

Universidad Nacional del Litoral

Facultad de Ciencias Médicas

Carrera de Especialización en Medicina Legal

Trabajo Final Integrador

**ANALISIS DEL AUSENTISMO POR
ENFERMEDAD EN LA DIRECCION GENERAL DE
HIGIENE Y SEGURIDAD DEL TRABAJADOR EN
EL PERIODO DE ENERO A DICIEMBRE DEL 2016**

Director: Pascual Pimpinella

Alumno: Garcilazo, Cintia Gisela

Año: 2018

ÍNDICE

Índice:	1
Resumen:	2
Introducción:	4
Objetivos:	7
Diseño Metodológico:	8
Material y Métodos:	10
Resultados:	11
Conclusión:	19
Referencia Bibliográfica:	21

RESUMEN

Introducción: El ausentismo laboral es percibido en la actualidad como un problema relevante, donde la mayoría de los investigadores que se dedican a su análisis señalan que se trata de un fenómeno sumamente complejo. Respecto al estudio del ausentismo actual a nivel institucional de la provincia de Santa Fe, se advierte que se desconocen datos objetivos reales del mismo.

Objetivo General: El presente trabajo pretende describir y conocer la prevalencia del ausentismo laboral no programado de causa médica, del personal provincial de la repartición de la Dirección General de Higiene y Seguridad del Trabajador de la ciudad de Santa Fe.

Material y Métodos: Teniendo entonces el objetivo referido, es que se procedió a realizar una investigación descriptiva y retrospectiva que abarcó el periodo comprendido desde el 1° de enero hasta el 31 de Diciembre del año 2016.

A tal fin, fueron seleccionados trabajadores del servicio de la Dirección de Higiene y Seguridad del Trabajador (N=62). Procediéndose a recopilar la información proveniente de la base de datos SARH sobre ausentismo laboral. Para ello se analizó descriptivamente dichos trabajadores, considerando las siguientes variables: *edad, sexo, días de ausencia, antigüedad, tipo de labor y patología.*

A partir de la selección de las variables a estudiar y para proceder al análisis de los datos, es que se ingresaron los mismos a una base computarizada, utilizando el programa SPSS Statistics 18. Para posibilitar la obtención de los resultados se empleó estadística descriptiva univariada, utilizando distribución de frecuencias para las variables nominales y ordinales.

Resultados: De todo lo expuesto surge que el 74% del personal de la repartición referida, se ha ausentado alguna vez a su trabajo durante el año 2016. Se relevó leve preponderancia de la población estudiada en el género sexo masculino (60%). Entre la prevalencia de enfermedades se destacaron las patologías del sistema respiratorio, los traumatismos y las del sistema musculoesquelético. No se encontró correlación entre antigüedad laboral y ausentismo, aunque existe una leve tendencia que indica que el personal administrativo se ausenta por más días con respecto a los profesionales.

Conclusión: La prevalencia del ausentismo laboral entre el personal de la repartición provincial estudiada es elevada, en cuanto a la cantidad de días de ausencia promedio de cada integrante de la repartición, en general es menor a diez.

Si bien respecto al sexo, el género masculino es el de mayor prevalencia, es por otro lado el sexo femenino el que levemente se ausenta en promedio más días, siendo esto una diferencia no significativa, sin embargo en estudios publicados, se advierte que esta variable es mayor, atribuyéndola a que los hijos resultan ser un factor adyuvante a este fenómeno.

Finalmente se advierte que las patologías que se presentan en esta población estudiada, que comprende al personal de la Dirección General de Higiene y Seguridad del Trabajador de la ciudad de Santa Fe, son las mismas en prevalencia a las del resto de las publicaciones y estudios similares al presente, relevados en la actualidad.

INTRODUCCION

El ausentismo laboral es percibido en la actualidad como un problema relevante (Rubio, Guerrero y Moreno, 2015). (1) El interés por el tema es compartido por los diferentes agentes implicados (gobierno, empresarios y sindicatos) quienes debaten sobre la necesidad de regularlo, controlarlo y reducirlo debido a los elevados costes económicos, sanitarios y sociales que genera.

La mayoría de los investigadores que analizan el ausentismo laboral señalan coincidentemente que es un fenómeno complejo y por tanto de particular dificultad para ser abordado. Parte de esa complejidad viene determinada por la diversidad de conductas de ausencia que se engloban en el término “ausentismo”. Así la dificultad para su análisis radica, por una parte, en la inexistencia de una definición delimitada y concreta del fenómeno (Rubio et. al 2015). (2) Por lo tanto es indispensable comprender que es el ausentismo y definirlo, para lo cual debemos referir que el término ausentismo, proveniente del latín *absensentis* que denota ausente, separado, lejano y es la Organización Internacional del Trabajo (OIT), quien define al ausentismo como “*la no asistencia al trabajo por parte de un empleado que se pensaba que iba a asistir, quedando excluidos los periodos vacacionales y las huelgas; y el ausentismo laboral de causa médica, como el periodo de baja laboral atribuible a una incapacidad del individuo, a excepción para aquellas derivadas del embarazo normal o prisión*”. Sin embargo, como suele ocurrir en no pocas situaciones, no existe una definición única y universal aceptada del término, ya que en otras “...se define como ausentismo a la inasistencia de un trabajador en relación de dependencia de, por lo menos, una jornada de trabajo durante un período determinado...” (Anónima, 2015). (3)

Se reitera entonces que resulta diáfano que el ausentismo laboral es un fenómeno complejo, que presenta diferentes aristas y múltiples lecturas. Por ejemplo desde la perspectiva empresarial, el ausentismo laboral es muchas veces entendido como un condicionante de los procesos productivos y el normal desenvolvimiento de las empresas y organizaciones, reduciendo la productividad e incrementando los costos de producción. En cambio desde la perspectiva de los trabajadores, la normativa laboral de orden público, prevé para los asalariados registrados una serie de beneficios y seguros que permiten minimizar las consecuencias de ausentarse del ámbito de trabajo. Sin embargo, en algunas situaciones en que las causas de las inasistencias no se encuentran contempladas por la normativa, puede dar lugar a descuentos salarial. De este modo, el ausentismo puede llegar a ser identificado como una problemática, tanto para las empresas, en cuanto afecta sus condiciones de productividad y competitividad, como para los trabajadores, dado que las ausencias injustificadas o falta de metas laborales y de productividad, pueden llegar a reducir los ingresos laborales. No obstante, cabe destacar que el ausentismo causado por razones justificadas (como enfermedad, maternidad o accidentes de trabajo, entre otras), constituye la

aplicación efectiva de un derecho establecido por la normativa laboral, que persigue el objetivo de asegurar condiciones de vida básicas para los trabajadores.

