



### Artículo 14-11: Reembolsos por Licencias Médicas (Enfermedades Laborales) - SERVICIO NACIONAL DEL PATRIMONIO CULTURAL

Las licencias médicas, con identificación de las que corresponden a enfermedades laborales, el hecho de haber sido reembolsadas, el nivel de cumplimiento de la obligación de reembolso y los montos involucrados. La información deberá detallar los días de ausencia y el número de funcionarias y funcionarios que presentan licencias, diferenciado por género, según el formato que determine la Dirección de Presupuestos. Además, deberán informar respecto de la implementación de un plan para abordar la reducción del ausentismo de su personal. Se remitirá trimestralmente, treinta días después del trimestre respectivo, e incluirá a las comisiones de Salud del Senado y de la Cámara de Diputados y a la Dirección de Presupuestos.

PROGRAMA N°1					
N°	NOMBRE COMPLETO	GÉNERO	DÍAS DE AUSENCIA	MONTO	CUMPLIMIENTO REEMBOLSO
1	MARIA PAZ MOYA IGLESIAS	F	15	1,545,775	TOTAL
2	MARIA PAZ MOYA IGLESIAS	F	12	1,236,620	TOTAL
3	MARIA PAZ MOYA IGLESIAS	F	21	2,164,085	TOTAL
4	MARIA PAZ MOYA IGLESIAS	F	21	2,164,085	PARCIAL
5	PAULA HEBE MARTINEZ LARA	F	7	538,765	TOTAL
6	ALEJANDRA ISABEL ZUNIGA SEPULVEDA	F	15	1,192,467	TOTAL
7	ALEJANDRA ISABEL ZUNIGA SEPULVEDA	F	15	1,192,467	TOTAL
8	ALEJANDRA ISABEL ZUNIGA SEPULVEDA	F	14	1,112,970	TOTAL
9	ALEJANDRA ISABEL ZUNIGA SEPULVEDA	F	10	794,978	TOTAL
10	LISSELOTTE ANDREA GONZALEZ NUNEZ	F	15	1,103,153	TOTAL
11	LISSELOTTE ANDREA GONZALEZ NUNEZ	F	15	1,103,153	TOTAL
12	CLAUDIA ELIZABETH VALDIVIA ELGUETA	F	15	593,436	TOTAL
13	CLAUDIA ELIZABETH VALDIVIA ELGUETA	F	10	395,724	TOTAL
14	CINDIA ALEJANDRA SEGURA CORTES	F	14	1,460,930	TOTAL
15	PAULINA ROSA JOPIA JORQUERA	F	15	1,060,765	TOTAL
16	PAULINA ROSA JOPIA JORQUERA	F	15	1,060,765	TOTAL
17	PAULINA ROSA JOPIA JORQUERA	F	15	1,060,765	TOTAL
18	PEDRO FERNANDO TIRAPAGUI ALARCON	M	15	1,454,986	TOTAL
19	PEDRO FERNANDO TIRAPAGUI ALARCON	M	15	1,454,986	TOTAL

PROGRAMA N°2					
N°	NOMBRE COMPLETO	GÉNERO	DÍAS DE AUSENCIA	MONTO	CUMPLIMIENTO REEMBOLSO
1	ROLANDO ANTONIO PARRA MUNOZ	M	15	475,013	TOTAL
2	ROLANDO ANTONIO PARRA MUNOZ	M	15	475,013	TOTAL
3	ROLANDO ANTONIO PARRA MUNOZ	M	7	221,673	TOTAL
4	DANIEL ANDRES ZAPATA COFRE	M	15	415,259	TOTAL

5	DANIEL ANDRES ZAPATA COFRE	M	12	332,206	TOTAL
---	----------------------------	---	----	---------	-------

PROGRAMA N°3					
N°	NOMBRE COMPLETO	GÉNERO	DÍAS DE AUSENCIA	MONTO	CUMPLIMIENTO REEMBOLSO

PROGRAMA N°4					
N°	NOMBRE COMPLETO	GÉNERO	DÍAS DE AUSENCIA	MONTO	CUMPLIMIENTO REEMBOLSO
1	VICENTE ELISEO LIZANA MATAMALA	M	15	494,472	PARCIAL
2	JUAN CARLOS NUNEZ COVARRUBIAS	M	20	820,486	TOTAL
3	NANCY PAOLA GALLEGUILLOS FERNANDEZ	F	15	499,526	TOTAL
4	AIDA DEL ROSARIO CISTERNA VILLALOBOS	F	11	322,594	TOTAL
5	NATALIA JAVIERA OYARZUN BILBAO	F	7	248,358	TOTAL
6	NATALIA JAVIERA OYARZUN BILBAO	F	7	248,358	TOTAL
7	HARDY PATRICIO NAVARRO RAMIREZ	M	11	372,462	TOTAL
8	HARDY PATRICIO NAVARRO RAMIREZ	M	8	270,882	TOTAL
9	MARCO ANTONIO GUERRERO VEGA	M	30	1,021,682	TOTAL
10	MARCO ANTONIO GUERRERO VEGA	M	30	1,021,682	TOTAL

PLAN REDUCCIÓN DE AUSENTISMO
<p>Plan para la Reducción del Ausentismo Laboral - SERPAT</p> <p>Objetivo General: Reducir el ausentismo laboral por licencias médicas curativas mediante un abordaje colaborativo, preventivo y focalizado, con enfoque biopsicosocial.</p> <p>1. Instalación de Comité Ejecutivo Bimensual</p> <p>Integrantes:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Jefatura del Departamento de Gestión y Desarrollo de las Personas (DGDP)</li> <li>• Encargada de Administración de Personas</li> <li>• Encargada de Calidad de Vida Laboral y Bienestar</li> </ul> <p>Funciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Revisar bimensualmente la nómina de ausentismo enviada por DGDP.</li> <li>• Evaluar casos reiterados (<math>\geq 3</math> LM <math>&lt; 7</math> días en 90 días) y prolongados (<math>\geq 180</math> días en 2 años).</li> <li>• Definir líneas de acción individual y medidas colectivas preventivas.</li> <li>• Determinar derivaciones a COMPIN o activación de comités regionales.</li> </ul>

- Coordinar acompañamientos (apoyo psicosocial, reintegro, flexibilización, etc.).
- Monitorear cumplimiento de acciones y evolución de casos críticos.

## 2. Seguimiento y Análisis

- Periodicidad: Cada 2 meses
- Fuentes: Reportes del DGDP (ausentismo por centro de costos, edad, sexo, duración).
- Herramientas: Reporte Socio Laboral, historial LM, actas de seguimiento.

## 3. Medidas Preventivas y Correctivas

- Implementar entrevistas de retorno al trabajo por parte de la jefatura directa de la persona funcionaria, con apoyo de la Unidad de Calidad de Vida Laboral y Bienestar cuando corresponda.
- Evaluar adaptaciones laborales o derivación a salud ocupacional.
- Aplicar artículo 151 del Estatuto Administrativo, cuando corresponda y con acompañamiento institucional.
- Proponer campañas de autocuidado y jornadas de salud preventiva en áreas críticas.

## 4. Informes y Reportabilidad

- Levantamiento de actas bimensuales.
- Reporte cuatrimestral consolidado a Dirección Nacional.
- Registro de derivaciones a COMPIN y seguimiento de pronunciamientos.