

Ausentismo laboral y su costo económico en una empresa social del estado del nordeste Antioqueño, enero 2017 a octubre del año 2018

Labor absenteeism and its economic cost in a social enterprise of the northeast state of Antioquia, January 2017 to October 2018

Autores:

Jorge A. Mira B ⁽¹⁾; Nini J. García C⁽²⁾

(1) Médico, aspirante a Especialista en Seguridad y salud en el Trabajo, Universidad de Antioquia.

(2) Enfermera, aspirante a Especialista en Seguridad y salud en el Trabajo, Universidad de Antioquia.

Asesor:

Carlos M. Quiroz P.

Médico Magíster en Salud Ocupacional. Docente asesor Facultad Nacional de Salud Pública. Universidad de Antioquia.

Resumen

Objetivo: Caracterizar el ausentismo laboral de origen médico y no médico de una empresa social del estado del nordeste antioqueño en el periodo de enero de 2017 a octubre 31 de 2018.

Metodología: Se realizó un estudio descriptivo, transversal, retrospectivo en el que se analizaron 285 registros de ausencias, identificando los grupos de diagnósticos de acuerdo con la clasificación de enfermedades CIE 10, las causas del ausentismo laboral de origen no médico como los permisos, el comparativo del ausentismo por sexo, número de días de ausencia, incapacidades médicas y el costo económico generado por cargos.

Resultados y discusión: Se revisaron 76 historias laborales, 44 funcionarios se ausentaron, el 76% ausentismo no médico y el 24% de origen médico. El 97% de las incapacidades se debió a enfermedad general, el rango de edad de 50 a 54 años fue donde más se presentaron las ausencias de origen médico. El 25% de las causas son las enfermedades musculoesqueléticas, similar a lo reportado por otros investigadores. El 43,3% fueron permisos para citas médicas y un 22% para diligencias personales. Las incapacidades médicas correspondieron a enfermedad general. Las mujeres se ausentaron más del trabajo; el mes de agosto es donde se incrementaron las incapacidades médicas. Los cargos en los que se presentó mayor ausentismo fueron la enfermera profesional, odontólogo y médico general. El ausentismo laboral genera costos directos e indirectos en las empresas, se hace necesario implementar un programa de vigilancia de salud ocupacional de factores de riesgo al ausentismo laboral.

Palabras claves: Ausentismo laboral, incapacidad, permiso, enfermedades, costos

Abstract

Objective: To characterize the absenteeism of medical and non-medical origin of a social enterprise of the northeast Antioquia state in the period from January 2017 to October 31, 2018.

Methodology: A descriptive, cross-sectional, retrospective study was carried out in which 285 records of absences were analyzed, identifying the diagnostic groups according to the classification of ICD 10 diseases, the causes of work absenteeism of non-medical origin such as permits, Comparison of absenteeism by sex, number of days of absence, medical disabilities and the economic cost generated by charges.

Results and discussion: 76 labor histories were reviewed, 44 officials were absent, 76% were non-medical absentees and 24% were of medical origin. 97% of the disabilities were due to general illness, the age range of 50 to 54 years was where medical absences were most present. 25% of the causes are musculoskeletal diseases, similar to that reported by other researchers. 43.3% were permits for medical appointments and 22% for personal inquiries. Medical disabilities corresponded to general illness. Women were absent more from work; the month of August is where medical disabilities increased. The charges in which there was greater absenteeism were the professional nurse, dentist and general practitioner. Labor absenteeism generates direct and indirect costs in companies, it is necessary to implement a program of occupational health surveillance of risk factors to work absenteeism.

Key words: Work absenteeism, disability, permit, diseases, costs

Introducción

El ausentismo o absentismo laboral es un problema muy antiguo e inherente al surgimiento del trabajo en las asociaciones humanas. En la actualidad, es vital para las organizaciones laborales de todo tipo (público, privado, con o sin ánimo de lucro) el conocimiento y el control del ausentismo laboral con el fin de reducirlo, buscando evitar sus impactos en el ejercicio de las actividades de las empresas y el logro de sus objetivos (Reyes, 2000).(1)

El ausentismo laboral presenta variedad de definiciones, entre estas como el incumplimiento por parte del empleado de sus obligaciones laborales, faltando al trabajo, cuando estaba previsto que acudiese al mismo, de manera justificada o injustificada, o no desarrollando su cometido de forma voluntaria durante una parte o la totalidad de la jornada.(2)

El ausentismo es una expresión empleada para designar las faltas o ausencias de los empleados en el trabajo. En un sentido más amplio, es la suma de los periodos en que los empleados se encuentran ausentes en el trabajo ya sea por falta, retardo o algún otro motivo.(3)

Según el diccionario de la Real Academia Española el ausentismo es la abstención deliberada de acudir al lugar donde se cumple una obligación, además abandono habitual del desempeño de funciones y deberes propios de un cargo. (4)

La Organización Internacional del Trabajo OIT(1991) define el ausentismo como “la no asistencia al trabajo por parte de un empleado del que se pensaba que iba a asistir, quedando excluidos los periodos de vacaciones y las huelgas, y el ausentismo laboral de causa médica como el periodo de baja laboral atribuible a una incapacidad del individuo, excepción hecha para la derivada del embarazo normal o prisión” entendiéndose por baja laboral el periodo ininterrumpido de ausencia al trabajo contabilizado desde su comienzo y el margen de su duración. El ausentismo laboral se define como la suma de los periodos en los que los empleados de una organización no están en el trabajo según lo programado, con o sin justificación.(5)

La Asociación Internacional de Salud Ocupacional define ausentismo como “la ausencia al trabajo atribuida a enfermedad o accidente y aceptada como tal por la empresa o la seguridad social, desde el punto vista práctico, el ausentismo puede definirse como la pérdida temporal de horas o días de trabajo, independiente de las causas que lo originen.(6)

La Organización Mundial de la Salud (OMS) define ausentismo laboral como: “La falta de asistencia de los empleados a sus puestos de trabajo por causa directa o indirectamente evitables, tales como: enfermedad, cualquiera que sea su duración y carácter común, profesional, accidente laboral, no incluidas las visitas médicas, así como las ausencias injustificadas durante toda o parte de la jornada laboral, y los permisos circunstanciales dentro del horario laboral.(7)

Robbins afirma que “El ausentismo es no presentarse a trabajar, es difícil que el trabajo se lleve a cabo si los empleados no se presentan, aunque el ausentismo nunca podrá ser eliminado por completo, los niveles elevados ejercerán un impacto directo e inmediato en el funcionamiento de la organización”(8)

En Colombia, el ausentismo laboral es un problema social y de salud pública, 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 a las empresas y gastos adicionales a las administradoras de riesgos profesional (ARP) y a las entidades promotoras de salud (EPS).(1)

En el sector salud, por ejemplo, el ausentismo laboral es muy común procedente de los horarios de trabajo, los cuales incluyen fines de semana, festivos, turnos nocturnos y turnos rotados, además de la gran carga laboral y del esfuerzo físico que se debe hacer para la movilización y el cuidado en general de los pacientes.(1)

Mazo et al. en el estudio factores relacionados con el absentismo laboral por causa médica en instituciones prestadoras de servicios de salud halló en el periodo de un año (agosto de 2013-agosto de 2014), 124 incapacidades de origen médico,

constituidas en su gran mayoría por enfermedad general (9). Gomero et al. encontró que las causas médicas de absentismo laboral fueron por enfermedad general 82,26%, accidentes laborales 16,45% y maternidad el 1,29%.(10)

En el estudio de Caracterización del ausentismo laboral en un centro médico de I nivel año 2010, se encontró un total de 332 incapacidades, que representaron en días 1518, un mayor número de incapacidades relacionadas con enfermedad general. En el estudio de ausentismo por incapacidad médica en los trabajadores administrativos de una empresa de salud con sede en Bogotá durante el primer semestre de 2014 se registraron 287 incapacidades de las cuales 275 (95,82%) fueron generadas por enfermedad común. Con relación al ausentismo generado por dichas incapacidades, se perdieron 974 días por enfermedad general y 599 por licencias de maternidad.(11) Los meses con mayor número de días de incapacidad fueron febrero, agosto y abril, el área asistencial tuvo mayor número de incapacidades que la administrativa.

