



Dirección Nacional del Servicio Civil
Subdirección de Gestión y Desarrollo de Personas

Programa Marco 2026 Asistencia Técnica Sistema RPS y Ausentismo Laboral

Julio de 2026



**TRABAJANDO
PARA USTED**

Condiciones de Éxito



Participación
Activa



Silenciar
Teléfono



Respeto

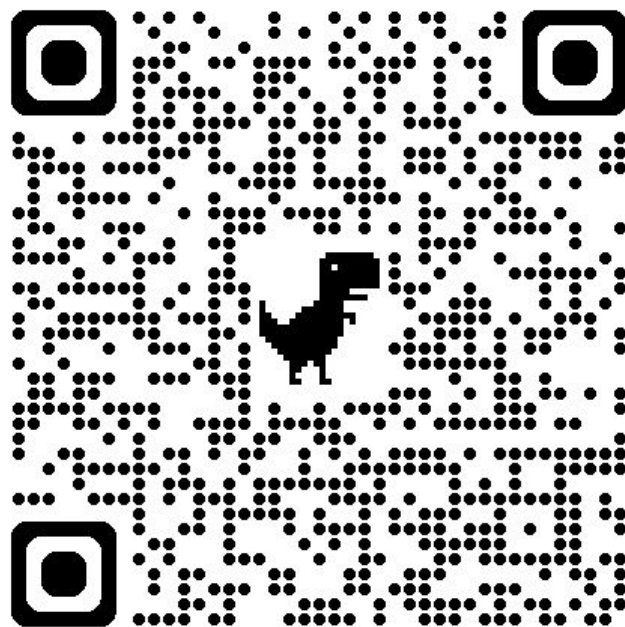


Estar
Presente



Disfrutar

Déjanos tus dudas, consultas o comentarios.



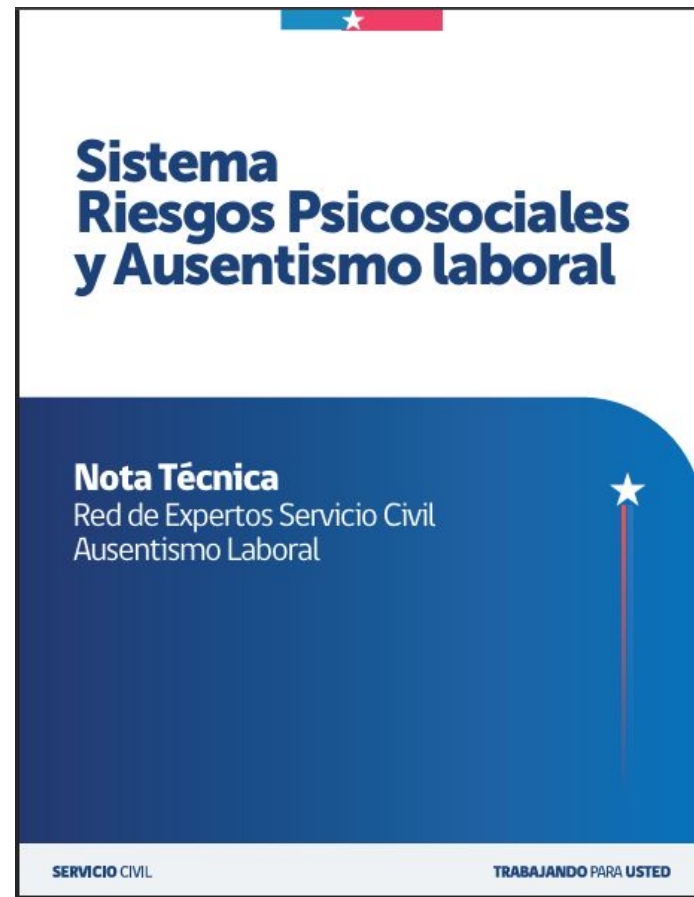
Objetivo de la actividad

General:

Dar a conocer los contenidos, metodología y herramientas para el cumplimiento del requisito técnico N° 8 vinculado a la elaboración de un análisis del ausentismo en los servicios públicos.

Específicos:

1. Conocer el requisito técnico y la forma de cumplirlo para la obtención de la OTF.
2. Conocer el calendario para la carga del Informe de Análisis de Ausentismo y su evaluación.
3. Comprender el aplicativo dispuesto por el Servicio Civil y su uso.



¿Qué veremos hoy?

1. Sistema de Riesgos Psicosociales y Ausentismo en el Programa Marco 2026.
2. Informe de Análisis de Ausentismo Laboral: Requisito Técnico N°8.
3. Plazos de carga y evaluación: El Calendario.
4. Dónde y cómo cargar el Informe de Análisis de Ausentismo Laboral: El aplicativo.
5. Canales de contacto e información: Minisitio y correo de consultas.



TRABAJANDO PARA USTED

SERVICIOCIVIL

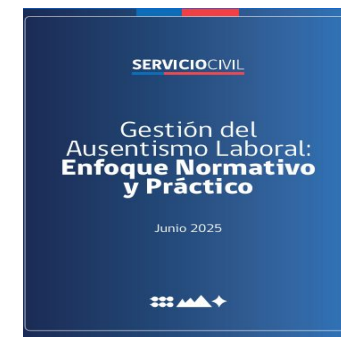
Gestión del Ausentismo Laboral: **Enfoque Normativo y Práctico**

Junio 2025



GOBIERNO DE CHILE

Ciclo de Gestión del Ausentismo



1. Diagnóstico

Análisis de Evidencia

Comprender la situación de ausentismo institucional, en base a evidencia.

Datos Internos

Analizar la información y los datos de ausentismo de Reporte entregado por Dipres.

