

**FACTORES DE AUSENTISMO LABORAL POR CAUSA MEDICA DE  
LOS TRABAJADORES OFICIALES DE LA UNIVERSIDAD  
SURCOLOMBIANA 2004 - 2008.**

**LEIDY JOHANA CHARRY SOLANO  
MARIA JIMENA CORTÉS RODRIGUEZ**

**UNIVERSIDAD SURCOLOMBIANA  
FACULTAD DE SALUD  
PROGRAMA DE SALUD OCUPACIONAL  
NEIVA - HUILA  
2008**

**FACTORES DE AUSENTISMO LABORAL POR CAUSA MEDICA DE  
LOS TRABAJADORES OFICIALES DE LA UNIVERSIDAD  
SURCOLOMBIANA 2004 - 2008.**

**LEIDY JOHANA CHARRY SOLANO  
MARIA JIMENA CORTÉS RODRIGUEZ**

**Proyecto presentado como requisito para adquirir al título de  
Profesional en Salud Ocupacional.**

**UNIVERSIDAD SURCOLOMBIANA  
FACULTAD DE SALUD  
PROGRAMA DE SALUD OCUPACIONAL  
NEIVA - HUILA  
2008**

**Nota de aceptación**

---

---

---

---

---

Firma del Presidente del Jurado

---

Firma Jurado

---

Firma Jurado

Neiva (Huila), 12 de Diciembre de 2008

## **DEDICATORIA**

A D\_os quien es la principal guía espiritual y personal de nuestra existencia, ser dador de todas las cosas, poderoso y omnipotente.

A nuestros padres gestores de nuestro aprendizaje y crecimiento integral por su tiempo, dedicación y esfuerzo por brindarnos lo mejor de si mismos.

A nuestros hermanos que comparten el sueño de ser mejores personas para la sociedad.

A nuestros docentes de salud ocupacional en especial a Leonardo Villamizar, Alba Liliana Garzón, Boris Medina, Mario Victoria y a los docentes que nos brindaron sus conocimientos y formación durante la carrera.

## **AGRADECIMIENTOS**

Las autoras de esta investigación expresan sus agradecimientos a:

A la Universidad Surcolombiana, y en especial a la oficina de Personal quienes nos suministraron la información requerida para este estudio.

A la enfermera especialista en salud Ocupacional Blanca Maria Lara quién nos aportó muchos conocimientos en salud ocupacional, nos brindo su tiempo, integridad y apoyo para la realización de esta investigación.

A la profesora Alba Liliana Garzón por sus aportes en la presentación del informe final de la investigación.

## CONTENIDO

|   | Pág. |
|---|------|
| INTRODUCCION  | 1    |
| 1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA                             | 3    |
| 2. JUSTIFICACION  | 5    |
| 3. OBJETIVO GENERAL                                       | 6    |
| 3.1 OBJETIVO ESPECIFICOS                                  | 6    |
| 4 MARCO REFERENCIAL                                       | 8    |
| 4.1 ANTECEDENTES  | 8    |
| 4.2 MARCO TEORICO   | 12   |
| 4.2.1 Causas de Ausentismo                                | 13   |
| 4.2.2 Efectos del Ausentismo laboral                      | 16   |
| 4.3 MARCO CONTEXTUAL O INSTITUCIONAL                      | 20   |
| 4.4 MARCO GEOGRAFICO                                      | 22   |
| 5 TIPO DE INVESTIGACIÓN                                   | 24   |
| 5.1 POBLACION   | 25   |
| 5.2 MUESTRA   | 25   |
| 5.3 VARIABLES   | 25   |
| 5.4 RECOLECCION DE INFORMACION                            | 26   |
| 5.4.1 Fuentes Primarias y secundarias                     | 26   |
| 5.4.2 Instrumento   | 26   |
| 5.4.3 Recursos  | 27   |
| 6. RESULTADOS   | 28   |
| 6.1 VARIABLES RELACIONADAS CON EL TRABAJADOR AUSENTISTA   | 28   |
| 6.1.1 Ausentismo Según Genero                             | 28   |
| 6.1.2 Ausentismo Según Grupo Etáreo                       | 29   |
| 6.1.3 Ausentismo Según Estado Civil                       | 30   |
| 6.1.4 Ausentismo Según Nivel De Escolaridad               | 31   |
| 6.2 VARIABLES RELACIONADAS CON LAS CONDICIONES DE TRABAJO | 32   |
| 6.2.1 Ausentismo Según El Cargo                           | 32   |
| 6.2.2 Ausentismo Según Antigüedad y Género                | 33   |
| 6.3 VARIABLES RELACIONADAS CON LA INCAPACIDAD             | 33   |
| 6.3.1. Ausentismo laboral según años 2004 al 2008.        | 33   |
| 6.3.2. Causa de Ausentismo laboral.                       | 34   |

|        | Pág.  |    |
|--------|---|----|
| 6.3.1  | AUSENTISMO SEGÚN AÑOS 2004 – 2008   | 33 |
| 6.4    | INDICADORES EPIDEMIOLOGICOS DE<br>AUSENTISMO LABORAL POR INCAPACIDAD<br>MEDICA DE LOS TRABAJADORES OFICIALES DE<br>LA UNIVERSIDAD SURCOLOMBIANA 2004-2008 | 35 |
| 6.4.1  | Índice de ausentismo  | 38 |
| 6.4.2  | Índice de frecuencia  | 38 |
| 6.4.3  | Índice de severidad   | 39 |
| 6.4.4  | Ausentismo laboral global (ALG)   | 40 |
| 6.4.5  | Índice General de ausentistas (IGA)   | 41 |
| 6.4.6  | Promedio de ausencias por ausentista  | 41 |
| 6.4.7  | Promedio de Ausencias por Ausencias   | 42 |
| 7.     | DISCUSIÓN   | 44 |
| 7.1    | VARIABLES RELACIONADAS CON EL<br>TRABAJADOR AUSENTISTA  | 44 |
| 7.1.1. | Edad y género.  | 44 |
| 7.1.2. | Estado civil y escolaridad.   | 44 |
| 7.2    | VARIABLES RELACIONADAS CON LAS<br>CONDICIONES DE TRABAJO  | 46 |
| 7.2.1. | Cargo, tiempo y vinculación.  | 46 |
| 7.3    | VARIABLES RELACIONADAS CON LA<br>INCAPACIDAD  | 47 |
| 7.3.1. | Número de incapacidades y frecuencia.   | 47 |
| 7.3.2. | Causas y Enfermedades.  | 47 |
| 8.     | CONCLUSIONES  | 48 |
| 9.     | RECOMENDACIONES   | 49 |
|        | BIBLIOGRAFIA  |    |

## LISTA DE GRÁFICOS

|   | Pág. |
|---|------|
| Gráfico 1. Distribución del ausentismo laboral de los trabajadores oficiales Universidad Surcolombiana según género y año 2004 – 2008         | 29   |
| Gráfico 2. Distribución del ausentismo laboral de los trabajadores oficiales Universidad Surcolombiana según rango de edades 2004 – 2008      | 30   |
| Gráfico 3. Distribución del ausentismo laboral de los trabajadores oficiales Universidad Surcolombiana según estado civil 2004 – 2008         | 31   |
| Gráfico 4. Distribución del ausentismo laboral de los trabajadores oficiales Universidad Surcolombiana según nivel de escolaridad 2004 – 2008 | 31   |
| Gráfico 5. Distribución del ausentismo laboral de los trabajadores oficiales Universidad Surcolombiana según cargo 2004 – 2008                | 32   |
| Gráfico 6. Distribución del ausentismo laboral de los trabajadores oficiales Universidad Surcolombiana por años del 2004 al 2008              | 34   |

## LISTA DE TABLAS

|            |  | Pág. |
|------------|--|------|
| Cuadro 1.  | Ausentismo laboral Trabajadores oficiales USCO 2004 – 2008 según antigüedad y genero | 33   |
| Cuadro 2.  | Total de trabajadores por año  | 36   |
| Cuadro 3.  | Días Hombre de trabajo programado  | 36   |
| Cuadro 4.  | Días de ausencia por año   | 36   |
| Cuadro 5.  | Horas Hombre programadas por año   | 37   |
| Cuadro 6.  | Ausencias por incapacidad médica por año   | 37   |
| Cuadro 7.  | Horas perdidas por ausentismo  | 37   |
| Cuadro 8.  | Análisis del índice de ausentismo  | 38   |
| Cuadro 9.  | Análisis del índice de frecuencia  | 39   |
| Cuadro 10. | Análisis del índice de severidad   | 40   |
| Cuadro 11. | Análisis del índice de ausentismo laboral Global                                     | 40   |
| Cuadro 12. | Análisis de índice general de ausentistas  | 41   |
| Cuadro 13. | Análisis de ausencias por ausentistas  | 41   |
| Cuadro 14. | Análisis de ausentismo laboral global  | 42   |

## GLOSARIO

**Ausentismo Laboral**, la Organización Internacional del Trabajo (OIT), define al **ausentismo** como “la no asistencia al trabajo por parte de un empleado que se pensaba que iba a asistir, quedando excluidos los períodos 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”.

El **ausentismo por causa médica** es definido por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) como “el periodo de baja Laboral que se acepta como atribuible a una incapacidad del individuo, excepción hecha para la derivada del embarazo normal o prisión”. Se entiende por baja laboral al período interrumpido de ausencia al trabajo contabilizado desde su comienzo y al margen de su duración.<sup>1</sup>

Investigar el fenómeno del ausentismo, particularmente intentando comparar estudios de diferentes orígenes, y ofrece la dificultad de que no hay un acuerdo unánime acerca de la forma de calcular los diversos indicadores que miden la magnitud del fenómeno<sup>2</sup> Las recomendaciones de la OIT citadas por Hamoui y colaboradores<sup>1</sup>, sugieren el uso de los siguientes indicadores:

**Tasa global de ausentismo:** representa la proporción, en porcentaje, entre los días laborales perdidos por ausentismo y los días de trabajo previsto.

**Índice de gravedad:** Es la relación entre los días laborales perdidos por ausentismo y el número de trabajadores bajo riesgo.

**Índice de frecuencia:** Es la relación entre el número de episodios de ausentismo y el número de trabajadores bajo riesgo

**Índice de duración media de la baja:** Es la relación entre el total de días perdidos y el número de episodios de ausentismo.

**Morbilidad:** Número proporcional de personas que se enferman en una población y un tiempo determinados.

---

<sup>1</sup> OFICINA DEL TRABAJO INTERNACIONAL (España). Enciclopedia de la Salud. Seguridad e Higiene en el Trabajo, Madrid: Centro de Publicaciones del Ministerio de Trabajo y seguridad social. 1991 (Tomo I)

<sup>2</sup> SAMANIEGO VILLASANTE Carlos, Absentismo, Rotación y Productividad, en [www.abacolombia.org.co](http://www.abacolombia.org.co)

**Incidencia:** Número de casos nuevos de un evento en una población, en un período de tiempo determinado, relativo al tamaño de la misma.

**Días de incapacidad:** Número de días calendario durante los cuales el trabajador está inhabilitado para laborar, según concepto expedido por un médico.

## RESUMEN

El ausentismo laboral por causa médica tiene implicaciones desfavorables para todos: el trabajador, porque es quien sufre directamente la enfermedad, la empresa, porque pierde productividad y la sociedad porque retrasa su crecimiento económico y social.

El volumen del tiempo perdido como consecuencia del ausentismo laboral es muy superior al tiempo perdido por causa de los conflictos de trabajo, en la cual el principal tipo de ausentismo es el atribuido a incapacidad médica por causas relacionadas con la salud; bien sea por enfermedad o accidente, ocupa las tres cuartas partes del ausentismo total en la industria.

Este trabajo surge de cuestionamientos en torno al ausentismo laboral presentado en los trabajadores de la Universidad Surcolombiana para determinar el estado real de los indicadores de ausentismo. Busca describir los principales factores que intervinieron en el ausentismo laboral por causa médica de los trabajadores oficiales de la Universidad Surcolombiana durante el periodo de enero de 2004 a julio de 2008.

Esta es una investigación descriptiva de corte transversal, se tomo en cuenta toda la población de trabajadores oficiales de la universidad Surcolombiana, se recurrió a sus hojas de vida reposadas en la oficina de personal, en donde se recolecto y registro la información en un formulario donde se incluyó variables como: genero, edad, antigüedad, días de incapacidad entre otras (ver proyecto). Luego los datos fueron procesados en el programa EPI INFO para así brindar confiabilidad en los resultados de los datos arrojados.

La población de estudio fue la totalidad de trabajadores oficiales que laboraron para el ente educativo en los años enero de 2004 a julio de 2008. Se encontró una alta tasa de horas total de ausencias 10704 con 244 certificaciones médicas, 50 trabajadores ausentistas y, 1344 días total de ausencias.

El 58% de los funcionarios oficiales incapacitados corresponde al sexo femenino. La edad más frecuente es de 50 a 60 años, siendo los 50 años la edad más frecuente de ausentismo. Los que más se ausentan son: personas casadas, con primaria completa, del oficio de aseadoras. El año donde más se presento ausentismo fue el 2006, tiempo de vinculación de los trabajadores ausentistas es mayor a 11 años, el mes de mayor ausencias es julio, y el día de mayor frecuencia de ausentismo son los lunes y jueves, la causa más común de ausentismo son las enfermedades comunes. Las

lesiones más frecuentes que ocasionan ausentismo ocurren en manos y miembros superiores, las enfermedades más comunes tanto en los hombres y mujeres son las lesiones, heridas, intoxicaciones y las enfermedades del aparato locomotor.

Palabras claves: ausentismo laboral, ausentismo laboral por causa médica, incapacidad médica, trabajadores, salud, trabajo, Universidad Surcolombiana.

## **ABSTRAC**

Work absence due to medical cause has unfavorable implications for everyone: the worker, who suffers directly the sickness; the company, which lose productivity; and the society, which decrease its economical and social development.

The lost time volume as a consequence of work absence is higher than the lost time because of work conflicts, in which the principal absence type is due to medical incapacity related to health causes, by sickness or accident, this takes up three quarter parts of the total absence in the industry.

