



FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

**Ausentismo laboral por causa médica y su relación con la filiación sindical de los trabajadores de una empresa del sector logístico en Lima, Perú año 2018.**

Tesis para optar el grado académico de:

MAESTRO EN SALUD OCUPACIONAL CON MENCIÓN EN MEDICINA  
OCUPACIONAL Y MEDIO AMBIENTE

Presentado por:

CINTHYA MILAGROS ORTIZ IBACETA

Asesor:

JUAN CARLOS PALOMINO BALDEÓN

Lima – Perú

2019

### ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

Lima, 10 de *Septiembre* del 2019

Los integrantes del jurado de tesis:

Presidente: Mg. Fermín Paúl Ruíz Gutiérrez
Integrante: Mg. Eddy Roberto Segura Paucar
Integrante: Mg. Jorge Luis Maguiña Quispe

Se reúnen para evaluar la tesis titulada:

**AUSENTISMO LABORAL POR CAUSA MÉDICA Y SU RELACIÓN CON LA FILIACIÓN SINDICAL DE LOS TRABAJADORES DE UNA EMPRESA DEL SECTOR LOGÍSTICO EN LIMA, PERÚ AÑO 2018.**

Presentada por el bachiller:

- CINTHYA MILAGROS ORTIZ IBACETA

Para optar el Grado de **Maestro en Salud Ocupacional con mención en Medicina Ocupacional y Medio Ambiente.**

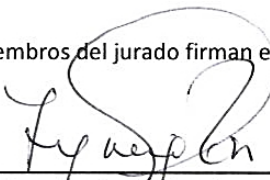
Asesorado por:

- Mg. Juan Carlos Palomino Baldeòn

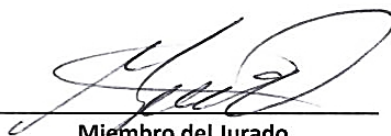
Luego de haber evaluado el informe final de tesis y evaluado el desempeño de los estudiantes en la sustentación, concluyeron de manera unánime (  ) por mayoría simple (  ) calificar a:

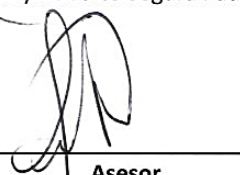
Integrante 1: CINTHYA MILAGROS ORTIZ IBACETA	Nota (Escrito) <i>16 (dieciséis)</i>
Aprobado ( <input type="checkbox"/> )	Aprobado – Muy buena ( <input checked="" type="checkbox"/> )
Aprobado – Sobresaliente ( <input type="checkbox"/> )	Desaprobado ( <input type="checkbox"/> )

Los miembros del jurado firman en señal de conformidad.

  
 \_\_\_\_\_  
**Presidente del Jurado**  
 Mg. Fermín Paúl Ruíz Gutiérrez

  
 \_\_\_\_\_  
**Miembro del jurado**  
 Mg. Eddy Roberto Segura Paucar

  
 \_\_\_\_\_  
**Miembro del Jurado**  
 Mg. Jorge Luis Maguiña Quispe

  
 \_\_\_\_\_  
**Asesor**  
 Mg. Juan Carlos Palomino Baldeòn

## Resumen

*Introducción:* Uno de los principales problemas que aqueja a las organizaciones es el ausentismo laboral de causa médica; éste genera disminución de productividad e impacto económico. Uno de los factores asociados poco estudiado es la filiación sindical.

*Objetivo:* Identificar la asociación entre ausentismo laboral de causa médica y filiación sindical en una empresa del sector logístico durante el año 2018 en Lima, Perú.

*Métodos:* Estudio transversal analítico. Se utilizó la prueba chi-cuadrado para establecer asociación entre filiación sindical y ausentismo laboral de causa médica. Se estimaron razones de prevalencia e intervalos de confianza al 95%. El análisis se realizó en STATA v.15. Resultados: La prevalencia de ausentismo laboral de causa médica de corto, mediano y largo plazo en personal afiliado al sindicato es mayor que en los no afiliados además con una  $RP=5.16$  e  $IC95\%:3.26-8.19$ ;  $RP=5.70$  e  $IC 95\% 3.17-10.25$ ;  $RP=5.53$  e  $IC 95\% 3.25-9.41$  respectivamente. Sexo, edad, nivel educativo, puesto de trabajo, hipertensión arterial, diagnóstico nutricional y filiación sindical se encuentran asociados al ausentismo laboral de causa médica.

*Conclusiones:* Existe asociación positiva entre la filiación sindical y ausentismo laboral de causa médica siendo quizá una explicación la sensación de “protección” que presentan los integrantes de un sindicato, así como por la falta de gestión de riesgos psicosociales en el trabajo.

### *Abstract*

*Introduction:* One of the main problems that afflicts organizations is the absenteeism of medical causes; This generates a decrease in productivity and economic impact. One of the few studied associated factors is union affiliation.

*Objective:* Identify the association between absenteeism of medical cause and union affiliation in a company of the logistics sector during the year 2018 in Lima, Peru. *Methods:* Analytical cross-sectional study. The chi-square test was used to establish association between union affiliation and absenteeism due to medical cause. Prevalence ratios and 95% confidence intervals were estimated. The analysis was carried out in STATA v.15.

*Results:* The prevalence of absenteeism from medical causes of short, medium and long term in union affiliated workers is higher than in non-affiliated afiliados with  $RP=5.16$  and  $IC_{95\%}:3.26-8.19$ ;  $RP=5.70$  and  $IC_{95\%} 3.17-10.25$ ;  $RP=5.53$  and  $IC_{95\%} 3.25-9.41$ , respectably. Sex, age, educational level, job position, arterial hypertension, nutritional diagnosis and union affiliation are associated with absenteeism of medical cause.

