



UNIVERSIDAD
NACIONAL
AUTÓNOMA DE
NICARAGUA,
MANAGUA
UNAN - MANAGUA

**CENTRO DE INVESTIGACIONES Y ESTUDIOS DE LA SALUD
ESCUELA DE SALUD PÚBLICA
CIES – UNAN Managua**



Maestría en Salud Ocupacional

2018-2020

**Informe final de tesis para optar al
Título de Máster en Salud Ocupacional**

**CARACTERIZACIÓN DEL AUSENTISMO LABORAL POR
INCAPACIDAD MÉDICA EN COLABORADORES DE UNILEVER DE
CENTROAMÉRICA S.A MANAGUA - NICARAGUA, ENERO A
DICIEMBRE 2019.**

Autor:

**Joseph Uriel Sandy Ríos.
Médico y Cirujano**

Tutora:

**MSc. Tania Rodríguez Vargas
Docente e Investigadora**

Managua, Nicaragua, Marzo 2021.

ÍNDICE

RESUMEN	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTOS	iii
CARTA AVAL DEL TUTOR (A)	iv
I. INTRODUCCIÓN	1
II. ANTECEDENTES	2
III. JUSTIFICACIÓN	4
IV. PLANTEAMIENTO DE PROBLEMA	5
V. OBJETIVOS	6
VI. MARCO TEÓRICO	7
VII. DISEÑO METODOLÓGICO	18
VIII. RESULTADOS Y ANÁLISIS DE RESULTADOS	22
IX. CONCLUSIONES	30
X. RECOMENDACIONES	31
XI. BIBLIOGRAFIA	32
ANEXOS	35

RESUMEN

Objetivo: Caracterizar el ausentismo laboral por incapacidad médica en colaboradores de Unilever de Centroamérica S.A, Managua, Nicaragua, enero a diciembre 2019.

Diseño Metodológico: Estudio de tipo descriptivo, retrospectivo de corte transversal, el área de estudio fue en Managua, en la empresa Unilever de Centroamérica S. A .Para dicho estudio el universo y muestra dentro estuvo conformado por 15 colaboradores. La recolección de la información fue por medio de una ficha, obteniendo resultados por medio del método aplicativo SPSS Ver.23.

Resultados: El ausentismo laboral por incapacidad médica predomina la edad comprendida entre 30-39 años (53.3%), Mujeres (53.3%), personal operativo, con cargo mercaderista (40%), 0 – 3 años de antigüedad (40%) y el área de trabajo más afectada es el centro de distribución (87.6%). El mes de ausencia predominante es marzo (4.2%), por enfermedad común (93.3%), por patologías de tipo músculo esqueléticas (53.3%).

Conclusiones: El ausentismo laboral por incapacidad médica predomina en adultos jóvenes, mujeres, personal operativo, con puesto mercaderista, con menos de cuatro años de antigüedad, el área de trabajo más afectada es el centro de distribución. La causa del ausentismo laboral por incapacidad médica fue la enfermedad común y el motivo de la incapacidad laboral, fueron las enfermedades músculo esquelética.

Palabras Claves: Ausentismo laboral, centro de distribución, mercaderista.

Contacto: rsandy-@hotmail.com

DEDICATORIA

Esta tesis se la dedico a Dios en primer lugar, por darme la sabiduría y fortaleza de poder cumplir esta meta que aportará en mi desarrollo como profesional.

A mi familia por creer siempre en mí.

Dr. Joseph Sandy Ríos.

AGRADECIMIENTOS

A Dios en primer lugar por llenarme de bendiciones en mi vida que me aportaron para que yo pudiera concretar esta meta.

A mi madre y padre que siempre me ha guiado y llenado de consejos que fueron pilares en mi desarrollo profesional.

A mis maestras Msc. Tania Vargas y MSc. Rosario Hernández quienes me asesoraron y me apoyaron con su conocimiento profesional para poder culminar esta tesis.

A Unilever por darme el permiso de realizar esta investigación en sus instalaciones.

A mis familiares y amigos por apoyarme siempre que lo necesite.

Dr. Joseph Sandy Ríos.



CARTA AVAL DEL TUTOR (A)

Por este medio hago constar que luego de haber acompañado en las diferentes etapas del proceso de elaboración de tesis, el informe final de investigación de tesis se encuentra conforme a lo que establece la guía metodológica para elaborar tesis de posgrado del CIES-UNAN Managua. Así como el cumplimiento del reglamento del sistema de estudios de posgrado y educación continua SEPEC- UNAN- MANAGUA. Aprobado por el Consejo Universitario en sesión ordinaria No. 21-2011, del 07 de octubre 2011. De acuerdo al capítulo II sección primera, Artículo 97, inciso D y título II, Artículo 107. Inciso G. los cuales hacen referencia de la aprobación del tutor o director de tesis como requisito para proceder con el acto de defensa.

A continuación, se detallan los datos generales de la tesis:

- Nombre del programa Maestría en Salud Ocupacional
- Sede y cohorte Managua , Nicaragua 2018-2020
- Nombre del autor (a): Joseph Uriel Sandy Ríos.
- Nombre del Tutor (a): MSc. Tania Rodríguez Vargas
- Título de la tesis : Caracterización del ausentismo laboral por incapacidad médica en colaboradores de UNILEVER de Centroamérica S.A Managua - Nicaragua, enero a diciembre 2019.

Dado en la ciudad de Managua, Nicaragua, a los **diecisiete** días del mes de **Marzo** del año **2021**.

Atte. 

Tania Esmeralda Rodríguez Vargas
Máster en Salud Pública

I. INTRODUCCIÓN

El trabajo se ha constituido como parte importante de la sociedad, no solo se puede ver como fuente de sostenimiento económico, también se concibe como la oportunidad de las personas de sentirse activos y útiles, sin embargo, existen algunas situaciones inherentes a la persona que llegan a afectar sus condiciones de salud y que a su vez conllevan a la ausencia de esta a su trabajo, afectando la operatividad de las organizaciones. El ausentismo se reconoce como un problema en todas las áreas del campo laboral dado los efectos negativos que conlleva al declive de la organización

La organización mundial de la salud (OMS) define el ausentismo laboral como la no asistencia por causa directa o indirecta evitable al trabajo por parte de un empleado que debería asistir, por causas justificadas reconocidas legalmente (incapacidad temporal, permisos relacionados con la actividad sindical) o injustificadas (retrasos, salir a fumar, recados, cuidado de los hijos o de personas mayores, etc.).

En el año 2019 el instituto de seguridad social (INSS) reportó 2,172,803 días de ausentismo por incapacidad médica excluyendo maternidad y otras ausencias justificadas traduciéndose esto en costos económicos altos tanto para el instituto de seguridad social (INSS) como para las empresas.

Unilever es una de las empresas de consumo masivo (productos del hogar, cuidados personales y alimentos) más grandes del mundo. En Nicaragua esta empresa se divide en centro de distribución y administrativos. La presente investigación caracteriza el ausentismo laboral por incapacidad médica en colaboradores de Unilever de Centroamérica S.A, Managua, Nicaragua, enero a diciembre 2019.

II. ANTECEDENTES

Arévalo, Leonor Elizabeth (2019) caracterizo el ausentismo laboral del personal de enfermería, del hospital nacional San Pedro de Usulután, departamento de El Salvador. Se encontró que predomina más el género femenino (94%) con edades entre 40 a 49 (29%) años, con cargo de Enfermeras Hospitalarias (40%) y con historia de antigüedad laboral entre 30 a 40 años de trabajo (37%), además el área dónde mayor recurso de Enfermería se encuentra asignado en áreas como Emergencia (14%), Centro Quirúrgico (11%), y ginecología (9%) , las causas de ausentismo fueron presentadas por incapacidades en su mayoría siendo esta una causa legal, los permisos personales y enfermedad común certificadas (99%) y no certificadas, permiso por enfermedad de pariente que demuestra un índice alto de ausentismo del personal de enfermería.

Gonzales Serrano, Mariela (2019) Nicaragua, estudio el ausentismo laboral en el personal médico y de enfermería del hospital escuela regional Santiago de Jinotepe en el periodo de enero a diciembre 2017. La mayoría de trabajadores son entre las edades de 30-50 años(62%), del género femenino (77%), procedencia urbana (92%), con jornadas laborales de 8 horas (34%), con un contrato indefinido (99%), Las principales causas de ausencias fueron por subsidio (enfermedad común) y por otras causas las constancias médicas y cuidados maternos. Se encontró asociación estadística En relación al personal que más ausencias presentó es el personal de enfermería, encontrándose una alta asociación estadística, con un OR de 2.12, chi cuadrado de 7.32 y $p < 0.05$; lo que significa que hay dos veces más probabilidades de que enfermería presente subsidio en relación al personal médico y una fuerte asociación entre ser personal de enfermería y presentar subsidio.