Los cargos de mayor ausentismo son los médicos, auxiliares de odontología y odontólogos.(12)

Los días hábiles que caen entre festivos y los sábados son los días que el ausentismo es bastante elevado.(3) El ausentismo es mayor los lunes y menos los miércoles y jueves.(13)

En el análisis del ausentismo, es importante considerar la existencia de una etiología multifactorial ya que influyen variables del individuo, como son las motivaciones, necesidades, hábitos, valores, habilidades y conocimientos, variables de tipo ocupacional, como el tipo de empresa, el tamaño de la planta laboral y variables relacionadas con la organización, el clima laboral de la empresa y políticas institucionales.(14)

Causas del Ausentismo

Las causas del ausentismo son diversas y se carece de estudios acerca de su análisis, valores reales, identificación de tipos, calidad, tamaño y repercusión del ausentismo en la productividad.(3)

Las causas del ausentismo laboral pueden ser varias, por lo cual este es considerado por algunos autores como un fenómeno multifactorial, no siempre ocurre por la actitudes y motivación del trabajador, también puede originarlo situaciones propias del comportamiento organizacional y del entorno de la empresa.(9)

Las causas más frecuentes del ausentismo por enfermedad, según Gillies (1994) y Behrend, (1959), son las afecciones respiratorias, los trastornos digestivos, los problemas circulatorios, los trastornos ginecológicos y las neurosis patológicas, en su mayoría cuadros depresivos y ansiedad.(15)

Las enfermedades respiratorias crónicas, los trastornos del aparato locomotor, las pérdidas de audición provocadas por el ruido y los problemas de la piel son las enfermedades ocupacionales más comunes. Solo una tercera parte de los países tienen programas para abordar estas cuestiones.(16)

Según el informe ejecutivo de la segunda encuesta nacional de condiciones de seguridad y salud en el trabajo en el sistema general de riesgos laborales de Colombia, se concluye que “las incapacidades se generan en un 84,9% por enfermedad o accidente de origen común; en un 4,5% por otras causas y que la enfermedad laboral y los accidentes de trabajo tienen una baja incidencia, de apenas el 0,7% cada uno”.(17)

Aunque el ausentismo laboral se justifica mediante certificados médicos, ello no significa que tales ausencias son exclusivamente por causas médicas, habitualmente el ausentismo laboral es equivalente al ausentismo médicamente justificado por licencias médicas curativas.(18)

De acuerdo con la clasificación de la Norma Técnica Colombiana NTC 3793 de 1996 (5), Código sustantivo del Trabajo (19), Decreto 648 de 2017 reglamentario único del sector de la función pública (20), las causas de ausentismo para el presente estudio se dividen en tres grandes grupos, las cuales a su vez se subdividen en subgrupos de causas, ver figura No. 1.

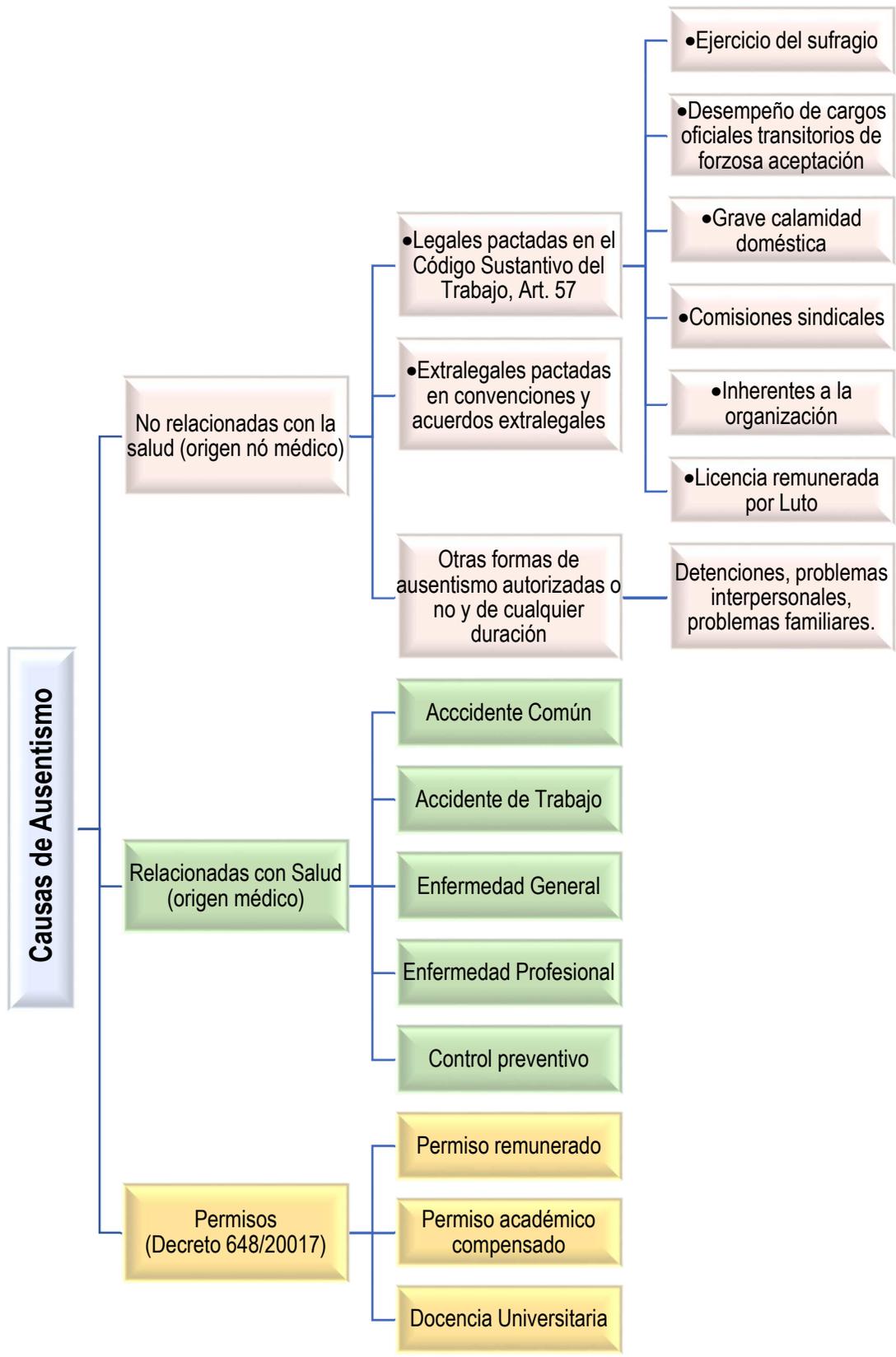


Figura No. 1 Causas de ausentismo laboral.

Con respecto a las causas no relacionadas con la salud, los funcionarios se pueden ausentar bajo ciertas condiciones de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo en su artículo 57 "Conceder al trabajador las licencias necesarias para el ejercicio del sufragio ; para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación; en caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada; para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización o para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avise con la debida oportunidad al {empleador} o a su representante y que, en los dos (2) últimos casos, el número de los que se ausenten no sea tal que perjudique el funcionamiento de la empresa". El empleado puede solicitar por escrito permiso remunerado hasta por tres días hábiles cuando medie justa causa, corresponde al representante legal autorizar o negar los permisos.(20)

Costos del Ausentismo

El ausentismo laboral es un fenómeno costoso. Cuando los trabajadores toman unos días de inasistencia por enfermedad, el impacto financiero que sufre la empresa no se deriva únicamente de las tareas específicas que deja de desempeñar ese trabajador enfermo. A menudo el impacto se nota en el resto de la empresa, en especial si el trabajador forma parte de un equipo cuyos resultados deben obtenerse en un plazo determinado. (21) (12)

En un estudio realizado en Estados Unidos en 1999, en donde analizaron los datos de 374.799 empleados de seis grandes empresas, encontraron que las incapacidades médicas constituyeron el 29% de los gastos relacionados con las enfermedades físicas. El costo más alto de ausentismo por patologías se encontraron: angina de pecho, hipertensión esencial, diabetes mellitus; lumbalgia mecánica, infarto agudo de miocardio, enfermedad pulmonar, traumatismo en la columna vertebral y la médula espinal; sinusitis, y las enfermedades del oído, nariz y garganta.(22)

