

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE NICARAGUA

UNAN MANAGUA

FACULTAD DE CIENCIAS MÉDICAS



Informe final de tesis de investigación

Especialidad en Dirección de Servicios de Salud y Epidemiología

“Ausentismo laboral en el personal médico y de enfermería del Hospital Escuela Regional Santiago de Jinotepe en el periodo de enero a diciembre 2017.”

Autor: Lic. Mariela González Serrano

Tutor Metodológico y científico: Dr. Roberto Vásquez Castillo

Médico especialista en ortopedia y traumatología

Máster en salud pública

Nicaragua, febrero 2019

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE NICARAGUA

UNAN MANAGUA

FACULTAD DE CIENCIAS MÉDICAS



Informe Final de tesis de Investigación

Especialidad en Dirección de Servicios de Salud y Epidemiología

“Ausentismo Laboral en el Personal Médico y de Enfermería del Hospital Escuela Regional Santiago de Jinotepe en el periodo de enero a Diciembre Año 2017”

Autor: Lic. Mariela González Serrano

Tutor Metodológico y científico: Dr. Roberto Vásquez Castillo

Médico especialista en ortopedia y traumatología

Master en salud pública

Nicaragua, febrero 2019

CONTENIDO

| | |
|----------------------------------|-----|
| DEDICATORIA..... | I |
| AGRADECIMIENTO..... | II |
| RESUMEN | III |
| INTRODUCCIÓN | 1 |
| ANTECEDENTES | 2 |
| JUSTIFICACIÓN | 5 |
| PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA | 6 |
| OBJETIVOS | 7 |
| OBJETIVO GENERAL | 7 |
| OBJETIVOS ESPECÍFICOS..... | 7 |
| MARCO TEORICO-..... | 8 |
| HIPOTESIS..... | 12 |
| DISEÑO METODOLOGICO -..... | 13 |
| RESULTADOS:..... | 19 |
| ANALISIS DE LOS RESULTADOS..... | 23 |
| CONCLUSIONES..... | 26 |
| RECOMENDACIONES..... | 28 |
| REFERENCIAS..... | 29 |
| GLOSARIO DE TERMINOS..... | 31 |
| ANEXOS | 32 |

EDICATORIA

Dedico este trabajo de investigación para optar al título de Especialidad en Dirección de Servicios y Epidemiología:

A: Dios padre celestial, a mis hijos, esposo y madre.

“No dejes apagar el entusiasmo, virtud tan valiosa como necesaria;
trabaja, aspira, tiende siempre hacia la altura”.

Rubén Darío

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios, padre celestial por las fuerzas que me brindó en momentos de debilidad y sabiduría que emanaron de su reino.

A mis hijos, esposo y familiares cercanos que me brindaron su apoyo y asumieron tanta paciencia al brindarme de su tiempo en familia para mis estudios, por eso los amo.

A mi tutor por sus horas invertidas en el desarrollo de la presente tesis y por su dedicación y esmero.

Al Ministerio de Salud por las oportunidades brindadas para mi crecimiento personal y profesional.

A la licenciada Aida Lara, (QEPD) porque su deseo de colaboración que se ve reflejado en la presente tesis.

RESUMEN

El presente estudio tiene como objetivo analizar las características de las ausencias laborales en el personal médico y de enfermería del Hospital Escuela Regional Santiago de Jinotepe de enero a diciembre 2017.

Teniendo como objetivos específicos describir las características sociodemográficas del personal, definir los tipos de ausencias y determinar el costo económico de las ausencias.

Este es un estudio observacional, de tipo descriptivo, de corte transversal, y carácter retrospectivo, donde la población a estudio fue 253 trabajadores, siendo personal médico y de enfermería. Se estudió toda la población, siendo la unidad de análisis el expediente laboral.

En conclusión, la mayoría de trabajadores son entre las edades de 30-50 años, del sexo femenino, procedencia urbana, con jornadas laborales de 8 horas, con un contrato indefinido.

Las principales causas de ausencias fueron subsidio por enfermedad común y las constancias médicas y cuidados maternos por otras causas.

Subsidios:

En relación al personal que más ausencias presentó es el personal de enfermera general, encontrándose una fuerte asociación estadística.

Los turnos mixtos, aquellos que se realizan por enfermería en turnos de 12 horas de días y 12 horas de noche, representan mayor significancia estadística.

Los meses en que sufre aumento considerable es el mes de octubre.

Otras causas:

El sexo femenino tiene 3 veces más riesgo de presentar ausencia por otras causas que el sexo masculino.

Al realizar análisis estadístico de las ausencias laborales se acepta hipótesis nula determinando que el ausentismo laboral es semejante tanto en el personal médico como el de enfermería independientemente de sus características sociodemográficas.

El costo de subsidios y ausencias es de C\$ 2,767,305.28 córdobas correspondiente al 5.46% del costo total de la planilla de médicos y enfermeras del Hospital Regional Santiago de Jinotepe.

En base al objetivo general del presente estudio se recomienda:

1. Reunirse con autoridades del Hospital Escuela Regional Santiago de Jinotepe para presentar los resultados del estudio el cual contribuirá al análisis de la ausencia, toma de decisiones y al sistema de registro de las mismas.
2. Realizar reuniones de manera mensual en cada uno de los servicios para analizar el ausentismo laboral, sus causas y sus consecuencias en conjunto con los trabajadores para que sean parte del análisis y contribuyan a brindar soluciones a corto, mediano y largo plazo, en las ausencias en las que pueden influir.
3. Realizar rotación de los recursos de enfermería del área de médicos quirúrgicos y de las emergencias que tiene mayor incidencia en las ausencias laborales a servicios con menos ausencias y condiciones laborales.
4. Realizar registro y análisis de forma mensual en cada servicio, de las ausencias laborales que incluyan las reconocidas en el manual de desarrollo de la planificación y programación de recursos humanos.
5. En las ausencias que dependan totalmente de los recursos y que sea regulada por el convenio colectivo y la ley de carrera sanitaria, se recomienda realizar acciones específicas en pro de mejorar.
6. Que la comisión de subsidio en los SILAIS funcione de manera regular para analizar subsidios recurrentes con una frecuencia mayor a la establecida.

INTRODUCCIÓN

El ausentismo laboral es un fenómeno multicausal que afecta de manera directa a todas las instituciones. El impacto que genera a nivel productivo y social repercute en el incumplimiento de los objetivos, normas y reglamentos establecidos por las instituciones.

Las tasas de ausentismo se han incrementado en todos los países por encima del 30% durante los últimos 25 años, a pesar de las mejoras en la oferta, la calidad de la asistencia en salud y las condiciones socioeconómicas. Como lo plantea el estudio: "Ausentismo laboral: una visión desde la gestión de la seguridad y la salud en el trabajo". (Sanchez, 2013)

Actualmente el ausentismo laboral se ha desarrollado como un problema en el sector de salud, ya que la ausencia del trabajador genera a la institución una gran pérdida económica, social que repercute en la calidad y calidez en la atención a los protagonistas de la salud.

Dada la necesidad de conocer el comportamiento del Ausentismo Laboral y el costo que genera al Ministerio de Salud de Nicaragua se decide realizar el presente estudio y conocer cuál es el comportamiento del ausentismo laboral, tanto en el tema de subsidios como en los temas de permisos, cuidados maternos, ausencias injustificadas, horas de lactancia, permisos con goce de salarios, consultas médicas y permisos por fallecimiento de familiar o matrimonio en el personal médico y de enfermería enfocado en el Hospital Escuela Regional Santiago de Jinotepe. Estos resultados pueden ser valiosos para el interés de la institución debido a que brindarán aportes significativos como referencia y análisis para que puedan desarrollar un plan de mejora que permitan darle una mejor atención a la población.

ANTECEDENTES

En el 2005 Hamaui Y, Sirt Y, Bellorin M, realizaron una investigación en Venezuela para evaluar las patologías que pudieron condicionar el ausentismo laboral en el personal sanitario, durante el segundo semestre del 2003. El estudio es descriptivo, valorando la evolución de los días de ausencia en 613 trabajadores que acudieron a la consulta en el período antes mencionado. Se analizaron 463 certificaciones, 4702 días de ausencia, el personal que generó más días de ausencias fueron las enfermeras con 2039 días, las patologías que causaron más días de ausencia fueron las osteomusculares, seguidas de afecciones circulatorias, con predominio entre los 40 - 49 años de edad y en el turno nocturno. La duración media de ausencias fue de 10.15 días, los índices de frecuencia y gravedad de 0.67 y 6.78 respectivamente.

En el año 2008, Berrocal I, Jiménez M, Rojas JC et all, en Costa Rica , encontró que las principales enfermedades según días de ausentismo fueron: Infección vías respiratorias altas (29%) con 251 días, dorso lumbopatías, (18%) con 158 días, diarreas y gastroenteritis de presunto origen infeccioso (18%) con 144 días, trastornos psico-emocionales, (9%) con 83 días, episodios depresivos(9%) con 82 días, y otros (20%) con 171 días y el gasto total en la partida de subsidios fue la suma de 39.451.499 colones, correspondiendo la suma de 8.763.329 de colones pagados solamente a funcionarios del Área de Salud, lo que representa el 22% del gasto de ese año en ese rubro; esa suma es muy alta si se toma en cuenta que los funcionarios del Área representan solamente el 3% de la población asegurada directa (M B. , 2008)

En el 2010 en Brasil un estudio Bernadete M, FilgueirasV, cuyo objetivo fue investigar el gasto adicional en la planilla de pago, causado por el ausentismo por enfermedad de profesionales de enfermería y médicos. Encontraron 1486 ausencias no programadas de los profesionales de enfermería y médicos en el período de 2004 a 2007. En lo que se refiere al ausentismo por certificado médico,

este fue responsable por 87.2% de todas las ausencias no programadas. Específicamente se observó que el ausentismo de los profesionales de enfermería alcanzó índice de 83.3% y en los médicos el 16.7%.

