



GESTIÓN DEL AUSENTISMO LABORAL EN EL SERVICIO DE SALUD ACONCAGUA

Curso Fortalecimiento de Competencias

**Departamento de Calidad de Vida Laboral
Subdirección Gestión y Desarrollo de Personas
11 de Octubre de 2019**



MARCO NORMATIVO:

1.- INSTRUCTIVO MINSAL SOBRE GESTIÓN DEL AUSENTISMO :

- Análisis y seguimiento de LMC cortas reiteradas
- Análisis y seguimiento de LMC prolongadas (catastróficas y no catastróficas)

2.- COMGES 21:

- Indicador SSA 2018: **24.6 días** Meta 2019: **21.4 días:**
Disminuir Índice de AL en **3.2** días en 2019
- Plan de Intervención Biopsicosocial del AL por LMC

INDICADOR AUSENTISMO LABORAL ENERO / AGOSTO 2019, SSA:

Establecimiento	Acumulado Diciembre 2018	Proyección a Diciembre 2019	Acumulado al mes de Agosto 2018	Acumulado al mes de Agosto 2019
Servicio Salud Aconcagua	24.25	↓ 23.98	16.50	15.98
Dirección Servicio Salud	10.43	17.16	7.28	11.44
Hospital San Camilo	23.21	23.85	15.77	15.90
Hospital Los Andes	28.27	25.16	18.40	16.77
Hospital de Putaendo	23.29	25.23	17.26	16.82
Hospital de Llay Llay	30.59	27.81	20.44	18.54
Hospital Psiquiátrico	27.68	22.83	18.75	15.22
CESFAM San Felipe	24.00	24.38	17.42	16.25
CESFAM Los Andes	28.73	37.57	18.59	25.05
CESFAM Llay Llay	17.67	16.30	11.56	10.87
COSAM San Felipe	15.22	27.62	14.98	18.42
COSAM Los Andes	13.57	15.54	8.96	10.36
SAMU Aconcagua	21.75	22.49	11.47	14.99

21,4

14,2

CONCEPTUALIZACIÓN

Ausentismo Laboral por Licencia Médica Curativa: se entenderá como la “no presencia de un/a funcionario/a en su trabajo”, debido a una enfermedad de tipo común y por la cual se le ha extendido reposo laboral.

Ausentismo Reiterado: aquel que se produce por la emisión de 3 y más licencias médicas de menos de 7 días en un período de 90 días.

Ausentismo Prolongado: se considerará como aquel que acumule 180 o más días de LMC en 2 años.

Enfermedades Catastróficas: son aquellas que implican un grave impacto en términos emocionales, físicos y financieros para el/la funcionario/a y que cumpla con las siguientes características copulativas:

- Que impide el desempeño laboral de un/a funcionario/a
- Sin posibilidad de recuperación
- Asociada a un reposo permanente (se entenderá como tal al 50% de ausentismo del periodo que se evalúa) y ;
- Que está fuera de toda gestión que el Servicio pueda realizar por lo avanzado de la enfermedad



ESTRUCTURA DE TRABAJO

- Comisión Central de Salud Funcionaria y Ausentismo Laboral

Integrantes:

- ✓ Director (a) del Servicio de Salud o en quien delegue la facultad.
- ✓ Subdirector (a) Médico del Servicio de Salud.
- ✓ Subdirector (a) de Gestión y Desarrollo de Personas del Servicio de Salud.
- ✓ Subdirector (a) de Recursos Físicos y Financieros del Servicio de Salud.
- ✓ Dos Directores de Establecimientos dependientes de la Red, que en los últimos dos años presentaron los mayores índices de ausentismo de la Red Asistencial.
- ✓ Director de Establecimiento de la Red, que en los últimos dos años presentó el menor índice de ausentismo de la Red Asistencial.
- ✓ Referente de Ausentismo Laboral del Servicio de Salud.
- ✓ Un representante por cada asociación de funcionarios a nivel Servicio de Salud Aconcagua.



