

TRABAJO FINAL INTEGRADOR
MEDICINA DEL TRABAJO COHORTE 4



TEMA: PERSPECTIVA DE GÉNERO EN AUSENTISMO LABORAL EN UNA FUERZA DE SEGURIDAD

TITULO: ANÁLISIS DE AUSENTISMO LABORAL EN PERSONAL FEMENINO DE UNA FUERZA DE SEGURIDAD PERÍODO ENERO A DICIEMBRE 2021.

ALUMNA: BÁEZ RITA BELÉN

INDICE

Índice

Resumen.....3

Introducción.....4

Objetivos.....8

Metodología.....10

Resultados.....12

Discusión.....15

Conclusiones.....16

Bibliografía.....18

Anexos.....19

RESUMEN

El presente trabajo aborda la problemática del ausentismo laboral, entendido como la ausencia del trabajador en su puesto de trabajo. El objetivo fue analizar el ausentismo en relación con las trabajadoras de sexo femenino.

Para ello, se llevó a cabo un estudio observacional, descriptivo, retrospectivo y transversal. La población estuvo conformada por mujeres pertenecientes a una fuerza de seguridad, y la muestra incluyó a quienes registraron ausencias en sus puestos laborales durante el periodo comprendido entre enero y diciembre del año dos mil veintiuno.

Este trabajo tuvo como objetivo investigar las características del ausentismo laboral femenino, explorando los factores que contribuyen al mismo. Permitiendo conocer la compleja relación entre la salud y el trabajo y los factores personales, sobre el ausentismo laboral y la productividad.

Al finalizar el mismo se confirmó parcialmente la hipótesis planteada, el personal femenino se ausentó en mayor medida debido a la causa de atención médica de terceros, mayormente en los meses de mayo y julio y más frecuentemente en personal de menor antigüedad. Los resultados permitirán la planificación de estrategias para reducir el ausentismo y mejorar la satisfacción laboral, mejorando así la eficacia del personal de seguridad.

Palabras claves-. Ausentismo laboral, sexo femenino.

ABSTRACT

This study addresses the issue of workplace absenteeism, defined as an employee's absence from their workstation. The objective was to analyze absenteeism among female workers.

To this end, an observational, descriptive, retrospective, and cross-sectional study was conducted. The study population consisted of women belonging to a security force, and the sample included those who recorded absences from their posts between January and December 2021.

The study aimed to investigate the characteristics of female workplace absenteeism and explore the contributing factors, thereby shedding light on the complex interplay between health, work, and personal factors regarding absenteeism and productivity.

Upon completion, the initial hypothesis was partially confirmed: female personnel were absent more frequently due to the need to provide medical care to others—particularly during May and July—with higher rates observed among staff with less seniority. These results will facilitate the planning of strategies to reduce absenteeism and improve job satisfaction, thereby enhancing the effectiveness of security personnel.

Keywords: Workplace absenteeism, female gender

INTRODUCCIÓN

El ausentismo laboral ha sido entendido como la no asistencia al trabajo por un periodo de uno o más días laborales, la Organización Internacional del Trabajo (OIT), agrega a este concepto que se esperaba la asistencia del trabajador, y por ello excluye los periodos vacacionales, las huelgas, períodos gestacionales y privación de la libertad. Por otro lado, la Organización Mundial de la salud define el ausentismo como: la inasistencia por causas justificadas o injustificadas al trabajo de un empleado. El presente Trabajo Final Integrador tomó para su realización la inasistencia del trabajador a su lugar o puesto laboral, y específicamente trabajadores de sexo femenino, para ello resultará importante no sólo describir tales faltas a su puesto laboral, sino también las características que se presentan en cuanto a frecuencia, días y principales causas. Por otro lado, y no menos importante el grupo de trabajo del presente trabajo final corresponde a una fuerza de seguridad, con todas las condiciones y medio ambiente de trabajo características de este tipo profesión.

