



**ESPECIALIZACIÓN EN ADMINISTRACIÓN DE LA SALUD –
CENTRO TUTORIAL PASTO**

CAUSAS DE AUSENTISMO LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERIA EN LA UNIDAD CARDIOQUIRÚRGICA DE NARIÑO 2021

PAULA ANDREA BENAVIDES BENAVIDES

JUAN ENRIQUE LÓPEZ DÁVILA

LIZETH VANESA MORALES MORALES

ELIANETH RODRÍGUEZ PINEDA



**Universidad[®]
Católica
de Manizales**

VIGILADA MINEDUCACIÓN

*Obra de Iglesia
de la Congregación*



*Hermandad de la Caridad
Dominicas de La Presentación
de la Santísima Virgen*

CAUSAS DE AUSENTISMO LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERIA
EN LA UNIDAD CARDIOQUIRÚRGICA DE NARIÑO 2021

Trabajo de Grado presentado como requisito para optar
al título de Especialista en Administración de la Salud

Asesor

VANESA MERCEDES RIVERA ROSERO

Autores

PAULA ANDREA BENAVIDES BENAVIDES

JUAN ENRIQUE LÓPEZ DÁVILA

LIZETH VANESA MORALES MORALES

ELIANETH RODRÍGUEZ PINEDA

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE MANIZALES

FACULTAD CIENCIAS DE LA SALUD

ESPECIALIZACIÓN EN ADMINISTRACIÓN DE LA SALUD

MANIZALES

2022

TABLA DE CONTENIDO

	pág.
1. INFORMACIÓN GENERAL DEL PROYECTO	8
2. RESUMEN	9
2.1 RESUMEN	10
2.2. INTRODUCCIÓN	11
2.3. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	13
2.4. JUSTIFICACIÓN	17
3. OBJETIVOS	19
3.1 OBJETIVO GENERAL	19
3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	19
4 MARCO TEÓRICO	20
4.1. ANTECEDENTES	20
4.2. MARCO LEGAL	24
4.3. MARCO CONCEPTUAL	26
4.4. MARCO CONTEXTUAL	29
5. METODOLOGÍA	31
5.1. ENFOQUE Y DISEÑO	31
5.2. POBLACIÓN Y MUESTRA	31
5.3. PLAN DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN	32
5.4. INSTRUMENTOS	33
5.5. PLAN DE ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN	34
5.6. COMPONENTE ÉTICO	35
5.7. CONSENTIMIENTO INFORMADO	36
6. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	37
6.1. RESULTADOS	37
6.1.1. Características sociodemográficas	37
6.1.2. Caracterización de la situación actual del ausentismo laboral	41
6.1.3. Factores del ausentismo laboral	43
6.1.4. Razones del ausentismo laboral	49
6.2. DISCUSIÓN	51
7. CONCLUSIONES	58
8. RECOMENDACIONES	60
9. BIBLIOGRAFÍA	62
ANEXOS	64

LISTA DE TABLAS

	pág.
Tabla 1. Indicadores de ausentismo laboral del personal de enfermería de la Unidad Cardioquirúrgica de Nariño	41

LISTA DE GRÁFICAS

	pág.
Gráfica 1. Distribución porcentual del género del personal de enfermería que labora en la Unidad Cardioquirúrgica de Nariño SAS.	37
Gráfica 2. Distribución porcentual de la edad del personal de enfermería que labora en la Unidad Cardioquirúrgica de Nariño SAS.	38
Gráfica 3. Distribución porcentual del estado civil del personal de enfermería que labora en la Unidad Cardioquirúrgica de Nariño SAS	39
Gráfica 4. Distribución porcentual del cargo del personal de enfermería que labora en la Unidad Cardioquirúrgica de Nariño SAS	40
Gráfica 5. Distribución porcentual de la jornada laboral del personal de enfermería de la Unidad Cardioquirúrgica de Nariño SAS	40
Gráfica 6. Distribución porcentual de la escolaridad del personal de enfermería que labora en la Unidad Cardioquirúrgica de Nariño SAS	41
Gráfica 7. Distribución porcentual del vínculo laboral del personal de enfermería que labora en la Unidad Cardioquirúrgica de Nariño SAS	43
Gráfica 8. Distribución porcentual de la carga familiar del personal de enfermería que labora en la Unidad Cardioquirúrgica de Nariño SAS	44
Gráfica 9. Distribución porcentual de la enfermedad crónica del personal de enfermería que labora en la Unidad Cardioquirúrgica de Nariño SAS	44
Gráfica 10. Distribución porcentual del tipo de contrato del personal de enfermería que labora en la unidad Cardioquirúrgica de Nariño SAS.	45
Gráfica 11. Distribución porcentual del turno de trabajo del personal de	

	enfermería que labora en la Unidad Cardioquirúrgica de Nariño SAS	46
Gráfica 12.	Distribución porcentual de la disponibilidad de transporte según el personal de enfermería de la unidad Cardioquirúrgica de Nariño SAS	47
Gráfica 13.	Distribución porcentual tiempo que gasta de la casa al lugar de trabajo del personal de enfermería de la unidad Cardioquirúrgica de Nariño SAS	47
Gráfica 14.	Distribución porcentual del medio de transporte del personal de enfermería que labora en la unidad Cardioquirúrgica de Nariño SAS	48
Gráfica 15	Distribución porcentual de las razones de ausentismo laboral del personal de enfermería de la unidad Cardioquirúrgica de Nariño SAS	49
Gráfica 16.	Distribución porcentual de los motivos para no asistir del personal de enfermería de la unidad Cardioquirúrgica de Nariño SAS	50
Gráfica 17.	Distribución porcentual de las causas del ausentismo laboral del personal de enfermería de la unidad Cardioquirúrgica de Nariño SAS	51

LISTA DE ANEXOS

	pág.
Anexo A. Cartas de autorización	65
Anexo B. Formato de consentimiento informado	68
Anexo C. Hoja de Registro	71
Anexo D. Encuesta dirigida al personal de enfermería que labora en la Unidad Cardioquirúrgica de Nariño SAS	72
Anexo E. Plan de mejoramiento	78



Universidad
Católica
de Manizales

VICERRECTORÍA ACADÉMICA

CENTRO INSTITUCIONAL DE INVESTIGACIÓN, PROYECCIÓN Y DESARROLLO

1. INFORMACIÓN GENERAL DEL PROYECTO

Título: Causas de ausentismo laboral del personal de enfermería en la unidad cardioquirúrgica de Nariño, 2020 – 2021

Investigadores:

Paula Andrea Benavides Benavides

Juan Enrique López Dávila

Lizeth Morales Morales

Elianeth Rodríguez Pineda

Línea de investigación: Administración en Salud

Programa de Postgrado al que articula: Especialización en Administración de la Salud

Lugar de Ejecución del Proyecto: Unidad Cardioquirúrgica de Nariño

Ciudad: Pasto

Departamento: Nariño

Duración del Proyecto (periodos académicos): dos periodos académicos

2. RESUMEN

2.1. RESUMEN

El estudio tiene como finalidad identificar las causas del ausentismo laboral del personal de enfermería de la Unidad Cardioquirúrgica de Nariño de la ciudad de Pasto, durante el período julio 2021 a marzo de 2022, para ello se caracterizó sociodemográficamente a la población de estudio. Posterior a ello, se analizó la situación del ausentismo laboral, las razones por las que se genera y finalmente los factores que intervienen en que se manifieste el ausentismo.

La metodología del estudio estuvo enfocada en el paradigma cuantitativo, diseño no experimental, descriptivo de corte transversal. La población objeto de análisis la conformó el personal de enfermería que labora en la Unidad Cardioquirúrgica de Nariño. Los instrumentos que se utilizaron fueron la encuesta para el personal de enfermería y la hoja de registro.

Los resultados del estudio indican que el personal de enfermería que labora en la institución en mayoría son mujeres, en edades de 21 a 30 años, solteras, predomina auxiliares de enfermería, jornada mañana, estudian técnico y profesional, los indicadores de ausentismo laboral indican que está en incremento en el 2022 con respecto al 2021. Además, trabajan en una sola institución, aunque tienen la carga familiar solos, no padecen enfermedad crónica, tienen contrato a término indefinido, con turnos rotativos, disponen de transporte; la principal razón de no asistir está con equivocación horario de turno, cuya causa está enfocada en dificultades fuera de la institución.

Los indicadores de ausentismo laboral, indican que existen aumento en el número de trabajadores que faltan a su trabajo, a pesar que son no programados y tienen justificación; además entre los factores de ausentismo laboral, se relacionan con las dificultades familiares, seguido por trámites personales, problemas de salud, entre otros.

ABSTRACT

The purpose of the study is to identify the causes of work absenteeism of the nursing staff of the Nariño Cardiosurgical Unit in the city of Pasto, during the period July 2021 to March 2022, for which the study population was characterized sociodemographically. After that, the situation of labor absenteeism was analyzed, the reasons why it is generated and finally the factors that intervene in the manifestation of absenteeism.

The study methodology was focused on the quantitative paradigm, non-experimental, descriptive cross-sectional design. The population under analysis was made up of the nursing staff who work in the Nariño Cardiosurgical Unit. The instruments used were the survey for the nursing staff and the registration sheet.

The results of the study indicate that the majority of the nursing staff working in the institution are women, aged 21 to 30 years, single, nursing assistants predominate, working in the morning, studying technical and professional, the indicators of labor absenteeism indicate that it is increasing in 2022 compared to 2021. In addition, they work in a single institution, although they have the family burden alone, they do not suffer from chronic illness, they have an indefinite-term contract, with rotating shifts, they have transportation; the main reason for not attending is due to wrong shift schedule, the cause of which is focused on

difficulties outside the institution.

The labor absenteeism indicators indicate that there is an increase in the number of workers who miss work, despite the fact that they are unscheduled and have justification; In addition, among the factors of labor absenteeism, they are related to family difficulties, followed by personal procedures, health problems, among others.

2.2. INTRODUCCIÓN

En las instituciones de salud, el personal de enfermería juega un papel fundamental para la atención de los usuarios porque es quien ejerce las diferentes funciones establecidas a diferentes niveles: asistencial, administrativo, de docencia e investigación, por ello se ha considerado como el pilar fundamental de las mismas.

En el proceso laboral, se presentan un sinnúmero de situaciones que afectan el normal cumplimiento de las funciones asignadas al cargo; por tal motivo, se genera el ausentismo laboral, constituyéndose éste en un problema que afecta la atención a los usuarios de las entidades de salud prestadoras de los servicios de salud.

Es importante resaltar que el ausentismo laboral en el personal de enfermería se ha incrementado en la actualidad, constituyéndose en un problema que afecta la atención a los usuarios en las instituciones de salud, unido a ello por las funciones asignadas al cargo, en la cual se establece la responsabilidad de la gestión y cuidado de los pacientes que hacen uso de los servicios o programas que en ellas se brindan.

Del mismo modo, se ha considerado que el ausentismo del personal de enfermería se ve altamente influenciado por factores asociados al mismo, en algunos casos por los familiares, puesto que tienen amplias responsabilidades en el hogar y puede afectar su normal proceso laboral y con ello incidir en una adecuada calidad que se brinde a los usuarios.

Unido a lo anterior, estudios han evidenciado que el personal de enfermería es el que mayor ausentismo genera a nivel de las instituciones de salud, cuyas causas se han manifestado por diversidad de aspectos, entre los cuales se menciona las causas médicas, quirúrgicas, obstetra-ginecológicas, entre otros, lo cual ha influido directamente en cumplir las funciones establecidas en el cargo en el que se encuentran vinculados (1).

Desde esta perspectiva se considera de amplia relevancia realizar este estudio en la Unidad Cardioquirúrgica de Nariño, puesto que en él se evidencia la problemática relacionada con el ausentismo laboral del personal de enfermería, considerándose de amplia relevancia abordarla para conocer aquellas causas que inciden en que se manifieste esta situación que afecta de alguna manera la atención a los usuarios.

2.3. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

En el estudio se abordó el ausentismo laboral en salud, definido como “la falla que genera resultados negativos a las empresas, es así como en el sector salud es un fenómeno que ocurre a diario y afecta tanto al personal prestador de servicio de salud como a la persona que necesita el servicio” (1). En este sentido, se considera que el ausentismo laboral trae consigo una serie de consecuencias a las instituciones de salud, puesto que tienen que cubrir obligatoriamente a aquellas personas que no asisten a cumplir con las labores asignadas.

En el caso en particular, se tomará en cuenta el ausentismo en el personal de enfermería. Es así como estudios a nivel internacional y nacional, señalan que los índices de ausentismo en enfermería son mayores que en el resto de las profesionales sanitarios y que existe una relación significativa entre ausentismo y factores de riesgo en enfermeras, siendo esta una situación preocupante, dado que el personal ocupa una mayor cantidad de personal en un establecimiento de salud y a la vez son responsables directos de la gestión y cuidado de los pacientes durante las veinticuatro horas del día (2). Por lo anterior, es evidente que la problemática de ausentismo laboral en el personal de enfermería se manifiesta continua y reiteradamente, necesitándose entonces estudios que identifiquen sus causas y sus posibles correctivos o preventivos.

Para citar algunos estudios al respecto, en el Hospital Nacional Dos de Mayo de Lima Perú, durante el año 2018, la tasa de ausentismo fue de 4%, conllevando una severidad de 40 horas perdidas por cada 1.000 horas enfermeras trabajadas y 6 turnos perdidos por enfermero y por año laborado, donde los factores personales

asociados al ausentismo fueron las causas más comunes y que se relacionaron directamente con los cuidados que tienen de sus niños, por ser padres y madres en el hogar; en menor proporción fueron los factores laborales y extralaborales (3). Es pertinente mencionar que el ausentismo laboral trajo consigo muchas consecuencias desfavorables tanto para la institución como para los usuarios que hicieron uso de los servicios.