Taleno (2019) Nicaragua, estudio la caracterización del ausentismo de causa médica en el personal del centro de salud Sócrates Flores de la ciudad de Managua. El ausentismo laboral por causa médica predominó en las mujeres (46%), en las edades entre 50 y 59 años (36%), en médicos generales (21%), con un perfil asistencial (59%), con más de 15 años de laborar (52%), en el área de la consulta externa (24%). El tiempo de ausencia predominante fue de 1 a 3 días (60%), por enfermedad común (67%), la mayoría presentó de 1 a 3 afectaciones en el año (36%), por problemas de tipo músculo esquelético (50%), con mayor frecuencia en los meses de agosto (13%) y octubre (12%). Tasa de frecuencia de 1.43 episodios de ausencia por año en relación al número de trabajadores. Tasa de Incapacidad anual de 10.98 días de ausencia por trabajador y una Tasa de Severidad anual de 8 días de duración promedio por ausencia.

Mairena, Flavia (2017) Nicaragua, estudio el ausentismo laboral por incapacidad médica en el personal de salud de la clínica médica previsional del hospital del maestro de Diriamba, encontro que el ausentismo laboral por incapacidad médica predomina en adultos jóvenes (45%), género femenino (72%), personal de enfermería (32%), con cargo asistencial (75%), con más de cinco años de antigüedad (76%) y el área de trabajo más afectada es consulta externa (32%). El tiempo de ausencia predominante es menor a 3 días (29%), por enfermedad común (89%), hasta tres afectaciones por recurso (35%), por problemas de tipo músculo esquelético (35%). El comportamiento de los indicadores de ausentismo laboral son: Tasa de Frecuencia 3,2 episodios de ausencia por año. Tasa de Incapacidad anual de 22,6 días de ausencia por trabajador y Tasa de Severidad anual de 7.7 días de duración promedio por ausencia reportada.

III. JUSTIFICACIÓN

El ausentismo laboral es causa de preocupación en Unilever, los problemas de salud de la fuerza laboral está repercutiendo en las organizaciones aumentando los costos de operación, disminución de la productividad, afectación del clima laboral; el mismo tiene un origen multifactorial lo que dificulta su control.

Los recursos humanos son sin dudas el elemento más valioso en una institución por lo tanto se deben de garantizar las mejores condiciones de trabajo que aumente el nivel de satisfacción del trabajador y disminuya la fatiga física y mental durante la jornada. El ausentismo laboral también ocasiona estrés en los grupos de trabajo, aumenta la carga laboral y limita el cumplimiento de los objetivos de la empresa en tiempo y forma.

El presente estudio caracteriza el ausentismo laboral por incapacidad médica en colaboradores de Unilever de Centroamérica S.A, Managua, Nicaragua, enero a diciembre 2019. Esto servirá para generar a través de los resultados conciencia en dicha institución para crear a futuro, planes de mejoras de los ambientes laborales, tanto en el aspecto ergonómico como administrativo.

IV. PLANTEAMIENTO DE PROBLEMA

En el año 2018 se perdieron 210 días por incapacidad médica generando un interés médico y económico para Unilever por lo cual es necesario contar con una línea de base que permita la comprensión de este problema y se requiere darle respuesta a la siguiente pregunta:

¿Cuáles son las características del ausentismo laboral por incapacidad médica en colaboradores de Unilever de Centroamérica S.A, Managua, Nicaragua, enero a diciembre 2019?

Asimismo se plantean las siguientes interrogantes secundarias:

1. ¿Cuáles son las características socio-laborales de los colaboradores que presentaron ausentismo laboral por incapacidad médica en el período estudiado?
2. ¿Con que frecuencia ocurre el ausentismo por incapacidad medica presentado por los colaboradores?
3. ¿Cuáles son las principales causas de ausentismo laboral por incapacidad médica?

V. OBJETIVOS

Objetivo general

Caracterizar el ausentismo laboral por incapacidad médica en colaboradores de Unilever de Centroamérica S.A, Managua, Nicaragua, enero a diciembre 2019.

Objetivos específicos

1. Describir las características socio-laborales de los colaboradores que presentaron ausentismo laboral por incapacidad médica.
2. Precisar la frecuencia de los casos de ausentismo laboral por incapacidad médica presentado por los colaboradores.
3. Identificar las principales causas de ausentismo laboral por incapacidad médica temporal.

VI. MARCO TEÓRICO

Unilever Nicaragua, es una empresa dedicada a la distribución y comercialización de productos de consumo de cuidado del hogar, cuidado personal y alimentos; se posiciona en la actualidad como una de las empresas más importantes en el país con un portafolio de marcas líderes como Xedex, Axe, Natura's, Rexona, Dove y Rinso, las cuales satisfacen las necesidades diarias de los consumidores y generando empleo directo a un promedio de 112 personas y más de 115 empleos de forma indirecta. Actualmente sus instalaciones se ubican en el kilómetro 11 ½ Carretera Vieja a León 800 metros al norte, 150 al este, 100 al norte.

La empresa está organizada en los siguientes departamentos o servicios:

- Supply Chain
- Mercadeo
- ISE (In store execution)
- Recursos Humanos
- Ventas

Además, dentro de las instalaciones se cuenta con otros servicios, como: Mantenimientos, jardinería, limpieza general, cocina, comedor.

- Centro de Distribución

Almacén:

Cuenta con un área de: 5017.53 m². En dicha área se distribuyen 17 calles de producto almacenado en racks de seis y siete niveles, área de carga y recepción de producto, cuarto de baterías y coopacker (Elaboración de ofertas).

Aquí se realizan labores operativas de control y distribución.

- **Oficinas**

Cuenta con un área de 881.45 m². Aquí labora el personal administrativo y ventas. Además de los puestos de trabajo ubicados en el área, también se cuenta con salas para reuniones que cuentan con todos los equipos de comunicación necesarios; las salas suman un total de 8 (SALA FUNDADORES, XEDEX, NATURAS, XTRA, DOVE, SEDAL, LIZANO, REXONA).

La palabra ausentismo se deriva del latín y es fruto de la suma de dos elementos de dicha lengua: “absentis”, que puede traducirse como “el que está lejos”. y el sufijo “ismo” que se utiliza para indicar “actividad”. El concepto alude a la inasistencia de una persona a su sitio donde debe cumplir una obligación o desarrollar una función. (Perez Porto, 2016). El ausentismo laboral es un asunto complejo, con muchas definiciones, causas y consecuencias. Expertos coinciden que no es un problema individual ni un indicador de la morbilidad de los trabajadores sino una relación hombre-trabajo-salud. (Nova Melle, 1996)

Definiciones de ausentismo laboral

- Toda ausencia al trabajo sea justificada o no, computable por la diferencia cronológica existente entre los tiempos de trabajo contratados y los efectivamente realizados.
- No presencia del trabajador en su puesto de trabajo.
- Incumplimiento de parte del empleado de sus obligaciones laborales, faltando al trabajo cuando está previsto que acudiese al mismo, de manera justificada o injustificada, o no desarrollando su cometido de forma voluntaria durante una parte o la totalidad de su jornada. (Molinera, 2006)

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT) la no asistencia al trabajo por parte de un empleado que se pensaba que iba a asistir, quedando excluidos los períodos vacacionales y las huelgas.

Tipos básicos de ausentismo Laboral

Ausentismo previsible y justificado: la empresa está informada previamente de la ausencia:

- Permisos legales retribuidos
- Enfermedades comunes con baja de incapacidad laboral transitoria
- Accidentes de trabajo con baja laboral
- Permisos no retribuidos para asuntos personales.

Ausentismo no previsible y sin justificación: abandono del puesto de trabajo sin autorización de la empresa

Ausentismo presencial: forma de absentismo en la que el empleado acude al lugar de trabajo, pero dedica parte del tiempo a tareas que no son propias de su actividad laboral o bien no emplea todas sus capacidades en el desempeño de la misma. (Lombardia, 2010)

Características del ausentismo

El ausentismo es un hecho muy importante para la empresa, dedicándole una atención especial de investigación desde cuatro puntos de vista, según Klaric.