En cuanto que el gasto adicional en la planilla de pago en el período alcanzó 5.2% en los salarios de los profesionales de enfermería y 7.4% de los médicos. A pesar de que la causa de la ausencia no programada no fue el objetivo fundamental de esta investigación, los datos referentes al origen del ausentismo confirman que, de los 1988 certificados médicos emitidos, 84.2% se referían a enfermedades del aparato digestivo. Concluyeron que los gastos que inciden sobre la planilla de pago, ocasionados por faltas no programadas y justificadas por certificados médicos fueron de importancia y podrían contribuir para las estadísticas de los levantamientos sobre los gastos generados por el ausentismo en las instituciones hospitalarias en Brasil.

En el 2011, Cuevas Y, García T, Villa M realizaron una tesis en Colombia con el objetivo de caracterizar los factores del ausentismo laboral en un centro médico del primer nivel y su comportamiento durante el año 2010 en 118 trabajadores del centro médico de I nivel en Bogotá durante el año 2010. Se presentaron 332 incapacidades que representaron 1,518 días perdidos causados por enfermedad general 99.7%, sistema respiratorio, digestivo y osteomuscular con mayor número de discapacidades (31.9%, 22.9% y 13% respectivamente). El mayor ausentismo en médicos fue del 38.3%. El área asistencial tiene un 78.3% de incapacidades, en cuanto a contratos a término indefinido se encontró el 74.6% y mujeres con incapacidades un 78.01%.

En 2012 Valladares A, planteó en su estudio Ausentismo por enfermedad o accidente laboral en el personal de enfermería del hospital Dr. Luis Alfonso Moncada Guillén, Ocotlán, años 2009-2011, que las ausencias laborales en un 70.2% corresponden al sexo femenino, siendo el 72.9% del grupo de edad de 46 – 60 años, con 81.8% de ausencias en personal con 29 – 39 años de laborar, el perfil con mayor ausencia es las auxiliares de enfermería con un 70% de la población encuestada y los turnos en los que mayor presencia de ausentismo fueron los turnos rotativos con

el 71.6 %. el 53.4% corresponden a las enfermedades comunes y 16.8 corresponden a accidentes laborales los cuales generaron 152 episodios para un total de 2,124 ausencias laborales, siendo el promedio de 2.5 episodios por trabajador en enfermedad común y 32.8 días por trabajador , en los accidentes laborales se presentó un episodio por trabajador con promedio de 20.7 días, con respecto al orden de afectaciones en primer lugar se encuentran las enfermedades del sistema osteomuscular con 28 episodios correspondiente al 46.6%, seguido de las enfermedades del sistema respiratorio el que presento 22 episodios correspondiente a 3.9 días por trabajador, en tercer lugar tenemos las enfermedades del sistema a nervioso con 13 episodios y 26.2 días promedio de ausentismo. Cabe destacar que las enfermedades hematopoyéticas y trastornos autoinmunes generan menos episodios, pero más días de ausencias con 147.5 días. Con respecto a los accidentes laborales 16 trabajadores presentaron 1 ausencia por accidente laboral y solo un por accidente de trayecto, el índice de incidencia es de 56 trabajadores accidentados por cada 1000 expuestos, con un índice de pérdida anual de 1161.7 jornadas, siendo la principal causa de accidentes laborales los golpes con 7 episodios, que provocaron 195 días de ausencia al trabajo.

No se encontraron antecedentes de estudio sobre Ausentismo laboral en el Hospital Escuela Regional Santiago de Jinotepe.

JUSTIFICACIÓN

El ausentismo laboral entre el personal de salud es un tema de gran relevancia nacional y preocupa tanto a las autoridades superiores del Ministerio de Salud de Nicaragua como al personal asistencial de cada unidad de salud. Para los profesionales de la salud es un factor que desmotiva, interrumpe la continuidad de la atención a los pacientes y en última instancia, genera un impacto negativo en el costo y la calidad de la atención en salud que repercute en la insatisfacción del paciente tanto interno como externo.

En el sector salud hay muy pocos estudios que aborden el tema del impacto del ausentismo laboral, por lo cual se carece de los datos necesarios para abordar la problemática existente en las áreas de salud.

Los resultados del Hospital Escuela regional Santiago de Jinotepe servirán en primera instancia como herramienta de análisis para el empleador en la toma de decisiones gerenciales y en el planteamiento de estrategias que logren reducir el ausentismo laboral en los Establecimientos de salud.

Para que el Talento Humano conozca las repercusiones del ausentismo laboral y con el análisis realizado tome conciencia del impacto que causa este problema en aspectos de desarrollo de los procesos de atención integrales en salud.

Este estudio será de referencia a la institución como una guía para realizar estudios de los costos económicos de las ausencias laborales en el Ministerio salud.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

El ausentismo laboral es un fenómeno preocupante y costoso para el Ministerio de Salud, tanto en el ámbito social como económico. Estos costos son asumidos por las instituciones, seguro social y el protagonista de la salud que directa e indirectamente es afectada por la falta de atención de calidad.

A pesar de que el Hospital Santiago de Jinotepe presenta problemática de ausentismo no se encontraron estudios que demuestren estadísticamente su comportamiento en el tiempo y permitan usar como referencia o comparación para estudios recientes, por tal motivo se genera la necesidad de realizar el presente estudio en el tema de ausentismo laboral.

Por lo tanto, se considera necesario saber ¿Cómo es el ausentismo laboral en el personal médico y de enfermería del Hospital Escuela Regional Santiago de Jinotepe en el periodo de enero a diciembre 2017?

Para darle salida a este planteamiento nos realizamos las siguientes preguntas específicas:

¿Cuáles son características sociodemográficas del personal médico y de enfermería del Hospital Escuela Regional Santiago de Jinotepe en el año 2017?

¿Qué tipos de ausencias laborales presenta el personal médico y de enfermería del Hospital Escuela Regional Santiago de Jinotepe?

¿Cuál es el costo económico de las ausencias laborales en el personal médico y de enfermería del Hospital Escuela Regional Santiago de Jinotepe?

OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

Describir las características de las ausencias laborales en el personal médico y de enfermería del Hospital Escuela Regional Santiago de Jinotepe de enero a diciembre 2017.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Conocer las características sociodemográficas del personal médico y de enfermería del Hospital Regional Santiago de Jinotepe.

Definir los tipos de ausencias laborales del personal médico y de enfermería del Hospital Escuela Regional Santiago de Jinotepe.

Determinar el costo económico de las ausencias laborales del personal médico y de enfermería del Hospital Escuela Regional Santiago de Jinotepe.

MARCO TEÓRICO

1.1 Marco conceptual:

La Organización Mundial de la Salud (OMS) define el ausentismo laboral como “La falta de asistencia de los empleados a sus puestos de trabajo por causas directas e indirectamente evitables tales como: enfermedad, cualquiera que sea su duración y carácter común, profesional, accidente laboral, no incluidas las visitas médicas así como las ausencias injustificadas durante todo o parte de la jornada laboral y los permisos circunstanciales dentro de la jornada laboral” (OMS, 1995).

Según la definición de la OIT, se excluyen como ausentismo los períodos vacacionales, huelgas, embarazo normal y la prisión. Algunos escritores concluyen, que las tres situaciones deberían incluirse en la medición del ausentismo; ya que generan gastos y ausencia del trabajador. En este último aspecto para fines del presente estudio será incluido dentro de las variables a estudiarse el ausentismo por subsidios por maternidad. (Gestión del talento Humano, 2016)

No existe una definición única y universal aceptada del término; esto puede deberse a que según sea el punto de vista y los intereses que estén en juego, es que algunos elementos predominan sobre otros (D' Ottone, 2005).

Según el manual de procedimiento de planificación y programación de Recursos Humanos del Ministerio de salud de Nicaragua define Ausentismo como la frecuencia o la duración del tiempo de trabajo perdido cuando los empleados no se presentan al trabajo. Constituye el tiempo que dura la ausencia de los empleados, sea por falta, retraso o algún otro motivo. (MINSAL- Nicaragua, 2018)

Según el instituto del seguro social de Nicaragua, clasifica los subsidios como subsidios por enfermedad común, subsidios por accidente común, subsidios por enfermedad laboral, subsidios por accidente laboral, subsidios por maternidad.

Subsidio por enfermedad común: Es la prestación económica que otorga el Inss a los asegurados activos o cesantes con enfermedad que produzca incapacidad para el trabajo.

Son todas las órdenes emitidas en las Instituciones Prestadoras de Servicios de Salud o CPM- Minsa a los asegurados que presentan enfermedades que no son de carácter laboral.

Subsidios por accidente común: Es la prestación económica otorgados al asegurado por incapacidad por accidentes fuera de su jornada laboral y la institución donde trabaja (Instituto de seguridad social, 2019).

Subsidios por enfermedad laboral: Es la prestación económica otorgada al asegurado por una enfermedad derivada de las condiciones laborales del trabajador.

Subsidios por accidente laboral: Es la prestación económica otorgada al trabajador producto de un accidente dentro de la unidad de trabajo o en el trayecto. (Instituto de seguridad social, 2019).

Maternidad: es la prestación económica de corto plazo a la que tiene derecho la asegurada por maternidad, se otorgan dos subsidios el prenatal con 28 días antes de la fecha de parto y 56 días posterior al parto (Instituto de seguridad social, 2019).