Recientemente se han realizado un número de estudios de costos de ausentismo por la preocupación de los directivos empresariales por saber, entender y dominar el control de los costos totales relacionados a la salud y enfermedad de los trabajadores dentro de su empresa. Se ha probado que hay una estrecha relación entre la salud, los costos médicos y la productividad del capital humano, así tenemos que a más nivel de salud de los trabajadores, los costos médicos disminuyen, aumentando en contraparte su productividad. (23)

Para calcular el costo del ausentismo de la empresa se debe tener en cuenta los costos directos y los indirectos. Se contempla como costos directos: el salario, la seguridad social, los días que le corresponde pagar a la empresa de la incapacidad de acuerdo con la ley de cada país. Se consideran los costos indirectos: el tiempo que implica el buscar a la persona adecuada para sustituir al empleado, la formación que hay que darle a esa persona, la adaptación del nuevo trabajador al puesto de empleo y a la organización y a sus compañeros, la recarga de tareas que implica para el resto de los empleados, el impacto en la prestación del servicio.(23)

En Colombia por cada trabajador con incapacidad por causa medica se pierden anualmente 60 horas anuales. El costo del ausentismo por causas médicas se ha calculado en 100 millones de pesos anuales.(13)

En el estudio ausentismo por causa médica en una IPS del municipio de Medellín, se encontró que entre diciembre de 2015 y abril de 2016 se presentaron 112 incapacidades, las cuales ocasionaron 623 días de ausencia al puesto de trabajo, y un costo total para la institución de \$28.702.412.(24)

El objetivo del presente estudio fue caracterizar el ausentismo laboral de origen médico y no médico en el periodo de enero 2017 a octubre 31 del año 2018 en una empresa social del estado del nordeste antioqueño.

Metodología

Tipo de estudio

Se realizó un estudio descriptivo transversal de carácter retrospectivo, del ausentismo laboral de origen médico y no médico y su costo económico, en una empresa social del estado- ESE de un municipio del Nordeste Antioqueño, en el periodo de enero de 2017 a octubre 31 de 2018.

Población de estudio

La población de estudio estuvo conformada por los registros de las incapacidades médicas y solicitudes de permisos del periodo del 1 de enero de 2017 al 31 de octubre de 2018 fueron suministradas por el proceso de talento humano.

Criterios de Inclusión

- Registros de incapacidades de los funcionarios de la empresa social del estado.
- Oficios de solicitud de permisos para: cita médica, cita odontológica, cita de optometría, diligencias personales, exámenes diagnósticos, terapias, aplicación de tratamientos y cirugías.

Criterios de Exclusión

- Oficios por solicitud de tiempo compensatorio.
- Solicitud de vacaciones
- Oficio de licencias no remuneradas

Descripción de las Variables

Las variables que se analizaron fueron edad, sexo, área, cargo, origen de la incapacidad, tipo de atención, grupo de diagnóstico según la décima Clasificación Internacional de Enfermedades (CIE-10), días de incapacidad, motivos del permiso,

número de permisos, días de permisos, día de la semana, mes, año, costo total de días de ausencia.

Fuentes de información

Las fuentes de información que se utilizó fueron secundarias, se obtuvo de los registros que reposan en las hojas de vida del personal de la empresa social del estado de incapacidades y permisos documentados.

Procedimiento de recolección de datos

Se elaboró una base de datos en Microsoft Excel donde se ingresaron las variables del reporte de las incapacidades médicas y las ausencias no médicas (permisos documentados). Para el manejo estadístico de los datos se utilizó el programa estadístico SPSS.

Consideraciones éticas

En el estudio se recolectó la información secundaria (base de datos), no se estableció contacto directo con los funcionarios y se garantizó la confidencialidad de su información personal registrada. La base de datos que se utilizó fue con fines académicos y se siguió las normas éticas para investigación en salud.

De acuerdo con la resolución No. 008430 de 1993, el estudio se clasificó sin riesgo ya que se emplean técnicas y métodos de investigación documental retrospectivo y no se realizó ninguna intervención o modificación intencionada de las variables biológicas, fisiológicas, psicológicas o sociales de los funcionarios de la empresa social del estado.(25)

Resultados

Causas del ausentismo laboral en la empresa social del estado del Nordeste Antioqueño.

Durante el periodo comprendido entre enero de 2017 al 31 de octubre de 2018 se presentaron 285 eventos de ausentismo laboral de los cuales el 76% (217) correspondieron a ausentismo no médico (permisos) y el 24% (68) a origen médico correspondiente a las incapacidades.

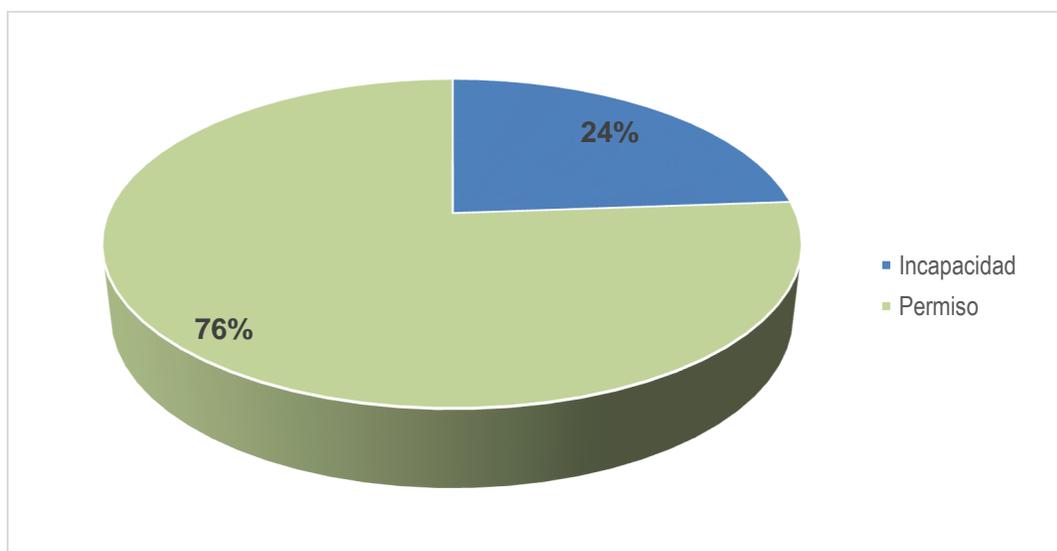


Figura No. 2 Distribución porcentual de las causas de ausentismo laboral médico y no médico en una empresa social del estado del Nordeste Antioqueño, 2017-2018.

Causas del ausentismo relacionadas con las incapacidades médicas durante enero de 2017 a octubre de 2018 en la empresa social del estado.

Durante el periodo de enero 2017 a octubre 31 de 2018, de los 285 eventos de ausentismo laboral de la empresa social del estado del nordeste antioqueño se reportaron 68 incapacidades de las cuales el 53% fueron de funcionarios del área administrativa y el 47% del área asistencial. El 97% de las causas de las incapacidades correspondió a enfermedad general.

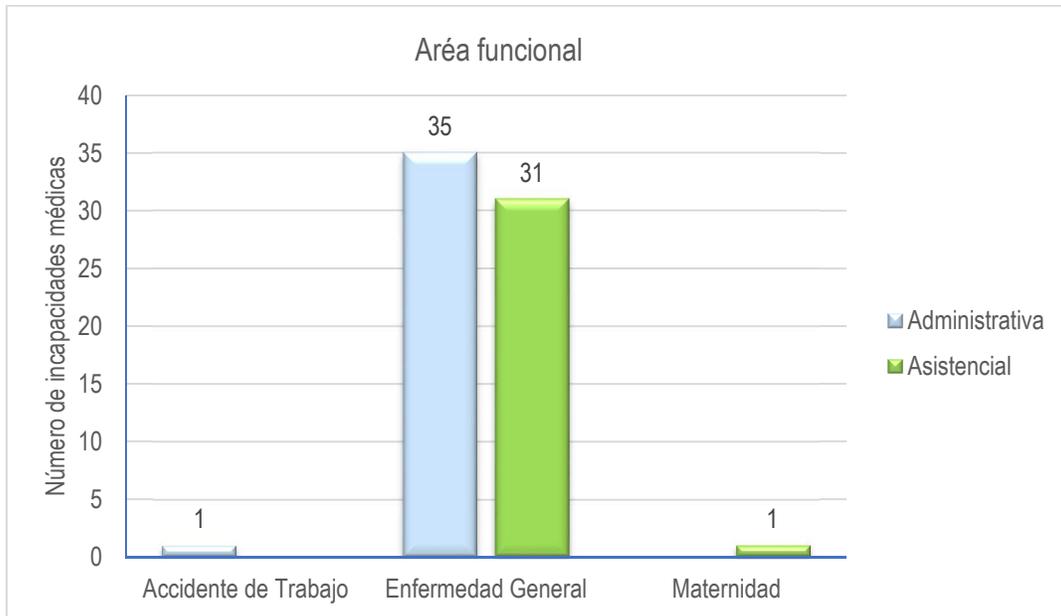


Figura No. 3 Origen de las incapacidades según el área funcional, empresa social de estado, 2017-2018.

