

AUSENTISMO LABORAL

causas e implicaciones

Juan Vicente Conde Sierra
Médico del Trabajo
jvconde53@hotmail.com

AGENDA

1. Definición
2. Antecedentes
3. Incapacidades
4. Tipos de ausentismo
5. Causas del ausentismo
6. Enfoques
7. El país docente – Distrito
8. Combatir el ausentismo
9. Indicadores
10. Conclusiones
11. Comentarios - Taller

AUSENTISMO - DEFINICIONES

OIT: “La no asistencia al trabajo por parte de un empleado del que se pensaba que iba a asistir, quedando excluidos los periodos de vacaciones, las huelgas, y el ausentismo de causa médica”

Diccionario de Economía y Empresa: -“Ausentismo laboral”, “aquella ausencia o abandono del puesto de trabajo y de las obligaciones, por eventos ajenos al mismo, incumpliendo las condiciones establecidas en el contrato de trabajo”.

Desde el **punto de vista práctico**, el ausentismo puede definirse como la pérdida temporal de horas o días de trabajo, independiente de las causas que lo originen.

“**AUSENTISTA:** Persona que presenta episodios repetidos de ausencia en una frecuencia mayor que la mediana”.

ANTECEDENTES

El término **absentismo**, o **ausentismo**, procede del vocablo latino ***absentis*** (*ausente*), aplicado a terratenientes irlandeses que vivían en Inglaterra y que abandonaron sus tierras.

Con el desarrollo industrial, se usó para referirse a los **trabajadores fabriles que se ausentaban de su trabajo**, por tanto, a partir del siglo XVIII, el concepto **absentismo** adquiere nuevas connotaciones.

Durante las décadas del 40' y del 50' del siglo pasado, el ausentismo se consolidó como un dominio específico para la **indagación científica** proveniente de la **medicina**, la **psicología** y las diversas disciplinas que confluían dando lugar al espacio, híbrido, de la "**ciencia del trabajo**"