*Conclusions:* There is a positive association between Union affiliation and absenteeism from medical causes due to the sense of “protection” presented by members of a union as well as the poor psychosocial risk management at work.

**TÍTULO:** Ausentismo laboral por causa médica y su relación con la filiación sindical de los trabajadores de una empresa del sector logístico en Lima, Perú año 2018.

Autores: Cinthya M. Ortiz<sup>1</sup>, Juan C. Palomino Baldeón<sup>2</sup>

## RESUMEN

**Introducción:** Uno de los principales problemas que aqueja a las organizaciones es el ausentismo laboral de causa médica; éste genera disminución de productividad e impacto económico. Uno de los factores asociados poco estudiado es la filiación sindical. **Objetivo:** Identificar la asociación entre ausentismo laboral de causa médica y filiación sindical en una empresa del sector logístico durante el año 2018 en Lima, Perú. **Métodos:** Estudio transversal analítico. Se utilizó la prueba chi-cuadrado para establecer asociación entre filiación sindical y ausentismo laboral de causa médica. Se estimaron razones de prevalencia e intervalos de confianza al 95%. El análisis se realizó en STATA v.15 **Resultados:** La prevalencia de ausentismo laboral de causa médica de corto, mediano y largo plazo en personal afiliado al sindicato es mayor que en los no afiliados además con una RP=5.16 e IC95%:3.26-8.19; RP=5.70 e IC 95% 3.17-10.25; RP=5.53 e IC 95% 3.25-9.41 respectivamente. Sexo, edad, nivel educativo, puesto de trabajo, hipertensión arterial, diagnóstico nutricional y filiación sindical se encuentran asociados al ausentismo laboral de causa médica. **Conclusiones:** Existe asociación positiva entre la filiación sindical y ausentismo laboral de causa médica siendo quizá una explicación la sensación de “protección” que presentan los integrantes de un sindicato, así como por la falta de gestión de riesgos psicosociales en el trabajo.

## ABSTRACT

**Introduction:** One of the main problems that afflicts organizations is the absenteeism of medical causes; This generates a decrease in productivity and economic impact. One of the few studied associated factors is union affiliation. **Objective:** Identify the association between absenteeism of medical cause and union affiliation in a company of the logistics sector during the year 2018 in Lima, Peru. **Methods:** Analytical cross-sectional study. The chi-square test was used to establish association between union affiliation and absenteeism due to medical cause. Prevalence ratios and 95% confidence intervals were estimated. The analysis was carried out in STATA v.15. **Results:** The prevalence of absenteeism from medical causes of short, medium and long term in union affiliated workers is higher than in non-affiliated workers with RP=5.16 and IC95%:3.26-8.19; RP=5.70 and IC 95% 3.17-10.25; RP=5.53 and IC 95% 3.25-9.41, respectably. Sex, age, educational level, job position, arterial hypertension, nutritional diagnosis and union affiliation are associated with absenteeism of medical cause.

**Conclusions:** There is a positive association between Union affiliation and absenteeism from medical causes due to the sense of “protection” presented by members of a union as well as the poor psychosocial risk management at work.

## **CONTENIDO**

I. Introducción. – II. Materiales y métodos. - III. Resultados. - IV. Discusión. - V. Limitaciones. - VI. Conclusiones. - VII. Agradecimiento. - VIII. Bibliografía

## **PALABRAS CLAVE**

Ausentismo laboral – Causalidad – Sindicatos – Asociación - Descanso (Fuente: DeCS BIREME).

## **KEY WORDS**

Absenteeism - Labor Unions – Association – Causality - Rest

<sup>1</sup> Facultad de Ciencias de la Salud, Universidad Científica del Sur. Lima - Perú.

<sup>2</sup> Facultad de Ciencias de la Salud, Universidad Científica del Sur. Lima - Perú.



## INTRODUCCION

El ausentismo laboral, definido por la OIT como la no asistencia al trabajo por parte de un empleado que se pensaba iba a asistir, quedando excluidos períodos vacacionales, las huelgas, gestación y privación de libertad (Jave Escalante, 2015, p. 2; Mazo & Barrera, 2016, p. 4) y por la OMS como la inasistencia por causa directa o indirectamente evitable como la enfermedad o las ausencias injustificadas; es un fenómeno complejo y universal que trae consigo costos para la organización y para los trabajadores (Xavier Oenning, Maritns Carvalho, Cadena Lima, 2014, p. 104). El ausentismo puede representar en algunos casos del 0.5% al 4% del Producto Bruto Interno (PBI) de un país (, 2015, p.268; Moreno & Aguirre, 2018, p. 28).

El ausentismo laboral ha presentado un incremento mayor al 30% en sus tasas durante los últimos 25 años en países industrializados, siendo el secundario a causas médicas (atribuido a una incapacidad del individuo con excepción de la incapacidad relacionada a la gestación normal o encarcelamiento) el que se encuentra en el primer lugar, representando las tres cuartas partes del total de ausentismo de las instituciones (Pelletier, Boles, Lynch, 2004, p. 746; Organización Internacional del trabajo, 1991).