1.2. Marco de referencia

En estudio realizado en Brasil en el año 2010, por Bernadette M, FilgueirasV determinaron que el costo del gasto adicional en la planilla de pago de ausencias en el período alcanzó 5.2% en los salarios de los profesionales de enfermería y 7.4% de los médicos.

En estudio realizado en la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, UNAN –León, en el año 2012 por Valladares A, Vargas sobre la descripción del ausentismo por enfermedad o accidente laboral en el personal de enfermería del hospital Dr. Luis Alfonso Moncada Guillén, Ocotal, años 2009-2011, determino Se determinó que las ausencias laborales corresponden al sexo femenino, la edad de mayor frecuencia es de 46 – 60 años, con edad laboral entre los 29 – 39 años, el perfil de auxiliar de enfermería es el de mayor incidencia con turnos rotativos, la principal causa son las enfermedades comunes.

En el Ministerio de Salud de Nicaragua, los turnos se dividen en turnos médicos de 4 horas y 8 horas, en los turnos de enfermería asistencial son mixtos de 12 horas de día y 12 horas de noche o turnos de 24 horas.

En el presente estudio para calcular el costo total de las ausencias, se incluyen los días de trabajo perdidos por enfermedades comunes, maternidad, accidentes de trabajo, accidentes comunes, constancias médicas, cuidados maternos, ausencias injustificadas permisos por defunción de familiar, por matrimonio y usencias injustificadas.

Para ello se utilizará la fórmula utilizada en Recursos Humanos del Ministerio de Salud para calcular el costo/ hora, utilizando la fórmula salario bruto entre 240 horas laborales, luego el costo hora será multiplicado por las horas de ausencias, dando como resultado el costo por ausencias (MINSAL- Nicaragua, 2018).

Los trabajadores tienen derecho a permiso o licencia con goce de salario en los siguientes casos:

- a) Por fallecimiento del padre, madre, hijos o cónyuge, compañero o compañera en unión de hecho estable según la ley, hasta tres días hábiles consecutivos.
- b) Por matrimonio, hasta cinco días hábiles consecutivos. (Ministerio del trabajo, 1996).

La relación laboral se efectúa a través de un contrato individual de trabajo puede ser verbal o escrito entre un empleador y un trabajador, por el cual se establece entre ellos una relación laboral para ejecutar una obra o prestar personalmente un servicio. La relación de trabajo o contrato individual puede ser por tiempo determinado o indeterminado. (Ministerio del trabajo, 1996)

Se entiende por jornada de trabajo el tiempo durante el cual el trabajador se encuentra a disposición del empleador, cumpliendo sus obligaciones laborales las jornadas ordinarias de trabajo pueden ser continuas o dividirse en dos o más períodos con intervalos de descanso (Ministerio del Trabajo, 1996)

En Nicaragua se considera como una baja temporal que se otorga a un trabajador en caso de enfermedad, sin dejar de percibir un sueldo.

Según el Instituto de Seguridad Social de Nicaragua los Subsidio es el beneficio en dinero que se otorga al asegurado inhabilitado para trabajar, como consecuencia de una incapacidad temporal derivada de un trabajo, de una enfermedad o accidente no profesional, así como la que se concede a la asegurada por maternidad. (Instituto de seguridad social, 2019)

El convenio colectivo salarial Minsa Fetsalud Nicaragua 2016 – 2018 establece derechos y beneficios de la mujer trabajadora del Ministerio de Salud, el cual existen mejoras a las establecidas en el Código del Trabajo vigente ley 185, en donde se estable el derecho a horas de lactancia materna de 1 a 2 horas de lactancias maternas dependiendo de la jornada laboral, así como permisos sin afectación del salario para atender a sus hijos menores de 18 años o discapacitados que se encuentren enfermos obligadas a presentar constancias médicas.

Así como también establece permisos especiales en casos de gravedad de algún miembro del núcleo familiar compuesto por conyugue, padres e hijos. (MINSA-Fetsalud, 2016)

Las ausencias injustificadas por parte del trabajador según la ley 539 Ley de carrera sanitaria la cataloga como indisciplina o falta que puede ir desde leve a muy grave según la ocurrencia de la misma y establece su regulación. (Ley 760 , 2014).

HIPÓTESIS

Hipótesis nula (H0): El ausentismo laboral es semejante tanto en el personal médico como en el personal de enfermería independientemente de sus características socio-demográficas.

Hipótesis alterna (H1): El ausentismo laboral es diferente en el personal médico y de enfermería en dependencia de sus características socio-demográficas.

DISEÑO METODOLÓGICO

a). Tipo de estudio:

Este es un estudio observacional, de tipo descriptivo, de corte transversal y carácter retrospectivo.

b). Área de estudio:

El estudio será efectuado en el Hospital Escuela Regional Santiago en la ciudad de Jinotepe, del departamento de Carazo.

c). Población de estudio:

Un total de 253 expedientes de trabajadores.

Unidad de análisis

La Unidad de análisis la constituye el expediente laboral del Personal médico y de enfermería que labora en el Hospital Regional Santiago de Jinotepe en el periodo de enero a diciembre 2017.

Muestra:

Está constituida por el universo a estudio.

Tipo y técnica de muestreo: No se aplicó técnica de muestro debido a que se tomó el 100% de la población a estudio.

Criterios de exclusión e inclusión de la población a estudio.

Criterio de exclusión:

No se tomará en cuenta las ausencias por vacaciones. Se excluirán del análisis personal técnico quirúrgico, camilleros, mensajeros y personal administrativos.

Criterios de inclusión:

Ser trabajador activo en el periodo estudiado.

Se tomará en cuenta las ausencias por subsidios de embarazadas.

Fuentes de información

Fuente secundaria, se realizará revisiones de expedientes laborales de los recursos médicos y de enfermería seleccionados.

La ficha será validada en otra unidad hospitalaria.

Técnicas de recolección de la información

Aplicación de ficha de recolección de datos de manera directa al expediente.

Variables del estudio

Variables dependientes: Ausentismo Laboral

Variables independientes:

Primer objetivo:

Edad

Sexo

Procedencia

Perfil

Años de trabajar en la institución

Jornada laboral

Contrato laboral

Servicio al que pertenece

Meses del año en que se presenta ausencia laboral.

Segundo objetivo:

Subsidios

Cuidos Maternos

Constancias Médicas

Permisos:

-Sin goce de salario

-Casamiento

-Fallecimiento del núcleo familiar

Ausencia Injustificada

Tercer objetivo:

Salario mensual

Operacionalización de variables:

Primer objetivo:

| Variables | Definición operacional | indicador | Escala de medición |
|------------------------------------|--|----------------------------------|--|
| Edad | Tiempo transcurrido desde el nacimiento hasta la fecha de medición el dato. | Edad en años cumplidos. | --- años |
| Sexo | Identificación sexual. | Proporción de hombres y mujeres. | Hombre Mujer |
| Procedencia | Lugar donde vive. | Porcentaje de procedencia. | Urbano Rural |
| Perfil | Corresponde a los servicios desempeñados por un personal. | Determinación del cargo | Médico especialista Médico general Licenciada en enfermería Enfermera profesional Auxiliar de enfermería |
| Años de trabajar en la institución | Transcurre desde la contratación hasta la fecha de la encuesta. | Números de años de trabajar | Rangos: Menor 3 años, 3 – 9, 10 – 14, 15 – 19, 20 – 24, 30 más. |
| Jornada laboral | Es el tiempo definido en el contrato laboral según leyes y convenios establecidos. | Porcentaje por turnos. | 4horas 8 horas Turnos mixtos (12 y 24 horas) |
| Contrato laboral | Documento legal que define las condiciones laborales y la relación entre el empleado y el empleador. | Cantidad de tipos de contrato. | Contrato profesional. Contrato por tiempo indefinido. |

| | | | |
|--|---|--|--|
| Servicio al que pertenece | Lugar de trabajo asignado en una unidad hospitalaria. | Lugar asignado de trabajo. | Servicios: Emergencia. Consulta externa Médico quirúrgico Pediatria. Gineco obstetricia. Sala de operaciones Especialidades Patología Unidad de cuidados críticos. Administrativos |
| Meses del año en que se presenta ausencia laboral. | Meses del año calendario | Porcentaje de meses del año con mayor nivel de ausentismo. | Enero Febrero Marzo Abril Mayo Junio Julio Agosto Septiembre Octubre Noviembre Diciembre |

Segundo objetivo

| Variables | Definición operacional | indicador | Escala de medición |
|------------------|--|--|---------------------------|
| Subsidios | Maternidad Accidente laboral. Enfermedad laboral. Enfermedad común. | Número de días de subsidios | Días de subsidios |
| Cuidos Maternos | Derecho de la mujer trabajadora a cuidar a su hijo menor de edad cuando este se enferme. | Cantidad en días de cuidados maternos. cuantitativa | _____ Cantidad en días |

| | | | |
|------------------------|---|---|---------------------------|
| Constancias Medicas | Es un documento legal en donde se documenta horas de llegada y salida de una unidad de salud. | Cantidad en tiempo | _____ Cantidad en horas |
| Permisos: | Con goce de salario Sin goce de salario Casamiento Fallecimiento del núcleo familiar | Cantidad en días de permisos. | Número de días |
| Ausencia Injustificada | La ausencia que no cuenta con los requisitos legales. | % de personas que si presentaron y que no presentaron | Número de días Rangos: |

Tercer objetivo

| Variables | Definición operacional | indicador | Escala de medición |
|-----------------|---|---|--------------------|
| Salario mensual | Se tomarán de la nómina salarial de manera mensual. | Salario mensual / horas laborales por el tiempo de la ausencia. | C\$..... |

Control de Sesgos

Se revisa y aplica ficha de recolección de datos al expediente laboral de cada trabajador.

