Guía Metodológica
Reporte Estadístico de Ausentismo Laboral

Año 2025

Abril 2026

Nota de uso de la Guía Metodológica

Esta Guía Metodológica tiene por finalidad apoyar a las instituciones públicas en la comprensión y uso del Reporte Estadístico de Ausentismo Laboral elaborado por la Dirección de Presupuestos.

Los primeros numerales de la guía describen los criterios metodológicos que sustentan la construcción del reporte, con el propósito de transparentar definiciones y asegurar una lectura informada de los indicadores.

A partir del numeral 14, la guía entrega orientaciones prácticas para la lectura e interpretación del reporte, así como ejemplos y preguntas orientadoras que buscan facilitar el inicio del diagnóstico institucional de ausentismo laboral.

Esta guía no reemplaza el análisis interno de cada institución ni propone explicaciones causales, sino que constituye un apoyo para formular preguntas pertinentes a partir de la información estadística disponible. El diagnóstico institucional del ausentismo se realizará en conformidad con lo que disponga el Servicio Civil en su Nota Técnica.

Índice

1. Objetivo del reporte 5
2. Alcance y unidades de análisis 5
2.1 Universo de análisis 5
2.2 Unidades de análisis 5
3. Fuentes de información 6
4. Caracterización general de la dotación 6
4.1 Variables consideradas 6
4.2 Metodología 6
4.3 Tratamiento de sexo “X” 6
5. Definición y medición del ausentismo laboral 7
5.1 Definición operativa 7
6. Conversión de días corridos a días hábiles 7
6.1 Regla de conversión 7
7. Indicadores de ausentismo 7
7.1 Promedio de ausentismo (días hábiles) 8
8. Análisis específico de Licencias Médicas Comunes 8
8.1 Indicadores básicos 8
8.2 Definición de evento 8
8.3 Conteo de personas 9
9. Análisis por rangos de duración 9
9.1 Rangos definidos 9
9.2 Dos niveles analíticos 9
10. Desagregaciones analíticas 9
11. Análisis por centro de responsabilidad / unidad funcional 10
11.1 Universo 10
11.2 Indicadores 10
12. Tabla resumen: Vista general 10
12.1 Integración de causales 10
13. Principios metodológicos generales 10
14. ¿Cómo leer el Reporte Estadístico de Ausentismo Laboral? 11

14.1 Niveles de análisis del reporte 11
14.2 Lectura integrada de tablas y gráficos 11
15. Claves para la interpretación de los indicadores y principales gráficos 12
15.1 ¿Cómo interpretar los indicadores? 12
15.2 ¿Cómo interpretar los principales gráficos del reporte? 13
16. ¿Qué mirar en cada sección del reporte? 13
16.1 Sección “Caracterización de la dotación del Servicio” 13
16.2 Sección “Ausentismo laboral anual del Servicio” 14
16.3 Sección “Licencias médicas comunes – Total Servicio” 14
16.4 Sección “Análisis por centro de responsabilidad” 14
16.5 Sección “Vista general comparativa” 15
17. Cómo leer las diferencias entre mujeres y hombres 15
18. Del reporte estadístico al diagnóstico institucional 15
18.1. Ejemplos de diagnóstico institucional de ausentismo laboral 16
Anexo 1: Fichas técnicas de indicadores. 18
Anexo 2: Notas explicativas de los gráficos 24

1. Objetivo del reporte

El Reporte Estadístico de Ausentismo Laboral tiene por objetivo describir, caracterizar y cuantificar el ausentismo laboral institucional de las instituciones del universo afecto, durante el período enero–diciembre de 2025, a partir de la información remitida, revisada y validada en el marco del Cuarto Informe Trimestral de Dotación de Personal.

El reporte constituye un instrumento descriptivo estandarizado, elaborado sobre bases administrativas oficiales, que sirve como insumo para:

- La obtención de la Opinión Técnica Favorable (OTF) por parte del Subdepartamento de Estadísticas del Sector Público de DIPRES.
- La elaboración del diagnóstico institucional de ausentismo laboral, en base a las instrucciones emanadas desde el Servicio Civil.

2. Alcance y unidades de análisis

2.1 Universo de análisis

El universo de análisis corresponde al personal de la dotación del Servicio al 31 de diciembre de 2025.

La información de ausentismo laboral considera el período acumulado entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2025, independientemente de si la persona se encuentra o no en funciones al cierre del período.

2.2 Unidades de análisis

Las unidades de análisis permiten entender desde qué perspectiva se observan los datos del reporte. Distinguir entre personas, eventos y días, ayuda a interpretar correctamente los indicadores y a evitar confusiones, por ejemplo, entre cuántas personas se ausentan y cuántas licencias se presentan.

Unidad	Descripción
Persona	Para medición de personas afectadas
Evento	Para análisis de licencias o permisos individuales
Día	Para duración del ausentismo

Estas distinciones se reflejan en el reporte de indicadores como “personas afectadas”, “total de eventos” y “duración del ausentismo”, los cuales deben leerse considerando la unidad de análisis correspondiente.

3. Fuentes de información

El reporte se construye exclusivamente sobre las siguientes matrices oficiales informadas a DIPRES:

Matriz	Contenido	Uso metodológico
D	Personal en funciones al 31-12-2025	Universo y caracterización
C	Personal con cese de funciones	Control de coberturas
L	Licencias médicas y permisos con reposo	Ausentismo por licencias
A	Días no trabajados sin reposo médico	Ausentismo por permisos

Todas las cifras y porcentajes del reporte son trazables directamente a estas matrices.

4. Caracterización general de la dotación

Esta sección explica cómo se describe la dotación de personal que sirve de base para el análisis del ausentismo. Su objetivo no es medir ausentismo, sino mostrar el contexto institucional en el que éste se produce. Conocer la composición de la dotación permite interpretar adecuadamente las diferencias observadas posteriormente entre grupos, estamentos o centros de responsabilidad.

4.1 Variables consideradas

- Sexo.
- Estamento.
- Rango etario.
- Edad promedio.

4.2 Metodología

- El universo base corresponde a la dotación en funciones al 31 de diciembre de 2025 (matriz D).
- Los porcentajes se calculan respecto del total de la dotación, con desagregación por sexo y total.
- Las distribuciones deben sumar 100 % para cada sexo y para el total.

4.3 Tratamiento de sexo “X”

- Los registros con sexo “X” se agregan al grupo de hombres, tanto para el cómputo del total como para las desagregaciones por sexo.

5. Definición y medición del ausentismo laboral

Este apartado define qué se entiende por ausentismo laboral para efectos del reporte estadístico. Esta definición es importante para que las instituciones comprendan qué tipos de ausencias están incluidos en los indicadores y cuáles no, evitando interpretaciones que excedan el alcance del reporte.

5.1 Definición operativa

El ausentismo laboral corresponde al total de días no trabajados por una persona durante el período de análisis, producto de:

- Licencias médicas (matriz L).
- Permisos y días no trabajados distintos a licencias (matriz A).

6. Conversión de días corridos a días hábiles

Esta sección explica cómo se convierten las duraciones de licencias médicas desde días corridos a días hábiles. Este criterio permite que los indicadores sean comparables entre sí y facilita una lectura homogénea del ausentismo expresado en días efectivamente no trabajados.

6.1 Regla de conversión

Cuando las licencias médicas se registran en días corridos, su conversión a días hábiles se realiza aplicando la siguiente regla:

Considerando el período completo de duración de la licencia médica (desde la fecha de inicio hasta la fecha de término), se descuentan:

- Días sábado y domingo.
- Días feriados correspondientes al período informado.
- Días que no corresponden al período analizado (para el cálculo del promedio de ausentismo).

Esta conversión se utiliza para:

- El cálculo de promedios de ausentismo en días hábiles.
- La consolidación de indicadores comparables entre causales.

7. Indicadores de ausentismo

En este numeral se presenta el indicador principal utilizado para dimensionar el ausentismo laboral: el promedio de días hábiles no trabajados por persona. Comprender cómo se construye este indicador permite a las instituciones interpretar correctamente los valores que se presentan en el reporte, tanto a nivel del Servicio como de sus centros de responsabilidad.

7.1 Promedio de ausentismo (días hábiles)

A continuación, se presenta, solo a modo referencial, la forma en que se calcula el promedio de ausentismo, con el único propósito de transparentar el criterio utilizado. Para la lectura del reporte, lo relevante es comprender que este indicador representa un promedio anual de días hábiles no trabajados por persona.

