



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE NICARAGUA
CENTRO DE INVESTIGACIONES Y ESTUDIOS DE LA SALUD
ESCUELA DE SALUD PÚBLICA DE NICARAGUA



**MAESTRIA SALUD OCUPACIONAL
2010-2012 OCOTAL**

TESIS PARA OPTAR AL GRADO DE:
MAESTRO EN SALUD OCUPACIONAL.

**“AUSENTISMO LABORAL EN TRABAJADORES DE LA
INDUSTRIA MANUFACTURERA VILLANUEVA-
HONDURAS.
JUNIO - DICIEMBRE DEL 2011”**

AUTOR: DAVID ARTURO KURY MARCOS. M.D.

**TUTORA: Alice Pineda Whitaker
MSc. Epidemiología
MSc. Desarrollo Rural Ecosostenible**

OCOTAL- NICARAGUA

MARZO 2012.

INDICE

Dedicatoria.....	i
Agradecimiento.....	ii
Resumen.....	iii

I. Introducción

II. Antecedentes

III. Justificación

IV. Planteamiento del
Problema

V. Objetivo General

VI. Objetivo Especifico

VII. Modelo Teórico

VIII
. Marco Teórico

IX. Diseño Metodológico

X. Bibliografía

XIII
. Instrumento

DEDICATORIA.

Esta Tesis va dedicada en primer lugar a Dios Todopoderoso, por Guiarme y Cuidarme en todo los viajes que realicé a Ocotol, Nicaragua y permitirme finalizarla sin problemas.

A mis padres José María y Rosa Herminia por ser el bastón e inspiración de mi vida, ellos siempre serán un modelo a seguir.

A mi esposa Gloria Patricia, que iniciamos juntos esta hermosa experiencia de formación y la hemos finalizado con mucho sacrificio y esmero.

A mi hija Sophia Alejandra, que ha nacido sana al finalizar mi período de estudios, ella es una Bendición en mi vida y todos mis logros serán para ella.

A todos los maestros del CIES por nutrirnos con sus conocimientos en la Maestría de Salud Ocupacional.

AGRADECIMIENTO.

Agradezco a Dios Todopoderoso, por permite culminar mi Maestría de Salud Ocupacional, dándome Fortaleza, Salud y Sabiduría para lograrlo.

Agradezco a mis padres por apoyarme incondicionalmente en cada día de mi vida, son una Bendición.

A mi esposa, que juntos empezamos y culminamos nuestra maestría, con la Bendición de Dios que al finalizarla nos dio una hermosa hija Sophia Alejandra.

A las autoridades del CIES, por visitarnos en nuestro país ofreciendo la Maestría de Salud Ocupacional, la cual será de mucho provecho en nuestra Población Trabajadora.

A mi tutora de Tesis, Alice Pineda, por saber dirigir la coordinación de la Maestría y, por brindarme sus conocimientos, recomendaciones y tutoría en mis estudios.

A mis compañeros, que confiaron en mí para ser el representante de los alumnos de la primera Promoción del CIES en esta Maestría de Salud Ocupacional 2010-2012.

RESUMEN

Este trabajo de tesis se realizó con el objetivo de conocer el Ausentismo Laboral en Trabajadores de La Industria Manufacturera, Villanueva-Honduras, Junio-Diciembre 2011. Es un Estudio Descriptivo de Corte Transversal, realizado en los Trabajadores de La Empresa Manufacturera Textil (1,215 trabajadores), mediante una entrevista personal con el trabajador que se presente a la Consulta Médica de la Empresa Manufacturera y sea incapacitado y presente Ausentismo Laboral. Se aplicó una encuesta en la entrevista personal con el trabajador, además se constataron los libros de Ausentismo Laboral de Recursos Humanos y de la Clínica Médica. Los datos recopilados se tabularon utilizando SPSS. El presente estudio es uno de los primeros estudios que se realizan en La Industria Manufacturera en esta región Industrial del País. Se identificó que los meses de Agosto, Septiembre y Junio fueron los meses con mayor Ausentismo Laboral en Los Trabajadores vistos por Mes en la consulta Médica en La Industria Manufacturera. Se obtuvieron 391 Ausencias Laborales que corresponden al 15% de la Población en estudio. En la distribución de la población según la edad, las edades con mayor ausencia laboral están comprendidas entre los 31-35 años de edad, con un 41.2%, obteniendo un comportamiento que a mayor edad menor Ausentismo Laboral. Se encontró que el 82.6% de los trabajadores fueron del sexo femenino y el 17.4% fueron del sexo masculino. El Motivo de Ausentismo Laboral más frecuente fue por Alteraciones Respiratorio con el 30%. Se recomienda realizar este estudio en un año para identificar casos nuevos de Ausentismo Laboral y poder compararlo con la problemática actual, o bien dar seguimiento a los trabajadores que presentaron Alteraciones de Salud, para aminorar los casos de Ausentismo Laboral.

I. INTRODUCCION

En la actualidad, un importante problema que se incrementa día con día, y que sufren muchas empresas, es el ausentismo laboral.

Según la Organización Mundial de la Salud (**OMS**), “Se entiende por Ausentismo la falta de asistencia de los empleados a sus puestos de trabajo por causa directa o indirectamente evitables, tales como de enfermedad, cualquiera que sea su duración y carácter común, profesional, accidente laboral o no-incluidas las visitas médicas, así como las ausencias injustificadas durante toda o parte de la jornada laboral, y los permisos circunstanciales dentro del horario laboral”.

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

El ausentismo laboral es un factor que debe conocerse y tratar de reducirlo en una empresa, ya que en elevados índices puede llegar a convertirse en una fuente de pérdida de productividad.

El origen del ausentismo, coincide con la existencia de una etiología multifactorial, en donde interactúan factores individuales que residen en la persona, tomando al trabajador como una unidad básica de la empresa u organización de trabajo; otro factor que interviene, son los aspectos laborales que se relacionan con las condiciones y medio ambiente en el trabajo, y por último los factores ambientales o extralaborales,

El ausentismo se asocia a factores biográficos como edad avanzada, sexo femenino y familia grande; con características de empresas grandes, con trabajo de alta responsabilidad, autonomía, además se relaciona con el viajar grandes distancias al trabajo.

Las causas más frecuentes de ausentismo laborales tenemos: por salud, personales, familiares, físicos y por fuerza mayor.

Este fenómeno se ha estudiado e investigado ya en múltiples ocasiones, sobre todo en los países desarrollados altamente industrializados, dentro de los que podemos mencionar a: Japón, Alemania, Canadá y Estados Unidos.

En Japón, se ha encontrado, al igual que en Alemania, una correlación de gran interés entre la presencia de enfermedades con el consecuente ausentismo y los aspectos o factores demográficos de gran importancia, tales como la edad, sexo, entre otros.

En Estados Unidos, el índice de ausentismo anual en las empresas era de 5.1 y en los trabajadores de salud aproximadamente de 7 días al año.

II. ANTECEDENTES.

El ausentismo laboral se ha convertido en un problema particularmente grave, ya que es una de las causas con que más intensidad altera la relación laboral, debido a la alta frecuencia con que se presenta.

Es posible observar, en las instituciones modernas, que el combate del ausentismo ya no se libra sobre la base de intimidar al personal, debido a la existencia de nuevas modalidades para el recurso humano utilizando principios en función de los cuales se intenta prevenir el mayor problema laboral, “el ausentismo del personal”.

Durante el 2006 en México, las empresas del país se vieron afectadas por un incremento en sus costos, derivado de un alza en la inactividad compensada, es decir por aquellos días que se pagan y no se trabajan.

En Chile, El Hospital Clínico Herminda Martín de Chillan, catalogado de alta complejidad, en un estudio de ausentismo laboral durante los años 2003 al 2006 demostró un aumento en el ausentismo laboral por concepto de licencias médicas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, en un 47%.

El ausentismo laboral es objeto de mucha importancia en todo empleo, en la ciudad de Mérida, Venezuela, El Instituto Autónomo Hospital Universitario de Los Andes (IAHULA), determino que la distribución del ausentismo laboral por ocupación del trabajador, el personal de enfermería ocupó el primer lugar en frecuencia (auxiliares de enfermería 24.3% y enfermera profesionales 11.8%) con el 36% del total de certificaciones.

III. JUSTIFICACION.

Debido a que el ausentismo laboral tiene un alto impacto tanto en la economía de un país, es importante realizar un estudio que nos permita conocer las causas del ausentismo laboral con el afán de beneficiar al empleador como al trabajador.

