

PROYECTO

**CARACTERIZACIÓN DE AUSENTISMO LABORAL EN EL HOSPITAL SUSANA
LÓPEZ DE VALENCIA PARA EL AÑO 2019.**

PRESENTADO POR:

JOHN FREDY DORADO MUÑOZ

PRESENTADO A:

MG. RICHARD NELSON ROMÁN MARÍN

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE MANIZALES

FACULTAD CIENCIAS DE LA SALUD - DISTANCIA

ESPECIALIZACIÓN ADMINISTRACIÓN DE LA SALUD

SEDE - FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE POPAYÁN

POPAYÁN SEPTIEMBRE DE 2020

TABLA DE CONTENIDO

- 1.0 Índice**
- 2.0 lista de tablas**
- 3.0 Lista de Gráficos**
- 4.0 Título**
- 5.0 Descripción o planteamiento del problema (Incluye la o las preguntas de investigación).**
- 6.0 Antecedentes.**
- 7.0 Supuesto teórico (Hipótesis)**
- 8.0 Justificación.**
- 9.0 Objetivos (Generales y Específicos)**
- 10.0 Marco Teórico**
 - Referente Teórico**
- 11.0 Diseño Metodológico**
 - 11.1 Ubicación Contextual**
 - 11.2 Tipo y Enfoque del estudio**
 - 11.3 Población**
 - 11.3.1 Criterios de Inclusión**
 - 11.3.2 Criterios de Exclusión**
 - 11.4 Caracterización de Variables**
 - 11.5 Plan de recolección de información**
 - 11.5.1 Herramienta de recolección de información**
 - 11.5.3 Consentimiento informado**

11.6 Muestra

12.0 Aspectos Éticos.

13.0 Cronograma

14.0 Resultados y Análisis

15.0 Conclusiones

16.0 Recomendaciones

17.0 Bibliografía

1.0	Índice	Pag 4
2.0	lista de tablas	Pag 5
3.0	Lista de Gráficos	Pag 9
4.0	Título	Pag 14
5.0	Descripción o planteamiento del problema (Incluye la o las preguntas de investigación).	Pag 14
6.0	Antecedentes.	Pag 15
7.0	Supuesto teórico (Hipótesis).	Pag 23
8.0	Justificación.	Pag 23
9.0	Objetivos (Generales y Específicos).	Pag 26
10.0	Marco Teórico	Pag 27
-	Referente Teórico	
11.0	Diseño Metodológico	Pag 36
11.1	Ubicación Contextual	Pag 36
11.2	Tipo y Enfoque del estudio	Pag 36
11.3	Población	Pag 36
11.3.1	Criterios de Inclusión	Pag 36
11.3.2	Criterios de Exclusión	Pag 36
11.4	Caracterización de Variables	Pag 37
11.5	Plan de recolección de información	Pag 38
11.5.1	Herramienta de recolección de información	Pag 38
11.5.3	Consentimiento informado	Pag 38
11.6	Muestra	Pag 38

12.0 Aspectos Éticos.	Pag 39
13.0 Cronograma	Pag 39
14.0 Resultados y Análisis	Pag 40
15.0 Conclusiones	Pag 42
16.0 Recomendaciones	Pag 42
17.0 Bibliografía	Pag 43

2.0 LISTA DE TABLAS.

Tabla número 1. Ausentismo laboral en el HSLV en el año 2019 por género

Género	Número de absentistas	Porcentaje relativo	Porcentaje absoluto
Hombre	0	0%	0%
Mujer	248	100%	100%
Total	248		

El 100% de los absentistas en el HSLV durante el año 2019 fueron mujeres. Fuente: censo de ausentismo laboral HSLV año 2019.

Tabla número 2. Ausentismo laboral en el HSLV en el año 2019 según sus causas

Causas de ausentismo laboral	Número de absentistas	Porcentaje relativo	Porcentaje absoluto	Género
Patologías osteomusculares	59	24%	24%	100% mujeres
Dolor abdominal	41	17%	41%	100% mujeres
Cefalea	25	10%	51%	100% mujeres
Infección respiratoria aguda	26	10%	61%	100% mujeres
Otras patologías	91	39%	100%	100% mujeres
Total	247			
Sin datos	1			

El 61% de los casos de ausentismo laboral en el HSLV en el año 2019 sucedieron por 4 causas – patologías osteomusculares, dolor abdominal, cefalea e infección respiratoria aguda-. Fuente: censo de ausentismo laboral HSLV año 2019.

Tabla número 3. Ausentismo laboral en el HSLV en el año 2019 según el mes

Ausentismo laboral según el mes	Número de absentistas	Porcentaje relativo	Porcentaje absoluto	Género Femenino
Enero	5	2%	2%	100%
Febrero	17	7%	9%	100%
Marzo	18	7%	16%	100%
Abril	23	9%	25%	100%
Mayo	27	11%	36%	100%
Junio	20	8%	44%	100%
Julio	22	9%	53%	100%
Agosto	25	10%	63%	100%
Septiembre	28	12%	75%	100%
Octubre	16	7%	82%	100%
Noviembre	18	7%	89%	100%
Diciembre	26	11%	100%	100%
Total	247			
Sin datos	1			

Los 3 picos en el año 2019 de reporte de casos de ausentismo laboral se presentaron en los meses de mayo, septiembre y diciembre. El mes con menos reporte de casos de ausentismo laboral fue el mes de enero. Fuente: censo de ausentismo laboral HSLV año 2019.

Tabla número 4. Ausentismo laboral en el HSLV en el año 2019 según el número de días ausentados

Número de días de ausentismo	Cantidad de absentistas	Porcentaje relativo	Porcentaje absoluto	Género femenino
1-3 días	162	63%	63%	100%
4-7 días	30	16%	79%	100%
8-11 días	24	9%	88%	100%
Mayor de 12 días	31	12%	100%	100%
Total	247			
Sin datos	1			

La cantidad de días que más frecuentemente se incapacitaron en el HSLV durante el año de 2019 fueron entre 1 y 3 días. Fuente: censo de ausentismo laboral HSLV año 2019.

Tabla número 5. Ausentismo laboral en el HSLV en el año 2019 según la profesión realizada

Profesión realizada	Cantidad de absentistas	Porcentaje relativo	Porcentaje absoluto	Género femenino
Auxiliar de enfermería	158	64.23%	64.23%	100%
Auxiliar en servicios generales	62	25.2%	89.43%	100%
Enfermería	13	5.28%	94,71%	100%
Médicos	1	0.41%	95,12%	100%
Otras profesiones	12	4.88%	100%	100%
Total	246			
Sin datos	2			

Las profesiones el HSLV durante el año 2019 que más se ausentaron fueron los auxiliares de enfermería y los auxiliares de servicios varios. Fuente: censo de ausentismo laboral HSLV año 2019.

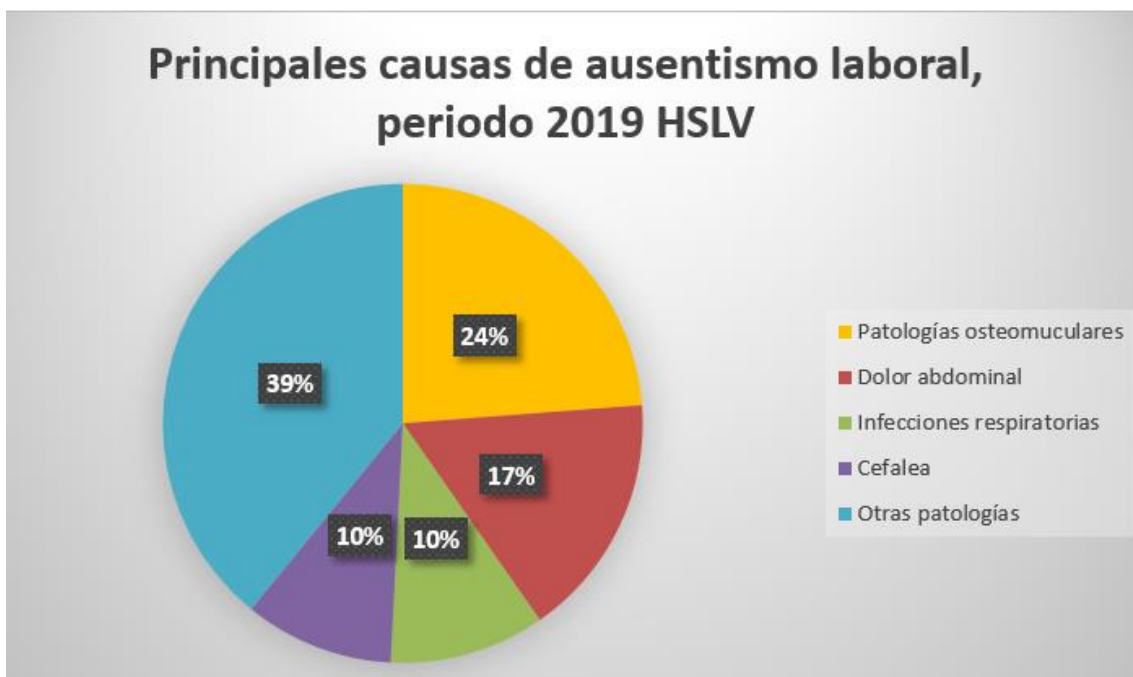
3.0 LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1



