

**PREVALENCIA DEL AUSENTISMO LABORAL Y FACTORES
OCUPACIONALES EN EL PERSONAL DE UNA INSTITUCION ESTATAL EN
PITALITO - HUILA, COLOMBIA.**

RESUMEN

Introducción

El ausentismo laboral es uno de los principales problemas que existe a nivel empresarial, ya sean empresas de prestación de servicios o de producción, ya que influye negativamente para el cumplimiento de los objetivos y misión de la misma, sin contar con las implicaciones desfavorables para el trabajador que es quien padece el proceso de la enfermedad.

Objetivo: Establecer la prevalencia del Ausentismo laboral y las características demográficas y ocupacionales del personal adscrito a una empresa estatal en Pitalito Huila, en el 2016.

Metodología: Estudio de corte transversal con datos secundarios pertenecientes a un grupo de trabajadores con ausentismo de causa médica de una institución estatal durante el año 2016. Se incluyeron variables sociodemográficas, laborales y los diagnóstico médicos que generaron ausentismo. Para el análisis estadístico se utilizaron frecuencias absolutas y porcentajes, medidas de tendencia central y medidas de dispersión.

Resultado: Se incluyeron en el estudio 180 trabajadores, 166 (92.3%) hombres y 14 (7.7%) mujeres con edades entre 18 y 44 años con una prevalencia de ausentismo del 30%, los cuales generaron 433 días de ausencia laboral, siendo el sistema osteomuscular la principal causa de ausentismo. El 24.1% estuvo asociado a accidente de trabajo en un primer registro de incapacidad.

Conclusión: La prevalencia de ausentismo de los trabajadores fue alta generando un impacto económico en la empresa y una sobrecarga laboral en el personal que debe compensar las funciones de las ausencias.

Palabras clave: Ausentismo Laboral, prevalencia, aspectos ocupacionales.

Yanith Paola Bolaños Ruiz

Aspirante a título de magíster en Salud ocupacional y ambiental. Facultad ciencias de la Salud, Universidad del Rosario.
Bogotá, Colombia Cibercorreo: yanithpaolab@gmail.com.

Fecha de entrega: 10.07.2017

ABSTRACT

Introduction

The workplace absenteeism is one of the main problems that exists at managerial level, be they companies providing services or production companies since it influences negatively in achieving their goals and mission. Worse, the situation has unfavorable implications for the worker, who suffers the adverse effects of illness.

Main objective: To establish the prevalence of workplace absenteeism and the demographic and occupational characteristics of the personnel assigned to a government-owned enterprise in Pitalito Huila, in 2016.

Methodology: Cross sectional study with secondary information belonging to a group of workpeople with absenteeism due to illness in a state institution in 2016. Socio-demographic and labor variables and the medical diagnoses that generated absenteeism were included. For the statistical analysis, there were used absolute frequencies and percentages, central tendency measures and dispersion measures.

Result: The population of the study was 180 workers, 166 (92.3 %) of them were males and 14 (7.7 %) females aged between 18 and 44 years with a prevalence of absenteeism of 30 %, which yielded 433 days of labor absence, being the musculoskeletal system the main cause for this population, with a 24.1 per cent associated with accidents at work in the first record of work incapacity.

Conclusion: The prevalence of workplace absenteeism was high generating an economic impact in the company and a labor surcharge in the personnel that must compensate for functions of absentees.

Key words: Workplace absenteeism, prevalence, occupational aspects

INTRODUCCION

Desde la óptica de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) se define el 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” [1].

En los países nórdicos, Løkke, en 2007, reporto que de 5 a 10% de todos los días hábiles son perdidos debido al ausentismo. Este estudio muestra que Noruega tiene el segundo nivel más alto de la satisfacción laboral, esto resulta en un nivel relativamente bajo de ausentismo comparado con Suecia y Finlandia [2].

