



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



Maestría en Salud Pública

2017- 2019

Informe final de Tesis para optar al Título de

Máster en Salud Pública

**CARACTERIZACION DEL AUSENTISMO LABORAL DEL PERSONAL
DE ENFERMERIA; DEL HOSPITAL NACIONAL SAN PEDRO DE
USULUTAN, EL SALVADOR. 2018.**

Autora:

Leonor Elizabeth Arévalo

Licenciada en Enfermería

Tutor:

Msc. Lissette D. Linares López.

Docente e Investigadora

San Salvador, abril del 2019.

INDICE

RESUMEN.....	i
DEDICATORIA:.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
I. INTRODUCCION.....	1
II. ANTECEDENTES	2
III. JUSTIFICACION	3
IV. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	4
V. OBJETIVOS	5
VI. MARCO TEORICO.....	6
VII. DISEÑO METODOLÓGICO	16
VIII. RESULTADOS Y ANÁLISIS DE RESULTADOS	20
IX. CONCLUSIONES:.....	30
X. RECOMENDACIONES	31
XI. BIBLIOGRAFIA	33
ANEXOS	39

RESUMEN

Objetivo: Caracterizar la incidencia del ausentismo laboral en el personal de enfermería del Hospital Nacional San Pedro de Usulután, Departamento de El Salvador. 2018.

Metodología: El estudio fue tipo descriptivo de corte transversal, con un universo de 156 recursos de enfermería que a su vez constituyeron la muestra, se realizó un instrumento para la recolección de la información.

Resultados: Se encontró que predomina más el sexo femenino con edades entre 40 a 49 años, con cargo de Enfermeras Hospitalarias enfermería, y con historia de antigüedad laboral entre 30 a 40 años de trabajo, además el área dónde mayor recurso de Enfermería se encuentra asignado en áreas como Emergencia, Centro Quirúrgico, y ginecología, las causas de ausentismo fueron presentadas por incapacidades en su mayoría siendo esta una causa legal, los permisos personales y enfermedad común certificadas y no certificadas, permiso por enfermedad de pariente que demuestra un índice alto de ausentismo del personal de enfermería.

Conclusiones: Al finalizar el presente estudio se concluye que el problema del ausentismo se da mayormente en personal femenino con funciones de enfermeras hospitalarias entre edades de 30 a 40 o más años, y la causa más frecuente por la que no asisten a cumplir con sus funciones es por incapacidades medicas certificadas o legales.

Palabras Clave: Ausentismo, Enfermería, indicadores, Motivos y Profesionales.

Leonor Elizabeth Arévalo: leonorelizabetharevalo@gmail.com

DEDICATORIA:

Esta tesis se la he dedicado a mi padre celestial “Dios” mi creador de los cielos y la tierra y de todo lo que en ella existe, por darme fuerza y perseverancia para poder concluir con el objetivo que me tracé a lo largo de estos 2 años, cumpliendo lo que con mucho esfuerzos y dificultades que atravesé él siempre estuvo a mi lado incondicionalmente gracias mi médico de médicos te amo.....

A mi amada hija Dayana Elizabeth Lozano Arévalo que siempre estuvo conmigo incondicionalmente por tenerme paciencia cuando ella quería que le dedicara tiempo siempre estaba ocupada pero siempre me comprendido, gracias por estar conmigo y darme esa palabra de apoyo y decirme tu puedes gordita.

A mi amada hermana Lucia Margarita Arévalo que siempre estuvo conmigo que, desde la distancia, pero me apoyo emocional y económicamente gracias por estar siempre conmigo te amo

Gratitud a mis Maestros doctores, Marcia Ibarra, Rosario Hernández, Miguel Orozco y Maestra Lissette D. Linares mi tutora.

A, mis familiares por comprenderme y apoyarme por no poder estar con ellos cuando me necesitan gracias los amo a todos.

Lic. Leonor Elizabeth Arévalo

AGRADECIMIENTO

Agradezco primeramente a dios que siempre me dio fuerzas salud, inteligencia y sabiduría para seguir adelante y haberme permitido culminar mi maestría con éxito.

A la Universidad Gerardo Barrios por darme la oportunidad de la media beca gracias por confiar en mí, al rector y al personal de decanatura y vice decanatura de la facultad de ciencias de la salud.

A mis maestros que con mucha paciencia midieron sus conocimientos de los diferentes módulos que cursé en el CIES en estos dos años.

Lic. Leonor Elizabeth Arévalo

I. INTRODUCCION

El ausentismo laboral es un problema a nivel mundial, Lawson, en su libro *Ausentismo Laboral* (1978), cita a Wilbert E. Scheer, quien dice: el ausentismo es un antiguo y continuo frustrante problema para la gerencia. “El problema del ausentismo se remota mucho tiempo en la historia.

La organización internacional de trabajo (OIT) define el ausentismo como la no asistencia al trabajo por parte de un empleado que se pensaba que iba asistir, quedando excluidos los periodos de vacaciones, las huelgas, y el ausentismo laboral de causa medica como el periodo de incapacidad del individuo.

El ausentismo laboral es una problemática que se debe conocer y tratar de reducir al mínimo en los centros de atención hospitalaria ya que en elevados índices puede llegar a convertirse en un problema de falta de atención a los pacientes y bajar la productividad en los servicios de atención del personal de enfermería.

Sin embargo, el ausentismo coincide con la existencia de una etiología multifactorial, en donde interactúan factores individuales que residen la persona, tomando al personal de enfermería como personas claves en la atención al paciente, con expectativas, necesidades, valores, habilidades, conocimientos. En el Hospital Nacional San Pedro de Usulután no se encontraron investigaciones sobre esta temática.

La presente investigación Caracteriza el ausentismo laboral en el personal de enfermería del Hospital Nacional San Pedro de Usulután, Departamento de El Salvador del 2018.

ANTECEDENTES

Flavia Evanlett Mairena García t (2017) Nicaragua realizó la investigación basada en el ausentismo laboral por Incapacidad Médica, en Clínica Médica previsual del Ministerio de Salud-Hospital del Maestro de Diriamba, Carazo, Nicaragua, año 2016; donde determino el ausentismo laboral por Incapacidad Médica predomina en la edad de 30 a 39 años sexo femenino personal de enfermería con cargo asistencias con de 5 años de antigüedad del área de consulta externa.

