

Ausentismo laboral en trabajadores asistenciales de un Hospital de Ciénaga. Factores de enfermedad, terapéuticos, psicológicos y estéticos

Work absenteeism in healthcare workers of a hospital in Ciénaga. Disease, therapeutic, psychological and aesthetic factors

Recibido: 07/01/2022
Aprobado: 19/03/2022
Publicado: 31/03/2022

Betty Meza Martínez
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7113-0086>
Universidad Cooperativa de Colombia
betymeza@hotmail.com

Magister en Salud Ocupacional y Seguridad Industrial. Especialista en Cuidado Crítico. Enfermera. Docente del Programa de Enfermería de la Universidad Cooperativa de Colombia

Marta Paredes Bermúdez
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-5224-9751>
Instituto Nacional de Formación Técnica Profesional “Humberto Velásquez García”
martaparedes@infotephvq.edu.co

Doctora en Ciencias de la Educación con Énfasis en Evaluación y Acreditación de Instituciones de Educación Superior. Magister en Salud Pública. Especialista en Epidemiología. Enfermera. Profesora de la Facultad de Ciencias Administrativas, Económicas y Contables del Instituto Nacional de Formación Técnica Profesional “Humberto Velásquez García”

Mario Alberto Lora Monsalve
ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-9089-4578>
Instituto Nacional de Formación Técnica Profesional “Humberto Velásquez García”
mariolora@infotephvq.edu.co

Administrador en Salud Ocupacional. Técnico Profesional en Procesos de Salud Ocupacional. Profesor de la Facultad de Ciencias Administrativas, Económicas y Contables del Instituto Nacional de Formación Técnica Profesional “Humberto Velásquez García”

Resumen

El ausentismo laboral es uno de los factores que más afectan la productividad y calidad de vida de la población trabajadora, por tal razón, es de gran importancia desarrollar acciones que permitan analizar su prevalencia y factores asociados, para determinar procesos que permitan su intervención. El objetivo del presente estudio es describir los factores relacionados al ausentismo laboral en el personal asistencial de un hospital del municipio de Ciénaga, Colombia. El estudio es diseñado bajo un enfoque cuantitativo, descriptivo – correlacional de corte retrospectivo, donde se revisaron los casos de ausentismo laboral de un hospital del municipio de Ciénaga, Magdalena; en el periodo comprendido entre 2018 y 2019; llevando a cabo procesos de análisis estadísticos descriptivos y correlacionales. En los resultados se identifican factores de enfermedad común, de enfermedad grave, terapéuticos, psicológicos, e incluso estéticos. Se pudo observar que el cargo de médico y género femenino es el que presenta mayor número promedio de días de ausentismo; para el médico las causas de ausentismo laboral fueron la enfermedad diarreica aguda, legrado obstétrico, gastritis, exodoncia, mareo y desvanecimiento, y para enfermeros fueron la posquirúrgica, seguido de enfermedades infecciosas. Se concluye que, los principales factores asociados con las ausencias de los trabajadores del hospital objeto de estudio, son las enfermedades y los traumatismos, dentro de los que se encuentran los antes expuestos, así como también, pancreatitis, enfermedad diverticular, esguince de tobillo, cáncer de mama, postoperatorio, entre otros.

Palabras clave: Ausentismo laboral, factores asociados, enfermedades comunes, traumatismos, trastornos psicológicos, enfermedades graves, problemas estéticos

Abstract

Absenteeism from work is one of the factors that most affect the productivity and quality of life of the working population, for this reason, it is of great importance to develop actions that allow analyzing its prevalence and associated factors, to determine processes that allow its intervention. The objective of this study is to describe the factors related to work absenteeism in the healthcare staff of a hospital in the municipality of Ciénaga, Colombia. The study is designed under a quantitative approach, descriptive – correlational cutting retrospective, where we reviewed cases of workplace absenteeism of a hospital in the municipality of Ciénaga, Magdalena; in the period between 2018 and 2019; carrying out statistical analysis descriptive and correlational. The results identify common disease, serious illness, therapeutic, psychological, and even aesthetic factors. It could be observed that the position of doctor and female gender is the one with the highest average number of days of absenteeism; for the doctor, the causes of work absenteeism were acute diarrheal disease, obstetric curettage, gastritis, exodontia, dizziness and fainting, and for nurses they were post-surgical, followed by infectious diseases. It is concluded that the main factors associated with the absence of the workers of the hospital under study, are the diseases and injuries, which include the above, as well as, pancreatitis, diverticular disease, ankle sprain, breast cancer, postoperative, among others.

Key words: Work absenteeism, associated factors, common diseases, trauma, psychological disorders, serious illnesses, aesthetic problems

Introducción

En el mundo laboral, el ausentismo se ha establecido como un proceso característico e ineludible, el cual puede generar diversas consecuencias a nivel personal y organizacional en los contextos empresariales, sobre todo, cuando estos escapan de los límites de la empresa y la normatividad relacionada (Mendoza-Llano, 2015). En este sentido, para las empresas la no asistencia a trabajar se constituye en un problema, debido a que puede significar para la organización un aumento de los costos laborales (Vanegas-Castro, 2013). Es así, que el ausentismo laboral representa un problema organizacional complejo y de gran relevancia, debido a que son diversos los factores los que están asociados a dicha inasistencia al trabajo lo cual, de alguna u otra forma, pueden causar en el trabajador problemas a nivel físico, psicológico y social; donde, se puede prologar la ausencia y muchas veces, se originarían traumatismos en la misión y proyección de la empresa (Ardila-Núñez, 2018).

En este sentido, el fenómeno del ausentismo en el entorno laboral es uno de los aspectos con mayor impacto negativo dentro de la organización, sobre todo el sector de la salud, donde, si bien es cierto muchas veces se han diseñado e implementado estrategias de mejoramiento, estas no han sido fructíferas en gran parte de los casos (Luengo-Martínez, et al, 2020). Por otro lado, siguiendo con la problemática en el

sector de la salud, el ausentismo podría generar afectaciones en la gestión eficaz del talento humano, el cual, puede afectar directamente las programaciones, cambios traumáticos en los procesos asistenciales y administrativos (Velásquez-Perales, et al, 2019).