- Empresarial/Directivo y Económico

- Psicológico
- Sociológico
- Pedagógico

El núcleo central del ausentismo se encuentra en las ausencias cortas, ya que pueden adoptar formas distintas. La complejidad de explicación se encuentra en los estados psicológicos y en específicos, aspectos sociales que se introducen en las ausencias imprevistas involuntarias a través del estrés, a la presión, la frustración de los individuos, que no pueden ser soportados practicando únicamente las conductas de ausencias cortas. En consecuencia, las ausencias se adoptan en conductas de no presencia en el trabajo, de la viabilidad de compaginar distintas funciones en tiempos diferentes. El ausentismo constituye una de las respuestas a la alta tensión, la baja moral de trabajo, la imposibilidad de promoción, etc. En este el ausentismo opera como ruptura y escape momentáneos (pasajeros) para amortiguar las tensiones acumuladas en el trabajo. (Fuentes, 2019)

El ausentismo surge como la imposibilidad de poder armonizar al mismo tiempo varios estados mentales y funciones diversas con la actividad laboral, por ejemplo, estar enfermo y trabajar. Si bien la huelga es un derecho reconocido de los trabajadores en la legislación de un gran número de países, lo cierto es que implica ausencia al trabajo de los trabajadores que se pensaba que iban a ir a trabajar, por lo tanto, implica pérdida económica para la organización, de hecho, la fuerza de esta medida radica en este hecho. El término ausentismo tiene alcances diferentes en la literatura, ya que no existe una definición única y universalmente aceptada del término, el punto de vista y los intereses en juego, algunos elementos predominan sobre otros. (Fuentes, 2019)

Así, mientras que para el empresario la prioridad es asegurar y aumentar la presencia del trabajador en su puesto, para los trabajadores sindicalizados lo es garantizar la salud y la seguridad de los agremiados. En lo que respecta al embarazo, seguramente lo que

refleja la OIT es que el embarazo no es una enfermedad, este implica una ausencia prolongada de la trabajadora, ello implica y obliga a una reprogramación de las tareas o a una sustitución temporal de la trabajadora, asumida o no por la Seguridad Social. (Fuentes, 2019)

Se considera que el tema ausentismo es altamente relevante en la medida en que se estiman las consecuencias a la economía por esta causa, las que seguramente son cuantiosas. Seguramente, por cuanto no conocemos mediciones recientes y globales del ausentismo, no se tiene definido en forma concreta la consecuencia económica. (Fuentes, 2019)

Es importante mencionar que existen diferentes factores que pueden influir en la ausencia de los trabajadores y sobre todo en el ámbito público. Estos factores pueden encajar en tres categorías temáticas:

- Personal
- Lugar de trabajo
- Factores organizativos culturales (Fuentes, 2019)

Ausentismo Laboral por Incapacidad Temporal

Según la organización internacional del trabajo el absentismo de causa médica es definido como el período de baja laboral que se acepta como atribuible a una incapacidad del individuo, excepción hecha para la derivada del embarazo normal o prisión. La incapacidad es la forma como un médico justifica la ausencia al trabajo de un empleado a causa de una dolencia. (OIT)

Se entiende por incapacidad la recomendación que un profesional en medicina hace o da por escrito a un paciente cuando considera necesario el reposo o la ausencia al trabajo, con el fin de que pueda recuperar su salud; esta incapacidad forma parte del tratamiento, y su correcta utilización depende del criterio científico del profesional. (Jaramillo, 1998)

La incapacidad temporal es la situación en la que se encuentran los trabajadores imposibilitados temporalmente para trabajar debido a enfermedad común o accidente, sea o no trabajo, mientras reciba asistencia sanitaria de la seguridad social, así como los períodos de observación por enfermedad profesional en los que se prescriba la baja en el trabajo durante los mismos. (Molinera, 2006)

No es la enfermedad la que justifica la ausencia del trabajador, sino la presentación a tiempo de la justificación médica. La incapacidad temporal es la principal causa de ausentismo laboral.

Causas de incapacidad temporal:

Enfermedad común: es la alteración de la salud del trabajador, cualquiera que sea su causa, siempre que no tenga su origen en el trabajo, que le imposibilita temporalmente para prestar sus servicios a la empresa.

De ello se deducen los siguientes elementos:

- Debe existir una alteración a la salud, no causada por accidente de trabajo o enfermedad profesional.
- La alteración de la salud debe impedir temporalmente al trabajador desempeñar sus funciones.

- El trabajador debe estar recibiendo asistencia sanitaria de la Seguridad Social. (Molinera, 2006)

Accidente común: es la muerte o toda lesión orgánica o perturbación funcional, permanente o transitoria, inmediata o posterior, producida por la acción repentina de una causa externa no sobrevenida por el hecho o en ocasión del trabajo.

Enfermedad profesional: es todo estado patológico derivado de la acción continuada de una causa que tenga su origen o motivo en el trabajo, o en el medio en que la persona se vea obligada a prestar sus servicios, que provoquen una incapacidad o perturbación funcional permanente o transitoria. (Ley 539, Ley de Seguridad Social, 2006)

Accidente de trabajo: es la muerte o toda lesión orgánica o perturbación funcional, permanente o transitoria, inmediata o posterior, producida por la acción repentina de una causa externa sobrevenida por el hecho o en ocasión del trabajo, o por fortuito o fuerza mayor inherente a él. Para los efectos de esta Ley, también se consideran como accidentes de trabajo los ocurridos en el trayecto habitual entre el domicilio del trabajador y su lugar de trabajo o viceversa. Para efectos del estudio riesgo laboral (RL), (Ley 539, Ley de Seguridad Social, 2006)

Clasificación de estados patológicos:

1. Ciertas enfermedades infecciosas y parasitarias.
2. Neoplasias.
3. Enfermedades de la sangre y órganos hematopoyéticos y trastornos que afectan el estado inmunológico.
4. Enfermedades Endocrinas, nutricionales y metabólicas.
5. Trastornos mentales y del comportamiento.
6. Enfermedades del sistema nervioso.
7. Enfermedades del ojo y sus anexos.
8. Enfermedades del oído.

9. Enfermedades del aparato circulatorio.
10. Enfermedades del aparato respiratorio.
11. Enfermedades del aparato digestivo.
12. Enfermedades de la piel y tejido subcutáneo.
13. Enfermedades del aparato musculoesquelético y del tejido conectivo.
14. Enfermedades del aparato genitourinario.
15. Embarazo, parto y puerperio.

(Manual de Codificación CIE 10, 2013)

Indicadores de Medición del Ausentismo Laboral

La medición del ausentismo es uno de los grandes problemas a los que se enfrenta la investigación actual, puesto que no hay un acuerdo unánime sobre los índices universales a utilizar. (Samaniego, 1998)

El ausentismo laboral es un fenómeno de duración variable, por lo cual no existe consenso de cuáles son los indicadores universales para su medición. Sin embargo, los indicadores más utilizados por los organismos e investigadores son los índices de incapacidad, frecuencia y severidad. Su construcción puede variar según lo que se pretenda medir.

- Tasa de prevalencia: indica el número de episodios de ausencia por mes en relación con el número de trabajadores.
- Tasa de incapacidad: se aplica en el de ausentismo a causa de enfermedad y se refiere a los días de ausentismo promedio por enfermedad en relación a los trabajadores.
- Tasa de frecuencia: indica el número de episodios de ausencia en un año en relación con el número de trabajadores.

- Tasa de severidad: representa la duración promedio de las licencias médicas que fueron presentadas en la población laboral analizada.

Modelos explicativos del ausentismo laboral

- Modelo económico de ausentismo laboral.

El eje central de este modelo consiste en que el comportamiento de ausencia se debe a la interacción de dos fuerzas, actuando en forma conjunta:

Las motivaciones individuales de ausencia de los trabajadores y cuanta ausencia pueden ser tolerada por los empleadores, de acuerdo con el sistema de producción que se utilice. Según esta teoría, son los trabajadores quienes eligen la cantidad de ausencia que maximiza sus utilidades, calculando los beneficios y costos marginales de las oportunidades de ausencia que enfrentan. Los empleadores mientras tanto también calculan los beneficios y costos marginales del ausentismo que perciben y determinan la magnitud de ausencia que minimiza los costos en la empresa y maximiza las utilidades. (Fuentes, 2019)

- Modelo psicosocial del ausentismo laboral.

Este modelo sostiene que diferentes culturas de ausencia emergen como resultado de la interacción entre individuos, grupos de trabajo y la organización. Se propone que hay una “cultura de ausencia” propia de cada industria u ocupación. Esta cultura de ausencia puede ser dependiente, moral, fragmentada o conflictiva, y si bien la ausencia es una conducta individual, se presenta dentro de un contexto social y bajo la influencia de las normas de ausencia propias de la correspondiente cultura de ausencia. (Fuentes, 2019)

- Modelo médico de ausentismo laboral.