Troya en 2013, referencio con respecto al ausentismo en una empresa de telecomunicaciones en Colombia los siguientes datos: enfermedad común 1.097 (83,87%) incapacidades, 740 (83,24%) incapacitados y 7.526 (57,28%) días perdidos. Las mujeres fueron las que presentaron mayor número de incapacidades 63,3% (694) [3].

Teniendo en cuenta esta problemática la Policía Nacional en Colombia en 2009, realizó el balance de gestión de los años 2009 – 2010, donde reportó que el número

de días de ausencia generados durante los años 2007 fue de 661.150, para el 2008 de 705.160, para el 2009 de 829.335 y hasta febrero de 2010 de 107.086, lo que demuestra que en la institución mantiene una tendencia al ascenso de la prevalencia de ausentismo laboral [4].

Por otro lado, los altos niveles de violencia y la crisis económica del país, hace que los trabajadores pertenecientes a esta empresa se encuentren expuestos a un abanico de agentes estresores, sumados a los acontecimientos que se presentan en cada círculo familiar y una alta exigencia física, se conviertan en cimiento importante para la ocurrencia de eventos como la ausencia laboral.

Independientemente de cómo se presenten los casos de ausentismo laboral en una empresa, se ven afectados el desarrollo institucional y organizacional, por ello la identificación de las causas y su respectiva prevalencia deben representar un propósito que permita elaborar estrategias encaminadas a controlar, minimizar y prevenir.

Por todo esto, resulta oportuno realizar este tipo de estudios, teniendo en cuenta el comportamiento del ausentismo laboral por causa médica, conociendo que este tiene una etiología multifactorial. En este artículo se presentan los resultados obtenidos en el análisis de esta problemática de ausencias laborales por causa médica y sus factores asociados en una empresa estatal en Pitalito Huila, durante el año 2016. Los resultados permitirán poder realizar un plan de intervención útil para disminuir este evento y así optimizar las funciones que se desempeñan en dicha institución

METODOLOGIA

Se llevó a cabo un estudio de corte transversal, donde se evaluó la prevalencia de ausentismo por causa médica. La población fueron 180 trabajadores de una empresa en el departamento del Huila, en el municipio de Pitalito. Las variables ocupacionales incluidas fueron: el grado, cargo, tiempo en la empresa y tiempo en el cargo; las variables epidemiológicas tenidas en cuenta relacionadas con el ausentismo fueron: tipo de incapacidad, duración de la incapacidad, días de incapacidad, causa externa y el diagnóstico y las sociodemográficas: género, edad, estado civil, nivel académico y domicilio.

Los criterios de inclusión fueron los trabajadores que laboran como administrativos o asistenciales de las diferentes dependencias y que tuvieran incapacidades medicas por enfermedad común, enfermedad laboral y accidente de trabajo, dentro de los criterios de exclusión estaban los empleados con incapacidades dadas por calamidad doméstica y las secundarias a licencia de maternidad, además, se excluyeron los registros que no tenían toda la información necesaria para cumplir con los objetivos del estudio.

Se contó con una base de datos de ausentismo laboral suministrada por la oficina de talento humano de la empresa en la cual se llevó a cabo el estudio.

El control de calidad de la base de datos se realizó haciendo cruces de variables lógicas para determinar errores de digitación. Para el análisis estadístico de las variables cualitativas se utilizaron frecuencias absolutas y porcentajes y para las variables cuantitativas medidas de tendencia central (promedio y mediana) y medidas dispersión (rango y desviación estándar), la sistematización se llevó a cabo con el proceso de información a través del programa SPSS 24.0.

Se siguieron los principios éticos para las investigaciones médicas establecidas en la resolución 008430 de 1993 del Ministerio de Salud que para efectos del presente estudio, según su artículo 11 considera esta investigación sin riesgo.