Definición metodológica: Total de días hábiles de ausentismo acumulados en el período de análisis / Dotación del Servicio al 31 de diciembre de 2025.

Este criterio se aplica:

- A nivel de Servicio.
- A nivel de centro de responsabilidad.
- A nivel de causales.
- En el análisis comparativo general.

8. Análisis específico de Licencias Médicas Comunes

Este apartado detalla los indicadores utilizados para analizar el ausentismo asociado a licencias médicas comunes. Su propósito es explicar cómo se mide la frecuencia y la duración de estas licencias, de modo que las instituciones puedan comprender las distintas dimensiones que se observan en el reporte.

8.1 Indicadores básicos

Los indicadores que se presentan a continuación permiten analizar las licencias médicas comunes desde distintas dimensiones, tales como cuántas personas se ausentan, cuántas licencias se presentan y cuánto duran los reposos.

- Personas afectadas (% y número).
- Total de eventos.
- Promedio de eventos por persona.
- Promedio de duración del evento (días corridos).
- Promedio de días hábiles de ausentismo.

8.2 Definición de evento

- Un evento corresponde a una licencia médica individual, independiente de su duración.
- Se contabilizan todas las licencias médicas individuales que, a la fecha del reporte, no fueron informadas como rechazadas.
- Para efectos del cálculo de eventos y de su duración, se consideran aquellos iniciados en el año analizado, aun cuando su duración se extienda al período siguiente. No se contabilizan los eventos iniciados en año anterior, aún cuando su duración se extienda al año de análisis.
- Para efectos del cálculo del promedio de ausentismo, se consideran los eventos que inician y/o terminan en el año analizado.

8.3 Conteo de personas

- Cada persona se contabiliza una sola vez, aunque presente múltiples eventos durante el período.

9. Análisis por rangos de duración

Esta sección describe cómo se agrupan las licencias médicas comunes según su duración. La distinción por rangos permite identificar si el ausentismo se concentra en reposos breves o prolongados, información clave para interpretar los patrones que muestra el reporte.

9.1 Rangos definidos

- Hasta 3 días.
- 4 a 10 días.
- 11 a 20 días.
- 21 a 30 días.
- 31 a 90 días.
- 91 días o más.

9.2 Dos niveles analíticos

1. Distribución de eventos de licencias médicas comunes según duración.
2. Distribución de personas afectadas por licencias médicas comunes según duración del reposo.

En ambos casos:

- Las distribuciones se expresan como porcentaje.
- Los porcentajes deben sumar 100 % para cada sexo y total.

10. Desagregaciones analíticas

Las desagregaciones analíticas permiten observar cómo se distribuye el ausentismo entre distintos grupos de personas. Estas desagregaciones no buscan explicar causas sino facilitar comparaciones descriptivas por sexo, estamento, rango etario o centro de responsabilidad.

Los indicadores se desagregan por:

- Sexo.
- Estamento.
- Rango etario.
- Centro de responsabilidad / unidad funcional.

Denominadores: El denominador utilizado corresponde siempre a:

- La dotación propia del grupo analizado al 31 de diciembre de 2025 (del estamento, rango etario o centro de responsabilidad correspondiente).

11. Análisis por centro de responsabilidad / unidad funcional

Este apartado describe cómo se construyen los indicadores de ausentismo a nivel de centro de responsabilidad. Su objetivo es transparentar los criterios utilizados para permitir comparaciones internas dentro del Servicio, las cuales deben interpretarse considerando el tamaño y composición de cada unidad.

Vale la pena aclarar que sólo se presentan indicadores para aquellos centros de responsabilidad / unidades funcionales cuyo personal haya presentado al menos 1 licencia médica común durante el año analizado.

11.1 Universo

- Dotación propia del centro de responsabilidad al 31-12-2025.
- Centros de responsabilidad cuyo personal haya presentado al menos 1 evento de licencia médica común durante el año analizado.

11.2 Indicadores

- Promedio de ausentismo general.
- Promedio de ausentismo por licencias médicas comunes.
- Promedio de duración.
- Personas afectadas (%).

12. Tabla resumen: Vista general

Esta sección explica la lógica de la tabla de vista general, que integra los principales indicadores de ausentismo del Servicio y de sus centros de responsabilidad. Su función es facilitar una lectura sintética y comparativa del ausentismo laboral institucional.

12.1 Integración de causales

En la tabla “Resumen: Vista general”, el indicador “Promedio de ausentismo general (días hábiles)” integra conjuntamente:

- Ausentismo por licencias médicas de todo tipo (matriz L).
- Ausentismo por permisos y días no trabajados (matriz A).

Denominador: El denominador utilizado es:

- Dotación del Servicio o del centro de responsabilidad al 31-12-2025.

13. Principios metodológicos generales

Los principios metodológicos que se presentan a continuación orientan la construcción del reporte estadístico y garantizan la consistencia de los indicadores. Para las instituciones, estos principios permiten comprender los criterios de calidad y comparabilidad que sustentan la información entregada.

- Trazabilidad: todo indicador se vincula a matrices oficiales.
- Unicidad de personas: una persona se contabiliza una sola vez en indicadores de personas afectadas.
- Consistencia de universos: los denominadores están claramente identificados.
- Comparabilidad: uso homogéneo de días hábiles y criterios de cálculo.

Para las instituciones, estos principios permiten confiar en la consistencia de la información presentada y utilizar el reporte como una base sólida para el análisis institucional.

14. ¿Cómo leer el Reporte Estadístico de Ausentismo Laboral?

Las preguntas sugeridas en esta guía tienen un carácter orientador y no sustituyen el análisis cualitativo ni el conocimiento interno de cada institución.

El Reporte Estadístico de Ausentismo Laboral muestra cómo se comporta el ausentismo en la institución, utilizando información administrativa validada por la Dirección de Presupuestos. No busca explicar las causas del ausentismo ni evaluar a personas o unidades, sino entregar una base objetiva para el análisis institucional.

Para facilitar su lectura, se recomienda considerar los siguientes elementos:

14.1 Niveles de análisis del reporte

El reporte se organiza en tres niveles de lectura:

1. Servicio en su conjunto. Permite conocer la magnitud general del ausentismo y sus principales características.
2. Centros de responsabilidad. Permite observar diferencias internas entre unidades funcionales del Servicio.
3. Vista general comparativa. Resume los principales indicadores y facilita la comparación entre el Servicio y sus centros.

Ejemplo: Si el ausentismo promedio del Servicio es alto, la revisión por centros permite identificar si esta situación se repite en todas las unidades o si se concentra en algunas específicas.

14.2 Lectura integrada de tablas y gráficos

Las tablas entregan valores numéricos precisos, mientras que los gráficos permiten visualizar patrones y comparaciones de manera más intuitiva.

Se recomienda no interpretar un gráfico o una tabla de forma aislada, sino complementar ambas fuentes de información.

Ejemplo: Un gráfico puede mostrar que un centro presenta un alto promedio de ausentismo, mientras que la tabla correspondiente permite verificar si ello se explica por una mayor duración de reposos o por una mayor proporción de personas afectadas.

15. Claves para la interpretación de los indicadores y principales gráficos

15.1 ¿Cómo interpretar los indicadores?

Los indicadores del reporte permiten analizar el ausentismo desde distintas dimensiones. Comprender estas diferencias es clave para una interpretación adecuada.

15.1.1 Incidencia del ausentismo: ¿cuántas personas se ausentan?

Los indicadores de personas afectadas (%) muestran la proporción de la dotación que presentó al menos un evento de ausentismo por licencia médica común durante el período analizado.

Estos indicadores permiten identificar:

- El porcentaje del personal que se ausentó
- La probabilidad de ausentismo de mujeres y hombres y su diferencia.

Ejemplo: Si un Centro presenta un 40 % de personas afectadas, significa que 4 de cada 10 personas tuvieron al menos una licencia médica común durante el año.

15.1.2 Duración del ausentismo: ¿por cuántos días se extienden los reposos?

Los indicadores de duración promedio y las distribuciones por rango de duración permiten analizar la intensidad del ausentismo, es decir, cuántos días dura el reposo cuando ocurre.

Estos indicadores permiten identificar:

- si el ausentismo se concentra en reposos breves,
- o si una menor cantidad de personas concentra reposos prolongados.

