



Universidad de Carabobo
Facultad de Ciencias de la Salud
Dirección de Postgrado
Especialización en Salud Ocupacional



**AUSENTISMO LABORAL POR CAUSA MÉDICA EN TRABAJADORES QUE
LABORAN EN UNA EMPRESA CAUCHERA DEL ESTADO CARABOBO,
JULIO-DICIEMBRE 2022**

Autor:
Lcda. Keyla García

Tutor:
Tutor: Profa. Dra. Magaly Ortunio

Valencia, marzo 2024



Universidad de Carabobo
Facultad de Ciencias de la Salud
Dirección de Postgrado
Especialización en Salud Ocupacional



**Ausentismo laboral por causa médica en trabajadores que laboran en una empresa
cauchera del Estado Carabobo, Julio-Diciembre2022.**

Trabajo especial de grado presentado ante la Ilustre Universidad de Carabobo para optar el Título
de Especialista en Salud Ocupacional

Autor:
Lcda. Keyla García

Tutor:
Tutor: Profa. Dra. Magaly Ortunio

Valencia, marzo 2024



ACTA DE DISCUSIÓN DE TRABAJO ESPECIAL DE GRADO

En atención a lo dispuesto en los Artículos 127, 128, 137, 138 y 139 del Reglamento de Estudios de Postgrado de la Universidad de Carabobo, quienes suscribimos como Jurado designado por el Consejo de Postgrado de la Facultad de Ciencias de la Salud, de acuerdo a lo previsto en el Artículo 135 del citado Reglamento, para estudiar el Trabajo Especial de Grado titulado:

AUSENTISMO LABORAL POR CAUSA MÉDICA EN TRABAJADORES QUE LABORAN EN UNA EMPRESA CAUCHERA DEL ESTADO CARABOBO, JULIO - DICIEMBRE 2022

Presentado para optar al grado de **Especialista en Salud Ocupacional** por el (la) aspirante:

GARCIA O., KEYLA Y.
C.I. V – 13195925

Habiendo examinado el Trabajo presentado, bajo la tutoría del profesor(a): Magaly Ortunio C.I. 7120426, decidimos que el mismo está **APROBADO**.

Acta que se expide en valencia, en fecha: **16/03/2024**

Prof. Magaly Ortunio

(Pdte)

C.I. 7120426

Fecha 16/03/24

Prof. Ángel Rodríguez

C.I. 3245937

Fecha 16/03/2024

TG:18-23

Prof. Harold Guevara

C.I. 7.078.912

Fecha 16/03/2024

ÍNDICE GENERAL

Índice general.....	iii
Índice de tablas y gráficos.....	iv
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
Introducción.....	08
Materiales y métodos.....	15
Resultados.....	16
Discusión.....	27
Conclusiones.....	30
Recomendaciones.....	31
Referencias bibliográficas.....	32

ÍNDICE DE TABLAS

TABLA N° 1:

Distribución del ausentismo laboral por causa médica según grupo de edad y tipo de nómina de los trabajadores que laboran en una empresa cauchera del Estado Carabobo Julio-Diciembre 2022 17

TABLA N° 2:

Comparación del ausentismo laboral según el grupo de edad de los trabajadores que laboran en una empresa cauchera del Estado Carabobo Julio-Diciembre 2022 17

TABLA N° 3:

Comparación del ausentismo laboral según el tipo de nómina de los trabajadores que laboran en una empresa cauchera del Estado Carabobo Julio-Diciembre 2022 18

TABLA N° 4:

Comparación del ausentismo laboral según el sexo de los trabajadores que laboran en una empresa cauchera del Estado Carabobo Julio-Diciembre 2022 19

TABLA N° 5:

Distribución del ausentismo laboral por causa médica según el cargo de los trabajadores que laboran en una empresa cauchera del Estado Carabobo Julio-Diciembre 2022 20

TABLA N° 6:

Comparación del ausentismo laboral según el cargo de los trabajadores que laboran en una empresa cauchera del Estado Carabobo Julio-Diciembre 2022 21

TABLA N° 7:

Distribución del ausentismo laboral por causa médica según el departamento de adscripción de los trabajadores que laboran en una empresa cauchera del Estado Carabobo Julio-Diciembre 2022 22

TABLA N° 8:

Comparación del ausentismo laboral según el departamento de los trabajadores que laboran en una empresa cauchera del Estado Carabobo Julio-Diciembre 2022 23

TABLA N° 9:

Distribución del ausentismo laboral por causa médica según el ente emisor del reposo de los trabajadores que laboran en una empresa cauchera del Estado Carabobo Julio-Diciembre 2022 24

TABLA N° 10:

Distribución del ausentismo laboral por causa médica según el ente público emisor del reposo de los trabajadores que laboran en una empresa cauchera del Estado Carabobo Julio-Diciembre 2022 24

TABLA N°11:
Distribución del ausentismo laboral por causa médica según el aparato o sistema afectado de los trabajadores que laboran en una empresa cauchera del Estado Carabobo Julio-Diciembre 2022 25

TABLA N°12:
Distribución del ausentismo laboral por causa médica según el diagnóstico médico de los trabajadores que laboran en una empresa cauchera del Estado Carabobo Julio-Diciembre 2022 26

TABLA N° 13:
Distribución del ausentismo laboral por causa médica según el intervalo de días de reposo de los trabajadores que laboran en una empresa cauchera del Estado Carabobo Julio-Diciembre 2022 26

Tabla N° 14:
Asociación entre el cargo y diagnóstico médico de los trabajadores con ausentismo laboral por causa médica que laboran en una empresa cauchera del Estado Carabobo Julio-Diciembre 2022 27

ÍNDICE DE GÁFICOS

GRÁFICO N° 1:
Distribución del ausentismo laboral por causa médica según sexo de los trabajadores que laboran en una empresa cauchera del Estado Carabobo Julio-Diciembre 2022 18



Universidad de Carabobo
Facultad de Ciencias de la Salud
Dirección de Postgrado
Especialización en Salud Ocupacional



AUSENTISMO LABORAL POR CAUSA MÉDICA EN TRABAJADORES QUE LABORAN EN UNA EMPRESA CAUCHERA DEL ESTADO CARABOBO, JULIO- DICIEMBRE 2022.

Autor: Lcda. Keyla García

Tutor: Profa. Dra. Magaly Ortunio

RESUMEN

La investigación se centró en analizar el ausentismo laboral por causa médica en una empresa cauchera del Estado Carabobo durante el período de julio-diciembre de 2022. Los objetivos específicos incluyeron caracterizar a los trabajadores según variables demográficas y laborales, establecer el nivel de ausentismo, clasificarlo según la causa médica, identificar los diagnósticos médicos que generan ausentismo y asociar el cargo con el diagnóstico médico. Se utilizó un diseño de investigación de campo, cuantitativo, descriptivo y no experimental. La muestra estudió 242 ausencias médicas de trabajadores de diversas edades y cargos. Los resultados revelaron que la mayoría de las ausencias se debieron a enfermedades comunes, con predominio en el grupo de edad de 40-49 años y en trabajadores de nómina diaria. Los departamentos con mayor ausentismo fueron armado y mantenimiento; el sistema respiratorio fue el más afectado. El estudio concluyó que el ausentismo laboral por causa médica es multifactorial y tiene un impacto significativo en los costos operacionales y la productividad. Se sugiere que intervenciones psicosociales, ergonómicas y organizativas podrían reducir el ausentismo, y se resalta la importancia de un diagnóstico oportuno para la implementación de programas de salud ocupacional efectivos.

Palabras clave: Ausentismo laboral, salud ocupacional, causa médica, empresa cauchera, trabajadores.



