

**Estudio estadístico de ausentismo por Licencias Médicas en
Universidad de Talca entre Julio 2007 y Septiembre 2011**

Walter Bussenius Cortada

Instituto de Matemática y Física

Miembro del C. P. H. y S.

wbussen@utalca.cl

Carmen Gloria Romero Bravo

Departamento Registro Académico

Miembro del C. P. H. y S.

cromero@utalca.cl

Introducción:

Así como la tasa de accidentabilidad en una empresa, además de señalar riesgos asociados a la producción de la misma, resulta ser un fiel indicador de las condiciones de higiene y seguridad existentes en aquélla (las condiciones precarias de higiene y seguridad deberían estar acompañadas de mayores tasas de accidentabilidad). De la misma forma, la tasa de ausentismo por Licencias Médicas (L.M.) resulta ser un buen indicador de la salud organizacional de la institución (ver ref. 1 y 2). Por lo anterior, los autores creen que la información extraída de las licencias médicas puede permitir conocer aspectos de la institución que, podrían dilucidar medidas a adoptar a objeto de disminuir dicha causal de ausentismo.

Algunos miembros del Comité Paritario de Higiene y Seguridad (C:P:H:S:), en el marco de “Experiencias en evaluación ambiental”, en la Institución Universidad de Talca hemos realizado un estudio estadístico con la información disponible en las licencias médicas entre Julio del 2007 y Septiembre del 2011. Con un total de 1742 Licencias, de las cuales 118 corresponden a permisos maternales tanto pre como post natal; mientras las restantes 1624 están asociadas a situaciones de enfermedades tanto orgánicas como funcionales, además de eventuales accidentes.

Lamentablemente, para este estudio no fue posible conocer ni el tipo de licencia extendida ni el diagnóstico de la misma.

Para realizar el estudio se confeccionó una base de datos que incluía información personal del trabajador además de los datos asociados a cada licencia por él presentada en dicho período. Se definieron 25 campos asociados a cada registro y se confeccionó un registro por licencia. Paralelamente, se disponía de una base de datos con 14 campos y un registro por funcionario, 731 en total.

En todo el estudio se excluyeron las Licencias Médicas maternales, tanto pre como post natal.

El estudio comienza con una estadística global para la institución en el período señalado, luego se analizan las tasas de L.M. y su evolución en el tiempo según género y, posteriormente se compara la incidencia de L.M. en relación al grupo etario.

Usando sólo la información de los años 2008, 2009 y 2010 se analiza la estacionalidad de las L.M. en cuanto a cantidad y duración de las mismas.

Finalmente se hace un estudio por estamento y por dependencia, que en nuestra institución corresponde a Facultades, Institutos y Vicerrectorías. En estas partes, dado que se disponía sólo de información completa hasta 2010, el año 2011 se proyectó con la información disponible y suponiendo que el número de licencias y la duración de las mismas es homogénea en todos los meses, de manera que los valores asociados a dicho año posiblemente puedan estar algo disminuidos.

Desarrollo:

La Universidad de Talca cuenta con 731 funcionarios, con diverso tipo de contratos y asociados a estamentos distintos. El período del estudio correspondió a 51 meses, en los cuales se cursaron 1.742 L.M. En el presente estudio se confeccionó una base de datos con un registro por L.M., la información contenida en ella se ordenó en 25 campos, no obstante se agregaron alrededor de 5 campos más de cálculo y/o sumario para manejar en forma más operativa la información disponible; dichos campos se presentan en la Tabla 1. Paralelamente se confeccionó una base de datos con registro de todos los trabajadores contratados en la institución (excluidos los a honorario), cuya información se presenta en 14 campos, a los que se agregaron tres más de cálculo y/o sumario para el manejo eficiente de la pesquisa; Tabla 2.

	Campo	Tipo
1	Apellidos	Texto
2	Nombres	Texto
3	Género (M - F)	Botones
4	RUT	Número
5	Código verificador	Texto
6	N° de orden de L.M. año	Número
7	N° de L.M.	Número
8	Fecha emisión	Fecha
9	Fecha Inicio	Fecha
10	Fecha Término	Fecha
11	Duración	Calculo
12	Mes	número
13	Año	número
14	Tipo Reposos	Texto
15	Maternal (SI - NO)	Botones
16	Marca	Casilla
17	Hrs. de contrato	Número
18	Grado	Texto
19	Inicio contrato	Fecha
20	Término Contrato	Fecha
21	Jerarquía	Texto
22	Facultad	Texto
23	Departamento	Texto
24	Fecha nacimiento	Fecha
25	Año nacimiento	Número
26	Total días	Sumario
27	Total L.M.	Sumario
28	Total días L.M.	Cálculo
29	Cantidad de L.M.	Cálculo

Tabla N° 1

	Campo	Tipo
1	RUT	Número
2	Código verificador	Texto
3	Apellidos	Texto
4	Nombres	Texto
5	Hrs. Contrato	Número
6	Grado	Texto
7	Inicio	Fecha
8	Término	Fecha
9	Jerarquía	Texto
10	Facultad	Texto
11	Departamento	Texto
12	Fecha nacimiento	Fecha
13	Género (M - F)	Botones
14	Estado	Texto
15	N° Jerarquía	Sumario
16	N° Facultad	Sumario
17	N° Departamento	Sumario

Tabla N° 2

Un primer indicador fue el número promedio de L.M. presentadas en un mes por 100 trabajadores, esto se determina mediante (ver ref. 3, 4 y 7), es decir la tasa mensual de L.M.:

$$\text{N}^\circ \text{ prom. de L.M. mensual por 100 trabajadores} = \frac{\text{N}^\circ \text{ L.M. en cierto período} * 100}{(\text{N}^\circ \text{ trabajadores} * \text{N}^\circ \text{ meses del período})} \quad (1)$$

Lo que este indicador señala es, por ejemplo si su valor es **Z** en este índice indica que por cada 100 trabajadores, en el curso de un mes se presentaron **Z** L.M.

Un segundo indicador fue la proporción de días de ausentismo, esto es el porcentaje (%) de días de ausentismo en determinado período de tiempo por cada 100 trabajadores, esto se determina mediante (ver ref. 3, 4 y 7):

$$\% \text{ de ausentismo} = \frac{\text{Suma del N}^\circ \text{ de días de duración de L.M. en cierto período} * 100}{(\text{N}^\circ \text{ trabajadores} * \text{N}^\circ \text{ días del período})} \quad (2)$$

A lo que este indicador se refiere es, al porcentaje de días sin trabajar respecto del total de días posibles a trabajar entre todos los trabajadores en dicho período.

Finalmente, un tercer indicador empleado fue la duración promedio de las L.M.; ésto se determinó mediante la razón entre la cantidad de L.M. y la duración de aquéllas (ver ref. 3, 4 y 7):

$$\text{Duración promedio de L.M.} = \frac{\text{Suma del N}^\circ \text{ de días de duración de L.M. en cierto período}}{\text{N}^\circ \text{ L.M. en el mismo período}} \quad (3)$$

A lo que este indicador alude es a cuántos días duró, en promedio, cada L.M. presentado en determinado período de tiempo. Si el valor es **N** significa que si la duración de todas las L.M. hubiera sido igual, cada una se habría extendido por **N** días.