El Ministerio de Trabajo y la Organización Iberoamericana de Seguridad Social (2013) citado por Martínez-Galeano y Sastoque-Suárez (2015), publica el informe ejecutivo de la segunda encuesta nacional de condiciones de Seguridad y Salud en el Trabajo en el sistema general de riesgos laborales de Colombia, donde se concluye que “las incapacidades se generan en un 84,9% por enfermedad o accidente común; en un 4,5% por otras causas y que la enfermedad laboral y los accidentes de trabajo tienen una baja incidencia, de apenas el 0,7% cada uno” (p. 2). Pese a ello, se puede evidenciar una falta de estudios desde enfoques investigativos que aborden el ausentismo en trabajadores de ciencias de la salud (Castillo-Rascón et al, 2016), los cuales, el ausentismo puede generar una mayor afectación tanto desde un punto de vista individual, como empresarial (Velásquez-Perales et al, 2019).

Desde un punto de vista contractual, cuando un trabajador no asiste a la empresa inesperadamente, este está incumpliendo sus obligaciones laborales, lo cual, puede generar consecuencias en sus procesos como puede ser sobrecarga laboral, disminución en la

calidad de la atención, estrés laboral, accidentes de trabajo, alteraciones en los objetivos organizacionales, incremento de costos (Angulo-Tomas et al, 2005). Esta problemática también es abordada por Cuevas-Duarte et al (2012), expresan que “el ausentismo laboral es un fenómeno costoso. Cuando los trabajadores no asisten por enfermedad o accidentes laborales, el impacto que sufre la empresa es en el ámbito económico y/u operativo” (p.10). Bajo estos preceptos, el ausentismo laboral es una representación negativa desde el campo organizacional, pero, si bien es cierto es una situación muy bien conocida por las empresas, muchas veces las estrategias de mejoramiento continuo se quedan dentro de la organización y no son compartidas a la comunidad. Esto, puede generar afectaciones a nivel científico, debido a que no se podría contar muchas veces con información relacionada, la cual, haya tenido resultados positivos.

Por otro lado, el ausentismo laboral por medio de revisiones sistemáticas de la literatura publicada puede deberse a diversos aspectos, como factores individuales, aspectos sociodemográficos y condiciones de trabajo o la calidad de vida laboral (Tatamuez et al, 2019). Es así, que el gobierno de Colombia ha establecido una serie de normatividades que exigen el análisis de la información relacionada al ausentismo laboral en las organizaciones, en el marco de obligatoriedad de implementación de los

Sistemas de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (Decreto 614, 1984; Decreto 1072, 2015; Resolución 0312, 2019).

En este sentido, existe la necesidad de generación de contenido que permita abordar la problemática del ausentismo, de igual forma, el sector de la salud sería un campo pertinente debido a los requerimientos de la literatura y a sus afectaciones. Por tanto, la presente investigación toma trascendencia y pertinencia en el campo hospitalario, el cual, se tomará como población objeto de estudio un hospital ubicado en el municipio de Ciénaga, Magdalena, como una de las empresas con un mayor número de población trabajadora en el municipio, conformada por las siguientes especialidades: servicios de hospitalización, urgencias, medicina interna, cuidados intensivos, fisioterapia, rehabilitación, nutrición y dietética, odontología, laboratorio clínico, entre otros. Es así, que se establece como objetivo de la investigación el describir los factores relacionados al ausentismo laboral en el personal asistencial de un hospital del municipio de Ciénaga, Colombia.

Para esto, desde una perspectiva metodológica, el estudio es diseñado bajo un enfoque cuantitativo, descriptivo – correlacional de corte retrospectivo, donde se revisaron los casos de ausentismo entre el periodo comprendido entre enero de 2018 y diciembre de 2019. Para el desarrollo de

esta investigación, la información relevante para el cumplimiento de los objetivos del proyecto se obtuvo mediante la revisión de la base de datos de las incapacidades laborales que tiene la oficina de talento humano del hospital objeto de estudio, incluidos los reportes e información brindada por los jefes inmediatos, a través de la observación directa, encuestas y se tendrá como base una lista de chequeo.

En términos de análisis de la información, se tuvieron en cuenta los siguientes criterios de inclusión:

1. Personal asistencial con edad mayor a los 18 años y menor de 60 años.
2. Personal con un tiempo de vinculación mayor a un año.
3. Personal de los diferentes turnos: mañana, tarde, noche y rotativo.
4. Incapacidad médica o no médica.

Para los criterios de exclusión, se tuvieron en cuenta las siguientes características:

1. Personal asistencial suplente (que no tengan una contratación directa con el Hospital).
2. Datos incompletos en la base de datos.
3. Incapacidades por maternidad y paternidad.
4. Licencias por luto.
5. Permisos no remunerados.

Para la recolección de la información, se solicitó al hospital autorización para el desarrollo del estudio, donde

posteriormente estos fueron recolectados en compañía del personal de la Oficina de Talento Humano. Para comenzar se tabularon todos los datos en una planilla en el Programa Excel Microsoft Office 2013 y el paquete estadístico SPSS versión 21, donde se realizó un análisis descriptivo a través de gráficos y tablas, y un análisis correlacional de los datos.

El ausentismo y la productividad

La industria en la actualidad está siendo afectada por el ausentismo y especialmente cuando no hay un equilibrio en la calidad de vida del empleado, lo cual conlleva a una disminución de la productividad (Charry-Ramirez, 2016). En estos tiempos, la producción de las empresas se ve afectada por la ausencia del trabajador puesto que se corre el riesgo de sobrecarga laboral a otros compañeros, trastornos a nivel de asistencia y cumplimiento de los servicios, por tanto, la calidad y competitividad de las empresas se ve comprometida.