Es importante tener presente la definición de salud de la OMS, que refiere que la misma “no es sólo la ausencia de enfermedad, sino un estado de completa armonía bio-psico-social”. De otra forma el término “médico” podría entenderse sólo como ausentismo involuntario, lo cual no es así. Este modelo identifica los factores que contribuyen a un patrón de ausentismo laboral determinado:

- Demográficos (edad, sexo y nivel ocupacional)
- Satisfacción con el empleo (general, niveles de remuneración, sentido de realización, etc.)
- Características organizacionales
- Contenidos del empleo (niveles de autonomía y responsabilidad)
- Otros como compromiso, distancia al trabajo, etc. (Fuentes, 2019)
- Modelo de ausentismo laboral y retiro organizacional

Postula que existe una relación entre ausentismo laboral y voluntad de retiro del trabajador, es decir, que aquel empleado que no piensa permanecer en la organización se ausenta más, previo a ese retiro. Sostiene también que esa actitud es más frecuente entre las personas jóvenes y de menor posición jerárquica.

Efectos del ausentismo

El ausentismo laboral, como ya se es conocido, genera múltiples efectos negativos para el propio trabajador que lo practica, para sus compañeros de trabajo, para la organización, para su familia y para el estado. Sin embargo, se debe destacar que, aunque han sido menos estudiados, también hay efectos positivos del ausentismo, que, aunque no llegan a hacer un equilibrio con los negativos, no por ello no son merecedores de estudio y análisis.

Además, brinda a los compañeros de trabajo la oportunidad de realizar nuevas tareas y así demostrar sus habilidades o ensanchar su puesto de trabajo.

Los efectos negativos son más conocidos, pero es importante mencionarlos:

- Reducción de los ingresos familiares
- Progreso a la indisciplina
- Aumento de la carga de trabajo de los compañeros, aunque en general, sin un beneficio económico
- Puede originar accidentes cuando los sustitutos no están familiarizados con el puesto de trabajo o con la tecnología empleada
- Es fuente de conflicto

VII. DISEÑO METODOLÓGICO

a. Tipo de estudio:

Estudio descriptivo, retrospectivo de corte transversal

b. Área de estudio:

El estudio se realizó en Managua, en la empresa Unilever de Centroamérica S.A.

c. Universo y muestra:

El universo y la muestra estuvo está constituida por los 15 colaboradores que presentaron orden de incapacidad médica incluidos en la base de datos de enero a diciembre 2019.

d. Unidad de análisis:

Colaboradores que se ausentaron en la empresa por orden de incapacidad médica registrados en el departamento de recursos humanos de Unilever de Centroamérica S.A

e. Criterios de Selección.

Criterios de inclusión

- Colaboradores que presentaron ausentismo por incapacidad médica en el período del estudio.
- Expedientes de colaboradores que estuvieran completos en el área de recursos humanos.

Criterios de exclusión.

- Colaboradores que presentaron ausentismos por incapacidad médica en otro periodo que no correspondiera al estudiado.
- Expedientes de colaboradores incompletos que presentaron ausentismo.

f. Variables por objetivos

Objetivo 1. Describir las características socio-laborales de los colaboradores que presentaron ausentismo laboral por incapacidad médica.

- Edad
- Sexo
- Puesto
- Antigüedad laboral
- Área de trabajo

Objetivo 2: Precisar la frecuencia de los casos de ausentismo laboral por incapacidad medica presentado por los colaboradores.

- Frecuencia de ausentismo laboral por incapacidad medica por mes

Objetivo 3: Identificar las principales causas de ausentismo laboral por incapacidad médica temporal.

- Tipo de riesgo de acuerdo a la clasificación del INSS
- Tipo de enfermedad de acuerdo a clasificación del CIE 10

g. Fuente de información

Se obtuvo de una fuente secundaria, ya que se tomó de expedientes laborales donde se encontraba la información sobre ausentismo laboral de los trabajadores de la empresa.

h. Técnica de recolección

Se realizó una revisión de la lista de registros de trabajadores que se ausentaron por causas médicas en el 2019 la cual se encuentra en el departamento de recursos humanos de Unilever S.A, excluyendo los trabajadores con periodos de incapacidad no médica.

i. Instrumento de recolección de la información

El Instrumento de recolección de la información consistió en una ficha creada para tal fin, en la que se plasman las variables de interés que se corresponden con los objetivos del estudio.

- Características socio laborales
- Frecuencia de los casos de ausentismo
- Principales causas de ausentismo por incapacidad médica

j. Procesamiento de la información

Se procesó la información en Excel en cual posteriormente se generaron tablas y gráficos, el informe final con el programa de Word y la presentación en PowerPoint.

k. Consideraciones éticas

Para la realización del estudio se solicitó formalmente autorización a la Gerencia de recursos humanos mediante una carta. Se aseguró la confidencialidad de la información y el uso exclusivo para fines académicos.

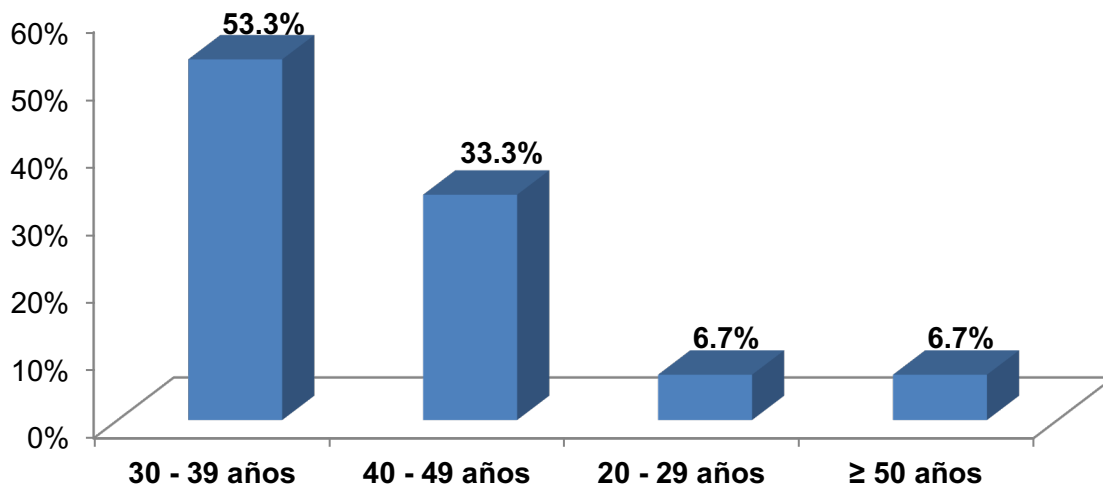
l. Trabajo de Campo:

Se trabajó la base de los de los datos reportados por recursos humanos en un mes, sin incluir los fines de semana. Los datos fueron suministrados eventualmente por el área de recursos humanos de Unilever.

VIII. RESULTADOS Y ANÁLISIS DE RESULTADOS

Objetivo 1. Describir las características socio laborales de los colaboradores que presentaron ausentismo laboral por incapacidad médica.

Gráfico 1. Edad de los colaboradores que presentaron ausentismo laboral por causa médica en Unilever, Managua, Nicaragua, 2019.

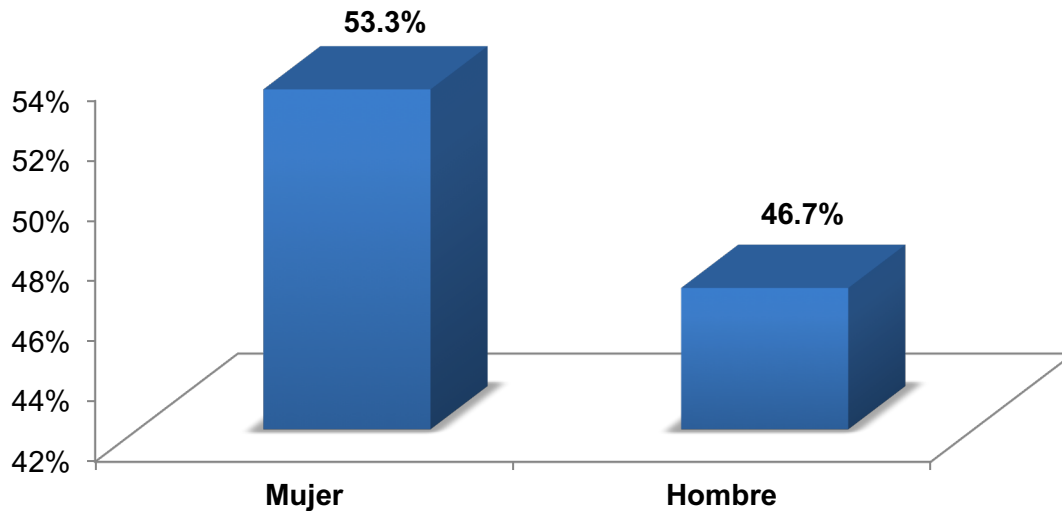


Fuente: Base de datos compuestas por los expedientes de recursos humanos de Unilever S.A.