Grupo de edad según el tipo de atención en salud de los empleados de la empresa social del estado.

La edad promedio de los funcionarios que se incapacitaron fue de 41,5 años con una desviación estándar de 11,4 años. Se recategorizó la variable edad por grupos de edad, se halló que el 25% de las incapacidades ocurrieron en el grupo de edad 50 a 54 años. El ausentismo de origen médico distribuido por tipo de atención presenta un mayor número de eventos en la atención ambulatoria con una frecuencia de 41 eventos, seguido por tratamiento, atención de urgencias que corresponden a 12 eventos. Ver Tabla No. 1

Tabla No. 1 Grupo de edad según el tipo de atención en salud, empresa social del estado del nordeste antioqueño, 2017-2018

Grupo de edad	Tipo de atención en salud								Total general	
	Ambulatoria	Consulta de Urgencias	Control Prenatal	Hospitalaria	Informe Quirúrgico	Ortopedia	Tratamiento / Observación Urgencias	Urgencia odontológica	n	%
20 a 24 años							1		1	1,47%
25 a 29 años	3	1		1	2	1	5		13	19,12%
30 a 34 años	1								1	1,47%
31 a 34 años							1		1	1,47%
32 a 34 años	1								1	1,47%
33 a 34 años				1					1	1,47%
34 a 34 años								1	1	1,47%
35 a 34 años	1								1	1,47%
35 a 40 años	11		1	2			2		16	23,53%
40 a 44 años									0	0,00%
45 a 49 años	3	1					1		5	7,35%
50 a 54 años	15				1	1			17	25,00%
55 a 59 años	6	1		1			2		10	14,71%
60 a 64 años									0	0,00%
Total general	41	3	1	5	3	2	12	1	68	100%

Grupos de diagnósticos de acuerdo con la clasificación CIE 10 según el sexo de los empleados de la empresa social del estado.

Según la clasificación internacional de enfermedades de acuerdo con la décima clasificación (CIE 10) en los 68 registros de incapacidades médicas se halló que el grupo diagnóstico con mayor número de ausencias para el periodo de estudio es aquel que agrupa las enfermedades del sistema osteomuscular y del tejido conjuntivo con 25% (17 eventos) de los cuales 15 se presentaron en mujeres. En segundo lugar los traumatismos, envenenamientos y algunas otras consecuencias de causa externa con un 14.71% (10 eventos) y en tercer lugar las enfermedades del sistema digestivo con un 11.76% (8 eventos). Ver tabla No. 2

Tabla No. 2 Distribución de los grupos de diagnóstico CIE 10 de acuerdo al sexo en los empleados de la empresa social del estado del nordeste antioqueño, 2017-2018

Grupos de diagnósticos CIE-10	Sexo				Total general	
	Femenino		Masculino			
	n	%	n	%	n	%
Causas extremas de morbilidad y de mortalidad	1	1,96%	0	0,00%	1	1,47%
Ciertas enfermedades infecciosas y parasitarias	2	3,92%	0	0,00%	2	2,94%
Embarazo, parto y puerperio	2	3,92%	0	0,00%	2	2,94%
Enfermedades de la piel y el tejido subcutáneo	1	1,96%	0	0,00%	1	1,47%
Enfermedades del oído y de la apófisis mastoides	3	5,88%	0	0,00%	3	4,41%
Enfermedades del ojo y sus anexos	0	0,00%	1	5,88%	1	1,47%
Enfermedades del sistema circulatorio	2	3,92%	0	0,00%	2	2,94%
Enfermedades del sistema digestivo	6	11,76%	2	11,76%	8	11,76%
Enfermedades del sistema genitourinario	1	1,96%		0,00%	1	1,47%
Enfermedades del sistema nervioso	4	7,84%	1	5,88%	5	7,35%
Enfermedades del sistema osteomuscular y del tejido conjuntivo	15	29,41%	2	11,76%	17	25,00%
Enfermedades del sistema respiratorio	4	7,84%	0	0,00%	4	5,88%
Factores que influyen en el estado de salud y contacto con los servicios de salud	3	5,88%	1	5,88%	4	5,88%

Grupos de diagnósticos CIE-10	Sexo				Total general	
	Femenino		Masculino			
	n	%	n	%	n	%
Síntomas, signos y hallazgos anormales clínicos y de laboratorio no clasificados en otra parte	4	7,84%	2	11,76%	6	8,82%
Traumatismos, envenenamientos y algunas otras consecuencias de causa externa	2	3,92%	8	47,06%	10	14,71%
Tumores (neoplasias)	1	1,96%	0	0,00%	1	1,47%
Total general	51	100%	17	100%	68	100%

Grupos de diagnóstico de acuerdo con la clasificación CIE 10 según el cargo y número de días de incapacidad.

El grupo de las enfermedades del sistema osteomuscular y del tejido conjuntivo generaron 212 días de incapacidad seguido de la incapacidad por licencia de maternidad con un total de 127 días. Los cargos donde más se presentaron incapacidades correspondieron, en 203 días a las auxiliares de servicios generales, en 152 días a profesional de enfermería y en 97 días a los odontólogos.

Tabla No. 3 Grupo de diagnóstico CIE 10 según cargos y número de días de incapacidad, empresa social del estado del nordeste antioqueño, 2017-2018

GRUPOS DIAGNÓSTICOS CIE-10	Cargos y Número de días de incapacidad													Total		
	Auxiliar Administrativo	Auxiliar área Salud	Auxiliar de Servicios Generales	Auxiliar Laboratorio Clínico	Celador	Conductor	Enfermera	Gerente	Higienista Oral	Médico general	Médico SSO	Odontólogo	Operario		Regente de Farmacia	Subdirector Científico
Causas extremas de morbilidad y de mortalidad	0	2														2
Ciertas enfermedades infecciosas y parasitarias		2							2							4
Embarazo, parto y puerperio															127	127
Enfermedades de la piel y el tejido subcutáneo		3														3
Enfermedades del oído y de la apófisis mastoides		2					3									5
Enfermedades del ojo y sus anexos	15															15
Enfermedades del sistema circulatorio		10														10
Enfermedades del sistema digestivo		2	24							2	31			14		73
Enfermedades del sistema genitourinario	2															2
Enfermedades del sistema nervioso		2				2			30		1					35
Enfermedades del sistema osteomuscular y del tejido conjuntivo			172	5	5								30			212

GRUPOS DIAGNÓSTICOS CIE-10	Cargos y Número de días de incapacidad														Total	
	Auxiliar Administrativo	Auxiliar área Salud	Auxiliar de Servicios Generales	Auxiliar Laboratorio Clínico	Celador	Conductor	Enfermera	Gerente	Higienista Oral	Médico general	Médico SSO	Odontólogo	Operario	Regente de Farmacia		Subdirector Científico
Enfermedades del sistema respiratorio	2	3	2				2									9
Factores que influyen en el estado de salud y contacto con los servicios de salud			3				15	3								21
Síntomas, signos y hallazgos anormales clínicos y de laboratorio no clasificados en otra parte	3	22			5		3									33
Traumatismos, envenenamientos y algunas otras consecuencias de causa externa	3		2		25					5		60	3	13		111
Tumores (neoplasias)												5				5
TOTAL	25	48	203	5	30	5	152	3	2	35	2	97	33	13	14	667

Grupo de edad según las causas de ausentismo de origen no médico (permisos) en la empresa social del estado del Nordeste Antioqueño.

