

**CAUSAS DE AUSENTISMO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DEL AREA
ADMINISTRATIVA DEL HOSPITAL SAN ANDRES - E.S.E - DE TUMACO,
DURANTE EL PRIMER SEMESTRE DE 2015.**

**INGRID MAYERLIN BAUTISTA ESPAÑA
SINDY SOFIA VALENCIA MOLANO**

**UNIVERSIDAD CES DE MEDELLIN
FACULTAD POSGRADOS EN SALUD PÚBLICA
ESPECIALIZACIÓN GERENCIA DE LA SALUD OCUPACIONAL
SAN JUAN DE PASTO
2015**

**CAUSAS DE AUSENTISMO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DEL AREA
ADMINISTRATIVA DEL HOSPITAL SAN ANDRES - E.S.E - DE TUMACO,
DURANTE EL PRIMER SEMESTRE DE 2015.**

**INGRID MAYERLIN BAUTISTA ESPAÑA
SINDY SOFIA VALENCIA MOLANO**

**Trabajo de Grado para optar al título de
Especialistas en Gerencia de la Salud Ocupacional**

**ASESORA
Elsa María Vásquez Trespacios
Epidemióloga**

**UNIVERSIDAD CES DE MEDELLIN
FACULTAD POSGRADOS EN SALUD PÚBLICA
ESPECIALIZACIÓN GERENCIA DE LA SALUD OCUPACIONAL
SAN JUAN DE PASTO
2015**

Nota de Aceptación

Firma del Jurado

Firma del Jurado

Firma del Jurado

Director

San Juan de Pasto, 4 de Diciembre de 2015

Dedicado a Dios por ser el inspirador de cada uno de mis pasos.

A Jaime Bautista mi querido padre, que siempre me da fuerzas para cumplir todas mis metas. A Carmela España, mi madre que ha salido adelante con nosotros sin importar los inconvenientes, eres ejemplo de lucha y dedicación.

A mis hermanos Ginna Ximena y Luis Darío, por estar ahí cuando más los necesito. A mi máspreciado tesoro Martín Alejandro por ser mi fuente de inspiración, por él y para él van dedicados todos mis logros. A mi querido sobrino Miguel Ángel, el otro tesorito de la familia, este logro también te pertenece.

Finalmente, a todas y cada una de las personas que han hecho parte en mi formación en todos estos años.

INGRID MAYERLIN BAUTISTA ESPAÑA

A Dios, por su infinita bondad y amor, por permitirme llegar hasta este punto y alcanzar un objetivo más en mi vida.

A mis padres Rubén y Hortencia, por ser el pilar fundamental de lo que soy, por su apoyo incondicional y la motivación constante.

A mi esposo Hemerson, quien me brindó su amor, sus consejos y su apoyo incondicional durante toda mi carrera profesional.

A mis hijas Sharon y Sahira, quienes son mi mayor motivación para nunca rendirme y poder ser un ejemplo, por ustedes y para ustedes mis dos grandes amores.

SINDY SOFIA VALENCIA MOLANO

CONTENIDO

	Pág.
LISTA DE TABLAS	7
LISTA DE ANEXOS	8
GLOSARIO	9
PALABRAS CLAVES	10
INTRODUCCIÓN	12
1. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	14
1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	14
1.2. JUSTIFICACION DEL PROBLEMA	14
1.3. PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN	15
2. MARCO TEÓRICO	16
2.1. GENERALIDADES	16
2.1.1 Ausentismo Laboral	16
2.1.2 Tipos de Ausentismo	16
2.1.2.1 Ausentismo Personal o Voluntario	17
2.1.2.2 Ausentismo por Razones Conocidas	17
2.1.3 Causas de Ausentismo	17
2.1.3.1 Laboral	17
2.1.3.2 Medica	17
2.1.3.3 Económica	17
2.1.3.4 Social	18
2.2 MARCO CONCEPTUAL	19

2.3 ESTADO DEL ARTE	20
2.4 MARCO NORMATIVO	23
3. OBJETIVOS	25
3.1 OBJETIVO GENERAL	25
3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	25
4. METODOLOGÍA	26
4.1 ENFOQUE	26
4.2 TIPO DE ESTUDIO	26
4.3 POBLACIÓN Y MUESTRA	26
5. CONSIDERACIONES ETICAS	28
6. PRESENTACIÓN Y ANALISIS DE RESULTADOS	29
7. DISCUSION	33
CONCLUSIONES	35
RECOMENDACIONES	37
REFERENCIAS BIBLIOGRAFÍCAS	38
ANEXOS	41

LISTA DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1. Características sociodemográficas de los trabajadores con ausentismo, del área administrativa del Hospital San Andrés - E.S.E - de Tumaco, durante el primer semestre de 2015.	29
Tabla 2. Frecuencia de ausentismo por cargo y sexo en los trabajadores del área administrativa del Hospital San Andrés - E.S.E - de Tumaco, durante el primer semestre de 2015	30
Tabla 3. Frecuencia y tipo de evento por el cual se presentó el ausentismo en los trabajadores del área administrativa del Hospital San Andrés - E.S.E - de Tumaco, durante el primer semestre de 2015.	31
Tabla 4. Índices de ausentismo por según período de tiempo, enero a junio de 2015.	31

LISTA DE ANEXOS

	Pág.
Anexo 1. Base de datos ausentismo Hospital San Andrés . E.S.E . de Tumaco, primer semestre 2015.	41

GLOSARIO

A.C: Accidente Común

A.T: Accidente de trabajo

C.D: Calamidad Doméstica

C.M: Cita médica

D.P: Diligencias Personales

DPD: Duración Promedio de Día Perdido por Persona Ausente

DPE: Duración Promedio del Episodio de Ausencia

E.C: Enfermedad común

E.G: Enfermedad General

E.L: Enfermedad Laboral

E.P: Enfermedad profesional

IF: Índice de frecuencia

IS: Índice de Severidad

P. Servicios: Prestación de servicios

PPA: Promedio de Personas Ausentes/Día

PTP: Porcentaje de Tiempo Perdido

PALABRAS CLAVES

AMBIENTE DE TRABAJO: Conjunto de condiciones que rodean a la persona y que directa o indirectamente influyen en su estado de salud y en su vida laboral.

ÁREA ADMINISTRATIVA: es el área de la institución que cuenta con el personal cuya responsabilidad es indirecta con el paciente pero complementaria con el nivel asistencial. Está formado para trabajar en función de apoyo, por ello se debe de trabajar con la finalidad de lograr una identificación sólida con la organización de salud, lo que debe lograrse con la finalidad de lograr la comunión entre los objetivos de la institución con los objetivos personales de cada uno de estos trabajadores. En esta área se encuentran por ejemplo secretarias, estadístico, auxiliar integral de servicios asistenciales, técnico de información, ingeniero bioquímico, recepcionista, auxiliar de admisiones, jefe de talento humano, auxiliar de facturación, auxiliar de admisiones, supervisor de servicios generales, cajero, técnico de talento humano, analista de atención al usuario.

AUSENTISMO: Es la ausencia al trabajo de la persona que lo realiza, ya sea por enfermedad o por causas variadas y diferentes (sociales, familiares, administrativas, etc.).

CAUSAS: señala a aquello que se considera como el fundamento o el origen de algo, se entiende por causas a los fundamentos o el comienzo de una situación determinada. La causa es la primera instancia a partir de la cual se desarrollan eventos o situaciones específicas que son una consecuencia necesaria de aquella y que por lo tanto pueden ser completamente diferentes a las que resulten de la presencia de otras causas o de las mismas pero en un contexto distinto.

FACTOR DE RIESGO: Elemento, fenómeno o acción puede provocar daño en la salud de los trabajadores, equipos o instalaciones. Ejemplo, sobre esfuerzo físico, ruido, monotonía.

HOSPITAL SAN ANDRÉS - E.S.E -: es una empresa social del estado de nivel II, que atiende a todos los municipios del occidente del departamento de Nariño, ubicados en la costa pacífica del país.

MUNICIPIO DE TUMACO: comprende la ubicación geográfica donde se encuentra el Hospital San Andrés . E.S.E, institución objeto de estudio. Al sur occidente de Colombia. Limita por el norte y al occidente con el Océano Pacífico, por el sur con la Republica del Ecuador, por el oriente con Roberto Payan y Barbacoas. Clima tropical húmedo. Población de 169.465 habitantes.

PRIMER SEMESTRE DE 2015: período comprendido entre los meses de enero a junio de 2015, como base de tiempo establecido para ser tener en cuenta el ausentismo, en esta a de investigación.

RIESGO: Es la probabilidad de ocurrencia de un evento.

RIESGOS PROFESIONALES: Suceso al que se encuentra expuesto el trabajador por la actividad que desarrolla en ejercicio de una relación de trabajo. Comprende dos especies: los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales. (Art. 8, capítulo II, decreto 1295, ley 100).

RIESGOS PSICOSOCIALES (FACTORES): interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de su organización.

