



UNIVERSIDAD
NACIONAL
AUTÓNOMA DE
NICARAGUA,
MANAGUA
UNAN - MANAGUA

CENTRO DE INVESTIGACIONES Y ESTUDIOS DE LA SALUD
ESCUELA DE SALUD PUBLICA
CIES- UNAN Managua



Maestría en Economía de la Salud
2017-2019

Informe final de tesis para optar al Título de
Máster en Economía de La Salud

RELACION ENTRE COSTOS Y AUSENTISMO LABORAL POR
ENFERMEDAD EN LOS TRABAJADORES DEL NIVEL CENTRAL DEL
MINISTERIO DE SALUD DE EL SALVADOR DURANTE EL AÑO 2018

Autor:

Luis Enrique Fuentes

Cirujano General

Maestro en Gestión Hospitalaria

Tutor:

Dr. Miguel Orozco

Docente e Investigador

San Salvador, El Salvador, abril, 2019

INDICE

RESUMEN	<i>i</i>
DEDICATORIA.	<i>ii</i>
AGRADECIMIENTO.....	<i>iii</i>
I. INTRODUCCION.....	1
II. ANTECEDENTES	2
III. JUSTIFICACION.	4
IV. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	5
V. OBJETIVOS	6
VI. MARCO TEORICO.....	7
VII. DISEÑO METODOLOGICO.....	16
VIII. RESULTADOS Y ANALISIS.....	19
IX. CONCLUSIONES	26
X. RECOMENDACIONES.....	27
XI. BIBLIOGRAFIA	28
ANEXOS.....	31

RESUMEN

Objetivo. Determinar los recursos destinados para el ausentismo laboral por enfermedad en los trabajadores del nivel central del Ministerio de Salud de El Salvador durante el año 2018.

Diseño: Estudio descriptivo, de corte transversal, El universo y muestra 172 trabajadores del nivel central que presentaron ausentismo laboral por enfermedad durante el año 2018, teniendo como unidad de análisis la base de datos pertenecientes al departamento de Recursos Humanos, se establecieron como variables del estudio las características socio laborales, el tipo de enfermedades que causan ausentismo laboral y los costos anuales generados por el ausentismo.

Resultados: De los 172 trabajadores estudiados, 94 (54.7%) fueron mujeres y el resto 78 (45.3%) fueron hombres. El grupo de edad que predominó en el estudio fue el de 50 o más años, con 80 trabajadores, que representa el 46.5% del total. El área de trabajo que presentó la mayor cantidad de incapacidades fue el Viceministerio de Servicios de Salud, con 65 trabajadores (37.8%) del total de la muestra. La causa médica certificada que predominó en el estudio fue la Cirugía con 61 trabajadores (35.5%). El costo anual del ausentismo a causa de enfermedad fue de \$163,723.65.

Conclusiones: La mayoría de los trabajadores del nivel central del Ministerio de Salud que presentaron ausentismo laboral por enfermedad fueron mujeres, con edades de 50 o mas años y pertenecían al Viceministerio de servicios de salud. La causa principal de ausentismo por enfermedad fue la cirugía. El costo anual que genera el ausentismo laboral por enfermedad es de \$163,723.65.

Palabras claves: Ausentismo laboral, incapacidad, enfermedad.

Correo electrónico del autor: fuentescirujanomd@gmail.com

DEDICATORIA.

A mi esposa, hijos e hijas, que representaron en todo el proceso de estudio una fuente de fortaleza y estímulos positivos para continuar con el firme propósito de cumplir la meta establecida.

Luis Enrique Fuentes

AGRADECIMIENTO.

Agradecimientos al Dios de la vida que me concede la sabiduría necesaria para hacer lo correcto.

A mi madre por ser un eje fundamental en todos los aspectos de mi vida.

A mi familia por estar siempre a mi lado, brindándome el apoyo necesario.

Luis Enrique Fuentes

I. INTRODUCCION

En la actualidad el ausentismo laboral se ha convertido en un problema de dimensiones importantes en las instituciones de salud que prestan atención directa al paciente, así como también en las secretarías de estado que realizan un trabajo administrativo rector y de gerencia hacia los niveles locales. Entre las consecuencias que genera el ausentismo laboral están los costos que cada institución asume debido a la ausencia de los trabajadores, sin mencionar los costos indirectos que causan debido a la no realización de las actividades ya establecidas y la recarga laboral a los demás empleados, quienes pueden no realizar adecuadamente sus funciones y las de sus compañeros ausentes.

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

En países del continente americano como Colombia en un estudio realizado en Medellín por las investigadoras Diana Alejandra Mazo y Lina Marcela Barrera, “el ausentismo laboral por causa médica es un fenómeno que causa gran impacto en las instituciones de salud, ya que este brinda una atención directa al paciente y se convierte en un aspecto crítico el lograr gestionar el personal cuando se presenta un hecho inesperado como la ausencia de un empleado.

Esta investigación tiene como propósito determinar los costos que genera el ausentismo laboral por enfermedad en los trabajadores del nivel central del Ministerio de Salud de El Salvador.

II. ANTECEDENTES

Cataño Saldarriaga, E. A., Correa González, E., & Berbesi Fernández, D. Y. (2017). Factores asociados al absentismo laboral en los empleados de una institución de salud de Medellín. Colombia, 2016. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 63(249), 311-318. Resultados: Se encuestaron 140 de los 898 empleados, con una proporción de absentismo del 8,4%. De los que presentaron absentismo laboral, el 84% fueron mujeres. En cuanto a la edad se identificó una media de 32 años; el nivel educativo técnico o menor tuvo una RP 3,2, el área laboral asistencial de 4,8 y el cargo laboral de apoyo de 2,3, variables que presentaron una asociación estadísticamente significativa con haber tenido absentismo laboral.

Mazo García, D. A., & Barrera Restrepo, L. M. (2016). Factores relacionados con el absentismo laboral por causa médica del personal de enfermería de la Fundación Clínica del Norte, Colombia, 2013–2014 (Doctoral disertación). Los resultados obtenidos denotan una prevalencia de absentismo laboral del 78%; se encontró relación entre el estrato socioeconómico 1 y 2 y el aumento en el absentismo laboral (valor $p=0,031$); además se observó mayor ausencia entre el personal auxiliar (80%) comparado con las enfermeras (50%); en lo correspondiente al sexo las mujeres se incapacitaban en más alto porcentaje (81%) que los hombres (63%), aunque cabe anotar que estos datos no tuvieron una asociación estadísticamente significativa.

Herrera, J. D. G. (2016). Causas de incapacidad laboral y su relación con enfermedades crónicas no transmisibles en los trabajadores de la empresa Radiográfica Costarricense SA San José, Costa Rica, febrero 2016. Resultados: la mayor cantidad de trabajadores incapacitados se trataba de las poblaciones más jóvenes que se encontraban entre los 30 a 39 años, seguida de los 20 a 29 años. Se trata de poblaciones dominantes no necesariamente enfermas. El mayor número de trabajadores incapacitados correspondía a población femenina con 54% del total de

incapacidades anuales, la población masculina se encontraba en segundo lugar con 46%. Este hecho está asociado a mayores consultas por parte de la población femenina. Se identificó que las principales causas de incapacidad laboral corresponden a enfermedades agudas, virales y de origen laboral. El primer lugar como causa de incapacidad es la enfermedad diarreica aguda, seguida por las infecciones de vía respiratoria superior (rinofaringitis y faringoamigdalitis), en tercer la lumbalgia, luego los casos control y seguimiento de enfermedades consultadas previamente y por ultimo se encuentran los casos de ansiedad.