ESTRUCTURA DE TRABAJO

- Comisión Central de Salud Funcionaria y Ausentismo Laboral

Principales Funciones y Actividades

- ✓ Generar la definición de políticas sobre el ausentismo laboral, que permitan implementar las medidas de control y contención del índice de ausentismo, bajo las normas y orientaciones determinadas a nivel Ministerial.
- ✓ Implementar y adaptar el Plan de Intervención del Ausentismo por Licencia Médica Curativa.
- ✓ Identificar, describir y analizar las diversas variables que impactan sobre el ausentismo laboral en el Servicio de Salud respectivo, mediante aplicación métodos técnicos estadísticos (desde la perspectiva epidemiológica y desde perspectiva de gestión de personas).
- ✓ Identificación de la relación directa entre las variables que impactan el ausentismo laboral y la política, procesos y/o procedimientos actualmente definidos en el Servicio de Salud y sus Establecimientos dependientes, en todas las áreas de gestión involucradas. A objeto de actualizar y/o generar orientaciones y definiciones en los procedimientos que mantienen o bien propician el ausentismo laboral en el Servicio de Salud.
- ✓ Analizar casos con 180 y más días ausentismo laboral en un periodo de 2 años, de acuerdo a la gestión local realizada.

ESTRUCTURA DE TRABAJO

- Comisión Local de Salud Funcionaria y Ausentismo Laboral

Integrantes:

- ✓ Subdirector de Gestión y Desarrollo de Personas, quien presidirá de Comisión.
- ✓ Encargado/a de Calidad de Vida, quien tendrá la función de secretaria, coordinación y suplencia a la presidencia de esta Comisión.
- ✓ Referente técnico de Salud Ocupacional.
- ✓ Jefatura de Personal.
- ✓ Referente Técnico de Salud Funcionaria.
- ✓ Trabajador/a Social del Personal.
- ✓ Un representante de cada asociación de funcionarios presente en el establecimiento

ESTRUCTURA DE TRABAJO

- Comisión Local de Salud Funcionaria y Ausentismo Laboral

- ✓ Operativizar técnica y administrativamente, las políticas de Ausentismo Laboral definidas por el Comité Central del Servicio de Salud respectivo.
- ✓ Ejecutar el Plan Operativo de Intervención del Ausentismo por Licencia Médica Curativa del Servicio de Salud Aconcagua, enfocado al abordaje sistemático, control y contención del Ausentismo Laboral en el establecimiento.
- ✓ Elaborar mapa de intervención estratégica del Ausentismo Laboral, el que deberá caracterizar la ausencia al menos por unidades y/o subdirecciones o áreas de trabajo (con enfoque en aquellos más críticos para la atención clínica), así como, por sexo, rango etario, debiendo identificar aquellas áreas con mayores niveles de ausencia.
- ✓ Analizar el comportamiento de las licencias médicas, cortas reiteradas y prolongadas, realizar monitoreo y seguimiento que permitan identificar patrones de ausencia que requieren una intervención específicas.
- ✓ Definir los criterios para la programación del acompañamiento biopsicosocial de los funcionarios, pudiendo generar las visitas domiciliarias al personal con licencia médica, entre otras materias.
- ✓ Analizar la gestión local de los casos de 180 y más días de ausentismo laboral para definir su envío a COMPIN para definición de Salud Irrecuperable.

CARACTERIZACIÓN DE LAS LICENCIAS MEDICAS:

- Licencias Médicas cortas-reiteradas: ≥ 3 Licencias ≤ 7 días c/u en 3 meses móviles
- Licencias Médicas prolongadas: ≥ 180 días en 2 años móviles



ESTRATEGIAS DE SEGUIMIENTO Y CONTROL DEL AUSENTISMO LABORAL EN EL SSA: PLANILLA DASHBOARD

Herramientas de tabla dinámica | Ausentismo Marzo 2019 SSA (002).xlsx - Microsoft Excel (Error de activación de productos)

Archivo Inicio Insertar Diseño de página Fórmulas Datos Revisar Vista Opciones Diseño