En relación a la edad se encontró el rango de 30 – 39 años con 8 (53.3%), el rango de 40 – 49 años con 5 (33.3%), el rango de 20 – 29 con 1 (6.7%) y el rango mayor de 50 con 1 (6.7%) (Ver anexo 4, tabla 1)

Se encontró la mayoría de casos fueron adultos jóvenes con una media de edad de 35 años lo cual coincide con el estudio nacional de (Mairena, 2017) donde se evidencia que el ausentismo laboral por incapacidad medica predomina en adultos jovenes, pero no coincide con la literatura internacional que a mayor edad el ausentismo es mayor. (Molinera, 200)

Gráfico 2. Sexo de los colaboradores de Unilever que presentaron ausentismo laboral de causa médica, Managua, Nicaragua, 2019.

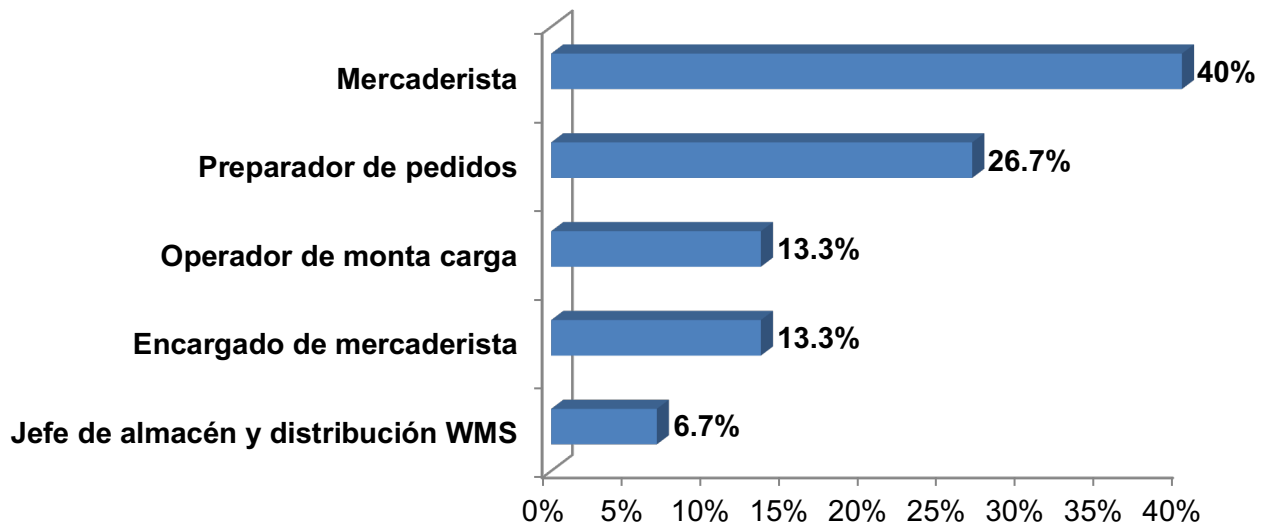


Fuente: Base de datos compuestas por los expedientes de recursos humanos de Unilever S.A.

En relación al sexo, se encontró 8 (53.3%) para el sexo mujer y 7 (46.7%) para el sexo hombre. (Ver anexo 4, tabla 2)

Con respecto al sexo en este estudio las mujeres superiores estadísticamente al hombre lo cual coincide con el estudio de (Taleno, 2019) donde se encontró que el ausentismo laboral predominó en las mujeres. Según la base de datos de recursos humanos de Unilever se encontró que el 50.5% de los colaboradores son hombres y el 49.5% son mujeres por lo tanto la proporción del sexo no influye en los resultados obtenidos.

Gráfico 3. Puesto de trabajo de los colaboradores de Unilever que presentaron ausentismo laboral de causa médica, Managua, Nicaragua, 2019.

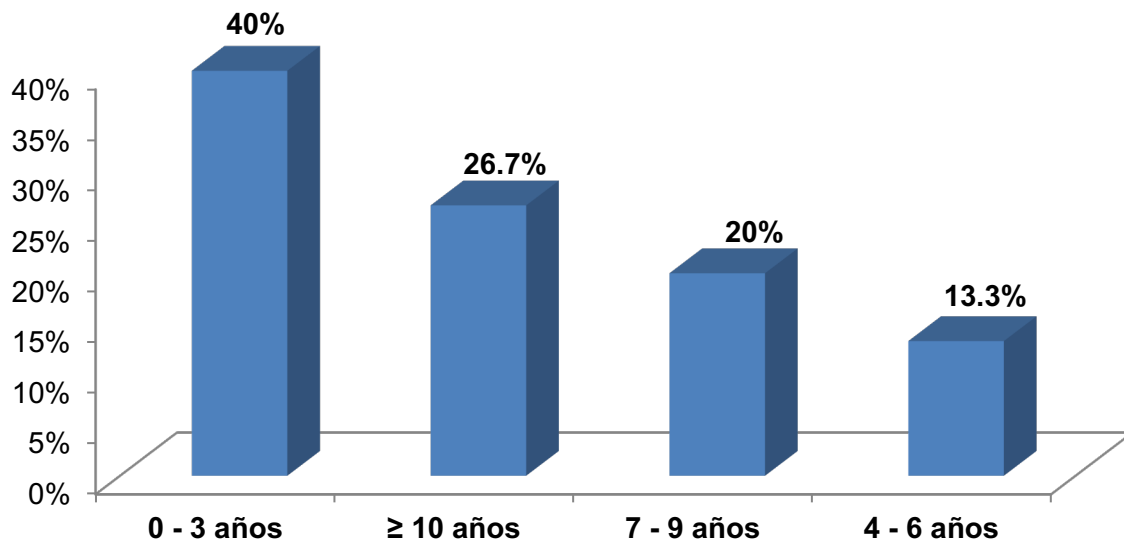


Fuente: Base de datos compuestas por los expedientes de recursos humanos de Unilever S.A.

En relación al puesto de trabajo se encontró: personal de mercaderistas 6 (40%), del personal preparador de pedidos 4 (26.7%), del personal encargado de mercaderistas 2 (13.3%), operador de montacarga 2 (13.3%), y 1 (6.7%) del jefe de almacén y distribución WMS. (Ver anexo 4, tabla 3)

Se encontró que el puesto mercaderista fue el que más se ausentó coincidiendo con (Mairena, 2017) que nos dice que el personal operativo fue el que presentó mayor ausentismo con respecto al administrativo. Esto puede deberse a que los mercaderistas manipulan cargas, pasan largas jornadas de pie, el trabajo es monótono, por lo cual considero que están más propensos de padecer trastornos músculos esqueléticos.

Gráfico 4. Antigüedad de los colaboradores de Unilever que presentó ausentismo laboral de causa médica, Managua, Nicaragua, 2019.

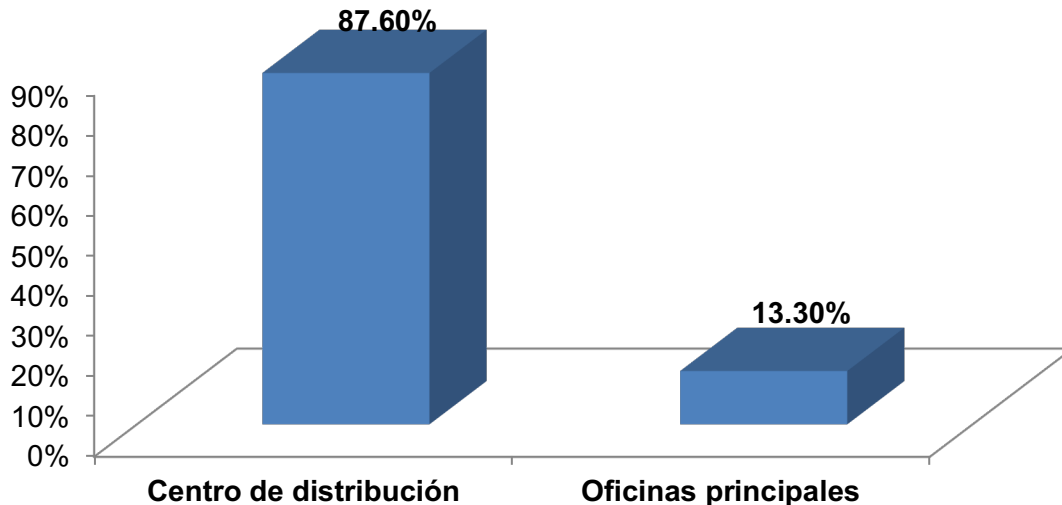


Fuente: Base de datos compuestas por los expedientes de recursos humanos de Unilever S.A.