This research emerges from questions around work absence presented in Surcolombiana University workers to determine the real state of the absence indicators. It also wants to describe the principal factors that got involved in work absence due to medical cause in the official workers from Surcolombiana University from January 2004 to July 2008.

It is a descriptive research with a transversal design that took into account all the official workers population from Surcolombiana University. It was taken their resumes, they were in the personnel office where was collected and registered the information in a form that included variables such as gender, age, seniority, incapacity days, among others (see project). Then the data were processed in the EPI INFO program to offer confidence in the results.

The study population was the total official workers that worked for the educative center from January 2004 to July 2008. It was found a high total rate of 10704 absences with 244 medical certificates, 50 absence workers and total absence days of 1344.

58% of the official handicapped workers are female. The most frequent age is from 50 to 60 years, being 50 years the most frequent absence age. People who have the most absences are: married people, people with only primary school education, housekeepers, the year with most absences were 2006, the working time of the absence workers is higher than 11 years, the month with most absences is July, the days with most absences are Monday and Thursday, the most common cause for absence is normal diseases. The most frequent injuries that cause absence are in hands and upper members, the most common diseases in men and women are injuries, intoxications and locomotion diseases.

Key words: Work absence, work absence due to medical cause, medical incapacity, workers, health, work, Surcolombiana University.

## INTRODUCCION

Cuando se habla sobre la salud de los trabajadores se centra toda la atención sobre los accidentes laborales o las enfermedades, situación que constituyen la base del desarrollo de programas para la intervención en alteraciones a este nivel y que se asocian al bienestar del trabajador.

Toda empresa cual fuere su actividad económica, es, lograr la mayor productividad posible. Para lograr esta meta, las empresas deben perfeccionar sus procesos sin olvidarse de que el tiempo perdido por los trabajadores a causa del ausentismo laboral por Enfermedad profesional, enfermedad común, accidente de trabajo y accidente común, inciden notablemente en las empresas y entidades de educación, un aumento directo de los costos por la concesión de la prestación social por enfermedad , un aumento indirecto de aquellos por la disminución de productividad y eficiencia, un malgasto de dinero y un aumento de problemas administrativos con sucesivas situaciones de los ausentes.

El ausentismo laboral es definido por la Organización Internacional del Trabajo como la “no ausencia al trabajo por parte de un empleado del que se pensaba que iba asistir, quedando excluidos los períodos 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”.

Es de importancia hacer énfasis en las causas médicas y los diferentes factores en el origen del ausentismo laboral pues es muy indispensable para conocer e identificar el perfil epidemiológico de la población laboral.

Ya identificando la necesidad de actualizar los datos de indicadores de ausentismo laboral de la Universidad Surcolombiana, para conocer realmente el estado en que se encuentra el perfil epidemiológico mencionado, las autoras del presente trabajo de investigación realizan un estudio descriptivo de las características del ausentismo laboral por incapacidad médica de los trabajadores oficiales de la Universidad Surcolombiana 2004-2008, con el fin de actualizar dichos datos.

Para el análisis en el ausentismo laboral se tuvo en cuenta variables según: Trabajador: edad y género; según Condiciones de trabajo: Tipo, tiempo de

vinculación, sección, cargo; Según tipo de enfermedad: de acuerdo al Código CIE 10, tiempo y fecha de la incapacidad, son presentadas en el presente estudio.

Se espera que con este trabajo de aporte permita direccionar las políticas de la institución y actualizar los datos de ausentismo, laboral que contribuya en el fortalecimiento del programa de salud ocupacional.

## 1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

El Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (España) define el ausentismo laboral como la ausencia al trabajo de la persona que lo realiza, ya sea por enfermedad o por causas variadas y diferentes (sociales, familiares, administrativas, etc). Dicho de otra forma, es la diferencia entre el tiempo contratado y el tiempo trabajado (siempre y cuando este último sea inferior al primero), lo que es igual al tiempo perdido. El absentismo de causa médica se deriva de motivos estrictamente médicos, los más importantes son la enfermedad común cuyo origen no se puede atribuir al trabajo.

El ausentismo laboral por causa médica tiene implicaciones desfavorables para todos: el trabajador, porque es quien sufre directamente la enfermedad, la empresa, porque pierde productividad y la sociedad porque retrasa su crecimiento económico y social.

Según reportes del Ministerio de Protección Social<sup>1</sup>, en nuestro país la tasa general promedio de ausentismo durante el año 2005 fue de 241,9 días de ausencias por cada día trabajado y la prevalencia anual de 3,6 días de reposo por cada trabajador certificado. La duración media de ausencias fue de 24,2 días por cada certificación. La mayor frecuencia del ausentismo se produjo en el personal femenino (80.8%), en los obreros (71.5%), en el personal de enfermería (36%). Las causas médicas que más afectaron fueron las enfermedades osteoarticulares (41.2%) y las enfermedades del sistema respiratorio (11,5%). Se concluye que el ausentismo laboral de causa médica constituye un problema importante, que hace imperativo su abordaje preventivo y de control de riesgos.

Algunos autores sostienen que las tasas de ausentismo de nuestro país aún son bajas comparadas con los estándares internacionales. A nivel nacional durante 1999 fue de 5 días por trabajador, y que esta tasa nacional estuvo en continuo aumento durante la década 1990-99, ya que en 1990 era de sólo 4,3 días, incrementándose en 16% en sólo 9 años.

No obstante en el sector universidades y centros de investigación, la tasa de incapacidad fue de 6,2 días por trabajador, la tasa de frecuencia de 0,7 licencia

---

<sup>1</sup> CARRILLO, Ubaldo. La salud ocupacional en Colombia. Editorial Universidad Libre de Colombia, Seccional Atlántico. Barranquilla, 2006

médica curativa anual, y la tasa de severidad de 8,2 días en cada licencia médica curativa.

El volumen del tiempo perdido como consecuencia del ausentismo laboral es muy superior al tiempo perdido por causa de los conflictos de trabajo, menciona el médico Martí Mercadal<sup>2</sup> en su libro “Absentismo y Medicina del Trabajo”, según el cual, el principal tipo de ausentismo es el atribuido a incapacidad médica por causas relacionadas con la salud; bien sea por enfermedad o accidente, ocupa las tres cuartas partes del ausentismo total en la industria<sup>3</sup>.

Las tasas de ausentismo se han incrementado en todos los países industrializados por encima del 30% durante los últimos 25 años, a pesar de las mejoras en la oferta, la calidad de la asistencia sanitaria y las condiciones socioeconómicas<sup>4</sup>.

Bajo esta situación nacional y una regional muy poco estudiada, el presente trabajo surge de cuestionamientos en torno al ausentismo laboral presentado en los trabajadores oficiales de la Universidad Surcolombiana y busca responder a las siguientes preguntas:

¿Cuáles son los principales factores que intervinieron en el ausentismo laboral por causa médica de los trabajadores oficiales de la Universidad Surcolombiana durante los años 2004 a 2008?

¿Cuál fue el año donde se presentó mayor número de ausentismo laboral por causa médica en los trabajadores oficiales de la Universidad Surcolombiana?

¿Quiénes son los trabajadores de la Universidad (según, género, edad y división) que más se ausentan del trabajo por causa médica?

¿Cuál es la causa médica más frecuente de ausentismo laboral?

---

<sup>2</sup> MARTÍ MERCADAL J.A, Desoille H: Absentismo y Medicina del Trabajo. Tomo II. Editorial Masson. Barcelona. 2005.

<sup>3</sup> RUIZ SALAZAR, Antonio. Salud Ocupacional y productividad. Noriega Editores, 1997

<sup>4</sup> CARRILLO, Ubaldo. Medicina del Trabajo. Editorial Universidad Libre de Colombia, Seccional Atlántico. Barranquilla, 2000

## 2. JUSTIFICACIÓN

La legislación Colombiana establece en la Resolución 1016 de 1989 la que reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los programas de salud ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores, establece (Artículo 15) como requerimiento para la evaluación de los programas de salud ocupacional el establecimiento de indicadores de Tasas de ausentismo general, por accidente de trabajo, por enfermedad profesional y por enfermedad común, en el último año. Igualmente el Decreto 614 de 1.984 reglamenta (Artículo 30) que el subprograma de medicina del trabajo debe desarrollar actividades de vigilancia epidemiológica, de enfermedades profesionales, patología relacionada con el trabajo y ausentismo por tales causas.

El ausentismo laboral, definido como el número de horas-trabajo-años perdidos tiene unas causas. Es un tema muy actual, alarmante y difícil que los organismos involucrados en este asunto capten las razones profundas del mismo, en vez de incrementar las medidas, superficiales en su mayoría, primitivas, ineficaces, que en algunos casos se desarrollan como soluciones tranquilizadoras y de emergencia.

La conducta absentista tiene su origen en una deficiente relación del hombre con la institución, con los que la constituyen, con la enfermedad que posiblemente sufre y consigo mismo. Salvo en caso de enfermedad orgánica de importancia clara, la falta al trabajo obedece a motivaciones psicosociales profundas emanadas de la relación hombre - sociedad. En hombres bien ubicados laboralmente, con buena motivación por el trabajo y correcta integración en el grupo social donde se desarrolla, hay menos absentismo y lo que es más sorprendente, son hombres que no crean enfermedades, no se accidentan y ostentan un alto índice de rendimiento.

Mediante este estudio se intentará hacer una aproximación a la descripción de los factores que influyen en el ausentismo del entorno laboral estudiado.

El análisis de los datos relacionados con el ausentismo laboral por causa médica en la Universidad Surcolombiana de los trabajadores oficiales, así como también la descripción de este suceso, frecuencia, duración y causas en los trabajadores de la Universidad, según los factores sociodemográficos asociados como: edad, género, cargo y antigüedad en la entidad; impulsa a hacer una investigación en la

problemática que afecta no solo al trabajador sino a la Universidad, y al mismo tiempo a la sociedad porque retrasa su crecimiento económico y social.

Con esta investigación de ausentismo laboral por causa medica se trata de responder a las necesidades de la Universidad generando estadísticas confiables y por medio de ellas buscar la posible solución a al problemática en el sector educación.

Los profesionales de la salud ocupacional tienen que aprender afrontar los retos que les impone la práctica tanto en la prevención como en la promoción de la salud de los trabajadores, por lo tanto es importante que conozcan la realidad del ausentismo laboral y generen estrategias para el control del mismo, pues éste influye directamente en la calidad del trabajo y en la economía de la empresa. Por lo tanto esta investigación propende al control de los factores que inciden en el ausentismo por causa médica con el fin de mejorar el servicio educativo prestado por la Universidad Surcolombiana.

### **3. OBJETIVOS**

#### **3.1. OBJETIVO GENERAL**

Identificar los principales factores que intervinieron en el ausentismo laboral por causa médica de los trabajadores oficiales de la Universidad Surcolombiana durante el periodo de 2004 a Junio de 2008

#### **3.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS**

Determinar la frecuencia y duración del ausentismo laboral por causa médica en los trabajadores oficiales de la Universidad Surcolombiana.

Identificar las principales variables relacionadas con el trabajador ausentista (edad, género, nivel de escolaridad, estado civil)

Conocer las principales condiciones de trabajo (cargo, antigüedad) asociadas al ausentismo laboral en la población estudiada.

Conocer las enfermedades que mas prevalecen en los trabajadores oficiales de la universidad

Proponer algunas acciones orientadas a la prevención de la salud para aportar en la disminución del ausentismo laboral por causa médica.

## 4. MARCO REFERENCIAL

### 4.1 ANTECEDENTES

El trabajador puede ausentarse del trabajo por muchas razones. Estas ausencias pueden tener su origen en situaciones previstas, como los días laborales anuales que deben descontarse del total de días naturales del calendario (domingos, fiestas oficiales, días laborables de vacaciones, otros días de descanso previstos en convenios) y las huelgas. Gillies define el absentismo como cualquier periodo de tiempo durante el cual deliberadamente se deja de acudir al trabajo. (Gillies, 1994)

La Organización Internacional del Trabajo [OIT] (1991) define el absentismo 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 absentismo 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”, entendiéndose por baja laboral al período ininterrumpido de ausencia al trabajo contabilizado desde su comienzo y al margen de su duración.

El ausentismo laboral ha sido estudiado en algunos países como una cifra que permite conocer los daños ocasionados a la economía por esta causa, y que son muy cuantiosos, existe un estudio de la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo, publicado en 1997, que muestra que, en muchos países de la Unión Europea, sólo el ausentismo por enfermedad puede representar un 2 – 3% del PBI.

Por otra parte, el Banco de Previsión Social pagó, en el año 2.004, un monto de 155:665.662 dólares por concepto de seguro de enfermedad (equivalente a aproximadamente a casi un 1% del PBI de ese año)<sup>5</sup> Igualmente el Banco de Seguros del Estado pagó aproximadamente US\$ 18,5 millones por concepto de rentas y US\$ 5,5 millones por indemnizaciones temporarias. Los gastos directos de asistencia médica y otros gastos de siniestros se estiman en US\$ 20 millones anuales<sup>6</sup>.

---

<sup>5</sup> BANCO DE PREVISIÓN SOCIAL – Memoria y Balance Anual 2004.

<sup>6</sup> DIARIO EL OBSERVADOR, Suplemento Café y Negocios, edición del día 25 de Junio de 2006

Estas cifras son una manifestación elocuente de la magnitud del problema, las condiciones de salud, la fuerza laboral de cada país, tienen un impacto económico inmediato y directo sobre la economía nacional y mundial. Las pérdidas económicas totales causadas por enfermedades y lesiones ocupacionales son cuantiosas. Esas pérdidas representan una pesada carga para el desarrollo económico<sup>7</sup>.