University of Carabobo
Faculty of Health Sciences
Postgraduate Directorate
Specialization in Occupational Health
Degree Thesis



SICKNESS ABSENCE DUE TO MEDICAL REASONS IN WORKERS EMPLOYED IN A RUBBER COMPANY IN CARABOBO STATE, JULY-DECEMBER 2022.

Author: Lcda. Keyla García

Tutor: Profa. Dra. Magaly Ortunio

ABSTRACT

The research focused on analyzing work absenteeism due to medical reasons in a rubber company in the Carabobo State during the period from July to December 2022. Specific objectives included characterizing workers based on demographic and labor variables, determining the level of absenteeism, classifying it by medical cause, identifying medical diagnoses that lead to absenteeism, and associating job positions with medical diagnoses. The study employed a field research design, quantitative, descriptive, and non-experimental. The sample examined 242 medical absences across workers of various ages and positions. Results revealed that most absences were due to common illnesses, predominantly among the 40-49 age group and daily wage workers. The departments with the highest absenteeism were assembly and maintenance, with the respiratory system being the most affected. The study concluded that work absenteeism due to medical reasons is multifactorial and significantly impacts operational costs and productivity. It is suggested that psychosocial, ergonomic, and organizational interventions could reduce absenteeism, emphasizing the importance of timely diagnosis for effective occupational health programs.

Keywords: Work absenteeism, occupational health, medical cause, rubber company, workers.

INTRODUCCIÓN

Durante los siglos XVI y XVIII al concepto de trabajo se le relacionó con la idea de “hacer trabajar” o lo que hoy se conoce como “emplear” y su respectiva contraprestación en dinero, que lentamente se transformó al compás de la movilización de las sociedades predominantemente campesinas hacia las grandes urbes, en proceso de industrialización, desde el comienzo del siglo XX. Las naciones europeas colonizadoras, posterior al descubrimiento de América, ahora en la Edad Moderna, se vieron beneficiadas por las riquezas provenientes de las colonias, lo cual fortaleció el comercio internacional. Así, comenzó a consolidarse una división del trabajo por países (1).

Otro de los grandes cambios que trajo a la sociedad occidental la revolución industrial hacia mediados del siglo XIX fue la inclusión de la mujer en las fábricas, dado que la producción de bienes aumentó de manera significativa y con esto surge la necesidad de mano de obra adicional, convirtiéndose esta en una obrera asalariada, en un comienzo como una labor secundaria de su vida, dada la especial preponderancia que aún para este momento histórico tiene para la mujer el trabajo reproductivo y el cuidado del hogar (2).

Por otra parte, Las Naciones Unidas en 1969, en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, definieron que el derecho al trabajo comprende el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo elegido o aceptado libremente (3).

Así, el trabajo considerado como derecho fundamental del hombre es necesario para llevar una vida digna, y todos los individuos tienen derecho a su plena y efectiva realización. Asimismo, es una actividad que le permite al hombre producir bienes y servicios para satisfacer sus necesidades de carácter material.

Entonces, es un medio para obtener utilidad y bienestar al mismo tiempo, sin necesariamente considerarse trabajo exclusivamente al trabajo remunerado; también se contempla el trabajo en comunidad, el trabajo realizado por el trabajador independiente o a cuenta propia, trabajadores que prestan servicios a través de contratos, entre otros (4).

En este sentido, entendiendo el trabajo como derecho fundamental, este se encuentra ligado a otros derechos, o más bien a todos los demás derechos fundamentales; la declaración de Viena en 1993 señala que todos los derechos fundamentales se encuentran interrelacionados,

son universales e indivisibles. Bajo esta mirada, nuevamente se evidencia que el trabajo es un medio para alcanzar el desarrollo y satisfacer las necesidades del hombre (5).

Partiendo de esta satisfacción que genera el trabajo, está relacionado con el grado de conformidad del empleado respecto a su entorno y condiciones de trabajo. La satisfacción en el empleo designa, básicamente, un conjunto de actitudes ante el trabajo. Se puede describir como una disposición psicológica del sujeto hacia su trabajo (lo que piensa de él), y esto supone un grupo de actitudes y sentimientos (6).

El trabajo desde que el ser humano apareció en la tierra ha permitido el desarrollo de la humanidad hasta alcanzar los niveles inconmensurables que existen en la actualidad. Sin embargo, y bajo ciertas condiciones del avance tecnológico y de relaciones entre los grupos humanos, el trabajo puede ocasionar diversas alteraciones a la salud, inclusive la muerte.

El trabajo aún en condiciones adversas es un mecanismo que permite el desarrollo de varias destrezas del ser humano, por lo que se puede afirmar siempre la existencia de un polo positivo del mismo, generador de bienestar, aspectos que conlleva el proceso de trabajo (identificación social, sentido de pertenencia, etc.) (7).

Por otra parte, los aspectos negativos del trabajo sobre la salud de los trabajadores, son por ejemplo los accidentes de trabajo, la gravedad de los mismos, las enfermedades ocupacionales o el agravamiento de las enfermedades comunes.

Estos aspectos negativos pueden generar ausentismo laboral, el cual se reconoce como un problema en todas las áreas del campo laboral dados los efectos negativos que conlleva.

Existen dos tipos de ausentismo: el primero de ellos es aquel representado por la ausencia simple del trabajador a su lugar de trabajo. El segundo tipo, conocido como "cuerpo presente" o "presentismo laboral", que sucede cuando el trabajador, aunque no falta a su lugar de trabajo, no entrega su mejor desempeño en las actividades correspondientes, lo que conlleva a la disminución de su productividad (8).

En este orden de ideas; la palabra ausentismo, proviene del vocablo latino "*absentis*" que significa "ausente, separado, lejano". Aplicado a la materia laboral, se interpreta como el incumplimiento por parte del trabajador de la jornada laboral (8).

La Organización Internacional del Trabajo define el ausentismo como la práctica realizada por un trabajador de no asistencia al trabajo por un período de uno o más días de los que se

pensaba que iba a asistir, quedando excluidos los periodos vacacionales, las huelgas, períodos gestacionales y privación de la libertad (9).

Además, la Organización Mundial de la Salud hace alusión a este como la inasistencia por causa directa o indirectamente evitable, tal como la enfermedad, cualquiera que sea su duración y carácter, así como las ausencias injustificadas durante toda o parte de la jornada laboral y los permisos circunstanciales dentro del horario laboral (8).

En función de sus causas médicas, como convencionales y legales se clasifica en: primero, ausentismo legal o involuntario, el cual se caracteriza porque el trabajador continúa recibiendo remuneración. A esto se le podría denominar ausentismo retribuido y comprende, enfermedad normal o común, accidente laboral, licencias legales y enfermedad profesional. Segundo, ausentismo personal o involuntario, caracterizado porque el trabajador en dichas circunstancias no continúa recibiendo remuneración, que se podría denominar como ausentismo no retribuido y comprende permisos particulares, ausencias no autorizadas y conflictos laborales (8).

Partiendo de lo anteriormente señalado, los factores que intervienen en el ausentismo laboral, provienen de interacciones complejas entre el individuo y su trabajo; inclusive, existen determinantes en un nivel “macro” desde el punto de vista social, económico y político.

Factores individuales como la edad, son discrepantes; mientras algunos han demostrado que a mayor edad, mayor tasa de ausentismo asociado a la carga de enfermedad otros estudios, en los que se han analizado factores motivacionales, han demostrado que la edad, representada en mayor antigüedad de vinculación a la empresa, es un factor limitante para las ausencias, por cuanto el trabajador siente que “debe” conservar su empleo hasta el momento de su jubilación (8).

Con respecto al sexo, los estudios han demostrado que las mujeres tienen mayor tendencia a ausentarse por factores relacionados con la familia, los hijos, el embarazo y algunas enfermedades frecuentes, como migraña, dismenorrea o infección urinaria. Por su parte, si la mujer está casada o tiene un compañero permanente, su tendencia a las ausencias se reduce (8).