Jave Escalante, G. L. (2015). Análisis de costos por ausentismo laboral atribuibles a licencias médicas por enfermedad. Hospital Nacional Arzobispo Loayza, Perú, 2015. Los resultados obtenidos: Teniendo un costo promedio de ausentismo para el paciente de S/. 266,3 y un costo promedio para el hospital de S/.269,97, el costo anual estimado ascendió a S/. 126 562,76 nuevos soles, los días de ausencia en promedio fueron 3,6 días. En relación con el costo por tipo de personal el medico generó mayores costos por ausentismo laboral en comparación al de enfermería (S/. 494,58 vs S/.186,39). Además, el costo promedio de ausentismo laboral según el sexo masculino fue S/. 513,33 y el sexo femenino fue de S/. 194,26. La patología musculoesquelética fue la que generó mayor costo S/. 438,89 nuevos soles, seguido por alteración neurológica que alcanzó los S/. 367,77 nuevos soles. En cuanto al costo promedio de ausentismo por condición laboral se encontró que el personal CAS asciende S/. 465,85 y el personal nombrado fue S/. 180,49.

III. JUSTIFICACION.

Actualmente el ausentismo laboral genera costos o recursos considerables en el Nivel Central del Ministerio de Salud de El Salvador, los cuales no están determinados en forma específica para poder implementar acciones concretas y lograr con esto eficiencia y eficacia en la gestión de los recursos humanos, esto motiva a realizar la investigación sobre el tema.

La determinación de los costos que ocasiona el ausentismo laboral por enfermedad, establecer las características socio laborales de los trabajadores que en algún momento han presentado una incapacidad por enfermedad y la caracterización de las incapacidades generadoras de ausentismo, permitirá establecer conclusiones acerca de los resultados obtenidos y generar recomendaciones a las instancias correspondientes para su debida gestión.

Los resultados de esta investigación sirven además para que los niveles locales del Ministerio de Salud conozcan que el ausentismo laboral genera un impacto económico importante y por ende se estimule la investigación del tema para presentar propuestas de solución concretas basadas en la evidencia en cada establecimiento de salud que pueda presentar dicha situación.

IV. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.

En el nivel central del Ministerio de Salud de El Salvador se generan un número considerable de ausentismos a causa de enfermedad, los cuales provocan costos económicos a la institución, es importante conocer.

¿Cuántos recursos se destinan anualmente para el ausentismo laboral por enfermedad en los trabajadores del nivel central del Ministerio de Salud de El Salvador durante el año 2018?

Derivando las siguientes preguntas:

1. ¿Cuáles son las características socio laborales de los trabajadores del nivel central del Ministerio de Salud que generan ausentismo laboral por enfermedad?
2. ¿Que enfermedades generan ausentismo laboral en los trabajadores en estudio?
3. ¿Cuál es el costo del ausentismo laboral por enfermedad de los trabajadores en estudio?

V. OBJETIVOS

Objetivo General.

Determinar los recursos destinados anualmente para el ausentismo laboral por enfermedad en los trabajadores del nivel central del Ministerio de Salud de El Salvador durante el año 2018

Objetivos específicos.

1. Identificar las características socio laborales de los trabajadores del nivel central del Ministerio de Salud que generan ausentismo por enfermedad.
2. Definir las enfermedades que generan ausentismo laboral en los trabajadores en estudio.
3. Estimar el costo del ausentismo laboral por enfermedad de los trabajadores en estudio.

VI. MARCO TEORICO

El término ausentismo proviene del latín **absentis**, que significa ausente, separado, lejano. Según la RAE (2010) es la abstención deliberada de acudir al trabajo, costumbre de abandonar el desempeño de funciones y deberes dependientes a un cargo.

Existen varias definiciones 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 Rodríguez de la Prada (1999), cualquiera sea el caso, el ausentismo laboral implica ausencia de una persona de su puesto de trabajo, en horas que corresponden a un día laborable, dentro de la jornada legal. Desde el punto de vista práctico, el ausentismo puede definirse como la pérdida temporal de horas o días de trabajo, independientemente de las causas que lo originen.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) (1991) define el ausentismo como "la no asistencia al trabajo por parte de un empleado del que se pensaba que iba a asistir, quedando excluidos los periodos vacacionales, las huelgas, el embarazo normal y la prisión".

Lo común entre el ausentismo laboral es el tiempo de trabajo perdido, aunque la ausencia al trabajo es un acto involuntario y a su vez puede ser provocado por el mismo empleado.

Tipos de ausentismo.

Según las causas puede clasificarse en:

- Ausentismo legal e involuntario
- Ausentismo personal o voluntario
- Ausentismo presencial (presentismo)
- Ausentismo por razones conocidas

- Ausentismo por razones ignoradas
- Ausentismo histórico
- Ausentismo estructural
- Ausentismo coyuntural

Características del ausentismo.

El ausentismo es un hecho muy importante para la empresa, dedicándole una atención especial de investigación desde cuatro puntos de vista, según Klaric.

- Empresarial/Directivo y Económico
- Psicológico
- Sociológico
- Pedagógico

El núcleo central del ausentismo se encuentra en las ausencias cortas, ya que pueden adoptar formas distintas. La complejidad de explicación se encuentra en los estados psicológicos y en específicos, aspectos sociales que se introducen en las ausencias imprevistas involuntarias a través del estrés, a la presión, la frustración de los individuos, que no pueden ser soportados practicando únicamente las conductas de ausencias cortas.

En consecuencia, las ausencias se adoptan en conductas de no presencia en el trabajo, de la viabilidad de compaginar distintas funciones en tiempos diferentes.

El ausentismo constituye una de las respuestas a la alta tensión, la baja moral de trabajo, la imposibilidad de promoción, etc. En este caso el ausentismo opera como ruptura y escape momentáneos (pasajeros) para amortiguar las tensiones acumuladas en el trabajo. Surge como la imposibilidad de poder armonizar al mismo tiempo varios estados mentales y funciones diversas con la actividad laboral, por ejemplo, estar enfermo y trabajar.

Si bien la huelga es un derecho reconocido de los trabajadores en la legislación de un gran número de países, lo cierto es que implica ausencia al trabajo de los trabajadores que se pensaba que iban a ir a trabajar, por lo tanto, implica pérdida económica para la organización, de hecho, la fuerza de esta medida radica en este hecho.

El término ausentismo tiene alcances diferentes en la literatura, ya que no existe una definición única y universalmente aceptada del término, el punto de vista y los intereses en juego, algunos elementos predominan sobre otros. Así, mientras que para el empresario la prioridad es asegurar y aumentar la presencia del trabajador en su puesto, para los trabajadores sindicalizados lo es garantizar la salud y la seguridad de los agremiados.

