

# RADIOGRAFÍA DEL AUSENTISMO LABORAL EN EL SECTOR PÚBLICO



DIRECCIÓN DE PRESUPUESTOS

ESTUDIOS  
DE FINANZAS PÚBLICAS

**TÍTULO DEL DOCUMENTO:**  
**RADIOGRAFÍA DEL AUSENTISMO LABORAL EN EL SECTOR PÚBLICO**

A Esta publicación corresponde al número 2024/41 de la serie de Estudios de Finanzas Públicas de la Dirección de Presupuestos del Ministerio de Hacienda. Este documento se encuentra disponible en la página web de la Dirección de Presupuestos: [www.dipres.gob.cl](http://www.dipres.gob.cl)

**AUTORES:**

**Fabián Abarza Santos.**

Analista de Estudios Microeconómicos del Subdepartamento de Estudios, Dipres. Magíster en Análisis Económico (U. de Chile) .

**Pablo Jorquera Armijo.**

Jefe de Estudios, Dipres. M.P.P. (Universidad de Chile) y M.P.A. (Columbia University).

**Joaquín Pérez Acevedo.**

Analista del Subdepartamento de Estudios, Dipres. Magíster en Análisis Económico (U. de Chile).

**EDICIÓN:**

**Javiera Martínez Fariña.**

Directora de Presupuestos, Dipres. Máster en Ciencia Política (New York University).

**Tania Hernández Jara.**

Subdirectora de Racionalización y Función Pública, Dipres. Magíster en Economía Aplicada (Universidad de Chile) y MPA/ID (University of Harvard).

Publicación de la Dirección de Presupuestos del Ministerio de Hacienda. Todos los derechos reservados.

Registro de Propiedad Intelectual ©A-Pendiente  
ISBN: Pendiente

Diseño y Diagramación: M. Martínez V.  
Fecha de publicación: Diciembre 2024

Las opiniones aquí contenidas pertenecen a los autores y no necesariamente son compartidas por la Dirección de Presupuestos ni el Ministerio de Hacienda. Los errores u omisiones son de exclusiva responsabilidad de los autores.

El uso de un lenguaje que no discrimine ni marque diferencias entre mujeres y hombres ha sido una preocupación en la elaboración de este documento, sin embargo y con el fin de evitar la sobrecarga gráfica que supondría utilizar "a/o" para marcar la existencia de ambos sexos/géneros, se ha optado por utilizar -en la mayor parte de los casos- el masculino genérico, en el entendido de que todas las menciones en tal género representan siempre a mujeres y hombres.



## INTRODUCCIÓN

El ausentismo laboral, especialmente después de la pandemia del Covid-19, se ha vuelto una preocupación creciente a nivel global. Si bien éste se define como la no asistencia al trabajo por parte de un empleado que se pensaba que iba a asistir, quedando excluidos los períodos vacacionales y las huelgas (OIT, 1991), después de la pandemia la preocupación se ha concentrado, particularmente, en el uso de licencias médicas.

En ese sentido, la preocupación de la administración pública es doble. Por un lado, la salud de los trabajadores es una preocupación en sí misma y un objetivo fundamental. Por otro, el exceso de ausentismo puede generar una serie de consecuencias negativas sobre la provisión del servicio público. Por ello, este documento tiene por objeto describir el fenómeno en el sector público y dar cuenta de su magnitud, explorando su relación respecto a distintos factores, tales como edad, sexo, estamento, entre otros. Ello permitirá identificar potenciales razones que determinen las crecientes tasas de ausentismo laboral.

Cabe señalar que este trabajo no pretende identificar los determinantes del ausentismo laboral, pues es un fenómeno complejo de abordar, debido a su origen multifactorial, y hay acuerdo académico de que el ausentismo tiene diferentes orígenes para diferentes personas, momentos y contextos (Harrison & Martocchio, 1998). Sin embargo, es posible identificar tres tipos de determinantes del ausentismo: las variables sociodemográficas, las variables médicas, y las variables organizacionales y actitudinales.

En particular, el ausentismo laboral en el sector público presenta características específicas que lo diferencian del sector privado. La naturaleza propia de los servicios prestados, las condiciones laborales y las regulaciones específicas del empleo público pueden influir en los patrones y las tasas de ausentismo, como se verá más adelante. Esta diferencia ha sido ignorada por la literatura que se ha concentrado en el análisis de los determinantes en el sector privado (Cristofoli et. al., 2011).

Asimismo, la falta de personal suficiente para prestar los servicios puede traducirse en una disminución de la calidad y la eficiencia de los mismos, afectando directamente a la ciudadanía. Esto tiene un efecto vicioso, pues la dificultad y desigualdad en el acceso genera pérdida de confianza en las instituciones y en el gobierno, y en última instancia de la democracia, cuestión altamente relevante, pues como identificó el Latinobarómetro de 2023, hay una caída considerable en la democracia como forma de gobierno preferible en la región.

Como antecedente, la cantidad de licencias médicas tramitadas en el país ha rondado en torno a los 6 millones en 2019-2020. A partir de entonces, el número de licencias médicas se ha incrementado, llegando a un máximo de 8 millones en 2022.

**Tabla 1.**  
**Cantidad de licencias médicas tramitadas 2019-2023**

AÑO	LICENCIAS
2019	6.150.303
2020	6.080.625
2021	8.508.008
2022	9.571.195
2023	8.401.133

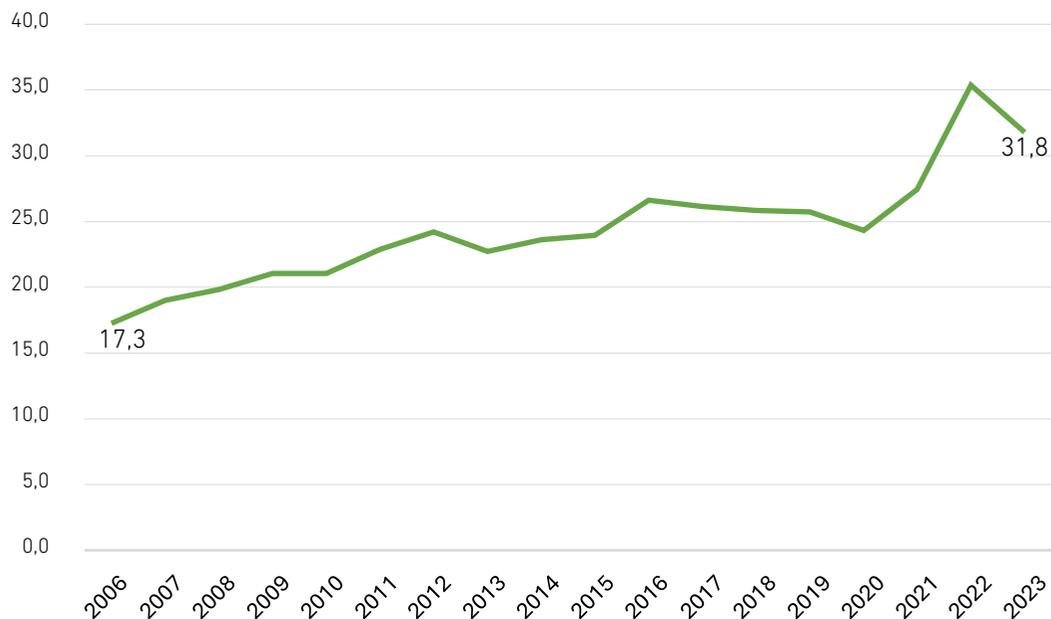
Fuente: Elaboración propia en base a datos SUSESO (2023).

Si bien el número de licencias médicas ha sido superior en el sector privado en relación con el público, no ocurre de igual manera al ponderarla por el número de trabajadores de cada sector (medido como número de cotizantes a la seguridad social). El Gráfico 1 muestra la cantidad de licencias médicas por cotizante entre 2019 y 2023. Es posible apreciar que el número de licencias tramitadas por cotizante en el sector público general (incluyendo

municipalidades) ha sido ampliamente mayor que el sector privado. En tal sentido, en el sector público general (incluyendo municipalidades) se tramitan alrededor de 3,1 licencias por cotizante, mientras que en el sector privado es de 1,3 licencias. Ello se observa de forma recurrente en varios países del mundo. Tal como señalan Cristofoli et. al. (2011), por ejemplo, en Canadá se perdían 13,3 días en el sector público contra 9,1 en el privado, mientras que en Inglaterra el sector público estaba 55% por sobre los 5,8 días perdidos en el sector privado.

En este contexto el ausentismo laboral en el sector público ha tendido a aumentar a través de los años (Gráfico 2). Desde 2006, este incrementó desde 17,3 días a 24,2 días en 2012, para luego mantenerse en torno a esta magnitud hasta 2020. A partir de entonces, y también producto de la pandemia Covid-19, el ausentismo laboral ha experimentado un incremento significativo en relación con sus niveles pre-pandemia, llegando a un *peak* de 35,4 días por trabajador en 2022, para luego disminuir a 31,8 días en 2023..

**Gráfico 1.**  
**Días de ausentismo promedio en el sector público según año (2006-2023)**



Fuente: Elaboración propia en base a datos DIPRES (2023).

Entre las categorías existentes, el mayor ausentismo laboral se generó mediante el uso de licencias médicas no parentales seguido por otros permisos pagados, licencias y permisos parentales, y otros permisos sin goce de remuneraciones (Tabla 2). Así también, son la categoría que mayor variación ha experimentado desde el período pre-pandemia (42%), al igual que otros permisos sin goce de remuneraciones (18%). Por el contrario, el resto de las categorías ha disminuido su nivel de ausentismo. Como se observa, por licencias médicas cada trabajador se ausenta en promedio 22,3 días. Por el contrario, el resto de las categorías ha disminuido en términos de días de ausentismo. Como se observa, por licencias médicas no parentales cada trabajador se ausenta en promedio 22,3 días en 2023, 6,6 días más que en 2018, lo que corresponde a una incidencia de 112% de la variación total de días de ausentismo en el período.