El nivel de cualificación educativa que usualmente mantiene una relación directa con el rango salarial y el cargo, ha demostrado, en algunos estudios, ser un factor inversamente asociado con el ausentismo laboral. Por ejemplo, los cargos de confianza y alta responsabilidad dentro

de una organización (que en su mayoría requieren mayor cualificación), se asocian con menor ausentismo (8).

Otros factores laborales determinantes del ausentismo, son los relacionados con las condiciones de trabajo. Los trabajos nocturnos, los de alto riesgo (trabajo en altura, minería, transporte, etc.) y los empleos que implican jornadas extensas, tienen una relación directa con el ausentismo (8).

Por otro lado, el estado de salud del trabajador determina mayor ausentismo por causa médica certificada: Incluye todas las incapacidades producidas por enfermedad común (enfermedad, cirugías, accidentes fuera del trabajo, deportivos), enfermedad profesional, accidente de trabajo y permisos especiales de salud (sólo el que requiere el trabajador por su situación de salud).

El ausentismo por causas médicas es un indicador de la salud. El estado de salud posibilita a las personas a enfrentarse a los problemas de la vida con un mínimo de sufrimientos y desajustes. Por lo que, la capacidad de adaptarse del ser humano con los elementos que conforman su actividad laboral es requisito indispensable para mantener su salud. Si esta adaptación resulta difícil, su salud se verá afectada o desencadenará enfermedad y discapacidad dando como resultado el ausentismo laboral, que tendrá consecuencias en sus lugares de trabajo como: necesidad de adiestramiento a personal nuevo, realización de horas extraordinarias de trabajo, pago de horas extras, posibles pérdidas en la producción, molestias en el grupo de trabajo por ausencia laboral de uno de sus miembros, entre otras.

Rojas J. y col. en el año 2020 en una investigación sobre ausentismo laboral, planteó la misma como una realidad preocupante en Perú y Sudamérica; la misma se trató de una revisión sistemática de estudios nacionales e internacional, encontrándose un total de 44 artículos. El 50 % de trabajos seleccionados, señalaron como principales causas del ausentismo los problemas de salud, accidentes en el trabajo, licencias por maternidad y permisos personales. Concluyendo que los problemas de salud que ocupan los primeros lugares fueron las enfermedades respiratorias, digestivas y músculo esqueléticas. 20 % de los trabajos destacaron el impacto económico generado por el ausentismo (9).

Velásquez R. en el año 2019 en un estudio llevado a cabo en Lima, Perú reportó el predominio del ausentismo parcial, no programado: tardanzas y permisos; siendo los factores personales asociados al mismo: tener niños pequeños; vínculo laboral con otra institución;

tener bajo su cuidado a los padres ancianos; ser padre y madre en el hogar y doble trabajo mientras que los factores laborales y extralaborales fueron: dificultades en el área de trabajo, no poder cambiar el turno; y las capacitaciones externas (10).

Por su parte, Poloche M. y col. en Bogotá en el 2019 realizó un estudio sobre el impacto del ausentismo laboral en los costos operacionales de la planta operativa sede de una empresa, para determinar el impacto del ausentismo laboral en los costos operacionales, específicamente en el área de producción, detectando que los hallazgos de la investigación respaldaban la hipótesis del estudio que determinaba que el ausentismo laboral en el área de producción de la organización, tenía un impacto alto y negativo en los costos operativos y productivos incluyendo los días perdidos por ausentismo (11).

Según un estudio realizado por Tatamuez y col. también en Colombia en el 2018 cuyo objetivo fue identificar los factores atribuidos al ausentismo laboral en países de América Latina en los últimos 20 años; se identificó que los factores atribuibles al mismo se concentran en tres grupos: factores individuales, relacionados con las condiciones propias del trabajador, factores sociodemográficos y por último los intralaborales todos conexos con el contexto laboral. Concluyendo que el ausentismo laboral se debe a la confluencia de factores individuales, sociodemográficos, intralaborales y extralaborales, que se relacionan entre sí, corroborándose con la literatura que la presencia de este fenómeno se debe a una etiología multifactorial con efectos negativos a nivel individual y organizacional (12).

Asimismo, Orozco G. y col. en Colombia en el 2017 realizó un estudio sobre las causas de ausentismo laboral en una empresa comercializadora de prendas de vestir con sede en Medellín; arrojando que la principal causa de ausentismo laboral fue por enfermedad común: gastroenteritis, por accidente laboral: trauma en manos. Por el auto reporte de signos y síntomas el sistema más relevante es el neurológico. En la matriz de peligros y riesgos resultó priorizado el factor de riesgo biomecánico (13).

En la revisión de los antecedentes anteriormente considerados, se encontró gran similitud con la presente investigación, debido a que estos estudios y propuestas se relacionan directamente con la búsqueda de analizar las causas del ausentismo laboral y la asociación con las variables que lo puedan generar.

El fenómeno del ausentismo laboral es inherente a todas las organizaciones, independientemente del sector económico al que pertenezcan. Su manejo es evidentemente

importante dentro de los programas de gestión organizativa y su reducción resulta ser un indicador de éxito en los programas de salud ocupacional sin ser por causa médica; ya que este genera consecuencias negativas directas e indirectas en las organizaciones en términos de costos, productividad, desgaste administrativo y de recurso humano (10).

En tal sentido, las razones que influyen en el ausentismo laboral son diversas, es decir muchas veces ocurre por causas no imputables directamente al empleado sino también a la organización, la falta de motivación y estímulo, las condiciones de trabajo no adecuadas, la poca integración del trabajador en la organización, el impacto psicológico de una dirección deficiente e inclusive los contratos colectivos vigentes en las organizaciones amparan las ausencias de los trabajadores, creando entonces la necesidad de diferenciar los tipos de ausentismos que se presentan en las grandes, medianas o pequeñas empresas, son factores desencadenantes de esta situación.

La importancia de analizar el ausentismo laboral por causa médica en trabajadores que laboran en una empresa cauchera, es de relevancia ya que a través de este se puede observar las variaciones a pesar de las múltiples causas que puedan generarse; la comprensión de los factores que lo condicionan, puede llegar a ser la clave para su manejo en la organización, por lo que puede reducirse mediante diversas intervenciones psicosociales, ergonómicas y organizativas, después de un diagnóstico oportuno y certero que genera una reducción de costos directos e indirectos.

Por consiguiente, el problema planteado, constituye un fenómeno organizacional ya que genera pérdidas económicas considerables, porque con frecuencia se debe reemplazar al trabajador ausente por alguien que requiere un adiestramiento especial, se altera la planificación, se reduce la producción y la calidad del servicio prestado.

Es por ello que se evidencia la necesidad de dar respuesta a la siguiente interrogante que orientó esta investigación ¿Cuál es el nivel del ausentismo laboral por causa médica en trabajadores que laboran en una empresa cauchera del Estado Carabobo, Julio-Diciembre 2022? Siendo el objetivo general: Analizar el ausentismo laboral por causa médica en trabajadores que laboran en una empresa cauchera del Estado Carabobo, Julio-Diciembre 2022 y los objetivos específicos: caracterizar los trabajadores en estudio según edad, tipo de nómina, sexo, cargo, departamento de adscripción, ente emisor del reposo, tipo de ente público emisor; establecer el nivel del ausentismo laboral; clasificar el ausentismo por causa

médica según el aparato o sistema afectado; identificar el diagnóstico médico que genera el ausentismo laboral; distribuir el ausentismo laboral según los días de reposo, asociar el cargo y el diagnóstico médico de los trabajadores con ausentismo laboral por causa médica, comparar el número de ausencias según la edad, tipo de nómina, sexo, cargo y departamento de adscripción.

