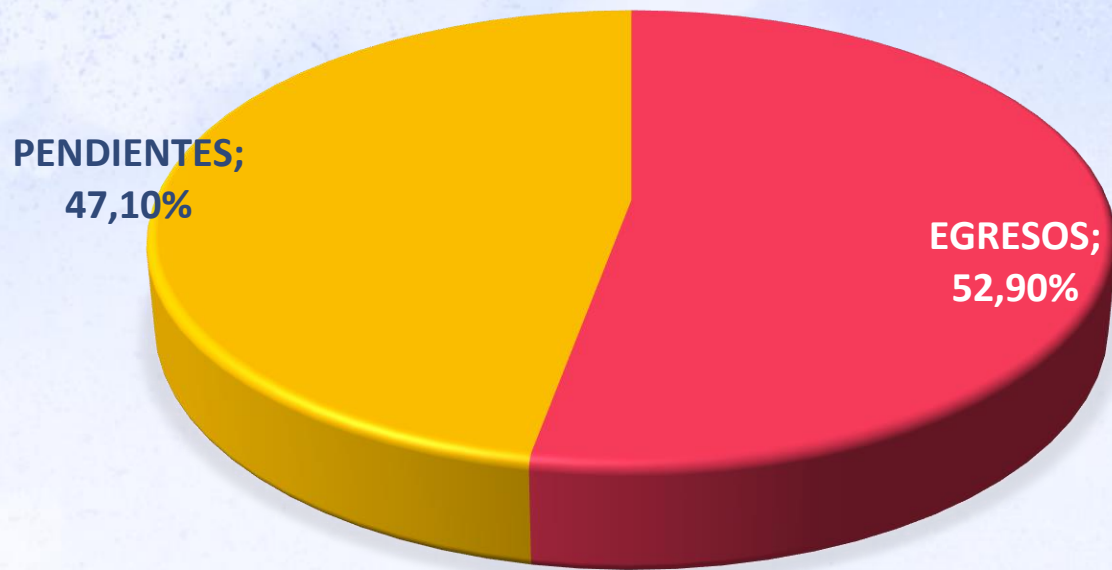
1283 FUNCIONARIOS EN
LISTA DE ESPERA INICIAL

AL 15/11 mantenemos
822 funcionarios en lista
de espera



Consulta Nueva de Especialidad (CNE)

EGRESOS DE CNE 2021

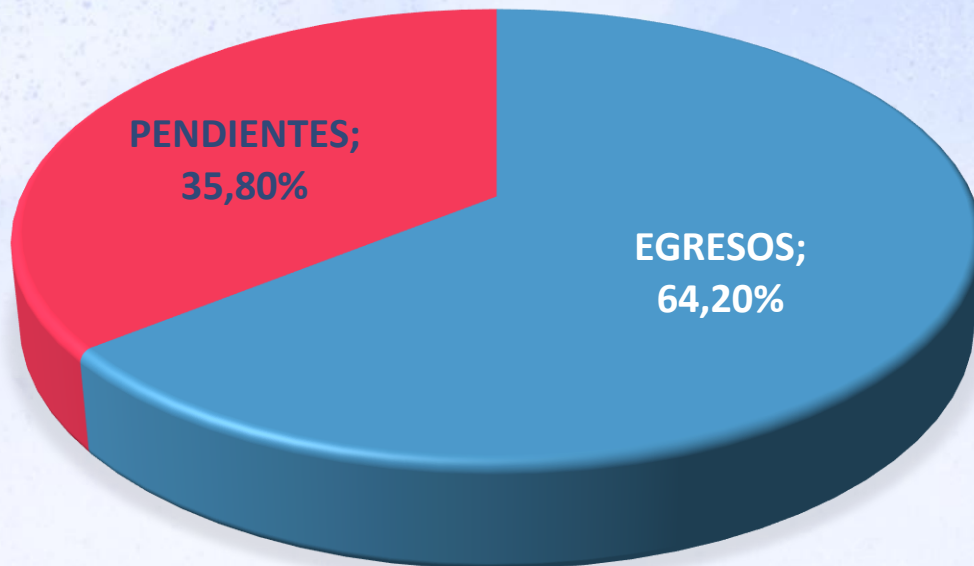


796 PRESTACIONES INICIALES
421 EGRESADAS AL 31/12/22
**44 PRESTACIONES PENDIENTES CON FECHA
PREVIA AL 31/12/2020**



INTERVENCIÓN QUIRÚRGICA (IQ)

EGRESOS DE IQ 2021



257 PRESTACIONES INICIALES
165 PRESTACIONES EGRESADAS AL 15/11
**26 PRESTACIONES PENDIENTES CON FECHA
PREVIA AL 31/12/2020**



Orientaciones Ministeriales: modelo para la gestión biopsicosocial del Ausentismo Laboral.

Objetivo General:

Disminuir el índice de ausentismo por licencias médicas curativas de los funcionarios y funcionarias de los Servicios de Salud y sus establecimientos.



AUSENTISMO 2023

- ✓ Funcionarios con licencia sobre 180 días de LMC y que COMPIN rechazó y declaró salud recuperable, será abordado en Comité Regional para aplicación del artículo 151. Se acota que será la última medida, ya que previamente los equipos sociales deberán realizar llamadas telefónicas, visitas domiciliarias, entrevistas con los funcionarios, luego enviados a COMPIN y por último la aplicación del artículo. Se refuerza que desde los equipos sociales se está unificando criterios de intervención, utilización de formatos y seguimiento a casos. De hecho se está trabajando en protocolo social de ausentismo laboral desde el área social de cada comité de ausentismo laboral.
- ✓ Al primer corte del año 2023 se enviará a COMPIN a todos los funcionarios sobre 180 días, con excepción de funcionarios con enfermedad catastrófica (será abordado este último en el comité local). Esta situación deberá ser notificada a cada funcionario por su establecimiento. La solicitud que se envíe a COMPIN deberá ser trimestral con LMC vigente, manteniendo monitoreo aquellos que cumplieron 180 días y ya se reintegraron. Al segundo trimestre, si el funcionario reintegrado aumenta los días por LMC, será enviado a COMPIN.
- ✓ Cada vez que se envíe a COMPIN se le notificará a cada funcionario de la acción.
- ✓ En caso de aplicación del artículo 151, en el caso de hospitales alta complejidad Ovalle, La Serena y Coquimbo, el caso será informado en el Comité regional de Ausentismo (con todos los antecedentes) que va aplicar el artículo a cada funcionario. Esta presentación sólo será de carácter informativo para tener control de lo que están abordando los establecimientos en sus comités locales.



AUSENTISMO 2023

- ✓ Inclusión de todos los Hospitales en el Comité de Ausentismo.
- ✓ Inclusión de Salud Funcionaria.
- ✓ Protocolo de llamada y visita domiciliaria de Trabajadoras sociales.
- ✓ Protocolo de acompañamiento del Hospital de La Serena.
- ✓ Abordaje de EP Rechazadas de Salud Mental.
- ✓ Comité de Calidad de Vida (Conciliación, Buenas Prácticas y Cuidados Infantiles.)
- ✓ Comité de Listas de Esperas. (SAFU-Gestión de la Demanda)



Gracias