**Tabla 2.**  
**Variación días de ausentismo promedio según tipo de licencia (2018-2023)**

CAUSAL	2018	2023	VARIACIÓN	INCIDENCIA
Licencias Médicas no parentales <sup>1</sup>	15,7	22,3	42%	112%
Licencias y permisos parentales <sup>2</sup>	4,7	4,2	-12%	-8%
Otros permisos pagados <sup>3</sup>	4,8	4,5	-6%	-5%
Otros sin goce	0,7	0,8	18%	2%
<b>TOTAL</b>	<b>25,9</b>	<b>31,8</b>	<b>23%</b>	<b>100%</b>

Nota: Los días promedio de ausentismo corresponden al total días no trabajados, dividido por el total de la dotación de los servicios reportantes.

<sup>1</sup> Licencias Médicas comunes, y otros tipos, excluyendo licencias parentales;

<sup>2</sup> Licencias parentales, y permisos parentales;

<sup>3</sup> Permisos Administrativos. Se entiende por incidencia como el porcentaje de participación de la variación de cada tipo de causal en relación con la variación total.

Fuente: Elaboración propia sobre la base de datos Dipres.

Este documento está organizado en tres secciones. La primera explica la metodología y fuente de datos utilizada para medir el ausentismo laboral. La siguiente contiene la evidencia empírica hallada para el ausentismo laboral en el sector público. Allí, el primer aspecto abordado es una descripción general del marco normativo en lo relacionado, y luego se utilizan los índices (i) global de ausentismo; (ii) frecuencia; y, (iii) gravedad, los cuales permiten dar cuenta del fenómeno en relación con diversos factores. Por último, se entregan las conclusiones del estudio y las implicancias en la política

## METODOLOGÍA Y DATOS

La Dirección de Presupuestos publica anualmente desde el año 2005 el ausentismo laboral del sector público en el “Anuario Estadístico del Empleo Público en el Gobierno Central”, calculado como el promedio anual de días hábiles no trabajados por funcionario (días promedio de ausentismo). No obstante, también existen otros métodos de cálculo del ausentismo laboral que se usarán en este estudio<sup>1</sup>:

- Tasa global de ausentismo: Porcentaje de días de trabajo hábiles perdidos en relación con el total de días de trabajo previstos y/o programados.
- Índice de frecuencia: Número de episodios de ausencia en un período determinado con relación al número de trabajadores.
- Tasa de gravedad: Número de días de trabajo autorizados perdidos por enfermedad o demás causas de ausentismo, en relación con el número de episodios de ausentismo, es decir, miden el tiempo perdido por el trabajador durante algún período de tiempo determinado.

### Datos

Los datos a utilizar corresponden a las licencias médicas y permisos legales de la dotación del Gobierno Central para 2023, información recogida por el Subdepartamento de Estadísticas de la Dirección de Presupuestos, unidad a cargo de las estadísticas de Recursos Humanos del Sector Público. Esta información permite identificar las características para cada funcionario que haya hecho uso de una licencia médica o permiso legal (edad, sexo, calidad jurídica, estamento, servicio donde se desempeña, entre otras), las fechas de inicio y término de la licencia y/o permiso, así como la categoría de estas.

Asimismo, se distingue el tipo de licencia según las siguientes categorías:

**Tabla 3.**  
**Definición y categoría de licencias médicas o permiso legal**

CATEGORÍA	DEFINICIÓN
Licencias médicas comunes	Corresponden a licencias médicas por enfermedad o accidente común, incluyendo las licencias por prórroga de medicina preventiva.
Licencias médicas parentales	Grupo conformado por licencias otorgadas por patología del embarazo, maternal pre y postnatal, por enfermedad grave de hijo menor de un año y preventiva parental por Covid-19 (postnatal de emergencia).
Otras licencias médicas	Aquellas otorgadas por accidentes del trabajo o de trayecto, y por enfermedad profesional.
Permiso paternal	Corresponde a un permiso pagado de cinco días hábiles que tiene el padre de un hijo recién nacido, conforme al artículo 195 del Código del Trabajo.
Permiso postnatal parental	Corresponde al permiso de 12 semanas en jornada completa o 18 en media jornada, a continuación del descanso postnatal, del cual puede hacer uso la madre, y en menor medida el padre, de un hijo de hasta 6 meses de edad, según lo establece el artículo 197 bis del Código del Trabajo.
Ley SANNA	Permisos derivados de la Ley N°21.063 que crea el Seguro para el acompañamiento de los niños y niñas (Ley SANNA).

<sup>1</sup> Se utilizan definiciones similares a las empleadas por Rojas (2014).

**continuación**

CATEGORÍA	DEFINICIÓN
Días administrativos	Corresponden al permiso mediante el cual los funcionarios pueden ausentarse de sus labores por motivos particulares hasta por seis días hábiles en el año calendario, con goce de remuneraciones, según lo señalado en el artículo 109 del Estatuto Administrativo.
Permiso por matrimonio	Corresponde al permiso de cinco días hábiles continuos de los que goza el funcionario que contrae matrimonio, conforme a lo señalado en el artículo 207 bis del Código del Trabajo.
Permiso por duelo	Es el permiso al que tienen derecho los funcionarios en caso de muerte de su cónyuge, hijo, padre, madre, hermano o hermana, conforme a lo señalado en el artículo 104 bis del DFL N°29, que fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N°18.834, sobre Estatuto Administrativo, y 66 del Código del Trabajo.
Permisos sin goce de remuneraciones	Son aquellos solicitados por el funcionario y aprobados por el jefe superior de servicio, con el objetivo de ausentarse de la institución. Este permiso se otorga por hasta seis meses en cada año calendario, si se alude a motivos particulares; o hasta por dos años si el funcionario debiera permanecer en el extranjero, conforme a lo señalado en el artículo 110 del DFL N°29 que fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N°18.834, sobre Estatuto Administrativo. En esta categoría se incluye, además, el permiso por hasta 3 meses establecido en la Ley N°21.351.

Fuente: Elaboración propia en base a Anuario Estadístico DIPRES (2024).

Dicho esto, resulta relevante para la gestión pública analizar aquellas dimensiones sobre las que, según se identifique, pueden realizarse cierta gestión para reducirlas. Por ello, los datos a utilizar se concentrarán únicamente en licencias médicas, excluyendo los “permisos parentales”, y “otros permisos pagados” (que incluyen los denominados “días administrativos”), así como otros permisos sin goce (que representan una proporción menor del ausentismo total).

En la misma línea, se excluirán las “licencias médicas parentales”, para no inducir a error en los análisis sobre el ausentismo en días pre-pos natal y en las posibles medidas que se deriven de su análisis. En adelante, se hará referencia al resto de licencias médicas no excluidas como “licencias médicas no parentales”, o simplemente “licencias médicas”.

## ANÁLISIS DESCRIPTIVO

En la presente sección, se describen tendencias en el uso de licencias médicas según estacionalidad, sector, estamento, edad, género, entre otros, cuya descripción permite observar los diversos factores que podrían incidir en su uso. Para lo anterior, se emplearán la tasa global de ausentismo, el índice de frecuencia y la tasa de gravedad, descritas en la sección anterior. Como se señaló, esto considera sólo las licencias médicas no parentales, es decir, no se consideran los días de ausentismo relacionados con paternidad.

### Marco Normativo

El marco normativo que rige en torno a las licencias médicas mediante el Decreto Supremo N° 3, de 1984, del Ministerio de Salud, que aprueba el Reglamento de Autorización de Licencias Médicas por las Compañías e Instituciones de Salud Previsional y, especialmente para el sector público, el Decreto con Fuerza de Ley N°29, de 2004, del Ministerio de Hacienda, fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo.

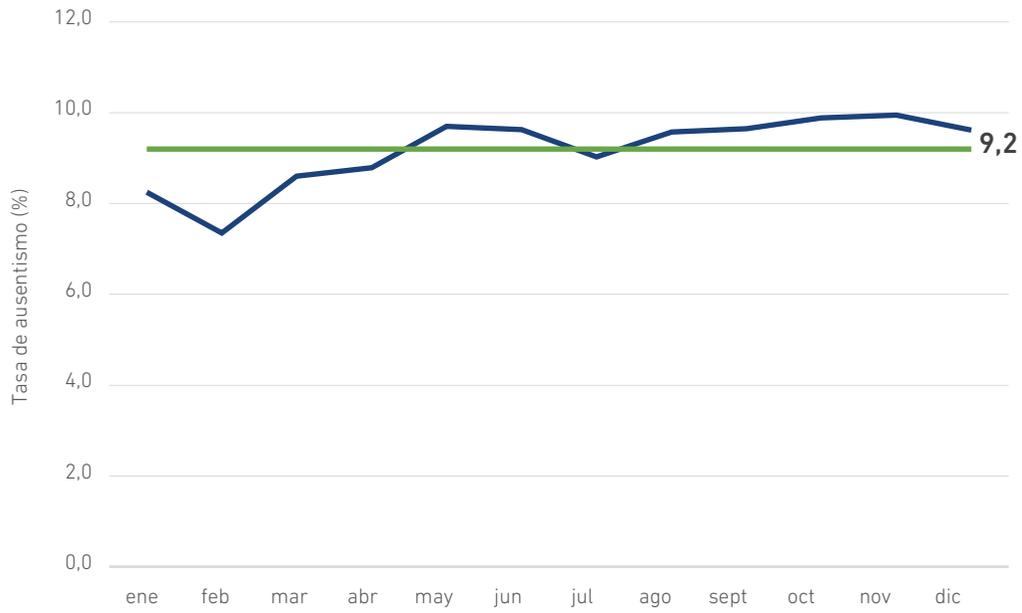
Estas normativas establecen, entre otras cosas, las condiciones de otorgamiento, tramitación, autorización o rechazo, así como el pago de la remuneración o el subsidio por incapacidad laboral por enfermedad y medicina curativa con relación a la extensión de tiempo de las licencias médicas. Este último es un componente relevante en el comportamiento del ausentismo laboral, ya que en el régimen general el pago del subsidio considera una carencia de tres días para aquellas licencias que presentan una duración menor a 11 días. Asimismo, en el sector público se considera el pago del total de la remuneración, no aplicando el tope en función de la remuneración imponible. En ambos casos, el Fisco, en su calidad de empleador, se hace cargo de la remuneración por los tres primeros días de licencia –en caso de que ésta tenga una duración menor a 11 días– así como de la diferencia entre el tope imponible y la remuneración efectiva (Dirección de Presupuestos, 2011).

