

## **Caracterización del ausentismo laboral por causa médica periodo enero-diciembre del año 2017, en una empresa de acueducto y alcantarillado de Antioquia**

### **Absenteeism characterization from work for medical reasons between January-December of the year 2017, in an aqueduct and sewerage company of Antioquia**

Yanelis Palencia Urrego<sup>1</sup>, Mario Fernando Castro Delgado<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Bacterióloga y Laboratorista Clínico. Estudiante Especialización en Seguridad y Salud en el Trabajo. Facultad Nacional de Salud Pública. Universidad de Antioquia.

<sup>2</sup> MD. General. Estudiante Especialización en Seguridad y Salud en el Trabajo. Facultad Nacional de Salud Pública. Universidad de Antioquia.

Asesora: Silvia María Echeverry Gonzales, Magíster en Salud Ocupacional. Facultad Nacional de Salud Pública. Universidad de Antioquia.

#### **Resumen**

El ausentismo se manifiesta como uno de los principales problemas de cualquier organización, independientemente de su actividad económica, generando costos considerables para la empresa, el empleado y afectación en la prestación de los servicios. El objetivo del presente estudio es caracterizar el comportamiento del ausentismo laboral por causa médica en los empleados de una empresa de acueducto y alcantarillado de Antioquia. Para el año 2017 la empresa contaba con un total de 172 empleados. 72% de los empleados desempeñaban funciones de tipo operativo y 28 % administrativo. 82% de los empleados pertenecían al género masculino. El grupo etario predominante correspondía a las edades entre 26 a 30 años (19%). *Métodos:* Se realizó un estudio descriptivo retrospectivo, en el cual se incluyeron aquellos trabajadores de la empresa con incapacidad de origen médico desde el 1 de enero del 2017 hasta el 31 de diciembre del 2017. *Resultados:* Se registraron 150 incapacidades por enfermedad general. El 69,1 % de los empleados con incapacidades por enfermedad general desempeñaban funciones de tipo operativo; el grupo etario que registró mayor número de incapacidades fue el de empleados con edades comprendidas entre los 26 a 30 años (26%); el ausentismo por causa médica predominó en hombres (77,3%); no se encontró asociación estadística significativa entre el promedio de días de incapacidad entre hombres y mujeres. Las tres principales causas de ausentismo por enfermedad general fueron: enfermedades del sistema osteomuscular (16,7%), enfermedades del sistema respiratorio (13,3%) y enfermedades del sistema digestivo (13,3%). *Conclusión:* Las enfermedades generales son causa importante de ausentismo laboral, los más afectados fueron los hombres entre 26 y 30 años, del área operativa. El costo económico para la ESP (Empresa de Servicios Públicos) fue de \$3.844.211 COP, con un promedio por empleado de \$45.801; esto sumado al costo de los reemplazos y a la afectación en la prestación de los servicios

internos o externos de la ESP (no se tiene datos de estos últimos costos). Se requiere la implementación de sistemas de vigilancia epidemiológica, además de programas de promoción y prevención para la identificación, intervención y control de los problemas musculoesqueléticos y enfermedades de origen común relacionadas con los sistemas digestivo y respiratorio.

---

**Palabras claves.** *Ausentismo, ausentista, enfermedad, incapacidad, empresa de servicios públicos (ESP)*

### **Abstract**

Absenteeism manifests itself as one of the main problems of any organization, regardless of its economic activity, generating considerable costs for the company, the employee and affecting the provision of services. The objective of this study is to characterize the behavior of absenteeism due to medical reasons in the employees of an aqueduct and sewerage company of Antioquia. By the year 2017 the company had a total of 172 employees. 72% of employees performed operational-type functions and 28% administrative. 82% of the employees belonged to the male gender. The predominant age group corresponded to the ages between 26 and 30 years (19%). *Methods:* A retrospective descriptive study was carried out, which included those workers of the company with an inability of medical origin from January 1, 2017 to December 31, 2017. *Results:* 150 general illness incapacities were recorded. 69.1% of employees with general illness disabilities performed operational-type functions; The age group with the highest number of disabilities was employees aged between 26 and 30 (26%); medical absenteeism predominated in men (77.3%); No significant statistical association was found between the average days of disability between men and women. The three main causes of absenteeism due to general illness were: diseases of the musculoskeletal system (16.7%), diseases of the respiratory system (13.3%) and diseases of the digestive system (13.3%). *Conclusion:* General illnesses are a major cause of absenteeism, the most affected were the men between 26 and 30 years of the operative area. The economic cost for the ESP (utility company) was \$3,844,211 COP, with an average employee of \$45,801; This is added to the cost of replacements or the impact on the provision of the ESP's internal or external services (no data are provided for these latest costs). The implementation of epidemiological surveillance systems is required, as well as promotion and prevention programs for the identification, intervention and control of musculoskeletal problems and diseases of common origin related with digestive and respiratory systems.

---

**Keywords.** *Absenteeism, absenteeism, sickness, disability, utility company (ESP)*

## **Introducción**

El ausentismo laboral es uno de los principales problemas de cualquier empresa, institución pública o privada, con o sin fines de lucro, de servicios o producción, que influye negativamente para el cumplimiento de sus objetivos y misión<sup>1</sup>. El hecho de que un empleado no asista al trabajo cuando estaba previsto que acudiese al mismo, de manera justificada o injustificada, es una dificultad que afrontan muchas instituciones<sup>2</sup>. El ausentismo afecta a los tres actores principales del sistema organizacional: a la empresa, para la cual se aumentan los costos, en cuanto al tiempo y el recurso que implica entrenar al empleado que debe remplazar al ausentista; al trabajador, quien ve disminuidas sus entradas económicas y genera tensión entre sus compañeros de trabajo; y para el cliente externo, quien podría obtener servicios de baja calidad, que se ven reflejados en fallas en la atención y en demoras en la misma<sup>3-6</sup>.

Las causas más frecuentes de ausentismo laboral son: enfermedad general, accidentes laborales y particulares<sup>7</sup>. Estudios internacionales han concluido que más del 80% de las ausencias que se presentan en los trabajadores ocurren por enfermedad general, seguido por los accidentes laborales y particulares, y en último lugar la maternidad<sup>8</sup>.

El ausentismo por causa médica no es un problema específico de un país, y las cifras varían a nivel mundial, los diez países donde más se falta al trabajo 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 atractivos; Finlandia: 24 %; y Australia: 58 %, pese a que los trabajadores tienen derecho a 25 días de vacaciones<sup>6</sup>. La Unión Europea declara que anualmente se pierden 450 millones de días de trabajo por motivos de enfermedad o accidente, con un costo estimado de 490.000 millones de euros anuales<sup>8</sup>.