Pedro Constantino Rojas, (2015-2016) Nicaragua, realizó investigación basada en el ausentismo laboral en el personal de Enfermería del Hospital Militar Escuela (Dr. Alejandro Dávila Bolaños) Managua-Nicaragua, dónde los resultados que se obtuvieron fueron qué; personal de Enfermería que más se ausenta es el sexo femenino, siendo el área de Hospitalización la más afectada, según el nivel académico.

Bermeo & García (2015) estudiaron la incidencia del ausentismo laboral en personal de salud en la provincia del Azuay, Ecuador. Encontraron que el ausentismo está generado por vacaciones programadas y enfermedad, primera y segunda causa respectivamente. Y la patología más frecuente las enfermedades.

Rojas (2014) determinó que en trabajadores del sistema público de salud de Chile la principal causa de incapacidad laboral es por enfermedad común. Mayormente mujeres, trabajadores de 25 a 44 años y con cargo de auxiliar. Con una frecuencia de 3 licencias médicas por año por trabajador.

II. JUSTIFICACION

El ausentismo laboral se ha incrementado a través de los años, y las instituciones de salud no están exentas de este problema. El mismo tiene un origen multifactorial lo que dificulta su comprensión y control. El personal sanitario, dadas las características propias de sus labores, está expuesto a una mayor carga de trabajo tanto física como emocional, las cuales fueron identificadas entre las principales causas de este fenómeno.

Según los registros de asistencia del personal de enfermería, este problema se presentó con frecuencia en los diferentes servicios de atención del Hospital Nacional San Pedro de Usulután. Este es un centro asistencial de referencia Nacional por la especialidad y complejidad de atención que se brinda, por lo que el ausentismo tiene como consecuencia el atraso en la atención de las pacientes que demandan los servicios de salud. La presente investigación tomó relevancia y pertinencia práctica, a la vez permitió que se propongan estrategias encaminadas a controlar y prevenir el ausentismo laboral en la institución, una vez definidas las características de la incidencia y condiciones del ausentismo laboral en el personal de enfermería

El capital humano que labora en el Hospital Nacional San Pedro de Usulután es de 525, entre profesionales y personal de apoyo, siendo el personal de enfermería un total de 156 personas, más 18 ayudantes de enfermería, lo que representa un 29.71 %, constituyendo así la mayor fuerza laboral en este Hospital.

Se espera que, con los resultados obtenidos en esta investigación, se establecerán estándares comparativos para futuras investigaciones, relacionadas con el ausentismo laboral en instituciones de salud. Además, pueda facilitar puntos críticos en los que incidan y contribuyan a reducir el ausentismo laboral.

III. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.

En el Hospital Nacional San Pedro de Usulután se identificó el ausentismo laboral que afecta al personal de enfermería en razón que esta disciplina representa la mayor concentración de recursos humanos, que realiza labores de alta complejidad. Este centro hospitalario departamental del país con las especialidades de Ginecobstetricia, Medicina, Cirugía, Pediatría, organizadas como Centro quirúrgico y Consulta especializada. Estas especialidades trabajan bajo un sistema de turnos rotativos y asignaciones por turno, lo que genera las condiciones de estrés en cada uno de los servicios donde laboran, por ello es importante comprender el fenómeno del ausentismo.

Por tal razón se plantea la siguiente pregunta:

¿Cómo se caracterizó el ausentismo laboral en el personal de enfermería, del Hospital Nacional San Pedro de Usulután, Departamento de, El Salvador del 2018?

De la cual derivan las siguientes interrogantes:

1. ¿Cuáles son las características socio demográficas del personal de enfermería que presenta ausentismo laboral en el hospital?
2. ¿Cuál es el comportamiento de los indicadores de ausentismo de este personal en dicho periodo?
3. ¿Cuáles fueron los motivos de este ausentismo según los informes de Recursos Humanos?

V. OBJETIVOS

Objetivo General:

Caracterizar el ausentismo laboral en el personal de enfermería del Hospital Nacional San Pedro de Usulután, Departamento de El Salvador del 2018.

Objetivos Específicos:

1. Identificar las características socio demográficas del personal de enfermería que presenta ausentismo laboral en el hospital.
2. Describir el comportamiento de los indicadores de ausentismo de este personal en dicho periodo.
3. Establecer los motivos de este ausentismo según los informes de Recursos Humanos.

VI. MARCO TEORICO

El origen del ausentismo coincide con múltiples causas, en donde éstas interactúan con factores individuales propios del personal, tomando al trabajador como unidad básica de la empresa u organización de trabajo con inquietudes, expectativas, necesidades, valores, conocimientos y habilidades. Así también intervienen los aspectos laborales que se relacionan con las condiciones y medio ambiente en el trabajo, y por último los factores ambientales o extra laborales determinados por el medio social en que operan dichas empresas u organizaciones.

En los inicios del siglo XX no había preocupación alguna en relación con la gestión de personas dentro de las organizaciones o empresas de la época, la relación entre empleado y empleador era entonces muy estricta. Uno mandaba y el otro obedecía, algo que quedó en la historia y sigue influenciando la realidad. En ese entonces, las empresas se preocupaban directamente por su productividad y si un empleado se enfermaba o tenía un accidente, se lo reemplazaba rápidamente sin tener demasiado en cuenta el origen y las consecuencias de su proceder. Si una persona se accidentaba en una empresa de principios de siglo, era seguramente un “problema del empleado”, que lo debía resolver él y que él tenía “la culpa”, por haberse accidentado.

Navarrete et al. (2005), estudiaron el ausentismo laboral en el Instituto Mexicano del Seguro Social y analizaron los factores socioculturales relacionados con el ausentismo no programado. Concluyen que el ausentismo se presenta mayormente en el grupo de entre 41 a 50 años y no encontraron correlación con la antigüedad laboral.

En cualquiera de los casos que se presente ausentismo laboral en un centro de trabajo, este influye en el proceso de desarrollo institucional y organizacional, por lo tanto, definir la relación entre las características socio demográficas, como edad,

sexo, tiempo de laborar, estado familiar, trabajos múltiples y así medir la tasa del ausentismo laboral del personal de enfermería, deberá ser un objeto de estudio de los profesionales del área de salud y de preocupación de la jefaturas inmediatas. Esto permitirá cuantificar los días perdidos en función del impacto económico del personal de enfermería, y ya con los resultados establecer un plan de mejora en función del personal interno y así mejorar la atención a la paciente en las diferentes áreas del Hospital Nacional San Pedro de Usulután.