Aclaremos las expresiones anteriores con un ejemplo. Supongamos una empresa en la que trabajan 15 personas y que en el lapso de tres meses se piden 4 L.M., cuyas duraciones son 3, 5, 12 y 4 días. En este caso los índices toman los valores:

$$\text{N}^\circ \text{ prom. de L.M. mensual por 100 trabajadores} = 4 * 100 / (15 * 3) = 8,8$$

es decir si hubiera 100 trabajadores en dicha empresa, como promedio en cada mes se habría presentado 8,8 L.M.

$$\% \text{ de ausentismo} = (3 + 5 + 12 + 4) * 100 / (15 * 30 * 3) = 1,8\%$$

es decir el 1,8% de los días de trabajo posibles no se trabajaron. Hubo 24 días de ausencia de un total de 1.350 posibles entre los 15 trabajadores y los tres meses del período (incluyendo días domingos y festivos); esto representa un 1,8%.

$$\text{Duración promedio de L.M.} = (3 + 5 + 12 + 4) / 4 = 6,0$$

lo que muestra que la duración promedio de las L.M. presentadas es de 6 días.

Generalidades:

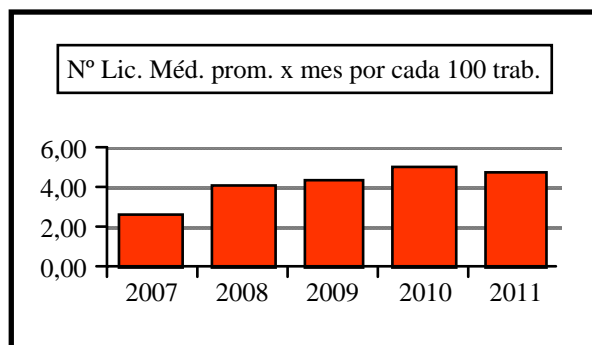


Gráfico N° 1

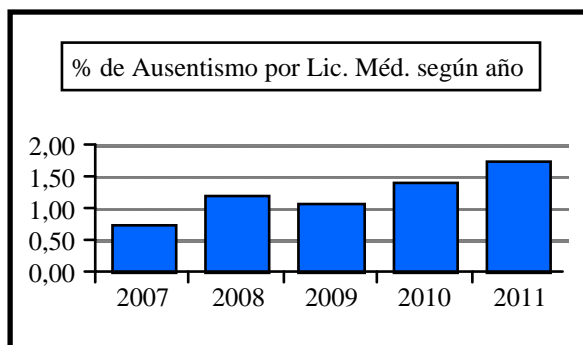


Gráfico N° 2

En el número de L.M. se ve un crecimiento sistemático hasta el año 2010 y en 2011 se presenta una leve disminución, no obstante y dado que este estudio cubre sólo hasta Septiembre de 2011, las cifras para 2011 fueron proyectadas. Pese a lo anterior, se aprecia un incremento en los días de ausentismo, esto debido a que entre 2010 y 2011 se incrementó de manera significativa la duración promedio de las L.M. Ver gráficos 1, 2 y 3.

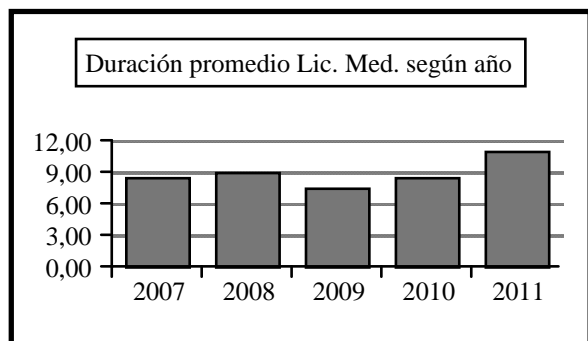


Gráfico N° 3

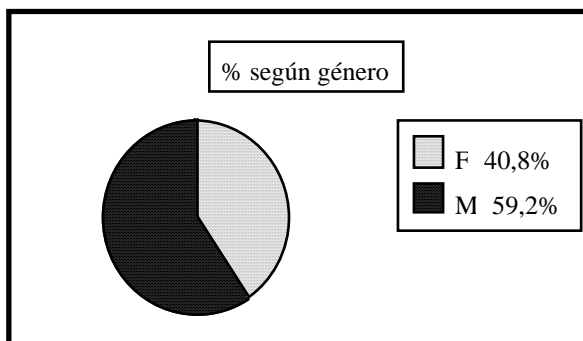


Gráfico N° 4

Estudio por Género:

Del universo de 731 trabajadores de la Universidad de Talca, alrededor del 40% son mujeres y casi el 60% hombres (ver gráfico N° 4). Al comparar los índices de ausentismo por L.M. según género, se observa en primer lugar que tanto la cantidad de L.M. como los días de ausentismo presentan un factor 4 en la relación de género, es decir, el género femenino muestra 4 veces más cantidad de L.M. que los varones y también alrededor de 4 veces más días de ausentismo (ver gráficos N° 5 y N° 6); cabe destacar que estos indicadores no contemplan licencias maternales. Por lo anterior se aprecia que la duración de las L.M. en ambos sexos son similares (ver gráfico N° 7).

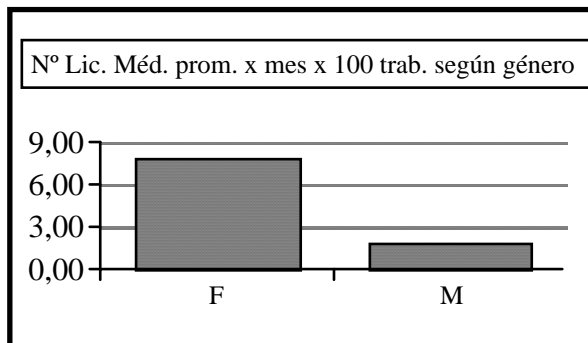


Gráfico N° 5

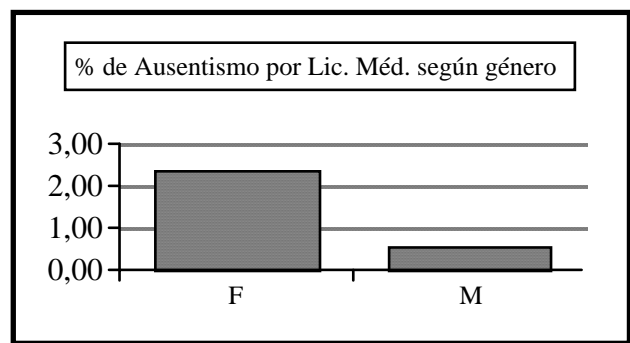


Gráfico N° 6

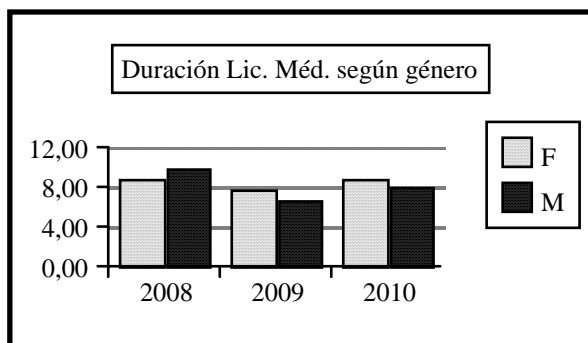


Gráfico N° 7

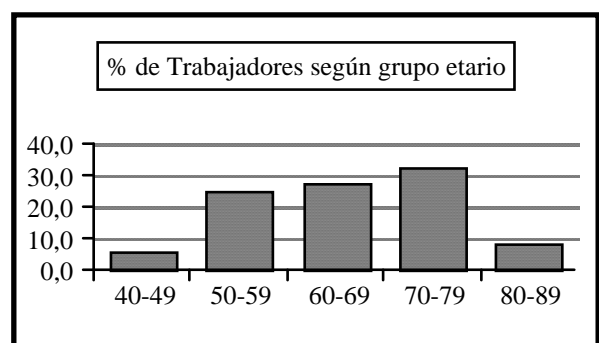


Gráfico N° 8

Al estudiar la evolución de las L.M. según género, no se aprecian variaciones significativas entre los años 2008 y 2010; más bien se mantiene una constante en la proporción tanto en N° de L.M. como en días de ausentismo entre los géneros. La duración de las L.M. en ambos grupos es similar (ver gráfico N° 7).