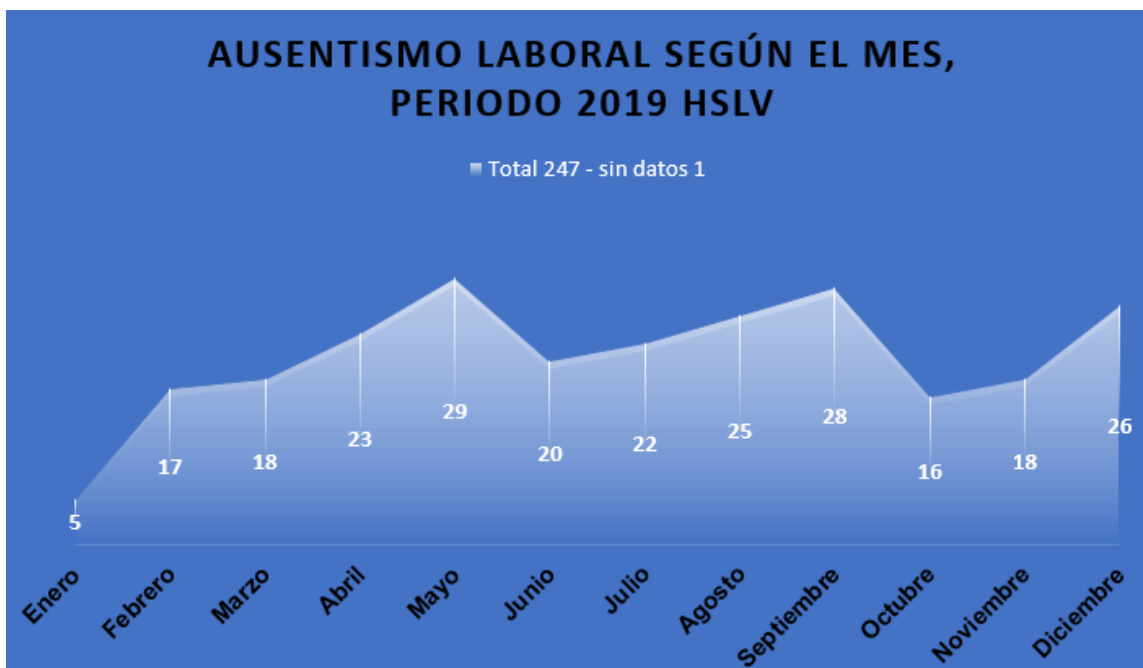
Fuente: Censo de ausentismo laboral, periodo 2019 HSLV

Gráfico 2



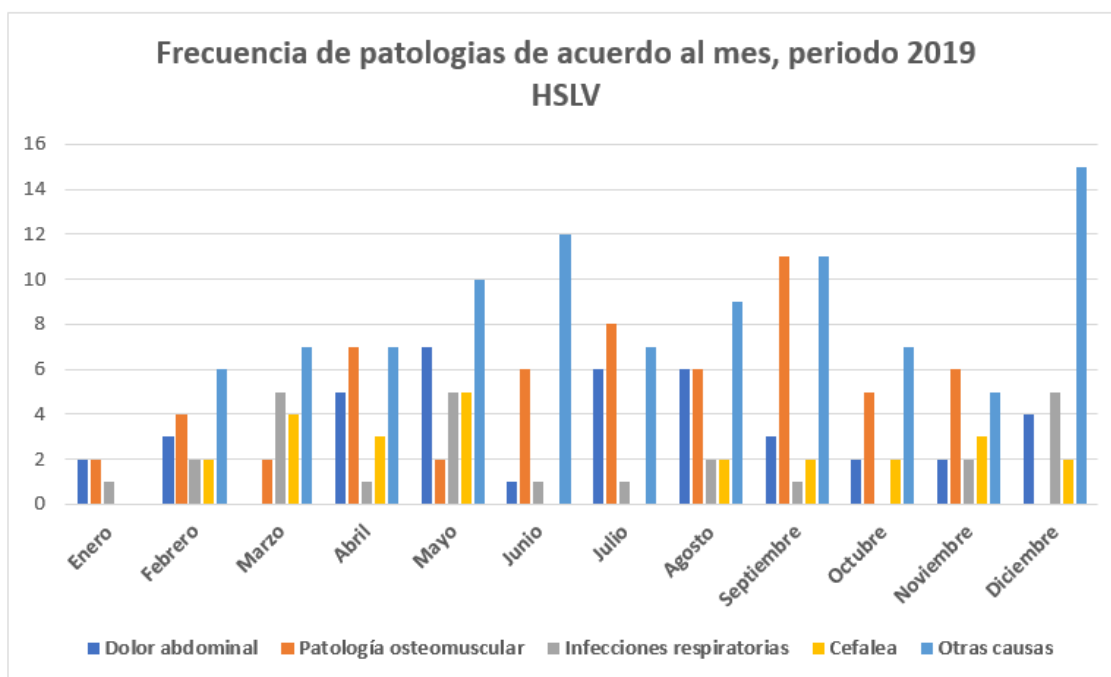
Fuente: Censo de ausentismo laboral, periodo 2019 HSLV

Gráfico 3



Fuente: Censo de ausentismo laboral, periodo 2019 HSLV

Gráfico 4



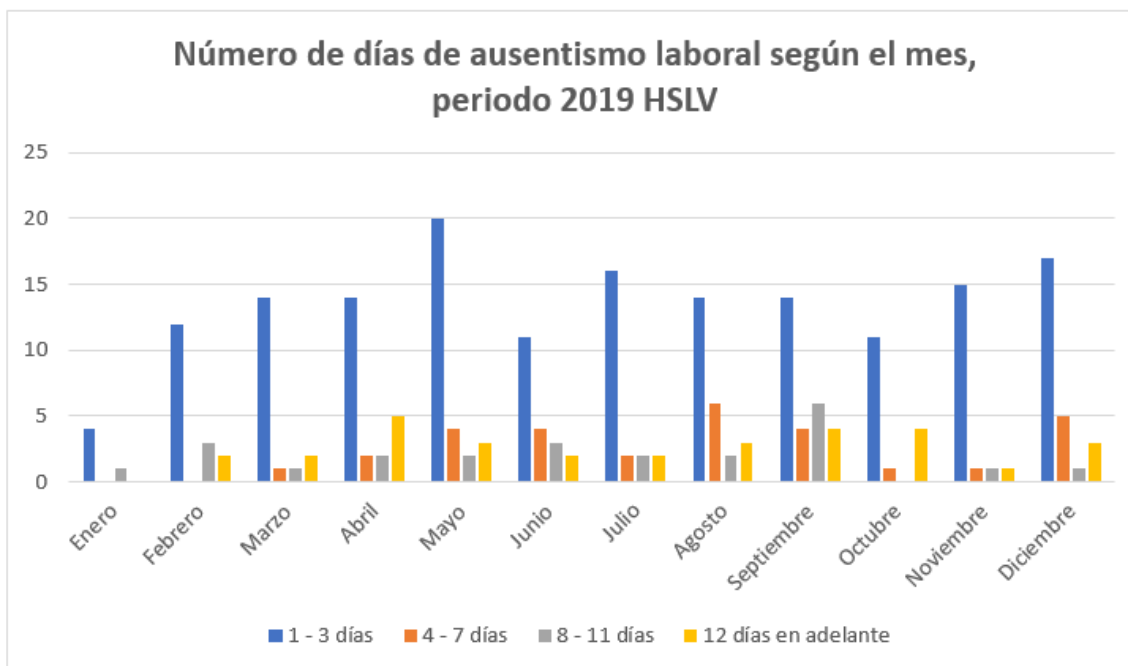
Fuente: Censo de ausentismo laboral, periodo 2019 HSLV

Gráfico 5



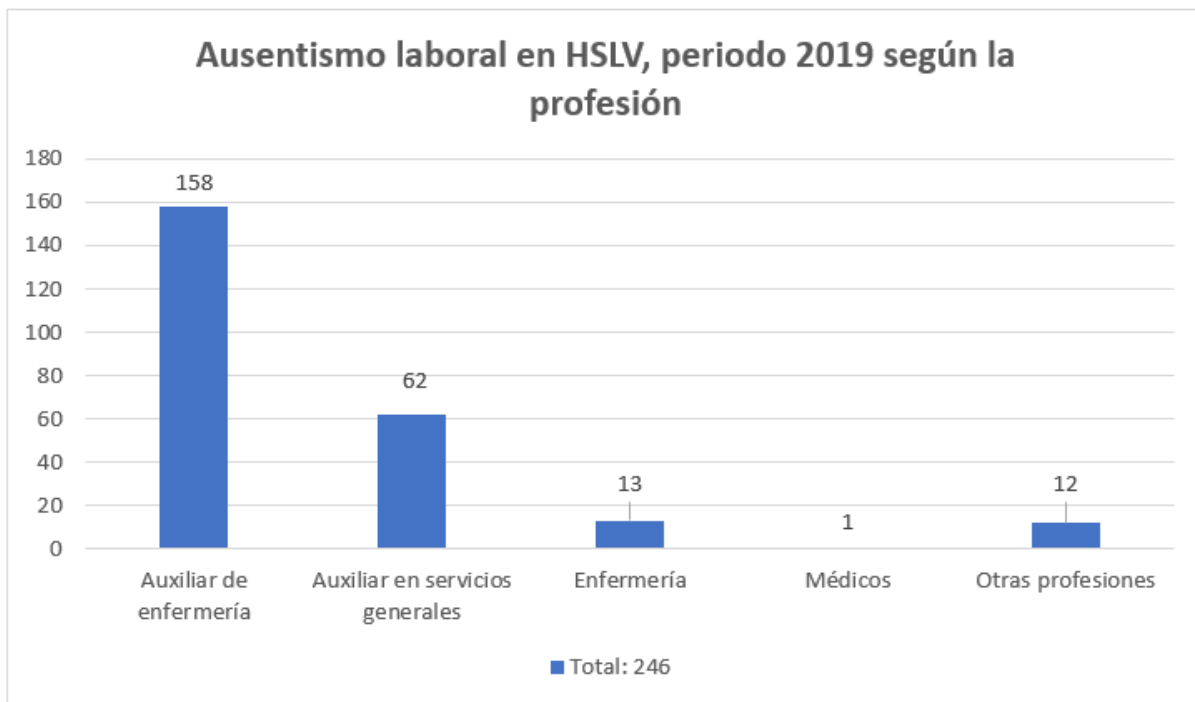
Fuente: Censo de ausentismo laboral, periodo 2019 HSLV

Gráfico 6.



