

Prevalencia del ausentismo en una entidad de salud de Floridablanca (Colombia) en el año 2014 y los factores laborales y satisfacción asociados *

Edwing Urrea¹ , Gilma Hernandez² , Oscar Nieto³

RESUMEN

Introducción: El ausentismo es considerado una problemática de interés en el entorno laboral, debido a sus consecuencias en el ámbito personal, productivo, competitivo, organizacional y social.

Objetivo: Determinar la prevalencia del ausentismo laboral en una institución de salud de Floridablanca (Colombia) en el año 2014 y los factores laborales y de satisfacción asociados.

Métodos: Estudio descriptivo de corte transversal, se realizó un muestreo por conveniencia, se aplicó una encuesta auto-administrada que evaluaba factores personales, laborales, satisfacción laboral y ausentismo en 169 trabajadores de una entidad de salud de segundo nivel de Floridablanca (Colombia). Se calculó la prevalencia del ausentismo y el promedio de días de duración; también, se realizó un análisis bivariado mediante la prueba de Chi² y la prueba de T de Student para identificar asociaciones. **Resultados:** Se encontró una prevalencia de ausentismo laboral en los trabajadores del área asistencial de 15.7%, con una duración promedio de 5 días; asimismo, las principales alteraciones de salud que ocasionaron ausentismo fueron las enfermedades respiratorias, virosis y enfermedades gastrointestinales (15%, 20% y 15%, respectivamente). Se encontraron asociaciones estadísticamente significativas entre el área de desempeño, el estrato económico y el nivel académico con el ausentismo laboral; sin embargo, no se encontró asociación con la satisfacción laboral. **Conclusiones:** A pesar de que los hallazgos del presente estudio deben ser interpretados con precaución debido al tipo de muestreo, éstos permiten identificar las posibles asociaciones con el ausentismo laboral en trabajadores de entidades de salud; además, se sugiere evaluar el ausentismo con las variables inmersas en la satisfacción laboral.

Palabras claves: Ausentismo, Satisfacción Laboral, Condiciones de trabajo, Ausencia por incapacidad. (Fuente: DeCS BIREME)

*Este artículo es producto de la investigación realizada como requisito de grado para la obtención del título de Magister en Salud Ocupacional y ambiental en la Universidad del Rosario.

¹ Enfermero, Especialista en Salud Ocupacional, Candidato a Magister en Salud Ocupacional y Ambiental. Universidad del Rosario.

² Matemática, Especialista En Estadística, Magister en Epidemiología. Docente Universidad del Rosario.

³ Médico, Magister en Medicina Ocupacional.

A B S T R A C T

Introduction: Absenteeism is considered an issue of interest in the work environment, because of its implications personal, productive, competitive, organizational and social. **Objective:** To determine the prevalence of labor absenteeism in a health institution of Floridablanca (Colombia) in the year 2014 and occupational factors and associate satisfaction. **Methods:** Descriptive cross-sectional study, we conducted a sampling by convenience, applied a self-administered survey that assessed factors personal, employment, job satisfaction and absenteeism in 169 workers in a health institution of second level of Floridablanca (Colombia). We calculated the prevalence of absenteeism and the average days of duration; also, an analysis bivariate Chi² test and Student's T test to identify associations. **Results:** We found a prevalence of labor absenteeism in workers in the healthcare area of 15.7%, with an average duration of five days; In addition, major alterations of health that caused absenteeism were respiratory diseases, viral diseases and gastrointestinal diseases (15%, 20% and 15%, respectively). We found statistically significant associations between performance area, economic stratum and academic level with labor absenteeism; however, no association found with job satisfaction. **Conclusions:** while the findings of this study should be interpreted with caution due to the type of sampling, these allow to identify possible associations with work absenteeism among health workers; In addition, is suggested to assess absenteeism in job satisfaction variables.

Keywords: absenteeism, job satisfaction, working conditions, disability. (Source: DeCS BIREME)

Introducción

El ausentismo es una problemática inherente al dinamismo del ámbito laboral, basada en la interacción de múltiples factores que requieren de un abordaje integral que minimice sus efectos. La Organización Internacional del Trabajo (OIT), define el ausentismo como “La no asistencia laboral por parte de un trabajador del que se pensaba que iba a asistir, quedando excluidos los períodos vacacionales y las huelgas”^[1]; de igual manera, Silva y cols citando a Couto, establecen que el ausentismo no es una simple relación causa y efecto, sino un conjunto de variables laborales, sociales, culturales y trastorno de personalidad que conducen a su aparición ^[2]. Así mismo, Marreiros y Cardoso, plantean que el ausentismo laboral ocasiona costos directos e indirectos y repercusiones negativas en la calidad de los servicios prestados a los usuarios; además, lo consideran como un fenómeno sociológico eminentemente actitudinal ^[3].

En los últimos 25 años las tasas de ausentismo laboral se han incrementado en un 30%^[4], generando un impacto económico por pérdidas en los procesos de producción en diferentes países industrializados^[5], se estiman pérdidas por ausentismo alrededor de los 13 millones de libras esterlinas en el Reino Unido^[6]; 4.3 mil millones de euros por año en Dinamarca, con una tendencia semejante a los Estados Unidos con un costo de 40 mil millones de dólares y Alemania con 35,5 millones de dólares por año ^[3]. Así mismo, se calculan pérdidas entre 3% y 6% de las horas de trabajo, equivalente al 2.5% del Producto Interno Bruto (PIB) por patologías del aparato locomotor en la Unión Europea ^[7; 8; 9].

En Colombia, los costos derivados por el ausentismo laboral varían según el sector económico empresarial, el origen de la incapacidad, el número días de ausencia y la complejidad de los procesos productivos afectados; con el potencial de generar un gasto anual considerable que puede oscilar entre 220 y 5000 millones de pesos, sin embargo, se desconocen los efectos económicos en el marco de la eficiencia, competitividad y productividad empresarial ^[10].

Cabe señalar que Taylor y Danatro, concuerdan que las tres cuartas partes del ausentismo laboral se atribuyen a condiciones de salud que involucran enfermedades o accidentes^[11;12]; sin embargo, es necesario contemplar factores explicativos como los actitudinales, económicos, personales, entorno del trabajo, estabilidad laboral, satisfacción laboral y cambios organizacionales ^[13; 14; 15].

Silveira y cols, establecen que someter al trabajador a condiciones de cambio en los procesos productivos u organizacionales, cualificación permanente y demandas continuas de rendimiento laboral, afecta el estado de salud^[16] con alteraciones de naturaleza física o psicológica (trastornos alimenticios, de sueño, de necesidades fisiológicas, de fatiga, daños a los diversos sistemas corporales, disminución del estado de alerta, estrés, desorganización del medio familiar y neurosis), con la capacidad de generar enfermedades y accidentes de trabajo que requieran licencias para su tratamiento^[17]. Dentro de las principales causas medicas de ausentismo en población laboralmente activa se encuentran los trastornos musculo esquelético por su tendencia incapacitante y alto costo, seguidos de los trastornos de salud mental, caracterizados por la disminución en el rendimiento laboral; no obstante, la magnitud de esta problemática deriva simplemente de la cuantía del gasto que representa para las empresas y el sistema de seguridad social^[18; 19].

Por otra parte, Robson y Mavin citando a Wooden proponen cuatro razones de ausentismo en el sector público; la estabilidad laboral, las funciones laborales asignadas, las políticas empresariales en cuanto a las licencias y finalmente la insatisfacción laboral. Adicionalmente, el estudio “Whitehall study II among civil servants”, plantea como variable de interés el género masculino relacionado con periodos prolongados de ausentismo por enfermedad, bajo nivel de control sobre el trabajo, la complejidad de las tareas y la falta de apoyo social entre compañeros de trabajo^[20]; no obstante, en la actualidad el entorno laboral sugiere una distribución homogénea según género.

Además, Mesa y Kaempffer citando a Kaiser y Rob sugieren cuatro modelos explicativos del ausentismo laboral; el modelo económico basado en la interacción de las fuerzas de motivación del ausentismo y la tolerancia del empleador; seguido por el modelo psicosocial con un enfoque cultural como resultado de la interacción del individuo, los grupos de trabajo y la organización; el modelo médico soportado en aspectos sociodemográficos y finalmente el modelo de ausentismo laboral y retiro organizacional basado en el criterio de que los trabajadores con retiro voluntario de las organizaciones tienen una mayor tasa de ausentismo de los que permanecen^[21].