Por otra parte, en el Hospital Nacional San Pedro de Usulután, El Salvador, se evidenció que el “problema de ausentismo se dio mayormente en personal femenino con funciones de enfermeras hospitalarias con edades de 30 a 40 o más años y la causa más frecuente por la que no asistieron a cumplir con sus funciones fue por incapacidades médicas certificadas o legales” (4). Una vez más se confirmó aquí que el ausentismo es uno de los problemas que afectan en gran medida a las instituciones prestadoras de servicios de salud, más aún si se tiene en cuenta que existen un sinnúmero de incapacidades que pueden surgir en el ámbito laboral.

En otro estudio realizado en el Hospital Zonal Especializado en Oncología Luciano Fortabat de Olavarría de la ciudad de Buenos Aires Argentina, se encontró que el 52% del personal de enfermería se ausentó de su trabajo durante el último año, con un total de 1.417 días de ausencia anuales; los meses de mayor ausencia fueron julio, marzo y noviembre y el promedio de días perdidos fue de 118. La incidencia global de ausentismo fue de 21.2 días de incapacidad temporal. Las causas médicas más relevantes fueron psiquiátricas (33%) y respiratorias (17%), quirúrgicas (17%) y obstetra-ginecológicas (11%), generales o estivales 10% y osteomusculares 6% (5). Lo anterior deja en evidencia nuevamente que el personal de enfermería presentó una alta tasa de ausentismo laboral, situación

que afectó considerablemente la calidad en la atención.

A nivel de Colombia, estudios referencian que “se ausenta más el personal de enfermería que los médicos (generales o especialistas)”; en los estudios cuya población son enfermeros y auxiliares únicamente, los segundos presentan más casos de ausencia en comparación con los jefes enfermeros. Sin embargo, cuando el rango de población aumenta al área de enfermería y de medicina, los jefes enfermeros presentan más ausencias en comparación con los auxiliares de enfermería (1). En este aspecto, es importante mencionar que la problemática del ausentismo laboral en el personal de enfermería sigue siendo la más común entre el personal de salud que laboran en las instituciones de salud.

Del mismo modo en Los Comuneros Hospital Universitario de Bucaramanga, se estableció que “el rango de edades entre los cuales se encontró el mayor número de ausentismo en el personal de enfermería fue entre los 19 a 29 años; la impresión diagnóstica más común del ausentismo en el personal de auxiliares de enfermería fue el lumbago no especificado y con relación a las enfermeras jefes la causa más frecuente fue la diarrea y la gastroenteritis, seguida de migraña no especificada. El área de trabajo con mayor grado de ausentismo correspondió al servicio de hospitalización (6).

Enfocándose específicamente en la institución de salud donde se realizará el estudio, se evidencia que el ausentismo laboral del personal asistencial de la Unidad Cardioquirúrgica de Nariño registró un notorio incremento durante el segundo semestre del año 2020 y el primer semestre del año 2021, afectando de manera significativa los diferentes servicios donde la clínica presta atención a sus usuarios.

De acuerdo con los planteamientos anteriores, se abordará la temática de las causas de ausentismo laboral cuya finalidad está en caracterizar la situación actual, identificar las razones que lo generan y los factores internos externos e individuales que contribuyeron a que se manifieste la ausencia al lugar de trabajo por parte del personal de enfermería. Es por ello que se plantea la pregunta de investigación así: ¿Cuáles fueron las causas de ausentismo laboral del personal de enfermería de la Unidad Cardioquirúrgica de Nariño S. A. S. en la ciudad de Pasto, entre julio de 2021 a marzo de 2022?

2.4. JUSTIFICACIÓN

El ausentismo laboral es una problemática de salud pública que presenta un creciente interés de estudio por su impacto nocivo en la economía, en la competitividad de las empresas y en el desarrollo del talento humano y 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 causales con los cuales se relaciona el ausentismo.

El desarrollo del estudio se considera interesante porque en él se abordará una de las problemáticas que está latente a nivel mundial, más aún cuando el personal de enfermería es quien presenta mayor ausentismo laboral, siendo una situación preocupante para las instituciones de salud, entre otros porque las funciones que cumplen dentro de los diferentes servicios son múltiples, y de esta manera esta problemática trae consigo un sinnúmero de efectos negativos para la calidad de la atención, afectando directamente a los pacientes que son la razón de ser de la institución de salud, pero sin desconocer el perjuicio que causa también a los mismos trabajadores y a las instituciones prestadoras de servicios de salud.

Igualmente, el estudio es útil porque abordará una problemática que se manifiesta en la Unidad Cardioquirúrgica de Nariño S. A. S., teniendo entre sus

objetivos determinar las causas que más generaron ausentismo laboral, permitiendo con ello tomar las medidas preventivas y correctivas para mitigar o prevenir esta situación; del mismo modo, es útil para los investigadores, puesto que desde el nivel de administración en salud, se permite liderar proyectos o programas enfocados a prevenir la ausencia laboral en el personal de enfermería, proyectados también a otros profesionales de la salud que laboran en la institución.

El estudio será novedoso porque a nivel de la Unidad Cardioquirúrgica de Nariño, no se han realizado investigaciones que aborden la temática del ausentismo laboral. Por ello, los resultados que de él se obtengan serán aportes significativos para las directivas de la institución, puesto que les brindará las pautas pertinentes para la toma de decisiones para prevenir o disminuir el ausentismo en el personal de enfermería.

El estudio es factible porque cuenta con la autorización y permiso para la realización por parte de sus directivos, suministrando todo el apoyo e información sobre el ausentismo laboral de la institución y con ello poder llegar a establecer las respectivas causas que lo generan.

3. OBJETIVOS

3.1. OBJETIVO GENERAL

Identificar las causas de ausentismo laboral del personal de enfermería de la Unidad Cardioquirúrgica de Nariño S. A. S. en la ciudad de Pasto, entre julio de 2021 a marzo de 2022.

3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Identificar las características sociodemográfica del personal de enfermería de la Unidad Cardioquirúrgica de Nariño.
- Caracterizar la situación actual del ausentismo laboral en el personal de enfermería de la Unidad Cardioquirúrgica de Nariño.
- Identificar las razones que generaron ausentismo laboral en el personal de enfermería.
- Determinar los factores que influyen en el ausentismo laboral en el personal de enfermería de la Unidad Cardioquirúrgica de Nariño.

4. MARCO TEÓRICO

4.1. ANTECEDENTES

Se realizó la revisión bibliográfica de estudios con características similares a lo que se pretende investigar.

A nivel internacional

En Perú, 2019, se realizó el estudio titulado: “Factores asociados al ausentismo laboral de enfermeras”, cuyo objetivo fue describir el ausentismo laboral y los factores asociados en enfermeros de un hospital nivel III; los resultados evidenciaron que el 97.22% (70) pertenecía al sexo femenino; 47,22 % (34) tenía entre 31 y 44 años; 50 % (36) eran casadas y 23,61 % (17) separadas. La tasa de ausentismo fue de 4%; la tasa de severidad de 40 horas pérdidas por cada 1.000 horas/enfermeras trabajadas; se perdieron 6 turnos por enfermero al año.

En el estudio se concluyó que la magnitud del ausentismo total por faltas fue alta. Predominó el ausentismo parcial, no programado: tardanzas y permisos. Los factores personales asociados al ausentismo fueron: tener niños pequeños; vínculo laboral con otra institución; tener niños, pero además tener bajo su cuidado a padres ancianos; tener una enfermedad crónica además de cuidar a sus padres y tener niños; ser padre y madre en el hogar, además de tener niños, doble trabajo y cuidar de uno de sus padres. Los factores laborales y extralaborales fueron: dificultades en el área de trabajo, no poder cambiar el turno; y las

capacitaciones externas” (3).

En Buenos Aires, se realizó el estudio titulado: “Incidencia de ausentismo laboral y factores determinantes en el personal de enfermería del Hospital Zonal especializado en Oncología “Luciano Fortabat de Olavarría”. En él se describieron los factores determinantes del ausentismo laboral no programado por parte del personal de enfermería, encontrándose que el 52% del personal se ausentó de su trabajo durante el último año, con un total de 1.417 días de ausencia anuales; los meses de mayor ausencia fueron julio, marzo y noviembre; el promedio de días perdidos fue de 118.

Se concluyó que la incidencia de ausentismo de los enfermeros del hospital de Oncología fue media baja, resultando significativamente mayor en trabajadores de sexo femenino y mayores de 45 años. Respecto al tiempo de actuación, se observó que el ejercicio profesional continuo en la asistencia de enfermería a lo largo de los años puede causar desgaste físico y mental del agente, generando ausencias por enfermedad, con predominio de patologías psiquiátricas; a su vez confluyeron factores de insatisfacción como bajos salarios y relaciones interpersonales regulares. El ausentismo laboral en enfermería constituye un problema importante lo que requiere abordaje preventivo y de control de riesgos. Está condicionado por factores tanto intrínsecos como extrínsecos, que se observan con diferente frecuencia, siendo un fenómeno multifactorial cuyos resultados son imposibles de igualar. Es importante la coordinación, unificación de criterios con la institución, así como la implementación de los servicios de salud en el trabajo (5).

En Colombia

En el estudio: “Características y costos del ausentismo laboral en el personal de enfermería de los comuneros Hospital Universitario de Bucaramanga”, sus resultados indicaron que la principal causa de ausentismo en el personal de enfermería en el año 2015 en Los Comuneros HUB fue enfermedad general, seguido por accidentes de trabajo, licencias de maternidad y por último los accidentes de tránsito. Se concluyó que los rangos de edades entre los cuales se encontró el mayor número de ausentismo en el personal de enfermería entre los 19 a 29 años; la impresión diagnóstica más común del ausentismo en el personal de auxiliares de enfermería fue el lumbago no especificado, y con relación a las enfermeras jefes la más frecuente fue la diarrea y la gastroenteritis, seguido de migraña no especificada. El área de trabajo con mayor grado de ausentismo correspondió al servicio de hospitalización (6).

En otro estudio: “Factores relacionados con el absentismo laboral por causa médica en el personal de enfermería, Fundación Clínica del Norte, 2013-2014”, el objetivo fue 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. El método fue un enfoque metodológico empírico analítico exploratorio de corte transversal, en una muestra no probabilística por casuística de 45 empleados. Los resultados arrojaron 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 (7).

A nivel regional

En la ciudad de Pasto, capital del departamento de Nariño, Colombia, año 2018, se realizó el estudio “Revisión sistemática: factores asociados al ausentismo laboral en países de América Latina”. Aquí se empleó una metodología de revisión sistemática, siguiendo las diferentes etapas de construcción. Los resultados dejaron ver 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. Se concluyó que la presencia de ausentismo laboral se generó por la confluencia de los 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 (8).

En Tumaco, Nariño, se adelantó el estudio “Causas de ausentismo laboral en los trabajadores del área administrativa del Hospital San Andrés E.S.E. de Tumaco, durante el primer semestre de 2015”. Se realizó el estudio descriptivo, cuantitativo, retrospectivo. Los resultados indican que 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 ausentó por causa médica, el 16% por calamidad doméstica y el 13% por diligencias personales; el 81% correspondió a personal de sexo femenino y el 19% de sexo masculino. La mayor causa de ausentismo fue por asistencia a cita médica, por

enfermedad general y por otras causas como calamidad doméstica y diligencias personales; la enfermedad laboral ocupó el último lugar como causa de ausentismo y en ningún caso por accidente laboral (9).

4.2. MARCO LEGAL

Entre las disposiciones legales en salud ocupacional existentes en Colombia, se establece que las empresas deben llevar a cabo el estudio de ausentismo laboral en los lugares de trabajo. Entre éstas se mencionan:

Resolución 2346 de 2007. Se regula la práctica de evaluaciones médicas, ocupacionales y el manejo de historia clínicas ocupacionales. Esta resolución es aplicada a todos los empleadores, empresas públicas o privadas, contratistas, subcontratistas, entidades administradoras de riesgos profesionales, personas naturales y jurídicas, prestadoras o proveedoras de servicios de salud ocupacional, entidades promotoras de salud, instituciones prestadoras de servicios de salud y trabajadores independientes de todo el territorio nacional (10).

Resolución 312 de 2019. Por la cual se definen los estándares mínimos del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SG-SST), correspondientes a las normas, requisitos y procedimientos que son de obligatorio cumplimiento de los empleadores y contratantes, mediante los cuales se establecen, verifican y controlan las condiciones básicas de capacidad técnico-administrativa y de suficiencia patrimonial y financiera indispensables para el funcionamiento, ejercicio y desarrollo de actividades en el Sistema de Gestión de

SST (11).

Decreto 2943 de 2013, Artículo 1. Establece que “estarán a cargo de los respectivos empleadores las prestaciones económicas correspondientes a los dos primeros días de incapacidad originada por enfermedad general, tanto en el sector público como en el privado y de las entidades promotoras de salud a partir del tercer día y de conformidad con la normatividad vigente (12).

Decreto 1443 de 2014, por el cual se dictan disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). Es el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua y que incluye una política, organización, planificación, aplicación, evaluación, auditoría y acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en el trabajo (13).

Decreto 1072 de 2015. Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Salud. En él se regula el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo; unido a ello se implementa el SG-SST que es de obligatorio cumplimiento para todas las empresas sin importar el tamaño o naturaleza de la misma (14).

