

# MEDICINA y SEGURIDAD *del trabajo*

## Originales

### Factores asociados al absentismo laboral en los empleados de una institución de salud de Medellín. Colombia, 2016

### Employees' Labor Absenteeism: Associated Factors from a Healthcare Institution in Medellín. Colombia, 2016

Edwin Alexis Cataño Saldarriaga<sup>1</sup>, Elizabeth Correa González<sup>1</sup>, Dedsy Yajaira Berbesi Fernández<sup>1</sup>

1. Grupo de investigación observatorio de salud pública. Facultad de Medicina. Universidad CES. Medellín. Colombia.

Recibido: 23-06-2017

Aceptado: 15-09-2017

#### Correspondencia:

Edwin Alexis Cataño Saldarriaga.

Calle 113 N. 67-59 interior 301 Medellín, Antioquia, Colombia.

Correo electrónico: edwinfer2010@gmail.com

## Resumen

**Introducción:** El absentismo laboral es una situación muy frecuentes en las empresas de salud de Colombia, sin embargo la empresa objeto de estudio no conoce los factores asociados a este.

**Objetivo:** Identificar los factores asociados al absentismo laboral en los empleados de una institución de salud.

**Materiales y métodos:** Estudio empírico-analítico, cuantitativo de corte transversal. La población de estudio fueron los empleados de una institución prestadora de servicios de salud de Medellín, Colombia. Se aplicó una encuesta estructurada teniendo en cuenta variables demográficas, laborales, familiares, personales y sociales.

**Resultados:** Se encuestaron 140 de los 898 empleados, con una proporción de absentismo del 8,4%. De los que presentaron absentismo laboral, el 84% fueron mujeres. En cuanto a la edad se identificó una media de 32 años; el nivel educativo técnico o menor tuvo una RP 3,2, el área laboral asistencial de 4,8 y el cargo laboral de apoyo de 2,3, variables que presentaron una asociación estadísticamente significativa con haber tenido absentismo laboral.

**Conclusiones:** Los factores que se asocian al absentismo laboral en los empleados de la institución de salud de estudio, están dados por el bajo nivel educativo, tener un cargo laboral de apoyo y desempeñar funciones de asistencia.

*Med Segur Trab (Internet). 2017;63(249):311-18*

**Palabras clave:** Institución de salud, absentismo, personal de enfermería, ausencia por enfermedad, satisfacción en el trabajo.



<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>

## Abstract

**Introduction:** The employee absenteeism is a very frequent situation among the healthcare companies of Colombia; nevertheless, the company subject of study does not know the factors associated to such absenteeism.

**Objective:** To identify the factors associated to employment absenteeism of the employees working in a healthcare institution.

**Material and methods:** Empirical-analytical, quantitative cross-sectional study; the population studied were the employees who work in a healthcare institution in Medellin, Colombia. A structured survey was applied taking into account demographic, labor, familiar, personal and social variables.

**Results:** 140 out from 898 employees were surveyed, with an absence of proportionality of 8.4%. 84% from the employee absenteeism were women. Regarding age, a median age of 32 years old was identified. The academic level had a PR of 3.2, 4.8 in the assistance labor area, and 2.3 in the title support. These variables represented a significant statistical association related to the employment absenteeism.

**Conclusions:** The factors associated to the employee absenteeism in the employees of the healthcare institution are given due to the low educative level, having a support title and performing attendance functions.

*Med Segur Trab (Internet). 2017;63(249):311-18*

**Keywords:** Healthcare institution, absenteeism, nursing staff, sickness absence, job satisfaction.

## INTRODUCCIÓN

El trabajo se ha constituido como parte importante de la sociedad, no solo se puede ver como fuente de sostenimiento económico, también se concibe como la oportunidad de las personas de sentirse activos y útiles, sin embargo, existen algunas situaciones inherentes a la persona que llegan a afectar sus condiciones de salud y que a su vez conllevan a la ausencia del mismo en su trabajo, afectando la operatividad de las organizaciones. Cuando se analiza este evento en un contexto sanitario, se ven afectadas las instituciones de salud y la calidad en el servicio que se presta.