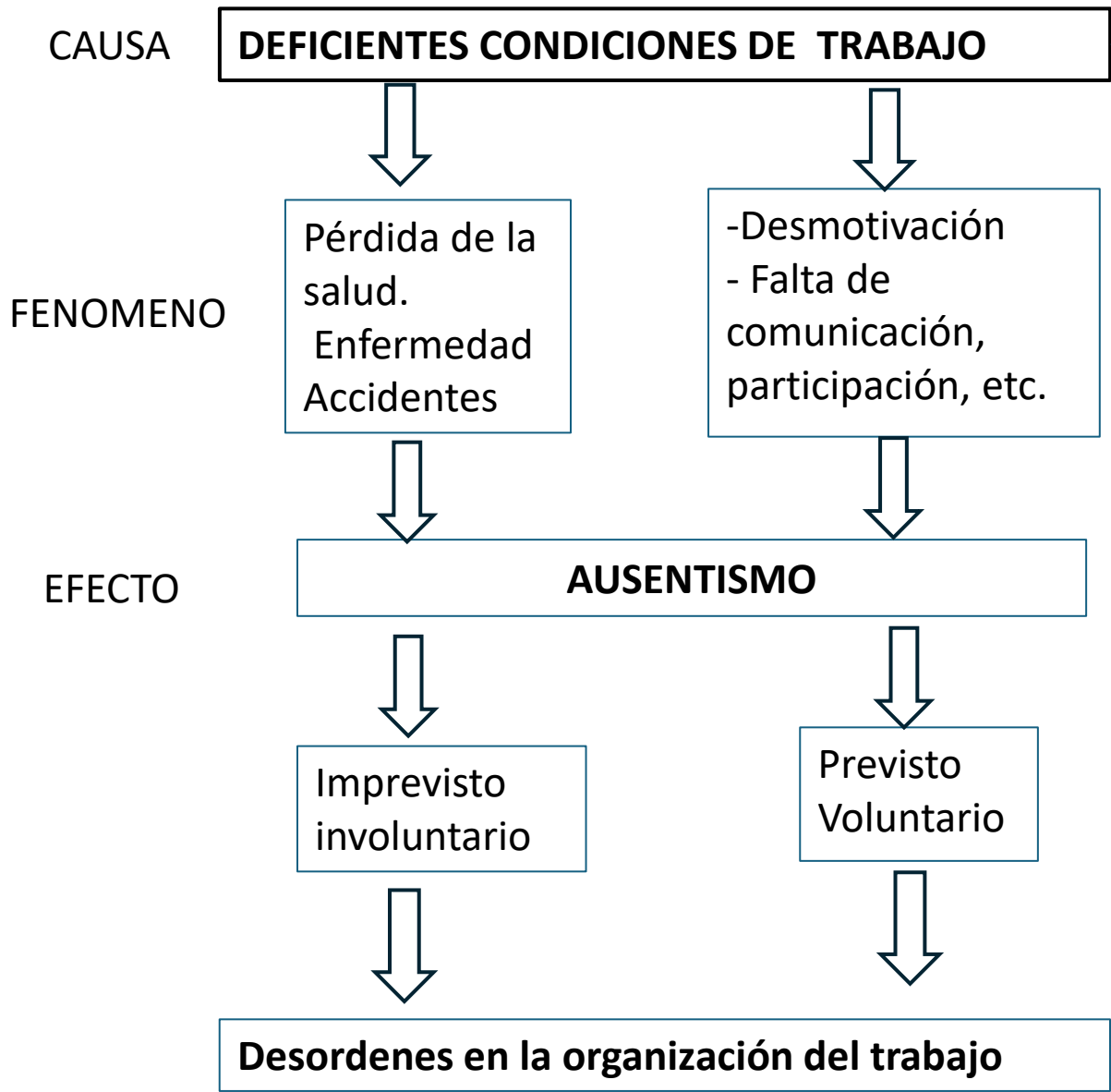
ANTECEDENTES

Por primera vez registrado (?) el concepto de "**ausentismo laboral**" o ausencia al trabajo, lo propuso Pierre Dubois en 1977, al observar el **tiempo de trabajo perdido en el siglo XIX** como consecuencia de las largas jornadas laborales.

oooo

El primero de enero de 1996, Pilar NOVA publica el artículo denominado "***El absentismo laboral como indicador de unas deficientes condiciones de trabajo***".

"El **ausentismo por enfermedad y accidente** (laboral y no laboral) constituye el **73% del ausentismo total en la industria** (esta causa, abarca a menudo, la totalidad del ausentismo producido)".



Tasa porcentual de ausencia por accidente = $\frac{\text{N}^\circ \text{ de accidentes de trabajo registrados en el período de observación.}}{\text{Accidentes ocurridos fuera del trabajo}} \times 100$

Índice de Intensidad total = $\frac{\text{Total horas perdidas}}{\text{Total horas contratadas}} \times 100$

Índice de Gravedad = $\frac{\text{N}^\circ \text{ de días de trabajo perdidos}}{\text{N}^\circ \text{ de días contratados al año}}$

Índice de frecuencia = $\frac{\text{N}^\circ \text{ de incapacidades}}{\text{N}^\circ \text{ de días contratados}}$

Índice de duración = $\frac{\text{N}^\circ \text{ de días perdidos al año}}{\text{N}^\circ \text{ de incapacidades registradas al año}} \times 100$

INCAPACIDADES

Su **objeto** es, buscar el restablecimiento del desequilibrio económico que se origina por la situación de infortunio o de necesidades que se derivan.

QUÉ ES: “... documento emitido por un profesional de la salud en el que consta un concepto que acredita la falta temporal de capacidad laboral del trabajador, es decir que surge de “un acto médico”

RECTIFICACIÓN: Si la EPS/Asegurador presenta duda respecto de la incapacidad expedida por el médico u odontólogo **no adscrito a su red**, podrá someter a evaluación médica al afiliado por un profesional par, quien podrá **desvirtuarla** o **aceptarla**, sin perjuicio de la atención en salud que este requiera.