MATERIALES Y MÉTODOS

Se trata de una investigación de campo insertada dentro el paradigma cuantitativo, nivel descriptivo diseño no experimental, de corte transversal.

Para el momento de la elaboración de la presente investigación, la nómina total de trabajadores de la empresa en estudio era de 450 trabajadores; hubo un total de 995 consultas generadas en el servicio médico durante el período en estudio.

La muestra estudiada fue de tipo no probabilística conformada en su totalidad por 242 ausencias por causa médica de trabajadores en edades comprendidas entre 19 y 70 años con diferentes niveles de instrucción, de ambos géneros, de todos los departamentos en una jornada laboral de lunes a viernes en los turnos correspondientes a primer turno: 6am-2pm, segundo turno: 2pm-10pm, tercer turno: 10pm-6am y a cuya totalidad les fue otorgado reposo por causa médica durante el lapso de julio-diciembre 2022.

La técnica de recolección de datos que se utilizó es la revisión documental, el instrumento que se empleó para la recolección de información fue una ficha en la cual se registraron las variables en estudio: edad, género, cargo, departamento de adscripción, y causas que generaron el ausentismo laboral.

Una vez recolectados los datos se tabularon y procesaron con el paquete estadístico PAST, versión libre 4.0, procediéndose al análisis descriptivo a través de frecuencias absolutas y relativas, medidas de tendencia central. Se realizó la prueba de Kolmogorov-Smirnov para constatar el ajuste de las variables numéricas a la distribución normal, con un intervalo de confianza de 95% y nivel de significancia estadística $p < 0,05$; se hicieron comparaciones de proporciones con la prueba Z empleándose para la asociación de variables cualitativas la prueba exacta de Fisher, los resultados se presentaron en tablas y/o gráficos de acuerdo a la variable estudiada.

RESULTADOS

TABLA N° 1: Distribución del ausentismo laboral por causa médica según grupo de edad y tipo de nómina de los trabajadores que laboran en una empresa cauchera del Estado Carabobo Julio-Diciembre 2022.

Grupo de edad	f	%
< 20	2	0,83
20-29	12	4,96
30-39	38	15,70
40-49	80	33,06
50-59	65	26,86
60-69	43	17,76
70 y más	2	0,83
Total	242	100
Tipo de Nómina		
Diaria	180	74,0
Mensual	62	26,0
Total	242	100

Fuente: Datos obtenidos en la investigación.

La media de la edad fue 47,97 años, con una DESVEST de 10,71 años; valor mínimo de 19 años y un valor máximo de 70 años, siendo el rango de 40-49 años donde se ubicó el 33,06% de la muestra, seguidos de los grupos de 50-59 años y 60-69, con 26,86 y 17,76% respectivamente. Hubo diferencias estadísticamente significativas ($Z= 10,64$; $P< 0,001$) entre la proporción de ausentismo de los trabajadores de nómina diaria con respecto a los de nómina mensual (Tabla N°1).

TABLA N° 2: Comparación del ausentismo laboral según el grupo de edad de los trabajadores que laboran en una empresa cauchera del Estado Carabobo Julio-Diciembre 2022.

Grupo de edad	Frecuencia (f)		%	Prueba Z
	Expuestos	Ausentismo		
< 20	2	2	100,00	Z=0,71 P=0,23
20-29	29	12	41,38	Z=-0,74 P=0,77
30-39	123	38	30,89	Z=-4,15 P=1,00
40-49	169	80	47,33	Z=-0,62 P=0,73
50-59	88	65	73,86	Z=4,37 P<0,01
60-69	31	43	138,70	-
70 y más	8	2	25,00	Z=-1,06 P=0,86
Total	450	242	53,77	

Fuente: Datos obtenidos en la investigación.

La proporción de ausencias correspondiente al grupo de edades entre 50-59 años con respecto al grupo de trabajadores expuestos sin ausentismo en esas edades, resultó estadísticamente significativa ($Z=4,37$ $P<0,01$).

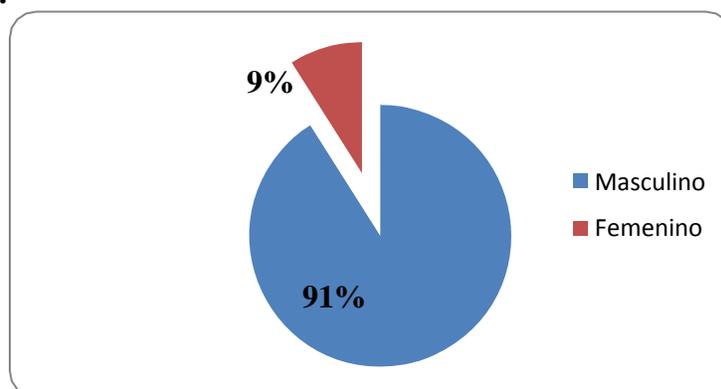
TABLA N° 3: Comparación del ausentismo laboral según el tipo de nómina de los trabajadores que laboran en una empresa cauchera del Estado Carabobo Julio-Diciembre 2022.

Tipo de nómina	Frecuencia (f)		%	Prueba Z
	Expuestos	Ausentismo		
Diaria	331	180	54,38	*Z=1,54 P=0,06
Mensual	119	62	52,10	Z=0,37 P=0,35
Total	450	242		

Fuente: Datos obtenidos en la investigación.

Al comparar las proporciones intrínsecas de las ausencias en los trabajadores expuestos por tipo de nómina a la que pertenecían; aún cuando la proporción de nómina diaria fue mayor, no se evidenció diferencias estadísticamente significativas.

GRÁFICO N° 1: Distribución del ausentismo laboral por causa médica según sexo de los trabajadores que laboran en una empresa cauchera del Estado Carabobo Julio-Diciembre 2022.



Fuente: Datos obtenidos en la investigación.

La mayor proporción de ausencias, estuvo representada por aquellos trabajadores de sexo masculino 91,00%, siendo femeninos sólo 9%. Hubo un predominio estadísticamente significativo entre las ausencias de los trabajadores del sexo masculino (91,00%; $Z= 17,91$; $P< 0,001$).

TABLA N° 4: Comparación del ausentismo laboral según el sexo de los trabajadores que laboran en una empresa cauchera del Estado Carabobo Julio-Diciembre 2022.

Sexo	Frecuencia (f)		%	Prueba Z
	Expuestos	Ausentismo		
Masculino	414	220	53,14	Z=1,23 P=0,10
Femenino	36	22	61,11	Z=1,17 P=0,12
Total	450	242		

Fuente: Datos obtenidos en la investigación.

Al comparar las proporciones intrínsecas de las ausencias en los trabajadores expuestos por cada sexo, se evidenció que no hubo diferencias estadísticamente significativas.

TABLA N° 5: Distribución del ausentismo laboral por causa médica según el cargo de los trabajadores que laboran en una empresa cauchera del Estado Carabobo Julio-Diciembre 2022.

Cargo	f	%
Operador	69	28,61
Analista	21	8,68
Mecánico	20	8,26
Inspector	18	7,44
Molinero	15	6,20
Especialista	12	4,96
Supervisor	10	4,13
Monitor	9	3,72
Chofer	8	3,31
Gerente	8	3,31
Coordinador	7	2,89
Transporte	6	2,48
Ayudante	5	2,07
Enrollador	5	2,07
Asistente	4	1,65
Electricista	4	1,65
Líder	4	1,65
Instrumentista	3	1,24
Paletizador	3	1,24
Recepcionista	3	1,24
Despachador	2	0,83
Electrónico	2	0,83
Clasificador	1	0,41
Entrenador	1	0,41
Pesador	1	0,41
Recuperador	1	0,41
Total	242	100

Fuente: Datos obtenidos en la investigación.