El 44,7% correspondió al grupo de edad de 55 a 59 años, durante enero de 2017 al 31 de octubre de 2018 se solicitaron 217 permisos, el 43,3% citas médicas, 22,1% diligencias personales y el 20,2% para realizar exámenes diagnósticos fuera del municipio, la totalidad de los permisos fueron remunerados por la empresa social del estado.

La calamidad domestica con 1,84% y la licencia por luto son causas legales pactadas en el Código Sustantivo del Trabajo.

Tabla No. 4 Grupo de edad según causas de ausentismo de origen no médico, empresa social del estado del nordeste antioqueño, 2017-2018]

Grupo de edad	Causas de ausentismo laboral diferente a las incapacidades médicas												Total
	Calamidad domestica	Licencia de luto	Cirugía	Cita médica	Cita Odontología	Cita optometría	Exámenes diagnósticos	Permiso de estudio	Permiso de salud	Terapia	Tratamiento	Diligencia personal	
25 a 29 años			2	11			3	1				4	21
35 a 40 años	4		1	17		1	9		1			11	44
40 a 44 años												1	1
45 a 49 años				20		2	6					13	41
50 a 54 años				1			2					1	4
55 a 59 años		1	1	41	8		21			6	3	16	97
60 a 64 años				4			3					2	9
Total	4	1	4	94	8	3	44	1	1	6	3	48	217

Causas de ausentismo de origen no médico (permisos) según áreas y cargos de la empresa social del estado del Nordeste Antioqueño.

El ausentismo de origen no médico el cual se solicitó como permiso escrito correspondió en primer lugar a las citas médicas las cuales son diferentes a las incapacidades médicas, con un porcentaje del 43,3% siendo la causa principal de permisos en el personal de la empresa social del estado, seguidamente se encuentra con un 22,2% las diligencias personales.

En el área funcional administrativa los auxiliares administrativos fueron los que más solicitaron permisos con un 24% y en el área asistencial las auxiliares de consultorio odontológico con un 19%.

Tabla No. 5 Causas del ausentismo laboral diferente a incapacidades médicas por área y cargos, empresa social del estado del nordeste antioqueño 2017-2018

Causas de ausentismo laboral diferente a las incapacidades médicas	Área funcional administrativa						Área funcional asistencial									Total	
	Auxiliar Administrativo	Auxiliar área Salud	Auxiliar de Servicios Generales	Secretaria	Subdirector Administrativo o Financiero	Técnico Administrativo	Total área Administrativa	Auxiliar área Salud	Auxiliar Consultorio Odontológico	Auxiliar Laboratorio Clínico	Enfermera	Higienista Oral	Odontólogo	Regente de Farmacia	Subdirector Científico		Total área Asistencial
Calamidad domestica	1						1					2	1			3	4
Cirugía	2					1	3	1								1	4
Cita médica	34	5	3	6	2	5	55	1	20	2		5	7	2	2	39	94
Cita odontología							0			7				1		8	8
Cita optometría	2	1					3									0	3
Diligencia personal	2		2	1		4	9	10	2		5	3	5	11	3	39	48
Exámenes diagnósticos	10	1	2	3	1		17	1	13	2	1	2	6	2		27	44
Licencia de luto							0		1							1	1
Permiso de estudio	1						1									0	1
Permiso de salud							0		1							1	1
Terapia			5				5			1						1	6
Tratamiento							0		3							3	3
Total	52	7	12	10	3	10	94	12	41	12	6	12	19	16	5	123	217

Causas del ausentismo no médico(permisos) según los días de la semana en la empresa social del estado del Nordeste Antioqueño

El ausentismo por causas no médicas, se incluyen los permisos documentados con respecto a los días de la semana donde se encontró mayor porcentaje en el día viernes con un 22%, seguido por los martes y jueves cada uno con un 18%, el día que menos solicitaron permisos fue el día sábado.

Tabla No. 6 Causas de ausentismo laboral diferente a incapacidades médicas según días de la semana, empresa social del estado del nordeste Antioqueño, 2017-2018

Causas de ausentismo laboral diferente a las incapacidades médicas	Días de la semana						Total
	Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes	Sábado	
Calamidad domestica		2	1	1			4
Cirugía			3		1		4
Cita médica	17	20	10	17	21	9	94
Cita Odontología	4	1	1		1	1	8
Cita optometría			3				3
Diligencia personal	9	6	5	8	12	8	48
Exámenes diagnósticos	3	5	10	11	11	4	44
Licencia de luto		1					1
Permiso de estudio						1	1
Permiso de salud		1					1
Terapia	2	2	1	1			6
Tratamiento		1		1	1		3
Total	35	39	34	39	47	23	217

Comparativo del ausentismo por sexo según el número de días de ausencia en la empresa social del estado del nordeste antioqueño, 2017-2018

El total de días de ausencia en el periodo de enero a octubre de 2017 comparado con el mismo periodo del año 2018 fue de 760,5 días. Se encontró que la población de mujeres registró el mayor número de días de ausencia incrementándose en 187,5 días para el año 2018.

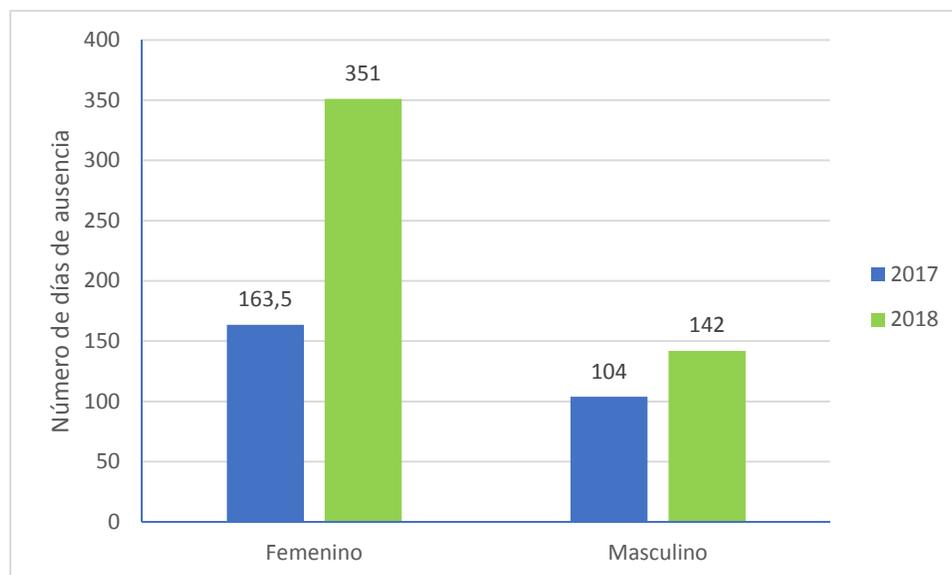


Figura No. 4 Comparativo por año según el sexo y número de días de ausencia, empresa social del estado del nordeste antioqueño, 2017-2018

Comparativo del número de días de incapacidad médica según los meses del año en la empresa social del estado del nordeste antioqueño, 2017-2018

El mayor número de días de ausencia por incapacidad médica se presentó en el mes de julio, para el año 2017 con 38 días y para el año 2018 con 110 días, se observa además un incremento de los días de incapacidad médica para el año 2018 en los meses de mayo, julio y agosto en el personal de la empresa social del estado. (Ver figura No. 5)