Ejemplo: Dos centros pueden tener el mismo porcentaje de personas afectadas, pero uno puede presentar reposos significativamente más largos, lo que tiene impactos distintos en la gestión.

15.1.3 Volumen total de días no trabajados: ¿dónde se concentra la carga del ausentismo?

Algunos gráficos muestran el total acumulado de días hábiles no trabajados, lo que permite dimensionar el peso global del ausentismo.

Es importante distinguir que:

- una alta incidencia no siempre implica un alto volumen total de días,
- y viceversa.

Ejemplo: Un grupo puede presentar menos personas afectadas, pero concentrar una mayor cantidad de días no trabajados debido a reposos prolongados.

15.2 ¿Cómo interpretar los principales gráficos del reporte?

Los gráficos del reporte están diseñados para facilitar la comprensión visual del ausentismo. A continuación, se presentan orientaciones simples para su lectura.

- Gráficos de barras simples (%): Muestran proporciones sobre la dotación y permiten comparar la incidencia entre grupos.
- Gráficos de barras apiladas (%): Permiten observar cómo se distribuyen eventos o personas en distintos rangos de duración.
- Gráficos combinados (barras y líneas/puntos): Integran dos dimensiones del ausentismo:
    - frecuencia (personas afectadas),
    - e intensidad (duración promedio).

  Los gráficos combinados presentan integraciones visuales de indicadores previamente definidos y no constituyen indicadores nuevos.

Ejemplo: Un gráfico combinado puede mostrar que un centro tiene pocas personas afectadas, pero una duración promedio alta, indicando que el ausentismo se concentra en pocos casos prolongados.

En el anexo 2 se presentan las notas explicativas de los gráficos, donde se incluyen los objetivos, descripciones y textos interpretativos asociados a cada gráfico incluido en el reporte estadístico.

16. ¿Qué mirar en cada sección del reporte?

Las preguntas sugeridas en esta guía tienen un carácter orientador y no sustituyen el análisis cualitativo ni el conocimiento interno de cada institución.

Esta sección entrega orientaciones prácticas para interpretar cada parte del reporte y formular preguntas útiles para el diagnóstico institucional.

16.1 Sección “Caracterización de la dotación del Servicio”

Esta sección describe cómo es la dotación del Servicio: cuántas personas trabajan, cómo se distribuyen por sexo, edad y estamento. No mide ausentismo, pero entrega el contexto necesario para interpretar los resultados posteriores.

Ejemplo: Un Servicio con alta proporción de personal en ciertos rangos etarios puede presentar patrones de ausentismo distintos a uno con una dotación más joven.

Preguntas orientadoras

- ¿Cómo se distribuye la dotación entre mujeres y hombres?
- ¿Qué estamentos concentran mayor número de personas?
- ¿Existen diferencias relevantes en la estructura etaria del Servicio?

16.2 Sección "Ausentismo laboral anual del Servicio"

Esta sección muestra cuántos días, en promedio, se ausenta el personal durante el año y cómo se distribuye el ausentismo según distintas causales.

Aquí es importante distinguir entre:

- promedio de días, y
- tipo de ausentismo (licencias médicas, permisos, otros).

Ejemplo: Un promedio alto puede deberse a pocas personas con reposos prolongados o a muchas personas con ausencias breves.

Preguntas orientadoras

- ¿El ausentismo promedio del Servicio es alto o bajo en relación con su propia historia?
- ¿Qué tipo de ausentismo explica la mayor parte de los días no trabajados?
- ¿Existen diferencias entre mujeres y hombres en el ausentismo promedio?

16.3 Sección "Licencias médicas comunes – Total Servicio"

Esta sección profundiza en el ausentismo asociado a licencias médicas comunes, analizando:

- cuántas personas se ausentan,
- cuántas licencias se presentan,
- y cuánto duran los reposos.

Ejemplo: Dos Servicios pueden tener igual número de licencias médicas, pero en uno los reposos pueden ser más largos que en el otro.

Preguntas orientadoras

- ¿Qué proporción de la dotación presenta al menos una licencia médica común?
- ¿Las licencias médicas comunes tienden a ser breves o prolongadas?
- ¿Existen diferencias entre mujeres y hombres en la frecuencia o duración de los reposos?

16.4 Sección "Análisis por centro de responsabilidad"

Esta sección permite identificar diferencias internas dentro del Servicio, comparando indicadores entre centros o programas.

Es importante interpretar estos resultados considerando el tamaño de la dotación de cada centro.

Ejemplo: Un centro pequeño puede presentar un promedio alto de ausentismo debido a pocos casos prolongados, lo que no necesariamente ocurre en centros más grandes.

Preguntas orientadoras

- ¿Existen centros con mayor proporción de personas afectadas?
- ¿En qué centros el ausentismo se explica por reposos más prolongados?

- ¿Se observan diferencias de sexo persistentes en algunos centros?

16.5 Sección "Vista general comparativa"

La vista general sintetiza los principales indicadores y facilita una lectura integrada del ausentismo del Servicio y sus centros.

Ejemplo: La vista general permite identificar rápidamente centros con alta incidencia, alta duración o ambos.

Preguntas orientadoras

- ¿Qué centros destacan por su nivel de ausentismo?
- ¿Las diferencias se explican por frecuencia, duración o ambas?
- ¿Qué patrones se repiten entre distintos centros?

17. Cómo leer las diferencias entre mujeres y hombres

El reporte incorpora, de manera transversal la desagregación por sexo para facilitar el análisis de diferencias entre mujeres y hombres en el ausentismo laboral.

Para efectos del reporte, se presentan las diferencias observables entre mujeres y hombres en la proporción de personas afectadas, la duración de los reposos o el volumen total de días no trabajados.

Estas diferencias no explican causas, no representan evaluaciones individuales y deben interpretarse considerando la composición de la dotación.

Ejemplo: Un mayor porcentaje de mujeres afectadas no implica necesariamente mayor carga de ausentismo, si los reposos son más breves.

Preguntas orientadoras

- ¿Las mujeres y los hombres se ausentan con la misma frecuencia?
- Cuando ocurre el ausentismo ¿la duración de los reposos es similar?
- ¿Las diferencias por sexo se concentran en determinados estamentos o centros?

18. Del reporte estadístico al diagnóstico institucional

El Reporte Estadístico de Ausentismo Laboral constituye un insumo inicial para el diagnóstico institucional, pero no reemplaza el análisis que cada institución debe desarrollar.

A partir del reporte, las instituciones pueden:

- identificar áreas con alta incidencia de ausentismo,
- detectar situaciones donde el ausentismo se explica por reposos prolongados,
- observar diferencias persistentes por sexo, estamento o centro de responsabilidad.

Estos hallazgos permiten formular preguntas diagnósticas, que deben complementarse con información cualitativa y contextual propia del Servicio.

Ejemplo: Si un centro presenta baja incidencia, pero alta duración promedio, el diagnóstico puede enfocarse en comprender las razones de los reposos prolongados más que la frecuencia de ausencias.

18.1. Ejemplos de diagnóstico institucional de ausentismo laboral

El Reporte Estadístico de Ausentismo Laboral permite identificar patrones y señales que pueden orientar el diagnóstico institucional. A continuación, se presentan ejemplos típicos de situaciones que pueden observarse en el reporte y el tipo de preguntas diagnósticas que pueden surgir a partir de ellas.

Estos ejemplos son ilustrativos y no deben interpretarse como conclusiones automáticas.

Ejemplo 1: Alta incidencia y baja duración promedio

Situación observada en el reporte

- Alto porcentaje de personas afectadas por licencias médicas comunes.
- Duración promedio de los reposos relativamente baja.

Lectura orientativa: Muchas personas se ausentan, pero por períodos breves.

Preguntas diagnósticas posibles

- ¿Existen factores organizacionales que favorecen ausencias frecuentes pero cortas?
- ¿Se concentran estos patrones en determinados estamentos o centros?
- ¿Existen diferencias entre mujeres y hombres en esta frecuencia?

Ejemplo 2: Baja incidencia y alta duración promedio

Situación observada en el reporte

- Bajo porcentaje de personas afectadas.
- Alta duración promedio de los reposos.

Lectura orientativa: Pocas personas concentran una gran cantidad de días no trabajados.