De acuerdo a la distribución del ausentismo laboral por causa médica según el cargo los cinco primeros cargos estuvieron representados por el de operador con un 28,61%, seguido del analista 8,68%, mecánico 8,26%, inspector 7,44%, y molinero 6,20%.

TABLA N° 6: Comparación del ausentismo laboral según el cargo de los trabajadores que laboran en una empresa cauchera del Estado Carabobo Julio-Diciembre 2022.

Cargo	Frecuencia (f)		%	Prueba Z
	Expuestos	Ausentismo		
Operador	136	69	50,73	Z=0,09 P=0,46
Analista	11	21	191,00	-
Mecánico	50	20	40,00	Z=-1,27 P=0,89
Inspector	15	18	120,00	-
Molinero	17	15	88,23	*Z=2,91 P< 0,05
Especialista	18	12	66,67	Z=1,18 P=0,11
Supervisor	9	10	111,11	-
Monitor	16	9	56,25	Z=0,25 P=0,40
Chofer	10	8	80,00	*Z=1,58 P=0,05
Gerente	18	8	44,44	Z=-0,24 P=0,59
Coordinador	20	7	35,00	Z=-1,12 P=0,86
Transporte	10	6	60,00	Z=0,32 P=0,37
Ayudante	4	5	125,00	-
Enrollador	5	5	100,00	*Z=1,79 < 0,05
Asistente	6	4	66,67	Z= 0,41 P=0,34
Electricista	12	4	33,33	Z=-0,87 P=0,80
Líder	7	4	57,14	Z=-0,00 P=0,50
Instrumentista	7	3	42,86	Z=-0,00 P=0,50
Paletizador	10	3	30,00	Z=-0,95 P=0,82
Recepcionista	3	3	100,00	Z=1,15 P=0,12
Despachador	3	2	66,67	Z=-0,00 P=0,50
Electrónico	4	2	50,00	Z=-0,50 P=0,30
Clasificador	4	1	25,00	Z=-0,50 P=0,69
Entrenador	1	1	100,00	Z= 0,00 P=0,50
Pesador	6	1	16,67	Z=-1,22 P=0,88
Recuperador	3	1	33,33	Z=-0,00 P=0,50
Otros cargos	45	-	-	-
Total	450	242		

Fuente: Datos obtenidos en la investigación.

Al comparar las proporciones intrínsecas de las ausencias en los trabajadores expuestos por cargo; sólo hubo diferencias estadísticamente significativas, en los cargos de molinero, chofer y enrollador.

TABLA N° 7: Distribución del ausentismo laboral por causa médica según el departamento de adscripción de los trabajadores que laboran en una empresa cauchera del Estado Carabobo Julio-Diciembre 2022.

Departamento	f	%
Armado	32	13,22
Mantenimiento	31	12,81
Cortadora	20	8,26
Banbury	18	7,44
Calidad	17	7,02
Seguridad Patrimonial	16	6,61
Línea final	14	5,79
Facilidades	13	5,37
Seguridad Industrial	13	5,37
Entubadora	9	3,72
Ingeniería	9	3,72
Casa de Fuerza	8	3,31
Transporte	8	3,31
Almacén	6	2,48
Materia Prima	6	2,48
Recursos Humanos	6	2,48
Asesoría jurídica	3	1,24
Tesorería	3	1,24
Compras	2	0,83
Cura	2	0,83
Sistemas de Informática	2	0,83
Ambiente	1	0,41
Entrenamiento	1	0,41
Producción	1	0,41
Servicio Médico	1	0,41
Total	242	100

Fuente: Datos obtenidos en la investigación.

Los departamentos que generaron mayor ausentismo laboral por causa médica fueron armado representado por un 13,22%, mantenimiento 12,81%, cortadora 8,26%, banbury 7.44%, calidad 7,02% y seguridad patrimonial con 6,61%.

TABLA N° 8: Comparación del ausentismo laboral según el departamento de los trabajadores que laboran en una empresa cauchera del Estado Carabobo Julio-Diciembre 2022.

Departamento	Frecuencia (f)		%	Prueba Z
	Expuestos	Ausentismo		
Armado	50	32	64,00	Z=1,84 P=0,33
Mantenimiento	70	31	44,28	Z=-0,84 P=0,79
Cortadora	30	20	66,66	Z=1,64 P=0,05
Banbury	30	18	60,00	Z=0,91 P=0,18
Calidad	21	17	80,95	*Z=2,62 P<0,05
Seguridad Patrimonial	22	16	72,72	*Z=1,92 P<0,05
Línea final	31	14	45,16	Z=-0,36P=0,64
Facilidades	30	13	43,33	Z=-0,55P=0,70
Seguridad Industrial	18	13	72,22	Z=1,65 P=0,05
Entubadora	19	9	47,36	Z=-0,00 P=0,50
Ingeniería	12	9	75,00	Z=1,44 P=0,07
Casa de Fuerza	15	8	53,33	Z=-0,00 P=0,50
Transporte	10	8	80,00	Z=1,58 P=0,06
Almacén	5	6	120,00	-
Materia Prima	8	6	75,00	Z=1,06 P=0,14
Recursos Humanos	10	6	60,00	Z=0,32 P=0,37
Asesoría jurídica	4	3	75,00	Z=0,50 P=0,30
Tesorería	2	3	150,00	-
Compras	5	2	40,00	Z=0,00 P=0,50
Cura	2	2	100,00	Z=0,71 P=0,23
Sistemas de Informática	6	2	33,33	Z=-0,41 P=0,65
Ambiente	1	1	100,00	Z=0,00 P=0,50
Entrenamiento	1	1	100,00	Z=0,00 P=0,50
Producción	25	1	4,00	Z=-4,40 P=1,00
Servicio Médico	2	1	50,00	Z=-0,71 P=0,23
Otros Departamentos	21	-	0,00	Z=-4,36 P=0,23
Total	450	242		

Fuente: Datos obtenidos en la investigación.

En las proporciones intrínsecas comparadas de las ausencias en los trabajadores expuestos por departamento; se encontró diferencias estadísticamente significativas, para los departamentos de cortadora, calidad, seguridad patrimonial y seguridad industrial.

TABLA N° 9: Distribución del ausentismo laboral por causa médica según el ente emisor del reposo de los trabajadores que laboran en una empresa cauchera del Estado Carabobo Julio-Diciembre 2022.

Ente emisor	f	%
Público	84	34,71
Privado	81	33,47
Servicio Médico	77	31,82
Total	242	100

Fuente: Datos obtenidos en la investigación.

Con relación a la distribución del ausentismo laboral por causa médica según el ente emisor los reposos emitidos por ente público representaron 34,71%, seguido del ente privado con 33,47% finalmente el servicio médico in Company 31,82%.

TABLA N° 10: Distribución del ausentismo laboral por causa médica según el ente público emisor del reposo de los trabajadores que laboran en una empresa cauchera del Estado Carabobo Julio-Diciembre 2022.

Ente público emisor	f	%
Cualquier ente público	60	71,43
IVSS	14	16,67
Misión Milagro	10	11,90
Total	84	100

Fuente: Datos obtenidos en la investigación.

En la distribución del ausentismo laboral por causa médica según el ente público emisor los reposos emitidos de cualquier ente público estuvo representado por un 71,43%, luego el IVSS con 16,67 y Misión Milagro 11,90%.

Del total de ausencias representadas por 749, la proporción de ausentismo laboral por causa no médica fue de 67,70% (507 permisos otorgados por RRHH); en tanto que 242 ausencias por causa médica representó el 32,30%; siendo el predominio del ausentismo laboral por causa no médica (67,70%; $Z= 13,64$; $P< 0,001$) estadísticamente significativo.