B20 ABARCA PINILLA GLORIA ANDREA

INFORME DE AUSENTISMO						PERIODO	MARZO-2019			FUNCIONAR	
CAMBIAR COD ESTABLECIMIENTO SEGÚN CORRESPONDA										TOTAL	249
ESTABLECIMIENTO						550	SERVICIO SALUD ACONCAGUA				
ÍNDICE DE AUSENTISMO ÚLTIMOS 6 MESES (DATO QLIKVIEW INCLUYE TRANSITORIOS)								RUT	NOMBRE		
MES-AÑO	DOTACION (CARGOS)		DÍAS DE AUSENTISMO		ÍNDICE		ESTADO				
MARZO-2019	190		267		1.41		2.05	BAJO LA MEDIA	13827174	ARACENA CORTEZ M	
FEBRERO-2019	181		142		0.78		1.78	BAJO LA MEDIA	16703016	CONTRERAS PIZARR	
ENERO-2019	181		139		0.77		1.93	BAJO LA MEDIA	9599193	CORTES REYES VERC	
NOVIEMBRE-2018	180		102		0.57		2.27	BAJO LA MEDIA	16686078	GUERRA OLIVARES	
OCTUBRE-2018	179		146		0.82		2.31	BAJO LA MEDIA	15760948	HENRIQUEZ CALDEF	
SEPTIEMBRE-2018	181		134		0.74		2.08	BAJO LA MEDIA	16996162	HERNANDEZ VARGA	
AUSENTISMO DE CORTA DURACIÓN Y REITERADO								18384807	PEREZ MOLINA CAR		
FUNCIONARIOS QUE PRESENTAN >=12 LICENCIAS EN 1 AÑO								PERIODO		15851335	VEGA CASTRO AND
TOTAL						176	MARZO-2018	MARZO-2019	13751802	ABARCA PINILLA GL	
PARA MÁS DETALLE DEL FUNCIONARIO HACER DOBLE CLICK EN SUMA DE DÍAS DE LM								CAMBIAR COD		6256067	ABURTO DURAN NC
NOMBRE	PLANTA	ESTABLECIMIENTO	N° DE LM.....	DIAS DE LM...				11221773	ALVAREZ CALDERO		
ABARCA PINILLA GLORIA ANDREA	ADMINISTRATIVOS	HOSPITAL SAN CAMILO	15	171				17078470	BAHAMONDES GAM		
ABURTO DURAN NORMA ISABEL	MEDICOS	COSAM SAN FELIPE	12	75				12600867	CARVAJAL URTUBIA		
AGUIRRE ALFARO MADELINE ARACELI	TECNICOS	HOSPITAL SAN JUAN DE DIOS LOS ANDES	15	178				9872846	CASTRO BEIZA CRIS		
ALVAREZ CALDERON SARA	ADMINISTRATIVOS	HOSPITAL PSIQUIATRICO DE P	13	107				8278146	COVARRUBIAS GUE		
ARACENA CORTEZ MARCELA DE LOURDES	AUXILIARES	HOSPITAL SAN JUAN DE DIOS LOS ANDES	36	332				11944903	DONOSO ORELLAN		
ARANCIBIA CASTRO BEATRIZ ANDREA	QUIMICOS	HOSPITAL PSIQUIATRICO DE P	15	80				13984711	FUENTES IBACETA J		
ARANCIBIA ESCOBAR NATTALY SOLEDAD	TECNICOS	HOSPITAL SAN CAMILO	14	133				14358492	GARCIA FERNANDE		
BARRAZA PASACHE JULIA	TECNICOS	HOSPITAL SAN CAMILO	33	368				14358444	GUERRA VERGARA		
CANABES ASPEE FELIPE CRISTOBAL	TECNICOS	HOSPITAL SAN JUAN DE DIOS LOS ANDES	12	97				17468434	HENRIQUEZ OSORIC		
CANABES CAVIERES MAYOLI DE LAS MERCEDES	AUXILIARES	HOSPITAL SAN JUAN DE DIOS LOS ANDES	26	237				20681542	HERRERA FERNAND		
CARCAMO GUTIERREZ ROMINA MACKARENA	TECNICOS	HOSPITAL SAN CAMILO	19	164				16552510	JERALDINO JIL ROM		
CARRASCO SANCHEZ JULIA XIMENA	AUXILIARES	HOSPITAL DE LLAY - LLAY	25	396				13539114	LAZCANO ARENA M		
CARVAJAL URTUBIA CASANDRA DEL PILAR	TECNICOS	HOSPITAL SAN JUAN DE DIOS LOS ANDES	20	275				13184179	MADRID LAZCANO I		
CASTRO MORAGA XIMENA FRANCISCA	PROFESIONALES	SERVICIO SALUD ACONCAGUA	13	37				17628192	MANDUJANO NUÑ		
CHAVEZ ARCAAYA MIRIAM LAS MERCEDES	TECNICOS	HOSPITAL SAN CAMILO	21	396				16552886	MAULÉN SEPÚLVED		
								13982208	MENESES SANCHEZ		
								9718306	MONTENEGRO CAN		