Decreto 472 de 2015, por el cual se reglamentan los criterios de graduación de multas por infracción a las normas de seguridad y salud en el trabajo y riesgos laborales, se señalan normas para la aplicación de la orden de clausura del lugar de trabajo o cierre definitivo de la empresa y paralización o prohibición inmediata de trabajo o tareas y se dictan otras disposiciones (15).

4.3. MARCO CONCEPTUAL

El ausentismo laboral se ha considerado una de las problemáticas de salud pública que presentan un mayor crecimiento, puesto que esto afecta notablemente la economía y competitividad de las empresas; afecta directamente la salud de los trabajadores al interferir en el cumplimiento óptimo de las habilidades, conocimientos, destrezas, experiencias y aptitudes dentro de la organización para lograr el éxito (1).

Enfocándose específicamente en la palabra “**ausentismo**” que proviene del vocablo latino “**absentis**”, significa **ausente, separado, lejano**, es decir hace referencia al **abandono del puesto de trabajo y los deberes del mismo**, incumpléndose con las condiciones establecidas en el contrato laboral” (16).

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) define al “**ausentismo** como la no asistencia al trabajo por parte de un empleado que se pensaba que iba a asistir, quedando excluidos los períodos vacacionales y las huelgas; y el **ausentismo laboral de causa médica**, como el período de baja laboral atribuible a una incapacidad del individuo, excepción hecha para la derivada del embarazo normal o prisión” (17).

Por su parte, la Organización Mundial de la Salud (OMS), hace alusión a éste como “la inasistencia por causa directa o indirectamente evitable, tal como la

enfermedad, cualquiera que sea su duración y carácter, así como las ausencias injustificadas durante toda o parte de la jornada laboral y los permisos circunstanciales dentro del horario laboral” (18).

De acuerdo con los planteamientos anteriores es evidente que las diferentes opiniones coinciden en referir que el ausentismo, es la ausencia que realiza el trabajador a su lugar de trabajo en la jornada laboral establecida, lo cual puede ser por diferentes factores justificados e injustificados. Sin embargo, existen situaciones en las que se excluye circunstancias propias legales (19). En este aspecto, se tienen en cuenta la inasistencia al lugar de trabajo, tiempo que se ausenta y causas que le impiden asistir a su lugar de trabajo.

Para elaborar la situación actual del **ausentismo laboral**, se hará la respectiva clasificación del ausentismo laboral, así: **Justificado**: toda falta al lugar de trabajo producida por el trabajador con su respectiva autorización. **Injustificado**: aquellas ausencias producidas por el trabajador cuando no se presente a realizar sus actividades ordinarias, por lo cual no existen autorizaciones. **Parcial**: estimula al personal que se encuentra en la actividad normal de la empresa, pero que tiene faltas o retrasos (en horas) justificadas y no justificadas y aquellas ausencias justificadas por certificados médicos. **General**: personal ausente durante un período prolongado como son las licencias, enfermedades, maternidades y accidentes de trabajo; incluye todas las ausencias amparadas por la ley (20).

En el estudio se abordaron las **causas de ausentismo laboral**, entre las cuales se mencionan:

Causa médica certificada: se refiere a cuando los hechos que la generan

tienen origen en la empresa; por enfermedad profesional, que son las reglamentadas por el gobierno en el decreto 1477 del 5 de agosto 2014; y el accidente de trabajo que se genera al interior o exterior de la empresa, pero en labor (21).

Causa legal: son aquellas ausencias justificadas de un trabajador que estén excusadas en el Código Sustantivo del Trabajo (CST) en donde están estipulados los derechos que tiene el empleado incluyendo las situaciones en las que éste se puede ausentar, por ejemplo, maternidad, calamidad doméstica, etc. (21).

Causa extralegal: son aquellas que están acordadas en pactos extralegales o acuerdos semejantes en donde los líderes sindicales pactan los aspectos como el tiempo en los que estos podrán reunirse para el funcionamiento de la junta directiva y participar de las diferentes decisiones. Existen dos tipos de permiso sindical: el remunerado y el no remunerado (21).

Otras causas: se refiere a las causas injustificadas y que suelen presentarse por inconformismo del trabajador en su espacio laboral, paros, razones de fuerza mayor, etc.

Los **factores que causan** el ausentismo laboral se fusionan en tres grupos: en el primero encontramos los **factores individuales** por su relación con éstos, se encuentran una relación directa con la salud del trabajador; en el segundo grupo a los **factores sociodemográficos**, los cuales se relacionan con el género, escolaridad, estado civil, entre otros; en el tercer grupo están los **factores**

intralaborales o propios de la organización (19).

4.4. MARCO CONTEXTUAL

El trabajo investigativo se desarrolló en la Unidad Cardioquirúrgica de Nariño, Institución Prestadora de Servicios de Salud de alta complejidad ubicada en la ciudad de Pasto, departamento de Nariño, Colombia, empresa fundada en el año 2003 como una sociedad de médicos especialistas con intereses comunes para prestar servicios en especialidades cardioneurovasculares principalmente. Se tiene registro de más de 22.000 pacientes atendidos con éxito, lo cual ha permitido alcanzar un grado de experiencia óptimo para brindar la seguridad y la tranquilidad que los pacientes y sus familiares necesitan. A la fecha, la UCQN se establece como una institución altamente especializada y con servicios de salud complementarios, que cuenta con infraestructura moderna, tecnología de avanzada a la altura de las grandes instituciones a nivel mundial, talento humano experto y altamente especializado, con implementación continua del Sistema de Gestión de Calidad que conducen en su conjunto hacia la satisfacción de las necesidades y expectativas de los usuarios.

La Unidad Cardioquirúrgica de Nariño SAS (UCQN) atiende desde sus inicios las áreas de cardiología, vascular periférica y neurovascular predominantemente. Fue fundada por un grupo de nariñenses con el propósito de cubrir la demanda insatisfecha de estos servicios en la población de los departamentos de Nariño, Putumayo y sur del Cauca, evitándole a esta población tener que desplazarse a ciudades del interior del país para su atención o en muchos casos evitando que se

queden sin ser atendidos en razón de sus condiciones socioeconómicas.

Como se mencionó, en sus años de existencia, la UCQN ha atendido exitosamente a miles de pacientes de alta complejidad, cumpliendo con los estándares exigidos para este tipo patologías en cuanto a indicadores de complicaciones y de mortalidad en la prestación y con amplia fidelización entre la población atendida gracias a sus óptimos resultados en la prestación de los servicios de salud ofrecidos.

El crecimiento de la empresa ha llevado a la necesidad de una atención más integral, para lo cual se han ampliado los servicios a otras especialidades médicas y quirúrgicas entre las cuales se cuentan: neurocirugía, cirugía general, cirugía bariátrica, ortopedia, cirugía de columna, cirugía plástica y reconstructiva, urología, ginecología, medicina interna, otorrinolaringología, dermatología y gastroenterología, además de los ya existentes de cardiología no invasiva, hemodinamia, electrofisiología, cirugía vascular periférica y endovascular, neuroradiología diagnóstica e intervencionista, cirugía cardíaca, anestesiología general y cardiovascular, unidad de cuidados intensivos, hospitalización general, laboratorio clínico básico y especializado e imágenes diagnósticas básicas y de alta complejidad.

La **misión**: Es una institución prestadora de servicios de salud en las áreas cardiovascular, neurovascular y vascular periférica y especialidades médico quirúrgicas, orientadas a satisfacer las necesidades de salud de nuestros pacientes y sus familiares con calidad, oportunidad y humanización en el suroccidente colombiano.

La **visión:** En el año 2022, la Unidad Cardioquirúrgica de Nariño S.A.S. será reconocida a nivel nacional por la calidad y seguridad en la prestación de servicios de salud especializados mediante un Sistema de Gestión de Calidad con un enfoque basado en procesos hacia el mejoramiento continuo (22).

. METODOLOGÍA

5.1. ENFOQUE Y DISEÑO

El estudio que se utilizó fue de tipo cuantitativo cuya finalidad está en recoger, procesar y analizar datos cuantitativos que permitan medir y valorar estadísticamente, para posteriormente hacer la interpretación respectiva de los resultados obtenidos (23). Además, presentó un diseño no experimental con alcance descriptivo de corte transversal, puesto que “se basa en sucesos ocurridos”. Así mismo es transversal, cuya finalidad está en analizar y observar la situación abordada en el estudio en un momento exacto. A su vez es descriptivo porque en él se evalúan cada una de las variables e indicadores que se encuentran implícitos en el problema de estudio, para luego describir valorativamente los rasgos que caracterizan a cada una de las variables” (23). En el estudio se tuvieron en cuenta las variables: características sociodemográficas, situación actual del ausentismo laboral, razones del ausentismo laboral y los factores que influyen en que se presente esta situación problemática.

5.2. POBLACIÓN Y MUESTRA

En el estudio se tomó como población la totalidad del personal de enfermería que labora en la Unidad Cardioquirúrgica de Nariño, correspondiente a 56

auxiliares de enfermería y 15 profesionales de enfermería, quienes están incluidos en el estudio en su totalidad y, por lo tanto, no se realizó un proceso de muestreo.

Criterios de inclusión:

- Personal de enfermería que labora en la Unidad Cardioquirúrgica de Nariño en un período mayor a seis meses.
- Personal de enfermería que ejercen las labores en la Unidad Cardioquirúrgica en los diferentes cargos (auxiliar o Enfermería).
- Personal de enfermería que acepte voluntariamente ser parte del estudio.

Criterios de exclusión:

- Personal de enfermería que ha ingresado a laborar en el año 2022.
- Personal de enfermería que se encuentre vinculado a la institución, pero que en el momento de aplicar la encuesta se encuentra de vacaciones o licencia.
- Personal de enfermería que no desee participar voluntariamente en el estudio.

5.3. PLAN DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN

El proceso se inició en primera estancia enviando una carta de solicitud a las directivas y administrativos de la Unidad Cardioquirúrgica de Nariño para darle a conocer el objetivo del trabajo de investigación y a la vez se contó con la autorización para el suministro de la información que se requiera para el desarrollo del estudio.

En este aspecto es importante mencionar que se contó con dos fuentes de información:

Primaria: Corresponde a la información obtenida a través de la encuesta aplicada al personal de enfermería (auxiliares y profesionales).

Secundaria: Corresponde a la información documental, es decir, la base de datos Excel que corresponden a información recolectada.

Una vez obtenidos los permisos respectivos, se procedió a elaborar el **consentimiento informado** dirigido al personal de enfermería (auxiliares de enfermería y profesionales de enfermería), para que autoricen y colaboren respondiendo la encuesta de caracterización sociodemográfica, motivos de ausentismo y los factores que han generado esta situación.

En este orden de ideas, se procedió a aplicar la encuesta al personal auxiliar y profesionales de enfermería, a través del programa Google Forms, que es una herramienta que permite hacer preguntas al personal sobre la temática a investigar y de esta manera recolectar la información de forma sencilla y fácil, dando una hoja de cálculo con las respuestas suministradas por dicho personal.

5.4. INSTRUMENTOS

En el estudio se utilizaron los siguientes:

Instrumento No. 1:

Encuesta para el personal de enfermería. Se utilizó el cuestionario semiestructurado elaborado por la autora Rosa Albina Velásquez, el cual fue validado mediante la prueba Alfa Cronbach, con un alto valor de consistencia entre los ítems (24); fue usado para identificar las características sociodemográficas, los motivos de ausentismo laboral y los factores asociados, con algunas modificaciones de acuerdo con la institución donde se realizó el

estudio, adecuándolos al contexto específicamente en cuanto a edad, estado civil, cargo, jornada laboral, grado de escolaridad.

Instrumento No. 2.

Hoja de registro. Se aplicó una hoja de registro diseñada en una base de datos Excel, diseñada para la tabulación de los datos recolectados y basados en aspectos de la información documental revisada para identificar la situación actual al ausentismo laboral, ordenando información como: tipo de ausentismo, si es parcial o general; así mismo se tomaron datos para elaborar la tasa de ausentismo, tasa global, tasa de severidad o gravedad de ausentismo y tasa de duración media del proceso. Además, el tipo de ausentismo, específicamente enfocado en justificado, injustificado, con aviso, sin aviso, entre otros. La información se obtuvo por parte de las directivas de la institución, quienes suministraron dichos datos para el desarrollo del mismo.

5.5. PLAN DE ANÁLISIS DE INFORMACIÓN

Una vez finalizado el proceso de recolección de la información se procedió al plan de análisis, el cual generó una base estadística, que se fundamentó en un formato de diseño de Excel, haciendo uso de tablas dinámicas, para posteriormente realizar una descripción y análisis univariado, cuyos resultados se representaron en gráficas para su posterior interpretación de los hallazgos y elaboración del informe final.

5.6. COMPONENTE ÉTICO

El componente ético se fundamentó específicamente en la Resolución 8430 de 1993 (25), el cual hace referencia a las normas científicas, técnicas y administrativa para la investigación en salud, tomando como referencia los siguientes artículos:

Artículo 5: En toda investigación en la que el ser humano sea sujeto de estudio, deberá prevalecer el criterio del respeto a su dignidad y la protección de sus derechos y su bienestar (25). Se tomó en cuenta al personal de enfermería que labora en la institución de salud sujeto de estudio.

Artículo 6: La investigación que se realice en seres humanos se deberá desarrollar conforme a los criterios basados en los principios científicos y éticos que se justifiquen, prevalecerá la seguridad de los beneficiarios y se expresarán claramente los riesgos. Contará con un consentimiento informado y por escrito del sujeto de investigación o de su representante legal, será realizado por profesionales con conocimiento y experiencia para cuidar la integridad del ser humano, se llevará a cabo cuando se obtenga la autorización del representante legal (25). En el caso en particular se solicitó el consentimiento informado al gerente de la Unidad Cardioquirúrgica de Nariño. Además, se aplicó el consentimiento informado al personal de enfermería de dicha institución de salud.