Estudio según grupo etario:

Razonable parece que a medida que envejecemos nuestra salud se va debilitando y nuestra recuperación de cualquier aspecto que altere nuestro estado de bienestar se prolonga. Por lo anterior, parece natural que los indicadores de ausentismo asociados a grupos etarios de más edad sean más altos que en grupos más jóvenes.

El gráfico N° 8 muestra la distribución porcentual de trabajadores asociados a los distintos grupos etarios. Los nacidos en la década de los 70 superan el 30%, seguidos por un grupo cercano al 30% nacidos entre 1960 y 1969 y un grupo poco menor de personas que ahora tienen entre 50 y 60 años; se aprecia también dos pequeños grupos de personas muy jóvenes (menos del 10%) y alrededor del 5% que actualmente supera los 60 años.

Al graficar la cantidad de L.M. asociadas a cada grupo se observa que el número de éstas no obedece a la lógica planteada antes, pues presenta un máximo para el grupo nacido entre 1970 y 1979 (ver gráfico N° 9), seguido muy de cerca por el grupo nacido en la década anterior. Admirable, es que el mismo índice para el grupo de entre 50 y 59 años de edad, es notoriamente más bajo.

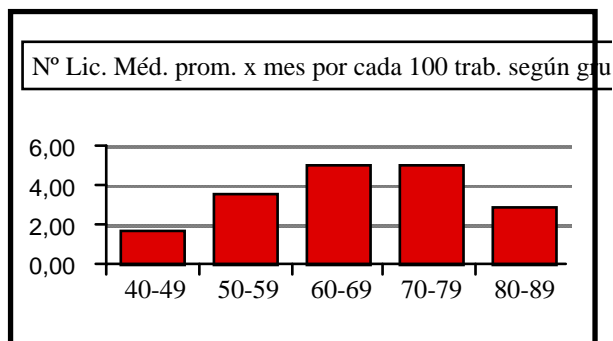


Gráfico N° 9

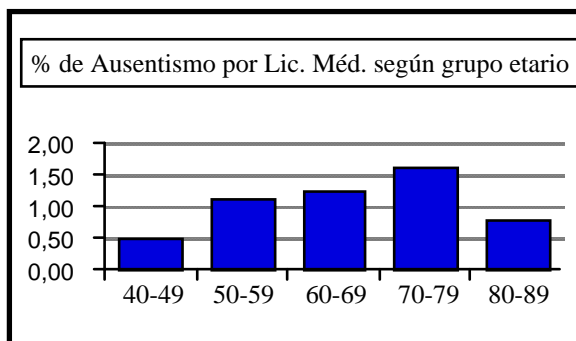


Gráfico N° 10

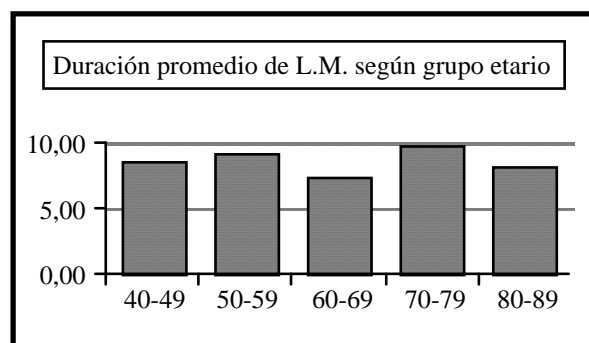


Gráfico N° 11

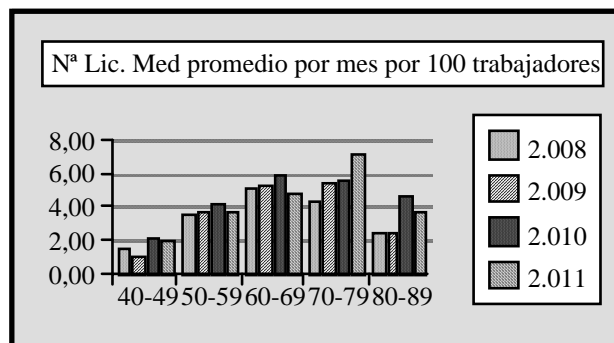


Gráfico N° 12

Más llamativo aún resulta comparar la cantidad de días asociados a L.M. (gráfico N° 10), pues el grupo de entre 30 y 40 años de edad supera el 1,5% mientras los que tienen entre 50 y 59 años apenas superan el 1%. El grupo de personas con más de 60 años de edad muestra un ausentismo menor aún. La explicación de este hecho se tiene al observar la duración promedio de las L.M. para cada grupo, los nacidos entre el 70 y 79 poseen poco más L.M. que los de la década anterior, sin embargo son significativamente más extensas (ver gráfico N° 11).

Al proyectar el año 2011 y observar la evolución en las L.M. de los diferentes grupos, los de entre 30 y 40 años muestran un incremento sistemático que no se percibe en los restantes grupos (ver gráfico N° 12)

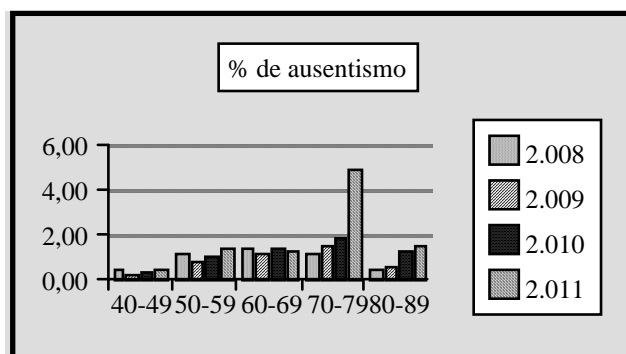


Gráfico N° 13

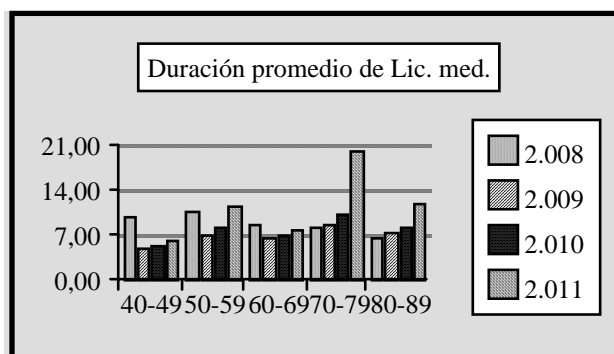


Gráfico N° 14

La evolución en los días de ausentismo (gráfico N° 13) muestra un preocupante incremento durante el 2011 (proyectado) cifra que más que duplica los días de ausentismo de años anteriores y del resto de los grupos.

En cuanto a proyectar la duración de las L.M. los dos grupos más jóvenes presentan una marcada tendencia de incrementar la duración de las L.M. año a año, aspecto no observado en los grupos de mayor edad (ver gráfico N° 14).

