

## ARTÍCULO DE REVISIÓN

### Ausentismo laboral: Una realidad preocupante en Perú y Sudamérica

Labor absence: A reality worrying in Peru and South America

Jenny Rojas-Pimentel<sup>1,\*</sup>; Delia Izaguirre-Torres<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Hospital Guillermo Almenara Yrigoyen, Av. Grau N° 800 - La Victoria, Lima, Perú.

<sup>2</sup> Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI, Trujillo, Perú.

\*Autor correspondiente: [jennyrojaspimentel@yahoo.com](mailto:jennyrojaspimentel@yahoo.com) (J. Rojas-Pimentel).

Fecha de recepción: 06 02 2020. Fecha de aceptación: 10 03 2020.

#### RESUMEN

El ausentismo laboral es considerado uno de los problemas que negativamente influyen en la producción, se manifiesta por diversas causas: de índole física, mental, laboral y social. Para este trabajo se realizó una revisión sistemática y análisis de diferentes trabajos de investigación nacionales e internacionales, a través de los buscadores Dialnet, SciELO, World Wide Science, encontrándose un total de 44 artículos. Finalmente, se incluyeron 10 citas nacionales y 10 citas internacionales que cumplían los criterios de selección. Encontrándose que del 100% (20) de los trabajos mencionan que el ausentismo laboral genera reducción del nivel de productividad, baja calidad en la atención, estrés laboral, entre otros. El 50% (10) de trabajos seleccionados, señalan como principales causas del ausentismo los problemas de salud, accidentes en el trabajo, licencias por maternidad y permisos personales. Del total de trabajos analizados el 20% (4) refieren el impacto económico generado por el ausentismo. Se concluye que los problemas de salud que ocupan los primeros lugares son las enfermedades respiratorias, enfermedades digestivas y enfermedades muscoesqueléticas. El costo generado más alto a nivel nacional se dio en el Hospital Arzobispo Loayza con S/. 126562,76, a nivel internacional en el Hospital Universitario de Bucaramanga quien registró un costo anual de \$ 28,189,828,92.

**Palabras clave:** Ausentismo laboral; absentismo; abandono laboral; desempeño laboral.

#### ABSTRACT

Work absenteeism is considered one of the problems that negatively influence production, it is manifested by various causes: physical, mental, labor and social. For this work a systematic review and analysis of different national and international research papers was carried out, through of the Dialnet, SciELO, World Wide Science, finding a total of 44 articles. Finally, 10 national citations and 10 international citations that met the selection criteria were included. Finding that 100% (20) of the jobs mention that work absenteeism generates a reduction in the level of productivity, low quality of care, work stress, among others. 50% (10) of selected jobs, indicate as main causes of absenteeism health problems, accidents at work, maternity leave and personal leave. Of the total works analyzed, 20% (4) refer to the economic impact generated by absenteeism. It is concluded that the health problems that occupy the first places are respiratory diseases, digestive diseases and musculoskeletal diseases. The highest cost generated nationwide was in the Hospital Arzobispo Loayza with S/. 126562.76, internationally at the University Hospital of Bucaramanga who registered an annual cost of \$ 28,189,828.92.

**Keywords:** Work absenteeism; absenteeism; job abandonment; job performance.

## INTRODUCCIÓN

El ausentismo laboral es un fenómeno inherente a las organizaciones, independientemente de la actividad económica a la cual pertenezca. Es complejo, en él intervienen múltiples factores individuales, organizativos y externos, que determinan su aparición (Sánchez, 2015).

El ausentismo laboral genera serios problemas a nivel empresarial. Tiene un gran impacto sobre el trabajador que se ausenta. Pero además Según Sánchez (2015), genera consecuencias negativas directas e indirectas en las organizaciones en términos de costos, productividad, desgaste administrativo y de recurso humano. Por consiguiente, Kury (2011), señala que la empresa ve afectada su productividad y rentabilidad como consecuencia de este fenómeno, por ende, Borda (2017), refiere que es un problema social, económico y laboral que influye en la desaceleración del crecimiento económico y social. Según Meza (2004), su manejo es primordial dentro de los programas de gestión organizativa y su reducción es un indicador de éxito en los programas de salud ocupacional.

La Organización Internacional del Trabajo define el ausentismo laboral como "la no asistencia al trabajo por parte de un empleado que se pensaba iba a asistir, quedando excluidos los periodos vacacionales y las huelgas" (OIT, 1991).

