

Fecha de presentación: septiembre, 2019 Fecha de aceptación: noviembre, 2019 Fecha de publicación: enero, 2020

1

El ausentismo laboral: una primera aproximación al concepto, en el contexto de salud

Labour absenteeism: a first approximation to the concept, in the context of health

Dr. Emilio Isaías Manzo Espinoza M.Sc.¹

dr.emismae@hotmail.com

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-8967-4826>

Dra. Kelly Beverly Gómez Mejía²,

dra.kebegm@gmail.com

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-4357-9257>

Dr. Rogelio Bermúdez Sarguera, PhD³

rbsarguera@gmail.com

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-3293-9242>

Cita sugerida (APA, sexta edición)

Manzo Espinoza, E. I., Gómez Mejía, K. B. & Bermúdez Sarguera, R. (2020). "El ausentismo laboral: una primera aproximación al concepto, en el contexto de salud". Revista Mapa, 1(18), 1-10. Recuperado de <http://revistamapa.com>

¹ Dr. en Medicina. Máster en Medicina Ocupacional. Responsable del Dpto. de Medicina Ocupacional del Distrito 09D03, zonal 8. Ministerio de Salud Pública. E-Mail: dr.emismae@hotmail.com ORCID: 0000-0001-8967-4826

² Dr. en Medicina. Jefa del Dpto. de Calidad del Hospital "Francisco de Icaza Bustamante". E-Mail: dra.kebegm@gmail.com ORCID: 0000-0002-4357-9257

³ Dr. En Pedagogía, PhD. Profesor Titular de la Universidad de Guayaquil. E-Mail: rbsarguera@gmail.com ORCID: 0000-0003-3293-9242

RESUMEN

El presente artículo focaliza la problemática del ausentismo laboral, como concepto de investigación dentro del sistema de salud ecuatoriano, específicamente, en la ciudad de Guayaquil, y tomando como referencia primordial el hospital del niño “*Dr. Francisco de Icaza Bustamante*”, en las áreas críticas UCIN, UCIP y Emergencias. El trabajo es una actividad imprescindible al hombre, debido a que, con ella, tiene lugar la producción y reproducción de los bienes materiales y espirituales que necesita, en aras de su calidad de vida. Sin embargo, no pocas veces al trabajador, incluyendo los de salud, le es necesario ausentarse de su puesto de trabajo por múltiples razones que podrían dar al traste, o no, con el carácter justificado de esa ausencia. De ahí que el *objetivo general* propuesto apunte a valorar el concepto de ausentismo laboral como objeto de estudio en el contexto de salud, por su extrema vigencia y actualidad en función de la calidad de los servicios que dicha institución presta a la sociedad. Fundamentalmente, *los métodos de investigación* empleados podemos clasificarlos dentro de aquellos que permiten el procesamiento de la información contenida en los documentos sometidos al análisis especializado, *v.g.*, el análisis y síntesis, así como el método histórico-lógico, de acuerdo con la evolución gradual del mencionado concepto en el estudio emprendido por los tratadistas en esta área del conocimiento científico. El *resultado esperado* de mayor cuantía reza por la trayectoria de la estructura semántica del concepto y por la dinámica a él inherente, dentro de la lógica de aplicación en el contexto del sistema de salud ecuatoriano.

Palabras Claves: ausentismo laboral, satisfacción laboral, sistema de salud, trabajo.

ABSTRACT

This article focuses on the problem of absenteeism, as a concept of research within the Ecuadorian health system, specifically, in the city of Guayaquil, and taking as a primary reference the hospital of the child "Dr. Francisco de Icaza Bustamante", in the critical areas of NICU, UCIP and Emergencies. Work is an essential activity for man, because, with it, the production and reproduction of the material and spiritual goods he needs takes place, for the sake of his quality of life. However, not infrequently the worker, including health workers, is required to leave his job for multiple reasons that could or may not give the unfortunateness of that absence. Hence, the general objective proposed aims to assess the concept of absenteeism as an object of study in the context of health, because of its extreme validity and topicality depending on the quality of the services that the institution provides to society. Fundamentally, the research methods used can be classified within those that allow the processing of the information contained in the documents subject to specialized analysis, e.g., analysis and synthesis, as well as the method according to the gradual evolution of the aforementioned concept in the study undertaken by the traffickers in this area of scientific knowledge. The expected result of greater quantity is the trajectory of the semantic structure of the concept and the dynamics inherent in it, within the logic of application in the context of the Ecuadorian health system.