Argumentando lo anterior, Vanegas-Castro (2013) explica que para las empresas el ausentismo laboral es un problema, debido a que la falta de un empleado en su labor representa para la organización un aumento de los costos laborales. El impacto económico que sufre el empleador cuando un funcionario falta a su trabajo o es incapacitado por enfermedad, no solo son las funciones que deja de desempeñar ese trabajador enfermo; sino que frecuentemente se

originan problemas que se visualizan en el resto de la organización, y sobre todo si el empleado es parte de un equipo cuyos resultados deben obtenerse en un plazo determinado.

De igual modo, Sánchez-Gallo (2013) expone que la complejidad del ausentismo laboral como fenómeno puede ser causante de otros problemas que puede tener una empresa en otros espacios: laboral, organizativo, comunicacional de ajuste de procesos que disminuye en la organización la competitividad y acrecienta los costos de producción. Para Cuevas et al. (2011) en una empresa, el ausentismo perjudica e impide el logro de los objetivos, generando posibles pérdidas en la productividad porque no hay continuidad en los procesos programados, también originando en el grupo de trabajo inconformismo e incluso en los usuarios falta de satisfacción por la calidad del servicio solicitado.

El ausentismo y la calidad de vida

En Estados Unidos fue donde inició la conceptualización de “calidad de vida laboral”, en la década de los sesenta, cuando trataron de unir el concepto que abarcara las relaciones entre trabajadores y el medio ambiente laboral, ya que se había olvidado al individuo como un eje primordial del trabajo, subrayando solo el lado técnico y económico del mismo. Sin embargo, se sabe que el trabajo ocupa una parte muy importante en la vida de cualquier persona, por lo cual resulta fundamental

en todas las empresas analizar la implementación de programas de calidad de vida laboral, cuidando al trabajador como ser humano y no como un simple elemento de productividad o venta para que al desarrollarse él, también pueda desarrollarse la competitividad, conduciendo al éxito del empleador (Peveerengo, 2018).

La calidad de vida laboral desde la psicología del trabajo abarca todas las condiciones relacionadas con el trabajo, como son los horarios, el sueldo, el medio ambiente laboral, los beneficios y servicios, las posibilidades de carrera y relaciones humanas, que pueden ser notables en el agrado e interés laboral abarcando las propias experiencias de trabajo en función de las oportunidades que éste proporciona. La calidad de vida laboral da información de la manera en que se produce la experiencia laboral tanto en sus condiciones objetivas como la seguridad, la higiene, el salario, etc., como en sus condiciones subjetivas, es decir, la forma en que lo vive y experimenta (Paurinotto-Bolivar, 2015) y aspectos como el bienestar y la felicidad laboral (Jiménez, et al, 2020; Jiménez, et al, 2021).

A la vez, Rengifo (2017) afirma que la seguridad en el trabajo está profundamente unida con las normas corporativas y los objetivos de la organización, pero también implica que permanentemente sea cumplidas todas las normas y procedimientos establecidos en las normativas y

documentos legales, propuestos por todos los actores intervinientes desde los directivos hasta todo tipo de personal para mantener y proteger la seguridad de los trabajadores en el lugar de labores.

Por su parte, Ferrerira-Junior y Porto (2018) manifiestan que el trabajo es una necesidad humana, que engloba, además de la riqueza adquirida, otros aspectos sociales y culturales de la realidad, los valores relacionados con la cultura de la organización. Las relaciones laborales se tornaron relevantes en el contexto de la ciencia, ya que los problemas fisiológicos, anatómicos y cognitivos comenzaron a afectar a los trabajadores, teniendo en cuenta, por ejemplo, el agotamiento físico y psicológico por varios factores, interfiriendo con la calidad de vida laboral y, por lo tanto, en el ausentismo. La

calidad de vida laboral mantiene una proximidad con la responsabilidad social de la empresa, lo que representa el dinamismo contingente de gestión hospitalaria.

Resultados

En un primer momento, se analizan los datos asociados a las características sociodemográficas de la población, para posteriormente analizar los casos de ausentismo en el personal trabajador del hospital y determinar correlaciones entre los datos. En el proceso de recolección de los datos, se identificó que un total de 87 personas cumplían con los criterios de inclusión, los cuales fueron escogidos para el desarrollo del estudio y análisis de sus casos de ausentismo laboral. En términos sociodemográficos, la población se encuentra distribuida de la siguiente manera:

Tabla 1. Caracterización sociodemográfica de la población

Variable Demográfica	Característica	Recuento	% de # Tablas
Edad en grupo	19 a 26	16	18,8%
	27 a 34	20	23,5%
	35 a 42	23	27,1%
	43 a 50	10	11,8%
	51 a 58	9	10,6%
	67 a 70	7	8,2%
Genero	Masculino	10	11,5%
	Femenino	77	88,5%
Estrato socioeconómico	1	30	34,5%
	2	37	42,5%
	3	20	23,0%
Nivel de escolaridad.	Bachiller	0	0,0%
	Técnico	68	78,2%
	Profesional	19	21,8%
Estado civil	Soltero	22	25,3%
	Casado	35	40,2%
	Unión Libre	22	25,3%
	Viudo	5	5,7%
	Separado	3	3,4%