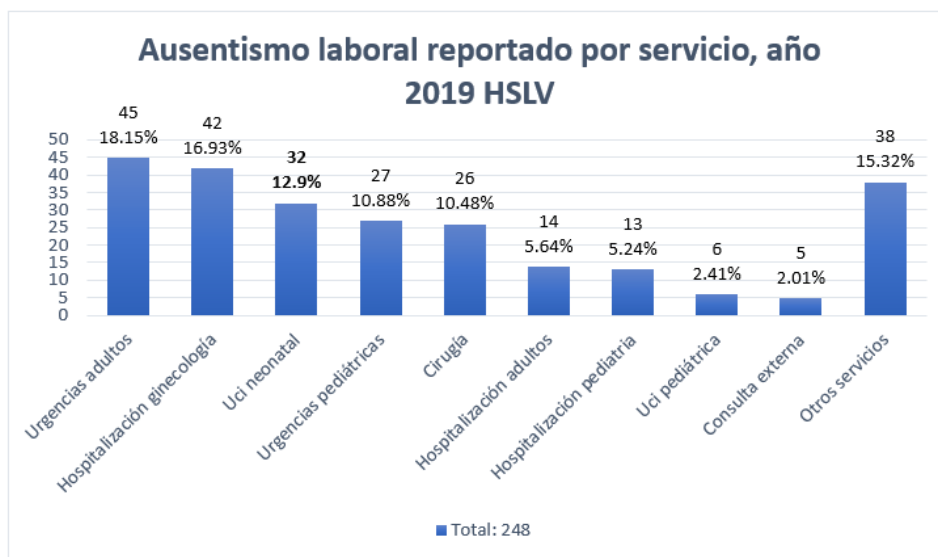
Fuente: Censo de ausentismo laboral, periodo 2019 HSLV

Gráfico 7



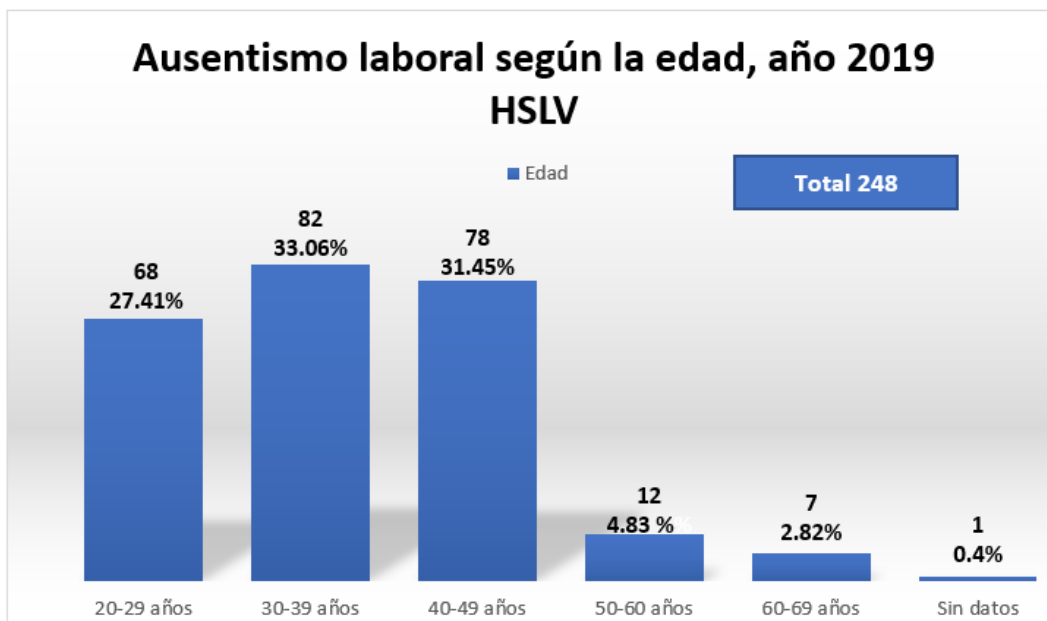
Fuente: Censo de ausentismo laboral, periodo 2019 HSLV

Gráfico 8.



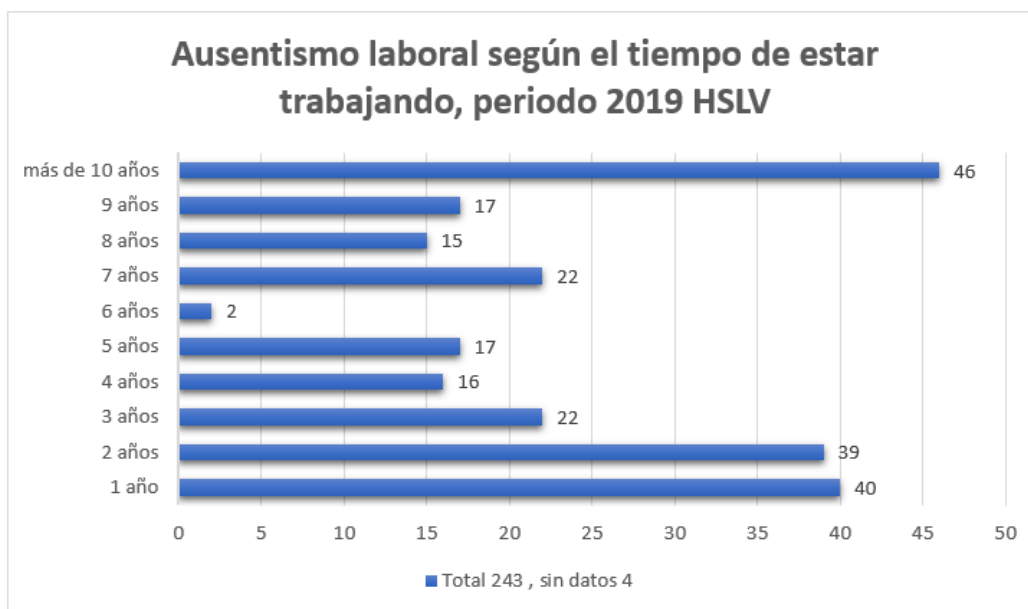
Fuente: Censo de ausentismo laboral, periodo 2019 HSLV

Gráfico 9.



Fuente: Censo de ausentismo laboral, periodo 2019 HSLV

Gráfico 10.



Fuente: Censo de ausentismo laboral, periodo 2019 HSLV

4.0- TITULO DEL PROYECTO: CARACTERIZACIÓN DE AUSENTISMO LABORAL EN EL HOSPITAL SUSANA LÓPEZ DE VALENCIA PARA EL AÑO 2019

5.0- DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA:

El ausentismo laboral en el Hospital Susana López de Valencia es multifactorial y lleva a la institución a un impacto negativo; el empleado al no cumplir sus responsabilidades laborales, origina incremento de trabajo en otros compañeros, reducción en la calidad de la atención de los servicios, estrés, variaciones en los objetivos de producción del hospital y eleva los costos de la institución.

El costo por ausentismo laboral es una figura apreciable de la gestión económica que puede perjudicar la continuidad del Hospital Susana López de Valencia, ya que se marca negativamente la competitividad, rendimiento y la eficiencia.

Las causas del ausentismo laboral en el Hospital Susana López de Valencia pueden ser no voluntarias, como enfermedades o las derivadas de situaciones familiares u obligaciones legales y otras pueden tener su origen en la voluntad del individuo.

Como en el hospital Susana López de Valencia no hay una caracterización de las causas de ausentismo laboral de sus trabajadores y de sus colaboradores (asociados sindicales), en consecuencia, tampoco se piensa en estrategias laborales, sociales o económicas que mitiguen el daño que el ausentismo laboral pueda causar en esta empresa social del estado, cuya función es prestar servicios de salud con la mejor calidad, como la amerita el grado de acreditación que el hospital llegó a adquirir.

El hecho de que el Hospital Susana López de Valencia no tenga la información de la caracterización de ausentismo laboral, tampoco ha permitido medir el impacto económico, social y de productividad del hospital, que pueden llevar a un debilitamiento en el logro de las metas institucionales, que se ven rebajadas por la ausencia laboral de trabajadores que directa o indirectamente contribuyen a la merma en la producción del hospital. Es un gran problema entonces que se desconozca la caracterización del ausentismo laboral en el hospital Susana López de Valencia por lo que se plantea la pregunta de: ¿Cuáles son las características del ausentismo laboral en el Hospital Susana López de Valencia para el año 2019??

6.0 ANTECEDENTES.

1- Caracterización del ausentismo laboral en un centro médico de primer nivel
Autores: Yuridy Shirley cuevas duarte, teresa Viviana García Sánchez, Marilyn Esther villa Rodríguez
Objetivo: caracterizar los factores del ausentismo laboral en un centro médico de 1 nivel y su comportamiento durante el año 2010.
Métodos: estudio descriptivo de corte transversal, 118 trabajadores del centro médico De primer nivel en Bogotá durante el año 2010
Resultados: se presentaron 332 incapacidades que representaron 1518 días perdidos causados por enfermedad general 99.7 %, sistema respiratorio, digestivo y osteomuscular con mayor número de incapacidades (31,9%, 22,9% y 13% respectivamente). el mayor ausentismo en médicos fue 38,3%, auxiliares odontología 14,2 % y odontólogos 10,8%. el área asistencial tiene 78,3% incapacidades, contratos a término indefinido con un 74.6% y mujeres con 78,01% incapacidades.
Conclusiones: la mayor causa del ausentismo es enfermedad general. el sistema respiratorio es el más afectado, seguido del digestivo y osteomuscular, los trabajadores con contrato indefinido, género femenino, área asistencial y por cargos los médicos seguido de auxiliares odontología y los odontólogos. sin embargo, en los resultados evidenciados se debe tener en cuenta la población general y su distribución para variables como género, área, cargos, por lo que se requiere posteriormente análisis estadísticos para establecer si hay diferencia significativa. (1)

2- Caracterización del ausentismo laboral en una empresa del sector salud del suroccidente colombiano para el año 2016
Autores: Anyel Viviana forero Mosquera, Leidy diana Núñez duran, Shirley Hivania Patiño Arciniegas, UNIVERSIDAD LIBRE
Objetivo: el estudio pretende realizar la caracterización del ausentismo laboral en una empresa del sector salud del suroccidente colombiano para el año 2016

Metodología: estudio observacional descriptivo, se tomó el regional suroccidente con una base de datos con registro de 369 empleados, distribuidos en las ciudades de Palmira 166 empleados, Cali 126, Tuluá 47, Popayán 18 y Buga con 12 empleados

Resultados: Se evidencio que en el grupo poblacional de edades entre 31 – 35 años existe mayor ausentismo, predominando el género femenino; se identificó que los médicos tienen mayor porcentaje de ausentismo, los empleados con menor tiempo de antigüedad en la empresa generan mayor ausencia y las enfermedades del sistema respiratorio generan mayor impacto en el ausentismo con un 21%.

Conclusiones: El estudio permitió detectar que la causa de ausentismo laboral que mayor porcentaje represento fue la médica, generada por las patologías respiratorias, infecciosas y parasitarias, por lo cual se sugirió para la organización la creación de guías de recomendaciones para un plan de acción acorde a los factores de riesgo evidenciados como relevantes en la caracterización de ausentismo laboral. (2)

3- Caracterización del ausentismo laboral en una ips de Manizales, caldas.