Se deberá obtener un resultado que permita brindar un alto impacto en los trabajadores y el empleador de la Industria Manufacturera, sobre los métodos de prevención de enfermedades ocupacionales, y así disminuir el ausentismo laboral por enfermedades prevenibles.

En nuestro país, no existen estudios estadísticos, en el sector Industrial sobre las causas de Ausentismo Laboral, es por ello que es muy importante investigar los factores que están relacionados a las ausencias laborales, para permitir una mejor relación del empleado con su trabajo.

Este estudio nos permitió captar que el primer Motivo de Ausentismo Laboral en los Trabajadores de la Industria Manufacturera se debía a Alteraciones Respiratorias en un 30%, en segundo lugar por Alteraciones Osteomusculares en 22.3 % y en tercer lugar por Alteraciones Oftalmológicas con 12.8%, por lo que se debe actuar de manera responsable e inmediata para que estos Motivos puedan modificarse satisfactoriamente.

IV. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.

¿Cuál es la causa más frecuente de ausentismo laboral en los Trabajadores de La Industria Manufacturera Textil, Villanueva-Honduras. Junio-Diciembre 2011?

¿Tendrán problemas familiares la población en estudio que conlleve a ausentismo laboral?

¿Cuál será el motivo más frecuente de ausentismo laboral en la población en estudio?

¿Cuál será la antigüedad laboral de la población que presentó ausentismo laboral?

V. OBJETIVOS

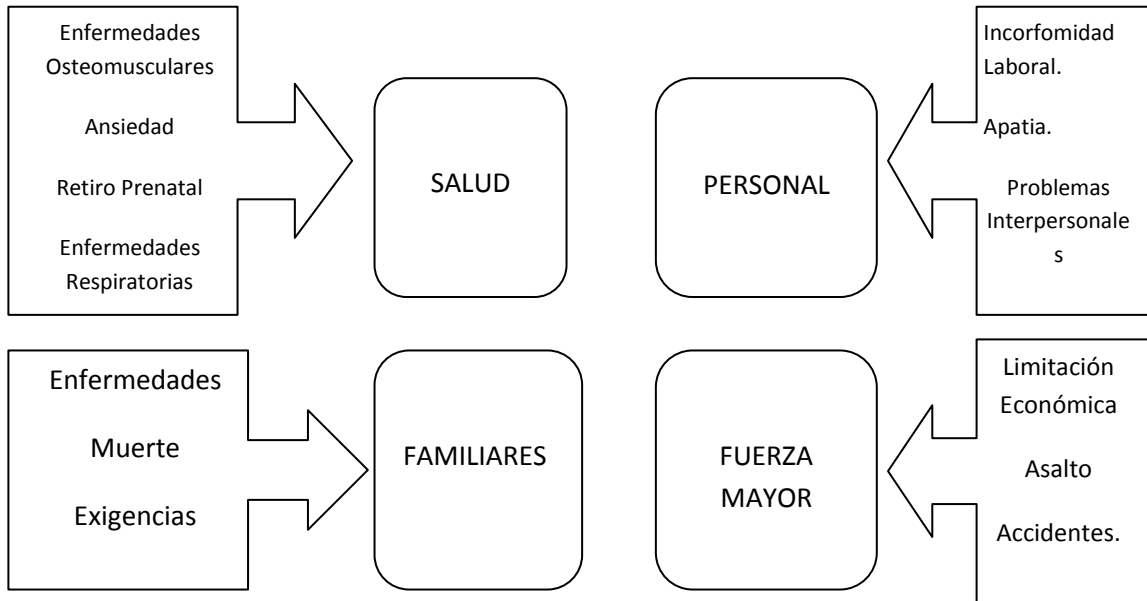
General.

Conocer el Ausentismo Laboral en Trabajadores de La Industria Manufacturera, Villanueva-Honduras. Junio-Diciembre del 2011.

Específicos.

1. Describir la frecuencia de Ausentismo Laboral en Trabajadores de La Industria Manufacturera, Villanueva-Honduras. Junio-Diciembre del 2011.
2. Determinar las características socio-demográficas en Trabajadores de La Industria Manufacturera, Villanueva, Honduras. Junio-Diciembre 2011, que presenten Ausentismo Laboral.
3. Identificar problemas familiares en Trabajadores de La Industria Manufacturera, Villanueva, Honduras. Junio-Diciembre 2011, que presenten Ausentismo Laboral.
4. Describir los motivos de ausentismo laboral en Trabajadores de La Industria Manufacturera, Villanueva, Honduras. Junio-Diciembre 2011, .que presenten Ausentismo Laboral.
5. Determinar la antigüedad laboral Trabajadores de La Industria Manufacturera, Villanueva, Honduras. Junio-Diciembre 2011, que presenten Ausentismo Laboral.

Modelo Teórico.



VI. MARCO TEÓRICO

El ausentismo es un fenómeno muy antiguo y generalizado que ha afectado en mayor o menor medida a las organizaciones de trabajo (empresas), se puede mencionar de manera general que el fenómeno del ausentismo es una forma de expresión que refleja el trabajador (empleado) hacia la empresa y que transgrede normas oficiales, de tal manera que su incidencia perjudica e impide el logro de los objetivos de la organización.

El ausentismo laboral es considerado un factor que reduce seriamente la productividad. Para disminuirlo las empresas han acudido a diversos tipos de sanciones, a estimular a los trabajadores que cumplen regularmente con sus obligaciones o a flexibilizar los horarios, reduciendo de este modo los motivos que los empleados tienen para faltar. *"Agustín Reyes Ponce" (13)*

Algunos estudiosos del tema hacen alusión de que el ausentismo es un problema y como tal se ha tratado de dar diferentes opciones para tratar de remediarlo, es necesario hacerse la pregunta:

¿Para quién es un problema, en qué tipo de empresas de lo considera así, cuántas han sido afectadas por este problema y cuántas otras han tratado de erradicarlo?, estas son algunas de las preguntas que se anteponen antes de realizar cualquier investigación sobre el problema del ausentismo.

"Davis K." (7) Dice: El fenómeno del ausentismo representa un problema no solamente para el trabajador sino para la empresa, el primero, que se ve afectado en su salario, en la seguridad en el trabajo, en el bajo rendimiento, la calidad de su mano de obra, reincorporación al trabajo, los justificantes para faltar y deficiencias en los servicios que impiden el buen desarrollo y el logro de objetivos, por otro lado la empresa que sufre de las consecuencias y se ve afectada económicamente, en su presentación de bienes y servicios y en el mercado entre otros.

El ausentismo laboral es un problema en cualquier empresa o institución pública, no solo constituye una pérdida económica para cualquier empresa si no que también constituye una desorganización de las programaciones realizadas y también la calidad se ve afectada, pues la tarea es realizada por un reemplazante. *(7)*

Según la Organización Internacional del Trabajo El ausentismo puede ser causa de la culminación de un contrato de trabajo por voluntad del empleador, siempre y cuando la causa objetiva de la ausencia no sea justificada, la ausencia de los trabajadores en su puesto de trabajo supone un incumplimiento del contrato.

Las legislaciones en la mayoría de los países protegen a los trabajadores en el caso de que las ausencias sean por razones de fuerza mayor, calamidad

domestica o en el caso de las mujeres cuando estas tienen algún tratamiento médico producto de un embarazo.

Stephen Robbins (14) dice: Muchas de las empresas han intentado disminuir el ausentismo de sus trabajadores tratando de satisfacer ciertos tipos de necesidades que a su propio juicio han considerado como las más satisfactorias para que el trabajador este contento y en consecuencia pueda ver con agrado el trabajo, aunque la organización para por el esfuerzo del individuo mediante una retribución monetaria, el problema no resulta tan sencillo, surge entonces la relación hombre-trabajo, la relación hombre-organización con todas sus consecuencias.

De estas relaciones se desprende que los recursos humanos no pertenecen a la organización por el hecho de haberlos contratado y pagar su trabajo, los conocimientos, las experiencias, habilidades y capacidad son propiedad de cada individuo y se manifiestan solo a través del comportamiento de cada ser humano, así mismo dicho comportamiento está determinado por los principales componentes de su ser como son: la edad, su salud, factores sociales, económicos, psicológicos, familiares, el estado civil, etc., que se congregan en la personalidad que va adquiriendo durante el tiempo, la complejidad del ser humano se manifiesta en cualquier lugar donde intente desarrollarse, el ambiente de trabajo no puede ser excepción a esta afirmación, el hombre se manifiesta con sus acciones. "*Stephen Robbins*" (14)

Definición del ausentismo

Existen diferentes autores que tratan de explicar algunos conceptos que pueden definir de alguna manera el fenómeno del ausentismo, sin embargo no existe una definición clara y precisa en cuanto al termino y su significado, se trata de profundizar un poco más sobre cómo se ha estudiado y la aportación de diferentes enfoques para tratar de definirlo.