Por su parte la Real Academia española menciona que el ausentismo laboral es un suceso particular de la no presencia del trabajador en su centro de trabajo y surge de una deliberación entre las actividades personales que implica abandono de sus obligaciones laborales

Al ausentismo también se le conoce como absentismo, vocablo latino que se llegó a utilizar en mayor medida en la era industrial y se aplicaba a las personas que faltan al trabajo (Kury, 2011).

Este problema impide que las empresas maniobren con garantía y eficacia, porque remplazar al trabajador ausente requiere de adiestramiento e inducción al personal entrante, esto genera gastos y pérdida de tiempo. Cuando los trabajadores no asisten por enfermedad o accidentes laborales, el impacto que sufre la empresa es en el ámbito económico y/u operativo (Cuevas *et al.* 2011).

Diversas son las causas de ausentismo laboral, pero por lo general el problema se

da en mayor medida por enfermedad, accidentes de trabajo, insatisfacción en el trabajo, inadecuadas condiciones de trabajo y falta de motivación, esta problemática debe ser abordada interdisciplinariamente (Danatro, 1997).

Todas las empresas deben reflexionar que la ausencia laboral es un tema fundamental de discusión principalmente las que tienen que ver con causas médicas y es la que genera mayores perjuicios económicos.

Según indagaciones de la OMS, las patologías del aparato locomotor son las principales causas de ausencia laboral y entrañan un costo inmenso para el sector de salud. Estos trastornos presentan características específicas asociadas a diferentes regiones del cuerpo, por ejemplo, las molestias en la espalda particularmente en la zona inferior suelen presentarse en trabajadores que levantan peso; las dolencias en las extremidades superiores (dedos, manos, muñecas, brazos, codos, hombros y nuca) se debe a la aplicación de una fuerza estática repetitiva o duradera. Estas manifestaciones pueden ser leves (dolor ocasional) o severas (diagnóstico patológico) (Luttmann, 2004).

A nivel nacional los peruanos sufren de dolor cervical (39,68%), dolor dorsal (14,29%), dolor lumbar (34,92%), mientras que un 4,76% sufren de dolores de cabeza, colesterol, presión alta y artritis. Las personas que tienen dolores lumbares y afecciones de cabeza crónicas generan a las compañías gastos ocultos por descansos médicos, ausentismo e incluso el presentismo (Bastide, 2012). En una encuesta realizada en el Perú por la compañía Adecco (Sector de Recursos Humanos), encontró que el 13,09% de peruanos que faltó al trabajo, utilizó un falso pretexto, los principales motivos por los que mintieron fueron para acudir a entrevista laboral (30,8%) y porque se sintieron desmotivados con su trabajo (30,8%) y el último por tener un jefe poco flexible (26,34%) (Gestión, 2018).

El Decreto Supremo N° 002-72-TR de la Ley N° 18846, definen el accidente de trabajo como toda lesión orgánica o funcional que en forma violenta o repentina sufren los trabajadores, y enfermedad profesional como el estado patológico crónico que sufra el trabajador y que sobrevenga como consecuencia de la clase de trabajo que

desempeña o hubiese desempeñado o del medio de trabajo causada por agentes físicos, químicos o biológicos (Decreto supremo, 2015).

Es importante que las empresas tomen decisiones oportunas y pertinentes en el control de costos por ausentismo laboral, hoy en día los estudios sobre costos de ausentismo son pocos y más aún en el sector salud. Además, se debe tener en cuenta que cada organización adopta o define un concepto sobre ausentismo, por lo tanto, es muy difícil la comparación de las tasas entre países (Jiménez, 2014).

Al estudiar la bibliografía internacional sobre ausentismo laboral se sostiene que, aunque este problema se justifica en la mayoría de los casos mediante certificados médicos, ello no significa que tales ausencias son exclusivamente por causas médicas. En la actualidad no existen estadísticas representativas del absentismo, por ello, este trabajo es importante, ya que en países más desarrollados realizan registros estadísticos en forma continua y permanente.

## MATERIAL Y MÉTODOS

### Estrategia de búsqueda

Una revisión sistemática de la literatura siendo la fuente de información consultada en diferentes artículos de investigación sobre el "ausentismo laboral", a través del buscador Dialnet, SciELO, World Wide Science, asimismo se tomó en cuenta el repositorio de diferentes universidades nacionales e internacionales. Los límites establecidos de la búsqueda fueron: artículos originales de investigación, que incluyeran abstracts, publicados en revistas indexadas en español.