A nivel de Suramérica, un estudio realizado en Uruguay, sobre ausentismo laboral por causa médica en una institución pública llevado a cabo del 2006 a 2007, encontró que: los trabajadores que se ausentaban por causa médica tenían una edad promedio de 46 años. las mujeres se ausentaban en mayor proporción (41,6%) en comparación con los hombres (26,4%). La gripe fue la patología más frecuente y la depresión ocasionó la mayor cantidad de días de ausentismo<sup>9</sup>. Según el Instituto Mexicano del Seguro Social en el año 2009, la hernia discal a nivel lumbar fue una de las principales causas de ausentismo laboral y de las incapacidades temporales, la cual afectó el 30% de la población en edades productivas (25 a 45 años). Para el 2009, el 25% del ausentismo en México fue causado por accidentes en la vía pública o en el hogar, lo cual se convirtió en un problema de seguridad que generó 9.000 consultas al año<sup>10</sup>.

En el año 2017, la Asociación Nacional de Empresarios de Colombia (ANDI) presentó cifras relacionadas con el ausentismo laboral en el país, registrando un promedio de 9.5 días de ausencia laboral por trabajador al año, debido a enfermedad general, accidentes y enfermedades laborales, así como permisos y licencias de otra naturaleza<sup>11</sup>. Así mismo,

un estudio llevado a cabo en una entidad pública, en la ciudad de Bogotá, encontró que en un periodo de 18 meses, el costo del ausentismo laboral ascendió a \$ 95 millones de pesos<sup>12</sup>.

En Antioquia, un estudio epidemiológico realizado sobre los factores asociados al ausentismo laboral por causa médica en una institución de educación superior, encontró como principales causas: enfermedades respiratorias (30,8%), seguidas por enfermedades del sistema osteomuscular (18%), y traumatismos (8,8 %); el ausentismo fue mayor en mujeres que en hombres (RR 1,65; IC 95% 1,53-1,77); se encontró una relación directa entre el ausentismo y la edad (RR 1,25; IC 95% 1,12-1,38)<sup>3</sup>. El costo promedio de las incapacidades fue de \$ 370.000, con un valor mínimo de \$ 11.000 y máximo de \$ 5.520.000<sup>3</sup>.

Según la legislación Colombiana, en materia laboral, al empleador le corresponde suplir la ausencia del empleado, lo que conlleva a un aumento en la carga laboral, agotamiento, desmejoramiento del clima organizacional, disminución de la calidad en el trabajo realizado, incremento en los incidentes y disminución de la productividad y pérdidas económicas correspondientes a la tarea no realizada y al pago de prestaciones por incapacidades menores a dos días<sup>13</sup>.

En Colombia, de acuerdo con las cifras oficiales de la II Encuesta Nacional de Condiciones de Seguridad y Salud en el Trabajo realizada por el Ministerio del Trabajo, el 84,9% de las causas de incapacidad en el trabajo correspondieron a enfermedades o accidentes de origen común, mientras que el 1,4% a enfermedades o accidentes laborales<sup>14</sup>.

La empresa de servicios públicos objeto de este estudio, es una organización fundada en el año 2004, presta servicios de acueducto en los municipios de Caucasia, Cáceres, Tarazá y Nechí y alcantarillado en los municipios de Caucasia, Cáceres y Tarazá. Está conformada por áreas administrativa y operativa. Para diciembre de 2017, la empresa contaba con un total de 172 empleados, 4 aprendices y 3 empleados por prestación de servicios, la sede administrativa principal, se encuentra en el municipio de Medellín.

En dicha empresa, si bien se registra el ausentismo de sus trabajadores, no se realiza análisis de estos. Con este estudio se busca caracterizar el ausentismo laboral de origen médico y proponer acciones para la minimización y control del ausentismo.

El valor añadido de este estudio no se limita al ámbito de la información, sino que este se constituye en un medio a través del cual la empresa conozca mejor los problemas de salud y seguridad de sus trabajadores y sea un aporte al mejoramiento continuo de su SGSST (Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo).

## **Diseño Metodológico**

### **Tipo de investigación**

Estudio descriptivo retrospectivo.

### **Población de estudio**

Para realizar el estudio se contó con la aceptación por parte de la gerencia de la empresa con quien se tramitaron los permisos institucionales para realizarlo.

En el presente estudio participaron todos los empleados con contratación directa con la empresa. Los empleados se distribuyen por sede, de acuerdo con la Tabla 1.

**Tabla 1. Número de empleados de la empresa de acueducto y alcantarillado de Antioquia, enero 1 a diciembre 31 del 2017. Fuente de datos: archivos entregados por la ESP**

<b>Sede</b>	<b>Número de empleados</b>	<b>Área operativa</b>	<b>Área administrativa</b>
<b>Medellín</b>	23	21	2
<b>Caucasia</b>	115	95	20
<b>Tarazá</b>	15	13	2
<b>Cáceres</b>	9	8	1
<b>Nechí</b>	10	9	1
<b>Total</b>	<b>172</b>	<b>146</b>	<b>26</b>

### **Criterios de Inclusión**

Para el análisis del estudio se incluyeron aquellos trabajadores de la empresa con incapacidades de origen médico, por enfermedad general desde el 1 de enero del 2017 hasta el 31 de diciembre del 2017.

### **Criterios de Exclusión**

Se excluyeron aquellos trabajadores con incapacidades por enfermedad laboral, accidente de trabajo, ausencias de origen no laborales (vacaciones, permisos, licencias no remuneradas, calamidades, ley maría para los padres) y las licencias de maternidad. Además, fueron excluidos los trabajadores con contratos por prestación de servicios, personal en pasantías, aprendices y practicantes universitarios.

### **Herramienta**

Para el análisis del estudio, se utilizó información de la base de datos de las características sociodemográficas de la empresa, registro de incapacidades y ausentismo laboral de la empresa, registradas en hoja Excel.

Las variables estudiadas fueron: edad, género, escolaridad, área de trabajo, sede de la empresa, cargo, experiencia (años), salario, días de incapacidad médica, diagnóstico médico de la ausencia, sistema orgánico comprometido.

La información fue procesada en el paquete estadístico SPSS 19.0. Las variables categóricas se describieron mediante frecuencias absolutas y proporciones. Las variables continuas se analizaron mediante medias, mediana, moda, mínimo y máximo. La información se presenta en histogramas, gráficos de barras, circulares y cajas, dependiendo de la variable a analizar. El nivel de significancia estadística prefijado fue de  $p < 0.05$ . Para determinar asociación entre variables categóricas se empleó la prueba de chi-cuadrado ( $X^2$ ), y para variables continuas la prueba T-student.

## **Resultados**

Entre el 1 de enero al 31 de diciembre de 2017, se registraron 150 incapacidades de origen médico.