En relación de los años trabajados para la institución, se encontró en el personal de 0 – 3 años de antigüedad, 6 (40%), en el personal mayor o igual a 10 años de antigüedad, 4 (26.7%), en el personal de 7 – 9 años de antigüedad, 3 (20%), y en el personal de 4 – 6 años de antigüedad, 2 (13.3%), y (Ver anexo 4, tabla 4)

Se observa que el mayor porcentaje de ausentismo se presenta en colaboradores con menos de 4 años de antigüedad. Esto concuerda con estudios internacionales que revelan que el ausentismo puede aumentar en los recursos nuevos por falta de compromiso con la institución. Sin embargo, este estudio, no concuerda con el estudio nacional de (Mairena, 2017), donde se encontró que la mayor parte de las ausencias se presentan en personas con mayor antigüedad.

Gráfico 5. Área de trabajo de los colaboradores de Unilever que presentaron ausentismo laboral de causa médica, Managua, Nicaragua, 2019.



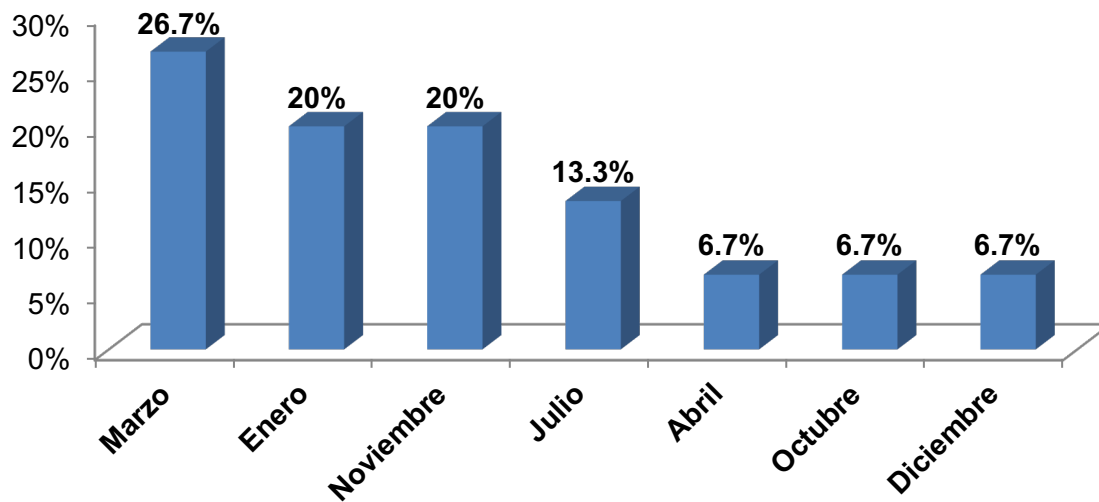
Fuente: Base de datos compuestas por los expedientes de recursos humanos de Unilever S.A.

En relación con el área de trabajo de los colaboradores, los datos revelan que el ausentismo por área es, centro de distribución con 13 (87.6%), seguido por el área de oficinas principales con 2 (13.3%). (Ver anexo 4, tabla 5)

El área con mayor afectación por ausentismo es el centro de distribución, esto concuerda con estudio nacional de (Taleno, 2019) que revelan que el área más afectada por el ausentismo de causa médica es el área operativa, en este estudio el área de centro de distribución es la que tiene más riesgos físicos y ergonómicos tendiendo a causar mayor fatiga acumulada y estrés por las jornadas prolongadas.

Objetivo 2. Precisar la frecuencia de los casos de ausentismo laboral por incapacidad medica presentado por los colaboradores.

Gráfico 6. Episodios de ausentismo de causa médica presentado por mes, y ausentismo general en los colaboradores de Unilever, Managua, Nicaragua, 2019.



Fuente: Base de datos compuestas por los expedientes de recursos humanos de Unilever S.A.

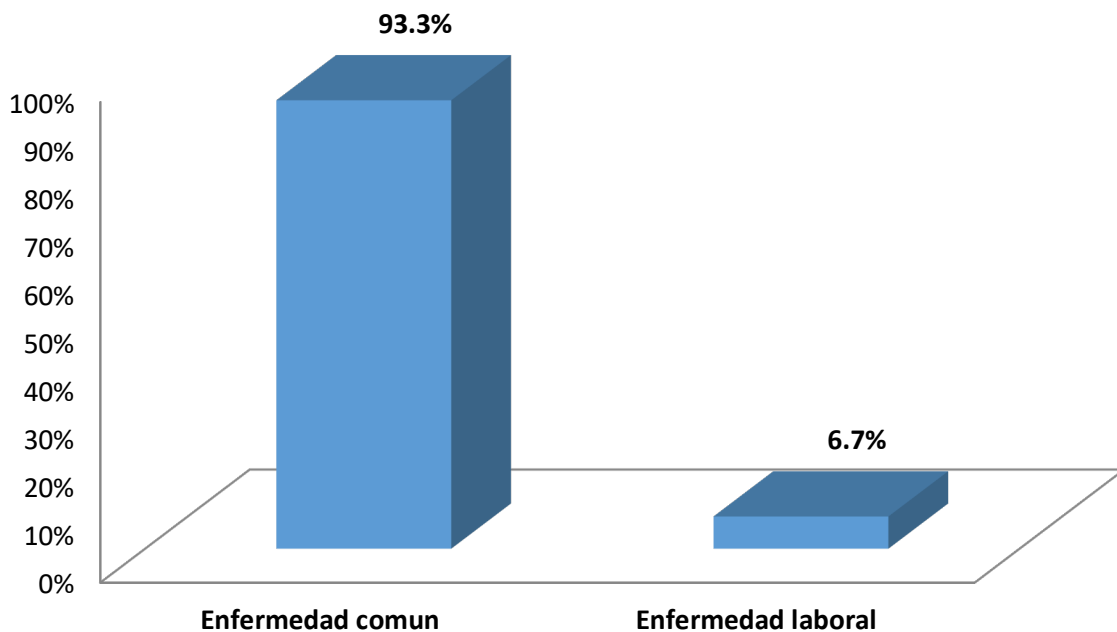
En relación con los episodios de ausentismo de causa médica, se encontró que la frecuencia en el mes de marzo fue de 4 casos (26.7%), el mes de enero fue de 3 casos (20%), en el mes de noviembre 3 casos (20%), el mes de julio fue de 2 casos (13.3%), en el mes de abril fue de 1 caso (6.7%), en el mes de octubre fue de 1 caso (6.7%), y en el mes de diciembre fue de 1 caso (6.7%). (Ver anexo 4, tabla 6)

Según los datos recopilados en la tabla anterior hay un total de 15 casos de ausentismo laboral en el año 2019. Estos hallazgos no concuerdan con lo encontrado por (Mairena, 2017) donde este estudio reporta que los meses con más ausentismo son marzo, junio y agosto. Tampoco coincide con los anuarios estadísticos del INSS por lo cual se considera

que este comportamiento no está sujeto factores específicos como el clima, enfermedades endémicas, sino, que es multifactorial.

Objetivo 3. Identificar las principales causas de ausentismo laboral por incapacidad médica temporal.

Gráfico 7. Tipo de ausentismo de causa médica que presentaron los colaboradores de Unilever, Managua, Nicaragua, 2019.

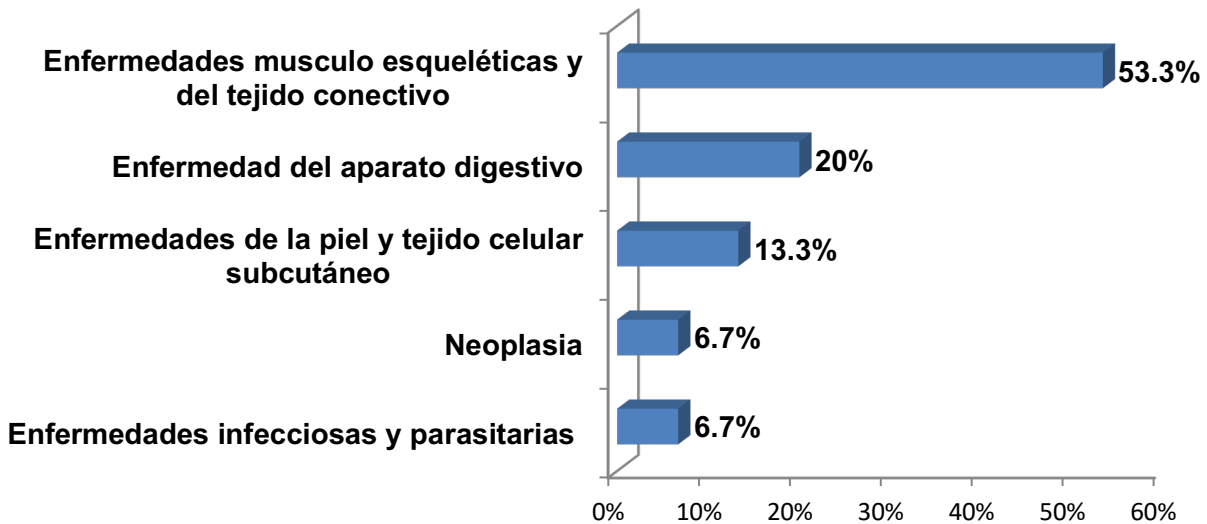


Fuente: Base de datos compuestas por los expedientes de recursos humanos de Unilever S.A.