### Estacionalidad

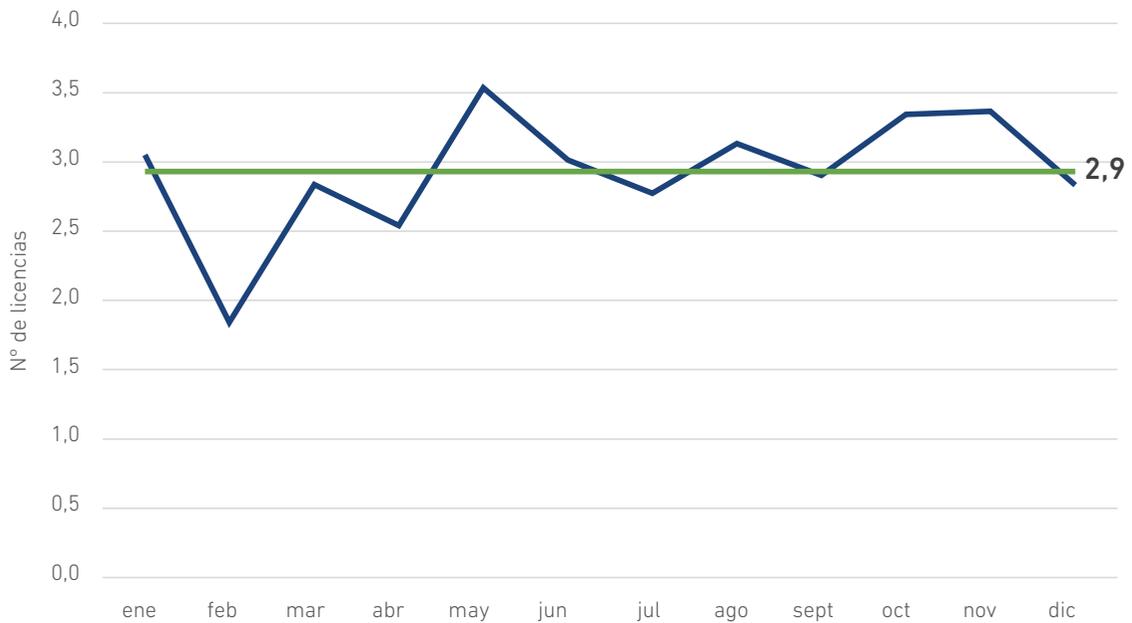
El primer análisis que se realiza corresponde a la variación del ausentismo durante el año. Las diferentes condiciones climáticas, festividades, períodos vacacionales, entre otros, podrían propiciar un mayor/menor uso de licencias médicas. El mayor efecto es la baja en el período estival y vacaciones de invierno (enero a marzo y julio) en los otros meses tiene un nivel más bien parejo, pero con niveles similares a esta época entre agosto-diciembre, que puede estar explicado principalmente por el sector educación. De modo similar, se encuentra un ligero comportamiento estacional para el número de licencias por funcionario, alcanzando mínimo en febrero, un máximo en el mes de mayo (3,3 licencias), el cual coincide con el período de otoño-invierno, que puede estar explicado por enfermedades respiratorias en el sector salud para luego variar en torno a 2,9 licencias por funcionario (Gráfico 3).

**Gráfico 2.**  
**Tasa de ausentismo e índice de frecuencia según mes (2023)**

Tasa de ausentismo (%)



(b) Índice de frecuencia



Fuente: Elaboración propia sobre la base de datos de DIPRES (2023).

## Análisis Sectorial

Debido a la gran concentración de funcionarios de Educación y Salud en el sector público, los cuales representan el 55% de la fuerza laboral (Tabla 4), se realiza un análisis específico para estos sectores. Esto podría implicar efectos en el ausentismo laboral, debido a la calendarización y jornadas de trabajo que llevan a cabo para realizar sus tareas y/o actividades, así como la continua atención a la población y, en el especial caso de los funcionarios de salud, a la exposición a enfermedades. En efecto, el Gráfico 4 muestra un alto ausentismo del sector Salud en relación con el Resto del Gobierno Central, lo cual incrementa el ausentismo total del sector público. En el caso del sector Educación, mantiene niveles de ausentismo superiores al Resto del Gobierno Central y al Sector Salud a lo largo del año, con excepción del mes de febrero y julio producto de las vacaciones de verano e invierno.

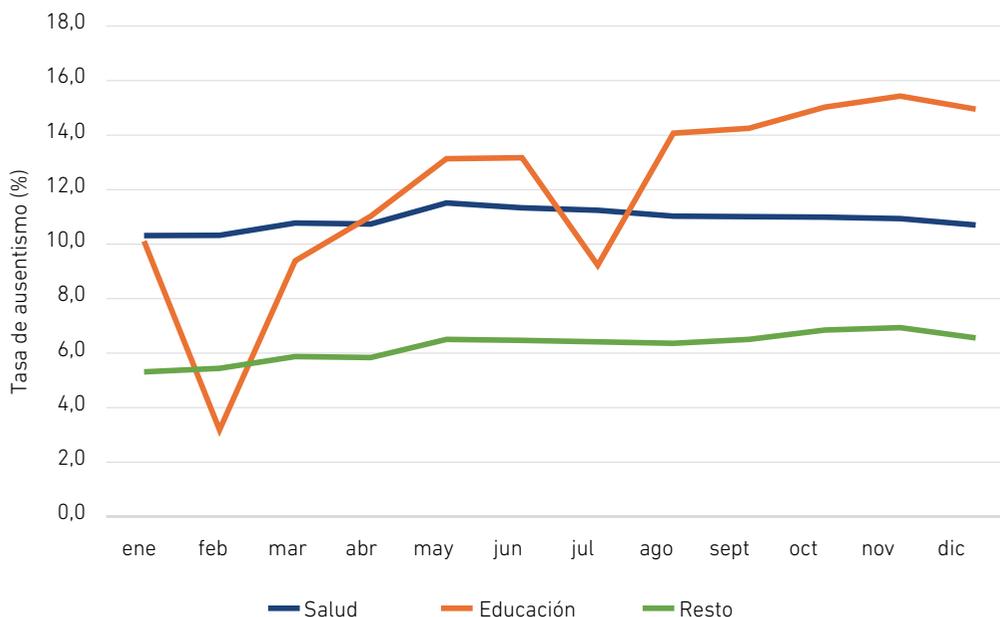
**Tabla 4.**  
**Composición dotación sector público**

ÁREA	N (%)
Salud	177.862 (47%)
Educación	32.336 (8%)
Resto	171.960 (45%)
<b>TOTAL</b>	<b>382.158 (100%)</b>

Nota: Se entiende por "Resto" al resto del Gobierno Central. Esta agrupación considera a los Ministerios de la Administración Central e Instituciones autónomas (Congreso Nacional, Poder Judicial, Contraloría General de la República, Ministerio Público, Servicio Electoral y Otras instituciones públicas). Excluye a subconjuntos compuestos por los Servicios de Salud (SERSAL) y por los Servicios Locales de Educación (SLE), los cuales son identificados en el gráfico como "Salud" y "Educación", respectivamente.

Fuente: Elaboración propia sobre la base de datos de DIPRES (2023).

**Gráfico 3.**  
**Tasa de ausentismo según sector (2023)**



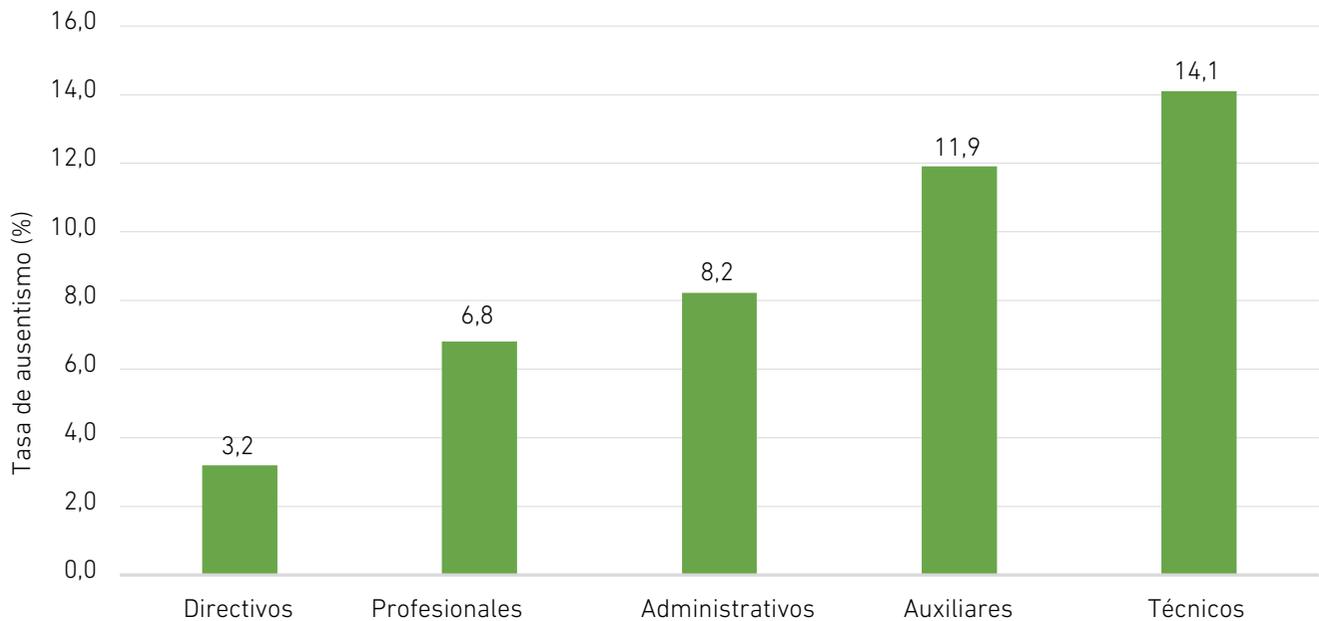
Fuente: Elaboración propia sobre la base de datos de DIPRES (2023).