Artículo 11: En la investigación sin riesgo, se realiza estudios que emplean técnicas y métodos con los cuales mediante la revisión de bases de datos no implica ningún riesgo para la salud física y mental del personal que integra el estudio (25). Para el caso en particular se abordó únicamente la participación del personal de enfermería, quienes suministraron información a través de una encuesta que se aplicó, por tal motivo, esto no afecta la salud física ni mental de los trabajadores.

5.7. CONSENTIMIENTO INFORMADO

Basándose en la **Resolución 8430 de 1993** (25), se diseñó un consentimiento informado, en el cual se presenta la información respectiva a los participantes para que conozcan la finalidad de estudio y por lo tanto firmen el consentimiento informado para que sean vinculados al estudio.

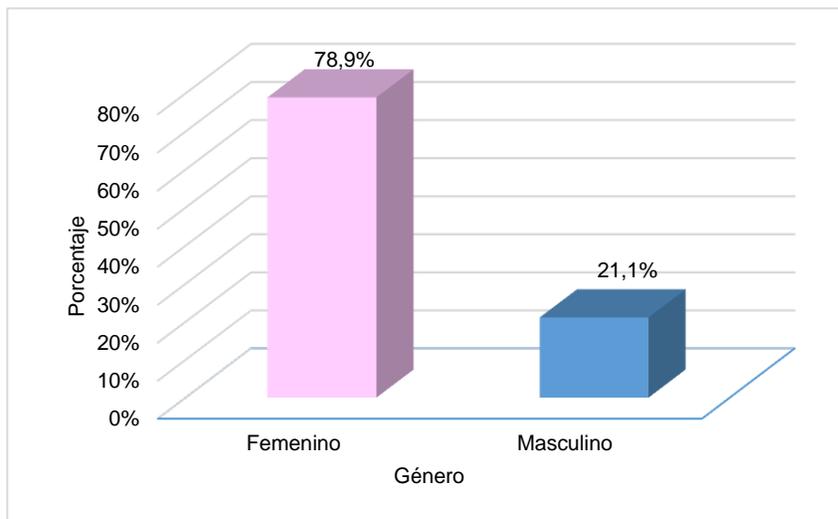
6. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

6.1. RESULTADOS

En este capítulo se presentan los resultados, los cuales se organizan de acuerdo a los criterios evaluados por cada uno de los instrumentos, señalando de esta manera la descripción sociodemográfica, factores de ausentismo laboral y razones de ausentismo laboral, con base en la hoja de registro obteniéndose los resultados mencionados a continuación.

6.1.1. Características sociodemográficas

Gráfica 1. Distribución porcentual del género del personal de enfermería que labora en la Unidad Cardioquirúrgica de Nariño SAS.

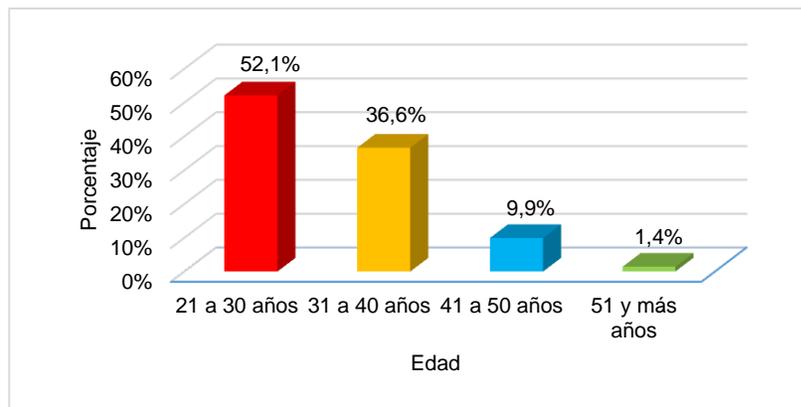


Fuente: Encuesta aplicada a personal de enfermería. 2022

En la gráfica anterior, se hace referencia al género del personal de enfermería

que labora en la Unidad Cardioquirúrgica de Nariño, encontrándose predominio del género femenino (78.9%) con respecto al masculino que tiene menor participación (21.1%).

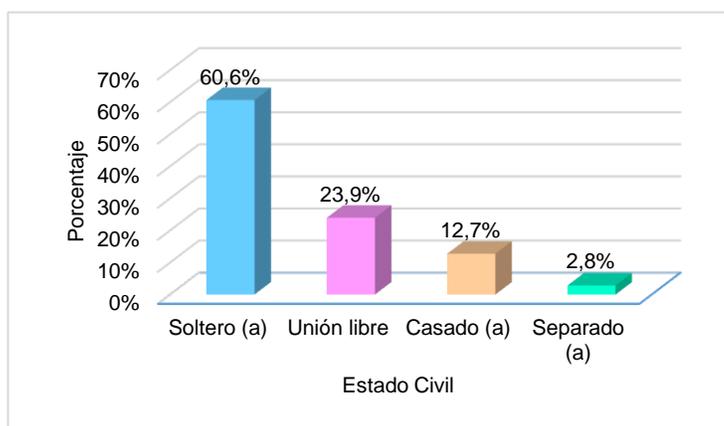
Gráfica 2. Distribución porcentual de la edad del personal de enfermería que labora en la Unidad Cardioquirúrgica de Nariño SAS.



Fuente: Encuesta aplicada a personal de enfermería. 2022

La edad del personal de enfermería está representado en la mayoría de los casos en personas son adultos jóvenes, es decir, se encuentran de 21 a 30 años (52.1%), menor porcentaje en edades de 51 y más años. En él se evidencia que el personal de enfermería con menor edad tiene más número de personas vinculadas y en mayor edad hay menor número de personas.

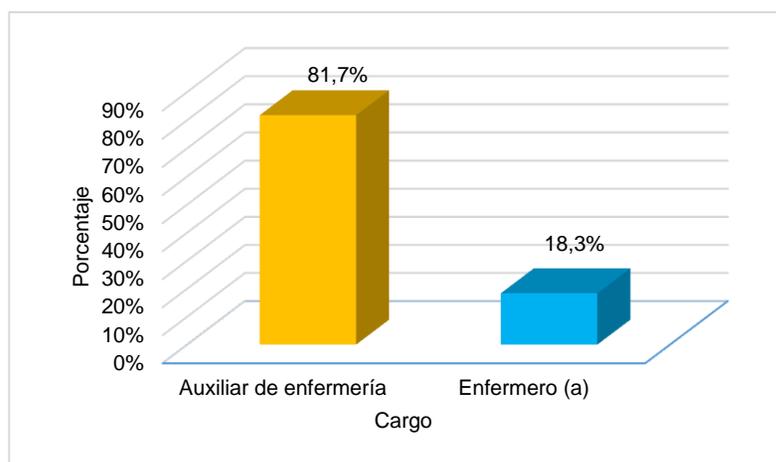
Gráfica 3. Distribución porcentual del estado civil del personal de enfermería que labora en la Unidad Cardioquirúrgica de Nariño SAS



Fuente: Encuesta aplicada a personal de enfermería. 2022

La gráfica anterior, hace referencia al estado civil del personal de enfermería que labora en la Unidad Cardioquirúrgica de Nariño, los hallazgos indican que la mayoría son solteros (60.6%), en menor proporción tienen vínculos familiares conformados, es decir, unión libre (23.9%) y casado (12.7%).

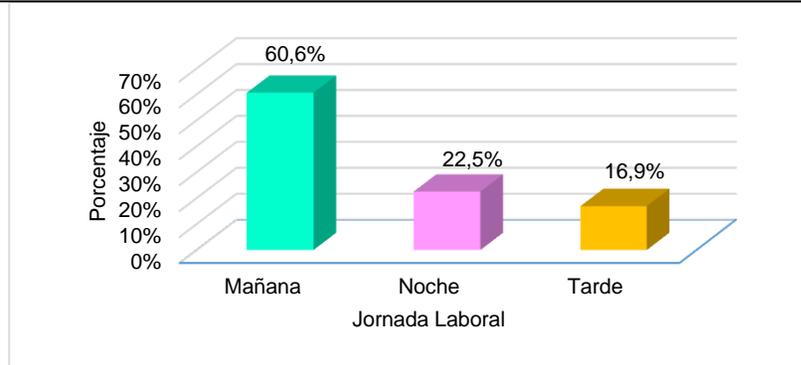
Gráfica 4. Distribución porcentual del cargo del personal de enfermería que labora en la Unidad Cardioquirúrgica de Nariño SAS



Fuente: encuesta aplicada a personal de enfermería. 2022

En la Unidad Cardioquirúrgica de Nariño, el personal de enfermería vinculado a dicha institución en mayoría son auxiliares de enfermería, representado en un 81.7%, en menor proporción el profesional de enfermería (18.3%).

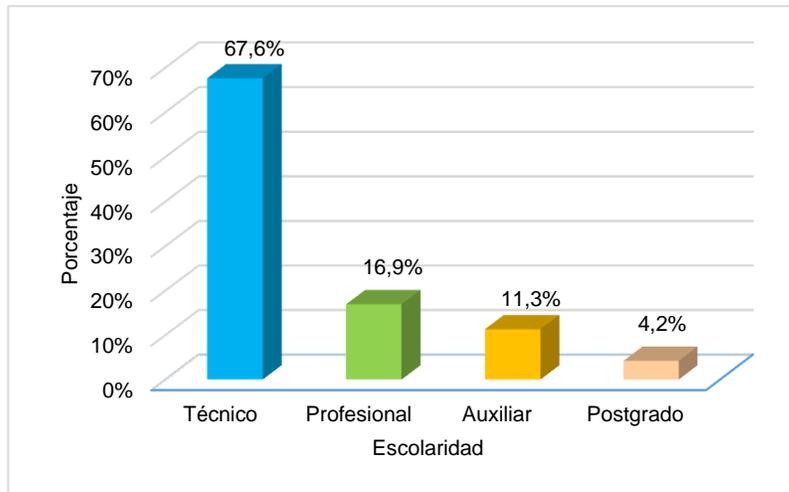
Gráfica 5. Distribución porcentual de la jornada laboral del personal de enfermería de la Unidad Cardioquirúrgica de Nariño SAS



Fuente: encuesta aplicada a personal de enfermería. 2022

La jornada laboral del personal de enfermería en un alto porcentaje (60.6%) fue de la mañana, mientras que en menor proporción fue la jornada de la noche (22.5%), seguido por la jornada de la tarde (16.9%), es decir, que la mayoría del personal labora en las horas de la mañana.

Gráfica 6. Distribución porcentual de la escolaridad del personal de enfermería que labora en la Unidad Cardioquirúrgica de Nariño SAS



Fuente: encuesta aplicada a personal de enfermería. 2022

En la gráfica anterior, se hace referencia al nivel de preparación del personal de

enfermería que labora en la Unidad Cardioquirúrgica de Nariño, encontrándose que la mayoría son técnicos (67.6%), seguido por profesionales (16.9%) y en menor proporción auxiliares y postgrado.

6.1.2. Caracterización de la situación actual del ausentismo laboral

Tabla 1. Indicadores de ausentismo laboral del personal de enfermería de la Unidad Cardioquirúrgica de Nariño.

Indicadores	Julio a diciembre 2020	Enero a marzo de 2021	Total
Número de enfermeros	16	17	33
Horas programadas	17.280	18.360	35.640
Horas perdidas	2.256	8.160	10.416
Horas enfermero trabajadas	15.054	10.200	25.224
Tasa de ausentismo	1%	3%	3.43%
Tasa global	1.31%	1.76%	3.07%
Índice de frecuencia	0.12%	0.16%	0.28%
Tasa de severidad	2.256	8.160	10.416
Tasa de duración media	107	272	379
Tipo de ausentismo			
Ausentismo no programado justificado	21	30	
Ausentismo no programado injustificado	1	0	
Con aviso	21	30	
Sin aviso	1	0	
Indisposición de salud	0	0	

Fuente: Base de datos Unidad Cardioquirúrgica de Nariño. 2021

En la tabla anterior se hace referencia a los indicadores del ausentismo laboral

brindados por la entidad, encontrándose que el personal de enfermería que laboró en el período de julio a diciembre de 2020, obtuvo una tasa de ausentismo menor en comparación con el período de enero a marzo de 2021, es decir, el período es menor, pero se evidencia que ausentismo se incrementa, si se tiene en cuenta la proporcionalidad de los hallazgos.

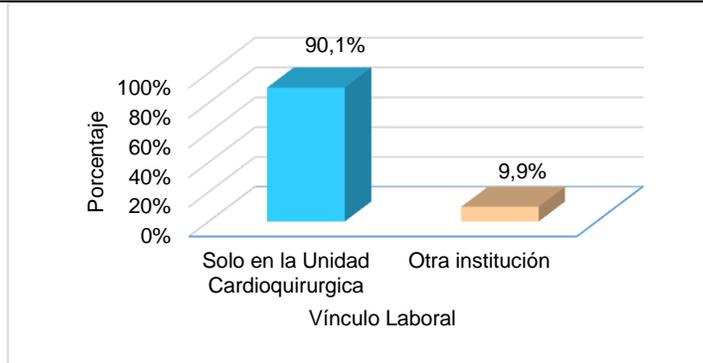
Del mismo modo, es importante resaltar que las horas programadas en el período de 2021 son mayores con respecto al segundo semestre de 2020, pero las horas perdidas se incrementan significativamente, lo que se evidencia que la situación del ausentismo laboral es mayor.