Por otra parte, la satisfacción laboral entendida como un complejo proceso intrasubjetivo e intersubjetivo^[22;23], es considerada como un indicador de calidad de vida laboral y de la percepción sobre la dirección organizacional. Locke, Spector, Canizares y cols, la definen como un estado emocional placentero resultante de la percepción de logro^[24; 25;26], los sentimientos respecto a su trabajo y las actitudes sobre diferentes facetas^[27; 28]; además, de una sensible interacción entre las expectativas, las necesidades, los resultados de las actividades laborales y el desempeño laboral^[29; 30; 31; 32]. Según Borra y Gómez, la satisfacción laboral es un constructo multidimensional orientado a la

percepción del trabajador, la responsabilidad social empresarial y un enfoque netamente comunitario [33].

Del mismo modo, otros estudios señalan componentes inherentes a la satisfacción laboral tales como una cultura organizacional flexible [34], el respeto, la innovación, la estabilidad laboral [35], la capacidad organizacional para atraer, mantener y/o motivar a trabajadores formados que contribuyan a la competitividad y la productividad empresarial [36; 37], el empoderamiento, la seguridad, la supervisión [38] y finalmente las compensaciones psico-socio-económicas acordes con sus expectativas [39]. En concordancia a lo anterior, se ha encontrado que la satisfacción laboral presenta efectos comportamentales relacionados con el desempeño y el ausentismo laboral.

En Colombia, el ausentismo es denominado incapacidad laboral caracterizada por el tiempo en que un afiliado al régimen contributivo se obliga al retiro de sus actividades cotidianas por enfermedad común, enfermedad laboral o accidente de trabajo y recibe una remuneración o una compensación salarial por las entidades establecidas en el Sistema de Seguridad Social Integral de conformidad con las disposiciones legales vigentes o reglamentación que se expida para tal efecto [40;41]. Con el propósito de garantizar mínimamente los derechos de la persona para mantener una calidad de vida digna durante el tiempo en que se encuentre inhabilitado física o mentalmente para desarrollar sus actividades laborales, oficio habitual u profesión [42; 43;44; 45], siendo este auxilio monetario no inferior al salario mínimo legal vigente [46].

Finalmente, el ausentismo laboral aborda aspectos legales, organizacionales, sociales y económicos de gran interés en el ámbito laboral; caracterizados por afecciones de salud en los trabajadores, detrimento significativo de los procesos de producción, prestación de servicios, imagen corporativa y clima organizacional. Por todo lo anterior, este estudio tuvo como objetivo determinar la prevalencia del ausentismo laboral y su asociación con los factores personales, laborales y la satisfacción laboral en trabajadores de una entidad de salud.

Metodología

Diseño, muestra y selección de la muestra

Se llevó a cabo un estudio de corte transversal, en 169 trabajadores de una institución de salud de Floridablanca (Colombia) seleccionados por conveniencia, tamaño de muestra previamente calculado considerando una razón de prevalencia de 1.69 según Salderriaga, confianza del 95%, poder del 80% [47] y una población de 283 trabajadores.

Criterios de selección

Los criterios de Inclusión contemplados en el presente estudio fueron trabajadores con vinculación laboral de planta, asociados por cooperativa, temporales (en misión) y orden de prestación de servicios en las áreas administrativas y asistenciales de la entidad de salud de Floridablanca (Colombia) durante el año 2014; en este orden de ideas, los criterios de exclusión establecidos fueron trabajadores en proceso de inducción, periodo de prueba, reemplazos y personal con tiempo de trabajo en la entidad de salud inferior a tres meses.

Recolección de la información, variables e instrumentos

La recolección de la información se realizó a través de una encuesta auto-administrada desconociendo la condición de ausentismo en el momento de su aplicación, la encuesta estuvo conformada por cuatro capítulos: el primero evaluaba las variables sociodemográficas, el segundo aspectos laborales y el ausentismo, el tercero comportamiento y actitudes relacionados al ausentismo laboral a través de la escala CAAdT-30 facilitada y autorizada para su aplicación por el Dr. Joan Boada-Grau^[48] y el cuarto capítulo correspondía al cuestionario de satisfacción laboral S20/23^[49]; estos últimos cuentan con apropiados valores psicométricos. La información se recolectó en noviembre del 2014 por un auxiliar de investigación previamente entrenado.

Análisis de la información

Se realizó un análisis univariado, se calcularon proporciones para las variables cualitativas y promedios con intervalos de confianza del 95% para variable cuantitativas. El análisis bivariado para identificar posibles asociaciones entre el ausentismo laboral y variables sociodemográficas, laborales y de satisfacción laboral se realizó a través de la prueba de Chi cuadrado o la prueba exacta de Fisher para variables cualitativas y para las variables cuantitativas mediante la prueba de T de Student. También, se calculó la razón de prevalencia para cuantificar la relación de los ítems de satisfacción laboral asociados al ausentismo. Además se condujo un análisis multivariado a través de un modelo de logística binaria.

Consideraciones éticas

Se tuvieron en cuenta las normas establecidas por el Ministerio de Salud en la Resolución 8430 de 1993; según ésta, la investigación se clasifica como de riesgo mínimo, por lo tanto se solicitó consentimiento informado escrito a los participantes. La información se manejó de manera confidencial y se respetaron los principios de beneficencia, no maleficencia, justicia y autonomía. Además, esta investigación fue aprobada por comité de ética de la Universidad del Rosario (código CEI-ABN026-000393).

Resultados

Se encuestaron 177 trabajadores, sin embargo se excluyeron 8 trabajadores por suministro de información incompleta, es decir que la muestra finalmente estuvo conformada por 169 trabajadores de una entidad de salud de Floridablanca (Colombia) en el año 2014. En la tabla 1 se presenta la caracterización de los trabajadores participantes según variables sociodemográficas estratificada por áreas de desempeño laboral: administrativo o asistencial. Respecto al género, la mayoría de trabajadores administrativos son de género masculino (64.8%) y en los trabajadores asistenciales predomina el género femenino (62.1%). Tanto en trabajadores administrativos como asistenciales, más de la mitad presentan un estado civil casados o en unión libre y pertenecen a estrato socioeconómico medio; además, cerca del 30% de los trabajadores tienen un nivel académico técnico.

Tabla 1. Caracterización sociodemográfica estratificada por área de desempeño de la muestra de trabajadores de una entidad de salud del municipio de Floridablanca (Colombia) en el año 2014.

| VARIABLE | Administrativo | | Asistencial | | Total | Total |
|--------------------------|----------------|-------|-------------|-------|-------|-------|
| | No. | % | No. | % | No. | % |
| Genero | | | | | | |
| Femenino | 19 | 35.2 | 86 | 74.8 | 105 | 62.1 |
| Masculino | 35 | 64.8 | 29 | 25.2 | 64 | 37.9 |
| Total | 54 | 100.0 | 115 | 100.0 | 169 | 100.0 |
| Estado Civil | | | | | | |
| Soltero | 12 | 22.2 | 32 | 27.8 | 44 | 26.0 |
| Casado | 24 | 44.4 | 47 | 40.9 | 71 | 42.0 |
| Unión Libre | 7 | 13.0 | 23 | 20.0 | 30 | 17.8 |
| Separado | 11 | 20.4 | 13 | 11.3 | 24 | 14.2 |
| Total | 54 | 100.0 | 115 | 100.0 | 169 | 100.0 |
| Estrato Económico | | | | | | |
| 1 | 0 | 0.0 | 2 | 1.7 | 2 | 1.2 |
| 2 | 4 | 7.4 | 12 | 10.4 | 16 | 9.5 |
| 3 | 37 | 68.5 | 69 | 60.0 | 106 | 62.7 |
| 4 | 11 | 20.4 | 29 | 25.2 | 40 | 23.7 |
| 5 | 2 | 3.7 | 1 | 0.9 | 3 | 1.8 |
| 6 | 0 | 0.0 | 2 | 1.7 | 2 | 1.2 |
| Total | 54 | 100.0 | 115 | 100.0 | 169 | 100.0 |

| Nivel Académico | | | | | | |
|------------------------|-----------|--------------|------------|--------------|------------|--------------|
| Primaria Básica | 2 | 3.7 | 4 | 3.5 | 6 | 3.6 |
| Secundaria Básica | 11 | 20.4 | 10 | 8.7 | 21 | 12.4 |
| Técnico | 16 | 29.6 | 37 | 32.2 | 53 | 31.4 |
| Tecnológico | 11 | 20.4 | 17 | 14.8 | 28 | 16.6 |
| Universitario | 10 | 18.5 | 36 | 31.3 | 46 | 27.2 |
| Posgrado | 4 | 7.4 | 11 | 9.6 | 15 | 8.9 |
| Total | 54 | 100.0 | 115 | 100.0 | 169 | 100.0 |