A lo largo de la historia, las mujeres han presentado desventajas en varias esferas de la vida, lo laboral no resulta ajeno, a pesar de numerosos estudios e intervenciones aún en 2023 un informe de la OIT reveló una gran brecha respecto al sexo masculino frente a la búsqueda de trabajo. Hasta un 25% se encuentra en desempleo, frente a un 16% del sexo opuesto. **(1)**, en cierto modo se puede decir que generalmente el sexo femenino posee siempre barreras en la búsqueda de empleo, y también pone de manifiesto la necesidad urgente de implementar políticas efectivas que promuevan la equidad de género en el ámbito laboral. Esto incluye la necesidad de reformas en la contratación, acceso a servicios de cuidado infantil, y programas de capacitación que aborden las dificultades específicas que enfrentan las mujeres, lo cual es fundamental para cerrar esta brecha y fomentar un entorno laboral más inclusivo.

Continuando sobre las diferencias según género se reconocen las barreras socioculturales invisibles que limitan el crecimiento profesional de las mujeres dentro de la institución (fuerza de seguridad) y restringen su acceso a los cargos de mayor jerarquía o a los espacios de toma de decisiones. **(2)**, demostrando una vez más, la imparcialidad que existe en los distintos trabajos acerca de los derechos como también posibilidades que poseen las mujeres cualquier ámbito.

Respecto a la permanencia en el puesto de trabajo y necesidad de ausencia tenemos como antecedente a mencionar los cambios relacionados en fuerzas de Seguridad Federales Nacionales como en Policía Federal Argentina la incorporación de flexibilidad en el reglamento frente al período gestacional de las mujeres y períodos de lactancia, que en un principio fueron características para la no incorporación durante las convocatorias de ingreso, cuyas incorporaciones reflejan un cambio en el reconocimiento de la necesidad de la perspectiva de género en la vida laboral. **(3)** Esto evidencia no solo un reconocimiento a la diferencia por sexo, sino también al requerimiento de personal femenino en esta fuerza.

Por otra parte, considerando al trabajador en su esfera íntima familiar, retomando a los factores socioculturales como influyentes en la posibilidad de ausentarse de las mujeres en su trabajo, se estima que las mujeres poseen personas a cargo, sean mayores o menores de edad en una proporción de 91%, difiriendo de los hombres que alcanzan un 85% aproximadamente. **(4)**, de acuerdo con ello, se entiende que no sólo recae en mayoría el cuidado de los niños, sino también en los casos de requerir ayuda (dificultad motriz, atención de adultos mayores) es más frecuente que las mujeres, ocupen esos roles.

Desde otra perspectiva el grupo de trabajadores que se analizará pertenece una fuerza de seguridad, cabe destacar que los trabajadores de este tipo de instituciones constituyen un significativo grupo laboral integrando las acciones de seguridad y actuando en forma oportuna ante las respuestas humanas para prevenir complicaciones que ponen en peligro la vida. Por otro lado, dicho grupo presenta condiciones particulares de trabajo, se trata de una profesión caracterizada por la continuidad de su servicio durante las 24 horas del día y los 365 días del año, es decir, todo el tiempo se debe disponer de algún trabajador, cumpliendo sus tareas generalmente en el formato guardias. Las diferentes categorías de riesgo presentes en los sitios de trabajo son aspectos que le imprimen una connotación especial, la cual requiere, de igual manera, un abordaje particular y participativo, entre la institución y todo el personal. Resaltando que se trata de un grupo laboral diferente y con condiciones difíciles de adaptarse, reconsiderando el personal femenino, nuevamente podríamos

pensar que nos encontramos con mayores dificultades para lograr el cumplimiento total.

En lo que respecta al ausentismo laboral propiamente dicho recordar que se trata de un ente multicausal, en los casos de ausencia voluntaria o involuntaria siempre tendrá impacto negativo no sólo en el trabajador afectado sino también en el entorno laboral del mencionado. Como parte del mismo corresponde a causas ajenas al trabajador es menester su control, medición y evaluación con el fin de disminuirlo **(5)** Instituciones de todo tipo analizan este fenómeno con la intención de disminuirlo.

Ciertos autores como el Dr. Pablo Baptista toman el concepto de ausentismo controlable, el mismo, incluye enfermedad, accidentes y faltas injustificadas y no controlable que corresponde a licencia legales de estudio, gremial, maternidad, legal, entre otras. **(6)** En el presente trabajo final se propuso un abordaje sobre lo que este autor consideraría ausentismo controlable, principalmente de causa médica, incluyendo al cuidado de terceros por indicación médica, aunque no se trate de enfermedad propia; de la misma manera el autor señala la posibilidad de intervención que existirá a partir de la empresa, en este caso de la Institución para disminuirlo.