Formulación de Hipótesis

Elaborar y generar hipótesis de trabajo más precisas sobre las posibles causas o variables con mayor incidencia (internas y externas).

2. Prevención y Gestión

Estrategias Dirigidas

Fundamentar estrategias y medidas de prevención y gestión que permitan disminuir el ausentismo.

Foco en la Gestión

Centrar los esfuerzos en aquellas dimensiones factibles de gestionar directamente por el propio servicio público.

3. Monitoreo

Prevención Temprana

Identificar aspectos claves a promover para anticiparse y actuar a tiempo.

Seguimiento Continuo

Asegurar la revisión constante del comportamiento de los indicadores para retroalimentar el ciclo completo.

Sistema de Riesgos Psicosociales y Ausentismo Laboral

Programa Marco 2026



TRABAJANDO PARA USTED

Programa Marco 2026 define 3 objetivos:

Objetivo N°1

Gestión Eficaz

- Medidas de Equidad de Género.
- Informes de Dotación de Personal.
- Sistema de Planificación, Monitoreo y Evaluación.
- **Sistema Riesgos Psicosociales y Ausentismo Laboral.**

Objetivo N°2

Eficiencia Institucional

- Sistema Estado Verde.
- Concentración del Gasto Subtítulo 22 y 29.

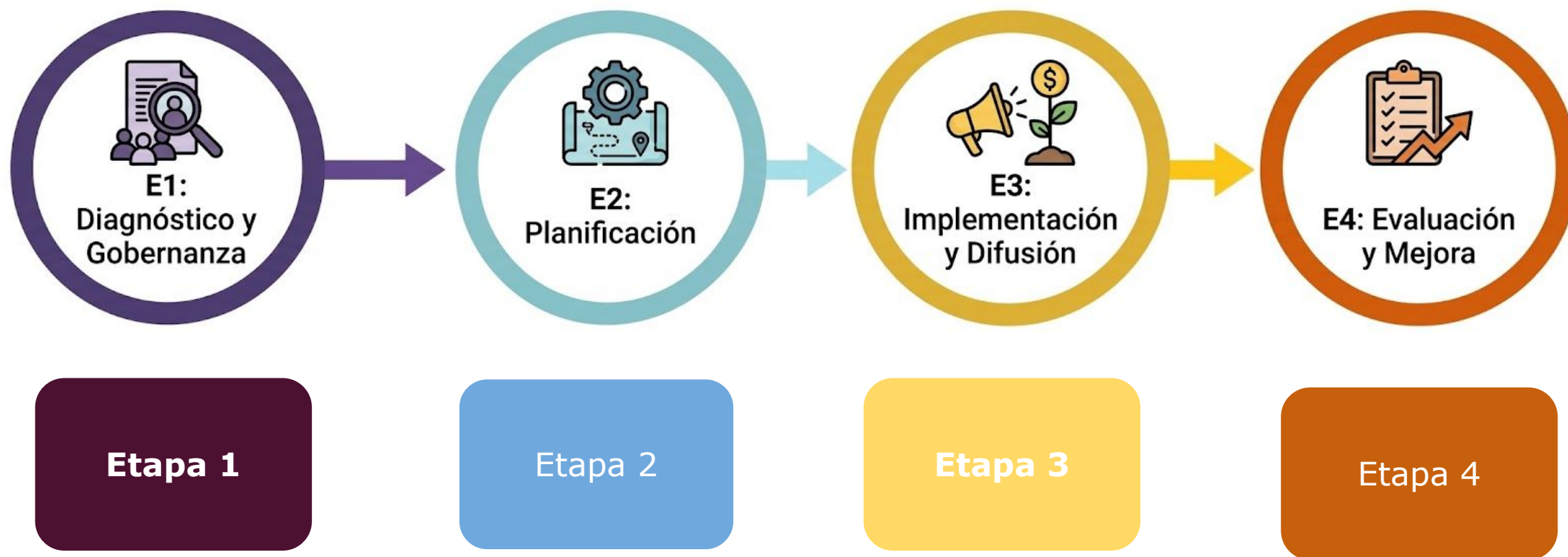
Objetivo N°3

Calidad de los servicios

- Sistema Calidad de Servicio y Experiencia Usaria.
- Sistema de Transformación Digital

Sistema de Riesgos Psicosociales y Ausentismo Laboral

Objetivo del Sistema: Generar entornos de trabajo psicológicamente saludables en los servicios públicos a través de una gestión efectiva de los riesgos psicosociales y del ausentismo laboral.