De acuerdo con las tasas de ausentismo, es evidente que se incrementa en el 2021 con respecto al 2020, por lo tanto la tasa global, índice de frecuencia, tasa de severidad y tasa de duración media se incrementaron, lo anterior, indica claramente que la problemática del ausentismo laboral se aumenta con respecto al año anterior.

Haciendo referencia al tipo de ausentismo está representado en 21 el cual no es programado pero si justificado, mientras que en el período 2021, éste se ha incrementado siendo de 30, además el ausentismo se ha realizado con aviso.

2.1.3. Factores de ausentismo laboral

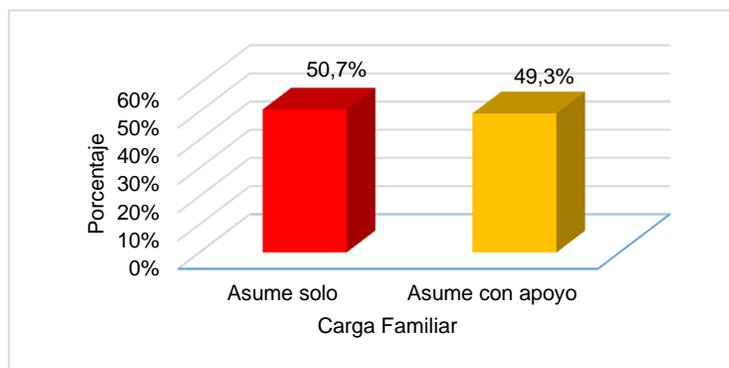
Gráfica 7. Distribución porcentual del vínculo laboral del personal de enfermería que labora en la Unidad Cardioquirúrgica de Nariño SAS



Fuente: encuesta aplicada a personal de enfermería. 2022

La gráfica 6, hace referencia al vínculo laboral que tiene el personal de enfermería que labora en la Unidad Cardioquirúrgica de Nariño, encontrándose que la mayoría (90.1%) laboran en la institución de salud sujeto de estudio, mientras que el 9.9% labora en dos instituciones de salud, lo anterior, se relaciona con los turnos en los cuales laboran, puesto que ocasionalmente existen cruces de los mismos, impidiendo que lleguen a cumplir sus obligaciones laborales.

Gráfica 8. Distribución porcentual de la carga familiar del personal de enfermería que labora en la Unidad Cardioquirúrgica de Nariño SAS

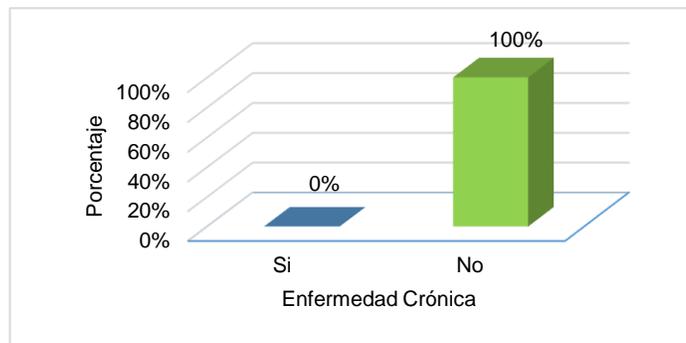


Fuente: encuesta aplicada a personal de enfermería. 2022

En la gráfica anterior, se hace referencia a la carga familiar que posee el personal de enfermería, encontrándose que existen opiniones divididas, en donde

el 50.7% asume solo la carga familiar, mientras que el 49.3% lo hace con apoyo.

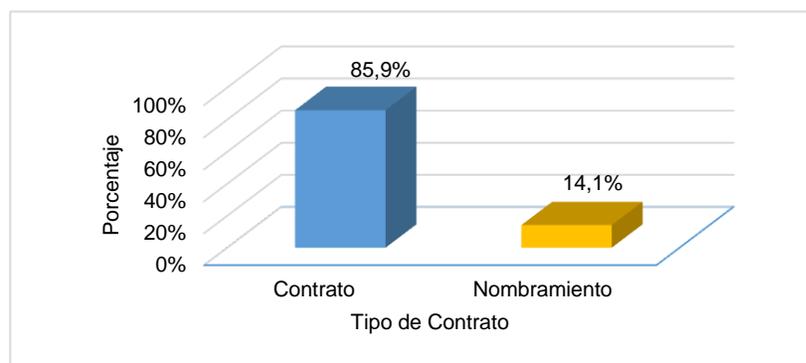
Gráfica 9. Distribución porcentual de la enfermedad crónica del personal de enfermería que labora en la Unidad Cardioquirúrgica de Nariño SAS



Fuente: encuesta aplicada a personal de enfermería. 2022

En la gráfica anterior, se observa que el personal de enfermería que labora en la Unidad Cardioquirúrgica de Nariño, no padecen ningún tipo de enfermedad crónica que afecte la salud y bienestar de los mismos, sin embargo, se manifiestan ausentismo laboral que en la mayoría de los casos son por otras razones diversas.

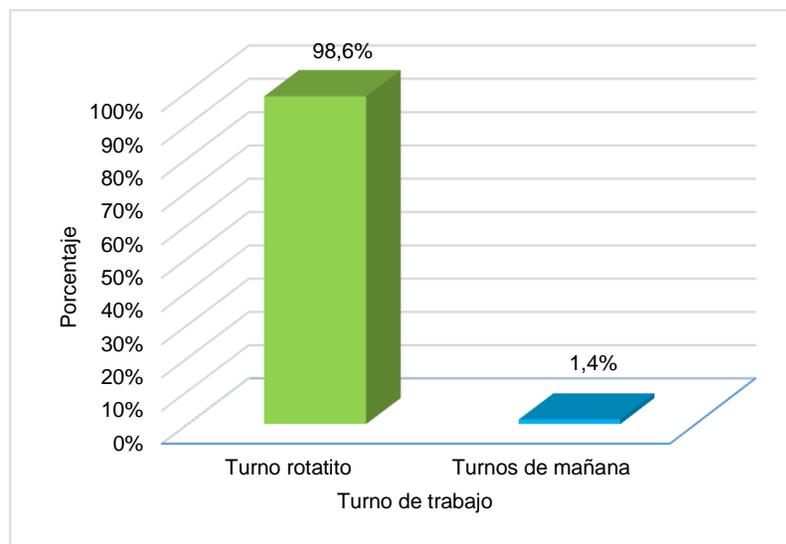
Gráfica 10. Distribución porcentual del tipo de contrato del personal de enfermería que labora en la unidad Cardioquirúrgica de Nariño SAS.



Fuente: encuesta aplicada a personal de enfermería. 2022

En la gráfica anterior, se evidencia que la mayoría del personal de enfermería que labora en la Unidad Cardioquirúrgica de Nariño, tienen contrato a término indefinido, sin embargo, el 14.1% son de nombramiento.

Gráfica 11. Distribución porcentual del turno de trabajo del personal de enfermería que labora en la Unidad Cardioquirúrgica de Nariño SAS

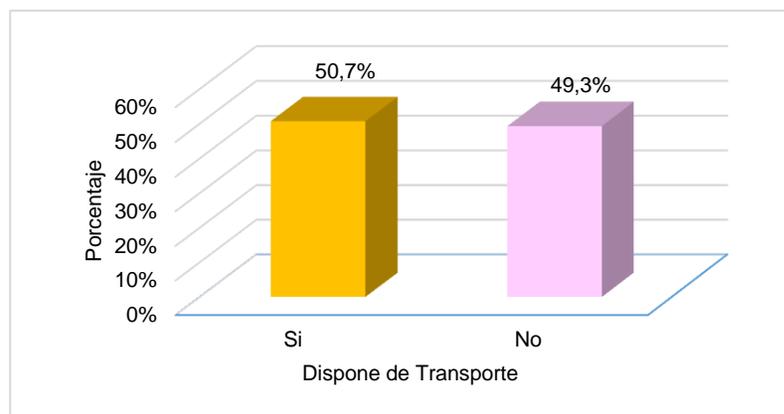


Fuente: encuesta aplicada a personal de enfermería. 2022

El turno de trabajo del personal de enfermería que labora en la Unidad Cardioquirúrgica es rotativo en el 98.6%, mientras que el 1.4% tienen turnos

únicamente en la mañana, situación que de alguna manera influye en el ausentismo laboral, si algunas personas laboran en dos instituciones de salud.

Gráfica 12. Distribución porcentual de la disponibilidad de transporte según el personal de enfermería de la unidad Cardioquirúrgica de Nariño SAS

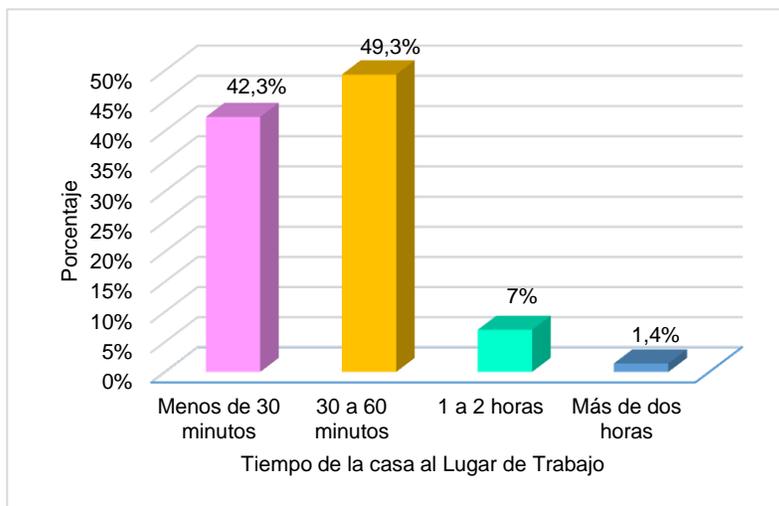


Fuente: encuesta aplicada a personal de enfermería. 2022

En la gráfica anterior, se observa que el 50.7% dispone de transporte, mientras que el 49.3% del personal de enfermería no disponen de un medio de transporte propio para asistir a las labores en la institución de salud.

Gráfica 13. Distribución porcentual tiempo que gasta de la casa al lugar de trabajo del personal de enfermería de la unidad Cardioquirúrgica de Nariño

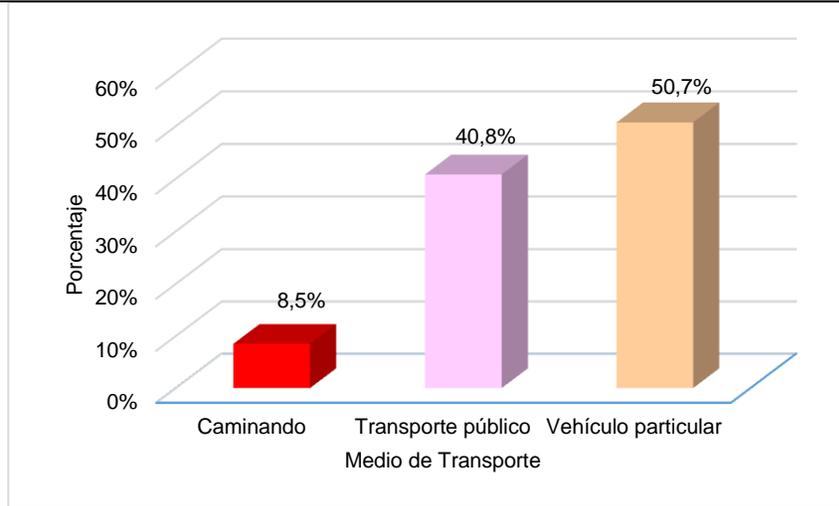
SAS



Fuente: encuesta aplicada a personal de enfermería. 2022

En la gráfica anterior se hace referencia al tiempo en que tardan en llegar de la residencia a la institución de salud, encontrándose que el 49.3% es de 30 a 60 minutos, además, es menor a 30 minutos (42.3%) y existen otras personas que se demoran más de una hora, aunque es en menor porcentaje. Lo anterior, se relaciona debido a que la mayoría del personal no tiene un medio de transporte, dificultando de esta manera llegar oportunamente al turno o generándose la inasistencia al lugar de trabajo.

Gráfica 14. Distribución porcentual del medio de transporte del personal de enfermería que labora en la unidad Cardioquirúrgica de Nariño SAS

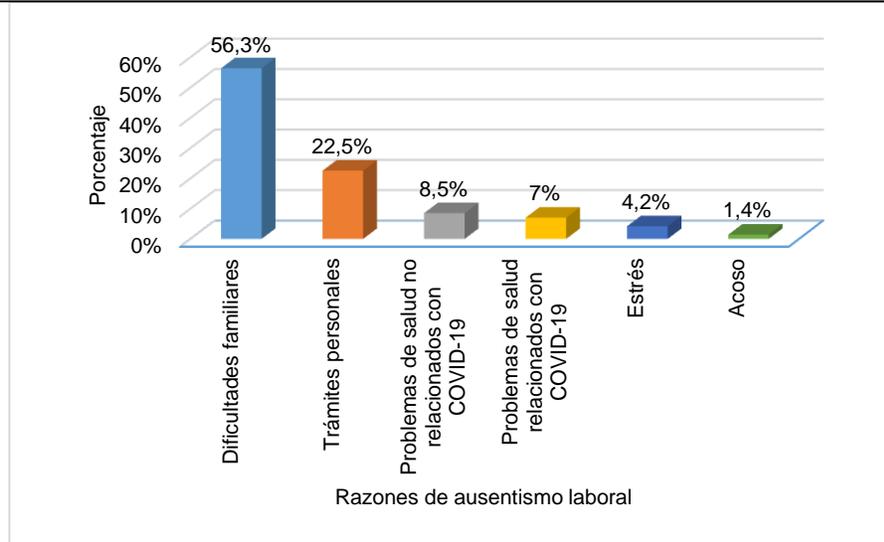


Fuente: encuesta aplicada a personal de enfermería. 2022

En la gráfica anterior se hace referencia al medio de transporte que utiliza el personal de salud para asistir a las labores en la Unidad Cardioquirúrgica de Nariño, encontrándose que la mayoría tienen vehículo particular (50.7%), seguido por transporte público (40.8%) y en menor proporción caminando con el 8.5%. Ante la situación encontrada en el personal de enfermería, es evidente que en la ciudad de Pasto, la movilidad no es la más adecuada, situación que genera no estar a tiempo o la ausencia del trabajador a llegar a la institución de salud.