En cuanto a los costos que genera el ausentismo por incapacidad laboral, los mismos son elevados y estos son asumidos por el trabajador, la empresa y la sociedad entera es decir que tiene incidencia en los ingresos del conjunto social (PBI). El interés por el tema es compartido por los empresarios, los sindicatos y los gobiernos (Villaplana Garcia 2012). (4).

La Unión Europea, entiende la importancia de esta problemática e invierte recursos humanos y materiales para su estudio con miras a la aplicación de una política integral, así declara que anualmente se pierden 450 millones de días de trabajo por motivos de enfermedad o accidente, con un costo estimado de 490.000 millones de euros anuales. (Rojas Concha, 2014 p.8) (5).

No se puede dejar de mencionar que según la Organización Mundial de la Salud/Organización Panamericana de la Salud (OMS/OPS), un ambiente de trabajo saludable es fundamental, no sólo para lograr la salud de los trabajadores, sino también mejorar la productividad, la motivación, el espíritu de trabajo, la satisfacción y la calidad de vida general (Barrios Casas y Paravic Klijn 2006). (6).

En relación a las causas que originan la ausencia de un trabajador a su puesto de trabajo, se entiende que las mismas son múltiples, pero estadísticamente la más frecuente es la ausencia por enfermedad, que junto a los accidentes laborales y particulares logran constituir hasta tres cuartas partes del ausentismo en todos los sectores de actividad (Rojas Concha, 2014 p.8) (5).

El ausentismo de causa médica se deriva de motivos estrictamente médicos, donde los diagnósticos más frecuentes y que generan mayor número de días-perdidas, son los procesos respiratorios (gripe, infección aguda de las vías respiratorias superior e inferior, infección viral inespecífica, etc.), mientras que los procesos músculo esquelético (dolor de espalda, con o sin irradiación), son de mayor duración y por tanto de afectación económica. Durante los últimos años se ha observado un cierto incremento tanto en la duración, como en la frecuencia de los trastornos depresivos y de ansiedad, además de síntomas inespecíficos como cefalea; en tanto que la tendencia a las enfermedades crónicas, (Tuberculosis, Diabetes, Hipertensión Arterial, etc.), ha ido disminuyendo (Hamoui, Sirit & Mónica Bellorin, 2005,p. 108). (7)

Es importante hacer mención que de un estudio de ausentismo hospitalario realizado en España, se encontró que la patología más frecuente fue la respiratoria, responsable de bajas de corta duración, mientras que la músculo esquelética fue la de mayor duración. Un 20% de los

accidentes produjeron bajas administrativas, mientras que el 80% restante se debieron a cortes y pinchazos que no generaron días perdidos. (Gestal, 1993) Otro estudio de ausentismo realizado por Llarío y Ribes, (1997) en una empresa textil arrojó que los diagnósticos médicos que causaron ausentismo con más frecuencia fueron las enfermedades respiratorias, músculo esqueléticas, oftalmológicas, alteraciones del aparato digestivo y trastornos psiquiátricos, las cuales se encontraron en el rango de edad de 16-36 años, puesto que fueron patologías que en su mayoría tuvieron una relación directa en conductas de tipo adictivas como ser drogadicción, alcoholismo y tabaquismo (Hamoui et al 2005). Más próximo a nuestra realidad referimos a un estudio del ausentismo realizado en el Banco de Previsión Social, (1994) de la República Oriental del Uruguay, que reveló las patologías más frecuentes fueron las respiratorias, osteomusculares y digestivas como causantes de días perdidos.

Lamentablemente, a pesar de la importancia y necesidad de contar con análisis estadísticos/científicos serios, en la República Argentina los estudios al respecto son escasos, lo que demuestra la falta de políticas o la imposibilidad de aplicarlas para intentar revertir el ausentismo. Frente a ello y teniendo en cuenta la importancia de esta temática y la prevalencia de la misma en lo que respecta a la salud en el trabajo, el propósito de este estudio fue aportar datos que demuestran la magnitud del ausentismo de causa médica en una institución pública.

OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL:

Describir el ausentismo y conocer la prevalencia del ausentismo laboral no programado de causa médica del personal provincial de la repartición de la Dirección General de Higiene y Seguridad del Trabajador de la ciudad de Santa Fe.

OBJETIVOS ESPECIFICOS:

1. Determinar características del ausentismo no programado del personal de la Dirección General de Higiene y Seguridad del Trabajador de la ciudad de Santa Fe.
2. Describir la prevalencia de enfermedades causales del ausentismo del personal de la Dirección de Higiene y Seguridad del Trabajador de la ciudad de Santa Fe.

DISEÑO METODOLOGICO:

Se realizó una investigación descriptiva y retrospectiva durante el periodo comprendido desde el 1 de enero hasta el 31 de Diciembre de 2016.

La presente investigación es descriptiva porque se observa y describen características y aspectos relacionados con las ausencias laborales justificadas del personal del área de Salud Laboral, sin influir sobre la población a estudiar.

De tipo cuantitativo, dado que se busca recopilar datos medibles a través de métodos tangibles, con el fin de determinar las características que intervienen para que el personal incurra en el ausentismo, para tomar datos estadísticos, analizarlos y poder describir sus causas.

El tipo de diseño según la intervención del investigador, es observacional, no experimental, ya que se realizan sin la intervención directa de las variables por el investigador. De esta forma lo que se hace es observar los fenómenos en su contexto natural, es decir en su realidad, y luego se analizaran.