“Desde el punto de vista del fomento de la salud, el trabajo tiene un valor incalculable, por ejemplo da a la persona la sensación de pertenecer a un sector de la sociedad que se considera importante, necesario y valioso, le proporciona una oportunidad para ejercer sus aptitudes, utilizar y ampliar sus conocimientos, así como, adquirir otros nuevos, le permite formar parte de un medio social en el que puede hallar un lugar donde interactuar con los demás orientándose hacia ciertas metas y tener el apoyo mutuo dentro de una red de relaciones interpersonales. Le proporciona la oportunidad de asumir funciones muy diversas en su actividad cotidiana, crea también la necesaria estructuración del tiempo” (Kalimo, Raija. 1998). Sin embargo, situaciones de índole personal, familiar o laboral, pueden influir en el individuo para ausentarse del trabajo.

La OMS define: “Se entiende por ausentismo la falta de asistencia de los empleados a sus puestos de trabajo por causa directa o indirectamente evitables, tales como de enfermedad, cualquiera que sea su duración y carácter común, profesional, accidente laboral o no incluidas las visitas médicas, así como también las ausencias injustificadas durante toda o parte de la jornada laboral.

La Asociación Internacional de Salud Ocupacional define al mismo tiempo como “la no asistencia al trabajo por parte de un empleado que se pensaba que iba a asistir, quedando excluido los periodos vacacionales y las huelgas; y el ausentismo laboral de causa médica, como el periodo de baja laboral atribuible a una incapacidad del individuo, excepción hecha para la derivada del embarazo normal y la prisión.

La Asociación Internacional de Salud Ocupacional define como ausentismo “la ausencia al trabajo atribuida a enfermedad o accidente y aceptada como tal por la empresa o la seguridad social”

En lo que respecta al embarazo, sin embargo, implica una ausencia prolongada de la trabajadora. Ello obliga a una reprogramación de las tareas o a una sustitución temporal de la trabajadora.

El problema del ausentismo laboral, en el medio organizacional, ha estado presente desde el momento que surge el trabajo como medio utilizado por el hombre para satisfacer y la de los demás, a través de la contra presentación del servicio.

A través de la historia se ha demostrado que el hombre que trabaja se enferma, por la interacción de componentes genéticos y condiciones de vida, las cuales tiene una fuerte relación con las condiciones y prácticas laborales, generándose así los diferentes factores de riesgo mecánicos, eléctricos, físicos, químicos, entre otros propios de toda actividad o proceso laboral.

Marco Legal

Constitución de la República de El Salvador

Art.1.2 En consecuencia es obligación del Estado asegurar a los habitantes de la República, el goce de la libertad, la salud, la cultura, el bienestar económico y la Justicia social.

Art. 65 La salud de los habitantes constituye un bien público. El Estado y las personas están obligados a velar por su conservación y restablecimiento. El Estado determinará la política nacional de salud y controlará y supervisará su aplicación.

La Política Nacional de Salud, de la Republica de El Salvador oficializada según Acuerdo No. 126, del miércoles 17 de febrero de 2010, Diario Oficial No. 33, tomo No. 386, en su línea de acción número 11.5, establece que se debe vigilar y supervisar los riesgos y las condiciones de salud, así como el ambiente laboral de las unidades productivas y lugares de trabajo. Por ello, es importante definir líneas de acción enmarcadas en la protección de la salud de los trabajadores.

Código de Salud.

Art. 40.- El Ministerio de Salud, es el organismo encargado de determinar, planificar y ejecutar la política nacional en materia de salud; dictar las normas pertinentes, organizar, coordinar y evaluar la ejecución de las actividades relacionadas con la Salud

.

Las disposiciones vigentes de salud ocupacional relacionadas con la prevención de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y el mejoramiento de ellas condiciones de trabajo, con las modificaciones previstas este decreto, hacen parte integrante del sistema en general de riesgos profesionales.

Integrante del sistema general de riesgos profesionales.

Modelos Explicativos Del Ausentismo Laboral.

El ausentismo laboral es justificado mediante certificados médicos y cuya causa principal es una enfermedad, ello no significa que todas las ausencias laborales son exclusivamente por causas médicas, en teoría coexisten cuatro modelos explicativos con diferentes enfoques: económicos, psicosocial, médico y retiro organizacional, los que analizaremos a continuación.

1. Modelo económico de ausentismo laboral. Este modelo sostiene que el comportamiento absentista se debe a la interacción de dos fuerzas: las

motivaciones individuales de ausencia de los trabajadores y cuanta ausencia puede ser tolerada por los empleadores, de acuerdo con la tecnología de producción que se utilice. Los trabajadores tienen preferencias individuales de ausencia y como ellos son los actores de la oferta en el mercado de trabajo, eligen la cantidad de ausencias que maximizan sus utilidades mediante el cálculo de los beneficios y costos marginales de las oportunidades que enfrentan.

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. El total del tiempo perdido crea una cultura de ausencia en distintas industrias y ocupaciones. La decisión de ausencia se toma en el marco de una cultura de ausencia que puede ser: dependiente, moral, fragmentada o conflictiva.

3. Modelo médico del ausentismo laboral. Según este enfoque, existen varios factores que contribuyen a un patrón de ausentismo laboral: demográficos (edad, sexo y nivel ocupacional), satisfacción con el empleo (general, niveles de remuneración, sentido de realización, características organizacionales (a organizaciones y unidades de trabajo más grandes, mayores niveles de ausentismo), contenidos del empleo (niveles de autonomía y responsabilidad) y otros como compromiso, distancia al trabajo.

4. Ausentismo laboral y retiro organizacional. Este modelo sostiene que los trabajadores que se van a retirar voluntariamente de las organizaciones tienen una mayor tasa de ausentismo que aquellos que permanecen. Existiría una relación positiva entre ausentismo laboral y retiro organizacional.

5. Los trabajadores que abandonan la organización tienden a ser. Los más jóvenes y de menor posición tienen mucho más que arriesgar en términos de beneficios sociales y enfrentan menos oportunidades fuera de la organización.

Causas y Clases De Ausentismo Laboral.

Las causas del ausentismo son muy diversas: unas voluntarias, consecuencias de actos irresponsables o de inconformidad en los empleados, y otras involuntarias provocadas por asuntos jurídicos, médicos y familiares que el trabajador debe enfrentar en su vida cotidiana y por motivo de su responsabilidad social. Las primeras provocan por el inconformismo normalmente de un empleado insatisfecho, poco motivado a realizar sus tareas o con baja apreciación de la responsabilidad y el compromiso adquirido con la organización, mientras que la segunda, aunque involuntario, también de efectos productivos y de probable origen organizacional cuando se hace continuo y repetitivo.