Dada la ausencia de estadísticas oficiales y la imposibilidad de recopilar estos datos en muchos países, existen algunas investigaciones dónde se describe en una forma cualitativa el ausentismo laboral por causa médica donde se cita:

En 1997, el Dr. Daniel Danatro<sup>8</sup> publicó un trabajo sobre Ausentismo laboral de causa médica en una institución pública. En tanto, en el año 2001 la Lic. Cecilia Bayce elaboró una tesis para obtener el grado de Licenciada en Enfermería, sobre el tema Ausentismo Laboral el Personal de Enfermería del Sanatorio Canzani. En su trabajo[5], el Dr. Danatro analizó una población de 1.474 personas durante un año (1º de Julio de 1994 al 30 de Junio de 2005), lapso durante el cual tuvieron 10.085 días de ausencia por enfermedad. Esto nos arroja un promedio de aproximadamente siete días de ausencia por persona. Citando literatura internacional, el autor estima que el ausentismo por enfermedad o accidentes representa las tres cuartas partes del ausentismo total. Ello permite inferir que el otro 25% está conformado por el ausentismo “voluntario”. El autor concluye realizando las siguientes recomendaciones:

1. La continuidad de los estudios de absentismo laboral a los efectos de conocer la evolución de dicho absentismo y así poder estimar la real importancia de los indicadores calculados.
2. La planificación y realización de estudios orientados a profundizar en forma cuanti-cualitativa acerca de las características y opiniones de los trabajadores, así como de las condiciones y medio ambiente de trabajo, tendientes a la elaboración de estrategias de mejoramiento de las mismas.
3. La planificación de programas específicos de salud orientados a la prevención de las enfermedades respiratorias y osteomusculares principalmente.

---

<sup>7</sup> ABSENTISMO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE UNA UNIVERSIDAD PÚBLICA VENEZOLANA, EN: SALUD DE LOS TRABAJADORES, Vol. 13, Nº 2, Julio-Diciembre de 2005.

<sup>8</sup> DANATRO Daniel, Ausentismo laboral de causa médica en una institución pública, en: Revista Médica del Uruguay, Vol. 2, 1997.

4. La coordinación con otras instituciones públicas y privadas para la realización de estudios similares y la organización de un centro de información en esta temática lo que sería de sumo interés para las instituciones, investigadores, trabajadores, empleadores y/o aquellas personas vinculadas a la salud y el trabajo.

Por su parte, la Licenciada. Bayce<sup>9</sup> pone énfasis en los costos que supone el ausentismo laboral y propone que los mismos están compuestos por costos directos, derivados por el mantenimiento de los aportes a la seguridad social (más los beneficios adicionales que la empresa pueda pagar al trabajador enfermo) y costos indirectos que surgen de los pagos que el trabajador igualmente debe efectuar al trabajador en actividad, aunque no produzca por estar en situación de incapacidad laboral temporaria. En la institución estudiada por la Licenciada Bayce y siempre citando su tesis, dichos pagos corresponden a antigüedad, hogar constituido, prima por alimentación, extensión horaria, permanencia en el cargo, cobertura de seguro de accidentes y salario vacacional. Menciona también la autora que existe un tercer tipo de costos, a los que llama costos ocultos y derivan, en su opinión, del tiempo perdido por el propio trabajador ausente, del tiempo necesario en disponer que la tarea del trabajador ausente sea realizada por otro, de la disminución en el rendimiento del equipo de trabajo y de la pérdida de producción y de mercado por retraso en el servicio o el encarecimiento del producto, así como de los gastos administrativos derivados de la contratación y formación del personal suplente, aumento de horas extra y otros.

La población estudiada por la Licenciada Bayce fue de 65 personas, que faltaron un total de 1647 días, lo que arroja un promedio de algo más de 25 días por persona en el año 2000 (en que se realizó el estudio).

En el año 2003 un grupo de investigadores venezolanos<sup>10</sup>, realizaron un estudio cuyo objetivo principal fue determinar las principales características del ausentismo laboral de causa médica en el Instituto Autónomo Hospital Universitario de los Andes, Mérida, Venezuela, 2001al 2003. Investigación fue de tipo descriptivo y diseño transversal. La población de estudio fue la totalidad de los trabajadores que solicitaron reposos médicos con una duración mayor de 24 horas. Se encontró una alta frecuencia de ausentismo, con 10333 certificaciones, 250027 días de ausencias y un promedio anual de 953 trabajadores certificados, es decir, el 47% del total de trabajadores de la institución. La tasa promedio de

---

<sup>9</sup> BAYCE Cecilia, Ausentismo laboral en el personal de enfermería del Sanatorio Canzani, Tesis para obtener el grado de Licenciada en Enfermería.

<sup>10</sup> PARADA de Denis, Maria Eugenia ; Moreno Barrios, Reyla ; Rincón, Eglis ; Mejía, Zurayma ; Mora, Dania Margarita ; Rivas Padilla, Fernando. Ausentismo laboral de causa medica. Instituto Autonomo Hospital Universitario de los Andes. Merida. Venezuela. 2001-2003. Editorial Médula, Venezuela, 2003.

ausentismo fue de 241,9 días de ausencias por cada día trabajado y la prevalencia anual de 3,6 reposos por cada trabajador certificado. La duración media de ausencias fue de 24,2 días por cada certificación. La mayor frecuencia del ausentismo se produjo en el personal femenino (80.8%), en los obreros (71.5%), en el personal de enfermería (36%). Las causas médicas que más afectaron fueron las enfermedades osteoarticulares (41.2%) y las enfermedades del sistema respiratorio (11,5%). Se concluye que el ausentismo laboral de causa médica constituye un problema importante, que hace imperativo su abordaje preventivo y de control de riesgos.

En Montevideo el médico Daniel Dantro<sup>11</sup> describió el ausentismo laboral por enfermedad médica en una institución pública de 1474 trabajadores en el transcurso de 1994, observando que se presentaron 1604 certificaciones, 10.085 días de ausencia, el predominio en invierno, los lunes y una duración de 2 y 7 días, entre las causales mas frecuentes son enfermedades respiratorias y osteomusculares. El investigador reveló la preponderancia del género femenino, entre 35 y 44 años de edad, en administrativos del turno de la mañana.

En Colombia los Magíster en epidemiología Elkin Martínez L y Juan Fernando Saldarriaga F.de la Universidad de Antioquia<sup>12</sup>, exploraron el comportamiento del ausentismo laboral por causa médica y sus factores asociados en los afiliados al programa de salud de la Universidad de Antioquia; estudio que permitió conocer que las enfermedades respiratorias son la principal causa de incapacidad médica laboral (31%). El ausentismo es mayor en mujeres que en hombres, existe una relación directa entre el ausentismo y la edad, y que el ausentismo laboral está asociado con el sedentarismo.

A nivel de Municipio de Neiva en 1994 la universidad Surcolombiana realizó un diagnóstico de la situación de salud de los trabajadores, en la cual se incluyeron los primeros datos de ausentismo basadas en las incapacidades médicas reposadas en sus hojas de vidas año 1993, obteniendo resultados de indicadores de ausentismo periodo julio 1 de 1994 y Junio 30 de 1995, pero sin las causas. Estos resultados no fue modificado por un buen tiempo, hasta que en 1999 las docentes Blanca María Lara, María Teresa Olaya y Yivi Salazar hicieron un estudio descriptivo con 684 funcionarios: 520 planta y 164 de contrato. Determinó variables como: sexo, edad, tipo y tiempo de vinculación cargo, número de incapacidades, tiempo de incapacidad, cirugía, diagnóstico, días, semanas, y mes de incapacidad. Determinaron los indicadores epidemiológicos de ausentismo

---

<sup>11</sup> DANTRO Daniel. Ausentismo laboral por causa médica en una institución pública Montevideo 1994 – 1995. Revista Medicina de Uruguay 1997; 13:1101-109.

<sup>12</sup> SALDARRIAGA JF, Martínez E. Factores asociados al ausentismo laboral por causa médica en una institución de educación superior. Revista Facultad Nacional de Salud Pública. 2007; 25(1): 32-9

laboral como: frecuencia, severidad e incapacidad, proporción de personas ausentes y de ausencias e índices de frecuencia.

Las 86 incapacidades originaron 688 días de ausencia, los días de mayor incapacidad fueron los miércoles y viernes con predominio en los meses de mayo y junio.

El 57% de incapacidades corresponden al sexo femenino, el promedio de edad fue de 41 años. El tiempo de vinculación por rangos de 0-4,10-14,15 fue 19 años de antigüedad. La sección de servicios generales el personal presento el 44.4% de incapacitados. El cargo que presentó mayor índice de incapacidad y frecuencia fue los celadores y las secretarias. El 75% de las incapacidades tuvo una duración de 1 a 3 días. Las causas relacionadas con la salud: Enfermedad general (81%), Accidente de trabajo (13%) y el restante porcentaje por accidente común y licencia de maternidad.

Las enfermedades mas frecuentes fueron los traumas y enfermedades del sistema osteoarticular (49%), seguido por afecciones gineco-obstétricas (26%), sistema urinario (7%) y enfermedades infecciosas (4%).

## **4.2 MARCO TEÓRICO**

Absens es el vocablo latino de donde procede el término Absentismo. En el pasado se aplicaba a los propietarios de la tierra que no tenían su residencia en el lugar donde se ubicaban ellos. Desde la era industrial, se aplica a los trabajadores que faltan al trabajo<sup>13</sup>. El Absentismo puede definirse como la diferencia entre el tiempo de trabajo contado individualmente y el realizado<sup>14</sup>; sin embargo, casi unánimemente se acepta como tal, la ausencia al trabajo de una persona durante una jornada laboral completa, que se suponía iba a asistir, independientemente de la causa por la cual se produzca.

Generalmente se piensa que los trabajadores pueden ser absentistas sólo por dos razones: porque no pueden asistir al trabajo a causa de una incapacidad o porque decidan no hacerlo.

---

<sup>13</sup> GESTOL G. Cereijo J: Capítulo II: Absentismo Laboral, Hospitalización en: Riesgos del Trabajo del personal Sanitario Editorial Interamericana. M.C. Grawhill. Madrid. 1995: 13-22

<sup>14</sup> MARTÍ Mercadal J.A, Desoille H: Absentismo y Medicina del Trabajo en: Medicina del Trabajo. Tomo II. Editorial Masson. Barcelona. 1990: 783-787

La gran mayoría de las jornadas de trabajo perdidas por el ausentismo se justifican con indicaciones médicas de reposo, pero esto no indica que tales ausencias se deban siempre a causas médicas. El absentismo es un fenómeno humano que necesariamente debe darse. Ausencia de absentismo es imposible ya que no existe la absoluta perfección humana.

4.2.1 Causas de Ausentismo. Las causas del ausentismo laboral son multifactoriales, sin embargo Gestol G. cita que en cuanto a su origen el ausentismo puede generarse por:

- Factores dependientes de trabajo: Como son la naturaleza del trabajo, el tamaño de la empresa, el nivel de calificación del trabajador, las condiciones de trabajo y la organización del trabajo.
- Factores perilaborales: Como son los factores político-partidistas.
- Factores del medio extralaboral: La mayoría dependientes de situaciones familiares particulares o de situaciones temporales como el embarazo.
- Patologías reales: Enfermedades profesionales y no profesionales.
- Factores Individuales: Edad, sexo y personalidad.
- Factores dependientes del sistema administrativo: Tipo de atención médica que se establece para los trabajadores.
- Sistema de Compensaciones: En establecimientos con adecuada compensación y estímulos salariales, disminuye el absentismo laboral.

Samaniego<sup>15</sup> expresa que hay “dos variables que condicionan la asistencia del empleado: la motivación de asistencia y la capacidad o habilidad de asistencia”. Es de la interacción de estas dos variables, de donde surge la decisión de concurrir a trabajar o ausentarse.

---

<sup>15</sup> SAMANIEGO Villasante Carlos, Absentismo, Rotación y Productividad, en [www.abacolombia.org.co](http://www.abacolombia.org.co)

La dificultad en analizar y comprender el fenómeno del ausentismo, estriba en que, según el mismo autor, “el ausentista, habitualmente, disfraza las razones auténticas de su ausencia bajo diversos ropajes, para hacerlo socialmente aceptable”.

El origen del ausentismo es, seguramente, multifactorial y pasa no solamente por los planos individual, grupal y organizacional, sino también por el medio ambiente extralaboral y los factores perilaborales (aspectos políticos y socio-económicos de la nación y la región)<sup>5</sup>.

Los empleados manifiestan su insatisfacción poniendo en práctica cuatro respuestas que se interrelacionan según dos dimensiones: constructiva/destructiva y activa/pasiva.

Las conductas destructivas (salida y negligencia) afectan fuertemente a las variables de desempeño: productividad, rotación y ausentismo. En efecto, la conducta de salida implica el abandono del puesto de trabajo, en tanto la negligencia consiste en dejar que las cosas empeoren.

Mesa y Kaempffer<sup>16</sup> proponen cuatro modelos de causas de ausentismo:

**Modelo económico de ausentismo laboral.** El eje central de este modelo, estriba en que el comportamiento ausentista se debería a la interacción de dos fuerzas, actuando en forma conjunta: las motivaciones individuales de ausencia de los trabajadores y cuánta ausencia puede ser tolerada por los empleadores, de acuerdo a la tecnología de producción que se utilice.

Según esta teoría, son los trabajadores quienes eligen la cantidad de ausencia que maximiza sus utilidades, calculando los beneficios y costos marginales de las oportunidades de ausencia que enfrentan. Los empleadores mientras tanto, también calculan los beneficios y costos marginales del ausentismo que perciben y determinan la magnitud de ausencia que minimiza los costos en la empresa y maximiza las utilidades.

**Modelo psicosocial del ausentismo laboral.** Este modelo sostiene que diferentes culturas de ausencia emergen como resultado de la interacción entre

---

<sup>16</sup> MESA Francisco y Ana María Kaempffer (2004) en Revista Médica de Chile, N° 132, páginas 1100-1108

individuos, grupos de trabajo y la organización. Se propone que hay una “cultura de ausencia” propia de cada industria u ocupación. Esta cultura de ausencia puede ser dependiente, moral, fragmentada o conflictiva y, si bien la ausencia es una conducta individual, se da dentro de un contexto social y bajo la influencia de las normas de ausencia propias de la correspondiente cultura de ausencia.

**Modelo médico del ausentismo laboral.** Para comprender este modelo, debemos tener presente la definición de salud de la Organización Mundial de la Salud, que refiere a que la misma no es sólo la ausencia de enfermedad, sino un estado de completa armonía bio-sico-social. De otra forma el término “médico” podría llevar a entender que este modelo sólo se aplica al ausentismo involuntario, lo cual no es correcto.