Según la temporalidad que se investiga, es retrospectivo, ya que el diseño es posterior a los hechos estudiados y los datos se recopilan de los registros del SARH de inasistencias de la Dirección General de Higiene y Seguridad del Trabajador de la provincia de Santa Fe, haciendo un corte en el tiempo que abarca los meses de enero a diciembre del año 2016, sin seguimiento posterior.

La Población estará integrada por el universo del personal de Salud Laboral, durante el año 2016.

Criterios de inclusión:

- Personas que se encuentran en planta permanente o interinato.

Criterios de exclusión:

- Personas en pasantías de capacitación.
- Personas de servicio tercerizado (limpieza).

La metodología llevada a cabo en el relevamiento de datos, se efectúa a través del análisis de los registros del SARH de ausentismo perteneciente al periodo 1° de enero de 2016 al 31 de diciembre de 2016. Esta base incluye numerosos datos.

El análisis se realizó a través del programa SPSS 18. Los datos obtenidos fueron procesados estadísticamente. La estadística descriptiva incluyó el análisis de las características de la muestra, utilizando número, frecuencia, media, mediana y desvío estándar.

Definición de Variables:

A continuación se listan las variables y se refieren sus definiciones y las categorías utilizadas para su análisis:

✓ **Sexo:** variable cualitativa dicotomía con categoría:

1) Femenino

2) Masculino

✓ **Edad:** variable cuantitativa, continua.

✓ **Función:** variable cualitativa, con categoría:

1) profesional

2) administrativo (este último incluye: chofer, asistente social, ordenanza, servicios generales, ejecutivo).

✓ **Antigüedad en la institución:** variable cuantitativa continua.

✓ **Diagnóstico:** variable cualitativa, nominal, con categorías:

1) Neurológico

2) Psiquiátrico (mentales)

3) Respiratorio

4) Cardiovascular

5) Digestivo

6) Nefrológico

7) Osteo-articular (OMA)

8) Piel

9) Accidente Laboral

10) Atención familiar

11) Oído

12) Infeccioso

13) Ojos

14) Genitourinario

15) Sin afección

MATERIAL Y METODOS

Se analizaron las certificaciones médicas realizadas en la repartición de Licencias Médicas de la Dirección de Higiene y Seguridad del Trabajador, a la población trabajadora de la institución seleccionada en el periodo comprendido entre 1° enero al 31 de diciembre del 2016. Para ello se desarrolló un estudio retrospectivo y descriptivo lo que permitió conocer la magnitud y tipos de ausentismo en dicha institución.

La institución seleccionada corresponde al ámbito provincial y presenta las siguientes características:

- Cuenta con 62 empleados, distribuidos en diferentes secciones con regímenes de horarios y sectores diferentes.
- Tiene un sistema de escalafones que determinan las tareas que realizan los trabajadores distribuidos en 27 profesionales, 26 administrativos, 1 asistente social, 2 choferes, 2 ordenanzas, 3 servicios generales y un ejecutivo.
- Tienen un régimen de licencias establecido por la Normativa correspondiente al Personal de la Administración Pública Provincial comprendido en el Convenio Colectivo de Trabajo Ley N° 10.052.

El instrumento de recolección de datos consistió en la base de datos SARH, (sistema informático que tiene como objetivo concentrar los datos de todo el personal dependiente de Estado Provincial, en lo que refiere a desempeños, ausencias y licencias), la otra fuente de datos se basó en los legajos personales de cada uno de los trabajadores.

Los datos fueron codificados y manejados exclusivamente por el investigador, a los efectos del resguardo y asegurar su confidencialidad.

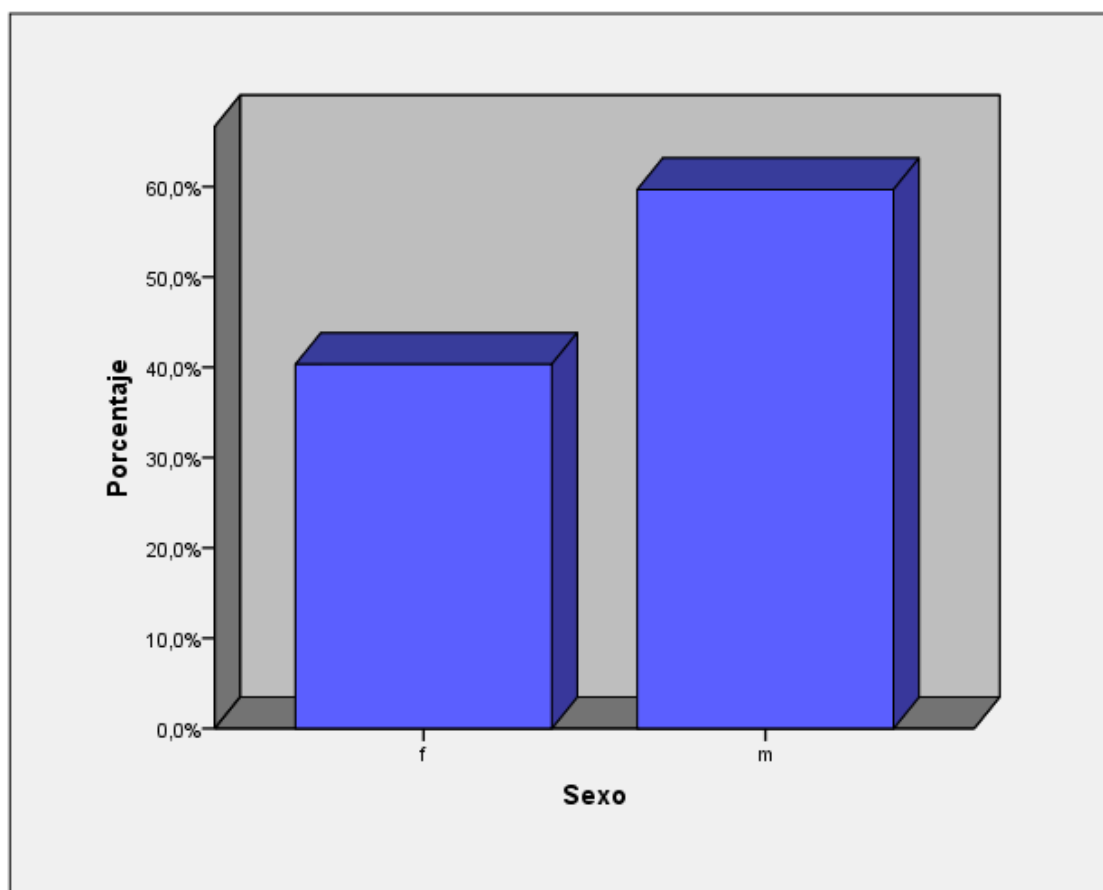
Se seleccionaron las variables a estudiar y para el análisis de los datos se ingresaron a una base computarizada utilizando el programa SPSS Statistics 18. Se realizó estadística descriptiva univariada usando distribución de frecuencias para las variables nominales y ordinales. Para las variables continuas, se calcularon estadísticos de resumen: media y desviaciones estándar. Se realizaron análisis bivariados para las variables de resultados, en función del sexo, la edad y la actividad.