Para estudiar el comportamiento del ausentismo laboral de causa médica y sus principales factores asociados es importante considerar la etiología multifactorial del mismo (Pelletier et al., 2004, p. 746); estilos de vida, características del trabajo, clima laboral, patologías crónicas y ciertas variables sociodemográficas toman relevancia (Xavier Oenning et al., 2014, p. 104; Mendoza Llanos, 2015, p.1028-1029). Por lo antes descrito, resulta pertinente identificar si la filiación sindical también se comporta como un factor asociado ya que, a pesar de ser escasas, algunas investigaciones relacionadas concluyen en que el personal afiliado presenta mayor ausentismo (Scott & Markham, 1985, p.87-88). Un sindicato es un grupo de personas que pertenecen a un similar sector laboral y se unen con el objetivo de crear un mejor ambiente de trabajo a través de mejores condiciones de seguridad, mayores beneficios y mejor remuneración (<sup>1</sup>LCLAA, 2019). El marco normativo para la conformación de éstos es la declaración universal de los derechos humanos, los Convenios de la OIT Número 87 y 98 ratificados por el Perú y la Constitución política del Perú (Toyama Miyagusuku & Merzthal Shigyo, 2013, p.88 - 89).

Teniendo en cuenta que la mayoría de las empresas del sector en donde se desarrolla la investigación cuentan con sindicatos conformados, se pretende identificar si la filiación sindical se encuentra asociada a ausentismo laboral de causa médica con la finalidad de contribuir a ampliar la visualización de esta

problemática y puedan identificarse todas las herramientas necesarias para poder reducirlo.

## **MATERIALES Y METODOS**

### **Diseño del estudio**

Se realizó un estudio transversal y analítico en una empresa del sector logístico que tiene como actividades comerciales el transporte de carga por carretera a nivel nacional y el almacenamiento de contenedores y/o productos diversos; durante el año 2018 en Lima, Perú. La empresa en donde se ejecuta la investigación cumple la legislación laboral peruana con respecto a los derechos y deberes de sus trabajadores.

### **Población y muestra**

Se incluyeron todos los trabajadores, de ambos sexos, con edad mayor a 18 años, que laboraron en la empresa estudiada durante el año 2018, que registraron o no episodio de ausentismo laboral de causa médica durante el periodo de estudio (1° de enero y 31 de diciembre) y que se encontraban afiliados o no al sindicato. Los registros de episodio de ausentismo laboral de causa médica fueron consignados de manera diaria.

Se excluyeron aquellos registros de episodios de ausentismo laboral que no cumplieran con la definición de ausentismo laboral de causa médica.

### **Definición y medición de variables**

La variable dependiente en este estudio fue el ausentismo laboral de causa médica, definido como el número de días de ausencia al trabajo atribuido a una incapacidad del individuo con excepción de la incapacidad relacionada a la gestación normal o encarcelamiento (Organización Internacional del trabajo, 1991). Se clasificó como corto plazo (1 a 3 días), mediano plazo (4 a 7 días) y largo plazo (8 a más días).

Las variables independientes fueron: filiación sindical (afiliado al sindicato / no afiliado al sindicato), sexo (femenino / masculino), edad (años cumplidos), nivel educativo (primaria / secundaria / superior no universitaria / superior universitaria), puesto de trabajo (operativo / administrativo), hipertensión arterial - HTA (con diagnóstico de HTA / sin diagnóstico de HTA), diabetes mellitus – DM (con diagnóstico de DM / sin diagnóstico de DM), diagnóstico nutricional (delgadez (IMC: <18.5) / normal (IMC: 18.5-24.9) / sobrepeso (IMC: 25.00-29.9) / obesidad I (IMC: 30.00-34.9) / obesidad II (IMC: 35.00-39.9) / obesidad Mórbida (IMC: >40).



### **Recolección de datos**

La recolección de datos se realizó en una tabla Excel en la cual se incluyeron todas las variables descritas, la información se obtuvo de los registros de recursos humanos y de las historias clínicas de los exámenes médico-ocupacionales (para el caso de las variables hipertensión arterial, diabetes mellitus y diagnóstico nutricional) de gestión de la empresa. Los datos registrados cumplieron con los criterios establecidos, se excluyeron a todos aquellos datos que no cumplieron con los criterios de inclusión contando finalmente con un total de 1431 registros.

### **Análisis estadístico**

Se realizó el análisis descriptivo para las variables categóricas como numéricas; se reportaron frecuencias y porcentajes en las variables categóricas mientras que las variables numéricas se evaluaron con el supuesto de distribución normal.

Para establecer asociación entre el ausentismo laboral de causa médica y la filiación sindical se utilizó la prueba estadística chi-cuadrado.

Se estimaron razones de prevalencia (RP) e intervalos de confianza al 95% para el análisis de regresión simple y múltiple; en el último se utilizaron las covariables confusoras edad y sexo como ajuste a través del uso de modelos de regresión logística multinomial, utilizando la categoría "No" de la variable desenlace Ausentismo laboral como "*base outcome*".

Se reportaron valores p menores de 0.05 como estadísticamente significativos. La información se procesó y analizó en el programa STATA V.15.

### **Aspectos éticos y regulatorios**

La investigación contó con la aprobación del comité institucional de ética de la Universidad Científica del Sur, con código de registro: 160-2019-POS15. La información se reportó de manera anónima manteniendo la confidencialidad de la información estudiada en todo momento. No se consigna el nombre de la empresa en donde se realiza la investigación por razones de confidencialidad.