Según la Organización Mundial de la Salud, el absentismo laboral se define como la falta de asistencia de los empleados a sus puestos de trabajo por causa directa o indirectamente evitable. Este fenómeno se ha convertido en un limitante para la calidad en la prestación de los servicios de salud en las instituciones públicas o privadas, dado que influye notablemente en el ambiente laboral, generando discomfort en los miembros del equipo que deben cubrir las horas laborales de quienes se encuentran ausentes, e incide en el aumento de la carga laboral, la baja productividad, deficientes registros clínicos, inadecuada atención y prestación de los servicios de salud, convirtiéndose en una brecha en la seguridad del paciente, generando costos de no calidad que intervienen el cumplimiento de los objetivos de la organización <sup>1</sup>.

En Colombia, el Ministerio del Trabajo estableció directrices para la identificación, evaluación e intervención de los factores de riesgo en los trabajadores, estableciéndose así como norma en todas las instituciones prestadoras del servicio de salud (I.P.S.) deben garantizar un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo <sup>1-4</sup>.

En la IPS objeto de estudio durante el año 2014 se presentaron 1015 eventos de absentismo laboral que generaron 8382 días de ausencia laboral; de estos, la enfermedad médica o ausencia por enfermedad general aportó el 87,38% <sup>5,6</sup>. El propósito del estudio fue identificar los factores asociados al absentismo laboral en los empleados de dicha institución prestadora de servicios de salud de la ciudad de Medellín - Colombia, durante un trimestre del año 2016, con el fin de explorar la relación existente entre las características demográficas, factores laborales, familiares y sociales y orientar acciones que permitan mejorar la calidad de prestación de los servicios de salud ofrecidos por la institución <sup>5-7</sup>.

## MATERIALES Y MÉTODOS

Se realizó un estudio cuantitativo, descriptivo de corte transversal. Se hizo análisis comparativo de dos grupos: personas con absentismo laboral por enfermedad médica e incapacidad general y personas sin absentismo.

El primer grupo se abordó con la metodología caso incidente, el segundo fue seleccionado de manera aleatoria de los 898 empleados de la institución. La recolección de información se realizó en los meses de agosto, septiembre y octubre del año 2016 por medio de una encuesta estructurada realizada por los investigadores.

Se definieron como criterios de inclusión el ser empleado con contrato de tiempo completo y tener vinculación mayor de seis meses. Los criterios de exclusión fueron ser empleados que tenían vinculación por contrato de aprendizaje, los que se encontraban en periodo de acogida y el personal que prestaba servicios a la institución como tercero.

La institución contaba con 1.011 empleados, de los cuales 113 no cumplieron con los requisitos de inclusión, por lo que la muestra se calculó con una población de 898 personas. Para dicho cálculo se asumió un intervalo de confianza del 95%, una proporción esperada del 10% de absentismo laboral. Se obtuvo un tamaño de muestra de 123 personas, la cual fue aumentada a 140 por posible pérdida de datos. De ellas, 76 con absentismo y 64 sin absentismo laboral. 3 personas no desearon participar en el estudio.

La fuente primaria de información fue una encuesta estructurada con las variables, que según la literatura presentarían asociación con el absentismo laboral, agrupadas en categorías laborales personales, familiares y sociales.

La información recolectada se procesó y analizó en los programas Microsoft Excel 2013, SPSS® versión 18.0 y ED 3.1. Para establecer la asociación entre factores de exposición y el absentismo laboral, se utilizaron las pruebas estadísticas Ji-cuadrado y prueba exacta de Fisher, con un nivel de significación de 5 %; así mismo, se calcularon razones de prevalencia crudas (RP) y ajustadas a través de regresión logística binaria, con sus respectivos IC 95 %<sup>8</sup>.

El estudio fue voluntario y confidencial, se dio a conocer el objetivo de la investigación a los participantes por medio de un consentimiento informado y a su vez, estos lo aprobaron a través de la firma del mismo, previo aval de los comités de ética de la institución objeto de estudio y de la Universidad CES.

## RESULTADOS

Se realizaron 140 encuestas, con una proporción de absentismo laboral por incapacidad médica a nivel institucional de 8,4%. En cuanto a los motivos del absentismo se identificó que el mayor porcentaje fue atribuido a los dolores y afecciones osteo-musculares (21%) seguido de las afecciones respiratorias (12%) y problemas gastrointestinales (7%).