En lo que respecta al embarazo, seguramente lo que refleja la OIT es que el embarazo no es una enfermedad, este implica una ausencia prolongada de la trabajadora (Código de Trabajo artículo 309), ello implica y obliga a una reprogramación de las tareas o a una sustitución temporal de la trabajadora, asumida o no por la Seguridad Social.

Se considera que el tema Ausentismo es altamente relevante en la medida en que se estiman las consecuencias a la economía por esta causa, las que seguramente son cuantiosas. Seguramente, por cuanto no conocemos mediciones recientes y globales del ausentismo, no se tiene definido en forma concreta la consecuencia económica.

Es importante mencionar que existen diferentes factores que pueden influir en la ausencia de los trabajadores y sobre todo en el ámbito público. Estos factores pueden encajar en tres categorías temáticas.

- Personal
- Lugar de trabajo
- Factores organizativos culturales

Medición del ausentismo.

Actualmente no existe un acuerdo unánime acerca de cómo se debe hacer la medición del ausentismo laboral, pero existen indicadores importantes que dan la pauta para poder evaluarlo.

Tasa global de ausentismo.

Representa la proporción, en porcentaje, entre los días laborales perdidos por ausentismo y los días de trabajo previstos.

T.G.A.: $\text{Número de ausencias en el período} \times 100 / \text{Número de trabajadores en nómina para ese período.}$

Índice de gravedad.

Es la relación entre los días laborales perdidos por ausentismo y el número de trabajadores bajo riesgo.

I.S.: $\text{Número de días perdidos} \times 200,000 / \text{Total de horas-hombre trabajadas.}$

Índice de frecuencia.

Es la relación entre el número de episodios de ausentismo y el número de trabajadores bajo riesgo.

I.F.: $\text{Número de ausencias para un período} \times 200,000 / \text{Número de horas-hombre trabajadas para ese período.}$

Índice de retardos.

Es el que generalmente se conoce como ausentismo parcial y considera únicamente el personal en actividad normal y las faltas y retardos convertidas en horas, pero relacionadas con:

- Faltas injustificadas por certificados médicos
- Faltas por motivos médicos no justificados

- Retardos por motivos justificados o no justificados

Se expresa de la siguiente manera:

I.R.: Número de retardos / días trabajados por toda la empresa – Número de ausencias

Causas de ausentismo

Es necesario establecer que el ausentismo voluntario e involuntario tiene un solapamiento evidente entre uno y otro, es decir que no todos los trabajadores que se enferman se ausentan del trabajo, ni todos quienes se ausentan por razones distintas a una enfermedad lo hacen en forma voluntaria por completo, sino que existen otros factores ajenos a su voluntad que los hacen tomar la decisión de faltar.

Samaniego expresa que “...hay dos variables que condicionan la asistencia del empleado: la motivación de asistencia y la capacidad o habilidad de asistencia”

Existe dificultad para analizar y comprender el fenómeno del ausentismo laboral y esta es que según, Samaniego, “...el ausente habitualmente disfraza las razones auténticas de su ausencia bajo distintos ropajes, para hacerlo socialmente aceptable”.

Existen múltiples factores como causa del ausentismo laboral, los cuales abarcan desde el plano individual, grupal, organizacional, ambiente extralaboral y factores peris laborales, que pueden tomar la forma de aspectos políticos y socioeconómicos de la nación y la región.

Los trabajadores manifiestan insatisfacción estableciendo cuatro respuestas que se interrelacionan según dos dimensiones: constructiva/destructiva y activa/pasiva. Las conductas destructivas que pueden ser salida y negligencia afectan de forma importante a las variables de desempeño como productividad, rotación y ausentismo.

Modelos de las causas de ausentismo.

1. Modelo económico de ausentismo laboral.

El eje central de este modelo consiste en que el comportamiento de ausencia se debe a la interacción de dos fuerzas, actuando en forma conjunta:

Las motivaciones individuales de ausencia de los trabajadores y cuanta ausencia pueden ser tolerada por los empleadores, de acuerdo con el sistema de producción que se utilice. Según esta teoría, son los trabajadores quienes eligen la cantidad de ausencia que maximiza sus utilidades, calculando los beneficios y costos marginales de las oportunidades de ausencia que enfrentan. Los empleadores mientras tanto también calculan los beneficios y costos marginales del ausentismo que perciben y determinan la magnitud de ausencia que minimiza los costos en la empresa y maximiza las utilidades.

2. Modelo psicosocial del ausentismo laboral.

Este modelo sostiene que diferentes culturas de ausencia emergen como resultado de la interacción entre individuos, grupos de trabajo y la organización. Se propone que hay una “cultura de ausencia” propia de cada industria u ocupación. Esta cultura de ausencia puede ser dependiente, moral, fragmentada o conflictiva, y si bien la ausencia es una conducta individual, se presenta dentro de un contexto social y bajo la influencia de las normas de ausencia propias de la correspondiente cultura de ausencia.

3. Modelo médico de ausentismo laboral.

Es importante tener presente la definición de salud de la OMS, que refiere que la misma “no es sólo la ausencia de enfermedad, sino un estado de completa armonía bio-sico-social”. De otra forma el término “médico” podría entenderse sólo como ausentismo involuntario, lo cual no es así. Este modelo identifica los factores que contribuyen a un patrón de ausentismo laboral determinado:

- Demográficos (edad, sexo y nivel ocupacional)

- Satisfacción con el empleo (general, niveles de remuneración, sentido de realización, etc.)
- Características organizacionales
- Contenidos del empleo (niveles de autonomía y responsabilidad)
- Otros como compromiso, distancia al trabajo, etc.

4. Modelo de ausentismo laboral y retiro organizacional

Postula que existe una relación entre ausentismo laboral y voluntad de retiro del trabajador, es decir, que aquel empleado que no piensa permanecer en la organización se ausenta más, previo a ese retiro. Sostiene también que esa actitud es más frecuente entre las personas jóvenes y de menor posición jerárquica.

Factores que influyen en el ausentismo.

El ausentismo laboral, como ya se es conocido, genera múltiples efectos negativos para el propio trabajador que lo practica, para sus compañeros de trabajo, para la organización, para su familia y para el estado. Sin embargo, se debe destacar que, aunque han sido menos estudiados, también hay efectos positivos del ausentismo, que, aunque no llegan a hacer un equilibrio con los negativos, no por ello no son merecedores de estudio y análisis.

Además, brinda a los compañeros de trabajo la oportunidad de realizar nuevas tareas y así demostrar sus habilidades o ensanchar su puesto de trabajo.

Los efectos negativos son más conocidos, pero es importante mencionarlos:

- Reducción de los ingresos familiares
- Progreso a la indisciplina
- Aumento de la carga de trabajo de los compañeros, aunque en general, sin un beneficio económico
- Puede originar accidentes cuando los sustitutos no están familiarizados con el puesto de trabajo o con la tecnología empleada
- Es fuente de conflicto

Costos financieros del ausentismo laboral.

Se considera que uno de los principales gastos para la mayor parte de instituciones, es el ausentismo laboral. El costo de las ausencias de los trabajadores tiene un impacto importante en la productividad de las instituciones públicas, aunque en la mayoría de las instituciones no analizan demasiado o controlan estos costos.

Los costos ocasionados por el ausentismo laboral se clasifican en: directos, indirectos controlados y no controlados.