Primero tratare de enunciar la definición según el diccionario Larousse, que define el término de la siguiente manera:

"La falta de presencia o tiempo en que uno está ausente". Pienso que esta definición no es muy clara, es demasiado general y no aporta mayor información acerca de los elementos que la constituyen.

El ausentismo laboral es el conjunto de ausencias por parte de los trabajadores de un determinado centro de trabajo, justificadas o no. *Hellriegel Don* (10)

Al ausentismo laboral también se le conoce como absentismo, "Absens es el vocablo latino de donde procede el termino absentismo. En el pasado se aplicaba a los propietarios de la tierra que no tenían su residencia en el lugar donde se ubicaban ellos. Desde la era industrial, se aplica a los trabajadores que faltan al trabajo". "*Gestol, G. Cereijo*" (9)

"El ausentismo puede definirse como la diferencia entre el tiempo de trabajo contado individualmente y el realizado. Sin embargo, casi únicamente se acepta

como tal, la ausencia al trabajo de una persona durante una jornada laboral completa, que se suponía iba a asistir, independientemente de la causa por la cual se produzca" *"Daniel Danatro"* (6)

Para *"Adalberto Chiavenato"* (4) el ausentismo se refiere a las "ausencias en momentos en que los empleados deben de estar trabajando normalmente"

"Faltas o inasistencias de los empleados al trabajo. En sentido más amplio, es la suma de los periodos en que, por cualquier motivo, los empleados se retardan o no asisten al trabajo en la empresa" *"Adalberto Chiavenato"* (4)

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

Por otro lado *"Daniel Danatro"*, también nos da esta definición:

"Sinónimo de ausencia voluntaria del trabajo, es decir, la práctica de aquellos trabajadores que dejan de presentarse al trabajo, dando excusas o pretextos baladíes o sin alegar razón alguna" (6)

"Stephen Robbins" (14) Nos dice: "El ausentismo es no presentarse a trabajar, es difícil que el trabajo se lleve a cabo si los empleados no se presentan, aunque el ausentismo nunca podrá ser eliminado por completo, los niveles elevados ejercerán un impacto directo e inmediato en el funcionamiento de la organización"

Por su parte *"Fernando Arias Galicia"*, nos dice:

"El ausentismo está constituido por todas aquellas faltas de asistencia al trabajo, que ocurre cuando el empleado deberá presentarse a laborar" (1)

Coincido con los autores en señalar que el ausentismo laboral o absentismo es la ausencia del empleado en su jornada laboral, y no incluye vacaciones y huelgas.

En síntesis, se dice que ausentismo es la suma de los periodos en que los empleados de una organización no están en el trabajo.

Durante mucho tiempo el interés de las organizaciones empresariales y de las instituciones de servicio se mantuvo concentrado en los mecanismos tecnológicos que de alguna manera han de contribuir a optimizar su propio funcionamiento administrativo y financiero, para así incrementar sus niveles de productividad.

Sin embargo, ha sido evidente que en los últimos años estas organizaciones e instituciones han empezado a mostrar una mayor preocupación por su elemento básico; el elemento humano; el cual ha dejado de ser considerado como un instrumento manipulable dentro de los procesos de producción, para pasar a ser el recurso que mayor atención recibe en razón de ser el creador de productos y servicios.

"La Organización Internacional del Trabajo" indica: Toda reglamentación jurídica, al mismo tiempo que confiere derechos, impone deberes u obligaciones, de entre estos últimos, uno de los más importantes del recurso humano es precisamente

evitar el incumplimiento de sus actividades laborales a consecuencia de la inasistencia a ellas. El fenómeno de la inasistencia laboral (ausentismo) por cualquiera que sea su causa ha sido catalogado como el incumplimiento por ausencia física o mental de las labores contractuales pactadas.

"George Bohlander" (3) Dice: En la actualidad este fenómeno se ha convertido en un problema particularmente grave, ya que es una de las causas con que más intensidad altera la relación laboral, debido a la alta frecuencia con que se presenta.

Es posible observar, en las instituciones modernas, que el combate del ausentismo ya no se libra solo sobre la base de intimidar al personal, debido a la existencia de nuevas modalidades para el recurso humano utilizando principios en función de los cuales se intenta prevenir el mayor problema laboral, "el ausentismo del personal".

Las causas del ausentismo son varias, no siempre ocurre por causa del empleado; también pueden causarlo la organización, la ineficiente supervisión, la super especialización de las tareas, la falta de motivación y estímulo, las desagradables condiciones de trabajo, la escasa integración del empleado en la empresa y el impacto psicológico de una dirección deficiente.

Causas del ausentismo:

- Enfermedad comprobada.
- Enfermedad no comprobada.
- Diversas razones de carácter familiar.
- Tardanzas involuntarias por motivos de fuerza mayor.
- Faltas voluntarias por motivos personales.
- Dificultades y problemas financieros.
- Problemas de transporte.
- Baja motivación para trabajar.
- Clima organizacional insostenible.
- Falta de adaptación del trabajador a su puesto de trabajo.
- Escasa supervisión de la jefatura.
- Políticas inadecuadas de la empresa.
- Accidentes de trabajo. (3)

Por su parte "*Agustín Reyes Ponce*", considera que las causas que están produciendo el ausentismo son las siguientes:

- 1. La lejanía de la empresa y el hecho de contar con sistemas de transporte inadecuado o ineficiente.

- 2. Las enfermedades, sobre todo de tipo crónico.
- 3. La lenidad por parte de la empresa al tolerar esas faltas de asistencia o puntualidad sin sanción directa o indirecta.
- 4. La actitud de descontento frente a la empresa que se materializa en una especie de protesta en esas inasistencias o retrasos.
- 5. El desacoplamiento de un trabajador en su puesto que le hace dejar de asistir a él con el menor pretexto. (13)

Este autor no da una definición, solo hace referencias a posibles causas que están provocando el ausentismo, lo que no significa que sean verdaderamente reales para la incidencia, tampoco toma en consideración otro tipo de causas como: la satisfacción en el trabajo, la rotación de personal, los accidentes de trabajo, etc. que influyen en el comportamiento del individuo.

"*Idalberto Chiavenato*" plantea como principales causas del ausentismo las siguientes:

- Enfermedad comprobada.
- Enfermedad no comprobada.
- Razones familiares.
- Retardos involuntarios por fuerza mayor.
- Faltas voluntarias por motivos personales. (4)

Por otro lado, diversos estudios acerca del ausentismo laboral han concluido que las principales causas del ausentismo son las enfermedades respiratorias, licor, drogas, vida nocturna y falta de motivación. "*Revista médica IMSS*" (12)

Morgan William (11) anota algunos factores muy frecuentes en los casos de ausentismo. Los principales factores intrínsecos del ausentismo son:

- Nivel de empleo. Cuando el régimen de pleno empleo ocurre una tendencia hacia el aumento del ausentismo, probablemente sea porque los empleados no temen ausentarse en el puesto de que no serán despedidos y de que si esto llegara a ocurrir, otras oportunidades de empleo estarían a su disposición. Cuando en régimen de oferta de recursos humanos la tendencia es hacia la reducción del ausentismo, probablemente sea porque los empleados temen ser despedidos o castigados.
- Salarios. Algunos autores opinan que los salarios altos constituyen un estímulo para obtener un mejor nivel de asistencia. Sin embargo otros observaron lo contrario, o sea una relación directa entre los buenos salarios y el ausentismo. Algunos autores tratan de explicar esta paradoja alegando que los trabajadores que tienen un nivel de vida fijo están satisfechos con sus ganancias, por que esas ganancias son suficientes para mantener ese nivel. Es así como el ausentismo aumenta siempre que las ganancias aumentan.

Sin embargo, cualquier toma de decisión respecto al salario debe estar basada en dos tipos fundamentales de verificación: 1) si el aumento de salarios provoca fluctuaciones de ausentismo; y 2) si los registros de los empleados con diferentes salarios causan eventuales diferencias en los respectivos índices de ausentismo.