Este modelo identifica los factores que contribuyen a un patrón de ausentismo laboral determinado por factores:

- Demográficos (edad, sexo y nivel ocupacional)
- Satisfacción con el empleo (general, niveles de remuneración, sentido de realización, etc.)
- Características organizacionales
- Contenidos del empleo (niveles de autonomía y responsabilidad)
- Otros como compromiso
- Distancia al trabajo, etc.

**Ausentismo laboral y retiro organizacional.** Este modelo postula que existe una relación entre ausentismo laboral y voluntad de retiro del trabajador. Es decir que aquel empleado que no piensa permanecer en la organización, se ausenta más, previo a ese retiro. Sostiene también que esa actitud es más frecuente entre las personas jóvenes y de menor posición jerárquica.

A los efectos de nuestro trabajo, asumiremos que estos modelos se involucran uno sobre otro y que las causales de ausentismo responden a un modelo pluricausal y complejo, variable según el contexto en el cual se estudie. Las diferentes causas que puede darse en un país respecto a otro, es lo que hace de interés la realización de esta tarea, por cuanto los estudios internacionales, además de escasos, probablemente sean escasa la aplicación en nuestro medio.

4.2.2 Efectos del ausentismo laboral. El ausentismo laboral con lleva, como ya sabemos, a variados efectos negativos para el propio ausentista, para sus compañeros de trabajo, para la organización, para su familia y para el estado. Sin embargo debemos destacar que, aunque han sido menos estudiados, también hay algunos efectos positivos del ausentismo que, aunque no llegan a balancear con los anteriores, no por ello son menos merecedores de estudio y análisis.

Estas consecuencias positivas, derivan de que el ausentismo puede suponer una estrategia para reducir el estrés laboral del trabajador y con ello mejorar su desempeño en otros roles, fundamentalmente en el ámbito familiar y social, ya que la conducta ausentista le permite disponer de más tiempo para ello. Asimismo, brinda a los compañeros de trabajo la oportunidad de realizar nuevas tareas y así demostrar sus habilidades o ensanchar su puesto de trabajo.

Los efectos negativos son más conocidos, pero haremos un breve repaso de ellos:

- Reducción de los ingresos familiares
- Progreso a indisciplina
- Aumento de la carga de trabajo de los compañeros aunque, en general, sin un beneficio económico concomitante
- Puede originar accidentes cuando los sustitutos no están familiarizados con el puesto de trabajo o con la tecnología empleada
- Es fuente de conflictos

Todo esto, más allá de los costos económicos directos e indirectos que ya fueron analizados.

Volviendo al modelo de Robbins, podemos analizar las ocho variables que integran el plano individual y como inciden en el ausentismo e ilustrarlas con las prácticas de los trabajadores.

**Capacidad.** Entendida como la habilidad de un individuo para ejercer las diversas tareas de un puesto. Mirado en referencia al trabajador ausentista, parece bastante evidente que si una persona no se siente capacitada para realizar las tareas que le han sido asignadas se sentirá agobiada por esa labor y tendrá una fuerte motivación para ausentarse del trabajo. Es bueno mencionar en este punto que diferentes estudios son concordantes en cuanto a que existe una relación entre ausentismo y rotación, y de hecho el primero precede a la segunda. Cuando un empleado aumenta sus ausencias probablemente está pensando en el abandono de la organización.

Pero, por otra parte, podemos mirar también la capacidad en referencia a los mandos medios y gerenciales de la organización. Esto seguramente tendría un impacto directo sobre el ausentismo de los empleados.

**Aprendizaje individual.** Es cualquier cambio relativamente permanente en la conducta, que aparece como resultado de la experiencia. Indudablemente, la capacidad de una persona de aprender es lo que permite asignarle nuevas tareas y nuevos desafíos, ampliar y ensanchar el puesto de trabajo y posibilitar su crecimiento dentro de la organización, generando una fuerte motivación para su permanencia en la misma.

**Motivación.** Es un tema sobre el que mucho se ha escrito desde hace décadas. Innumerables modelos y definiciones se han dado. Son clásicos los modelos de Maslow, Mac Gregor y, más recientemente Herzberg. Nos quedaremos sin embargo con la ofrecida por Robbins, dado que es su modelo el que estamos analizando. Dice este autor que la motivación se resume en los procesos que dan cuenta de la intensidad, dirección y esfuerzo por conseguir una meta.

El tema tiene que ver entonces con posibilitar que el puesto de trabajo permita alinear el esfuerzo del empleado de modo que, cumpliendo con su tarea, éste le permita encaminarse al logro de sus metas. Tiene mucho que ver con “ver al empleado como un todo”.

**Valores y actitudes.** Los analizaremos por separado. Los valores son las convicciones básicas de un individuo sobre el bien, lo correcto y lo deseable.<sup>7</sup> Es indudable la relación de un adecuado sistema de valores individuales que tiene que ver con el ausentismo, así como el hecho de que, por ser elementos intrínsecos del individuo, puede ser detectado en el proceso de reclutamiento y selección.

Robbins menciona el repertorio de valores de Rokeach, quien los divide en valores terminales (que es lo que la persona quiere lograr a lo largo de su vida, por ejemplo: seguridad, libertad, una vida emocionante, etc.) y valores instrumentales (cuales son las formas adecuadas de comportarse o las herramientas aceptables para obtener los valores terminales. Por ejemplo: ambición, honestidad, obediencia). Unos y otros condicionan la actuación del individuo y, en definitiva, el ausentismo es la expresión de una conducta, influenciada por estos valores.

Casi sin quererlo, entramos en el campo de las actitudes. Estas son formas de expresar juicios sobre objetos, personas o conocimientos y tienen tres componentes: cognición, afecto y comportamiento. El componente de cognición (hacer tal o cual cosa es bueno o malo) es un juicio de valor que sienta las bases para el componente afectivo (determinada persona, cosa o situación me gustan o no me gustan porque hacen o dejan de hacer lo que yo considero bueno o malo). Todo ello conduce al componente conductual (como esa persona, cosa o situación me gustan o no, me comporto de determinada manera en relación a ella).

Las posibles combinaciones de valores y actitudes que inciden sobre el ausentismo son muchas, pero podemos ilustrar con un ejemplo sencillo una de ellas.

Imaginemos un individuo que tiene como uno de sus principales valores terminales la seguridad familiar y como uno de sus principales valores instrumentales la independencia. Este individuo, por necesidades económicas, se desempeña en una tarea de riesgo, escasamente remunerada. Por ello, su puesto de trabajo le va a parecer malo, dado que corre riesgos físicos que se traducen en riesgo de no poder hacerse cargo de su familia si sufre un accidente grave, pero no puede aportar tampoco seguridad económica y se siente maniatado dentro del cargo porque no consigue otro puesto más aceptable para él. Es racional pensar que esta persona buscará ausentarse de la tarea tanto como pueda, particularmente cuando se sienta más expuesto o se generen situaciones en las que ve afectado su sistema de valores.

**Personalidad y emociones.** Reflejan la forma de comportamiento de un individuo frente a un hecho de la realidad y hacen, por lo tanto, que frente a una misma organización, con puestos de trabajo similares, un individuo responda ausentándose y otro no.

**Percepción.** Definida como el proceso por el que los individuos organizan e interpretan las impresiones sensoriales con el fin de darle un sentido al entorno<sup>7</sup>. Es un elemento claramente relacionado con casi todos los anteriores, directa o indirectamente, pero que pone de manifiesto la necesidad de trabajar sobre esa percepción para que sea la adecuada y no genere como respuesta una afectación de las variables de salida, de las que el ausentismo es una de ellas.

**Toma de decisiones individual.** Implica elegir entre dos o más alternativas, en nuestro caso, faltar al trabajo y no faltar. Surge bajo la influencia de las otras seis variables anteriormente analizadas.

**Características biográficas.** Engloba un concepto bastante amplio, que incluye: sexo, edad, lugar de residencia, estado civil, entre otras. Tienen la ventaja de ser objetivas y poder registrarse fácilmente. Esto hace que estadísticamente se puedan correlacionar determinadas características biográficas con elevados niveles de ausentismo en determinada rama de actividad (la validez externa de estos análisis suele ser bastante restringida).

En lo que respecta al plano grupal, podemos analizar siete variables.

**Comunicación.** Específicamente estamos hablando aquí de la comunicación en el plano grupal. Qué se transmite, como se transmite, cuales son los códigos que se manejan, cuáles son las fuentes. Todo ello influye (y se deja influenciar a la vez) por las percepciones del individuo, que como vimos inciden fuertemente en la conducta y comportamiento del trabajador.

**Estructura de los grupos.** ¿Cómo están conformados los grupos dentro de la organización? ¿Son grupos formales o informales? ¿Quiénes definen las metas a las que el grupo aspira? Estas interrogantes interaccionan fuertemente con todas las demás variables del plano grupal.

**Equipos de trabajo.** ¿Se produce la sinergia necesaria entre los integrantes? ¿Se obtienen los resultados esperados, no sólo por parte de la organización, sino también por parte todos y cada uno de los miembros del equipo?

**Liderazgo y confianza.** Es este otro tema que lleva décadas de controversia y discusión, que exceden el alcance de este trabajo.

No obstante, hay algunos elementos que no podemos dejar de mencionar porque son los líderes (formales e informales) quienes fijan las metas reales de un grupo (entendiendo por reales las que el grupo se propone alcanzar y que pueden coincidir o no con las de la organización). De la confianza que el grupo deposite en el líder y de cuan alineado esté éste con los objetivos de la organización, dependerán fuertemente los resultados obtenidos.

**Toma de decisiones en grupo.** Análogamente con la toma de decisiones individuales, representa la necesidad de elegir entre más de una alternativa y se ve fuertemente influenciada por los procesos de comunicación, el liderazgo y la estructura de los grupos y equipos de trabajo.

#### **4.3 MARCO CONTEXTUAL O INSTITUCIONAL**

La Universidad Surcolombiana cuenta con una planta de personal trabajador con un total de 518 trabajadores de planta y 57 oficiales; como población de estudio se tomo los trabajadores oficiales que laboraron en la sede Neiva durante el periodo de 2004 a Junio de 2008.

La Universidad Surcolombiana ente oficial, está constituida de facultades, Departamentos y programas con sus respectivos consejos, decanos y Jefes.

##### **DEPARTAMENTOS:**

La vicerrectoría académica, la dirección General de Extensión, el comité central de extensión, vicerrectoria Administrativa, Vicerrectoria de Investigación Secretaria General, Oficina Jurídica, Control Interno, División Financiera, División Personal, División de Recursos, División Bienestar Universitario, Tesorería, y Dirección de Sedes.

El Rector, el consejo Académico y el consejo superior.

Registro y Control Académico, Instituto de Idiomas, Dirección de Currículo, Unidad de Medios y Proyección Social.

Entre los servicios de Proyección social se encuentran:

Las practicas académicas: La ejecución de proyectos llevados a la práctica conjuntamente entre docentes y estudiantes en el desarrollo de una asignatura.

Servicio Técnico científico: Asesorías, consultorías sobre determinadas áreas, interventorías, veedurías, ensayos e investigación contratada.

Servicio de Educación Permanente o continuada y no formal: Diplomados, Programas de formación permanente de docentes, cursos, seminarios, talleres, conferencias, simposios, etc.

Servicio de extensión cultural: Actividades realizadas a través de muestras, exposiciones, concursos, conferencias, talleres, etc., llevadas a cabo por estudiantes, docentes y en algunas ocasiones con colaboración de empleados.

#### FACULTADES Y PROGRAMAS:

El consejo de cada una de las facultades deben dar el aval al plan de actividades y servicios que ofrecen, dependiendo de la infraestructura con que cada una cuenta.

Las Facultades son:

Económico y administración

Ciencias sociales y Humanas

Ingeniería

Educación

Derecho

Ciencias Naturales y exactas

Facultad de salud: medicina, sicología. Enfermería, salud ocupacional

Además la Universidad cuenta con un EDIFICIO DE POSTGRADOS en donde ofrece el postgrado de Alta Gerencia y Mercadeo.

SEDES

La Plata

Pitalito

Garzón

La Universidad posee laboratorios en sus facultades, bien dotados con equipos y materiales que le garantizan servicios de buena calidad y el recurso humano idóneo y competente en las diferentes áreas del saber, que le permiten ofrecer

clases y servicios según la necesidades y demandas, entre lo cuales se encuentran:

Laboratorios de facultad de ingeniería:

Laboratorio de suelos

Laboratorio de fotogrametría y fotointerpretación

Laboratorio de topografía

Laboratorio de cartografía

Planta de lácteos

Laboratorio de poscosecha y control de calidad

Granja experimental

Laboratorios de crudos y sus derivados

Laboratorio de Geología y museo geológico

Laboratorio de aguas

Facultad de salud

Unidad de fisiología

Unidad de genética

#### **4.4 MARCO GEOGRÁFICO**

El Departamento del Huila, está localizado en el suroeste del país, tiene una extensión de 19.890 km<sup>2</sup>, se haya enmarcado por los dos cordilleras central y oriental limita al norte con los departamentos de Tolima y Cundinamarca y con el Distrito Capital, al este con los departamentos de Meta y Caquetá, al sur con los departamentos de Caquetá y Cauca, y al oeste con los departamentos de Cauca y Tolima. Creado por el Decreto 340 de 1910. Esta ciudad, fundada en 1612 por Diego de Ospina, cuenta con 315.332 habitantes, que hacen parte del departamento 37 municipios contando con su capital Neiva.

El municipio de Neiva, capital colombiana del departamento de Huila, localizada en el margen derecho del río Magdalena, en Colombia, situada a una altitud de 442 m y con una temperatura cuyo promedio es de 26°C. La ciudad cuenta con bastantes atractivos turísticos como balnearios, paisajes ecuatoriales y formaciones geológicas interesantes como muestran los cerros cortados transversalmente. Población (2005) 315.332 habitantes.

El municipio de Neiva en su división política consta de 10 comunas cada una conformada por diferentes barrios.