### Para los criterios de selección

Una revisión previa de los artículos o de sus abstracts permitió descartar 24 estudios no pertinentes por su tema (tipo de organización, percepción de usuarios, etc.), por el número (la muestra era muy pequeña y no significativa), por su formato (artículos de divulgación, metaanálisis, entre otros) y por el año de publicación (no mayor a cinco años de antigüedad). Además, se excluyeron 8 artículos porque estaban escritos en otras lenguas no consideradas a priori (japonés, inglés, italiano). En total, se revisaron 52 artículos.

### Extracción de datos

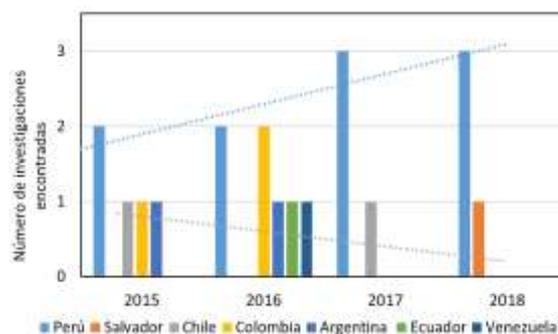
Para la extracción de datos se diseñó una tabla que consistía en diferentes apartados o áreas: autor, año, título de la investigación, donde se ubica la publicación y lugar.

### Análisis de datos

Se procedió a comparar la información y a clasificarla según las variables: clima organizacional y satisfacción laboral. Para esto se elaboraron dos tablas la primera para obtener la información necesaria sobre el ausentismo laboral a nivel nacional y la segunda tabla para el ausentismo laboral a nivel sudamericano, en ambos casos se tomó en cuenta el tipo, diseño, población y muestra, edad, género, instrumento, resultados y conclusiones.

## RESULTADOS Y DISCUSIÓN

En la búsqueda de datos se examinó en total 52 trabajos de investigación (10 nacionales y 10 internacionales) los cuales se muestran distribuidos por año y por país en la Figura 1. Países como Perú que tiene una tendencia creciente en casos reportados y otros como Chile, con casos en tendencia decreciente.



**Figura 1.** Número de trabajos de investigación reportados, por país y por año.

De acuerdo con los resultados obtenidos de la revisión bibliográfica, del total de estudios revisados, el 100% (16) de estos, mencionan que el ausentismo laboral genera problemas serios a la institución como la reducción del nivel de productividad, la baja calidad en la atención, el estrés que genera al compañero de trabajo, pues se aumenta la carga laboral para cubrir y alcanzar los objetivos ya trazados por la empresa. A esto se le suma el costo generado a causa de la inasistencia al trabajo (Tabla 1 y 2).