Existen diferentes causas de ausentismo laboral, entre los cuales se encuentran:

Ausentismo legal e involuntario: se caracteriza por ser un costo para la empresa porque el trabajador en tales circunstancias sigue percibiendo su remuneración, es lo que se puede considerar ausentismo retribuido y comprende los siguientes apartados

.

1. Enfermedad normal.
2. Accidente laboral
3. Licencias legales
4. Enfermedad profesional.

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

:

1. Permisos particulares
2. Ausencias no autorizadas

3. Conflictos laborales
4. Cuidados de los hijos
5. Retrasos.

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

1. Vacaciones.
2. Matrimonio.
3. Cambio de domicilio.

Ausentismo por razones ignoradas: son todas aquellas que no pueden ser notificada con anterioridad al coordinador inmediato sino posteriormente. Estas pueden ser cualquier motivo inesperado.

Causas Médicas Certificadas. Incluye todas las incapacidades producidas por enfermedad común (Enfermedad, cirugías, accidentes fuera del trabajo, deportivos), enfermedad profesional, accidente de trabajo y permisos especiales de salud (sólo el que requiere el trabajador por su situación de salud).

- Algunas enfermedades o patología que afectan el trabajo son: ejemplo un esguince de cuello de pie en un cargo administrativo vs en un operario de producción.
- Un mismo tipo de patología no siempre da los mismos días de incapacidad, depende del estado de la evolución en que sea diagnosticado y si su manejo es oportuno y adecuado.

- La persona puede o no consultar al servicio médico cada vez que presente dicha patología; a veces puede auto medicarse y complicar las características propias de cada enfermedad.
- Es criterio del médico tratante decidir si la enfermedad afecta o no al trabajador o a sus compañeros.

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.

Causa Extralegal. Las pactadas en convenciones y 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; otras: compra de casa, matrimonio, nacimiento, defunción.

Características Del Ausentismo Laboral. El ausentismo laboral hace parte de un factor muy importante en las empresas por lo tanto desde el punto de vista de la investigación existen 4 factores importantes que son:

- Empresarial/ Directivo y Económico: Es el que surge de la adaptación del trabajador en la empresa.
- Psicológico: Se base de la motivación, satisfacción y actitudes hacia el puesto de trabajo, a partir de este punto se incluye el contexto social, con las presencias y demás factores informales o formales que hacen parte del ausentismo laboral.
- Sociológico: En este punto hacen parte todos los factores que se incluyen como edad, sexo, estado civil, educación, etc. También aquellos externos a los trabajadores como distancia del domicilio al lugar del trabajo, organización del trabajo, carga de trabajo, repetitividad de la tarea y presiones que ejerce sus familiares sobre el trabajo. El ausentismo es un síntoma organizacional y representa una acción colectiva, compartimiento o estrategia racional dentro de una lógica de acción en cadena que forma parte del sistema de interacción de las organizaciones modernas.

La medición del ausentismo es uno de los grandes problemas a los que se enfrenta la investigación actual, puesto que no hay un acuerdo unánime sobre los índices universales a utilizar. (Samaniego, 1998).

El ausentismo laboral es un fenómeno de duración variable, por lo cual no existe consenso de cuáles son los indicadores universales para su medición. Sin embargo, los indicadores más utilizados por los organismos e investigadores son los índices de incapacidad, frecuencia, prevalencia y severidad. Su construcción puede variar según lo que se pretenda medir.

- Tasa de Prevalencia:

Indica el número de episodios de ausencia por mes en relación con el número de trabajadores.

- Tasa de Incapacidad:

Se aplica en el caso de ausentismo a causa de enfermedad y se refiere a los días de ausentismo promedio por enfermedad en relación con los trabajadores.

- Tasa de Frecuencia:

Indica el número de episodios de ausencia en un año en relación con el número de trabajadores.

- Tasa de Severidad:

- Representa la duración promedio de las licencias médicas que fueron presentadas en la población laboral analizada.

Índice de Ausentismo Personal.

Es el resultado de dividir el número de horas perdidas por permisos, ausencias no Autorizadas y conflictos laborales entre el número total de horas de trabajo disponibles y multiplicado el resultado por cien. (Molinera, F. 2006)

Tasa global del ausentismo:

(OIT) Representa la proporción, en porcentaje, entre los días laborales perdidos por ausentismo y los días laborados previstos.

Para medir esta tasa se utiliza la siguiente formula:

$$\text{T.G. A} = \frac{\text{N}^\circ \text{ de horas laborables perdidas}}{\text{N}^\circ \text{ de horas teóricas laborables}} \times 100$$

Índice de frecuencia:

(OIT) Es la relación entre el número de episodios de ausentismo y el número de trabajadores de bajo riesgo

Índice de duración de media de la baja o promedio de duración del periodo de ausencia: (OIT) Es la relación de días perdidos y el número de episodios del ausentismo. P.D. = No. Total, de días perdidos en el periodo x 100. No. de ausencias para ese periodo:

(OIT) Es la relación de números de días perdidos sobre el total de horas-hombres Trabajados. I.S. = Número de días perdidos x 200.000 / Total Horas-hombre trabajadas.

VII. DISEÑO METODOLÓGICO

a. Tipo de Estudio.

Estudio descriptivo, de corte transversal.

b. Área de Estudio.

El estudio se realizó en el Hospital San Pedro de Usulután

c. Universo y Muestra.

Estuvo constituido por 156 profesionales de enfermería, que labora en el Hospital Nacional San Pedro de Usulután del 2018

d. Unidad de Análisis.

Lo conformaron los registros mensuales del Departamento de Enfermería y base de datos del Departamento de Recursos Humanos que refleja el ausentismo mensual del personal de enfermería del Hospital Nacional San Pedro de Usulután.

e. Criterios de selección.

Criterios de Inclusión:

- Registros de ausentismo del Personal de contrato completo.
- Informes mensuales de ausentismo del personal de enfermería 2018, registrados en la base de datos.
- Expediente laboral, completo y actualizado, disponible en el departamento de Recursos Humanos del Hospital San Pedro de Usulután.

Criterios de Exclusión

- Datos del personal a Adhonorium
- Datos de personal en el servicio social.

- Expediente laboral, incompleto, no actualizado y no disponible en el departamento de Recursos Humanos del Hospital San Pedro de Usulután.
-

f. Variables de Estudio por objetivos.