Realizar llenado de manera personal de ficha por cada expediente laboral.

Consideraciones éticas

Solicitud por medio de carta a las autoridades del SILAIS Carazo para tener acceso a expedientes laborales del personal médico y de enfermería del Hospital Escuela Regional Santiago de Jinotepe.

Se guardará el secreto profesional y se mantendrá la confidencialidad de los resultados.

Análisis de la información:

Se utilizarán medidas de tendencia central y de dispersión. Tablas de contingencias con su OR, Chi cuadrada, Intervalo de confianza P.

Para el procesamiento de texto se utilizará el programa informático de Microsoft Office Word.

El ordenamiento de los datos se realizará en el programa de análisis de Microsoft Office Excel.

Para pruebas estadísticas se utilizará el programa estadístico Epi Info 7.

RESULTADOS:

El total de la población a estudio fue de 253 trabajadores.

La edad promedio de los trabajadores fue de 41 años, con una desviación estándar de 9.96 y una varianza de 99.36, siendo la edad mínima 22 años y la máxima 60. El grupo de edad más frecuente es el de 40 a 50 años, con un 32.41% seguido por el grupo de 30 a 40 años, lo que juntos representan el 62% del total del grupo de estudio. (Tabla 1)

Las mujeres representaron el 77% y el 92% de los trabajadores tienen procedencia urbana. (Tabla 1)

En cuanto al personal de enfermería este representa el 70.35 % y el personal médico el 29.64%; con una edad laboral de 10 a 30 años que representa el 56.51% de antigüedad con una la jornada laboral mixta representativa del 51.78%, seguido de la jornada de 8 horas con el 34.39% que juntos equivalen al 86.17% y con el 99.06% de los recursos con contrato por tiempo indefinido. (Tabla 2)

En los servicios médicos los recursos que presentaron subsidio por orden de frecuencia descendente, son el Personal de enfermería de emergencia, el cual representa el 15.81%, sala de médico quirúrgicos el 14.62 %; servicio de ginecología y obstetricia con el 11.06 %; el servicio de pediatría con un 9.09%, servicio de consulta externa con el 8.69%, servicios administrativos con un 6.72%, unidad de cuidados intensivos con el 3.56%, sala de operaciones 1.58%. Los médicos especialistas el 22.92%, los médicos generales con un 5.92%. (Tabla 3).

El personal médico y de enfermería que presentó subsidio corresponde al 62.85% y el que no presentó al 37.15%.

La principal causa de subsidio es por enfermedad común y representan el 86.22% del total de subsidios, los grupos de edades de 40 a 50 años representan el 33.75%, siendo el sexo femenino el de mayor predominio con un 80.89% con el 88.81% de procedencia urbana (tabla 5, 6 y 7).

El perfil de enfermera profesional es el que ocupa el primer lugar de ausencias por subsidio con un 33.12% seguido de las auxiliares de enfermería y licenciadas que sumado los 3 perfiles corresponden al 76.44 del total y en el personal médico el especialista representa el 16.58% que sumado con el médico general 23.57%. (Tabla 8)

La jornada laboral mixta representa el 57.32% de los subsidios totales siendo los años laborales de los trabajadores que mayor subsidio ha presentado los grupos de 10 a 20 y de 20 a 30 años que sumados representan el 56.69% (Tabla 9 y 10).

En el caso de los subsidios por servicio, resultaron con mayor frecuencia el servicio Médico Quirúrgico con el 19.10%, seguido del servicio de emergencia y las especiales para un 17.83% y 16.58% respectivamente (Tabla 11).

Los días de ausencias totales por subsidios corresponden a 4,980 días de ausencia con un promedio de días ausencias de 11, siendo las órdenes mayores a 30 días las que generan la más ausencia, seguidas de la de 16 a 30 días que sumado nos da 3613 días subsidio, con un promedio de días /orden de 25 días en donde la enfermedad común ocupa el 86.22 % del total de subsidios. (Tabla 12 y 13).

La media de las ausencias laborales por subsidios y por mes es de 498 días, con una mediana de 379 y la moda de 337 días, con valor en días máximo de 754 y un mínimo de 286, se observan que inicia a elevar sus cifras a partir de los meses de agosto y septiembre, consiguiendo su punto máximo en octubre, desciende en noviembre para mantenerse en su comportamiento normal entre 317 a 380 días mensual, siendo el mes de febrero el único mes bajo con 286 días. (Gráfico 1).

El personal médico y de enfermería que presentó ausencias por otras causas corresponde al 52.96%. No presentaron el 47.03%. La principal causa de ausencias laboral son las constancias médicas representan el 65.53% del total, seguido de los cuidados maternos con un 14.58%, el sexo femenino es el de mayor frecuencia equivalente al 86.43%. (Tabla 14 y 15)

En el cargo laboral y ausencias por otras causas, el perfil de auxiliar de enfermería presenta el 28.57%, seguido de la enfermera profesional con el 27.14%, las licenciadas en enfermería el 21.43% que sumado a enfermería le corresponde el 77.14% de ausencias por otras causas y en el personal médico el médico especialista representa el 17.14% que sumado con el médico general 22.85%. (Tabla 16).

La jornada laboral que realiza enfermería en turnos mixtos es la que mayor frecuencia por ausencias presenta con el 55%, seguido de la jornada de 8 horas para enfermería que representa el 36.43% que sumado representa el 86.43%, las jornadas medicas de 4 y 8 horas, representan el 22.85%, siendo la edad laboral más representativa la de 10 a 20 y de 20 a 30 años laborados que sumados corresponden al 55% (tabla 17 y 18).

Los servicios hospitalarios que mayor incidencia presentaron ausencias laborales los servicios médico quirúrgico, 17.16%, seguido por la emergencia y especialidades que sumado los tres valores representan el 50 % (Tabla 19).

Los días de ausencias totales por otras causas corresponden a 844 días de ausencia con un promedio de días ausencias de 1.59 días / orden siendo las ordenes o boletas de mayor frecuencia las de 0 a 3 días que corresponden al 38.86%, las constancias médicas de mayor frecuencia representan el 65.53%, seguido de los cuidados maternos con el 14.58% de las ausencias por otras causas (Tabla 20 y 21).

Las ausencias laborales por otras causas y por mes son de 841 con un

promedio mensual de 70 días, una mediana de 60 y la moda de 62 días, con valor en días máximo de 142 y el mínimo de 23, se observan que inicia en el mes de enero con cifras altas seguido de febrero y marzo, manteniéndose de manera oscilante. (Gráfico 2).

El costo económico de las ausencias por subsidio del personal de enfermería representa C\$ 1, 466,045.75 córdobas y para el personal médico C\$ 810,946.02, que sumado tiene un costo total en córdobas de C\$2, 321,036.77; lo cual representa para el hospital el 4.58% del salario del personal médico y de enfermería.

El costo económico de las ausencias por otras causas en el personal de enfermería tiene un valor expresado en córdobas de C\$ 199,773.19 y en el personal médico de C\$ 246,495.32 que sumado tiene un costo en córdobas de \$446,268.51, el cual representa el 5.46% de 253 recursos.

Al realizar prueba estadística de *t de estuden* a los resultados obtenidos se acepta la hipótesis nula ya que nos demuestra que el ausentismo laboral es semejante tanto en el personal médico como en la personal enfermería independientemente de sus características socio-demográficas.

ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

El grupo de edad con más frecuencia es de los 30 a 50 años y la edad laboral es la de 10 a 30 años, y se explica ya que el Ministerio de Salud de Nicaragua es una institución que mantiene estabilidad laboral, lo que hace que existan en el hospital personas hasta de 61 años.

El sexo femenino presenta mayor frecuencia en ausencias laborales de acuerdo a los datos revisados anteriormente, en revisión de literatura se encontró coincidencias en donde reflejan con un porcentaje alto el ausentismo en la mujer, podría decirse que debido a que la mujer presenta reivindicaciones ganados a través de los años y logrados a través de la lucha por la desigualdad social, es que se han incrementado sus beneficios, en Nicaragua se les conoce como beneficios de la mujer trabajadora según convenio colectivo salarial vigente.

El personal de enfermería es el que presenta mayor número de ausencias laborales, siendo la jornada laboral mixta la de mayor frecuencia esto coincide con los estudios de Bernader M Filgueiras V realizado en Brasil en el 2010.

La principal causa de afectación por subsidio es por enfermedad común, lo que confirma la coincidencia con los resultados obtenidos en los estudios de Hamaui Y, Sirt Y, Bellorín M en el 2005 que refleja las enfermedades comunes como la principal causa de ausencia por subsidio.

Al relacionar la edad y la presencia o no de subsidio, el grupo de 40 a 50 años presenta frecuencias más altas de subsidios, sin embargo, al aplicar pruebas estadísticas no hay diferencias estadísticas entre los diferentes grupos de edad.

En relación al personal que más ausencias presentó es el personal de enfermería, encontrándose una fuerte asociación estadística, con un OR de 2.12, Chi cuadrado de 7.32 y $p < 0.05$; lo que significa que hay dos veces más probabilidades de que enfermería presente subsidio en relación al personal médico y una fuerte asociación entre ser personal de enfermería y presentar subsidio.

Los turnos mixtos, aquellos que se realizan por enfermería en turnos de 12 horas de días y 12 horas de noche, representan el 57.32%. Al aplicar pruebas estadísticas se obtiene un OR= 2.45 (IC;95%; 1.49 <OR> 4.03), Chi cuadrado 12.91 y $p < 0.05$, es decir un el doble de riesgo y asociación fuerte, estadística.