En la comuna 1, del Municipio de Neiva se encuentra localizada la UNIVERSIDAD SURCOLOMBIANA, limitando al norte con el colegio INEM, al sur con la vía Bogotá, con el Occidente CILL6W Barrio Camilo Torres y al Oriente con el Aeropuerto Benito Salas. Su sede principal esta ubicada en la Avenida Pastrana Borrero - Carrera 1 Neiva (H),su sede de la Facultad de salud esta ubicada en la calle 9 con 14, y la sede de Postgrados ubicada en el centro (Carrera 5 No.23 – 40).

La población estudiantil de la Universidad Surcolombiana proviene principalmente de las personas con bajo recursos económicos y que puedan ingresar según el resultados de las pruebas de estado.

Es la entidad oficial de educación superior más importante y destacada a nivel Departamental, no solo por su infraestructura sino por la exigencia académica exigidas en sus programas.

## 5. TIPO DE INVESTIGACIÓN

La metodología empleada en este estudio consistirá en un diseño de tipo descriptivo, en donde se realizará un análisis detallado de todos los reportes de ausencia laboral o incapacidades registradas cuidadosamente por la EPS a la que pertenecen los trabajadores que se encuentran en la oficina de personal de la Universidad Surcolombiana durante el periodo del 1 de enero de 2004 al 30 de julio de 2008.

Los estudios descriptivos hacen parte de los diseños observacionales y como su nombre lo indica, describen la frecuencia y las características más importantes de un problema de salud<sup>17</sup>, cuyo objeto en esta investigación es conocer las características del ausentismo laboral por causa médica en los empleados del recinto Universitario mencionado. Los datos proporcionados permitirán conocer las características sociodemográficas de los trabajadores ausentistas, y el comportamiento de este fenómeno en la Universidad durante estos 5 años (2004 a Julio de 2008).

Es también un estudio retrospectivo porque estudia un fenómeno que ya ha pasado, con el fin de prevenir que estos índices se eleven en los años posteriores

Para este fin se empleará un instrumento basado en la norma NTC 3793 correspondiente a la Clasificación, Registro y Estadística de Ausentismo Laboral, información de base para recoger la información de las incapacidades médicas y datos personales de los trabajadores ausentistas que se encuentran en las carpetas de los trabajadores ubicadas en la oficina de personal de la Universidad.

Estos datos se analizarán en el programa estadístico de Epiinfo versión 2005 para el análisis de esta información, con el fin de garantizar la confiabilidad de los datos obtenidos y realizar un análisis minucioso de éstos.

---

<sup>17</sup> SEGURA CARDONA, Ángela María. Estudios descriptivos. Facultad Nacional de Salud Pública. Universidad de Antioquia, Marzo de 2003

## **5.1 POBLACION**

Para este estudio se tuvo en cuenta los trabajadores oficiales (57) de la Universidad Surcolombiana sede Neiva durante el periodo 2004 a de 2008.

## **5.2 MUESTRA**

Se tomó el total de trabajadores que presentaron incapacidad médica de los años 2004 (57), 2005(56) 2006(56) 2007(53) y a junio de 2008(56), pues de esta forma se hizo el análisis de datos de las incapacidades médicas reposados en la oficina de personal de la entidad a estudiar.

## **5.3 VARIABLES**

El instrumento de recolección de información incluyo variables según:

**TRABAJADOR:** género, edad, cédula, estado civil, escolaridad, salario, y estado civil.

**CONDICIONES DE TRABAJO:** antigüedad en la empresa, números de incapacidad, frecuencia de incapacidad, causas de incapacidad (Enfermedad profesional, accidente de trabajado, accidente común, y enfermedad general)

**CONDICIONES DE TRABAJO:** cargo, tiempo de vinculación, tipo de EPS, fechas de incapacidad y el diagnóstico según CIE 10.

Una vez recolectados los datos fueron codificados y procesados en el programa EPI INFO (versión 2005) con el fin de brindar mayor confiabilidad de datos. La información se presentó en tablas y gráficos estadísticos, el cual se plasmó lo siguiente:

- Causas del ausentismo laboral
- Análisis del ausentismo en relación con la edad
- La comparación de las edades
- Análisis de acuerdo al género a que pertenecen los trabajadores

- El cargo en donde hay mayor prevalencia de ausencias por incapacidad médica
- La frecuencia con que se presenta en los trabajadores
- La incidencia de mayor prevalencia que presenta las incapacidades a causa médica
- El promedio en días de duración ausentista a causa de incapacidad medica.

#### **5.4. RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN**

Para la realización de la investigación “Factores de ausentismo laboral por causa medica de los trabajadores oficiales de la Universidad Surcolombiana 2004 – 2008” se recurrirá a las siguientes fuentes e instrumentos mencionados.

5.4.1. Fuentes primarias y secundarias. La principal fuente de información del estudio son los registros de incapacidades médicas de los funcionarios oficiales y de planta de la Universidad Surcolombiana que se encuentran archivados en las carpetas de cada funcionario que se encuentran en la oficina de personal.

Dicha información es un documento confiable ya que los trabajadores por obligación deben entregar copia de sus incapacidades para que la ARP les pague esos días de labor. Y esta certificación de incapacidad es emitida por un médico, profesional con capacidad de hacer un Diagnóstico de enfermedad.

Recurrimos a esta fuente pues es un registro escrito que hay en la institución, contiene los datos básicos que se necesitan para este estudio.

5.4.2. Instrumento. Con el fin de identificar los factores de ausentismo laboral de los trabajadores oficiales de la USCO hemos elaborado un formato de registro (Ver Anexo A) que contiene los datos requeridos para cumplir los objetivos de la investigación.

El instrumento se llenará de acuerdo a los encontrados en las carpetas de los trabajadores que se encuentran archivadas en la oficina de personal y que cumplan con las fechas contempladas para este trabajo investigativo (durante el periodo del 1 de enero de 2004 a Junio de 2008).

La revisión de estos documentos permitirá extraer la información necesaria para dar cumplimiento a la legislación (Resolución 1016 de 1989) que exige mantener vigentes los indicadores de gestión del Programa de Salud Ocupacional, donde se cita el ausentismo laboral.

5.4.3 Recursos. Se conto con los siguientes recursos:

#### **EQUIPOS**

Para este estudio es indispensable contar con un computador y una impresora

#### **ACTIVIDAD OPERATIVA**

Las fotocopias que se necesitará para recoger la información, las historias clínicas y papelería para imprimir la información

## **6. RESULTADOS**

Según el análisis realizado a los reportes de incapacidades médicas de los trabajadores oficiales de la Universidad Surcolombiana durante el periodo de Enero de 2004 a Junio de 2008 se encontró lo siguiente:

- ⇒ En este periodo de tiempo se presentaron 244 casos de ausentismos laboral por incapacidad médica
  
- ⇒ El número de ausentistas son en total 50 personas

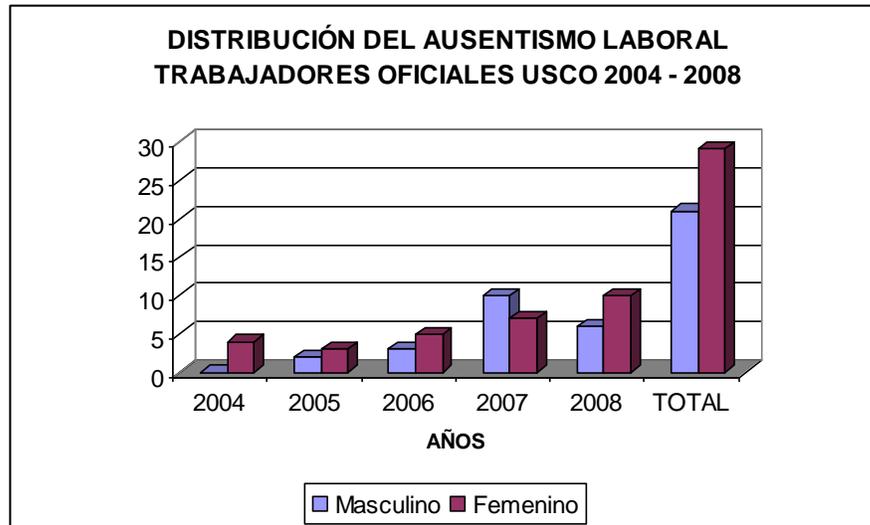
### **6.1 VARIABLES RELACIONADAS CON EL TRABAJADOR AUSENTISTA**

Los reportes estudiados evidencian las características sociodemográficas de los ausentistas entre las cuales describiremos la edad, genero, estado civil, y escolaridad.

6.1.1 Ausentismo Según Género. En los años 2004 al 2006 se evidencia altos registros de casos de ausentismo laboral por causa médica en las mujeres, al igual que en el último año (2008) sin embargo este fenómeno es diferente en el 2007 año donde el 59% de incapacidades (10 casos) fueron producidas por los hombres.

El 58% de los funcionarios oficiales incapacitados corresponde al sexo femenino.

**Gráfico 1** Distribución del ausentismo laboral de los trabajadores oficiales Universidad Surcolombiana según género y año 2004 - 2008

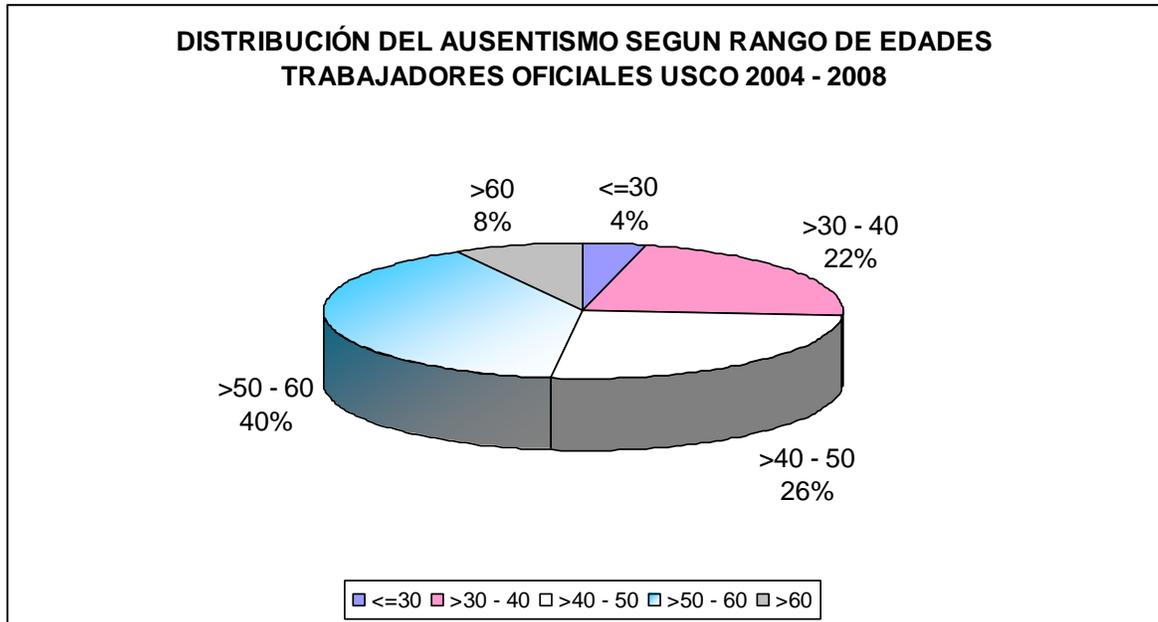


6.1.2 Ausentismo Según Grupo Etéreo. El rango de edad más frecuente de ausentismo laboral por causa médica de los trabajadores oficiales de la Universidad Surcolombiana es de 50 a 60 años donde se presentó el 40% de reportes, siendo los 50 años la edad más frecuente de ausentismo, le siguen en orden descendente las personas entre 40 y 50 años.

Las edades en donde es menos frecuente el ausentismo fueron las personas jóvenes menores de 30 años quienes reportaron solamente el 4% de los reportes (5 casos). Esto puede ser consecuencia a que las personas jóvenes tienen un organismo saludable más fuerte frente a las enfermedades y esto genera menores situaciones de ausentismo.

Estos datos nos reflejan que los trabajadores jóvenes no generan altos índices de ausentismo como las personas adultas trabajadoras mayores de 40 años.

**Gráfico 2** Distribución del ausentismo laboral de los trabajadores oficiales Universidad Surcolombiana según rango de edades 2004 – 2008

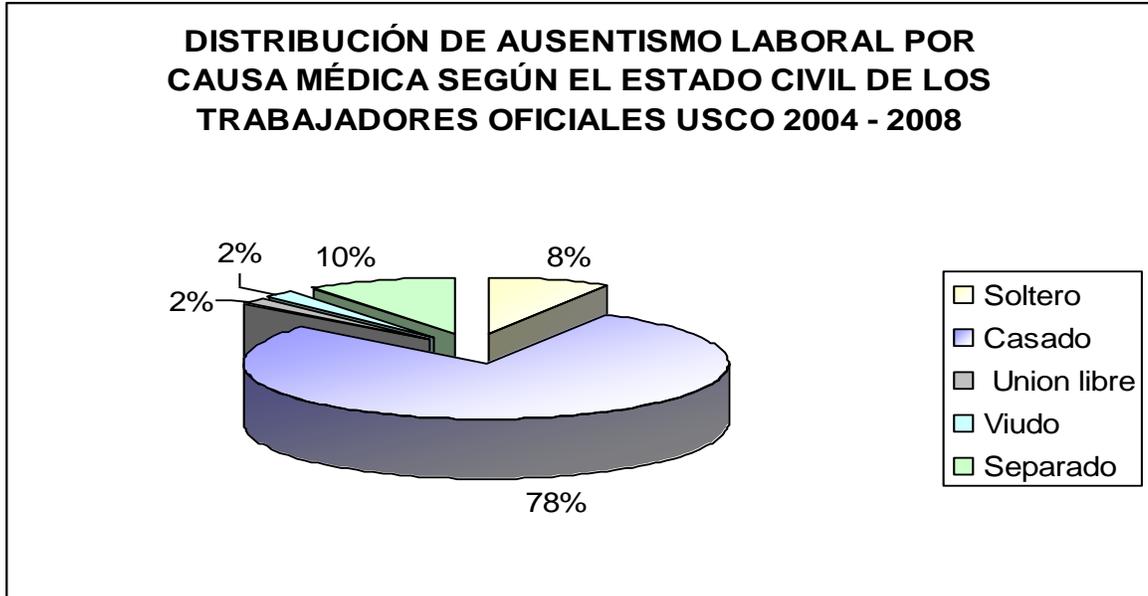


6.1.3 Ausentismo Según Estado Civil. El consolidado de los reportes de ausentismo laboral refleja que la mayor parte de personas incapacitadas son casadas y corresponde a un 78% de los trabajadores, le siguen los separados con un 10%; las personas que menos reportan ausentismo son viudas o están en unión libre.