Se describen múltiples consecuencias en torno al ausentismo laboral, resulta fácil tomar como primer agente la disminución de producción o en este caso, que se toma una Institución se puede hablar de pérdida de dinero por parte del Estado; sin embargo, fue demostrado el impacto a nivel social que puede lograr, por ejemplo, en los casos de la recarga que puede experimentar algún compañero y, sin dejar de lado, a veces puede hablarse de un pequeño impacto positivo como lo será en aquella persona que pueda reemplazar ese puesto de trabajo de forma temporaria. Debido a la estructura que presenta una fuerza de seguridad este último parámetro resulta bastante difícil de ser aplicable. Frente al problema que se representa por la falta del personal en su puesto de trabajo está demostrado que tomar iniciativas en el lugar de trabajo es capaz de reducir hasta un 27% el ausentismo laboral **(7)** en alusión a ello el primer paso para cualquier iniciativa es reconocer el problema o, en otras palabras, conocer la situación actual, con el fin de tomar medidas que logren mejorar las estadísticas de ausentismo, y las consecuencias del mismo.

Los empleados con cargas familiares son los que más se ausentan del trabajo, especialmente si son mujeres. (Basado en una encuesta previa realizada en 2009 por Creade Lee Hecht Harrison, empresa del Grupo Adecco, España). Las mujeres tienen un mayor porcentaje de ausentismo laboral, pero curiosamente de una duración menor, lo que produce un menor efecto en el cómputo de tasa de ausentismo anual.

Respecto a la bibliografía se encontró muy poca relativa al ausentismo en fuerzas de seguridad, y más aún aquellos en los que se focalice determinado sexo. No así relativo a otras profesiones siendo éstas muy distintas en cuanto a la jornada laboral, vivencias y características de las instituciones.

En Uruguay se estudió un grupo de Trabajadores pertenecientes a la fuerza de seguridad de Policía Uruguaya. Se realizó un estudio observacional, descriptivo de corte transversal, retrospectivo. Concluyen que, para un total de 838 funcionarios policiales, se produjeron 3.477 días certificados, siendo el grupo etario que más se ausenta el que se encuentra por debajo de los 30 años. Las patologías son respiratorias y/u osteoarticulares. La predominancia del ausentismo es en junio, julio y agosto, con un promedio de 4,14 días promedio de ausencia. **(8)** El presente trabajo solo abordará las trabajadoras mujeres como objeto de estudio, por ello no será posible realizar comparaciones entre ambos.

Como se ha reseñado, en América Latina la participación femenina en los Cuerpos de Seguridad promedia el 13%, en tanto que en registros nacionales del Sistema de Seguridad Porteño y la Policía Federal Argentina el registro de trabajadoras del sexo femenino asciende a más del 30%. Este promedio de trabajadoras hace que sea importante conocer las causas de ausentismo más frecuente para lograr evaluar estrategias que puedan disminuir las mismas.

Los impactos negativos del ausentismo laboral se describen en el trabajador, pero también en su entorno, lugar de trabajo y de diferentes enfoques emocional, económico, organizacional, entre otros.

PREGUNTA PROBLEMA:

¿Cuáles son los motivos por los que se ausenta el personal femenino de una fuerza de seguridad al trabajo en el período enero a diciembre del año 2021?

HIPÓTESIS:

Las mujeres que son madres y se desempeñan como personal de una fuerza de seguridad presentan mayor índice de ausencias laborales relacionadas con el cuidado de terceros, especialmente de niños.

OBJETIVOS GENERALES:

- Describir la causa más frecuente de ausentismo laboral femenino en personal de una fuerza de seguridad durante el período enero a diciembre del año 2021.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Establecer en qué mes es más frecuente que no asistan al trabajo el personal femenino de una fuerza de seguridad.
- Describir el ausentismo laboral según el rango etareo del personal femenino.
- Determinar si la atención de terceros, especialmente de niños constituye una causa frecuente de ausentismo laboral.

DISEÑO METODOLÓGICO:

En cuanto al diseño de investigación consistió en un enfoque cuantitativo, cuya característica es la recopilación de información y datos, y posteriormente realizar análisis estadístico de los mismos, fue un estudio exploratorio porque ayudó a conocer acerca del ausentismo laboral por parte del sexo femenino en una fuerza de seguridad.