### **1. Características sociodemográficas de los empleados con incapacidades de origen médico**

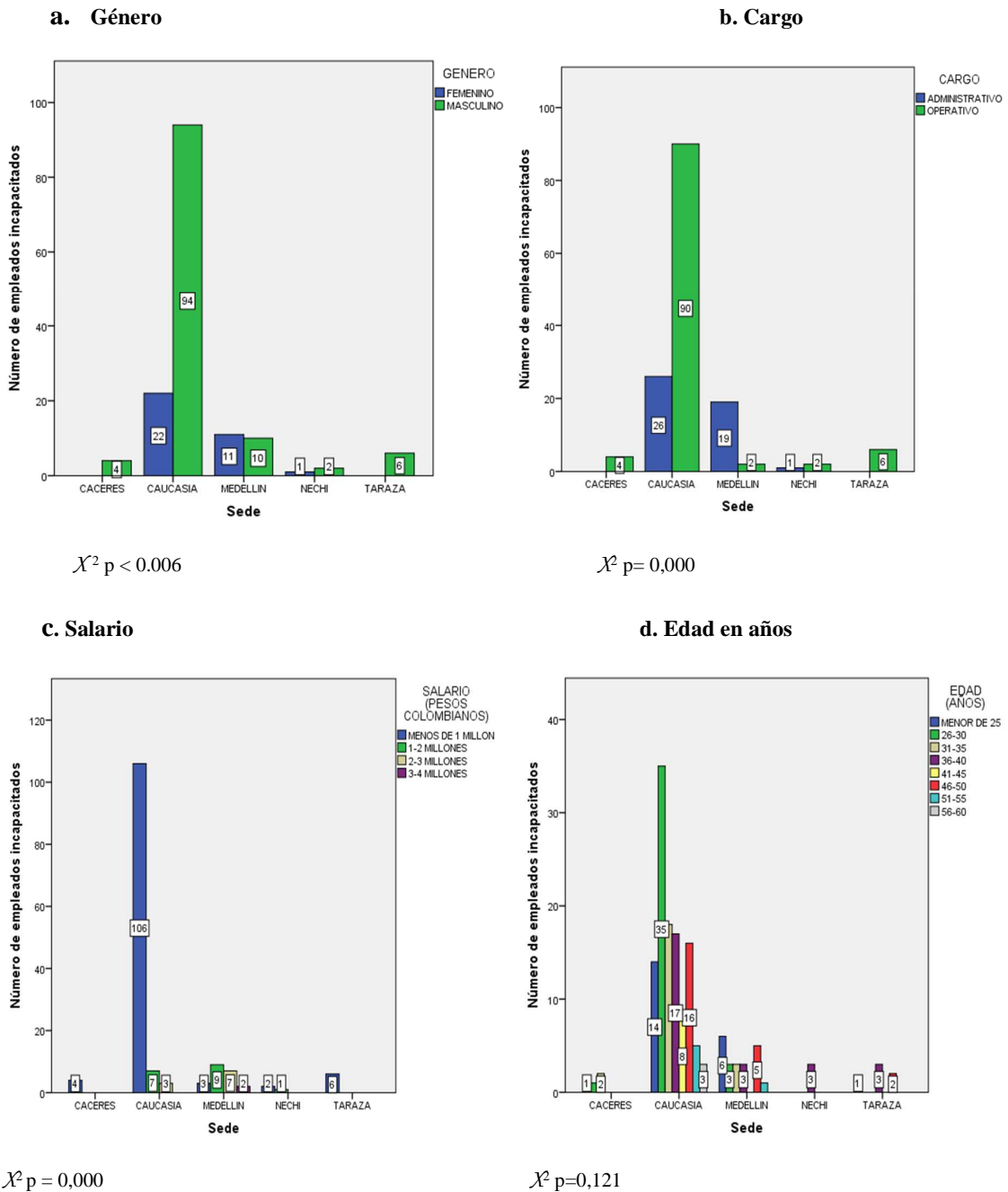
La Tabla 2 muestra las características sociodemográficas de los empleados con incapacidades por causa médica. En cuanto a género predominaron los hombres (77,3%). El grupo etario que registró mayor número de incapacidades fue el de empleados con edades comprendidas entre los 26 a 30 años (26%), sin embargo, se registraron incapacidades en empleados con edades entre los 21 y 40 años, incluido el grupo predominante, lo cual correspondió al 73% de la población trabajadora de la ESP, De 46 a 50 años se registró el 15,3 % de incapacidades. Con respecto al área de trabajo, el 69,1 % de los empleados con incapacidades por causa médica desempeñaban funciones de tipo operativo. El 80,7% de los empleados incapacitados devengaban salarios menores de 1 millón de pesos colombianos. En general, se evidencia que la ESP cuenta con una población joven, en edad productiva, que en su mayoría desempeña actividades operativas.

**Tabla 2. Características sociodemográficas de los empleados con incapacidades por causa médica de la empresa de acueducto y alcantarillado de Antioquia, enero 1 a diciembre 31 del 2017. Fuente de datos: archivos entregados por la ESP**

<i>Variables</i>	<i>Categoría</i>	<i>Frecuencia (n)</i>	<i>Porcentaje (%)</i>
<b>Genero</b>	Femenino	34	22,7
	Masculino	116	77,3
<b>Edad (años)</b>	21-25	22	14,7
	26-30	39	26,0
	31-35	23	15,3
	36-40	26	17,3
	41-45	8	5,3
	46-50	23	15,3
	51-55	6	4,0
	56-60	3	2,0
	<b>Área de trabajo</b>	Administrativo	46
Operativo		104	69,3
Menos de 1 millón		121	80,7
<b>Salario (millones de pesos Colombianos)</b>	1 a 2 millones	17	11,3
	2 a 3 millones	10	6,7
	3 a 4 millones	2	1,3

## **2. Comparación de ausentismo por causa médica y características socio-demográficas de acuerdo con sede de la empresa.**

La Figura 1 muestra la comparación de ausentismo de acuerdo con: a. Género, b. Cargo, c. Salario, d. Edad, teniendo en cuenta cada una de las sedes de la empresa de acueducto y alcantarillado de Antioquia. Se encontró asociación estadísticamente significativa entre ausentismo por causa médica en aquellos trabajadores de la sede de Cauca y el género masculino, trabajadores que desempeñan funciones de tipo operativo, y los que devengan menos de 1 millón de pesos de colombianos. No hubo asociación estadística significativa entre alguna sede y los grupos etarios (quinquenios).