RESULTADOS

Se incluyeron en el estudio un total de 160 trabajadores, siendo el 94.4% (51) de sexo masculino, siendo este el más prevalente en la empresa, el grupo etario que presentó un ausentismo mayor fue el de 26 hasta los 35 años con un 45% (25), seguido por el grupo de 21 a 25 años con un 18.5% (10). Respecto al estado civil se encontró que el 57.4% (31) de ellos eran solteros, a la vez el estudio refleja que el 79.6% (43) su nivel académico era bachiller. Cuando se tuvo en cuenta si su domicilio era dentro de la empresa, ya que se les ofrece la posibilidad de vivir dentro de sus instalaciones, se encontró que el ausentismo fue mayor en los que viven externos a las instalaciones de la institución con un 79.6% (43) (tabla 1).

Al analizar las variables ocupacionales respecto al cargo se presentó ausentismo en el 81.48% (44) de suboficiales, seguidos de auxiliares con un 14.81% (8) y oficiales con un 3.71% (2). Con relación al tiempo que llevan en la institución se evidencio que el 37.07% (20) de las personas que presentaron ausentismo llevaban entre 1-5 años en la institución, con relación al ausentismo en la unidad en Pitalito, se muestra que el 51.9%(28) de ellos llevan menos de 1 año en el cargo actual (tabla 2).

Teniendo en cuenta las variables epidemiológicas se destaca que el diagnóstico más prevalente fue dado por la patología osteomuscular con un 25.9% (14) seguido de patología gastrointestinal con un 18.5% (10), los días de incapacidad que más se presentaron fueron 3 en promedio con un 34% (18). De estos registros de ausentismo el 75% (41) fue por enfermedad general y el 25%(13) fue por accidente de trabajo, de estas el 94% (50) fue ausentismo total y el 6% (3) ausentismo parcial, correspondiente al empleado que asiste a cumplir su horario laboral con restricciones de tiempo y tipo de trabajo.

Tabla 1. Características sociodemográficas relacionadas con ausentismo en el personal de una institución estatal en Pitalito- Huila, Colombia.

VARIABLE	CLASIFICACIÓN	AUSENTISMO	
		NO	SI
Edad	18-20 Años	15.1% (19)	9.3% (5)
	21-25 Años	15.1% (19)	18.5% (10)
	26-30 Años	30.2% (38)	22.2% (12)
	31-35 Años	20.6% (26)	22.2% (12)
	36-40 años	11.1% (14)	14.8% (8)
	> 40 años	7.9% (10)	13% (7)
Estado Civil	Casado	23.8% (30)	25.9%(14)
	Soltero	57.1% (72)	57.4% (31)
	Unión libre	19% (24)	16.7% (9)
Residencia	Externo Comando	65.9% (83)	79.6% (43)
	Interno Comando	34.1% (43)	20.4% (11)
Estudios Realizados	Bachiller	70.6% (89)	79.6% (43)
	Técnico	24.6% (31)	14.8% (8)
	Pregrado	4.8% (6)	5.6% (3)

La prevalencia de ausentismo en esta institución en Pitalito-Huila para el 2016 fue de 30% con un IC de 95% de 23.0 a 36.9. Al analizar los factores asociados con ausentismo laboral, se encuentra que tanto el grupo de empleados que presentaron ausentismo como los que no presentaron, son homogéneos. Esta es la razón por la que no se evidencia asociación entre el ausentismo y las variables sociodemográficos como ocupacionales.

Tabla 2. Factores asociados con Ausentismo Laboral en el personal de una institución estatal en Pitalito- Huila, Colombia.

VARIABLE	AUSENTISMO LABORAL		VALOR P
CARGO ACTUAL	SI	NO	
ADMINISTRATIVO	24,1% (13)	23,8 %(30)	0,97
OPERATIVO	75,9% (41)	76,2% (96)	
TIEMPO DE CARGO			
<1 año	51,90% (28)	49,2% (62)	0,173
1-5 Años	37% (20)	44,4% (56)	
6-10 Años	11,10% (6)	4% (5)	
11-15 Años	0%	2,40% (3)	
TIEMPO EN LA INSTITUCION			
<1 año	11,10% (6)	16,7% (21)	0,618
1-5 Años	37,07% (20)	31% (39)	
6-10 Años	14,81% (8)	23% (29)	