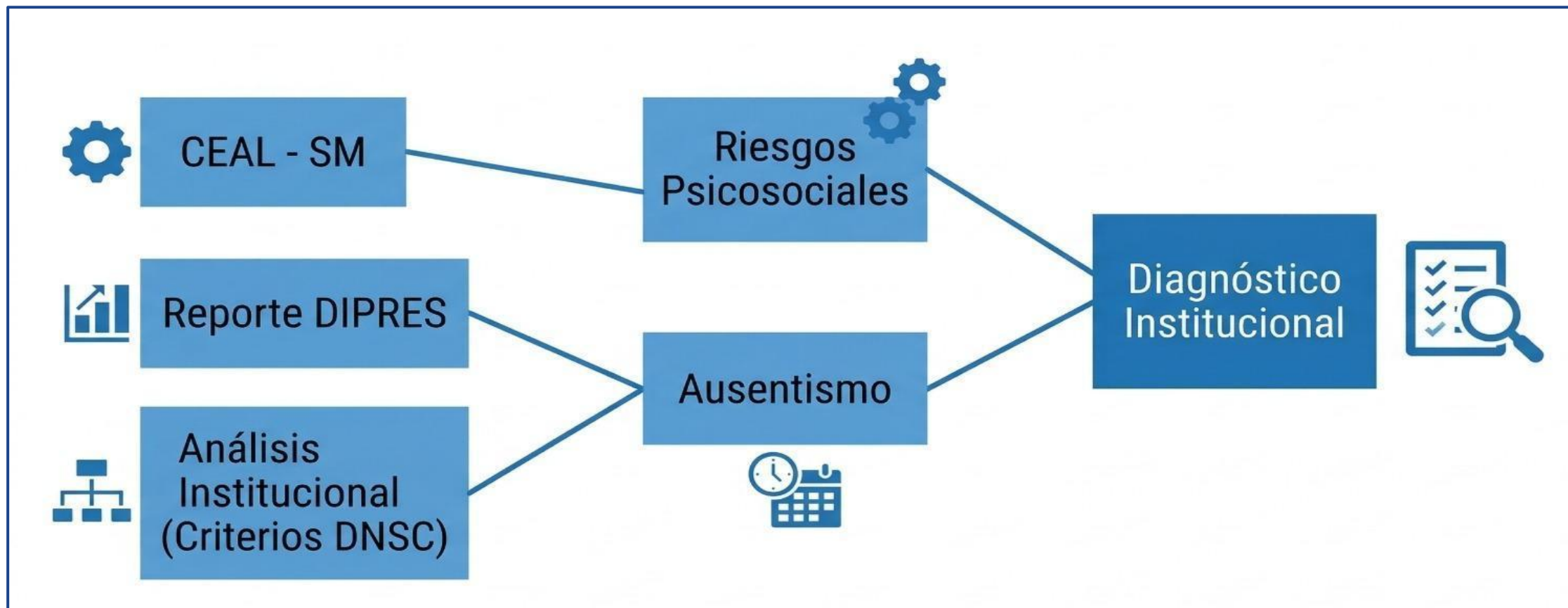
Sistema de Riesgos Psicosociales y Ausentismo Laboral

Participan tres Redes de Expertos:

Objetivos ETAPA 1	Instituciones Redes de expertos	Requisitos Técnicos ETAPA 1
Objetivo 1: Pone en funcionamiento un marco de gobernanza	SUSESO	• Nombramiento Encargado o coordinador del Sistema. • Definición o actualización de centros de trabajo. • Identificación de centros a evaluar. • Funcionamiento de Gobernanza (Comités de aplicación CEAL).
Objetivo 2: Genera y difunde un diagnóstico RPSC - AUL	SUSESO	Elaboración/actualización de diagnóstico, sensibilización, medición de RPS, sistematización resultados, análisis en grupos de discusión, identificación de hallazgos.
	DIPRES	Envío de Información a Dipres sobre dotación (para Reporte)
	Servicio Civil	Informe de Análisis del Ausentismo Laboral

Sistema de Riesgos Psicosociales y Ausentismo Laboral

Etaapa 1



Red de Expertos Dirección Nacional de Servicio Civil

Rol del Servicio Civil como Red Experto

- **Elaboración Técnica:**
Diseño de guías y notas técnicas fundamentales para el sistema.
- **Asistencia Técnica:**
Apoyo directo a los servicios que comprometen la implementación del sistema.
- **Opinión Técnica Favorable (OTF):**
Evaluación y validación del informe sobre ausentismo laboral de cada servicio.
- **Gestión de Reclamos:**
Participación activa en la etapa de apelaciones del proceso de evaluación.

¿Qué se considerará como Ausentismo?

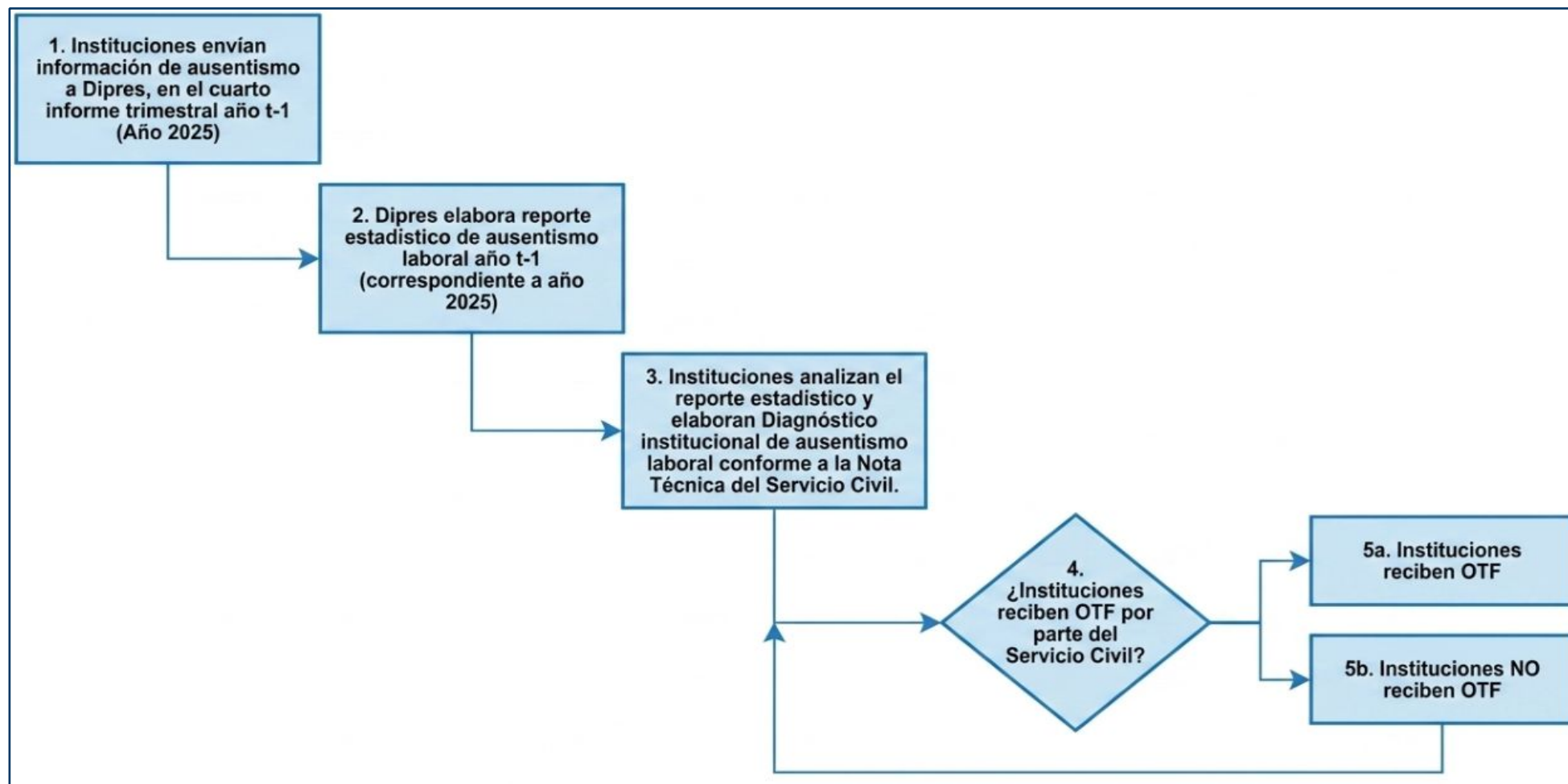
Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el Ausentismo es la **inasistencia al trabajo de alguien que debía hacerlo**. Por tanto, el ausentismo **no debe ser entendido exclusivamente como un fenómeno se deba sólo a problemas de salud** que redunden en licencia médica.