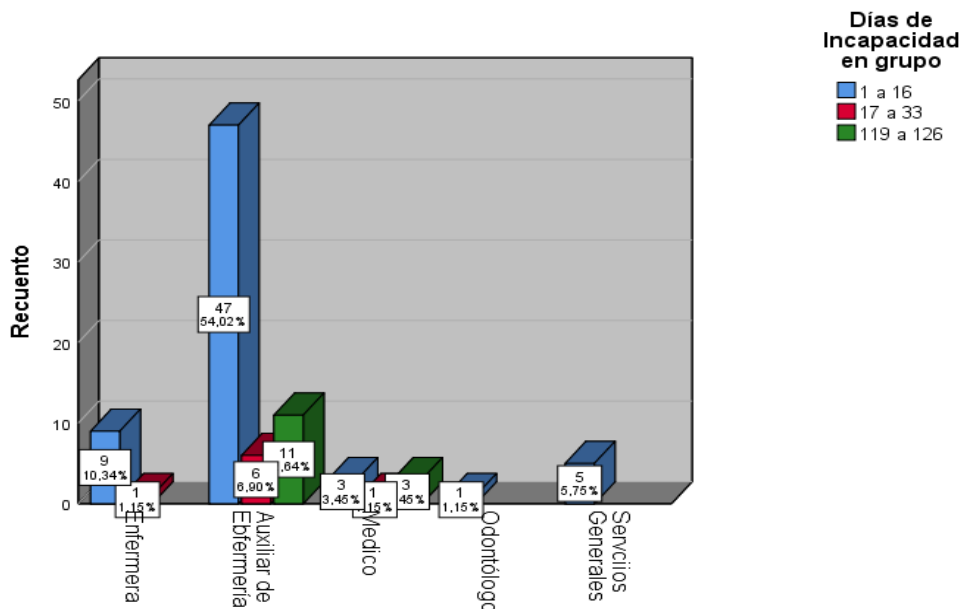
Fuente: Elaboración propia (2022)

En la tabla anterior se muestra de manera general que, en el personal asistencial del Hospital, el género femenino predominó con un 88,5% (77). En lo relacionado a la edad el promedio fue de 38,73 años, el 50% de las personas tenían más de 36,50 años y la edad que con mayor frecuencia se observó, fue de 26 años, en edad agrupada los grupos prevalentes son el de 35 a 42 años con un 26%, (26) y el de 27 a 34 con un 23% (23). En lo que se refiere a estrato socioeconómico el estrato 2 tuvo un mayor porcentaje con el 42,5%, seguido por un 34,5% que pertenece al estrato 1 y un 23% pertenece al estrato 3. Respecto al nivel

de escolaridad, predominaron el nivel de formación técnicos un 78,2%, los profesionales un 21%.

En términos de la relación se muestra los días de incapacidad teniendo en cuenta el cargo del personal asistencial del Hospital, donde, los cargos de auxiliar de enfermería con un 64,02% (47) con un predominio de tiempo de 1 a 16 días, enfermera con un 10,34% (9) y medico tienen datos atípicos, la mediana para el cargo de auxiliar de enfermería y enfermera es igual a 10. En el cargo de médico se observa que hay mayor variabilidad que en los demás cargos. Estos datos se identifican en la *Figura 1*.

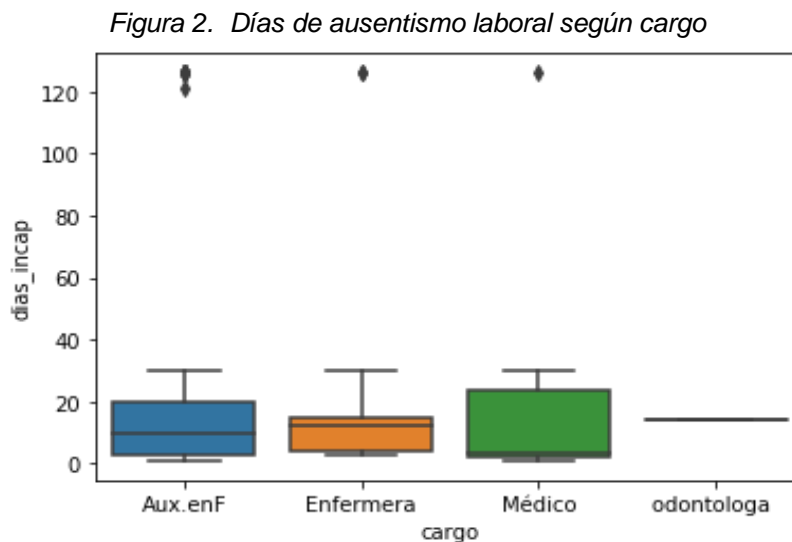
Figura 1. Días de incapacidad por cargo



Fuente: Elaboración propia (2022)

En la *Figura 2*, se muestran los días de ausentismo laboral según el cargo y el género, aquí se puede ver que el cargo de médico y género femenino es el que presenta mayor número promedio de días de ausentismo, en general, se puede mencionar que el género

femenino para todos los cargos es el que presenta mayor promedio de días de ausentismo, aunque cabe explicar que para el cargo de enfermera/o todos los participantes pertenecían al género femenino.

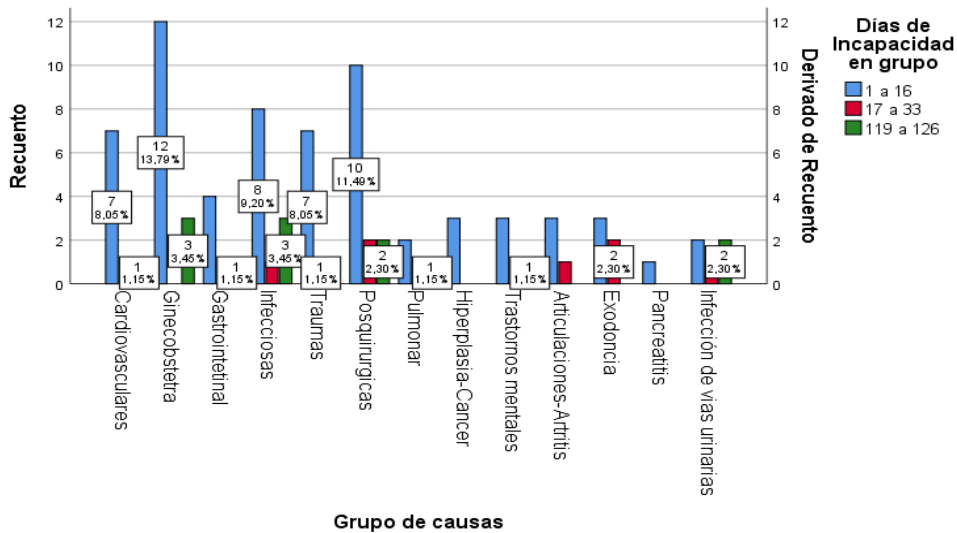


Fuente: Elaboración propia (2022)

Con relación al análisis propio de las causas de ausentismo, se muestra para el cargo de médico las causas de ausentismo laboral reportadas por la Oficina de Talento Humano del Hospital fueron: Enfermedad Diarreica Aguda

(EDA), legrado obstétrico, gastritis, exodoncia y mareo y desvanecimiento, además, hubo igual número de frecuencias para todas las causas de incapacidad que se recogieron en la base de datos (*Figura 3*).

