



**UNL • FACULTAD DE
CIENCIAS MÉDICAS**



**ANALISIS DEL AUSENTISMO LABORAL EN PERSONAL
DE MANTENIMIENTO DE UNA EMPRESA PRIVADA DE
LA CIUDAD DE SANTA FE, DESDE MARZO 2022 A
MARZO 2023**

Sanchez Agostina

Especialización en Medicina del Trabajo

Director: Dr. Pascual Pimpinella

Tutor: Dr. Henares Eduardo

índice

Resumen.....	3
Introducción.....	3
Objetivos.....	5
Metodología.....	6
Resultados.....	7
Conclusión.....	16
Referencias Bibliográficas.....	17

Resumen

El presente Trabajo Final Integrador analiza las causas de ausentismo laboral en el personal de mantenimiento de una empresa privada de la ciudad de Santa Fe durante el periodo marzo 2022 - marzo 2023. El objetivo principal fue determinar la etiología de las ausencias y su impacto operativo mediante una metodología descriptiva, retrospectiva y de corte transversal sobre una población de 286 colaboradores.

Los resultados evidenciaron un total de 304 casos y 2.848 días caídos. Si bien la mayor frecuencia de eventos correspondió a afecciones respiratorias, la hipótesis se validó parcialmente al demostrar que la mayor carga de severidad recae en las patologías osteomioarticulares, responsables del 69,98% de los días de licencia registrados. Respecto a la siniestralidad, se relevaron 34 accidentes; 27 fueron informados a la ART, mientras que en 7 casos se optó por una gestión interna directa para priorizar las medidas de asistencia y contención de salud. Asimismo, se identificó un patrón temporal con picos de ausencia los días jueves y lunes.

Se concluye que el ausentismo en este sector está determinado por la severidad de las lesiones osteomusculares más que por la frecuencia de cuadros agudos, lo que resalta la importancia de transitar desde un modelo de control asistencial hacia uno de vigilancia epidemiológica proactiva y prevención ergonómica.

Introducción:

La Organización Mundial de la Salud ha determinado que es el lugar de trabajo el mejor sitio para fomentar estrategias de promoción de la salud y prevención de la enfermedad, tanto así que está en curso el Plan de Acción Mundial para la Salud de los trabajadores 2008 – 2017, el cual busca proteger y promover la salud en el trabajo y responder a las necesidades en salud de la población laboralmente activa. No obstante, se sabe qué población trabajadora saludable proporcionan beneficios sociales y económicos para las empresas y las comunidades; uno de los principales es el impacto sobre la reducción del ausentismo laboral por enfermedad y lesiones, mejoras en la productividad, reducción en costos sanitarios y una mayor satisfacción de la fuerza de trabajo.

El fenómeno del ausentismo laboral es inherente a todas las organizaciones, independientemente del sector económico al que pertenezcan. Su manejo es evidentemente importante dentro de los programas de gestión organizativa y su reducción resulta ser un indicador de éxito en los programas de salud ocupacional.

Por su parte, el ausentismo laboral genera consecuencias negativas directas e indirectas en las organizaciones en términos de costos, productividad, desgaste administrativo y de recurso humano.

Las investigaciones sobre este tema a nivel mundial son de gran relevancia en las organizaciones, dado que esta problemática ha incrementado en un 30% en los últimos 25 años, aumentando los costos empresariales en salubridad, interfiriendo en la productividad y ocasionando desgaste del recurso humano.

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS), se entiende por ausentismo la falta de asistencia de los empleados a sus puestos de trabajo por causa directa o indirecta evitables, tales como enfermedad, cualquiera que sea su duración y carácter común, profesional, accidente laboral, así como las ausencias injustificadas durante toda o parte de la jornada laboral y los permisos circunstanciales dentro del horario laboral.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) define el ausentismo como la no asistencia al trabajo por parte de un empleado del que se pensaba que iba a asistir, quedando excluidos los periodos vacaciones y huelgas.