Costos directos.

- Pago completo de salario: se da principalmente en las ausencias legales justificadas.
- Pago de beneficios: son formas de compensación que se ofrecen a los empleados fuera de un salario o sueldo declarado.
- Gastos administrativos en el manejo del ausentismo.

Costos indirectos.

- Contratación de personal suplente: esto sucede en los casos que el empleado que se ausenta lo hace por períodos extensos, especialmente por embarazos, enfermedades que signifiquen reposo o tratamiento largo, por motivos de viajes personales o misiones oficiales de la institución.
- Tareas inconclusas: son aquellas que los empleados dejan sin terminar por lo tanto genera retrasos y acumulación de tareas
- Retrasos en los servicios prestados: debido a la contratación de personal suplente pueden ocasionar retrasos en los servicios ya que no tienen la experiencia y conocimiento de como realizar las tareas.
- Procesos detenidos: cuando no puede recargarse las actividades al resto de empleados y debe esperarse la incorporación del empleado ausente.

- Reprogramación de procesos: cuando las actividades realizadas por los empleados que se ausentan generan una reprogramación de actividades ya que estas tienen un orden cronológico y tampoco pueden ser realizadas por sus compañeros de trabajo.
- Quejas de los usuarios: uno de los costos más notorios, a pesar de ser un costo social directamente, al final, en aquellas instituciones que tienen competencia significa disminución de clientes y en efecto también de ingresos.
- Baja productividad: Disminuye de manera individual y grupal.
- Horas extra: Para lograr realizar las actividades del empleado que se ausenta, en muchas ocasiones ciertos empleados compañeros de trabajo o superiores deben trabajar horas extra para cumplir con las metas.

Costos controlados.

Son aquellos que pueden ser cambiados, manipulados y controlados por el administrador en el corto plazo. Generalmente los costos variables son controlables, pero también algunos costos fijos.

Costos no controlados.

Son aquellos que no pueden ser cambiados, manipulados ni controlados por el administrador en el corto plazo. Generalmente los costos fijos son no controlables.

En definitiva, el ausentismo laboral constituye una situación problemática que provoca, la mayoría de las veces, consecuencias negativas que afectan económicamente a las instituciones y, en algún momento, al mismo empleado.

VII. DISEÑO METODOLOGICO

a. Tipo de estudio

Estudio descriptivo, de corte transversal

b. Área de estudio

Oficinas Centrales de El Ministerio de Salud de El Salvador, Departamento de Administración de Recursos Humanos.

c. Universo y muestra

Fueron constituidos por 172 trabajadores que presentaron casos de ausentismo laboral a causa de enfermedad en el nivel central de El Ministerio de Salud de El Salvador durante el año 2018.

d. Unidad de Análisis

La base de datos pertenecientes al departamento de Recursos Humanos del nivel central del Ministerio de Salud de El Salvador de trabajadores que presentaron incapacidad por enfermedad.

e. Criterios de Selección

Criterios de Inclusión

- Registros de trabajadores con incapacidad a causa de enfermedad
- Incapacidades registradas en el departamento de Recursos Humanos

Criterios de exclusión

- Registros de trabajadores con incapacidades por otras causas que no sean enfermedad.
- Incapacidades no registradas en recursos humanos

f. Variables de estudio.

Objetivo 1: Identificar las características socio laborales de los trabajadores del nivel central del Ministerio de Salud que generan ausentismo por enfermedad.

- Edad
- Sexo
- Área en la que trabaja.

Objetivo 2: Definir las enfermedades que generan ausentismo laboral en los trabajadores en estudio

- enfermedad común
- Enfermedad crónica no transmisibles
- Cirugías
- Accidente laboral

Objetivo 3. Estimar el costo del ausentismo laboral por enfermedad de los trabajadores en estudio.

- Costo anual por días de ausentismo
- Costo anual por causa médica certificada.

g. Fuente de información

La fuente de información es secundaria, ya que se recolectó de la base de datos del Departamento de Recursos Humanos de el Nivel Central de El Ministerio de Salud de El Salvador

h. Técnica de recolección de información

La técnica utilizada consistió en la revisión de la base de datos del Departamento de Recursos Humanos del Nivel Central del Ministerio de Salud de El Salvador del año 2018, esta actividad se realizó por el investigador y colaboradores.

i. Instrumento de recolección de información

El instrumento de recolección de la información lo constituyó una lista de chequeo (ver anexo 1), en la que se reflejaron los datos de interés del estudio y que estuvieron consignados en los registros a revisar.

j. Procesamiento de la información

Para el procesamiento de los datos se utilizó el programa Excel, Word y power point. Los resultados y gráficos para las diferentes variables, así como el cruce necesario de las mismas fueron analizados por el investigador.

k. Consideraciones éticas

La información fue manejada de manera confidencial y solamente para efecto del estudio. Para realizar el presente estudio, se solicitó permiso al Gerente General de Operaciones de El Ministerio de Salud de El Salvador, con el objetivo de tener la autorización para revisar la base de datos que contiene la información requerida, obteniéndola a través de fuente secundaria.

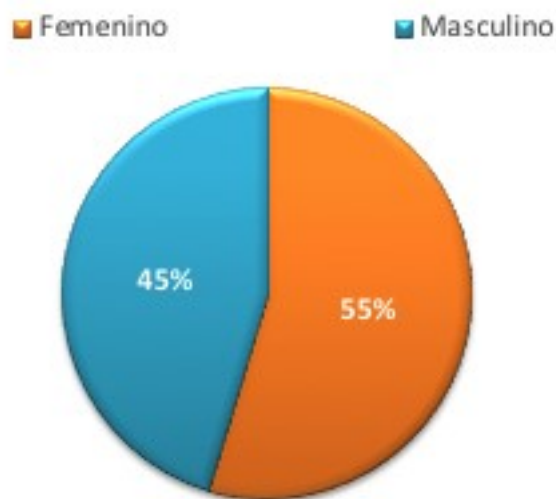
l. Trabajo de campo

La información se recolectó en un periodo de 30 días sin incluir fines de semana, se coordinó con la jefatura del Departamento de Recursos Humanos, quienes proporcionaron los registros oficiales para que la información fuera integrada individualmente en cada lista de chequeo.

VIII. RESULTADOS Y ANALISIS

Objetivo 1. Identificar las características socio laborales de los trabajadores del nivel central del Ministerio de Salud que generan ausentismo por enfermedad.

Gráfico 1. Sexo de los trabajadores con ausentismo laboral por enfermedad del nivel central del Ministerio de Salud de el salvador durante el año 2018.