Objetivo 1: Identificar las características socio demográficas del personal de enfermería que presenta ausentismo laboral en el Hospital:

- Edad
- Sexo
- Profesión
- Cargo
- Antigüedad
- Área de trabajo

Objetivo2: Describir el comportamiento de los indicadores de ausentismo de este personal en dicho periodo:

- Tasa de ausencia global
- Tasa de incapacidad
- Tasa de frecuencia
- Tasa de severidad

Objetivo3: Establecer los motivos de ausentismo según los informes de Recursos Humanos:

- Ausentismo legal e involuntario
- Ausentismo personal o voluntario
- Ausentismo por otras causas

g. Fuente de la información:

Fuente secundaria constituida por datos de informe que lleva departamento de Recursos Humanos e informes de Jefatura del Departamento de enfermería y expedientes personales laborales.

h. Técnica de recolección de información:

La técnica utilizada fue la revisión y análisis de registros existentes en base de datos en el Departamento de Recursos Humanos y Departamento de enfermería sobre el nivel de ausentismo e incapacidades del personal del Hospital Nacional San Pedro de Usulután.

i. instrumento de recolección de la información.

El instrumento de recolección de la información se elaboró una matriz donde se reflejaron los datos de interés del estudio con los diferentes componentes del ausentismo para poder facilitar el llenado de la información.

- a. Las características socio demográficas
- b. Comportamiento de los indicadores de ausentismo
- c. Motivos de este ausentismo

j. Procesamiento de la información:

Para el procesamiento de la información se utilizó el programa Microsoft Excel 2010. Los datos se calcularon de conformidad con los indicadores y tasas establecidas.

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

k. Aspectos éticos.

Para realizar el presente estudio se solicitó formalmente al Hospital Nacional San Pedro de Usulután, mediante una carta de autorización dirigida a Sr. director de la Institución Hospitalaria, con el compromiso de mantener la confidencialidad de los datos personales de los trabajadores estudiados, estos no van a ser modificados, servirán como herramienta para el análisis que pretende el estudio.

I. Trabajo de campo

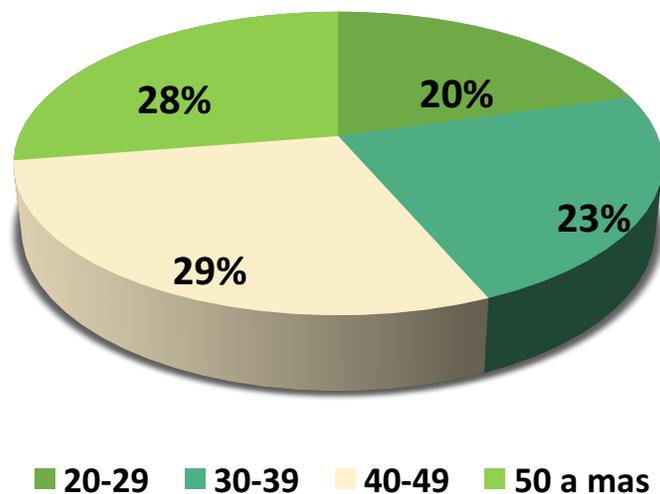
La recolección de la información fue hecha por la misma investigadora en el Departamento de enfermería del Hospital Nacional, San Pedro de Usulután del 2018 con datos proporcionados por el Departamento de enfermería y Recurso Humanos.

Se utilizó una ficha para vaciar los datos de interés en el estudio y que están descritos en la operacionalización de las variables. Los datos obtenidos no se modificaron para asegurar la objetividad y veracidad del estudio.

VIII. RESULTADOS Y ANÁLISIS DE RESULTADOS

Objetivo 1: Identificar las características socio laborales del personal de enfermería que presenta ausentismo laboral en el Hospital

Gráfico 1. Edad del personal de enfermería; del Hospital Nacional San Pedro de Usulután, El Salvador. 2018.

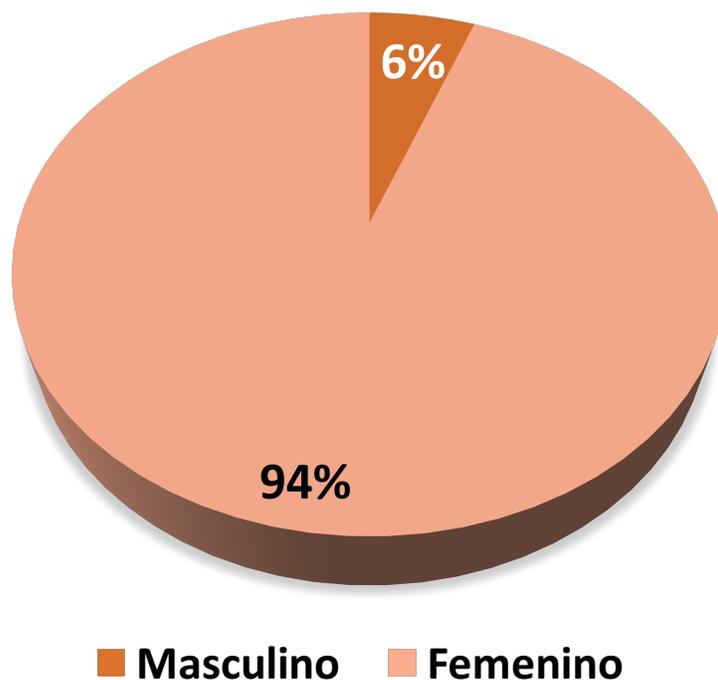


Fuente: Base de datos de Departamento de Enfermería

La edad del personal que presenta está entre 40 y 49 años con un número de 45 recursos (28.23 %), seguido las edades de 50 o más con 43 recursos (28.18%), de 30 a 39 años 36 recursos con un (23.08 %), de 20 a 29 años son 32 recursos (20.51%). (Ver anexo 4 tabla # 1).

Si bien no se pudo evidenciar que existe relación entre la variable y la edad que los profesionales en base a la información anterior se puede establecer que el grado de ausentismo entre 40 y 49 años es la mayor probabilidad de ausentismo laboral.

Gráfico 2: Género del personal de enfermería; del Hospital Nacional San Pedro de Usulután, El Salvador. 2018.