Key words: absenteeism, job satisfaction, health system, work

INTRODUCCIÓN

Nos parece inexorablemente razonable que lo primero que hay que abordar, antes de entrar a considerar el significado del término *ausentismo*, es su origen etimológico. De ahí que este concepto se identifique con una palabra que deriva del latín y que se constituye tras la fusión de dos elementos de dicha lengua: *absentis*, que puede traducirse como “el que está lejos” y el sufijo *-ismo*, empleado para indicar la “actividad” que se realiza.

El término *ausentismo*, aceptado por la Real Academia Española (RAE), en su diccionario de la Lengua, se superpone al término de absentismo. El concepto alude a la inasistencia de una persona al sitio donde debe cumplir una obligación o una función.

El ausentismo aparece en diferentes contextos. En el terreno laboral, por ejemplo, el concepto hace referencia al incumplimiento de la obligación de un trabajador de asistir al lugar donde desarrolla sus tareas habituales. El ausentismo laboral, en otras palabras, implica que el trabajador no acude a su trabajo.

Puede decirse, en consecuencia, que el ausentismo laboral representa una violación de las obligaciones establecidas en el contrato de trabajo. Para una empresa, el hecho de que un empleado no vaya a trabajar genera un inconveniente organizativo y, además, puede provocar gastos adicionales.

Es poco probable negar que el trabajo hizo al hombre y que el ser humano es el único dotado de conciencia, condición que le permite proponerse transformar el mundo, a la vez que se transforma a sí mismo, a través del trabajo. Cabría preguntarse entonces: ¿qué es el trabajo?, ¿cuál es la relación del trabajo con el ausentismo laboral?, ¿qué puntos de encuentro y desencuentro existen entre estos dos conceptos que configuran el objeto de estudio de este artículo científico?

a) El trabajo: concepto basal en el estudio del ausentismo laboral

Etimológicamente, la palabra *trabajo*, de acuerdo con Cardoso et al. (2013), es un término proveniente de *tripaliun* (en latín), que designaba el castigo aplicado a los esclavos cuando se les sobrecargaba de labores.

Múltiples son las definiciones que del concepto de *trabajo* pueden hallarse en la literatura especializada. Uno de los más próximos en su completitud, de acuerdo con sus elementos definitorios y en virtud del objetivo que en este artículo perseguimos, es aquel que delimita Cardoso et al. (2013). Entre otros elementos

significativos, los autores apuntan que el trabajo debe ser considerado como una actividad, realizada por una o varias personas, orientada hacia una finalidad, como la prestación de un servicio o la producción de un bien, que tiene una realidad objetiva y externa al sujeto que la produjo, con una utilidad social: la satisfacción de una necesidad personal o la de otros. El trabajo, al decir de estos tratadistas, apunta al esfuerzo que, dirigido al logro de metas, sirve a determinados propósitos, y que posee una medida de utilidad dentro de un marco personal significativo para cada sujeto en particular. Es, por así decirlo, el medio a través del cual mantenemos contacto e interaccionamos con el entorno físico humano, facilitando una expresión productiva de nuestras expectativas y aspiraciones. Por ello, el trabajo bien debe ser ponderado como un conjunto de actividades que pueden o no ser retribuidas, de carácter productivo y creativo, que mediante el uso de técnicas, materias, instrumentos o informaciones disponibles permite obtener, gestar o prestar ciertos bienes, productos o servicios. El trabajo, en última instancia, es la actividad por medio de la cual el hombre transforma la realidad para satisfacer sus necesidades físicas y espirituales y, con ello, necesariamente se transforma a sí mismo como realidad humana.

En ese mismo sentido, es abordado el concepto por Betancourt (1995). El autor afirma que el trabajo es “la unidad del ser humano con la naturaleza en base [sic] a una recíproca transformación. En el trabajo, el ser humano se objetiviza y la naturaleza se humaniza [la cursiva es añadida]” (p.46).