**Tabla 1**  
Publicaciones analizadas a nivel Perú

Nº	Muestra	Técnica y/o instrumento	Resultados	Conclusiones	Referencia
1	200 enfermeros del Hospital Emergencias Grau, cuales 38% mayores de 40 años y 62,5% mujeres.	Escala tipo Likert	Del total de la población de profesionales de enfermería, tenemos que el 50,5% presentó un factor condicionante alto de ausentismo laboral, el 49% medio y el 0,5% bajo.	En el factor lugar de trabajo, predomina el alto. En el contenido de trabajo, predomina el factor medio. En los factores de contexto específico y de cultura, predomina el factor medio.	Quispe y Rodas (2018)
2	118 persona, 97% del sexo femenino, 57% con edades de 40 a 49 años.	Cuestionario compuesto por 14 preguntas	El 51% se han ausentado por presentar problemas de salud, el 34% por problemas familiares y un 15% por problemas familiares con respecto al Factor Laboral, el 88,14% indicaron tener sobrecarga laboral, 88,14% indicaron que la sobrecarga laboral afectaba su salud.	A mayor crisis personal-laboral, implicaría más ausentismo. Los factores laborales más relevantes en el ausentismo son la sobrecarga laboral, problemas de salud derivados de éste, y el mal ambiente de trabajo.	Ochoa y Carreño (2018)
3	65 enfermeras de áreas críticas, que oscilan entre las edades de 25 años a más, 59 de género femenino.	Instrumento de 50 preguntas con respuestas, mediante una escala de Likert	Ausentismo de 6,2% con factores condicionantes bajos en la dimensión de factores individuales, 29,2% con factor condicionante alto en la dimensión lugar de trabajo. En la evaluación por el jefe, el 15,4% obtuvo nivel deficiente, mientras que el 12,3% un nivel bueno.	El ausentismo presentó una relación directa y significativa con el desempeño laboral.	Díaz y Gutiérrez (2018)
4	1035 reportes de las licencias y permisos de la persona	Por medio de licencias	En los 3 años la causa más frecuente fue 'enfermedad' siendo mayor tanto en el 2015 como en el 2016 con un 88,8%. 'Otros causales' con un 9,5%. La última causa fue la 'maternidad', destacando el año 2017 con un 4,4%. En la causa 'calamidad doméstica' solamente se vio una pequeña frecuencia en el 2017 con un 0,3%.	Las principales causas de absentismo en el Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas fueron incapacidad por enfermedad.	Talledo (2017)
5	145 enfermeras. 83,4% femenino, 57,9% correspondieron al grupo entre las edades de 40 a 49 años.	Cuestionario de ausentismo y satisfacción laboral	52,4% presentaron ausentismo laboral. 32,4% señaló que se ausentó de 2 a 5 días, un 17,9% se ausentó de 6 a 10 días, un 2,1% de 11 a más días y un 47,9% no presentó ningún tipo de ausentismo laboral. 77,2% consideró que la dirección no adopta medidas correctivas para disminuir el ausentismo laboral.	El 52,4% presentaron ausentismo laboral. Y, el ausentismo laboral se relaciona significativamente con la satisfacción laboral del personal de enfermería en estudio.	Rodríguez (2017)
6	16 enfermeros y 13 técnicos de enfermería. 47,3 años en promedio. 89,7% género femenino.	El instrumento ad hoc, fue una lista de chequeo	El 89% del personal se ausentó en promedio 865 horas anuales, entre los meses de otoño-invierno y con una tasa de absentismo laboral no programado de 4. Los otros indicadores de absentismo (TGA; IF e IG) fueron mayores en los enfermeros (3,5; 30 y 87,5) que en los técnicos de enfermería (1,5; 16 y 39,5).	La primera causa de absentismo fue el descanso médico por enfermedad común. Finalmente, el absentismo se relacionó con mayor carga familiar, estado civil divorciado /separado /viudo y mayor antigüedad laboral en la institución.	Núñez (2017)
7	37 trabajadores que se desempeñan en Enfermería. 97% del sexo femenino. El 56,80% fluctúan en 25 y 29 años.	Instrumento una escala "evaluación de los principales factores del rendimiento laboral".	El 51,4% refiere que están de acuerdo con que el absentismo se produce por inconvenientes a enfermedades comunes, 51,4% refiere estar de acuerdo con que el absentismo laboral se produce por accidentes de trabajo.	Las enfermeras piden un descanso mayormente los fines de semana, esto crea desequilibrios en la institución ya que ésta espera contar con los servicios del personal contratado.	Quispe (2016)
8	153 donde 91 son enfermeras y 62 son técnicos de enfermería. Género femenino con el 89,5%, de 50 a 59 años 32,0%.	Certificado de Incapacidad Temporal para el Trabajo (CITT) emitidos. Entrevista realizada a las jefas de servicio de enfermería.	El motivo más representativo de absentismo laboral es el de enfermedad (88% de casos), seguido de fallecimiento de un familiar con 46%, Licencia sin goce de haber con 31% y enfermedad grave con 20%.	Durante el periodo de estudio se incurrió en un costo de S/ 7'987,929 por concepto de absentismo laboral, de este monto 4'999,641 corresponde al 2014 y 2'988, 288 al 2015.	Castillo y Chávez (2016)
9	118 médicos asistenciales y personal de enfermería. 76,3% de la población fue del sexo femenino.	Ficha de recolección de datos laborales del personal médico y de enfermería.	El costo promedio de ausentismo laboral según el sexo masculino fue S/. 513,33 y el sexo femenino fue de S/. 194,26. La patología musculo esquelética fue la que generó mayor costo S/. 438,89, seguido por alteración neurológica que alcanzó los S/. 367,77.	El costo anual estimado de ausentismo laboral atribuible a licencias médicas por enfermedad para el Hospital Nacional Arzobispo Loayza fue S/. 126 562,76 nuevos soles.	Jave (2015)
10	554, no se realizó muestreo se tomó al 100% de la población. 76,3% de la población fue del sexo femenino.	Cuestionario y ficha documental.	El costo promedio de ausentismo laboral según el sexo masculino fue S/. 513,33 y el sexo femenino fue de S/. 194,26. La patología musculo esquelética fue la que generó mayor costo S/. 438,89 nuevos soles, seguido por alteración neurológica que alcanzó los S/. 367,77 nuevos soles.	El costo anual estimado de ausentismo laboral atribuible a licencias médicas por enfermedad para el Hospital Nacional Arzobispo Loayza fue S/. 126 562,76 nuevos soles.	Cosodio y Calderón (2015)