RESULTADOS

Se analizaron las 224 certificaciones, correspondientes a las ausencias determinadas como de causa médica, despreciándose las ausencias determinadas por estado de embarazo en parámetros normales, por obvia razón que esta última no corresponde a una ausentismo laboral de causa médica, de acuerdo a la definición de la Organización Internacional del Trabajo.

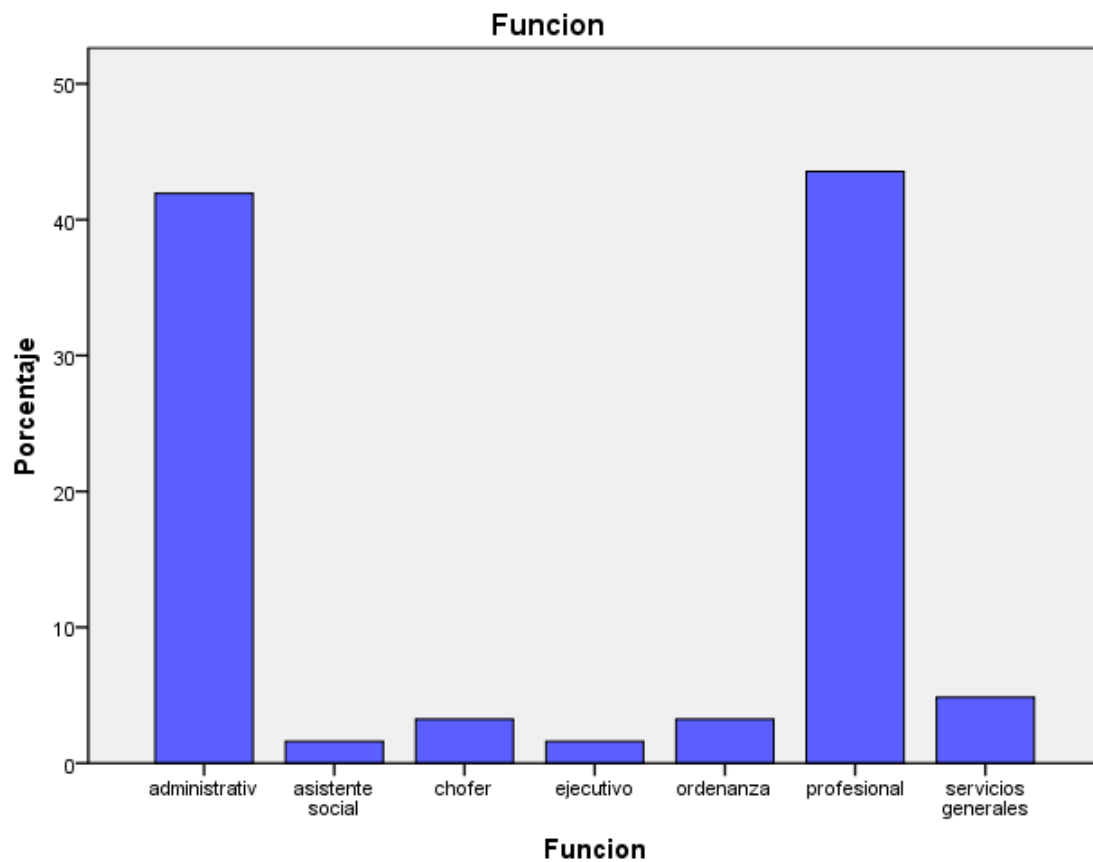
En lo concerniente a la variable género, como se observa en la figura 1, el 60% (n= 37) de la población estudiada eran hombres. El rango de la muestra abarcó de los 30 a los 64 años, donde la media era de 45, con un desvío estándar de 10.