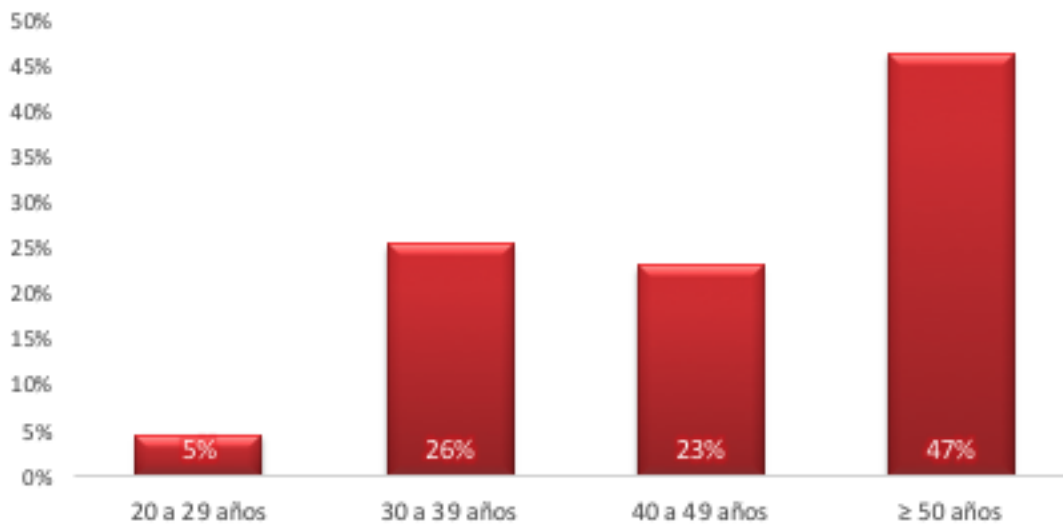
Fuente: Base de datos del departamento de recursos humanos del Ministerio de Salud de El Salvador.

De los 172 trabajadores estudiados se observó que 94 (55%) eran mujeres y 78 (45%) eran hombres. (Ver anexo 4 tabla 1)

El sexo femenino es el que más se incapacita, particularmente por causa de enfermedad. Este dato es similar al de Cataño Saldarriaga, E. A., Correa González, E., & Berbesi Fernández, D. Y. (2017). Factores asociados al absentismo laboral en los empleados de una institución de salud de Medellín. Colombia, 2016 quienes confirmaron que la mayoría de las personas que se incapacitaron fueron del sexo femenino.

Podemos relacionar el resultado con la cantidad de mujeres que trabajan en las oficinas centrales del MINSAL que es mayor que la cantidad de hombres, por lo tanto, es lógico pensar que las incapacidades por enfermedad pueden presentarse en mayor porcentaje en las mujeres.

Gráfico 2. Edad de los trabajadores con ausentismo laboral por enfermedad del nivel central del Ministerio de Salud de el salvador durante el año 2018



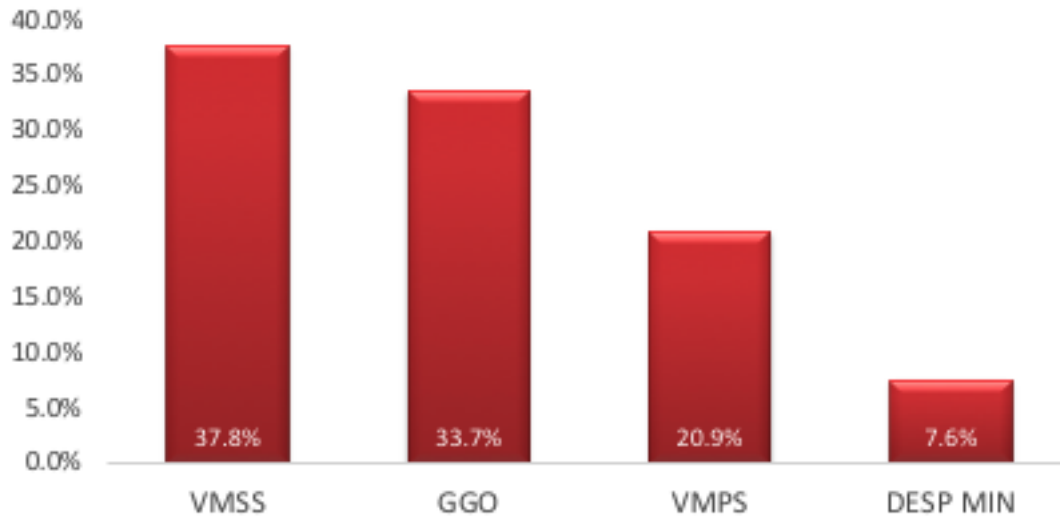
Fuente: Base de datos del departamento de recursos humanos del Ministerio de Salud de El Salvador.

Con respecto a los grupos de edad, los trabajadores que han presentado incapacidades por enfermedad se encuentran en el grupo de 50 años o mas son 80 (46.5%), seguidos de los del grupo de 30 a 39 años que son 44 (46.5%), el resto de los trabajadores se encuentran en los grupos de 40 a 49 años 40 (23.3%) y de 20 a 29 años 8 (4.6%). (Ver anexo 4 tabla 2)

El hallazgo del presente estudio confirma que la mayoría de los trabajadores que se incapacitan por enfermedad son aquellos que se encuentran en edades mayores de 50 años lo cual es contrario a lo encontrado por Herrera, J. D. G. (2016), en el cual la mayor cantidad de trabajadores incapacitados se trataba de las poblaciones más jóvenes que se encontraban entre los 30 a 39 años, seguida de los 20 a 29 años. Se trata de poblaciones dominantes no necesariamente enfermas.

El grupo de edad igual o mayor a 50 años prevalece en el MINSAL debido a la oportunidad que tienen de seguir trabajando aun después de pensionarse, esta disposición es avalada por la ley vigente.

Gráfico 3. Área de trabajo de los empleados con ausentismo laboral por enfermedad del nivel central del Ministerio de Salud de el salvador durante el año 2018



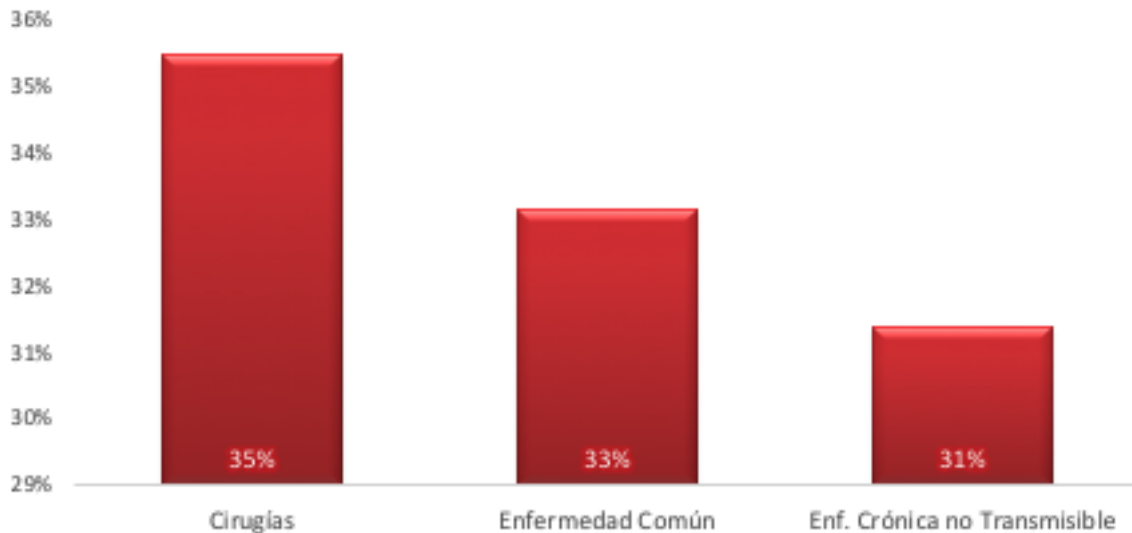
Fuente: Base de datos del departamento de recursos humanos del Ministerio de Salud de El Salvador.