TIPOS DE AUSENTISMO

- (1) **Ausentismo previsible y justificado:** Es controlable, la empresa está informada previamente de la ausencia (permisos legales retribuidos, enfermedades comunes con incapacidad laboral transitoria, accidentes de trabajo con baja laboral, permisos no retribuidos para asuntos personales)
- (2) **Ausentismo no previsible** y sin justificación que supone una falta o abandono del puesto de trabajo sin autorización de la empresa.
- (3) **Ausentismo presencial**, cuando el empleado acude a su trabajo, pero dedica una parte del tiempo a tareas que no son propias de la actividad laboral. **Presentismo.**
- (4) **Ausentismo excesivo:** 3 o más inasistencias injustificadas en un mes.

Retardo: Llegar 15 minutos tarde al salón de clase.

OTRA CLASIFICACIÓN

- (1) Voluntario: no asistencia al trabajo por parte de un empleado que se pensaba que asistiría.
- (2) Involuntario: el ausentismo laboral de **causa médica.**

CAUSAS DEL AUSENTISMO

- (1) Causa médica certificada:** Por enfermedad común (Enfermedad, cirugías, accidentes fuera del trabajo, deportivos), enfermedad laboral, accidente de trabajo y permisos especiales de salud.
- (2) Causa legal:** Ausencias con base en normas laborales vigentes: licencia por maternidad, mudanza, por estudio, citología-PAP entre otras.
- (3) Otras causas:** Ausencias injustificadas, paros, permisos con excusa remunerado y no remunerado, detenciones, fuerza mayor: familia enferma, fenómenos naturales, diligencias judiciales.

CAUSAS DEL AUSENTISMO

- **Enfermedad:** Las ausencias relacionadas con la enfermedad pueden aumentar en ciertos períodos. En especial en periodos con mucha variación de temperaturas. (Cambio climático)
- **Duelo:** Comprensible, cuando se está lidiando con una muerte familiar, en el trabajo es lo último en lo que estará pensando.
- **Estrés:** Cuando un empleado experimenta mayores niveles de estrés, incluye el entorno de trabajo. Cuando están experimentando agotamiento. Pues conduce a la separación de su trabajo. **El estrés puede ser por factores personales, pero también, dentro de la misma empresa o colegio.**
- **Moral:** La moral de cada uno determina su nivel de compromiso y productividad. Ocupar el vacío por un colega que se pierde repetidamente, este trabajo **no es muy atractivo.**
- **Acoso:** Cuando un docente está siendo acosado o intimidado en el trabajo, es probable que tome medidas para alejarse de esa situación.
- **Cuidadores:** Cuando el docente es el único proveedor de cuidado para los miembros de su familia. En algunos casos, puede necesitar períodos prolongados fuera del trabajo para cuidarlos.

ENFOQUES DEL AUSENTISMO LABORAL

- 1) **Empresarial, directivo y económico:** Por mala adaptación del individuo a la organización.
- 2) **Psicológico:** Motivadas por insatisfacción y actitudes hacia el puesto de trabajo. **Acto individual de elección** entre otros posibles o, **como conducta habitual** y rutinaria, sigue “normas” para **escapar del control** o como **resistencia individual y grupal** hacia el sistema inflexible.
- 3) **Sociológico:** Considera variables individuales como edad, sexo, estado civil, formación y factores externos al trabajador, como: distancia del domicilio al lugar de trabajo, presiones familiares y factores de organización del trabajo como: **tareas en cadena** o en grupo, el **tamaño de la unidad de trabajo** o **monotonía** de la tarea.
- 4) **Pedagógico:** Respuesta a la **tensión, baja moral de trabajo, la imposibilidad de promoción**, por antigüedad laboral en la docencia. Es la **ruptura y escapes momentáneos** para amortiguar **tensiones acumuladas** en el trabajo.