Aproximadamente dos de cada tres trabajadores tiene una vinculación laboral como asociado por cooperativa y devengan entre uno y dos salarios mínimos legales vigentes; esta última característica es coherente con el nivel de académico predominante. Además, cerca de la mitad laboran en un horario diurno como se muestra en la tabla 2. Por otra parte, en cuanto al ausentismo laboral, éste fue de 3.7% en trabajadores administrativos y del 15.7% en asistenciales, es decir, del 11.8% en el total de los trabajadores.

Tabla 2. Aspectos laborales y ausentismo laboral estratificados por categoría de área de desempeño de los trabajadores de una entidad de salud de Floridablanca (Colombia), 2014.

| VARIABLE | Administrativo | | Asistencial | | Total | Total |
|-------------------------------|-----------------------|--------------|--------------------|--------------|--------------|--------------|
| | No. | % | No. | % | No. | % |
| Vinculación Laboral | | | | | | |
| Planta | 7 | 13.0 | 18 | 15.7 | 25 | 14.8 |
| Misión | 0 | 0.0 | 3 | 2.6 | 3 | 1.8 |
| Cooperado | 36 | 66.7 | 88 | 76.5 | 124 | 73.4 |
| Prestación de Servicios | 11 | 20.4 | 6 | 5.2 | 17 | 10.1 |
| Total | 54 | 100.0 | 115 | 100.0 | 169 | 100.0 |
| Salario | | | | | | |
| < \$ 616,000 | 4 | 7.4 | 13 | 11.3 | 17 | 10.1 |
| \$ 616,000 - \$ 1,232,000 | 39 | 72.2 | 78 | 67.8 | 117 | 69.2 |
| > \$ 1,232,000 - \$ 2,464,000 | 6 | 11.1 | 5 | 4.3 | 11 | 6.5 |
| > \$ 2,464,000 - \$ 4,928,000 | 1 | 1.9 | 13 | 11.3 | 14 | 8.3 |
| Sin Información | 4 | 7.4 | 6 | 5.2 | 10 | 5.9 |

| | | | | | | |
|-------------------------------------|----|-------|-----|-------|-----|-------|
| Total | 54 | 100.0 | 115 | 100.0 | 169 | 100.0 |
| Horario Laboral | | | | | | |
| Diurno | 35 | 64.8 | 51 | 44.3 | 86 | 50.9 |
| Nocturno | 11 | 20.4 | 46 | 40.0 | 57 | 33.7 |
| Mixto | 4 | 7.4 | 10 | 8.7 | 14 | 8.3 |
| Turnos | 4 | 7.4 | 7 | 6.1 | 11 | 6.5 |
| Otro | 0 | 0.0 | 1 | 0.9 | 1 | 0.6 |
| Total | 54 | 100.0 | 115 | 100.0 | 169 | 100.0 |
| Incapacidad en el último año | | | | | | |
| No | 52 | 96.3 | 97 | 84.3 | 149 | 88.2 |
| Si | 2 | 3.7 | 18 | 15.7 | 20 | 11.8 |
| Total | 54 | 100.0 | 115 | 100.0 | 169 | 100.0 |

En cuanto a los principales tipos de alteraciones de salud que reportaron los trabajadores con ausentismo laboral se encuentran: las virosis (20%), las alergias (15%), el dengue (15%), problemas gastrointestinales y respiratorias (15%, respectivamente). Siendo las alteraciones gastrointestinales, las lesiones osteomusculares y el dengue, los trastornos con mayor duración de la incapacidad y la cefalea la de menor frecuencia y duración como se observa en la tabla 3.

Tabla 3. Alteraciones de salud reportadas por la muestra de trabajadores con ausentismo laboral y los días de incapacidad

| Diagnósticos | Freq. | % | Mediana días incapacidad | Rango intercuartílico | Rango |
|---------------------------------|-------|-----|--------------------------|-----------------------|-----------------|
| | | | | | Valores Min-Max |
| Alergias | 3 | 15 | 4 | 2 a 6 | (2 a 6) |
| Dengue | 3 | 15 | 5 | 1 a 10 | (1 a 10) |
| Alteraciones gastrointestinales | 3 | 15 | 3 | 2 a 20 | (2 a 20) |
| Cefalea | 1 | 5 | 1 | 1 a 1 | (1 a 1) |
| Lesiones Osteomusculares | 2 | 10 | 13,5 | 3 a 24 | (3 a 10) |
| Alteraciones Respiratorias | 3 | 15 | 2 | 1 | (1 a 3) |
| Virosis | 4 | 20 | 3 | 2 a 3,5 | (1 a 4) |
| Eventos Ginecológicos | 1 | 5 | 2 | 2 a 2 | (2 a 2) |
| Total | 20 | 100 | 3 | 2 a 4,5 | 1 a 24 |

En la tabla 4 se presentan los resultados de las pruebas de asociación analizadas, se puede observar que las variables estrato o nivel socioeconómico, nivel académico y área de desempeño se encuentran asociadas al ausentismo laboral, con valores de p de 0.03, 0.05 y 0.03, respectivamente. Además, no se encontró asociación estadísticamente significativa del ausentismo con las variables género, estado civil, ingresos, horario, tipo y tiempo de vinculación laboral, valores de $p > 0.05$.

Tabla 4. Características sociodemográficas y laborales asociadas al ausentismo laboral de los trabajadores de una entidad de salud de Floridablanca (Colombia), 2014.

| Variable | Ausentismo | | | | Valor p |
|--------------------------|------------|-------|-----|-------|---------|
| | No | | Si | | |
| | No. | % | No. | % | |
| Genero | | | | | |
| Femenino | 92 | 61.7 | 13 | 65.0 | 0,78 |
| Masculino | 57 | 38.3 | 7 | 35.0 | |
| Total | 149 | 100.0 | 20 | 100.0 | |
| Estado Civil | | | | | |
| Soltero | 39 | 26.2 | 5 | 25.0 | 0,5 |
| Casado | 64 | 43.0 | 7 | 35.0 | |
| Unión Libre | 24 | 16.1 | 6 | 30.0 | |
| Separado | 22 | 14.8 | 2 | 10.0 | |
| Total | 149 | 100.0 | 20 | 100.0 | |
| Estrato Económico | | | | | |
| 1 | 1 | 0.7 | 1 | 5.0 | 0,06 |
| 2 | 13 | 8.7 | 3 | 15.0 | |
| 3 | 99 | 66.4 | 7 | 35.0 | |
| 4 | 32 | 21.5 | 8 | 40.0 | |
| 5 | 2 | 1.3 | 1 | 5.0 | |
| 6 | 2 | 1.3 | 0 | 0.0 | |
| Total | 149 | 100.0 | 20 | 100.0 | |
| Nivel Académico | | | | | |
| Primaria básica | 4 | 2.7 | 2 | 10.0 | 0,06 |
| Secundaria | 20 | 13.4 | 1 | 5.0 | |
| Técnico | 49 | 32.9 | 4 | 20.0 | |
| Tecnológico | 27 | 18.1 | 1 | 5.0 | |