Preguntas diagnósticas posibles

- ¿Se trata de casos específicos con reposos prolongados?
- ¿Estos casos se concentran en un centro de responsabilidad particular?
- ¿Existen diferencias por sexo en la duración de los reposos?

Ejemplo 3: Diferencias relevantes entre centros de responsabilidad

Situación observada en el reporte

- Centros con niveles de ausentismo claramente superiores al promedio del Servicio.
- Diferencias internas en incidencia o duración.

Lectura orientativa: El ausentismo no se distribuye de manera homogénea dentro del Servicio.

Preguntas diagnósticas posibles

- ¿Qué características diferencian a los centros con mayor ausentismo?
- ¿El tamaño de la dotación influye en los promedios observados?
- ¿Se observan diferencias por sexo persistentes en algunos centros?

Ejemplo 4: Diferencias por sexo en incidencia o duración

Situación observada en el reporte

- Mujeres y hombres presentan diferencias en:
  - la proporción de personas afectadas, y/o
  - la duración promedio de los reposos.

Lectura orientativa: Existen diferencias de comportamiento del ausentismo según sexo.

Preguntas diagnósticas posibles

- ¿Estas diferencias se mantienen en todos los estamentos?
- ¿Se concentran en determinados rangos etarios?
- ¿Las brechas se explican más por frecuencia o por duración?

Ejemplo 5: Diferencias por etapa de vida

Situación observada en el reporte

- Rangos etarios con mayor incidencia o duración de ausentismo.

Lectura orientativa: El ausentismo puede variar según la etapa de la vida laboral.

Preguntas diagnósticas posibles

- ¿Qué grupos etarios concentran los reposos más prolongados?
- ¿Existen interacciones entre edad y sexo en estos patrones?
- ¿Estos patrones son homogéneos en todos los centros?

Anexo 1: Fichas técnicas de indicadores.

Indicador 1: Dotación de personal al 31 de diciembre de 2025

Elemento	Descripción
Nombre del indicador	**Dotación de personal al 31 de diciembre de 2025**
Definición	Número total de personas en funciones en el Servicio al cierre del año.
Unidad de medida	Personas (N).
Universo	Personal en funciones al 31.12.2025.
Fuente de información	Matriz D (Dotación del Servicio).
Desagregaciones	Sexo, estamento, rango etario, centro de responsabilidad.
Tratamiento del sexo	Registros con sexo “X” se integran al grupo Hombres.
Observaciones	Corresponde al universo base para todos los indicadores del reporte.

Indicador 2: Distribución porcentual de la dotación

Elemento	Descripción
Nombre del indicador	**Distribución porcentual de la dotación**
Definición	Proporción que representa cada grupo de personas respecto del total de la dotación.
Unidad de medida	Porcentaje (%).
Fórmula	(Personas del grupo / total dotación) × 100
Universo	Dotación al 31.12.2025.
Fuente de información	Matriz D (Dotación del Servicio).
Desagregaciones	Sexo, estamento, rango etario.
Tratamiento del sexo	Registros con sexo “X” se integran al grupo Hombres.
Criterios de control	La suma de porcentajes debe ser 100 % por sexo y total.

Indicador 3: Promedio de ausentismo general (días hábiles)

Elemento	Descripción
Nombre del indicador	**Promedio de ausentismo general**
Definición	Promedio anual de días hábiles no trabajados por persona.
Unidad de medida	Días hábiles.

Elemento	Descripción
Fórmula	Total días hábiles de ausentismo (Matrices L + A) / dotación al 31.12.2025
Universo	Dotación al 31.12.2025 (Servicio o Centro).
Fuente de información	Matriz L y Matriz A.
Conversión	Se descuentan fines de semana y feriados del período de reposo.
Uso	Exclusivo en tablas de resumen y vista general.

Indicador 4: Promedio de ausentismo por causales agrupadas

Elemento	Descripción
Nombre del indicador	**Promedio de ausentismo por causales**
Definición	Promedio anual de días hábiles no trabajados por tipo de causal.
Unidad de medida	Días hábiles.
Fórmula	(días hábiles de ausentismo según causal / dotación al 31-12-2025)
Universo	Dotación al 31-12-2025.
Fuente de información	Matrices L y A.
Desagregaciones	Sexo.
Tratamiento del sexo	Registros con sexo “X” se integran al grupo Hombres.
Observaciones	Las causales se agrupan según clasificación Dipres.

Indicador 5: Personas afectadas con licencias médicas comunes

Elemento	Descripción
Nombre del indicador	**Personas afectadas con licencias médicas comunes**
Definición	Personas que presentaron al menos una licencia médica común en el período.
Unidad de medida	Personas (N) y porcentaje (%).
Fórmula	(Personas afectadas / dotación al 31.12.2025) × 100
Universo	Dotación (Servicio o Centro).
Fuente de información	Matriz L.
Desagregaciones	Sexo.
Tratamiento del sexo	Registros con sexo “X” se integran al grupo Hombres.

Elemento	Descripción
Observaciones	Cada persona se contabiliza una sola vez.

Indicador 6: Total de eventos de licencias médicas comunes

Elemento	Descripción
Nombre del indicador	**Total de eventos de licencias médicas comunes**
Definición	Número de licencias médicas comunes registradas en el período.
Unidad de medida	Eventos (N).
Universo	Eventos registrados entre enero–diciembre 2025.
Fuente de información	Matriz L.
Desagregaciones	Sexo.
Tratamiento del sexo	Registros con sexo “X” se integran al grupo Hombres.
Observaciones	Un evento equivale a una licencia médica individual.

Indicador 7: Promedio de eventos por persona afectada

Elemento	Descripción
Nombre del indicador	**Promedio de eventos por persona afectada**
Definición	Número promedio de licencias médicas comunes por persona afectada.
Unidad de medida	Eventos promedio.
Fórmula	(Total eventos / Total Personas afectadas)
Universo	Eventos registrados entre enero–diciembre 2025 y dotación afectada.
Fuente de información	Matriz L.
Desagregaciones	Sexo.
Tratamiento del sexo	Registros con sexo “X” se integran al grupo Hombres.

Indicador 8: Promedio de duración de licencias médicas comunes

Elemento	Descripción
Nombre del indicador	**Promedio de duración de licencias médicas comunes**
Definición	Duración promedio de cada licencia médica común.
Unidad de medida	Días corridos.
Fórmula	Total días corridos de duración de LMC / Total de eventos

Elemento	Descripción
Universo	Eventos registrados entre enero–diciembre 2025 y dotación afectada.
Fuente de información	Matriz L.
Desagregaciones	Sexo.
Tratamiento del sexo	Registros con sexo “X” se integran al grupo Hombres.

Indicador 9: Distribución de eventos según rango de duración

Elemento	Descripción
Nombre del indicador	**Distribución de eventos por rango de duración**
Definición	Distribución porcentual de licencias médicas según tramo de duración.
Unidad de medida	Porcentaje (%).
Universo	Total de eventos.
Fuente de información	Matriz L.
Desagregaciones	Sexo.
Tratamiento del sexo	Registros con sexo “X” se integran al grupo Hombres.
Rangos	≤3; 4–10; 11–20; 21–30; 31–90; ≥91 días.

Indicador 10: Distribución de personas afectadas según rango de duración

Elemento	Descripción
Nombre del indicador	**Distribución de personas afectadas por rango de duración**
Definición	Distribución porcentual de personas según la mayor duración registrada.
Unidad de medida	Porcentaje (%).
Universo	Personas afectadas.
Fuente de información	Matriz L.
Desagregaciones	Sexo.
Tratamiento del sexo	Registros con sexo “X” se integran al grupo Hombres.
Regla	La persona se asigna a la sumatoria de la duración de los distintos eventos informados.

Indicador 11: Promedio de ausentismo por centro de responsabilidad

Elemento	Descripción
Nombre del indicador	**Promedio de ausentismo por centro de responsabilidad**
Definición	Promedio de días hábiles no trabajados por persona del centro.
Unidad de medida	Días hábiles.
Fórmula	Total días hábiles de ausentismo del Centro (Matrices L + A) / dotación del Centro al 31.12.2025
Universo	Dotación del Centro al 31-12-2025
Fuente de información	Matriz L y Matriz A.
Conversión	Se descuentan fines de semana y feriados del período de reposo.