Desde una perspectiva operativa, y para el cálculo del ausentismo laboral, el Subdepartamento de Estadísticas del DIPRES considera el **total de días no trabajados por una persona durante el período de análisis**, producto de Licencias médicas (matriz L) y los permisos y días no trabajados distintos a licencias (matriz A).

1. Informe de Análisis de Ausentismo Laboral

2. Requisito Técnico N°8

Flujo General



RT8: Informe de Análisis de Ausentismo Laboral

Objetivo

Promover la gestión del ausentismo en las instituciones públicas a partir de evidencia.

Propósito

Fortalecer la capacidad de los Servicios para diagnosticar el ausentismo mediante el análisis de datos, con foco en formular hipótesis basadas en evidencia.

- Formular hipótesis basadas en evidencia
- Finalizar el informe con conclusiones

RT8: Informe de Análisis de Ausentismo Laboral

1. Insumo Base

Reporte Estadístico DIPRES

Proporciona el marco cuantitativo estandarizado para el análisis institucional.

- Descriptivo
- Estandarizado
- Agregado

2. Caracterización

Análisis de Variables

críticas e identificación de patrones, en base al reporte estadístico de DIPRES

3. Causalidad

Análisis de causalidad: Hipótesis

Definición de máximo de 3 hipótesis.

4. Resultados

Conclusiones finales

Consideraciones para el uso del Reporte Estadístico DIPRES

- **Piso mínimo obligatorio.** El Reporte Estadístico DIPRES constituye el piso mínimo y obligatorio de información cuantitativa del diagnóstico.
- **No recalcular indicadores.** No se espera que los servicios públicos recalculen, ajusten o redefinan los indicadores contenidos en el reporte.
- **Uso de datos agregados.** El análisis debe realizarse con datos agregados, resguardando la confidencialidad.
- **Periodo de referencia.** El diagnóstico se construye en base a la información del año $t-1$, coherente con el reporte DIPRES.



Principales indicadores del Reporte Estadístico de DIPRES

Indicador Reporte Estadístico DIPRES	Qué mide técnicamente
Promedio de ausentismo general (días hábiles)	Mide el promedio de días hábiles no trabajados por persona en el período anual t-1, en relación con la dotación total del servicio.
Frecuencia: Personas afectadas (% de la dotación)	Mide la proporción de personas que presentaron al menos un evento de ausentismo (licencia médica, permisos y total) durante el período.
Frecuencia: Promedio de eventos (licencia médica) por persona afectada	Mide cuántos eventos de ausentismo, por licencia médica, en promedio, presenta cada persona que se ausenta.
Gravedad: Promedio de ausentismo por Licencias médicas comunes	Mide el promedio de ausentismo por licencias médicas, en relación con el total de la dotación del Servicio
Gravedad: Promedio de duración de licencias médicas comunes presentadas en el año	Mide la duración promedio de las licencias médicas presentadas

Informe de Análisis de Ausentismo Laboral

Estructura del Informe (Campos predeterminados en plataforma)

Contenido / Índice:

- Contexto y Características institucionales.
- Antecedentes considerados.
- Caracterización del Ausentismo.
- Análisis de Causalidad (Hipótesis).
- Conclusiones.

Condiciones:

- Basado en Reporte DIPRES (datos año t-1: 2025).

Criterios de Evaluación

Aspectos Formales

Forma y oportunidad.

Calidad del Informe

Consistencia de datos, análisis de causalidad.

Instrumento de Evaluación

Pauta / rúbrica de evaluación técnica oficial.