La medición del ausentismo laboral nunca podrá ser completamente objetiva, puesto que las ausencias al trabajo comprenden la interacción de un sinnúmero de factores psicológicos, organizativos, médicos, sociales y económicos, en el individuo que se ausenta. Sin embargo, el acercamiento a las causas posibles o demostrables del ausentismo y la comprensión de los factores que lo condicionan, pueden llegar a ser la clave para su manejo en una organización, lo cual supone reducción de sus costos directos e indirectos

El ausentismo laboral se ha convertido en un problema particularmente grave, ya que es una de las causas con que más intensidad altera la relación laboral, debido a la alta frecuencia con que se presenta.

El origen del ausentismo, coincide con la existencia de una etiología multifactorial, en donde interactúan factores individuales que residen en la persona, tomando al colaborador como una unidad básica de la empresa y organización del trabajo; otro factor que interviene, son los aspectos laborales que se relacionan con las condiciones y medio ambiente en el trabajo, y por último los factores ambientales o extra laborales.

La razón fundamental por la cual se realiza esta tesis no es otra que la necesidad de conocer al ausentismo laboral en el ámbito empresarial u organizacional, con el objetivo de proporcionar una nueva mirada respecto las ausencias del trabajo para así valorar la situación actual y su evolución en las organizaciones por medio de las variables psicosociales y biológicas que lo conforman desde la perspectiva del médico laboral.

Pregunta problema:

¿Cuáles son las causas más frecuentes de ausentismo laboral en personal de mantenimiento de una empresa privada de la ciudad de santa fe desde marzo 2022 a marzo 2023?

Hipótesis:

El ausentismo laboral mas frecuente en personal de mantenimiento de la empresa privada de la ciudad de Santa Fe es por causa osteomioarticular, seguida en frecuencia de las patologías respiratorias y digestivas.

Objetivos

Objetivos generales

+ Conocer las causas de ausentismo laboral en personal de mantenimiento de la empresa privada en un periodo de 1 año.

Objetivos específicos

- + Evaluar en qué periodo y días del año se produce el mayor ausentismo dentro del grupo analizado.
- + Identificar y analizar aquellos casos donde intervino la ART
- + Analizar el proceso por el que transcurre el colaborador desde que solicita licencia hasta que se reintegra al trabajo.