11-15 Años	16,66% (9)	14,3% (18)	
16-20 Años	14,81% (8)	9,5% (12)	
> 20 Años	5,55% (3)	5,6% (7)	
ESTADO CIVIL			
Casado	25,90% (14)	23,80% (30)	0,911
Soltero	57,40% (31)	57,10% (72)	
Unión Libre	16,90% (9)	19% (24)	
DOMICILIO			
Externo al Comando	79,60% (43)	65,90% (83)	0,065
Interno al Comando	20,40% (11)	34,1% (43)	
ESCOLARIDAD			
Bachiller	79,60% (43)	70,60% (89)	0,344
Técnico	14,8% (8)	24,60% (31)	
Pregrado	5,60% (3)	4,80% (6)	

Al analizar los días de incapacidad se evidencia que se ausentaron entre 1 y 65 días con una mediana de 5, además los resultados mostraron que el 50% (26) de ellos se incapacitaron 5 días o menos, 25% (13) que se incapacito hasta 3 días y un 25% (13) se incapacito 8,5 días o más, esto indica que hasta el 75% de los trabajadores se incapacito 8.5 días.

Los diagnósticos de causa externa se agruparon de acuerdo a las veces que cada uno de los empleados presentó ausencias, el primer, segundo y tercer registro corresponde a las veces que el mismo trabajador presento incapacidad laboral, en diferentes momentos. En cuanto a la ocurrencia de patología, los diagnósticos osteomusculares fueron los de mayor prevalencia en los tres registros. De otra parte, en el primer registro se encontró que la patología osteomuscular estaba relacionada con los accidentes de trabajo en un 35.7% (5), mientras que en el tercer registro fue del 100% (3).

En los resultados obtenidos de la variable causa externa, se encontró que las ausencias laborales fueron principalmente por enfermedad general seguidas del accidente de trabajo (tabla 3).

Tabla 3. Ausentismo Laboral en el personal de una institución estatal en Pitalito – Huila, Colombia.

DIAGNOSTICO		
PRIMER REGISTRO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Gastrointestinal	10	18,50%

Respiratoria	6	11,10%
Osteomuscular	14	25,90%
Otorrinolaringológicas	5	9,30%
Heridas	7	13%
Otras	12	22,30%
SEGUNDO REGISTRO		
Osteomuscular	5	62,50%
Otras	3	37,50%
TERCER REGISTRO		
Osteomuscular	2	66,60%
Otras	1	33,40%
CAUSA EXTERNA		
PRIMER REGISTRO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Enfermedad General	41	75,90%
Accidente de Trabajo	13	24,10%
SEGUNDO REGISTRO		
Enfermedad General	3	37,50%
Accidente de Trabajo	5	62,50%
TERCER REGISTRO		
Enfermedad General	0	0%
Accidente de Trabajo	3	100%

DISCUSION

En el presente estudio el personal operativo fue el que más registró incapacidades laborales (83%) mientras que en un estudio llevado a cabo por Camarota, R. en el 2015 en Uruguay, reportó un 97% de ausentismo en sus trabajadores. La patología reportada en primer lugar en el presente estudio fue la osteomuscular 24.1%, lo cual coincide con el estudio realizado en Uruguay donde se reporta que el 25.9% fueron de esa misma patología, así mismo el estudio de Camarota en el 2015 reportó que el promedio de días de incapacidad fue de 4.14 resaltando que en el presente estudio se reportó hasta el 75% de los trabajadores se incapacitaron 8.5 días. Este estudio uruguayo comparte características ocupacionales (estrés, ruido, contaminación, violencia, dieta desequilibrada y especialmente el sedentarismo) de sus empleados, con los trabajadores del presente estudio.