De tales definiciones, se infiere que el *trabajo* no es una cualidad únicamente biológica, sino que interviene en el proceso de transformación y dominio de la naturaleza y de la sociedad. Al contactar con el objeto de trabajo, las herramientas, maquinarias y las demás personas para obtener el producto o brindar el servicio, el hombre adquiere conocimientos, modifica su organismo y las relaciones con los demás.

Eso nos hace pensar que, en las definiciones presentadas, cuando se habla de naturaleza, se incluye la interacción humana para prestar un servicio médico, docente, gastronómico, recreativo u otro. El trabajo, así visto, tiene un profundo contenido social, tanto en la finalidad del producto o resultado que se obtiene, como en la forma conjunta de realizarlo, que permite establecer relaciones humanas y desarrollar la ciencia, la técnica y demás manifestaciones sociales. Individualmente, es un facilitador del desarrollo de las potencialidades, capacidades intelectuales, fisiológicas y morfológicas, pues buscando satisfacer sus necesidades humanas --la subsistencia, la mejora de la calidad de vida, la posición dentro de la sociedad--, el hombre transforma la realidad.

El trabajo ha devenido necesidad básica que se erige también como derecho por el que luchan las naciones, considerando un flagelo de la humanidad, por el contrario, el desempleo y sus posibles causas. Sin embargo, a pesar de las bondades del trabajo, su necesidad y rol en la formación del hombre como especie, en la estimulación de la creatividad y la satisfacción espiritual, en el bienestar emocional, ser medio para expresar lo que se siente y vía de reconocimiento social, también puede desencadenar malestar, depresión, humillación y convertirse, en consecuencia, en una carga pesada que se lleva solo por la necesidad de una remuneración.

Esta actitud ante el trabajo, generalmente ocurre cuando las condiciones laborales no son óptimas, los salarios ínfimos y no alcanzan para el sustento propio y de la familia. Ello genera, incuestionablemente, desmotivación y se constituye en riesgo o fuente de enfermedades. De esta manera, el trabajo se convierte en uno de los determinantes de la salud; a favor, si las condiciones son higiénicas y seguras; en contra, por su pérdida o por las condiciones en que se realiza. Es de este aspecto negativo que se ocupa la medicina del trabajo y la salud ocupacional.

b) Ausentismo laboral: un concepto de extrema vigencia en el contexto de salud

La palabra *ausente* procede del vocablo latino *absens* que, según el diccionario de la Real Academia Española (1992), significa "...el que está separado de alguna persona o lugar..." y se define como la tendencia a estar ausente o la costumbre de abandonar el desempeño de funciones y deberes ajenos a un cargo" (Parada et al., 2006, p. 22).

El ausentismo laboral --o ausencia al trabajo-- fue identificado por Dubios, en 1977, quien se dio cuenta del tiempo de trabajo perdido (Aleu, Carmona & Ortuño, 2009). Para Rhodes y Steers (citado en Aleu, Carmona & Ortuño, 2009), este concepto define a un fenómeno de carácter universal, distribuido transversalmente en cualquier tipo de organización, y costoso para ella y para los individuos, cuya influencia afecta el 97% de las empresas. Eso provocó que Bastide (citado en Jiménez, 2014) recurriera a los calificativos de masivo y recurrente para cualificar a dicho concepto.

Ríos (citado en Parada et al., 2006) reafirma las consecuencias negativas en los centros de trabajo, al mencionar elevados costos de operaciones, problemas de calidad, dificultad para alcanzar los objetivos propuestos y los gastos en salud a la institución que supone un trabajador enfermo.

Desde todas las aristas, las definiciones de *ausentismo laboral* convergen en un elemento común: el trabajador que se espera cumpla sus funciones en la organización, no asiste, y fuere cual fuere la causa, merma la calidad de los servicios que presta y la productividad, recarga a otros trabajadores e impide el logro de los objetivos del centro.

Aleu et al. (2009) conciben el ausentismo bajo la presencia del incumplimiento de la jornada laboral por parte del trabajador, al retrasar su incorporación, adelantarse en su salida diaria o no acudir al trabajo en una jornada completa.