**Tabla 2**  
Publicaciones analizadas a nivel Latinoamericano

Nº	Muestra	Técnica y/o instrumento	Resultados	Conclusiones	Referencia
1	156 recursos de enfermería, censo. Edades entre 20 y 50 años, con mayor predominancia del sexo femenino.	Cuestionario con escalas tipo Likert en línea.	Los motivos de ausentismo legal lo representan las vacaciones (88%), seguido de maternidad (5%). En cuanto al ausentismo personal, el 98,42% se debía a permisos particulares o asuntos personales. El ausentismo por enfermedad común fue de 99,3%.	El ausentismo representa una preocupación en turnos programados. Las causas más representativas son enfermedades comunes y cirugías.	Arévalo (2018)
2	352 funcionarios, en 4 grupos. Grupo I y II profesionales de la salud, grupo III y IV auxiliares y técnicos. 67,4% mujeres. Edad media 39,1 años.	Registros informáticos del hospital dos veces por semana durante seis meses.	El 42,3% presentaron ausentismo por licencia médica. La frecuencia de licencias médicas va de 1 licencia como mínimo a 8 como máximo, mientras que valor de la mediana en los días de ausentismo es de 15 días, con un rango de 4 a 155 días. Las mujeres suelen ausentarse más con respecto a los hombres.	Este estudio evidenció un ausentismo de 42,3%. Además, evidencia que las mujeres se asocian a un mayor ausentismo.	Vidal y Hoffmeister (2017)
3	270 trabajadores de dos hospitales públicos de Posadas. 75,4% corresponde a mujeres, edad promedio de 43,3 años.	Revisión de certificados médicos y encuestas.	El ausentismo por enfermedad fue de 2 días por año por trabajador. En los 10 años se produjeron 25 días totales de ausencia por enfermedad. El 40,7% de los trabajadores no faltó nunca en los 10 años de seguimiento. Las causas principales de ausencia se deben a enfermedades osteoarticulares y depresión.	El ausentismo en los trabajadores hospitalarios fue mayor en los individuos con bajo nivel de instrucción, variable relacionada con el estatus socioeconómico.	Castillo y Castro (2016)
4	Se utilizó un total de 10412 certificados ingresados. 52,4% corresponde a mujeres, edad promedio de 38,31 años.	Revisión de certificados médicos.	Las personas que no acuden a sus trabajos por maternidad representan sólo el 2%, el ausentismo laboral casi en su totalidad responde a enfermedades comunes. Independientemente del sexo, el principal diagnóstico es la diarrea y gastroenteritis (11,8%), las causas respiratorias y otorrinolaringológicas también se presentan en un gran número. Las causas odontológicas como extracción dental representan un 2,4%.	Las causas del ausentismo por enfermedad general han resultado ser la gran mayoría. Las patologías más frecuentemente encontradas independientes del sexo son: diarrea y gastroenteritis de origen presumiblemente infeccioso, resfriado común, faringitis y amigdalitis aguda.	Bustamante y Torres (2016)
5	Muestra 140 personas. 83% fueron mujeres. 50% de los encuestados tenían 32 años.	Encuesta estructurada con las variables.	El mayor porcentaje de ausentismo fue atribuido a los dolores y afecciones osteomusculares (21%) seguido de las afecciones respiratorias (12%) y problemas gastrointestinales (7%). 59% de los hombres reportaron ausentismo y del total de mujeres la proporción fue del 55%.	Los factores que más se asocian al hecho de que los empleados presenten ausentismo laboral por incapacidad médica fueron: el bajo nivel educativo, tener un cargo laboral de apoyo y desempeñar funciones en el área asistencial.	Cataño et al. (2016)
6	279 personas, de las cuales 91 son Enfermeras y 188 son auxiliares de enfermería. 50% tienen entre 19 a 29 años.	Matriz de recopilación de la información sobre ausentismo laboral. 728 eventos de ausentismo laboral.	La causa más frecuente en los Auxiliares de Enfermería es la impresión diagnóstica Lumbago no especificado con 38 eventos, seguido de la Infección Viral No especificada con 27 eventos y los demás eventos son Diarrea y gastroenteritis.	El costo del Ausentismo fue de \$28.189.828,92, de los cuales \$16.309.752,36 corresponden a incapacidades de las auxiliares de Enfermería y \$11.880.076,56 a las incapacidades de las Enfermeras jefes.	Calderón y Rondón (2016)
7	15 enfermeras, 100% mujeres.	Se utilizó el cuestionario con preguntas abiertas	53,33% de los informantes expresaron que a veces faltan a su puesto de trabajo de forma injustificada. Factores externos mencionados para el ausentismo son el transporte, permisos siendo estos justificados.	La mayoría de los empleados de enfermería faltan a su puesto de trabajo por no sentirse motivados con relación a las diversas funciones que ejecutan dentro de su área laboral.	Aular (2016)
8	90 enfermeros, 50% mayor a 25 años y del sexo femenino. El 66% son del turno rotativo, trabajan 40 h/semana y rotan de 1 a 2 veces por mes.	Cuestionario	Un 70% tiene un solo trabajo, faltan de 1 a 5 días al año. El principal problema es el conflicto entre turnos, situación que a veces afecta el desarrollo profesional y el trabajo satisface las expectativas laborales de regular a poco.	El ausentismo afecta la dinámica laboral presentándose conflictos entre turnos y aquellos que más faltan consideran que las relaciones interpersonales son entre buenas a regulares.	Díaz et al. (2015)
9	Muestra de 57 personas del equipo de enfermería. 100 sexo femenino.	Estudio cuantitativa, descriptiva, correlacional de corte transversal. Cuestionario que consta de 14 preguntas	El 61,4% presentan ausentismo laboral durante el año 2013, con un promedio de 1,77 episodios de ausentismo y de 15 días de ausencia por episodio, llegando incluso a 180 días. Existe una relación estadísticamente significativa entre presencia de Enfermedad Crónica No Trasmisible (ECNT) y ausentismo laboral.	Las personas que presentan ausentismo laboral tienen características sociodemográficas, de salud y laborales similares, aunque estas no están relacionadas estadísticamente.	Álvarez et al. (2014)
10	Enfermeras jefes, Auxiliares de Enfermería. Mujeres	Instrumento de inspección de archivo, matriz de recopilación de datos sobre ausentismo laboral.	La mayor frecuencia del ausentismo se encuentra en el ausentismo justificado. La mayor parte de esta clase de ausentismo está representada por la hora de lactancia materna (48%), lo sigue "ausencia con permiso" (25%) y, las licencias médicas ocupan el 22%.	Los costos directos que asumió la institución (sin contar vacaciones ni licencias de maternidad) fue de \$ 466.236.751 en dos años. El ausentismo controlable incluye: enfermedades laborales, accidentes laborales, licencias no remuneradas y faltas injustificadas.	Jiménez (2015)