**Figura 1. Comparación de ausentismo y características socio-demográficas de acuerdo con sede de la empresa de acueducto y alcantarillado de Antioquia, enero 1 a diciembre 31 del 2017.**

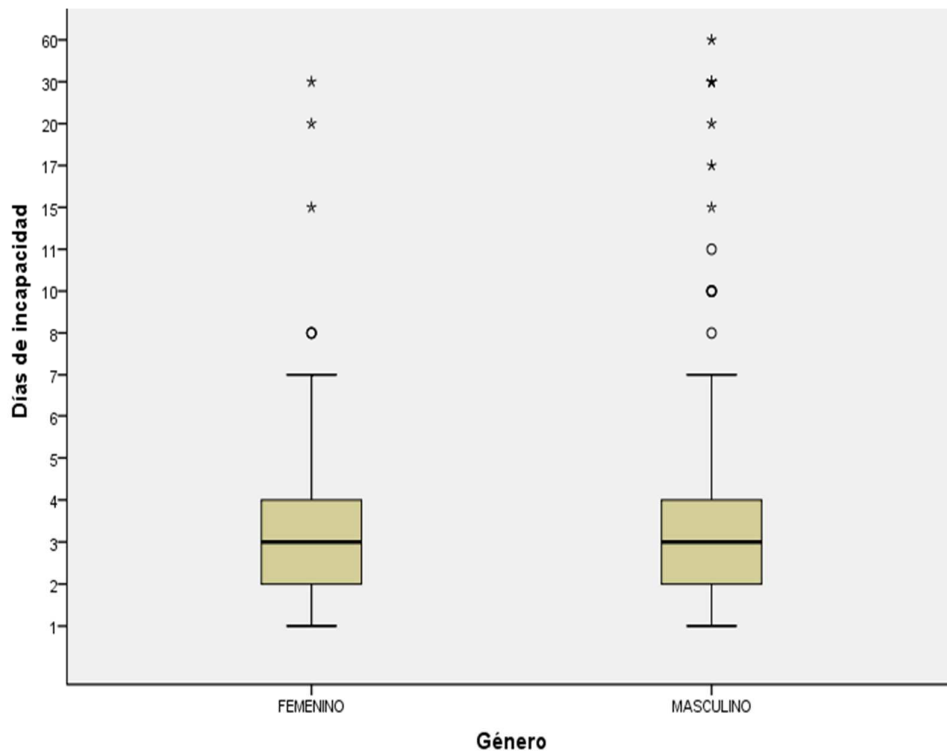
De acuerdo con el género, la sede de Caucasia presenta la mayor cantidad de ausentistas hombres (94), así como también la mayor cantidad de ausentistas mujeres (22), esto debido a que la sede de Caucasia concentra el 77% de la población trabajadora con incapacidad. El resto de las sedes, representan el 34% y se encuentran distribuidas así: Cáceres 2.6%, Medellín 14%, Nechí 2% y Tarazá 4%.



En la sede de Medellín, predomina el personal administrativo y concentra el 6.6% del total de empleados masculinos incapacitados y el 7.3% de mujeres incapacitadas, respecto al total general de incapacidades, ubicándose en la segunda sede aportante de ausentismo en la ESP.

### 3. Días de ausentismo por causa médica de acuerdo con género

La Figura 2 muestra el número de días de incapacidad por género. Tanto en hombres como en mujeres la mediana fue de 3 días. Con mayor frecuencia se registraron incapacidades de 2 días en mujeres y de 3 días en hombres. En promedio el número de días de incapacidad en hombres fue de 6 y en mujeres 5 días.



T-test  $p < 0,344$

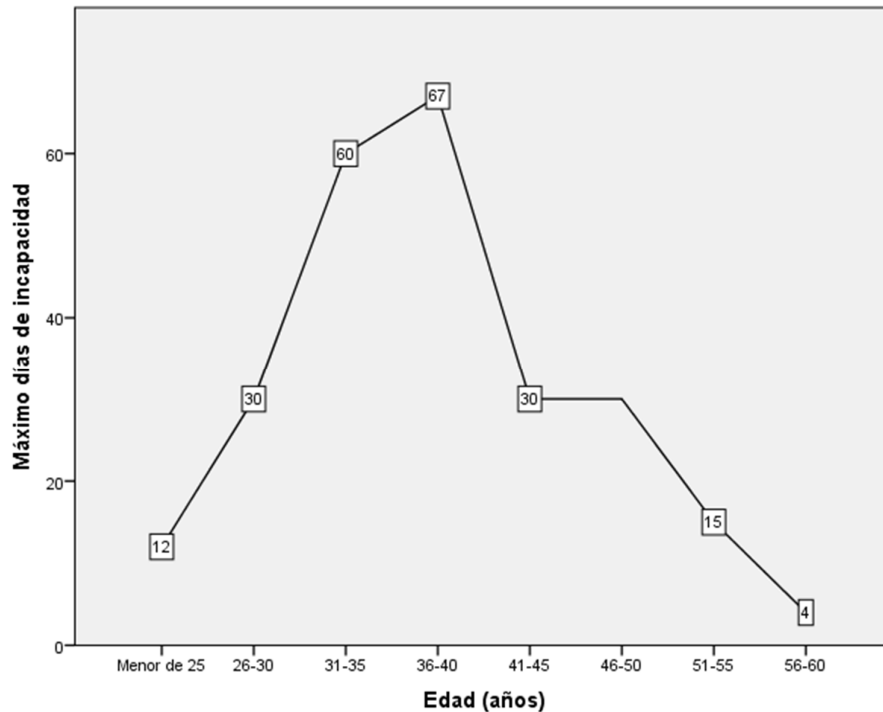
**Figura 2. Número de días de incapacidad de acuerdo con género, empresa de acueducto y alcantarillado de Antioquia. enero 1 a diciembre 31 del 2017.**

Los resultados por área de trabajo y género, relacionados con el ausentismo, se corresponden con la preponderancia de las actividades operativas que realiza la empresa, para lo cual requiere, en su mayoría, de mano de obra masculina.

#### 4. Máximo número de días de ausentismo por causa médica de acuerdo con la edad

La Figura 3 muestra el número de días máximo de incapacidad de acuerdo con el grupo de edad. Los empleados comprendidos entre edades de 36 a 40 años registraron incapacidades de hasta 67 días.

Los diagnósticos relacionados con estas incapacidades corresponden a fracturas, problemas osteomusculares y del sistema digestivo.

