



SERVICIO DE SALUD OCCIDENTE
HOSPITAL DR. FÉLIX BULNES CERDA
ASESORÍA JURÍDICA



Félix Bulnes
HOSPITAL CLÍNICO

1075

ORDINARIO N° _____

ANT.: Oficio Parlamentario N°876/11/2025 de la Comisión de Salud de la Cámara de Diputadas y Diputados.

MAT.: Remite información solicitada.

SANTIAGO, 05 AGO 2025

DE : SR. RODRIGO BUSTAMANTE TRONCOSO
DIRECTOR (S)
HOSPITAL DR. FÉLIX BULNES CERDA

A : PATRICIO ROSAS BARRIENTOS
PRESIDENTE
COMISIÓN DE SALUD CÁMARA DE DIPUTADAS Y DIPUTADOS
CONGRESO NACIONAL DE CHILE

Considerando las disposiciones establecidas en la Ley Orgánica Constitucional del Congreso Nacional N°18.918 y en atención al antecedente señalado respecto a las estrategias o líneas de acción definidas para abordar la problemática de las licencias médicas, considerando su impacto en el ausentismo laboral, la rotación del personal y la recarga de funciones en los equipos de salud, este Hospital a dispuesto la implementación de las siguientes medidas implementadas desde la Subdirección de Gestión y Desarrollo de Personas a través del Departamento de Calidad de Vida Laboral:

1) Seguimiento casos de licencias médicas tipo 1 con más de 180 días

En relación con los casos que presentan licencias común tipo 1 con más de 180 días en un periodo de 2 años y fueron enviados a la COMPIN. Han sido contactados/as a través de seguimiento telefónico 147 de un total de los 153 funcionarios/as enviados en el año 2025:

N° ENVIADO	N° CONTACTADOS/AS	N° DE RESOLUCIONES DE LA COMPIN
153	147	37

En este mismo contexto, se realiza seguimiento y acompañamiento a funcionarios/as que presentan más de 100 días de ausentismo en el año, orientado a brindar apoyo social y emocional en los casos que lo requiera, además de identificar las posibles

causas para generar redes de apoyo con salud funcionaria que ayude en su recuperación. Durante el año 2025 se ha contactado 75 funcionarios/as.

2) Reporte a Subdirectores/as

Se realiza reporte semestral de índice de ausentismo a cada Subdirección con el objetivo de fortalecer el compromiso y responsabilidad institucional, permitiendo generar mayores estrategias preventivas y correctivas que contribuyan a una mayor presencia y compromiso de los/as trabajadores/as en sus funciones. El reporte del primer semestre se realizó el 28 de julio del 2025 a cada Subdirección.

3) Campañas de Ausentismo

Este año se ha llevado a cabo una campaña de sensibilización sobre el ausentismo laboral, orientada a concientizar y educar a los/as funcionarios/as del hospital respecto a esta temática. Para el segundo semestre, en conjunto con el Comité de Ausentismo, se reforzarán los contenidos relacionados con las licencias médicas rechazadas y el proceso de apelación, poniendo especial énfasis en los procedimientos administrativos que el personal debe conocer y gestionar adecuadamente.

4) Visitas Domiciliarias

A través del equipo de Apoyo Social, se han realizado visitas domiciliarias a funcionarios/as que presentan licencias médicas prolongadas. Estas intervenciones tienen como objetivo brindar acompañamiento, identificar necesidades específicas, y facilitar la articulación con las redes de apoyo institucionales y externas, con el propósito de contribuir a su bienestar integral durante el periodo de ausencia laboral.

5) Reporte ausentismo a jefaturas

Como parte del plan de abordaje del Ausentismo Laboral, se remiten reportes mensuales a jefaturas y coordinadores/as de la diferentes unidades y servicios del hospital, con la finalidad de que puedan ir monitorizando el índice de ausentismo de sus respectivas unidades. A la fecha se ha reportado todo el primer semestre correspondiente al año 2025.

6) Reunión con Dirección para retroalimentación de casos de ausentismo

Parte de las medidas implementadas para abordar el alto índice de ausentismo en el hospital, se realizan reuniones con el Director del establecimiento, donde se presentan casos de ausentismo prolongado que cuentan con resolución de recuperabilidad por parte de la COMPIN, con la finalidad de que tomé conocimiento y en base al caso particular de cada funcionario/a pueda tomar las acciones que estime pertinente para abordar estos casos.

7) Reuniones de encuadre de casos de ausentismo crítico

Se estableció como medida para abordar los casos de ausentismo prolongado, la realización de encuadres de casos de ausentismo crítico por parte de la Dirección del establecimiento. Esto con la finalidad de conocer mayores antecedentes referentes a las causas que están provocando el ausentismo del funcionario/a, asimismo, para brindar una instancia durante el proceso para que puedan exponer su caso y acompañar documentación en caso de que lo estime pertinente. Durante el año 2025 se han realizado encuadres en las siguientes fechas:

- 08 de mayo 2025 (3 funcionarios)
- 06 de junio de 2025 (7 funcionarios)
- 24 de julio de 2025 (5 funcionarios)

Por otro lado, desde el Departamento de Gestión de las Personas, se han tramitado 08 casos para aplicación del Artículo 151°, con registro en el Sistema de Información y Control del Personal de la Administración del Estado que, a la fecha, aún se encuentran en estudio por parte de Contraloría General de la República.

Finalmente, en lo que respecta al procedimiento disciplinario, se puede indicar que el Sumario Administrativo ordenado mediante Resolución Exenta N°9788, de fecha 26 de mayo de 2025 de esta Dirección, se encuentra actualmente en etapa indagatoria.

Sin otro particular, le saluda atentamente,

Ministerio de Salud
Servicio de Salud Metrop. Occidente

Félix Bulnes
HOSPITAL CLÍNICO

SR. RODRIGO BUSTAMANTE TRONCOSO
DIRECTOR (S)
HOSPITAL DR. FÉLIX BULNES CERDA

SR. RBT/AMG/EGA
N°INT: 090/2025

DISTRIBUCIÓN:

Dirección

patricio.rosas@congreso.cl

saludcam@congreso.cl

gestiondeoficios@minsal.cl

evelin.munoz@minsal.cl

daniella.greibe@redsalud.gob.cl

tamara.belmar@redsalud.gob.cl

carmengloria.danyau@redsalud.gob.cl

Depto. de Asesoría Jurídica HFBC

Subdirección de Gestión y Desarrollo de Personas

Depto. Información y Control de Gestión - SDGDP

Oficina de Partes

Archivo