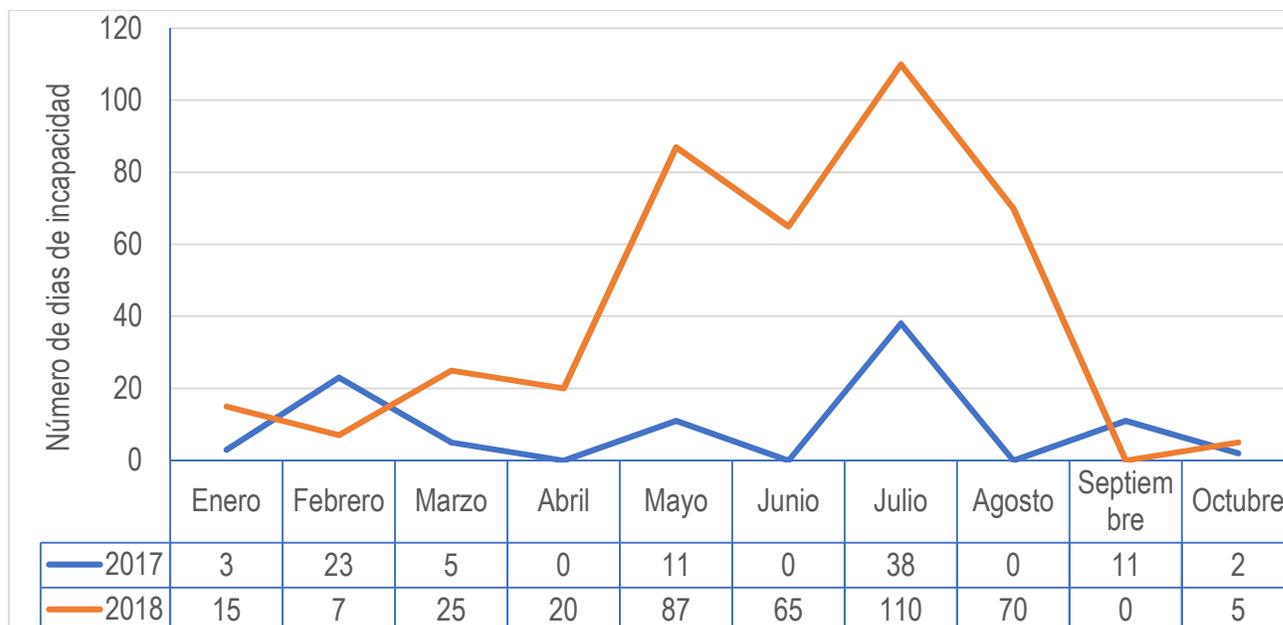


Figura No. 5 Comparativo del número de días de incapacidad según el mes del año en la empresa social del estado del nordeste antioqueño, enero a octubre de 2017 y enero a octubre de 2018

Comparativo de las áreas funcionales donde se presentó ausentismo en la empresa social del estado del nordeste antioqueño, 2017-2018

Para el periodo de enero a octubre de 2017 y 2018 se encontró que las causas de ausentismo diferente a la incapacidad médica (permisos) tuvieron una disminución en las áreas funcionales de la empresa mientras que el comportamiento para la incapacidad médica en el área administrativa tuvo un incremento de 17 eventos para el año 2018. (Ver figura No. 6)

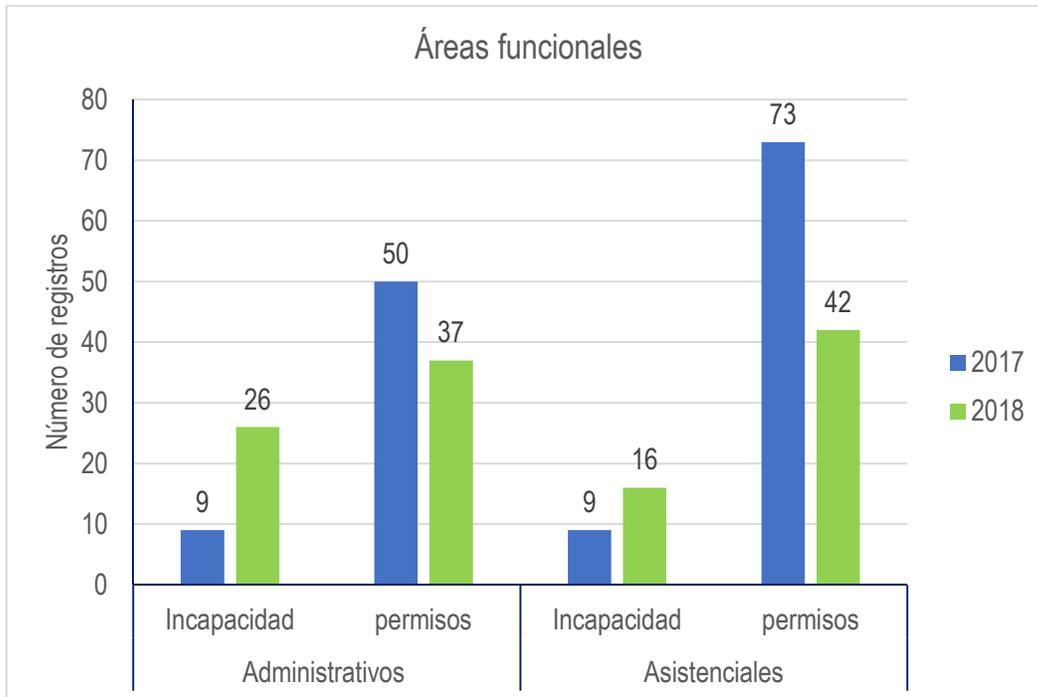


Figura No. 6 Comparativo de las áreas funcionales de acuerdo al número de incapacidades médicas y permisos de la empresa social del estado del nordeste antioqueño, 2017-2018

Comparativo de los costos del ausentismo por cargos según el número de días de ausencia 2017-2018

Los días de ausencia para el año 2017 correspondieron a 452.5 días, para un costo de \$ 33.737.431 y para el periodo de enero a octubre 31 del año 2018 se registraron 493 días de ausencia, con un costo de \$33.862.944 con un aumento de \$125.512 respecto al año anterior. Los cargos que más costos generaron durante los periodos analizados por ausentismo fueron el de la enfermera profesional, odontólogo, médico general y auxiliar de servicios generales con un costo total de \$39.985.185.

Tabla No. 7 Costos del Ausentismo por incapacidad médica y por permisos según el cargo, 2017-2018

Cargos	Año 2017		Año 2018		Total	
	Días de ausencia	Costo total días de Ausencia	Días de Ausencia	Costo total días de Ausencia	Total días de ausencia	Costo total
Auxiliar Administrativo	20	812.703	5	230.198	25	1.042.900
Auxiliar área Salud	14	685.375	34	1.904.087	48	2.589.462
Auxiliar de Servicios Generales	29	757.760	174	4.806.062	203	5.563.823
Auxiliar Laboratorio Clínico	5	192.964			5	192.964
Celador			30	1.034.394	30	1.034.394

Cargos	Año 2017		Año 2018		Total	
	Días de ausencia	Costo total días de Ausencia	Días de Ausencia	Costo total días de Ausencia	Total días de ausencia	Costo total
Conductor			5	179.292	5	179.292
Enfermera	145	14.059.693	7	713.292	152	14.772.985
Gerente			3	633.465	3	633.465
Higienista Oral	2	119.457			2	119.457
Médico general			35	5.935.958	35	5.935.958
Médico SSO			2	339.198	2	339.198
Odontólogo	31	4.235.627	66	9.476.792	97	13.712.419
Operario	3	98.429	30	1.034.394	33	1.132.823
Regente de Farmacia			13	856.793	13	856.793
Subdirector Científico	14	2.485.319			14	2.485.319
Auxiliar Administrativo	78,5	3.259.696	20	887.430	98,5	4.147.126
Auxiliar área Salud	12	570.666	8	390.100	20	960.766
Auxiliar Consultorio Odontológico	34	1.926.295	13	774.014	47	2.700.309
Auxiliar de Servicios Generales	6	156.778	8	219.677	14	376.455
Auxiliar Laboratorio Clínico	8	308.742	4	162.229	12	470.971
Enfermera	4	387.854	2	203.798	6	591.651
Higienista Oral	10	597.285	2	125.537	12	722.823
Odontólogo	8	1.093.065	13	1.866.641	21	2.959.706
Regente de Farmacia	11	689.864	5	329.536	16	1.019.400
Secretaria	5	203.176	5	213.517	10	416.693
Subdirector Administrativo o Financiero	1	114.488	2	240.632	3	355.120
Subdirector Científico	2	355.046	7	1.305.911	9	1.660.956
Técnico Administrativo	10	627.149			10	627.149
Total	452,5	33.737.431	493	33.862.944	945,5	67.600.375