De los 172 trabajadores se observó que 65 trabajadores (37.8%) pertenecen al Viceministerio de Servicios de Salud, 58 Trabajadores (33.7%) pertenecen a la Gerencia General de Operaciones, 36 trabajadores (29.9%) pertenecen al Viceministerio de Políticas de Salud y 13 trabajadores (7.6%) pertenecen al Despacho Ministerial. (Ver anexo 4 tabla 3)

El estudio evidencia que la mayoría de los trabajadores del nivel central de MINSAL que han presentado incapacidad por enfermedad pertenecen al Viceministerio de Servicios de Salud, seguidos de los trabajadores que pertenecen a la Gerencia General de Operaciones y el resto son los trabajadores que pertenecen al Viceministerio de Políticas de Salud y al Despacho Ministerial.

Objetivo 2. Definir las enfermedades que generan ausentismo laboral en los trabajadores en estudio

Gráfico 4. Tipo de enfermedades que presentaron los trabajadores con ausentismo laboral del nivel central del Ministerio de Salud de el salvador durante el año 2018.



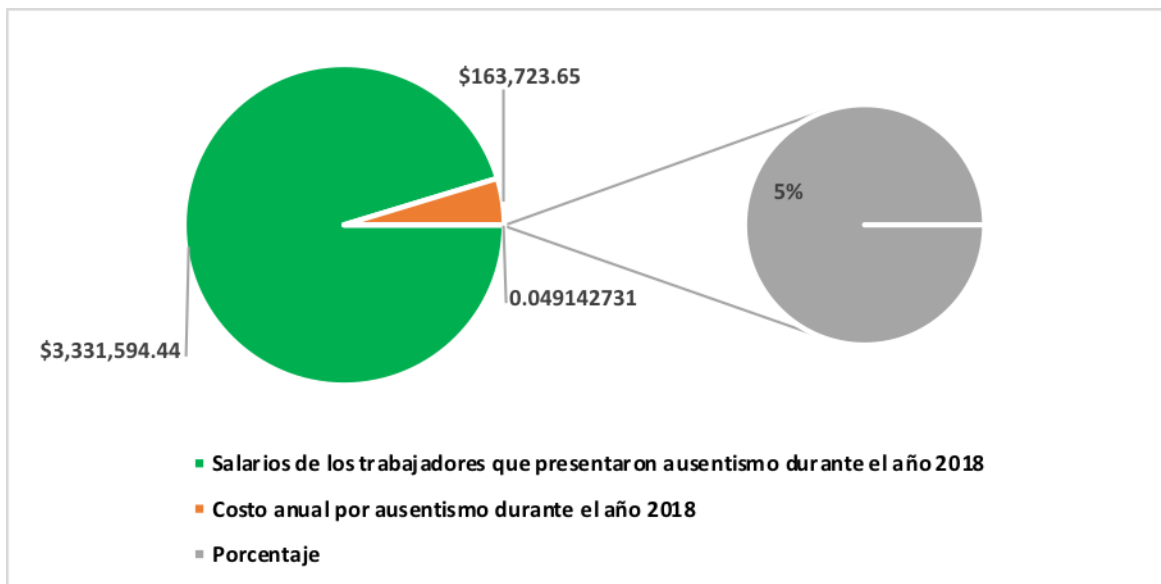
Fuente: Base de datos del departamento de recursos humanos del Ministerio de Salud de El Salvador.

De 172 trabajadores estudiados, Cirugía la presentaron 61 (35.5%) trabajadores, enfermedades comunes 57 (33.1%) trabajadores, enfermedades crónicas no transmisibles 54 (31.4%) trabajadores. No se identificaron casos de accidentes laborales (Ver anexo 4 tabla 4)

La causa principal en la mayoría de los trabajadores que presentaron incapacidades fue Cirugía, seguida de la causa de enfermedad común, el resto presentó incapacidades a causa de enfermedades crónicas no transmisibles.

Objetivo 3. Estimar el costo del ausentismo laboral por enfermedad de los trabajadores en estudio.

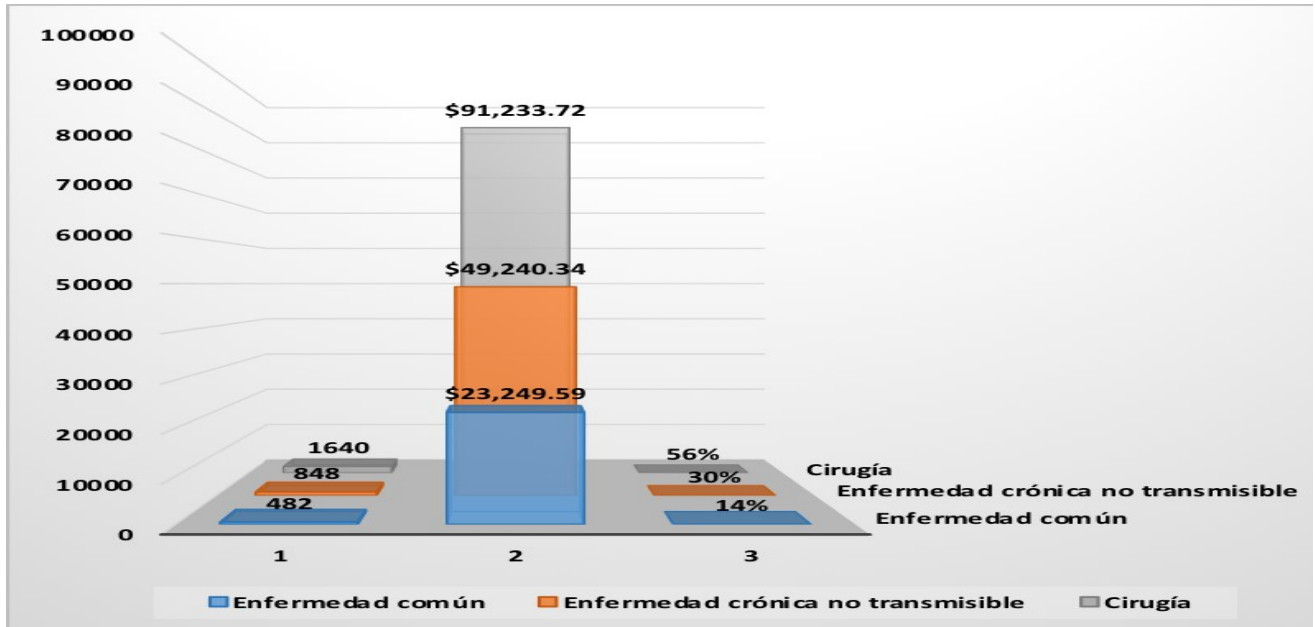
Grafico 5. Costo anual de subsidios de los trabajadores con ausentismo laboral por enfermedad del nivel central del Ministerio de Salud de el salvador durante el año 2018



Fuente: Base de datos del departamento de recursos humanos del Ministerio de Salud de El Salvador.