Autores: Jeimy Tatiana Echeverri Hernández, luisa María Hernández Osorio, Bedir Germán Martínez quintero, UNIVERSIDAD CATÓLICA DE MANIZALES

Pregunta de investigación: ¿Cómo es el ausentismo laboral en la sede administrativa de la IPS de la ciudad de Manizales, Caldas, en el año 2016?

Objetivo: Caracterizar el ausentismo laboral en una IPS de la ciudad de Manizales, Caldas, en el año 2016.

Metodología: estudio de tipo observacional descriptivo para caracterizar el ausentismo laboral de la sede administrativa de esta IPS de Manizales en el año 2016.

Conclusiones: La causa principal del ausentismo en esta IPS es por enfermedad general, siendo la diarrea y la gastroenteritis el diagnóstico más común en las personas incapacitadas. Es importante anotar que según los resultados se ausentan más las mujeres que los hombres, destacándose que del total de mujeres empleadas el 62.5 % se ausentan y del total de hombres empleados, el 40 % se ausentan. Estos resultados tienen concordancia con las estadísticas mundiales. Los accidentes de trabajo no son una causa importante de ausentismo en esta IPS dada su baja frecuencia y severidad. (3)

4- Revisión sistemática: Factores asociados al ausentismo laboral en países de América Latina
Autores: Ruth Abigail Tatamuez-Tarapues, Ana Milena Domínguez, Sonia Maritza Matabanchoy-Tulcán
Objetivo: Identificar factores atribuidos al ausentismo laboral en Países de América Latina en los últimos 20 años.
Métodos: Se empleó la metodología de revisión sistemática
Resultados: Se identificó que los factores atribuibles al ausentismo laboral se pueden agrupar en tres grupos: factores individuales, relacionados con las condiciones propias del trabajador, factores sociodemográficos y por último los intralaborales, que están conexos con el contexto laboral.
Conclusión: La presencia del ausentismo laboral se debe a la confluencia de factores individuales, sociodemográficos, intralaborales y extralaborales, que se relacionan entre sí, corroborándose con la literatura que la presencia de este fenómeno se debe a una etiología multifactorial con efectos negativos a nivel individual y organizacional. (4)

5- Variables determinantes de las indisposiciones laborales: análisis en una empresa sociosanitaria pública de baleares (1995-2010).
Autor: Cristina Núñez Fernández, 2012
Objetivo: análisis de las indisposiciones médicas y el análisis de la influencia que el fenómeno del absentismo tiene en las organizaciones empresariales españolas
Metodología: Se realiza un estudio descriptivo y retrospectivo en una empresa sociosanitaria de Mallorca entre enero de 1995 y diciembre de 2010 para valorar las indisposiciones laborales que se han producido, es decir las ausencias del trabajo por motivos de salud que duran entre uno y tres días y que no requieren parte de baja oficial, aunque sí un justificante emitido por un facultativo
Conclusiones: El mayor porcentaje de trabajadores que han sufrido alguna indisposición corresponde a los grupos de edad intermedios, entre los 31 y los 50 años, con el 68,8% de los procesos. El colectivo de trabajadores con contrato fijo presenta mayor número de indisposiciones que el colectivo de trabajadores con contrato no fijo. El tipo de contrato es

un factor que influye mucho en las indisposiciones por la estabilidad que el contrato fijo conlleva. Los trabajadores con puestos de trabajo más cualificados (facultativos y enfermería) muestran menor porcentaje de indisposiciones que los colectivos con menor cualificación profesional. El lunes es el día de la semana en que mayoritariamente comienzan las indisposiciones a lo largo de los 16 años que dura el estudio y teniendo en cuenta las diferentes variables sociodemográficas y laborales. Llama la atención que cuando las indisposiciones duran un día, los lunes y los viernes son los días de comienzo preferente, si duran dos días es el jueves y si duran tres días es el miércoles. (5)

6- Absentismo laboral de origen médico en el Hospital Toquepala en el 2001

Autores: Gomero Cuadra, Raul; Llap Yesan, Carlos

Objetivo: Analizar las causas de absentismo laboral de origen médico en una empresa minera.

Material y Métodos: Se realizó un estudio retrospectivo, que consistió en la revisión de los descansos médicos en el año 2001, realizados en el Hospital de Toquepala SPCC, localizado a 3,600 msnm. Se revisaron 541 descansos médicos, que basan sus diagnósticos en el sistema de Clasificación Internacional de Enfermedades de la Organización Mundial para la Salud (CIE – 10). Para las definiciones de los indicadores se siguieron las recomendaciones del Comité Permanente y la Asociación Internacional para la Medicina del Trabajo

Resultados: Las causas médicas de absentismo laboral fueron, por enfermedad común 445 (82.26%), accidentes 89 (16.45%) y maternidad 7 (1.29%). Entre las causas de enfermedades comunes tenemos que los descansos médicos por procesos infecciosos fueron 158 (29.20 %), siendo de origen respiratorio 88 (16.27%), digestivo 50 (9.24%) y dermatológicas 20 (3.67%); y las causas no infecciosas 287 (53%). Los índices en nuestra población fueron: Índice de Frecuencia de 0.45; Índice de gravedad de 5.41, y duración media de ausencias de 11.81. Sin embargo, la literatura actual establece que una mejor evaluación de los índices debe ser hecha en base al número hombre-horas trabajada, de éste modo nuestros índices fueron: Índice de Frecuencia de 0.16 y el Índice de Severidad de 1.87.

Conclusiones: Concluimos que nuestra empresa presenta bajos índices de absentabilidad laboral de causa médica, pero que debe intensificarse los programas de salud para la prevención de enfermedades infecciosas. (Rev Med Hered 2004; 15:96-101). (6)

7- Ausentismo Laboral por Enfermedad de Origen Infeccioso en una Institución Forense.

Autores: María F Escobar-Aramburo,¹ Martha L Duarte-Suárez, Lourdes L Caicedo-Campo,³ María M García, Augusto Valderrama-Aguirre, Ángela M Cruz

El **objetivo** de este estudio fue caracterizar el ausentismo laboral por enfermedad de origen infeccioso en una Institución Forense de la Ciudad de Cali (Colombia)

Metodología: Estudio descriptivo, de corte transversal realizado una base de datos de 179 incapacidades médicas por enfermedad infecciosa en una institución forense de la ciudad de Cali, Colombia durante los años 2011 y 2012 Se determinaron variables sociodemográficas y laborales como: edad, sexo, escolaridad, oficio, cargo, antigüedad laboral, jornada laboral, tiempo de incapacidad y área laboral. Las incapacidades se clasificaron en menor e igual a 3 días y mayor a 3 días. Las enfermedades infecciosas se clasificaron por sistemas: respiratorias, gastrointestinales, de piel y otras.

Resultados: Más de la mitad (50,6%) de la población estudiada presentó ausentismo laboral por enfermedades de origen infeccioso. La mayoría (58%) fueron por enfermedades de origen respiratorio. Las mujeres presentaron mayor ausentismo (56%) y el oficio forense presentó la mayor prevalencia de ausentismo (73%). El área de patología presentó el mayor ausentismo con un 23%. Se encontró una relación significativa entre la edad y el ausentismo por enfermedad de origen infeccioso.

Conclusiones: El personal de la Institución Forense está altamente afectado por enfermedades infecciosas de tipo respiratorio y gastrointestinal generando alto volumen de incapacidades. (7)

8-causas de ausentismo laboral en los trabajadores del área administrativa del hospital San Andrés - ESE- de Tumaco, durante el primer semestre de 2015

<p>Autores : Ingrid Mayerlin Bautista España, Sindy Sofia valencia molano .SAN JUAN DE PASTO 2015</p>
<p>Objetivo: Describir las causas de ausentismo laboral en los trabajadores del área administrativa del Hospital San Andrés - E.S.E - del Municipio de Tumaco, durante el primer semestre de 2015.</p>
<p>Métodos: Estudio descriptivo, cuantitativo, retrospectivo. Criterios de inclusión: hombres y mujeres con incapacidad médica. Criterios de exclusión: licencias de maternidad. Información tomada base de datos incapacidades</p>
<p>Resultados: Se presentaron 31 incapacidades que representaron 64 días perdidos causados por cita médica 39%, 29% por enfermedad general y 3% por enfermedad laboral. El 29% se ausento, por causa no médica, 16% por calamidad doméstica y 13% por diligencias personales. 81% en sexo femenino y 19% en el sexo masculino</p>
<p>Conclusiones: La mayor causa del ausentismo es por asistencia a cita médica, enfermedad general, y otras causas como calamidad doméstica y diligencias personales. La Enfermedad Laboral, ocupa el último lugar como causa de ausentismo y en ningún caso por accidente de trabajo. (8)</p>

<p>9- Ausentismo laboral en el centro de atención médica inmediata Vista Hermosa I nivel, empresa social del Estado</p>
<p>Autores: Diana Carolina Bonilla Serrano, Lina Marcela Carrasco Espitia, Angélica María Flórez, Lina Paola Martínez Barbosa, Claudia Marcela Pardo Fagua, and Wilson Giovanni Jiménez Barbosa</p>
<p>Objetivo: establecer cuáles son las motivaciones de los profesionales de la salud en el Hospital Vista Hermosa nivel I, entidad de salud del Estado para ausentarse de sus turnos programados.</p>
<p>Materiales y métodos: este estudio pretende un alcance técnico, requiere del análisis cualitativo y cuantitativo de las variables que intervienen en la satisfacción laboral de los empleados del centro de atención médica inmediata (CAMI) Vista Hermosa.</p>
<p>Resultados: existe un alto índice de permanencia del vínculo profesional con la empresa, que se representa en un 42% de tiempo trabajado entre dos años y diez años, seguido de</p>

un 33% de tiempo trabajado por más de diez años, lo que refleja estabilidad laboral y el interés de la entidad por mantener al personal de salud. Se encontró un alto grado de satisfacción, con un 42%, seguido de un 25% de empleados muy satisfechos. Este hallazgo se relaciona con las motivaciones y garantías que presta el hospital a sus empleados, representadas en el salario, facilidades para cambios de turno y bonificaciones anuales, entre otras

Conclusiones: en este estudio se conoció que las principales causas de ausentismo en el CAMI Vista Hermosa fueron incapacidad por enfermedad, retraso o ausencia por trabajo adicional y calamidad doméstica, lo que se asocia directamente con el hecho de que la empresa pertenece al sector salud, donde existe una carga laboral alta y una cultura de tener uno o más trabajos simultáneamente. (9)

10- Factores relacionados con el absentismo laboral por causa médica en el personal de enfermería, fundación clínica del norte, 2013 – 2014

Autores: Mazo, Diana Alejandra ; Barrera, Lina Marcela

Objetivo: Explorar los factores sociodemográficos, ocupacionales y biopsicológicos relacionados con el absentismo laboral por causa médica del personal de enfermería de la Fundación Clínica del Norte.