Figura 1: Distribución del porcentaje de la población según el sexo



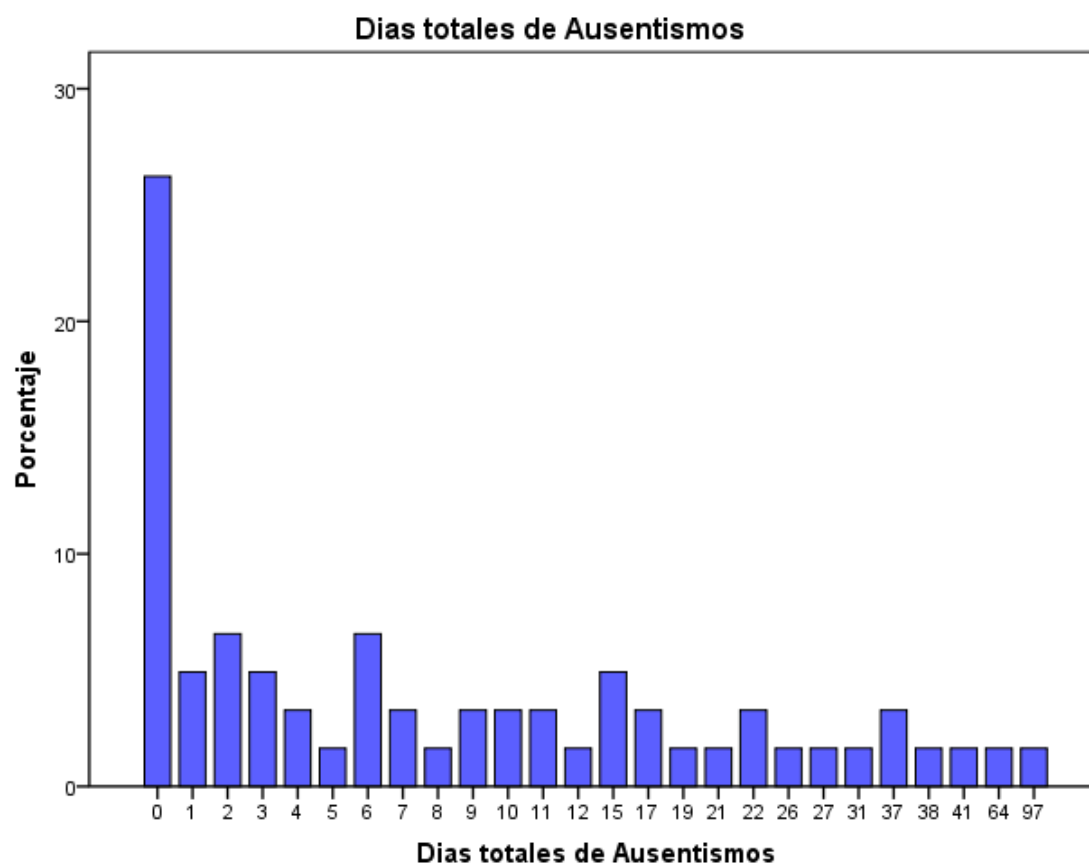
Tal como se puede observar en la siguiente figura, con respecto al escalafonamiento se apreció que el 43,5% eran profesionales, 41,9 % eran administrativos y con porcentajes menores al 10% eran de otras funciones tales como asistente social, ordenanza, chofer, o servicios generales.

Figura 2: Distribución del porcentaje de la población según la función desempeñada



Analizando los días de ausentismos laborales, el rango se halló desde cero a 91 días, donde la media resultó de 11,6, con un desvío estándar de 17,12. Se encontró que el 26% de la población estudiada nunca se ausentó al trabajo, pero los que se ausentaron por más de 15 días fueron menos del 10 % de los trabajadores. (Figura 3).

Figura 3: Distribución del porcentaje de la población según los días totales del ausentismo



Con respecto a las razones por enfermedad denunciada ante la licencia otorgada, figura 4 y 5, encontramos que la afección más frecuente es el aparato respiratorio, seguido por lesiones de tipo traumatológicas, y con un porcentaje menos, el resto de los órganos o aparatos que generaron las faltas correspondientes.

Figura 4: Distribución del porcentaje de la población según cada una de los sistemas anatómicos comprometidos.

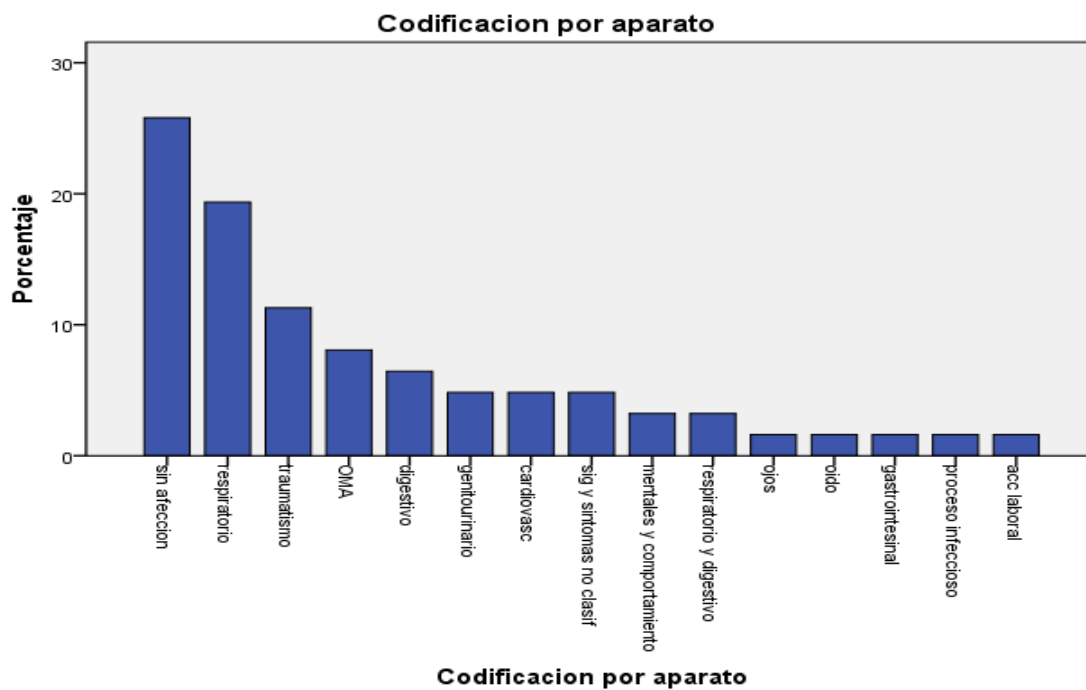
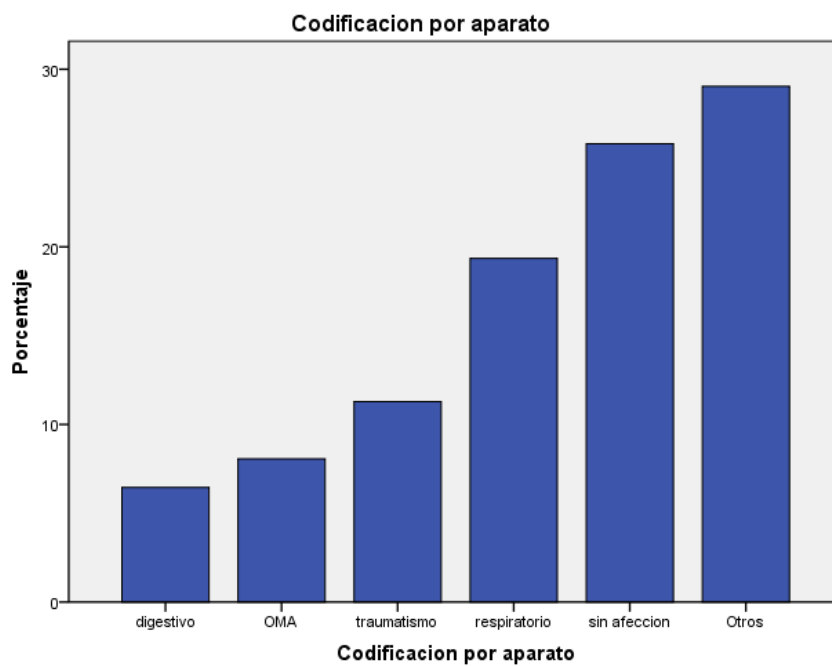


