

Ausentismo laboral en Chile supera los 30 días al año

De acuerdo con Dipres, estas licencias explican más de 25 días del total de ausencias en el sector público.

Angélica Baeza

El ausentismo laboral se ha transformado en una de las principales preocupaciones para el mercado laboral chileno. Según datos de la Dirección de Presupuestos (Dipres), el promedio de ausencias en el Gobierno Central alcanza los 32,3 días hábiles por trabajador, reflejando una problemática que impacta tanto a organizaciones públicas como privadas.

El componente más relevante del ausentismo sigue siendo el uso de licencias médicas. De acuerdo con Dipres, estas explican más de 25 días

del total de ausencias en el sector público, siendo las licencias comunes las de mayor incidencia.

De hecho, según un informe anual de la Superintendencia de Seguridad Social (Suseso), durante 2025 se emitieron más de 7 millones de licencias médicas en Chile, mientras que un 35,1% de los trabajadores con derecho a licencia hizo uso de al menos una durante el año.

El tema ha tomado aún más relevancia durante los últimos meses, luego de que distintos casos vinculados a un eventual uso irregular de licencias médicas instalaran nuevamente el debate sobre fiscalización, salud mental y gestión preventiva dentro de las organizaciones.

A esto se suma un cambio en la naturaleza del problema: la salud mental ha tomado un rol protagónico. Datos de la Suse-



so indican que el 63,3% de las licencias médicas en el sector privado están asociadas a diagnósticos de salud mental, evidenciando un fenómeno creciente y complejo de abordar.

“El gran desafío hoy no es

solamente reducir licencias, sino entender qué está ocurriendo con las personas antes de que lleguen a un estado de desgaste mayor. Muchas veces las empresas reaccionan tarde, cuando el trabajador ya

está fuera de sus funciones”, explica Carolina Guajardo, CEO GoMind, healtech que desarrolla soluciones de salud preventiva.

En sectores estratégicos como la minería, el ausentis-

mo alcanza un 4,8%, generando presión directa sobre la continuidad operacional y los costos de las empresas. Mientras que en el sector público, áreas críticas como salud y educación concentran algunas de las mayores tasas de ausencias, afectando directamente la calidad de los servicios y la sobrecarga de equipos.

“Hoy existe mucha preocupación por controlar el uso de licencias, pero todavía falta avanzar en gestión preventiva. El seguimiento médico, el acompañamiento emocional y la detección temprana pueden marcar una diferencia importante tanto en bienestar como en productividad”, agrega Guajardo.

El foco en las estrategias de acompañamiento y gestión preventiva como solución para reducir significativamente el ausentismo asociado a salud mental y estrés laboral ha sido apoyado por estudios realizados por la Suseso. En esa línea, el foco está migrando desde el control hacia la gestión activa del bienestar, donde el acompañamiento durante y después de una licencia se vuelve clave para evitar ausencias prolongadas.