Cardoso et al. (2013) lo mencionan entre las medidas cercanas al grado de satisfacción laboral de la persona, bien sea en el área laboral como en la personal y, en ello, coinciden con Donatro (citado en Aleu et al., 2009).

Según Taylor (citado en Hamoui et al, 2005), solo se considera ausentismo la no presentación que determina pérdidas para la empresa de un empleado, del cual se pensaba que iba a asistir.

Malo et al. (2012) ofrecen una definición con un amplio volumen de clase de este concepto. Dicha definición se sostiene predominantemente en la pérdida de horas de trabajo, en el tiempo que el trabajador está ausente de su puesto laboral. No debe pasar inadvertido el hecho controversial actual que florece entre los elementos que lo definen. De este modo, el concepto se identifica únicamente con la ausencia no justificada, con la ausencia "excesiva", aunque esté justificada explícitamente por un experto, o es toda ausencia por enfermedad, bajo control de un experto.

Trejos y Heredia (2010), por su parte, afirman que el concepto aparece cuando en una organización los empleados no asisten a cumplir con los deberes preestablecidos, enfatizando que no siempre es por causa del empleado, sino que puede estar dado por el clima organizacional o por la forma en que la empresa y el empleado conducen sus relaciones laborales.

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 vacacionales y las huelgas; y el ausentismo laboral de causa médica, como el período de baja laboral atribuible a una incapacidad del individuo, excepción hecha para la derivada del embarazo normal o prisión (citado en Bedoya y Parra, 2011, p.8).

No debe pasar inadvertido, a estas alturas del análisis, la distinción notable que descuellos entre el ausentismo sin justificar y el ausentismo de causa médica, lo cual puede devenir condición de la necesaria clasificación de este hecho personal, que bien puede girar en torno al ausentismo justificado, así como al injustificado. La tipología de mayor aceptación, debido a la concatenación dialéctica de este objeto de estudio, podemos encontrarla en el análisis de Malo et al. (2012). Según dichos autores, el ausentismo justificado y el no injustificado deben indicar, como criterios nítidos de diferencia, el carácter involuntario, legal, justo cuando una enfermedad realmente impide al trabajador ir a trabajar o la duración de la baja está plenamente justificada, como la incapacidad temporal, los permisos remunerados, las licencias, las huelgas, los permisos sindicales, las sanciones o suspensiones. En estos casos, no se espera que el trabajador asista a laborar y, según Balderas (citado en Jiménez, 2014), siempre tiene un “soporte en físico”, haciendo alusión al primer tipo de ausentismo. Por su parte, el *ausentismo injustificado* --voluntario, no legal--, se sostiene convenientemente en los retrasos, o sea, con fines personales. Balderas (citado en Jiménez, 2014) aclara que este ausentismo no tiene “soporte en físico”, y está relacionado con la motivación, el clima organizacional y los aspectos psicológicos.

Bedoya y Parra (2011) discriminan un tercer tipo: el *ausentismo presencial*. Este tipo se hace notable cuando el trabajador acude al centro, pero dedica parte de la jornada a actividades que no se corresponden con las labores por las que está contratado.

La clasificación de Bastida (citado en Jiménez, 2014) menciona un ausentismo controlable: enfermedades, accidentes laborales, licencias no remuneradas y faltas injustificadas; y ausentismo no controlable: licencias legales, procedimientos médicos, exámenes, licencia gremial y maternidad.

Esta clasificación depende de las causas que hayan provocado la ausencia. De ahí el concepto de multifactorialidad (Parada et al. (2006). En ellos pueden incidir factores que dependen del trabajo, perilaborales, extra-laborales, patologías reales, factores individuales, administrativos y del sistema de compensación. Dentro de las causas médicas, pueden hallarse aquellas que se reducen al carácter común, profesional o por accidente laboral. La enfermedad, enfatizan Parada et al. (2006), es la principal causa del ausentismo laboral en el mundo, aunque la mala salud no significa, necesariamente, la ausencia al trabajo. Si bien los empleados con problemas de salud se ausentan con mayor frecuencia que los empleados sin problemas de salud, hay algunos que no faltan, a pesar de estar enfermos, señalan estos mismos autores.