Se identificó un ausentismo dentro de la institución de 433 días en el 30% de los trabajadores que hacían parte de esta institución en la ciudad de Pitalito, Huila, para el 2016, aunque este dato es significativo, no fue tan alto al compararlo con otras empresas de diferente razón social, como el estudio de una empresa en

telecomunicaciones realizado por Troya, en el 2013, donde se encontró una tasa de ausentismo del 83%. Además, en este mismo estudio fueron más frecuente las ausencias en mujeres que en hombres, pero en la empresa estatal del presente estudio el género masculino es más prevalentes en los trabajadores, razón por la cual se mostró que fue más prevalente el género masculino comparado con el femenino. En el estudio de Løkke en el 2007 en los países nórdicos, se encontró un nivel más alto de satisfacción laboral y presentó un ausentismo laboral del 5 a 10% evidenciándose que cuando hay un grado alto de satisfacción laboral, los índices de ausentismo disminuyen.

Las enfermedades más comunes que generan ausentismo laboral según Robbins en el 2005 son las respiratorias que causan 50% de las ausencias y son responsables por del 30% del tiempo total perdido, mientras que en la presente investigación las enfermedades que generaron mayor ausentismo laboral fueron de tipo osteomuscular seguidas por las gastrointestinales, mientras que la patología respiratoria fue la responsable del 11.10% (6) de las ausencias. Igualmente, Saldarriaga en el 2007, también informó que las patologías osteomusculares y respiratorias son las principales causas de ausentismo laboral en las instituciones.

Sánchez en el 2016, habló de la relación del ausentismo con los accidentes de trabajo secundarios a accidentes de tránsito, donde revelan que el personal que está a cargo de realizar funciones de conducción no cuenta con la suficiente destreza y pericia para conducir, razón por la cual se desencadenan estos, que terminan siendo causas de ausencias por patología osteomusculares.

Dentro del presente estudio se encontró un trabajador operativo que se incapacitó 65 días, el cual llevaba menos de un año en el cargo actual, tenía 22 años de edad y vivía por fuera del comando. Sufrió un accidente de trabajo específicamente un esguince de rodilla con compromiso de meniscos y ligamentos cruzados, agrupado éste dentro de patología osteomuscular. Esta incapacidad fue la más larga reportada entre los trabajadores del estudio.

Según el informe de Kronos Incorporated y Aberdeen Group en año 2012, los diez países con más ausentismo por causas injustificadas son China: 71 %; Estados Unidos: 52 %; México: 38 %; Canadá: 71 %; Reino Unido: 43 %; Alemania: 18,3 %; India: 62 %; Noruega: 20,3 %, a pesar de tener la tasa de desempleo más baja del mundo y ofrecer salarios altos; Finlandia: 24 %; y Australia: 58 %, pese a que los trabajadores tienen derecho a 25 días de vacaciones anuales. Cabe resaltar que Herrera en el 2015 reporta que en Colombia, el ausentismo laboral es un problema social, al persistir ideas arraigadas en la cultura de los trabajadores de “hacerse incapacitar” por enfermedad o accidente laboral, lo que genera pérdida de competitividad y productividad de las empresas.

Es preciso concientizar a los directivos de la institución sobre la importancia de trabajar en el área de prevención de la enfermedad y promoción de la salud para disminuir significativamente el ausentismo laboral.

Se debe realizar talleres y/o charlas educativas en las áreas asistenciales con el fin de socializar las principales causas que generan las ausencias laborales y sus

respectivas consecuencias tanto para la institución como para los trabajadores, para generar planes de contingencia, fomentar hábitos de vida saludables y realizar jornadas masivas de ejercicio donde se integren los trabajadores con sus familias. Sugerir la implementación de un programa de salud ocupacional donde se realicen ejercicios de estiramiento y fortalecimiento muscular dirigido por personal idóneo, con el propósito de reducir la frecuencia y severidad de las lesiones osteomusculares identificadas en el presente estudio. Establecer un programa de reincorporación laboral con el fin de garantizar que al reingreso de una incapacidad, los trabajadores se encuentren en capacidad de desarrollar las actividades para las cuales fueron contratados o de ser necesario, se establezcan las recomendaciones específicas dentro del contexto de las incapacidades parciales para evitar nuevas lesiones o empeorar las existentes.

