

ESTRATEGIAS PARA DISMINUIR EL PORCENTAJE DE AUSENTISMO



***Lic. en Enfermería
Maximiliana La Rosa
Salaberry***

Jefa de departamento de Enfermería
en CEMIC

Ausentismo laboral: definiciones

- Según la OIT la ausencia laboral se define como: *“La práctica de un trabajador de no presentarse a trabajar durante un período de uno o más días (o turnos) cuando ha sido asignado o programado para trabajar”*
- Es la inasistencia de un trabajador en relación de dependencia de por lo menos una jornada de trabajo durante un período determinado. Entre las principales causas de inasistencia se incluye: enfermedad, maternidad, accidentes de trabajo, problemas familiares o personales, faltas sin aviso. Y se excluyen como tales vacaciones y feriados.

(ADRHA) Asociación de RRHH De Argentina



Clasificaciones del ausentismo laboral:

- Ausentismo controlado, previsible y justificado: la empresa está informada previamente de la ausencia.
- Ausentismo no previsible y sin justificación: abandono del puesto de trabajo sin autorización de la empresa.

otros tipos de ausentismos:

- Absentismo emocional : sucede cuando el empleado ya no tiene interés en el trabajo que realiza. Lo podemos reconocer cuando su productividad baja y esto le conlleva a pasar más tiempo fuera del trabajo o por ejemplo, decide revisar sus redes sociales.
- Absentismo presencial: acude al trabajo pero con el presentismo o autismo que, desde una perspectiva psicosocial también enmascara pérdidas y produce a medio y largo plazo absentismo en sentido estricto, por desmotivación, monotonía, tedio y escasa autorrealización. ”

Estándares de ausentismo

1. **Tasa de ausentismo:** La tasa de ausentismo se calcula como el número de días de ausencia dividido por el número total de días laborables. Un estándar común es considerar que una tasa de ausentismo superior al 5% es alta.
2. **Índice de ausentismo:** El índice de ausentismo se calcula como el número de empleados ausentes dividido por el número total de empleados. Un estándar común es considerar que un índice de ausentismo superior al 2% es alto.
3. **Días de ausencia promedio:** El número de días de ausencia promedio por empleado también es un indicador común. Un estándar común es considerar que más de 5 días de ausencia promedio por empleado es alto.



Marco regulador del ausentismo en Argentina

1. Ley de Contrato de Trabajo: Establece que el empleador puede considerar justificada la ausencia del empleado si no supera el 10% de las horas trabajadas en un período de 6 meses.
2. Ministerio de Trabajo: Establece que la tasa de ausentismo debe ser inferior al 5% para considerar que la empresa tiene un buen desempeño en materia de ausentismo.



Encuesta de indicadores laborales (EIL) 2016

Tabla N° 1 | Incidencia del ausentismo en las empresas privadas. Promedio de los primeros semestres. Total aglomerados relevados.

Concepto	Promedio 1° Sem.-13	Promedio 1° Sem.-14	Promedio 1° Sem.-15	Promedio 1° Sem.-16
Porcentaje de trabajadores ausentes al menos un día hábil en el mes	15,9%	16,4%	17,0%	15,7%
Cantidad de días de ausencia por trabajador ausente	5,1	5,0	4,8	5,2
Procentaje de ausencias diarias en el total de jornadas laborables	3,3%	4,1%	4,0%	3,9%

Fuente: MTEySS, en base a datos de la EIL.

Empresas privadas de 10 y más trabajadores, excluyendo el sector primario, localizadas en los ocho centros urbanos medidos por la encuesta durante el 1° semestre de 2016.

Causas del ausentismo

A, No Justificado:

1. Factores organizacionales (estilo de management, clima laboral)
2. Factores relacionados con la falta de motivación y de compromiso del trabajador.
3. Factores personales (actitud ante el trabajo, circunstancias familiares, falta de organización, problemas de salud, etc.)
4. Factores relacionados con la calidad laboral (rigidez de horarios, monotonía, falta de expectativas, estrés laboral)