COSTOS DEL AUSENTISMO

Directos

:

Indirectos

Incapacidades días 1 y 2.
Despidos rechazados por EPS.
Licencias (luto, calamidad doméstica, etc...).
Permisos sindicales.
Licencias de paternidad y maternidad rechazadas.

Salarios y prestaciones de docentes que reemplazan
Capacitación de docentes que reemplazan
Costos del personal que hace seguimiento y evaluación
Entrenamiento de los reubicados
Sobrecarga de trabajo para los compañeros (horas extras, aumentos salariales, etc.)
Análisis y adaptación de puestos de trabajo

AUSENTISMO EN COLOMBIA

VI Encuesta de Ausentismo Laboral e Incapacidades (EALI), por la ANDI y el Centro de Estudios Sociales y Laborales (CESLA). **EALI 2019**. En la muestra de **194 empresas**, que representan el **26,4 % del PIB** del país, tuvo reveladores resultados:

Según la encuesta, se detectaron **623.220 casos de ausentismo laboral**. La **enfermedad general** es principal causa de ausencia (**68,9%**). Seguida de las ausencias laborales por **permisos y licencias (26,4%)**.

Asociación Nacional de Empresarios de Colombia (ANDI), en **2022** el ausentismo laboral promedio en las empresas colombianas fue de **11,8 días por trabajador**. Esto representa un aumento de 4,6 días por trabajador con respecto a 2020.

EL PAÍS – MAESTROS SECTOR PÚBLICO



ID	CUALIDAD DE DOCENTES	NÚMERO
1	Total personal	331.075
2	Total docentes	311.052
3	Docentes con incapacidad que genera licencia temporal	2.292
4	Provisional vacante temporal	13.398
5	Permiso sindical	429

DATOS A MAYO 2024
MINEDUCACIÓN

MORBILIDAD Y AUSENTISMO LABORAL ASOCIADO. PERÍODO 2020-2023

DIAGNÓSTICOS	CASOS	DÍAS DE INCAPACIDAD	PROMEDIO DE DÍAS POR INCAPACIDAD
Patologías asociadas con el estrés	5.846	187.329	32
Patologías por uso de la voz y audición	8.385	300.910	36
Patologías osteomusculares	5.042	171.185	34
Total 4 años	19.273	659.424	

Fuente: Reporte de incapacidades Aplicativo Hosvital

EPIDEMIOLOGÍA

Análisis Distrital de 4 años

ID	4 AÑOS			
	AT		EP	
	CASOS	DÍAS	CASOS	DÍAS
Coordinador	67	736	194	6.754
Director Rural	0	0	4	120
Docente	1.428	15.770	4.001	129.422
Rector	5	40	63	2.101
Supervisor	0	0	0	0
TOTALES	1.500	28.894	5.795	181.304

= 145.192 días = 397 años

79 años

469 años

DATOS GENERALES 2019 – 2021

	INCAPACIDADES						DÍAS DE INCAPACIDAD						Total incapacidades	Total días de incapacidad
	AT	EC	EP	LM	LP	SOAT	AT	EC	EP	LM	LP	SOAT		
2.019	1.102	42.406	2.226	834	153	171	11.081	176.892	64.756	46.532	1.612	2.429	46.892	303.302
Coordinador	50	1.077	123	24	6	7	601	5.433	3.705	1.123	57	77	1.287	10.996
Director Rural		2						11					2	11
Docente	1.048	41.207	2.067	810	146	164	10.443	170.705	60.044	45.409	1.542	2.352	45.442	290.495
Rector	4	119	36		1		37	741	1.007		13		160	1.798
Supervisor		1						2					1	2
2.020	321	14.818	1.345	393	89	48	4.125	127.761	47.061	32.714	1.127	753	17.014	213.541
Coordinador	13	412	48	2	3		92	4.462	1.980	252	31		478	6.817
Director Rural		1						4					1	4
Docente	308	14.350	1.283	391	86	48	4.033	122.493	44.482	32.462	1.096	753	16.466	205.319
Rector		55	14					802	599				69	1.401
2.021	77	6.621	691	155	42	17	1.340	65.806	26.580	19.270	453	375	7.603	113.824
Coordinador	4	279	23	2	1		43	2.568	1.069	252	10		309	3.942
Director Rural			4						120				4	120
Docente	72	6.315	651	153	41	17	1.294	62.720	24.896	19.018	443	375	7.249	108.746
Rector	1	27	13				3	518	495				41	1.016
Total general	1.500	63.845	4.262	1.382	284	236	16.546	370.459	138.397	98.516	3.192	3.557	71.509	630.667