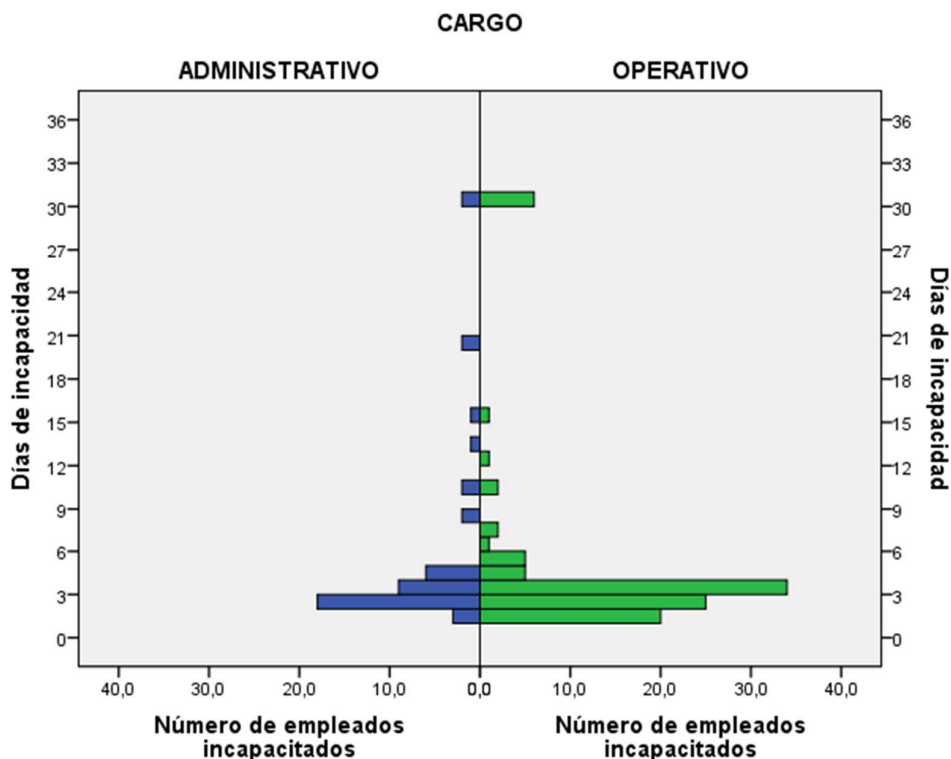


**Figura 3. Máximo número de días de incapacidad por grupo de edad, empresa de acueducto y alcantarillado de Antioquia, enero 1 a diciembre 31 del 2017.**

#### 5. Ausentismo por causa médica según área de trabajo

La Figura 4 muestra el número de días de incapacidad médica de acuerdo con el área de trabajo. No hubo diferencia significativa entre el promedio de días de incapacidad por causa médica para los trabajadores con cargo administrativo y para aquellos con cargo operativo.

En relación con los cargos operativos, se presentó el mayor número de incapacidades de 1-2 y 3 días, 79 casos que correspondieron al 53% del total de las incapacidades por EG.



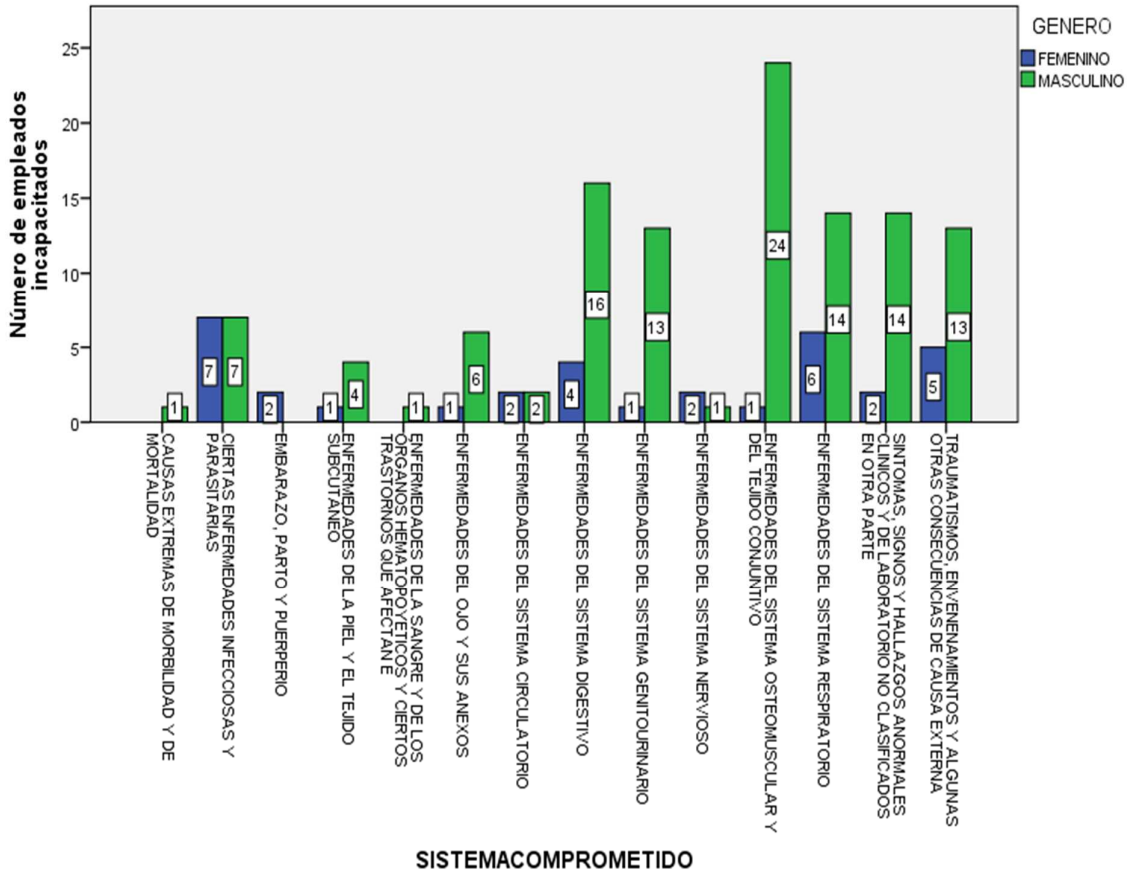
T-test  $p < 0,912$

**Figura 4. Número de días de incapacidad médica según cargo, empresa de acueducto y alcantarillado de Antioquia. enero 1 a diciembre 31 del 2017.**

## **6. Ausentismo por causa médica según sistema orgánico comprometido de acuerdo con género y edad**

Las tres principales causas de ausentismo por enfermedad general fueron: enfermedades del sistema osteomuscular (16,7%), enfermedades del sistema respiratorio (13,3%) y enfermedades del sistema digestivo (13,3%).

En cuanto al género masculino, las principales causas de ausentismo fueron: enfermedades del sistema osteomuscular (20,7%), seguido de enfermedades del sistema digestivo (13,8%) y enfermedades del sistema respiratorio (12,1%). Respecto al género femenino, las principales causas fueron: enfermedades infecciosas y parasitarias (20,6%), seguido por enfermedades del sistema respiratorio (17,6%), y enfermedades del sistema digestivo (11,8%), como se señala en la figura 5.