En relación al tipo de ausentismo, se encontró enfermedad común en 14 (93.3%) de los y enfermedad laboral 1 (6.7%) fue un accidente de trayecto. (Ver anexo 4, tabla 10)

El predominio de ausentismo fue mayor en la enfermedad común. Los resultados encontrados concuerdan con el estudio realizado por (Mairena, 2017) en el cual se determina que la enfermedad común es predominante. Esto demuestra que en Unilever los estándares de salud y seguridad están siendo ejecutados eficazmente mitigando así los riesgos laborales mapeados en la empresa.

Gráfico 8. Causa del ausentismo laboral según patología que presentaron los colaboradores de Unilever, Managua, Nicaragua, 2019.



Fuente: Base de datos compuestas por los expedientes de recursos humanos de Unilever S.A.

En relación con el motivo del ausentismo por enfermedad común, se encontró a las enfermedades músculo esqueléticas con 7 (53.3%), las enfermedades del aparato digestivo con 3 (20%), las enfermedades de la piel y tejido subcutáneo con 2 (13.3%), seguido de las neoplasias con 1 (6.1%) y por último enfermedades infecciosas y parasitarias con 1 (6.7%). (Ver anexo 4, tabla 9)

Según los resultados se evidencia que las enfermedades musculoesqueléticas son predominantes en poco más de la mitad de los casos y estos datos coinciden con el estudio realizado por (Mairena, 2017) en el cual las enfermedades músculo esqueléticas fueron predominantes sobre el resto de las patologías. En el contexto de Unilever esto coincide con el tipo de riesgo presente en la empresa como es la manipulación de carga que requiere gran demanda de esfuerzo físico.

IX. CONCLUSIONES

1. El ausentismo laboral por incapacidad médica predominó en adultos jóvenes, mujeres, personal mercaderista, del área operativa, con menos de 4 años de antigüedad, siendo el área de trabajo más afectada el centro de distribución.
2. La frecuencia del ausentismo de causa médica fue mayor en el mes de marzo, seguido de los meses de enero y noviembre respectivamente.
3. La principal causa del ausentismo laboral por incapacidad médica fue la enfermedad común, el principal motivo del ausentismo laboral de causa médica fueron las enfermedades músculo esqueléticas.

X. RECOMENDACIONES

A la Gerencia General de Operaciones y el Departamento de Recursos Humanos de Unilever:

1. Realizar un plan preventivo de fisioterapia para mitigar los riesgos ergonómicos de puestos de trabajos que tienen mayor demanda de esfuerzo físico.
2. Garantizar un plan de salud ocupacional (exámenes preempleos, exámenes periódicos, jornadas de vacunación, actividades de bienestar) que permita prevenir, mantener y mejorar la salud de los colaboradores a ejecutarse en los diferentes meses del año.
3. Para contrataciones futuras en puestos de trabajo con mayor demanda de esfuerzo físico las edades sugeridas son de 18 a 30 años.
4. Gestionar cursos de motivación laboral con INATEC para garantizar el compromiso con las políticas de salud ocupacional de la empresa.
5. Hacer análisis de forma mensual por área del ausentismo de los colaboradores, tomando la disminución de estos como un indicador de mejora.

XI. BIBLIOGRAFIA

Arévalo, L. E. (2019) estudio la caracterización del ausentismo laboral del personal de enfermería, del hospital nacional San Pedro de Usulután, departamento de El Salvador.

Centro de investigaciones y estudio de la salud (2019). Modulo metodología de la investigación. Maestría de Salud Ocupacional. Docente MSc. Rosario Hernández García. Managua: CIES UNAN Managua.

Centro de Investigaciones y Estudios de la Salud CIES UNAN-MANAGUA. (2019).Docentes. Guía Metodológica para Elaboración del Proyecto de Tesis. Parte I,II y III. Escuela de Salud Pública de Nicaragua CIES UNAN-MANAGUA, Maestrías y Doctorados. Managua, Nicaragua: CIES UNAN-MANAGUA. Recuperado el 12 de Enero de 2020.

Chiavenato, I. (2000). Administración de Recursos Humanos. Colombia: Mc Graw Hill.

Fuentes, L. E. (2019). Relacion entre costos y ausentismo laboral por enfermedad en los trabajadores del nivel central del ministerio de salud de el salvador. CIES Unan Managua.

Gonzales, M. (2019) Nicaragua, estudio el ausentismo laboral en el personal médico y de enfermería del hospital escuela regional Santiago de Jinotepe en el periodo de enero a diciembre 2017.

Instituto Nicaragüense de Seguridad Social. Normas Jurídicas de Nicaragua. Ley 539, ley de seguridad social (20 noviembre 2006) y su decreto de reformas al decreto número 975 “Reglamento general de la ley de seguridad social” realizado el 28 enero 2019, Managua, Nicaragua.

Instituto nicaragüense de seguridad social (2019). Anuario estadístico 2019. División general de estudios económicos, managua, nicaragua.

Jaramillo, J. (1998). Principios de gerencia y administracion de servicios medicos y hospitales. Costa Rica: Editorial nacional de salud y segurriad social.

Ley 185 (2008). Código del trabajo. Managua: La gaceta diario oficial, sesión número 237 del 12/12/2008.

Ley 610 (2007). Ley de higiene y seguridad laboral. Mangua: La gaceta diario oficial, sesión número 133 del 13/07/2007.

Lombardia, P. (2010). Gestionando el compromiso con la empresa: Combatir el absentismo.

Mairena, F. E. (2017). Ausentismo laboral por incapacidad medica. Clinica medica previsional del ministerio de salud, hospital del maestro Diriamba, Carazo, Nicaragua. CIES, UNAN Managua.

Manual de codificación CIE 10. (2013).

Molinera, F. J. (2006). Absentismo Laboral: causas, control y análisis. Técnica para su redacción (2da ed.). España.

Nova Melle, P. (1996). El absentismo laboral como indicador de unas. Cuaderno de Relaciones Laborales.

Organización mundial de la salud. (1995). Salud ocupacional para todos Estrategia Mundial. En OMS. Ginebra. OMS.

Perez Porto, J. M. (2016). Definicion de ausentismo.

Rojas, L. A. (2014). Estudio descriptivo del Ausentismo Laboral en trabajadores del sistema público de Chile.

Samaniego, C. (1998). Introduccion a la psicologia del trabajo. Madrid: Ediciones piramide.

Taleno, E. J. (2019). Ausentismo laboral de causa medica en los trabajadores del centro Socrates Flores de la ciudad de Managua. CIES.

ANEXOS

ANEXO 1. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Objetivo 1. Describir las características socio-laborales de los colaboradores que presentaron ausentismo laboral por incapacidad médica.

VARIABLE	INDICADORES	DEFINICION OPERACIONAL	VALORES	ESCALA DE MEDICION
Edad	% de años	Años de edad cumplidos	20 a 29 años 30 a 39 años 40 a 49 años 50 a más años	Ordinal
Sexo	% grupo sexual	Características sexuales secundarias al nacimiento	Hombre Mujer	Nominal
Puesto	% por ocupación	Labor desempeñada en la empresa	Encargado de Mercaderistas Mercaderista Operador de Montacarga Preparador de pedidos Jefe de Almacén y Distribución WMS	Nominal

VARIABLE	INDICADORES	DEFINICION OPERACIONAL	VALORES	ESCALA DE MEDICION
Antigüedad laboral	% años trabajados	Número de años que laborado en la empresa	0 a 3 años 4 a 6 años 7 a 9 años ≥ 10 años	Ordinal
Área de trabajo	% áreas de trabajo	Área de trabajo asignada al empleado por la empresa	Oficinas principales Centro de distribución	Nominal

Objetivo 2. Precisar la frecuencia de los casos de ausentismo laboral por incapacidad medica presentado por los colaboradores.

VARIABLE	INDICADOR	DEFINICION OPERACIONAL	VALORES	ESCALA DE MEDICION
Frecuencia de ausentismo laboral por incapacidad medica por mes	% de incapacidades según mes	Total de incapacidades por mes	Enero Febrero Marzo Abril Mayo Junio Julio Agosto Septiembre Octubre Noviembre Diciembre	Nominal

Objetivo 3. Identificar las principales causas de ausentismo laboral por incapacidad medica temporal.