Estudio según Estacionalidad:

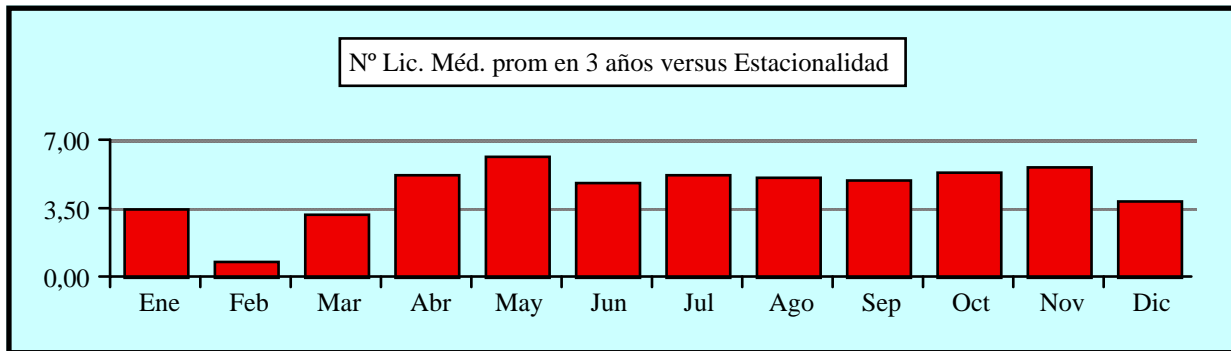


Gráfico N° 15

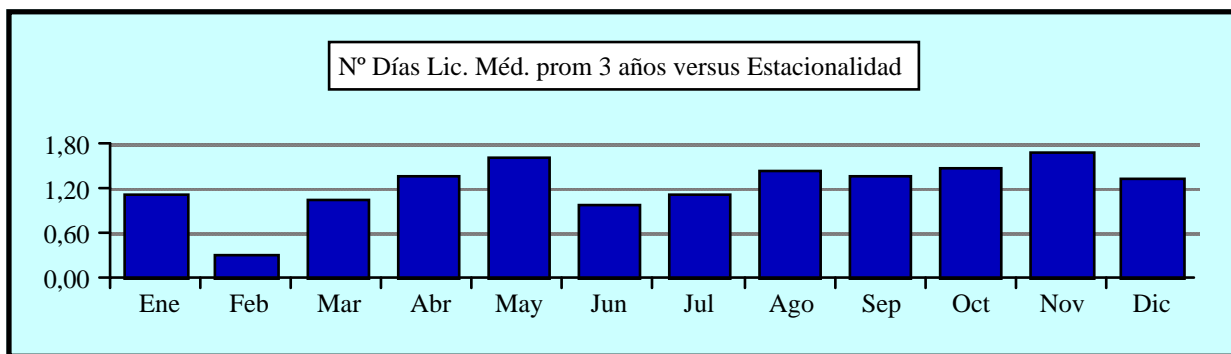


Gráfico N° 16

Al revisar la cantidad de L.M. en los distintos meses, se aprecia cierta estacionalidad, mostrando un inicio del año académico con bajo ausentismo, incrementándose hasta Mayo, desde un 3 a un 6%. En Junio muestra una brusca disminución, para luego desde Julio a Noviembre presentar un lento pero sistemático aumento nuevamente hasta alrededor del 6% (ver gráficos N° 15 y 16). En cuanto a los días de ausentismo es similar, destacándose más aún el mes de Noviembre. Desde Diciembre hasta Febrero se aprecia una significativa disminución del número y de la cantidad de días de L.M. (ver gráficos N° 15 y 16).

En cuanto a la duración de las L.M. se observa variaciones promedio entre 6 y 11 días, concentrándose en los meses de verano las de mayor duración (ver Gráfico N° 17). Es importante recordar que las L.M. maternas han sido excluidas de este estudio.

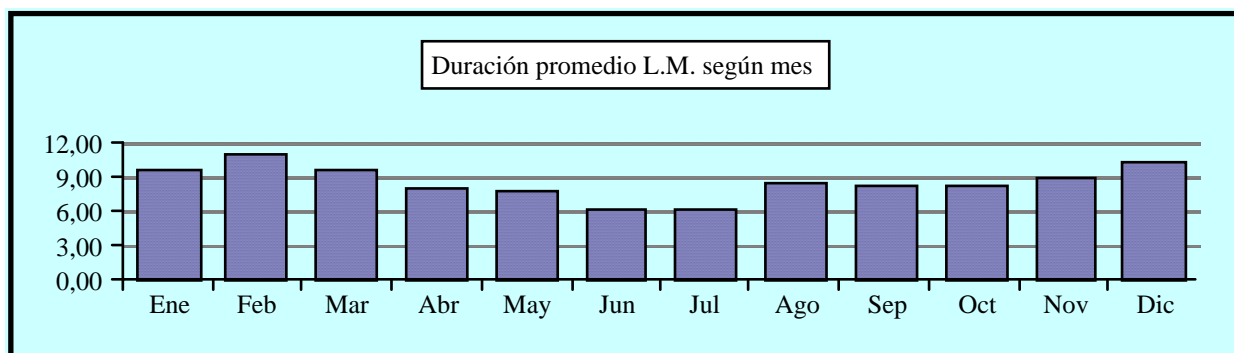


Gráfico 17

Al indagar sobre la evolución en el tiempo del ausentismo según estacionalidad, los resultados no son concluyentes, sin embargo se aprecia un sistemático incremento en el promedio de días de un año a otro.

Estudio según Estamento

En nuestra universidad, como en cualquier empresa, existe personal con diverso grado de calificación, desde auxiliares de servicio, secretarías, técnicos, profesionales, administrativos, docentes e investigadores. Dentro de algunos estamentos puede establecerse una subdivisión, por ejemplo en los profesores, existe diversas jerarquías, no obstante en este estudio se consideró a todos los docentes en un solo grupo.

Estamento	Nº Trabajadores	Porcentaje	Abreviatura
Administrativo	88	12%	ADM
Auxiliar	33	5%	AUX
Directivo	52	7%	DIR
Instructor	9	1%	INS
Investigador	46	6%	INV
Profesional	57	8%	PRONAL
Profesor	403	55%	PRSOR
Técnico	43	6%	TEC
	731	100%	

Tabla Nº 3

De los 8 estamentos definidos, el correspondiente a Profesor supera al 50% del total (ver tabla Nº 3), no obstante, los índices no aluden a la cantidad de funcionarios en dicho estamento sino son referidos en porcentaje.