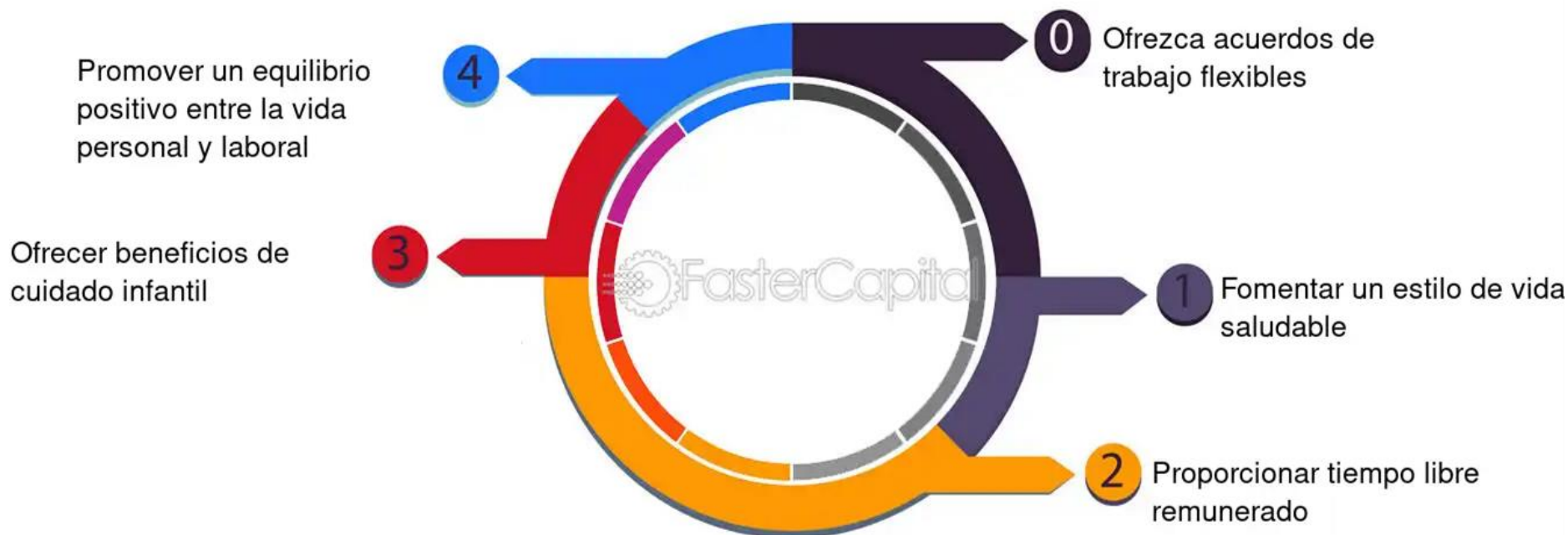
Estrategias para reducir el ausentismo



ESTRATEGIAS PARA DISMINUIR EL PORCENTAJE DE AUSENTISMO

COMISIÓN DE
Enfermeros de Gestión

Adecra
+Cedim



Fuente: <https://fastercapital.com/es/contenido/Las-mejores-formas-de-reducir-el-ausentismo-de-los-empleados.html>

MARZO 2025

ESTRATEGIAS PARA DISMINUIR EL PORCENTAJE DE AUSENTISMO

Promover un estilo de vida
saludable



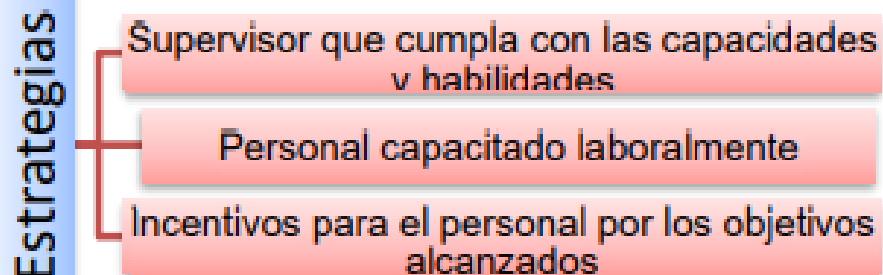
Comunicarse con los empleados

Invierta en un programa de
asistencia a los empleados

Utilice la tecnología a su favor

Ofrezca acuerdos de trabajo
flexibles

Anime a los empleados a tomar
sus días de vacaciones



Fuente: Tomado de Pacheco, et. al., 2021; Tuesta, 2021)

El supervisor de Enfermería es un factor indispensable para bajar el ausentismo del personal, ya que las estrategias que aplique tienen una relación intrínseca con la disminución del ausentismo del personal; el clima organizacional positivo demuestra que mientras mejor se sientan las personas, están más comprometidos con el trabajo, y disminuye el ausentismo.

Propuestas

- Desarrollar las habilidades y capacidades que requiere el puesto de supervisión.

.Establecer relaciones personal-social para lograr que las relaciones interpersonales sean adecuadas, mejorar la comunicación, y a la vez, conocer las debilidades y fortalezas del personal al que se está supervisando.

- Mejorar las comunicaciones en el departamento, donde puede usar como herramienta de trabajo una Estructura de Trabajo (EDT), ya que esta define los roles, responsabilidades e interacciones de cada uno de los miembros del equipo, para tener claridad en la forma en cómo deben proceder ante las comunicaciones.

- Ofrecer un clima laboral positivo al personal, como consecuencia mejora la estabilidad del personal, aumento de rendimiento, disminuye el ausentismo y los pacientes junto con sus familiares sienten mejora de la calidad por el servicio ofrecido.

Propuestas

- Implementar y ejecutar un plan ergonómico para la realización de actividades que puedan poner en peligro, no solo la salud del paciente, sino también la salud del personal de salud (enfermeras).
- .-Elaborar planes de incentivo para el personal, relacionados con su rendimiento, actitud y participación en el trabajo, innovando periódicamente los mismos para que el personal se sienta motivado y estimulado
- Poner en práctica La teoría de enfermería de King, usada por el supervisor de enfermería para lograr entender la dinámica y relaciones que existen en el entorno abierto que se da entre los pacientes y enfermeras



Conclusiones

- Frente al problema del ausentismo es vital realizar un diagnóstico de situación, analizar las causas y trabajar en reducirlas, mediante un plan de acción que involucre a todos los ámbitos laborales.
- Reconocer que el ausentismo es un factor importante que influye afectando a las relaciones interpersonales, al equipo de trabajo y a nuestro centro de atención que son los pacientes. Hay que tener en cuenta que un personal satisfecho en su trabajo brinda una alta calidad de atención al paciente, a su familia y al entorno.



*Por toda su ayuda
y la bondad que mostró,*



"Estrategias para disminuir el porcentaje de ausentismo"



<http://10.0.4.156/sense/app/dfbebf83-dfcd-4a20-a552-b4533f95efa6/sheet/5ca51d39-895b-4b30-9887-134b00a0b657/state/analysis>