6.1.4. Razones de ausentismo laboral

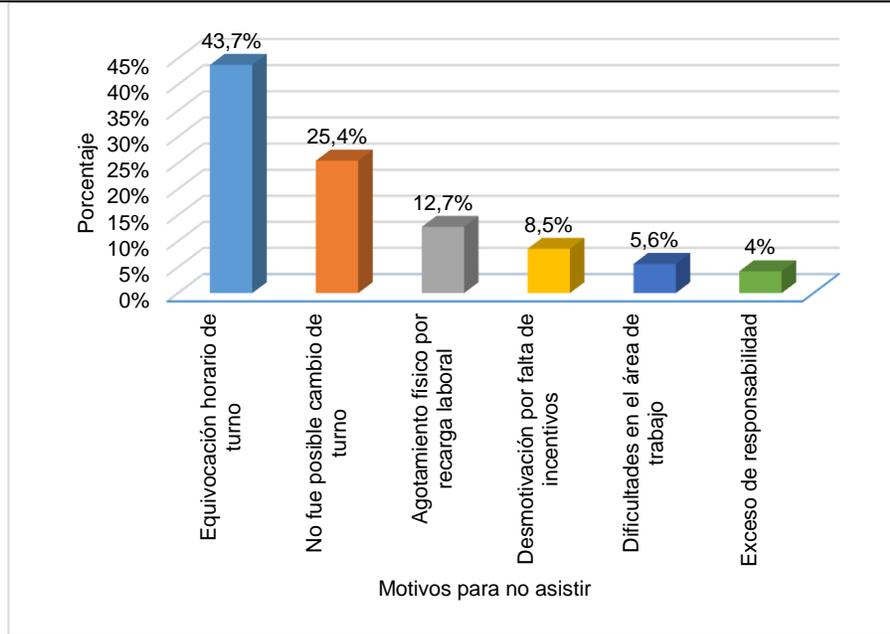
Gráfica 15. Distribución porcentual de las razones de ausentismo laboral del personal de enfermería de la unidad Cardioquirúrgica de Nariño SAS



Fuente: encuesta aplicada a personal de enfermería. 2022

Las razones por las cuales se manifiesta el ausentismo laboral en la mayoría de los casos está representada por las dificultades familiares (56.3%), seguido por trámites personales (22.5%), es de resaltar que han presentado problemas de salud relacionados con el Covid-19 (7%), en menor proporción por estrés y acoso. Analizando una de las razones relevantes está enfocada en que la mayoría del personal (50.7%) asumen la carga familiar solos, unido a ello porque son solteros (as) o madres cabeza de familia (60.6%).

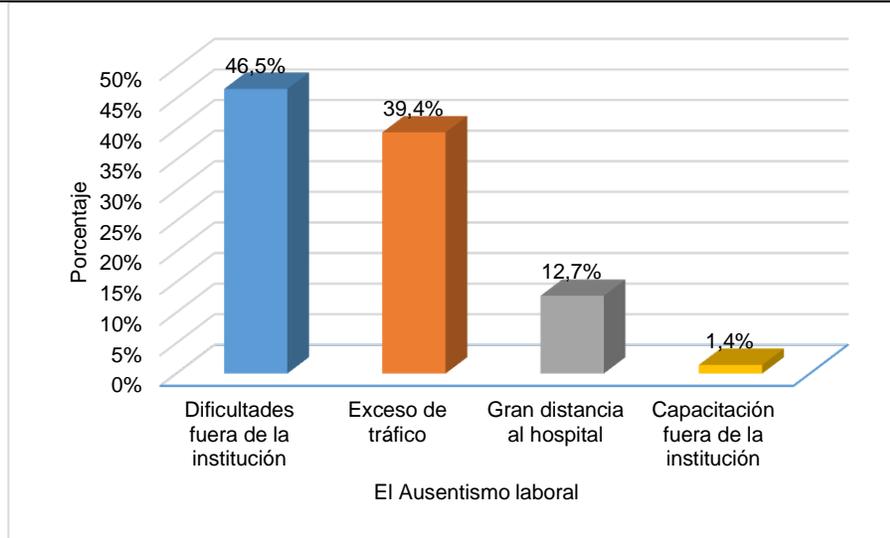
Gráfica 16. Distribución porcentual de los motivos para no asistir del personal de enfermería de la unidad Cardioquirúrgica de Nariño SAS



Fuente: encuesta aplicada a personal de enfermería. 2022

En la gráfica anterior, se hace relación a los motivos por los cuales no asiste el personal de enfermería a laborar, se encontró que la mayoría correspondiente al 43.7% es por equivocación horario de turno, seguido porque no fue posible el cambio de turno (25.4%), agotamiento físico por recarga laboral (12.7%), en menor proporción por desmotivación por falta de incentivos, dificultades en el área de trabajo y exceso de responsabilidad. Es pertinente mencionar que el cronograma de turnos es asignado en inicio del mes, situación que en muchas ocasiones no se tiene claridad debido a los cambios que surgen a nivel individual y generan confusión y por ende el ausentismo laboral.

Gráfica 17. Distribución porcentual de las causas del ausentismo laboral del personal de enfermería de la unidad Cardioquirúrgica de Nariño SAS



Fuente: encuesta aplicada a personal de enfermería. 2022

En la gráfica anterior, se evidencia la causa del ausentismo laboral del personal de enfermería que labora en la Unidad Cardioquirúrgica de Nariño, encontrándose que el 46.5% es por dificultades fuera de la institución, el 39.4% exceso de tráfico, en menor porcentaje (12.7%) gran distancia al hospital y el 1.4% por capacitación fuera de la institución de salud.

6.2. DISCUSIÓN

El ausentismo laboral en el personal de enfermería es un problema que se visualiza cada vez con mayor frecuencia en las instituciones prestadoras de servicios de salud tanto en el contexto local como nacional y tiene implicación directa afectando tanto la prestación de dichos servicios para el usuario que acude como para la institución misma, generándose trastornos de la calidad como también consecuencias económicas.

En vista de la importancia que adquiere esta temática se realizó el estudio que tuvo como finalidad identificar las causas del ausentismo laboral del personal de enfermería de la Unidad Cardioquirúrgica de Nariño S.A.S., es así como se abordó

la caracterización sociodemográfica, encontrándose que la mayoría son del género femenino, quienes en mayoría están en edades de 21 a 30 años, de estado civil solteros, el mayor número de personas son auxiliares de enfermería y en menor proporción enfermeros (a), lo anterior evidencia que en la institución de salud se cuenta con personal que está en el grupo de la población económicamente activa, lo cual es favorable para el ejercicio de las labores establecidas en el mismo.

En este aspecto, es importante relacionar con el estudio en donde se evidenció que

“el problema de ausentismo laboral se genera mayormente en el personal femenino” (4), dicha información coincide con los hallazgos en cuanto al género, porque se cuenta con mayoría mujeres, siendo este un factor de riesgo que puede contribuir a esta problemática. Además, en el estudio realizado en Bucaramanga, se encontró que “el mayor número de ausentismo en el personal de enfermería fue entre los 19 a 29 años, siendo más común en el personal de enfermería” (6), dicha información es similar a los hallazgos de la investigación en donde la mayoría del personal de enfermería se encuentran en edades de 21 a 30 años, es decir, que es un grupo de edad vulnerable para manifestar el ausentismo en el cargo asignado. En definitiva, la edad, el género y el cargo, según los estudios evidencian ser los factores influyentes para que se manifieste esta situación problemática, sin embargo, vale la pena mencionar que son un potencial que puede tener múltiples cambios para contribuir a la mitigación de la situación que se manifiesta en esta institución de salud.

En este orden de ideas, se considera que las características analizadas son factores influyentes para que se presente el ausentismo laboral, en este sentido se ha considerado que son mujeres jóvenes que llevan a cabo las funciones establecidas, sin embargo, se evidencian situaciones que impiden asistir puntualmente a la institución de salud a labora y de esta manera se genera el

ausentismo laboral, siendo una constante que se ha incrementado con el paso de los tiempos y por lo tanto es uno de los elementos negativos para la atención a los usuarios.

Desde otro punto de vista, se hace referencia al estado civil, el estudio titulado “factores asociados al ausentismo laboral en enfermeras”, se encontro que el estado civil se manifestó en el 50% son casadas (3), dicha información no coincide con los hallazgos, puesto que en el caso en particular la mayoría del personal de enfermería son solteras y en menor proporción casadas, lo cual es un factor protector más no de riesgo para el ausentismo laboral, a pesar que tienen sus responsabilidades que cumplir, unido a ello se relaciona con la carga familiar que tienen que asumir en el hogar y por ende genera este tipo de situaciones negativas que afectan el asistir a ejecutar sus funciones en el cargo asignado, puesto que en muchas ocasiones deben asistir a compromisos fuera del trabajo y deben tomar la mejor decisión que no afecte su vida personal, familiar y laboral.

Asimismo, se tomó en cuenta las características laborales, encontrándose que el cargo predominante es de auxiliares de enfermería con el 81.7%, con jornadas laborales en predominio de la mañana, el grado de escolaridad es técnico. Lo anterior, se relaciona con los hallazgos del estudio realizado en Perú, en donde se evidencia que “el ausentismo laboral está relacionado con el vínculo laboral y la jornada laboral” (3), es decir, que tiene similitud en los hallazgos, ya que la mayoría de personas que laboran en la Unidad Cardioquirúrgica de Nariño S.A.S., son auxiliares de enfermería con horario mañana, lo cual significa que puede influir en el ausentimo laboral, ya que existen factores que pueden obstaculizar el tiempo de llegada para dar cumplimiento a las funciones asignadas en el cargo, ocasionándose de esta manera el ausentismo laboral en este grupo de personas.

En este orden de ideas, se analizó el ausentismo laboral del personal de

enfermería, se evidenció que en el segundo semestre de 2021 la tasa de ausentismo fue del 1%, mientras que para el primer trimestre de 2022 fue de 3%, es decir, que existen diferencias significativas porque el período es menor y esta situación ha ido en aumento. Igual, situación se evidenció en la tasa global, índice de frecuencia y tasa de severidad. Los datos anteriores indican que la problemática del ausentismo laboral es muy frecuente en el personal de enfermería que labora en esta institución, por lo que se constituye en uno de los aspectos negativos para brindar una atención oportuna a los pacientes, puesto que el hecho de no asistir genera una serie de inconvenientes, puesto que algunas inasistencias no son justificadas y por lo tanto generan mayores dificultades a las directivas o al personal de coordinación. Siendo uno de los aspectos negativos que afectan la calidad de atención, puesto que el hecho de no tener previsto la ausencia del personal de enfermería genera el normal ciclo de las actividades establecidas al cargo en los diferentes servicios de la institución de salud.

De acuerdo con lo anterior, se toma en cuenta los hallazgos del estudio realizado en México, se evidenció “una tasa promedio alta de ausentismo 5.3, una tasa de duración media de ausentismo y una tasa promedio de severidad de 40 horas, es decir, que se perdieron en promedio 40 horas por cada mil horas trabajadas por el personal de enfermería (3). Los datos son diversos, ya que en la muestra de estudio el porcentaje es bajo con respecto al estudio en mención, es de resaltar, que esto se debe en el período que se evalúa, ya que en el caso en particular es de un período de seis meses para el año 2021 y tres meses para el 2022, por lo tanto no existe una relación significativa con estos hallazgos, lo cual indica que el ausentismo laboral no se ha visto disminuido, por el contrario se ha incrementado, afectando de esta manera la atención que se brinde a los usuarios que hacen uso de los servicios que ofrece la institución de salud.

Del mismo modo, se abordó los factores del ausentismo laboral, en primera

instancia se encontró que la mayoría del personal de enfermería laboran únicamente en la institución de salud sujeto de estudio, quienes la carga familiar en la mitad del grupo la asumen solos, aunque no padecen ningún tipo de enfermedad crónica, el tipo de vinculación es por contrato en mayoría, con turnos rotatorios.

En este aspecto, es importante relacionar los hallazgos del presente estudio, puesto que “el 74% del personal no presentan ninguna patología crónica, no se encontró significancia del ausentismo laboral con la carga familiar” (7), lo cual no coincide con lo encontrado en la presente investigación, ya que la mayoría del personal es saludable, no padece ningún tipo de alteración a su labor de manera crónica, es decir, se asemeja a los planteamientos anteriores, es decir, que el ausentismo no está relacionado con la salud de los trabajadores, sino por el contrario son otros aspectos los que se vinculan a esta situación problemática manifestada.

Finalmente, se analizó las razones para el ausentismo laboral, la mayoría del personal de enfermería menciona que se manifestó por dificultades familiares (56.3%) y trámites personales (22.5%). Lo anterior, se relaciona con el estudio titulado: “factores que influyen en el ausentismo laboral en un Hospital de Emergencias Grau”, donde se encontró que el 15% manifestaron ausentarse por problemas familiares” (26), lo cual tiene diferentes significativas, puesto que en el caso en particular el personal de enfermería presenta mayores porcentajes con respecto al ausentismo por dificultades familiares, puesto que tienen la carga familiar amplia, constituyéndose como uno de los factores que les impiden llegar a tiempo por situaciones que no son previstas y se tienen que resolver en el momento en que se manifiestan.