Para la caracterización del ausentismo

Herramienta: Preguntas Guía

Datos a considerar:

- Origen de la ausencia
- Duración de la ausencia
- Sexo y rango etéreo
- Centro de Responsabilidad
- Estamento

1. ¿Cuál es la magnitud general del ausentismo laboral en el Servicio? ¿Cómo se podría caracterizar el ausentismo, en el servicio, ya sea por motivos médicos como por motivos no médicos?
2. ¿Cuál sería el origen de las ausencias, de acuerdo al tipo de licencia médica o tipo de permiso solicitado?
3. En términos de su duración y periodicidad ¿cuáles serían las características de las ausencias? ¿Los reposos tienden a ser mayoritariamente breves o prolongados? ¿Qué grupos concentran los reposos de mayor duración?
4. ¿Cuál o cuáles serían los centros de responsabilidad con mayor incidencia de ausentismo?. ¿Es posible identificar diferencias entre ellos? ¿Qué podría explicar estas diferencias?.

Para la caracterización del Ausentismo

Herramienta: Preguntas Guía

Datos a considerar:

- Origen de la ausencia
- Duración de la ausencia
- Sexo y rango etéreo
- Centro de Responsabilidad
- Estamento

01

Magnitud

¿Cuál es la magnitud general del ausentismo laboral en el Servicio?

¿Cómo se podría caracterizar ya sea por motivos médicos o no médicos?

02

Origen

¿Cuál sería el origen de las ausencias, de acuerdo al tipo de licencia médica o tipo de permiso solicitado?

03

Duración y Frecuencia

¿Cuáles serían las características en términos de duración y periodicidad?

¿Los reposos tienden a ser breves o prolongados y qué grupos los concentran?

04

Centros de Responsabilidad

¿Cuál o cuáles serían los centros de responsabilidad con mayor incidencia de ausentismo?

¿Es posible identificar diferencias y qué podría explicarlas?

Estándares esperados del Informe de Análisis de Ausentismo Laboral

APARTADOS	ESTÁNDAR ESPERADO
INFORME GLOBAL	El informe completa todos los campos solicitados y se realiza en la forma y a través del medio solicitado.
	El informe se remite dentro del plazo establecido y responde a las observaciones enviadas dentro de los plazos establecidos.
Apartado 1 Contexto y características institucionales	El informe entrega información relevante de la institución que permite entender sus objetivos, estructura, principales funciones e indica datos generales de ausentismo. Considerar como mínimo: ● Características generales de la dotación. ● Funciones principales del servicio. ● Canales de atención a la ciudadanía. ● Presencia despliegue regional. ● Atención de público (directa o indirecta)

Estándares esperados del Informe de Análisis de Ausentismo Laboral

APARTADOS	ESTÁNDAR ESPERADO
Apartado 3 Caracterización del Ausentismo	La descripción del ausentismo en el Informe es consistente con los datos enviados por DIPRES en su reporte estadístico. La contextualización utiliza todas las variables contenidas en el reporte de ausentismo entregado por la red experta de DIPRES, independiente de si éstas dan cuenta de distinciones sustantivas.
Apartado 4 Análisis de causalidad	Las hipótesis formuladas se fundamentan en los datos y caracterización de ausentismo señalados. Las hipótesis formuladas permiten entender la existencia de patrones o tendencias de ausentismo en el servicio. El Informe de Análisis de Ausentismo contiene hasta un máximo tres hipótesis requeridas (Máximo 3).
Apartado 5 Conclusiones	Las conclusiones presentan una síntesis coherente del informe: •La vinculación entre la caracterización del ausentismo institucional y la o las hipótesis planteadas, identificando los elementos más distintivos o de mayor incidencia. •Indica qué factores organizacionales podrían estar asociados a los datos observados y su vinculación entre sí. •Señala la información adicional que necesitaría el Servicio para complementar el análisis de la relación anterior.

EJEMPLO

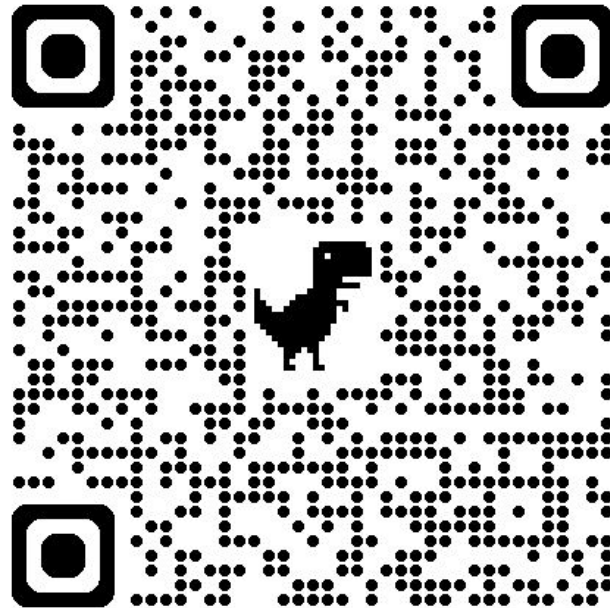
A. Parte de la Caracterización

“Los datos señalan, que durante el periodo analizado, el rango etario entre los x y $x+n$ años, indistintamente del género y del estamento, presenta la mayor cantidad de días de ausencia, que se explican por licencias médicas tipo 1 (enfermedad común) indistintamente”.

B. Hipótesis

“De acuerdo al análisis de los datos, pareciera haber un patrón de ausentismo relacionado al rango etario de las y los funcionarios, posiblemente en un ciclo vital de xx , que presentan mayor ausentismo por razones médicas (licencia tipo 1).

Déjanos tus dudas, consultas o comentarios.



Calendario Plazos de Carga del Informe y de Evaluación

Etapas Evaluación

0) Acceso al Aplicativo: 3 al 14 de agosto.

Creación de clave de usuario, primer ingreso y prueba word de formulario.