RESUMEN

El ausentismo laboral es un fenómeno costoso, cuando los trabajadores no asisten por enfermedad o accidentes laborales, el impacto que sufre la empresa es en el ámbito económico y/u operativo.

Objetivo: Describir las causas de ausentismo laboral en los trabajadores del área administrativa del Hospital San Andrés - E.S.E - del Municipio de Tumaco, durante el primer semestre de 2015.

Métodos: Estudio descriptivo, cuantitativo, retrospectivo. Criterios de inclusión: hombres y mujeres con incapacidad médica. Criterios de exclusión: licencias de maternidad. Información tomada base de datos incapacidades.

Resultados: Se presentaron 31 incapacidades que representaron 64 días perdidos causados por cita médica 39%, 29% por enfermedad general y 3% por enfermedad laboral. El 29% se ausentó, por causa no médica, 16% por calamidad doméstica y 13% por diligencias personales. 81% en sexo femenino y 19% en el sexo masculino.

Conclusiones: La mayor causa del ausentismo es por asistencia a cita médica, enfermedad general, y otras causas como calamidad doméstica y diligencias personales. La Enfermedad Laboral, ocupa el último lugar como causa de ausentismo y en ningún caso por accidente de trabajo.

Sin embargo, en los resultados obtenidos se debe tener en cuenta que se vio la necesidad de elaborar indicadores estadísticos, para evaluar el ausentismo de una manera más completa y adecuada a la norma.

Palabras claves: Ausentismo, incapacidad, causas, personal administrativo.

INTRODUCCIÓN

El ausentismo es un fenómeno característico e inevitable en el mundo del trabajo. Sin embargo, cuando las conductas de ausencia de los trabajadores exceden ciertos límites, se plantea un problema para la organización. Además, el ausentismo es un fenómeno complejo con múltiples causas y factores asociados, ya que en muchas ocasiones no se cuenta con personal disponible para cubrir los ausentismos inesperados, además, se necesita tiempo para realizar el proceso de selección de personal calificado y entrenamiento en las unidades donde se presentó la vacante. Esto genera estrés, sobrecarga de trabajo, eventos adversos, disminución en la calidad de atención, afecta las metas a nivel productivo e incrementa los costos (1).

Así mismo, no existe una definición unánime y universalmente aceptada de ausencia, sin embargo la definición de ausentismo que marcará el punto de referencia en el desarrollo de este trabajo será: el ausentismo es el incumplimiento por parte del empleado de sus obligaciones laborales, faltando al trabajo, cuando estaba previsto que acudiese al mismo, de manera justificada o injustificada, o no desarrollando su cometido de forma voluntaria durante una parte o la totalidad de la jornada (1).

Por lo anterior y con el fin de llevar a la práctica la conceptualización de la Salud Ocupacional, surge la necesidad de identificar las causas de ausentismo laboral en los trabajadores del área administrativa del Hospital San Andrés - E.S.E - del Municipio de Tumaco, durante el primer semestre de 2015. Así mismo, y de acuerdo resultados encontrados, elaborar las conclusiones y recomendaciones que permitan a los interesados la toma de decisiones oportunas y adecuadas en pro de la empresa y de los trabajadores de la misma.

Para la recolección de datos en este estudio, se elaboró una base de datos, a partir de la base de datos que reposa en el área de talento humano de la empresa objeto de estudio (ver anexo 1). Las ausencias debidas a licencia por maternidad se excluyeron del estudio al no estar clasificadas por causa médica sino legal.

Para el análisis del ausentismo, se calcularon los índices de frecuencia, severidad, porcentaje de tiempo perdido, duración promedio del episodio de ausencia, duración promedio de días perdidos por persona ausente, de acuerdo con lo establecido en la Norma Técnica Colombiana NTC 3793 (2).

Por otra parte, este documento está estructurado por capítulos: en el primero se encuentra la formulación del problema, con el planteamiento, justificación y pregunta del mismo; en el segundo capítulo está el marco teórico; el tercer capítulo contiene los objetivos, seguidamente el cuarto capítulo en donde se encuentra la metodología; en el quinto capítulo están las consideraciones éticas y finalmente en el sexto, séptimo y octavo lugar, se encuentran los resultados, conclusiones y recomendaciones, respectivamente.

1. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

En la actualidad el ausentismo laboral se ha convertido en un problema para las organizaciones, ya que la ausencia física de un empleado por causa médica en su labor puede representar para la organización un incremento de los costos laborales. Cuando un empleado falta a su trabajo o es incapacitado por enfermedad, el impacto económico que sufre la empresa no se deriva únicamente de las tareas específicas que deja de desempeñar ese trabajador enfermo. A menudo las consecuencias se visualizan en el resto de la organización, más aún si el trabajador forma parte de un equipo cuyos resultados deben obtenerse en un plazo determinado. Estos costos, no solo son asumidos por la institución; también los empleados, las entidades de seguridad social y, a un nivel más amplio la sociedad, al afectar la productividad social.

Según el estudio realizado por María Claudia Sarmiento, la presencia e incremento de factores de riesgo psicosocial intralaboral, se han atenuado en el personal que labora en el sector salud, especialmente los que trabajan en el área de Rehabilitación de una Clínica de III Nivel reconocida a nivel Nacional, en la cual, se ha venido presentando en los últimos meses situaciones como el incremento de las incapacidades laborales, el ausentismo laboral y renuncias significativas dadas por razones como encontrar mejores condiciones laborales en otras Instituciones de salud y por la presencia de condiciones de salud que interfieren en el desempeño laboral+(3).

En este sentido, y mediante este estudio se busca describir las 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, con el objetivo de analizar los resultados y con ello brindar a la institución algunas recomendaciones que le permitan si es el caso prevenir e intervenir oportunamente, en pro de la institución, y sobre todo en el mejoramiento de la calidad de vida de los seres humanos que hacen parte de la misma.

1.2. JUSTIFICACION DEL PROBLEMA

Como ya se dijo antes, esta investigación se propone, describir las causas de ausentismo laboral en los trabajadores del área administrativa del Hospital San Andrés - E.S.E - del Municipio de Tumaco, durante el primer semestre de 2015, lo

cual generará beneficios a la empresa, puesto que, al permitir conocer dichas causas, se podrán tomar decisiones y proponer lineamientos encaminados a implementar acciones y programas de intervención si ese es el caso y así reducir la ausencia de los empleados al trabajo y por ende la afectación del servicio y la productividad de la institución.

En este orden de ideas, hay que tener en cuenta que el ausentismo laboral es un fenómeno crítico que se puede generar por múltiples causas al interior de las empresas, casi imposible de prever a simple vista, y que puede convertirse en fuente de riesgo laboral para los empleados y las organizaciones, es por ello que este estudio es de gran importancia e interés, para los posibles usuarios de la misma, pero sobretodo, para la unidad de Gestión Humana y el COPASST, con el fin de preveer soluciones pertinentes a cada caso y si es posible, anticiparse a los imprevistos en cada situación general y específica respectivamente, así como también, le permitan tomar decisiones ante los procesos e implementación de programas de salud laboral.

1.3. PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN

¿Cuáles son las causas de ausentismo laboral en los trabajadores del área administrativa, del Hospital San Andrés - E.S.E - del Municipio de Tumaco, durante el primer semestre de 2015?

2. MARCO TEÓRICO

2.1. GENERALIDADES

2.1.1 Ausentismo Laboral. El Diccionario de la Real Academia Española, define el ausentismo como %abstención deliberada de acudir al trabajo+.

Existen multitud de definiciones del ausentismo laboral, cada una de las cuales pone el acento en una faceta del mismo (1). Algunas de estas definiciones son las siguientes:

- Toda ausencia al trabajo, sea justificada o no, computable por la diferencia cronológica existente entre los tiempos de trabajo contratados y los efectivamente realizados.
- Ausentismo es la no presencia del trabajador en su puesto de trabajo.
- Es el acto individual de ausencia al trabajo consecuencia de una elección entre actividades alternas que implica en ocasiones abandono de sus obligaciones.
- Incumplimiento por parte del empleado de sus obligaciones laborales, faltando al trabajo, cuando estaba previsto que acudiese al mismo, de manera justificada o injustificada, o no desarrollando su cometido de forma voluntaria durante una parte o la totalidad de la jornada.

La Asociación Internacional de Salud Ocupacional define como ausentismo %a ausencia al trabajo atribuida a enfermedad o accidente y aceptada como tal por la empresa o la seguridad social+(4).

Así mismo, La Organización Internacional del Trabajo (OIT), define al ausentismo como %a 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+(5).

2.1.2 Tipos de Ausentismo. Existen diferentes clases de ausencias al trabajo, sin embargo se los puede resumir en los siguientes:

2.1.2.1 Ausentismo Personal o Voluntario: se caracteriza por ser un coste de oportunidad para la empresa porque el trabajador, en tales circunstancias, no sigue percibiendo su remuneración. Es lo que se denomina ausentismo no retribuido y comprende los siguientes:

- Permisos particulares.
- Ausencias no autorizadas.
- Conflicto laborales.
- Cuidado de los hijos.

2.1.2.2 Ausentismo por Razones Conocidas: es aquella que se presenta cuando el trabajador le comunica a su supervisor inmediato cuándo y por qué razones se ausenta de su puesto de trabajo. Estas razones tienen que estar enmarcadas en las leyes o convenios colectivos de trabajo, como son:

- Matrimonio.
- Cambio de domicilio.

2.1.3 Causas de Ausentismo. Son múltiples los factores que desencadenan el ausentismo laboral y un conflicto puede generar otro, con serias consecuencias afectando directamente las estructuras en que se desenvuelve un trabajador: laboral, social y económica (4) (6).

2.1.3.1 Laboral: Las tasas de ausentismo laboral crecen ante la fatiga, las tareas rutinarias, repetitivas y parcializadas que disminuyen el interés y la motivación, que llevan a una situación de alienación, de la que intenta evadirse el empleador. Dentro de esta cabe mencionar la causa médica.

2.1.3.2 Médica: La enfermedad es, sin duda, la causa más importante de ausencia al trabajo, aunque existen factores sociales que la condicionan y hacen que no coincidan habitualmente zona y época los índices de morbilidad y absentismo. Interesa conocer los tipos de enfermedad más común en los diferentes tipos de zona, empresa, categoría individual (7).

2.1.3.3 Económica: El ausentismo laboral aumenta cuando el trabajador siente que el salario que recibe no compensa el trabajo que realiza, lo cual le conduce a una mayor desmotivación en la realización de sus tareas.

2.1.3.4 Social: Este hace referencia a los tipos o formas en que un empleado se ausenta de su puesto de trabajo, hay dos tipos ausentismo del empleado:

- **El ausentismo previsible y justificado.** Es aquel que la empresa está informada previamente de la ausencia, y se produce por causas reconocidas legalmente: Incapacidad temporal (I.T.), lo relacionado con la actividad sindical, permisos, licencias, entre otros (8).
- **Ausentismo no previsible y sin justificación.** Es el abandono del puesto de trabajo sin autorización de la empresa, simplemente el trabajador no llega o se pierde de su sitio de trabajo (llegadas tarde, salir a fumar o hablar con los compañeros, cuidado de los hijos o de personas mayores, descanso, etc.). Este fenómeno contribuye a reducir la productividad de la empresa, desencadena problemas organizativos, calidad en la atención del usuario y aumenta los costos financieros de la organización.

Es decir, el ausentismo genera a la empresa costos directos e indirectos. Se contempla como costos directos: el salario, la seguridad social, los días que le corresponde pagar la empresa de la incapacidad de acuerdo a la ley de cada país. Como costos indirectos: el tiempo que implica el buscar a la persona adecuada para sustituir al empleado, la formación que hay que darle a esa persona, la adaptación del nuevo trabajador al puesto de empleo y a la organización y a sus compañeros, la recarga de tareas que implica para el resto de los empleados, el impacto en la prestación del servicio, etc.

En este orden de ideas, Valdez, M., & Suárez, M. (2005), afirman que el ausentismo es una conducta generada en gran parte por el sistema socio-económico, que no motiva ni valora la experiencia del trabajador, no le potencia sus conocimientos y competencias para ser creativo e innovador en sus empresas+(9).

Lo anterior, conlleva a que el ausentismo se convierta en un problema indefinido, ya que es difícil afirmar hasta qué punto la organización pueda combatirlo eficazmente. Algunas investigaciones hechas, anotan ciertas formas de ausentismo bien definidas (10), como:

- Las mujeres faltan más al trabajo que los hombres.
- El ausentismo es mayor los lunes y menos los miércoles y jueves.

- La tasa de ausentismo crece los días anteriores y posteriores a los de fiesta.
- El ausentismo es mayor en las oficinas que en las fábricas.
- El tiempo y la distancia de la residencia del trabajador a su puesto de trabajo influye muy poco en el ausentismo.
- El ausentismo es menor en los días de calor.
- Los trabajadores de las grandes empresas tienden a faltar al trabajo más que los de las empresas pequeñas.
- Las enfermedades respiratorias causan 50% de las ausencias y son el responsable por el 30% total perdido

Por lo anteriormente expuesto, se evidencia que el ausentismo impide a las empresas operar con efectividad y eficiencia, ya que para sustituir al personal ausente se requiere hacer todo el proceso de selección, inducción al nuevo personal, afectando el normal funcionamiento de la Institución porque se tiene que empezar de nuevo, además, los conocimientos, la habilidad, la familiaridad con los procesos, la práctica con la que los veteranos ejecutan su trabajo no se puede recuperar tan fácil (11).

2.2 MARCO CONCEPTUAL

La salud es una fuerza que capacita a los individuos para enfrentarse con las contingencias de la vida con un mínimo de sufrimientos y desajustes. Por ello, la adaptación del ser humano con los elementos que conforman su actividad laboral es requisito indispensable para conservar y mejorar su salud. Si esta adaptación es difícil, su salud será precaria o desencadenará en la enfermedad y en la discapacidad. Existe una asociación entre exposición a riesgos laborales no controlados y enfermedades profesionales o accidentes de trabajo (12).

La lucha por la salud de los trabajadores ha representado el esfuerzo de la sociedad por reivindicar el papel del trabajo como fuerza de realización humana y desarrollo económico social de los pueblos. Desde el punto de vista de la salud la enfermedad es la desviación de la normalidad anatómica o fisiológica; y subjetivamente va acompañada de una sensación general de disforia, lo que se

traduce en ausentismo laboral, cuya expresión económica es la disminución de la productividad.

La enfermedad común o profesional y los accidentes laborales son las principales causas que mantienen a los trabajadores alejados de su centro de trabajo, es decir, son las principales causas de ausentismo (13).

El ausentismo por **causas médicas** es un indicador de la salud y de la actitud de los trabajadores. Aunque existe un cierto escepticismo, está perfectamente claro que la enfermedad es la principal causa que mantiene alejado a los trabajadores de sus puestos de trabajo, no obstante, la mala salud no significa necesariamente la ausencia del trabajo. A pesar de que los empleados con problemas de salud se ausentan con mayor frecuencia que los empleados sin problemas de salud, hay algunos que no lo hacen a pesar de estar enfermos.

El ausentismo **laboral** es un fenómeno con tendencia a aumentar su impacto en las empresas, independiente del país, del tamaño o razón de ser, además abarca todos los niveles de la organización. Es por esto, que la gran preocupación para los directivos empresariales es conocer los costos directos e indirectos relacionados con la salud y enfermedades de sus trabajadores. Porque cuando se eleva el índice de ausentismo de los empleados de una empresa, automáticamente se reduce la calidad de la prestación del servicio y por ende, la productividad y la rentabilidad.

Por consiguiente, es necesario reconocer que además, el origen del ausentismo laboral es **multifactorial** y se basa no solo en el plano individual, grupal y organizacional, sino también por el medio ambiente extralaboral y los factores perilaborales (aspectos políticos y socio económicos de la nación y de la región).

Es por lo anterior, que este ejercicio de investigación pretende únicamente describir las causas de ausentismo laboral en los trabajadores del área administrativa del Hospital San Andrés - E.S.E - del Municipio de Tumaco, durante el primer semestre de 2015, con el objetivo final de presentar los resultados y recomendaciones resultantes de este estudio a todos los interesados.

2.3 ESTADO DEL ARTE

El estudio de los factores que afectan la salud de los trabajadores, ~~no~~ es nuevo aunque si la importancia y reconocimiento que ha adquirido en los últimos años+

(14). Como consecuencia de los importantes cambios en las organizaciones y de los procesos de globalización actual, la exposición a los diversos riesgos se ha hecho más frecuente e intensa, haciendo conveniente y necesario su identificación, evaluación y control con el fin de evitar problemas asociados para la salud y la seguridad en el trabajo+(14).

El II Informe sobre ausentismo laboral en España y el **mundo**, elaborado por Adecco en el año 2013 reveló que España es el país de Europa que presenta el mayor número de incapacidades laborales y que por cada trabajador que se incapacita en ese país en promedio se pierden 11,4 días por año, mientras que Suiza tiene una media de 10,9 días perdidos y la muestra integrada por Suiza, Finlandia, Dinamarca, Australia, Canadá y Estados Unidos tenían un promedio de 4,9 días perdidos por trabajador por año. Con relación a las incapacidades por enfermedad laboral, los países de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), tienen un promedio de ausentismo laboral de once días al año, mientras que en Chile según Guihard en el año 2012 es de 15,6 días y el país con menos ausentismo es Holanda, con 6 días+(15).

Como complemento del estudio de Adecco, el informe de Kronos Incorporated y Aberdeen Group en año 2012, **los diez países** con más ausentismo por causas injustificadas, son China: 71 %; Estados Unidos: 52 %; México: 38 %; Canadá: 71 %; Reino Unido: 43 %; Alemania: 18,3 %; India: 62 %; Noruega: 20,3 %, a pesar de tener la tasa de desempleo más baja del mundo y ofrecer salarios altos; Finlandia: 24 %; y Australia: 58 %, pese a que los trabajadores tienen derecho a 25 días de vacaciones anuales (16).

En el período comprendido entre marzo del año 2013 y marzo del año 2014, la Jefatura de Policía de Montevideo, realizó un estudio sobre los factores del ausentismo laboral en los Policías dependientes de la División IV (17), y se encontró lo siguiente:

Ingresaron un total de 838 funcionarios policiales con un total de 3477 días certificados. El grupo etáreo que más se certifica es el que cuenta con menos de 30 años. Las patologías predominantes son respiratorias y/u osteoarticulares. La predominancia del ausentismo es en junio, julio y agosto, con un promedio de 4,14 días promedio de ausencia+(17).

En **Colombia**, el ausentismo laboral es un problema social, al persistir ideas arraigadas en la cultura de los trabajadores de hacerse incapacitar+ por enfermedad o accidente laboral, lo que genera pérdida de competitividad y productividad de las empresas además de gastos adicionales a las

administradoras de riesgos laborales (ARL) y a las entidades promotoras de salud (EPS). De enero a julio de 2011, se perdieron cerca de 3.644.360 días por incapacidad temporal de trabajadores accidentados, se dejaron de trabajar 9984 años o 87,4 millones de horas. Por cada trabajador accidentado en Colombia, se pierden en promedio 8,2 días por incapacidad y por causa médica, se pierden anualmente 60 horas anuales por trabajador. El costo del ausentismo por causas médicas se ha calculado en 100 millones de pesos anuales+(16).

Así mismo, en el año 2011, se realizó en la ciudad de Bogotá, la caracterización del ausentismo laboral en un centro médico de I nivel (4), donde se obtuvieron los siguientes resultados:

La población que se analizó en el año 2010, presentó un total de 332 incapacidades, que representó en días 1518, de estas incapacidades por sistemas se presentaron un mayor número de incapacidades las relacionadas con enfermedad general, de las cuales los sistemas respiratorio, digestivo y osteomuscular tuvieron un mayor número+(4).

Al discriminar por sistemas, el sistema respiratorio presentó dentro de los primeros diagnósticos la infección respiratoria aguda, la laringitis y la faringitis, en el sistema digestivo, se presentan dentro de los primeros diagnósticos la lumbalgia y la artrosis cervical+(4).

Los cargos con mayor número de incapacidades fueron los médicos, auxiliares de odontología y odontólogos+(4).

Los meses con mayor número de incapacidades fueron febrero, agosto y abril, y los meses con mayor número de días de incapacidad fueron febrero, agosto y marzo+(4).

El área asistencial tuvo mayor número de incapacidades que la administrativa y de estos los que tienen contratos a término indefinido. En cuanto al género, el femenino presentó mayor número de incapacidades+(4).

Como se puede observar, las investigaciones acerca de las causas de ausentismo laboral, abarcan desde la simple identificación de causas generales, hasta profundos estudios epidemiológicos que abordan una caracterización del tema, lo

cual incluye índices, frecuencias, incidencias y prevalencias en las poblaciones objetos de estudio.

2.4 MARCO NORMATIVO

A continuación se menciona el marco normativo tenido en cuenta en este estudio:

- **Decreto 1072 de 2015**, por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo+(18).
- **Ley 1562/12**: Por el cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones+(19).
- **Ley 9/79**: Por la cual se dictan medidas sanitarias. El título III habla de las disposiciones de la Salud Laboral y estas son aplicables a todo lugar y clase de trabajo (20).
- **Ley 100/93** (21), **Decretos 1295/94, 1771/94, 1772/94**; Organizan el Sistema General de Riesgos Profesionales, a fin de fortalecer y promover las condiciones de trabajo y de salud de los trabajadores en los sitios donde laboran. El sistema aplica a todas las empresas y empleadores (22).
- **Decreto 614/84**: Bases para la organización y administración de salud ocupacional en el país (23).
- **Resolución 2013/86**: Por la cual se reglamenta la organización y funcionamiento de los comités de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial en los lugares de trabajo (24).
- **Resolución 2400/79**: Por la cual se establecen algunas disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo. Ministerio de Trabajo (25).

- **Resolución 1016/89:** Por la cual se reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los Programas de Salud Ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores en el país (26).
- **Resolución 2646/2008:** Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional (27).
- **Resolución 2346 de 2007.** Determina prácticas de evaluaciones médicas y manejo y contenido de historias clínicas ocupacionales (28).

3. OBJETIVOS

3.2 OBJETIVO GENERAL

Describir las causas de ausentismo laboral en los trabajadores del área administrativa del Hospital San Andrés - E.S.E - del Municipio de Tumaco, durante el primer semestre de 2015

3.3 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

3.2.1 Describir las características sociodemográficas de los trabajadores del área administrativa del Hospital San Andrés - E.S.E - de Tumaco durante el primer semestre de 2015

3.2.2 Identificar las 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

4. METODOLOGÍA

4.1 ENFOQUE

Empírico Analítico, por cuanto se aplica el método cuantitativo para describir las causas de ausentismo laboral en los trabajadores del área administrativa del Hospital San Andrés - E.S.E - de Tumaco, en el primer semestre de 2015.

4.2 TIPO DE ESTUDIO

El tipo de estudio de esta investigación es descriptivo de carácter cuantitativo. Además es de carácter retrospectivo, puesto que busca determinar mediante la base de datos (ver anexo 1), las causas del ausentismo laboral en los trabajadores del área administrativa del Hospital San Andrés - E.S.E - de Tumaco, durante el primer semestre de 2015.

4.4 POBLACIÓN Y MUESTRA

La **población** universo de estudio estuvo conformada por la totalidad de los trabajadores, desde el 1 de enero de 2015 hasta el 30 de junio del mismo año.

El **instrumento** de recolección de la información consistió en la elaboración de una base de datos, a partir de la base de datos que reposa en el área de talento humano de la empresa objeto de estudio (ver anexo 1).

Se incluyeron la totalidad de los reportes de incapacidades registradas en la base de datos (Ver Anexo 1) del Hospital San Andrés . E.S.E . de Tumaco. Las ausencias debidas a licencia por maternidad se excluyeron del estudio al no estar clasificadas por causa médica sino legal.

Para el análisis del ausentismo, se calcularon los **índices** de frecuencia, severidad, porcentaje de tiempo perdido, duración promedio del episodio de ausencia, duración promedio de días perdidos por persona ausente, de acuerdo con lo establecido en la Norma Técnica Colombiana NTC 3793 (2). En este sentido, se plantean los siguientes indicadores:

- **Índice de frecuencia IF:** Es la proporción de episodios de ausencia por cada 100 trabajadores programados de tiempo completo durante el período.

$$IF = \frac{\text{N}^\circ \text{ de episodios de ausencia en el período}}{\text{N}^\circ \text{ total de horas-hombre programadas en el período}} \times 240.000$$

La constante de 240.000 resulta, de acuerdo con la legislación colombiana, de multiplicar: 100 (trabajadores) x 48 (horas laboradas en la semana) x 50 (semanas del año). A las 52 semanas del año se descuentan 2 semanas correspondientes al período de vacaciones.

Horas-hombre programadas = N° total de trabajadores x 50 semanas x 42 horas

- **Índice de severidad IS:** Es el número de días perdidos por cada 100 trabajadores programados de tiempo completo durante el período.

$$IS = \frac{\text{N}^\circ \text{ total de días perdidos en el período}}{\text{N}^\circ \text{ total de horas-hombre programadas en el período}} \times 240.000$$

- **Porcentaje de tiempo perdido PTP:**

$$PTP = \frac{\text{Total de días perdidos en el período} \times 8}{\text{N}^\circ \text{ total de horas-hombre programadas en el período}} \times 100$$

- **Duración promedio del episodio de ausencia DPE:**

$$DPE = \frac{\text{N}^\circ \text{ total de días perdidos en el período}}{\text{N}^\circ \text{ total de episodios de ausencia en el período}}$$

- **Duración promedio de días perdidos por persona ausente DPD:**

$$DPD = \frac{\text{N}^\circ \text{ total de días perdidos en el período}}{\text{N}^\circ \text{ total de trabajadores ausentes en el período}}$$

5. CONSIDERACIONES ETICAS

Este estudio tiene presente los principios éticos: beneficencia, respeto a la dignidad humana, confidencialidad y anonimato.

El principio de **Beneficencia** es clave en esta investigación, ya que busca proteger a la persona de daños que pueda afectar la integridad de su persona y maximizar los beneficios hacia ella. Para efectos de la investigación, no se tiene directa relación con la persona, pero si se tiene acceso a información privada que debe ser manejada con sumo respeto y dignidad, sin hacer prejuicios ni comentarios en pro o en contra del comportamiento de la persona respecto al ausentismo laboral.

De ninguna manera se puede prescindir del **Respeto a la Dignidad Humana**. Este principio estará presente en el desarrollo de la investigación porque detrás de esos datos que reposan en el archivo, hay un ser humano valioso que se encuentra aún en la institución. Todos los datos del personal administrativo del hospital San Andrés - E.S.E - de Tumaco necesarios para la presente investigación, no serán utilizados para otros fines.

Otro principio ético presente es el de la **Confidencialidad**, cuyo objetivo es mantener el secreto de la información encontrada en la base de datos (ver anexo 1) y/o archivos, de las personas seleccionadas para el estudio. Se respetará la confidencialidad de los datos, no serán alterados, se utilizarán únicamente para el análisis que se pretende. En la ley 1581 de 2012, dice que toda persona que tiene contacto con datos personales está obligada a garantizar la reserva de la información inclusive después de terminada la investigación.

El **Anonimato**, es un principio imprescindible en el desarrollo de este trabajo en el sentido de guardar la privacidad de la identidad de las personas.

6. PRESENTACIÓN Y ANALISIS DE RESULTADOS

Tabla 1. Características sociodemográficas de los trabajadores con ausentismo, del área administrativa del Hospital San Andrés - E.S.E - de Tumaco, durante el primer semestre de 2015.

CARACTERÍSTICA		SEXO				TOTAL	
		FEMENINO		MASCULINO		Frecuencia	%
		Frecuencia	%	Frecuencia	%		
EDAD en años	m30	8	40%	1	5%	9	45%
	31 a 39	5	25%	3	15%	8	40%
	- 40	2	10%	1	5%	3	15%
ESTADO CIVIL	Casado	7	35%	3	15%	10	50%
	Soltero	6	30%	1	5%	7	35%
	Unión Libre	2	10%	1	5%	3	15%
ANTIGÜEDAD en años	m5	10	50%	5	25%	15	75%
	6 a 10	4	20%	-	-	4	20%
	- 10	1	5%	-	-	1	5%
TIPO de CONTRATO	P. Servicios	11	55%	4	20%	15	75%
	Término indefinido	4	20%	1	5%	5	25%
TOTAL		15	75%	5	25%	20	100%

Fuente: Esta Investigación 2015.

Como se observa en la tabla 1, la población objeto de estudio que presentó ausentismo en el primer semestre de 2015, estuvo conformada por 20 personas (100%), de las cuales el 75% pertenecen al sexo femenino y el 25% al sexo masculino. Así mismo, se destaca que por grupo etario el ausentismo se presenta con un 45% en las personas que tienen 30 años o menos, el 40% está entre los 31 a 39 años y el 15% son mayores de 40 años.

Respecto al estado civil, el 50% de los individuos que presentaron ausentismo laboral están casados, el 35% son solteros y el 15% se encuentran en unión libre.

Por otra parte, el ausentismo laboral se presentó con mayor frecuencia (15) en las personas que tienen 5 años o menos de antigüedad en la empresa de salud con un 75%; el 20% en aquellos que tienen entre y 10 años de antigüedad, y solo el 5% en los trabajadores que tienen más de 10 años de laborar en la institución.

En relación al tipo de contrato, el 75% de ausentismo se presentó en los trabajadores que están vinculados mediante prestación de servicios y solo el 15%

estuvo relacionado con los empleados de contratación a término indefinido, es decir en empleados que ya son de planta.

Tabla 2. Frecuencia de ausentismo por cargo y sexo en los trabajadores del área administrativa del Hospital San Andrés - E.S.E - de Tumaco, durante el primer semestre de 2015

CARGO	SEXO				TOTAL	
	FEMENINO		MASCULINO		Frecuencia	%
	Frecuencia	%	Frecuencia	%		
Auxiliar de servicios asistenciales	4	13%	-	-	4	13%
Secretaria	5	16%	-	-	5	16%
Servicios Generales	4	13%	-	-	4	13%
Auxiliar de admisiones	5	16%	-	-	5	16%
Estadístico	-	-	1	3%	1	3%
Analista de atención al usuario	-	-	1	3%	1	3%
Técnico de talento humano	4	13%	-	-	4	13%
Ingeniero Biomédico	-	-	2	6%	2	6%
Recepcionista	2	6%	-	-	2	6%
Auxiliar de Facturación	1	3%	-	-	1	3%
Auxiliar Administrativo	-	-	1	3%	1	3%
Cajero	-	-	1	3%	1	3%
TOTAL	25	81%	6	19%	31	100%

Fuente: Esta Investigación 2015.

En la tabla 2, se puede observar que el ausentismo de acuerdo al cargo, se presentó con mayor frecuencia en el personal femenino de las secretarías y auxiliar de admisiones con un 16% respectivamente, seguido de auxiliar de servicios asistenciales, servicios generales y técnico de talento humano con un 13% cada uno. Por su parte, el ingeniero biomédico y recepcionista tuvieron un 6% de ausentismo cada uno. A su vez, los cargos en los que presentaron menor frecuencia de ausentismo fueron estadístico, analista de atención al usuario, auxiliar de facturación, auxiliar administrativo y cajero con el 3% cada uno.

Tabla 3. Frecuencia y tipo de evento por el cual se presentó el ausentismo en los trabajadores del área administrativa del Hospital San Andrés - E.S.E - de Tumaco, durante el primer semestre de 2015

CARACTERÍSTICA	SEXO				TOTAL	
	FEMENINO		MASCULINO		Frecuencia	%
	Frecuencia	%	Frecuencia	%		
Cita Médica	10	32%	2	6%	12	39%
Accidente Común Enfermedad General	6	19%	3	10%	9	29%
Enfermedad Laboral	1	3%	-	-	1	3%
Otro Calamidad Domestica	4	13%	1	3%	5	16%
Otro Diligencias Personales	4	13%	-	-	4	13%
TOTAL	25	81%	6	19%	31	100%

Fuente: Esta Investigación 2015.

La tabla 3, correspondiente al tipo de evento por el cual se presentó el ausentismo en los trabajadores de la empresa social de estado, durante el primer semestre de 2015, se destacan 31 episodios de ausencias, 81% en el sexo femenino y 19% en el sexo masculino. Así mismo, se observa que el 39% fue por cita médica, el 29% por enfermedad general y solo el 3% por enfermedad laboral.

De la misma manera, se puede ver que el 29% se ausento, por otra causa, es decir una causa no médica para el ausentismo, con un 16% por calamidad doméstica y un 13% por diligencias personales.

Tabla 4. Índices de ausentismo por según período de tiempo, enero a junio de 2015

MES	No. de Ausencias	N° de días de Ausentismo	Días laborales	No. de personas ausentes	Horas hombre trabajadas	Índice de frecuencia IF	Índice de Severidad IS	Porcentaje de Tiempo Perdido PTP	Promedio de Personas Ausentes/Día PPA	Duración Promedio del Episodio de Ausencia DPE	Duración Promedio de Día Perdido por Persona Ausente DPD
Enero	4	5	21		13944						
Febrero	7	24	21		13944						

Marzo	4	6	21	20	13944	88.9	183.6	0.6	0.7	2.1	3.2
Abril	7	13	21		13944						
Mayo	4	6	21		13944						
Junio	5	10	21		13944						
TOTAL	31	64	126	20	83664	88.9	183.6	0.6	0.7	2.1	3.2

Fuente: Esta Investigación 2015.

Como se puede observar en la tabla 3, durante el primer semestre de 2105, los meses con mayor ausentismo son febrero y abril con 7 casos cada uno, seguido del mes de junio con 5 casos de ausentismo, y los meses con menos eventos de ausentismo son enero, marzo y mayo con 4 casos cada uno. Así mismo, las causas de ausentismo generaron 64 días perdidos. El promedio de ausencia es de 3.2 días por trabajador ausente. Desafortunadamente la base de datos suministrada por la institución no registra los días de ausencia, lo cual impide la identificación de este dato (ver anexo 1).

Respecto al índice de frecuencia (IF), se obtuvo que por cada cien trabajadores de tiempo completo en el periodo Enero-Junio, se presentan 88,9 ausencias.

El índice de severidad, estuvo dado, en la medida que por cada cien hombres que trabajan de tiempo completo en el periodo Enero-Junio, se presentan 183,6 días perdidos.

Del total del tiempo programado en el periodo Enero - Junio, se pierde el 0.6%. EL número promedio de trabajadores ausentes por día es de 0,7. La duración promedio del episodio de ausencia es de 2,1 días.

7. DISCUSIÓN

Los resultados obtenidos al estudiar el ausentismo en el personal administrativo del Hospital San Andrés - E.S.E -de Tumaco, durante el primer semestre de 2015, no pueden ser comparados estadísticamente así mismo, debido a que a la fecha la institución estudiada no cuenta con estudios de años previos.

En el estudio, se evidencia que existe un registro apropiado para los meses de ausentismo, destacándose febrero (23%) y abril (23%) como meses con mayor número de incapacidades (46%). Así mismo, las causas de ausentismo generaron 64 días perdidos, durante el primer semestre de 2015. El promedio de ausencia es de 3.2 días por trabajador ausente. Sin embargo y desafortunadamente la base de datos suministrada por la institución no registra los días de ausencia, lo cual impide la identificación de este dato (ver anexo 1), sin embargo si se observa en el estudio realizado por Chiavenato, Adalberto (2008), en ausentismo administración de recursos humanos, donde se afirma que el ausentismo es mayor los lunes y menos los miércoles y jueves.

Por dicha razón, es necesario que para posteriores estudios, tener un registro más detallado de los días, horas, semanas, meses de ausentismo, e incluso su relación con actividades culturales, familiares y empresariales, lo cual favorecerá el análisis del ausentismo de manera más profunda, como por ejemplo, en los resultados por Chiavenato, Adalberto (2008): $\% \text{ la tasa de ausentismo crece los días anteriores y posteriores a los de fiesta} + (10)$.

Si bien es cierto, el costo del ausentismo tiene un impacto económico, que en este caso requeriría de mayores estudios para evidenciar en números dicho costo, el ausentismo también perjudica e impide el logro de los objetivos de la organización, es así que se genera la posibilidad de pérdidas en la producción por la no continuidad de los procesos de la manera programada, inconformismo en el grupo de trabajo e insatisfacción en los mismos trabajadores por la calidad del trabajo realizado, como lo demuestra el estudio de Bonilla (2014) donde se afirma que en Colombia, se pierden en promedio 8,2 días por incapacidad y por causa médica, se pierden anualmente 60 horas por trabajador. El costo del ausentismo por causas médicas se ha calculado en 100 millones de pesos anuales+(16).

Por otra parte, el origen del ausentismo definido por enfermedad general o laboral, en el hospital San Andrés de Tumaco, no cuenta con un seguimiento epidemiológico, situación que puede obedecer a un subregistro de los casos de origen laboral, bien sea por desconocimiento del personal o falta de capacitación

en la búsqueda de este tipo de casos, a diferencia del estudio realizado la ciudad de Bogotá, en un centro médico de I nivel, donde la población presentó un total de 332 incapacidades, que representó en días 1518, de estas incapacidades por sistemas se presentaron un mayor número de incapacidades las relacionadas con enfermedad general, de las cuales los sistemas respiratorio, digestivo y osteomuscular tuvieron un mayor número (4).

Con relación los cargos en los cuales se presentó mayor ausentismo se observa que las secretarias tienen mayor ausentismo, quizá porque disponen de mayor facilidad para ausentarse o porque con respecto al total de personas a nivel administrativo son el mayor número de personas contratadas, lo cual corrobora el resultado obtenido a nivel nacional donde se afirma que las mujeres faltan más al trabajo que los hombres, Chiavenato, Adalberto (2008) (10).

Así mismo, y corroborando lo anteriormente expuesto, el género femenino presentó un mayor número de incapacidades con relación al sexo masculino. A nivel nacional e internacional la literatura sobre ausentismo laboral manifiesta igualdad en cuanto al género y la proporción puede variar de acuerdo al número de trabajadores contratados por las empresas, por otra parte, coincide con Cuevas Duarte (2011) quien dice que en el estudio de un centro médico nivel I en la ciudad de Bogotá, en cuanto al género, el femenino presentó mayor número de incapacidades.

Es importante aclarar que los resultados obtenidos se deben analizar teniendo en cuenta la población general y su distribución para variables como género, área, cargos, tipo de contratación, por lo que se requiere posteriormente análisis estadísticos para establecer si hay diferencia significativa como lo indica la Norma Técnica Colombiana NTC 3793 (2).

CONCLUSIONES

1. Para el análisis de cada una de las variables descritas se tuvo en cuenta el total de la población que labora en el área administrativa del Hospital San Andrés . E.S.E - de Tumaco, y que cumplía con los criterios de selección en cuanto al ausentismo en este estudio.
2. La causa principal del ausentismo en el área administrativa del Hospital es por asistencia a cita médica, seguido de enfermedad general, y otras causas como calamidad doméstica y diligencias personales.
3. La Enfermedad Laboral, ocupa el último lugar como causa de ausentismo y en ningún caso por accidente de trabajo.
4. El porcentaje más alto de las incapacidades se generaron en trabajadores de menos de 40 años de edad, siendo las mujeres las que más presentaron incapacidades en el periodo evaluado.
5. La mitad de las incapacidades se presentó en trabajadores con estado civil casado y menor proporción en aquellos que tienen unión libre. Así mismo, y respecto a la antigüedad el más alto porcentaje de ausentismo lo proporcionaron los trabajadores que llevan 5 o menos años, y el menor porcentaje estuvo representado por los empleados que llevan más de 10 años vinculados con la empresa.
6. El mayor número de incapacidades se presentaron en los trabajadores con contrato de prestación de servicios en comparación con los de contratación a término indefinido o de planta, quienes presentaron el menor número de incapacidades.
7. El ausentismo de acuerdo al cargo, se presentó con mayor frecuencia en el personal femenino de las secretarías y auxiliar de admisiones, seguido de auxiliar de servicios asistenciales, servicios generales y técnico de talento humano. A su vez, los cargos que presentaron menor frecuencia de ausentismo fueron estadístico, analista de atención al usuario, auxiliar de facturación, auxiliar administrativo y cajero.

8. En los resultados obtenidos se debe tener en cuenta que se vio la necesidad de elaborar indicadores estadísticos, para evaluar el ausentismo de una manera más completa y adecuada a la norma.

RECOMENDACIONES

1. Después de analizar la base de datos (ver anexo 1) suministrada por la oficina de talento humano, se recomienda el uso de una herramienta unificada que permita registrar los datos de ausentismo cada vez de una manera más completa, para que favorezca en un momento dado tomar decisiones y preveer situaciones adversas.
2. Se recomienda registrar no solo el ausentismo por enfermedad general, sino por otros motivos como las calamidades y accidentes de trabajo, ya que si no aparecen en esta base de datos (ver anexo 1) puede indicar que se debe a que realmente no se han presentado, pero en el evento de que se hubiesen presentado cabe la posibilidad de un subregistro, lo cual amerita tenerse en cuenta, para la toma de decisiones.
3. Teniendo en cuenta que la principal causa de ausentismo es la cita médica y la enfermedad general, se recomienda documentar las causas específicas mediante el CIE10, con el fin de implementar programas de salud preventiva que promuevan el cuidado de la salud en áreas comunes y puesto de trabajo.
4. Se recomienda reforzar las medidas de prevención especialmente en los trabajadores más jóvenes y de menor antigüedad, especialmente en las mujeres, y en los empleados con prestación de servicios.
5. Se debe continuar con el seguimiento y la intervención a los casos de los ausentistas detectados para tratar de disminuir el impacto de su enfermedad en las labores productivas sin disminuir su calidad de vida.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Molinera Mateos, Jesús Francisco. Absentismo Laboral. In Causas, Control y Nuevas Formas, Técnicas para su Reducción.. 2nd ed. Madrid: Editorial Fundación Confemetal. p. 169.
2. Icontec.. Salud ocupacional. Clasificación, registro y estadística de ausentismo laboral. In Norma Técnica Colombiana NTC 3793. Santafé de Bogotá: Icontec; 1996.
3. Sarmiento González, María Claudia. Diagnóstico en personal terapéutico asistencial. In Sarmiento González MC. Factores de riesgo psicosocial intralaboral. Bogotá; 2012. p. 77.
4. Cuevas Duarte, Yuridy Shirley. Garcia Sanchez, Teresa Viviana. Villa Rodríguez, Marilyn Esther. Marco conceptual de ausentismo. In ausentismo cd. Caracterización del Ausentismo Laboral. Bogotá; 2011. p. 45.
5. Rosen G. De la policía a la medicina social. In Controversia sobre las condiciones de las fábricas. México: Siglo XXI; 1985. p. 315.
6. Peiró, José M. Rodríguez Molina, Isabel y Gonzales Morales, Ma Gloria. Antecedentes, Consecuencias y Estrategias de Mejora. In Valencia Ud. El Absentismo Laboral. Valencia: ISBN: 978-84-370-7258-6.; 2008.
7. A. M. La empresa Moderna. In 84-256-0365. I, editor. Sociología de la Empresa.. 5th ed.: Ibérico Europea de Ediciones.
8. Galindo Marín, Miguel Ángel. Política económica, economía mundial y estructura económica. In Diccionario de Economía Aplicada.: ISBN: 978-84-96877-20-7.
9. Valdez, M., & Suárez, M. In Análisis de las causas de ausentismo injustificado con un grupo focal de enfermeras.: Enfermería; 2005. p. 145.
10. Chiavenato A. Ausentismo. In 958-41-0037-8. I, editor. Administración de recursos humanos. Quinta Edición ed. España: McGrawHill; 2008. p. 203.
11. Samaniego C. In Introducción a la Psicología del Trabajo y las Organizaciones. Madrid: Editorial Madrid: Pirámide; 1998. p. 256.

12. W, Szubert Z. Szeszenia N. Sobala. Ausentismo por enfermedad laboral. In Planta de caucho en Polonia. Sickness: Polonia; 1998. p. 179.
13. Parada de Denis, Maria E. Moreno B. Reyla. Rincón, Eglis. Mejía, Zurayma y otros. Ausentismo Laboral de Causa Médica. en PDF. Merida, Venezuela: Instituto Autónomo, Hospital de los Andes, Ministerio de Salud y desarrollo Social; 2013.
14. Sverke., Leka. Houdmont. Näswall. Hellgren. Ausentismo. In Causas Médicas. OSHA - EU; 2010.
15. Herrera Sánchez, Francia Carolina. González Escobar, Margia Alexandra. Caracterización del Ausentismo Laboral por Causas Médicas en una Empresa de Telecomunicaciones a Nivel nacional. In Rosario Ud.. Bogotá: Salud Ocupacional y medicina laboral; 2015. p. 14.
16. Bonilla Serrano, D. C.; Carrasco Espitia, L. M.; Flórez Cuestas, A. M.; Martínez Barbosa, L. P.; Pardo Fagua, C. M.; Barbosa, Jiménez. Salud Ocupacional. In. Madrid: issn: 1692-8415; 2014.
17. Camarota, Rosana. Dra. Pardiñas, Virginia. Dra. Ausentismo laboral de causa médica en la policía uruguaya Montevideo: Uruguay; 2015.
18. Trabajo, Ministerio del. www.legismovil.com. [En línea].; 2015 [citado 2015]. Disponible en:
<http://unidad.serviciodeempleo.gov.co/documentos/Decreto1072-2015.pdf>.
19. Colombia, El Congreso de. Ley 1562 de 2012. Bogotá.; 2012 Julio 11.
20. Colombia, Congreso de. Ley 9 de 1979. [En línea].; 1979 [citado 2015]. Disponible en:
<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=1177>.
21. Social, Ministerio de la Protección. Disponible en <https://www.minsalud.gov.co/Documentos%20y%20Publicaciones/GUIA%20INFORMATIVA%20DEL%20REGIMEN%20CONTRIBUTIVO.pdf>. [En línea].; 2004 [citado 2014-2015 [Regimenes].
22. Colombia, El Ministro de Gobierno de la República de. Decreto 1295 de 1994. [En línea].; 2010 [citado 2015]. Disponible en:
<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=2629>.

23. Colombia, El Presidente de la República de. Decreto 614 de 1984. [En línea].; 1984 [citado 2015. Disponible en:
<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=1357>.
24. Salud, Los Ministros de Trabajo y Seguridad Social y de. Resolución 02013 de 1986. [En línea].; 1986 [citado 2015. Disponible en:
<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=5411>.
25. Social, Ministerio de Trabajo y Seguridad. Resolución 2400 de 1979. Bogotá.; 1979.
26. Salud, Los Ministros de Trabajo y Seguridad Social y. Resolución 1016 DE 1989. [En línea].; 1989 [citado 2015 [Programas de Salud Ocupacional]. Disponible en:
<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=5412>.
27. Social, El Ministro de la Protección. Resolución 002646 de 2008. [En línea].; 2008 [citado 2015. Disponible en:
<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=31607>.
28. Social, El Ministerio de la Protección. Resolución 2346 de 2007. [En línea].; 2007 [citado 2015. Disponible en:
<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=25815>.
29. Organisation. WH. Tabla de Calsificación de Enfermedades y Problemas relacionados con la Salud, Decima Versión. In The ICD-10 Classification of Diseases.; 1992. p. 514.