Se realizó un estudio de tipo Observacional; es decir, se observa lo que ocurre de manera natural en el contexto que se está estudiando. Esto permite recoger datos sobre la realidad sin intervenir en ella; descriptivo, se centra en caracterizar

y detallar las características de un fenómeno o población específica, no busca establecer relaciones causales, sino más bien ofrecer un panorama claro y conciso de las condiciones, comportamientos o características que presenta el grupo de estudio en ese período de tiempo. Además es transversal y retrospectivo.

La investigación se llevó a cabo en una institución de seguridad donde se buscó investigar acerca del ausentismo laboral del personal de sexo femenino durante el periodo de enero a diciembre del año dos mil veintiuno y la muestra consistió en el personal policial de sexo femenino de la institución que se ausentó en ese período.

Se analizaron los registros de personal ausente durante el Período enero a diciembre del año 2021, la muestra fue decidida en proporción al total de personal activo.

Se definieron las siguientes variables:

<u>NOMBRE DE LA VARIABLE</u>	<u>DEFINICIÓN DE LA VARIABLE</u>	<u>CLASIFICACIÓN DE LA VARIABLES</u>	<u>RANGO/ CATEGORÍA</u>
Edad	Edad de la persona en el año 2021	CUANTITATIVA	• 20 años • 21 años • 22 años • 23 años • 24 años • 25 años • 26 años • 27 años • 28 años • 29 años • 30 años • 31 años • 32 años • 33 años • 34 años • 35 años • 36 años • 37 años • 38 años • 39 años • 40 años • 41 años • 42 años • 43 años

			• 44 años • 45 años • 46 años • 47 años • 48 años • 49 años • 50 años
Antigüedad laboral	Período de tiempo desde el ingreso a la institución	CUANTITATIVA	• 1 años • 2 años • 3 años • 4 años • 5 años • 6 años • 7 años • 8 años • 9 años • 10 años • 11 años • 12 años • 13 años • 14 años • 15 años • 16 años • 17 años • 18 años • 19 años • 20 años • 21 años • 22 años • 23 años • 24 años • 25 años
Días ausentes	Días que no se presentó a su puesto de trabajo	CUANTITATIVA	• 24hs • 48hs • 72hs • Menos de 5 días • 5 días o más • 10 días o más • Menos de 15 días • Más de 30 días
Causa del ausentismo	Motivo por el cual no asistió a su trabajo	CUALITATIVA	• Enfermedad propia - Ginecológicas - Respiratoria - Cardíaca - Renal -Gastrointestinales

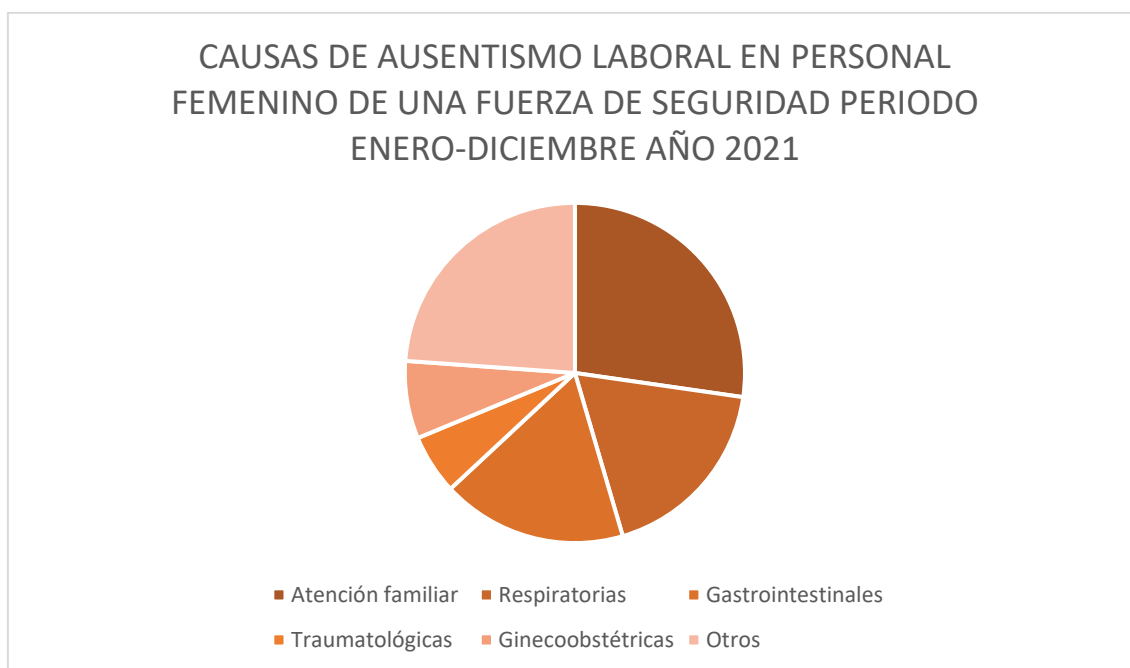
			- Traumatológicas • Accidente de trabajo • Cuidado de terceros - Niños - Adultos • Maternidad
Mes	Meses del año 2021	CUALITATIVA	• Enero • Febrero • Marzo • Abril • Mayo • Junio • Julio • Agosto • Septiembre • Octubre • Noviembre • Diciembre