Discusión

La incapacidad por enfermedad general, fue la primera causa de ausentismo laboral en la presente investigación de manera similar a los siguientes estudios; caracterización del ausentismo realizado en una IPS de la ciudad de Medellín, donde se halló que las incapacidades medicas con el 88.4% se atribuyeron a enfermedad general y un 1,8 accidentes de trabajo (24). En el estudio de la caracterización del ausentismo laboral en un centro médico de I nivel, el 99,7% de las incapacidades correspondió a enfermedad general.(12). En la tesis de Vanegas se halló que el 36% del ausentismo es por enfermedad general.(26) De acuerdo con la II encuesta nacional de condiciones de seguridad y salud en el trabajo en el sistema general de riesgos, se encontrón que el mayor generador de ausentismo es la enfermedad de origen común, con el 81,8% y con el 0,9% el accidente de trabajo.(17). En el estudio de una central de urgencias de una institución de salud de primer nivel, el ausentismo de origen médico fue por enfermedad general con un 98,7% del total de los trabajadores.(27)

El rango de edad de 50 a 54 años es donde se presentó el mayor porcentaje de incapacidades médicas, fenómeno que puede explicarse por los procesos de deterioro funcional y orgánico característico del envejecimiento y el efecto agregado de los años de trabajo (28)

Con respecto a la proporción del ausentismo por incapacidades médicas por sexo, se encontró el 75% en las mujeres de la empresa social del estado del nordeste antioqueño, (12), (7), (11), (27), con similitud a los estudios del centro médico de I nivel, personal de la salud de la Red Norte de Cali 2013, estudio de ausentismo por incapacidad médica en los trabajadores administrativos de una empresa de salud con sede en Bogotá y en el estudio de una central de urgencias de una institución de salud de primer nivel, donde las mujeres tienden a ausentarse del trabajo más que los hombres, debido a que en muchos casos tienen hijos o son la cabeza del hogar, lo que influye en el aumento del ausentismo laboral. Este es un tema clave para trabajar en la empresa desde el proceso de talento humano, coordinado por la persona responsable de seguridad y salud en el trabajo para hacer promoción y prevención del riesgo ergonómico, estricto seguimiento personalizado de las recomendaciones dadas de acuerdo a los riesgos, control médico periódico, hasta lograr una cultura de autocuidado en el personal de la institución.(23)

Las enfermedades del sistema osteomuscular y del tejido conjuntivo fueron la primera causa de ausentismo laboral en la empresa social del estado, presentando una distribución similar a las reportadas por el estudio de “Principales causas de ausentismo de empresas afiliadas a la Asociación Nacional de Empresarios de Colombia (ANDI)” (29), donde los eventos que registraron la mayor frecuencia y severidad del ausentismo laboral correspondieron a las enfermedades del sistema osteomuscular.(11) así podemos constatar que los problemas osteomusculares están entre los principales diagnósticos registrados como se evidencia en otras investigaciones.(30), (31), (18)

El mes de agosto fue uno de los meses del año, donde más se reportaron incapacidades médicas; se encontró similitud con el estudio de Vanegas donde reportaron a agosto como el mes con mayor número de días de incapacidad. (12) En el estudio de Cuello se presentó mayor ausentismo laboral durante este mismo mes. (24)

En el presente estudio se encontró que los funcionarios del área administrativa fueron los que más incapacidades obtuvieron en el periodo estudiado, diferente a lo encontrado en otros estudios donde el área asistencial tiene mayor número de incapacidades que el área administrativa.(12) En el estudio de la central de urgencias de primer nivel donde la frecuencia de incapacidad en los trabajadores del área asistencial fue de 68,8%, mientras que en el área administrativa fue el 31,2%.(27)

Los cargos que presentaron mayor ausentismo correspondieron a los de enfermera profesional, odontólogo, medico general y auxiliar de servicios generales encontrando similitud en algunos cargos en los estudios Cuevas et al, donde halló que los cargos que más se ausentaron fueron los médicos en un 38,3%, seguido de las auxiliares de odontología con un 14,2% y por último los odontólogos con un 10.8%.(12) En el estudio de Silva et al, los cargos con mayor ausentismo fueron auxiliares de enfermería, enfermeros/as, y médicos de consulta externa.(7)

Al analizar el ausentismo de origen no médico en la empresa social del estado correspondiente a los permisos, guardó similitud con los hallazgos del estudio Castro Vanessa, donde el ausentismo por citas médicas fue el que más aumento por año. (26)

Las causas de ausentismo deben ser diagnosticadas y debe haber una acción coordinada en el nivel de la supervisión con el debido apoyo de las políticas de la organización y de la dirección para tratar de reducir los niveles de ausencia y retardos del personal.(3) Las empresas buscan disminuir el ausentismo laboral, por lo tanto se espera que por año disminuya el ausentismo debido a la implementación de programas de bienestar.(26)

El sector salud en la actualidad cruza por una crisis económica la cual afecta a las empresas sociales del estado y el presente estudio nos arrojó los resultados que genera el ausentismo laboral y los costos que está asumiendo la empresa social del

estado los cuales impactan de manera negativa el presupuesto y la estabilidad financiera de la empresa.

Como conclusión, en la empresa social del estado predominó el ausentismo no médico, donde el 43% de los permisos fueron por citas médicas distintas a la incapacidad médica, las cuales la empresa autorizó y asumió el costo para su cumplimiento con la finalidad de mejorar la salud de los trabajadores. En cuanto al ausentismo de origen médico las enfermedades del sistema osteomuscular fueron la primera causa del origen de las incapacidades, lo cual debe ser valorado por la empresa para implementar un sistema de vigilancia en salud ocupacional.

Agradecimientos

A la Empresa Social del Estado Hospital Municipal San Roque, por la disposición del personal de talento humano para la recolección de la información.

Al docente Carlos Mario Quiroz Palacio por el apoyo técnico para la revisión del estudio y sus aportes como asesor.

Bibliografía

1. Bonilla DC, Espitia LM, Florez AM, Barbosa LP, Pardo CM, Barbosa WG. Ausentismo laboral en el centro de atención médica inmediata Vista Hermosa I nivel, empresa social del Estado. *Cienc Tecnol Para Salud Vis Ocul*. 2014;12(1):21-32. [Internet]. [consultado 8 diciembre 2018]. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?Codigo=5599375>
2. Molinera JF. *Absentismo laboral: causas, control y análisis, nuevas formas, técnicas para su reducción*. 2ª ed. [Internet] Madrid. Fundación Confemetal. 2006 [consultado 8 diciembre 2018]. Disponible en: https://books.google.es/books?Id=ntqayytcgy8c&pg=PA3&hl=es&source=gbs_selected_pages&cad=2#v=onepage&q&f=false
3. Chiavenato I. *Administración de recursos humanos, el capital humano de las organizaciones* 8ª. Ed. [Internet]. México: Mcgraw-Hill Interamericana; 2007 [citado 10 diciembre 2018]. Disponible en: <https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/aec4d0f8da9f45c14d9687966f292cd2.pdf>
4. Real Academia Española. *Diccionario de la lengua española - 23ª ed.* [Internet]. [citado 26 mayo 2018]. Disponible en: <http://dle.rae.es/?Id=0chgujt>
5. Instituto Colombiano de Normas Técnicas y Certificación Norma Técnica Colombiana NTC 3793, *Salud Ocupacional, clasificación, registro y estadísticas de ausentismo laboral* [Internet]. 1996 [citado 11 julio 2018]. Disponible en: <https://tienda.icontec.org/wp-content/uploads/pdfs/NTC3793.pdf>
6. Quimbaya LJ. *El Portal de la Salud.com. Modulo de salud ocupacional* [Internet] 14 agosto 2007. [citado 11 julio 2018]. Disponible en: <http://www.elportaldelasalud.com/modulo-de-salud-ocupacional/12/>
7. Silva Gutierrez C, Caicedo Gomez D, Serna Calvo L. *Ausentismo laboral en personal de salud de la red salud norte de Cali en 2013*. [Internet], Santiago de Cali. Universidad Libre, Facultad de Ciencias de la Salud, 2016. [citado 9 diciembre 2018]. Disponible en: <http://repository.unilibre.edu.co/handle/10901/9807>
8. Robbins SP, Coulter M. *Administración*. [Internet]. 8ª ed. México. 2005; Pearson Educación. [citado 9 diciembre 2018]. Disponible en: <http://www.cars59.com/wp-content/uploads/2016/02/Book-Administracion.pdf>
9. Mazo DA, Barrera LM. *Factores relacionados con el absentismo laboral por causa médica en el personal de enfermería, fundación clínica del norte, 2013 – 2014*. *CES Salud Pública*. [Internet] 2016;7(1):3-16-16. [consultado 30 noviembre 2018]. Disponible en: http://revistas.ces.edu.co/index.php/ces_salud_publica/article/view/3280
10. Gomero Cuadra R, Llap Yesan C. *Absentismo laboral de origen médico en el Hospital Toquepala en el 2001*. *Rev Medica Hered*. [Internet] 2004;15(2):96. [consultado 30 noviembre 2018]. Disponible en: <http://www.scielo.org.pe/pdf/rmh/v15n2/v15n2ao6.pdf>
11. Martínez Galeano NL, Sastoque Suárez NE. *Caracterización del ausentismo por incapacidad médica en los trabajadores administrativos de una empresa de salud*. [Internet]. [citado 8 diciembre 2018]. Disponible en: <http://repository.urosario.edu.co/handle/10336/10063>