Indicador 12: Personas afectadas por centro de responsabilidad

Elemento	Descripción
Nombre del indicador	**Personas afectadas por centro de responsabilidad**
Definición	Proporción de personas del centro que presentaron licencias médicas comunes.
Unidad de medida	Personas (N) y porcentaje (%).
Fórmula	(Personas afectadas del Centro/ dotación del Centro al 31-12-2025) × 100
Universo	Dotación del Centro
Fuente de información	Matriz L.
Desagregaciones	Sexo.
Tratamiento del sexo	Registros con sexo “X” se integran al grupo Hombres.
Observaciones	Cada persona se contabiliza una sola vez.

Indicador 13: Promedio de ausentismo por licencias médicas comunes, por centro de responsabilidad

Elemento	Descripción
Nombre del indicador	**Promedio LMC por centro de responsabilidad**
Definición	Promedio de días hábiles no trabajados por persona del centro, por concepto de LMC.
Unidad de medida	Días hábiles.

Fórmula	Total días hábiles de ausentismo del Centro por LMC (Matriz L) / dotación del Centro al 31.12.2025
Universo	Dotación del Centro al 31-12-2025
Fuente de información	Matriz L.
Conversión	Se descuentan fines de semana y feriados del período de reposo.

Anexo 2: Notas explicativas de los gráficos

Gráficos incluidos en la Sección 1: Caracterización de la dotación de personal del Servicio

Nota explicativa Gráfico 1: Distribución de la dotación por estamento y sexo

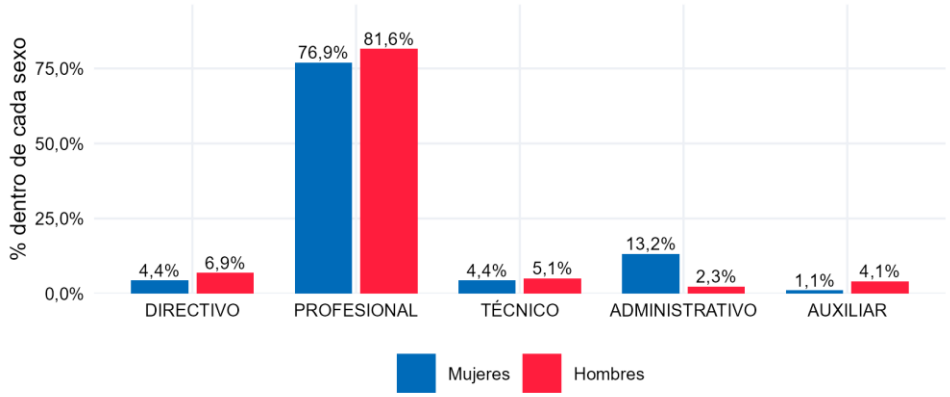
Objetivo del gráfico: Mostrar la composición de la dotación del Servicio por estamento y sexo, como marco de referencia para el análisis del ausentismo laboral.

Descripción: Gráfico de barras apiladas que presenta la distribución porcentual de mujeres y hombres en cada estamento del Servicio.

- Barras apiladas (%)
- Eje X Estamento
- Eje Y: Porcentaje de la dotación
- Segmentación: Sexo

Texto interpretativo: *El gráfico muestra una distribución diferenciada de mujeres y hombres entre los distintos estamentos del Servicio, lo que constituye un elemento relevante para contextualizar las diferencias observadas posteriormente en los indicadores de ausentismo laboral. La composición por sexo de cada estamento debe ser considerada al interpretar las diferencias en incidencia y duración del ausentismo.*

Ejemplo de gráfico:



Nota explicativa Gráfico 2: Distribución de la dotación por rango etario y sexo

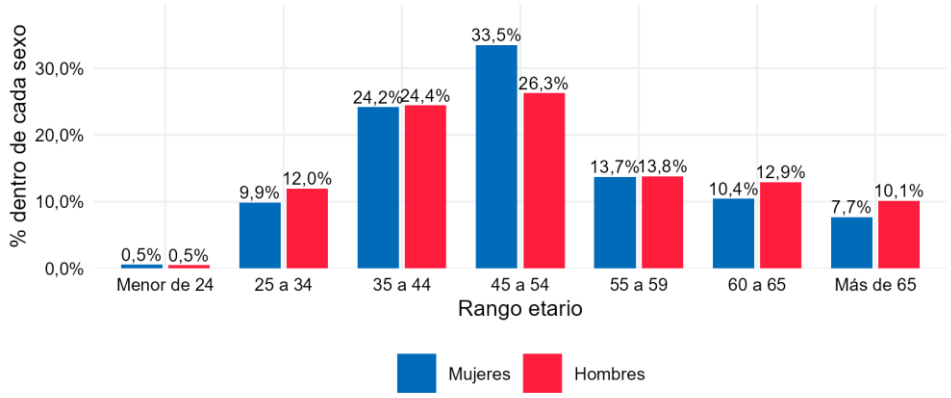
Objetivo del gráfico: Visualizar la estructura etaria del Servicio según sexo, incorporando la dimensión de ciclo de vida al análisis del ausentismo laboral.

Descripción: Gráfico de barras agrupadas que presenta la distribución porcentual de la dotación por rangos etarios, diferenciando mujeres y hombres.

- Barras agrupadas (%)
- Eje X: Rango etario
- Eje Y: % Dotación
- Series Mujeres / Hombres

Texto interpretativo: *La distribución por rango etario evidencia diferencias en la composición por sexo a lo largo de las distintas etapas de la vida laboral, lo que resulta relevante para interpretar patrones diferenciados de ausentismo asociados al sexo y al ciclo vital.*

Ejemplo de gráfico:



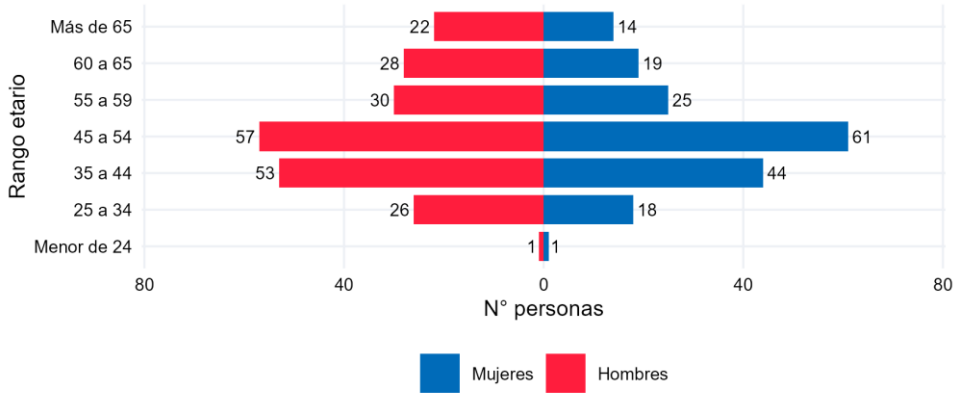
Nota explicativa Gráfico 3: Pirámide de edad institucional

Objetivo del gráfico: Representar gráficamente la estructura etaria completa de la dotación del Servicio, desagregada por sexo.

Descripción: Pirámide poblacional que muestra la distribución de mujeres y hombres por rangos de edad.

Texto interpretativo: *La pirámide de edad institucional permite visualizar de manera sintética la estructura etaria del Servicio y las diferencias relativas entre mujeres y hombres, proporcionando un contexto demográfico relevante para el análisis de los indicadores de ausentismo laboral.*

Ejemplo de gráfico:



Gráficos incluidos en la Sección 2: Ausentismo laboral anual del Servicio

Nota explicativa Gráfico 4: Promedio de ausentismo laboral anual (días hábiles), según sexo

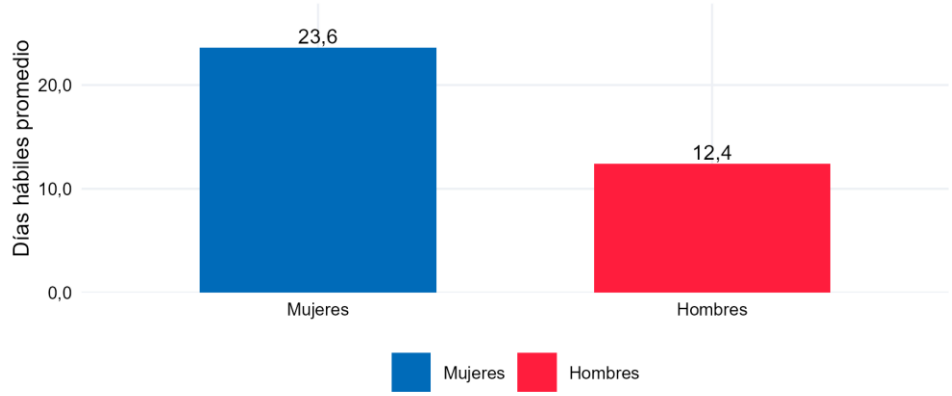
Objetivo del gráfico: Comparar el promedio de días hábiles de ausentismo anual entre mujeres y hombres.