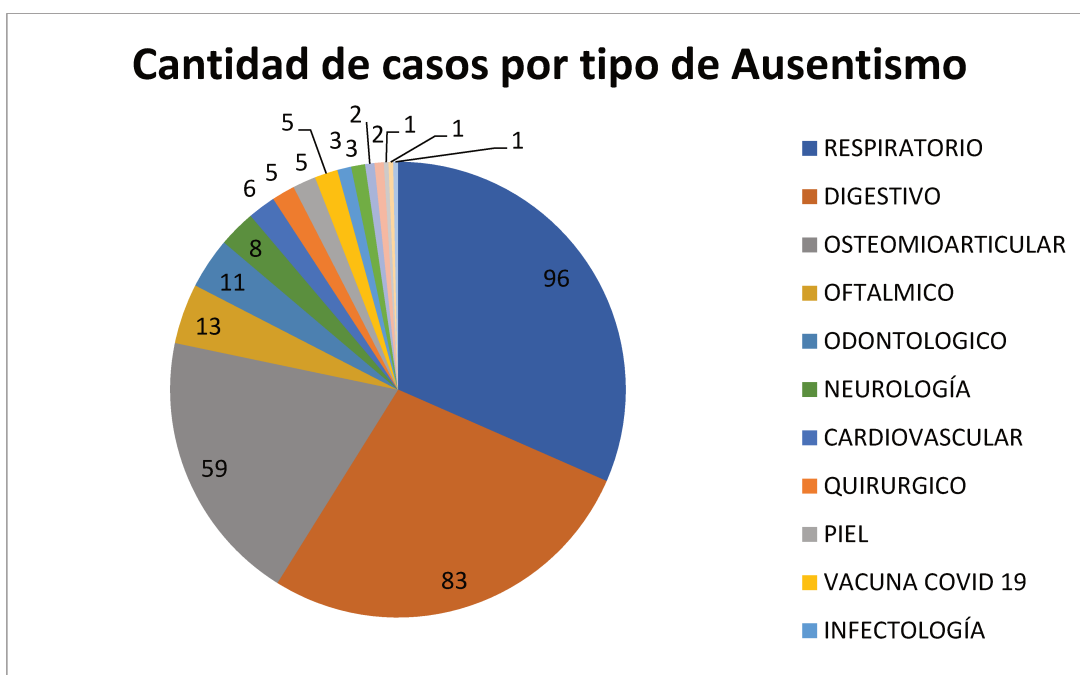
Metodología

- 1- Se realizó una investigación descriptiva, retrospectiva, cuantitativa de corte transversal.
- 2- El presente trabajo se llevó a cabo en una empresa privada de la ciudad de Santa Fe, donde la población en estudio estará representada por 286 colaboradores del área de mantenimiento que se ausentaron en el periodo establecido.
- 3- Criterios de inclusión: personal de mantenimiento
- 4- Criterios de exclusión: causal Covid 19.
- 5- Los datos son recaudados a través del registro de una base de datos con el periodo establecido, siendo analizada a través de Excel 2016.
- 6- Variables

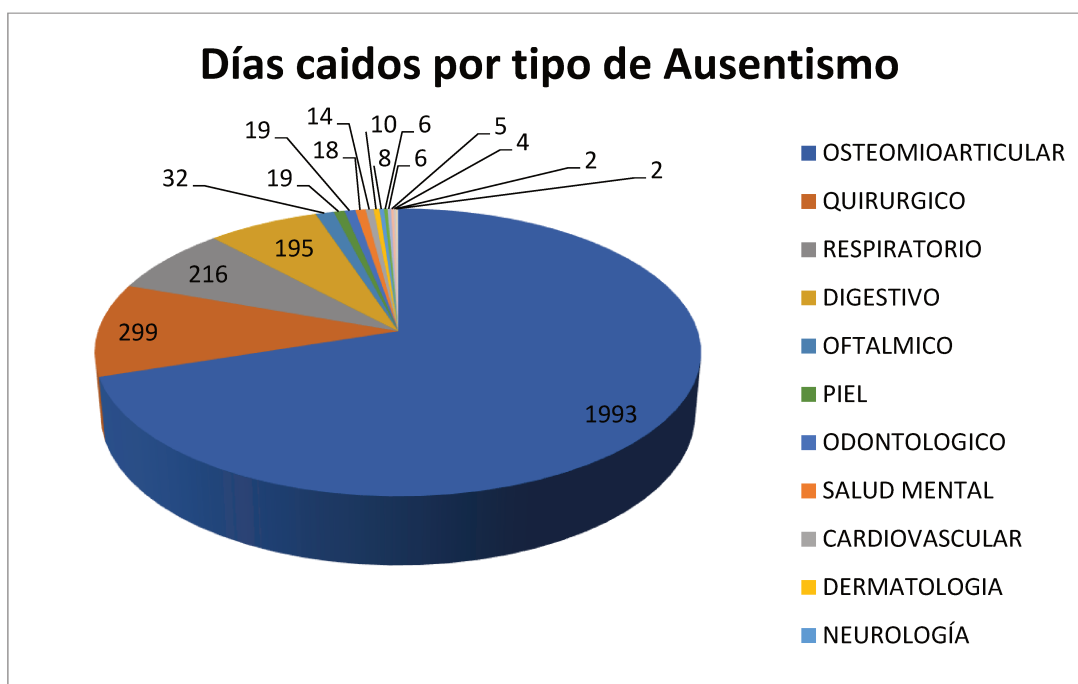
Variable	Categoría	Clasificación
Sexo	Masculino Femenino	Cualitativa
Días de licencia	Licencia de largo tratamiento Licencia de corto tratamiento	Cualitativa
Causas de ausentismo	Según clasificación CIE 10 (agrupadas por sistema afectado)	Cualitativa discreta
Intervención de ART	Si No	Cualitativa