12. Cuevas Duarte YS, García Sánchez TV, Villa Rodríguez ME. Caracterización del ausentismo laboral en un centro médico de I nivel [Internet]. Bogotá DC: Universidad del Rosario; 2012 [citado 8 diciembre 2018]. Disponible en: <http://repository.urosario.edu.co/handle/10336/2834>
13. España Bautista IM, Molano Valencia SS. Causas de ausentismo laboral en los trabajadores del área administrativa del hospital San Andrés - E.S.E - de Tumaco, durante el primer semestre de 2015. [Internet]. San Juan de Pasto: Universidad CES, Especialización gerencia de la salud ocupacional, 2015. [citado 8 diciembre 2018]; Disponible en: http://bdigital.ces.edu.co:8080/jspui/bitstream/10946/1812/1/Causas_Ausentismo_Laboral.pdf
14. Benavides FG, Ruiz Frutos C, García García AM. Salud laboral. Conceptos y técnicas para la prevención de riesgos laborales. Rev Esp Salud Pública. [Internet]. 1997;71(4):409-10. [consultado 10 julio 2018]. Disponible en: http://scielo.isciii.es/scielo.php?Script=sci_abstract&pid=S1135-57271997000400009&lng=es&nrm=iso&tlng=es
15. Hamoui Y, Sirit Y, Bellorin M. Absentismo laboral del personal administrativo de una universidad pública venezolana, 2000-2002. Salud de los Trabajadores. [Internet]. 2005;13(2):107-118. [consultado 10 julio 2018]. Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=375839274005>
16. World Health Organization Protección de la salud de los trabajadores [Internet] [citado 11 julio 2018]. Disponible en: <http://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/protecting-workers'-health>
17. Colombia. Ministerio del Trabajo. Informe Ejecutivo II Encuesta Nacional de condiciones de seguridad y salud en el sistema general de riesgos. 2013 [Internet]. Bogotá, 2013 [citado 9 diciembre 2018]. Disponible en: https://ccs.org.co/salaprensa/images/Documentos/INFORME_EJECUTIVO_II%20ENCSSST.pdf
18. Mesa F, Kaempffer AM. 30 años de estudio sobre ausentismo laboral en Chile: una perspectiva por tipos de empresas. Rev. Méd. Chile 2004 [Internet]. [citado 8 diciembre 2018]. Disponible en: https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?Pid=S0034-98872004000900012&script=sci_arttext
19. Colombia. Congreso de la República. Código Sustantivo del Trabajo [Internet]. 1951 [citado 01 diciembre 2018]. Disponible en: <http://www.mintrabajo.gov.co/normatividad/leyes-y-decretos-ley/codigo-sustantivo-del-trabajo>
20. Colombia. Departamento Administrativo de la Función Pública. Decreto 648 de 2017 - Por el cual se modifica y adiciona el decreto 1083 de 2015, reglamentario único del sector de la función pública [Internet]. 2017 p.14 [citado 1 diciembre 2018]. Disponible en: <http://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?l=80915>
21. Gaskell JA. Blog Medicina Ocupacional en Ecuador. Impacto económico del ausentismo laboral [Internet]. Ecuador. 2009 [citado 9 de diciembre de 2018]. Disponible en: <https://medicinaocupacionalecuador.wordpress.com/2009/09/15/impacto-economico-del-ausentismo-laboral/>

22. Goetzel RZ, Hawkins K, Ozminkowski RJ, Wang S. The Health and Productivity Cost Burden of the "Top 10" Physical and Mental Health Conditions Affecting Six Large U.S. Employers in 1999. *J Occup Environ Med* [Internet]. 2003;45(1):5 [consultado 30 noviembre 2018]. Disponible en https://journals.lww.com/joem/Fulltext/2003/01000/The_Business_Case_for_Quality_Mental_Health.7.aspx?Casa_token=wnd_zhfd0_caajaa:CM1PkeiC6HRkExG-t0g0i7fmuephytnwu8yavydzrpscurnbxrvxuu8wv08y9nzotte_kzcave9amanekli1xzt0xghq
23. Beltrán Jiménez FM. Condiciones que fomentan el ausentismo laboral en el personal de enfermería y su impacto financiero en una institución de salud de alta complejidad en la ciudad de Bogotá entre los años 2011 y 2012 [Internet], Bogotá DC. Universidad Pontificia Javeriana, Facultad de Ciencias económicas y administrativa, 2014. [citado 30 noviembre 2018]; Disponible en: <https://repository.javeriana.edu.co/bitstream/handle/10554/12062/jimenezbeltra nflormariela2014.pdf;sequence=1>
24. Cuello Ladeutt K. Ausentismo por causa medica en una IPS del Municipio de Medellín, entre Diciembre de 2015 y Abril de 2016. [Internet] Medellín. Universidad de Antioquia. 2016 [citado 8 diciembre 2018]; Disponible en: <http://bibliotecadigital.udea.edu.co/dspace/handle/10495/5539>
25. Colombia. Ministerio de Salud. Resolución 8430 de 1993. Por la cual se establecen las normas académicas, técnicas y administrativas para la investigación en salud. [Internet]. 1993 p 1-19 [citado 10 diciembre 2018]. Disponible en: https://www.redjurista.com/Documents/resolucion_8430_de_1993.aspx
26. Vanegas Castro CV. Evaluación desde salud laboral del ausentismo por enfermedad común en los empleados de una central de energía de Antioquia, Colombia. [Internet], Manizales. Universidad Manizales, Facultad de Ciencias Sociales y Humanas, 2013. [citado 9 diciembre 2018]; Disponible en: <http://ridum.umanizales.edu.co:8080/xmlui/handle/6789/828>
27. Ávila SM, León DM. Problemática en una central de urgencias de institución de salud de primer nivel debida al ausentismo del personal por incapacidad médica. *Cuadernos latinoamericanos de administración*. [Internet]. 2011,7(13):45 [consultado 8 diciembre 2018]. Disponible en: <http://revistas.unbosque.edu.co/index.php/cuaderlam/article/view/1166>
28. Saldarriaga JF Martínez E. Factores asociados al ausentismo laboral por causa médica en una institución de educación superior. *Rev Fac Nac Salud Pública*. [Internet]. 2007;25(1):32-39. [consultado 10 julio 2018]. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/120/12025105.pdf>
29. Trejos Ocampo AF, Heredia Marín JE. Estudio del costo y principales causas del ausentismo laboral en las empresas afiliadas a la ANDI seccional Risaralda – Quindío. 2010 [Internet], Pereira. Universidad Tecnológica de Pereira, Facultad de Ingeniería, 2010. [citado 10 diciembre 2018]; Disponible en: <http://repositorio.utp.edu.co/dspace/handle/11059/2022>
30. Gutiérrez FR, Baldeón Palomino JC, Cuadra Gomero R, Llap C. Prevalencia, impacto en la productividad y costos totales de las principales enfermedades en el personal hospitalario en un hospital al sur del Perú en el año 2003. *Rev Med*

Herd. [Internet]. 2006;17(1):28-34. [consultado 30 noviembre 2018]. Disponible en http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=s1018-130x2006000100006&script=sci_arttext

31. Montoya Díaz M del C, Palucci Marziale MH, do Carmo Cruz Robazzi ML, Taubert de Freitas FC. Lesiones osteomusculares en trabajadores de un hospital mexicano y la ocurrencia del ausentismo. Cienc Enferm [Internet]. 2010;16(2):35-46. [citado 2 diciembre 2018]; Disponible en: http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0717-95532010000200005&lng=en&nrm=iso&tlng=en