Descripción: Gráfico de barras simples que presenta el promedio anual de ausentismo laboral en días hábiles por sexo.

- Barras simples (días hábiles)
- Eje Y: Días hábiles promedio.

Texto interpretativo: *El gráfico muestra diferencias en el promedio anual de ausentismo laboral entre mujeres y hombres. Estas diferencias deben interpretarse considerando la composición por sexo de la dotación y la contribución relativa de las distintas causales de ausentismo.*

Ejemplo de gráfico:



Nota explicativa Gráfico 5: Promedio de ausentismo por causales agrupadas

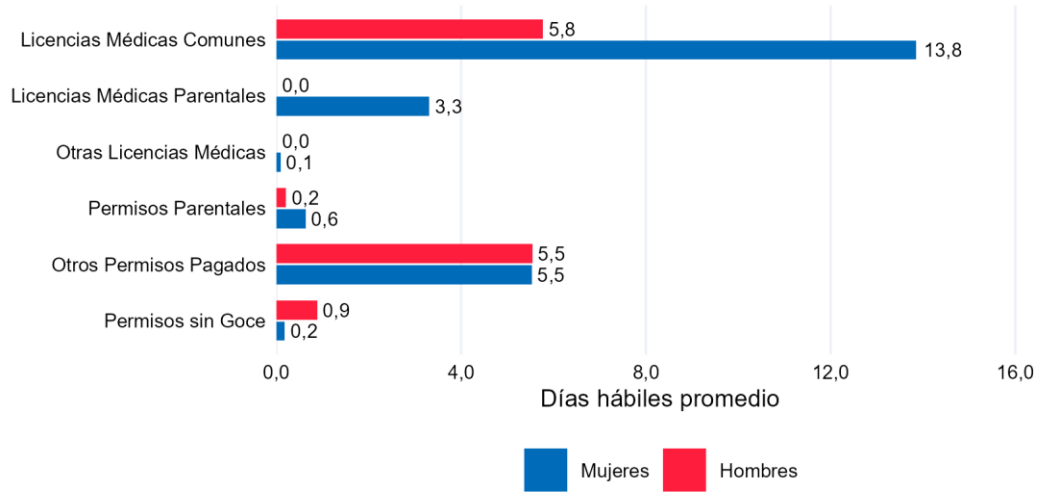
Objetivo del gráfico: Identificar el peso relativo de las distintas causales de ausentismo en el promedio anual de días no trabajados.

Descripción: Gráfico de barras horizontales que presenta el promedio de días hábiles de ausentismo por causal agrupada.

- Barras agrupadas
- Eje Y: Días hábiles promedio
- Series: Causales agrupadas

Texto interpretativo: *El gráfico evidencia que el ausentismo laboral se concentra principalmente en determinadas causales, destacando el rol de las licencias médicas en el promedio anual de días no trabajados. La comparación por causal permite comprender mejor las diferencias observadas en el ausentismo total por sexo.*

Ejemplo de gráfico:



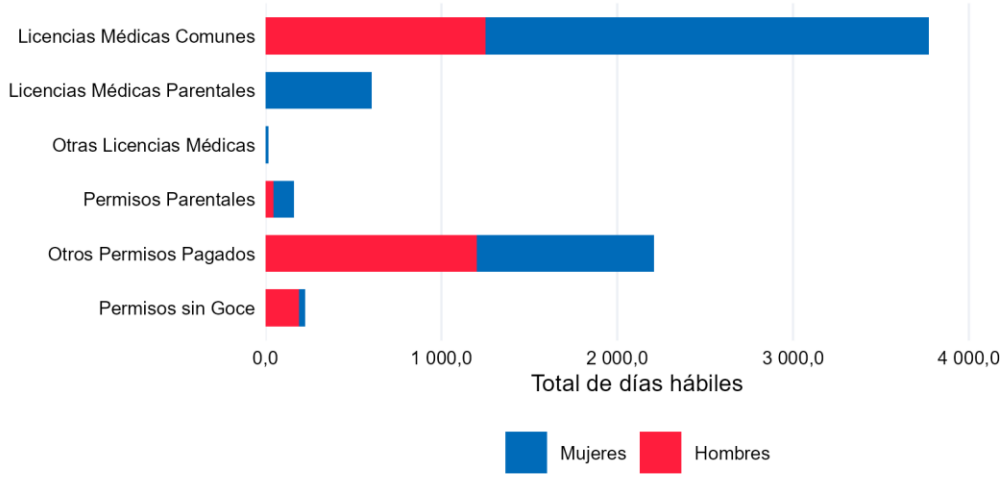
Nota explicativa Gráfico 6: Distribución del total de días hábiles de ausentismo por causal y sexo

Objetivo del gráfico: Mostrar la concentración del ausentismo en términos absolutos de días no trabajados, diferenciando por causal y sexo. Mide volumen total de días por causal y sexo, no promedio

Descripción: Gráfico de barras que presenta el volumen total de días hábiles de ausentismo acumulados en el período, desagregado por causal y sexo.

Texto interpretativo: *Este gráfico muestra cómo se distribuye el total de días hábiles de ausentismo entre mujeres y hombres según las distintas causales, permitiendo observar diferencias en la carga total de ausentismo más allá de los promedios.*

Ejemplo de gráfico:



Gráficos incluidos en la Sección 3: Licencias médicas comunes - Total Servicio

Nota explicativa Gráfico 7: Personas afectadas por licencias médicas comunes (% de la dotación), según sexo

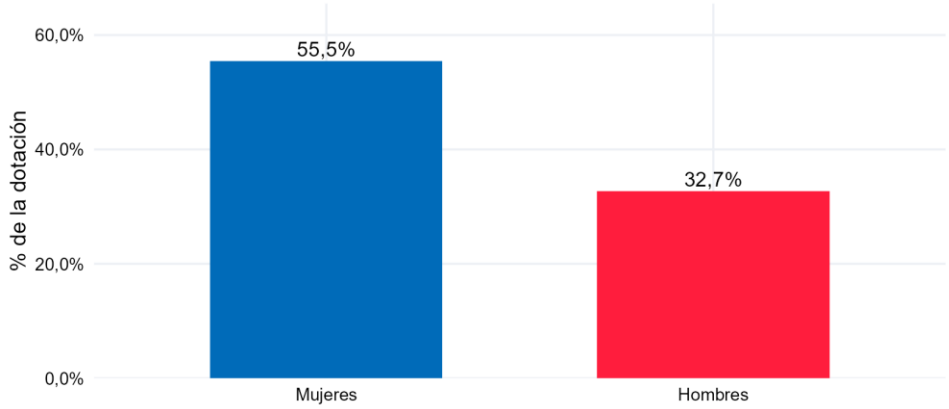
Objetivo del gráfico: Comparar la incidencia de licencias médicas comunes entre mujeres y hombres, revelando las diferencias de exposición al ausentismo, no de volumen.

Descripción: Gráfico de barras simples que presenta el porcentaje de personas de cada sexo que registraron al menos una licencia médica común.

- Barras simples por sexo
- Universo: personas afectadas
- Denominador: dotación por sexo

Texto interpretativo: *El gráfico evidencia diferencias en la proporción de mujeres y hombres que presentan licencias médicas comunes, mostrando diferencias en la exposición al ausentismo laboral asociada a este tipo de licencias.*

Ejemplo de gráfico:



Nota explicativa Gráfico 8: Distribución de eventos de licencias médicas comunes según rango de duración y sexo.