Las cifras reflejan que los hombres solteros son más propensos ausentarse del lugar de trabajo por enfermedad al igual que las mujeres separadas

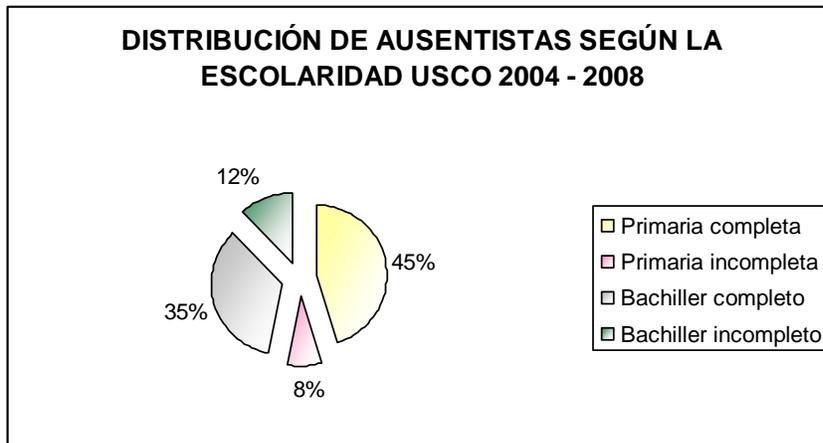
Algunas investigaciones sugieren que el hecho de ser casado genera mayor presión y responsabilidad por parte del medio familiar y social, esto puede ser el desencadenante de accidentes de trabajo y enfermedades que generan ausentismo.

**Gráfico 3** Distribución del ausentismo laboral de los trabajadores oficiales Universidad Surcolombiana según estado civil 2004 – 2008



6.1.4 Ausentismo Según Nivel Escolaridad. La mayor parte de ausentistas tienen la primaria completa es decir por ser personal de cargos operativos su nivel de escolaridad no es muy alto.

**Gráfico 4** Distribución del ausentismo laboral de los trabajadores oficiales Universidad Surcolombiana según nivel de escolaridad 2004 – 2008

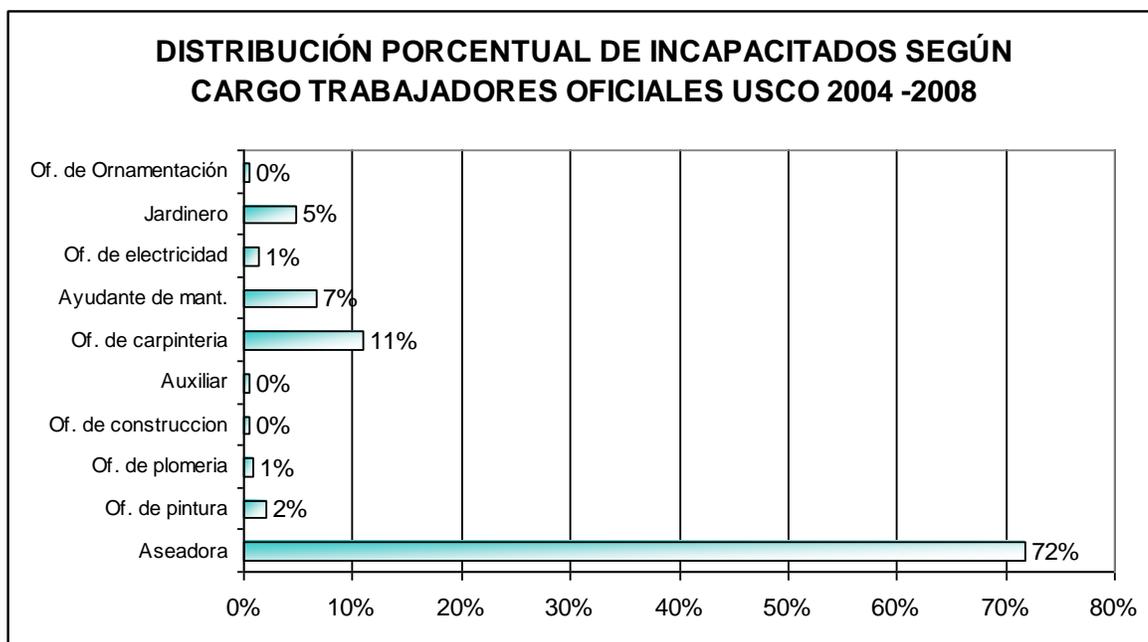


## 6.2 VARIABLES RELACIONADAS CON LAS CONDICIONES DE TRABAJO

Se analizaron las características referentes al cargo de trabajador oficial y el tiempo de vinculación con la Universidad en el momento de ausentarse.

6.2.1 Ausentismo Según Cargo. Según el cargo, las aseadoras y oficiales de carpintería reportaron el mayor número incapacidades (83%), las aseadoras 72% y oficiales de carpintería 11%. Datos que corresponde a los resultados del informe de ausentismo laboral realizado por Blanca Maria Lara a los trabajadores de la Universidad Surcolombiana en el año 1999.

**Gráfico 5** Distribución del ausentismo laboral de los trabajadores oficiales Universidad Surcolombiana según cargo 2004 – 2008



El año donde las aseadoras más se incapacitaron fue el 2006, año en el cual se presentó el mayor número de incapacidad de los auxiliares de carpintería. En el primer semestre de 2008 se evidencia una tendencia de ausentismo por parte del jardinero y las aseadoras

6.2.2 Ausentismo Según Antigüedad y Género. De acuerdo con la distribución de incapacitados por tiempo de vinculación se puede concluir que los trabajadores oficiales que más se incapacitan son los que llevan mayor tiempo de vinculación con la Universidad, encontrando un pico en las personas que llevan un tiempo mayor a 11 años. Es importante resaltar esta cifra ya que este puede ser un indicador de desgaste laboral producto de la exposición prolongada y a las diversas condiciones laborales a la que están expuestos.

**Cuadro 1.** Ausentismo Según Antigüedad y Género

| ANTIGUEDAD | Masculino |     | Femenino |    | TOTAL |     |
|------------|-----------|-----|----------|----|-------|-----|
|            | No        | %   | No       | %  |       |     |
| <= 1       | 2         | 10  | 2        | 4  | 4     | 8   |
| >1 - 10    | 7         | 33  | 6        | 13 | 13    | 26  |
| >11 - 20   | 7         | 33  | 7        | 14 | 14    | 28  |
| >21 - 30   | 3         | 14  | 11       | 14 | 14    | 28  |
| >30        | 2         | 10  | 3        | 5  | 5     | 10  |
| TOTAL      | 21        | 100 | 29       | 50 | 50    | 100 |

Fuente: Oficina de Personal

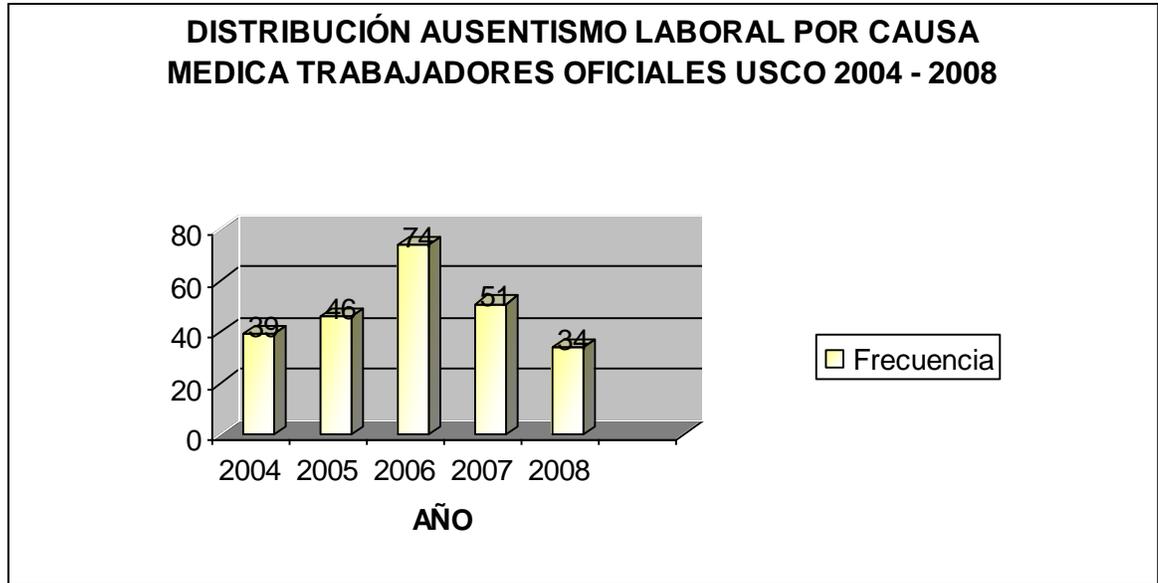
### 6.3 VARIABLES RELACIONADAS CON LA INCAPACIDAD

Estas variables hacen referencia al número de incapacidades, frecuencia de estas, el año, mes y día más comunes de ausentismo, causas y enfermedades reportadas por los médicos en las incapacidades.

6.3.1. Ausentismo laboral según años 2004 al 2008. Durante enero de 2004 a junio de 2008 en la oficina de personal se ha reportado 244 casos de incapacidades médicas emitidas por 50 trabajadores, las incapacidades se distribuyen de la siguiente forma: en el 2004 se presentaron 39 reportes, en el 2005 hubo 46 reportes, en el 2006 se presentó 74 reportes, 2007 tiene 51 registros y en lo que va corrido del año 2008 son 34 incapacidades. Tal como se observa en la gráfica (Gráfica.6) donde se evidencia que el mayor número de ausentismos se registró en el año 2006 y en el primer semestre de 2008 se evidencia una tendencia de incremento de número de incapacidades médicas.

El año de menor número de incapacidades fue en el 2004.

**Gráfico 6** Distribución del ausentismo laboral de los trabajadores oficiales Universidad Surcolombiana por años del 2004 al 2008



El mes donde más se reportaron las incapacidades fue en julio 13% y enero con el 12,3%. El día donde se presentan las incapacidades son los lunes (25%) y jueves (20,5%)

6.3.2. Causa de Ausentismo laboral. Las causas más comunes de incapacidad son las enfermedades generales correspondientes a un 90% de casos reportados desde 2004 al primer semestre de 2008, le sigue los accidentes de trabajo con un 8% y hay unos reportes de incapacidad por enfermedad profesional que componen el 2% restante de registros.

El año donde se presentó mayor incapacidad por accidentes de trabajo fue el 2006 donde se reportó 4 incapacidades debido a esguinces y torcedura de muñeca, esguince y torcedura de pie, herida del parpado y trastorno de tejidos blandos. Lo cual nos muestra que los trabajadores oficiales se lesionan más las manos y miembros inferiores por las mismas actividades que están desarrollando de índole operativo.

Con el fin de agrupar adecuadamente las causas de incapacidades médicas se hizo una de acuerdo a la clasificación empleada por Manual de Diagnóstico

Médico CIE 10, el cual es la Clasificación Internacional de Enfermedades, décima de edición, recogido por la Organización Mundial de la Salud.

Según los datos se encontró como enfermedades más comunes tanto en los hombres y mujeres son las lesiones, heridas, intoxicaciones y las enfermedades del aparato locomotor.

Entre el primer grupo de enfermedades los trabajadores reportaron traumatismos, politraumatismos, contusiones, esguince, contusiones, traumatismo de la rotula, fracturas, poliartritis, hipertrauma, cuerpos extraños en el ojo, ; y dentro de las enfermedades del aparato locomotor se presentaron dorsalgias no especificadas, edema de rodilla, trastorno de rotula, dolor en miembros, dorso-lumbalgia artritis rematoidea, lumbago, lumbalgia, artropatías, dolor en miembro, dolores en las articulaciones, hidroartrosis intermitente, gonartrosis no especificadas, fractura de la tibia, dorsolumbalgia, artritis por micosis, epicolonisitis, trastornos de los tejidos blandos, desgarros no traumáticos del músculo, distensión muscular.