Figura 3. Días de incapacidad vs causa

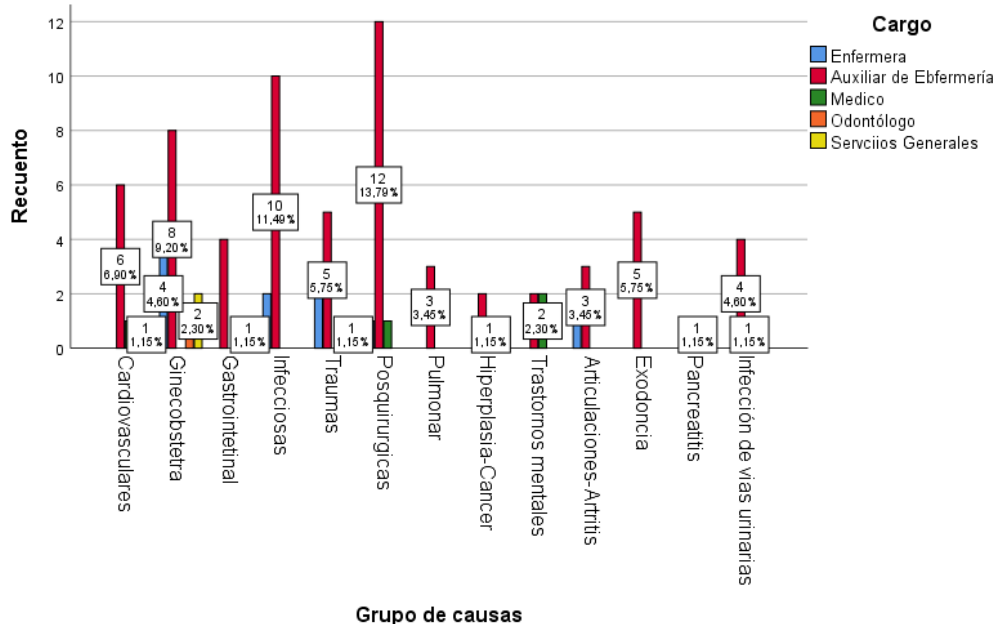


Fuente: Elaboración propia (2022)

En el cargo de auxiliar de enfermería, puede identificarse que la mayor causa de incapacidad fue la posquirúrgica (13,79%), seguido de enfermedades

infecciosas (11,49%). Con relación a los demás cargos, ninguno sobrepasa el 10% de las incapacidades (Figura 4).

Figura 4. Relación de incapacidad por cargo



Fuente: Elaboración propia (2022)

En términos de correlación, se procedió a aplicar la prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov para determinar la normalidad de la distribución de los datos, donde al identificarse una distribución no normal, se procede a realizar un análisis estadístico correlacional a través del coeficiente Rho de Spearman para establecer si existe relación entre las distintas variables

asociadas al estudio. Los resultados sugieren que probablemente exista una relación alta y positiva entre las variables de causa de incapacidad y los días de incapacidad ($\rho = 0,68$), pese a ello, se identifica que su significancia estadística es de $=0,534$. Por otro lado, se identifica una relación negativa y baja entre las variables de edad y días de incapacidad ($\rho = -,204$; $\text{sig} = ,058$).

Tabla 2. Correlación entre las diferentes variables del estudio

Correlaciones	Variables	Tipo de Análisis	Edad	Género	Estrato	Estado civil	Días de incapacidad	Grupo de causas
Rho de Spearman	Edad	Coeficiente de correlación	1,000	-,151	-,192	,577**	-,204	,027
		Sig. (bilateral)	.	,163	,075	,000	,058	,802
		N	87	87	87	87	87	87
	Género	Coeficiente de correlación	-,151	1,000	,284**	-,009	,143	,002
		Sig. (bilateral)	,163	.	,008	,934	,185	,984
		N	87	87	87	87	87	87
	Estrato	Coeficiente de correlación	-,192	,284**	1,000	-,255*	,013	-,201
		Sig. (bilateral)	,075	,008	.	,017	,905	,062
		N	87	87	87	87	87	87
	Estado civil	Coeficiente de correlación	,577**	-,009	-,255*	1,000	,000	-,004
		Sig. (bilateral)	,000	,934	,017	.	,996	,974
		N	87	87	87	87	87	87
	Días de incapacidad	Coeficiente de correlación	-,204	,143	,013	,000	1,000	,068
		Sig. (bilateral)	,058	,185	,905	,996	.	,534
		N	87	87	87	87	87	87
	Grupo de causas	Coeficiente de correlación	,027	,002	-,201	-,004	,068	1,000
		Sig. (bilateral)	,802	,984	,062	,974	,534	.
		N	87	87	87	87	87	87

Discusión

De acuerdo con los resultados del personal asistencial, el sexo femenino tuvo el mayor porcentaje de ausentismo laboral, lo cual coincide con el estudio de Cataño-Sadarriaga, et al (2017) quienes encontraron que el 83% de las personas con ausentismo laboral fueron mujeres. De igual forma, en el estudio de Silva-Guitierrez, et al (2016) en las incapacidades que se generaron el porcentaje más alto fue para el género femenino. En el estudio de Castillo-Rascón, y otros (2016) se hizo una relación del ausentismo con la edad, el sexo, el nivel de instrucción y la ocupación se observó que los individuos ≥ 45 años, el sexo femenino, el nivel de instrucción más bajo y la función de enfermería, son los que presentaron mayor ausentismo. Respecto a la edad, en este estudio se observa que la mayoría son adultos con edades que oscilan entre 30 y 40 años y adultos jóvenes con edades entre los 19 y 29 años. Lo anterior es similar a lo que se presentó en el estudio de Bonilla y otros (2014) donde, el 92% del personal de salud encuestado se encuentra en el rango de edades de entre los 25 años y los 45 años; es decir, son empleados en edad de vida media; en lo referente al género, la mayor parte del personal de salud son mujeres (75%).