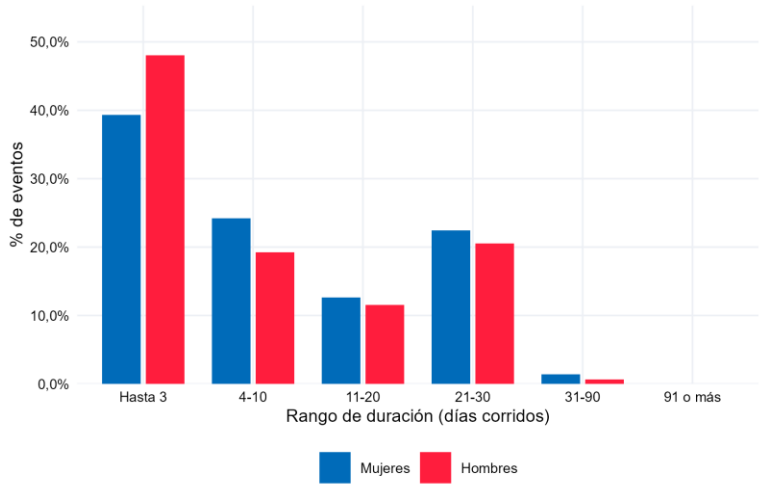
Objetivo del gráfico: Analizar la distribución de las licencias médicas comunes según su duración, diferenciando por sexo.

Descripción: Gráfico de barras apiladas que presenta la distribución porcentual de eventos de licencias médicas comunes por rangos de duración y sexo.

- Barras apiladas (%)
- Universo: eventos

Texto interpretativo: *El gráfico permite identificar diferencias entre mujeres y hombres en la duración de las licencias médicas comunes, mostrando si los eventos se concentran mayoritariamente en reposos breves o prolongados según sexo.*

Ejemplo de gráfico:



Nota explicativa Gráfico 9: Distribución de personas afectadas por licencias médicas comunes según duración del reposo y sexo

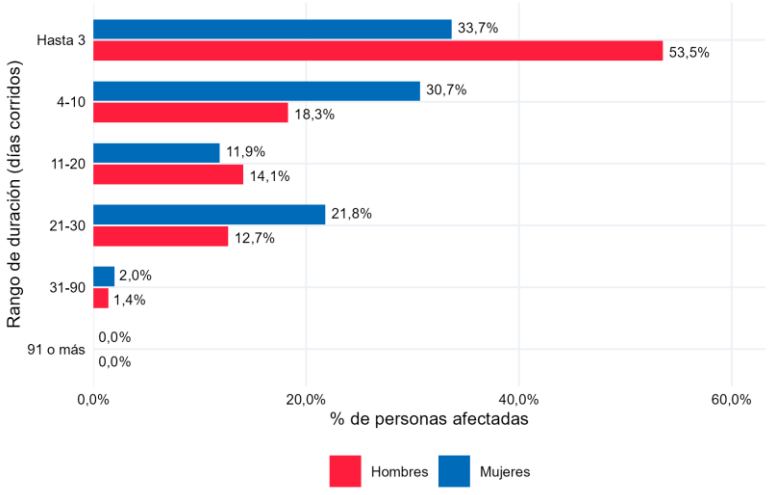
Objetivo del gráfico: Examinar la severidad del ausentismo por licencias médicas comunes desde la perspectiva de las personas afectadas.

Descripción: Gráfico de barras apiladas que muestra la distribución porcentual de personas afectadas por licencias comunes según la duración del reposo, diferenciando mujeres y hombres.

- Barras apiladas (%)
- Universo: personas afectadas.

Texto interpretativo: *Este gráfico muestra diferencias por sexo en la duración de los reposos experimentados por las personas afectadas, permitiendo analizar si el ausentismo femenino o masculino tiende a concentrarse en reposos más cortos o prolongados.*

Ejemplo de gráfico:



Nota explicativa Gráfico 10: Relación entre incidencia (% personas afectadas) y duración promedio (días corridos) del ausentismo por licencias médicas comunes, según estamento y sexo

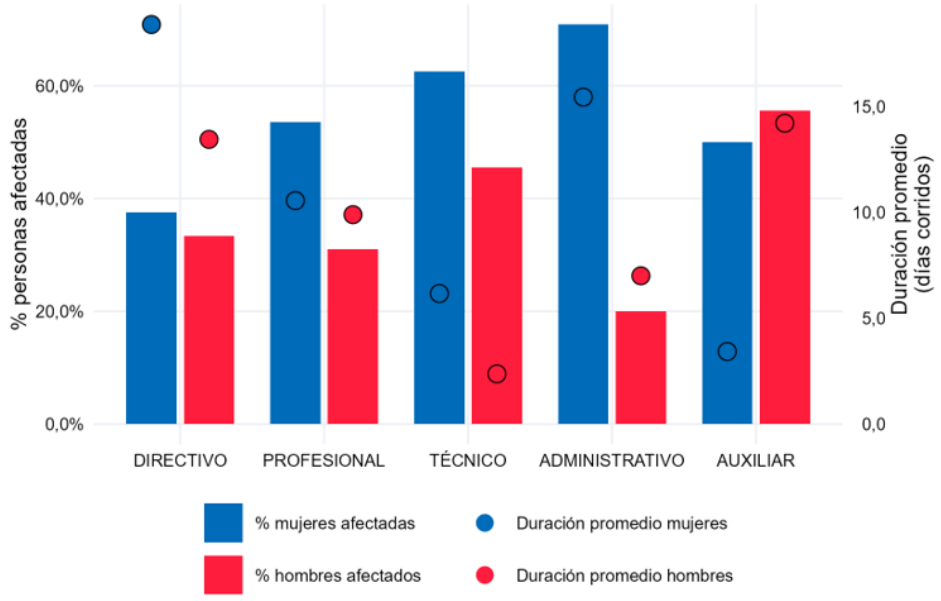
Objetivo del gráfico: Analizar conjuntamente la frecuencia y la intensidad del ausentismo por licencias médicas comunes, según sexo.

Descripción: Gráfico combinado que presenta, mediante barras, la proporción de personas afectadas y, mediante líneas, la duración promedio del ausentismo, por estamento y sexo.

- Gráfico combinado (barra+línea)
  - Barra (%): proporción de personas afectadas por sexo
  - Puntos (días): duración promedio del ausentismo por sexo
- Objetivo: evidenciar que pocos casos largos concentran muchos días.

Texto interpretativo: *El gráfico evidencia que las diferencias por sexo en el ausentismo por licencias médicas comunes no se expresan únicamente en la proporción de personas afectadas, sino también en la duración promedio de los reposos, combinando las dimensiones de frecuencia e intensidad.*

Ejemplo de gráfico:



Nota explicativa Gráfico 11: Personas afectadas por rango etario y sexo

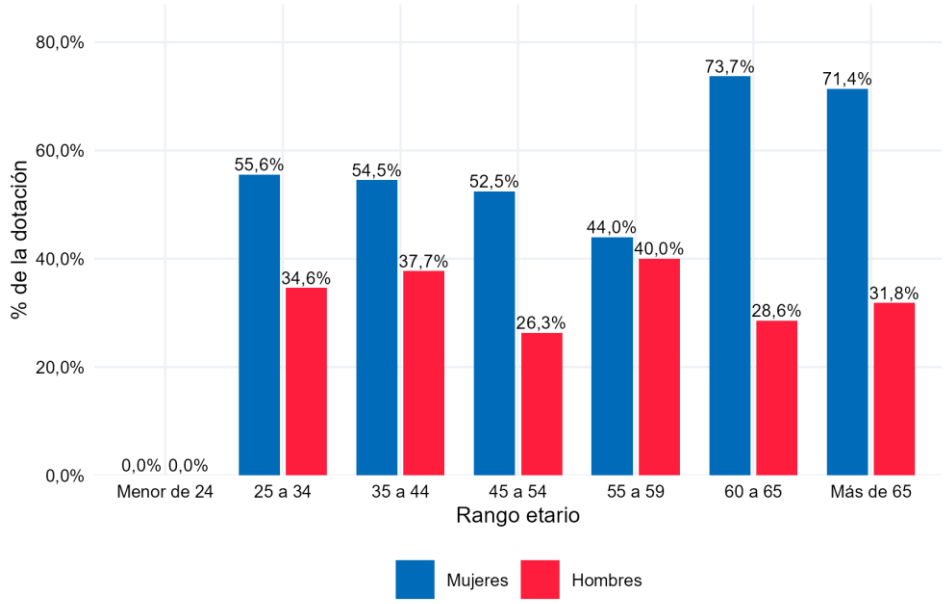
Objetivo del gráfico: Identificar patrones de ausentismo por licencias médicas comunes según etapa de vida y sexo.