1) Elaboración de informes de análisis por parte de los Servicios Públicos.

Plazo carga de Informe de Análisis (1): 17 de agosto al 11 de septiembre.

Plazo Evaluación (1) SC: 14 de septiembre al 09 de octubre.

2) Informe con Observaciones:

Plazo carga de Informe de Análisis con observaciones (2): 12 al 30 de octubre.

Plazo Evaluación (2) SC: 02 al 20 de Noviembre.

3) Informe con Observaciones:

Plazo carga de Informe de Análisis con observaciones (3): 23 de noviembre al 11 de diciembre.

Plazo evaluación SC (3): 14 al 28 de diciembre.



Cada institución tendrá como plazo máximo al 11 de diciembre para ingresar el informe de análisis de ausentismo laboral solicitado, independiente si se utilizaron o no los tres ingresos.

Aplicativo Ausentismo Laboral

Relación con la Red de Expertos

Servicio Civil

Aplicativo para el registro del Informe de análisis de Ausentismo Laboral

- Cada institución contará con **una clave de ingreso** vinculada al correo de la persona Encargada del Sistema de Riesgos psicosociales y ausentismo laboral, informado en respuesta del ordinario PIN-OO-00303-2026.
- A través del ingreso, se accederá a los campos para completar el informe. En cada caso se define el máximo de caracteres.
- Los servicios públicos podrán ingresar la información **dentro de los plazos establecidos**.
- El **aplicativo no guarda automáticamente y tampoco permite guardar parceladamente**. Se recomienda trabajar los ítems del formulario en un **documento separado, cortar y pegar, y enviar cuando esté seguro de su respuesta final**.
- La **única forma de comunicación con esta Red de expertos es a través del aplicativo**, mediante la entrega del informe y la recepción de observaciones, en caso que sea rechazado. Junto con lo anterior, se encuentra el correo para consultas generales gestionausentismo@serviciocivil.cl.



TRABAJANDO PARA USTED

Informe de Análisis de Ausentismo

Hola **Sandra**,

Tu acceso al aplicativo del Informe de Análisis de Ausentismo ha sido habilitado.

Para activarlo debes **crear tu propia clave institucional**. Ingresa al siguiente enlace personalizado:

Activar mi acceso y crear clave

Si el botón no funciona, copia y pega esta dirección en tu navegador:

<https://script.google.com/a/serviciocivil.cl/macros/s/AKfycbzZ70P0vqmgRBGN3T92aQDZerzxh9rRGUAjZI8hGhH7mMncJ8GilFAOYKmDtl01KAU/exec?token=2e8559a7a0a94f1d8db279321862ab6fc7d7a1c70b524f408fb89c8ea953b22f>

⚠ Este enlace es **personal y de un solo uso**: quedará invalidado apenas crees tu clave. Por seguridad, este correo **no contiene contraseñas** y tu clave no será conocida por nadie más (se almacena encriptada). No compartas este enlace.

Una vez creada tu clave, ingresa siempre por la página principal del aplicativo con tu correo institucional (sriquelmev@fen.uchile.cl) y tu clave.

Si no solicitaste este acceso, ignora este correo.

Saluda atentamente,
Red de Expertos Servicio Civil

Activación de acceso

Bienvenido/a al aplicativo del Informe de Análisis de Ausentismo. Para completar la activación de tu acceso debes **crear tu propia clave institucional**. Este enlace es personal y de **un solo uso**: quedará invalidado apenas crees tu clave.

Correo institucional

sriquelmev@fen.uchile.cl

Nueva clave *

Mínimo 8 caracteres, con al menos una letra y un número. Tu clave se almacena **encriptada (hash con sal)**: nadie más podrá conocerla, ni siquiera el Equipo Evaluador.

Repite la nueva clave *

Crear clave y activar acceso

Hola Sandra: crea tu clave para completar la activación de tu acceso.



TRABAJANDO PARA USTED

Informe de Análisis de Ausentismo

Ingresa tu correo institucional y la clave que tú mismo/a definiste al activar tu acceso. Solo los correos previamente autorizados podrán responder.

Correo electrónico *

Clave de acceso *

¿Aún no tienes clave? Usa el **enlace de activación** que recibiste por correo para crearla. Si no lo encuentras o expiró, solicita uno nuevo al **Equipo Evaluador**. Si olvidaste tu clave, el Equipo Evaluador puede enviarte un enlace de restablecimiento.

Ingresar

Tu clave fue creada correctamente. Desde ahora ingresa con tu correo institucional y tu clave en la página principal del aplicativo. El enlace de activación quedó invalidado de forma permanente.

Informe de Análisis de Ausentismo

Versión N° 1

Bienvenido/a. Esta será tu Versión N° 1 de 3.



Datos de la Contraparte Institucional

Nombre *

Sandra

Apellido *

Riquelme

Institución / Servicio *

Servicio Civil

Cargo *

Jefa Área Empleo Público

Correo (ya validado)

sriquelmev@fen.uchile.cl



TRABAJANDO PARA USTED

Informe de Análisis de Ausentismo

Versión N° 1

Bienvenido/a. Esta será tu Versión N° 1 de 3.

Instrucciones

1. El Informe se completa y envía en una **sola sesión**: el aplicativo **no guarda avances parciales** ni borradores. Prepare previamente sus respuestas, conforme a la Nota Técnica y a la asistencia técnica de la Red de Expertos del Servicio Civil, y luego cópielas en los campos correspondientes.
2. Cada campo indica el número máximo de caracteres permitido y las secciones obligatorias están marcadas con *.
3. Al presionar "Enviar respuestas", **no salga de la pantalla del aplicativo ni cierre el navegador** hasta que los datos terminen de cargarse y aparezca el mensaje de confirmación con su ID de envío. Recibirá copia de sus respuestas en su correo registrado.
4. El Informe debe remitirse a través del aplicativo **dentro del plazo establecido: viernes, 11 de septiembre de 2026, 11:59:59 p.m..**

Comenzar el Informe

Salir

1. Contextos y Características institucionales *

Sección obligatoria.