Recuento: 176 | 100% | 09:33 | 08/05/2019

Estrategias de Abordaje:

1.- Ausentismo de corta duración y reiterado:

- Llamados telefónicos de acompañamiento y seguimiento
- Entrevista con Asistente Social del personal y con As. Social y Jefatura Directa.

Se debe contar con un registro de seguimiento de los casos en formato centralizado a reportar a la Unidad de Salud Funcionaria mensualmente.



Estrategias de Abordaje:

2.- Ausentismo prolongado:

- Visitas domiciliarias de casos identificados
- Asesoría de salud (gestión LE)
- Gestión de beneficios
- Gestión en red para el apoyo al reintegro de funciones

Una vez analizados los casos, estos deberán categorizarse según las siguientes definiciones:

2.1.- Ausentismo prolongado criterio social ante enfermedad catastrófica

2.2.- Ausentismo asociado a salud o conducta incompatible con el cargo. Aplicación del artículo N°151 de la ley N°18.834.



ESTRATEGIAS DE SEGUIMIENTO Y CONTROL DEL AUSENTISMO LABORAL EN EL SSA: CARACTERIZACIÓN AUSENTISMO PROLONGADO

RUT	NOMBRE	ESTABLECIMIENTO	PLANTA	DÍAS DE LMC AL 31.03.2019	EN LA ACTUALIDAD ESTA TRABAJANDO (SI-NO-JUBILADO/A-DESVINCULADO/A)	ACCIONES DE MONITOREO Y ACOMPAÑAMIENTO QUE SE HAN EFECTUADO
-----	--------	-----------------	--------	---------------------------	--	---

RESPECTO DE ESAS ACCIONES, SEÑALAR:

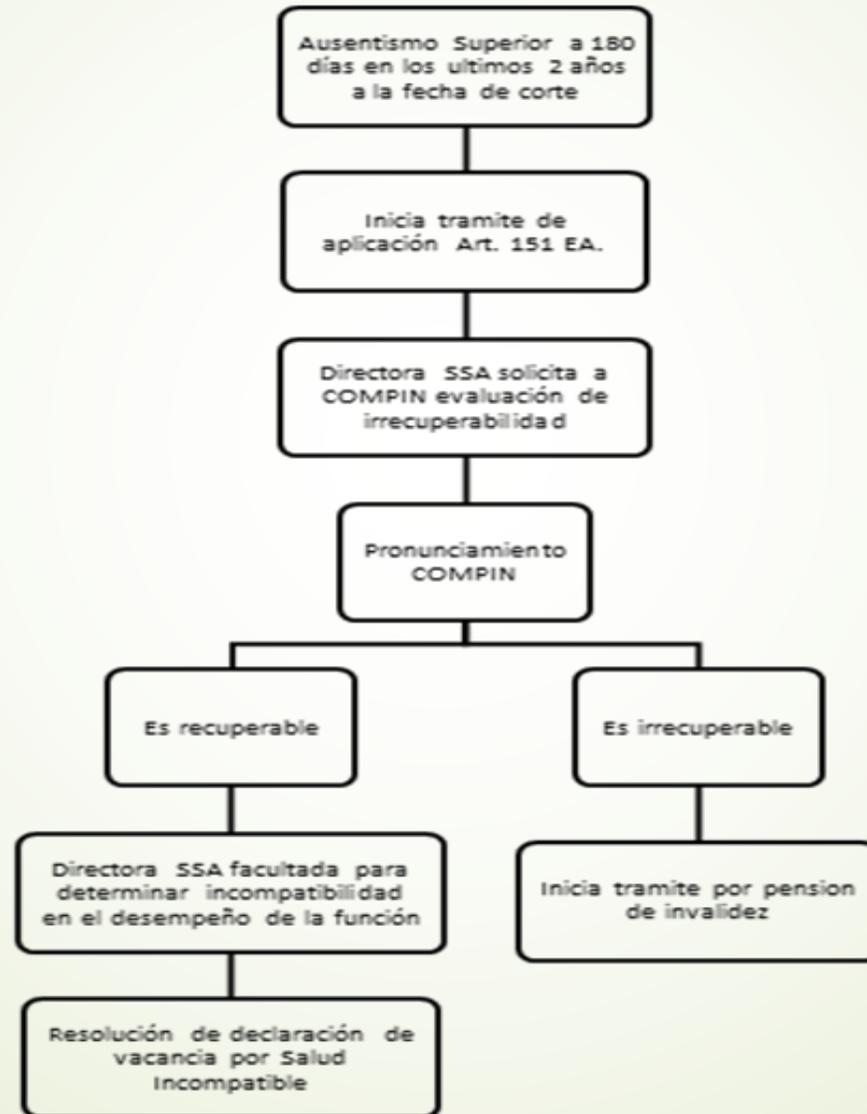
Nº VISITAS DOMICILIARIAS REALIZADAS Y FECHAS	Nº DE LLAMADOS TELEFÓNICOS REALIZADOS Y FECHAS	Nº DE ENTREVISTAS REALIZADAS Y FECHA	Nº DE REUNIONES CON PARTICIPACION DE JEFATURA DIRECTA Y FECHA	Nº DE REUNIONES CON COMISIÓN DE AUSENTISMO LOCAL
--	--	--------------------------------------	---	--

CASO CORRESPONDE A ENFERMEDAD CATASTRÓFICA

SI/NO (Si la respuesta es SI, continúe con las 4 columnas siguientes)	IMPIDE SU DESEMPEÑO LABORAL	SIN POSIBILIDAD DE RECUPERACIÓN	ASOCIADA A REPOSO PERMANENTE (50% de ausentismo del periodo evaluado)	ESTA FUERA DE TODA GESTIÓN QUE EL SSA PUEDA REALIZAR POR LO AVANZADO DE LA ENFERMEDAD
---	-----------------------------	---------------------------------	---	---

¿SE ENCUENTRA EN LISTA DE ESPERA DE IQ O PROCEDIMIENTO MEDICO?	ESTABLECIMIENTO DEFINE SU ENVÍO A CONSULTA A COMPIN POR SALUD IRRECUPERABLE (SI/NO)	FUNDAMENTACIÓN DE POR QUÉ SE ENVÍA CONSULTA A COMPIN	FUNDAMENTACIÓN DE POR QUÉ NO SE ENVÍA CONSULTA A COMPIN	EN CASO DE ENVÍO A COMPIN SEÑALAR Nº DE ORDINARIO Y FECHA	OBSERVACIONES RELEVANTES REALIZADAS POR LA COMISIÓN LOCAL Y/O POR EL/LA PROFESIONAL A CARGO DE LA GESTIÓN DE AUSENTISMO
--	---	--	---	---	---

Flujograma gestión del AL por LMC, superior a 180 días, asociado a Salud no compatible con el cargo.