Villena (2012) sostuvo que al Estado peruano le cuesta 500 millones de soles anuales los subsidios por accidentes y enfermedades laborales, mientras que a las empresas les cuesta 400 millones de soles anuales (26,27). Es decir, cada vez que un trabajador tiene un accidente, todos nosotros asumimos ese pasivo, no solamente a nivel de empresas, sino a nivel de Estado con los aportes de todos los peruanos.

De acuerdo con los factores que influyen en el ausentismo laboral del total 100% (16) de trabajos analizados, el 50 % (8) de trabajos (4 nacionales y 4 internacionales), afirma que la principal causa del ausentismo es por problemas de salud debido a una sobrecarga laboral o a un ambiente de trabajo inadecuado, las además causas son por accidentes en el trabajo, licencias por maternidad y permisos personales. Además, dichos estudios hacen referencia que la mayoría del ausentismo se presenta en el sexo femenino. Con relación a las patologías registradas en la totalidad de los estudios analizados, las enfermedades respiratorias son las que ocuparon casi siempre los primeros lugares, hecho importante desde un punto de vista epidemiológico y preventivo. Las enfermedades osteo-musculares y digestivas presentaron altos porcentajes en la mayoría de los trabajos. Black (2012) afirmó que los problemas musculoesqueléticos y la discapacidad resultante por su origen son comunes en la fuerza laboral a nivel mundial, representando una de las principales causas de ausentismo por enfermedad y que a menudo se puede llegar a prolongar (Cuevas, 2011).

Frente al impacto económico generado por el ausentismo laboral del total de trabajos analizados solo tres de ellos (2 nacionales y un internacional) hacen referencia el costo que se produce por el absentismo, Castillo y Chávez (2016) mencionaron que el costo del ausentismo encontrado en su estudio ascendió a S/7'987,929, por su parte Jave (2015) estimó en su estudio un costo anual de S/. 126 562,76 soles (Tabla 1). En trabajos internacionales de Calderón y Rondón (2016) encontraron que el ausentismo generó \$28.189.828,92 anuales (Tabla 2). Estas cifras son menores a comparación de las cifras de los Estados Unidos cuyo costo anual del ausentismo se ha estimado

superior a los 40 mil millones de dólares según Robbins (2001).

