

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

**Dr. Joseph Uriel Sandy Rios<sup>1</sup>, MSc. Tania Rodríguez Vargas<sup>2</sup> (tutora)**

Centro de Investigaciones y Estudios de la Salud, CIES-UNAN, Managua.

Correo electrónico: ([rsandy-@hotmail.com](mailto:rsandy-@hotmail.com))<sup>1</sup>, ([tania.rodriguez@cies.unan.edu.ni](mailto:tania.rodriguez@cies.unan.edu.ni))<sup>2</sup>

## **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 conformada por 15 colaboradores. La recolección de la información fue por medio de una ficha diseñada para tal fin, obteniendo resultados, gráficos y tablas por medio del método aplicativo SPSS versión 23. **Resultados:** El ausentismo laboral por incapacidad médica predomina la edad comprendida entre 30-39 años (53.3%), predomina en mujeres (53.3%), el personal más afectado es el operativo, con cargo mercaderista (40%), de 0 – 3 años de antigüedad (40%) y el área de trabajo más afectada es el centro de distribución (87.6%). El mes de ausencia que predominó fue marzo (4.2%), con predominio de 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, los episodios de ausentismo laboral se observaron mas frecuentes en el mes de marzo, la causa del ausentismo laboral por incapacidad médica fue la enfermedad común y el motivo de la incapacidad laboral, fueron las enfermedades músculo esqueléticas.

**Palabras Claves:** Ausentismo laboral, centro de distribución, mercaderista, personal operativo.

## **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. (Castaño, Correa, & Berbesi, 2017)

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 traducándose 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.

## **MATERIAL Y MÉTODO**

El tipo de estudio fue descriptivo, retrospectivo de cohorte transversal, se realizó en Managua, en la empresa Unilever de Centroamérica S.A. 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.

Los criterios de selección fueron los colaboradores que presentaron ausentismo por incapacidad médica en el período del estudio y los expedientes de colaboradores que estuvieran completos en el área de recursos humanos.

Los criterios de exclusión fueron los colaboradores que presentaron ausentismos por incapacidad médica en otro periodo que no correspondiera al estudiado y los expedientes de colaboradores incompletos que presentaron ausentismo.

La 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.

Para recolectar la información se elaboró un instrumentó el cual se dividió en varios acápite, entre ellos el de características sociodemográficas, la frecuencia de los casos de ausentismo y las causas de ausentismo laboral. La recolección de datos se realizó en el departamento de recursos humanos de Unilever de Centroamérica S.A

El procesamiento de la información se realizó en Excel en cual posteriormente se

generaron tablas y gráficos, el informe final con el programa de Word y la presentación en PowerPoint.

Con respecto a las consideraciones éticas 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.

Con respecto al 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.

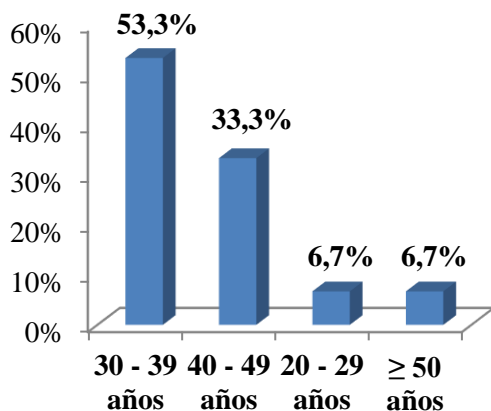
## **RESULTADOS**

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

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 > 50 con 1 (6.7%) (Ver gráfico 1)

### **Gráfico 1. Edad de los colaboradores que presentaron ausentismo laboral por**

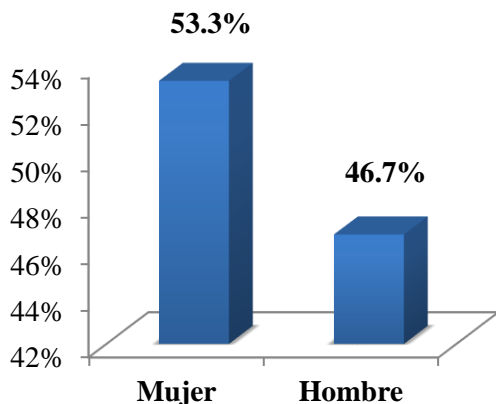
**causa médica en Unilever, Managua, Nicaragua, 2019**



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

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

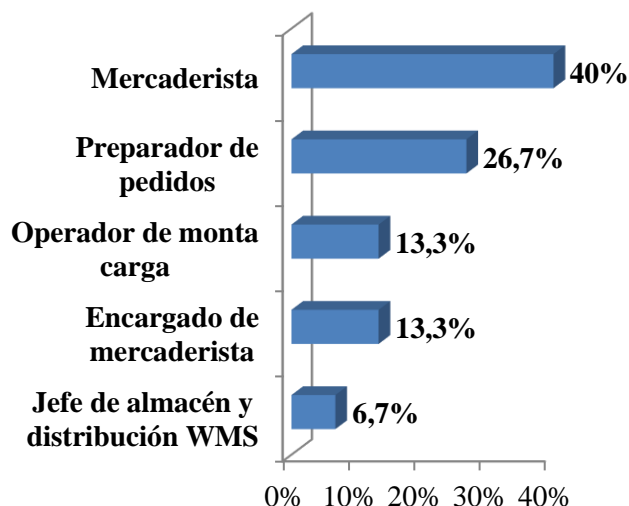
**Gráfico 2. Sexo de los colaboradores de Unilever que presentaron ausentismo laboral de causa médica, Managua, Nicaragua, 2019.**