- Sexo y situación familiar. Todos los estudios demuestran mayor índice de ausentismo
- Entre las mujeres que entre los hombres. Sin embargo lo que concierne al ausentismo por responsabilidad, el índice mayor pertenece a los hombres.
- Edad. Hay muchas divergencias en cuanto a la influencia de la edad en los índices de ausentismo. Algunos autores notan mayor índice entre los empleados que tienen menos de veinte años de edad. (11)

Robbins Stephen P. (14), resalta que el ausentismo es un problema indefinido, ya que es difícil afirmar hasta que punto es inevitable, o hasta que punto la organización puede combatirlo eficazmente.

Se refiere a algunas investigaciones hechas en los Estados Unidos, que anotan ciertas formas de ausentismo muy definidas de ausentismo. Según él:

- Las mujeres faltan más al trabajo que los hombres.
- El ausentismo es mayor los lunes y menor los miércoles y los jueves.
- La tasa de ausentismo crece en los días anteriores y en los días posteriores a los de fiesta.
- El ausentismo es mayor en las oficinas que en las fábricas.
- El tiempo y la distancia de la residencia al local de trabajo influye muy poco en el ausentismo
- El ausentismo es menor en los días de calor.
- Los trabajadores de las grandes empresas tienden a faltar al trabajo más que los de las pequeñas empresas.
- Las enfermedades respiratorias causan 50% de las ausencias y son responsables por el 30% del tiempo total perdido.
- Los empleados que faltan mucho en el primer año de trabajo generalmente continúan faltando en los años siguientes. (14)

Herbert Chruden (5) cita un estudio efectuado en grandes empresas de utilidad pública que revelan una correlación elevada entre los índices de ausentismo y las actitudes de los empleados en relación con la administración, a sus superiores inmediatos y a sus compañeros de trabajo. Entre funcionarios, el estudio reveló que el ausentismo está asociado con las siguientes problemas:

- Falta de libertad para hablar sobre problemas del cargo con el supervisor;
- Falta de sentimiento de solidaridad del grupo;

- Insatisfacción en cuanto a las oportunidades para la promoción;
- Insatisfacción en cuanto al salario;
- Falta de reconocimiento por el buen desempeño; e
- Insatisfacción con la media administración (supervisión) (5)

Clasificación

Para "*María de la Luz Balderas Pedrero*" (2) el ausentismo se clasifica de la siguiente manera:



- Ausentismo justificado: El que se produce con autorización
- Ausentismo injustificado: Las faltas del trabajador cuando no avisa, y por lo tanto, no hay autorización.

"*James Stoner*" (15) Nos dice: El Absentismo Laboral no justificado es un fenómeno sociológico directamente vinculado a la actitud del individuo y de la sociedad ante el trabajo. Son las condiciones de trabajo en las que se desenvuelve el trabajador una de las causas directas del absentismo laboral.

Cuando las condiciones de trabajo son satisfactorias disminuye sensiblemente el absentismo laboral, por contra ante condiciones de trabajo precarias aumenta sensiblemente el absentismo laboral. Todo lo que propicie una actitud adecuada (integración, satisfacción, motivación, representatividad, etc.) redundará en un menor absentismo y todo lo que favorece un deterioro de esta actitud redundará en un mayor absentismo (falta de promoción, tareas monótonas y repetitivas, etc.) (15)

Los tipos de ausentismo que se pueden presentar según "*Idalberto Chiavenato*" (4), se especifican a continuación:

- Ausentismo parcial: Considera solo el personal en actividad normal y únicamente las faltas y retardos convertidas en horas, pero relacionadas con:
- Faltas injustificadas por certificados médicos.
- Faltas por motivos médicos no justificados. Retardos por motivos justificados o no justificados.

- Ausentismo general (mixto): Relacionado con el personal ausente durante el periodo prolongado por:
- Vacaciones.
- Licencias de toda clase.
- Ausencias por enfermedad, maternidad y accidentes de trabajo.

Se trata de un ausentismo mixto, pues incluye ausencias amparadas legalmente. *"Adalberto Chiavenato" (4).*

Para la mayoría de las organizaciones gubernamentales, ejemplo el Instituto Mexicano del Seguro Social, se clasifica como ausentismo programado y no programado, y a continuación se detalla:

- Ausentismo programado:
- Vacaciones
- Ausentismo no programado:
- Faltas injustificadas.
- Incapacidad por:
- Enfermedad general.
- Riesgo de trabajo.
- Maternidad
- Licencias con goce de sueldo.
- Licencias sin goce de sueldo:
- Que comprende de 1 a 3 días.
- Que comprende de 4 o más. *"Departamento de personal del IMSS"*

Esta clasificación se puede apreciar claramente que generalizan el ausentismo de manera programada y no programada, se entiende por programada, al tipo de ausentismo planeado con anticipación y con un control tal que no se vea afectado la jornada de trabajo en curso, y por ausentismo no programado se refiere a todo aquel que no ha sido planeado con anticipación; aquel en el que el empleado o trabajador surge de manera imprevista y es de carácter urgente, como por ejemplo pases de salida, pases de entrada, incapacidades, accidentes de trabajo, maternidad.

"Reyes Ponce" (13) Clasifica el ausentismo como ausentismo mental y ausentismo físico, este último se divide en justificado e injustificado y cada uno de ellos en total o en parcial según se prolongue la ausencia a lo largo de toda la jornada o solo parte de lo que dure la misma.

De igual manera define cada tipo de ausentismo de la siguiente manera:

- **Ausentismo mental:**

Puede conceptualizarse como toda asistencia física del trabajador pero su pensamiento se encuentra en otra parte distante, por lo cual se presume que si caracterización podría intentarse sobre la base de la fluctuación de los índices de productividad, sin embargo, existe la salvedad de que no toda fluctuación de los índices mencionados podría ser atribuida a este fenómeno.

- **Ausentismo físico:**

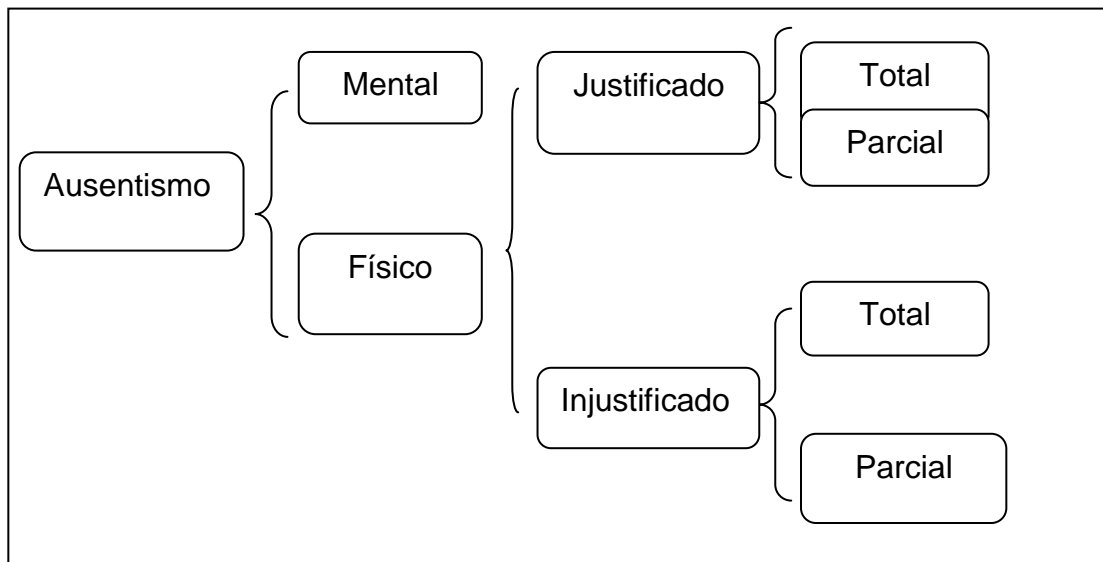
El ausentismo físico lo podemos definir como toda aquella inasistencia personal a las labores cotidianas pactadas contractualmente con la empresa; ese tipo de ausentismo se puede dividir en físico justificado y en físico no justificado.

- **Ausentismo físico justificado:** Se puede considerar el ausentismo físico justificado como la inasistencia a las labores cotidianas, que derivan de una incapacidad o imposibilidad real de acudir al centro de trabajo, esta inasistencia puede obedecer factores educativos, como por ejemplo: estar disfrutando de una beca oficial, o factores médicos tales como puede ser sufrir incapacidad maternal, o postoperatoria, así como estar atravesado por una enfermedad grave o por haber sufrido un accidente de trabajo, etc. ; obedece también a factores de tipo laboral como puede ser encontrarse en el cumplimiento de una comisión oficial que obligue a ausentarse al trabajador y finalmente a condiciones jurídicamente reglamentadas como lo son el disfrute de vacaciones y descansos semanales y los días festivos. El ausentismo físico injustificado se divide a su vez en ausentismo por jornada completa y ausentismo por jornada parcial, los ejemplos anteriormente mencionados corresponden a la primera subclasificación, por lo que toca al ausentismo justificado parcial, el cual solos se presenta por razones médicas laborales.
- **Ausentismo físico injustificado:** El ausentismo físico injustificado se define como la inasistencia no esperada de un empleado a su centro de trabajo explicando motivos ficticios o no justificados, como el anterior ausentismo este también se clasifica en total o parcial.