Debemos tener en cuenta que los costos del ausentismo pueden disminuirse significativamente bajo un adecuado sistema de diagnóstico, evaluación, clima laboral favorable, trato humanizado, manejo óptimo de los problemas, intervención médica oportuna, estrategias de recreación y medidas de prevención. Estas acciones pueden contribuir a reducir el ausentismo en las empresas, siempre y cuando se identifiquen certeramente las causas que lo generan. Además, contribuyen a mejorar el desempeño de sus trabajadores y demostrar sus habilidades ocasionando una mayor productividad y rentabilidad.

## CONCLUSIONES

En los estudios analizados los problemas de salud que ocupan los primeros lugares son las enfermedades respiratorias, enfermedades digestivas y enfermedades musculoesqueléticas, hecho importante desde un punto de vista epidemiológico, así como en lo preventivo promocional.

El costo generado más alto en los estudios analizados según su periodo de estudio a nivel nacional se dio en el Hospital Arzobispo Loayza con s/. 126562.76, a nivel internacional en el Hospital Universitario de Bucaramanga quien registró un costo anual de \$28.189.828,92.

Es necesario continuar en la línea de las investigaciones el ausentismo laboral en los establecimientos e instituciones de salud, incorporando siempre el costo que se genera, el ambiente físico, la organización y las características individuales de los trabajadores.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Álvarez, R.; Prado, V.; Tapia, F.; Barriga, A. 2014. Caracterización del Ausentismo Laboral en el Equipo de Enfermería que trabaja en dos Centros de Salud Familiar de la Chillán. *Rev. Telesa* 16.
- Arévalo, L. 2018. Caracterización del ausentismo laboral del personal de enfermería; del Hospital Nacional San Pedro de Usulután, El Salvador. Tesis de Maestría. Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua. El Salvador. 55 pp.
- Aular, M. 2016. Factores asociados al ausentismo laboral del personal de enfermería en el área de quirófano de un hospital materno infantil ubicado en Guacara-Estado Carabobo. Tesis de Pregrado, Universidad de Carabobo. Venezuela. 142 pp.
- Bastide, P. 2012. Ausentismo: Un costo oculto cada vez más significativo. 15ª Edición. Gestión. Anual del reporte BIG. Buenos Aires. 10 pp.