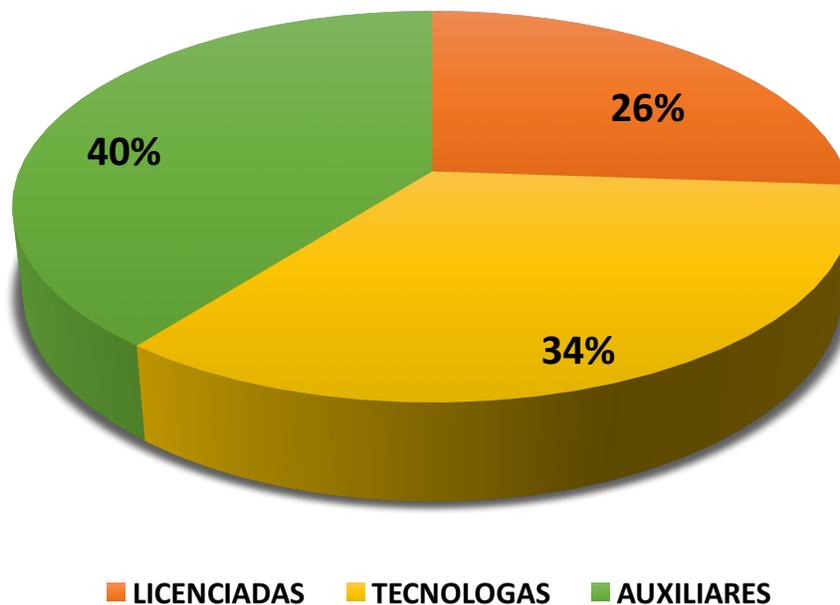


Fuente: Base de datos de Departamento de Enfermería

De acuerdo con los resultados se encontró con mayor porcentaje a personal femenino con 147 empleadas (94 %), y género masculino 9 recursos obteniendo un (6%). (Ver anexo 4, tabla 2)

En cuanto a la variable del género se refleja que el personal de enfermería está compuesto por la prevalencia del sexo femenino con un 94% sobre el masculino con el 6% esto demuestra que es la mayoría que desempeña esta labor el Hospital Nacional San Pedro de Usulután.

Gráfico 3: Profesión del personal que labora en el Hospital Nacional San Pedro de Usulután. El Salvador. 2018

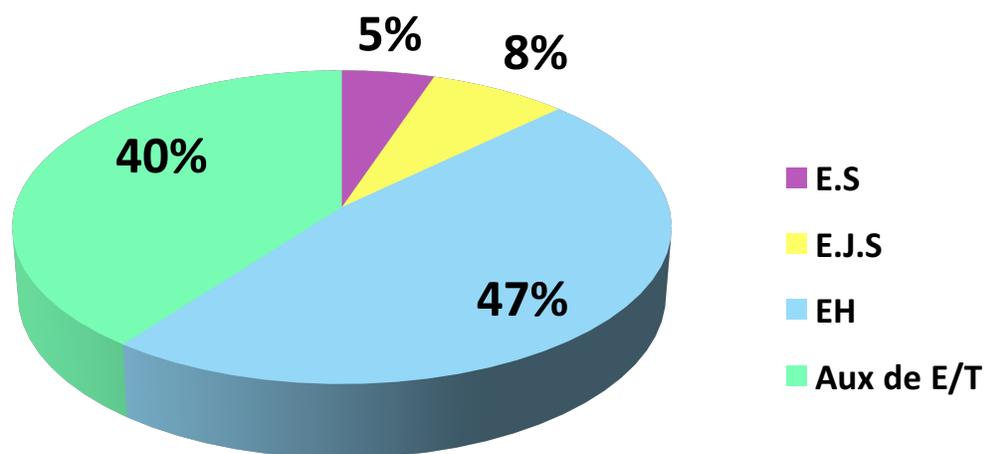


Fuente: Base de datos de Departamento de Enfermería

La profesión que predomina en la población estudiada es auxiliar de enfermería empleados 62 (40%), le sigue las y 54 tecnólogas con (34. %), Licenciadas 40 con (26. %) (Ver anexo 4 tabla 3)

En comparación al nivel académico y profesional con respecto al ausentismo el nivel de formación académica no se halló dependencia directa pero se denota el porcentaje de auxiliares de enfermería del 40% del Hospital.

Gráfico 4: Cargo del personal de enfermería; del Hospital Nacional San Pedro de Usulután, El Salvador. 2018.

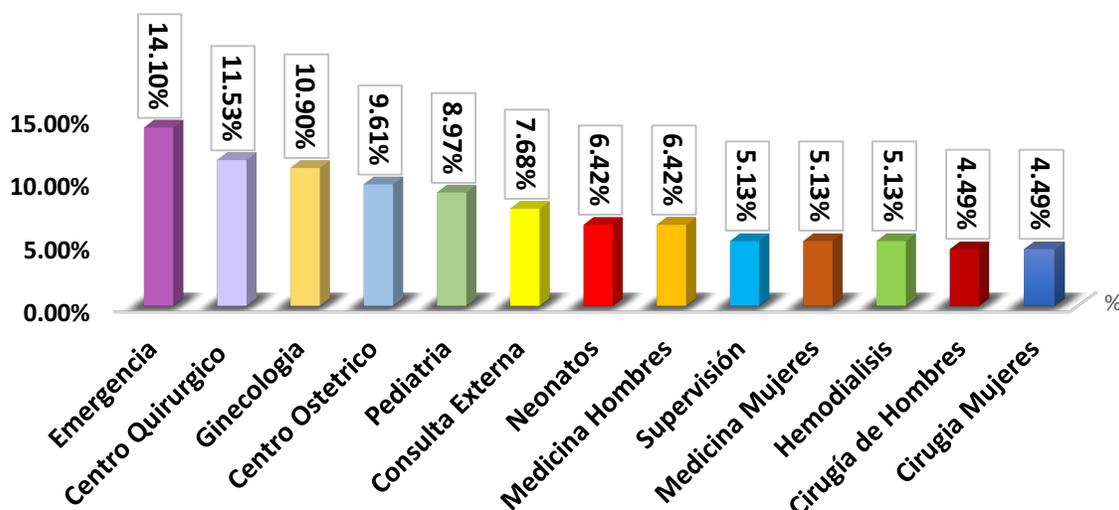


Fuente: Base de datos de Departamento de Enfermería

El cargo en el que se desempeña el personal se encontró que; las Enfermeras Hospitalarias representan la mayor fuerza laboral con 74 (47 %), las Auxiliares y Técnicos de Enfermería 62 (40. %), Enfermeras jefes de unidad son 12 (8. %), supervisoras 8 con un porcentaje de (5. %). (Ver Anexo 4 Tabla 4)

Se puede evidenciar que el mayor porcentaje; con el cargo; de Enfermería Hospitalarias representa la mayor fuerza laboral desempeñada en las diferentes áreas de atención en coordinación, operativas y administrativas en Hospital, Nacional San Pedro Usulután.