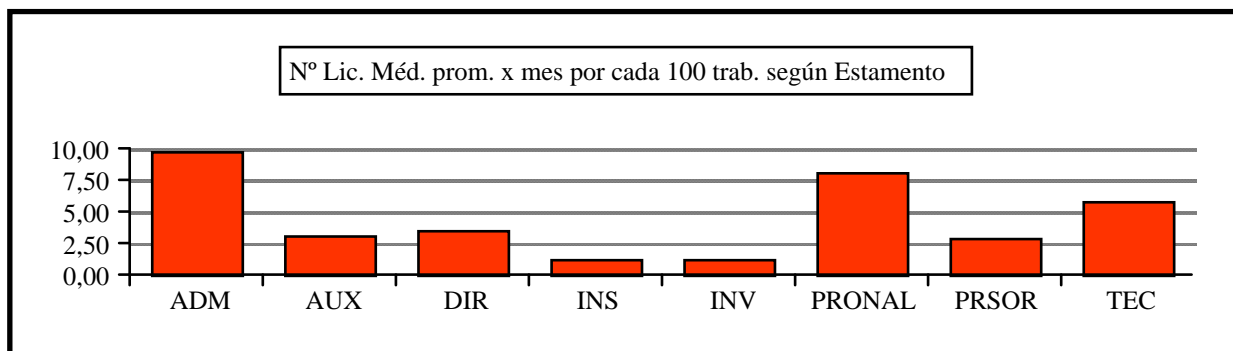


Gráfico N° 18

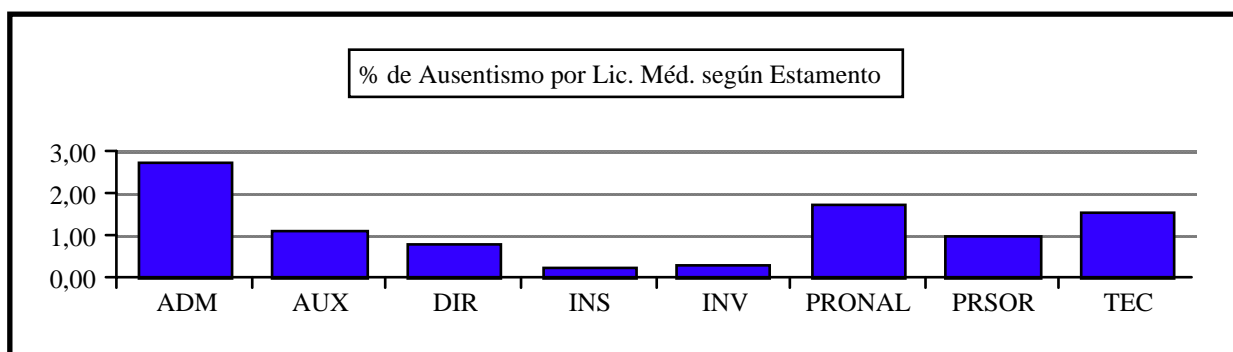


Gráfico N° 19

Es destacable que los administrativos lideran en cantidad de L.M., con cerca 10, seguidos por los Profesionales con un 8 y luego los Técnicos con un 6. Los profesores presentan un bajo índice en el número de L.M., junto a directivos y auxiliares; inferior al 3. Este perfil se presenta también en el porcentaje de días de ausentismo. Lo anterior es concordante con el gráfico N° 20, pues en él los días promedio de ausentismo por L.M. oscilan entre 6 y 11, siendo mayor para el estamento auxiliares que es el grupo con menor índice en N° de L.M.

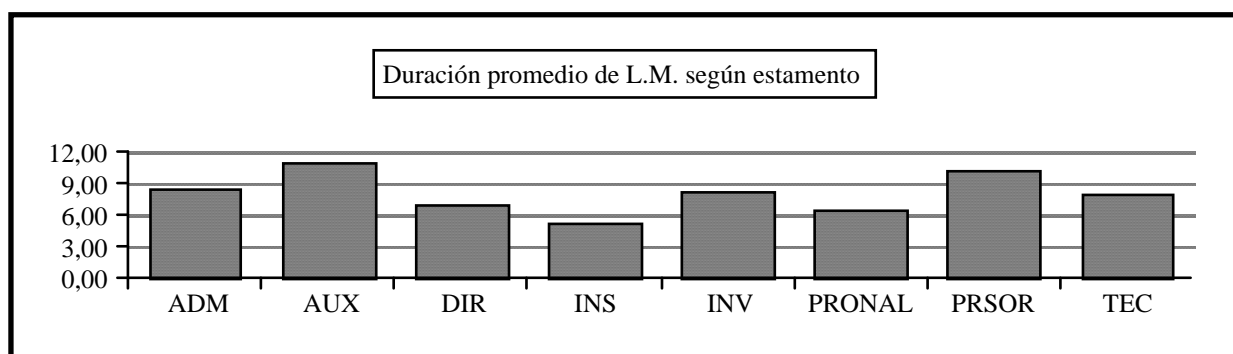


Gráfico N° 20

Al comparar el ausentismo en relación al tipo de contrato (de planta o a contrata), sólo en el personal técnico se observa significativa diferencia en cantidad de L.M. y cantidad de días asociados a ellas. En este gráfico no se incluyó a los docentes porque allí existe una mayor variedad de tipos de contrato.

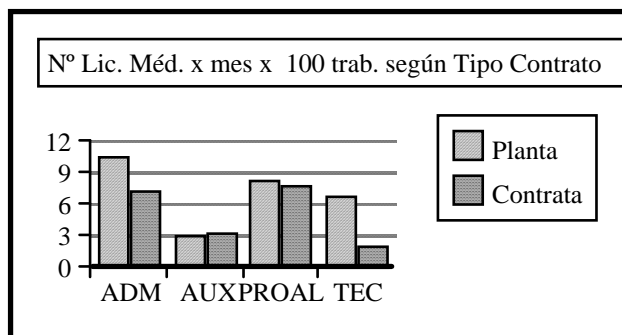


Gráfico N° 21

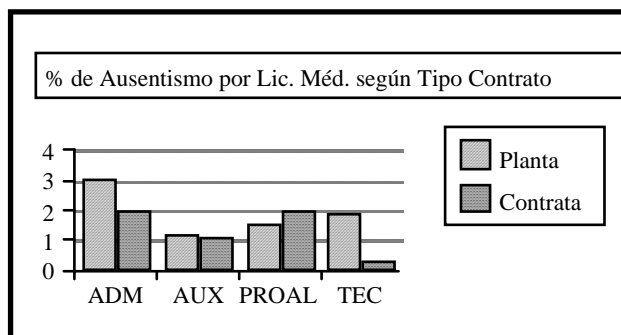


Gráfico N° 22

Estudio según Dependencia (Facultad o equivalente):

Al comparar los índices de ausentismo con la dependencia de los trabajadores, se hizo una separación por facultad o equivalente (institutos o vicerrectorías). La diferencia entre una facultad y un instituto consiste en que la primeras tienen carreras de pregrado mientras los segundos sólo hacen cursos de servicio y algunos dictan programas de postgrado; las vicerrectorías son dependencias que articulan y administran el trabajo institucional. Sólo se contempló dependencias con sobre 13 trabajadores.

Los porcentajes de trabajadores se distribuyen en las diversas dependencias según se muestra en tabla N° 4. El caso de la Facultad de Salud se consideró aparte por el gran porcentaje que representa respecto del total.

Dependencia	N° Trabajadores	Porcentaje	Abreviatura
VICERRECTORIA DE DESARROLLO	14	2%	V-Des
FACULTAD DE PSICOLOGÍA	16	2%	F.Psi
INSTITUTO DE QUIMICA Y RR. NN.	16	2%	I-Qu
VICERRECTORIA ACADEMICA	20	3%	V-Ac
VICERRECTORIA DE INNOVACION	21	3%	V-ID
INSTITUTO DE MATEMATICAS Y FISICA	25	4%	I-Ma
INSTIT. DE BIOLOGIA VEGETAL Y BIOTEC.	27	4%	I-BV
FACULTAD DE CIENCIAS FORESTALES	29	4%	F-CF
FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOC.	32	5%	F-VJ
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES	41	6%	F-CE
FACULTAD DE INGENIERIA	60	9%	F-Ing
VICERRECTORIA DE DOCENCIA DE	63	10%	V-Doc
VICERRECTORIA GEST. ECON. Y AP. ADMI.	66	10%	V-GE
FACULTAD DE CIENCIAS AGRARIAS	67	10%	F-CAg
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD	164	25%	F-CSa
	661	100%	

Tabla N° 4

Los índices de ausentismo muestran tres dependencias que destacan: Vicerrectoría Académica, Vicerrectoría de Desarrollo y Facultad de Psicología; la primera de éstas promedia 12 L.M. mensuales por cada 100 trabajadores, las otras dos alrededor de 8 y el resto 6 o menos.