*Prueba de Chi² o Prueba exacta de Fischer cuando la frecuencia absoluta en categoría era menor a 5. **

| | | | | | |
|-------------------------------|-----|-------|----|-------|------|
| Universitario | 36 | 24.2 | 10 | 50.0 | |
| Posgrado | 13 | 8.7 | 2 | 10.0 | |
| Total | 149 | 100.0 | 20 | 100.0 | |
| Vinculación Laboral | | | | | |
| Planta | 23 | 15.4 | 2 | 10.0 | |
| Misión | 3 | 2.0 | 0 | 0.0 | |
| Cooperado | 107 | 71.8 | 17 | 85.0 | 0,63 |
| Prestación de Servicios | 16 | 10.7 | 1 | 5.0 | |
| Total | 149 | 100.0 | 20 | 100.0 | |
| Ingreso Salarial | | | | | |
| < \$ 616,000 | 15 | 10.1 | 2 | 10.0 | |
| \$ 616,000 - \$ 1,232,000 | 104 | 69.8 | 13 | 65.0 | |
| > \$ 1,232,000 - \$ 2,464,000 | 10 | 6.7 | 1 | 5.0 | |
| > \$ 2,464,000 - \$ 4,928,000 | 11 | 7.4 | 3 | 15.0 | 0,84 |
| Sin Información | 9 | 6.0 | 1 | 5.0 | |
| Total | 149 | 100.0 | 20 | 100.0 | |
| Horario laboral | | | | | |
| Diurno | 76 | 51.0 | 10 | 50.0 | |
| Nocturno | 51 | 34.2 | 6 | 30.0 | |
| Mixto | 11 | 7.4 | 3 | 15.0 | 0,82 |
| Turnos | 10 | 6.7 | 1 | 5.0 | |
| Otro | 1 | 0.7 | 0 | 0.0 | |
| Total | 149 | 100.0 | 20 | 100.0 | |
| Cargo | | | | | |
| Administrativo | 52 | 34.9 | 2 | 10.0 | |
| Asistencial | 97 | 65.1 | 18 | 90.0 | 0,03 |
| Total | 149 | 100.0 | 20 | 100.0 | |

Prueba t de Student.

Factores del ausentismo laboral

Adicionalmente se obtuvieron los puntajes de 1 a 100 de los cuatro factores de la escala CAAdT-30, enmascaramiento de situaciones personales, disfrute de permisos y licencias legales, dilación de

tiempo y distractores y uso de recursos siguiendo las indicaciones del autor, el promedio de estos puntajes oscilaron entre 51.3 y 57, es decir, en un nivel medio. También, se evaluó la asociación de éstos puntajes con el ausentismo laboral a través de la prueba estadística t de Student, así no se encontraron diferencias estadísticamente significativas en éstos como se observa en la tabla 5.

Tabla 5. Puntajes de conductas y actitudes de abandono, CadT -30 asociadas con el ausentismo laboral de los trabajadores de una entidad de salud de Floridablanca (Colombia), 2014.

| Factores | Ausentismo | | Valor p* | Total X̄ (IC95%) |
|--|----------------|--------------|----------|---------------------|
| | Si | No | | |
| | X̄ (IC95%) | X̄ (IC95%) | | |
| Enmascaramiento de Situaciones Personales | 51,3 (32 a 60) | 55 (53 a 58) | 0.2 | 55 (53 a 55) |
| Disfrute de Permisos y Licencias Legales | 55 (47 a 60) | 57 (53 a 57) | 0,98 | 57 (53 a 57) |
| Dilación en el Tiempo | 54 (32 a 60) | 55 (53 a 58) | 0.26 | 55 (53 a 58) |
| Distractores y Uso de Recursos | 54 (32 a 60) | 55 (53 a 58) | 0.35 | 55 (53 a 58) |

* Prueba t de Student

Satisfacción Laboral

Se evaluó la asociación de cada uno de los ítems del cuestionario de Satisfacción Laboral S20/23 con el ausentismo laboral a través de razones de prevalencia como se muestra en la tabla 6, previa recategorización de los ítems en tres opciones de respuesta según la distribución de las mismas con el fin de aumentar en número de respuestas en cada categoría, quedando así: insatisfecho (opciones 1,2 y 3), indiferente (opción 4) y satisfecho (opciones 5,6 y 7). De esta forma se observa que la categoría de indiferente respecto a insatisfecho de algunos ítems se encuentran asociados al ausentismo laboral pues los intervalos de confianza de la razón de prevalencia no atraviesan el 1 y el valor de p es <0.05. No obstante, se preseleccionaron 16 ítems para el análisis multivariado, es decir, aquellos que presentaron valor de p <0.15.

Tabla 6. Asociación de los ítems del cuestionario de satisfacción laboral S20/23 con el ausentismo laboral de los trabajadores de una entidad de salud de Floridablanca (Colombia), 2014.

| Variable | Frecuencia absoluta | Ausentismo | Prevalencia | Razón de prevalencia e IC del 95% | Valor de p |
|-------------------------------|---------------------|------------|-------------|-----------------------------------|------------|
| Efecto de satisfacción | | | | | |
| Insatisfecho | 35 | 4 | 11,4 | 1 | |
| Indiferente | 94 | 8 | 8,5 | 0,74 (0,24 a 2,32) | 0,6 |
| Satisfecho | 40 | 8 | 20 | 1,75 (0,58 a 5,32) | 0,3 |
| Destacamento laboral | | | | | |
| Insatisfecho | 48 | 8 | 16,7 | 1 | |
| Indiferente | 84 | 5 | 6 | 0,36 (0,24 a 1,03) | 0,06 |
| Satisfecho | 37 | 7 | 18,9 | 1,14 (0,45 a 2,85) | 0,79 |
| Ejercer gustos | | | | | |
| Insatisfecho | 45 | 8 | 17,8 | 1 | |
| Indiferente | 93 | 6 | 6,5 | 0,36 (0,13 a 0,98) | 0,05 |
| Satisfecho | 31 | 6 | 19,4 | 1,09 (0,42 a 2,83) | 0,17 |
| Salario | | | | | |
| Insatisfecho | 53 | 9 | 17 | 1 | |
| Indiferente | 92 | 7 | 7,6 | 0,45 (0,18 a 1,13) | 0,09 |
| Satisfecho | 24 | 4 | 16,7 | 0,98 (0,34 a 2,87) | 0,97 |
| Metas de Producción | | | | | |
| Insatisfecho | 49 | 10 | 20,4 | 1 | |
| Indiferente | 88 | 5 | 5,7 | 0,28 (0,1 a 0,77) | 0,01 |
| Satisfecho | 32 | 5 | 15,6 | 0,77 (0,29 a 2,03) | 0,6 |
| Orden y Limpieza | | | | | |
| Insatisfecho | 51 | 7 | 13,7 | 1 | |
| Indiferente | 96 | 9 | 9,4 | 0,68 (0,27 a 1,73) | 0,42 |
| Satisfecho | 22 | 4 | 18,2 | 1,32 (0,43 a 4,07) | 0,62 |
| Entorno físico | | | | | |
| Insatisfecho | 52 | 7 | 13,5 | 1 | |
| Indiferente | 95 | 7 | 7,4 | 0,55 (0,20 a 1,48) | 0,23 |
| Satisfecho | 22 | 6 | 27,3 | 2,02 (0,77 a 5,34) | 0,15 |
| Iluminación | | | | | |
| Insatisfecho | 61 | 9 | 14,8 | 1 | |