**Figura 5. Ausentismo por sistema orgánico comprometido de acuerdo con género, empresa de acueducto y alcantarillado de Antioquia, enero 1 a diciembre 31 del 2017.**

La figura número 6 muestra el ausentismo de acuerdo con el sistema orgánico comprometido y grupos etarios. El grupo etario entre los 46 a 50 años presentó mayor número de incapacitados por enfermedades del sistema respiratorio (31,6%) y sistema osteomuscular (28%). En cuanto a la tercera causa de incapacitados por causa médica, los trabajadores entre los 26 a 30 años fueron los más afectados por enfermedades del sistema digestivo (26,3%).

Es importante registrar que el grupo etario comprendido entre los 26 y 30 años fue el único que presentó enfermedades relacionadas con el sistema nervioso (3 reportes) y fue el grupo con mayor reporte de traumatismos.

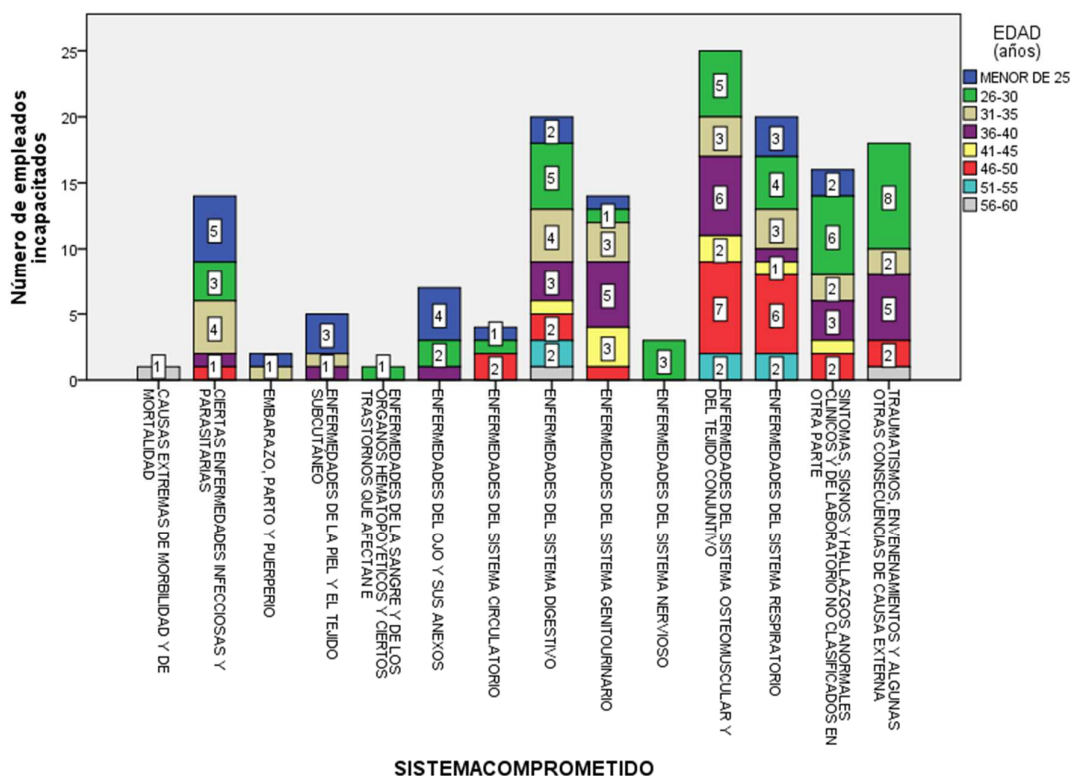


Figura 6. Ausentismo por sistema orgánico comprometido de acuerdo con grupo etario, empresa de acueducto y alcantarillado de Antioquia, enero 1 a diciembre 31 del 2017.

### 7. Análisis de costos directos por ausentismo de causa médica de acuerdo con área de trabajo

La Tabla 3 muestra los costos directos por ausentismo laboral, de acuerdo con el área de trabajo que debieron ser asumidos por la empresa. El costo total de todas las incapacidades por enfermedad general de enero a diciembre de 2017 correspondió a \$28.133.293 (150 empleados), de este total, las incapacidades entre 1 y 2 días correspondieron al 13,66% (66 empleados). En promedio la empresa de acueducto y alcantarillado de Antioquia tuvo que asumir el pago de \$3.844.211 de pesos colombianos por los empleados incapacitados por causa médica, durante enero a diciembre de 2017, con incapacidades entre 1 y 2 días, es decir que el 44% de los empleados para este periodo, se incapacitaron entre 1 y 2 días.

**Tabla 3. Análisis de costos directos del ausentismo por causa médica de acuerdo con área de trabajo, empresa de acueducto y alcantarillado de Antioquia. enero 1 a diciembre 31 del 2017.**

	Días ausentismo	Salario Promedio	Costo día ausentismo	Costo ausentismo	Días pagados por la empresa	Costo directo pagado por la empresa (menor de 3 días) Pesos colombianos
<b>Administrativo</b>	254	1.397.157	46.572	11.779.941	21	1.783.170
<b>Operativo</b>	591	836.812	27.894	16.485.196	70	2.061.041
<b>General</b>	845			28.314.459		3.844.211

## Discusión

El presente estudio es el primer análisis de ausentismo por causa médica que se realiza en la empresa. Las enfermedades generales son causa importante de ausentismo laboral<sup>15,16</sup>. No existen estudios de empresas de servicios públicos en Antioquia, que determinen el porcentaje de ausentismo por causa médica, con los cuales podamos comparar nuestros resultados. Un estudio llevado a cabo en una institución de salud encontró que el 91,1 % de las incapacidades registradas por sus trabajadores correspondían a enfermedad general<sup>17</sup>

En relación con las características sociodemográficas, en su mayoría, los empleados por incapacidad de origen médico pertenecían al género masculino (76,3%), datos similares se encuentran en un estudio llevado a cabo en una central energética de Antioquia<sup>18</sup>. Sin embargo, es importante aclarar que en este tipo de empresas que cumplen en gran medida funciones operativas, el género masculino es el predominante. Aunque el género masculino registró mayor porcentaje de incapacidades, no hubo diferencia estadística significativa entre el promedio de días de incapacidad entre hombres y mujeres.

El grupo etario más afectado por ausentismo de origen médico en la ESP fue el comprendido entre 26 a 30 años (26%). Resultados similares se encuentran en la literatura<sup>19</sup>.

Los grupos etarios con mayor número de días de ausentismo correspondieron a los trabajadores entre los 36 a 40 años (máximo días de incapacidad de 67) y entre los 31 a 35 años (máximo días de incapacidad de 60). Estos resultados concuerdan con las investigaciones de otros autores donde se muestra que a mayor edad las incapacidades son más prolongadas, ya que esta variable puede estar asociada al deterioro físico que conlleva el envejecimiento<sup>17</sup>.