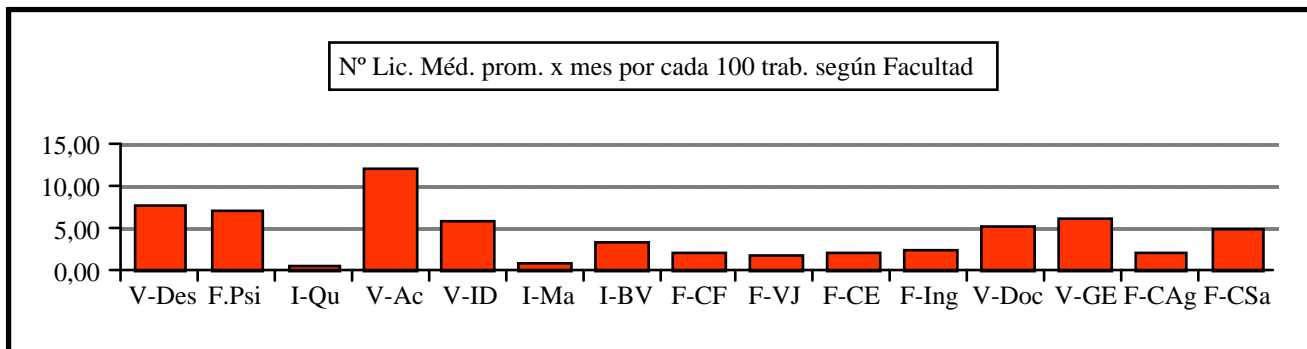


Gráfico N° 23

Al comparar la cantidad de días de ausentismo sobresale la Facultad de Psicología con más del 3%, seguida por la Vicerrectoría Académica con alrededor del 2,7%.

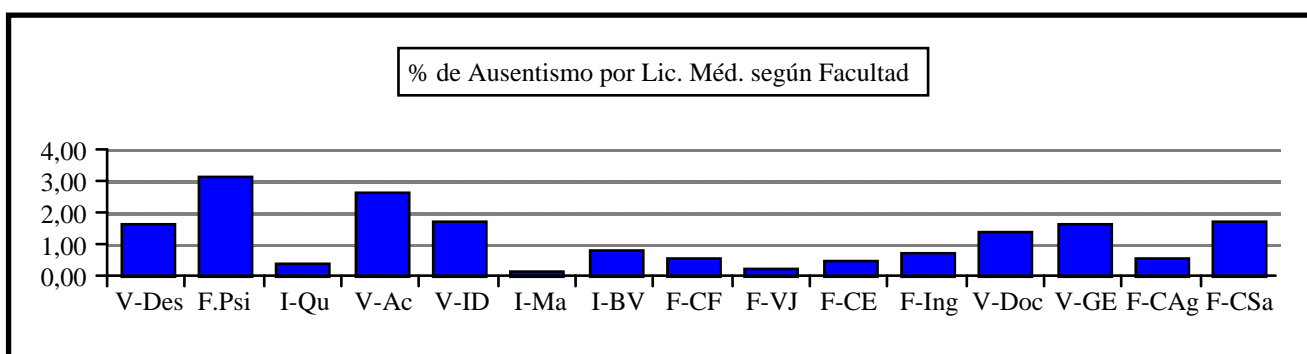


Gráfico N° 24

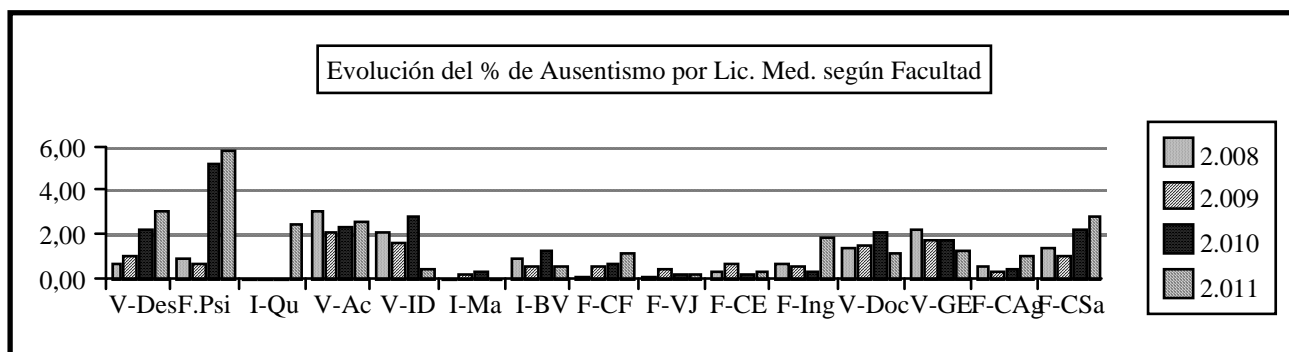


Gráfico N° 25

Resulta interesante observar la evolución en los índices de ausentismo de las diversas dependencias. La Facultad de Psicología acusa un incremento significativo entre 2010 y 2011 quintuplicando los valores de años anteriores. La vicerrectoría Académica, pese a mostrar un significativo ausentismo, no presenta una tendencia de aumento marcada. La vicerrectoría de Desarrollo muestra una preocupante proporcionalidad entre el porcentaje de ausentismo y el tiempo.

Estudio Facultad de Salud:

Entre las dependencias institucionales, se observó que la Facultad de Salud aglutina más del

22% del total de trabajadores (25% de las dependencias antes estudiadas), por lo cual amerita un estudio particular.

Dependencia	N° Trabajadores	Porcentaje	Abreviatura
DEPTO. PEDIATRIA ESTOMATOLOGICA	20	12%	PED-EST
DEPTO. BIOQUIMICA CLINICA E INMUNOHEMA	14	9%	BIO-CLIN
DEPTO.DE CS.BASICAS BIOMEDICAS	22	13%	CS-BAS
DEPTO.DE ESTOMATOLOGIA	23	14%	ESTOM
DEPTO. REHABILITACION BUCO-MAXILOFACIA	28	17%	RE-BUCO
ESCUELA DE FONOAUDIOLOGIA	15	9%	FONO
ESCUELA DE KINESIOLOGIA	14	9%	KINE
Otros	28	17%	Otros
Total	164	100%	

Tabla N° 5

Esta facultad se subdividió en 7 departamentos con sobre 13 trabajadores y el resto de departamentos se agrupó bajo el concepto de “otros”. La Tabla N° 5 muestra los porcentajes de trabajadores asociados a cada departamento de esta facultad.