En cuanto a los años laborados no se encontró significancia estadísticas o asociación con relación a los grupos de mayor frecuencia lo que indica que no importa la edad laborada todos presentan subsidio de igual forma.

Al analizar los subsidios por servicio hospitalario, el hecho de ser de los servicios médicos quirúrgicos nos da un OR 4.29 (95%; 1.60<OR>11.50), Chi Cuadrado 9.65, $p < 0.05$, lo que significa un riesgo 4 veces mayor de recibir un subsidio que de los otros servicios y una fuerte asociación que el azar no lo puede explicar. El hecho de ser especialista se encontró como un factor protector y una fuerte asociación a no recibir subsidios. (OR 0.36 (IC 95; 0.20<OR> 0.65), Chi cuadrado de 11.70, $p < 0.05$)

El resultado de promedio de días ausencias es de 11, con predominio en las enfermedades comunes. Este resultado no difiere mucho con el estudio Hamai Y, Sirt Y, Bellorín M, 2005 en donde el promedio de subsidios según orden corresponde a una media de ausencia de 10.15

El sexo femenino tiene 3 veces más riesgo de presentar ausencia por otras causas que el sexo masculino, con una fuerte asociación de Chi Cuadrada de 15.52 y una $p < 0.05$; esto está directamente relacionado con los beneficios de la mujer trabajadora que otorga el convenio colectivo salarial del Ministerio de salud de Nicaragua en cuanto a cuidados maternos, horas de lactancia, permisos a consulta médica con sus hijos.

En cuanto a la jornada laboral y las ausencias por otras causas al aplicarle pruebas estadísticas a la jornada mixta que es la de mayor frecuencia, nos refleja que no hay relación estadística todas las jornadas labores presentan ausencias por igual, la edad laboral tiende a ser relativamente igual lo que quiere decir que no importa la edad que tengan laborando todos presentan ausencias con la misma frecuencia.

Los meses de mayor frecuencia en las ausencias laborales por otras causas inician su repunte en el mes de enero, desciende en febrero y marzo y se mantiene oscilante en el resto de los meses, se relaciona con estudios realizados en Chile.

En relación al costo de las ausencias por subsidios y otras causas podemos concluir que representa para el Hospital Regional Santiago de Jinotepe el 5.46% del presupuesto de los 253 recursos y que comparado con estudios realizados tiene cierta similitud, en Brasil por Bernadette M, Filguerais V, determinaron que el costo de planilla por ausencias por enfermedad alcanzó el 5.2% para el personal de enfermería y el 7.4% para los médicos.

CONCLUSIONES

1. La mayoría de trabajadores son entre las edades de 30-50 años, del sexo femenino, de procedencia urbana, con jornadas laborales de 8 horas, con contrato por tiempo indefinido.

2. Las principales causas de ausencias fueron:

Por subsidio, siendo enfermedad común la causa principal, seguido de accidentes comunes, siendo la enfermera general la que más se ausenta y el servicio médico quirúrgico es el que registra mayor cantidad de ausencias, teniendo el incremento más significativo en el mes de octubre.

Por otras causas fueron en orden de frecuencia las constancias médicas y cuidados maternos, siendo la auxiliar de enfermería la que más se ausenta, con prevalencia en el sexo femenino, siendo el servicio de la emergencia que mayor número de ausencias registra y el aumento más significativo se da en los meses de enero y febrero.

3. Al realizar análisis estadístico de las ausencias laborales se acepta hipótesis nula, determinando que el ausentismo laboral es semejante tanto en el personal médico como en el personal de enfermería independientemente de sus características sociodemográficas
4. El costo de subsidios y ausencias es de C\$ 2, 767,305.28 córdobas correspondiente al 5.46% del costo total de la planilla de médicos y enfermeras del Hospital Regional Santiago de Jinotepe.

RECOMENDACIONES

1. Reunirse con autoridades del Hospital Escuela Regional Santiago de Jinotepe para presentar los resultados del estudio el cual contribuirá al análisis de la ausencia, toma de decisiones y al sistema de registro de las mismas.
2. Realizar reuniones de manera mensual en cada uno de los servicios para analizar el ausentismo laboral, sus causas y sus consecuencias en conjunto con los trabajadores para que sean parte del análisis y contribuyan a brindar soluciones a corto, mediano y largo plazo, en las ausencias en las que pueden influir.
3. Realizar rotación de los recursos de enfermería del área de médicos quirúrgicos y de las emergencias que tiene mayor incidencia en las ausencias laborales a servicios con menos ausencias y mejores condiciones.
4. Realizar registro y análisis de forma mensual en cada servicio, de las ausencias laborales que incluyan las reconocidas en el manual de desarrollo de la planificación y programación de recursos humanos.
5. En las ausencias que dependan totalmente de los recursos y que sea regulada por el convenio colectivo y la ley de carrera sanitaria, se recomienda realizar acciones específicas en pro de mejorar.
6. Que la comisión de subsidio en los SILAIS funcione de manera regular para analizar subsidios recurrentes con una frecuencia mayor a la establecida.

REFERENCIAS

- Escalante, G. L. (2015). Análisis de costos por ausentismo laboral atribuibles a licencias médicas por enfermedad hospital nacional arzobispo loayza 2015. lima peru: www:///e:/tesis/estudio%20%20%20tesis.pdf
- Grajales A, Nieto J (1993) Ausentismo laboral, colombia: Ministerio del Trabajo y Seguridad Social.
- Icontec (mayo de 1996). Salud Ocupacional: clasificacion, registro y estadistica del ausentismo laboral. Santa Fe de Bogota, Colombia: Norma Técnica ntc 3793.
- Instituto de Seguridad Social. (20 de noviembre de 2006). Normas Juridicas de Nicaragua. Ley 539 del seguro social. Managua, Nicaragua: Instituto de Seguridad Social.
- Instituto de Seguridad Social. (febrero de 2019) Subsidios. Obtenido de www.inss.gob.ni
- Instituto Nicaraguense Seguridad Social. (marzo de 2018). pagina oficial del INSS. obtenido de <https://www.inss.gob.ni/>
- Vargas M . (2008). Ausentismo Laboral. Medicina y Seguridad del trabajo. Costa Rica: Hospital Primario.
- Garcia M (2010). Problematica multifactorial del absentismo laboral. Madrid, España: Escuela Nacional de Medicina.
- Villaplana M (2005-2012) Absentismo laboral por incapacidad temporal derivada de contingencias comunes. Murcia, España: Universidad de Murcia.
- Mesa F, Kaempffer A (2004). "30 años de estudio sobre ausentismo laboral en chile". revista medica chilena, 132.
- Ministerio de Salud /Fetsalud. (2016 - 2018). Convenio Colectivo y Salarial y su Reglamento de aplicacion. Managua - Nicaragua
- Ministerio de Salud - Nicaragua. (julio de 2018). Manual de Procedimiento de Planificacion y Programacion de Recursos Humanos. Managua - Nicaragua.

Ministerio del Trabajo. (30 de octubre de 1996). Código del trabajo ley 185. Managua- Nicaragua.

Calderon O, Jaimes C, et all (2015). características y costos del ausentismo laboral. universidad autonoma de bucaramanga - ces, programas de posgrado en auditoría en salud.

Organización Mundial de la Salud (1995). Salud ocupacional para todos estrategia mundial. OMS . Ginebra.

Sanchez. D (septiembre de 2013). Ausentismo laboral: una visión desde la gestión de la seguridad y la salud en el trabajo. obtenido de researchgate: https://www.researchgate.net/publication/293042270_ausentismo_laboral_una_vision_desde_la_gestion_de_la_seguridad_y_la_salud_en_el_trabajo

SEDEMI S.C.C (2016). Gestion del talento humano. obtenido de <https://adrianacolcha.wordpress.com//ausentismo>

Seguro Social Chile (2012). Departamento de actuarial, unidad de control de gestion. seguro social chile.

Sostoque J, (2015). Caracterizacion del ausentismo por incapacidad medica en los tabajadores administrfativos de una en. obtenido de tesis de grado: www:///e:/tesis/estudio%20%20%20tesis.pdf

GLOSARIO DE TÉRMINOS

Ausentismo laboral: Se utiliza para describir el comportamiento de la población laboral en relación con la no asistencia al trabajo dentro de la jornada anual legalmente establecida, sin tener en cuenta vacaciones.

Subsidio: Es el beneficio en dinero que se otorga al asegurado inhabilitado para trabajar, como consecuencia de una incapacidad temporal derivada de un trabajo, de una enfermedad o accidente no profesional, así como la que se concede a la asegurada por maternidad.

Clasificación del ausentismo: Causa médica certificada, causa legal y otras causas.

Causa médica certificada: Incluye todas las incapacidades producidas por enfermedad común, enfermedad profesional, accidente de trabajo y enfermedad laboral, otorgadas por medio de boleta de subsidios. (ICONTEC, 1996).

Para fines del presente estudio se tomará en cuenta los subsidios por maternidad, debido a que son por tiempo prolongado generan el mayor gasto.

Causa Legal: Se consideran aquellas ausencias al trabajo que tienen justificación con base en las normas laborales contenidas en el código sustantivo de trabajo: licencias remuneradas incluidas las de maternidad, no remuneradas, suspensiones (ICONTEC, 1996).

Causa extralegal: Las pactadas en convenios colectivos acuerdos extralegales, tiempo pactado con los líderes sindicales para el funcionamiento de la junta directiva y de las diferentes comisiones: permiso sindical remunerado y no remunerado, matrimonio, nacimiento y defunción (ICONTEC, 1996).