- Fracturas de miembros superiores con heridas (16 reporte)
- Traumas en miembros inferiores y esguinces (13 casos)
- Traumas en miembros superiores (4)

#### **6.4 INDICADORES EPIDEMIOLÓGICOS DE AUSENTISMO LABORAL POR INCAPACIDAD MÉDICA EN LOS TRABAJADORES OFICIALES DE LA UNIVERSIDAD SURCOLOMBIANA 2004 – 2008**

Para establecer los diferentes indicadores de ausentismo se determinaron en primera instancia, los siguientes datos:

**Cuadro 2.** Total de Trabajadores por año

| <b>AÑO</b> | <b><i>Número total de<br/>trabajadores oficiales por<br/>año</i></b> |
|------------|--|
| 2004       | 57   |
| 2005       | 56   |
| 2006       | 56   |
| 2007       | 53   |
| 2008       | 56   |

**Cuadro 3.** Días Hombre De Trabajo Programado

| <b>AÑO</b> | <b><i>Total Días hombre de<br/>trabajo programado por<br/>año</i></b> |
|------------|---|
| 2004       | 15048   |
| 2005       | 14784   |
| 2006       | 14784   |
| 2007       | 13992   |
| 2008       | 14784   |

**Cuadro 4.** Días De Ausencia Por Año

| <b>AÑO</b>   | <b><i>Total Días de ausencia<br/>por año</i></b> |
|--------------|--|
| 2004         | 301  |
| 2005         | 275  |
| 2006         | 280  |
| 2007         | 289  |
| 2008         | 193  |
| <b>TOTAL</b> | 1.344  |

**Cuadro 5.** Horas Hombre Programadas Por Año

| <b>AÑO</b> | <b><i>Total de horas hombre programadas</i></b> |
|------------|---|
| 2004       | 120384  |
| 2005       | 118272  |
| 2006       | 118272  |
| 2007       | 111936  |
| 2008       | 118272  |

**Cuadro 6.** Ausencias Por Incapacidad Médica Por Año

| <b>AÑO</b>   | <b><i>Numero de ausencias al año por incapacidad médica</i></b> |
|--------------|---|
| 2004         | 39  |
| 2005         | 46  |
| 2006         | 74  |
| 2007         | 51  |
| 2008         | 34  |
| <b>TOTAL</b> | 244   |

**Cuadro 7.** Horas Pérdidas Por Ausentismo

| <b>AÑO</b>   | <b><i>Total horas perdidas por año</i></b> |
|--------------|--|
| 2004         | 2408                                       |
| 2005         | 2200                                       |
| 2006         | 2240                                       |
| 2007         | 2312                                       |
| 2008         | 1544                                       |
| <b>TOTAL</b> | 10704                                      |

6.4.1 Índice de ausentismo. La fórmula para hallar este valor es la siguiente:

$$IG = \frac{\text{Total de horas de ausencia}}{\text{Total de horas hombre programadas}} \times 1000$$

Los valores hallados por cada año se expresan en el siguiente cuadro:

**Cuadro 8.** Análisis Índice De Ausentismo

| <b>AÑO</b> | <b>Índice de ausentismo</b> | <b>Análisis</b>   |
|------------|-----------------------------|---|
| 2004       | 1.3                         | Por cada mil horas hombre programadas de trabajo se perdieron en el año 2004 1.3 horas por incapacidad médica |
| 2005       | 9.1                         | Por cada mil horas hombre programadas de trabajo se perdieron en el año 2005 9.1 horas por incapacidad médica |
| 2006       | 9.3                         | Por cada mil horas hombre programadas de trabajo se perdieron en el año 2006 9.3 horas por incapacidad médica |
| 2007       | 9.6                         | Por cada mil horas hombre programadas de trabajo se perdieron en el año 2007 9.6 horas por incapacidad médica |
| 2008       | 6.4                         | Por cada mil horas hombre programadas de trabajo se perdieron en el año 2008 6.4 horas por incapacidad médica |

6.4.2. Índice De Frecuencia. La fórmula para hallar este valor es la siguiente:

$$If = \frac{\text{Total de ausencias por incapacidad}}{\text{Número total de trabajadores en nómina}} \times 1000$$

Los valores hallados por cada año se expresan en el siguiente cuadro:

**Cuadro 9.** Análisis Índice De Frecuencia

| <b>AÑO</b> | <b>Índice de Frecuencia</b> | <b>Análisis</b>   |
|------------|-----------------------------|---|
| 2004       | 68.4                        | Por cada 100 trabajadores en nómina hubo 68.4 incapacidades en el año 2004  |
| 2005       | 82.1                        | Por cada 100 trabajadores en nómina hubo 82.1 incapacidades en el año 2005  |
| 2006       | 132.1                       | Por cada 100 trabajadores en nómina hubo 132.1 incapacidades en el año 2006 |
| 2007       | 96.2                        | Por cada 100 trabajadores en nómina hubo 96.2 incapacidades en el año 2007  |
| 2008       | 60.7                        | Por cada 100 trabajadores en nómina hubo 60.7 incapacidades en el año 2008  |

6.4.3 Índice de Severidad. La fórmula para hallar este valor es la siguiente:

$$IS = \frac{\text{Número de días de ausencia}}{\text{Número de casos de ausencia}}$$

Los valores hallados por cada año se expresan en el siguiente cuadro:

**Cuadro 10 Análisis Índice De Severidad**

| <b>AÑO</b> | <b>Índice de Severidad</b> | <b>Análisis</b>  |
|------------|----------------------------|--|
| 2004       | 8                          | Por cada incapacidad se perdieron en el año 2004 8 días.<br>Una sola funcionaria originó 240 días de incapacidad en todos los años que se tomó para el estudio, lo cual incrementaría los días |
| 2005       | 6                          | Por cada incapacidad se perdieron en el año 2005 6 días.   |
| 2006       | 4                          | Por cada incapacidad se perdieron en el año 2006 4 días.   |
| 2007       | 6                          | Por cada incapacidad se perdieron en el año 2007 6 días.   |
| 2008       | 6                          | Por cada incapacidad se perdieron en el año 2008 6 días.   |

**6.4.4 Ausentismo Laboral Global (ALG).** La fórmula para hallar este valor es la siguiente:

$$ALG = \frac{\text{Tiempo de trabajo perdido en el periodo}}{\text{Tiempo de trabajo programado en el mismo periodo}}$$

**Cuadro 11. Análisis Ausentismo Laboral Global**

| <b>AÑO</b> | <b>Ausentismo laboral Global</b> | <b>Análisis</b>  |
|------------|----------------------------------|--|
| 2004       | 2.3                              | De todo el tiempo programado en el periodo 2004 se perdieron 2.3% de días laborales  |
| 2005       | 2.8                              | De todo el tiempo programado en el periodo 2005 se perdieron 2.8% de días laborales  |
| 2006       | 2.12                             | De todo el tiempo programado en el periodo 2006 se perdieron 2.12% de días laborales |
| 2007       | 2.18                             | De todo el tiempo programado en el periodo 2007 se perdieron 2.18% de días laborales |
| 2008       | 2.46                             | De todo el tiempo programado en el periodo 2008 se perdieron 2.46% de días laborales |

6.4.5 Índice General de Ausentistas (IGA). Los valores hallados por cada año se expresan en el siguiente cuadro:

**Cuadro 12. Análisis Índice General De Ausentistas**

| <b>AÑO</b> | <b>Índice general de ausentistas</b> | <b>Análisis</b>   |
|------------|--------------------------------------|---|
| 2004       | 87.7                                 | De cada 100 trabajadores se ausentan el 87.7% en el periodo de 2004 |
| 2005       | 89.2                                 | De cada 100 trabajadores se ausentan el 89.2% en el periodo de 2005 |
| 2006       | 89.2                                 | De cada 100 trabajadores se ausentan el 89.2% en el periodo de 2006 |
| 2007       | 94.3                                 | De cada 100 trabajadores se ausentan el 94.3% en el periodo de 2007 |
| 2008       | 89.2                                 | De cada 100 trabajadores se ausentan el 89.2% en el periodo de 2008 |

6.4.6 Promedio de ausencias por Ausentistas. Los valores hallados por cada año se expresan en el siguiente cuadro:

**Cuadro 13. Análisis De Ausencias Por Ausentistas**

| <b>AÑO</b> | <b>Promedio de ausencias por ausentistas</b> | <b>Análisis</b>  |
|------------|--|--|
| 2004       | 7.7  | El promedio de ausencia por cada ausentista en el periodo de 2004 fue de 7,7 |
| 2005       | 5.9  | El promedio de ausencia por cada ausentista en el periodo de 2005 fue de 5,9 |
| 2006       | 3.7  | El promedio de ausencia por cada ausentista en el periodo de 2006 fue de 3,7 |
| 2007       | 5.6  | El promedio de ausencia por cada ausentista en el periodo de 2007 fue de 5,6 |
| 2008       | 5.6  | El promedio de ausencia por cada ausentista en el periodo de 2008 fue de 5,6 |

6.4.7 Promedio de Ausencias por Ausencias. La fórmula para hallar este valor es la siguiente:

$$x = \frac{\text{Tiempo de trabajo perdido en el periodo}}{\text{Numero de ausentistas en el mismo periodo}}$$

Los valores hallados por cada año se expresan en el siguiente cuadro:

**Cuadro 14.** Análisis Ausentismo Laboral Global

| <b>AÑO</b> | <b>Promedio de Ausencias por Ausencias</b> | <b>Análisis</b>   |
|------------|--|---|
| 2004       | 7.7  | El promedio de tiempo perdido por cada ausencia en el periodo 2004 es 7.7 |
| 2005       | 5.9  | El promedio de tiempo perdido por cada ausencia en el periodo 2005 es 5.9 |
| 2006       | 3.7  | El promedio de tiempo perdido por cada ausencia en el periodo 2006 es 3.7 |
| 2007       | 5.6  | El promedio de tiempo perdido por cada ausencia en el periodo 2007 es 5.6 |
| 2008       | 5.6  | El promedio de tiempo perdido por cada ausencia en el periodo 2008 es 5.6 |

Para el estudio de los indicadores de ausentismo se tomo como base la norma técnica Colombiana NTC 3793 SALUD OCUPACIONAL, CLASIFICACION, REGISTRO Y ESTADISTICAS DE AUSENTISMO LABORAL. Esta técnica tiene en cuenta los siguientes indicadores.

Tasa de ausentismo denominada también Tasa Global de ausentismo (TGA), el Índice de gravedad o índice de incapacidad (IG), y el Índice de frecuencia.

En la Universidad Surcolombiana el índice de ausentismo laboral por causa médica en el año 2004 se perdieron 8 días por cada incapacidad, variando en los años siguientes 2005, 2007 y 2008 que fueron de 6 días, y el año más bajo es 2004 con tan sólo 4 días por incapacidad

Vemos que en hay incrementó en los días esto se debe a que tan sólo una trabajadora presentó 240 días.

Ahora, observamos de todo el tiempo que se tenía programado en el año 2004 se perdieron 2.3 días laborales, en el 2005 se perdieron 2.8, en el 2006 se perdieron 2.12 y el año más alto fue 2007 donde se perdieron 2.18 de días laborales, siendo el año 2008 el más bajo en donde se perdieron 1.46 de días laborales.

De todas las horas programadas de trabajo en la Universidad Surcolombiana en el año 2005 (2200 Horas) se pierden 9.1 horas por incapacidad médica, en el periodo de 2006 (2240 Horas) se perdieron 9.3 horas por incapacidad médica, en el 2008 (1544 Horas) de estas 6.4 horas se pierden por incapacidad médica, y en el 2007 fue el año donde se perdió más horas de (2312 Horas) se perdieron 9.6 horas por incapacidad y en el año que menos se presentó pérdidas de horas fue en el año 2004 (2408 Horas) con 1.3 horas por incapacidad médica.

El índice general de ausentistas da como resultado que de cada 100 trabajadores se ausentan el 87.7% en el periodo de 2004 siendo este año el más bajo coincidiendo con el anterior análisis de las horas perdidas, le sigue el año 2005, 2006 y 2008 ambos con el 89.2% de trabajadores que se ausentan, y el año más alto con un porcentaje del 94.3% le corresponde en el año 2007.

El promedio de ausencia por cada ausentista en el 2004 (301 días ausencia) fue de 7,7 y en los años 2007 ( 289 días) y 2008( 193 días) fue de 5,6, el año más alto fue 2005 (275 días) con un promedio de 5.9 y el año con el promedio más bajo fue el año 2006 (280 días) fue 3.7.

El índice de frecuencia más alto fue en el año 2006 por cada 100 trabajadores se presentaron 132.1 incapacidades seguidas del año 2007 con 96.2 incapacidades y la más baja se presentó en el año 2008 con 60.7 incapacidades.

## 7. DISCUSIÓN

Las cifras resultantes del ausentismo por causa médica en los trabajadores oficiales de la Universidad Surcolombiana (2004 -2008) permiten referenciar la realidad de este suceso que ocurre en todas las empresas con algunas características similares.

### 7.1 VARIABLES RELACIONADAS CON EL TRABAJADOR AUSENTISTA

7.1.1. Edad y género. Se analizaron variables relacionadas con el trabajador como el género y la edad, encontrándose que los resultados obtenidos coinciden con otros estudios nacionales e internacionales, en los que se marca el predominio del género femenino.

El médico especialista en Salud Ocupacional Daniel Danatro (1997) observó el ausentismo laboral por causa médica de una institución pública en Montevideo encontró que las mujeres representaban las más altas frecuencias de certificaciones de incapacidad (en un 68%), así mismo los rangos de edad predominantes fueron entre 35 y 44 años (43%).

Las cifras de las características del ausentismo laboral realizadas por el doctor William A. Hogg, de la imperial Oil Company de Estados Unidos (1962) reflejan que las mujeres pueden incurrir en ausentismo con doble frecuencia que los hombres, aún cuando la índole de sus padecimientos, reales o ficticios sean de carácter más benigno.

Blanca María Lara revisó los registros de ausentismo en la USCO en 1999 donde encontró que el 57% de los funcionarios correspondían al sexo femenino y las edades oscilan entre 23 y 65 años. Igualmente encontró que el mayor número de incapacidades se presenta en la sección de servicios generales donde se hallan incluidos los trabajadores oficiales, que son la población de este estudio.

El doctor Ronald Jefferson Martins (2005)<sup>18</sup> quién realizó un estudio de la frecuencia de ausentismo en las mujeres en la Universidad Estatal Paulista en

---

<sup>18</sup>MARTINS, Ronald Jefferson. La mujer y el ausentismo. Revista cubana de salud y trabajo. 2005)

Brasil encontró como desencadenantes de este fenómeno femenino el rol social de esposa y madre, puesto que las mujeres tienen que desempeñar tareas profesionales sobrepuestas por las múltiples ocupaciones domésticas; igualmente realzó que las características físicas de la anatomía femenina, biológica y psicológica influyen en su trabajo, llevándola a riesgos.

Para Noguera y Azevedo (1982)<sup>19</sup> el problema está en el número de atribuciones que la mujer pasó asumir cuando se dedicó al trabajo fuera de la casa, asumiendo además las responsabilidades inherentes al propio trabajo, las responsabilidades de la casa y de su familia.

Gómez (1982)<sup>20</sup> dice que las mujeres que trabajan fuera del hogar enfrentan una jornada doble, llegando al servicio cansadas por la fatiga residual y por lo que ya hicieron antes de salir de casa.