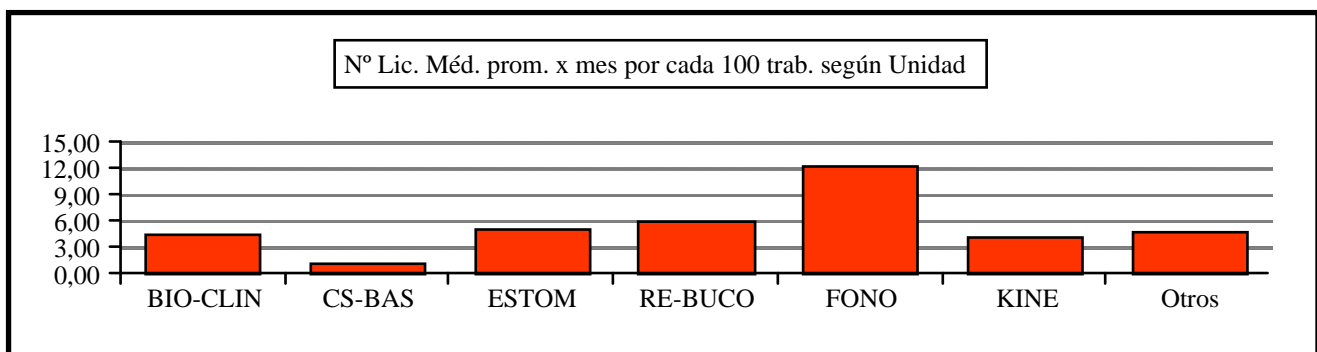


Gráfico N° 26

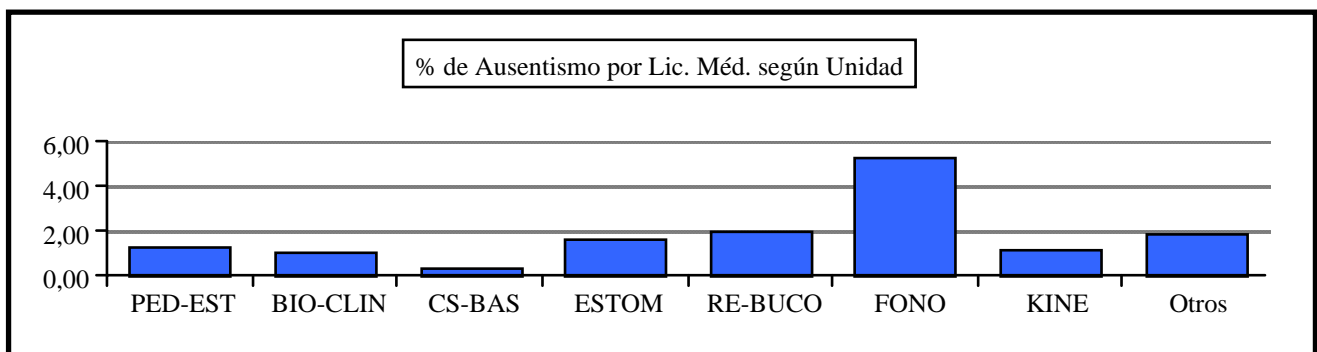


Gráfico N° 27

Al estudiar los índices de ausentismo por departamento para la Facultad de Salud, sobresale el Departamento de Fonoaudiología con sobre 12 en cantidad de L.M. como promedio mensual por 100 trabajadores. En cuanto a días de ausentismo dicho Departamento destaca con alrededor del 5% siendo seguido por departamento de Rehabilitación Buco-Maxilofacia y “otros” con un 2% (ver gráficos 26 y 27).

Al comparar la duración promedio de L.M. en los departamentos que conforman la Facultad de

Salud, nuevamente sobresale el Departamento de Fonoaudiología con casi un 13, seguido de “otros” con 12,1 días, mientras en los demás departamentos el promedio de duración de una L.M. es inferior a 10 días (ver gráfico N° 28).

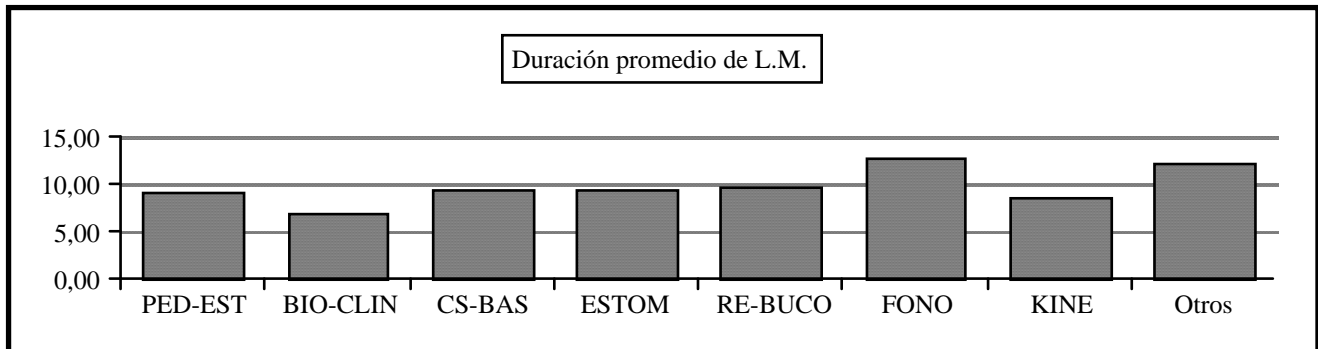


Gráfico N° 28

Lo anterior nos llevó a estudiar la evolución en el tiempo del ausentismo en esta facultad. Al hacerlo el Departamento de Fonoaudiología muestra un incremento en el año 2011 de 2,5 veces respecto de los años anteriores, en que la cantidad de L.M. presentadas era levemente superior al promedio de los departamentos de dicha facultad (ver gráfico 29).

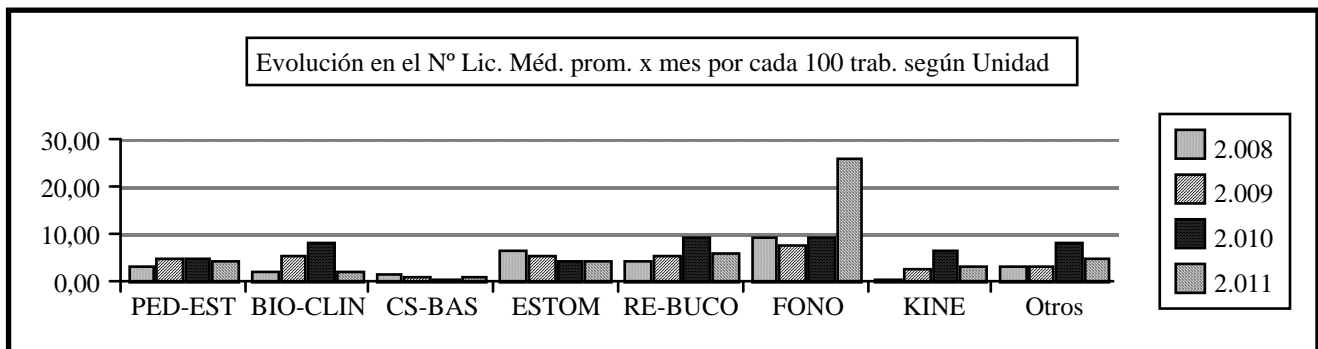


Gráfico N° 29

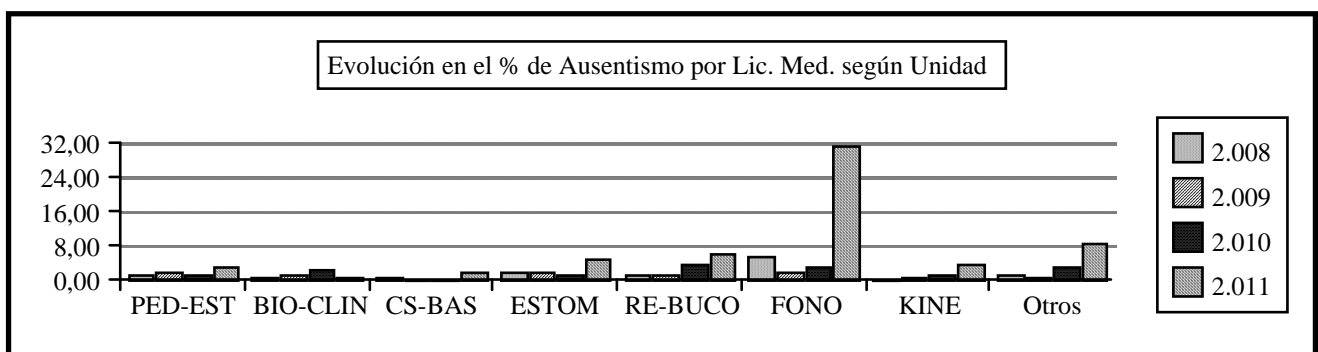


Gráfico N° 30

Al comparar los días de ausentismo, en el Departamento de Fonoaudiología, el fenómeno muestra mayor agudeza pues, el incremento en los días de ausentismo por L.M. muestran un incremento de más de 5 veces respecto de años anteriores. También se observa una tendencia de aumento, mucho menos marcada, en casi todos los departamentos de esta facultad (ver gráfico N° 30).