En cuanto a las causas de ausentismos laborales a nivel general, las causas de ginec obstetricia fueron las más frecuentes, quizás, una de las razones

por las cuales se encontraron estos hallazgos se deba a que el mayor porcentaje de la población estudiada eran mujeres; y este tipo de ausentismo solo ocurre en el género femenino, aunque en el estudio de Cataño-Sadarriaga, et al (2017) identificaron que el mayor porcentaje de los motivos del ausentismo fue atribuido a los dolores y afecciones osteo-musculares (21%) seguido de las afecciones respiratorias (12%) y problemas gastrointestinales (7%). En este mismo sentido, (Arslan, et al, 2017) manifiestan que las ausencias laborales pueden ser por causa médica o sin causa médica, en el personal de salud la causa médica tiene altas probabilidades en comparación con otras ocupaciones, donde, encontraron causas médicas por enfermedades como dolores musculares, trastornos en cuello, hombro y espalda, así mismo, Mazo y Barrera (2016) exponen en su estudio que el ausentismo laboral también puede deberse a enfermedades asociadas al sistema cardiovascular, respiratoria, entre otros sistemas.

Ya específicamente para el cargo de médico, se tiene que las causas de ausentismo reportadas por la oficina de gestión humana del Hospital fueron: EDA, legrado obstétrico, gastritis, exodoncia y mareo y desvanecimiento. Aunque, en el estudio de Londoño y Parra (2017) en el registro de ausencias en el área médica en el período de estudio, las causas que encontraron fueron enfermedades del sistema respiratorio como faringitis, amigdalitis y

rinofaringitis, se presentan en mayor frecuencia, con una representación del 19,80%, seguido por traumatismos y enfermedades del sistema digestivo con 17,60% y 16,80% del total de eventos respectivamente.

En lo referente al cargo de enfermera, las causas de ausentismo que se identificaron para este cargo fueron: amenaza de aborto, postoperatorio de hernia inguinal, EDA, postoperatorio de apendicetomía, hernia inguinal, postoperatorio de colecistectomía laparoscopia, gastritis, crisis asmática (bronquitis) y sangrado vaginal. Para el cargo de auxiliar de enfermería, las causas de ausentismo laboral fueron: varicela, EDA, amenaza de aborto, infecciones de vías urinarias (I.V.U), pielonefritis, pancreatitis, enfermedad diverticular, exodoncia, esguince de tobillo, cáncer de mama, postoperatorio de reconstrucción secuela fractura mano derecha, gastroenteritis, trombosis venosa profunda, infección de tejido blando, bronquitis, aborto espontaneo, sleeve gástrico por laparoscopia, exodoncia quirúrgica, neumonía, sangrado vaginal, hipertensión embarazo inducido, mareo y desvanecimiento, sesión de quimioterapia por cáncer de piel, infección respiratoria, mioma útero (postoperatorio de histerectomía), hernia umbilical, síncope y crisis hipertensiva, sinusitis, gastroenteritis, dolor precordial, colecistectomía laparoscópica, trastorno de ansiedad, cirugía bariátrica, sinovitis de rodilla derecha, dolor pélvico, trauma

cerebral, lumbago, fractura cuello de fémur, postoperatorio de miomectomía, extracción de catarata, síndrome de túnel carpiano, contusión tobillo (accidente de trabajo), absceso con periapical con fistula, fractura cuello de fémur (accidente de tránsito), postoperatorio de cataratas, trastorno de depresión y ansiedad, cefalea secundario a estado tensión.

Las causas de ginecobstetricia y la varicela fueron las causas que predominaron en este cargo, seguido por la EDA. Todo lo contrario, ocurre en el estudio de Trindade, et al, (2014) cuyos resultados evidencian que, dentro de las 405 enfermedades reportadas, se destacan las enfermedades infecciosas y parasitarias, entre ellas las intoxicaciones alimentarias bacterianas, las diarreas y gastroenteritis de origen infeccioso, totalizando 4% del total de causas de ausentismo. La dorsalgia (enfermedad del sistema osteomuscular y del tejido conjuntivo) alcanzó una tasa de 2,8% de los profesionales que se ausentaron del trabajo y la escleritis alcanzó el 2% de los registros. También, destacaron entre la diversidad de patologías que acometieron al equipo de enfermería en el escenario investigado, los episodios depresivos (1,8%).

Se evidencia una alta y positiva relación entre las variables de causa de incapacidad y los días de incapacidad, aunque su nivel de significancia es bajo. No se identifican correlaciones altas, ni significativas entre las variables

sociodemográficas y los datos de incapacidad. Esta situación es contraria al estudio de Valencia, et al, (2019) quienes expresan que en el sector salud, dentro de los factores asociados al ausentismo laboral están el estado sentimental, el tiempo laborando, la carga laboral y la ocupación. Así mismo, Cataño-Sadarriaga, et al, (2017) en su estudio identificaron que los factores que más se asocian al hecho de que los empleados presenten ausentismo laboral por incapacidad médica fueron: el bajo nivel educativo, tener un cargo laboral de apoyo y desempeñar funciones en el área asistencial. Por último, se sugiere seguir desarrollando estudios asociados a la temática, con el objeto de construir una base teórica amplia sobre el proceso (Monsalve, et al, 2018; Monsalve, et al, 2019).