Gráfico 5: Área de Trabajo del personal de enfermería; del Hospital Nacional San Pedro de Usulután, El Salvador. 2018.

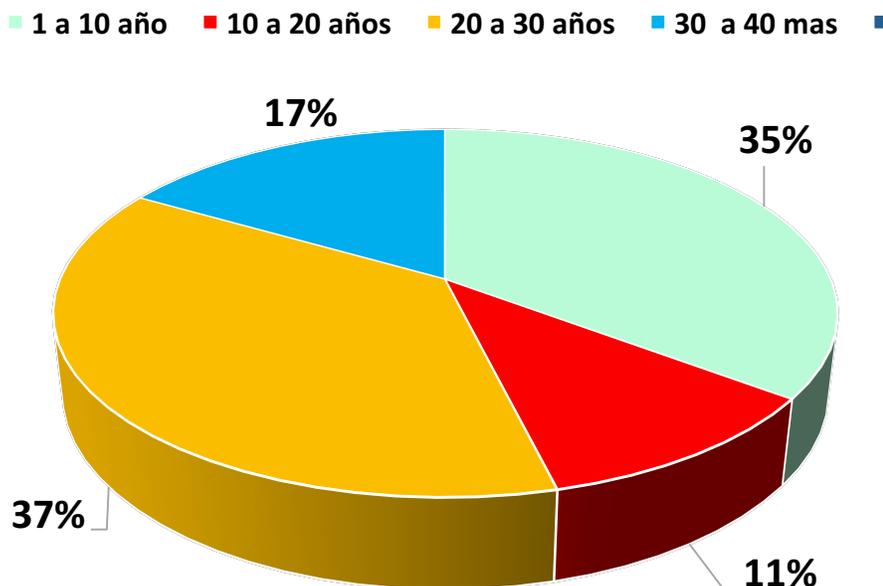


Fuente: Base de datos de Departamento de Enfermería

La investigación determinó que el mayor número de recursos se encuentra asignados en los servicios Emergencia 22 recursos (14.10%), Pediatría 14 (8.97%), recursos Centro quirúrgico 18 (11.53%), seguido Consulta externa con 12 recursos (7.68%) centro obstétrico 15 recursos (9.61%), Neonatos con 10 recursos (6.42%), Medicina Hombres con 10 recursos (6.42%), Medicina Mujeres 8 recursos (5.13%), Cirugía Mujeres 7 (4.49%), Supervisión 8 (5.13%), Cirugía de Hombres 7 (4.49%). (Ver anexo 4 tabla 5)

La dotación de recursos de enfermería ya sea de forma administrativa y operativa es decir atención directa se elabora según nivel académico en las diferentes áreas de atención para poder brindar atención con calidad y calidez humana.

Gráfico 6: Antigüedad del personal de enfermería; del Hospital Nacional San Pedro de Usulután, El Salvador. 2018.



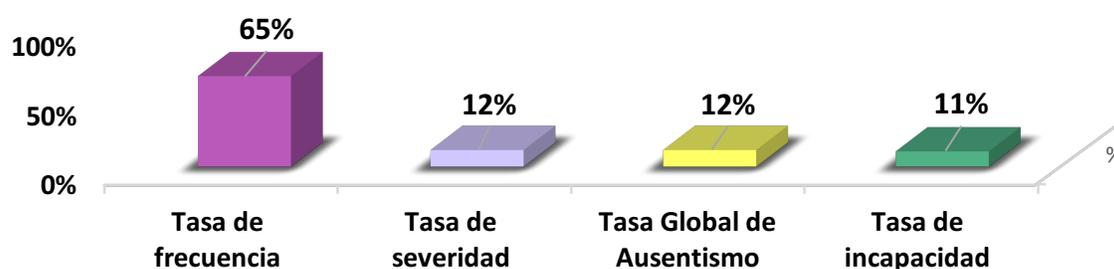
Fuente: Base de datos de Departamento de Enfermería

Los resultados reflejan que el personal de Enfermería que labora en el Hospital de 20 a 30 años a más de trabajo son 58 recursos obteniendo un porcentaje de (37. %), de 1 a 10 años 55 recursos (35. %), 30 a 40 años a más son 26 recursos que conforman un (17 %), finaliza con empleados de 10 a 20 a años de trabajo con 17 representando un (11 %). (Ver anexo 4 tabla 6)

Los empleados que mayor tiempo de trabajo están entre los años de 20 a 30 años de antigüedad, pero no se encontró relación directa con respecto al ausentismo y la antigüedad y tienen una mayor experiencia laboral en el hospital.

Objetivo 2: Describir el comportamiento de los indicadores de ausentismo de este personal en dicho periodo

Gráfico 7: Tasa Global de Ausentismo, Tasa de Frecuencia, Tasa de Severidad y Tasa de Incapacidad del personal de enfermería; del Hospital Nacional San Pedro de Usulután, El Salvador. 2018.



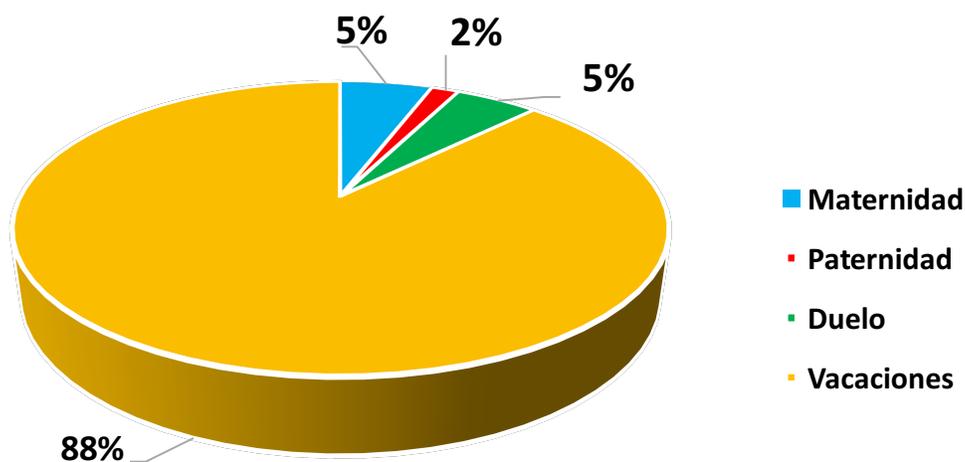
Fuente: Base de datos de Departamento de Recurso Humanos