## **RESULTADOS**

El estudio contó con un total de 1431 registros de trabajadores de los cuales el 42.49% (608) corresponde a ausentismo laboral de corto plazo, el 9.29% (133) corresponde a ausentismo laboral de mediano plazo y el 11.74% (168) corresponde a ausentismo laboral de largo plazo. Un 36,48% (522) no registro ausentismo. Del total de la población, el 89.1% fueron sexo masculino; la edad promedio de la población estudiada fue de 35 años; el grado de instrucción y tipo

de puestos de trabajo predominantes fueron primaria/secundaria con un 46% y puestos operativos con un 86.5%. El 4.4% presentó como patología asociada Hipertensión arterial y el 2% Diabetes Mellitus. Con respecto a la evaluación nutricional, sólo el 25.1% presentaba un IMC normal. De toda la población evaluada, el 15.2% se encontraba afiliado a un sindicato (siendo el porcentaje por grupo etario: 2% Jóvenes / 18 – 29 años; 51% Adultos Jóvenes /30 – 44 años; 41% Adultos / 45 – 59 años y 6% Adultos mayores / 60 años a más). Tabla 01.

Tabla 1. Características de trabajadores de una empresa del sector logístico, Lima 2018.

Características	N (%)
<b>Sexo</b>	
Femenino	156 (10.9)
Masculino	1275 (89.1)
<b>Edad (años)*</b>	35 (20-69)
<b>Nivel educativo†</b>	
Primaria/Secundaria	652 (46.0)
Superior no universitaria	468 (32.9)
Superior universitaria	301 (21.0)
<b>Puesto de trabajo</b>	
Administrativo	197 (13.77)
Operativo	1234 (86.23)
<b>Hipertensión arterial‡</b>	
No	1357 (95.6)
Si	62 (4.4)
<b>Diabetes‡</b>	
No	1389 (98.0)
Si	28 (2.0)

Diagnóstico nutricional†		
Normal	356	(25.1)
Delgadez	1	(0.1)
Sobrepeso	620	(43.8)
Obesidad I	375	(26.5)
Obesidad II	62	(4.4)
Obesidad III	3	(0.2)
Filiación sindical		
No	1213	(84.8)
Si	218	(15.2)
Ausentismo laboral		
No	522	(36.48)
Corto plazo	608	(42.49)
Mediano plazo	133	(9.29)
Largo plazo	168	(11.74)
* Mediana (min-max)		
† Algunas valores no suman 1431 debido a datos faltantes		

Para establecer asociación entre el ausentismo laboral de causa médica y características sociodemográficas, patológicas y ocupacionales se realizó un análisis bivariado en el cual se encontró que existe asociación estadísticamente significativa ( $p < 0.05$ ) entre el ausentismo laboral y las variables: sexo, edad, nivel educativo, puesto de trabajo, hipertensión arterial, diagnóstico nutricional y filiación sindical. No se encontró asociación estadísticamente significativa ( $p < 0.05$ ) con la variable Diabetes Mellitus. Tabla 02.

Tabla 2. Factores asociados a ausentismo laboral en análisis bivariado.

Variables	Ausentismo laboral	$p^{**}$
-----------	--------------------	----------

	No (n=522) n(%)	Corto (n=608) n(%)	Mediano (n=133) n(%)	Largo (n=168) n(%)	
Sexo					<0.001
Femenino	53 (33.97)	86 (55.12)	13 (8.33)	4 (2.56)	
Masculino	469 (36.78)	522 (40.94)	120 (9.41)	164 (12.86)	
Edad (años)†† *	35 (20-66)	34 (20-69)	37 (20-69)	40 (24-69)	<0.001
Nivel educativo†					<0.001
Primaria/Secundaria	182 (27.70)	267 (40.64)	80 (12.17)	128 (19.48)	
Superior no universitaria	202 (42.89)	209 (44.37)	36 (7.64)	24 (5.1)	
Superior universitaria	138 (45.70)	131 (43.38)	17 (5.63)	16 (5.30)	
Puesto de trabajo					0.001
Administrativo	73 (37.05)	101 (51.26)	15 (7.61)	8 (4.06)	
Operativo	449 (36.39)	507 (41.09)	118 (9.56)	160 (12.97)	
Hipertensión arterial†					0.001
No	502 (37.0)	577 (42.5)	127 (9.4)	151 (11.1)	
Si	20 (32.3)	19 (30.7)	6 (9.7)	17 (27.4)	
Diabetes†					0.099
No	516 (37.2)	582 (41.9)	130 (9.4)	161 (11.6)	
Si	6 (21.4)	13 (46.4)	2 (7.1)	7 (25.0)	
Diagnóstico nutricional†					<0.001
Normal	155 (43.5)	155 (43.5)	19 (5.3)	27 (7.6)	
Delgadez	1 (100.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	
Sobrepeso	253 (40.8)	247 (39.8)	62 (10.0)	58 (9.4)	
Obesidad I	93 (24.8)	173 (46.1)	46 (12.3)	63 (16.8)	
Obesidad II	17 (27.4)	20 (32.3)	5 (8.1)	20 (32.3)	
Obesidad III	1 (33.3)	1 (33.3)	1 (33.3)	0 (0.0)	
Filiación sindical					<0.001
No	498 (41.06)	497 (40.97)	101 (8.33)	117 (9.65)	
Si	24 (11.01)	111 (50.91)	32 (14.67)	51 (23.39)	

\* Mediana (valor mínimo -valor máximo)

† Algunas valores no suman 1431 debido a datos faltantes

\*\*Valores p calculados con la prueba Chi Cuadrado de independencia

††Valor p calculado con prueba no paramétrica Kruskal-Wallis

El análisis de regresión simple de factores independientemente asociados a ausentismo laboral mostró que la prevalencia de ausentismo laboral de corto, mediano y largo plazo en afiliados al sindicato fue mayor que en quienes no se encontraban afiliados [RP=4.32 (IC95%:2.77-6.75) / RP=6.15 (IC 95% 3.52-10.77) / RP=8.47 (IC 95% 5.07-14.15)], siendo el sexo masculino el que tiene mayor prevalencia de ausentismo laboral de largo plazo en comparación con el sexo femenino. [RP=1.03 (IC 95% 0.55-1.96) / RP=4.59 (IC 95% 1.64-12.89)] encontrándose el mayor grupo de personas entre los 20 – 69 años (Tabla 03).