EPIDEMIOLOGÍA

Estudio Distrital de enero – noviembre 2022

TIPO	EVENTOS	# INCAPACIDADES	DÍAS DE INCAPACIDAD
ACC. TRABAJO	790	1.230	12.348
ENF. LABORAL	639	1.536	42.907
ENF. COMÚN	18.891	51.123	265.245
LIC. MATERNIDAD	255	260	30.778
LIC. PATERNIDAD	110	112	1.764
SOAT	133	189	2.656
TOTALES		54.450	355.698

 \bar{x}

10 DÍAS

28 DÍAS

RIESGOS LABORALES

DOCENTES:	1.429
INCAPACIDADES	2.766
DÍAS DE INCAPACIDAD	55.255 (151,3 AÑOS)

EPIDEMIOLOGÍA PSICOSOCIAL

Análisis Distrital de 2021

CIE 10	DIAGNÓSTICOS	INCAPACIDADES	DÍAS DE INCAPACIDAD	DÍAS PROMEDIO
Z768	PERSONA EN CONTACTO CON LOS SERVICIOS DE SALUD EN OTRAS CIRCUNSTANCIAS	207	12.030	58
F412	TRASTORNO MIXTO DE ANSIEDAD Y DEPRESIÓN	242	6.686	28
F331	TRASTORNO DEPRESIVO RECURRENTE. EPISODIO MODERADO PRESENTE	15	571	38
F321	EPISODIO DEPRESIVO MODERADO	19	427	22
F419	TRASTORNO DE ANSIEDAD NO ESPECIFICADO	5	150	30
F410	TRASTORNO DE PÁNICO Y ANSIEDAD PAROXISTICA EPISÓDICA	8	164	20
Z566	OTROS PROBLEMAS DE TENSION FÍSICA O MENTAL RELACIONADA CON EL TRABAJO	11	141	13
	TOTAL DÍAS		22.249	
	AÑOS		61	

EPIDEMIOLOGÍA

OTRAS CAUSAS- 2021

Análisis Distrital

DIAGNÓSTICOS	CASOS	DÍAS INCAPACIDAD	PROMEDIO	
MANGUITO ROTADOR	21	716	34	?
EPICONDILITIS LATERAL	9	375	42	?
SÍNDROME DEL TÚNEL CARPIANO	11	315	29	?
DISFONIA	19	805	42	?
TOTAL	60	2.211	37	?

6 AÑOS

EPIDEMIOLOGÍA PSICOSOCIAL

Análisis Distrital de 2021

CIE 10	DIAGNÓSTICOS	INCAPACIDADES	DÍAS DE INCAPACIDAD	DÍAS PROMEDIO
Z768	PERSONA EN CONTACTO CON LOS SERVICIOS DE SALUD EN OTRAS CIRCUNSTANCIAS	207	12.030	58
F412	TRASTORNO MIXTO DE ANSIEDAD Y DEPRESIÓN	242	6.686	28
F331	TRASTORNO DEPRESIVO RECURRENTE. EPISODIO MODERADO PRESENTE	15	571	38
F321	EPISODIO DEPRESIVO MODERADO	19	427	22
F419	TRASTORNO DE ANSIEDAD NO ESPECIFICADO	5	150	30
F410	TRASTORNO DE PÁNICO Y ANSIEDAD PAROXISTICA EPISÓDICA	8	164	20
Z566	OTROS PROBLEMAS DE TENSIÓN FÍSICA O MENTAL RELACIONADA CON EL TRABAJO	11	141	13
	TOTAL DÍAS		22.249	
	AÑOS		61	