Figura 5: Distribución del porcentaje de la población según los aparato anatómico más frecuentemente comprometidos



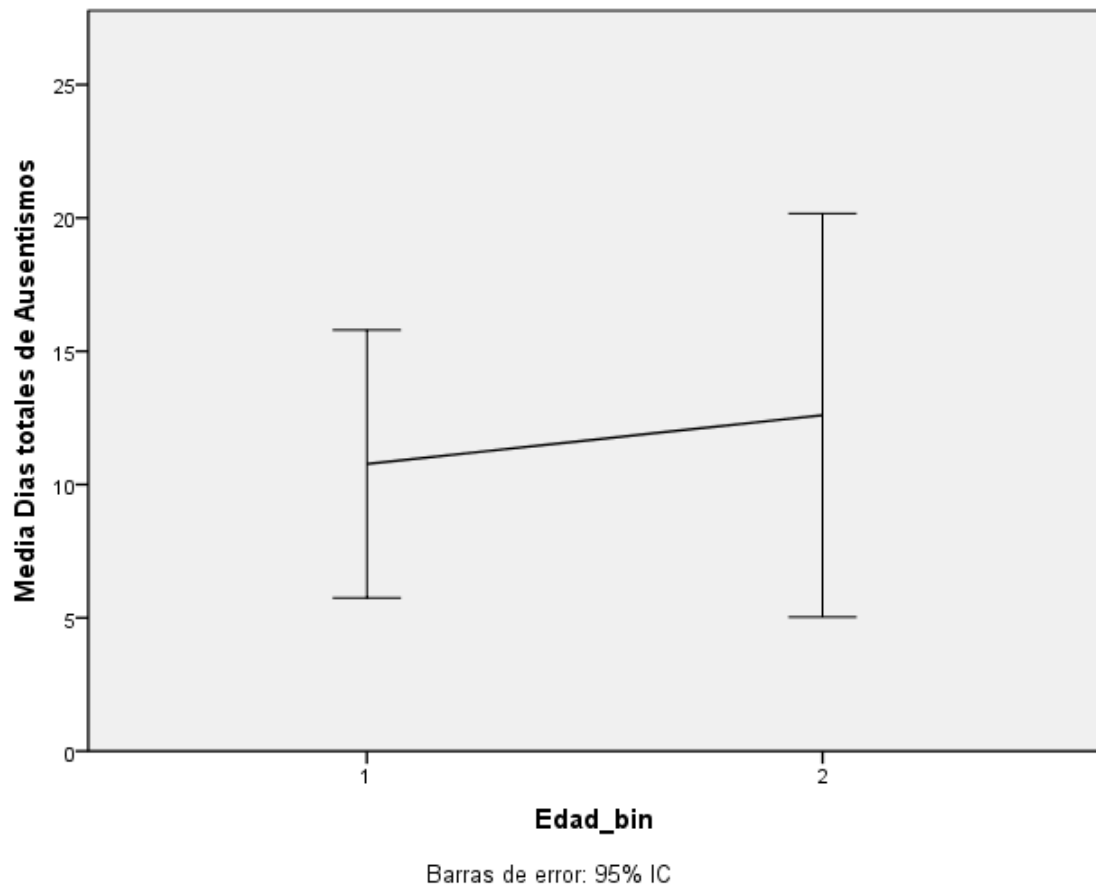
Como se observa en la figura (6) del total de días en ausencia el primer cuartil denota una ausencia de hasta 4 días, en el segundo cuartil lo hacen por 10 días y que en el tercer cuartil no concurren unos 21 días, despreciándose datos aberrantes o atípico. Teniendo presente limites que fueron desde el día uno hasta un máximo de 97 (punto en gráfico con el número 25).

Figura 6: Distribución del porcentaje de la población según los días totales de ausentismo.