VARIABLE	INDICADOR	DEFINICIÓN OPERACIONAL	VALORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Tipo de riesgo de acuerdo a la clasificación del INSS	% de ausentismo según tipo de riesgo	Colaboradores que se ausenten a su trabajo por una enfermedad.	Enfermedad común Enfermedad laboral	Nominal
Tipo de enfermedad de acuerdo con la clasificación del CIE 10	% de ausentismo según enfermedad	Colaboradores que se ausenten a su trabajo por una enfermedad	Enfermedades infecciosas y parasitarias. Neoplasias. Enfermedades del aparato digestivo. Enfermedades de la piel y tejido subcutáneo. Enfermedades del aparato músculoesquelético y del tejido conectivo.	Nominal

ANEXO 2. INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN



CENTRO DE INVESTIGACIONES Y ESTUDIOS DE LA SALUD ESCUELA DE SALUD PÚBLICA CIES – UNAN Managua



Identificación: _____

I. Datos socio laborales

a. Edad: _____ años

b. Sexo: Hombre _____ Mujer _____

c. Puesto:

Analista de transporte primario		Analista de planificación operativa logística	
Secretario de CD		Mercaderista	
Jefe de ventas de distribución controlada		Operador de monta carga	
Coordinador de inventario		People experience lead & data specialist Nicaragua	
Gerente de país		Preparador de pedidos	
CPFR Walmart		Push specialist CAM	
Analista de créditos y cobros		Jefe de ventas TT	
Encargado de mercaderistas		Representante de ventas	
Encargado de bodega de promociones		Coordinador de servicio al cliente de SC	

Analista de contabilidad financiera GL		Coordinador de gestión de existencias	
Jefe de HRBP Nicaragua		Ella specialist	
Supervisor de ejecución en tienda		Supervisor de piso	
Coordinador ISE		Especialista en impuestos	
Especialista en TI		Analista de TKM	
KAM OMT		Especialista senior de marketing comercial	
KAM Walmart		Jefe de almacén y distribución WMS	
Analista / Facturador			

d. Antigüedad laboral: _____ años

e. Área de trabajo: Oficinas principales _____ Centro de distribución _____

II. Frecuencia de los casos de ausentismo laboral por incapacidad médica presentado por los colaboradores.

1. Mes de ausentismo laboral _____

III. Causas de ausentismo laboral por incapacidad médica

1. Tipo de riesgo :

Enfermedad laboral _____

Enfermedad Común _____

2. Tipo de enfermedad :

1	Enfermedades infecciosas y parasitarias.	8	Enfermedades del aparato respiratorio.
2	Neoplasias.	9	Enfermedades del aparato digestivo.
3	Enfermedades de la sangre y órganos hematopoyéticos y trastornos que afectan el estado inmunológico.	10	Enfermedades de la piel y tejido subcutáneo.
4	Enfermedades Endocrinas, nutricionales y metabólicas.	11	Enfermedades del aparato músculo esquelético y del tejido conectivo.
5	Trastornos mentales y del comportamiento.	12	Enfermedades del aparato genitourinario.
6	Enfermedades del sistema nervioso.	13	Enfermedades del aparato circulatorio.
7	Enfermedades del ojo y sus anexos.	14	Enfermedades del oído.

ANEXO 3. CARTA DE AUTORIZACIÓN PARA LA REALIZACIÓN DEL ESTUDIO



UNIVERSIDAD
NACIONAL
AUTÓNOMA DE
NICARAGUA,
MANAGUA
UNAN - MANAGUA



“2020: AÑO DE LA EDUCACIÓN CON CALIDAD Y PERTENENCIA”

Managua, 14 de Febrero de 2020

Licenciada

Susana Cardoza Tinoco
Gerente de Recursos Humanos
Unilever de Centroamérica S.A.

Su oficina:

Estimada Licenciada:

Reciba sinceros saludos. Me dirijo a usted para presentarle al Doctor: Joseph Uriel Sandy Ríos, con Cédula de Identidad No. 001-050792-0000Y de la Maestría en Salud Ocupacional del CIES – UNAN Managua. El se encuentra ejecutando su trabajo de Tesis: **“CARACTERIZACION DEL AUSENTISMO LABORAL POR INCAPACIDAD MÉDICA EN COLABORADORES DE UNILEVER DE CENTROAMÉRICA S.A MANAGUA - NICARAGUA, ENERO A DICIEMBRE 2019.”** ha decidido realizarlo en su institución. Por esta razón, recurrimos a usted para solicitarle apoyo técnico en el acceso a la información necesaria para el buen desarrollo de los objetivos de su Tesis Final y optar al título de Máster en Salud Ocupacional. El tipo de apoyo solicitado, le será explicado por el maestrando en cuestión.

Cualquier ampliación en información asociada a este trabajo, puede contactarnos a los teléfonos (505) 22784381, 22783700, 22783688, (505) 88620898, ó al correo electrónico mibarra@cies.edu.ni, con Dra. Marcia Ibarra Herrera, Docente Investigador, CIES-UNAN.

Agradeciendo de antemano su valioso apoyo, aprovechamos la oportunidad para saludarle,


MSc. Marcia Yasmira Ibarra Herrera
Sub Directora
CIES - UNAN

Cc: Archivo



Alondra,
14/2/2020

¡A la libertad por la Universidad!

ANEXO 4. TABLAS

Tabla 1. Edad de los colaboradores que presentaron ausentismo laboral por causa médica en Unilever, Managua, Nicaragua, 2019.

Edad	Frecuencia	Porcentaje
30 - 39 años	8	53.3%
40 - 49 años	5	33.3%
20 - 29 años	1	6.7%
≥ 50 años	1	6.7%
Total	15	100%

Fuente: Base de datos compuestas por los expedientes de recursos humanos de Unilever S.A.

Tabla 2. Sexo de los colaboradores de Unilever que presentaron ausentismo laboral de causa médica. Managua, Nicaragua, 2019

Sexo	Frecuencia	Porcentaje
Mujer	8	53.3%
Hombre	7	46.7%
Total	15	100%

Fuente: Base de datos compuestas por los expedientes de recursos humanos de Unilever S.A.

Tabla 3. Puesto de trabajo de los colaboradores de Unilever que presentaron ausentismo laboral de causa médica, Managua, Nicaragua, 2019

Puesto de trabajo	Frecuencia	Porcentaje
Mercaderista	6	40%
Preparador de pedidos	4	26.7%
Encargado de mercaderista	2	13.3%
Operador de monta carga	2	13.3%
Jefe de almacén y distribución WMS	1	6.7%
Total	15	100%

Fuente: Base de datos compuestas por los expedientes de recursos humanos de Unilever S.A.

Tabla 4. Antigüedad de los colaboradores de Unilever que presentó ausentismo laboral de causa médica, Managua, Nicaragua, 2019

Antigüedad	Frecuencia	Porcentaje
0 - 3 años	6	40%
≥ 10 años	4	26.7%
7 - 9 años	3	20%
4 - 6 años	2	13.3%
Total	15	100%

Fuente: Base de datos compuestas por los expedientes de recursos humanos de Unilever S.A.

Tabla 5. Área de trabajo de los colaboradores de Unilever que presentaron ausentismo laboral de causa médica, Managua, Nicaragua, 2019.

Área de trabajo	Frecuencia	Porcentaje
Centro de distribución	13	87.6%
Oficinas principales	2	13.3%
Total	15	100%

Fuente: Base de datos compuestas por los expedientes de recursos humanos de Unilever S.A.

Tabla 6. Episodios de ausentismo de causa medica presentado por mes, y ausentismo general en los colaboradores de Unilever, Managua, Nicaragua, 2019

Periodo	Frecuencia	Porcentaje
Marzo	4	26.7%
Enero	3	20%
Noviembre	3	20%
Julio	2	13.3%
Abril	1	6.7%
Octubre	1	6.7%
Diciembre	1	6.7%
Total	15	100%

Fuente: Base de datos compuestas por los expedientes de recursos humanos de Unilever S.A.

Tabla 7. Tipo de ausentismo de causa médica que presentaron los colaboradores de Unilever, Managua, Nicaragua, 2019.

Tipo de ausentismo	Frecuencia	Porcentaje
Enfermedad común	14	93.3%
Enfermedad laboral	1	6.7%
Total	15	100%

Fuente: Base de datos compuestas por los expedientes de recursos humanos de Unilever S.A.

Tabla 8. Causa del ausentismo laboral según patología que presentaron los colaboradores de Unilever, Managua, Nicaragua, 2019.

Motivo del ausentismo	Frecuencia	Porcentaje
Enfermedades musculo esqueléticas y del tejido conectivo	8	53.3%
Enfermedad del aparato digestivo	3	20%
Enfermedades de la piel y tejido celular subcutáneo	2	13.3%
Enfermedades infecciosas y parasitarias	1	6.7%
Neoplasia	1	6.7%
Total	15	100%