Rodríguez de la Prada (citado en Parada et al., 2006) enumera como causas frecuentes de ausentismo laboral

...los problemas de salud, estrés y ansiedad laboral, situaciones de inseguridad y clima laboral insostenible, falta de valores y expectativas del empleado, insatisfacción laboral del individuo, baja motivación, falta de promoción laboral y desigualdad en oportunidades, agravios, responsabilidades familiares, falta de adaptación del trabajador a su puesto de trabajo, actitudes hacia el puesto de trabajo, factores externos y de la organización del trabajo. (p. 23)

Como bien puede ser advertido, aquí se incluyen aspectos psicológicos, que pueden ser engendrados por la dinámica laboral, familiar y social, e incluso debidos a la personalidad del individuo. Es por eso por lo que autores como Cardoso et al. (2013) mencionan fuerzas que interactúan entre sí, citando la cultura, la organización familiar, social, económica, política (el medio que rodea al individuo), y factores organizacionales (ausencia de ergonomía, malas políticas salariales, exceso o escasez de actividades y de personal).

Miranda y Montero (2006), en su estudio sobre el personal de enfermería del Hospital "*Dr. Carlos Luis Valverde Vega de San Ramón*", Costa Rica, conjeturan que el ausentismo laboral podría estar relacionado con la motivación humana. Ello se hace presente ante la necesidad de una mejor calidad de vida, cuando hay disconformidad, enojo y rebeldía, cuando se afecta el clima organizacional y la calidad de atención al usuario y la familia. Para que exista satisfacción en el trabajo, debe reconocerse la labor realizada. Ello ocurrirá cuando el trabajador sabe hacer bien el trabajo, le gusta lo que hace, y le hace sentir seguridad, identificarse con su grupo de trabajo y ver su labor útil a la sociedad. La insatisfacción eleva el movimiento del personal, las incapacidades, el ausentismo y reduce la productividad.

Trejos y Heredia (2010), en un estudio del costo y principales causas del ausentismo laboral en las empresas afiliadas a la ANDI Seccional Risaralda-Quindío, en la Universidad Tecnológica de Pereira, encontraron como causas del ausentismo enfermedades efectivamente comprobadas y no comprobadas, razones de carácter familiar, y hasta dificultades y problemas financieros o supervisión precaria de los jefes; la falta de control también fue considerada como causa de ausentismo laboral.

Al indagar sobre el ausentismo laboral del personal de enfermería, del Hospital “Ruiz y Páez”, de Ciudad Bolívar, Sierra y Hurtado (2012) encontraron que el ausentismo estaba sostenido sobre la base de enfermedades, pero, además, sobre aspectos organizacionales como la sobrecarga de trabajo (40,9%) y el bajo salario (45,5%), cifras que trascienden por su significado.

RESULTADOS

En resumen, las investigaciones especializadas convergen en un punto, según el cual el ausentismo laboral puede producirse por causas justificadas o no. No sería ocioso advertir que el ausentismo laboral puede registrarse incluso allí donde advertimos la presencia del trabajador. En otras palabras, no porque el trabajador se halle presente físicamente en su puesto de trabajo, él está exento de ausentismo laboral. Ello se debe a que, muchas veces, como ya dijimos, está en su puesto de trabajo, pero no realizando las tareas que le competen por su deber. No debemos dejar al margen la idea de que la mayor probabilidad de ausencias es justificada y debidas a problemas de enfermedad, mientras que las ausencias no justificadas pueden ser inducidas por problemas personales, sociales, organizacionales, motivacionales, así como por su propia insatisfacción laboral. Cabe señalar que el ausentismo laboral no justificado puede estar concebido por razones y motivos que no pasan inadvertidos para la organización y la sociedad, deviniendo no legales a los ojos de ellas, pero que sí se sostienen por razones sobradas en el plano individual. Como individualidad, al trabajador y, por ende, al trabajador de la salud, le pueden ser inherentes determinadas motivaciones que lo pulsan a ausentarse, como bien habíamos comentado más arriba.