Igualmente, se analizaron los motivos para no asistir a laboral, encontrándose que la mayoría manifestó no asistir por equivocación del turno (43.7%), no le fue

posible cambiar el turno (25.4%), agotamiento físico, desmotivación por falta de incentivos, entre otros. Situación similar se encontró en el estudio realizado en Perú, en donde se encontró que los factores laborales y extralaborales fueron: dificultades en el área de trabajo, no poder cambiar el turno; y las capacitaciones externas” (3), es decir, que el ámbito laboral tuvo amplia influencia para que se presentara el ausentismo laboral en la institución de salud. En este aspecto, es importante mencionar que existe una falta de comunicación con el personal de salud para tener claridad sobre los cambios de turno establecidos entre los mismos, situación que afecta la atención que se brinda a los usuarios.

Del mismo modo, se analizaron las causas del ausentismo laboral, en él se evidenció que se manifestaron dificultades fuera de la institución (46.5%), exceso de tráfico (39.4%), gran distancia al hospital (12.7%) y capacitación fuera de la institución (1.4%), lo cual concuerda con el estudio, en donde se encontró que el ausentismo laboral, está condicionado por “factores tanto intrínsecos como extrínsecos, que se observan con diferente frecuencia, siendo un fenómeno multifactorial cuyos resultados son imposibles de igualar” (5), es decir, que los hallazgos indican claramente que existen factores diversos que influyen para que se manifieste el ausentismo laboral en este grupo de personal de enfermería, siendo los aspectos externos lo que impiden asistir a laborar, puesto que en la actualidad la movilización de un lugar a otro se ha constituido en uno de los elementos negativos generados por el alto número de automotores que transitan en la ciudad de Pasto, más aún si se tiene en cuenta las distancias de los mismos.

Es importante mencionar que el ausentismo laboral está relacionado por múltiples causas, las cuales en la mayoría de los casos son ajenas al personal, algunas de ellas por el transporte, puesto que en la ciudad de Pasto la movilidad no es la adecuada, unido a ello, las distancias de los lugares de residencia no les favorecen para llegar a tiempo a cumplir con las funciones asignadas.

Asimismo, es relevante mencionar que el ausentismo laboral, es uno de los elementos negativos que influyen en la atención de los usuarios, unido a ello, traen consigo dificultades en los costos, más aún si se tiene en cuenta que el personal de enfermería representan uno de los equipos de amplia prioridad en la ejecución de las funciones, por tal motivo, si falla una persona, puede traer consigo dificultades para cubrir el turno y por lo tanto afecta la estabilidad laboral, porque cada persona tiene un turno asignado y es imposible reemplazarlo de inmediato.

En definitiva, el ausentismo laboral, se ha manifestado frecuentemente, lo cual indica que es una problemática que está latente y no se ha logrado mitigarla, puesto que algunas de las causas están relacionadas con factores externos a la institución y en la mayoría de los casos los familiares que afectan la problemática del ausentismo laboral.

7. CONCLUSIONES

- Las dificultades familiares, los trámites personales y los problemas de salud fueron las principales causas que generaron el ausentismo laboral entre el

personal de enfermería de la Unidad Cardioquirúrgica de Nariño durante el período comprendido entre julio de 2020 y junio de 2021, representando éstas casi cuatro quintas partes del total de las causas analizadas.

- Condiciones laborales como el estrés y el acoso no fueron causas importantes de ausentismo laboral.
- De lejos, causas mucho menos frecuentes que generaron este ausentismo fueron la equivocación de horarios de turnos o porque no fue posible el cambio de turno.
- Dificultades fuera de la institución generadas por dificultades de transporte, o gran distancia hacia la clínica desde sus hogares, o capacitaciones fuera de la institución solo representaron una mínima parte de esta causalidad.
- Con el desarrollo de este estudio investigativo se evidenció que las características sociodemográficas del personal de enfermería que laboró en la Unidad Cardioquirúrgica de Nariño se encontraron estrechamente relacionadas con el ausentismo, siendo que la mayor parte del personal de enfermería estuvo compuesto por mujeres, predominantemente jóvenes y solteras y por auxiliares de enfermería con respecto a profesionales de enfermería.
- Los factores de tipo personal que más influyeron para generar ausentismo fueron familiares, trámites personales, olvido en los turnos programados y problemas de salud.
- Factores ajenos a la institución y al personal en si que incidieron para generar ausentismo fueron dificultades para el transporte y distancia lejana entre la clínica y la vivienda de los trabajadores.
- Se registró una tasa de ausentismo laboral de 3.43%, representado más de doscientos turnos de enfermería de seis horas, equivalente a tres turnos inasistidos al año por trabajador. También se comprobó que esta tasa tuvo un incremento en el tiempo, coincidiendo con el tercer pico de COVID – 19.



8. RECOMENDACIONES

A la Unidad Cardioquirúrgica de Nariño:

- Vincular en el área de talento humano un profesional de psicología organizacional.
- Aplicación de batería psicosocial a todos los trabajadores para identificar causas específicas de acuerdo con los hallazgos del presente estudio en las cuales desde psicología organizacional y trabajo social se pueda intervenir para apoyar al trabajador.
- Desde talento humano realizar la creación de un programa de bienestar e incentivos.
- Estudiar la posibilidad de realizar cambios de turnos de 6 horas a 12 horas a la mayoría del personal de enfermería.
- Generar subsidios adicionales de transporte. para procurar desplazamientos más rápidos del personal que vive más distante de la clínica.
- Desarrollar un mecanismo automático y oportuno de recordatorio de los turnos.
- Identificar las razones que generan mal ambiente laboral para poder intervenir sobre las mismas.
- Identificar las personas sobre quienes se generen las acusaciones de conflictos interpersonales y/o acoso laboral.
- Revisión de puestos de trabajo de acuerdo con el perfil y al manual de funciones.
- Cambiar los contratos de OPS por contratos a término indefinido.
- Generar convenios con entidades financieras que le permita al trabajador

acceder a créditos para adquisición de vehículos de transporte.

- Desde la administración idear la reestructuración de procesos que permitan controlar efectivamente los turno de trabajo.

A la Universidad Católica de Manizales – Especialización en Administración en Salud:

- Dar seguimiento a las recomendaciones emitidas a través de la vinculación de otros grupos investigadores.
- Establecer vínculos con instituciones de salud para desarrollar intervenciones a las problemáticas identificadas como parte del aporte académico y proyección de la universidad y su compromiso social.

9. BIBLIOGRAFÍA

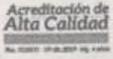
1. Valencia , Gómez , Currea. Principales causas médicas de ausentismo laboral en el sector salud: revisión sistemática. Universidad del Rosario. 2019.
2. Castillo M, Castro C, Sánchez A, Ceballos B, Pianesi M, Malarezuk C. Ausentismo laboral y factores de riesgo cardiovascular en empleados públicos hospitalarios. Acta Bioquímica Clínica Latinoamericana. 2016 Marzo 1; 50(1).
3. Velásquez RA, Loli RA, Sandoval MH. Factores asociados al ausentismo laboral de enfermeras. Revista Cubana de Enfermería. 2019; 35(4).
4. Arévalo LE. Caracterización del ausentismo laboral del personal de enfermería del Hospital Nacional San Pedro de Usulután, El Salvador, 2018. Centro de Investigaciones y Estudios de la Salud. 2019 Abril.
5. Ferraro C. Incidencia de ausentismo laboral y factores determinantes en el personal de enfermería del Hospital Zonal Especializado en Oncología "Luciano Fortabat" de Olavarria. Maestría en Gestión de Sistemas y Servicios de Salud. 2016.
6. Calderón OL, Jaimes Martínez CE, Leal Domínguez EL, Pacheco Mutis PA, Rondón Mendoza EL. Características y costos del ausentismo laboral en el personal de enfermería de los Comuneros Hospital Universitario de Bucaramanga en el año 2015. Universidad Autónoma de Bucaramanga CES. 2016.
7. Mazo DA, Barrera LM. Factores relacionados con el absentismo laboral por causa médica en el personal de enfermería, Fundación Clínica del Norte, 2013-2014. Revista CES Salud Pública. 2016; 7 (1).
8. Tatamuez Tarapuez , Domínguez A, Matabanchoy Tulcán. Revisión sistemática: factores asociados al ausentismo laboral en países de América Latina. Universidad y Salud. 2018 Diciembre ; 21(1).
9. Bautista España IM, Valencia Molano SS. Causas de ausentismo laboral en los trabajadores del área administrativa del Hospital San Andrés E.S.E. de Tumaco, durante el primer semestre de 2015. Universidad CES de Medellín. 2015.
10. Ministerio de la Protección Social. Resolución 2346 de 2007. Por la cual se regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales y el manejo y contenido de las historias clínicas ocupacionales. Diario Oficial 46691. 2007 Julio.
11. Ministerio del Trabajo. Resolución 0312 de 2019, por la cual se definen los estándares mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST. Presidencia de la República de Colombia. 2019 Febrero.
12. Ministerio de Justicia y del Derecho. Decreto 2943 de 2013, por el cual se

modifica el párrafo 1° del artículo 40 del Decreto 1406 de 1999. Presidencia de la República. 2013 Diciembre.

13. Ministerio del Trabajo. Decreto 1443 de 2014, por el cual se dictan disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). Presidencia de la República. 2014 Julio .
14. Ministerio de Trabajo. Decreto 1072 de 2015. Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Salud. Presidencia de la República de Colombia. 2015 Mayo.
15. Ministerio de Trabajo. Decreto 472 de 2015, por el cual se reglamentan los criterios de graduación de las multas por infracción de las normas de seguridad y salud en el trabajo y riesgos laborales. Dario Oficial. Año CL. No. 49456 17. 2015 Marzo.
16. Camarota R. El ausentismo laboral de causa médica en la Policía Nacional Uruguay. Biomedicina. 2015; 10(1).
17. Organización Internacional del Trabajo. El ausentismo laboral. OIT. 2018.
18. Organización Mundial de la Salud. Programas y proyectos. OMS. 2018.
19. Tatamuez Tarapuez RA, Domínguez AM, Matabanchoy Tulcán SM. Revisión sistemática: factores asociados al ausentismo laboral en países de América Latina. Universidad y Salud. 2018 Diciembre 16; 21(1).
20. Universidad EAFIT. El ausentismo laboral como riesgo organizacional. Consultorio Contable. 2016.
21. Cuevas Y, García T, Villa M. Caracterización del ausentismo laboral en un centro médico de primer nivel. Repositorio Universidad del Rosario. 2016.
22. Unidad Cardioquirúrgica de Nariño. Portafolio de Servicios. UCQN. 2021.
23. Arias F. El proyecto de investigación: introducción a la metodología científica California : Editorial Texto ; 2006.
24. Velásquez Perales RA. Ausentismo laboral, características y factores asociados en enfermeros que laboran en una institución de salud de Lima, 2017. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. 2019.
25. Ministerio de Salud. Resolución 8430 de 1993. Minsalud. 1993.
26. Ochoa Roca NE, Carreño Copara MM. Factores que influyen en el ausentismo laboral en el profesional de enfermería del Hospital III de Emergencias Grau - ESSALUD - 2018. Universidad Nacional de Callao. 2019.

ANEXOS

Anexo A. Cartas de autorización

 <p>Universidad[®] Católica de Manizales</p>	 <p>Acreditación de Alta Calidad</p>	<table border="1"><tr><td>Universidad Católica de Manizales Radicado No: 1663 Fecha: 2022-04-23 11:48</td></tr></table>	Universidad Católica de Manizales Radicado No: 1663 Fecha: 2022-04-23 11:48
Universidad Católica de Manizales Radicado No: 1663 Fecha: 2022-04-23 11:48			

PEAS-623,1-070,6/1663

1 de 2

Manizales, 23 de abril de 2022

Doctora
SANDRA ROCIO CHAVES DEL CASTILLO
Subgerencia Administrativa y Financiera
Unidad Cardioquirúrgica de Nariño
Carrera 36 No. 16b-34 Barrio Paraná
Pasto, Narino

Asunto: Autorización trabajo de investigación Unidad Cardioquirúrgica de Nariño.

Cordial saludo:

En atención al plan institucional 2018-2025 y teniendo en cuenta la mega a la mega 5; desarrollar programas académicos pertinentes que fortalezcan la formación integral y el desarrollo humano y social, con estándares internacionales de calidad como referentes, de la manera más atenta me permito solicitar su autorización para la elaboración del trabajo de investigación de los estudiantes de la Especialización en Administración de la Salud que titula: "Causas de ausentismo laboral del personal de enfermería en la unidad cardioquirúrgica de Nariño, 2021".

El tiempo del proyecto, para la fase de recolección de información, será durante los meses de marzo y abril, con el fin de realizar la aplicación de una encuesta para el personal de enfermería de la institución y hoja de registro, donde se diseñará una base de datos en el programa Excel en la cual se ubicarán aspectos relacionados con la situación actual estableciendo el tipo de ausentismo.

La recolección de la información se realizará durante los meses de marzo y abril del 2021, los viernes en horario de 2 a 5 de la tarde y sábados en la mañana . La validación de la información requiere que por favor nos autorice la presencia de los estudiantes en este horario y tener acceso al personal de enfermería en la institución.