Al discriminar el ausentismo laboral por causa médica, de acuerdo a su etiología el 100% fue por enfermedad común.

TABLA N°11: Distribución del ausentismo laboral por causa médica según el aparato o sistema afectado de los trabajadores que laboran en una empresa cauchera del Estado Carabobo Julio-Diciembre 2022.

Sistema afectado	f	%
Respiratorio	86	35,54
Digestivo	59	24,38
Musculoesquelético	19	7,85
Piel y Anexos	17	7,02
Oftalmológico	15	6,20
Genitourinario	13	5,37
Cardiovascular	12	4,96
Otorrinolaringológico	9	3,72
Odontológico	6	2,48
Neurológico	4	1,65
Endocrino	2	0,83
Total	242	100

Fuente: Datos obtenidos en la investigación.

En la distribución del ausentismo laboral por causa médica según el aparato o sistema afectado los cinco primeros estuvieron representadas por el sistema respiratorio con 35,54%, sistema digestivo 24,38%, musculo-esquelético 7,85%, piel y anexos 7,02% y el sistema oftalmológico con 6,2%.

TABLA N°12: Distribución del ausentismo laboral por causa médica según el diagnóstico médico de los trabajadores que laboran en una empresa cauchera del Estado Carabobo Julio-Diciembre 2022.

Diagnóstico Médico	f	%
Sintomático Viral	81	33,47
Enfermedad Diarreica Aguda	41	16,94
Hipertensión Arterial	7	2,89
Celulitis	6	2,48
Trastorno Visual	6	2,48
Cataratas	5	2,07
Exodoncia	5	2,07
Lumbalgia Aguda	4	1,65
Prostatitis	4	1,65
Exéresis de lesión en cara	3	1,24
Infección del Tracto Urinario	3	1,24
Post operatorio Colectomía	3	1,24
Sintomático Viral por probable SARSCOV-2 3	3	1,24
Absceso dentario	2	0,83
Cervicalgia	2	0,83
Cólico Nefrítico	2	0,83
Crisis Hipertensiva	2	0,83
Dermatitis Atópica	2	0,83
Dolor abdominal	2	0,83
Resto de otras causas	59	24,36
Total	242	100

Fuente: Datos obtenidos en la investigación.

En la distribución del ausentismo laboral por causa médica según el diagnóstico médico, el sintomático viral representó 33,47%, la enfermedad diarreica aguda el 16,94%, hipertensión arterial 2,89%, celulitis 2,48% y trastorno visual 2,48%.

TABLA N° 13: Distribución del ausentismo laboral por causa médica según el intervalo de días de reposo de los trabajadores que laboran en una empresa cauchera del Estado Carabobo Julio-Diciembre 2022.

Días de reposo	F	%
1-3	205	84,71
4-21	31	12,81
más de 21	6	2,48
Total	242	100

Fuente: Datos obtenidos en la investigación.

En relación a la distribución del ausentismo laboral por causa médica, según el rango de días el lapso de 1-3 días de reposos constituyó 84,71%, seguido del lapso de 4-21 días con 12,81% y más de 21 días 2,48%; siendo el límite inferior 1 día de reposo, límite superior de días 30, 25% de la muestra tuvo (1) día de reposo, la mediana fue de dos (2) días, el intervalo intercuartil 2 días y 75% tuvo 3 días o menos ausentes.

Tabla N° 14: Asociación entre el cargo y diagnóstico médico de los trabajadores con ausentismo laboral por causa médica que laboran en una empresa cauchera del Estado Carabobo Julio-Diciembre 2022.

Cargo	Diagnóstico médico		Total
	Sintomático Viral	Enfermedad Diarreica Aguda	
Operador	23	13	36
Analista	6	4	10
Total	29	17	46

Fuente: Datos obtenidos en la investigación.

No hubo asociación entre el cargo y diagnóstico médico (Prueba exacta de Fisher $p = 1,00$).

DISCUSIÓN

De acuerdo con los resultados obtenidos en el presente estudio la media de la edad fue 47,98 años; en este sentido coincidió con lo descrito por Velásquez R. (10) donde el valor de edad promedio en los resultados obtenidos en su estudio reflejan que a mayor edad se incrementa la frecuencia del ausentismo a mediano y largo plazo. Por otra parte, Borda M. (8); expresa que factores individuales como la edad no guardan relación directa con el ausentismo.

Otros autores, destacan la relación directamente proporcional entre la edad y la tasa de ausentismo asociado a la carga de enfermedad; lo cual llama la atención, ya que coincide que el tercer grupo de edad, con mayor número de trabajadores expuestos y de mayores años resultó ser significativo. Sánchez D. (15) refiere que pesar de que otros estudios, han demostrado que la edad, representada en mayor antigüedad de vinculación a la empresa, es un factor limitante para las ausencias, por cuanto el trabajador siente que “debe” conservar su empleo hasta el momento de su jubilación.

En relación al sexo, aún cuando hubo un predominio estadísticamente significativo del sexo masculino; tal hallazgo podría justificarse debido a que es mayor el número de colaboradores de este género. Tobón J. (20), en el estudio realizado para determinar los factores asociados al ausentismo laboral por causa médica de los trabajadores de la empresa minera, confirmó que principales causas del ausentismo laboral fueron frecuentes entre el género masculino. Mientras, que al comparar las proporciones de trabajadores femeninas y el ausentismo ocurrido en las mismas, destaca la similitud con lo reportado por Garzón y cols. (14) quienes encontraron que las mujeres tenían mayor tendencia a ausentarse por factores relacionados con enfermedades frecuentes, como migraña, dismenorrea o infección urinaria. En este mismo orden de ideas, Sánchez D. (15) señaló que las mujeres tienen mayor tendencia a ausentarse por factores relacionados con la familia, los hijos, el embarazo. En cuanto a la distribución del ausentismo laboral por causa médica según el cargo, los resultados con significancia estadística estuvieron representados por los de molinero, chofer y enrollador; todos pertenecientes a departamentos de nómina diaria; similar a lo concluido por Sánchez D. (15); quien aseveró que el nivel de cualificación educativa, el cual usualmente mantiene una relación directa con el rango salarial y el cargo, ha demostrado ser un factor inversamente asociado al ausentismo laboral. Es decir, aquellos cargos de confianza y alta responsabilidad

dentro de una organización (que en su mayoría requieren mayor cualificación), y se asocian a un menor ausentismo.

Con relación al ausentismo laboral por causa médica, Casa E. (17) explica en su estudio que las principales causas de ausentismo son enfermedad, faltas sin aviso, problemas personales y accidentes de trabajo. Observando que la causa que más fortalece al ausentismo en las organizaciones son los problemas de salud, que inevitablemente no se pueden predecir y que indiscutiblemente afectan la productividad de la empresa.

Sánchez D. (15) señala que el estado de salud del trabajador determina mayor ausentismo por causa médica, y que enfermedades crónicas como la diabetes mellitus, la hipertensión arterial sistémica, la bronquitis crónica y la artritis reumatoidea, entre otras, han sido claramente vinculadas con ausentismo laboral repetitivo y crónico.

Parada K. (18) refiere en su investigación que los cuatro motivos de ausencia de los trabajadores suministrados por el informe del servicio médico mensual de una empresa editorial, están dirigidos a los trastornos gastrointestinales, músculo-esqueléticos, respiratorios y neurológicos, siendo los trastornos relacionados a problemas músculo-esqueléticos el de mayor incidencia en los diversos departamentos objetos de estudio.

Contrastando con lo anterior, en la presente investigación la primera causa del ausentismo laboral según el diagnóstico médico estuvo representada en su mayoría por el sintomático viral, seguido de la enfermedad diarreica aguda y la hipertensión arterial; esto pudo deberse al periodo de pandemia por SARS-CO-V2; siendo la incapacidad temporal por síntomas asociados a esta enfermedad viral, una entidad regulada en Venezuela, por una normativa jurídica que incluso se extendía al aislamiento por contacto con pacientes sospechosos y población de riesgo; siendo muy probablemente esta, una de las razones de su predominio.