OTROS FACTORES A CONSIDERAR - AULA

De la infraestructura:

- **Tipo de construcción**, el área o el tamaño del aula, la altura del cielo raso, los techos, el material de los pisos, paredes y la distancia o el fondo del aula, se puede generar reverberación y dificultar la comprensión de la voz; tipo de puertas, ventanas.
- De la **ubicación geográfica** en el contexto del vecindario, las rutas de acceso, el mantenimiento, la señalización, etc. El tipo de transporte con que se usa e implícita la posibilidad de riesgos.
- Disponibilidad de **lugares para el descanso** de docentes con facilidades y comodidades que permitan reposo adecuado.

El ambiente: Temperatura, humedad, ventilación, ruido, acústica, olores, contaminación por polvos, humos, agentes biológicos por presencia de múltiples personas, y existe riesgo de exposición a virus, bacterias, hongos, protozoos, gusanos, y otros.

Laboratorios, talleres, otras opciones de exposición más o menos severas.

La disciplina de tareas de **aseo y limpieza, recolección de basuras**.

Herramientas de trabajo, Tableros, equipos de proyección, tipos de materiales para escribir, el escritorio y su silla, los pupitres de los alumnos, su distribución con posibilidades de ingreso ordenado y salida fáciles, estructuras para el archivo de útiles y elementos de cada alumno, etc.

OTROS FACTORES A CONSIDERAR - DOCENTE

De la tarea del docente:

- Preparar las clases, el material y lo que cada alumno deberá elaborar a manera de tarea, calificar evaluaciones.
- **Una vez en el aula:** El número ideal de alumnos, que, si es superado, más posibilidades de ruido, y mayor exigencia sobre la responsabilidad para que las actividades transcurran en armonía y se avance evidentemente en el pénsum proyectado.
- El **desarrollo del tema proyectado**, con claridad suficiente para la comprensión por el alumnado, resolver dudas atender las preguntas sin perder el orden del curso, explicar y repetir, verificar aprendizaje y comprensión.
- La jornada de trabajo, limitación de tiempo entre una clase y la siguiente implica poco descanso.

Técnica de **calentar la voz**, y mantenerla a lo largo de la jornada. Incrementar en los momentos de ruido de de fondo generado por los niños o por interferencias externas.

Riesgo importante para el aparato fonológico que, si es permanente o muy frecuente, es posible que resulte en otras lesiones.

La **alta temperatura** -calefacción, por ejemplo-, **baja la humedad** y puede facilitar la **resequedad de las cuerdas vocales** y resentirlas porque **disminuye su lubricación**.

La **coordinación respiratoria** es fundamental y deberá dosificarla y regularla pues los errores en la coordinación fonorespiratoria facilitan la afectación vocal.

COMBATIR EL AUSENTISMO LABORAL

- Planes de formación orientados al **liderazgo** de los mandos, la **comunicación y el compromiso**.
- Implantación de medidas de **conciliación** . **Mayor vinculación** del docente con el colegio.
- Implantación de **medidas ejemplares** en los casos que se demuestren **actos fraudulentos**: suspensión de empleo y sueldo del trabajador.
- Registro y exigencia **de justificar las causas** al expedir **incapacidad por los médicos** y tener **control médico desde el primer día** de incapacidad. (Visitas)
- **Incentivos ligados a la evaluación del desempeño** de los empleados y evitar medidas coercitivas dentro de la prudencia.
- Creación de **Comisiones de Ausentismo** con representantes de los trabajadores y de la organización, en las cuales se realizan entrevistas y reuniones, **seguimiento de las causas**, se acuerdan **controles presenciales**, etc.

