

ELABORACIÓN INFORME DE AUSENTISMO LABORAL LISTA DE COTEJO

Con el fin de apoyar la elaboración del Informe de Ausentismo que cada servicio debe realizar, se dispone de esta pauta de cotejo, que considera los contenidos que cada informe debe incorporar. Este material fue elaborado en base a la Nota Técnica emitida en Julio 2026. (www.serviciocivil.cl/wp-content/uploads/2026/07/Nota-Tecnica_Sistema-Riesgos-Psicosociales-y-Ausentismo-laboral_Servicio-Civil_Julio2026-final.pdf).

Use esta lista como control final. Si alguna respuesta es "no", vuelva a revisar el Informe y corríjalo antes de copiarlo en el aplicativo y de confirmar su envío:

Consideraciones generales:

- ☐ Utilización del Reporte de Ausentismo generado por el Subdepartamento de Estadística de Dipres como **único insumo** para la elaboración del Informe de análisis de ausentismo.
- ☐ Se completan **todos los campos** solicitados en el **aplicativo dispuesto por el Servicio Civil** y su envío se hace dentro de los **plazos definidos** por la Red de Expertos del Servicio Civil.
- ☐ Para la elaboración del Informe de Ausentismo, no se utilizan cruces de datos contenidos y/o que puedan ser solo visualizados en el aplicativo proporcionado por el Subdepartamento de Estadística de Dipres, a los que no se puede acceder de la lectura directa del documento. Lo anterior, dado que su acceso está restringido sólo a su institución.

Contenidos esperados en cada apartado del informe:

1.- Contexto y Características institucionales:

Definición: En este apartado, se espera que realice una breve descripción de su Servicio y que ésta permita entender su propósito, misión, objetivos, dando cuenta de la organización de su estructura y principales funciones, integrando los siguientes elementos:

Requisitos: Deben estar presentes al menos estos 5 elementos:

- ☐ Características generales de la dotación.
- ☐ Funciones principales del servicio.
- ☐ Canales de atención a la ciudadanía.
- ☐ Presencia despliegue regional.
- ☐ Atención de público (directa o indirecta).
- ☐ **Si no se incluye alguno de estos 5 elementos, debe justificar el porqué no los incluye.**

2.- Caracterización del Ausentismo:

Definición: Debe describir el fenómeno de ausentismo en su institución utilizando las variables del Reporte Estadístico generado por el Subdepartamento de Estadística de Dipres. Para esto utilice **aquellas variables críticas que considere del reporte y que le permitan identificar posibles patrones**. Para esto observe todas las variables que propone el Reporte, y describa el ausentismo de acuerdo a aquellas que sean más pertinentes de acuerdo al contexto institucional.

Requisitos: El análisis que realicen, debe basarse al menos en estos 3 indicadores:

- ☐ Promedio de ausentismo general, ver Sección 2 del Reporte Estadístico generado por el Subdepartamento de Estadística de Dipres.
- ☐ Frecuencia (personas afectadas y promedio de eventos por persona afectada), ver Sección 3 del mismo reporte.
- ☐ Gravedad (promedio de ausentismo por licencia médica común y promedio de duración de licencia médica común), ver Sección 3 del reporte señalado.

Adicionalmente, considere el siguiente aspecto:

- ☐ La descripción del ausentismo en la institución es consistente con los datos proporcionados por Dipres.

Para facilitar el cotejo de la lista siguiente, debe considerar el índice de variables del Reporte de Ausentismo generado por el Subdepartamento de Estadística de Dipres, de modo ubicar los datos que deben ser incluidos en esta sección.

Índice de Variables que aborda el Reporte Estadístico generado por el Subdepartamento de Estadística Dipres, correspondientes al año 2025:

Primera parte: Caracterización general del Servicio y del ausentismo laboral

Sección 1: Caracterización de la dotación del Servicio:

1. Dotación del Servicio en funciones al 31-12-2025 diferenciada por sexo, estamento y rangos etáreos.

Sección 2: Ausentismo laboral anual del Servicio:

2. Promedio de ausentismo laboral anual en días hábiles, según sexo.
3. Promedio de días hábiles de ausentismo anual, según causales agrupadas y sexo: Licencias Médicas y Permisos.

Sección 3: Licencias Médicas Comunes-Total Servicio:

4. Indicadores sintéticos de ausentismo por licencias médicas comunes del Servicio, según sexo.
5. Indicadores analíticos de frecuencia y volumen de ausentismo por licencias médicas comunes del Servicio, según sexo.
6. Distribución porcentual de eventos de licencias médicas comunes según rango de duración y sexo.
7. Distribución porcentual de personas afectadas por licencias médicas comunes, según rango de duración del reposo y sexo.

Tercera parte: Vista general comparativa del ausentismo laboral

8. Vista general comparativa de los principales indicadores de ausentismo laboral del Servicio y sus Centros de Responsabilidad:

- Dimensión 1: Ausentismo general (días hábiles)
- Dimensión 2: Licencias médicas comunes-intensidad.
- Dimensión 3: Licencias médicas comunes-frecuencia.
- Dimensión 4: Incidencia del ausentismo.

3.- Análisis de Causalidad:

Definición: Las hipótesis serán entendidas como una proposición de relación de causa-efecto entre dos variables, estableciendo una variable dependiente o efecto y una variable independiente o causa.

Requisitos:

- ☐ Formulación de mínimo, **una hipótesis causal del ausentismo laboral en su institución** (y máximo 3 hipótesis).
- ☐ Esta(s) hipótesis se debe(n) fundamentar en 2 componentes: (1) los datos del reporte estadístico generado por Dipres y (2) en la caracterización del ausentismo que se realice (apartado 3 del informe).
- ☐ La(s) hipótesis que formulen, permiten visibilizar la existencia de posibles patrones o tendencias de ausentismo en el servicio y comprender la existencia de una o más causas del ausentismo en la institución.

4.- Conclusiones:

Definición: A modo de conclusión, de acuerdo al análisis realizado, el servicio debe ser capaz de identificar posibles patrones y aspectos que permitan disminuir el ausentismo en la institución.

Requisitos: Deben estar presentes al menos estos 3 elementos:

- ☐ Vincula de manera consistente, la caracterización del ausentismo institucional y la(s) hipótesis planteada(s), identificando los elementos de mayor incidencia.
- ☐ Indica qué factores organizacionales podrían estar asociados a los datos observados y su vinculación entre sí.
- ☐ Señala qué información adicional necesitaría para complementar el análisis del informe de ausentismo.

IMPORTANTE

Utilice sólo los datos entregados en el reporte estadístico de Dipres y genere un análisis que le permita comprender cuál es el comportamiento del fenómeno de ausentismo en su institución.