Otras causas: Incluye ausencias injustificadas, mítines, paros, permisos con excusa remunerado y no remunerado, detenciones, fuerza mayor: familia enferma, fenómenos naturales, diligencias judiciales (ICONTEC, 1996).

Turnos mixtos: Referencia para los turnos que realiza el personal de enfermería, estos pueden ser de 12 horas de día y 12 horas de noche o turnos de 24 horas.

Anexos

Tabla 1. Frecuencia según datos sociodemográficos

| Factores | Frecuencia | Porcentaje |
|------------------------------|-------------------|-------------------|
| Grupos de Edad (años) | | |
| 20 a 30 | 45 | 17.79 |
| 30 a 40 | 75 | 29.64 |
| 40 a 50 | 82 | 32.41 |
| 50 a 60 | 50 | 19.76 |
| Más de 60 | 1 | 0.40 |
| Total | 253 | |
| Sexo | | |
| Femenino | 195 | 77.08 |
| Masculino | 58 | 22.92 |
| Total | 253 | |
| Procedencia | | |
| Rural | 20 | 7.91 |
| Urbano | 233 | 92.09 |
| Total | 253 | |

Fuente: Expedientes laborales personales
 Departamento Recursos Humanos
 Hospital Escuela Regional Santiago de Jinotepe.

Tabla 2. Frecuencia según características laborales de los trabajadores.

| | Frecuencia | Porcentaje |
|---------------------------------|-------------------|-------------------|
| Cargo Laboral | | |
| Auxiliar de enfermería | 62 | 24.51 |
| Enfermera profesional | 71 | 28.06 |
| Licenciado en enfermería | 45 | 17.79 |
| Médico especialista | 59 | 23.32 |
| Médico general | 16 | 6.32 |
| Total | 253 | |
| Años de trabajo (años) | | |
| 3 o menos | 51 | 20.16 |
| 3 a 10 | 41 | 16.21 |
| 10 a 20 | 68 | 26.87 |
| 20 a 30 | 75 | 29.64 |
| 30 y mas | 18 | 7.11 |
| Total | 253 | |
| Jornada Laboral (horas) | | |
| Personal medico | | |
| 4 | 35 | 13.83 |
| 8 | 40 | 34.39 |
| Personal de enfermería | | |
| 8 | 8 | 8 |
| Mixto | 131 | 51.78 |
| Total | 253 | |
| Tipo de Contrato Laboral | | |
| Indefinido | 252 | 99.60 |
| Servicios Profesionales | 1 | 0.40 |
| Total | 253 | |

Fuente: Expedientes laborales personales
Departamento Recursos Humanos
Hospital Escuela Regional Santiago de Jinotepe.

Tabla 3. Frecuencia según servicio hospitalario

| Servicio Hospitalario | Frecuencia | Porcentaje |
|------------------------------|-------------------|-------------------|
| Emergencia | 40 | 15.81 |
| Médico quirúrgico | 37 | 14.62 |
| Consulta externa | 22 | 8.69 |
| Pediatría | 23 | 9.09 |
| Ginecología y Obstetricia | 28 | 11.06 |
| Administración | 17 | 6.71 |
| Especialista | 58 | 22.92 |
| Sala de operaciones | 4 | 1.58 |
| Cuidados intensivos | 9 | 3.55 |
| Medicina general | 15 | 5.92 |
| Total | 253 | |

Fuente: Expedientes laborales personales
Departamento Recursos Humanos
Hospital Escuela Regional Santiago de Jinotepe.

Tabla 4. Frecuencia si presentaron subsidio y tipo de subsidio

| Presentaron subsidio | Frecuencia | Porcentaje |
|-----------------------------|-------------------|-------------------|
| Si | 157 | 62.05 |
| No | 96 | 37.94 |
| Total | 253 | |

| Tipo de subsidio | Frecuencia | Porcentaje |
|-------------------------|-------------------|-------------------|
| Enfermedad común | 388 | 86.22 |
| Accidente común | 31 | 6.89 |
| Maternidad | 21 | 4.67 |
| Accidente laboral | 6 | 1.33 |
| Enfermedad laboral | 4 | 0.89 |
| Total | 450 | |

Fuente: Expedientes laborales personales
Departamento Recursos Humanos
Hospital Escuela Regional Santiago de Jinotepe.

Tabla 5. Frecuencia de subsidio por edad

| Grupo de Edad (años) | Presentó subsidio | | | | Total | |
|----------------------|-------------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| | Si | | No | | Frecuencia | Porcentaje |
| | Frecuencia | Porcentaje | Frecuencia | Porcentaje | | |
| 20 a 30 | 28 | 18 | 10 | 10 | 38 | 15 |
| 30 a 40 | 42 | 27 | 29 | 30 | 71 | 28 |
| 40 a 50 | 53 | 34 | 32 | 33 | 85 | 34 |
| 50 a 60 | 29 | 18 | 24 | 25 | 53 | 21 |
| Más de 60 | 5 | 3 | 1 | 1 | 6 | 2 |
| Total | 157 | | 96 | | 253 | |

Fuente: Expedientes laborales personales
 Departamento Recursos Humanos
 Hospital Escuela Regional Santiago de Jinotepe.

Tabla 6. Frecuencia de subsidio según sexo

| Sexo | Presentó subsidio | | | | Total | |
|--------------|--------------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|
| | Si | | No | | | |
| | Frecuencia | Porcentaje | Frecuencia | Porcentaje | Frecuencia | Porcentaje |
| Femenino | 127 | 80.89 | 68 | 70.83 | 195 | 77.07 |
| Masculino | 30 | 19.10 | 28 | 29.16 | 58 | 22.92 |
| Total | 157 | | 96 | | 253 | |

No hay significancia estadística: OR= 1.74(IC95%; 1.08<OR> 3.15

Chi Cuadrada: 3.41; p= 0.03480.

Fuente: Expedientes laborales personales
Departamento Recursos Humanos
Hospital Escuela Regional Santiago de Jinotepe

Tabla 7. Frecuencia de tipo subsidio según procedencia

| Procedencia | Presentó Subsidio | | | | Total | |
|--------------|-------------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| | Si | | No | | Frecuencia | Porcentaje |
| | Frecuencia | Porcentaje | Frecuencia | Porcentaje | | |
| Rural | 16 | 10.19 | 4 | 4.17 | 20 | 7.91 |
| Urbano | 141 | 89.81 | 92 | 95.83 | 233 | 92.09 |
| Total | 157 | | 96 | | 253 | |

Fuente: Expedientes laborales personales
 Departamento Recursos Humanos
 Hospital Escuela Regional Santiago de Jinotepe

Tabla 8. Frecuencia de subsidio según cargo laboral

| Cargo | Presentó subsidio | | | | | |
|------------------------|-------------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| | Si | | No | | Total | |
| | Frecuencia | porcentaje | Frecuencia | porcentaje | Frecuencia | porcentaje |
| Auxiliar de enfermería | 42 | 26.75 | 20 | 20.83 | 62 | 24.51 |
| Enfermera profesional | 52 | 33.12 | 19 | 19.79 | 71 | 28.06 |
| Lic. en enfermería | 26 | 16.56 | 19 | 19.79 | 45 | 17.79 |
| Médico especialista | 26 | 16.56 | 33 | 34.38 | 59 | 23.32 |
| Médico general | 11 | 7.01 | 5 | 5.21 | 16 | 6.32 |
| Total | 157 | | 96 | | 253 | |

Riesgo para enfermería OR 2.12(95%; 1.22<OR>3.68

Chi cuadrado 7.32, valor P 0.0038

Fuente: Expedientes laborales personales
Departamento Recursos Humanos
Hospital Escuela Regional Santiago de Jinotepe

Tabla 9. Frecuencia de subsidio según jornada laboral

| Jornada laboral | Presentó subsidio | | | | | |
|--------------------|-------------------|-------|------------|-------|------------|-------|
| | si | | No | | Total | |
| | Frecuencia | % | Frecuencia | % | Frecuencia | % |
| Médicos | | | | | | |
| 4 horas | 15 | 9.55 | 20 | 20.83 | 35 | 13.83 |
| 8 horas | 26 | 33.12 | 20 | 36.46 | 46 | 18.18 |
| Enfermería | | | | | | |
| 8hrs | 26 | 16.56 | 15 | 15.62 | 41 | 16.20 |
| Mixto | 90 | 57.32 | 41 | 42.71 | 131 | 51.78 |
| Total | 157 | | 96 | | 253 | |

**Para los turnos mixtos OR 2.45 (95%; 1.49 <OR> 4.03
Chi cuadrado 12.91 prueba p 0.00016**

Fuente: Expedientes laborales personales
Departamento Recursos Humanos
Hospital Escuela Regional Santiago de Jinotepe

Tabla 10. Frecuencia de subsidio según años trabajados

| Años de trabajo en la institución | Presentó subsidio | | | | | |
|-----------------------------------|-------------------|-------|------------|-------|------------|-------|
| | Si | | No | | Total | |
| | Frecuencia | % | Frecuencia | % | Frecuencia | % |
| Menor 3 | 22 | 14.01 | 9 | 9.38 | 31 | 12.25 |
| 3 a 10 | 35 | 22.29 | 26 | 27.08 | 61 | 24.11 |
| 10 a 20 | 44 | 28.03 | 24 | 25.00 | 68 | 26.88 |
| 20 a 30 | 45 | 28.66 | 30 | 31.25 | 75 | 29.64 |
| Más de 30 | 11 | 7.01 | 7 | 7.29 | 18 | 7.11 |
| Total | 157 | | 96 | | 253 | |

Fuente: Expedientes laborales personales
 Departamento Recursos Humanos
 Hospital Escuela Regional Santiago de Jinotepe