| | | | | | |
|----------------------------------|----|----|------|---------------------|-------|
| Indiferente | 85 | 6 | 7,1 | 0,48 (0,18 a 1,27) | 0,14 |
| Satisfecho | 23 | 5 | 21,7 | 1,47 (0,55 a 3,93) | 0,44 |
| Ventilación | | | | | |
| Insatisfecho | 61 | 11 | 18 | 1 | |
| Indiferente | 88 | 6 | 6,8 | 0,38 (0,15 a 0,97) | 0,042 |
| Satisfecho | 20 | 3 | 15 | 0,83 (0,26 a 2,69) | 2,69 |
| Temperatura | | | | | |
| Insatisfecho | 59 | 12 | 20,3 | 1 | |
| Indiferente | 85 | 4 | 4,7 | 0,23 (0,78 a 0,68) | 0,008 |
| Satisfecho | 25 | 4 | 16 | 0,79 (0,28 a 2,2) | 0,65 |
| Oportunidad de Formación | | | | | |
| Insatisfecho | 54 | 11 | 20,4 | 1 | |
| Indiferente | 90 | 4 | 4,4 | 0,22 (0,07 a 0,65) | 0,006 |
| Satisfecho | 25 | 5 | 20 | 0,98 (0,38 a 2,53) | 0,97 |
| Oportunidad de promoción | | | | | |
| Insatisfecho | 53 | 9 | 17 | 1 | |
| Indiferente | 93 | 7 | 7,5 | 0,44 (0,18 a 1,12) | 0,09 |
| Satisfecho | 23 | 4 | 17,4 | 1,02 (0,35 a 2,99) | 0,97 |
| Relaciones personales | | | | | |
| Insatisfecho | 42 | 6 | 14,3 | 1 | |
| Indiferente | 92 | 8 | 8,7 | 0,61 (0,23 a 1,64) | 0,33 |
| Satisfecho | 35 | 6 | 17,1 | 1,2 (0,43 a 3,39) | 0,73 |
| Supervisión | | | | | |
| Insatisfecho | 50 | 6 | 12 | 1 | |
| Indiferente | 91 | 5 | 5,5 | 0,46 (0,15 a 1,43) | 0,18 |
| Satisfecho | 28 | 9 | 32,1 | 2,68 (1,06 a 6,75) | 0,04 |
| Frecuencia de supervisión | | | | | |
| Diagnósticos | 50 | 8 | 16 | 1 | |
| Indiferente | 92 | 4 | 4,3 | 0,27 (0,09 a 0,86) | 0,03 |
| Alergias | 27 | 8 | 29,6 | 1,85 (0,78 a 4,38) | 0,16 |
| Juzgamiento de tarea | | | | | |
| Insatisfecho | 45 | 8 | 17,8 | 1 | |
| Indiferente | 99 | 7 | 7,1 | 0,4 (0,15 a 1,03) | 0,06 |
| Satisfecho | 25 | 5 | 20 | 1,12 (0,41 a 3,07) | 0,82 |
| Igualdad y justicia | | | | | |
| Insatisfecho | 51 | 8 | 15,7 | 1 | |

| | | | | | |
|--|-----|----|------|---------------------|-------|
| Indiferente | 93 | 8 | 8,6 | 0,55 (0,22 a 1,37) | 0,2 |
| Satisfecho | 25 | 4 | 16 | 1,02 (0,34 a 3,07) | 0,98 |
| Apoyo de superiores | | | | | |
| Insatisfecho | 45 | 5 | 11,1 | 1 | |
| Indiferente | 93 | 8 | 8,6 | 0,78 (0,27 a 2,23) | 0,64 |
| Satisfecho | 31 | 7 | 22,6 | 2,03 (0,71 a 5,82) | 0,19 |
| Capacidad de decisión | | | | | |
| Insatisfecho | 41 | 7 | 17,1 | 1 | |
| Indiferente | 96 | 7 | 7,3 | 0,43 (0,16 a 1,14) | 0,09 |
| Satisfecho | 32 | 6 | 18,8 | 1,1 (0,41 a 2,95) | 0,85 |
| Participación en decisiones específicas | | | | | |
| Insatisfecho | 34 | 7 | 20,6 | 1 | |
| Indiferente | 98 | 4 | 4,1 | 0,2 (0,06 a 0,64) | 0,006 |
| Satisfecho | 37 | 9 | 24,3 | 1,2 (0,5 a 2,82) | 0,71 |
| Participación en decisiones empresarial | | | | | |
| Insatisfecho | 42 | 10 | 23,8 | 1 | |
| Indiferente | 102 | 7 | 6,9 | 0,29 (0,18 a 0,71) | 0,007 |
| Satisfecho | 25 | 3 | 12 | 0,5 (0,15 a 1,66) | 0,26 |
| Cumplimiento de convenios | | | | | |
| Insatisfecho | 55 | 12 | 21,8 | 1 | |
| Indiferente | 93 | 4 | 4,3 | 0,2 (0,07 a 0,58) | 0,003 |
| Satisfecho | 21 | 4 | 19 | 0,87 (0,32 a 2,41) | 0,79 |
| Negociación de aspectos laborales | | | | | |
| Insatisfecho | 54 | 9 | 16,7 | 1 | |
| Indiferente | 90 | 4 | 4,4 | 0,27 (0,86 a 0,82) | 0,02 |
| Satisfecho | 25 | 7 | 28 | 1,68 (0,71 a 3,99) | 0,24 |

Para analizar la satisfacción laboral con los resultados de aplicación del cuestionario S20/23 se calcularon los promedios de los puntajes originales en los cinco factores: supervisión, ambiente físico del trabajo, prestaciones recibidas, satisfacción intrínseca del trabajo y la satisfacción con la participación y se observó que en la mayoría los resultados mostraron un nivel medio, es decir, con puntajes de 3 a 4 como se evidencia en la tabla 7. Además, no se encontró diferencia estadísticamente significativa entre estos puntajes y el ausentismo laboral mediante su comparación con la prueba t de Student.

Tabla 7. Puntajes de los factores de satisfacción Laboral S20/23 asociados con el ausentismo laboral

| Factores | Ausentismo | | Valor de p* | Total X̄ (IC95%) |
|--|-----------------|-----------------|-------------|---------------------|
| | Si | No | | |
| | X̄ (IC95%) | X̄ (IC95%) | | |
| La Supervisión | 4,1 (3,4 a 4,8) | 3,9 (3,7 a 4) | 0.71 | 3,9 (3,7 a 4,0) |
| Ambiente (Físico) Laboral | 3,6 (3 a 4,2) | 3,7 (3,5 a 3,8) | 0.59 | 3,7 (3,5 a 3,8) |
| Las Prestaciones Recibidas | 3,6 (3,1 a 4,0) | 3,7 (3,5 a 3,8) | 0.39 | 3,7 (3,5 a 3,8) |
| Satisfacción Intrínseca en el Trabajo | 4,1 (3,5 a 4,7) | 3,9 (3,8 a 4,1) | 0.81 | 4 (3,8 a 4,1) |
| La Participación | 3,9 (3,7 a 4,5) | 4 (3,8 a 4,1) | 0.92 | 4 (3,8 a 4,1) |

* Prueba t de Student

Por otra parte, se realizó un análisis estratificado a través del método de Mantel-Haenszel, por potenciales variables confusoras o modificadoras del efecto (género y área de desempeño) del ausentismo laboral con la satisfacción laboral y tipo de cargo, sin embargo no se encontraron cambios superiores al 10% en la razón de prevalencia cruda y combinada.

Se realizó un análisis multivariado con las variable que presentaron un nivel de significancia estadística <0.15 a través de un modelo de regresión binaria logística multivariada; así, se calcularon razones de prevalencia (RP) e intervalos de confianza del 95% y se encontró que las variables tipo de empleado y la satisfacción con la supervisión se encuentran asociadas con el ausentismo laboral tal como se muestra en la tabla 8. Es decir, que el tipo de empleado asistencial presenta 3,93 (IC95%=0,94 a 16,34) veces más ausentismo laboral que los administrativos, aunque el intervalo de confianza levemente a traviesa el valor 1 de referencia, se observa una clara tendencia como factor predisponente. También, los trabajadores que se encuentran satisfechos con la supervisión que ejercen sobre ellos se ausentan 2,59 (IC95%=1,06 a 6,37) veces más que quienes se encuentran insatisfechos con esta supervisión. La bondad de ajuste del modelo se determinó a través de la prueba de Hosmer Lesmeshow, con un valor de *p* de 0.87, lo cual evidencia que el modelo logístico ajusta a los datos, es decir muestra buena calibración^[50].

Tabla 8. Factores asociados al ausentismo laboral mediante análisis de logística binaria multivariado

| Variable | Razón de Prevalencia e IC del 95% | Error Estándar | Z | Valor de p |
|---|--------------------------------------|-------------------|-------|---------------|
| Tipo empleado (Asistencial/administrativo) | 3,93 (0,94 a 16,34) | 2,86 | 1,88 | 0,06 |
| Satisfacción con la supervisión (Indiferente/ Insatisfecho) | 0,46 (0,15 a 1,44) | 0,27 | -1,32 | 0,19 |
| Satisfacción con la supervisión (Satisfecho/ Insatisfecho) | 2,59 (1,06 a 6,37) | 1,19 | 2,08 | 0,04 |

Discusión

En la actualidad el fenómeno del ausentismo laboral contempla diferentes factores que provocan efectos económicos, administrativos, productivos y legales; de esta manera, las repercusiones a nivel empresarial o institucional han requerido diversas estrategias para su evaluación, mitigación y control, fomentando un equilibrio dinámico entre el trabajador, procesos y el entorno laboral.