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

En relación al 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 gráfico 3)

**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 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 tabla 4)

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

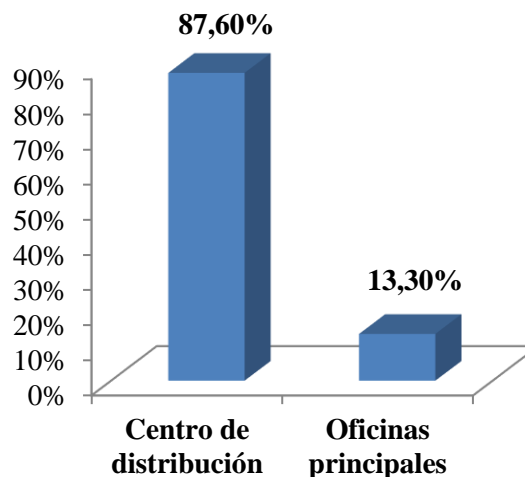
Antigüedad	Frecuencia	Porcentaje
0 - 3 años	6	40%
≥ 10 años	4	26.7%
7 - 9 años	3	20%
4 - 6 años	2	13.3%
<b>Total</b>	<b>15</b>	<b>100%</b>

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 gráfico 5)

**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 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 tabla 6)

**Tabla 6. Episodios de ausentismo de causa médica presentado por mes, y**

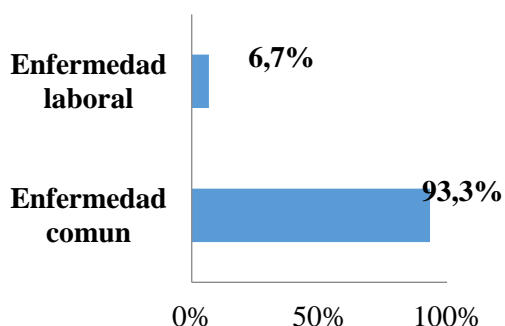
**ausentismo general en los colaboradores de Unilever, Managua, Nicaragua, 2019.**

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%
<b>Total</b>	<b>15</b>	<b>100%</b>

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 gráfico 7)

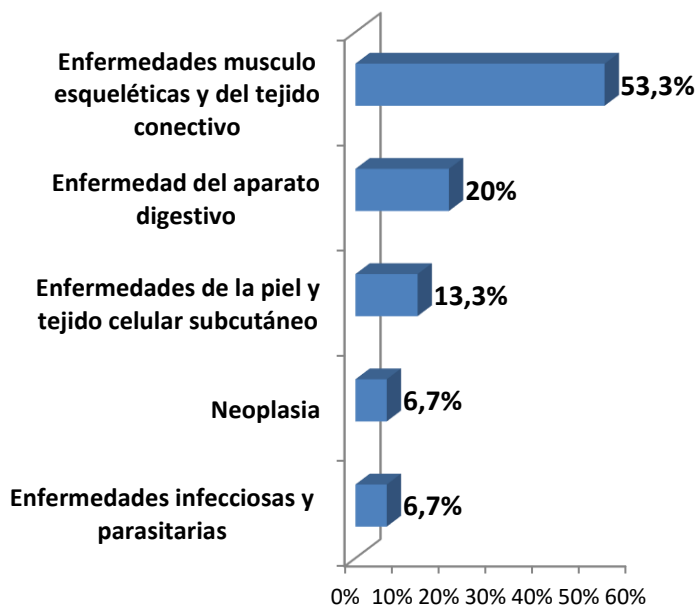
**Gráfico 7. Tipo de ausentismo de causa médica que presentaron los colaboradores de Unilever, Managua, Nicaragua, 2019.**



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

En relación 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 gráfico 8)

**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.

## **DISCUSION DE RESULTADOS**

En relación a la edad se encontró la mayoría de casos fueron adultos jóvenes 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)

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.

En relación al puesto de trabajo se encontró que el puesto mercaderista fue el que más se ausento coincidiendo con (Mairena, 2017) que concluye 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.

Tambien se observó que el mayor porcentaje de ausentismo se presenta en colaboradores con menos de 4 años de antigüedad. Esto concuerda con estudios internacionales (Fuentes, 2019) (Rojas, 2014) 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.

El área de trabajo 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.

En relación a los episodios de ausentismo según los datos recopilados el ausentismo

predominó más en los meses de marzo, enero y noviembre respectivamente. 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

En relación al tipo de ausentismo, 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.

De acuerdo a la causa de ausentismo por enfermedad común 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.

## **CONCLUSIONES**

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-

La frecuencia del ausentismo de causa médica fue mayor en el mes de marzo con 4 episodios, seguido de los meses de enero y noviembre respectivamente.

La principal causa del ausentismo laboral por incapacidad médica fue la enfermedad común, el principal causa del ausentismo laboral de causa médica fueron las enfermedades músculo esqueléticas.

## **BIBLIOGRAFÍA**

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 seguriad 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.