Tabla 11 Frecuencia de subsidio según servicio hospitalario

| Servicio hospitalario | Tuvo subsidio | | | | | |
|-----------------------|---------------|-------|-----------|-------|------------|-------|
| | SI | | NO | | Total | |
| | Frec | % | Frec | % | Frec | % |
| Especialidades | 26 | 16.56 | 34 | 35.42 | 60 | 23.71 |
| Emergencia | 28 | 17.83 | 14 | 14.58 | 42 | 16.60 |
| Médico quirúrgico | 30 | 19.10 | 5 | 5.20 | 35 | 13.8 |
| Consulta externa | 17 | 10.83 | 8 | 8.33 | 25 | 9.88 |
| Pediatría | 15 | 9.55 | 9 | 9.37 | 24 | 9.48 |
| Medicina general | 10 | 6.37 | 4 | 4.17 | 14 | 5.53 |
| Gineco-obstetricia | 14 | 8.91 | 11 | 11.45 | 25 | 9.88 |
| UCI | 6 | 3.82 | 3 | 3.13 | 9 | 3.56 |
| Administrativa | 9 | 5.73 | 7 | 7.29 | 16 | 6.32 |
| S. Operaciones | 2 | 1.27 | 1 | 1.04 | 3 | 1.19 |
| Total | 157 | | 96 | | 253 | |

**Para los médicos quirúrgicos OR 4.29(95%; 1.60<OR>11.50)
Chi Cuadrado 9.65 valor P 0.00065007**

**Para especialidades OR 0.36 (IC 95; 0.20<OR> 0.65)
Chi cuadrado de 11.70, valor de P de 0.000405**

Fuente: Expedientes laborales personales
Departamento de Recursos Humanos
HERSJ

Tabla 12. Frecuencia de subsidio según órdenes y días

| Número de días | Numero de ordenes | Porcentaje | Días totales | Porcentaje | Días/orden |
|-----------------------|--------------------------|-------------------|---------------------|-------------------|-------------------|
| 0 a 3 | 105 | 23.28 | 157 | 3.15 | 1.5 |
| 4 a 15 | 205 | 45.45 | 1,210 | 24.30 | 6 |
| 16 a 30 | 67 | 14.86 | 1,371 | 27.53 | 20 |
| Mayor de 30 | 74 | 16.41 | 2,242 | 45.02 | 30 |
| Totales | 451 | | 4,980 | | 11.04 |

Fuente: Expedientes laborales
Departamento de Recursos Humanos
HERSJ

Tabla 13. Frecuencia de subsidio según órdenes y días

| Tipo de subsidio | Número de órdenes por días y tipo de subsidio | | | | | | | | | |
|--------------------|---|------|------------|-------|------------|-------|-----------|-------|------------|-------|
| | 0 a 3 | | 4 a 15 | | 16 a 30 | | "mayor30" | | Total | |
| | Frecuencia | % | Frecuencia | % | Frecuencia | % | Frec. | % | Frec. | % |
| Enfermedad común | 103 | 98.1 | 184 | 90.20 | 48 | 71.64 | 53 | 71.62 | 388 | 86.22 |
| Accidente común | 1 | 0.95 | 15 | 7.35 | 8 | 11.94 | 7 | 9.46 | 31 | 6.89 |
| Maternidad | | | | | 11 | 11.94 | 10 | 13.51 | 21 | 4.67 |
| Accidente laboral | | | 3 | 1.47 | 2 | 2.99 | 1 | 1.35 | 6 | 1.33 |
| Enfermedad laboral | | | | 0.00 | 1 | 1.49 | 3 | 4.05 | 4 | 0.89 |
| Total | 105 | | 204 | | 67 | | 74 | | 450 | |

Fuente: Expedientes laborales
 Departamento de Recursos Humanos
 HERSJ

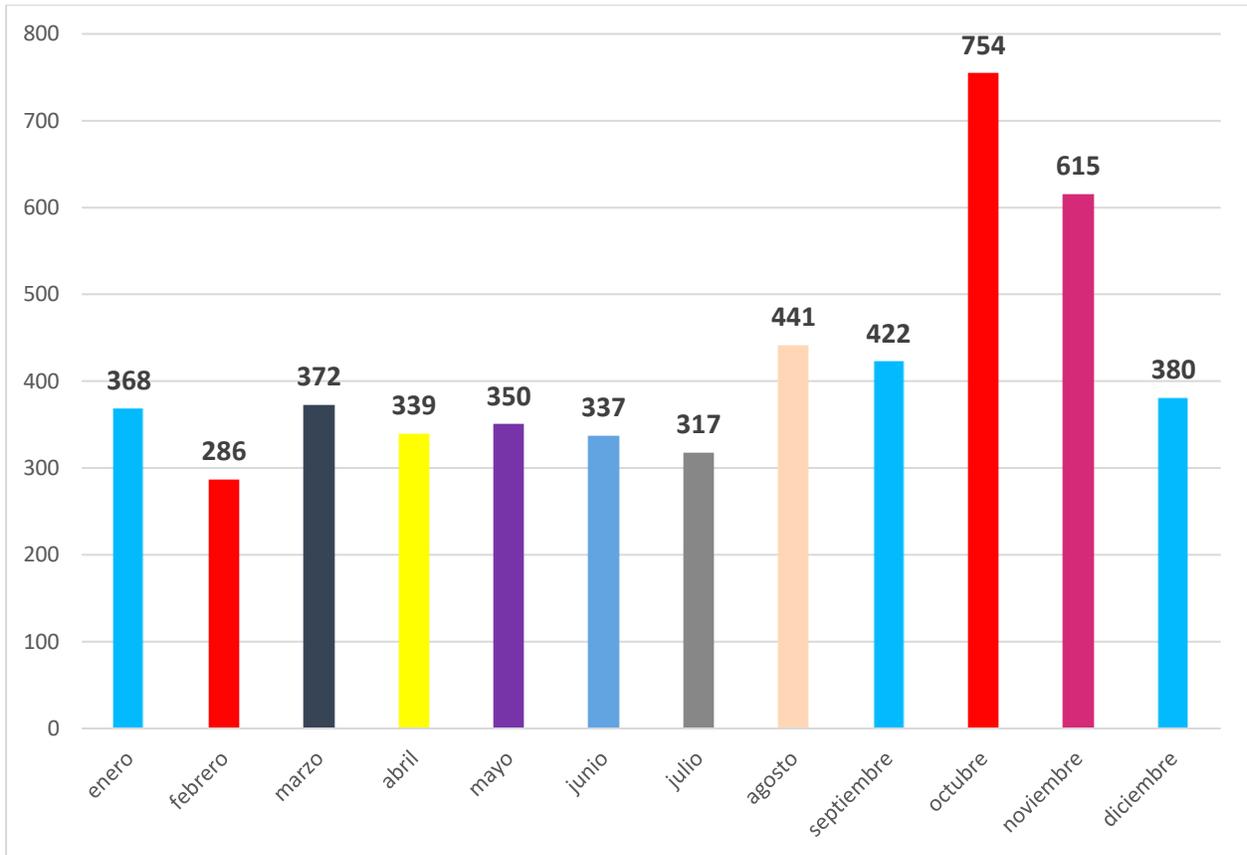


Gráfico 1. Días subsidios por mes.

**Fuente: Expedientes laborales
Departamento de Recursos Humanos
HERSJ**

Tabla14. Frecuencia de ausencias por otras causas presentaron

| Tiene Convenio | Frecuencia | Porcentaje |
|-----------------------|-------------------|-------------------|
| No | 113 | 44.66 |
| Si | 140 | 55.33 |
| Total | 253 | |

| Tipo de Ausencia | Frecuencia | Porcentaje |
|-----------------------------|-------------------|-------------------|
| Constancia medica | 346 | 65.53 |
| Cuidados maternos | 77 | 14.58 |
| Ausencias injustificadas | 41 | 7.77 |
| Lactancia materna | 32 | 6.06 |
| Días goce salario | 16 | 3.03 |
| Días permiso defunción | 12 | 2.27 |
| Días permiso por matrimonio | 4 | 0.76 |
| Total | 528 | |

Fuente: Expedientes laborales
Departamento de Recursos Humanos
HERSJ

Tabla 15. Frecuencia según sexo y ausencia

| Sexo | Ausencia | | | | Total | |
|------------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| | Si | | No | | Frecuencia | Porcentaje |
| | Frecuencia | Porcentaje | Frecuencia | Porcentaje | | |
| Femenino | 121 | 86.43 | 74 | 65.49 | 195 | 77.08 |
| Masculino | 19 | 13.57 | 39 | 34.51 | 58 | 22.92 |
| Total | 140 | | 113 | | 253 | |

**Para el sexo femenino: OR= 3.35 (IC95%;1.80<OR<6.23)
Chi Cuadrada: 15.52; p= 0.00004714.**

Fuente: Expedientes laborales personales
Departamento Recursos Humanos
Hospital Escuela Regional Santiago de Jinotepe

Tabla.16 Frecuencia de ausencia según cargo laboral

| Cargo Laboral | Ausencias | | | | Total | |
|------------------------|------------|-------|------------|-------|------------|-------|
| | Si | | No | | Frec | % |
| | Frec | % | Frec | % | | |
| Auxiliar de enfermería | 40 | 28.57 | 22 | 19.47 | 62 | 24.51 |
| Enfermera profesional | 38 | 27.14 | 33 | 29.20 | 71 | 28.06 |
| Licenciada enfermería | 30 | 21.43 | 15 | 13.27 | 45 | 17.79 |
| Médico especialista | 24 | 17.14 | 35 | 30.97 | 59 | 23.32 |
| Médico general | 8 | 5.71 | 8 | 7.08 | 16 | 6.32 |
| Total | 140 | | 113 | | 253 | |

Fuente: Expedientes laborales personales
 Departamento Recursos Humanos
 Hospital Escuela Regional Santiago de Jinotepe.