Con relación a esto, Corod A. (19) expresa que los síntomas post-COVID pueden presentarse a menudo superpuestos, fluctúan y cambian con el tiempo, a veces a modo de brotes, y afectan a cualquier sistema corporal, incluyendo los sistemas cardiovascular, respiratorio, gastrointestinal, neurológico, musculo esquelético, metabólico, renal, dermatológico, otorrinolaringológico y hematológico.

A pesar que en los resultados de esta investigación no se obtuvo una asociación estadística entre las variables del cargo y el diagnóstico, se debe tener en cuenta que el hombre permanece un tercio de su vida en el trabajo. Las repercusiones que el trabajo tiene sobre la

salud impactan de manera directa. Con respecto a lo anterior, Sánchez D. (15), indica que las ausencias debidas a incapacidad médica, constituyen un indicador futuro asociado con la mortalidad de la población.

Conviene distinguir, con relación a los resultados de la asociación entre el cargo y diagnóstico médico que no hubo asociación estadística entre ambas variables; Barrera Y. y col. (21). en su estudio en una compañía de extracción de minerales, las causas más frecuentes de ausentismo fueron las enfermedades de tipo respiratorio y traumatismos. El ausentismo laboral se encuentra relacionado con el patrón de enfermedad o accidente laboral, y su prevalencia, en cuanto a áreas y sexo, se encuentra relacionada con las actividad y características propias de la compañía. Borda M. y col. (8); en su revisión bibliográfica revelaron que existe una relación significativa entre los cargos y el ausentismo laboral, acotando que los cargos con mayor esfuerzo físico y mental, así como aquellos con mayor riesgo de accidentes, se encuentran asociados a un mayor nivel de ausentismo por causa médica.

CONCLUSIONES

Sobre la base de los resultados obtenidos en el presente estudio se concluye que hubo predominio estadísticamente significativo del sexo masculino y la muestra estuvo representada por adultos jóvenes.

Al comparar las proporciones intrínsecas de las ausencias en los trabajadores expuestos por cada sexo, resultó mayor la proporción en las femeninas; aún cuando no se evidenciaron diferencias estadísticamente significativas.

Más de 1/4 de los trabajadores pertenecían al grupo de los operarios, participando directamente en el proceso productivo por su departamento de adscripción, durante la fase de elaboración del caucho, algo más de 1/3 de los trabajadores.

Al comparar las proporciones intrínsecas de las ausencias en los trabajadores expuestos por cargo; sólo hubo diferencias estadísticamente significativas, en los cargos de molinero, chofer y enrollador.

Con respecto, al ausentismo por causa médica este no alcanzó un 1/3 del total de las ausencias, la totalidad de estas se debió a una enfermedad común; y poco más de 1/3 de las mismas afectó al sistema respiratorio; superando escasamente la mitad de los diagnósticos médicos, aquellos debidos a patologías que reflejaron un origen agudo infeccioso (viral o bacteriano). Sólo estuvo como enfermedad crónica, dentro de las primeras cuatro causas, la Hipertensión Arterial.

No se encontró predominio significativo en la proporción de reposos médicos por ente emisor.

Poco más de 1/3 de los reposos por causa médica fue otorgado por un ente perteneciente al Sistema Público Nacional de Salud; al discriminar por entidad otorgante, más de 4/5 de estos, fueron expedidos en centros de Salud Pública, ameritando su convalidación por el Instituto Venezolano de los Seguros en casi un 1/5 de los casos, asimismo; más de las 4/5 del total representó menos de 3 días de ausencia dentro de la organización.

En las proporciones intrínsecas comparadas de las ausencias en los trabajadores expuestos por departamento; se encontró diferencias estadísticamente significativas, para los departamentos de cortadora, calidad, seguridad patrimonial y seguridad industrial.

No hubo asociación con significancia estadística entre el cargo desempeñado y el diagnóstico médico.

RECOMENDACIONES

Finalmente, y sobre la base de los resultados obtenidos se plantean las siguientes recomendaciones:

1. Diseñar y ejecutar un programa de educación para la salud dirigido a los trabajadores para la prevención de enfermedades transmisibles en el hogar y el trabajo
2. Difundir hábitos de vida saludable, de manera que el trabajador no enferme con frecuencia.
3. Educar a los trabajadores en cuanto a la importancia de la inmunización como medida preventiva y de protección específica contra las enfermedades transmisibles.
4. Crear, promover y ejecutar campañas de vacunación dirigidas a los trabajadores.
5. Garantizar el funcionamiento de un servicio de seguridad y salud en el trabajo, que permita realizar evaluaciones médicas periódicas de los trabajadores, con el objeto de pesquisar la aparición de síntomas por enfermedades transmisibles y prevenibles.
6. Enseñar las medidas higiénicas para la preparación de los alimentos.
7. Instruir acerca del consumo alimentario en cuanto a valor y cantidad nutricional.
8. Llevar a cabo jornadas para la detección precoz y control de la Hipertensión Arterial
9. Mitigar el riesgo que pueda presentar el colaborador (a) por niveles de exposición, fatiga, stress u otros.
10. Adiestrar al equipo de salud y seguridad en el trabajo en cuanto a la vigilancia de la dinámica y productividad durante la ejecución del proceso de trabajo, en aras de detectar algún cambio agudo en el estado de salud de los trabajadores.
11. Capacitar al equipo de salud en la detección precoz y tratamiento oportuno de aquellas patologías con alta tasa de transmisibilidad e infectividad.
12. Elaborar estrategias que permitan identificar y diagnosticar a nivel laboral aquellos trabajadores ante el caso probable de una infección aguda por SARS-COV2, mediante un equipo multidisciplinario que involucre al equipo de salud ocupacional.
13. Efectuar la vigilancia epidemiológica mediante el uso de los estándares internacionales (Clasificación Internacional de Enfermedades).