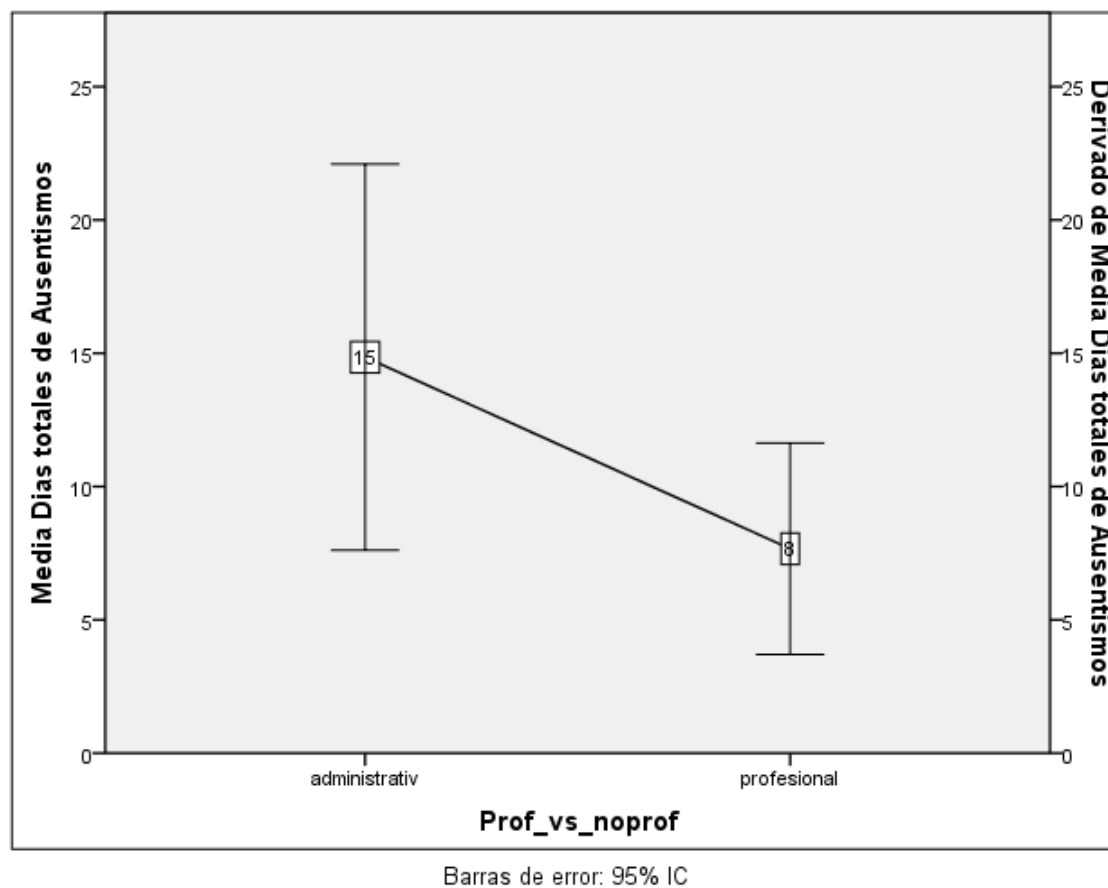
En el siguiente gráfico se puede observar, con respecto a la edad (tomando como punto de corte 46 años), no se pudo evidenciar diferencia en la cantidad de días tomados, demostrado esto por la media en donde menores de 46 años se ausentan por casi 11 días contra aquellas personas mayores de 47 años, donde no concurren en un promedio de 12 días. Además se observa que los intervalos de confianza de 95% están totalmente solapados entre los grupos.

Figura 7: Distribución de la media de días totales de ausentismo según la edad, tomando como punto de corte ≤ 45 años (1) y > 46 años (2).



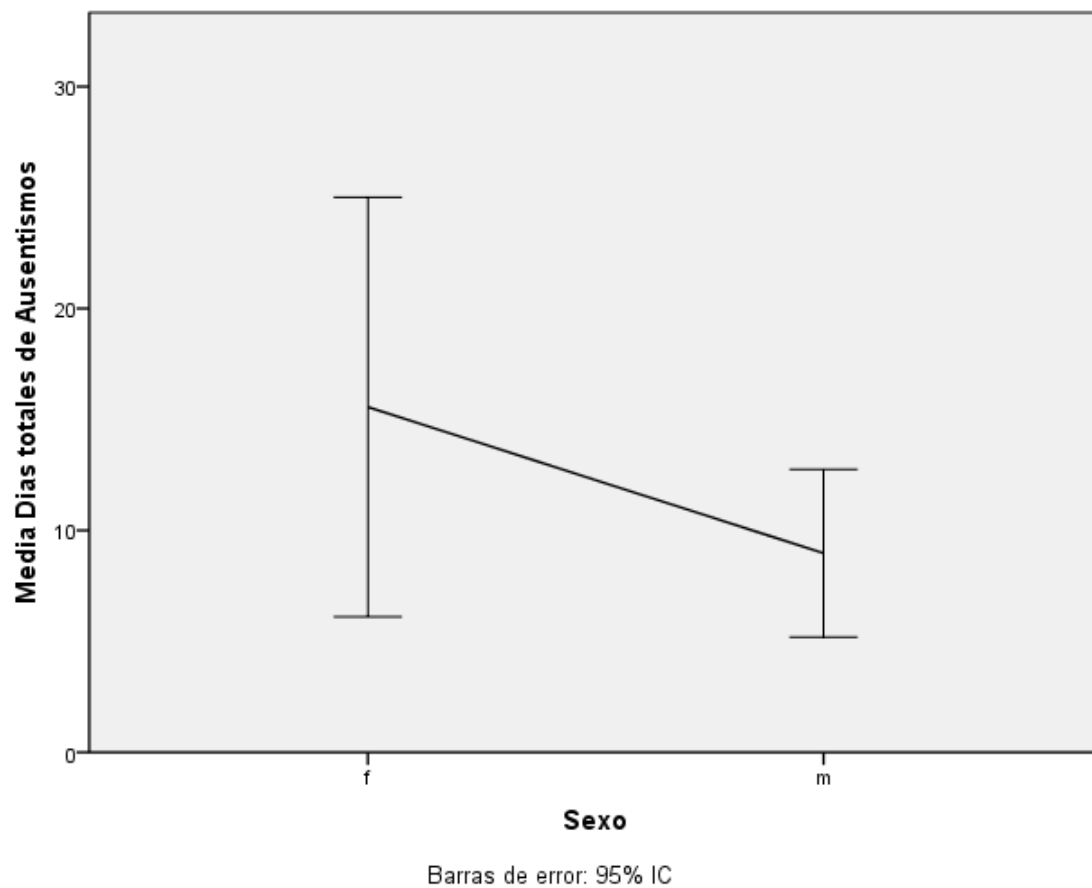
En el gráfico (8) se observa la media de días ausentados según tipo de actividad donde no se halló una diferencia significativa, pero denota que los más propensos a ausentarse son los administrativos con respecto a los profesionales. Además se observa que los intervalos de confianza de 95%, parcialmente solapados entre los grupos, lo cual no permite inferir la existencia de diferencias significativa.

Figura 8: Distribución de la media de días totales de ausentismo según la división entre profesionales y administrativos.