Tabla. 17 Frecuencia de ausencia según jornada laboral

| Jornada laboral | Ausencias | | | | | |
|--------------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| | Si | | No | | Total | |
| | Frecuencia | Porcentaje | Frecuencia | Porcentaje | Frecuencia | Porcentaje |
| Médicos | | | | | | |
| 4 horas | 12 | 8.57 | 23 | 20.35 | 35 | 13.83 |
| 8 horas | 20 | 14.28 | 20 | 17.69 | 40 | 15.81 |
| Enfermería | | | | | | |
| 8 horas | 31 | 22.14 | 16 | 14.156 | 47 | 18.57 |
| Mixto | 77 | 55.00 | 54 | 47.79 | 131 | 51.78 |
| Total | 140 | | 113 | | 253 | |

Fuente: Expedientes laborales personales
Departamento Recursos Humanos
Hospital Escuela Regional Santiago de Jinotepe.

Tabla 18. Frecuencia según años laborado y tipo de convenio

| Años de laborar | Ausencias | | | | | |
|-----------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| | Si | | No | | Total | |
| | Frecuencia | Porcentaje | Frecuencia | Porcentaje | Frecuencia | Porcentaje |
| Menor 3 | 16 | 11.43 | 15 | 13.27 | 31 | 12.25 |
| 3 a 10 | 37 | 26.43 | 24 | 21.24 | 61 | 24.11 |
| 10 a 20 | 38 | 27.14 | 30 | 26.55 | 68 | 26.88 |
| 20 a 30 | 39 | 27.86 | 36 | 31.86 | 75 | 29.64 |
| Más de 30 | 10 | 7.14 | 8 | 7.08 | 18 | 7.11 |
| Total | 140 | | 113 | | 253 | |

Fuente: Expedientes laborales personales
 Departamento Recursos Humanos
 Hospital Escuela Regional Santiago de Jinotepe.

Tabla.19 Ausencia por servicio

Otras causas de ausencias

| Servicio Hospitalario | Si | | No | | Total | |
|------------------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|
| | Frecuencia | Porcentaje | Frecuencia | Porcentaje | Frecuencia | Porcentaje |
| Especialidades | 22 | 16.42 | 36 | 31.93 | 58 | 23.32 |
| Consulta externa | 17 | 12.69 | 5 | 6.72 | 22 | 9.88 |
| Emergencia | 22 | 16.42 | 18 | 16.80 | 40 | 16.60 |
| Médico quirúrgico | 24 | 17.16 | 13 | 10.08 | 37 | 13.83 |
| Gineco-obstetricia | 18 | 5.97 | 10 | 1.68 | 28 | 3.95 |
| Pediatría | 13 | 8.20 | 10 | 10.92 | 23 | 5.14 |
| Medicina general | 7 | 4.48 | 8 | 6.72 | 15 | 5.53 |
| Unidad intensiva | 6 | 4.48 | 3 | 2.52 | 9 | 3.56 |
| Área administrativa | 10 | 2.99 | 7 | 5.88 | 17 | 6.32 |
| Sala de operaciones | 1 | | 3 | 2.52 | 4 | 1.19 |
| Total | 140 | | 113 | | 253 | |

Para especialidades =OR 0.41 (IC95%; 0.23<OR> 0.76

Chi cuadrado 8.38 valor P 0.0020

Fuente: Expedientes laborales personales
Departamento de Recursos Humanos
HERSJ

Tabla 20. Ausencias por días y número de orden

| Número de días | Numero de ordenes | Porcentaje | Días totales | Porcentaje | Días/orden |
|-----------------------|--------------------------|-------------------|---------------------|-------------------|-------------------|
| 0 a 3 | 461 | 87.31 | 328 | 38.86 | 0.71 |
| 4 a 15 | 56 | 10.61 | 258 | 30.57 | 4.61 |
| 16 a 30 | 7 | 1.33 | 134 | 15.88 | 19.14 |
| Mayor de 30 | 4 | 0.76 | 124 | 14.69 | 31.00 |
| Totales | 528 | | 844 | | |

Fuente: Expedientes laborales
Departamento de Recursos Humanos
HERSJ

Tabla 21. Motivos de ausencias por otras causas

| Tipo de ausencia | Días de ausencia | | | | | | | | | |
|--------------------------|------------------|-------|-----------|-------|----------|--------|----------|--------|------------|-------|
| | 0 a 3 | | 3 a 15 | | 15 a 30 | | Mas 30 | | Total | |
| | Frec | % | Frec | % | Frec | % | Frec | % | Frec | % |
| Constancia medica | 338 | 73.32 | 8 | 14.29 | - | | | | 346 | 65.53 |
| Cuidados maternos | 47 | 10.20 | 30 | 53.57 | - | | | | 77 | 14.58 |
| Ausencias injustificadas | 41 | 8.89 | | 0.00 | - | | | | 41 | 7.77 |
| Lactancia materna | 32 | 6.94 | | 0.00 | - | | | | 32 | 6.06 |
| Días goce salario | 2 | 0.43 | 3 | 5.36 | 7 | 100.00 | 4 | 100.00 | 16 | 3.03 |
| Permiso por defunción | 1 | 0.22 | 11 | 19.64 | - | | 0 | | 12 | 2.27 |
| Permiso por matrimonio | | | 4 | 7.14 | - | | 0 | | 4 | 0.76 |
| Total | 461 | | 56 | | 7 | | 4 | | 528 | |

Fuente: Expedientes laborales
 Departamento de Recursos Humanos
 HERSJ

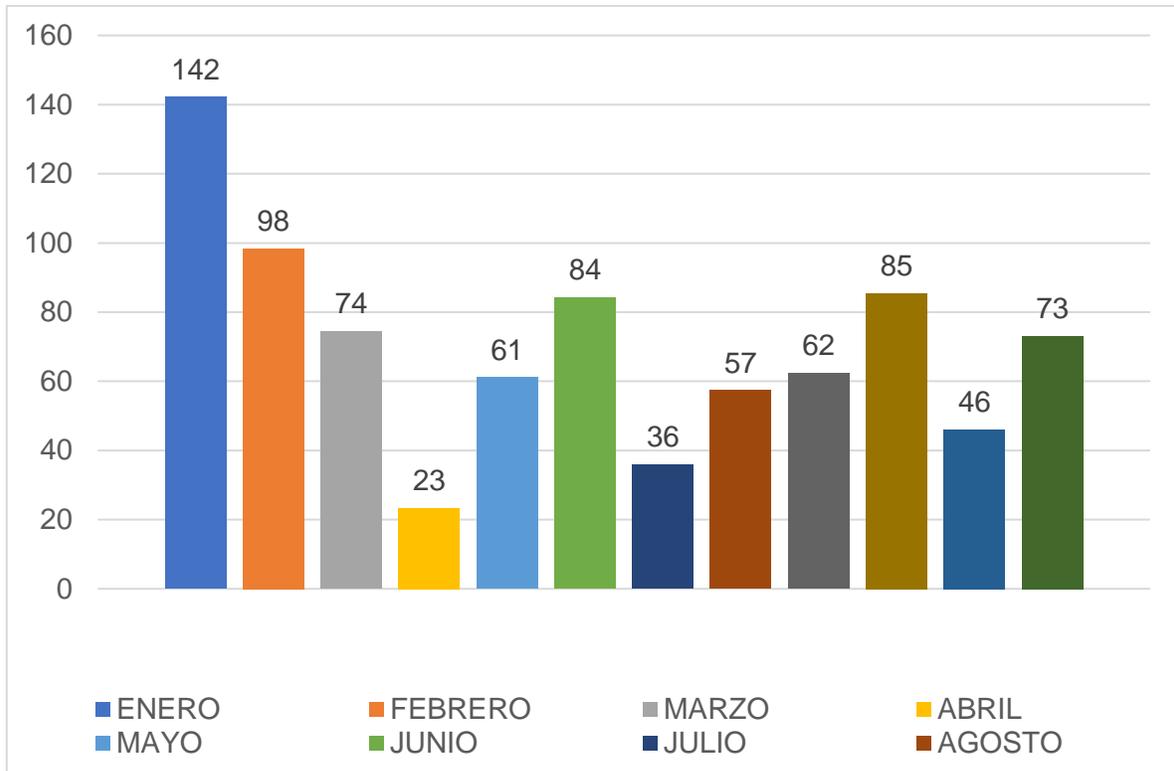


Gráfico 2. Días ausencias por mes.

Fuente: Expedientes laborales
Departamento de Recursos Humanos
HERSJ

Tabla 22. Costo económico del ausentismo

| Recurso | Personal de Enfermería | Personal médico |
|------------------------------|-------------------------------|------------------------|
| No. ordenes otras ausencias | 396 | 132 |
| Costo total, otras ausencias | 199,773.19 | 246,495.32 |
| No. ordenes subsidio | 342 | 108 |
| Costo total, subsidio | 1,535,039 | 785, 997.77 |
| Total, de ausencias | 1,734,812.19 | 1,032,494.09 |

| Concepto | Cantidad | Porcentaje |
|------------------------------------|----------------------|-------------------|
| Gasto salarios al año 253 recursos | 50,631,726.34 | |
| Subsidios al año | 2321,036.77 | 4.58% |
| Ausencias al año | 446,268.51 | 0.88% |
| Total, Gasto | 2,767,305.28 | 5.46% |

Fuente: Expedientes laborales
 Nóminas fiscales 2018
 Departamento de Recursos Humanos
 HERSJ