Resultados

En relación con la hipótesis planteada, la mayoría de los casos de ausencia registrados en el sector de mantenimiento de la empresa, durante el período comprendido entre marzo de 2022 y marzo de 2023, estuvieron vinculados a afecciones respiratorias. En segundo lugar se ubicaron las ausencias por causas digestivas, y en tercer término, aquellas relacionadas con el sistema osteomioarticular. Para mayor claridad, se adjunta un cuadro ilustrativo.



Por otra parte, se observa que la mayor cantidad de días de ausentismo estuvo asociada a causas osteomiarticulares, alcanzando un total de 1.993 jornadas de ausencia en 59 casos registrados.



Con el fin de ampliar la comprensión, se presentan las causas de ausentismo clasificadas según la CIE-10. De las 96 variables detectadas en la empresa, dentro de los 10 primeros diagnósticos ordenados por cantidad de días de ausencia, 8 corresponden a causas osteomioarticulares y 2 a causas quirúrgicas

Clasificación según CIE-10	Días Caídos
TRAUMATISMO DE MMSS	333
CERVICOBRAQUIALGIA	317
TRAUMATISMO DE MMII	302
CIRUGIA ABDOMINAL	156
FRACTURA DE MIEMBRO INFERIOR	133
FRACTURA DE CLAVICULA	133
POLITRAUMATISMOS	107
ESGUINCE O DESGARRO MMII	107
FRACTURA DE MIEMBRO SUPERIOR	100
CIRUGIA DE MMII	93

LESION RODILLA	86
SINDROME GRIPAL	85
GASTROENTERITIS	77
HERIDA CORTANTE	67
COLECISTECTOMIA	61
LUMBALGIA	57
DOLOR EN MIEMBRO SUPERIOR	52
BRONQUITIS	42
TRAUMATISMO MMSS	40
FARINGITIS	38
LESION DE MUÑECA Y/O MANO	35
TENDINITIS DE MUÑECA	34
DOLOR ABDOMINAL	31
DOLOR COSTAL	23
DOLOR DE MIEMBRO INFERIOR	23
EPICONDILITIS	22
HERNIA INGUINAL	21
INTOXICACIÓN	18
APENDICETOMIA	17
CIRUGÍA DE CORNETES	15
CUERPO EXTRAÑO EN OJO	11
DISENTERIA	11
TENDINITIS DE MMII	10
TENOSINOVITIS	9
ODONTALGIA	8
ESGUINCE O DESGARRO DE MMSS	8
DOLOR TORACICO	6
DIARREA	6
ANGINA DE PECHO	5

GONALGIA	5
CONJUNTIVITIS	5
EXTRACCION MOLAR	5
TRAUMATISMO COSTAL	5
MIGRAÑA	5
INFLUENZA	5
QUERATITIS	5
DISPEPSIA	5
TRAUMATISMO OCULAR	5
DISNEA	4
CEFALEA	4
ESTUDIOS MÉDICOS	4
ADVERSOS DE VACUNACIÓN	4
VASECTOMIA	4
SINUSITIS AGUDA	4
ARTRALGIAS	4
INFECCION URINARIA	3
NEUMONIA BACTERIANA	3
FORUNCULO	3
RESFRIO	3
BLEFARITIS	3
SINDROME DE VIA AÉREA SUPERIOR	3
VOMITOS	3
FIEBRE	3
SME FEBRIL	3
EXTRACCION DE MUELA	3
BRONQUIOLITIS	3
DERMATITIS	3
FLEMON	2
RINITIS	2
AMIGDALITIS	2