Considerar 3.000 caracteres. El Servicio debe proporcionar información relevante de la institución que permita entender sus objetivos, estructura, principales funciones e indicar datos generales de ausentismo.

Considerar como mínimo:

- Características generales de la dotación.
- Funciones principales del servicio.
- Canales de atención a la ciudadanía.
- Presencia despliegue regional.
- Atención de público (directa o indirecta).

0 / 3.000



2. Antecedentes considerados *

Sección obligatoria.

¿El Servicio utilizó el Reporte de Ausentismo del Subdepartamento de Estadísticas de DIPRES, como única fuente de información para el análisis del Ausentismo? *

☐ SI ☐ NO

3. Caracterización del ausentismo institucional *

Sección obligatoria.

En 3.500 caracteres, el Servicio deberá, en base a la información entregada a DIPRES a través del reporte de ausentismo, responder la siguiente pregunta: ¿Cómo se podría caracterizar a quienes se ausentan, ya sea por motivos médicos como por motivos no médicos? Genere un párrafo descriptivo de grupos significativos, que considere las siguientes interrogantes:

1. ¿Cuál es la magnitud general del ausentismo laboral en el Servicio? ¿Cómo se podría caracterizar el ausentismo en el Servicio, ya sea por motivos médicos como por motivos no médicos?
2. ¿Cuál sería el origen de las ausencias, de acuerdo al tipo de licencia médica o tipo de permiso solicitado?
3. En términos de su duración y periodicidad, ¿cuáles serían las características de las ausencias? ¿Los reposos tienden a ser mayoritariamente breves o prolongados? ¿Qué grupos concentran los reposos de mayor duración?
4. ¿Cuál o cuáles serían los centros de responsabilidad con mayor incidencia de ausentismo? ¿Es posible identificar diferencias entre ellos? ¿Qué podría explicar estas diferencias?

0 / 3.500

4. Análisis de causalidad

En este campo, el Servicio deberá realizar una integración analítica y/o de hallazgos encontrados a través de las respuestas a las preguntas anteriores, generando un máximo de 3 hipótesis que apunten a identificar patrones. Las hipótesis formuladas deben ser justificadas/fundamentadas.

Hipótesis 1 (máx. 2.500 caracteres) *

0 / 2.500

Hipótesis 2 (opcional, máx. 2.500 caracteres)

0 / 2.500

Hipótesis 3 (opcional, máx. 2.500 caracteres)

5. Conclusiones *

Sección obligatoria.

En este apartado, el Servicio deberá entregar en un máximo de 3.000 caracteres las conclusiones del Informe de Análisis de Ausentismo.

prueba N+1

10 / 3.000

Enviar respuestas

Cancelar

Confirmar envío

Confirmas el envío de la Versión N° 1. Una vez enviado, no podrás modificarlo y deberás esperar la revisión del Equipo Evaluador.

Cancelar

Aceptar

Estado del Informe de Análisis de Ausentismo

Tu Versión N° 1 fue enviada correctamente. Recibirás copia de tus respuestas en tu correo registrado. Cuando el Equipo Evaluador revise tu Informe de Análisis de Ausentismo 2026, te enviará un correo electrónico informando su estado de validación.

ID de Envío: SUB-1783532690241-G0C5V

Volver al inicio

Copia de tu respuesta - Informe de Análisis de Ausentismo (Versión N° 1)

Gestión Ausentismo Laboral

para mi ▼

Informe de Análisis de Ausentismo

Hola **Sandra Riquelme**,

Hemos recibido correctamente el Informe de Análisis de Ausentismo 2026 en aplicativo de la Red de Expertos del Servicio Civil, Versión N° 1.

ID de envío: SUB-1783532690241-G0C5V

A continuación, se presenta la información ingresada en el Informe señalado (*Copia de sus Respuestas*):

Institución	Servicio Civil
Cargo	Jefa Área Empleo Público
Correo	sriquelmev@fen.uchile.cl
1. Contexto y características institucionales	prueba N+1
2. ¿El Servicio utilizó el Reporte de Ausentismo del Subdepartamento de Estadísticas de DIPRES,	SI



Gestión Ausentismo Laboral

para mí ▼

Informe de Análisis de Ausentismo

Hola **Sandra**,

El Equipo Evaluador ha **rechazado** la **Versión N° 1** de tu informe. Deberás aplicar las correcciones según las observaciones señaladas y esperar a que se habilite nuevamente el aplicativo para cargar la nueva versión.

Observaciones del Equipo Evaluador:

El Servicio no utilizó la información del Subdepartamento de Estadísticas de la DIPRES

Puedes volver a ingresar al Informe de Análisis de Ausentismo con tu correo y clave en: [Gestión de Ausentismo](#), cuando se habilite el próximo periodo de envío de versión.

Saluda atentamente,

Red de Expertos Servicio Civil

Mensaje automático, no responder.

Confirmar envío

Confirmas el envío de la Versión N° 2. Una vez enviado, no podrás modificarlo y deberás esperar la revisión del Equipo Evaluador.

Cancelar

Aceptar



TRABAJANDO PARA USTED

Informe de Análisis de Ausentismo - Versión N° 2: Validado

External



Recibidos x

Gestión Ausentismo Laboral

para mi ▼

Informe de Análisis de Ausentismo

Hola, **Sandra Riquelme**,

Tenemos el agrado de informar que el Informe de Análisis de Ausentismo 2026 cargado en aplicativo de la Red de Expertos del Servicio Civil (**Versión 2**) ha sido **Aprobado**.