## Estamentos

Se evidencian diferencias significativas entre los estamentos del sector público (Gráfico 5). Es posible apreciar que los directivos son el estamento con menor nivel de ausentismo (con una tasa global de 3,2%), lo que según la literatura, tendría como potencial explicación una menor exposición a enfermedades, una menor predisposición a tomar licencias dado su nivel de responsabilidad y que están más involucrados en su trabajo (Chaudhury y Ng 1992). Por otro lado, los técnicos son el estamento con mayor tasa global de ausentismo, con un 14,1% de días ausentados en relación con el número total de días de trabajo, lo que podría estar explicado por una mayor exposición a enfermedades, lo cual se relaciona directamente a que el 53% de los técnicos se encuentran en el sector salud, tal como se aprecia en los siguientes gráficos.

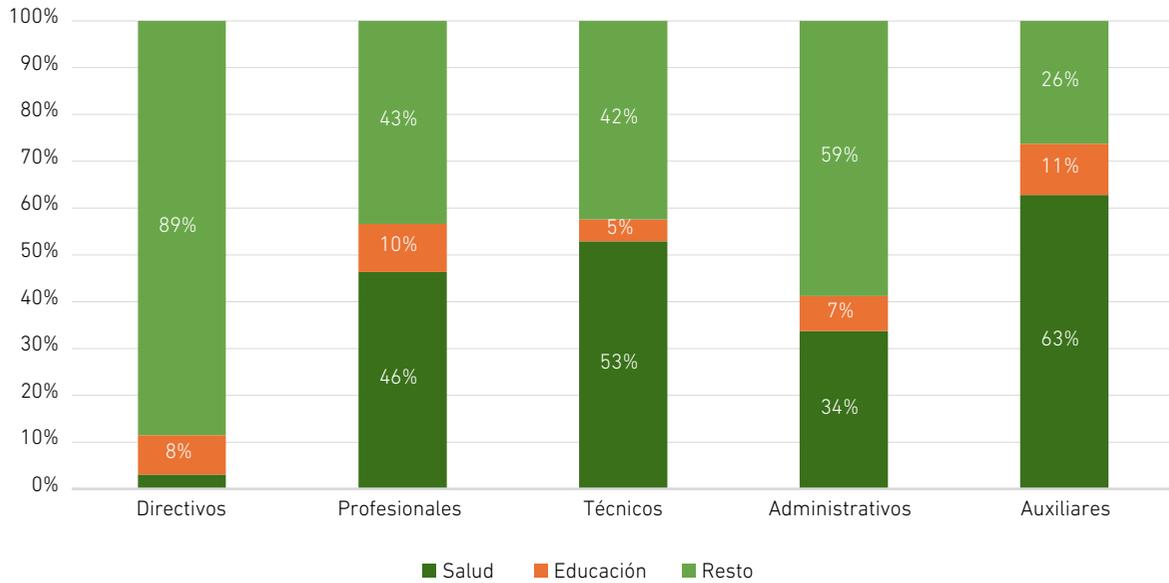
La tasa global de ausentismo del resto de los estamentos fluctúa entre 6,8% y 11,9%.

**Gráfico 4.**  
**Tasa de ausentismo según estamento (2023)**



Fuente: Elaboración propia sobre la base de datos de DIPRES (2023).

**Gráfico 5.**  
**Distribución dotación sector público según estamento y sector (2023)**



Nota: Se entiende por "Resto" al resto del Gobierno Central. Esta agrupación considera a los Ministerios de la Administración Central e Instituciones autónomas (Congreso Nacional, Poder Judicial, Contraloría General de la República, Ministerio Público, Servicio Electoral y Otras instituciones públicas). Excluye a subconjuntos compuestos por los Servicios de Salud (SERSAL) y por los Servicios Locales de Educación (SLE), los cuales son identificados en el gráfico como "Salud" y "Educación", respectivamente.

Fuente: Elaboración propia sobre la base de datos de DIPRES (2023).

### Tipo de función y/o institución

Asimismo, el Gráfico 7 muestra el nivel de ausentismo laboral según la naturaleza de las funciones y/o institución del sector público<sup>2</sup>. En este se observa un mayor porcentaje de días ausentados por trabajador en los sectores de educación escolar y pre-escolar (11,9), salud (10,8), y de orden y seguridad<sup>3</sup> (8,6), mientras que los sectores de menor ausentismo laboral son inversión (5,3), servicio especializado (4,5), y fiscalizador y/o regulador institucional (4,3).

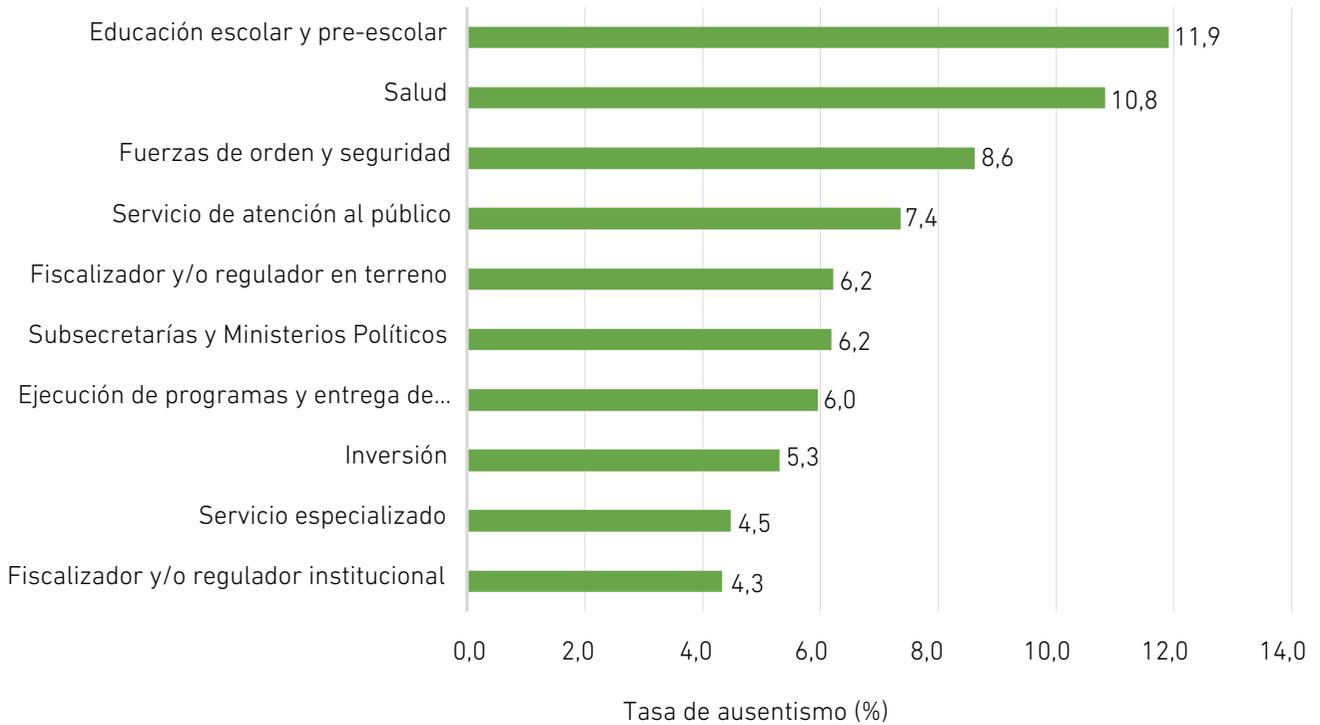
Esto se observa así a nivel global, siendo la mayor parte de la literatura dedicada a los trabajadores de la educación, salud, y en especial los trabajadores de enfermería, cuestión especialmente relevante para el sector público pues a nivel global ambas prestaciones suelen ser de alta provisión pública en el mundo desarrollado y en vías de desarrollo (Chaudhury et al., 2006; Harrison & Martocchio, 1998). A modo de ejemplo, en un metanálisis Sampaio y Baptista (2019) identificaron que un aumento del 10% en la tasa de vacunación de los profesionales de la salud permitiría una reducción del mismo porcentaje en la tasa de ausentismo. Lo mismo sucede a nivel institucional, donde los Ministerios de Salud y Educación lideran los niveles de ausentismo en el sector público.