Método: Enfoque metodológico empírico analítico exploratorio de corte transversal, en una muestra no probabilística por casuística de 45 empleados. Se recolectaron datos sobre factores sociodemográficos, ocupacionales y biopsicológicos a través de una encuesta virtual autodiligenciada y de bases de datos institucionales sobre absentismo laboral del periodo 2013-2014, analizándolos con el paquete estadístico SPSS.

Resultados: Se encontró una prevalencia de absentismo laboral por causa médica del 78%; y una relación entre el estrato socioeconómico 1 y 2 y el aumento en el absentismo laboral (valor $p=0,031$); además se observó mayor ausencia entre el personal auxiliar (80%) comparado con las enfermeras (50%); en lo correspondiente al sexo las mujeres se incapacitaban en más alto porcentaje (81%) que los hombres (63%), aunque cabe anotar que estos datos no tuvieron una asociación estadísticamente significativa.

Conclusiones: Los resultados arrojan un alto porcentaje de absentismo laboral en el personal de enfermería y aunque no se pudo establecer asociación estadísticamente significativa entre muchas de las variables estudiadas, si se observó relación entre algunas de éstas y el aumento del absentismo laboral por causa médica. (10)

7.0- SUPUESTO TEORICO.

Dentro de los datos del censo de ausentismo laboral en el HSLV dentro del periodo de 2019 se espera encontrar que los casos sean compartidos entre hombres y mujeres, que los trabajadores con más edad, más antigüedad en las labores sean los que más se incapacitan; se espera que generalmente sean menos de 3 días de incapacidad y que las patologías osteomusculares sean la principal causa de ausentismo.

8.0- JUSTIFICACIÓN DEL PROBLEMA.

En Colombia las enfermedades generales son las que más casos de ausentismo provocan en el país, 74 por ciento. Afectan, con más de 500 eventos, tanto a hombres como a mujeres, en un rango de 1.000 personas. Los padecimientos más frecuentes son los siguientes: los permisos, remunerados o no, por calamidad doméstica, compensatorios o especiales, ocupan el segundo puesto entre las razones de ausencia al trabajo de los colombianos. Aunque no se pueden asociar a causas médicas, en la mayoría de casos se dan los lunes y viernes. También están los accidentes laborales, eventos cuya ausencia se ve justificada por hechos ocurridos en el trabajo y representan el 3 por ciento. Estos afectan principalmente a los hombres, quienes son los que más los sufren, con 30 casos por cada 1.000. (11)

Los problemas intestinales, representan el 9 por ciento de los casos y generalmente provocan incapacidades de dos días. Las lumbalgias o dolores de espalda son la segunda enfermedad con más eventos de ausentismo laboral, con incapacidades de 3 y 4 días. Los resfriados (gripa), pese a ser el tercer mayor generador de faltas al trabajo, solo dan incapacidades promedias de dos días, mientras que los dolores de cabeza y migrañas generan 1,9 y 1,8 días de ausentismo. Otros padecimientos que afectan a los trabajadores son las infecciones, amigdalitis y dolores abdominales. (11)

El ausentismo laboral se refiere a las ausencias en momentos en que los empleados deben estar trabajando normalmente y a las faltas o inasistencias de los empleados al trabajo. En un sentido más amplio, es la suma de los periodos en que, por cualquier motivo, los empleados se retardan o no asisten al trabajo en la empresa.

El ausentismo laboral hoy en día es una situación que preocupa dentro de los hospitales privados como públicos ya que se ven afectadas las diferentes actividades del hospital a en

menor o mayor grado. El ausentismo laboral es un fenómeno frecuente en los hospitales, que se deriva de diversas causas y que genera un impacto negativo en el área económica y en el desarrollo de las actividades normales de los trabajadores, lo que da como resultado aumento en los costos y sobrecarga laboral para los demás empleados. (9)

Entre algunas causas de ausentismo laboral están incapacidades por enfermedad, retrasos o ausencia por trabajo adicional y calamidad doméstica, y en empresas del sector salud, donde existe una carga laboral alta y una cultura de tener uno o más trabajos simultáneamente; se refleja además el alto grado de satisfacción de los empleados secundario a las motivaciones y garantías que la entidad les provee, representadas en el salario, facilidades para cambios de turno y bonificaciones anuales. Thierry Guihard (2012) señala “el ausentismo más preocupante es el que se produce para resolver problemas personales, debido a la imposibilidad de conciliar la vida laboral con la familiar” quiere decir que si la persona tiene 20 menos problemas tiene mejor calidad de vida, satisfacción y es más productiva. (16)

El ausentismo laboral requiere especial atención debido a que afecta no solo la productividad de un hospital, sino a todo el sistema de seguridad social en Colombia. Por tales motivos, es importante realizar este tipo de investigaciones que permitan comprender los factores asociados con el ausentismo laboral en el Hospital Susana López de Valencia de Popayán Cauca en el año 2019, además, los resultados permitirán tomar decisiones, a partir de las cuales se puedan planear una o varias estrategias de prevención y/o intervención respecto a las incapacidades. Detrás de todo este diagnóstico se encuentra sin duda alguna, mejorar la calidad de vida de los empleados del Hospital, a través de programas de prevención y/o intervención de los principales factores que puedan ser corregibles en el ámbito laboral.

Debido a la naturaleza multifactorial del ausentismo laboral, el hospital Susana López de Valencia debe conducir a la búsqueda de la caracterización de su ausentismo laboral para generar información que le permita realizar estrategias institucionales y toma de decisiones centrales que busquen el beneficio del trabajador y de la institución, elaborar planes de acción que aminoren y eviten el ausentismo laboral, formular propuestas y recomendaciones conforme a las circunstancias sobresalientes de los riesgos encontrados en el estudio, así mismo que se puedan apartar causas no justificables, a través de la amplia difusión de los objetivos institucionales, mayor conocimiento de los empleados, reconociendo logros y

concertando con ellos; por esto es muy importante hacer el estudio de la caracterización del ausentismo laboral en el hospital Susana López de valencia

9.0- OBJETIVOS

9.1- Objetivo general

Caracterizar el ausentismo laboral en el hospital Susana López de Valencia para el año 2019

9.2- Objetivos específicos

- 1-** Determinar las características sociodemográficas de los trabajadores o colaboradores ausentistas del hospital Susana López de Valencia.
- 2-** Determinar las enfermedades más frecuentes como causas de ausentismo laboral en el hospital Susana López de Valencia para el año 2019
- 3-** Determinar el impacto laboral del ausentismo en el hospital Susana López de Valencia.

10.0- MARCO TEORICO

10.1 MARCO CONTEXTUAL

El Hospital Susana López de Valencia, funciona en instalaciones construidas desde los años de 1950 para atender pacientes de tuberculosis; la alcaldía de Popayán destinó un lote de terreno para la construcción del Hospital de tuberculosos. El 15 de marzo de 1957 se inicia la construcción del citado Hospital, iniciando sus labores con ese fin a finales de 1964, cuando se trasladan los enfermos del pabellón de San Roque del Hospital Universitario San José al nuevo Hospital de Vías Respiratorias. En 1977 empieza en el Hospital la atención de consulta externa. En el año de 1983, la ciudad vive el terremoto y afecta las instalaciones del Hospital, por lo que se inicia estudio y posterior construcción del área de urgencias que actualmente tiene el Hospital. Se crea como un Establecimiento Público del orden descentralizado, dotado de Personería Jurídica, autonomía administrativa y patrimonio independiente para prestar servicios de salud en el segundo nivel de atención. La denominación original se cambia por la de Hospital Susana López de Valencia – ESE, en memoria de la esposa del presidente Guillermo León Valencia. (12)

Entre los años 2008 y 2010 se diseña y construye el edificio UMI Bloque pediátrico, con el fin de prestar servicios de salud a la población infantil. Al año 2013 el HOSPITAL SUSANA LÓPEZ DE VALENCIA E.S.E. ha logrado avances importantes en la prestación de servicios, en cuanto a cobertura y calidad en la atención, sigue proyectándose estratégicamente en la prestación de servicios de servicios materno infantiles. (12)

Infraestructura

Recurso humano: En cuanto al personal, con el que cuenta el hospital, se desglosa a partir de la Junta Directiva, y muy cercano a ellos el Revisor Fiscal, posteriormente el Gerente, Asesores Jurídicos, Asesora de Planeación, asesora de control de Interno. (12)

La subdirección científica regula de servicios de: Consulta Externa, Hospitalización, apoyo diagnóstico y complementación terapéutica, urgencias, cirugía y vigilancia epidemiológica.

La otra subdirección es administrativa, en la que se encuentra el área de Talento Humano, sistema de información, Suministros y activos fijos, Cartera, Facturación y Auditoría, Ingeniería hospitalaria, Servicios generales, Presupuestos y costos, Contabilidad, Pagaduría y Caja. (12)

Por lo que se encuentra un amplio portafolio de personal Técnico y profesional, como Médicos, Cirujanos, Ortopedistas, Pediatras, Fonoaudiólogos, Fisioterapeutas, Nutricionista, Auxiliares de Enfermería, Auxiliares contables, Auxiliares de Sistemas, Contadores, Administradores, Psicóloga, Bacteriólogos, Ginecólogos, Gastroenterólogos, Gineco-obstretas, Oftalmólogos, Anestesiólogos, ortopedistas, Neuropediatra, entre otros. (12)

Nivel de complejidad en atención en salud: El Hospital Susana López de Valencia, es Nivel II en atención en salud.

Misión: Prestamos servicios integrales centrados en el usuario y en el marco del mejoramiento continuo.