El ausentismo físico injustificado es total cuando la ausencia se prolonga a lo largo de toda la jornada como en el caso de las faltas, las licencias y las incapacidades ficticias.

El ausentismo físico injustificado es parcial, temporal o incompleto cuando la ausencia no abarca la totalidad de la jornada, es decir, cuando se he llegado tarde, salido temprano, o solicitando un permiso destinado a resolver un asunto en particular (no oficial). (13)

En el siguiente cuadro es posible apreciar de una manera mas objetiva los criterios utilizados para clasificación del ausentismo físico y las modalidades que presenta.



Causas del ausentismo injustificado

George Bohlander (3) dice El origen del ausentismo físico injustificado se ubica en la falta de bienestar que existe en los modernos sistemas de trabajo, al separar demasiado la labor efectuada, de los resultados que a través de ellas se consiguen; porque el trabajo al ser separado de la puerta social que ocupaba, deja de ser parte integrante de la vida de trabajador, perdiendo todo sentido, hasta pasar a convertirse en una cosa tediosa, que tiende a ser evitada siempre que sea posible, no solamente por ser una causa de insatisfacción, sino también por considerarse como una supuesta amenaza contra la salud.

Existe una estrecha relación entre un alto índice de ausentismo con la neurosis y a la inversa, entre un bajo índice de ausentismo físico injustificado y la estabilidad emocional del trabajador, dicho de otro modo más claro, las ausencias repetidas son originadas por la neurosis resultante de la falta de adaptación en el trabajo por ejemplo, se ha sabido que las ausencias no mayores de tres días (incapacidades cortas) corresponden casi exclusivamente a desadaptaciones del trabajador e insatisfacción de sus necesidades psicológicas en el trabajo; llegando a presentarse situaciones de simulación más o menos inconscientes de incapacidad física.

Desde luego existen también motivos de inasistencia cuyo origen se encuentra fuera del ámbito laboral, tales como: carencia de transporte adecuado, desnutrición, alcoholismo, etc., que aunque competen al trabajador, no es producto directo de su medio laboral, pero de una manera u otra viene a incrementar el ausentismo en la empresa.

Se podría concluir entonces que es posible una clasificación de ausentismo físico injustificado conforme a su origen, en dos apartados:

- 1. La desadaptación del trabajador con su ambiente laboral.
- 2. El impulso de la desadaptación del trabajador con su medio ambiente extra-laboral. (3).

VII. METODOLOGÍA

Área de Estudio:

La Empresa Manufacturera Textil, ubicada en Zip Búfalo, Villanueva, Cortés, Honduras.

Tipo de Estudio:

Descriptivo de Corte Transversal.

Universo:

La población de estudio fueron todos los Trabajadores que laboran en la Empresa Manufacturera Textil (1,215 Trabajadores), Villanueva Cortés, Honduras. Junio-Diciembre 2011.

Fuente de Datos

Primaria:

Entrevista personal con el Trabajador que se presente a consulta a la Clínica Médica de la Empresa Manufacturera y sea incapacitado.

Secundaria:

- Informe mensual médico.
- Libro de incapacidades de la Clínica Médica de la Empresa Manufacturera.
- Libro de Ausencia Laboral de Recursos Humanos de La Empresa Manufacturera.

Técnicas de recolección de Datos e Instrumento.

La Entrevista Personal.

Cuestionario como Instrumento.

Observación. Libro de Ausentismo Laboral de Recursos Humanos.

Libro de Incapacidades de la Clínica Médica de la Empresa Manufacturera.

Variables

Dependiente:

Ausentismo Laboral: es la variable dependiente ya que en base a ella es el efecto del trabajo

Independiente:

Edad: importante para determinar las edades promedios de los empleados con ausencia laboral, esta se tomara en rangos de edad <20 años, 20-30 años, 30-40 años, 40-50 años, >50 años.

Sexo: para determinar el género más frecuentes de ausentismo laboral, este será medido femenino y masculino

Raza: para determinar las razas más frecuentes, estas serán medidos en raza blanca, mestizos, negra.

Escolaridad: para medir el grado de escolaridad (nivel cultural) del ausentismo laboral, estas serán medidos Primaria Completa, Secundaria Incompleta, Secundaria Completa, Universitaria Incompleta y Universitaria Completa.

Estado Civil: para valorar si los empleados que presentan ausentismo laboral están solteros, casados, en unión libre o viudo(a).

Días de ausencia: para conocer el tiempo de ausentismo, este será medido 1-5 días, 5-10 días, 10-15 días, 15-20 días, > 20 días.

Motivo de Ausencia: importante para conocer las causas directas del ausentismo laboral, estas serán medidas en Motivos Personales (Inconformidad Laboral, Apatía, Problemas Interpersonales), Motivos Familiares (Enfermedad, Muerte y Exigencias) y por Problemas de Salud (enfermedades Osteomusculares, ansiedad, Retiro Prenatal, Enfermedades Respiratorias) y por Motivos de Fuerza Mayor (limitación económica, asalto y accidentes).

Antigüedad Laboral: para identificar el tiempo que los empleados tienen laborando en la Empresa Manufacturera, esta será medida en rangos 0-5 años, 5-10 años, 10-15 años, > 15 años.

DESCRIPCION DE RESULTADOS

A continuación se presentan los resultados obtenidos de la investigación sobre: "AUSENTISMO LABORAL EN TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA MANUFACTURERA VILLANUEVA- HONDURAS. JUNIO - DICIEMBRE DEL 2011."

Características Generales:

1. Se valoraron 2,647 Trabajadores en este estudio, de los cuales 391 (15%) presentaron Ausentismo Laboral; los meses con mayor Ausentismo Laboral fueron Agosto (20%), Septiembre (19%) y Junio (18%). (Ver Anexo. Tabla N° 1, Grafica N° 1.1).
2. En el perfil socio demográfico de la población de estudio, se encontró que en su mayoría son mujeres 323 (82.6%), masculino 68 (17.4%), con un rango de edad comprendido entre 31-35 años con 161 (41.2%), con nivel Nivel Educativo Medio (Secundaria) en un 52.9%, mestizos en su totalidad (100%), con estado civil de unión libre 161 (41.2%) y provenientes del área urbana en su totalidad. (Ver Anexos. Tablas N° 2, 3, 4 y 5).
3. No se logró identificar si el Ausentismo en los Trabajadores de La Industria Textilera se deba a Problemas Personales.
4. Se encontró que los Motivos más frecuentes de Ausentismo Laboral en este estudio se deben a Alteraciones Respiratorias, con 117 Ausencias (30%), seguida en segundo lugar por Alteraciones Osteomusculares con 87 Ausencias (22.3%) y en tercer lugar por Alteraciones Oculares con 50 Ausencias (12.8%). (Ver Anexos. Tabla N° 6, Grafica N° 6.)
5. De los 391 Trabajadores con Ausentismo Laboral se identificaron que 173 (44.2%) tienen una Antigüedad Laboral entre 2-5 años, seguido de los que tienen entre 6-10 años de antigüedad con 90 ausencias (23%), con menor proporción están los que trabajan entre 11-15 años y de 0-1 año con 70 (17.9%) y 57 (14.6%) respectivamente. (Ver Anexos. Tabla y Grafico N° 7).

VIII. CONCLUSIONES.

1. En este estudio, se logró identificar Ausentismo Laboral de 15 de cada 100 Trabajadores de La Industria Manufacturera, Villanueva, Honduras, Junio-Diciembre 2011.
2. El perfil epidemiológico del ausentismo en la población de estudio son sujetos jóvenes, en su mayoría mujeres, con un nivel educativo medio, mestizos, en su mayoría empleados, con nivel socioeconómico bajo-medio; en mayor proporción pertenecientes al estado civil de unión libre y provenientes del área urbana.
3. No se logró demostrar si el ausentismo laboral se debía a que los empleados tenían problemas familiares, ya que usualmente las ausencias por problemas personales los empleados la solicitan directamente a sus jefes inmediatos y no se consignan en la consulta médica.
4. El estudio nos permitió identificar que los Motivos de Ausentismo Laboral en los Trabajadores de La Industria Manufacturera fueron en primer lugar por Alteraciones Respiratorias, en segundo lugar por Alteraciones Osteomusculares y en tercer lugar por Alteraciones Oftalmológicas.
5. La Distribución del Ausentismo Laboral basado en la Antigüedad Laboral en la Industria Manufacturera nos refleja que los trabajadores con mayor Ausentismo son los que tienen poco tiempo de laborar en la Empresa (2-5 años, por lo que el ausentismo va decreciendo a mayor antigüedad laboral.