Conclusiones

El objetivo del presente estudio fue describir los factores relacionados al ausentismo laboral en el personal asistencial de un hospital del municipio de Ciénaga, Colombia. El personal asistencial del Hospital estuvo compuesto en un mayor porcentaje por el sexo femenino. En cuanto a la edad la mayoría son adultos jóvenes, con edades que oscilan entre 30 y 40 años seguido por edades entre los 19 y 29. A nivel general la edad promedio fue de 38 años. En lo que se refiere a estrato socioeconómico, el estrato 2 tuvo un mayor porcentaje. Respecto al nivel de

escolaridad, los técnicos y tecnólogos tuvieron el mayor porcentaje.

A nivel general, dentro de las principales causas de ausentismo en el Hospital fueron por incapacidad por enfermedad común. Ya en el caso específico de los cargos de los participantes, las causas de incapacidad reportadas para el cargo de médicos fueron: EDA, legrado obstétrico, gastritis, exodoncia y mareo y desvanecimiento, además, hubo igual número de frecuencias para todas las causas de incapacidad que se recogieron en la base de datos.

En el cargo de enfermera, las causas de incapacidad que se identificaron son: amenaza de aborto, postoperatorio de hernia inguinal, EDA (Enfermedad Diarreica Aguda), postoperatorio de apendicetomía, hernia inguinal, postoperatorio de colecistectomía laparoscopia, gastritis, crisis asmática (bronquitis) y sangrado vaginal; se puede ver que las causas ginecobstetricias fueron las causas que predominaron en este estudio. Para el cargo de auxiliar de enfermería, las causas de ausentismo laboral son: varicela, EDA, amenaza de aborto, infecciones de vías urinarias, IVU (pielonefritis), pancreatitis, enfermedad diverticular, exodoncia, esguince de tobillo, cáncer de mama, postoperatorio de reconstrucción secuela fractura mano derecha, gastroenteritis, trombosis venosa profunda, infección de tejido blando, bronquitis, aborto espontaneo, sleeve gástrico por laparoscopia, exodoncia quirúrgica, neumonía,

sangrado vaginal, hipertensión embarazo inducido, mareo y desvanecimiento, sesión de quimioterapia por cáncer de piel, infección respiratoria.

Debido al hecho de que la empresa pertenece al sector de la salud, se puede concluir que quizás el personal asistencial del Hospital presente una carga laboral fuerte, sumado a la proyección de tener uno o más trabajos al mismo tiempo, junto con turnos de fin de semana, noches y festivos; lo cual, ocasiona un deterioro en la salud física y emocional de los participantes.

Referencias Bibliográficas

- Angulo-Tomas, E., Boada- I Grau, J., Mañas-Rodríguez, M., & de Diego-Vallejo, R. (2005). El ausentismo laboral como consecuente de variables organizacionales. *Psicothema*, 17(2), 1-12.
https://www.researchgate.net/publication/277274356_El_ausentismo_laboral_como_consecuente_de_variables_organizacionales
- Ardila-Núñez, D. (2018). Causas generadas de ausentismo laboral en un IPS ambulatoria de segundo nivel de complejidad de la ciudad de Bogotá. Obtenido de Repositorio de la Maestría en Administración de la Escuela de Administración de la Universidad EAFIT:
https://repository.eafit.edu.co/bitstream/handle/10784/12589/DIANA_CAROLINA_ARDILA_NU%C3%91EZ_2018.pdf?sequence=2
- Arslan-Okuyucu, K., Jeve, Y., & Doshani, A. (2017). Work-related musculoskeletal injuries amongst obstetrics and gynaecology trainees in East Midland region of the UK. *Arch Gynecol Obstet.*, 296(3), 489-494.
<https://doi.org/10.1007/s00404-017-4449-y>
- Bonilla-Serrano, D., Carrasco-Espitia, L., Florez, A., Martínez-Barbosa, L., Pardo-Fagua, C., & Jiménez-Barbosa, W. (2014). Ausentismo laboral en el centro de atención médica inmediata Vista Hermosa I nivel, empresa social del Estado. *Ciencia y Tecnología para la Salud Visual y Ocular*, 14(1).
<https://doi.org/10.19052/sv.2695>
- Castillo-Rascón, M., Castro-Olivera, C., Sánchez, A., Ceballos-Blanca, H., Pianesi, M., Malarczuk, C., & Bonneau, G. (2016). Ausentismo laboral y factores de riesgo cardiovascular en empleados públicos hospitalarios. *Acta Bioquímica Clínica Latinoamericana*, 50(1), 37-44.
<https://www.redalyc.org/pdf/535/53546180007.pdf>
- Cataño-Sadarriaga, E., Correa-González, E., & Berbesi-

- Fernández, D. (2017). Factores asociados al ausentismo laboral en los empleados de una institución de salud de Medellín. Colombia, 2016. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 63(249), 311-318
http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0465-546X2017000400311
- Charry-Ramirez, P. (2016). Ausentismo por causa médica y percepción de calidad de vida laboral en trabajadores de una cadena de almacenes de electrodomésticos Cali 2015. *Revista Colombiana de Salud Ocupacional*, 6(3), 77-81.
https://doi.org/10.18041/2322-634X/rc_salud_ocupa.3.2016.4924
- Cuevas-Duarte, Y., García-Sánchez, T., & Villa-Rodríguez, M. (2012). Caracterización del ausentismo laboral en un Centro Médico de I Nivel. Obtenido de Repositorio de Ciencias de la Salud de la Universidad del Rosario:
<https://repository.urosario.edu.co/fulltext/handle/10336/2834/CuevasDuarte-Yuridy-2012.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Decreto 1072. (2015). Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo. Obtenido de Ministerio de Trabajo:
<https://www.mintrabajo.gov.co/documentos/20147/0/DUR+Sector+Trabajo+Actualizado+a+15+de+abril+de+2016.pdf/a32b1dcf-7a4e-8a37-ac16-c121928719c8>
- Decreto 614. (1984). Por el cual se determinan las bases para la organización y administración de Salud Ocupacional en el país. Obtenido de Ministerio de Trabajo:
https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/decreto_0614_1984.htm
- Jiménez-Sierra, D., Pérez-Suescún, L., Corredor-Moncada, M., & Lora-Monsalve, M. (2021). Índice de felicidad laboral en las pequeñas y medianas empresas de Santa Marta, Colombia. *Clío América*, 15(30).
<https://revistas.unimagdalena.edu.co/index.php/clioamerica/article/view/4531>
- Londoño, G., & Parra, H. (2017). Ausentismo laboral en el personal del área médica en una empresa de atención domiciliaria en el periodo enero a diciembre de 2015. Obtenido de Universidad del Rosario:
<https://repository.unilibre.edu.co/handle/10901/10412>
- Luengo-Martínez, C., Palma-Moraga, S., Sandoval-Paredes, C., Sepúlveda-Vásquez, A., & Villarroel-Villarroel, C. (2020). Fatiga laboral y ausentismo en el