El 83% de las personas con absentismo laboral fueron mujeres, pero al realizar un análisis específico por sexo, se observó que el 59% de los hombres reportaron ausentismo y del total de mujeres la proporción fue del 55%. Con respecto a la edad, el 50% de los encuestados con ausentismo laboral tenían 32 años y de los no absentistas 32,5 años, sin diferencias estadísticamente significativas (valor p 0,357), Ver [tabla I](#).

**Tabla I. Distribución de las características sociodemográficas de las personas encuestadas según ausentismo laboral por enfermedad médica.**

Variable		Incapacidad				Total	RP	IC 95%	x2	Valor p
		Si		No						
		n	%	n	%					
Sexo	Femenino	63	83%	55	86%	118	<b>0,79</b>	0,31-1,99	0,24	<b>0,62</b>
	Masculino	13	17%	9	14%	22	<b>1</b>			
Estrato SE	Estrato < o = a 3	63	83%	45	70%	108	<b>2,04</b>	0,91-4,56	3,11	<b>0,07</b>
	Estrato >o = a 4	13	17%	19	30%	32	<b>1</b>			
Estado Civil	Sin pareja estable	36	47%	39	61%	75	<b>0,57</b>	0,29-1,13	2,57	<b>0,1</b>
	Con pareja estable	40	53%	25	39%	65	<b>1</b>			
Nivel Educativo	Bachiller, técnico y tecnológico	62	82%	37	58%	99	<b>3,23</b>	1,50-6,93	9,47	<b>&lt;0,001*</b>
	Profesional y Postgrado	14	18%	27	42%	41	<b>1</b>			
Total		76	100%	64	100%	140				

En el análisis bivariado se logró identificar que variables como el nivel educativo bajo, el área laboral asistencial y cargo laboral de apoyo presentaron asociación estadísticamente significativa. Para el análisis multivariado se incluyeron las variables con valores de p menores de 0,25 según criterio de Hosmer-Lemeshow, las cuales fueron: el nivel educativo, estrato socioeconómico, estado civil, área laboral, cargo en la institución, posibilidades de cambios de turno, posibilidad de estudiar, tipo de familia, hijos y familiares a cargo con cuidados especiales. Ver [tabla II](#).

Tabla II. Factores asociados al absentismo laboral.

Variable	Sin ajustar		Ajustadas		Valor p
	RP	IC 95%	RP	IC 95%	
<b>Nivel educativo</b>					
Bachiller, técnico y tecnológico	3,23	1,50-6,93	4,4	1,09-17,81	0,03
Profesional y Postgrado	1				
<b>Estrato socio económico</b>					
Estrato < o = a 3	2,04	0,91-4,56	0,77	0,25-2,35	0,65
Estrato >o = a 4	1				
<b>Estado civil</b>					
Sin pareja estable	0,57	0,29-1,13	0,31	0,10-0,94	0,03
Con pareja estable	1				
<b>Área laboral</b>					
Administrativo	1				
Asistencial	4,82	1,77-13,16	5,74	2,01-16,34	<0,001
Operativo	2,4	0,48-11,97	1,76	0,34-8,98	0,49
<b>Cargo en la IPS</b>					
Apoyo	2,32	1,14-4,71	1,12	0,32-3,87	0,85
Liderazgo	1				
<b>Cambios de turno</b>					
Fácil	0,5	0,17-1,0	0,97	0,25-3,78	0,97
Difícil	1				
<b>Posibilidad de estudiar</b>					
Si	1				
No	0,4	0,13-1,20			
Sin interés	0,63	0,21-1,90	0,6	0,23-1,57	3,3
<b>Tipo de familia</b>					
Nuclear	1				
Extensa	1,4	0,44-4,43	3,06	0,83-11,19	0,09
Fraterna	2,07	0,53-7,99	16,9	1,40-204,09	0,02
Monoparental	9,33	0,89-97,61	1,45	0,41-5,09	0,56
Unipersonal	1,48	0,36-5,94	2,03	0,41-10,00	0,38
<b>Hijos</b>					
Si Hijos	1,63	0,83-3,19	1,24	0,50-3,06	0,62
No Hijos	1				
<b>Personas a cargo con condiciones de cuidado</b>					
Alguna condición	2,66	0,90-7,85	4,33	1,09-17,11	0,03
Ninguna condición	1				

Los técnicos y personal sin formación superior, tuvieron una probabilidad tres veces mayor de tener absentismo laboral comparados con los profesionales con y sin posgrados; al ajustar por las demás variables esta diferencia aumento a cuatro veces.