El cargo operativo, registró mayor número de ausencias (69,3%). Las funciones que desempeñan estos empleados debido a que se relacionan con actividades físicas, podrían

constituirse como factores de riesgo por ejemplo para enfermedades osteomusculares de origen común. Sin embargo, es de tener en cuenta que el cargo operativo representa el cargo con mayor número de empleados. No se encontró asociación estadísticamente significativa, de acuerdo con los datos descritos en la figura 4.

La mayoría de los empleados con incapacidad por causa médica (80,7%), devengaban salarios de menos de 1 millón de pesos colombianos. Un estudio realizado en Dinamarca afirma que existe relación entre el salario y ausentismo<sup>17, 20</sup>. Los resultados de nuestra investigación pueden deberse a que un ingreso económico menor, supone una condición más limitada del empleado, lo cual pueda incidir en la falta de una alimentación adecuada y condiciones sanitarias básicas insatisfechas que pueden influir en el estado de salud del trabajador, aumentando el ausentismo laboral. Así mismo puede afectar en el acceso por ejemplo a actividades deportivas y recreativas para disminuir el riesgo de problemas osteomusculares.

Al comparar las cuatro sedes de la empresa, se encontró asociación estadística significativa en la sede de Caucasia, con variables como género ( $p < 0.006$ ), área de trabajo ( $p = 0,000$ ) y salario ( $p = 0,000$ ), por tanto, las estrategias de promoción y prevención en salud deben ir dirigidas en primera medida a esta sede, pues registra la mayoría de incapacidades por causa médica (66,86%), considerando también que es la sede con mayor número de empleados, principalmente operativos.

Algunos empleados hombres registraron incapacidades médicas prolongadas, por fracturas, con causalidad externa al trabajo; en general, no se encontró asociación estadísticamente significativa entre el género y el total de días de incapacidad. En contraste con nuestros resultados, en otros estudios se ha encontrado que el ausentismo es mayor en las mujeres que en los hombres (RR 1,65; IC 95% 1,53-1,77) (8). En la ESP, el ausentismo en los hombres fue significativamente mayor que en las mujeres, esto es proporcional al tipo de servicios que presta la empresa, al género y área de desempeño predominantes.

La principal causa de ausentismo por causa médica tanto en la población general como en el género masculino fueron las enfermedades osteomusculares (16,7%), esto debido al tipo de trabajo físico que constituye la mayor actividad de los trabajadores. En mujeres, la principal causa fueron las enfermedades infecciosas y parasitarias (20,6%). En segundo lugar, en hombres las enfermedades del sistema digestivo (13,8%), y en mujeres las enfermedades del sistema respiratorio (17,6%).

Teniendo en cuenta que la principal causa de ausentismo en la empresa de acueducto y alcantarillado lo constituyen las enfermedades del sistema osteomuscular, se deben implementar medidas para prevenirlas. Un programa regular de actividad física, moderado en intensidad, diversificado, recreativo y pensado para el disfrute y no para la competencia podría ser una poderosa herramienta de bienestar laboral y salud ocupacional al alcance de prácticamente todas las empresas<sup>18</sup>. Una revisión sistemática ha demostrado que las intervenciones basadas en la actividad física pueden reducir las

ausencias laborales por enfermedad general, en particular por el dolor lumbar<sup>19</sup>. Por otra parte, para la población trabajadora de la empresa de acueducto y alcantarillado, es posible que el determinante cultural tenga que ver con la prevalencia e incidencia de enfermedades infecciosas relacionadas con los diagnósticos médicos como enfermedades del sistema digestivo, respiratorio y parasitarias, debido a condiciones extralaborales como deficientes condiciones de aseo, lavado de manos, condiciones y sitios de ubicación de las viviendas, preparación de alimentos y almacenamiento inadecuado del agua para consumo. En cuanto a las condiciones laborales, es posible que la exposición a polvos provenientes de las excavaciones, calor, humedad, riesgo biológico por exposición a aguas contaminadas durante las labores de mantenimiento, instalaciones y suspensiones de los servicios, pueda tener alguna influencia en la aparición de este tipo de enfermedades, teniendo en cuenta que quienes las realizan son hombres en edad productiva, pertenecientes al área de producción, que fueron quienes reportaron mayor ausentismo por estas causas.

Para la ESP, los costos directos del ausentismo para el año 2017, representaron en promedio un total \$3.844.211: para el cargo operativo \$2.061.041, y para el cargo administrativo \$1. 783.170. Sin embargo, también es importante tener en cuenta los costos indirectos que en términos generales representan la pérdida en la producción, la pérdida de clientes por incumplimiento, la reprogramación en los procesos productivos, y el desgaste administrativo por selección y entrenamiento de nuevo personal. A pesar de que el ausentismo en la empresa es causado en mayor proporción por enfermedad general (92%), también se deben considerar los gastos por accidentes de trabajo (8%) y enfermedades laborales.

## **Conclusión**

Las ausencias por incapacidad médica, representan el estado de salud de la población trabajadora, son más frecuentes y generan mayor tiempo de ausencia en el trabajo, por tanto, el responsable de la seguridad y la salud en la empresa de servicios públicos, debe propender por la intervención multidisciplinaria de los empleados con reportes de incapacidades, teniendo en cuenta los riesgos asociados a las actividades que ejecutan, el ambiente de trabajo, las condiciones en que se ejecuta las labores, las horas laboradas y condiciones extra e intralaborales, entre otras, con el fin de implementar programas que disminuyan el ausentismo por causa médica, al intervenir los factores de riesgo más aportantes a las condiciones de salud de los trabajadores, como los hábitos de higiene, alimenticios, alcoholismo y tabaquismo; mediante acciones de promoción y prevención por parte de las Entidades Prestadoras de Servicios en Salud y la ESP y mucho más importante, mediante la implementación de sistemas de vigilancia epidemiológica y/o programas para la identificación, intervención y control de los problemas musculo esqueléticos y enfermedades relacionadas con los sistemas digestivo y respiratorio.