Visión: Seguiremos camino a la excelencia, ofreciendo servicios integrales y garantizando la sostenibilidad financiera de la institución. (12)

10.2- MARCO CONCEPTUAL

El término absentismo, según el Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española, proviene del inglés absenteeism, y este del latín absensentis `ausente`, y define la abstención deliberada de acudir al trabajo, costumbre de abandonar el desempeño de funciones y deberes anexos a un cargo, o como se concibe en primera instancia, la costumbre de residir el propietario fuera de la localidad en que radicaban sus bienes. Absentista será el adjetivo empleado para referirse a la práctica del absentismo (RAE, 2010). (13)

La “ausencia” es, por lo tanto, el período no previsto de tiempo perdido y “ausente” el trabajador que no concurre a su labor y “ausentista” es el que presenta episodios repetidos de ausencia en una frecuencia mayor que la mediana. Desde el punto de vista práctico, el ausentismo puede definirse como la pérdida temporal de horas o días de trabajo, independiente de las causas que lo originen (1).

El ausentismo laboral, en otras palabras, implica que el trabajador no acude a su trabajo. Para la Organización Internacional del Trabajo (OIT) el ausentismo laboral se define como “la no asistencia al trabajo por parte de un empleado que se pensaba iba a asistir, No se incluyen las ausencias derivadas de los periodos vacacionales, las licencias de maternidad o paternidad, ni las huelgas”. (3)

El ausentismo es el incumplimiento por parte del empleado de sus obligaciones laborales, faltando al trabajo, cuando estaba previsto que se debía presentar, de manera justificada o injustificada, o no desarrollando sus tareas de forma voluntaria e involuntaria por: problemas médicos, obligaciones legales o familiares, durante toda la jornada o una parte de ella. (3)

10.3- ASPECTOS GENERALES

El ausentismo laboral es una problemática de salud pública que presenta un creciente interés de estudio por su impacto nocivo en la economía, la competitividad de las empresas y el desarrollo del talento humano, que afecta de forma global la salud mental del trabajador, pues interfiere en el despliegue óptimo de habilidades, conocimientos, destrezas, experiencias y aptitudes de quienes se consideran el capital intelectual de la organización y un elemento fundamental para el logro del éxito organizacional. Por esta razón, se hace necesario abordar el tema con el propósito de reconocer los factores con los cuales se relaciona el ausentismo. Las investigaciones sobre este tema a nivel mundial son de gran relevancia en las organizaciones, dado que esta problemática ha incrementado en un 30% en los últimos 25 años, aumentando los costos empresariales en salubridad, interfiriendo en la productividad y ocasionando desgaste del recurso humano. (4)

Para el 2017, en promedio, cada trabajador presentó 1,4 casos de ausentismo. Esta es una cifra ligeramente inferior a la reportada para 2016, que se ubicó en 1,5 casos. En 2017 se evidenció una leve tendencia a la baja en lo que respecta al número de días promedio de ausentismo por trabajador (8,9 días). La causa predominante sigue siendo la incapacidad por enfermedad general (67 %), la mayor parte de las incapacidades por enfermedades generales fueron asumidas por las empresas, en tanto que su duración fue inferior a dos días. Existe una alta proporción de incapacidades de 3 a 180 días, de 151 a 540 días y superiores a estos. Ello demuestra la prolongación que presentan las incapacidades por enfermedad general y la necesidad de su adecuada gestión. Es necesario mejorar los mecanismos que promueven la oportuna rehabilitación de los trabajadores con problemas de salud. (14)

El 3,49 % de costo adicional sobre el salario de los trabajadores tuvieron que pagar los empleadores por asuntos relacionados con el ausentismo laboral (porcentaje del salario). Ello se suma a la abultada carga extrasalarial que, calculada sobre un SMLMV, y sumando los factores de ausentismo, ascendió, para 2017, a un 65,4 %. \$1.000.000 de pesos por cada

trabajador, en promedio, tuvieron que asumir las empresas para gestionar y dar respuesta a los fenómenos de ausentismo, reubicaciones y restricciones médicas. Un costo adicional del ausentismo por razones de salud está relacionado con el dinero que las EPS y ARL adeudan a las empresas por reembolsos. A diciembre de 2017, \$83.465 pesos por trabajador debían, en promedio, las EPS y ARL a las empresas por este concepto. En el 50 % de las empresas encuestadas se han presentado casos de falsas incapacidades. (14)

El ausentismo laboral, las restricciones y las reubicaciones médicas que tienen origen en enfermedades mentales como la depresión se posicionan, cada día con mayor fuerza, como causas frecuentes y severas que afectan tanto la salud de los trabajadores como la sostenibilidad empresarial. (14)

En Colombia el lunes es el día que más acostumbran los colombianos para faltar a sus trabajos, mayo es el mes con mayores ausencias y diciembre, el que menos registra estas. Sin embargo, este es el mes en el que las personas se toman más días de licencia, 5,04 días en promedio, solo por detrás de abril, cuyos datos arrojan unos 5,13 días. Estas son apenas unas conclusiones del estudio de la firma británica de gestión de riesgos AON (2015- 2017), el cual indica también que los hombres son los que más 'capan' trabajo en el país, mientras que las principales causas del ausentismo laboral de los colombianos oscilan, por lo general, entre las licencias y los accidentes laborales. Según cifras del estudio, si se restan los casos de licencias, las mujeres, que en su mayoría utilizan licencias de maternidad, son las que menos de ausentismo es de 3.274 se ausentan, con un promedio de 2.823 días. Restando estas a los hombres, el número de días. (11)

En una cohorte retrospectiva de trabajadores formales encontramos que los trabajadores presentaban, al momento de ingresar al puesto de trabajo, una magnitud considerable de factores de riesgo, algunos de los cuales son modificables. El IMC promedio sitúa a este grupo de trabajadores en una categoría de sobrepeso y se aprecia una proporción considerable de colesterol indicativo de riesgo cardiovascular. Cerca de un tercio es fumador y solamente uno de cada 5 realiza actividad física al menos tres veces por semana. La medición de presión arterial muestra que la población estaría en una situación de riesgo ya que el percentil 75 se encuentra en el valor 130/81 mm Hg.¹⁸ A lo largo del período de seguimiento, observamos que uno de cada 10 trabajadores presentó algún evento: accidente de trabajo, accidente de

trayecto o enfermedad laboral. Un 0,6% tuvo una enfermedad laboral, un 9,1% un accidente de trabajo y un 2,5% un accidente de trayecto; mientras que la media de días de ausentismo laboral fue de 6,33 por cualquier evento. La probabilidad de tener una enfermedad laboral está explicada por la edad, siendo más probable a más edad. Entre los factores de riesgo modificables encontramos que ser sedentario aumenta la probabilidad de estos eventos. Entre los accidentes de trabajo, la edad, como factor no modificable, contribuye a la ocurrencia de los mismos, mientras que la circunferencia de cintura y ser sedentario también influyen. El modelo multivariado de los accidentes de trayecto nos muestra que ser mujer y la circunferencia de cintura por sobre lo recomendado son factores explicativos de estos eventos. Los hombres tienen una tasa de ausentismo superior a las mujeres, existiendo una relación directa entre la magnitud de la tasa de días de ausentismo y la edad e identificamos diferencias según el tipo de actividad económica de la empresa. (11)

Los resultados de este estudio contribuyen a ilustrar la importancia de abordar estrategias de promoción y prevención de salud orientadas a abordar la presencia de factores de riesgo generales, como los derivados de la situación nutricional y de la actividad física, que muestran que sí influyen en la ocurrencia de daños a la salud de los trabajadores, junto con la identificación de riesgos diferenciales asociados a ser hombre o mujer, y a la edad de los trabajadores. En esta dirección, un metaanálisis²³ arrojó evidencia moderada de que la promoción de la salud en el trabajo aumenta el bienestar mental (RR 1,38; rango, 1,15 a 1,66), que el ejercicio incrementa el bienestar global (RR 1,25; rango, 1,05 a 1,47) y la habilidad en el trabajo (RR 1,38; rango: 1,15 a 1,66). Las actividades destinadas a promover estilos de vida saludables reducen las ausencias por enfermedad laboral (RR 0,80; rango: 0,74 a 0,93) (11).

En un estudio de la caracterización del ausentismo laboral en una empresa del sector salud del suroccidente colombiano para el año 2016, que fue un estudio observacional descriptivo, se tomó el regional suroccidente con una base de datos con registro de 369 empleados, distribuidos en las ciudades de Palmira 166 empleados, Cali 126, Tuluá 47, Popayán 18 y Buga con 12 empleados. Resultados: Se evidenció que en el grupo poblacional de edades entre 31 – 35 años existe mayor ausentismo, predominando el género femenino; se identificó que los médicos tienen mayor porcentaje de ausentismo, los empleados con menor tiempo de

antigüedad en la empresa generan mayor ausencia y las enfermedades del sistema respiratorio generan mayor impacto en el ausentismo con un 21%. El estudio permitió detectar que la causa de ausentismo laboral que mayor porcentaje represento fue la médica, generada por las patologías respiratorias, infecciosas y parasitarias, por lo cual se sugirió para la organización la creación de guías de recomendaciones para un plan de acción acorde a los factores de riesgo evidenciados como relevantes en la caracterización de ausentismo laboral (2)

Un Estudio sobre el costo del ausentismo laboral realizado por Kronos, México 2013, expone que el ausentismo laboral no planeado deja pérdidas de productividad, cerca de un 11% al año para las organizaciones, el cual fue realizado en el año 2012 con cientos de empresas y organizaciones en diferentes regiones del mundo, lo que generó como resultado que el 31% de las empresas consultadas señalan el ausentismo como un problema serio ya que el número de personas ausentes es mayor al número de personas trabajando; además ante la evaluación de la pérdida media de productividad frente a las medidas implementadas por cada empresa, soportó un 14% de pérdida en productividad en empresas que no tienen ninguna medida, el 11% para las que usan personal existente para cubrir los turnos y 9% para las que utilizan supervisores o reemplazos de terceros. El estudio aporta que una de las soluciones que ayuda a bajar los costos es la administración de la fuerza laboral, a través del monitoreo en tiempo real de las ausencias disminuyendo el margen de error y mejorando la eficiencia del proceso. (2)