Dicho proyecto permitirá identificar las causas del ausentismo laboral del personal de enfermería de la Unidad Cardioquirúrgica de Nariño entre julio del 2020 a junio de 2021, esta información es relevante pues le sirve para implementar acciones de mejora que ayudaran a mitigar el ausentismo entre dicho personal. Así mismo los estudiantes entregarán a la institución los resultados del proyecto con sus respectivas recomendaciones.

Carrera 23 # 60 - 63 - Av. Santander / Manizales - Colombia PBX: (+57) 6 893 30 50 - direxco@ucm.edu.co - www.ucm.edu.co	 <p>Obra de Iglesia de la Congregación</p>	 <p>Hermanas de la Caridad Dominicas de La Presentación de la Santísima Virgen</p>
---	---	---



Universidad
Católica
de Manizales

Acreditación de
Alta Calidad
No. 15201 - 07.06.2017 Vig. 4 años

PEAS-623,1-070,6/1663

2 de 2

El anteproyecto ya tiene el aval institucional, por parte de la Universidad Católica de Manizales, es importante aclarar que, desde el componente ético, el desarrollo del proyecto de investigación no implica ningún tipo de riesgo para los pacientes, pues no se llevará a cabo ningún proceso de intervención directa que impacte variables biológicas, fisiológicas, psicológicas o sociales en los individuos.

Los investigadores se comprometen a manejar la confidencialidad frente a la información recopilada y los nombres de los participantes que suministrarán dicha información, pues ésta será manipulada solo con fines investigativos.

El trabajo de investigación estará orientado por Vanesa Mercedes Rivera Rosero, docente de investigación del posgrado.

Relaciono los nombres de los estudiantes interesados en realizar este trabajo de investigación:

PAULA ANDREA BENAVIDES BENAVIDES C.C 59.835.694

JUAN ENRIQUE LÓPEZ DÁVILA C.C 76.305.602

LIZETH VANESA MORALES MORALES C.C 1.085.295.692

ELIANETH RODRIGUEZ PINEDA C.C 41.935.991

De antemano agradezco su amable atención y colaboración.

Atentamente,

NIDIA MARCELA ZULUAGA LONDOÑO
Director (a) Especialización en Administración en Salud

Transcriptor: Angela Cristina Hincapie Botía



400 – 18 – 01 - 0041

San Juan de Pasto, 25 de abril de 2022

Doctora:
NIDIA MARCELA ZULUAGA LONDOÑO
Directora Especialización en Administración en Salud.
Universidad Católica de Manizales.
Manizales.

Ref.: Autorización trabajo de investigación Unidad Cardioquirúrgica de Nariño.

Cordial saludo Dra. Zuluaga.

Dando respuesta al oficio PEAS-623, 1-070, 6/1663 queremos informar que por supuesto los estudiantes Paula Andrea Benavides, Juan Enrique López, Lizeth Vanesa Morales y Elianeth Rodríguez Pineda, tendrán acceso a la información en el momento que lo requieran como parte de sus actividades en su semestre académico. Además, la Unidad Cardioquirúrgica a estado atenta a las actividades realizadas por los estudiantes; donde hemos observado el cumplimiento del cronograma presentado.

Cordialmente



SANDRA CHAVES DEL CASTILLO
Subgerente Administrativa y Financiera.
UNIDAD CARDIOQUIRÚRGICA DE NARIÑO.

Gestión Documental
1ra Copia: Destinatario
2da Copia: Archivo de Gestión
Proyectó: Sandra Chaves

Anexo B. Formato de consentimiento informado

Universidad Católica de Manizales

Facultad Ciencias de la Salud

Especialización en Administración en Salud

Causas de ausentismo laboral del personal de enfermería

en la Unidad Cardioquirúrgica de Nariño, 2021

Yo, _____, identificado (a) con cédula de ciudadanía _____ en pleno uso de mis facultades, libre y voluntariamente, doy constancia de lo siguiente:

He sido informado (a) de manera verbal y escrita el día _____ del mes de _____ del año _____ sobre los aspectos que se describen a continuación.

La problemática a investigar, la justificación y los objetivos de la investigación y los beneficios que se obtendrán con los resultados de este estudio.

Que la investigación cuenta con la asesoría de profesionales expertos de la Universidad Católica de Manizales, Facultad Ciencias de la Salud, Especialización en Administración de la Salud.

Que las encuestas serán realizadas por los investigadores, quienes respetarán mis derechos, mi bienestar, privacidad, dignidad, respeto y confidencialidad.

Que mi participación como informante no conlleva ningún riesgo, ya que a través de las encuestas no se realiza ninguna intervención que me pueda afectar física ni psicológicamente.

Que los resultados de la información serán utilizados únicamente para fines investigativos y no se divulgarán los nombres de las personas.

Que tengo plena libertad de retirar mi consentimiento en cualquier momento y dejar de participar en el estudio, sin que por ello se afecte mi situación personal.

Que tengo la garantía de recibir respuesta a cualquier pregunta y aclaración de dudas acerca de mi participación en el estudio.

Manifiesto:

Que he entendido y estoy satisfecho(a) con todas las explicaciones y aclaraciones recibidas sobre mi participación en la investigación.

Que otorgo mi consentimiento para participar en el estudio.

Que entiendo que este consentimiento puede ser revocado por mi parte, en cualquier momento, antes de la realización de la encuesta.

Para que así conste, firmo el presente documento, con la capacidad de libre elección y sin coacción alguna y recibo un duplicado del mismo en San Juan de Pasto, a los ___ días del mes de _____ de 20__.

Firma

C.C.

Anexo C. Hoja de Registro

Universidad Católica de Manizales
Facultad Ciencias de la Salud
Especialización en Administración en Salud

Objetivo: Caracterizar la situación actual del ausentismo laboral del personal de enfermería de la Unidad Cardioquirúrgica de Nariño.

Indicadores	Julio a diciembre 2021	Enero a marzo de 2022	Total
Número de enfermeros			
Horas programadas			
Horas perdidas			
Horas enfermero trabajadas			
Tasa de ausentismo			
Tasa global			
Índice de frecuencia			
Tasa de severidad			
Tasa de duración media			
Tipo de ausentismo			
Ausentismo no programado justificado			
Ausentismo no programado injustificado			
Ausentismo no programado injustificado			
Con aviso			
Sin aviso			
Indisposición de salud			

**Anexo D. Encuesta dirigida al personal de enfermería que labora en la
Unidad Cardioquirúrgica de Nariño SAS**

Universidad Católica de Manizales

Facultad Ciencias de la Salud

Especialización en Administración en Salud

Cédula No. _____

Objetivo. Determinar las características sociodemográficas, los motivos de ausentismo y los factores que influyen en el ausentismo laboral en el personal de enfermería de la Unidad Cardioquirúrgica de Nariño.

Instrucciones. A continuación, encuentra unas preguntas relacionadas con los factores individuales e intralaboral del ausentismo laboral. Solicitamos responder de acuerdo con su criterio. La participación al responder esta encuesta no compromete su integridad a nivel personal ni laboral. La información que usted suministre será utilizada única y exclusivamente para el desarrollo de este estudio y no se divulgarán los datos encontrados en el mismo, ya que se hará de manera global.

Características sociodemográficas

1. Usted pertenece al género:

- a. Masculino
- b. Femenino

2. Su edad es:

- a. 19 a 20 años
- b. 21 a 30 años
- c. 31 a 40 años
- d. 41 a 50 años
- e. 51 y más años

3. Su estado civil es:

- a. Casado (a)
- b. Soltero (a)
- c. Unión libre
- d. Separado (a)
- e. ¿Otro__ Cuál?

4. Cargo:

- 1. Enfermero (a)
- 2. Auxiliar de enfermería

5. Jornada laboral

- 1. Mañana
- 2. Tarde
- 3. Noche

6. Su nivel de escolaridad es:

- a. Auxiliar
- b. Técnico
- c. Profesional
- d. Postgrado
- e. Maestría

Factores de ausentismo laboral

7. El vínculo laboral es:
 - a. Sólo en la Unidad Quirúrgica de Nariño
 - b. Otra institución

8. La carga familiar:
 - a. La sume solo
 - b. La asume con apoyo

9. Usted padece de alguna enfermedad crónica?
 - a. Si
 - b. No

10. El tipo de contrato que usted posee es:
 - a. Nombriento de nómina
 - b. Contrato de prestación de servicios
 - c. Otro tipo de vinculación

11. El turno de trabajo es:
 - a. Turnos de mañana
 - b. Turno rotativo
 - c. Noche

12. Usted dispone de transporte?

- a. Si dispone
- b. No dispone

13. Tiempo de la casa al lugar de trabajo

- a. Menos de 30 minutos
- b. 30 a 60 minutos
- c. 1 a 2 horas
- d. Más de dos horas

14. Medio de transporte

- a. Caminando
- b. Vehículo particular
- c. Transporte público

Razones de ausentismo laboral

15. Los motivos personales para no asistir al trabajo son:

- a. Dificultades familiares
- b. No es satisfactorio el salario
- c. Problemas de salud relacionados con COVID-19
- d. Problemas de salud no relacionados con COVID-19
- e. Temor de contagiarse por COVID-19
- f. Trámites personales
- g. Acoso

h. Estrés

16. Los motivos para no asistir son:

- a. Agotamiento físico por recarga laboral
- b. Dificultades en el área de trabajo
- c. Exceso de responsabilidad
- d. Desmotivación por falta de incentivos

- e. No fue posible cambio de turno
- f. Equivocación horario de turno

17. El ausentismo se ha debido a:

- a. Capacitación fuera de la institución
- b. Dificultades fuera de la institución
- c. Exceso de tráfico
- d. Gran distancia al hospital

Gracias por su colaboración

Anexo E. Plan de Mejora

QUÉ	CÓMO	POR QUÉ	CUANDO	DÓNDE	QUIÉN
Garantizar un ambiente agradable en el trabajo, para establecer una relación favorable entre los trabajadores.	<p>Talleres teóricos y prácticos basados en actividades preventivas:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Pausas activas - Manejo de estrés - Comunicación asertiva - Estilos de vida: alimentación y actividad física. 	Los trabajadores deben estar tener hábitos enfocados en un bienestar físico y psicológico con la finalidad de laborar en forma adecuada y acorde a las funciones establecidas en el mismo.	Se desarrollará continuamente, para que los trabajadores participen activamente, durante todo el período, por ello se requiere que se programe en períodos de un mes cada temática establecida.	En la Unidad Cardioquirúrgica de Nariño.	<p>Personal administrativo</p> <p>Directivas</p>
Mejorar el clima laboral en la Unidad Cardioquirúrgica de Nariño.	<p>Se dictarán charlas sobre el clima laboral:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Importancia - El ambiente físico - Puesto del trabajador - La 	El personal que labora en la Unidad Cardioquirúrgica debe tener un clima laboral que lo motive a realizar el trabajo con entusiasmo y cumpla a	El proceso se llevará a cabo paulatinamente, puesto que se requiere de tiempo para lograr el fortalecimiento del clima laboral, es decir, para	En la Unidad Cardioquirúrgica de Nariño	<p>Talento humano</p> <p>Psicología</p> <p>Trabajo Social</p>

QUÉ	CÓMO	POR QUÉ	CUANDO	DÓNDE	QUIÉN
	<p>comunicación laboral</p> <ul style="list-style-type: none"> - Formación del clima laboral - Respeto hacia los demás - Reconcompensas para fortalecer el clima laboral - Evaluación de las recompensas. 	<p>cabalidad con las funciones asignadas al cargo.</p>	<p>evidenciar los cambios respectivos.</p>		
<p>Establecer la política de asistencia en la Unidad Cardioquirúrgica de Nariño</p>	<p>Charla educativa:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Causas del ausentismo laboral. - Parámetros establecidos para permisos de ausentismo laboral en la institución de salud. - Diálogo continuo con talento humano para solicitud 	<p>El personal de enfermería en la mayoría de los casos presenta dificultades a nivel individual que le impiden asistir al puesto de trabajo, en la mayoría de los casos por situaciones familiares que generan la inasistencia.</p>	<p>Se llevará a cabo la socialización del estudio para dar a conocer sobre las causas de ausentismo laboral, posterior a ello, se darán a conocer los parámetros establecidos en la institución para solicitud de permiso, haciendo uso del diálogo</p>	<p>En la Unidad Cardioquirúrgica de Nariño</p>	<p>Talento Humano Psicología Trabajo Social</p>

QUÉ	CÓMO	POR QUÉ	CUANDO	DÓNDE	QUIÉN
	de permisos con anterioridad en caso de requerirse		constante.		
Plan de incentivos	<ul style="list-style-type: none"> - Taller: motivación laboral - Estrategia de fichas de incentivos. - Recompensas al cumplimiento de las fichas - Análisis del plan de incentivos y verificación con la disminución de la inasistencia laboral. 	Se considera de amplia importancia establecer este plan de incentivos para motivar a los trabajadores a asistir regularmente a su ámbito laboral y con ello contribuir a brindar una atención que garantice la seguridad del paciente.	El proceso será continuo, donde se iniciará con la motivación y posterior a ello dar a conocer el plan de incentivos con las respectivas recompensas a que tienen derecho si cumple con lo establecido.	Unidad Cardioquirúrgica de Nariño	Talento humano Psicología Trabajo Social



Universidad[®]
Católica
de Manizales

VIGILADA MINEDUCACIÓN

*Obra de Iglesia
de la Congregación*



Hermanas de la Caridad
Dominicas de La Presentación
de la Santísima Virgen

Universidad Católica de Manizales
Carrera 23 # 60-63 Av. Santander / Manizales - Colombia
PBX (6)8 93 30 50 - www.ucm.edu.co