Con relación al nivel educativo, el ausentismo laboral de corto, mediano y largo plazo es menos prevalente en el grupo de personas con nivel educativo superior (universitaria / no universitaria) en comparación con el nivel educativo primaria / secundaria, dicho hallazgo se correlaciona con la mayor prevalencia de ausentismo de largo plazo en el puesto de trabajo Operativo [RP=3.06 (IC 95% 1.44-6.49)] en comparación con el puesto Administrativo (Tabla 03).

Respecto al estado nutricional, el ausentismo laboral de mediano plazo es más prevalente en el grupo de personas con diagnóstico nutricional alterado en comparación con las que presentaron un diagnóstico nutricional normal [RP=2.55 (IC 95% 1.51-4.29)] (Tabla 03).

Tabla 03. Factores asociados a ausentismo laboral en análisis de regresión logística multinomial simple

Variables	Ausentismo laboral*								
	Corto plazo			Mediano plazo			Largo plazo		
	RP(c)	IC 95%	p**	RP(c)	IC 95%	p**	RP(c)	IC 95%	p**
Sexo									
Femenino	Ref.			Ref.			Ref.		

Masculino	0.68	0.46-0.96	0.030	1.03	0.55-1.96	0.918	4.59	1.64-12.89	0.004
Edad (años)	0.99	0.98-1.01	0.269	1.02	1.00-1.04	0.039	1.07	1.05-1.09	<0.001
Nivel educativo									
Primaria/Secundaria	Ref.			Ref.			Ref.		
Superior no universitaria	0.70	0.54-0.92	0.011	0.41	0.26-0.63	<0.001	0.17	0.10-0.27	<0.001
Superior universitaria	0.64	0.47-0.87	0.004	0.28	0.16-0.50	<0.001	0.16	0.09-0.29	<0.001
Puesto de trabajo									
Administrativo	Ref.			Ref.			Ref.		
Operativo	0.76	0.55-1.06	0.106	1.20	0.66-2.18	0.543	3.06	1.44-6.49	0.004
Hipertensión arterial									
No	Ref.			Ref.			Ref.		
Si	0.83	0.44-1.57	0.559	1.19	0.47-3.01	0.720	2.83	1.44-5.53	0.002
Diabetes									
No	Ref.			Ref.			Ref.		
Si	1.92	0.72-5.09	0.189	1.32	0.26-6.63	0.734	3.74	1.24-11.29	0.019
Diagnóstico nutricional									
Normal	Ref.			Ref.			Ref.		
Alterado	1.21	0.93-1.57	0.158	2.55	1.51-4.29	<0.001	2.22	1.41-3.49	0.001
Filiación sindical									
No	Ref.			Ref.			Ref.		
Si	4.32	2.77-6.75	<0.001	6.15	3.52-10.77	<0.001	8.47	5.07-14.15	<0.001

\*La categoría "No" de la variable ausentismo laboral no se muestra pues fue definida como *base outcome*

\*\*Razones de prevalencia crudas, valores p e intervalos de confianza al 95% (IC 95%) obtenidos con regresión logística multinomial simple



Variables	Ausentismo laboral*								
	Corto plazo			Mediano plazo			Largo plazo		
	RP(a)	IC 95%	<i>p</i> **	RP(a)	IC 95%	<i>p</i> **	RP(a)	IC 95%	<i>p</i> **
<b>Sexo</b>									
Femenino	Ref.			Ref.			Ref.		
Masculino	0.61	0.42-0.89	0.009	0.86	0.45-1.64	0.645	3.20	1.13-9.08	0.028
Edad (años)	0.98	0.97-0.99	0.006	1.01	0.99-1.03	0.564	1.05	1.03-1.07	<0.001
<b>Filiación sindical</b>									
No	Ref.			Ref.			Ref.		
Si	5.16	3.26-8.19	<0.001	5.70	3.17-10.25	<0.001	5.53	3.25-9.41	<0.001

\*La categoría “No” de la variable ausentismo laboral no se muestra pues fue definida como base outcome

\*\* Razones de prevalencia ajustadas, valores *p* e intervalos de confianza al 95% (IC 95%) obtenidos con regresión logística multinomial múltiple

\*\*\* Ajustado por edad y sexo

En el análisis de regresión logística multinomial múltiple, se encontró que la frecuencia de ausentismo laboral de corto, mediano y largo plazo en afiliados al sindicato fue 416%, 470% y 453% respectivamente mayor que en quienes no se encontraban afiliados, ajustados por edad y sexo (Tabla 04).