Estudio realizado en el Hospital Vista Hermosa nivel I Bogotá, Colombia 2013, donde su objetivo fue establecer las motivaciones que llevaban a los profesionales de la salud a ausentarse de sus turnos programados; lo anterior realizado por medio de un análisis cualitativo y cuantitativo de las variables que intervienen en la satisfacción laboral de los empleados, donde evidenciaron que existe un alto índice de permanencia del vínculo profesional con la empresa, representándose así en un 42% de tiempo trabajado entre dos años y diez años, 33% con alto grado de satisfacción y 25% de empleados muy satisfechos. El estudio concluye que las principales causas de ausentismo en la entidad fueron incapacidad por enfermedad, retraso o ausencia por trabajo adicional y calamidad doméstica, que se asocia al hecho de ser empresa del sector salud, donde existe una carga laboral alta y una cultura de tener uno o más trabajos simultáneamente; refleja además el alto grado de

satisfacción de los empleados secundario a las motivaciones y garantías que la entidad les provee, representadas en el salario, facilidades para cambios de turno y bonificaciones anuales, entre otras. (1)

La presente investigación tiene por objetivo determinar el nivel de absentismo laboral de los colaboradores administrativos de la Clínica Anglo Americana en la ciudad Lima, periodo 2018. El estudio corresponde a una investigación de tipo descriptiva, de nivel básica y con un enfoque cuantitativo de acuerdo al manejo de los datos. El diseño de la investigación es no experimental, de corte transversal. El universo de la población se conforma 350 trabajadores administrativos de la Clínica Anglo Americana y la muestra fue conformada por 120 trabajadores. La técnica empleada para la recolección de la información fue la encuesta y el instrumento utilizado fue el Cuestionario de Factores de Opinión de Ausentismo Laboral. Los resultados de la investigación determinaron que de acuerdo el nivel predominante presentado en cada una de las dimensiones fue: 59% alto en el factor personal, 49% moderado en el factor empresarial, 35% bajo en el factor riesgo laboral, 73% moderado en absentismo legal, 54% moderado en absentismo voluntario, 57% moderado en absentismo voluntario, 99% moderado en absentismo por razones conocidas e ignoradas. La conclusión a la que se llevo fue que el absentismo laboral que presentan los colaboradores administrativos de la Clínica Anglo Americana es de nivel moderado en un 88%, debido a los diferentes factores y tipos de absentismo laboral, con tendencia predominante en los factores personales. (15)

Investigación de la Identificación de los factores y las causas que ocasionan el ausentismo entre 1 y 3 días en la IPS Angiografía de Occidente S.A de la Ciudad de Cali, Valle del Cauca. Estudio observacional, transversal, explicativo, retrospectivo. Para esto se tuvo en cuenta como criterios de inclusión las incapacidades del personal que en el año 2016. Se tomó las incapacidades registradas durante el año 2016 que no sobrepasaran los tres días, el cual se registraron un total de 623 días de Ausencia en 321 empleados de una población de 545 en total. Dentro de los resultados arrojados por el estudio, se encontraron 63 incapacidades, que representaron una pérdida económica para la organización de \$59.374.554,43 millones de pesos, el personal que apporto más incapacidades de este tipo fue el personal médico con 136 días, el mes en que se registró el mayor número mayor de días de incapacidad fue Enero, los días de la semana en que se dieron la mayor parte de las

incapacidades fueron los días Martes y Jueves y la patología que más causó incapacidad fue la diarrea y gastroenteritis de presunto origen infeccioso, seguida de las Infecciones Virales. Según la categoría las Enfermedades que más prevalecieron fueron las Enfermedades Infecciosas y las Parasitarias. La realización de un sistema de vigilancia epidemiológica basado en el Riesgo Biológico es la estrategia permite identificar aspectos más relevantes y con esto disminuir los índices de ausentismo dentro de la empresa favoreciendo así la productividad de los trabajadores y su vez el rendimiento financiero de la empresa (16)

10.4- CLASIFICACIÓN DEL AUSENTISMO

Causa médica certificada: Incluye todas las incapacidades producidas por enfermedad común (Enfermedad, cirugías, accidentes fuera del trabajo, deportivos), enfermedad profesional, accidente de trabajo y permisos especiales de salud (sólo el que requiere el trabajador por su situación de salud).

Causa legal: Se consideran aquellas ausencias al trabajo que tienen justificación con base en las normas laborales contenidas en el código sustantivo de trabajo: licencias remuneradas incluidas las de maternidad, no remuneradas, suspensiones

Causa extralegal: Las pactadas en convenciones y acuerdos extralegales, tiempo pactado con los líderes sindicales para el funcionamiento de la junta directiva y de las diferentes comisiones: permiso sindical remunerado y no remunerado; otras: compra de casa, matrimonio, nacimiento, defunción.

Otras causas: Incluye ausencias injustificadas, mítines, paros, permisos con excusa remunerado y no remunerado, detenciones, fuerza mayor: familia enferma, fenómenos naturales, diligencias judiciales. (1)

10.5- EL AUSENTISMO EN LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

El ausentismo laboral se considera aceptable cuando su nivel está dentro de los límites establecidos en el nivel de tolerable, no obstante, cuando alcanza niveles muy altos que afectan de manera peligrosa el funcionamiento de una organización es inminente la necesidad de establecer medidas para controlar y/o reducir el ausentismo, siempre y cuando profundizando en las causas que lo producen y/o lo mantienen en el tiempo. Disminuir los índices de ausentismo implica una transformación en el modelo organizacional en la administración. El área de recursos humanos, tiene una misión muy importante en las organizaciones para gestionar una política de recursos humanos y una dirección de personas

competente en todos los niveles, potenciar la calidad de vida laboral, lograr que el trabajo sea un medio de desarrollo y autorrealización personal. (1)

10.6- MEDICIÓN DEL AUSENTISMO

Para la medición del ausentismo laboral dentro de las organizaciones se encuentran los indicadores; estos sirven para comparar diferentes períodos en cuanto a frecuencia, severidad, duración de las ausencias y para observar el comportamiento en relación con empresas de la misma actividad económica y con la misma empresa a lo largo del tiempo. (1)

Generalmente, para el abordaje del ausentismo laboral se plantean los siguientes indicadores:

Tasa global del ausentismo: (OIT) Representa la proporción, en porcentaje, entre los días laborales perdidos por ausentismo y los días laborados previstos.

$T.G.A. = (\text{No. de ausencias en un periodo} / \text{No. de trabajadores en nómina para ese periodo}) \times 100.$

Índice de frecuencia: (OIT) Es la relación entre el número de episodios de ausentismo y el número de trabajadores de bajo riesgo.

$I.F. = (\text{No. de ausencias por causa de salud último año} / \text{Horas-hombre trabajadas para ese periodo}) \times 240.000$

Índice de severidad o gravedad: (OIT) Es la relación de números de días perdidos sobre el total de horas- hombres trabajados.

$I.S. = (\text{Número de días perdidos por causa de salud último año} / \text{No. Horas hombre}). (1)$

11.0 DISEÑO METODOLÓGICO

11.1 UBICACIÓN CONTEXTUAL:

la investigación se lleva a cabo en todos los servicios del hospital Susana López de Valencia. (urgencias, hospitalización, quirófanos, administrativos) ubicado en la ciudad de Popayán en el departamento del Cauca

11.2 TIPO Y ENFOQUE DEL ESTUDIO

TIPO DE ESTUDIO:

Retrospectivo, Observacional, Descriptivo, Corte transversal

ENFOQUE DEL ESTUDIO

Cualitativo y Cuantitativo

11.3 POBLACIÓN

Trabajadores del hospital Susana López de Valencia y colaboradores asistenciales vinculados al Hospital Susana López de Valencia con ausentismo laboral durante el año del 2019

11.3.1 CRITERIOS DE INCLUSIÓN

Trabajadores del hospital Susana López de Valencia y colaboradores asistenciales vinculados al hospital con otros mecanismos de contratación, que tienen registro de ausencia laboral justificada o injustificada para el año 2019

11.3.2 CRITERIOS DE EXCLUSIÓN

- Registros de incapacidades de trabajadores y colaboradores fuera del tiempo de periodo estudiado.
- Registros de información sobre licencias de cualquier índole fuera tiempo estudiado

11.4 CARACTERIZACIÓN DE VARIABLES

Variable	Categoría	Tipo de Variable	Escala de medición	Indicador
Género	Hombre y mujer	Cualitativa	Nominal	Porcentaje
Causas patológicas de ausentismo	Patologías osteomusculares, dolor abdominal, infecciones respiratorias agudas, cefalea, otras patologías.	Cualitativa	Nominal	Porcentaje
Edad de los absentistas	20-29 años, 30-39 años, 40-49 años, 50-59 años, 60-69 años	Cuantitativa	Rango	Frecuencia y porcentaje
Servicios de donde se reportan los ausentismos	Urgencia adulto, urgencia pediatría, hospitalización adultos, hospitalización pediatría, UCI adultos, UCI pediatría y neonatal, Cirugía, consulta externa, otros servicios	Cualitativa	Nominal	Frecuencia y porcentaje
Profesiones que desempeñan los absentistas	Auxiliares de enfermería, auxiliares en servicios generales, enfermería, médico, otras profesiones	Cualitativa	Nominal	Frecuencia
Casos de ausentismo laboral por meses del año	Enero, febrero, marzo, abril, mayo, junio, julio, agosto, septiembre, noviembre, diciembre	Cualitativa	Nominal	Frecuencia
Días de incapacidad en el absentista	1-3 días, 4-7 días, 8-11 días, mayor a 12 días	Cuantitativas	Rango	Porcentaje

Ausentismo laboral según el tiempo que se lleva trabajando en la institución.	Menos de 1 año, 1-2 años, 2-3 años, 3-4 años, 4-5 años, 5-6 años, 6-7 años, 7-8 años, 9-10 años, mayor de 10 años.	Cuantitativas	Rango	Frecuencia
---	--	---------------	-------	------------

11.5 PLAN DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN

La información se obtuvo por documentos y registros presentes en informes de inasistencia en la oficina de talento humano y en la de salud ocupacional

Se examinaron los datos presentes en estos documentos y registros.

11.5.1 HERRAMIENTA DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN

11.5.3 CONSENTIMIENTO INFORMADO

Según la resolución número 8430 de 1993 del ministerio de salud, artículo 11 inciso “a”, que clasifica las categorías de riesgo de las investigaciones en humanos, se clasifica esta investigación como sin riesgo, y según el artículo 16 de la misma resolución en su párrafo primero esta investigación está dispensada del consentimiento informado.