Recomendaciones

1. Realizar a los Trabajadores de La Industria Manufacturera jornadas educativas vía alto parlante, para Concientizarlos sobre el impacto que el Ausentismo Laboral provoca tanto en el Estado de Salud, así como en aspecto económico Personal y Empresarial, ya que al presentarse, el Salario disminuye al igual que la producción en la Empresa también.
2. Facilitar por parte de la Gerencia de la Empresa Manufacturera la ayuda necesaria para poder realizar futuras investigaciones comparativas de la problemática en estudio y determinar si las causas del Ausentismo Laboral se debe al Enfermedades desencadenadas por el trabajo, o a fenómenos naturales de enfermedades, como condiciones socio demográficas, con la finalidad de reducir al mínimo el ausentismo laboral.
3. Realizar exámenes físicos Pre-empleo, Periódico, de Reintegro y de Egreso a los trabajadores y a los aspirantes a un empleo en la Empresa Manufacturera, con el objetivo de establecer y verificar el estado de salud, aptitud y capacidad física y mental para desempeñar las tareas y actividades laborales, reduciendo de esta manera el ausentismo laboral producido por el trabajo.
4. Educar a los trabajadores vía alto parlante, durante las jornadas laborales sobre las medidas preventivas (Ergonomía), logrando la atención de todos los trabajadores y así lograr un mejor desempeño en su trabajo, las jornadas educativas deberán de realizarse todos los días en un intervalo de cada 2 hrs., para que pueda ser captada por los empleados nuevos como por los que tienen antigüedad laboral.
5. Realizar este estudio, por el personal Médico y Gerencial en un año para identificar casos nuevos de Ausentismo Laboral y poder comparar con la problemática en estudio, o bien dar seguimiento a los empleados que presentaron Alteraciones de Salud, para aminorar los casos de Ausentismo Laboral.

6. La socialización del estudio con las Gerencias de la Industria Manufacturera permitió demostrar el impacto que tiene el ausentismo laboral tanto en la salud de los empleados como en la producción que la Empresa requiere para su exportación; por lo tanto, es importante dar una atención de calidad y preventiva en los empleados como ser el de plan de Ergonomía.
7. Comunicar por parte de los supervisores a la Clínica, si hay Ausentismo Laboral por Problemas Personales en los trabajadores de la Industria Manufacturera, con el objetivo de brindar apoyo y terapias psicológicas a los trabajadores.

Bibliografía

- 1. Arias Galicia Fernando; Administración de los recursos humanos: para el alto desempeño; Editorial Trillas, Sexta edición; 2006; México, D.F
- 2. Balderas Pedrero María de la Luz; Administración de los servicios de enfermería; Editorial Interamericana, cuarta edición; 2005; México, D.F
- 3. Bohlander George; Administración de recursos humanos; Editorial Thomson, Doceava edición; 2001; México, D.F
- 4. Chiavenato Idalberto; Administración de recursos humanos; Editorial Mc Graw Hill, Octava edición; 2007; México, D.F
- 5. Danatro Daniel; Ausentismo laboral de causa medica en una institución; Editorial Montevideo, primera edición; 1994; México, D.F
- 7. Davis Keith; Comportamiento humano en el trabajo; Editorial Mc Graw Hill, sexta edición; 2007; México, D.F
- 8. Dessler Gary; Organización y administración; Editorial Pearson, segunda edición; 2004; México, D.F
- 9. Gestol C. Cereiyo; Absentismo laboral; Editorial Interamericana, primera edición; 1995; México, D.F
- 10. Hellriegel Don; Administración: un enfoque basado en competencias; Editorial Thomson, edición 10; 2005; México
- 11. Morgan William; Administración de personal; Editorial Limusa, edición 1; 1983; México
- 12. Revista Medica del IMSS, Edición numero 17; 2005; México, D.F
- 13. Reyes Ponce Agustín; Administración de personal; Editorial Limusa, edición 30; 2000; México, D.F
- 14. Robbins Stephen P.; Administración; Editorial Pearson, edición 8; 2005; Naucalpan de Juárez, Estado de México
- 15. Stoner James Arthur Finch; Administración; Editorial Pearson, edición 4; 1996; Naucalpan de Juárez, Estado de México

ANEXOS

ENCUESTA.

Fecha de Elaboración: _____

1. **Nombre Completo:**

2. **Edad en años:**

3. **Sexo:**

4. **Raza:**

5. **Escolaridad:** Alfabeta _____ Primaria _____

Secundaria _____ Universitaria _____

6. **Estado Civil:** Soltero(a) _____ Casado(a) _____

Unión Libre _____ Divorciado(a) _____

Viudo(a) _____

7. **Antigüedad Laboral:** _____ MESES

_____ AÑOS.

8. **¿Ha presentado ausencia laboral en su trabajo?**

Si _____ No _____

Si su respuesta anterior es afirmativa conteste lo siguiente las siguientes preguntas:

9. **¿Cuántos días estuvo ausente en su trabajo?**

_____ días

10. **Motivo de ausencia a su trabajo fue por problemas de salud:**

Si _____ No _____

Si su respuesta es afirmativa conteste:

Asma Bronquial _____

Enfermedades Osteomusculares _____

Retiro Prenatal _____

Otros procesos respiratorios _____

Síndrome Gastroentérico _____

Traumas y/o Heridas _____

11. Motivo de ausencia a su trabajo fue por fuerza mayor

Si____ No____

Si su respuesta es afirmativa conteste:

Accidente____ Asalto____ Otro____

Limitación Económica____ Huelgas____

12. Motivo de ausencia a su trabajo fue por problemas familiares:

Si____ No____

Si su respuesta es afirmativa conteste:

Enfermedad de algún familiar____ Muerte de Familiar____

Exigencia Familiar____ Otra____

13. Motivo de ausencia a su trabajo fue por problemas personales:

Si____ No____

Si su respuesta es afirmativa conteste:

Cita Judicial____ Viaje____

Inconformidad Laboral____ Otro____

Firma

Entrevistador_____

Entrevistado_____

Tablas y Gráficos.

Tabla N° 1: Distribución del Ausentismo Laboral en los Trabajadores de La Industria Manufacturera, Villanueva-Honduras. Junio-Diciembre del 2011.

Mes	Trabajadores vistos por Mes en Consulta Medica.	Trabajadores con Ausentismo Laboral.	Porcentaje de Ausentismo por Mes.	Porcentaje Total del Ausentismo Laboral.
Junio	403	72	18%	18%
Julio	332	32	10%	8%
Agosto	510	80	16%	20%
Septiembre	415	73	18%	19%
Octubre	370	47	13%	12%
Noviembre	370	63	17%	16%
Diciembre	247	24	10%	6%
Total	2647	391	15%	100%

Grafica N° 1.1 Distribución de los Trabajadores con Ausentismo Laboral en la Industria Manufacturera, Villanueva-Honduras, Junio-Diciembre 2011.

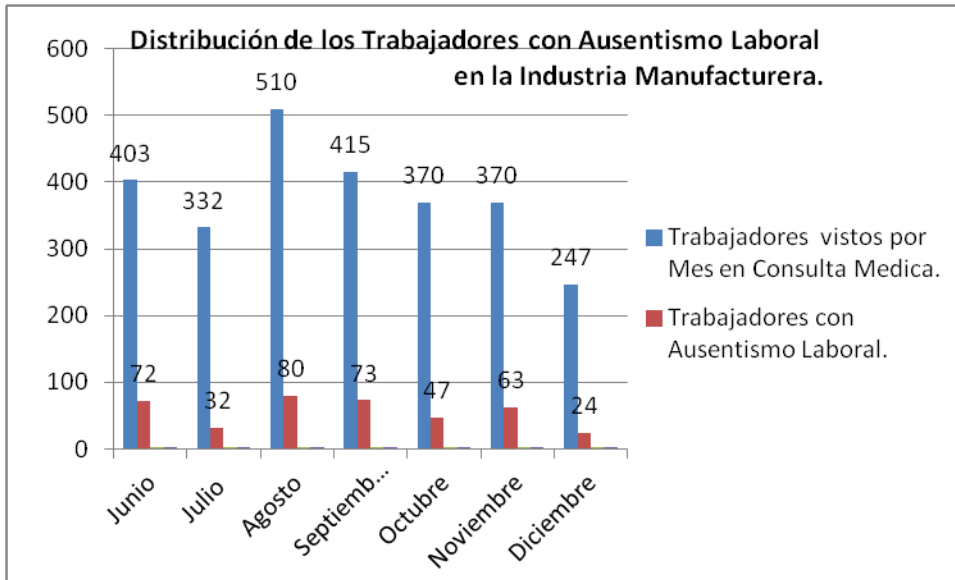


Grafico N° 1.2: Porcentaje de Ausentismo Laboral en los Trabajadores de la Industria Textil, Villanueva-Honduras por Mes.