Para la recolección de datos se utilizaron los registros correspondientes al año 2021 de solicitud de licencia junto a su certificado médico correspondiente, por otro lado, en los legajos se buscó la información correspondiente a la antigüedad en el cargo.

Se realizó una base de datos a partir de un cuadro de elaboración propia, cuyas variables ya fueron detalladas previamente. **(ANEXO 1)**

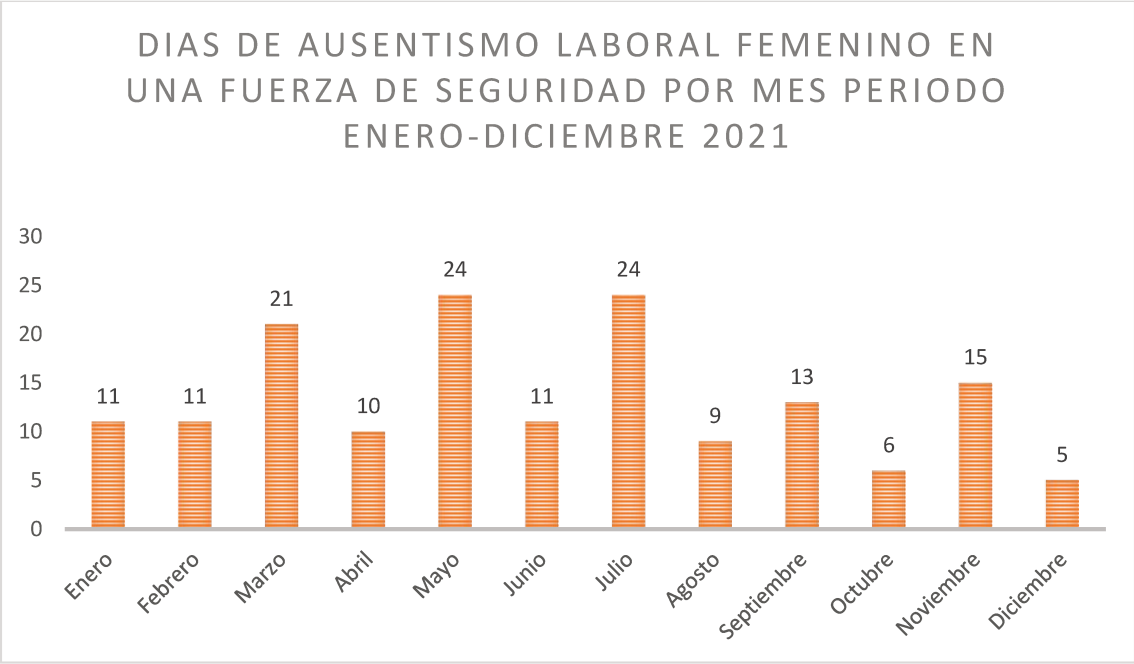
RESULTADOS

En total en el año 2021, en el período enero a diciembre se ausentaron al trabajo en una fuerza de seguridad 176 mujeres, donde la causa más frecuente fue la atención familiar, en total 48 mujeres se ausentaron por este motivo, lo que constituye un 27% del total de la población. En todos los casos la misma fue por requerimiento de hijos, parejas o personas de tercera edad que necesitaban cuidados por sugerencia médica. Esta causal acumuló un total de 160 días de inasistencia. La segunda causa la constituye enfermedades respiratorias con 32 certificados (18%), gastrointestinales 31 mujeres (18%), gineco-obstétricas 13 (7%), traumatológicas 10 (5%), otros 42, (23%)