Tabla 04. Factores asociados a ausentismo laboral en análisis de regresión logística multinomial múltiple

## DISCUSIÓN

Muchos modelos intentan explicar el ausentismo laboral (1Mesa & Kaempffer, 2004, p. 1101-1102); la presente investigación abordó algunos factores relacionados encontrando que existe asociación estadísticamente significativa

entre el ausentismo laboral de causa médica y las variables sexo, edad, nivel educativo, puesto de trabajo, hipertensión arterial, diagnóstico nutricional y filiación sindical; habiéndose determinado que el último tiene mayor probabilidad de ausentismo laboral de mediano plazo en relación con el grupo no afiliado. Los hallazgos encontrados concuerdan con la bibliografía que hace énfasis en la existencia de causas multifactoriales (individuales, laborales y ambientales) para la presentación de ausentismo relacionado a causas médicas (<sup>1</sup>Kocakulah, Kelley, Mitchel, Ruggieri, 2016, p94; Venegas Castro, Jimenez Ruiz, Cuadris Torres, Redondo Marín, 2017, p.122-124).

En el presente estudio, el sexo masculino se asoció a mayores casos de ausentismo laboral de largo plazo en comparación con el sexo femenino, dicho hallazgo dista de lo encontrado en estudios como el de Mazo D. (Mazo et al., 2016, p. 4) y Xavier N. (Xavier Oenning et al., 2014, p. 104), quienes concluyen que el sexo femenino se encuentra más asociado al ausentismo laboral que el sexo masculino. Esta diferencia podría estar asociada a las características de la población de estudio en donde predomina el sexo masculino y a las actividades realizadas en el puesto, ya que personal de dicho sexo tendría mayor exposición a actividades que implican trabajo físico, posturas inadecuadas, manipulación de cargas (Aguirre Quispe et al., 2018, p. 28) e incrementarían el riesgo de dolencias y accidentes.

La edad se encuentra asociada a mayor ausentismo laboral de largo plazo. La investigación realizada por Rodríguez J. (Rodriguez, 2014, p.2); concluye que a mayor edad es mayor el ausentismo por la comorbilidad presentada, habiéndose encontrado una relación directa entre ambos (Tatamuez Tarapues, Dominguez, Matabanchoy Tulcán, 2019, p. 105). Lo antes descrito obedece al deterioro funcional y orgánico propios del proceso de envejecimiento aunado a exposición intralaboral (Saldarriaga & Martínez, 2007, p. 37); esta última guardaría mayor relación con los hallazgos encontrados debido a que el mayor porcentaje de ausentes se encuentra en el grupo etario considerado como Adulto Joven (30 a 45 años).

El grupo con nivel educativo superior (universitario–no universitario) presenta menor probabilidad de ausentismo laboral de corto, mediano y largo plazo en comparación con el grupo con nivel educativo Primaria/Secundaria, dicho hallazgo se encuentra en concordancia con la información encontrada en la investigación de Cataño, A. (Cataño Saldarriaga, Correa Gonzales, Berbesi Fernández, 2017, p. 316-317). Lo mencionado se encuentra asociado a la naturaleza de los trabajos desempeñados según el nivel educativo y los mecanismos de control a los que cada grupo es expuesto (Venegas Castro et al., 2017, p.122-124).

El puesto de trabajo operativo se encuentra asociado a mayor ausentismo laboral de largo plazo; esto demuestra que la asignación de tareas (y características de estas), funciones y jerarquías podrían influir de manera negativa las motivaciones de los trabajadores condicionando las ausencias. Este hallazgo se encuentra descrito en varias revisiones bibliográficas como la realizada por Tatamuez R, Dominguez A. (Tatamuez Tarapues et al., 2019, p. 106).

El estado de salud importa mucho en el ausentismo de causa médica, enfermedades crónicas como la hipertensión arterial y el diagnóstico nutricional alterado han sido descritos como factores que influyen en la presencia de ausentismo (Camarota & Padiñas, 2015, p. 37; Mazo et al., 2016, p. 12), Virtanen M. y col. (Virtanen et al., 2018, p. 550-552) encontraron que el sobrepeso y la obesidad están moderada y altamente asociados al ausentismo por enfermedades musculoesqueléticas y causas externas; en la presente investigación ambos se encuentran asociados a ausentismo laboral de largo plazo (Hoffmeister, Vidal, Vallebuona, Ferrer, Vásquez, Núñez, 2014, p. 26; Virtanen et al., 2018, p. 550-552; Velásquez, Palomino, Ticse, 2017, p.10).

La libertad sindical es un derecho fundamental; existen sectores en donde las probabilidades de afiliación y la asociación entre la afiliación sindical y el ausentismo involuntario son positivas como es el caso del sector en donde se realiza la investigación (Delfini, 2013, p.92.93). Muchas de las organizaciones que reconocen los sindicatos tienen niveles de ausentismo más altos que aquellas que no los reconocen (Veliziotis, 2010, p.1). Lo antes descrito, guarda relación con los hallazgos encontrados en la presente investigación, donde la frecuencia de ausentismo de corto, mediano y largo plazo es mayor en personal afiliado al sindicato en comparación con el personal no afiliado.

La asociación entre ausentismo laboral de causa médica y filiación sindical podría ser explicada por hallazgos de investigaciones como la de Allen, S. (Allen, 1984, p.332), quien concluye que, en igualdad de condiciones, los afiliados al sindicato tienen 29% más de probabilidad de estar ausentes que aquellos que no se encuentran afiliados y asocia al ausentismo laboral con insatisfacción laboral. En el año 2004, García (García Serrano, 2019, p.19-20) concluye que existe asociación entre ausentismo laboral y acuerdos colectivos pues existe mayor protección de derechos de los trabajadores que se organizan, logrando con los acuerdos colectivos salarios elevados, beneficios por enfermedad y mejores condiciones de trabajo; el mismo autor et col (García Serrano & Malo, 2009, p.379-381), encuentran en el año 2009, asociación positiva entre ausentismo laboral involuntario y filiación sindical por la protección que los sindicatos ofrecen a sus miembros y por la existencia de procedimientos disciplinarios explícitos y/o decisiones menos arbitrarias, hallazgos que también fueron encontrados un año más tarde por Veliziotis (Veliziotis, 2010, p.8).