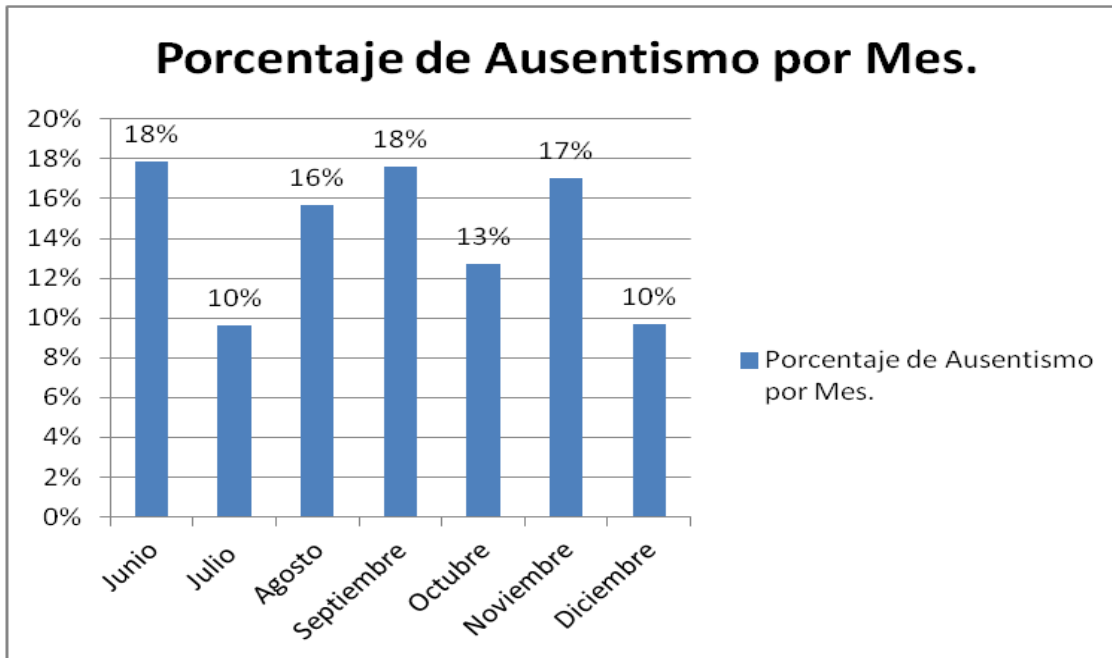


Grafico N° 1.3: Porcentaje Total del Ausentismo Laboral.

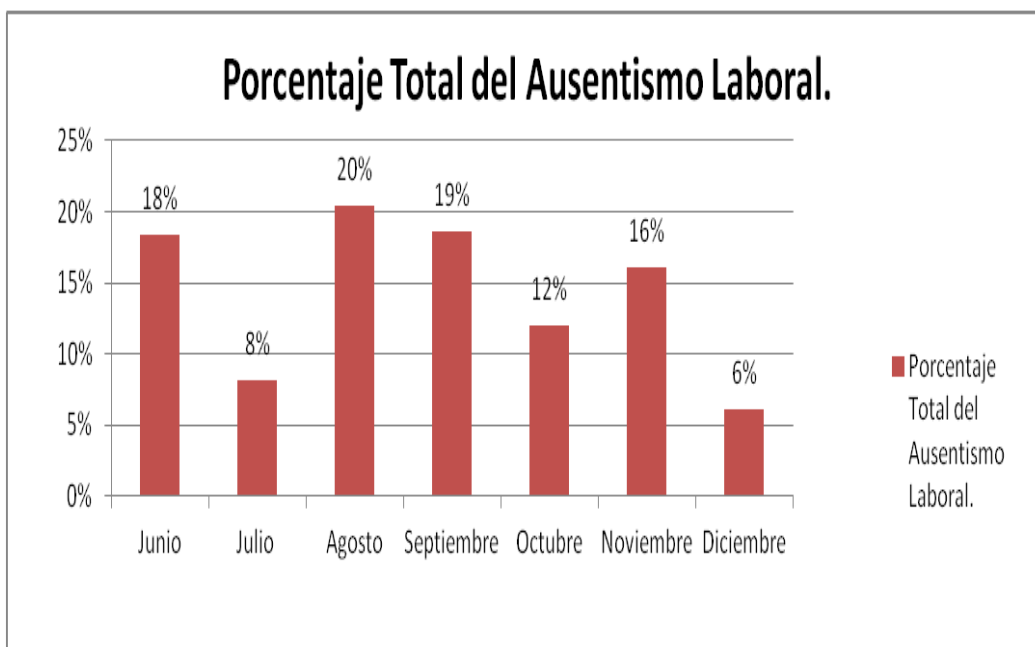


Tabla Nº 2. Distribución de la Población según Edad.

Edades en Años	Frecuencia	Porcentaje
20-25 años	53	13.6
26-30 años	86	22.0
31-35 años	161	41.2
36-40 años	73	18.7
41-45 años	16	4.1
46-50 años	2	.5
Total	391	100.0

Grafico Nº 2. Distribución de la Población según edad.

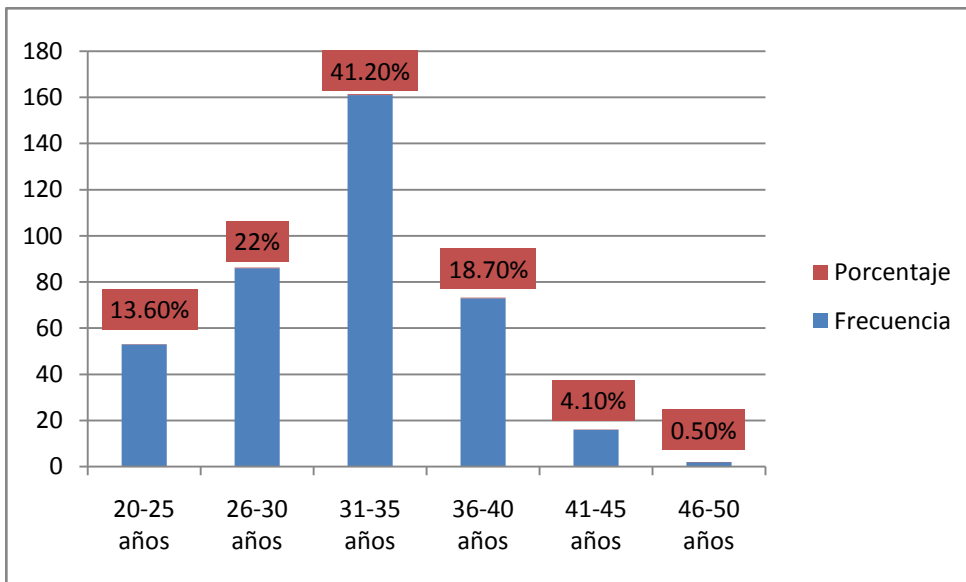


Tabla N° 3. Distribución de la Población según Sexo.

	Frecuencia	Porcentaje
1.00--Femenino	323	82.6
2.00--Masculino	68	17.4
Total	391	100.0
Total	391	100.0

Grafico N° 3. Distribución de la Población según Sexo.

Distribución de la Población según Sexo.