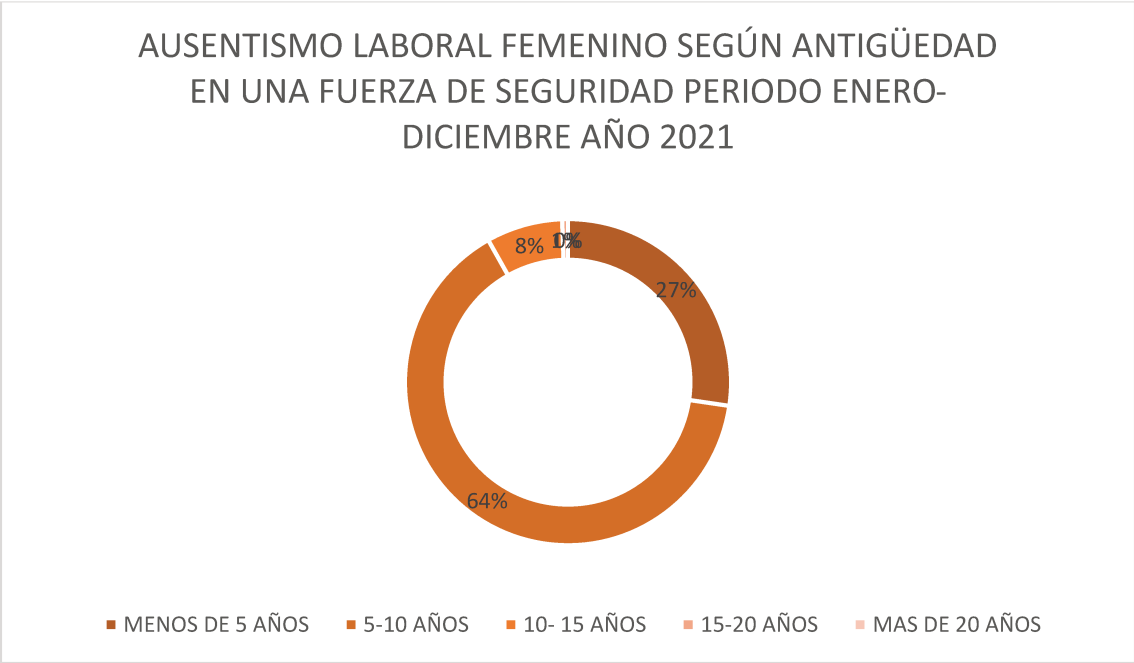


Así mismo, los meses con mayor cantidad de mujeres que no asistieron al trabajo fueron mayo y julio, con 24 ausencias cada uno, lo que constituye un 13.6% cada mes sobre el total de las mismas. En ambos meses la causa más frecuente fue la atención familiar por indicación médica, le siguen en orden descendente los meses de marzo con 21 inasistencias, noviembre 15, septiembre 13, enero,