Como limitante se encontró que hay falta de evidencia científica en la temática abordada, ya que hay escasa literatura publicada, sobre caracterización del ausentismo, lo que impidió establecer comparaciones más sólidas con el presente estudio.

Referencias bibliográficas

1. ROSEN, G. De la policía a la medicina social. Controversia sobre las condiciones de las fábricas. México: Siglo XXI, 1985 p. 22-315.
2. Ann-Kristina Løkke, Eskildsen JK, Jensen TW. Absenteeism in the Nordic countries. Employee Relations 2007;29(1):16-29
3. Troya Fernandez P, Parra Rodriguez Y, Suarez Naranjo DE. Caracterización del ausentismo laboral en una empresa de telecomunicaciones de Colombia: Facultad de Medicina.
4. Informe de Gestión de la policía Nacional. General Oscar Naranjo 2009. Pag 61 www.policia.gov.co/portal/page/portal/INSTITUCION/balance_gestion/Balance%20de%20Gesti%F3n%202009-2010.pdf
5. Marco conceptual de ausentismo, capítulo II, literal 2.2.1 concepto de ausentismo; pdf. <http://tesis.uson.mx/digital/tesis/docs/19128/Capitulo2.pdf>
6. Índices y estadísticas del absentismo laboral. Caso universidad nacional. Vol. 32, N°.45, (1-20), ISSN: 1409-3928. Julio-Diciembre, 2012. URL www.una.ac.cr/ABRA
7. Cuevas Duarte YS, Garcia Sanchez TV, Villa Rodriguez ME. Caracterización del ausentismo laboral en un centro médico de I nivel: Universidad del Rosario. Especialización en Salud Ocupacional, Facultad de Medicina.
8. Sadri G, Lewis M. Combatting absenteeism in the workplace. Management Research News 1995;18(1):24
9. Urrea Vega EA. Prevalencia del ausentismo en una entidad de salud de Floridablanca (Colombia) en el año 2014 y los factores laborales y satisfacción asociados: Facultad de medicina.
10. Ausentismo en las empresas. <http://82.165.131.239/hosting/empresa/general/monografias/monograf%C3%ADa161.pdf>
11. Gonzalez Escobar MA, Herrera Sanchez FC. Caracterización del ausentismo laboral por causas médicas en una empresa de telecomunicaciones a nivel nacional. 2015.

12. Oenning NSX, Carvalho FM, Lima VMC. Fatores de risco para absenteísmo com licença médica em trabalhadores da indústria de petróleo. *Revista de Saúde Pública*. 2014;48(1):103-12.
13. Mesa FR, Kaempffer AM. 30 años de estudio sobre ausentismo laboral en Chile: una perspectiva por tipos de empresas. *Revista médica de Chile*. 2004;132(9):1100-8.
14. García JAR. Análisis del ausentismo laboral por enfermedad en el personal de SEDAPAL, en el periodo 2001-2013.
15. Robbins Stephen P.; Administración; Editorial Pearson, edición 8; 2005; Naucalpan de Juárez, Estado de México.
16. Saldarriaga, F., Fernando, J., & Martínez, L. (2007). Factores asociados al ausentismo laboral por causa médica en una institución de educación superior. *Revista Facultad Nacional de Salud Pública*, 25(1), 33-39.
17. Eduardo Arevalo. (2016). *Principales causas y costos del ausentismo laboral en la Policía Metropolitana Santiago de Cali* (Bachelor's thesis, Universidad Militar Nueva Granada).
18. Camarota, R. (2015). El ausentismo laboral de causa médica en la policía nacional uruguaya. *Biomedicina*, 10(1), 34-53.
19. Bonilla Serrano, D. C.; Carrasco Espitia, L. M.; Flórez Cuestas, A. M.; Martínez Barbosa, L. P.; Pardo Fagua, C. M.; Jiménez Barbosa, W. G. *cien. Tecnol. Salud. Vis. Ocul.* / Vol. 12, no. 1 / enero-junio del 2014 / pp. 21-32 / issn: 1692-8415