En síntesis, lo que no debe olvidarse en el tintero es que, por más o menos justificadas que sean las ausencias, todas dañan la organización, la autoestima del trabajador y la de los demás, que tienen que suplir su labor, afectando la producción y los servicios que deberían prestarse a la sociedad que necesariamente espera.

CONCLUSIONES

El ausentismo laboral puede ser identificado por la justificación o no de las causas que lo producen. Mientras el ausentismo laboral justificado se hace presente por enfermedad, el no justificado lo hace a tenor de problemas personales, sociales, organizacionales, motivacionales y de insatisfacción laboral.

La presencia del trabajador en su puesto laboral no es indicador consecuente de que no está ausente al trabajo, al no estar realizando las tareas propias de aquel.

El ausentismo laboral, sea justificado o no, daña el prestigio de la organización, la autoestima del trabajador y afecta los procesos de producción y servicios.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ALEU, M.D., CARMONA, C. y ORTUÑO, M.R. (2009). *El absentismo legal en enfermería en la Fundación Hospital de L' Esperit Sant*. Escuela Universitaria de Enfermería Santa Madrona. Obtenido el 1 de septiembre de 2015, desde diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/21588/1/2007_11.pdf
- BEDOYA, R. y PARRA, J.F. (2011). *Ausentismo laboral*. Obtenido el 1 de septiembre de 2015, desde <https://ausentismolaboral.files.wordpress.com/2011/11/ausentismo-laboral.pdf>
- BETANCOURT, O. (1995). *La salud y el trabajo. Reflexiones Teórico metodológicas*. Monitoreo Epidemiológico. Atención Básica de la Salud. Quito: CEAS-OPS.
- CARDOSO, M.M., MECINA, R.E. y VELARDE, N.E. (2013). *Ausentismo y su relación con la satisfacción laboral en enfermería*. Tesis en opción al título de Licenciado en Enfermería. Mendoza: Universidad Nacional de Cuyo-Facultad de Ciencias Médicas.
- HAMOUI Y., SIRIT, Y. y BELLORIN, M. (2005). Absentismo laboral del personal administrativo de una Universidad Pública Venezolana, 2000-2002. *Revista Salud de los Trabajadores*, 31(2), 107-118.
- JIMÉNEZ, F.M. (2014). *Condiciones que fomentan el ausentismo laboral en el personal de enfermería y su impacto financiero en una Institución de salud de Alta Complejidad en la ciudad de Bogotá entre los años 2011 y 2012*. Bogotá: Pontificia Universidad Javeriana.
- MALO, M.A., CUETO, B., GARCÍA, C. y PÉREZ, J.I. (2012). *La medición del absentismo: Estimaciones desde la perspectiva de las empresas y de las vidas laborales*. Salamanca: Ministerio de Empleo y Seguridad Social.
- MIRANDA, R.I. y MONTERO, M.A. (2006). Factores de ausentismo en el personal de Enfermería del Hospital Dr. Carlos Luis Valverde Vega, San Ramón, 2003. *Enfermería en Costa Rica*, diciembre 2006, 27(2), 5-12.
- PARADA, M.E., MORENO, R., RINCÓN, E., MEJÍA, Z., MORA, D.M. y RIVAS, F. (2006). Ausentismo laboral de causa médica. Instituto



- Autónomo Hospital Universitario de los Andes. Mérida. Venezuela. 2001-2003. *Médula, Revista de la Facultad de Medicina, Universidad de Los Andes*, 15, 22-26.
- SIERRA, L.A. y HURTADO, D.A. (2012). Factores asociados al ausentismo laboral del personal de enfermería. Servicio de Medicina I y II Hospital “Ruiz y Páez”. Ciudad Bolívar: Universidad de Oriente Núcleo Bolívar Escuela de Ciencias de la Salud. Obtenido el 23 de junio de 2015, desde <http://ri.bib.udo.edu.ve/bitstream/123456789/4672/1/08-TEISIS.WA9.S571.pdf>
 - TREJOS, A.F. y HEREDIA, J.E. (2010). *Estudio del costo y principales causas del ausentismo laboral en las empresas afiliadas a la ANDI seccional Risaralda-Quindío*. Trabajo para Optar el Título de Ingeniero Industrial. Pereira: Universidad Tecnológica de Pereira.