Los hallazgos del presente estudio muestran una prevalencia general de ausentismo de 11.8%, similar a los descritos por Ferreira y Cols en 1509 trabajadores de tres hospitales públicos en el municipio de Rio de Janeiro con 16.6% asociados a pocos días de incapacidad ^[51], contrario a los resultados reportados por Parada y Cols en un estudio de 2022 trabajadores de un hospital universitario de la ciudad de Merida con un 47% ^[52]. Por otro lado, prevalencia del ausentismo laboral del 15.7% en los trabajadores asistenciales de una entidad de salud de Floridablanca; resultado similar al personal clínico del estudio de Escobar-Aramburo y cols, en 170 trabajadores de una institución forense, quien mostró una distribución de casos de ausentismo según el área laboral de desempeño (patología= 23%; unidad básica=21%; seguidos por clínica=15% y 13% en biología con valores p >0.05, respectivamente)^[53].

Por otra parte, se analizaron las principales alteraciones de salud relacionadas a los trabajadores con ausentismo laboral, todas estas fueron clasificadas como enfermedades de origen común, en las que se encuentran: las virosis, las alergias, el dengue, problemas gastrointestinales y respiratorios. Del mismo modo, ocurrió en el estudio de Cuadra y Cols, donde las enfermedades más frecuentes fueron por origen común (82.3%) e involucran las afecciones respiratorias (16.3%) y digestivas (9.24%)^[54]; así mismo, el estudio desarrollado por Escobar-Aramburo y cols, encontró que más del 80% de los casos con incapacidad medica corresponden a patologías respiratorias (58%) y gastrointestinales

(30%). Según Sharma M. y Majumdar P.K. (2009), describen que la predisposición a diversas enfermedades derivan de los estilos de vida y hábitos de trabajo ^[55].

En cuanto a la mediana de días de ausentismo por alteraciones de la salud, se encontró que ésta fue de 3 días con un rango intercuartílico entre 2 a 4.5 días. Este resultado es inferior al reportado por Martínez y Saldarriaga, en un estudio en 3813 usuarios cotizantes con vinculación laboral de una EPS Universitaria donde la duración media de las ausencias es 5,3 días (IC95%: 4,71 - 5,89) ^[56]; por otra parte, en el estudio realizado por Ferreira y cols, mostró que los trastornos musculo esqueléticos fueron estadísticamente significativas con más de 10 días de ausencia valor similar al encontrado, 13,5 días.

Dentro de los hallazgos del análisis bivariado, se encontró que las variables nivel socioeconómico (valor p 0.03), nivel académico (valor p 0.05) y tipo de cargo (valor p 0.03) se encuentran asociadas al ausentismo laboral, a diferencia de las variables sociodemográficas y laborales como género, estado civil, ingresos, horario, tipo y tiempo de vinculación laboral con valores de p >0.05; no obstante, diferentes investigaciones muestran una relación positiva entre estas últimas con el ausentismo laboral ^[55; 57]. El estudio de Ferreira y cols mostró una asociación significativa entre los días de incapacidad y las variables género (femenino) con un OR 1.85 (IC 95%: 1.15 a 2.97, valor p <0.01), la escolaridad nivel medio con un OR 1.01 (IC95%: 0.74 a 1.36) y la situación conyugal evidenciado por ser mayor en casados, separados y divorciados comparados con los solteros (OR 1.92, IC95%: 1.36 a 2.71; OR 2.52, IC95%: 1.69 a 3.76, respectivamente, valor de p < 0.001).

Respecto a los factores de la escala CAdT-30, que evalúa las conductas y actitudes de abandono a través de puntajes de 0 a 100, se encontró que el puntaje para los factores enmascaramiento de situaciones personales fue de 55, de 57 para disfrute de permisos y licencias legales, de 55 dilación de tiempo y distractores y de 55 uso de recursos, es decir, que los trabajadores de manera regular realizan dichas conductas; estos niveles son superiores a los reportados por Boada-Grau y cols ^[46], con puntajes de 8.64 (escala de 1 a 40), 15.1 (escala de 1 a 30), 14.8 (escala de 1 a 40) y 13 (escala de 1 a 40), para cada factor, respectivamente, en una muestra de 356 empleados de la comunidad autónoma de Catalunya. Además, se observa que el factor disfrute de permisos y licencias legales fue el de mayor puntaje en ambas investigaciones.

Por otra parte, al realizar el análisis multivariado se encontró que las variables tipo de empleado y la satisfacción con la supervisión se encuentran asociadas con el ausentismo laboral; es así como el personal asistencial tiene 3,93 (IC95%=0,94 a 16,34) veces más prevalencia de ausentismo que los administrativos, aspecto que podría explicarse por el grado de responsabilidad que demanda la

prestación de servicios de salud, la complejidad de las actividades laborales, la fatiga laboral asociadas a factores intrínsecos del ámbito del trabajo, tipo de vinculación, número de trabajadores vinculados a estas áreas de desempeño entre otros; sin embargo, las modalidades de contratación relacionadas con la estabilidad o continuidad laboral, pueden influenciar la aparición del evento en población laboralmente activa.

También, quienes se encuentran satisfechos con la supervisión tienen 2,59 (IC95%: 1,06 a 6,37) más prevalencia de ausentismo que los insatisfechos; este hallazgo, es similar al reportado por Dierendonck y cols en un estudio realizado en 242 profesionales de una clínica de pulmón y una entidad geriátrica, quien encontró que los sentimientos de reciprocidad de los trabajadores están directamente relacionados con la frecuencia de ausentismo⁵⁸. Contrario a lo descrito por Gómez y cols, donde la satisfacción con la supervisión muestra una asociación inversamente proporcional al ausentismo, $r = -0,459$ (valor $p < 0,05$) al cargo operativo^[59]. Por otro lado, el estudio de Marruco y Gil-Monte, mostró que el 47% de los participantes expresaron satisfacción con la supervisión^[60], valor que en la presente investigación alcanzó un 32.1%.

En cuanto a los factores del S20/23 sobre satisfacción laboral, no se encontró diferencia estadísticamente significativa entre sus puntajes y el ausentismo laboral; resultado similar al estudio de Torres y Cols en 205 enfermeras de una unidad médica de segundo nivel, quienes no encontraron correlación ni asociación entre satisfacción laboral e incapacidades, con valores estadísticos de 0.34 y $p > 0.05$, respectivamente.^[61] Contrario a lo descrito por Obasan en 75 trabajadores de una industria manufacturera que muestra una relación directa entre el ausentismo de los trabajadores y la satisfacción laboral con un valor $p < 0.05$ ^[62].

Dentro de las limitaciones del estudio, se encuentra que el tipo de muestreo fue por conveniencia lo cual pudo conllevar a un sesgo de selección; además, los participantes pueden no recordar algunos datos de interés, la complejidad y percepción de la temática por los trabajadores tiene la probabilidad de delimitar el suministro de información que conlleven a la distorsión de resultados y un potencial sesgo de clasificación. Aunque se trató de disminuir éste último sesgo empleando instrumentos previamente validados en lengua española^[48; 49] y con adecuados valores psicométricos.

Se recomienda que en próximos estudios, adicional a la satisfacción laboral se evalúe las asociaciones de la subordinación y supervisión con la variable de interés mediante la aplicación de instrumentos validados que permitan profundizar en dichas hipótesis.

Conclusión

Teniendo en cuenta los resultados del presente estudio, la responsabilidad empresarial y el ámbito laboral actual ponen en consideración que el abordaje del ausentismo generará un valor agregado en el capital humano y el mejoramiento de los procesos inherentes a la empresa; así mismo, este estudio contextualiza la asociación de los factores personales, laborales y satisfacción laboral con la variable de interés que permite vislumbrar los posibles efectos en la población laboral de una entidad de salud y orientar programas de intervención con enfoque educativo – organizacional – personal enmarcado en los sistemas de vigilancia epidemiológica como parte integral del Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Referencias Bibliográficas

¹ Vásquez-Trespalcios, E.M. Absentismo laboral por causa médica en trabajadores del área operativa de una compañía de extracción de minerales en Colombia, 2011; Med Secur Trab (Internet) 2013; 59 (230) 93-101, Enero - marzo 2013.