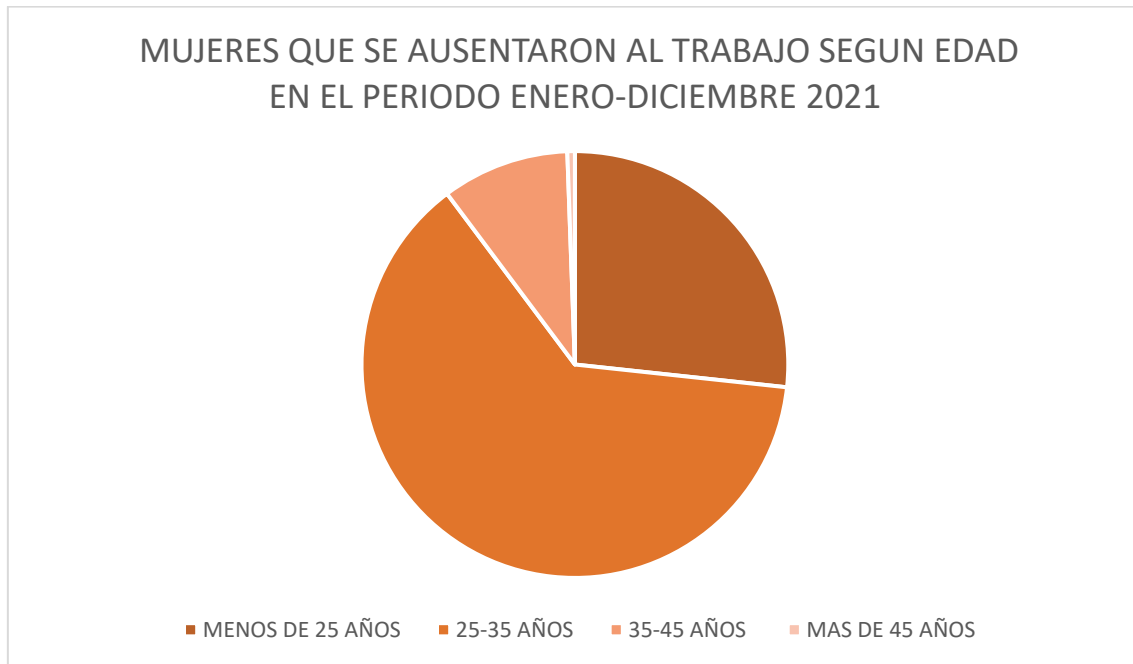
febrero y junio con 11 inasistencias cada uno, abril 10, agosto 9, 6 en octubre y el mes con menos ausentismo femenino fue diciembre con 5 personas.



En lo que respecta a la inasistencia por antigüedad el grupo de entre 5 a 10 años tuvo más ausencias 111 mujeres, lo que conforma el 64%; en segundo lugar, el grupo con menos de 5 años de antigüedad 47 mujeres (27%), en tercer lugar, las mujeres con entre 10 y 15 años de servicio con 13 personas que se ausentaron (8%), Se ausentó solo una persona con más de 20 años de antigüedad (1%).



Teniendo en cuenta el rango etareo de las trabajadoras el mayor número de ausencias se evidencio en el grupo entre 25 y 30 años de edad (63%), seguido por el de trabajadoras más jóvenes, menores de 25 años (27%). En tercer lugar, aquellas de entre 35 y 45 años (10%), y se ausento una mujer mayor de 45 años (1%).



DISCUSIÓN.

Tras el análisis estadístico se confirmó la hipótesis planteada el personal femenino se ausentó en mayor proporción por causas de cuidados de terceros, no así que solo se trataba de aquellas mujeres madres al cuidado de sus hijos, sino que también parejas, otros familiares e incluso personas de tercera edad.

En lo que respecta a los meses de mayor ausentismo mayo y julio, a pesar de tratarse de meses en los que las patologías respiratorias incrementan, en ambos la atención a terceros volvió a ser la causa más frecuente de ausentismo.

Las fuerzas de seguridad cuentan con un amplio número de tareas en su función con la sociedad, por ello, la carga de trabajo no es la misma para todo el personal, incluso para el femenino; entonces, poder discriminar según el tipo de tarea las ausencias al trabajo del personal femenino, resultaría interesante, con el fin de revelar si existe diferencia en el ausentismo laboral femenino según el tipo de tarea.

La relevancia de la información obtenida genera apertura para investigar más sobre el ausentismo laboral femenino y qué condiciones se podrían sugerir en lo que respecta a la reglamentación laboral en relación al género masculino, permite ampliar la visión más allá de los días de licencia por maternidad o las horas ganadas por lactancia.

Comparando en relación a los estudios previos realizados, en el año 2015, un estudio sobre ausentismo laboral en la policía nacional uruguaya evidenció mayor ausentismo en las trabajadoras menores de 30 años y los meses con más ausentismo fueron junio, julio y agosto, con patologías osteoarticulares y respiratorias como causa principal. En cuanto a nuestro trabajo, no difiere mucho en los resultados, sin embargo, podemos cuestionar su aplicabilidad ya que no discrimina por sexo la población de trabajadores, lo que presumimos marcaría la diferencia entre los resultados de ambos trabajos.