La tendencia de aumento en los días de ausentismo se aprecia mejor al quitar el Departamento de Fonoaudiología del gráfico y presentar sólo la evolución temporal de del resto de departamentos de la Facultad de Salud; ello se muestra en el gráfico N° 31.

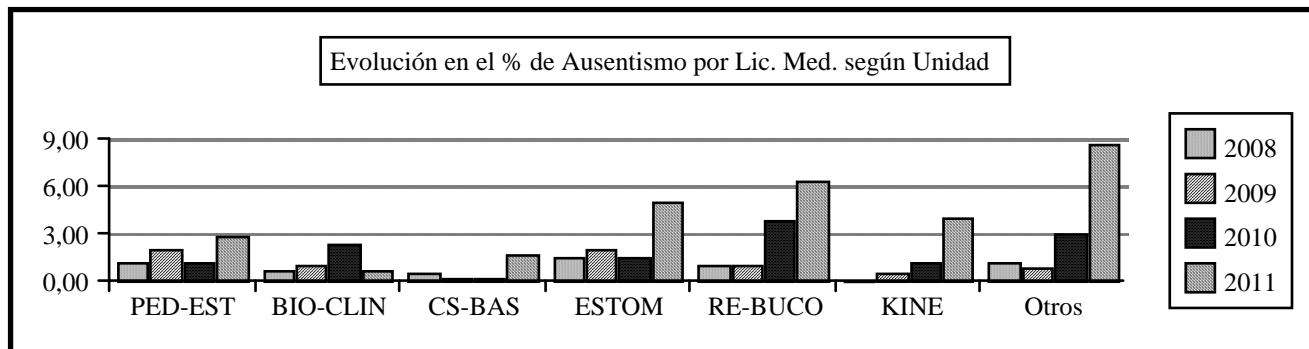


Gráfico N° 31

En cuanto a la duración promedio de las L.M. la proyección del año 2011 muestra un incremento en la duración de L.M. en casi la mitad de los departamentos. Es importante señalar que acá el departamento de Fonoaudiología que lideraba los índices en cantidad de L.M. y cantidad de días de las mismas, no muestra una duración promedio de las mismas diferente a los demás departamentos. (Gráfico N° 32).

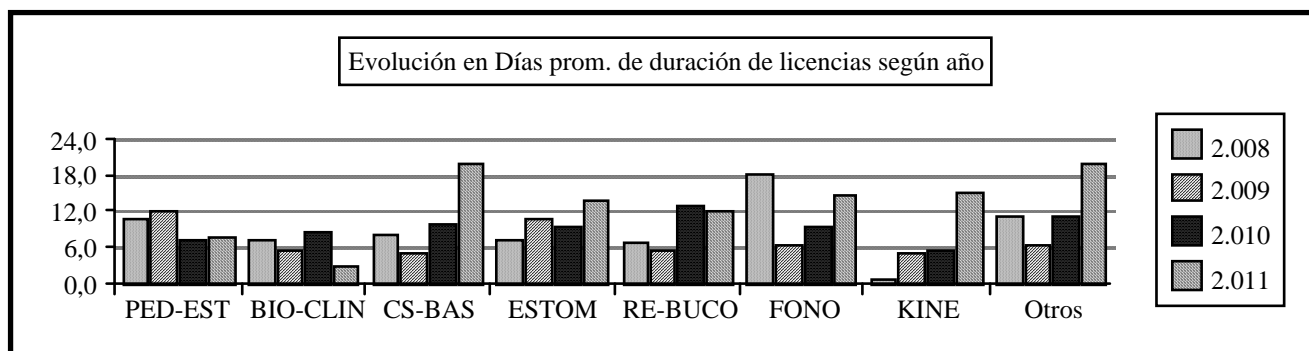


Gráfico N° 32

Estudio de casos particulares:

Cabe hacer notar que durante el presente estudio se detectó la existencia de funcionarios con significativa cantidad de L.M. en el período que duró la pesquisa. En estos casos se hizo un análisis particular de cada funcionario, pues se presentaban diversas situaciones.

Discusión y conclusiones:

Creemos que el objetivo del estudio se cumplió parcialmente, dado que no se pudo obtener información del tipo de L.M.: accidentes del trabajo o enfermedades comunes u otras. Tampoco del diagnóstico que acompaña a las mismas. Sin embargo, en dos dependencias se observaron bruscos y notables cambios en los índices de ausentismo, lo que nos lleva a pensar que en ambos casos se puede haber generado un problema de higiene en el ambiente de trabajo (ver ref. 2). En estos casos se observó una significativa cantidad de L.M. con duración de 15 o 30 días, que se podrían atribuir a

cirugías mayores, accidentes graves y problemas emocionales como depresión mayor.

La gran diferencia en índices de ausentismo por L.M. asociadas a género no es una particularidad de nuestra universidad sino que se encuentran presente en otras instituciones (ver ref. 5 y 6).

Un aspecto muy llamativo se presentó al estudiar la evolución del ausentismo para diferentes grupos etarios, pues los trabajadores más jóvenes muestran un preocupante incremento en el tiempo de duración de las L.M., especialmente el grupo de entre 30 y 39 años, pues además de presentar más cantidad de L.M., la duración de aquéllas es más extensa. Al proyectar un grupo así para una o dos décadas más, en las que se acentúen las dolencias físicas, el panorama es complejo, por lo que amerita profundizar el estudio en este aspecto.

La normativa institucional libera a los directivos y académicos del registro de asistencia, dado que para evaluar su gestión son otros los parámetros empleados. Este hecho que no se presenta en los otros estamentos, pues se les obliga a marcar reloj control de entrada y salida, creemos que puede ser un factor, especialmente en los administrativos, que les haga incidir en mayor cantidad de L.M. por necesidades particulares.

Al estudiar casos personales, se observó en más de una situación, de sexo femenino, que el alto número de L.M. se podía asociar a la llegada de un hijo y su precaria salud durante el primer año de vida.

Otro caso particular mostró un alto ausentismo durante 2007 y 2008, habiendo a la fecha superado dicho problema. El estudio mostró también un par de casos en que dicho problema esta vigente; instancia en la que R.R. H.H. podría interiorizarse del problema y, eventualmente, en caso de ser posible, proponer un cambio de puesto de trabajo al funcionario.

Creemos importante señalar que, como miembros del C.P.H.S., si bien podemos detectar situaciones posible de intervenir a objeto de mejorar los ambientes de trabajo, no tenemos la posibilidad de actuar en dichos ambientes.

Bibliografía:

- 1.- <http://www.monografias.com/trabajos66/ausentismo-empresas/ausentismo-empresas2.shtml>
- 2.- Balderas Pedrero María de la Luz; Administración de los servicios de enfermería; Editorial Interamericana, cuarta edición; 2005; México, D.F.
- 3.- <http://www.hr.cl/febrero.htm>
- 4.- <http://www.mitecnologico.com/Main/IndicesRotacioYAusentismo>
- 5.- Revista Médica del IMSS, Edición número 17;2005; México, D.F.
- 6.- Parmeggiani, Luigi. “Enciclopedia de Salud y seguridad en el Trabajo”. Edit: Centro de Publicaciones Ministerio del Trabajo y Seguridad Social. Madrid - España. 1989.
- 7.- Calero, Juan del Rey. “Método Epidemiológico y Salud de la Comunidad”. Edit.: Mc-Graw-Hill Madrid - España. 1989.