<sup>2</sup> Entre las categorías hallamos educación escolar y pre-escolar, empresas públicas, fiscalizador y/o regulador en terreno, entre otros. La información detallada se encuentra en Tabla 1 en Anexos

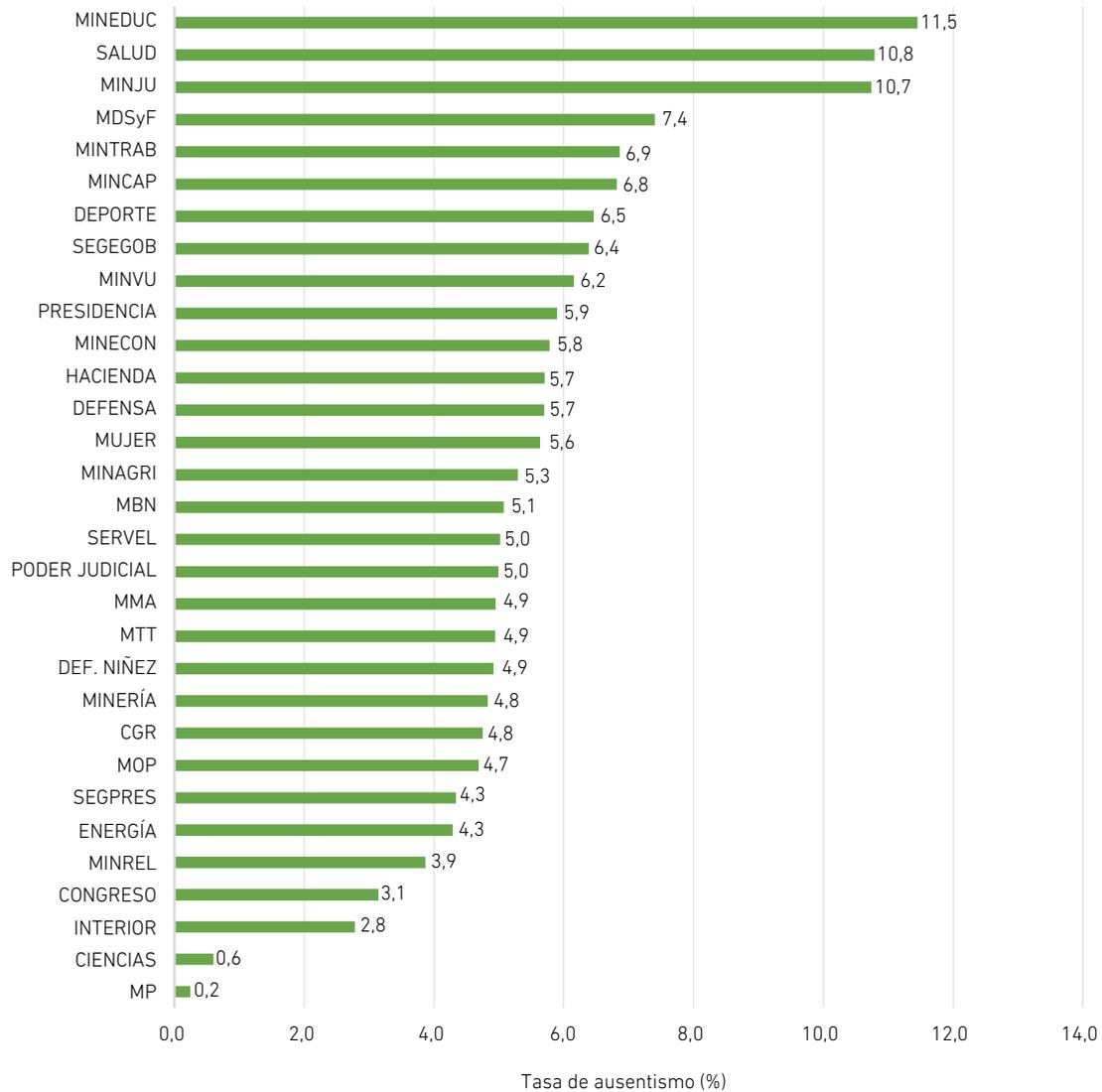
<sup>3</sup> Sólo se considera el personal civil de las instituciones de Fuerzas Armadas y de Orden y Seguridad. Se incluye el personal de Gendarmería de Chile.

**Gráfico 6.**  
**Tasa de ausentismo según categoría e institución pública (2023)**

(a) Categoría



## (b) Institución



Fuente: Elaboración propia en base a datos DIPRES (2023).

## Sexo

Por otro lado, se encuentran diferencias significativas en el ausentismo de hombres y mujeres (Tabla 5). Es posible observar que la tasa global de ausentismo masculino alcanza el 5,9%, mientras que el femenino asciende a 11,1%, 5,2 puntos porcentuales más que los hombres. En la misma línea, el número de licencias por funcionario es superior en mujeres, las cuales utilizan 3,5 licencias al año, casi dos más que sus pares hombres. Ello resulta común en diversos países y sectores, reconociendo la literatura que las mujeres enfrentan empleos de menor calidad -lo que genera menor apego-, presentan mayores tasas de morbilidad, pero especialmente debido al rol social y cultural que distribuye desigualmente los roles de trabajos domésticos y de cuidados familiares (Harrison & Martocchio, 1998; Cristofoli et. al., 2011).

**Tabla 5.**  
**Indicadores de ausentismo según sexo (2023)**

SEXO/INDICADOR	FRECUENCIA	TASA DE AUSENTISMO (%)
Hombre	1,9	5,9
Mujer	3,5	11,1

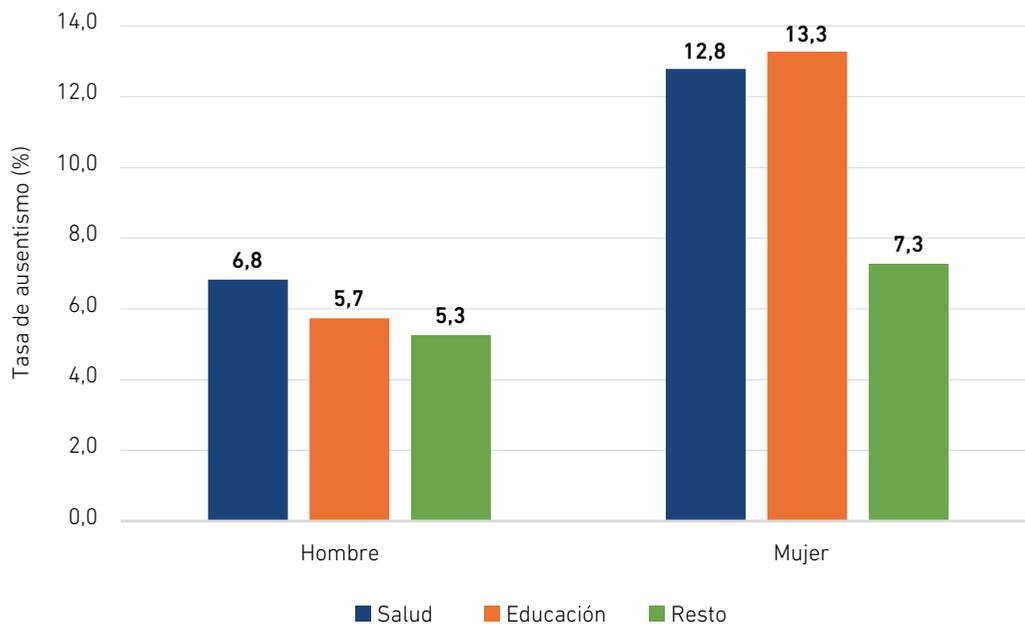
Fuente: Dipres.

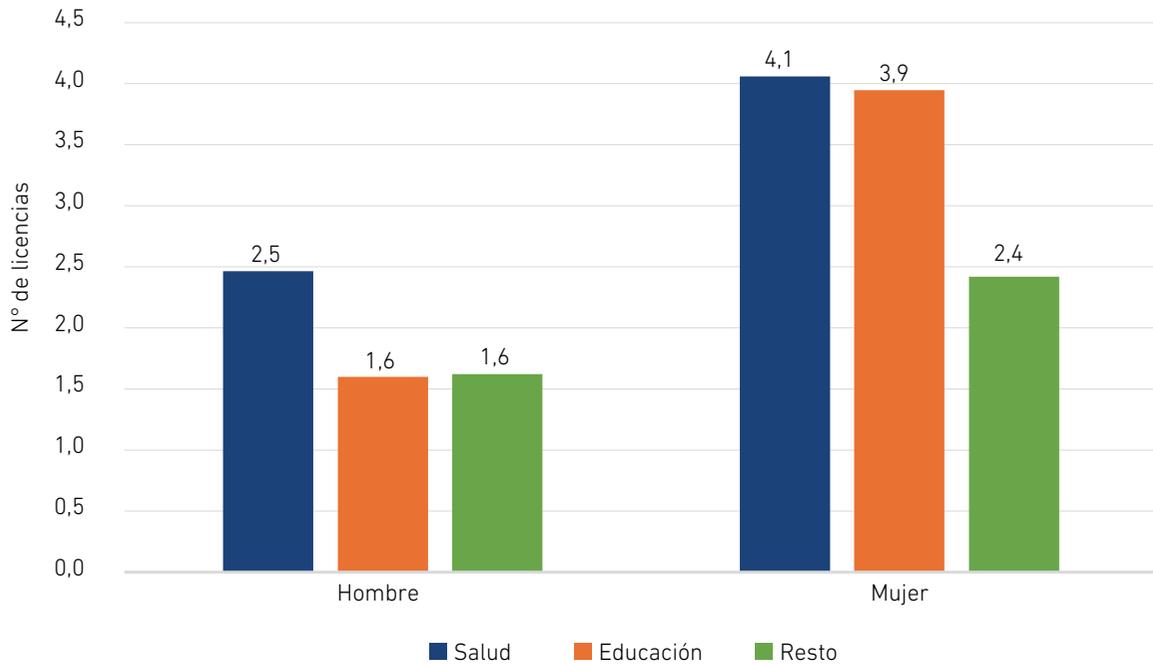
Al desglosar el análisis por sexo y actividad económica (Gráfico 8, Panel A), se puede apreciar que el nivel de ausentismo laboral de hombres se concentra en el sector Salud (6,8%), mientras que en mujeres es el sector Educación (13,3%). Por otro lado, la brecha entre ambos sexos es mayor en el sector Educación cuya diferencia es de 7,6 puntos porcentuales, seguido de Salud (6 pp.) y el Resto del Gobierno Central (2 pp.).