VERTIGO	2
GASTRITIS	2
ENDOSCOPIA	2
CHALZION	2
MAREOS	2
DIVERTICULITIS	2
MIALGIAS	2
LIGADURA TUBARIA	2
CERVICALGIA	1
RINOFARINGITIS AGUDA	1
DOLOR CORPORAL	1
DOLOR PELVICO	1
EXTRACCIÓN DE LUNAR	1
GASTROENTEROCOLITIS	1
DORSALGIA	1
FARINGOAMIGDALITIS	1
CUERPO EXTRAÑO OIDO	1
HEMORROIDES	1
FONDO DE OJO	1
COLICO RENAL	1
ABDOMEN AGUDO	1
PICADURA DE INSECTO	1
SPECT CARDIACO	1
VIDEOENDOSCOPIA	1
CIRUGIA BUCAL	1
HIPOTENSION	1
Total general	2848

Para profundizar el análisis, los casos fueron diferenciados según su duración. Se consideraron de **larga duración** aquellos que generaron más de 7 días de ausencia, mientras que se clasificaron como **corta duración** los que oscilaron entre 1 y 7 días.

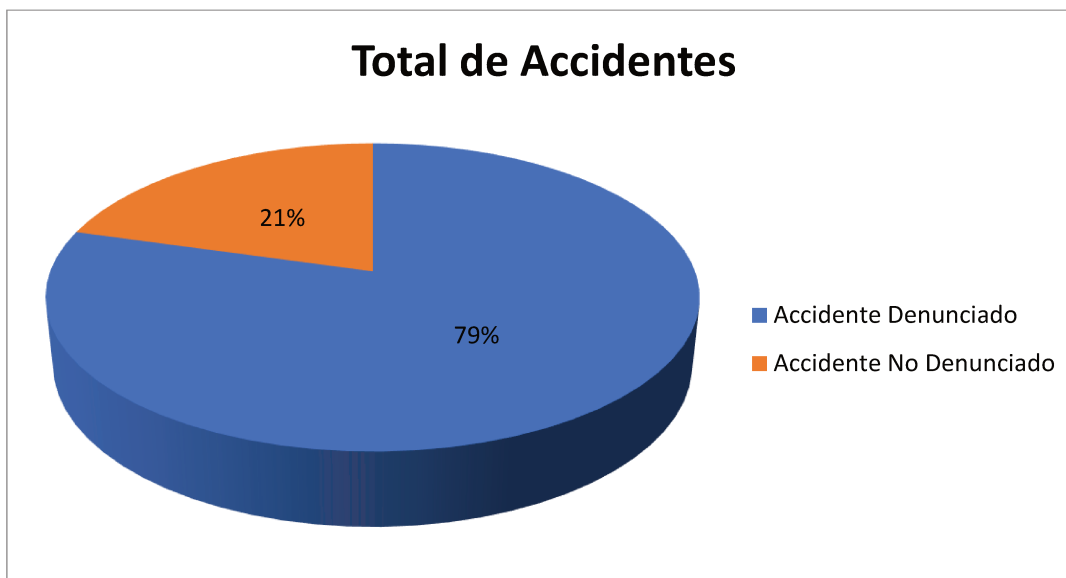
Tipo	Total
Corta	255
Larga	49
Total general	304

En cuanto a variable sexo, se registró una marcada diferencia: el personal femenino generó únicamente 1 día de ausencia, frente a los 2.847 días correspondientes al personal masculino. Esta diferencia se explica porque el 98% de la dotación del sector analizado está conformada por hombres, mientras que el 2% restante corresponde a mujeres.