Otra variable que continuó presentando asociación fue el tipo de área laboral, encontrando una mayor probabilidad de absentismo laboral en el personal asistencial frente al personal del área administrativa.

Los factores socio-familiares, tipo de familia, cantidad de hijos o personas a cargo, utilización del tiempo libre, posibilidades de estudiar, entre otros, no reportaron asociación estadísticamente significativa con el absentismo laboral.

## DISCUSIÓN

El absentismo laboral es una situación ineludible en las instituciones de salud, no obstante, las acciones dirigidas a su mejoramiento en ocasiones son insuficientes para abordar los múltiples factores que lo originan, generando como consecuencia brechas en la calidad de la atención al usuario y su familia, insatisfacción del cliente interno, detrimento patrimonial y, daño de la reputación institucional, entre otros. Como concluye Solano en su investigación «si llegamos a desgastar completamente a nuestro capital humano, nos dará como resultado la rotación de personal, elevando nuestros gastos con respecto a la inversión que hacemos por cada trabajador, sin haber conseguido la productividad anhelada por las organizaciones», idea que se comparte en esta investigación<sup>8</sup>.

Martínez *et al.* y otras investigaciones, encontraron que gran parte de los motivos de absentismo laboral registrados están relacionados a infecciones respiratorias, problemas osteomusculares y vertebrales en gran medida. Los resultados de este estudio arrojaron que estas mismas causas representan un porcentaje importante del absentismo laboral de la institución considerada. Lo anterior podría asociarse con una mayor exposición de los empleados asistenciales y de apoyo a la atención directa del paciente con múltiples patologías, en ocasiones aún sin diagnosticar, también cabe aclarar que estos empleados realizan mayores esfuerzos físicos para atender las necesidades del paciente<sup>9,10,15,18</sup>.

En relación a lo descrito en otras investigaciones sobre la edad como predictor de absentismo laboral, se identificaron algunas discrepancias puesto que unos autores reportan que la edad no es un predictor de absentismo, por el contrario, otros estudios evidencian que ser mayor de 45 años es predictor de absentismo. En el presente estudio se logró identificar que esta variable no está relacionada directamente con presentar incapacidad médica, probablemente porque un gran porcentaje de empleados encuestados tenían edades menores de 38 años y su periodo de vinculación con la empresa no superaba los 7 años<sup>11-13</sup>.

La literatura ha mostrado que el absentismo laboral es mayor en las mujeres que en los hombres. En este estudio se identificó una mayor proporción de mujeres con absentismo, pero al realizar medidas de ajuste se observó poca relación entre el sexo y el hecho de presentar absentismo laboral. Los mayores porcentajes en mujeres probablemente se deben a que en las entidades de salud la mayor proporción de empleados corresponde al sexo femenino, característica que es propia de las instituciones sanitarias, por la dinámica del trabajo<sup>14,16</sup>.

Sobre la influencia del nivel técnico o menor de formación y los cargos de apoyo, algunos autores reportan su relación con la excusa médica y establecen que el personal con formación como auxiliar de enfermería son los que más presentan casos de absentismo laboral en las instituciones de salud. En relación con el presente estudio, se evidenció una asociación estadísticamente significativa entre tener un nivel de formación bachiller, técnico y tecnológico y tener un cargo laboral de apoyo con presentar absentismo laboral, esta situación probablemente guarda una relación directa con la carga del cuidado y las actividades de asistencia que desempeñan dichos empleados, es decir, solucionan directamente las necesidades del paciente y requieren de mayor esfuerzo físico, convirtiéndose en un factor asociado a dicho fenómeno evaluado<sup>14,17</sup>.

Cabe mencionar la importancia de analizar los factores que se asocian al absentismo laboral por parte de las direcciones de calidad y salud y seguridad en el trabajo de las instituciones de salud, con la finalidad de realizar intervenciones bien direccionadas, que realmente generen un impacto sobre la prestación de los servicios de salud. En estudios similares a este nos indican que los factores asociados al absentismo por causa médica,

describen la importancia de los beneficios de una práctica constante como manifiesta Gomero en su estudio «estas causas se atribuyen a las diversas ocupaciones que pueden estar involucradas dentro de cada población trabajadora estudiada, lo que significa diferencias en los riesgos ergonómicos presentes, o en los programas de absentismo laboral de origen médico en el Hospital» lo que demuestra la importancia de realizar estudios de los diferentes puestos de trabajo y cambios en los programas de seguridad y salud en el trabajo <sup>10</sup>.