Otras explicaciones podrían encontrarse sustentadas en investigaciones como las de Rodríguez, C. (Rodríguez Gutierrez & Prieto Rodríguez, 2008, p.148-140) e Iverson, (Iverson, Buttiegieg, Maguire, 2003, p. 504) quienes encuentran que la filiación sindical es estimulada por insatisfacción laboral; ésta última, se encuentra asociada a su vez a mayor ausentismo (Mendoza Llanos, 2015, p.1030), pudiendo existir entre éstos tres una asociación directamente proporcional. Por otro lado, las labores de representación de los miembros de un sindicato y la posible insatisfacción laboral generarían en este grupo, exposición a factores de riesgo psicosociales y estrés que, a su vez, finalmente decantarían en mayor ausentismo (Gimeno, Benavides, Amick, Benach, Martínez, 2004, p 874-875; Russel, Maitre, Watson, Fahey, 2018, p.47).

## **LIMITACIONES**

Se consideraron como limitaciones el acceso a la información, esto debido a que algunos certificados de descanso médico pudieron haber sido extraviados sin haberse registrado o no fueron presentados; la falta de inclusión en la presente investigación de otros factores asociados a ausentismo laboral de causa médica identificados en otros estudios de investigación; debido a que se realizó en un rubro determinado, podría ser extrapolable sólo a éste sector; registro inadecuado de resultados de exámenes médicos realizados por el proveedor y finalmente la propia característica de la investigación no permite encontrar la causalidad.

## **CONCLUSIONES**

El ausentismo laboral se presenta como una problemática que se mantiene en aumento en los últimos tiempos, la variable filiación sindical se encuentra asociada al ausentismo laboral de causa médica, principalmente al de mediano plazo. La exposición a factores de riesgo psicosociales por las labores realizadas, el estrés generado y la sensación de “Protección” que presenta el grupo afiliado a un sindicato son las posibles causas de la asociación positiva entre “ausentismo laboral y filiación sindical”. Lo dicho previamente nos demuestra que no se ha prestado suficiente atención a los efectos indirectos de la filiación sindical en las empresas siendo necesario encontrar las herramientas para lograr una intervención integral que contemple la gestión de riesgos psicosociales en el trabajo y clima laboral. Su importancia es obvia si pensamos en el impacto en el proceso de producción, trabajador y productividad laboral.

Con la presente investigación se ratifica que el ausentismo laboral se encuentra asociado a múltiples factores, siendo la filiación sindical uno de ellos. Este

hallazgo podría convertirse en un punto de partida para futuras investigaciones pues por las características de la presente investigación no se pudo determinar causalidad.

### **AGRADECIMIENTOS**

A todos los que participaron de manera directa o indirecta en la ejecución de la presente investigación.

### **REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

Aguirre Quispe, W., Moreno Lujan, J. (2018). Características asociadas al absentismo laboral prolongado de causa médica en trabajadores

agroindustriales en Perú: un estudio transversal. *Revista Horizonte Médico*, 18(4), 27-34. <http://doi.org/10.24265/horizmed.2018.v18n4.04>

Allen, S. (1984). Trade Unions, Absenteeism, and Exit-Voice. *ILR Review*, 37(3), 331–345. <https://doi.org/10.1177/001979398403700301>

Camarota, R. & Padiñas, V. (2015). El ausentismo laboral de causa médica en la policía Nacional Uruguaya. *Revista de Medicina Familiar y comunitaria*, 10 (1), 34-53. ISSN 1510-9747

Cataño Saldarriaga, E. A., Correa Gonzales, E., Berbesi Fernández, D. Y. (2017). Factores asociados al absentismo laboral en los empleados de una institución de salud de Medellín. Colombia, 2016. *Revista Medicina y Seguridad en el Trabajo*, 63(249), 311-18.

Delfini, M. (2013). La afiliación sindical en Argentina -Análisis sobre sus determinantes. *Revista Internacional de Sociología (RIS)*, 71 (1): 91-114. <https://doi.org/10.3989/ris.2012.01.24>

García Serrano, C. (2019). Absenteeism, exit-voice, and collective bargaining. Recuperado del sitio web Researchgate: [https://www.researchgate.net/publication/228420534\\_Absenteeism\\_exit-voice\\_and\\_collective\\_bargaining](https://www.researchgate.net/publication/228420534_Absenteeism_exit-voice_and_collective_bargaining)

García Serrano, C., Malo, M. (2009). The impact of union direct voice on voluntary and involuntary absenteeism. *The journal of Socio Economics*, 38 (1): 372-383. <https://doi.org/10.1016/j.socec.2008.10.008>

Gimeno, D., Benavides, F. G., Amick, B. C., Benach, J., Martínez, J. M. (2004). Psychosocial factors and work related sickness absence among permanent and non-permanent employees. *Journal of epidemiology and community health*, 58(10), 870–876. <https://doi.org/10.1136/jech.2003.016634>

Hoffmeister, L., Vidal, C., Vallebuona, C., Ferrer, N., Vásquez, P., Núñez, G. (2014). Factores Asociados a Accidentes, Enfermedades y Ausentismo Laboral: Análisis de una Cohorte de Trabajadores Formales en Chile. *Revista Ciencia & Trabajo*, 16 (49), 21-27. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492014000100005>



Iverson, R., Buttiegieg, D., Maguire, C. (2003). Absence Culture: The Effects of Union Membership Status and Union-Management Climate. *Industrial Relations*, 58 (3): 483-514. <https://doi.org/10.7202/007496ar>

Jave Escalante, G.L. (2015). Análisis de costos por ausentismo laboral atribuibles a licencias médicas por enfermedad Hospital Nacional Arzobispo Loayza en el periodo 2015. (Tesis inédita para optar el grado de maestra en gerencia de servicios de salud). Universidad San Martín de Porres, Lima.