² Silva DMP, Marziale MH. Absenteísmo de trabalhadores de enfermagem em um hospital universitário. Rev Latino-am Enfermagem 2000 setembro-outubro; 8(5):44-51

³ Marreiros-Agapitoa, S., Cardoso de Sousab, F., A influência da satisfação profissional no absentismo laboral, Rev Port Saúde Pública. 2010;28(2):132-139

⁴ Aline-Minine, V., Andres-Felli, V., Loise, P., Palucci-Marziale, M. Cross-cultural adaptation of the Work Disability Diagnosis Interview (WoDDI) for the Brazilian context. Rev. Latino-Am. Enfermagem, 2012 Jan.-Feb.;20(1):27-34. www.eerp.usp.br/rlae

⁵ Hausknecht, J., Hiller, N., Vance, R. Work-Unit Absenteeism: Effects of Satisfaction, Academy of Management Journal, 2008, Vol. 51, No. 6, 1223–1245.

⁶ Robson, F., Mavin, S. Managing absenteeism in local government, Public Money & Management, 31:2, 107-114, 2011. DOI: 10.1080/09540962.2011.560705

⁷ Jørgensen, K., Laursen, B. Absence from work due to occupational and non-occupational accidents, Scand J Public Health 2013; 41: 18–24, DOI: 10.1177/1403494812468518.

⁸ Revista Trabajo de la OIT, Nuevas normas de trabajo para la gente de mar, Control de las fuentes de estrés en grupos de alto riesgo, TRABAJO - No 18 – Dic 1996, Impreso por FARESO, S.A., Madrid, ISSN: 1020-0037, Depósito Legal: M.40.761-1995

⁹ Sáinz, E., Fernández, J., Pascual, I., Mena, A., Martínez-Zubiri, A., Condón, M.J. Incapacidad laboral por patología del aparato locomotor en la Comunidad Foral de Navarra. aspectos

epidemiológicos, Salud Pública y Administración Sanitaria, An. Sist. Sanit. Navar. 2005; 28 (1): 83-92.

¹⁰ Acoplásticos y la Asociación Nacional de Empresarios de Colombia (ANDI). Informe de Resultados: Encuesta Sobre Ausentismo Laboral 2013. 11 de diciembre de 2013 [http://www.acoplasticos.org/acceso_clientes/imagenes/Resultados Encuesta Incapacidades 2013.docx](http://www.acoplasticos.org/acceso_clientes/imagenes/Resultados_Encuesta_Incapacidades_2013.docx).

¹¹ Saldarriaga JF, Martínez E. Factores asociados al ausentismo laboral por causa médica en una institución de educación superior. Rev Fac Nac Salud Pública. 2007; 25(1): 32-9

¹² Gomero-Cuadra, R., Llap-Yesan, C. Absentismo laboral de origen médico en el Hospital Toquepala en el 2001. Rev Med Hered 15 (2), 2004 97

¹³ Boada- Grau, J., Diego-Vallejo, R., Agulló-Tomás, E., Mañas-Rodríguez, M. El absentismo laboral como consecuente de variables organizacionales, Psicothema 2005. Vol. 17, nº 2, pp. 212-218. ISSN 0214 - 9915 CODEN PSOTEG.

¹⁴ Vicenta, E., Perez-Hoyos, S., Bolumar, F. Absentismo Laboral del Personal de Enfermería de los Hospitales Valencianos, Gac Sanit 1992; Vol 6 Pag 239 - 244

¹⁵ Puentes-Suárez, A., Pulido-Moreno, N. Personalidad y Ausentismo en Trabajadores de Servicios Generales de una Universidad Pública, Hacia la Promoción de la Salud, Volumen 15, No.1, enero - junio 2010, págs. 29 – 40

¹⁶ Silveira MG, Silva RP, Reis VM, Novaes JS. Effects of the workplace exercises in the morphologic, functional, lifestyle and absenteeism variables in workers of the pharmaceutical industry of Montes Claros - MG. Fit Perf J. 2007;6(5):295-301.

¹⁷ Becker SG, Oliveira MLC, Estudio sobre Ausentismo en Profesionales de Enfermería del Centro Psiquiátrico de Manaus, Brasil, Rev Latino-am Enfermagem 2008 janeiro-fevereiro; 16(1). www.eerp.usp.br/rlae. Pag 2

¹⁸ St-Arnaud, L., Pelletier, M., Briand, C. The Paradoxes of Managing Employees' Absences for Mental Health Reasons and Practices to Support Their Return to Work, Journal for Social Action in Counseling and Psychology, Volume 3, Number 2 Fall 2011.

¹⁹ Pomaki, G., Louise-Franche, R., Murray, E., Khushrushahi, N., Lampinen, T. Workplace-Based Work Disability Prevention Interventions for Workers with Common Mental Health Conditions: A Review of the Literature, J Occup Rehabil (2012) 22:182–195. DOI 10.1007/s10926-011-9338-9. Springer Science+Business Media, LLC 2011

²⁰ V.a.an.anena, A., Toppinen-Tanner, S., Kalimo, R., Mutanen, P., Vahterä, J., Peiró, J. Job characteristics, physical and psychological symptoms, and social support as antecedents of sickness absence among men and women in the private industrial sector, Social Science & Medicine 57 (2003) 807–824. 0277-9536/03/\$ - see front matter © 2003 Elsevier Science Ltd.

-
- ²¹ Francisco R Mesa M1a, Ana María Kaempffer R2., 30 años de estudio sobre ausentismo laboral en Chile: una perspectiva por tipos de empresas. *Rev Méd Chile* 2004; 132: 1100-1108
- ²² Ros, B.Z., *Experiencias en Psicología Hospitalaria*. Asociación Latinoamericana para la Formación y la Enseñanza de la Psicología.2011. Pag 71. <http://alfepsi.org/index.php/biblioteca-virtual-alfepsi/61-experiencias-en-psicologia-hospitalaria>
- ²³ Zapata M, Alcaraz GM. Job satisfaction of nursing professionals in adult hospitalization wards. An ambivalent feeling. *Invest Educ Enferm*. 2012; 30 (2): 178-187.
- ²⁴ Locke, E., The nature and causes of job satisfaction, In M. D. Dunnette (Ed.) *Handbook of industrial and organizational psychology* , Chicago: Rand McNally, 1976, 1297–1349.
- ²⁵ Aarti, C., Seema, C., Bhawna, C., Jyoti, C. Job Satisfaction Among Bank Employees: An Analysis Of The Contributing Variables Towards Job Satisfaction. *International Journal of Scientific & Technology Research*, Volume 2, Issue 8, August 2013. ISSN 2277-8616, p.12
- ²⁶ Sempañe, ME., Rieger, HS., Roodt, G., Job Satisfaction in Relation to Organizational Culture. *SA Journal of Industrial Psychology*, 2002, 28(2), 23-30.
- ²⁷ Spector, P.E., *Job Satisfaction. Application, Assessment, Causes, and Consequences*. Advanced Topics in Organizational Behavior. Editorial SAGE Publications. United States of America.1997. p.2
http://books.google.com.co/books?id=nCkXMZjs0XcC&printsec=frontcover&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false
- ²⁸ Andrés-Raineri, B., Distribución de satisfacción laboral en diferentes grupos de empleados en Chile: similitud con culturas individualistas. *Estudios de Administración*, vol. 14, N° 2, 2007, pp. 1-42
- ²⁹ Singh, P. & Loncar, A, L., Pay Satisfaction, Job Satisfaction and Turnover Intent. *Département des relations industrielles, Université Laval - ISSN 0034-379X – RI/IR*, 65-3. 2010. P.470 – 490.
- ³⁰ Patlán-Pérez et al, El clima y la justicia organizacional y su efecto en la satisfacción laboral. *Revista Internacional Administración & Finanzas* ♦ Volumen 5 ♦ Numero 5 ♦ 2012.
- ³¹ Barraza, M. A. & Ortega, M. F., Satisfacción laboral en instituciones formadoras de docentes. un primer acercamiento. *Revista Electrónica Diálogos Educativos*. Año 9, N° 17, 2009 ISSN 0718-1310. http://www.umce.cl/~dialogos/n17_2009/barraza.swf
- ³² Peña-Cárdenas et al; Relación de factores en la satisfacción laboral de los trabajadores de una pequeña empresa de la industria metal – mecánica. *revista internacional administración & finanzas*, Vol 6 (3) 2013.
- ³³ Cañizares et al; Análisis de los determinantes estructurales de la satisfacción laboral. Aplicación en el sector educativo. *Estudios de Economía Aplicada*, 2007: Artículo 25306 · Vol. 25-3. ISSN 1697-5731 (online) – ISSN 1133-3197 (print)
- ³⁴ Azanza et al; Authentic leadership and organizational culture as drivers of employees’ job satisfaction. *Journal of Work and Organizational Psychology* 29 (2013) 45-50