En la misma línea, el número de licencias por funcionario/a es superior en el sector Salud para ambos sexos con 2,5 y 4,1 licencias, respectivamente (Gráfico 8, Panel B). No obstante, el sector Educación presenta la mayor brecha entre los sectores, donde las mujeres utilizaron, en promedio, 2,3 licencias más que sus pares hombres.

**Gráfico 7.**  
**Tasa de ausentismo e índice de frecuencia según sexo y actividad económica (2023)**

(a) Tasa de ausentismo



**(b) Frecuencia**

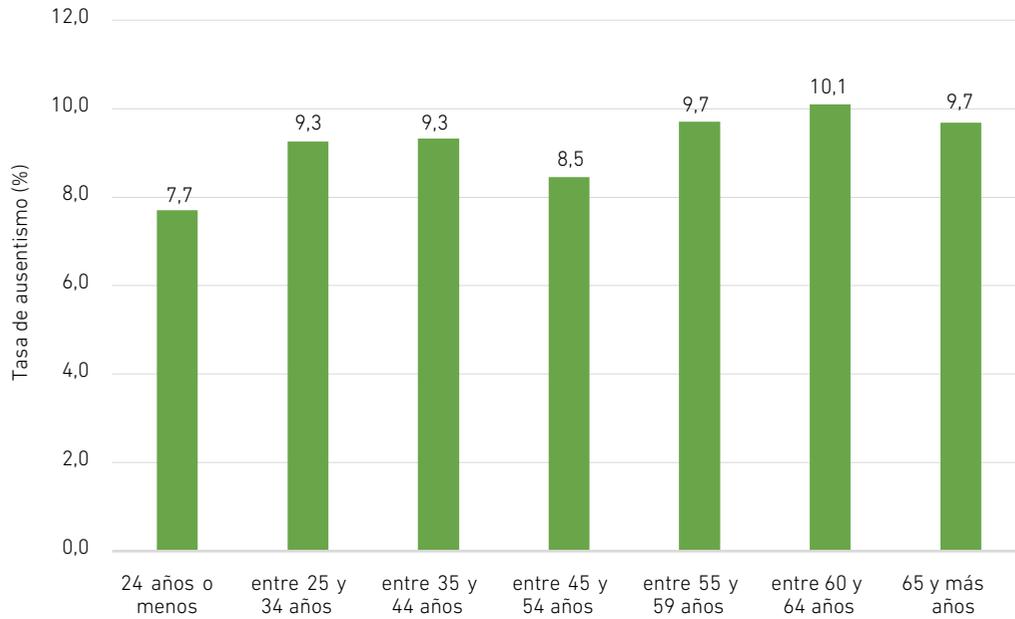
Fuente: Dipres.

**Edad**

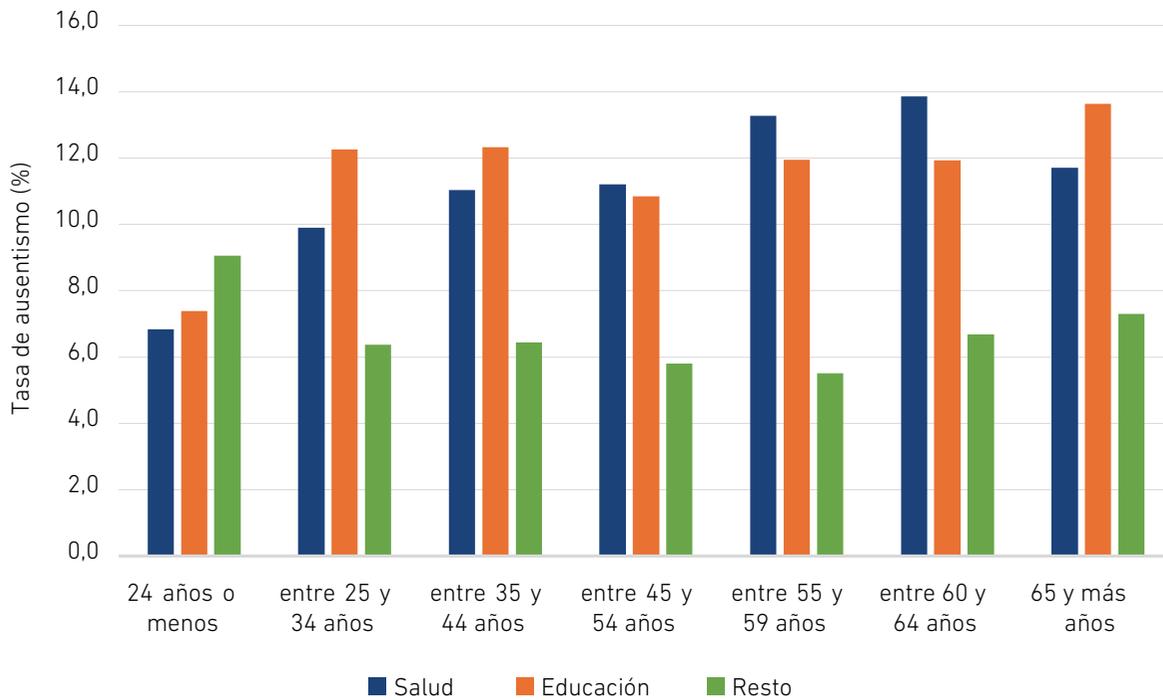
Se observa, el ausentismo laboral se comporta de manera distinta para los diferentes tramos etarios en el sector público (Gráfico 9, Panel A). El porcentaje de días ausentes por trabajador es superior a partir de los 55 años, alcanzando un máximo de 10,1% para aquellos funcionarios entre 60 y 64 años. En contraste, el rango de edad con menor ausentismo laboral es el de 24 años o menos (7,7%). Esta tendencia no se mantiene de la misma manera al desglosar por sector, puesto que, al excluir las áreas de educación y salud, los funcionarios de 24 años o menos del resto de la administración central son los de mayor nivel de ausentismo (Gráfico 9, Panel B).

**Gráfico 8.**  
**Tasa de ausentismo según edad (2023)**

(a) Edad



(b) Edad y sector

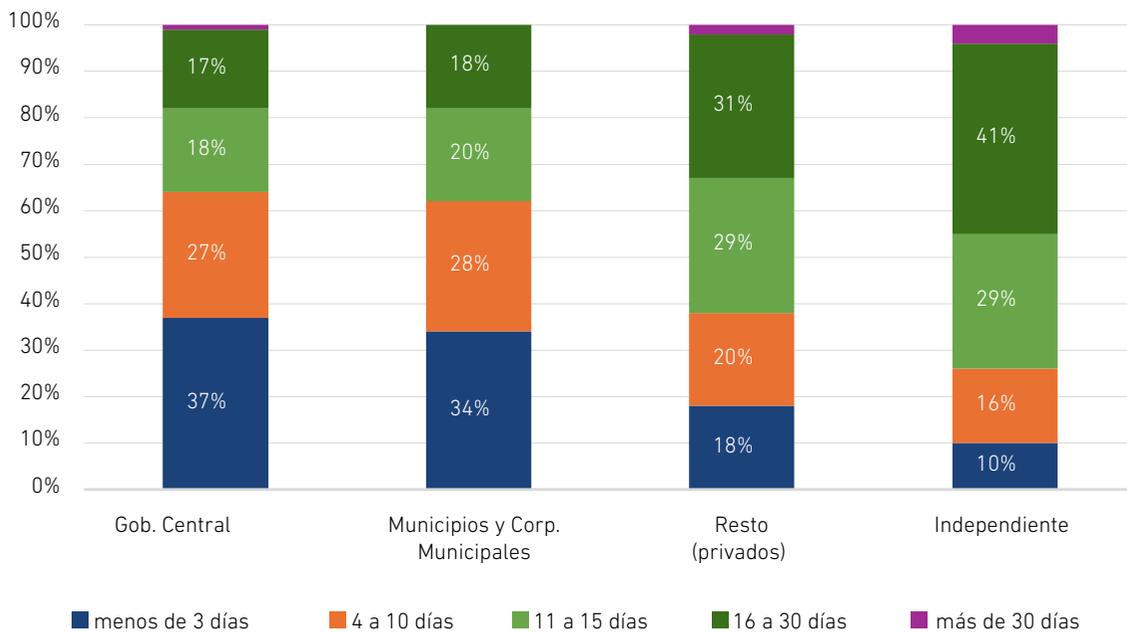


Fuente: Elaboración propia en base a datos DIPRES (2023).

## Tasa de gravedad

Otro aspecto relevante en relación con el ausentismo es la extensión de días ausentes por licencia médica. Utilizando los datos de la Superintendencia de Seguridad Social (Suseso), se puede observar en el Gráfico 10 la distribución de las licencias médicas de origen común según la cantidad de días y el tipo de empleador. La distribución en el sector público (Gobierno Central, y municipalidades y corporaciones municipales) se comporta de manera diferente a independientes y entidades privadas. En este sentido, el mayor número de licencias médicas en el Gobierno Central se concentra en el tramo de menos de 3 días (37%), porcentaje similar al de municipios (34%). En comparación a las instituciones privadas, estas sólo representan el 18%, mientras que la mayor parte de las licencias tienen una duración entre 16 a 30 días (31%). Tal como se señaló en el marco normativo, estas diferencias podrían deberse principalmente a la vacancia de 3 días existente en el sector público señalada en la sección sobre marco normativo, mostrando un claro impacto en el uso y extensión de las licencias médicas no parentales.