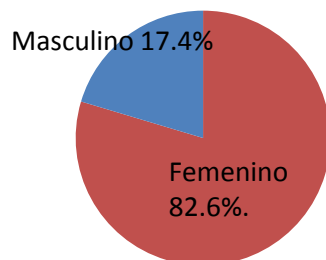
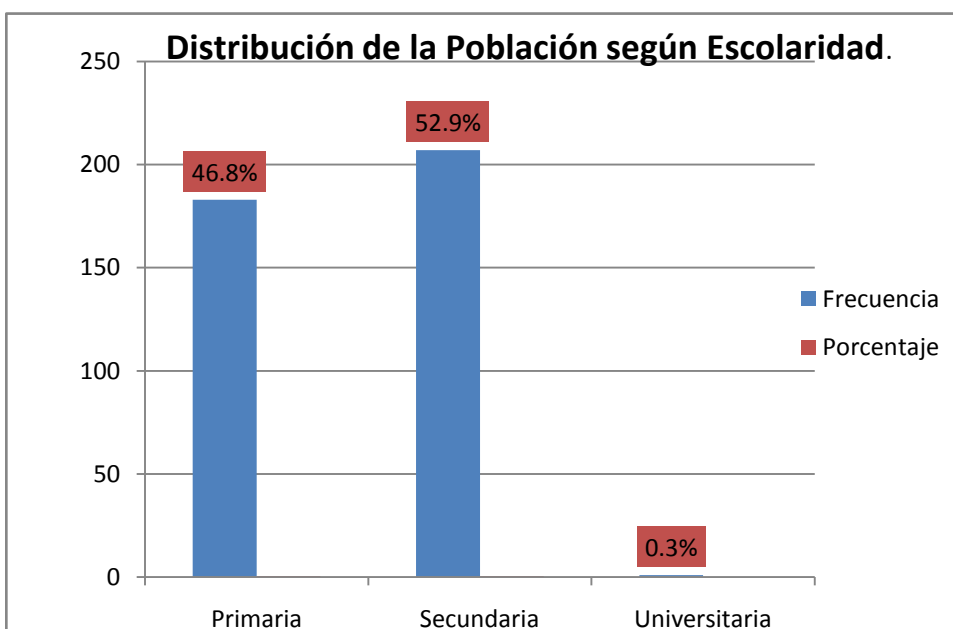


Tabla N° 4. Distribución de la Población según Escolaridad.

Escolaridad	Frecuencia	Porcentaje
Primaria	183	46.8
Secundaria	207	52.9
Universitaria	1	.3
Total	391	100.0

Gráfico N° 4. Distribución de la Población según Escolaridad.

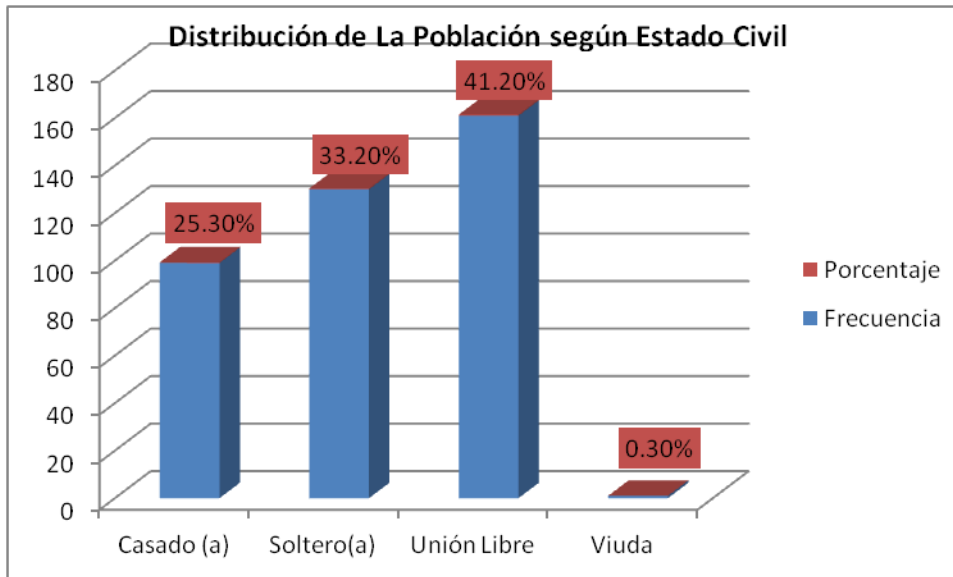


Estado Civil

Tabla N° 5. Distribución de la Población según Estado Civil.

Estado Civil	Frecuencia	Porcentaje
Viudo	1	0.3
Casado	99	25.3
Soltero	130	33.2
Unión Libre	161	41.2
Total	391	100.0

Gráfico N° 5. Distribución de la Población según Estado Civil.



Motivo de Ausencia Laboral.

Tabla Nº 6. Distribución de la Población según Motivo de Ausencia Laboral.

Motivo de Ausencia Laboral	Frecuencia	Porcentaje (%)
Alteraciones Respiratorias	117	29.9
Alteraciones Osteomusculares	87	22.3
Alteraciones Oftalmológicas	50	12.8
Alteraciones SNC + Psicósomáticas	29	7.4
Retiro Prenatal	16	4.1
Alteraciones Dermatológicas	13	3.3
Alteraciones Obstétricas	10	2.6
Trastornos Ginecológicos	9	2.3
Alteraciones Odontológicas	7	1.8
Prorroga de Incapacidad	7	1.8
Trastornos Urinarios	6	1.5
Alteraciones Cardíacas	4	1
Alteraciones Óticas	2	0.5
Alteraciones Venosas	2	0.5
Total	391	100

Grafico Nº 6. Distribución de la Población según Motivo de Ausencia Laboral.

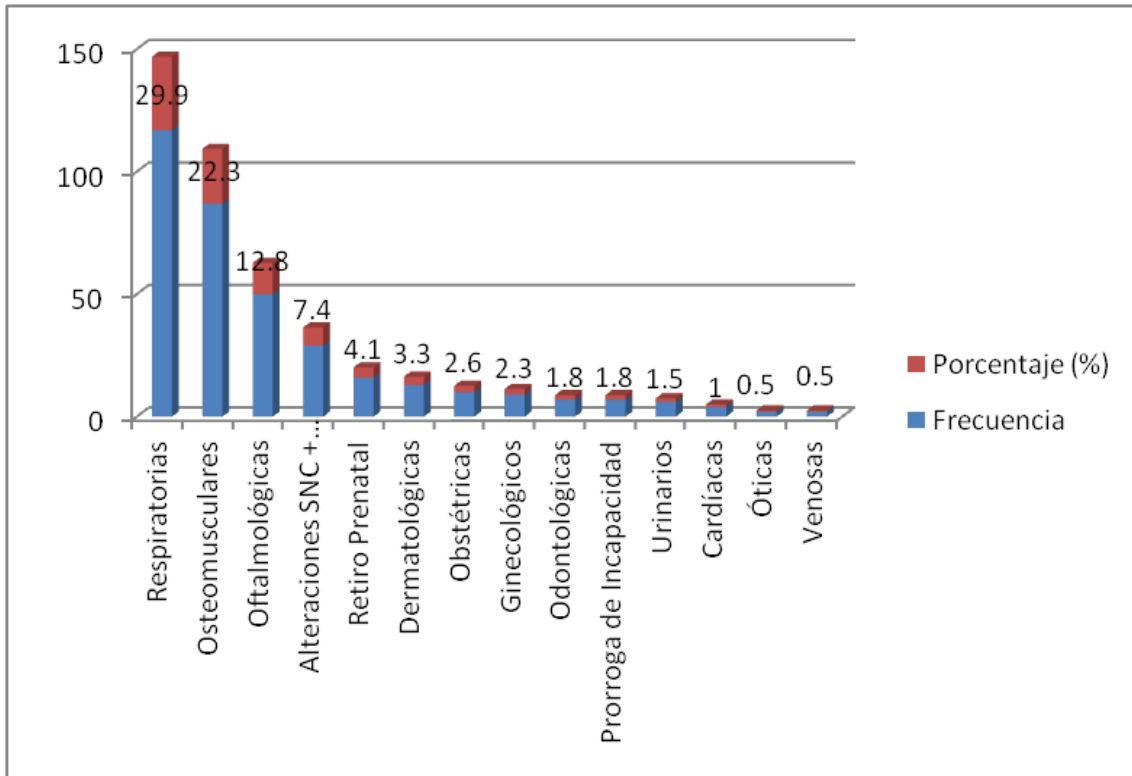


Tabla N° 7. Distribución del Ausentismo según Antigüedad Laboral.

Antigüedad	Frecuencia	Porcentaje
0-1 año	57	14.6
2-5 años	173	44.2
6-10 años	90	23.0
11-15 años	70	17.9
16-20 años	1	.3
Total	391	100.0

Grafica N° 7. Distribución del Ausentismo según Antigüedad Laboral.