11.6 MUESTRA: Los datos obtenidos de ausentismo laboral en el HSLV son producto de censo del año 2019 de todos los trabajadores absentistas en este periodo

12.0 ASPECTOS ÉTICOS.

Según la resolución número 8430 de 1993 del ministerio de salud, esta investigación según el artículo 11 inciso “a”, que clasifica las categorías de riesgo de las investigaciones en humanos, la clasifica como sin riesgo: “ Investigación sin riesgo: Son estudios que emplean técnicas y métodos de investigación documental retrospectivos y aquellos en los que no se realiza ninguna intervención o modificación intencionada de las variables biológicas, fisiológicas, psicológicas o sociales de los individuos que participan en el estudio, entre los que se consideran: revisión de historias clínicas, entrevistas, cuestionarios y otros en los que no se le identifique ni se traten aspectos sensitivos de su conducta”. Según el artículo 16 de la misma resolución en su párrafo primero esta investigación está dispensada del consentimiento informado.

13.0 CRONOGRAMA

Cronograma proyecto	Junio 2020	Julio 2020	Agosto 2020	Septiembre 2020	Octubre 2020
Determinar las características sociodemográficas de los trabajadores o colaboradores absentistas del hospital Susana López de Valencia.					
Determinar las enfermedades más frecuentes como causas de ausentismo laboral en el hospital Susana López de Valencia para el año 2019					
Determinar el impacto laboral del ausentismo en el hospital Susana López de Valencia.					
Caracterizar el ausentismo laboral en el hospital Susana López de Valencia para el año 2019					
Asesorías					
Sustentación del proyecto					

14.0 RESULTADOS Y ANÁLISIS

Se obtuvieron 248 casos de ausentismo laboral para el periodo 2019 en el hospital Susana López de Valencia, el 100 % de los casos fueron mujeres.

Las patologías osteomusculares, las infecciones respiratorias agudas, el dolor abdominal y el dolor de cabeza fueron las 4 causas más comunes de ausentismo laboral, juntas suman el 60% de todas las causas de ausentismo laboral y dentro de estas, las 2 más comunes son las patologías osteomusculares y las infecciones respiratorias agudas con el 24 y el 17 % de los casos respectivamente, los dolores abdominales con el 10% y la cefalea con el 10%. Entre los meses que más se ausentan los trabajadores se muestran 3 picos: mayo (29 casos), septiembre (28 casos) y diciembre (26 casos), que tal vez coincida con fechas muy importantes para la cultura colombiana como son el mes de las madres, el mes del amor y la amistad y las fiestas de navidad y año nuevo. El mes que reporta menos ausentismo laboral es enero (5 casos), y las cantidades de los otros meses son: febrero 17 casos, marzo 18 casos, abril 23 casos, junio 20 casos, julio 22 casos, agosto 25 casos, octubre 16 casos y noviembre 18 casos. Si se relaciona las patologías por cada mes, se observa que las infecciones respiratorias son más frecuentes en los meses de marzo, mayo y diciembre (5 casos por cada mes) que coincide con el aumento de las temporadas de lluvias en Colombia; las patologías osteomusculares fueron más frecuentes en el mes de septiembre (11 casos) y julio (8 casos) sin una relación clara; los dolores de cabeza son más frecuentes en el mes de mayo (5 casos) que coincide con el mes de las madres, y puede haber una relación en que el 100 % de la ausentistas son mujeres .

La gran mayoría de absentistas laborales se ausentaron entre 1 y 3 días (63%), seguramente por patologías leves y el 12 % se ausentaron por más de 12 días, seguramente por patologías más complejas. Entre 4 a 7 días se ausentaron el 16% y entre 8 a 11 días se ausentaron el 9% de todos los ausentistas.

Cuando se relacionan el mes y la cantidad de días de ausentismo, los meses de agosto y septiembre el tiempo de ausentismo es mayor estando por encima de los 3 días de ausentismo.

Según las actividades laborales las más frecuentes en ausentismo laboral fueron los auxiliares de enfermería con el 64.23 %, y auxiliares en servicios generales con el 25.2%, seguramente

son la mayor cantidad de personas que laboran en un hospital, pero con los honorarios más bajos y cuyo valor de pérdida por día es menos significativo que si ganaran sueldos más altos; los enfermeros-as profesionales se ausentaron en el 5.28%, médicos en el 0.41% y el resto las profesiones le correspondió el 4.88% del total de los ausentistas del HSLV dentro del año de 2019.

Dentro los servicios que más comúnmente aportan ausentistas laborales está el de urgencias adultos y hospitalización ginecología con el 18.15 y 16.93 % respectivamente, siendo servicios con un gran volumen de pacientes y estrés. El resto de ausentistas del HSLV durante el año de 2019 fueron reportados por los servicios de la siguiente manera: UCI neonatal 12.9%, urgencias pediatría 10.88%, cirugía 10.48%, hospitalización adultos 5.64%, hospitalización pediatría 5.24%, UCI pediatría 2.41%, consulta externa 2.01% y la suma de otros servicios el 15.32%.

las edades que más tiene ausentismo laboral aportan están entre los 30 a 50 años, sumando el 64.51 % de los casos totales de ausentismo laboral, siendo estas edades donde muchas de las afecciones empiezan a revelarse dentro de las personas. Dentro de los 20 a 29 años había un 27.41%, entre los 50 a los 59 años un 4.83% y entre los 60 y 69 años un 2.82%.

Los mayores de números de casos de los ausentistas laborales en el HSLV durante al año de 2019 tenían menos de 10 años de estar trabajando en el hospital y la mayoría se ubicada dentro del primer año y el segundo año de estar laborando como lo demuestran estos valores: 40 casos de ausentismo en trabajadores con menos de año de trabajo, 39 casos entre 1 año y 2 años de labor, 22 casos entre 2 y 3 años, 16 casos entre 3 y 4 años, 17 casos entre 4 y 5 años, 2 casos entre 5 y 6 años, 22 casos entre 6 y 7 años, 15 casos entre 8 y 9 años, 17 casos entre 9 y 10 años y 46 casos de trabajadores que llevan laborando más de 10 años en la institución.

15.0 CONCLUSIONES

- Dentro de los trabajadores del HSLV, las mujeres se ausentan más que los hombres
- Las principales causas de ausentismos laboral en el periodo 2019 del HSLV son las patologías osteomusculares, las infecciones respiratorias agudas, los dolores de cabeza y los dolores abdominales.
- La mayoría de los absentistas laborales del HSLV en el 2019 se ausentaron entre 1 y tres días
- Los meses que más comúnmente presentaron ausentismo laboral en el año 2019, fueron mayo, septiembre y diciembre.
- La mayoría de absentistas laborales en el HSLV durante el año 2019 tienen menos de 40 años.
- Los servicios que más ausentismo laboral reportaron fueron urgencias adultos y hospitalización de ginecología y obstetricia.
- Las 2 profesiones que más se ausentaron en el HSLV durante el año 2019 fueron las auxiliares de enfermería y las auxiliares de servicios generales.
- los trabajadores que llevaban menos de 2 años trabajando en el HSLV en el año 2019 fueron los que más se ausentaron.

16- Recomendaciones:

Realizar más estudios en otros años, para ver si hay relación estadística con los datos encontrados en el 2019, y poder plantear estrategias y políticas institucionales para minimizar el impacto del ausentismo laboral en el hospital Susana López de Valencia

17.0 BIBLIOGRAFÍA

- 1-** Cuevas Duarte, Y., García Sánchez, T. V., & Villa Rodriguez, M. E. (2011). Caracterización del ausentismo laboral en un centro médico de I nivel (Doctoral dissertation, Universidad del Rosario).
- 2-** Forero Mosquera, A. V., Nuñez Duran, L. D., Arciniegas, P., & Hivania, S. (2017). Caracterización del ausentismo laboral en una empresa del sector salud del suroccidente colombiano para el año 2016.
- 3-** Echeverry Hernández, J. T., Hernández Osorio, L. M., & Martínez Quintero, B. G. (2017). Caracterización del ausentismo laboral en una IPS de Manizales, Caldas
- 4-** Matabanchoy-Tulcán, S. M., Domínguez, A. M., & Tatamuez-Tarapues, R. A. (2018). Revisión sistemática: Factores asociados al ausentismo laboral en países de América Latina. *Universidad y Salud*, 21(1), 100-112.
- 5-** Fernández, C. N. (2012). Variables determinantes de las indisposiciones laborales: análisis en una empresa sociosanitaria pública de Baleares (1995-2010) (Doctoral dissertation, Universitat de les Illes Balears).
- 6-** Gomero Cuadra, R., & Llap Yesan, C. (2004). Absentismo laboral de origen médico en el Hospital Toquepala en el 2001. *Revista Médica Herediana*, 15(2), 95-100.
- 7-** Aramburo, M. F. E., Suárez, M. L. D., Campo, L. L. C., García, M. M., & Aguirre, A. V. (2013). Ausentismo Laboral por Enfermedad de Origen Infeccioso en una Institución Forense. *Revista Colombiana de Salud Ocupacional*, 3(2), 12-17.
- 8-** Bautista España, I. M., & Valencia Molano, S. S. (2015). Causas de ausentismo laboral en los trabajadores del área administrativa del Hospital San Andrés-ESE-de Tumaco, durante el primer semestre de 2015
- 9-** Bonilla Serrano, D. C., Carrasco Espitia, L. M., Florez, A. M., Martínez Barbosa, L. P., Pardo Fagua, C. M., & Jiménez Barbosa, W. G. (2014). Ausentismo laboral en el centro de atención médica inmediata Vista Hermosa I nivel, empresa social del Estado. *Ciencia y Tecnología para la salud visual y ocular*, 12(1), 21-32

10- Mazo, D. A., & Barrera, L. M. (2016). Factores relacionados con el absentismo laboral por causa médica en el personal de enfermería, Fundación Clínica del Norte, 2013–2014. Revista CES salud pública, 7(1), 3-16

11-<https://www.eltiempo.com/economia/sectores/razones-del-ausentismo-laboral-en-colombia-266196>

12- <https://www.hosusana.gov.co/>

13- <https://dle.rae.es/absentismo>

14- Burgos, E. A., Londoño, C. F., Zea, C. S., & Vieira, D. A. II-INFORME DE SEGUIMIENTO SOBRE SALUD Y ESTABILIDAD EN EL EMPLEO

15- Carhuapoma, S., & Nicoll, Y. (2019). El absentismo laboral de los colaboradores administrativos de la Clínica Anglo Americana en la ciudad Lima, periodo 2018

16- Arcos Vargas, K., & Durango, Á. A. (2018). Ausentismo laboral de 1-3 días en la IPS Angiografía de Occidente Cali.

.

.