Kocakulah M., Kelley A., Mitchell K, Ruggieri M. (2016). Absenteeism Problems and Costs: Causes, Effects And Cures. *International Business & Economics Research Journal (IBER)*, 15 (3), 89-96. <http://doi.org/10.19030/iber.v15i3.9673>

Labor Council for Latin American Advancement (LCLAA) (2019): <https://www.lclaa.org/>

Mazo G, D. A. & Barrera L, L.M. (2016). Factores relacionados con el absentismo laboral por causa médica en el personal de enfermería, Fundación Clínica del Norte, 2013-2014. *CES Salud Pública*, 7(1), 3-16. <http://doi.org/10.21615/cessp.7.1.1>

Mendoza Llanos, R. (2015). Insatisfacción laboral como predictor del ausentismo en un hospital público. *Revista médica de Chile*, 143(8),1028-1033. <http://doi.org/10.4067/S0034-98872015000800010>

Mesa M, F. & Kaempffer R, A. (2004). 30 años de estudio sobre ausentismo laboral en Chile: una perspectiva por tipos de empresas. *Revista Médica de Chile*, 132 (9), 1100-1108. <http://doi.org/10.4067/S0034-98872004000900012>

Rodríguez García, J. (2014). Análisis del ausentismo laboral por enfermedad en el personal de SEDAPAL, en el periodo 2001-2013. (Tesis inédita para obtener el grado de especialista). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima.

Oficina Internacional del Trabajo, Enciclopedia de Salud, Seguridad e Higiene en el trabajo. (1991).

Pęciłło, M. (2015). Selected aspects of absence at work and work-related health problems in Polish enterprises. *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics*, 21(3), 268–275. <http://doi.org/10.1080/10803548.2015.1081768>

Pelletier, B., Boles, M., Lynch, W. (2004), Change in health risks and work productivity over time. *Journal of Occupational Environment Medicine*, 46(7), 746-754. <http://doi.org/10.1097/01.jom.0000131920.74668.e1>

Rodriguez Gutierrez, C., Prieto Rodriguez, J. (2008). Efectos de la afiliación sindical sobre la satisfacción laboral de los trabajadores en los sectores público y privado. *Revista Asturiana de economía*, 42 (1): 129-160. ISSN 1134-8291,

Russel H., Maitre B., Watson D., Fahey E. (2018). Job stress and working conditions: Ireland in comparative perspective. An analysis of the European Working Conditions Survey. <https://doi.org/10.26504/rs84>

Saldarriaga F., J. F., Martínez L., E. (2007). Factores asociados al ausentismo laboral por causa médica en una institución de educación superior. *Revista Facultad Nacional de Salud Pública*, 25(1), 32-39. ISSN:0120-286X.

Scott, D., Markham, S. (1985). Controlling Absenteeism: A National Study of Union and Non-Union Differences. *Loyola ecommons*, 30 (2): 87-102.

Tatamuez Tarapues, R., Dominguez A, Matabanchoy Tulcán, S. (2019). Revisión Sistemática: Factores asociados al ausentismo laboral en países de américa latina. *Universidad y Salud*, 21(1), 100-112. <https://doi.org/10.22267/rus.192101.143>

Toyama Miyagusuku, J., & Merzthal Shigyo, M. (2013). La Libertad Sindical en el Perú: Una Revisión a su Desarrollo Jurisprudencial. *Derecho & Sociedad*, (40), 87-100.

Velásquez, CF., Palomino, JC., Ticse, R. (2017) Relación entre el estado nutricional y los grados de ausentismo laboral en trabajadores de dos empresas peruanas. *Acta médica del Perú* ; 34(1): 6-15.

Velizitois, M. (2010). Unionization and Sickness Absence from Work in the UK. Working paper Institute for Social and Economic Research, ISER Working papers.

Venegas Castro, C.V., Jimenez Ruiz, L.K, Cuadris Torres, L., Redondo Marín, P. (2017). Ausentismo laboral por enfermedad común en empleados de una central de Energía – Antioquía. I+D Rev de Investigación, 9(1),116-125. <http://doi.org/10.33304/revinv.v.09nl-2017011>

Virtanen, M. et al. (2018). Lifestyle factors and risk of sickness absence from work: a multicohort study. Lancet Public Health, 3 (5), 45–54. [https://doi.org/10.1016/S2468-2667\(18\)30201-9](https://doi.org/10.1016/S2468-2667(18)30201-9)

Xavier Oenning, N.S., Martins Carvalho, F., Cadena Lima, V.M. (2014). Risk factors for absenteeism due to sick leave in the petroleum industry. Revista de Saúde Pública, 48(1), 103-12. <http://doi.org/10.1590/S0034-8910.2014048004609>