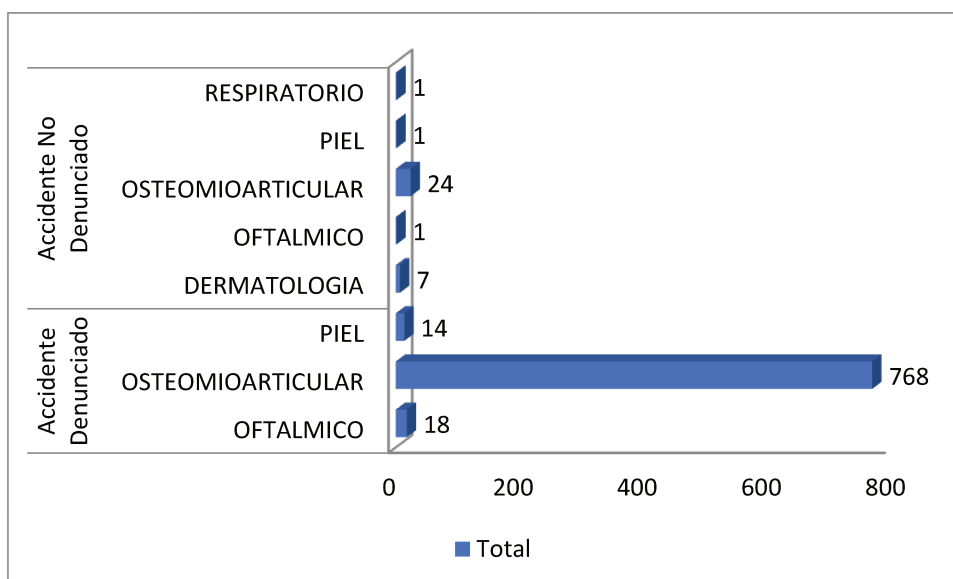
A continuación, se detallan los casos donde un colaborador/a sufrió un accidente durante su trayecto al trabajo o estando en él, y de estos, cuales efectivamente fueron derivados a ART y cuáles no.

Detalle	Totales
Accidente Denunciado	27
Accidente No Denunciado	7
Total general	34

Respecto de los accidentes ocurridos durante el trayecto al lugar de trabajo o dentro de las instalaciones, se registraron 34 casos en total. De estos, 7 no fueron denunciados ante la ART, mientras que 27 sí fueron formalmente informados.



En términos relativos, los accidentes representaron el 11% del total de casos de ausentismo (304 en total). Sin embargo, al analizar los días de ausencia, el impacto fue mayor: de los 2.848 días caídos, 834 correspondieron a accidentes, lo que representa un 29%. En ambos tipos de accidentes denunciados y no denunciados, las causas osteomioarticulares fueron las más frecuentes.



Finalmente, se analizaron los días de la semana en los que se iniciaron los períodos de ausencia.

Cuenta de	
Rótulos de fila	F.Cron.Desde
jueves	72
lunes	69
miércoles	57
martes	54
viernes	45
domingo	5
sábado	2
Total general	304

Los resultados indican que el mayor número de casos se concentró en los días jueves, seguidos de cerca por los lunes, con una diferencia de solo 3 casos. Esta distribución coincide con el inicio y cercano al cierre de la semana laboral. En promedio, cada episodio de ausentismo generó 9 días de ausencia (2.848 días en 304 casos). Resulta llamativo que el viernes se ubicara en quinto lugar, con 27 casos menos que el jueves. La baja incidencia registrada los días sábados y domingos se relaciona con la ausencia de jornadas laborales en dichos días.

Con respecto al proceso que atraviesa el colaborador desde la solicitud de licencia hasta el reintegro al puesto de trabajo varía significativamente en función de la causa del ausentismo, demarcando dos vías de gestión principales: el accidente de trabajo y la enfermedad inculpable. Cualquiera sea la vía, el colaborador notifica en primer lugar a su referente/jefe directo, y el mismo da aviso al área de recursos humanos para luego tomar notificación el servicio de medicina laboral.