## CONCLUSIONES

Al realizar este estudio se identificó que los factores que más se asocian al hecho de que los empleados presenten absentismo laboral por incapacidad médica fueron: el bajo nivel educativo, tener un cargo laboral de apoyo y desempeñar funciones en el área asistencial, es decir que aquellas personas que prestan un servicio directo a los pacientes, tienen una mayor probabilidad de absentismo laboral; con un efecto heterogéneo en los objetivos de la organización, incidiendo en la calidad, productividad y competitividad de las instituciones de salud.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. OIT. Acerca de la OIT [Internet]. 2015 [citado 12 de junio de 2016]. Disponible en: <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/lang-es/index.htm>
2. Ministerio de trabajo, empleo y seguridad social. Incidencia del ausentismo laboral en las empresas privadas de los principales centros urbanos. Programa técnico de estudios laborales. Dirección de estudios laborales. 2014;2:11.
3. Ministerio de Trabajo, Salud mental de los trabajadores, prioridad del Ministerio del Trabajo [Internet]. [citado 12 de junio de 2016]. Disponible en: <http://www.mintrabajo.gov.co/octubre-2015/4953-la-salud-mental-de-los-trabajadores-prioridad-del-ministerio-del-trabajo-.html>
4. Kerguelen Botero C. Calidad en salud en Colombia: los principios. Bogotá: Ministerio de la Protección Social; 2008. 226 p. (Colección PARS).
5. Molinera J. Absentismo laboral: causas, control y análisis, nuevas formas, técnicas para su reducción. Rev Gaceta Sanitaria. 2009; 17:312–30. 2.
6. Gestión Humana Clínica Medellín. Sistema de información de Nómina - Sistema de información ARL Sura. 2014.
7. Mendoza L R. Insatisfacción laboral como predictor del ausentismo en un hospital público. Rev Med Chile. 2015; 143:1028-33.
8. Hernández A M, Garrido L F, López M S. Diseño de estudios epidemiológicos. Salud Pública México. Abril de 2000; 42(2):144-54.
9. Vásquez T E. Absentismo laboral por causa médica en trabajadores del área operativa de una compañía de extracción de minerales en Colombia, 2011. Med Segur Trab. 2013;59(230):93–101.
10. Gomero C R, Llap Y C. Absentismo laboral de origen médico en el Hospital Toquepala en el 2001. Rev Médica Hered. 2004;15(2):95–100.
11. González E M, Herrera S FC. Caracterización del absentismo laboral por causas médicas en una empresa de telecomunicaciones a nivel nacional. [citado 27 de noviembre de 2016]; Disponible en: <http://repository.urosario.edu.co/handle/10336/10188>
12. Ferraro C. Incidencia del absentismo laboral y factores determinantes en el personal de enfermería del hospital zonal especializado en oncología «Luciano Fortabat de Olavarria». 2014 [citado 27 de noviembre de 2016]; Disponible en: <http://capacitasalud.com/biblioteca/wp-content/uploads/2016/07/TESIS-FINAL.pdf>
13. Martínez LE, Saldarriaga FJ. Inactividad física y absentismo en el ámbito Laboral. Rev Salud Pública. 2008;10(2):227–238.
14. Cuevas D Y, García S T, Villa R M. Caracterización del absentismo laboral en un centro médico de I nivel. 2011 [citado 27 de noviembre de 2016]; Disponible en: <http://repository.urosario.edu.co/handle/10336/2834>
15. Sánchez M, Canga A, García E. Absentismo laboral en medio hospitalario. Medicina y Seguridad en el Trabajo. 1989;(36): p. 71-4.

16. Gawel Z. Sickness absence of nurses and female doctors in Poland. *Int Nurs Rev.* 1986; 33: p. 180-7. <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/3643174>
17. Bórquez P, Ruiz J. Ausentismo Laboral: Análisis de las Licencias Médicas en un Servicio Médico de una Empresa. *Rev Méd Santiago* 1999; 2 (9): 15-18
18. Danatro D. Ausentismo Laboral de causa médica en una institución pública Montevideo: 1994 – 1995. *Revista Médica del Uruguay*, 13(2): 101-109. Publicaciones del Sindicato Médico de Uruguay; 1997