- Borda, M.; Rolón, E.; Díaz-Piraquive, F.; González, J. 2017. Ausentismo laboral: impacto en la productividad y estrategias de control desde los programas de salud empresarial. Tesis de maestría. Universidad del Rosario, Bogotá. Colombia. 38 pp.
- Bustamante, D.; Torres, F. 2016. Caracterización del ausentismo laboral por causa médica y maternidad registrado en el Centro de Atención Ambulatoria 302 del instituto ecuatoriano de seguridad social. Tesis de pregrado. Universidad de Cuenca. Ecuador. 115 pp.
- Calderón, L.; Rondón, L. 2016. Características y costos del ausentismo laboral en el personal de enfermería de los comuneros Hospital Universitario de Bucaramanga. Tesis de grado, especialista en Auditoría en Salud, Universidad Autónoma de Bucaramanga, Colombia. 46 pp.
- Castillo, C. Chávez, R. 2016. Impacto económico y características del absentismo laboral en el departamento de enfermería, del Hospital Nacional Almanzor Aguinaga Asenjo. Tesis de pregrado. Universidad Señor de Sipán, Chiclayo. Perú. 120 pp.
- Castillo, M.; Castro, C. 2016. Ausentismo laboral y factores de riesgo cardiovascular en empleados públicos hospitalarios. Acta Bioquímica Clínica Latinoamericana 50(1): 33-44.
- Cataño, E.; Correa, E.; Berbesi, D. 2016. Factores asociados al absentismo laboral en los empleados de una institución de salud de Medellín. Med. segur. trab. 63(249): 311-318 pp.
- Cosodio, M.; Calderon, G.R.M. 2015. Impacto del ausentismo laboral del personal auxiliar en la gestión del hospital nacional Carlos Alberto Seguin Escobedo Arequipa 2015. Tesis de pregrado. Universidad Católica Santa María, Arequipa. Peru. 132 pp.
- Cuevas, Y.; García, T.; Villa, M. 2011. Caracterización del Ausentismo Laboral en un centro médico de I nivel. Universidad del Rosario. Colombia. 45 pp.
- Danatro, D. 1997. Ausentismo Laboral de causa Médica en una Institución Pública Montevideo: 1994-1995. Rev Med Uruguay. 13: 101-109 pp.
- Decreto Supremo N° 2002-72-TR. 2015. Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales reglamento del decreto Ley 18846. Perú. Compilación de Normas de seguridad y Salud Ocupacional.
- Díaz, CR.; Gutiérrez, H. 2018. Ausentismo y desempeño laboral en profesionales de enfermería de áreas críticas. Ausentismo y desempeño laboral en profesionales de enfermería de áreas críticas. Revista Cuidarte 9(1): 1973-87.
- Díaz, M.; Romero, A.O; Villegas, V. 2015. Ausentismo y su influencia en dinámica laboral y relaciones interpersonales de enfermería. Tesis de pregrado. Universidad Nacional de Cuyo. Argentina. 101 pp.
- Gestión. 2018. Actualidad del mercado laboral en Latinoamérica, Perú: Disponible en: <https://gestion.pe/economia/management-empleo/13-peruanos-falto-falso-pretex-to-adecco-241512>.
- Jave, G. 2015. Análisis de costos por ausentismo laboral atribuibles a licencias médicas por enfermedad Hospital Nacional Arzobispo Loayza. Tesis de maestría. Universidad San Martín de Porres, Lima. Perú. 80 pp.
- Jiménez, Flor. 2014. Condiciones que fomentan el ausentismo laboral en el personal de enfermería y su impacto financiero en una institución de salud de alta complejidad. Bogotá. Tesis de maestría. Pontificia Universidad Javeriana, Bogotá. Colombia. 114 pp.
- Kury, D. 2011. Ausentismo laboral en los trabajadores de la industria manufacturera Villanueva-Nicaragua. Tesis de maestría. Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua. 41 pp.
- Luttmann, A.; Jager, M.; Griefahn, B. 2004. Prevención de trastornos musculoesqueléticos en el lugar de trabajo. 5ta edición. Editorial Ifado. Berlín Alemania. 40 pp.
- Núñez, I. 2017. Absentismo laboral no programado en personal de enfermería del servicio de medicina interna del hospital Edgardo Rebagliati Martins 2013-2016. Aporte Santiaguino 10(2): 315-326.
- Ochoa, N.; Carreño, M. 2018. Factores que influyen en el ausentismo laboral en el profesional de enfermería del Hospital III de Emergencias Grau. Tesis de maestría. Universidad Nacional del Callao, Lima. Perú. 96 pp.
- OIT Seguridad y Salud en el Trabajo. 1991. Disponible en: <http://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/occupational-safety-and-health/lang-es/index.htm>.
- Quispe, J. 2016. Correlación entre el absentismo y el rendimiento laboral en el personal de enfermería de las áreas asistencial y ocupacional del Policlínico las Américas SA. Tesis de Pregrado. Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, Perú. 122 pp.
- Quispe, L.; Rodas, J. 2018. Factores condicionantes del ausentismo laboral en el profesional de enfermería en el Hospital Nacional Emergencias Grau. Tesis de pregrado. Universidad Norbert Wienier, Lima. Perú. 62 pp.
- Rodríguez, D. 2017. Ausentismo y su relación con la satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins. Tesis de maestría. Universidad Nacional Hemilio Valdizán, Lima. Perú. 57 pp.
- Robbins, S.P. 2001. Organisational Behaviour: Global and Southern African Perspectives. Pearson South África. 460 pp.
- Sánchez, D. Ausentismo Laboral: una visión desde la gestión de la seguridad y la salud en el trabajo. 2015. Revista Salud Bosque 5(1): 43-54 pp.
- Talledo, S. 2017. Factores de absentismo laboral en el personal de enfermería en un instituto especializado de enfermedades neurológicas 2015 – 2017. Tesis de maestría. Universidad Cesar Vallejo, Trujillo. Perú. 104 pp.
- Vidal, C.; Hoffmeister, L. 2017. Calidad de Vida del Personal de Salud y su Relación con el Ausentismo. Ciencia & Trabajo. 60: 180-193 pp.
- Villena, J. 2012. Villena: Accidentes de trabajo le cuestan S/.500 millones a EsSalud. Disponible en: <https://rpp.pe/economia/economia/villena-accidentes-de-trabajo-le-cuestan-s-500-millones-a-essalud-noticia-475438>