1. Gestión de licencias por accidente de trabajo

El proceso inicia con la denuncia ante la Aseguradora de Riesgos del Trabajo (ART), quien asume la gestión médica y económica del caso. El rol del Servicio de Medicina Laboral de la empresa se centra en la vigilancia del caso y el control de gestión, mediante:

- **Control Telefónico:** Se realizan seguimientos periódicos por vía telefónica al colaborador para monitorear su evolución, conocer el estado del tratamiento provisto por la ART.
- **Acompañamiento:** Si bien el alta médica la otorga la ART, el servicio de medicina laboral prepara el terreno para la reincorporación

2. Gestión de licencias por enfermedades inculpables

El proceso para las patologías de origen común (respiratorias, digestivas, etc.) es gestionado directamente por el servicio de medicina laboral de la empresa y está sujeto a la duración de la baja inicial:

- **Bajas Cortas (Control Telefónico):** Para certificados de corta duración, el control se realiza primariamente de forma **telefónica**. Esto permite validar la veracidad y el alcance del reposo sin requerir el desplazamiento del colaborador, optimizando los recursos del servicio de medicina laboral
- **Bajas Largas o Reiteradas (Control Presencial):** Cuando el certificado médico supera un umbral de días predefinido o cuando el colaborador presenta un patrón de ausentismo recurrente, se activa la citación a control médico presencial. Esta modalidad permite al médico laboral realizar una evaluación clínica completa, verificar el diagnóstico, y obtener información para la orientación del caso y la identificación de posibles factores de riesgo laboral que pudieran estar influyendo en la patología o su recuperación.

Conclusión:

En conclusión, el análisis de los datos permite validar parcialmente la hipótesis planteada. Se evidencia que, si bien la mayor frecuencia de ausentismo corresponde a afecciones respiratorias, las patologías osteomioarticulares representan el mayor impacto en la gestión, concentrando el 69,98% de los días caídos, posicionándose así como la principal causa de ausentismo real en la empresa.

En cuanto a la siniestralidad, se registraron 34 accidentes (tanto in itinere como en planta). De estos, 27 fueron denunciados ante la ART, mientras que en los 7 casos restantes no se realizó la denuncia formal debido a que se priorizaron las medidas de asistencia inmediata para la salud del paciente y su correspondiente contención favorable, garantizando una respuesta médica directa desde el servicio de salud laboral.

Finalmente, se identificó un patrón temporal con mayor prevalencia de ausencias los días jueves y lunes. Estos hallazgos demuestran que la gestión debe enfocarse en la prevención de riesgos ergonómicos y en el fortalecimiento de los mecanismos de asistencia y contención, con el fin de reducir la severidad de las patologías que mayor carga de días perdidos generan."

Bibliografía

1. Boada i Grau, J., de Diego Vallejo, R., Agulló Tomás, E., & Mañas Rodríguez, M. Á. (2005). El absentismo laboral como consecuente de variables organizacionales. *Psicothema*, 17(2) ,212-218.ISSN: 0214-9915. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=72717205>
2. Galindo. M., Felipe, L. (2015): “Importancia de reducir el ausentismo laboral como consecuencia de los accidentes de trabajo y/o enfermedades laborales en las organizaciones colombianas. Universidad de Manizales. Colombia
3. Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación (2016) “Incidencia del ausentismo laboral en las empresas privadas de los principales centros urbanos. EIL”
4. Sánchez., D. C. (2015). Ausentismo laboral: una visión desde la gestión de la seguridad y la salud en el trabajo. *Revista Salud Bosque*, 5(1), 43–53. <https://doi.org/10.18270/rsb.v5i1.182>
5. Tatamuez-Tarapues, R. A., Domínguez, A. M., & Matabanchoy-Tulcán, S. M. (2018). Revisión sistemática: Factores asociados al ausentismo laboral en países de América Latina. *Universidad Y Salud*, 21(1), 100–112. <https://doi.org/10.22267/rus.192101.143>