El costo anual del ausentismo laboral durante el año 2018 en los trabajadores del nivel central del Ministerio de Salud es de \$163,723.65 (5%), respecto al salario anual que fue de \$3,331,594.44. (Ver anexo 4 tabla 5)

Grafico 6. Costo anual de subsidio por tipo de enfermedad que presentaron los trabajadores con ausentismo laboral por enfermedad del nivel central del Ministerio de Salud de el salvador durante el año 2018



Fuente: Base de datos del departamento de recursos humanos del Ministerio de Salud de El Salvador.

De acuerdo con los datos, la Cirugía tiene un costo anual de \$91,233.72, (56%) correspondiendo esto a 1640 días de ausentismo, la Enfermedad crónica no transmisible tiene un costo anual de \$49,240.34, (30%) correspondiendo a 848 días de ausentismo y la Enfermedad común tiene un costo anual de \$23,249.59, (14%) correspondiendo a 482 días de ausentismo. (Ver anexo 4 tabla 6)

Los subsidios que generan mayor costo corresponden a la Cirugía y a la Enfermedad crónica no transmisible, seguida de enfermedad común.

IX. CONCLUSIONES

- 1.** La mayoría de los trabajadores del nivel central del Ministerio de Salud que presentaron ausentismo laboral por enfermedad son mujeres, con edades de 50 o mas años y pertenecen al Viceministerio de servicios de salud.
- 2.** La causa principal de ausentismo laboral por enfermedad en los trabajadores del nivel central del Ministerio de Salud fue la Cirugía.
- 3.** El costo anual generado en el Ministerio de Salud debido a ausentismo laboral por enfermedad es de \$163,723.65, desglosado en causas médicas certificadas: Cirugía \$91,233.72, Enfermedad crónica no transmisibile \$49,240.34 y Enfermedad común \$23,249.59.

X. RECOMENDACIONES

A la Gerencia General de Operaciones y el Departamento de Recursos Humanos del nivel central del MINSAL.

1. Realizar programas específicos de promoción de la salud y prevención de la enfermedad, dirigidos a la población femenina de la institución con el fin de estimular la adopción de estilos de vida saludable, tomando en cuenta que la mayor cantidad de incapacidades es presentada por mujeres.
2. Realizar una investigación específica en cuanto a las causas de los procesos quirúrgicos a los que han sido sometido los trabajadores de la institución, con el fin de establecer propuestas de prevención a algunas enfermedades o estilos de vida que causen procesos patológicos cuyo tratamiento sea una cirugía.
3. Realizar una investigación específica relacionada a los costos generados por las incapacidades por enfermedades con diagnósticos específicos para definir líneas estratégicas de prevención de las causas.

XI. BIBLIOGRAFIA

- Cataño Saldarriaga, E. A., Correa González, E., & Berbesi Fernández, D. Y. (2017). Factores asociados al absentismo laboral en los empleados de una institución de salud de Medellín. Colombia, 2016. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 63(249), 311-318.
- Mazo García, D. A., & Barrera Restrepo, L. M. (2016). Factores relacionados con el absentismo laboral por causa médica del personal de enfermería de la Fundación Clínica del Norte, 2013–2014 (Doctoral disertación).
- Herrera, J. D. G. (2016). Causas de incapacidad laboral y su relación con enfermedades crónicas no transmisibles en los trabajadores de la empresa Radiográfica Costarricense SA San José, Costa Rica, febrero 2016.
- Jave Escalante, G. L. (2015). Análisis de costos por ausentismo laboral atribuibles a licencias médicas por enfermedad. Hospital Nacional Arzobispo Loayza 2015.
- BONILLA, GILDABERTO, Estadística I elementos de estadística descriptiva y probabilidad. 1a ed. Vol. 20. El Salvador, SV; UCA editores, 2005. Sección 9, Distribución normal, p. 1 - 529. ISBN 84-8405-199-4.
- Convenio N° 151 - Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978 (núm. 151) Convenio sobre la protección del derecho de sindicación y los procedimientos para determinar las condiciones de empleo en la administración pública (Entrada en vigor: 25 febrero 1981) Adopción: Ginebra, 64a reunión CIT (27 junio 1978)

Convenio N° 87 de la OIT Convenio relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación (Entrada en vigor: 04 julio 1950) Adopción: San Francisco, 31a reunión CIT (09 julio 1948)

Cuevas Y., García T. & Villa M. (2011), Salud Ocupacional, Caracterización del Ausentismo, Universidad Nacional de Rosario (consultado en abril 2017) Disponible en:

<http://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/2834/22647541-2012.pdf>

Decreto N° 1039. Diario Oficial N° 103. Tomo: 371 de la República de El Salvador. Publicado 06/06/2006

DECRETO No 17. Diario Oficial No 56. de la República de El Salvador. Publicado 7 de marzo de 1940

Decreto No 254 Diario Oficial N° 82 de la República de El Salvador. Publicado 05/05/2010

Ferraro C. (2016), Incidencia de Ausentismo Laboral y Factores determinantes en el personal de enfermería, Universidad Nacional de Rosario (consultado en abril 2017) Disponible en:

<http://capacitasalud.com/biblioteca/wp-content/uploads/2016/07/TESIS-FINAL.pdf>

Flores L. & Ruiz M. (2013), Ausentismo en el Personal de Enfermería del Servicio de Neonatología, Universidad Nacional de Córdoba (consultado en abril 2017) Disponible en:

http://www.enfermeria.fcm.unc.edu.ar/biblioteca/tesis/flores_lidia_f.pdf

IDALBERTO CHIAVENATO administración de Recursos Humanos. Quinta Edición. Bogotá, Editorial Mac Graw Hill, 2000

Miquel Porret Gelabert, El Absentismo Laboral en la Empresa Privada española, extraído de: <http://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/44567/1/615406.pdf> pág. 2.

Robbins, Stephen P. (2004), Comportamiento Organizacional, 10° ed., Ed. Pearson – Prentice Hall

SAMPIERI, ROBERTO HERNÁNDEZ; COLLADO, CARLOS FERNÁNDEZ; LUCIO, PILAR BAPTISTA, Metodología de la investigación. 4a ed. Vol. 1. México, MX; McGraw Hill, 2006. Sección 4, Elaboración del marco teórico

Trejos A. & Heredia J. (2010), Estudio del Costo y principales Causas del Ausentismo Laboral en las Empresas, Universidad Tecnológica de Pereira (consultado en abril 2017) Disponible en: <http://repositorio.utp.edu.co/dspace/bitstream/handle/11059/2022/658314T787.pdf;sequence=1>

ANEXOS

ANEXO 1. OPERACIONALIZACION DE LAS VARIABLES.

Para el objetivo 1. Identificar las características socio laborales de los trabajadores del nivel central del Ministerio de Salud que generan ausentismo causado por enfermedad.

VARIABLE	INDICADORES	DEFINICION OPERACIONAL	VALORES	ESCALA DE MEDICION
Sexo	% de personas según sexo.	Masculino Femenino	Masculino Femenino	Nominal
Edad	% por grupo etario.	Años cumplidos	20 – 29 30 – 39 40 – 49 50 o mas	Ordinal
Área en la que trabaja	% de trabajadores que pertenecen a un área de trabajo	Área a la que pertenece el recurso en estudio	-Viceministerio de políticas de salud -Viceministerio de servicios de salud -Gerencia general de operaciones -Despacho ministerial	Nominal

Objetivo 2. Definir las enfermedades que generan ausentismo laboral en los trabajadores en estudio.