También se analizó la diferencia entre los sexos, con respecto a la media de los días totales de ausentismo y esto permitió conocer que si bien hay una tendencia hacia la mayor ausencia femenina, esto no es una diferencia estadísticamente significativa.

Figura 9: Gráfico de líneas que muestra la media de días totales de ausentismo según el sexo.



CONCLUSION

A modo de conclusión se debe resaltar que el objetivo principal de este trabajo ha sido, por una parte, describir y analizar el perfil de las ausencias laborales en la Dirección General de Higiene y Seguridad del Trabajador de la provincia de Santa Fe, en el período referido de enero a diciembre del 2016, en relación con las variables establecidas, mediante un análisis estadístico descriptivo de los datos obtenidos a partir los certificados médicos recepcionados.

Los resultados del presente estudio permiten conocer, desde una órbita general, al ausentismo en el personal de una repartición pública provincial.

Se evaluaron 224 certificados de ausencias por causa médica de los trabajadores. De los 62 trabajadores del área de Salud Laboral, 74% se ausentaron alguna vez por causa médica.

En cuanto al grado de ausentismo en relación al sexo, no hubo diferencias significativas, situación que se compara con los estudios publicados al momento.

Por medio de este estudio se observó que el servicio cuenta con una equidad en la distribución de cargos tanto profesionales como administrativos.

Se constató un total de 712 días de ausencias anuales por causas médicas, entre las causa de incapacidad más frecuente se destacaron las patologías del sistema respiratorio, los traumatismos y las del sistema musculoesquelético. Esto coincide con otros estudios publicados, en los cuales el ausentismo por causas médicas predomina con mayor porcentaje las enfermedades de tipo respiratorias y traumáticas con compromiso musculoesquelético (Mesa y Kaempffer, 2004) (8), esto merece la necesidad de una atención en políticas de salud poblacionales y de promoción de las mismas.

Es posible afirmar entonces, que prácticamente en la totalidad de los estudios analizados, son las enfermedades respiratorias las que ocupan los primeros lugares, siendo esta información relevante desde un punto de vista epidemiológico y preventivo. Las enfermedades osteomusculares y traumatológicas presentan altos porcentajes en la mayoría de los trabajos, lo cual es también relevante desde el punto de vista mencionado (Vásquez Trespalacios, 2013). (9)

Respecto a la cantidad de días que el personal se ausenta, se puede observar que el mayor porcentaje, falta en una media de 4 a 10 días, siendo los agentes administrativos los que presentan discretamente un incremento en la cantidad de días con licencias por causa médica. Sin embargo no existe diferencia entre el ausentismo y la antigüedad laboral.

Entre las limitaciones de este estudio, cabe señalar que el mismo ha tenido que adaptarse a los datos disponibles en las bases de datos SARH, (sistema informático). Por ello, entre las diferentes variables que están relacionadas con el ausentismo laboral, se han elegido aquellas de las cuales se disponía de datos, no pudiendo analizar otras como categoría-cargo, tipo de jornada, etc., debido a la falta de información sobre las mismas.

Durante la búsqueda de información científica, a través de medios digitales se advierte que a nivel internacional (principalmente los países desarrollados de la unión europea), existen estudios sobre ausentismo laboral con diferentes enfoques. En cambio en países subdesarrollados y en vía de desarrollo, como también en Argentina, existen escasos reportes de datos sobre esta temática tanto en organizaciones públicas como privados.

Ante esta falta de investigaciones resulta relevante y de importancia la presente investigación a pesar de las limitaciones o sesgos que fueran referidos, en primera instancia a nivel gerencial de la institución, permitiendo este estudio tomar conocimiento de los índices estadísticos de ausentismo del personal, de las causas que propician esta situación, para poder así tomar decisiones y aplicar políticas de estado, basadas en datos objetivos.

No obstante, pese a las limitaciones señaladas, este estudio aporta un primer acercamiento a las características del ausentismo laboral y la importancia del conocimiento en el panorama del ausentismo laboral por causa médica en la Dirección de Higiene y Seguridad del Trabajador, con el fin de orientar acciones de prevención de la enfermedad.

REFERENCIA BIBLIOGRAFICA

- (1) Avelina Rubio-Garlito M, Guerrero-Barona E y Moreno-Gómez A. Análisis del absentismo por incapacidad temporal en personal universitario. *Med Segur Trab (Internet)* 2015; 61 (241) 436-447.
- (2) M Avelina Rubio-Garlito, Eloísa Julia Guerrero-Barona y Antonio José Moreno-Gómez. Análisis del absentismo por incapacidad temporal en personal universitario. *Med Segur Trab (Internet)* 2015; 61 (241) 436-447.
- (3) Incidencia del ausentismo laboral en las empresas privadas de los principales centros urbanos 1o y 2o Semestre 2013. Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación Argentina.
- (4) Villaplana M. El absentismo laboral por incapacidad temporal derivada de contingencias comunes en el período 2005-2010. Universidad de Murcia. España. 2012; 1:8-76.
- (5) Leslye A. Rojas Concha. Estudio Descriptivo del Ausentismo Laboral en Trabajadores del Sistema Público de Salud en Chile. Santiago, Chile 2014
- (6) Sara Barrios Casas, Tatiana Paravic Klijn. Promoción de la Salud y un Entorno Laboral Saludoable. *Rev Latino-am Enfermagem* 2006 janeiro-fevereiro; 14(1):136-41.
- (7) Yamile Hamoui, Yadira Sirit, Mónica Bellorin. Absentismo laboral del personal administrativo de una universidad pública venezolana, 2000-2002. *Salud de los Trabajadores*, vol. 13, núm. 2, julio-diciembre, 2005, pp. 107-118 Universidad de Carabobo.
- (8) Francisco R Mesa, Ana María Kaempffer. 30 años de estudio sobre ausentismo laboral en Chile: una perspectiva por tipos de empresas. *Rev Méd Chile* 2004; 132: 1100-1108.
- (9) Elsa María Vásquez Trespacios. Absentismo laboral por causa médica en trabajadores del área operativa de una compañía de extracción de minerales en Colombia.