Descripción: Gráfico de barras agrupadas que muestra el porcentaje de personas afectadas por rango etario y sexo.

- Barras simples (%)
- Denominador: Dotación del rango etario

Texto interpretativo: *El gráfico muestra patrones diferenciados de ausentismo por sexo a lo largo del ciclo de vida laboral, evidenciando interacciones entre edad y sexo en la incidencia de licencias médicas comunes.*

Ejemplo de gráfico:



Nota explicativa Gráfico 12: Promedio de duración de licencias médicas comunes por rango etario

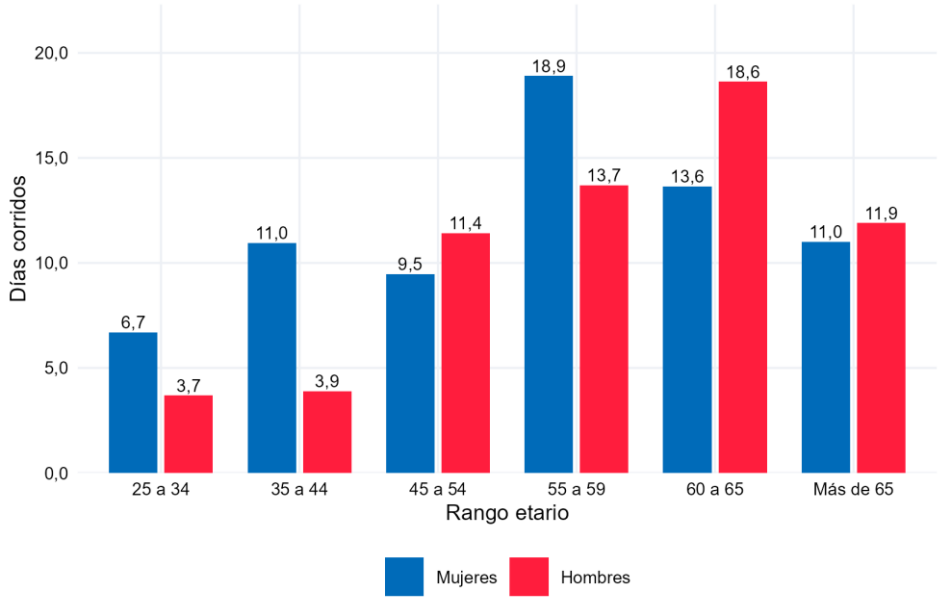
Objetivo del gráfico: Relacionar la edad con la duración promedio de las licencias médicas comunes.

Descripción: Gráfico de barras simples que presenta el promedio de días corridos de duración de las licencias según rango etario.

- Barras simples
- Se grafica promedio en días corridos
- Objetivo: Relacionar edad con duración de reposos.

Texto interpretativo: *El gráfico sugiere una relación entre edad y duración de los reposos médicos, aspecto relevante para interpretar diferencias observadas en la duración del ausentismo en combinación con la variable sexo.*

Ejemplo de gráfico:



Gráficos incluidos en las secciones que analizan los Centro de Responsabilidad

Nota explicativa Gráfico: Promedio de ausentismo laboral por centro de responsabilidad, en días hábiles, según sexo

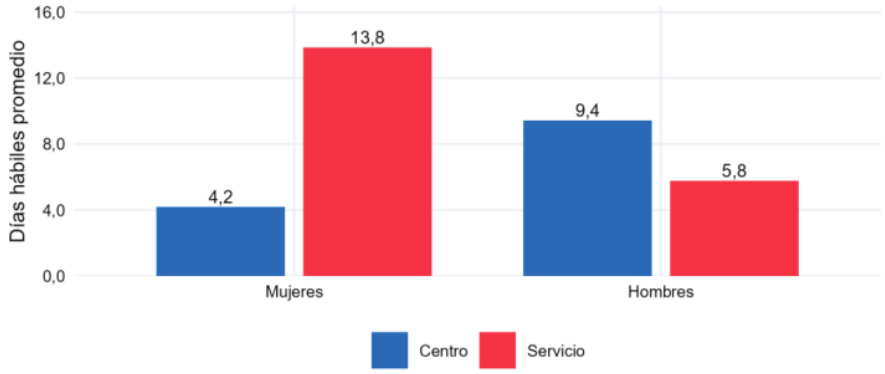
Objetivo del gráfico: Comparar el promedio de ausentismo laboral entre los distintos centros de responsabilidad del Servicio, diferenciando por sexo, con el fin de identificar heterogeneidades internas en la magnitud del ausentismo laboral.

Descripción: Gráfico de barras agrupadas que presenta el promedio anual de días hábiles de ausentismo laboral por persona en cada centro de responsabilidad, desagregado por sexo.

- Barras (días hábiles)
- Objetivo: comparación entre centro y servicio

Texto interpretativo: *El gráfico evidencia diferencias en los promedios de ausentismo entre centros de responsabilidad y por sexo, las cuales deben interpretarse considerando el tamaño y composición de la dotación de cada centro, así como las distintas causales de ausentismo involucradas.*

Ejemplo de gráfico:



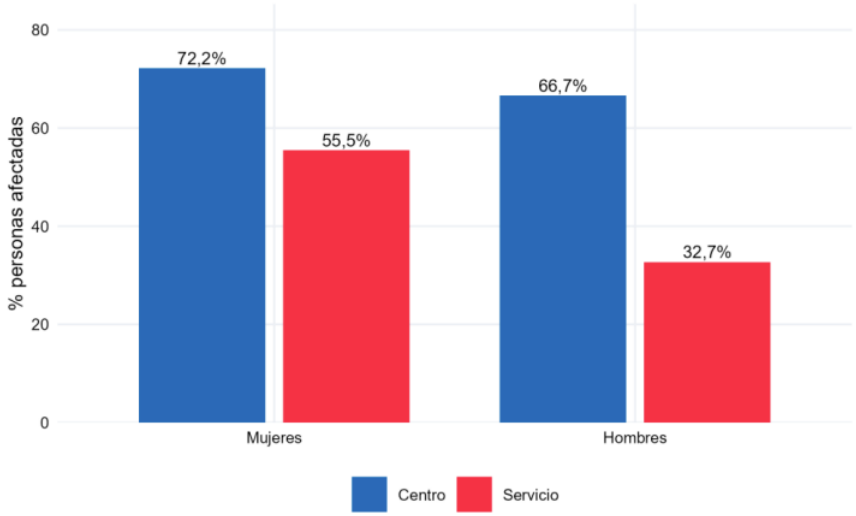
Nota explicativa Gráfico: Personas afectadas por licencias médicas comunes (% de la dotación) en el Centro de Responsabilidad, según sexo

Objetivo del gráfico: Analizar la incidencia relativa del ausentismo por licencias médicas comunes en cada centro de responsabilidad, permitiendo comparaciones ajustadas entre mujeres y hombres.

Descripción: Gráfico de barras simples que presenta el porcentaje de mujeres y hombres del centro de responsabilidad que registraron al menos una licencia médica común durante el período analizado, utilizando como denominador la dotación propia del centro.

Texto interpretativo: *El gráfico muestra las diferencias por sexo en la proporción de personas afectadas por licencias médicas comunes dentro de cada centro de responsabilidad, permitiendo observar diferencias en la exposición al ausentismo laboral ajustadas al tamaño de la dotación.*

Ejemplo de gráfico:



Nota explicativa Gráfico: Comparación entre incidencia (% personas afectadas) y duración promedio por centro de responsabilidad y sexo

Objetivo del gráfico: Evaluar conjuntamente la frecuencia y la intensidad del ausentismo por licencias médicas comunes en los centros de responsabilidad, según sexo.

Descripción: Gráfico combinado que presenta, mediante barras, la proporción de personas afectadas por licencias médicas comunes y, mediante líneas, la duración promedio de los reposos médicos, desagregados por sexo. Presenta la situación de cada centro de responsabilidad.

- Gráfico combinado (barra + línea)
  - Barras (%) proporción de personas afectadas por sexo
  - Línea (días): duración promedio del ausentismo por sexo

Texto interpretativo: *Este gráfico permite identificar centros donde las diferencias por sexo en el ausentismo se manifiestan principalmente en la incidencia de personas afectadas o, alternativamente, en la duración promedio de los reposos, integrando ambas dimensiones del fenómeno.*

Ejemplo de gráfico:

