



**ESTRATEGIAS PARA DISMINUIR EL AUSENTISMO LABORAL DEL  
PERSONAL DE ENFERMERIA DEL SERVICIO DE UNIDAD DE CUIDADOS  
INTENSIVOS EN EL HOSPITAL ERASMO MEOZ DE CÚCUTA**

**STRATEGICS TO REDUCE LABORAL ABSENTEEISM OF THE NURSE STAFF  
OF THE INTENSIVE CARE UNIT SERVICE IN THE HOSPITAL ERASMO  
MEOZ IN CÚCUTA**

Hernández D; Méndez E.<sup>1</sup>; Monroy R.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Estudiantes de la Especialización de Seguridad y Salud en el trabajo. Universidad Libre Seccional Cúcuta.

<sup>2</sup> Docente investigador. Universidad Libre Seccional Cúcuta.



## **Resumen**

El ausentismo laboral es un aspecto importante a considerar dentro de las instituciones, ya que cuando el empleado se ausenta en las horas laborales asignadas, de manera justificada o no, esto influye directamente en la reducción de la productividad de la empresa. Mediante la presente investigación se busca crear estrategias que reduzcan el ausentismo laboral, tomando como objeto de estudio las unidades de cuidados intensivos del hospital universitario Erasmo Meoz; y así, disminuir la rotación del personal de enfermería a otras áreas de servicio de la institución, reduciendo el índice de sobrecarga laboral, atenuando errores de procedimientos por parte del personal de enfermería que se asume en otro lugar de trabajo, y entre otros aspectos a discurrir.

El índice de ausentismo refleja resultados alarmantes, ya que se presentaron 730 casos de ausencia por incapacitación del personal. Por ello, es necesario elaborar y/o diseñar estrategias para disminuir las patologías causantes de lo anteriormente dicho; implementando planes de incentivación y motivación al personal, ideando programas de retribución por competencia, entre otras metodologías a plasmar en el desarrollo de la investigación; para ofrecer retroalimentación precisa y oportuna sobre el desempeño de cada uno de los trabajadores.

***Palabras claves:*** Ausentismo, enfermería, caracterización, estrategias, índices.



### **Abstract**

Labor Absenteeism is an important aspect to consider on the institutions, because when the employee is absent in working hours assigned or not in a justified way, this directly influences on the reduction of the productivity of the company. This research aims to make strategies that reduce labour absenteeism, taking as an object of study the Intensive Care Units of the Erasmo Meoz University Hospital; and thus reduce the turnover of nursing staff to other areas of service of the institution, reducing the rate of workload, mitigating procedural errors by nursing staff assumed at another workplace, and among other issues. The absenteeism rate reflects alarming results, with 730 cases of absence from staff incapacitation. Therefore, it is necessary to develop and/or design strategies to reduce the pathologies that cause the above; implementing incentives and motivation plans for the staff, devising programs for competition compensation, among other methodologies to be reflected in the development of research; to provide accurate and timely feedback on the performance of each worker.

**Key words:** *Absenteeism, nursing, characterization, strategies, indexes.*



## **Introducción**

*“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” (Cuevas & García: T.V & Villa, 2012)*

Dentro de las organizaciones se observa el ausentismo como un fenómeno latente que influye negativamente en los resultados económicos de la empresa, en el orden común de los procesos laborales, en el tiempo necesario para el desarrollo diario de actividades y en la carga regular laboral que debe cumplir el trabajador, entre otras consecuencias, teniendo efectos negativos principalmente en la productividad y competitividad.

Según la NTC 3793 de 1996 el ausentismo laboral puede clasificarse según sus causas, como causas relacionadas con la salud, (de origen médico, accidente laboral, enfermedad laboral...); causas no relacionadas con la salud que pueden ser de origen legal (licencias remuneradas y no remuneradas, suspensiones) o extralegal (permisos sindicales, matrimonios, nacimientos...); entre otras causas (ausencias injustificadas, paros, detenciones, fenómenos naturales).

La presente investigación ha tomado como objeto de estudio el Hospital Erasmo Meoz de Cúcuta, una entidad prestadora de servicios de salud con aproximadamente 50 enfermeras profesionales y auxiliares en la unidad de cuidados intensivos, donde se



identificó como problema principal el ausentismo laboral durante el año 2018 presentando 847 ausencias por diferentes causas.

El personal de enfermería del Hospital Erasmo Meoz presenta situaciones particulares en el trabajo ya que deben prestar sus servicio durante las 24 horas del día mediante turnos rotativos, algunas condiciones en las que laboran pueden influir negativamente en la salud de los trabajadores lo cual incluye jornadas nocturnas, turnos prolongados, sobrecarga laboral, estrés laboral, retraso en los servicios, acumulación de trabajo. Se ha identificado que no hay un seguimiento permanente en cuanto a los casos de ausentismo presentados en la institución, además se desconocen las causas que lo desencadenan sin embargo se lleva reporte diario de incapacidades generadas; por ello, se haya la importancia de intervenir de manera oportuna.

Al observar que esta institución presenta un alto número de casos de ausentismo y tener en cuenta que no se han establecido controles ni existe un seguimiento por parte del Hospital, se despierta el interés de caracterizar este fenómeno, de identificar el índice de ausentismo dado y se dé lugar a la elaboración de estrategias que puedan mitigar el impacto. Todo este proceso investigativo estuvo soportado en bases literarias actualizadas y análisis de la información estadística suministrada por la institución.



## **MATERIALES Y MÉTODOS**

La población objeto de estudio es el servicio de urgencias del Hospital Erasmo Meoz Cúcuta, de la cual se tomó como muestra el personal asistencial de enfermería, aplicando un tipo de estudio descriptivo; en el cual *no se interviene o manipula el factor de estudio, es decir se observa lo que ocurre con el fenómeno en estudio en condiciones naturales, en la realidad* (García Salinero, 2004). El enfoque es cuantitativo, cuyo enfoque *parte del análisis de datos numéricos, a través de la estadística, para dar solución a preguntas de investigación o para refutar o verificar una hipótesis.* (Hincapié, 2014)

Según el diseño de la investigación, ésta se clasifica como documental y de campo. Como lo menciona Sabino (2007), la investigación de campo corresponde a un tipo de diseño de ésta, basada en informaciones obtenidas directamente de la realidad; permitiéndole al investigador cerciorarse de las condiciones reales en que se han conseguido los datos. También se cataloga documental, ya que se utilizó información registrada propiamente en la institución y fue proporcionada por la coordinación de enfermería.

Las fases de la investigación son las siguientes:

**Fase 1.** Caracterización: El área de unidad de cuidados intensivos (adultos, neonatal y pediátrica) del Hospital Erasmo Meoz, está conformada por 50 enfermeras profesionales y auxiliares. Se procedió a tomar información del ausentismo del personal de las unidades de cuidados intensivos donde se incluye personal de uci adultos, neonatal y pediátrico en el periodo de tiempo que corresponde al año 2018, mediante base de datos de las ausencias



presentadas, proporcionada por la coordinación de enfermería. Por lo anterior se tomó como elemento las variables: tipo de ausencia, cargo, días de ausencia, mes del año, etc.

**Fase 2.** Índices de ausentismo: De acuerdo a la información recolectada en la caracterización se aplicaron una serie de indicadores tomados de la investigación de Parada et al. (2006), los cuales sirven para comparar diferentes períodos en cuanto a tasa, frecuencia, y duración media de las ausencias.

**Fase 3.** Identificación de las principales causas del ausentismo laboral:

Partiendo de la premisa de que ausentismo es toda ausencia al puesto de trabajo ya sea justificada o no, las causas del ausentismo laboral las podemos clasificar como involuntarias (enfermedad, situaciones familiares u obligaciones legales), y voluntarias.

✚ Ausentismo Justificado: Se caracteriza por ser un coste para la empresa y porque el trabajador sigue percibiendo su salario. También podríamos denominarlo ausentismo retribuido, dentro de esta clasificación tenemos:

- La enfermedad general.
- El accidente de trabajo.
- Las licencias legales o permisos retribuidos.
- La maternidad y adopción.
- Las horas sindicales.

De presentarse un alto ausentismo por incapacitación del personal, se deben revisar las patologías más frecuentes de las enfermedades presentadas en la incapacidad médica.



✚ Ausentismo no justificado o voluntario: Se trata de un costo de oportunidad para la empresa, toda vez que las faltas que integran este concepto son susceptibles de ser sancionadas por la Dirección de la Empresa, pudiendo incluso dar lugar al despido del trabajador.

Los más recientes estudios de este tema incorporan un ausentismo nuevo derivado de enfermedades mentales o emocionales derivadas del estrés (depresión, ansiedad, angustia), que han disparado las bajas, pasando a ser la causa más frecuente de ausentismo en algunos países de Europa después de la gripe. La sociedad actual, la frustración de las necesidades humanas, tanto sociales como biológicas la imposibilidad de satisfacerlas originan los problemas psicológicos que producen estas bajas y que han dado lugar a numerosos estudios.

En este apartado tenemos:

- Permisos particulares.
- Ausencias no autorizadas, retrasos

El análisis de dichas causas es de una enorme importancia, pues darán lugar a diferentes acciones por parte de la empresa; acciones correctivas y acciones preventivas.

Finalmente, teniendo en cuenta lo anterior y los diversos enfoques para cada autor; se procede a determinar los factores que inciden en el ausentismo laboral (específicamente para el personal de enfermería del servicio de unidad de cuidados intensivos en el hospital Erasmo Meoz); empleando, de igual forma, los indicadores resultantes.





▪ **Técnica e instrumentos:**

	TÉCNICAS		INSTRUMENTOS
DISEÑO DE INVESTIGACIÓN DOCUMENTAL		Análisis documental	Fichas Computadora y sus unidades de almacenaje
		Análisis de contenido	Cuadro de registro y clasificación de las categorías
DISEÑO DE INVESTIGACIÓN DE CAMPO	Observación	Estructurada	Lista de cotejo Escala de estimación
		Noestructurada	Diario de campo Cámaras: fotográfica y de video
	Encuesta	Oral	Guía de encuesta (Tarjeta) Grabador Cámara de video
		Escrita	Cuestionario
Entrevista	Estructurada	Guía de entrevista Grabador / Cámara de video	
	Noestructurada	Libreta de notas Grabador / Cámara de video	

Figura 1. Técnicas e instrumentos de recolección de datos. Fuente. El proyecto de investigación (G. Arias, Fidias)

“Un instrumento de recolección de datos es cualquier recurso, dispositivo o formato (en papel o digital), que se utiliza para obtener, registrar o almacenar información.” (G. Arias, 2006). En base a esto y a la Figura 1; para el tipo de investigación aplicada se requiere un análisis documental, donde se utilizan como instrumento para la recolección de datos, fichas e información almacenada en los dispositivos electrónicos presentes en la institución (computadores).



## RESULTADOS:

Durante el año 2018 en el servicio de unidad de cuidados intensivos del Hospital Erasmo Meoz de la ciudad de Cúcuta, se presentaron 730 episodios de ausencia laboral por incapacidad médica, por parte del personal de enfermería, equivalente al 86%; 16 episodios de ausencia laboral por calamidad familiar, equivalente al 1,9%; 8 episodios de ausencia laboral por que no se presentó al turno correspondiente, equivalente al 0,9%; 80 episodios de ausencia laboral por licencia de maternidad, equivalente al 9,4%; y finalmente, 13 episodios de ausencia laboral por licencia no remunerada equivalente al 1,5%; para un total de 847 episodios descritos anteriormente.

- **CARACTERIZACIÓN SOCIODEMOGRÁFICA**

De la población objeto de estudio, se toma el personal del servicio de unidad de cuidados intensivos donde incluye adultos, neonatal y pediatría del Hospital Erasmo Meoz de la ciudad de Cúcuta; para el cual es necesario caracterizar según su género y cargo profesional, cumpliéndose los objetivos de la investigación.

*Tabla 1.*

*Caracterización sociodemográfica según género.*

HOMBRES	MUJERES
2	48

Fuente. Elaboración propia

Como se muestra en la tabla 1, tan sólo 2 hombres hacen parte de dicho personal y 48 mujeres; lo que indica una presencia, casi en su totalidad, de mujeres en ésta profesión.



Tomando la anterior información, se procede a realizar una caracterización sociodemográfica más completa y específica según las variables: género, edad y estado civil.

*Tabla 2. Caracterización sociodemográfica población ausentista*

SOCIODEMOGRÁFICA	GÉNERO	EDAD		ESTADO CIVIL	
	Femenino(96%)	23-35 años (33)	66%	Solteros (23)	46%
				Casados (13)	26%
	>35 años (15)	30%	Unión libre (11)	22%	
	Masculino(4%)	23-35 años (2)	4%	Separado (2)	4%
				Divorciado (1)	2%
>35 años (0)		0%	Viudo (0)	0%	

Fuente. Base de datos Hospital Erasmo Meoz

*Tabla 3.*

*Caracterización sociodemográfica según cargo*

CARGO	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
AUX. ENFERMERIA	35	2	37
ENFERMERA JEFE	13	0	13
<b>TOTAL</b>	48	2	<b>50</b>

Fuente. Base de datos Hospital Erasmo Meoz

Según la Tabla 3, para el personal mencionado; 35 mujeres ejercen como auxiliar de enfermería en la UCI del Hospital Erasmo Meoz, y 13 mujeres más, ejercen su cargo como enfermera jefe, para un total de 48 mujeres laborando allí. Los únicos 2 hombres que trabajan en ésta UCI, ejercen su profesión como auxiliares de enfermería.



*Tabla 4. Distribución de ausentismo por Estado Civil*

AUSENTISMO POR ESTADO CIVIL			
ESTADO CIVIL	FRECUENCIA	%	% ACUMULADO
Solteros	52	6%	6%
Casados	350	41%	47%
Unión libre	225	27%	74%
Separado	136	16%	90%
Divorciado	84	10%	100%
Viudo	0	0%	100%

Fuente. Base de datos Hospital Erasmo Meoz

En base a los resultados de la Tabla 4, el mayor porcentaje (%) de población ausentista se encuentra dentro de la categoría “casados” con un 41%, seguido de las que viven en unión libre con un 27%; para un acumulado de 68% entre éstas dos categorías.

Para el año 2018, se mostraron 847 ausencias, especificadas en la siguiente tabla:

*Tabla 5.*

*Ausencias presentadas en el año 2018, dentro de la UCI del Hospital Erasmo Meoz*

AÑO 2018	
MES	AUSENCIAS
Enero	110
Febrero	63
Marzo	46
Abril	69
Mayo	58
Junio	41
Julio	69
Agosto	90
Septiembre	81
Octubre	72
Noviembre	81
Diciembre	67
<b>TOTAL</b>	<b>847</b>

Fuente. Base de datos Hospital Erasmo Meoz

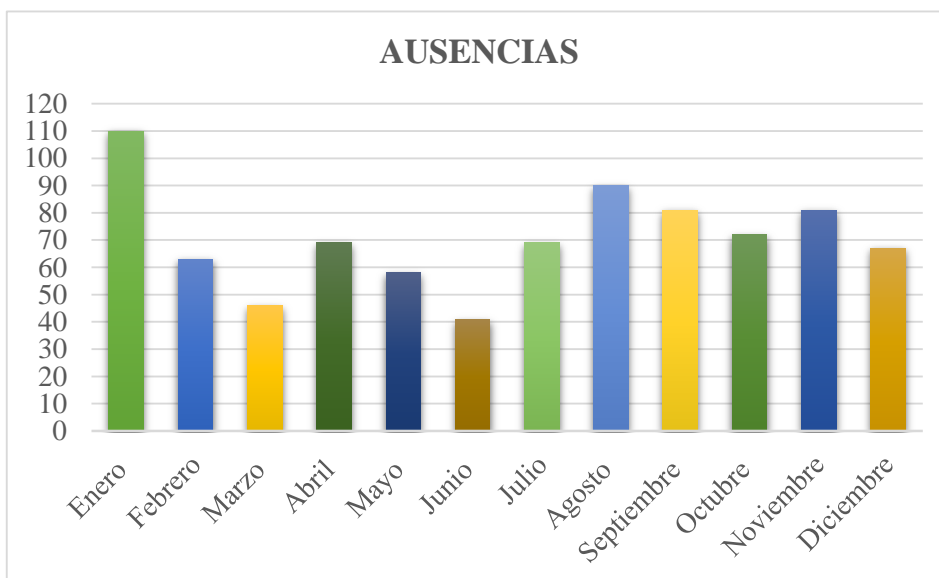


Figura 2. Ausencias presentadas en el año 2018. Fuente. Elaboración propia

En base a la Figura 2, el mes de enero hubo una alta frecuencia de episodios de ausencia laboral en el personal de enfermería, seguido de los meses agosto y noviembre, en contraste los meses de marzo y junio fue donde hubo menor cantidad de casos con 46 y 41 casos respectivamente.

De acuerdo a la información suministrada en la anterior tabla, (Tabla 3); a continuación se muestran las ausencias laborales presentadas en el año 2018, según los cargos profesionales descritos en la Tabla 2, para la UCI del Hospital Erasmo Meoz.



*Tabla 6.*

*Ausentismo laboral del año 2018 para el personal de enfermería de la UCI del Hospital*

*Erasmus Meoz*

<b>MES</b>	<b>ENFERMERA JEFE</b>	<b>AUX ENFER</b>	<b>TOTAL</b>
Enero	12	98	110
Febrero	5	58	63
Marzo	4	42	46
Abril	6	63	69
Mayo	6	52	58
Junio	5	36	41
Julio	15	54	69
Agosto	7	83	90
Septiembre	8	73	81
Octubre	8	64	72
Noviembre	10	71	81
Diciembre	5	62	67
<b>TOTAL</b>	<b>91</b>	<b>756</b>	<b>847</b>

Fuente. Base de datos Hospital Erasmo Meoz

En la Tabla 6, se evidencia el hecho de que la mayoría de incapacidades laborales se da en el personal Auxiliares de Enfermería; siendo Enero el mes con más episodios de ausentismo, y Junio el mes con menores casos.

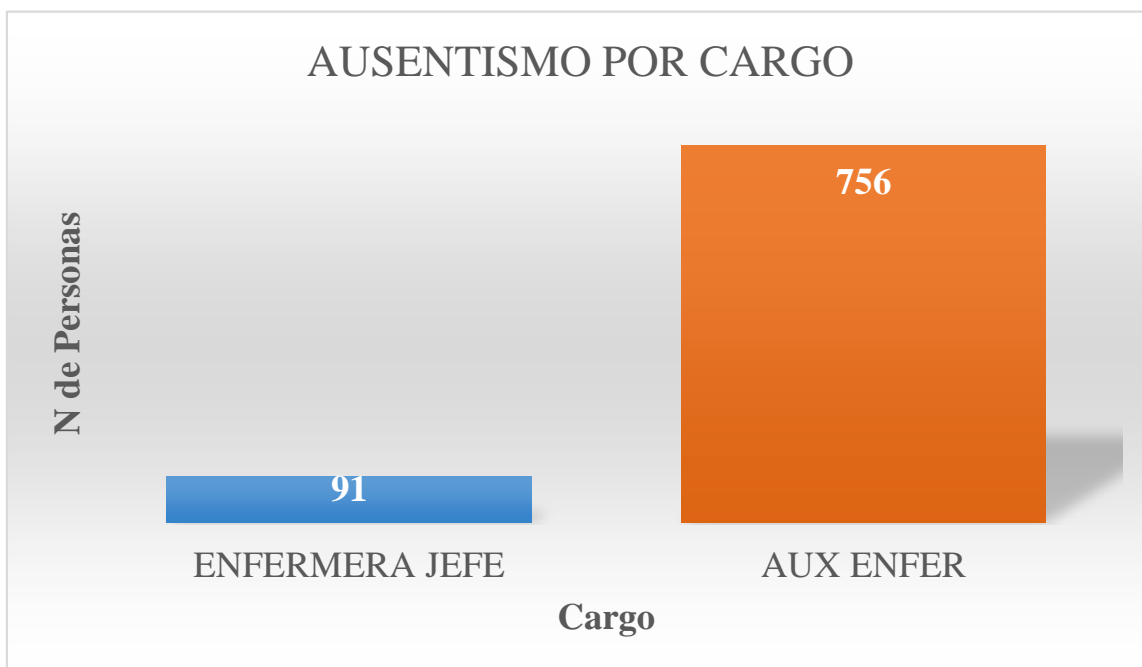


Figura 3. Ausentismo laboral del año 2018 para el personal de enfermería de la UCI del Hospital Erasmo Meoz. Fuente. Elaboración propia

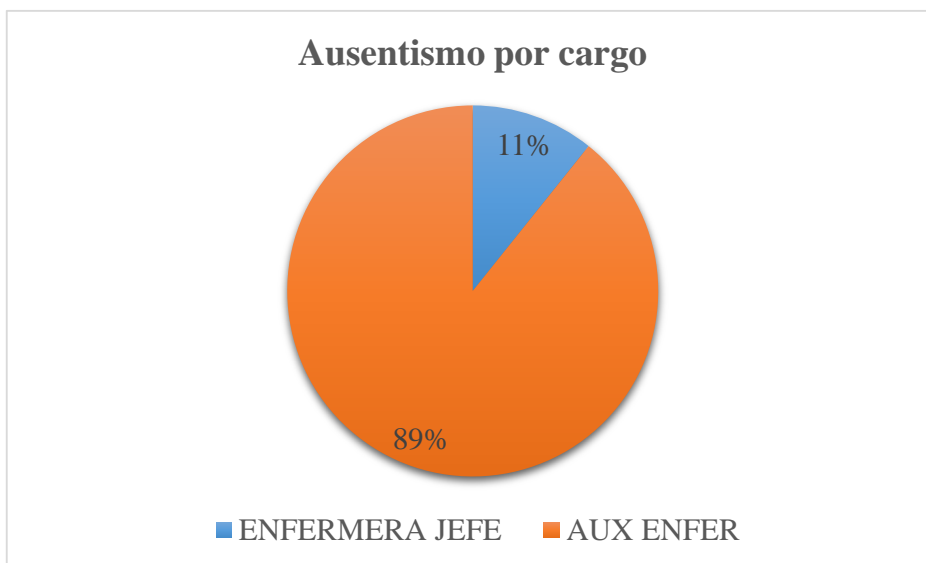


Figura 4. % de ausentismo laboral en el año 2018 para el personal de enfermería de la UCI del Hospital Erasmo Meoz. Fuente. Elaboración propia



El 89% de los episodios de ausentismo laboral presentados en el año 2018, se dieron dentro del personal: Auxiliares de Enfermería; y tan sólo un 11% del total de ausentismo, corresponde al personal: Enfermeras jefe.

Tabla 7.

Distribución de ausentismo por años de antigüedad

AUSENTISMO POR AÑOS DE ANTIGÜEDAD			
ANTIGÜEDAD	FRECUENCIA	%	% ACUMULADO
1-3 AÑOS	94	11%	11%
4-6 AÑOS	171	20%	31%
7-9 AÑOS	287	34%	65%
> O =10 AÑOS	295	35%	100%

Fuente. Base de datos Hospital Erasmo Meoz

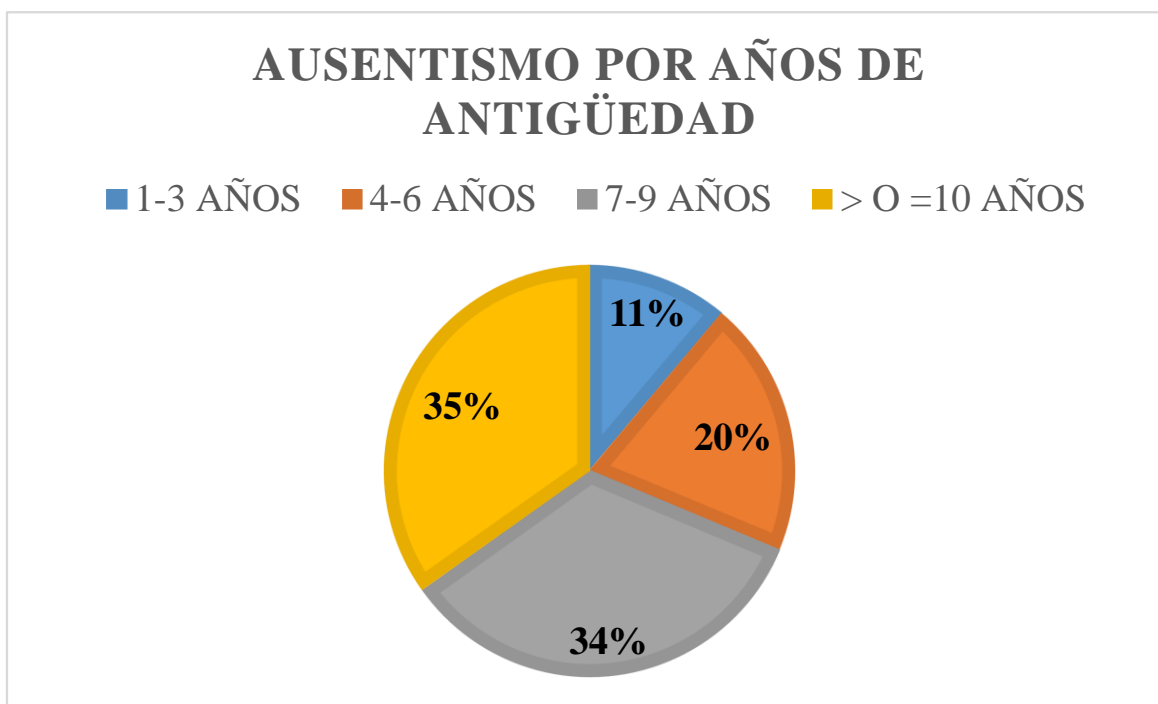


Figura 5. Distribución porcentual del ausentismo por años de antigüedad. Fuente. Base de datos Hospital Erasmo Meoz





Estos resultados reflejan la relación directamente proporcional a los años de antigüedad del personal, en la unidad de cuidado intensivos; entre más tiempo lleve trabajando allí, mayores son los casos de ausentismo.

**• CAUSAS DEL AUSENTISMO LABORAL**

De acuerdo a la información suministrada por el Hospital Erasmo Meoz, en la siguiente tabla se muestran las principales causas del ausentismo laboral para el personal de enfermería en la U.CI; junto con la frecuencia mensual para cada una de ellas.

*Tabla 8.*

*Distribución mensual según las causas del ausentismo laboral en la U.C.I de adulto en el Hospital Erasmo Meoz*

MES	INCAPACIDAD	LICENCIA MATERNIDAD	NO SE PRESENTO A TURNO	LICENCIA NO REMUNERADA	CALAMIDAD FAMILIAR	TOTAL
Enero	96	7	1	4	2	110
Febrero	60	1	1	1	0	63
Marzo	40	1	0	1	4	46
Abril	54	11	0	0	4	69
Mayo	42	11	1	2	2	58
Junio	41	0	0	0	0	41
Julio	53	10	1	4	1	69
Agosto	76	10	2	1	1	90
Septiembre	70	9	1	0	1	81
Octubre	64	7	0	0	1	72
Noviembre	74	6	1	0	0	81
Diciembre	60	7	0	0	0	67
<b>TOTAL</b>	730	80	8	13	16	847

Fuente. Base de datos Hospital Erasmo Meoz

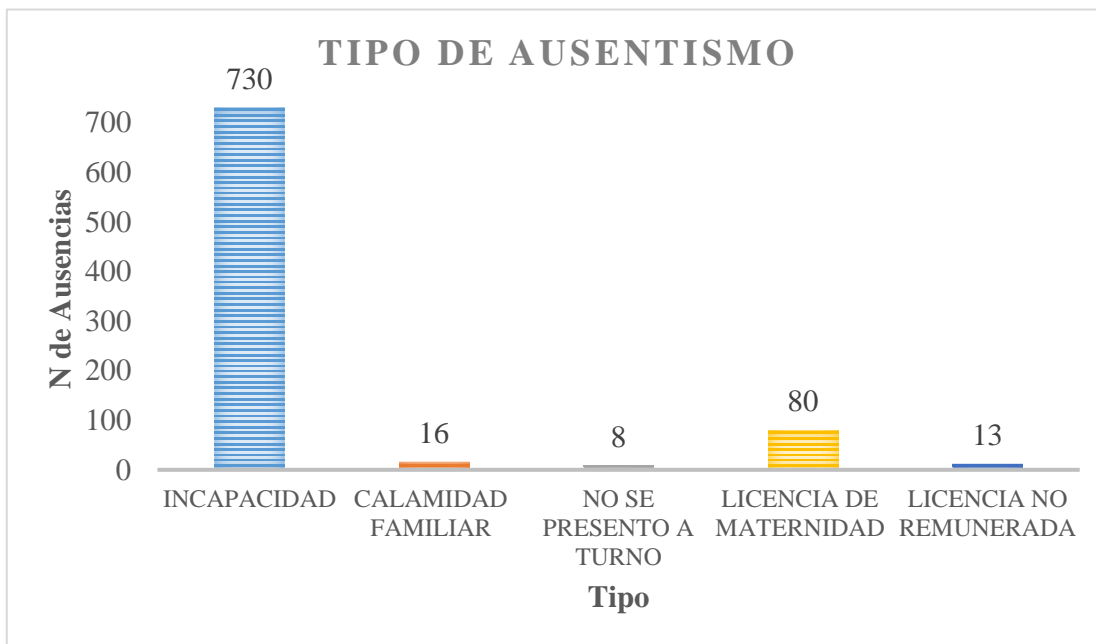


Figura 6. Principales causas del ausentismo laboral en la U.C.I de adulto en el Hospital Erasmo Meoz. Fuente. Base de datos Hospital Erasmo Meoz.

De lo antepuesto, se puede clasificar el número de ausencias presentadas en el año 2018, según las causas descritas en la Tabla 8.

Con ello, se puede observar que la principal causa del ausentismo laboral para la muestra tomada, es la incapacidad (ya sea justificada o no justificada), seguida de licencia de maternidad; por lo que es necesario elaborar estrategias, principalmente, para mitigar el impacto de éstas causas resultantes; teniendo en cuenta, también, los indicadores del ausentismo.

Teniendo en cuenta esto, a continuación se manifiesta la distribución porcentual de los días perdidos a causa de incapacitación del personal de enfermería que labora en la U.C.I, para el año 2018.



Tabla 9.

*Días perdidos a causa de incapacitación del personal, en el año 2018.*

MES	INCAPACIDAD	DIAS PERDIDOS	PORCENTAJE
Enero	96	92	6,4%
Febrero	60	137	9,5%
Marzo	40	93	6,5%
Abril	54	190	13,2%
Mayo	42	156	10,8%
Junio	41	94	6,5%
Julio	53	102	7,1%
Agosto	76	163	11,3%
Septiembre	70	108	7,5%
Octubre	64	148	10,3%
Noviembre	74	117	8,1%
Diciembre	60	41	2,8%
<b>TOTAL</b>	<b>730</b>	<b>1441</b>	<b>100,0%</b>

Fuente. Base de datos Hospital Erasmo Meoz

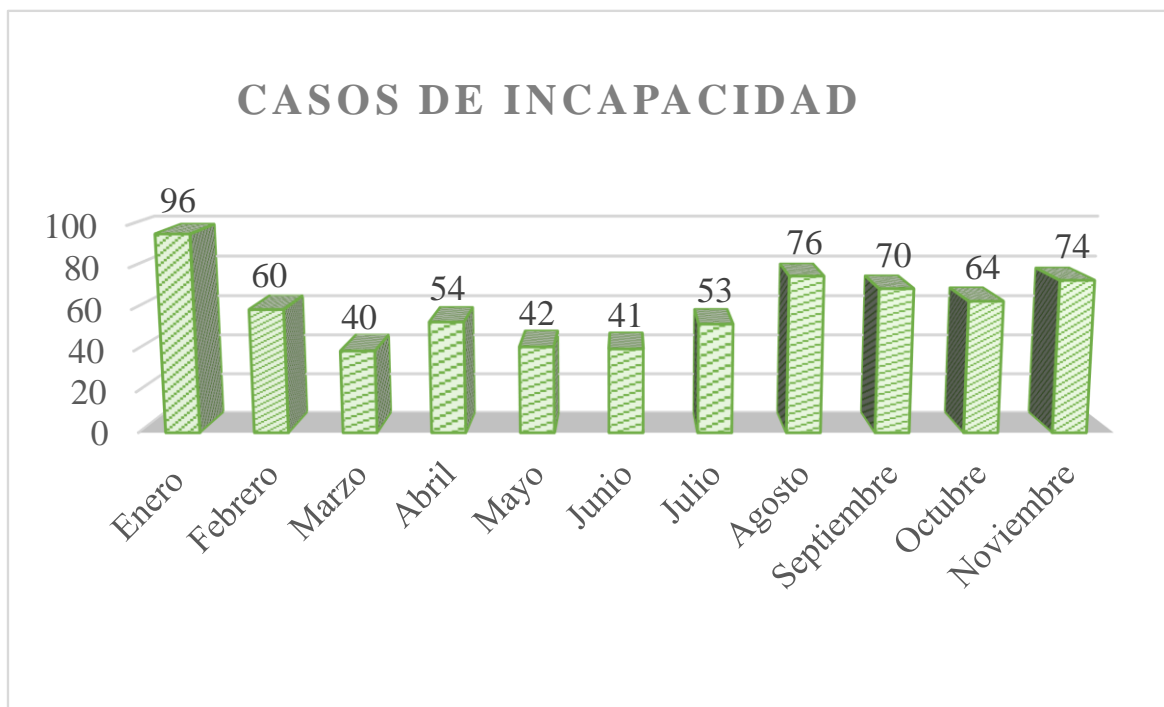


Figura 7. Casos de incapacitación del personal, en el año 2018. Fuente. Elaboración propia.

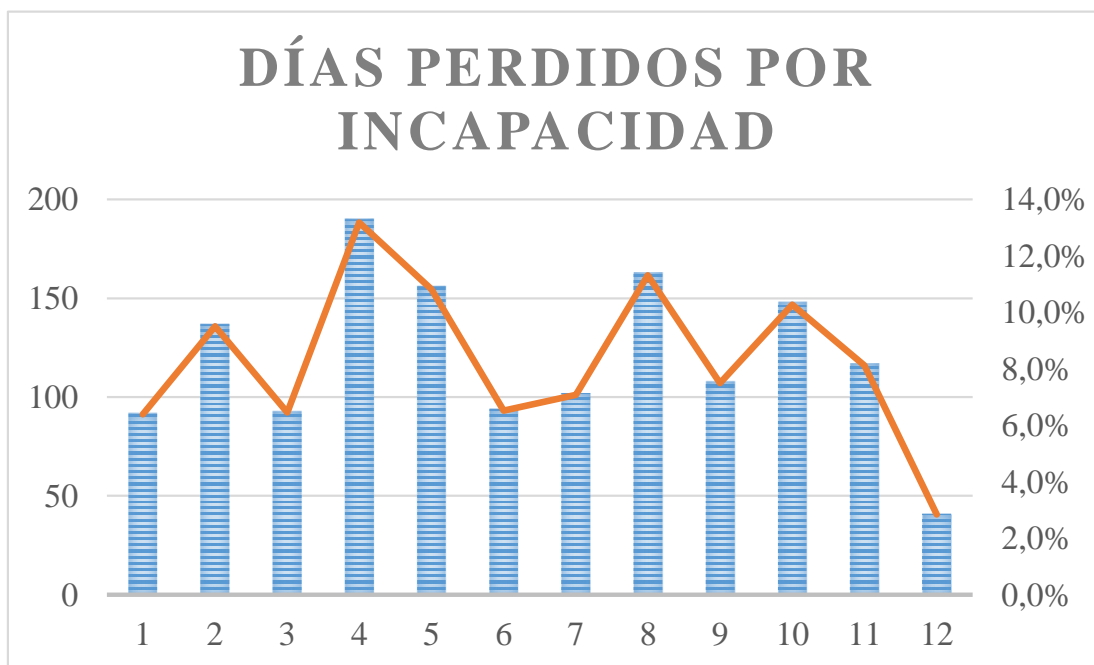


Figura 8. Días perdidos a causa de incapacitación del personal, en el año 2018. Fuente. Elaboración propia.

A causa de las incapacidades presentadas por el personal de enfermería, se perdió un total de 1141 días del año 2018; teniendo mayor incidencia en el mes 4 (abril), y menor impacto en el mes 12 (diciembre).

De éstos 730 casos de ausentismo por incapacidad, las patologías presentadas en el personal de enfermería en la U.C.I del Hospital Erasmo Meoz son las siguientes:



Tabla 10.

*Distribución de ausentismo por patologías presentadas*

AUSENTISMO POR PATOLOGÍAS			
PATOLOGÍAS	FRECUENCIA	%	% ACUMULADO
Enfermedades del sist. Respiratorio	273	37%	37%
Osteomusculares	234	32%	69%
Enfermedades gastrointestinales	96	13%	83%
Sist. Circulatorio	46	6%	89%
Sist. Genitourinario	44	6%	95%
Neoplasias	22	3%	98%
Embarazo, parto	10	1%	99%
Trastornos mentales y del comportamiento	5	1%	100%

Fuente. Base de datos Hospital Erasmo Meoz

En ésta tabla (Tabla 11), se evidencia que la mayoría de los casos de ausentismo por incapacitación del personal son por patologías como: enfermedades del sistema respiratorio (37%), y enfermedades osteomusculares (32%). Sin embargo, cabe resaltar que dentro del 83% acumulado, se encuentra también un 13% de los casos de ausentismo por incapacitación debido a enfermedades del sistema respiratorio.

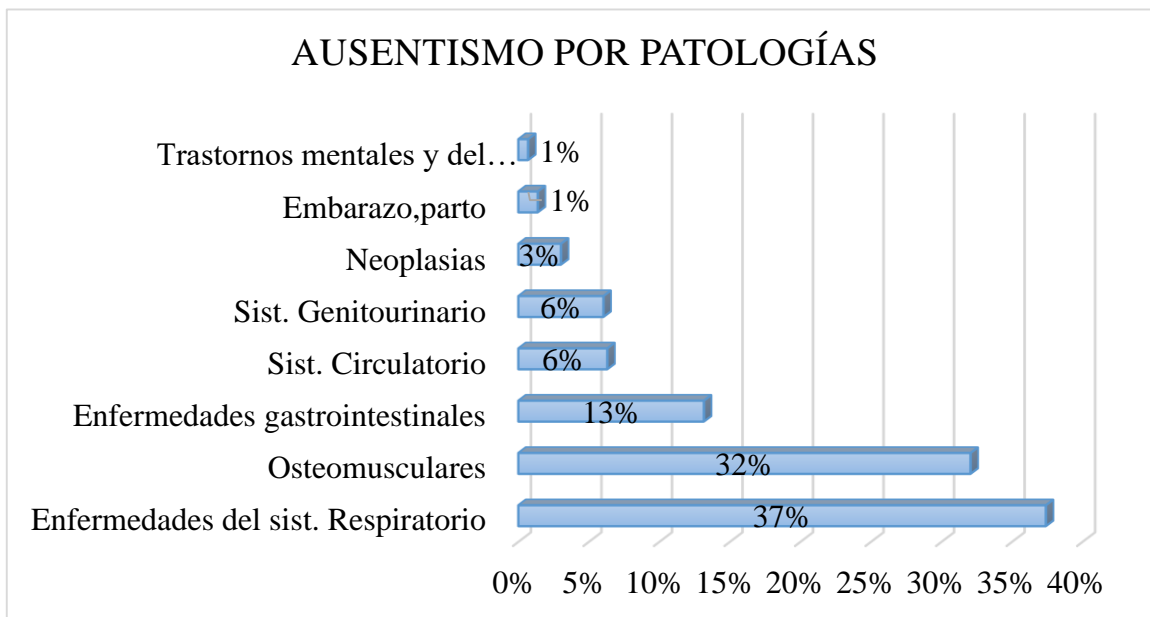


Figura 9. Distribución porcentual del ausentismo por patologías presentadas. Fuente. Base de datos Hospital Erasmo Meoz

Teniendo en cuenta ésta distribución porcentual; para determinar las enfermedades que tienen mayor incidencia en la incapacidad médica, y al mismo tiempo, en el ausentismo laboral de la U.C.I del Hospital Erasmo Meoz, es necesario utilizar como herramienta de análisis el Diagrama de Pareto.

*Mediante el Diagrama de Pareto se pueden detectar los problemas que tienen más relevancia mediante la aplicación del principio de Pareto (pocos vitales, muchos triviales) que dice que hay muchos problemas sin importancia frente a solo unos graves. Ya que por lo general, el 80% de los resultados totales se originan en el 20% de los elementos.*

*La minoría vital aparece a la izquierda de la gráfica y la mayoría útil a la derecha.*

(Sales, 2013)

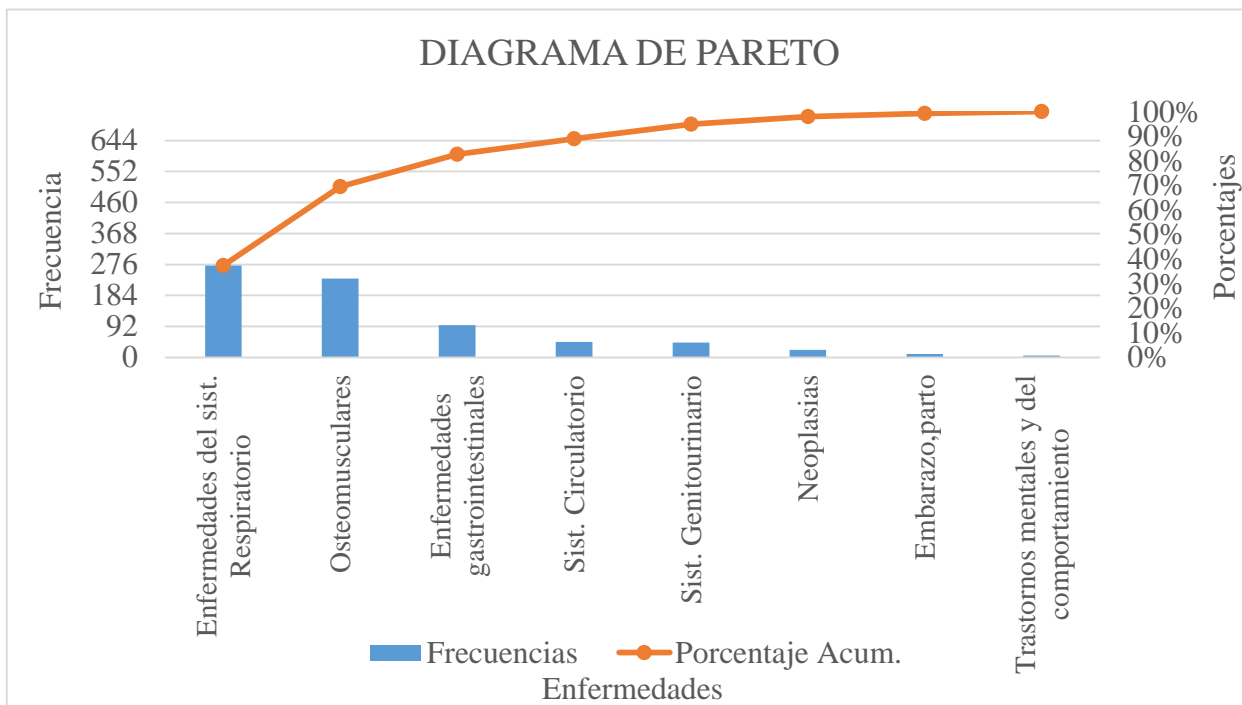


Figura 10. Diagrama de Pareto para la determinación de las patologías más incidentes en el ausentismo. Fuente. Elaboración propia.

De acuerdo a los resultados del Diagrama de Pareto; las principales enfermedades que justifican las incapacidades médicas e inciden fundamentalmente en el ausentismo del personal de enfermería, en dicho hospital, son: Enfermedades del sistema respiratorio, enfermedades osteomusculares y, enfermedades gastrointestinales; representando el 83% de las patologías.

**• INDICADORES DE AUSENTISMO LABORAL**

**AUSENTISMO:**

*Ausentismo es la no asistencia al trabajo, con incapacidad médica.* (Resolución Número 0312 de 2019). Teniendo en cuenta ésta definición del ausentismo, es preciso decir que los días correspondientes a ello son 1441 en total, los cuales pertenecen al ausentismo por incapacitación del personal; cuyo índice se muestra en la siguiente tabla:



Tabla 11.

Distribución mensual del índice de ausentismo para el año 2018

MES	INCAPACIDAD	INDICE AUSENTISMO
Enero	92	8%
Febrero	137	13%
Marzo	93	9%
Abril	190	19%
Mayo	156	14%
Junio	94	10%
Julio	102	9%
Agosto	163	16%
Septiembre	108	10%
Octubre	148	13%
Noviembre	117	12%
Diciembre	41	4%
<b>TOTAL</b>	<b>1441</b>	<b>12%</b>

Fuente. Elaboración propia

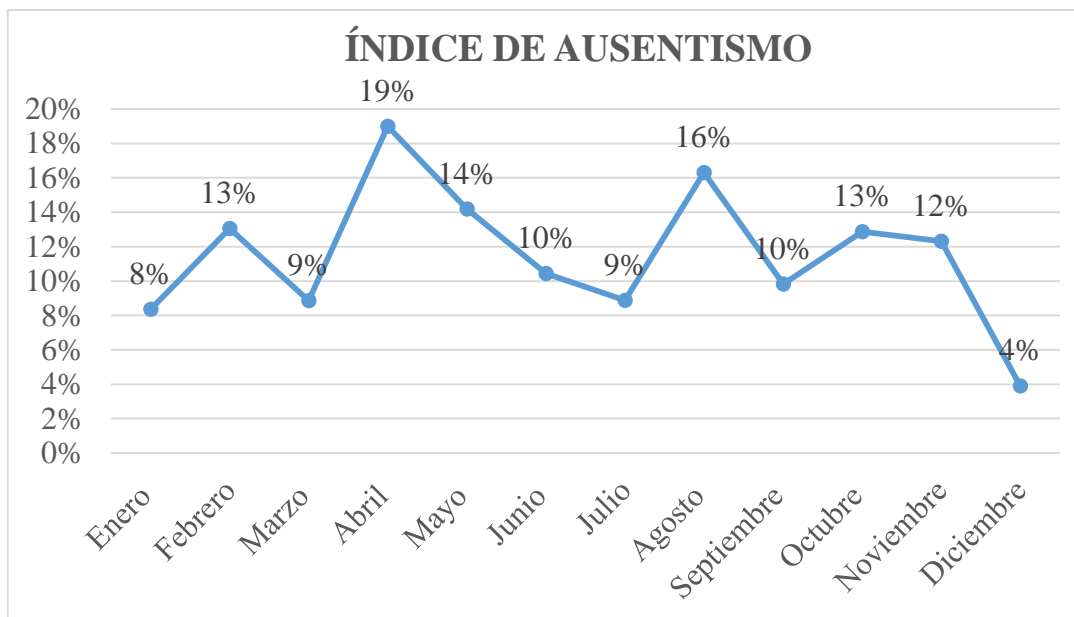


Figura 11. Distribución porcentual del índice de ausentismo, para el año 2018. Fuente. Elaboración propia





El índice de ausentismo general para el año 2018 fue de 12%.

El índice de ausentismo más alto en el año 2018, fue para el mes de Abril, con un 19%, seguido del mes Agosto, con un 16%; lo que traduce que en cada se perdió 19% y 16% de los días programados por incapacidad médica, respectivamente. El mes de Diciembre, fue el mes con menor índice de ausentismo en el año con 4% días perdidos por 21 días programados.

### **MEDIA GEOMÉTRICA DE AUSENTISMO LABORAL**

$$MG = \sqrt[n]{(X_1)(X_2)(X_3)...(X_n)}$$

*Fórmula 1. Media geométrica*

$$\underline{\underline{MG=10,75\%}}$$

En promedio; es decir, la media geométrica del índice de ausentismo laboral para el año 2018 es 10,75%. Esto indica que se perdió un 10,75% de los días programados por incapacidad médica, asemejándose al resultado expreso en la Tabla 12 para el índice de ausentismo anual del 2018.

- **ESTRATEGIAS**

1. Según el Ministerio de Salud; realizar actividad física regular, y ejercicio, mejora la calidad de vida. Esto ayudará, a disminuir las enfermedades osteomusculares, y respiratorias; realizándose en la institución, pausas activas y/o bailoterapias, guiadas por el respectivo personal capacitado; por



lo que es necesario modificar el estilo de vida, y tener una rutina de ejercicio como se muestra en la siguiente tabla:

Tabla 12.

Actividad física recomendada según la edad

Edad	Recomendaciones/semana	Nivel de actividad
18-64 años	Mínimo 150 minutos ejercicios aeróbicos	Moderada
	75 minutos de ejercicios aeróbicos	Vigorosa
Para beneficios adicionales	300 minutos ejercicios aeróbicos	Moderada
	150 minutos ejercicios aeróbicos	Vigorosa
>64 años	150 minutos ejercicios aeróbicos	Moderada
	75 minutos ejercicios aeróbicos	Vigorosa
Para beneficios adicionales	300 minutos ejercicios aeróbicos	Moderada
	150 minutos ejercicios aeróbicos	Vigorosa

Fuente. MINSALUD

2. Para reducir los casos de ausentismo por enfermedades gastrointestinales, se llevará a cabo lo siguiente:

- ✚ **Crear hábitos de horarios de ingesta de comidas.** El cuerpo necesita alimentarse a unas horas fijas; además, de no asignar labores dentro de los horarios designados para que el personal pueda alimentarse.
- ✚ **Dotar los servicios sanitarios de los elementos necesarios;** como toallas desechables, papel higiénico, jabón, y demás.
- ✚ **Programar la limpieza y desinfección de los tanques de almacenamiento de agua para consumo humano cada 6 meses;** y solicitar a la autoridad sanitaria la toma periódica de muestras para análisis microbiológico y fisicoquímico.

(MINEDUCACIÓN, 2010)



3. Que el ausentismo sea mayor en meses como abril, agosto y octubre; y no en meses como enero, junio y diciembre (que son los meses donde se dan las vacaciones laborales); me indica que un principal motivo de ello, puede ser el estrés o sobrecarga laboral. Para ello, se harán encuestas y entrevistas sobre las actividades sociales en las que se ven favorecidas los trabajadores; y seguidamente, organizar eventos culturales, deportivos o reuniones informales que mejoren el ambiente laboral, creando una atmósfera amistosa con la mayor participación del personal de enfermería de la U.C.I.
4. Para ésta última causa del ausentismo, también se debe implementar planes de incentivación y motivación al personal, ideando programas de retribución por competencia; como por ejemplo, dar una retribución al empleado con mayor desempeño en el mes, otorgándole un día de descanso o un pequeño incentivo por su compromiso en el trabajo.

(OficinaInternacionaldelTrabajo, 2013)



## CONCLUSIONES

De acuerdo a la caracterización socio-demográfica, se puede observar que el 96% del personal de enfermería de la U.C.I en el Hospital Erasmo Meoz pertenece al género femenino y tan solo el 4%, al género masculino; dentro del cual un 70% (del total del personal) se encuentra en el rango de edad de los 23 a los 35 años (66% femenino y 4% masculino), y un 30% corresponde al rango de edad del personal mayor a los 35 años (femenino). De éstos 50 enfermeros que laboran allí; el 46% son solteros (23), 26% están casados (13), 22% se encuentran en unión libre (11), el 4%(2) están separados y, solo el 2% se encuentra divorciado (1). De ésta última caracterización, según el estado civil del trabajador, se presentan 52 casos de ausentismo entre los solteros, 350 casos entre los casados, 225 casos entre los que se encuentran en unión libre, 136 casos entre la categoría de separados, y 84 casos entre los divorciados; para un total de 847 casos de ausentismo en el año 2018.

Según la Tabla 7, se evidencia una alta frecuencia de ausentismo para el personal con antigüedad de trabajo; ya que solo se presentan 94 casos dentro del personal que lleva entre 1 a 3 años (11%) laborando allí, y los otros 753 casos (89%) para los que llevan más de 3 años trabajando en la U.C.I del hospital. El índice de ausentismo es más alto para los meses de abril (19%), agosto (16%), febrero (13%) y octubre (13%); lo que demuestra, junto con los resultados de la Tabla 7, que uno de los motivos principales de ésta frecuencia, es la sobrecarga laboral y el estrés o tensión en el ambiente laboral. Por ello, una de las estrategias planteadas es organizar eventos culturales, deportivos o reuniones informales que lo optimicen.



### Referencias Bibliográficas

- Bernard, B. (1997). *Musculoskeletal Disorders and low back. National Institute for Occupational Safety and Health.*
- Burrola Sánchez, R. (2008). *Factores que influyen en el problema de ausentismo. Caso: maquilas Tetakawi. SA de CV. México D.F.*
- Certificación-ICONTEC, I. C. (1996). *Clasificación, Registro y Estadísticas de Ausentismo Laboral. NTC 3793.*
- Cuevas, Y., & García: T.V & Villa, M. (2012). *Caracterización del ausentismo laboral en un centro Médico de I nivel. Bogotá, Colombia.*
- G. Arias, F. (2006). *El proyecto de investigación. Caracas, Venezuela: Episteme.*
- García Salinero, J. (2004). *Estudios descriptivos. Nure investigación.*
- Grau, J. B., Vallejo, R. d., Tomás, E. A., & Rodríguez, M. Á. (2005). *El absentismo laboral como consecuente de variables organizacionales. Tarragona, España: Psicothema.*
- Hincapié. (2014).
- Luttmann, A., & Jäger, M. (2004). La prevención de los trastornos musculoesqueleticos en el lugar de trabajo. *serie protección de la salud de los trabajadores N°5, 29.*
- MINEDUCACIÓN. (13 de Agosto de 2010). *Manual de prevención y notificación de ETA (Enfermedades Transmitidas por Alimentos).* Obtenido de Manual de prevención y notificación de ETA (Enfermedades Transmitidas por Alimentos): [https://www.mineduacion.gov.co/1759/articles-347771\\_Manual\\_Preencion\\_Notificacion\\_de\\_ETA.pdf](https://www.mineduacion.gov.co/1759/articles-347771_Manual_Preencion_Notificacion_de_ETA.pdf)
- MinistradeTrabajo. (13 de Febrero de 2019). Resolución Número 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, 36. Colombia: Ministerio de Trabajo.*



Oficina Internacional del Trabajo. (2013). *La prevención del estrés en el trabajo: Lista de puntos de comprobación*. Obtenido de La prevención del estrés en el trabajo: Lista de puntos de comprobación: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_251057.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_251057.pdf)

Paz, I. K. (s.f.). *Media Aritmética Simple*. Guatemala: Boletín Electrónico No.07.

Sales, M. (2013). *EALDE Business School*. Obtenido de EALDE Business School: <http://www.gestiopolis.com/recursos/documentos/fulldocs/eco/diagramapareto.htm>

Vernaza, P., & Sierra, C. (2005). Dolor Músculo-esquelético y su asociación con factores de riesgo ergonómicos, en trabajadores administrativos. *Revista de salud pública* Vol. 7.