³⁵ McKinnon, L. J., Harrison, L. G., Chow, W. C., & Wu, A.. Organizational culture: Association with commitment, job satisfaction, propensity to remain, and information sharing in Taiwan. *International Journal of Business Studies*, Vol 11, No1, JUNE 2003: pages 25-44

³⁶ Georgellis, Y.; Lange, T. Participation in continuous, on-the-job training and the impact on job satisfaction: longitudinal evidence from the German labour market, *International Journal of Human Resource Management*, 18:6 June 2007 969–985. ISSN 0958-5192 print/ISSN 1466-4399

³⁷ Fuentes J & Navarro E, La formación de ingenieros de edificación en empresas constructoras en la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha. Su influencia en la satisfacción laboral. *Intangible Capital IC*, 2013 – 9(3): 590-643 – Online ISSN: 1697-9818 – Print ISSN: 2014-3214, <http://dx.doi.org/10.3926/ic.391>

³⁸ Páez I., La influencia del desempeño social corporativo en la satisfacción laboral de los empleados: una revisión teórica desde una perspectiva multinivel. *estud.gerenc.*, Vol. 26 No. 116 (Julio - Septiembre, 2010), 63-81.

³⁹ Moreno et al; Satisfacción Laboral y Burnout en Trabajos Poco Cualificados: Diferencias entre Sexos en Población Inmigrante. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*. Vol. 26, n.º 3, 2010 - Págs. 255-265. ISSN: 1576-5962 - DOI: 10.5093/tr2010v26n3a8

⁴⁰ Ley 100 de 1993, "Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones" (1993, 23 de Diciembre) [en línea]. Colombia: Congreso de la República, Diario Oficial 41.148. Disponible en: <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=5248>

41 Concepto 332671 (2011, 27 de Octubre) [en línea]. Colombia: Ministerio de la Protección Social, Disponible en: <http://www.fenalco.com.co/sites/default/files/concepto-332671-11.doc>

⁴² Álvarez-Theurer, E., Vaquero-Abellán, M. Medicina del trabajo y calidad del diagnóstico de los procesos causantes de incapacidad temporal, *Med Segur Trab* 2009; 55 (214): 72-79. Enero - marzo 2009

⁴³ Congreso de la República de Colombia, Ley 100 de 1993, "Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones", Diario Oficial 41.148 del 23 de Diciembre de 1993.

⁴⁴ Código Sustantivo del Trabajo, Adoptado por el Decreto Ley 2663 del 5 de agosto de 1950, Artículo 203, publicado en el Diario Oficial No 27.407 del 9 de septiembre de 1950. Pag 69

⁴⁵ Congreso de la República de Colombia, LEY 776 DE 2002, Por la cual se dictan normas sobre la organización, administración y prestaciones del Sistema General de Riesgos Profesionales, Diario Oficial 45037 de diciembre 17 de 2002. Pag 2

⁴⁶ Sentencia C-543/07, Incapacidad por enfermedad no profesional-Valor del auxilio monetario, Magistrado Tafur, A. (2007, 18 de julio). Colombia: Corte Constitucional. Disponible en: <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2007/C-543-07.htm>

⁴⁷ Saldarriaga JF, Martínez E. Factores asociados al ausentismo laboral por causa médica en una institución de educación superior. *Rev Fac Nac Salud Pública*. 2007; 25(1): 32-9

-
- ⁴⁸ Boada-Grau., J; Macip-Simó., S; Gil-Ripoll., C; Vigil-Colet., A; Agulló Tomás., E; Medina Centeno., R. CAdT-30: Estructura factorial y primera aproximación al estudio de su fiabilidad de la escala sobre conducta de abandono del trabajo. *Revista Mexicana de Investigación en Psicología*, Vol. 4, N.o 1, 2012. Pag 1-13 ISSN-impresa: 2007-0926
- ⁴⁹ Meliá., J.L.; Peiró., J.M.; Cuestionario de satisfacción laboral S20/23. línea de investigación de psicología de la seguridad. *Universitat de València. Unitat d'Investigació de Psicometria/ Psychometrics Research Unit*. 1998. <http://www.uv.es/seguridadlaboral>
- ⁵⁰ Hosmer DW. Lesmeshow S. *Applied logistic regression*. New York: Wiley; 2000
- ⁵¹ Ferreira, R., Härter, R., Mendes, MJ., Rotenberg, L. Abordagem multifatorial do absentéismo por doença em trabalhadores de enfermagem. *Revista Saúde Pública* 2012;46(2):259-268
- ⁵² Parada, MA., Moreno, R., Rincón, E., Mejía, Z., Mora, D., Rivas, F. Ausentismo laboral de causa médica. instituto autónomo hospital universitario de los andes. Mérida. Venezuela. 2001-2003. *Revista de Facultad de Medicina, Universidad de Los Andes*. Vol. 15. 2006. Pag 24.
- ⁵³ Escobar-Aramburo Et al., Ausentismo Laboral por Enfermedad de Origen Infeccioso en una Institución Forense. *Revista Colombiana de Salud Ocupacional*, 3(2), Jun 2013, pp 12-17
- ⁵⁴ Gomero-Cuadra, R., Llap-Yesan, C. Absentismo laboral de origen médico en el Hospital Toquepala en el 2001. *Rev Med Hered* 15 (2), 2004 97
- ⁵⁵ Sharma M, Majumdar PK. Occupational lifestyle diseases: An emerging issue. *Indian J Occup Environ Med*. 2009;13(3):109-12
- ⁵⁶ Martínez-López, E., Saldarriaga-Franco, J.F., Inactividad Física y Ausentismo en el Ámbito Laboral. *Rev. salud pública*. 10 (2):227-238, 2008
- ⁵⁷ Costa FM, Vieira MA, Sena RR. Absenteísmo relacionado à doenças entre membros da equipe de enfermagem de um hospital escola. *Revista Brasileira de Enfermagem*, Brasília 2009 jan-fev; 62(1): 38-44.
- ⁵⁸ Dierendonck, D., Le Blanc, P., Breukelen, W., "Supervisory behavior, reciprocity and subordinate absenteeism", *Leadership & Organization Development Journal*, Vol. 23 Iss: 2, 2002. pag.84 – 92
- ⁵⁹ Gómez-Rojas, P., Hernández-Guerrero, J., Méndez-Campos, M.D. Factores de Riesgo Psicosocial y Satisfacción Laboral en una Empresa Chilena del Área de la Minería. *Ciencia & Trabajo | AÑO 16 | NÚMERO 49 | ENERO / ABRIL 2014 | www.cienciaytrabajo.cl | 9/16*
- ⁶⁰ Marucco, M., GIL-Monte, P. Satisfacción laboral en pediatras del conurbano bonaerense, Región Sur. *Rev. chil. pediatr.* [online]. 2007, vol.78, n.5, pp. 489-493. ISSN 0370-4106.
- ⁶¹ Torres-Barrera, S., Chávez-González, C., Lizárraga-Zambrano, E., Guerra-Herrera M.A. Absentismo y su relación con satisfacción laboral de enfermería en una unidad médica de segundo nivel. *Rev Enferm Inst Mex Seguro Soc* 2007; 15 (3): 147-153
- ⁶² Obasan Kehinde, A. Impact of Job Satisfaction on Absenteeism: A Correlative Study. *European Journal of Humanities and Social Sciences* Vol. 1, No.1. 2011. Pag 44 (ISSN 2220-9425)