## Referencias Bibliográficas

1. Cruz A. El ausentismo en las empresas [Internet] [Consultado 2017 Sep 24]. Disponible en: <http://www.monografias.com/ausentismo-empresas.html>
2. Molinera J. Absentismo laboral: causas, control y análisis, nuevas formas, técnicas para su reducción. 2 ed. [Internet.] Madrid: FC Editorial; 2006. [Consultado 2017 oct 24]. Disponible en: [https://books.google.com/books/about/Absentismo\\_laboral.html?id=NtQAYYTcGy8C](https://books.google.com/books/about/Absentismo_laboral.html?id=NtQAYYTcGy8C)
3. Saldarriaga JF, Martínez E. Factores asociados al ausentismo laboral por causa médica en una institución de educación superior. Universidad de Antioquia. Rev Fac Nac Salud Pública. 2007;25 (1): 32-39.
4. Nova P. El absentismo laboral como indicador de unas deficientes condiciones de trabajo. Cuad. relac. lab. [Internet.] 1996;(9): 229-39. [Consultado 2017 oct 04]. Disponible en: [revistas.ucm.es/index.php/CRLA/article/download/CRLA9696220229A/32581](http://revistas.ucm.es/index.php/CRLA/article/download/CRLA9696220229A/32581)
5. Samaniego C. Absentismo, rotación y productividad. Introducción a la Psicología del trabajo y de las organizaciones. [Internet.] Madrid: Pirámide; 1998. [Consultado 2017 oct 04]. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=569323>
6. Bonilla DC, Carrasco LM, Flórez AM, Martínez LP, Pardo CM, Jiménez WG. Ausentismo laboral en el Centro de Atención Médica Inmediata Vista Hermosa I nivel, empresa social del Estado. [Internet] [Consultado 2018 Feb 16]. Disponible en: <http://revistas.lasalle.edu.co/index.php/sv/article/viewFile/2695/2429>.
7. Mendoza AJ. Comportamiento del ausentismo laboral por incapacidad y consulta médica en una empresa farmacéutica de Bogotá 1991-1994 Tesis [Especialista en Salud Ocupacional] [Internet] Bogotá: Universidad El Bosque; 1998. [Consultado 2018 Feb 16]. Disponible en: [https://m.uelbosque.edu.co/sites/...bosque/.../07-articulo5-salud-bosque\\_vol5-No1.pdf](https://m.uelbosque.edu.co/sites/...bosque/.../07-articulo5-salud-bosque_vol5-No1.pdf)
8. Villaplana MD. El absentismo laboral por incapacidad temporal derivada de contingencias comunes en el período 2005-2010. [Especialista en Psicología Ocupacional y Organizacional]. [Internet]. España: Universidad de Murcia. 1:8-76; 2012. [Consultado 2018 oct 19]. Disponible en: [https://bosq.ent.sirsi.net/client/es\\_ES/default/search/results?qu=Dise%C3%B1o+de+una+gu%C3%ADa+para+la+administraci%C3%B3n+del+programa+de+vigilancia+del+ausentismo+laboral+en+una+entidad+p%C3%BAblica&te=](https://bosq.ent.sirsi.net/client/es_ES/default/search/results?qu=Dise%C3%B1o+de+una+gu%C3%ADa+para+la+administraci%C3%B3n+del+programa+de+vigilancia+del+ausentismo+laboral+en+una+entidad+p%C3%BAblica&te=)

9. Danatro DI. Ausentismo laboral de causa médica en una Institución Pública Montevideo [Internet] Uruguay: 1994-1995. Rev Med Uruguay 1997; 13: 101-109 [Consultado 2018 oct 24]. Disponible en: <http://www.rmu.org.uy/revista/1997v2/art4.pdf>
10. Instituto Mexicano del Seguro Social. Comunicado: Hernia de disco lumbar, una de las principales causas del ausentismo laboral, abril 21 de 2009. México. [Internet] [Consultado 2018 oct 25] Disponible en <https://www.gob.mx/busqueda>
11. Asociación Nacional de Empresarios de Colombia, ANDI. Salud y estabilidad en el empleo: retos jurídicos y económicos para la sostenibilidad de las empresas. Medellín: Editorial Mundo Libro; 2017.
12. Arévalo A. Diseño de una guía para la administración del programa de vigilancia del ausentismo laboral en una entidad pública [Especialista en Psicología Ocupacional y Organizacional] Bogotá: Universidad El Bosque; 2008.
13. Colombia, Ministerio de Trabajo. Edición Oficial del Código Sustantivo del Trabajo, con sus modificaciones, ordenada por el artículo 46 del Decreto Ley 3743 de 1950. Diario Oficial, 27622, (7 junio 1951), compilando los Decretos 2663 y 3743 de 1950 y 905 de 1951. [Internet] Código Sustantivo del Trabajo. [Consultado 2018 oct 26] Disponible en: <http://www.mintrabajo.gov.co/normatividad/leyes-y-decretos-ley/codigo-sustantivo-del-trabajo>
14. Ministerio del trabajo/Organización Iberoamericana de Seguridad social. Informe Ejecutivo, II Encuesta Nacional de condiciones de seguridad y salud en el trabajo en el sistema general de riesgos. Bogotá; 2013 [Internet]. [Consultado 2018 Sep 16] Disponible en: [https://ccs.org.co/salaprensa/images/Documentos/INFORME\\_EJECUTIVO\\_II%20ENC SST.pdf](https://ccs.org.co/salaprensa/images/Documentos/INFORME_EJECUTIVO_II%20ENC SST.pdf)
15. Gomero R, Llap C. Absentismo laboral de origen medico en el Hospital Toquepala en el 2001. Rev Med Hered 2004; .15(2): 96-101; Disponible en: [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1018-130X2004000200007](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1018-130X2004000200007)
16. Martínez-López E, Saldarriaga-Franco J. Inactividad física y ausentismo en el ámbito laboral. Rev Fac Nac Salud Pública. 2008; 10: 227-38.
17. Mazo D, Barrera L. Factores relacionados con el absentismo laboral por causa médica en el personal de enfermería, Fundación Clínica del Norte, 2013-2014. Revista CES Salud Pública [Internet] 2016; 7(1): 3-16. [consultado 2019 ene 21] Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5644790>

18. Vanegas Castro C, Jiménez Ruiz L, Cudris Torres L, Redondo Marín M. Ausentismo por enfermedad común en empleados de una central de energía-Antioquia. *Rev Inv* [Internet] 2016; 9(2): 116-25 [Consultado 2019 Ene 21] Disponible en: <http://www.udi.edu.co/revistainvestigaciones/index.php/ID/article/view/122>
19. Suarez Guerra D, Ángel Ospina A. Caracterización del ausentismo laboral por causa médica en una EPS de la ciudad de Medellín. [Trabajo de grado Especialista en Salud Ocupacional] Medellín: Universidad de Antioquia. Facultad de Salud Pública; 2015
20. Nielsen A. Determinants of absenteeism in public organizations: a unit-level analysis of work absence in a large Danish municipality. *Int J Hum Resour Man.* 2008; [Internet] 19(7): 1330-48. [Consultado 2018 Nov 6] Disponible en: <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/09585190802110158>
21. White MI, Dionne C, Wårje O, Koehoorn M, Wagner S, Schultz I. et al. Physical activity and exercise interventions in the workplace impacting work outcomes: a stakeholder-centered best evidence synthesis of systematic reviews. *Int J Occup Environ Med* [Internet] 2016;7: 739-61 [Consultado 2019 Ene 21] Disponible en: <http://www.theijoem.com/ijoem/index.php/ijoem/article/view/739>