ANEXOS

Anexo 1. BASE DE DATOS AUSENTISMO HOSPITAL SAN ANDRES Ë E.S.E Ë DE TUMACO, PRIMER SEMESTRE 2015

ANÁLISIS ESTADÍSTICO DEL AUSENTISMO LABORAL POR CAUSA MÉDICA HOSPITAL SAN ANDRES E.S.E AÑO 2015																								
MES DEL EVENTO	CARGO	ÁREA	EDAD	SEXO	ESTADO CIVIL	ANTIGÜEDAD	TIPO DE CONTRATO	TIPO DE EVENTO (A.T., E.L., E.G.)	PERIODO DE INCAPACIDAD		HORAS DE INCAPACIDAD	DÍAS DE INCAPACIDAD	PRO/RROGA	HORAS DE AUSENCIA/ MES	TOTAL DÍAS DE INCAPACIDAD	DÍAS CARGADOS	DÍAS DE INCAPACIDAD O DÍAS CARGADOS	CÓDIGO DIAGNÓSTICO	DESCRIPCIÓN DE LA CATEGORÍA DE LA CONDICIÓN DE SALUD	OBSERVACIONES	SALARIO BASE	SALARIO BASE DI	SALARIO BASE HORA	DÍAS ASIGURADO AT.
									INICIAL	FINAL														
ENERO	AUXILIAR INTEGRAL DE SERVICIOS ASISTENCIALES	H. CUARTO PISO	33	F	C	5 AÑOS	F.SERVICIOS	CONSULTA MEDICA	07/01/2015	07/01/2015	2	1	0	22	1	0	1	0309	EMBARAZO MULTIPLE		\$ 2.200.000	\$ 73.333	\$ 9.167	0
ENERO	SECRETARIA	DEPARTAMENTO DE ESTADISTICA Y ARCHIVO	30	F	C	5 AÑOS	F.IJO	CONSULTA MEDICA	13/01/2015	13/01/2015	2	1	0		1	0	1	L209	DERMATITIS ATOPICA NO ESPECIFICA		\$ 1.200.000	\$ 40.000	\$ 5.000	0
ENERO	SUPERVISOR DE SERVICIOS GENERALES	DEPARTAMENTO DE SERVICIOS GENERALES	34	F	C	8 AÑOS	F.SERVICIOS	A.C. - E.G.	09/01/2015	10/01/2015	16	2	0		2	0	2	B349	INFECCION VIRAL NO ESPECIFICA		\$ 1.800.000	\$ 60.000	\$ 7.500	0
ENERO	AUXILIAR DE ADMISIONES I	CRUGIA AMBULATORIA	29	F	S	3 AÑOS	F.SERVICIOS	CONSULTA MEDICA	21/01/2015	21/01/2015	2	1	0	1	0	1	0	Z359	EMBARAZO DE ALTO RIESGO		\$ 1.800.000	\$ 60.000	\$ 7.500	0
FEBRERO	AUXILIAR INTEGRAL DE SERVICIOS ASISTENCIALES I	H. CUARTO PISO	33	F	C	5 AÑOS	F.SERVICIOS	CONSULTA MEDICA	09/02/2015	09/02/2015	2	1	0	1	0	1	0	0309	EMBARAZO MULTIPLE		\$ 2.200.000	\$ 73.333	\$ 9.167	0
FEBRERO	SECRETARIA	DEPARTAMENTO DE ESTADISTICA Y ARCHIVO	30	F	C	5 AÑOS	F.IJO	CONSULTA MEDICA	13/02/2015	13/02/2015	2	1	0	1	0	1	0	G442	CEFALEA DEBIDO A TENSION		\$ 1.200.000	\$ 40.000	\$ 5.000	0
FEBRERO	ESTADISTICO	DEPARTAMENTO DE ESTADISTICA Y ARCHIVO	37	M	C	4 AÑOS	F.IJO	CONSULTA MEDICA	13/02/2015	13/02/2015	2	1	0	1	0	1	0	K029	CARIES DENTAL NO ESPECIFICA		\$ 3.100.000	\$ 103.333	\$ 12.917	0
FEBRERO	SECRETARIA	GERENCIA	35	F	S	12 AÑOS	F.IJO	E.L.	14/02/2015	27/02/2015	112	14	0	14	0	14	0	M639	DORSALGIA NO ESPECIFICA		\$ 1.600.000	\$ 50.000	\$ 6.250	0
FEBRERO	ANALISTA DE ATENCIONAL USUARIO	ATENCION AL USUARIO	30	M	C	3 AÑOS	F.SERVICIOS	A.C. - E.G.	18/02/2015	21/02/2015	32	4	0	4	0	4	0	H609	OTROS EXTERNA SIN OTRAS ESPECIFICACIONES		\$ 2.300.000	\$ 76.667	\$ 9.583	0
FEBRERO	TECNICO DE TALENTO HUMANO	TALENTO HUMANO	28	F	S	5 AÑOS	F.SERVICIOS	A.C. - E.G.	23/02/2015	24/02/2015	16	2	0	2	0	2	0	J029	FRONTEIS AGUDA NO ESPECIFICA		\$ 1.400.000	\$ 46.667	\$ 5.833	0
FEBRERO	AUXILIAR DE ADMISIONES I	CRUGIA AMBULATORIA	29	F	S	3 AÑOS	F.SERVICIOS	CONSULTA MEDICA	25/02/2015	25/02/2015	2	1	0	1	0	1	0	Z359	EMBARAZO DE ALTO RIESGO		\$ 1.800.000	\$ 60.000	\$ 7.500	0
MARZO	SECRETARIA	DEPARTAMENTO DE ESTADISTICA Y ARCHIVO	30	F	C	5 AÑOS	F.IJO	LECIENCIA MTERNIDAD	10/03/2015	15/06/2015	784	98	0	98	0	98	0	0800	PARTO ESPONTANEO UNICO		\$ 1.200.000	\$ 40.000	\$ 5.000	0
MARZO	AUXILIAR INTEGRAL DE SERVICIOS ASISTENCIALES I	H. CUARTO PISO	33	F	C	5 AÑOS	F.SERVICIOS	LECIENCIA MTERNIDAD	16/03/2015	21/06/2015	784	98	0	98	0	98	0	0820	PARTO POR CESAREA ELECTIVA		\$ 2.200.000	\$ 73.333	\$ 9.167	0
MARZO	SERVICIOS GENERALES	DEPARTAMENTO DE SERVICIOS GENERALES	42	F	C	2 AÑOS	F.SERVICIOS	A.C. - E.G.	11/03/2015	12/03/2015	16	2	0	2	0	2	0	H109	CONJUNTIVITIS NO ESPECIFICA		\$ 800.000	\$ 26.667	\$ 3.333	0
MARZO	TECNICO DE TALENTO HUMANO	TALENTO HUMANO	28	F	S	5 AÑOS	F.SERVICIOS	DILIGENCIAS PERSONALES	20/03/2015	21/03/2015	16	2	0	2	0	2	0	-	-		\$ 1.400.000	\$ 46.667	\$ 5.833	0
MARZO	AUXILIAR DE ADMISIONES I	CRUGIA AMBULATORIA	29	F	S	3 AÑOS	F.SERVICIOS	CONSULTA MEDICA	25/03/2015	25/03/2015	2	1	0	1	0	1	0	Z359	EMBARAZO DE ALTO RIESGO		\$ 1.800.000	\$ 60.000	\$ 7.500	0
MARZO	SERVICIOS GENERALES	DEPARTAMENTO DE SERVICIOS GENERALES	42	F	C	2 AÑOS	F.SERVICIOS	CONSULTA MEDICA	25/03/2015	25/03/2015	8	1	0	1	0	1	0	-	-		\$ 800.000	\$ 26.667	\$ 3.333	0
ABRIL	TECNICO DE INFORMACION	DEPARTAMENTO DE INFORMACION	28	F	UL	9 AÑOS	F.SERVICIOS	A.C. - E.G.	03/04/2015	04/04/2015	16	2	0	2	0	2	0	L209	DERMATITIS ATOPICA NO ESPECIFICA		\$ 1.800.000	\$ 60.000	\$ 7.500	0
ABRIL	INGENIERO BIOMEDICO	DEPARTAMENTO DE INGENIERIA HOSPITALARIA DE MANTENIMIENTO	33	M	UL	1 AÑO	F.SERVICIOS	A.C. - E.G.	05/04/2015	07/04/2015	24	3	0	3	0	3	0	K297	GASTRITIS ESPECIFICA		\$ 3.100.000	\$ 103.333	\$ 12.917	0
ABRIL	JEFE DE TALENTO HUMANO	TALENTO HUMANO	30	F	S	8 AÑOS	F.SERVICIOS	CALAMIDAD DOMESTICA	06/04/2015	07/04/2015	16	2	0	2	0	2	0	-	-		\$ 3.100.000	\$ 103.333	\$ 12.917	0
ABRIL	RECEPCIONISTA	DIRECCION ADMINISTRATIVA	31	F	C	9 AÑOS	F.SERVICIOS	A.C. - E.G.	13/04/2015	15/04/2015	24	3	0	3	0	3	0	B45	HEMORROIDES EXTERNAS SIN COMPLICACION		\$ 1.200.000	\$ 40.000	\$ 5.000	0
ABRIL	SECRETARIA	DEPARTAMENTO LISIDICO	29	F	UL	6 AÑOS	F.SERVICIOS	CALAMIDAD DOMESTICA	17/04/2015	17/04/2015	8	1	0	1	0	1	0	-	-		\$ 1.400.000	\$ 46.667	\$ 5.833	0
ABRIL	AUXILIAR DE ADMISIONES I	CRUGIA AMBULATORIA	29	F	S	3 AÑOS	F.SERVICIOS	CONSULTA MEDICA	21/04/2015	21/04/2015	2	1	0	1	0	1	0	Z359	EMBARAZO DE ALTO RIESGO		\$ 1.800.000	\$ 60.000	\$ 7.500	0
ABRIL	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	DEPARTAMENTO DE ESTADISTICA Y ARCHIVO	33	M	S	2 AÑOS	F.SERVICIOS	A.C. - E.G.	27/04/2015	27/04/2015	8	1	0	1	0	1	0	K590	CONSTIPACION		\$ 1.800.000	\$ 60.000	\$ 7.500	0
MAYO	AUXILIAR INTEGRAL DE SERVICIOS ASISTENCIALES I	URGENCIAS	39	F	S	6 AÑOS	F.IJO	DILIGENCIAS PERSONALES	07/05/2015	07/05/2015	1	1	0	1	0	1	0	-	-		\$ 2.200.000	\$ 73.333	\$ 9.167	0
MAYO	CAJERO	CONSULTA EXTERNA	41	M	C	4 AÑOS	F.SERVICIOS	CONSULTA MEDICA	19/05/2015	19/05/2015	2	1	0	1	0	1	0	R11	NAUSEAS Y VOMITO		\$ 2.800.000	\$ 93.333	\$ 11.667	0
MAYO	AUXILIAR DE ADMISIONES I	CRUGIA AMBULATORIA	29	F	S	3 AÑOS	F.SERVICIOS	CONSULTA MEDICA	20/05/2015	20/05/2015	2	1	0	1	0	1	0	Z359	EMBARAZO DE ALTO RIESGO		\$ 1.800.000	\$ 60.000	\$ 7.500	0
MAYO	AUXILIAR DE FACTURACION	DIRECCION FINANCIERA Y CONTABLE	28	F	C	8 AÑOS	F.SERVICIOS	A.C. - E.G.	21/05/2015	23/05/2015	24	3	0	3	0	3	0	B68	VARICES EN OTROS SITIOS ESPECIFICOS		\$ 2.800.000	\$ 93.333	\$ 11.667	0
JUNIO	AUXILIAR INTEGRAL DE SERVICIOS ASISTENCIALES I	URGENCIAS	39	F	S	6 AÑOS	F.IJO	DILIGENCIAS PERSONALES	03/06/2015	03/06/2015	2	1	0	1	0	1	0	-	-		\$ 2.200.000	\$ 73.333	\$ 9.167	0
JUNIO	SUPERVISOR DE SERVICIOS GENERALES	DEPARTAMENTO DE SERVICIOS GENERALES	34	F	C	8 AÑOS	F.SERVICIOS	CONSULTA MEDICA	09/06/2015	10/06/2015	24	2	0	2	0	2	0	K029	CARIES DENTAL NO ESPECIFICA		\$ 1.800.000	\$ 60.000	\$ 7.500	0
JUNIO	AUXILIAR DE FACTURACION	DIRECCION FINANCIERA Y CONTABLE	28	F	S	3 AÑOS	F.IJO	DILIGENCIAS PERSONALES	10/06/2015	10/06/2015	8	1	0	1	0	1	0	-	-		\$ 2.800.000	\$ 93.333	\$ 11.667	0
JUNIO	JEFE DE ENFERMERA	DEPARTAMENTO DE ENFERMERIA	42	F	S	2 AÑOS	F.SERVICIOS	CALAMIDAD DOMESTICA	10/06/2015	11/06/2015	16	2	0	2	0	2	0	-	-		\$ 3.100.000	\$ 103.333	\$ 12.917	0
JUNIO	AUXILIAR DE ADMISIONES I	CRUGIA AMBULATORIA	29	F	S	3 AÑOS	F.SERVICIOS	LECIENCIA MTERNIDAD	28/06/2015	01/10/2015	784	98	0	98	0	98	0	0800	PARTO ESPONTANEO UNICO		\$ 1.800.000	\$ 60.000	\$ 7.500	0
JUNIO	INGENIERO BIOMEDICO	DEPARTAMENTO DE INGENIERIA HOSPITALARIA DE MANTENIMIENTO	33	M	UL	1 AÑO	F.SERVICIOS	A.C. - E.G.	28/06/2015	28/06/2015	32	4	0	4	0	4	0	I10	HIPERTENSION BENIGNA PRIMARIA		\$ 3.100.000	\$ 103.333	\$ 12.917	0

Fuente: Esta Investigación, 2015