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Cristancho L. El concepto de trabajo: perspectiva histórica, Bogotá, Colombia. Secuencia no.112 México ene./abr, [Internet]. 2022. [citado el 26 de noviembre del 2022]. Disponible en: [2395-8464-secu-112-e1827.pdf \(scielo.org.mx\)](https://doi.org/10.2395-8464-secu-112-e1827.pdf)
2. Scott J. La mujer trabajadora en el siglo XIX. Buenos Aires. [Internet]. 2009. [citado el 26 de noviembre del 2022]. Disponible en: https://www.fhuc.unl.edu.ar/olimpistoria/paginas/manual_2009/docentes/modulo1/texto3.pdf
3. Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Naciones Unidas, Derechos Humanos, Oficina del Alto Comisionado. [Internet]. [citado el 26 de noviembre del 2022]. Disponible en: https://www.ohchr.org/sites/default/files/cescr_SP.pdf
4. Defensoría del Pueblo. Contenido y alcance del derecho individual al trabajo. Marco para la evaluación de la política pública del derecho al trabajo desde una perspectiva de derechos humanos. Colombia: Defensoría del Pueblo. [Internet]. 2005. [citado el 26 de noviembre del 2022]. Disponible en: <http://www.corteidh.or.cr/tablas/r26115.pdf>
5. Declaración de Viena Consejo de Europa. Declaración de Viena, 9 de octubre de Revista de Instituciones Europeas. [Internet]. 1993. [citado el 28 de noviembre del 2022]. Disponible en: [Consejo de Europa, Declaración de Viena, 9 de octubre de 1993 \(cepc.gob.es\)](http://www.cepc.gob.es)
6. Atalaya MC. Satisfacción laboral y productividad. Revista de Psicología. Año III N° 5. [Internet]. 1999. [citado el 28 de noviembre del 2022]. Disponible en: <https://www.eoi.es/blogs/madeon/2013/03/12/satisfaccion-laboral-y-productividad/>
7. Tomasina F. Los problemas en el mundo del trabajo y su impacto en salud. Crisis financiera actual. Uruguay. Rev. salud pública. Vol 14: 56-67. [Internet]. 2012. [citado el 28 de noviembre del 2022]. Disponible en: <https://scielosp.org/pdf/rsap/2012.v14suppl1/56-67/es#:~:text=El%20trabajo%20a%20C3%BA%20en%20condiciones,bienestar%2C%20en%20definitiva%20de%20salud.>
8. Borda M, Rolón E, Díaz F, González J. Ausentismo laboral: impacto en la productividad y estrategias de control desde los programas de salud empresarial. [Tesis de maestría] Universidad del Rosario. Colombia; 2017. [Internet]. [citado el 30 de noviembre del 2023]. Disponible en: <https://repository.urosario.edu.co/server/api/core/bitstreams/6d970520-6b36-4ad0-bcc9-45702bbb9b7e/content>
9. Rojas J, Izaguirre D. Ausentismo laboral: Una realidad preocupante en Perú y Sudamérica. Sciéndo Vol. 23 Núm. 1 Enero-Marzo 2020 . p.71-77. [Internet]. [citado el 30 de noviembre del 2022]. Disponible en: https://revistas.unitru.edu.pe/index.php/SCIENDO/article/view/2832/pdf_1
10. Velásquez R. Ausentismo laboral, características y factores asociados en enfermeros que laboran en una institución de salud de Lima. 2017. [Trabajo de grado]. Universidad Nacional Mayor de San Marcos 2019 Lima, Perú [Internet]. [citado el 30 de noviembre del 2022]. Disponible en: https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/11533/Velasquez_pr.pdf?sequence=1&isAllowed=y
11. Poloche M, Prada J, Silva D. Impacto del ausentismo laboral en los costos operacionales de la planta operativa sede Bogotá de la empresa INDUSEL S.A.. Junio 2019. [Trabajo

- de grado]. Corporación Universitaria UNITEC. [Internet]. [citado el 12 de diciembre del 2022]. Disponible en <https://TausentismoLaboralIndusel.pdf> (unitec.edu.co)
12. Tatamuez R, Domínguez A, Matabanchoy S. Revisión sistemática: Factores asociados al ausentismo laboral en países de América Latina. Univ. Salud. 21 (1) 2019 Ene-Abr. Colombia. p. 100-112. . [Internet]. [citado el 30 de noviembre del 2022]. Disponible en: [Vista de Revisión sistemática: Factores asociados al ausentismo laboral en países de América Latina](#) (udenar.edu.co)
 13. Orozco J, Yepes M. Causas de ausentismo laboral en una empresa comercializadora de prendas de vestir con sede en Medellín 2017. [Trabajo de grado]. Medellín, Colombia: Universidad de Antioquia; 2017. [Internet]. [12 de diciembre del 2022]. Disponible en: https://bibliotecadigital.udea.edu.co/dspace/bitstream/10495/7869/1/OrozcoJessica_2017_AusentismoLaboralComercializadora.pdf
 14. Garzón K. Angulo D. Costo del ausentismo laboral generado por la siniestralidad laboral en una IPS de nivel III de Cali, 2016. [Trabajo de grado]. Institución Universitaria Antonio José Camacho, Colombia. [Internet]. [citado el 12 de diciembre del 2022]. Disponible en: <https://repositorio.uniajc.edu.co/bitstream/handle/uniajc/1706/PROYECTO%20DE%20GRADO%20AUSENTISMO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
 15. Sánchez D. Ausentismo laboral: una visión desde la gestión de la seguridad y la salud en el trabajo. Rev. salud bosque; 5(1):43-54, 2015. Colombia 2020. [Internet]. [citado el 20 de diciembre del 2022]. Disponible en: file:///C:/Users/Usuario/Downloads/chantal,+Journal+manager,+Revista_Salud_Bosque_Vol5_Num1_Art6.pdf
 16. Chiavenato I. Administración de Recursos Humanos. 8va ed. Bogotá: Mc Graw Hill; 2010, p. 275.
 17. Torres S. Casa E. El ausentismo laboral y el impacto en productividad de los trabajadores de la empresa Plasticaucho S.A del Canton Ambato de la Provincia de Tungurahua. 2018. [Trabajo de grado]. Universidad técnica de Ambato, Ecuador 2018. [Internet]. [citado el 20 de septiembre del 2023]. Disponible en: <https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/28889/1/FJCS-TS-284.pdf>
 18. Parada K. Principal causa de ausencia por reposo medico de los trabajadores en una rotativa carabobeña y la intervención del profesional de Enfermería 2011. Revista electronica de portales medicos. VI; n° 19; p. 534. 2011. [Internet]. [citado el 20 de septiembre del 2023]. Disponible en: <https://www.portalesmedicos.com/publicaciones/articulos/3792/1/Principal-causa-de-ausencia-por-reposo-medico-de-los-trabajadores-en-una-rotativa-carabobe%F1a-durante-los-primeros-meses-del-2011-y-la-intervencion-del-profesional-de-Enfermeria->
 19. Carod-Artal J. Síndrome post-Covid 19: epidemiología, criterios diagnósticos y mecanismos patógenos implicados. Rev. de Neurología72(11): p. 384-396 2021. [Internet]. [citado el 28 de agosto del 2023];72(11):384-396. Disponible en: <file:///C:/Users/Usuario/Downloads/bz110384.pdf>
 20. Tobón G., Jaime A. Factores asociados al ausentismo laboral por causa médica de los trabajadores de una empresa minera en el municipio de Segovia-Antioquia durante el año 2020. [Trabajo de grado]. Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano. Colombia. 2021. [Internet]. [citado el 15 de marzo del 2024]. Disponible en:

<https://alejandria.poligran.edu.co/bitstream/handle/10823/6815/1.%20TRABAJO%20A%20USANTISMO%20G.C.G.%20Nov.1%202021.pdf?sequence=3&isAllowed=y>

21. Barrera Y., Payares L, Estupiñán D., Ordoñez S., Malaver J., Monsalve E. Factores relacionados con absentismo laboral en una compañía minera colombiana. Revista Investig. Salud Univ. Boyacá [Internet]. 30 de junio de 2023 [citado 15 de marzo de 2024];10(1):45-57. Disponible en: <https://revistasdigitales.uniboyaca.edu.co/index.php/rs/article/view/915/>

ANEXOS



Universidad de Carabobo
Facultad de Ciencias de la Salud
Dirección de Postgrado
Especialización en Salud Ocupacional
Trabajo Especial de Grado



Ausentismo laboral por causa médica en trabajadores que laboran en una empresa cauchera del Estado Carabobo, Julio-Diciembre 2022.

Ficha de recolección de datos

Edad:	Tipo de nómina Mensual: <input type="checkbox"/> Diaria: <input type="checkbox"/>	Cargo: <hr/> Departamento: <hr/>	Ente emisor del reposo: Público: <input type="checkbox"/> Privado: <input type="checkbox"/> Servicio médico: <input type="checkbox"/>
Tipo de ente público emisor Cualquier: <input type="checkbox"/> IVSS: <input type="checkbox"/> Misión Milagro <input type="checkbox"/>	Ausentismo laboral Médico: <input type="checkbox"/> No médico <input type="checkbox"/>	Aparato o sistema afectado: <hr/> Diagnóstico médico: <hr/>	Número de días de reposo 1-3 <input type="checkbox"/> 4-21 <input type="checkbox"/> Más de 21 <input type="checkbox"/>