CASOS ENVIADOS A COMPIN POR ESTABLECIMIENTO:



Plan de Intervención del Ausentismo Laboral

Ciclo de Vida Laboral	Fortalecimiento del proceso de inducción	Incorporar al Programa de Inducción anual, proceso de gestión de LMC y protocolo
	Favorecer la movilidad en la carrera mediante la realización de concursos oportunos y transparentes	Realizar etapas del proceso de encasillamiento acorde a cronograma establecido
	Acompañar proceso de desvinculación de los funcionarios/as beneficiarios/as del incentivo al retiro	Realizar al menos 01 Curso en el PAC que aborde el proceso de Jubilación en el SSA

Plan de Intervención del Ausentismo Laboral

Salud Funcionaria	Consideración del rol facilitador del lugar de trabajo como un espacio promotor de la salud	Campaña Vacunación Anti Influenza
		Conmemoración "Día de la Seguridad"
		Conmemoración "Mes del Corazón" (Agosto)
		Conmemoración "Mes de la Salud Mental" (Octubre)
	Conmemoración "Mes de la No Violencia de Género" (Noviembre)	
	Instaurar como parte del proceso de inducción la realización del Examen de Medicina Preventiva (EMP)	Realizar el EMP a los funcionarios/as del SSA Realizar EMP al menos al 80% del personal nuevo permanente que ingrese al SSA
Cautelar el acceso a los niveles de atención promocional, preventiva y de atención de la salud	Realizar consulta participativa respecto de la aplicación del Protocolo de Acceso a la Salud Funcionaria Monitoreo mensual a las atenciones de salud disponibles para el personal en la red	

Plan de Intervención del Ausentismo Laboral

Conciliación de la vida personal y familiar con el trabajo	Programa de Conciliación	Actualizar Protocolo de Conciliación
		Difusión del Protocolo de Conciliación a la red de establecimientos
	Oferta de dispositivos de cuidado infantil	Actualización del Protocolo de Acceso a Jardines Infantiles y Salas Cuna
		Actualización del Protocolo de Acceso Clubes Escolares

Plan de Intervención del Ausentismo Laboral

Protección de la Dignidad y promoción del Buen Trato	Programa de Buen Trato Laboral	Visitas de difusión del Protocolo MALS en cada establecimiento
		Elaborar Plan de Prevención y Seguimiento del MALS
		Curso de Capacitación inserto en PAC Global relativo a la temática

Plan de Intervención del Ausentismo Laboral

Gestión del Clima Laboral	Fortalecer los sistemas de reconocimiento pecuniario	Conmemoración "Día del Trabajo" y Días por estamento y/o profesión
		Conmemoración Aniversario por establecimiento

Plan de Intervención del Ausentismo Laboral

Medidas institucionales de abordaje del ausentismo declarado	Conformación vía Resolución Exenta del Comité de Ausentismo	Dictar Resolución del Comité de Gestión del Ausentismo Laboral por establecimiento
	Acompañamiento a funcionarios con ausentismo declarado según requerimientos del caso y realidad local	Entrevista personal y llamado telefónico además de gestión de necesidades de salud u otras a personal con ausentismo corto reiterado Visita domiciliaria gestiones de agilización médica u otras al personal con ausentismo prolongado
	Aplicación de las indicaciones del Instructivo sobre gestión del ausentismo laboral, Resolución Exenta N° 1042 del 14.11.18	Elaborar Oficio a COMPIN con casos para evaluación de Salud Irrecuperable, según corresponda
	Analizar mensualmente los resultados cuantitativos obtenidos por cada establecimiento de la red asistencial	Presentar a la Comisión Central de Salud Funcionaria y Ausentismo Laboral la variación del indicador a nivel Servicio y por establecimiento
	Difundir periódicamente resultados organizacionales en materia de ausentismo por LMC	Reporte trimestral a Equipos Directivos del Ausentismo del establecimiento según fecha de corte
	Convocar periódicamente a las jefaturas de los Centros de Responsabilidad con mayores tasas de licencias médicas curativas a reuniones de la Comisión de Ausentismo	Citación a Comisión de Ausentismo Local a Jefaturas de unidades con mayor Ausentismo Entrevista a personal con ausentismo corto reiterado con A. Social del Personal y Jefatura directa



GRACIAS !

AS. Silvana Martel Oyaneder
Jefa(S) Depto. Calidad de Vida Laboral
Jefa Unidad de Salud Funcionaria
Encargada de Género
silvana.martel@redsalud.gov.cl
Red Minsal 343010 – Red fija 342 493010