**Gráfico 9.**  
**Distribución licencias médicas según cantidad de días autorizados (2023)**



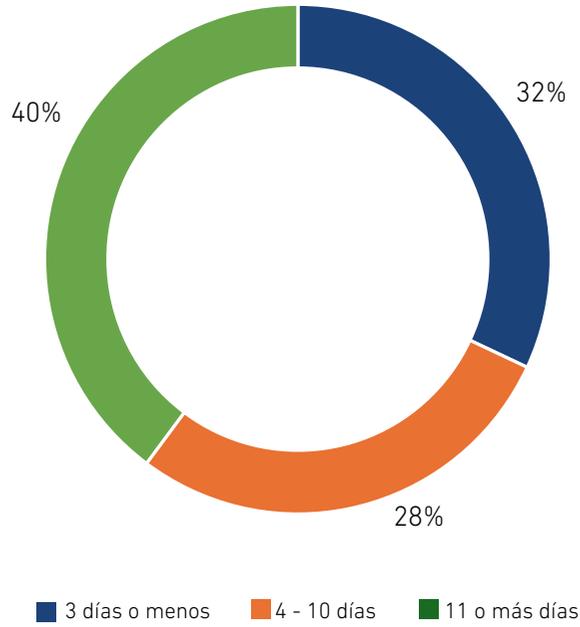
Fuente: Elaboración propia en base a datos DIPRES (2023).

Al considerar la información de licencias médicas utilizada en este estudio, se estima una distribución similar a la señalada con datos de la Suseso. En ella se destaca el alto porcentaje de licencias médicas menores a 3 días (40%), manteniendo un nivel superior al valor señalado anteriormente respecto al sector privado (Gráfico 11, Panel A).

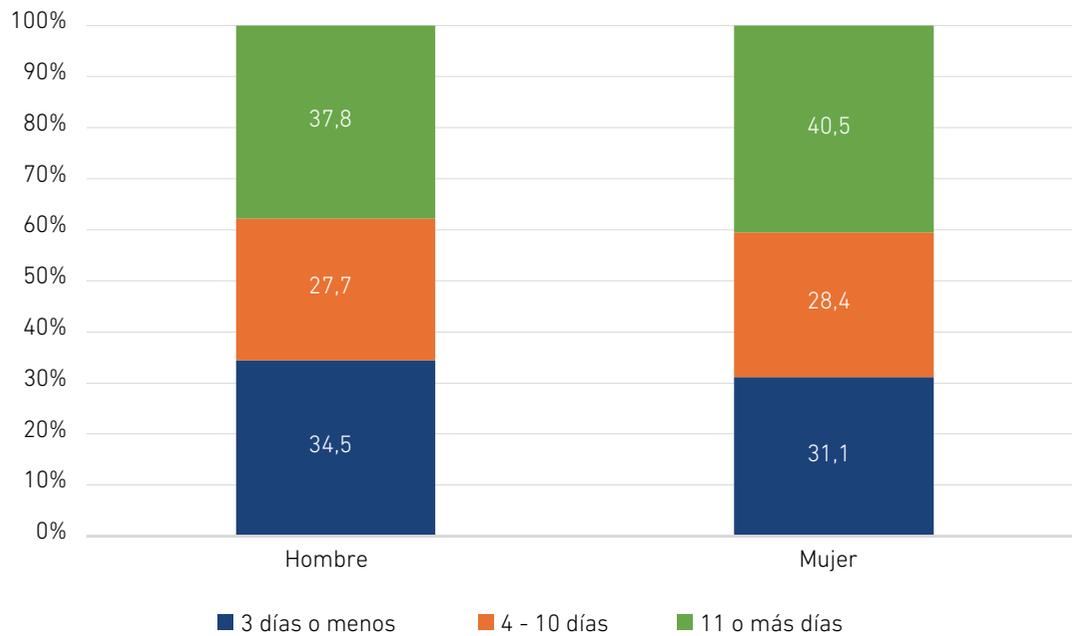
En la misma línea, se observa una distribución similar para hombres y mujeres. No obstante, en el caso de mujeres, es posible apreciar un mayor porcentaje de licencias médicas de 11 o más días, y una menor participación de licencias médicas de 3 o menos días respecto a los hombres (Gráfico 11, Panel B). Esta distribución generaría una duración media levemente superior en mujeres en relación a hombres (Tabla 6).

## Gráfico 10. Distribución licencias médicas

(a) Total sector público



(b) Sector público según sexo



Fuente: Elaboración propia en base a datos SUSESO (2023).

**Tabla 6.**  
**Promedio índice de gravedad según sexo y duración de licencias médicas**

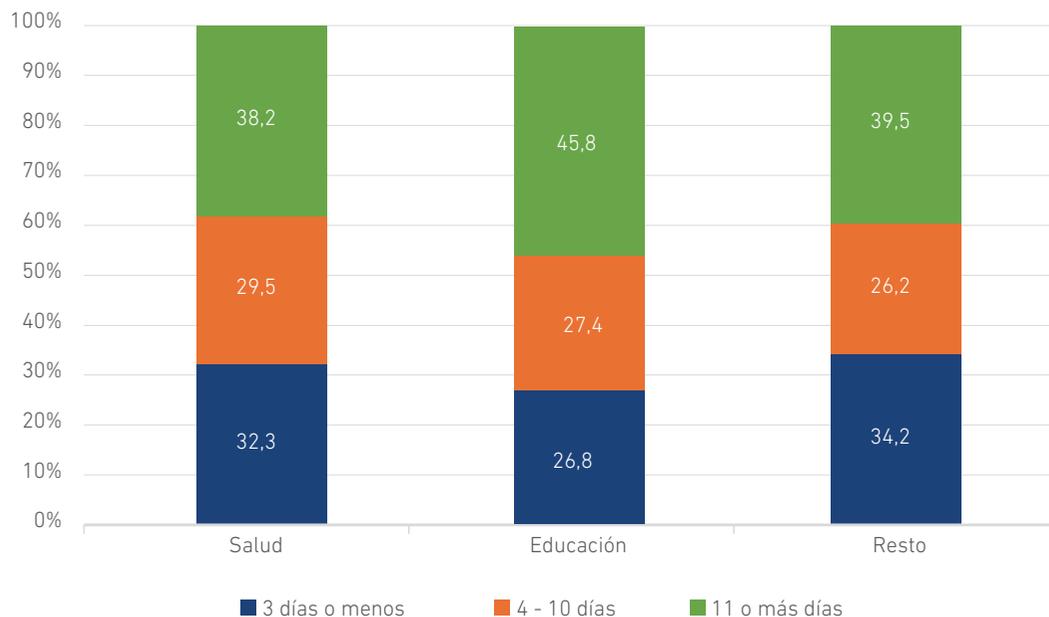
TRAMO DE DÍAS	HOMBRE	MUJER	TOTAL
3 días o menos	2,1	2,1	2,1
4 - 10 días	6,0	6,0	6,0
11 o más días	20,7	20,6	20,7
<b>TOTAL</b>	<b>10,2</b>	<b>10,7</b>	<b>10,6</b>

Fuente: Elaboración propia en base a datos DIPRES (2023).

Por otro lado, al desglosar por sector, podemos identificar una duración media de 11,6 días por licencia médica en Educación, lo cual es levemente superior a las áreas de Salud y el resto del Gobierno Central, los cuales mantienen un promedio de 10,4 días de duración por licencia médica (Tabla 7).

En cuanto a la distribución de las licencias médicas según los días de duración, es posible observar que el sector Educación posee una participación mayor de licencias médicas de 11 o más días (45,8%), lo cual es 7,6 y 6,3 puntos porcentuales superior que el sector Salud y Resto del Gobierno Central, respectivamente. Del mismo modo, es el sector con menor porcentaje de licencias médicas de 3 o menos días (26,8%) respecto a los sectores antes mencionados.

**Gráfico 11.**  
**Distribución licencias médicas según sector**



Fuente: Elaboración propia en base a datos DIPRES (2023).

**Tabla 7.**  
**Promedio índice de gravedad según sector y duración de licencias médicas**

TRAMO DE DÍAS	EDUCACIÓN	SALUD	RESTO
3 días o menos	2,3	2,0	2,2
4 - 10 días	5,8	6,2	5,9
11 o más días	20,5	20,8	20,5
<b>TOTAL</b>	<b>11,6</b>	<b>10,4</b>	<b>10,4</b>

Fuente: Elaboración propia en base a datos DIPRES (2023).

## CONCLUSIONES

Este primer informe sobre ausentismo del sector público surge de la preocupación sobre el aumento de este producto de licencias médicas no parentales que se ha visto incrementado significativamente en la administración central desde el año 2019 a la fecha.

El análisis llevado a cabo con datos 2023 muestra que el ausentismo laboral por licencias médicas no parentales estaría ligeramente asociado a factores estacionales (condiciones climáticas, festividades, períodos vacacionales, etc) en general, pero fuertemente relacionado para el sector educación, e impulsado por una gran presencia de funcionarios de Educación y Salud en el sector público, lo cual estaría vinculado a la naturaleza de las funciones y/o institución en la que se desempeñan los funcionarios.

Por otro lado, se identificó un vínculo con factores demográficos, tales como el sexo y la edad.