- trabajo en mujeres auxiliares de enfermería de un hospital de alta complejidad, Chile. *Ciência & Saúde Coletiva*, 5(1), 243-249.
<https://doi.org/10.1590/1413-81232020251.28832019>
- Martínez-Galeano, N., & Sastoque-Suárez, N. (2015). Caracterización del ausentismo por incapacidad médica en los trabajadores administrativos de una empresa de salud. Obtenido de Repositorio de Ciencias de la Salud de la Universidad del Rosario:
<https://repository.urosario.edu.co/handle/10336/10063>
- Mazo, D., & Barrera, L. (2016). Factores relacionados con el ausentismo laboral por causa médica en el personal de enfermería, Fundación Clínica del Norte, 2013-2014. *CES - Salud Pública*, Enero-Junio (1), 4-18.
- Mendoza-Llano, R. (2015). Insatisfacción laboral como predictor del ausentismo en un hospital público. *Revista Médica de Chile*, 143(8), 1028-1033.
https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-98872015000800010
- Monsalve, M., Lora, M., Jiménez, D., Ortiz, M., Villalba, A., & Collante, C. (2018). Competencias investigativas para el fomento de la producción científica y actividad investigadora en docentes universitarios. R. d. Vásquez Fruto, M. Herazo, JC De Los Ríos Castiblanco, CM Archila, R. Duarte, D. Rodríguez Gutiérrez, S. S, Educación Jurídica: Reflexiones desde la perspectiva americana (págs. 170-205). Barranquilla: Editorial Coruniamericana.
- Monsalve, M., Ortiz, M., Paredes, M., Jiménez, D., Pérez, L., Pacheco, C. y Lora, M. (2019). Relación Docencia - Abordaje de las Competencias Investigativas y Variables Relacionadas en Docentes Universitarios: Una Revisión. En: Monsalve; M.(Ed.), La investigación en contextos interdisciplinarios (pp. 26-43). Ciénaga-Colombia: Ediciones INFOTEP.
- Paurinotto-Bolivar, M. (2015). Calidad de vida laboral y el ausentismo en el trabajo de los profesionales que laboran en sala de operaciones de pediatría del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins, Periodo 2014. Obtenido de Repositorio de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Autónoma de ICA:
<http://repositorio.autonomaica.edu.pe/bitstream/autonomaica/35/1/MARIA%20DEL%20PILAR%20PAURINOTTO%20BOLIVAR%20%20->

%20CALIDAD%20DE%20VIDA%
20LABORAL%20Y%20EL%20%2
0AUSENTISMO.pdf

Peveerengo, M. (2018). Calidad de vida laboral en el sector público y su influencia en el ausentismo. Obtenido de Repositorio de la Maestría en Administración Pública de la Universidad Nacional del Litoral.

Rengifo, I. (2017). Ausentismo laboral del personal de un núcleo de una Institución Universitaria Pública. Obtenido de Repositorio de la Maestría en Salud Ocupacional e Higiene del Ambiente Laboral: <http://mriuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/handle/123456789/6213/irengifo.pdf?seque>

Resolución 0312. (2019). Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST. Obtenido de Ministerio de Trabajo: <https://safetya.co/normatividad/resolucion-0312-de-2019/>

Sánchez-Gallo, D. (2013). El ausentismo laboral en España. Del ordenamiento jurídico a la realidad empresarial. Obtenido de Repositorio de tesis doctorales de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad Rey Juan Carlos: <https://eciencia.urjc.es/bitstream/handle/10115/11754/Parte%20publ>

icable%20de%20Tesis%20Daniel%20Sanchez%20EI%20Ausentismo%20Laboral%20en%20Espa%C3%B1a%20Del%20ordenamiento%20juridico%20a%20la%20realidad%20empresarial.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Silva-Guitierrez, C., Caicedo-Gómez, D., & Serna-Calvo, L. (2016). Ausentismo laboral en personal de salud de la red salud norte de Cali en 2013. Repositorio de la Universidad Libre: <https://repository.unilibre.edu.co/handle/10901/9807>

Tatamuez-Tarapues, R., Dominguez, A., & Matabanchoy-Tulcan, S. (2019). Revisión sistemática: Factores asociados al ausentismo laboral en países de América Latina. *Universidad y Salud*, 21(1), 100-112. <https://doi.org/10.22267/rus.192101.143>

Vanegas-Castro, C. (2013). Evaluación desde salud laboral del ausentismo por enfermedad común en los empleados de una Central de Energía de Antioquía, Colombia. Obtenido de Repositorio de la Maestría en Gerencia del Talento Humano de la Facultad de Ciencias Sociales y Humanas de la Universidad de Manizales: http://ridum.umanizales.edu.co:8080/xmlui/bitstream/handle/6789/828/Vanegas_Castro_Claudia_Van

essa_2013.pdf?sequence=1&isAll
owed=y

Velásquez-Perales, R., Loli-Ponce, R., &
Sandoval-Vegas, M. (2019).
Factores asociados al ausentismo
laboral de enfermeras. *Revista
Cubana de Enfermería*, 35(4).
[http://www.revenfermeria.sld.cu/in
dex.php/enf/article/view/3268/498](http://www.revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/3268/498)