COMBATIR EL AUSENTISMO LABORAL

- Implantación de un nuevo sistema de **inspección médica, más riguroso**, ubicado dentro de los **propios servicios de la entidad**, incorporando la figura de los **médicos de SST**, que complementarían a los colegas asistenciales de atención primaria. (**Capacitación y orientación**)
- Conviene que los servicios médicos, el SG-SST, y los psicólogos de SST estén en **contacto con las personas con incapacidad médica, prestándoles apoyo y evaluando el proceso de la enfermedad.**

Disminuir significativamente los índices de ausentismo **implicaría transformar el modelo organizativo de la administración, con la voluntad de todos los actores implicados, por una nueva sensibilidad, nuevas pautas culturales más acordes con la situación actual, y transformarse en uno de los principales motores del progreso y desarrollo de nuestra docencia y las generaciones de estudiantes.**

COMBATIR EL AUSENTISMO LABORAL

Comunicación activa, un buen diálogo con los docentes y “conocer” sus problemáticas personales es una excelente herramienta para mantener bajo control el ausentismo.

Apoyar y estimular la vinculación a los **SVE** para la salud mental, **cuidado de la voz y enfermedades osteomusculares**.

Se estima que el 80% de los empleados afirman sufrir estrés en el trabajo y casi la mitad asegura necesitar ayuda para afrontarlo.

¿Qué porcentaje será entre **docentes**?

Un grupo está **estresado durante un periodo prolongado**, puede sufrir problemas de salud, lo que conduce a **ausencias crónicas**

INDICADORES:

Tasa global del ausentismo: Representa la proporción, en porcentaje, entre los días laborales perdidos por ausentismo por el total de docentes en la unidad de observación.

$$\text{T.G.A.} = \frac{\text{Número de ausencias en un periodo}}{\text{Número de docentes en nómina para ese periodo}} \times 100$$

Índice de frecuencia: Es la relación entre el número de casos de ausentismo y el número de horas programadas de trabajo.

$$\text{I. F.} = \frac{\text{Número de ausencias en el periodo}}{\text{Número de horas hombre programadas en el periodo}} \times K$$

X 200.000

La constante K puede ser 100, 1000 docentes por año

INDICADORES:

Índice del promedio de duración del periodo de ausencia: Es la relación de días perdidos y el número de episodios del ausentismo.

$$PD = \frac{\text{Total de días perdidos en el periodo por incapacidad} \times 100}{\text{Número de casos en el periodo}}$$

Índice de severidad o gravedad: Es la relación de números de días perdidos sobre el total de horas- hombres trabajados.

$$IS = \frac{\text{Número de días perdidos}}{\text{Total de horas hombre trabajadas}} \times 200.000$$

CONCLUSIONES

Universidad de Antioquia 2007

- Las principales causas de ausentismo en los grupos estudiados las constituyen las enfermedades respiratorias, las osteomusculares y los traumatismos.
- La frecuencia de prescripción de incapacidad en las mujeres es mayor que en los hombres.
- La duración del ausentismo en los hombres es mayor que en las mujeres.
- El ausentismo presenta una relación directa con la edad.
- En personas activas, la frecuencia de incapacidad es menor que en la población general.
- La frecuencia y la duración de la incapacidad en los sedentarios es mayor que en los activos.
- El ejercicio físico se plantea como una valiosa herramienta para la promoción de la salud y la contención de costos por ausentismo laboral.

Discusión del tema “ausentismo” [estrés, osteomuscular, de la voz]

Elaborar un análisis de la situación de ausentismo en su zona de trabajo:

- **Verificar el universo de docentes (suplentes) y rectores.**
- **Identificar causas e incapacidades expedidas el año anterior, 2023**
- **Calcular indicadores.**
- **Estimar los promedios de días de incapacidad por patologías y estructurar su análisis médico ocupacional.**
- **Analizar resultados proponiendo alternativas para su modificación a la baja.**
- **Resultados con comentarios remitidos a jvconde53@hotmail.com.**

GRACIAS