VARIABLE	INDICADORES	DEFINICION OPERACIONAL	VALORES	ESCALA DE MEDICION
Enfermedad común	% de incapacidades por enfermedad común	Incapacidad certificada producidas por enfermedad común	Si no	Nominal
Enfermedades crónicas no transmisibles	% de incapacidades por enfermedades crónicas no transmisibles	Incapacidad certificada producidas por enfermedad crónica	Si no	Nominal
Cirugías	% de incapacidades por cirugías	Incapacidad certificada producidas por por cirugía realizada	Si no	Nominal
Accidentes laborales	% de incapacidades por accidente laboral	Incapacidad certificada producidas por Accidente laboral	Si no	Nominal

Objetivo 3. Estimar el costo del ausentismo laboral por enfermedad de los trabajadores en estudio.

VARIABLE	INDICADORES	DEFINICION OPERACIONAL	VALORES	ESCALA DE MEDICION
Costos	Costo anual por días de ausentismo	Costo generado por ausentismo laboral debido a incapacidades por enfermedad	Cantidad en dólares	Ordinal
	Costo anual por causa medica certificada	Costo generado por cada tipo de enfermedad	Enfermedad común Enfermedades crónicas no transmisibles Cirugías Accidentes laborales	Ordinal

ANEXO 2. INSTRUMENTO DE RECOLECCION DE LA INFORMACION

CHECK LIST	
I. CARACTERISTICAS SOCIOLABORALES	
2. sexo	
3. edad	
7. Área en que trabaja	
II. CAUSAS MEDICAS CERTIFICADAS	
8. Enfermedad común	
9. Enfermedad crónica no transmisible	
10. Cirugía	
11. Accidente laboral	
III. MEDICION DE AUSENTISMO	
12. Días de ausentismo	
13. Numero de días del mes	
14. Numero de días de trabajo programados	
15. Numero de trabajadores que presentaron incapacidad por enfermedad.	
16. Numero de trabajadores que laboran en el nivel central.	
III. COSTOS	
17. Salario mensual	
18. Costo por días de ausentismo	

ANEXO 3. AUTORIZACION PARA EL ESTUDIO

Lda. de Sánchez favor apoyar.



UNIVERSIDAD
NACIONAL
AUTÓNOMA DE
NICARAGUA,
MANAGUA
UNAN - MANAGUA

14 FEB 2019



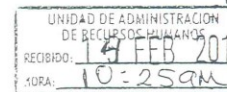
Ing. Rigoberto Pleitéz Sandoval,
GERENTE GENERAL DE
OPERACIONES



"2019: AÑO DE LA RECONCILIACIÓN"

Managua, 12 de Febrero de 2019

**Ingeniero
Rigoberto Pleitez Sandoval
Gerente General de Operaciones
Ministerio de Salud El Salvador**



Su oficina:

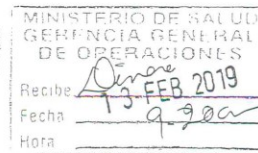
Estimado Ingeniero:

Reciba sinceros saludos. Me dirijo a usted para presentarle al maestrando: **Dr. Luis Enrique Fuentes con Documento Único de identidad 02051884-5**, de la Maestría en Economía de la Salud del CIES – UNAN Managua. El se encuentra ejecutando su Trabajo de Tesis: **"COSTO DE AUSENTISMO LABORAL POR ENFERMEDAD EN LOS TRABAJADORES DEL NIVEL CENTRAL DEL MINISTERIO DE SALUD DE EL SALVADOR DURANTE EL AÑO 2018."**, que ha decidido realizarlo en su institución. Por esta razón, recurrimos a usted para solicitarle apoyo técnico para el acceso a la información necesaria para el buen desarrollo de los objetivos de su Tesis Final para optar al título de Máster en Economía de la Salud. El tipo de apoyo solicitado, le será explicado por el mismo maestrando.

Cualquier ampliación en información asociada a este trabajo, puede contactarnos a los teléfonos (505) 22784381, 22783700, 22783688, (505) 88620898, ó al correo electrónico mibarra@cies.edu.ni, con Dra. Marcia Ibarra Herrera, Docente Investigador, CIES-UNAN.

Agradeciendo de antemano su valioso apoyo, aprovechamos la oportunidad para saludarle,

Marcia Ibarra Herrera
MSc. Marcia Yasmín Ibarra Herrera
Sub Directora
CIES - UNAN



Cc: Archivo

¡A la libertad por la Universidad!

Rolonda Cristo Rey, 75 varas al Sur. Tels: 2278-3700, 2278-4383, Fax: 2278-8677. Apto. Postal: 14013, Managua, Nicaragua www.cies.edu.ni

ANEXO 4.

Tabla 1. Sexo.

Sexo	Numero de trabajadores	porcentaje
femenino	94	54.7%
Masculino	78	45.3%

Fuente: Base de datos del departamento de recursos humanos del Ministerio de Salud de El Salvador.

Tabla 2. Edad

Rango de edad	Numero de trabajadores	Porcentaje
20 a 29 años	8	4.6%
30 a 39 años	44	25.6%
40 a 49 años	40	23.3%
50 años o mas	80	46.5%

Fuente: Base de datos del departamento de recursos humanos del Ministerio de Salud de El Salvador.

Tabla 3. Área de trabajo

Área de trabajo	Numero de trabajadores	Porcentaje
Viceministerio de políticas de salud	36	20.9%
Viceministerio de servicios de salud	65	37.8%
Gerencia general de operaciones	58	33.7%
Despacho ministerial	13	7.6%

Fuente: Base de datos del departamento de recursos humanos del Ministerio de Salud de El Salvador.

Tabla 4. Tipo de enfermedades

Causa medica certificada	Numero de trabajadores	Porcentaje
Enfermedad común	57	33.1%
Enfermedad crónica no transmisible	54	31.4%
Cirugías	61	35.5%

Fuente: Base de datos del departamento de recursos humanos del Ministerio de Salud de El Salvador.

Tabla 5. Costo anual de subsidios.

Número de trabajadores que presentaron ausentismo durante el año 2018	Salarios de los trabajadores que presentaron ausentismo durante el año 2018	Número de días de ausentismo durante el año 2018	Costo anual por ausentismo durante el año 2018	Porcentaje
172	\$3,331,594.44	2970	\$163,723.65	5%

Fuente: Base de datos del departamento de recursos humanos del Ministerio de Salud de El Salvador.

Tabla 6. Costo anual de subsidio por tipo de enfermedad

Causa médica certificada	Número de días de incapacidad	Costo anual	Porcentaje
Enfermedad común	482	\$23,249.59	14%
Enfermedad crónica no transmisible	848	\$49,240.34	30%
Cirugía	1640	\$91,233.72	56%
Total	2970	\$163,723.65	100%

Fuente: Base de datos del departamento de recursos humanos del Ministerio de Salud de El Salvador.