Sin embargo y contrario a estas investigaciones las cifras de ausentismo en los trabajadores oficiales en el 2008 muestra un incremento en las incapacidades de los hombres, causado principalmente por trabajadores los oficiales de carpintería que presentaron politraumatismos y contusión de rodilla, actividades desarrolladas por hombres, y que fueron ocasionadas por accidentes de trabajo

La edad más común de los ausentistas son las personas mayores de 40 años, esta cifra coincide con el estudio realizado por la magíster en salud ocupacional Yamile Hamoui (2000 -2002) en el personal administrativo de una universidad pública venezolana refleja que en le rango de edad de los 40 a 49 años se presentó valores más altos de absentismo. Sin embargo algunos otros autores (Hogg, 1962)<sup>21</sup> aseguran que los empleados más jóvenes y aquellos que tienen menos tiempo en la empresa suelen ser lo más ausentistas.

Parece ser que con el paso del tiempo y gracias a la implementación de inducciones acordes a los casos estas situaciones han ido cambiando, hasta encontrar más frecuente los registros de ausentismo en adultos. Dantro, 1996 encontró ne su estudio de ausentismo laboral de causa médica que los rangos de

---

<sup>19</sup> NOGUERA DP y Azevedo CA. Ausentismo laboral en mujeres de Brazil. Revista de salud ocupacional 1982.

<sup>20</sup> GOMES DL: La mujer en su trabajo y las implicaciones en su salud. Revista de enfermería en Sao Pablo (Brasil). 1986;

<sup>21</sup> HOGG, W. A. frecuencias de enfermedades de ausentistas. El boletín de salud en el trabajo Nueva Jersey. Octubre de 1962

edad predominantes fueron entre 35 y 44 años (34%), rango en el cual se encuentra inmerso los 40 años que reportó el mayor número de incapacidades.

7.1.2. Estado civil y escolaridad. Pocos estudios refieren algo frente a la escolaridad de los trabajadores absentistas, sin embargo en labores de tipo operativo donde se requiere el uso de la fuerza física y pocos conocimientos intelectuales por la operatividad del cargo se presente mayor exposición a enfermedades y accidentes. En el ausentismo de la Universidad se observa que la mayor parte de ausentistas tiene sólo la primaria completa. Sin embargo, Dantro (1997) asegura que el ausentismo es más frecuente en el personal administrativo que operativo.

El estado civil donde más se presentó ausentismo laboral fue entre las personas casadas, principalmente las mujeres que como se mencionó anteriormente, desarrollan un doble rol de amas de casa y trabajadoras.

## **7.2 VARIABLES RELACIONADAS CON LAS CONDICIONES DE TRABAJO**

7.2.1. Cargo, tiempo y vinculación. El cargo donde se presentó mayor número de reportes de incapacidad, fue el de las aseoadoras, que por su carga laboral y responsabilidades tanto en el hogar como en el trabajo, son propensas a enfermarse.

María Eugenia Parada (2003)<sup>22</sup> encontró en su estudio de ausentismo laboral de causa médica en un Hospital venezolano que la mayor frecuencia de ausentismo se produjo en los obreros. debido a prolongadas exposiciones de esfuerzo físico, sometiéndose a factores de riesgo que atentan contra su salud.

El doctor Hogg (1962) sugiere que el tipo de trabajo juega un papel muy importante en el ausentismo laboral, ya que en los trabajos monótonos generan además del cansancio y agotamiento natural un alto grado de apatía a la actividad profesional que llega a los trabajadores incluso a fingirse enfermos.

---

<sup>22</sup> PARADA, Maria Eugenia. Ausentismo laboral de causa médica. Instituto Autónomo Hospital Universitario de los Andes, Mérida, Venezuela 2001 – 2003. Revista de la Facultad de Medicina Universidad de los Andes Vol. 15. 2006. Mérida Venezuela.

### 7.3 VARIABLES RELACIONADAS CON LA INCAPACIDAD

7.3.1. Número de incapacidades y frecuencia. El psicólogo Germán Nerys (2008)<sup>23</sup> sugiere que el ausentismo laboral en el personal operativo es mayor en temporada de alta productividad empresarial y que los empleados que no trabajan en producción directa presentan menores índices de ausentismo.

En la investigación se observó que hay mayor frecuencia de incapacidad los días lunes y jueves. El mes en el cual se presenta más ausentismo es Julio, hecho quizá relacionado con la intención de hacer coincidir las incapacidades con las vacaciones escolares.

Por otra parte un estudio realizado por el médico Dantro (1997) sobre ausentismo laboral por causa médica en una institución pública, encontró que los días de inicio de las certificaciones más frecuentes, fueron los Lunes (831%), seguido por los Martes (26%) y los Jueves con un (16%) a su vez, el mes en el cual se presenta mayor frecuencia de incapacidad es Agosto (13%) seguido por Julio (12%) y Septiembre con (11%).

7.3.2. Causas y Enfermedades. De acuerdo a la Clasificación Internacional de Enfermedades de la Organización Mundial de la Salud (9ª revisión) Dantro (1997) encontró que las mayores frecuencias de ausentismo laboral de una institución pública en Montevideo (Uruguay) correspondieron a enfermedades respiratorias (29%), a patologías osteomusculares y del tejido conjuntivo (15%), a la presencia de factores de riesgo y contagio en los servicios de salud (13%) y a las enfermedades digestivas (9%)

Alrededor del 80% de las ausencias por enfermedad no profesional son amparadas con diagnósticos de padecimientos de las vías respiratorias altas o del tracto gastrointestinal. En las mujeres la dismenorrea suele ser el diagnóstico más frecuente (Hogg, 1962).

A diferencia de estos estudios las enfermedades más comunes fueron; lesiones, heridas, intoxicaciones y enfermedades del aparato locomotor.

---

<sup>23</sup> NERYS, Germán. Una modelación del ausentismo laboral. [www.psicologia-online.com/articulos/2008/ausentismo\\_laboral.shtml](http://www.psicologia-online.com/articulos/2008/ausentismo_laboral.shtml)

## 8. CONCLUSIONES

El ausentismo laboral es un fenómeno multifactorial en el intervienen las características del trabajador, el sitio de trabajo, la labor desempeñada y todos los factores bio-psicosociales inmersos en cualquier relación humana.

De acuerdo a los análisis realizados del ausentismo laboral por causa médica de los trabajadores oficiales de la universidad Surcolombiana se concluye que:

- En el periodo de enero de 2004 a junio de 2008 se presentaron 244 incapacidades. El año donde se presentó el mayor número de ausentismo fue en el 2007 con una tendencia al incremento en lo que va corrido del 2008.
- Las principales características socio-demográficas de los trabajadores ausentistas son en mayor proporción las mujeres (58%), personas entre los 50 y 60 años (40%), en su mayor proporción están casados (78%). En cuanto a nivel de escolaridad se observa que la mayor parte de ausentistas tienen primaria completa (45%).
- Las condiciones de trabajo asociadas al ausentismo laboral en la población estudiada permiten concluir que las personas que llevan más tiempo laborando en la institución universitaria con un promedio de 11 a 30 años, presentan mayor número de incapacidad, debido al natural desgaste físico y el cargo con mayor numero de incapacidades es el de las aseadoras.
- Las enfermedades más comunes causales de ausentismo en los trabajadores oficiales de la Universidad Surcolombiana tanto en los hombres y mujeres son las lesiones osteomusculares, heridas, intoxicaciones y las enfermedades del aparato locomotor.
- A través del ausentismo es posible para la empresa conocer con claridad los problemas de salud tanto en la esfera física como en la mental y social de los trabajadores, también es posible frente a este conocimiento, diseñar y aplicar medidas correctivas dirigidas a sus causas.

## 9. RECOMENDACIONES

De acuerdo a las conclusiones y observaciones desarrolladas durante el proceso investigativo, se recomienda que:

- Es importante que la oficina de salud ocupacional tenga actualizados los indicadores de ausentismo laboral, a si mismo los indicadores de accidentalidad (incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales), pues dichas cifras son indispensables para evaluar la eficiencia y eficacia del programa de salud ocupacional. Para el caso de ausentismo laboral se incluye el modelo de instrumento según la NTC 3793 adjunto a este trabajo, el cual puede ser usado para reportar los casos de ausentismo
  
- Con el fin de disminuir los índices de ausentismo laboral por causa médica, de los trabajadores oficiales de la universidad, es importante, que se realicen capacitaciones de auto cuidado y motivación en el trabajo, ya que se encontró que el mayor número de incapacidades son presentadas por heridas, fracturas e intoxicaciones, situaciones que son prevenibles mediante la adquisición de conductas y hábitos saludables.
  
- Las actividades de inducción y re-inducción son aspectos fundamentales que motivan el buen desarrollo de actividades en el trabajo. Es importante dar a conocer a los trabajadores los riesgos de su sitio de trabajo y hacer un seguimiento (inspecciones periódicas) para verificar las condiciones de trabajo y los actos inseguros más frecuentes.
  
- El seguimiento de las causales de incapacidad es un indicador importante de las enfermedades de los trabajadores, por ello se sugiere la sensibilización de todo el personal de la universidad, para que reporten estas situaciones y se tomen las medidas preventivas y correctivas necesarias.
  
- Continuar realizando los estudios de ausentismo laboral en todos los trabajadores del plantel educativo para conocer la evolución de las enfermedades, y así poder estimar la real importancia y alcance de los programas de prevención.

- Realizar estudios en profundidad de las condiciones de trabajo teniendo en cuenta, las opiniones de los trabajadores para así poder elaborar unas mejores estrategias para optimizar las mismas.
  
- Es importante que dentro de las actividades de medicina preventiva y los exámenes ocupacionales periódicos y de ingreso, se tenga en cuenta las enfermedades presentadas por el trabajador en el período electivo y de aquellos cargos en donde históricamente se es más propenso a adquirir enfermedades, con el fin de generar actividades que conlleven a la prevención de patologías.

## REFERENCIAS BIBLIOGRAFICA

- <sup>1</sup>CARRILLO, Ubaldo. La salud ocupacional en Colombia. Editorial Universidad Libre de Colombia, Seccional Atlántico. Barranquilla, 2006
- <sup>2</sup>MARTÍ MERCADAL J.A, Desoille H: Absentismo y Medicina del Trabajo. Tomo II. Editorial Masson. Barcelona. 2005.
- <sup>3</sup>RUIZ SALAZAR, Antonio. Salud Ocupacional y productividad. Noriega Editores, 1997
- <sup>4</sup>CARRILLO, Ubaldo. Medicina del Trabajo. Editorial Universidad Libre de Colombia, Seccional Atlántico. Barranquilla, 2000
- <sup>5</sup>BANCO DE PREVISIÓN SOCIAL – Memoria y Balance Anual 2004.
- <sup>6</sup>DIARIO EL OBSERVADOR, Suplemento Café y Negocios, edición del día 25 de Junio de 2006
- <sup>7</sup>ABSENTISMO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE UNA UNIVERSIDAD PÚBLICA VENEZOLANA, EN: SALUD DE LOS TRABAJADORES, Vol. 13, Nº 2, Julio-Diciembre de 2005.
- <sup>8</sup>DANATRO Daniel, Ausentismo laboral de causa médica en una institución pública, en: Revista Médica del Uruguay, Vol. 2, 1997.
- <sup>9</sup>BAYCE Cecilia, Ausentismo laboral en el personal de enfermería del Sanatorio Canzani, Tesis para obtener el grado de Licenciada en Enfermería.
- <sup>10</sup>PARADA de Denis, Maria Eugenia ; Moreno Barrios, Reyla ; Rincón, Eglis ; Mejía, Zurayma ; Mora, Dania Margarita ; Rivas Padilla, Fernando. Ausentismo laboral de causa medica. Instituto Autonomo Hospital Universitario de los Andes. Merida. Venezuela. 2001-2003. Editorial Médula, Venezuela, 2003.
- <sup>11</sup>DANTRO Daniel. Ausentismo laboral por causa médica en una institución pública Montevideo 1994 – 1995. Revista Medicina de Uruguay 1997; 13:1101-109.
- <sup>12</sup>SALDARRIAGA JF, Martínez E. Factores asociados al ausentismo laboral por causa médica en una institución de educación superior. Revista Facultad Nacional de Salud Pública. 2007; 25(1): 32-9

- <sup>13</sup>GESTOL G. Cereijo J: Capítulo II: Absentismo Laboral, Hospitalización en: Riesgos del Trabajo del personal Sanitario Editorial Interamericana. M.C. Grawhill. Madrid. 1995: 13-22
- <sup>14</sup>MARTÍ Mercadal J.A, Desoille H: Absentismo y Medicina del Trabajo en: Medicina del Trabajo. Tomo II. Editorial Masson. Barcelona. 1990: 783-787
- <sup>15</sup>SAMANIEGO Villasante Carlos, Absentismo, Rotación y Productividad, en [www.abacolombia.org.co](http://www.abacolombia.org.co)
- <sup>16</sup>MESA Francisco y Ana María Kaempffer (2004) en Revista Médica de Chile, Nº 132, páginas 1100-1108
- <sup>17</sup>SEGURA CARDONA, Angela María. Estudios descriptivos. Facultad Nacional de Salud Pública. Universidad de Antioquia, Marzo de 2003
- <sup>18</sup>MARTINS, Ronald Jefferson. La mujer y el ausentismo. Revista cubana de salud y trabajo. 2005)
- <sup>19</sup>NOGUERA DP y Azevedo CA. Ausentismo laboral en mujeres de Brazil. Revista de salud ocupacional 1982.
- <sup>20</sup>GOMES DL: La mujer en su trabajo y las implicaciones en su salud. Revista de enfermería en Sao Pablo (Brasil). 1986.
- <sup>21</sup>HOGG, W. A. frecuencias de enfermedades de ausentistas. El boletín de salud en el trabajo Nueva Jersey. Octubre de 1962.
- <sup>22</sup>PARADA, Maria Eugenia. Ausentismo laboral de causa médica. Instituto Autónomo Hospital Universitario de los Andes, Mérida, Venezuela 2001 – 2003. Revista de la Faculta de Medicina Universidad de los Andes Vol. 15. 2006. Mérida Venezuela.
- <sup>23</sup>NERYS, Germán. Una modelación del ausentismo laboral. [www.psicologia-online.com/articulos/2008/ausentismo\\_laboral.shtml](http://www.psicologia-online.com/articulos/2008/ausentismo_laboral.shtml)
- <sup>24</sup>NTC 3793 de salud ocupacional, para la clasificación, registro y estadística de ausentismo laboral. Mayo 15 de 1996