Teniendo en cuenta la bibliografía consultada para la realización de este trabajo, nos resulta interesante destacar la diferencia en relación al ausentismo de empresas privadas, (referencia bibliográfica nro. 10) donde la causa más frecuente, hasta un 48%, estuvo dada por la enfermedad propia, no

mencionándose la atención médica de terceros como causa de ausentismo laboral, al menos en ese trabajo.

CONCLUSIONES.

El análisis del ausentismo laboral femenino en la fuerza de seguridad durante el año 2021 revela que la atención familiar por orden médica es la principal causa de inasistencias, abarcando a hijos, parejas y personas de tercera edad. Las enfermedades respiratorias se posicionan como la causa más notable de enfermedad propia en el ausentismo entre las trabajadoras, con un aumento significativo de inasistencias durante los meses de mayo y julio. Además, se observa que las mujeres más jóvenes y con menos antigüedad en sus puestos son aquellas que presentan mayores días de ausencia, lo que sugiere una relación entre la experiencia laboral y la estabilidad en la asistencia.

Las variaciones en las tasas de ausentismo también pueden estar influenciadas por las diferencias en las tareas y horarios del personal, donde el trabajo en condiciones más exigentes o de riesgo podría contribuir a un mayor número de inasistencias. Este estudio pone de relieve la necesidad de profundizar en las características del ausentismo laboral femenino, lo que podría conducir a la propuesta de ajustes en la reglamentación laboral que ofrezcan un mejor soporte a las trabajadoras en situaciones de atención familiar y de salud. En suma, la información recopilada proporciona una base sólida para implementar políticas y estrategias que aborden las causas del ausentismo y fomenten un entorno laboral más equitativo y saludable.

BIBLIOGRAFÍA

1. ILO. 2023. New data shine light on gender gaps in the labour market. Spotlight on Work Statistics n°12. Recuperado de <https://www.ilo.org/publications/new-data-shine-light-gender-gaps-labour-market>
2. Dra. Genoveva Ferrero. Incorporación de políticas de género en las fuerzas policiales en la Argentina. Biblioteca virtual Observatorio de Seguridad Publica. Disponible en <https://www.insusep.edu.ar/wp-content/uploads/2024/06/Incorporacion-de-politicas-de-genero-en-las-fuerzas-policiales-La-Ley-22-12-2023.pdf>
3. Ministerio de Seguridad Argentina 2010-2020. Investigación Conjunta Brecha de género en las Fuerzas Policiales y de Seguridad Federales: un estudio de base sobre las trayectorias de las mujeres en las fuerzas. Recuperado de https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/2023/03/informes_de_investigacion_ffss.pdf
4. Ministerio de las Mujeres, género y diversidad. 2013. La igualdad de género en el mundo del trabajo. https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/2022/04/cuadernillo_de_formacion_digital_-_programa_igualar.pdf
5. Cr. Baptista D., Cr. Méndez S. y Cra. Zunino N. 2016. Ausentismo Laboral. VI Jornadas Académicas de la Facultad de Ciencias Económicas y de Administración. Disponible en http://fcea.edu.uy/Jornadas_Academicas/2016/Ponencias/Administracion/Ausentismo%20Zunino%20Mendez%20y%20Baptista.pdf
6. Idem nro 5.
7. Organización Mundial de la Salud. 2017. Protección de la salud de los trabajadores. Disponible en <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/protecting-workers'-health>
8. Camarota_Rosana. 2015. El ausentismo laboral de causa médica en la policía nacional uruguaya. Biomedicina, ISSN 1510-9747, ISSN-

e 1688-2504, Vol. 10, Nº. 1, 2015, págs. 34-53. Disponible en <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5257002>

9. Biaggini María Cecilia. Trabajo Final Integrador Análisis de las causas de ausentismo laboral en una fuerza de seguridad y su aplicación a la auditoría médica. universidad nacional del litoral carrera de posgrado. Disponible en <https://bibliotecavirtual.unl.edu.ar:8443/bitstream/handle/11185/6811/TFI.pdf>
10. Secretaría de Trabajo, empleo y seguridad social. Ministerio de Capital humano. República Argentina. 2023. Encuesta de indicadores laborales (EIL). Incidencia y motivos del ausentismo laboral en las empresas privadas. Disponible en https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/eil_2402_informeausentismo.pdf

ANEXO 1.

NOMBRE	EDAD	ANTIGÜEDAD	DIAS DE LICENCIA	MOTIVO