Del mismo modo, se encuentra una diferencia significativa en la distribución de las licencias médicas según la duración de ellas entre el sector público y privado. Principalmente, las licencias médicas menores a tres días tienen una participación en el sector público de 19 puntos porcentuales mayor al sector privado. Esto se podría deber a la carencia de tres días existente en el sector privado para aquellas licencias que presentan una duración menor a 11 días en los cuales no aplica el pago del subsidio, lo cual desincentiva el uso de licencias médicas de menos de 10 días.

En la misma línea, se encuentra que no sólo hay un mayor ausentismo de mujeres respecto a hombres, sino que presentarían el doble de licencias médicas no parentales en relación a estos, una cantidad levemente superior de licencias médicas mayores a 11 días, y un menor número de licencias médicas de 3 o menos días. De igual modo, en relación con el sector Salud y al Resto del Gobierno Central, el sector Educación presenta una mayor participación en licencias médicas de 11 o más días, pero un menor número de licencias médicas de 3 o menos días.

Aunque las tendencias presentadas poseen un enfoque sociodemográfico, la literatura también ha estudiado el ausentismo laboral desde otras perspectivas, las cuales podrían relacionarse con estos hallazgos. Sampaio & Baptista (2019) dan cuenta del enfoque médico, donde se evidencian factores asociados a salud mental (desórdenes mentales, depresión, estrés, bullying), y enfermedades musculoesqueléticas, y un enfoque de actitudes laborales vinculadas a factores como justicia organizacional, modelos basados en el desequilibrio esfuerzo-recompensa y demanda-control, y una baja cultura ética de las organizaciones.

Finalmente, si bien la evidencia encontrada no permite identificar las causales que expliquen el ausentismo laboral en el sector público, sugiere la necesidad de, como Estado, evaluar y monitorear con mayor énfasis el uso de licencias médicas, sus factores asociados, sectores en los que hay una mayor utilización de estas, e incluso, el diseño institucional y los incentivos que esto genera.

La formación de comités bipartitos de ausentismo, a nivel de cada servicio y a nivel nacional, así como la gestión eficaz de los riesgos psicosociales en el trabajo, medidos a través del "Cuestionario de Evaluación del Ambiente Laboral – Salud Mental" (CEAL - SM/Suseso), son oportunidades para abordar de manera eficaz e informada, una agenda de reducción de ausentismo. Lo que es acompañado por el compromiso de las organizaciones sindicales del sector público, que coinciden con la necesidad de reducir los índices de ausentismo en el sector público, abordando sus diferentes causas, por lo que en el año 2025 se formará un Comité de Ausentismo que definirá un plan de trabajo en el que, a través de diversas acciones y de manera descentralizada, se procure reducir las brechas de ausentismo en el sector público respecto de la situación previa a la pandemia.

## BIBLIOGRAFÍA

- Chaudhury, Mohammed and Ng, Ignace, (1992), Absenteeism Predictors: Least Squares, Rank Regression, and Model Selection Results, *Canadian Journal of Economics*, 25, issue 3, p. 615-35, <https://EconPapers.repec.org/RePEc:cje:issued:v:25:y:1992:i:3:p:615-35>.
- Chaudhury, Nazmul, Jeffrey Hammer, Michael Kremer, Karthik Muralidharan, and F. Halsey Rogers. 2006. "Missing in Action: Teacher and Health Worker Absence in Developing Countries." *Journal of Economic Perspectives*, 20 (1): 91–116.
- Cristofoli, D., Turrini, A., & Valotti, G. (2011). Coming Back Soon: Assessing the Determinants of Absenteeism in the Public Sector. *Journal of Comparative Policy Analysis: Research and Practice*, 13(1), 75–89. <https://doi.org/10.1080/13876988.2011.538542>
- Dirección de Presupuestos (2011). Subsidios por Incapacidad Laboral por Enfermedad y Medicina Curativa: Estado Actual y Desafíos es el décimo noveno título publicado por la serie “Estudios de Finanzas Públicas”, de la Dirección de Presupuestos, que está destinada a desarrollar documentos de trabajo que aborden temas relevantes en materia de finanzas públicas.
- Harrison, D. A., & Martocchio, J. J. (1998). Time for Absenteeism: A 20-Year Review of Origins, Offshoots, and Outcomes. *Journal of Management*, 24(3), 305-350. <https://doi.org/10.1177/014920639802400303>
- Ministerio de Hacienda (2004). Decreto con Fuerza de Ley N°29, de 2004, del Ministerio de Hacienda, fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo.
- Ministerio de Salud (1984). Decreto Supremo N°3, de 1984, del Ministerio de Salud, que aprueba el Reglamento de Autorización de Licencias Médicas por las Compin e Instituciones de Salud Previsional.
- Rojas, L. (2014). Tesis “Estudio descriptivo del ausentismo laboral en trabajadores del sistema público de salud en Chile”. Universidad de Chile.
- Sampaio, E., Baptista, J.S. (2019). Absenteeism of Public Workers—Short Review. In: Arezes, P., et al. *Occupational and Environmental Safety and Health. Studies in Systems, Decision and Control*, vol 202. Springer, Cham. [https://doi.org/10.1007/978-3-030-14730-3\\_37](https://doi.org/10.1007/978-3-030-14730-3_37)
- SUSESO (2024). Superintendencia de Seguridad Social: Glosario estadísticas de licencias médicas y subsidios por incapacidad laboral. [https://www.suseso.cl/607/articles-741917\\_archivo\\_01.pdf](https://www.suseso.cl/607/articles-741917_archivo_01.pdf)

## ANEXOS

CATEGORÍA	PARTIDA	CAPÍTULO
	09	44
	09	45
	09	40
	09	30
	09	23
	09	28
	09	29
	09	22
	09	27
	09	21
	09	24
Educación escolar y pre-escolar	09	26
	09	35
	09	42
	09	25
	09	32
	09	34
	09	41
	09	31
	09	19
	09	33
	09	18
	09	11
	07	19
	13	03
	07	06
Ejecución de programas y entrega de subsidios	21	01
	07	16
	26	02
	21	05
	09	09
	25	02
	11	21
Fiscalizador y/o regulador en terreno	13	04
	09	02
	12	07
	15	02

CATEGORÍA	PARTIDA	CAPÍTULO
	15	02
	08	04
	24	04
	16	04
	11	07
	17	03
	25	03
	12	04
	12	03
	07	02
	08	08
	09	91
	07	23
Fiscalizador y/o regulador en terreno	08	07
	07	08
	08	11
	08	31
	15	06
	15	07
	09	03
	08	17
	08	16
	08	02
	07	25
	20	02
	16	11
	04	01
Fuerzas Armadas	11	25
	10	04
Fuerzas de orden y seguridad	05	33
	05	31
	31	01_62
	05	63
	05	76
Gobiernos Regionales	05	65
	31	01_76
	05	66
	05	75
	05	67

CATEGORÍA	PARTIDA	CAPÍTULO
	05	68
	05	61
	31	01_61
	31	01_63
	05	70
	31	01_70
	31	01_69
	05	73
	31	01_71
	31	01_68
	31	01_75
Gobiernos Regionales	05	69
	05	62
	31	01_64
	31	01_67
	05	71
	05	74
	05	72
	31	01_72
	31	01_65
	31	01_66
	05	64
	31	01_74
	31	01_73
	18	26
	12	0206
	12	0207
	18	32
	18	35
	18	21
	12	0204
Inversión	12	0203
	12	0211
	18	33
	18	34
	18	27
	18	25
	12	0201_3
	12	0202

CATEGORÍA	PARTIDA	CAPÍTULO
	13	06
	12	0201_1
	12	0208
	18	23
	12	0201_2
	18	30
Inversión	18	24
	12	0212
	18	22
	18	31
	18	29
	18	28
	18	36
	16	20
	16	32
	16	33
	16	35
	16	38
	16	41
	16	50
	16	46
	16	40
	16	51
	16	28
	16	23
	16	27
Salud	05	32
	16	42
	16	37
	16	25
	16	24
	16	45
	16	30
	16	34
	16	22
	16	39
	16	29
	16	36
	16	53

CATEGORÍA	PARTIDA	CAPÍTULO
Salud	16	44
	16	43
	16	47
	16	31
	16	52
	16	21
	16	26
Servicio de atención al público	18	02
	10	02
	13	05
	16	02
	21	11
	10	03
	03	03
	10	09
	15	09
	15	13
	05	35
	10	07
	15	04
	21	02
	15	14
	15	10
	08	03
	08	05
	27	02
	15	05
21	06	
Servicio especializado	06	03
	03	01
	09	13
	24	02
	21	08
	09	05
	11	19
	07	26
	23	01
	28	01
08	30	

CATEGORÍA	PARTIDA	CAPÍTULO
	11	22
	24	03
	06	05
	08	15
	07	07
	29	03
	09	16
	09	15
	05	04
	16	05
	06	04
	07	04
	21	07
	30	02
Servicio especializado	07	21
	11	20
	05	07
	99	09
	19	03
	17	02
	09	08
	13	02
	07	09
	03	04
	06	07
	11	18
	09	17
	12	05
	21	09
	05	10
	11	23
	16	09
	10	06
Subsecretarías y ministerios políticos	10	01
	30	01
	15	01
	18	01
	02	02
	26	01

CATEGORÍA	PARTIDA	CAPÍTULO
	05	08
	05	02
	12	01
	07	03
	07	01
	02	03
	14	01
	06	02
	02	01
	08	01
	06	06
	29	01
	20	01
	06	01
	29	02
	27	01
	17	01
Subsecretarías y ministerios políticos	24	01
	21	10
	01	01
	13	01
	15	03
	09	90
	19	01
	19	02
	22	01
	07	24
	09	01
	16	10
	05	09
	09	04
	25	01
	05	05
	11	24
	02	04

Fuente: Elaboración propia.



DIRECCIÓN DE PRESUPUESTOS