

Opinión

El impacto del ausentismo laboral



Víctor Díaz López
Académico
Escuela de
Administración
y Negocios
Universidad de
Concepción

El ausentismo laboral, definido como la ausencia de un trabajador durante su jornada habitual por causas justificadas o no, ha escalado en nuestro país a niveles alarmantes, especialmente en el sector público. Según la Dirección de Presupuestos (DIPRES) en 2023 los funcionarios públicos se ausentaron en promedio 31,8 días, más del doble que los trabajadores del sector privado, quienes registraron entre 12 y 15 días de inasistencia anual. En cambio, los datos internacionales nos muestran las siguientes cifras generales: en Alemania, el promedio de días de ausencia laboral es de 19,4 al año; en el Reino Unido, 7,8 días; y en Estados Unidos, apenas 3,6 días por trabajador.

El impacto económico de esta situación es indiscutible. En 2024, el Estado chileno destinó más de 350 millones de dólares para cubrir reemplazos y suplencias asociadas al uso irregular de licencias médicas. Se estima que entre el 20% y 30% de estas licencias podrían ser injustificadas o derechamente falsas, lo que representa una pérdida adicional

de más de 300 millones de dólares anuales para el sistema de salud. Lo anterior se agrava con prácticas éticamente cuestionables, como los más de 25.000 funcionarios públicos que viajaron al extranjero durante sus períodos de licencia entre 2023 y 2024, generando 59.575 entradas o salidas del país.

Las diferencias entre el sector público y privado son claras. En el primero, las licencias se pagan al 100% desde el primer día, sin topes ni restricciones, y con escasa fiscalización. En el segundo, los trabajadores enfrentan topes al subsidio y controles significativamente más estrictos por parte de las Isapres.

Esta asimetría no solo afecta la equidad, sino que fomenta incentivos perversos y prácticas insostenibles. Los sectores con mayores tasas de inasistencia coinciden con aquellos en que las condiciones laborales son más extenuantes. En salud y educación, el personal enfrenta exposición continua al estrés, falta de recursos, reconocimiento y pérdida de propósito. Como señaló el exministro Osvaldo Artaza, “el

problema de fondo no está solo en los certificados médicos, sino en cómo concebimos el trabajo, la salud y el bienestar de quienes sostienen el aparato público”.

El ausentismo en el sector público no es solamente un problema de faltas al trabajo, sino que refleja una falla estructural en la gestión de personas, en las condiciones de trabajo y en las políticas institucionales. En muchos casos, el ausentismo es también un síntoma de malestar, estrés crónico, falta de reconocimiento o problemas de liderazgo y organización. Combatir el ausentismo requiere un enfoque multidimensional: mejorar las condiciones laborales, introducir sistemas de monitoreo efectivos, formar líderes comprometidos, equilibrar el control con el cuidado, y sobre todo, dignificar el trabajo público como motor clave de desarrollo social. La prevención y reducción del ausentismo no sólo mejora la productividad institucional, sino que fortalece el vínculo entre el Estado y la ciudadanía, contribuyendo a un sector público más eficiente, confiable y justo.