Prontamente le enviaremos la **Opinión Técnica Favorable**.

Saluda atentamente,

Red de Expertos Servicio Civil

Mensaje automático, no responder.

Estado del Informe de Análisis de Ausentismo

Tus respuestas de la Versión N° 3 están PENDIENTES de aprobación por el Equipo Evaluador. Cuando sean revisadas y se habilite una nueva versión podrás volver a ingresar.

Versión	Estado	Reingreso habilitado	Observaciones del Equipo Evaluador
1	Sin información	No	No se envió información dentro del plazo de esta versión.
2	Sin información	No	No se envió información dentro del plazo de esta versión.
3	Pendiente	No	—

[Volver al inicio](#)



TRABAJANDO PARA USTED

Informe de Análisis de Ausentismo - Versión N° 3: Rechazado (definitivo)

Gestión Ausentismo Laboral

para mí ▼

Informe de Análisis de Ausentismo

Hola, **Sandra Riquelme**,

Se informa que el Informe de Análisis de Ausentismo 2026 (**Versión 3**) ha sido **Rechazado** y no es posible completarlo nuevamente. Por lo anterior, **no se obtendrá la Opinión Técnica Favorable**.

Observaciones del Equipo Evaluador:

| El Servicio no utilizó la información del Subdepartamento de Estadísticas de la DIPRES

Saluda atentamente,

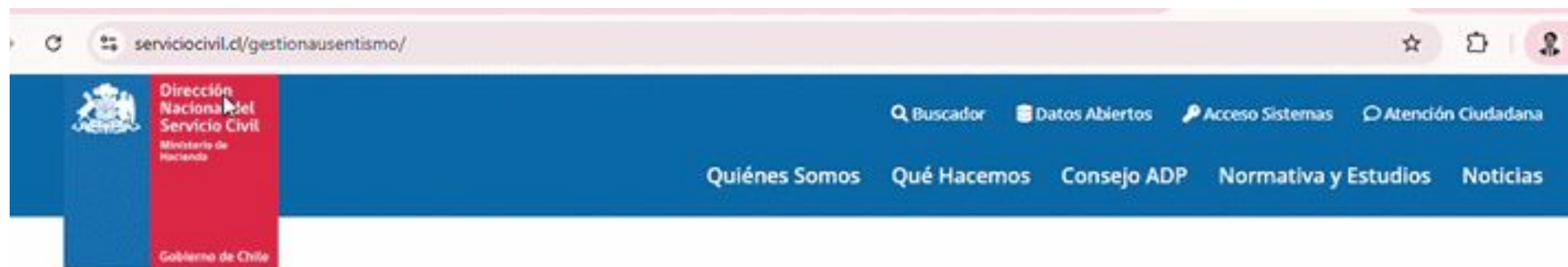
Red de Expertos Servicio Civil

Mensaje automático, no responder.

Canales de contacto e información

TRABAJANDO PARA USTED

MINI - SITIO: <https://www.serviciocivil.cl/gestionausentismo/>



Servicio Civil > PMG: Sistema De Riesgos Psicosociales y Ausentismo Laboral

PMG: Sistema De Riesgos Psicosociales y Ausentismo Laboral

El Programa de Mejoramiento de Gestión (PMG) de Riesgos Psicosociales que surge el año 2025, incorporó en el año 2026, el ausentismo laboral, siendo el objetivo de este Sistema promover entornos de trabajo psicológicamente saludables en los servicios públicos.

En este contexto, los servicios deben elaborar un informe diagnóstico de ausentismo laboral, basado en el reporte estadístico proporcionado por DIPRES, siguiendo las orientaciones técnicas del Servicio Civil y obteniendo una Opinión Técnica Favorable (OTF) para cumplir con los requisitos del sistema.

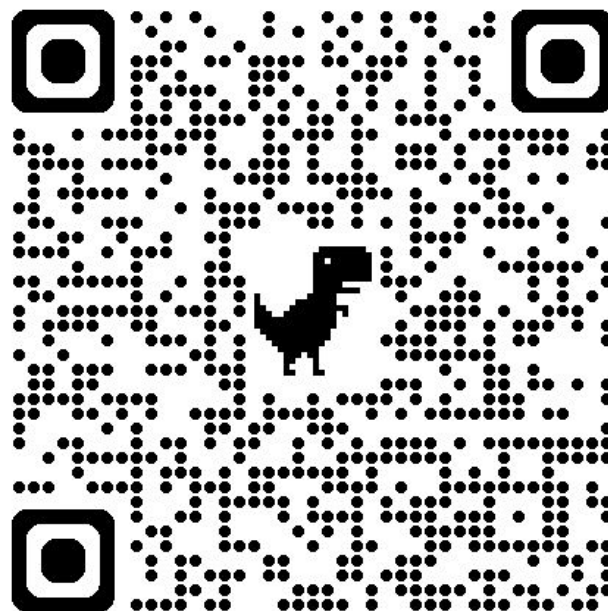
El Servicio Civil pasa a integrar la Red de Expertos del sistema, entregando orientaciones, asistencia técnica y evaluación de los informes institucionales.

Contacto:

El canal de comunicación exclusivo y formal para consultas, dudas o envío de información relativa a este proceso

GOBIERNO DE CHILE

Déjanos tus dudas, consultas o comentarios.



Correo para consultas: gestionausentismo@serviciocivil.cl



Gobierno
de Chile

gob.cl

**TRABAJANDO
PARA USTED**