La tasa de frecuencia para los meses de enero a diciembre fue de 65%, de 102 Ausencias del personal de Enfermería en los diferentes grados académicos con 19 Ausencias del 12. %, tasa global de horas laborales pérdidas más 19 que es el 12 %, tasa de severidad del total de horas trabajadas en los diferentes turnos y con 16 recursos que es 11 %, tasa de incapacidad del total de las incapacidades (Ver Anexo, 4 Tabla 7)

El ausentismo se considera aceptable cuando el nivel está dentro de los límites. Pero cuando este alcanza niveles muy altos y puede afectar el funcionamiento del hospital es cuando el personal de enfermería tiene un estado deficiente de salud los cuales puede deberse a patologías propias del profesional en estudio.

Objetivo 3: Establecer los motivos de este ausentismo según los informes de Recursos Humanos.

Gráfico 8: Ausentismo Legal del personal de enfermería; del Hospital Nacional San Pedro de Usulután, El Salvador. 2018.

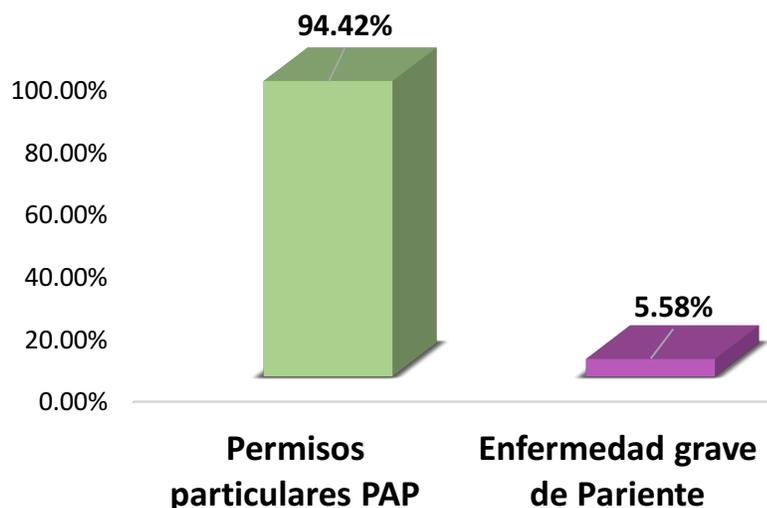


Fuente: Base de datos de Departamento de Recursos Humanos

Se encontró que los motivos de ausentismo legal lo representan las vacaciones con 156 recursos que gozaron de este derecho obteniendo un porcentaje de 85.90 %, siguiéndole ausencia por maternidad con un 10 recurso 6.41 %, duelo fue 9 recursos un 5.77 % y paternidad con 3 recursos un porcentaje de 1.92 %, por ciento un total de 4,188 horas (ver anexo 4 tabla 8)

El ausentismo laboral durante el año 2018 se calculó utilizando los datos de asistencia y los registros del personal de enfermería el cual los proporcionó el departamento de recursos humanos del Hospital Nacional San Pedro de Usulután.

Gráfico 9: Ausentismo Personal o Voluntario del personal de enfermería; Hospital Nacional San Pedro de Usulután, El Salvador. 2018

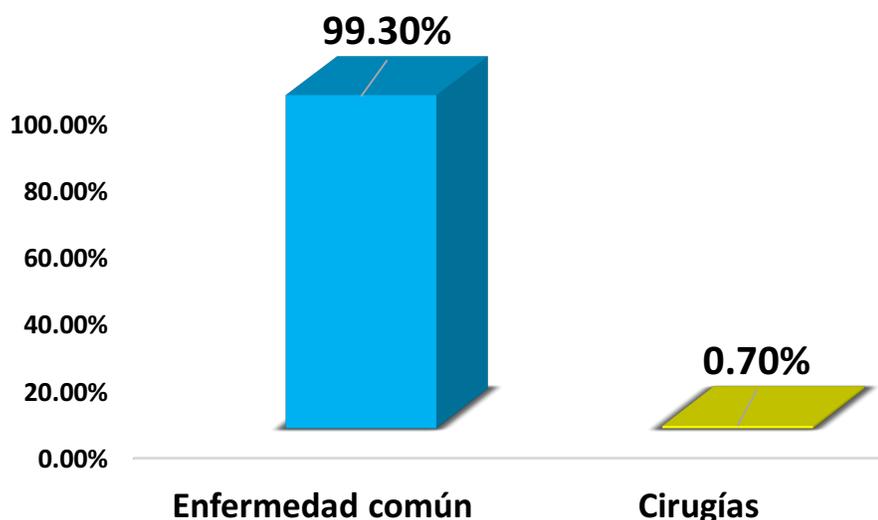


Fuente: Base de datos de Departamento de Recurso Humanos

El ausentismo por permisos particulares o permisos por asuntos personales reflejan 3,033 horas el mayor porcentaje con un 94.42 %, ausentismo por enfermedad grave de pariente obtiene 882 horas el 5.58 % (Ver anexo 4 tabla 9).

Se demuestran que los permisos particulares o personales son los que más inciden en el ausentismo del personal de enfermería con un total de 3,915 horas pues como ser humano tenemos diferentes necesidades y de una forma u otra se produce el ausentismo laboral no importando que se tenga una recarga en el personal que si se ha presentado a ejercer sus funciones en los diferentes servicios dentro de la institución.

Gráfico 10: Ausentismo por causas médicas certificadas del personal de enfermería; del Hospital Nacional San Pedro de Usulután, El Salvador. 2018.



Fuente; Base de datos de Departamento de Recurso Humanos.

El ausentismo por enfermedad común refleja el mayor porcentaje con 99.30 %,779 días = 18,696 horas ausentismo por Cirugías 0.70 %, son 70 días 1,680 horas de ausencias justificas por emergencia o cirugías programadas.

(Ver anexo 4 tabla 10)

Se constató un total de 20,376 horas de ausencias anuales por causas medicas entre ellas se destacó las enfermedades comunes con un 99.30% y con un mínimo porcentaje las cirugías durante este periodo 2018.

IX. CONCLUSIONES

1. Las características sociodemográficas del personal de Enfermería estudiado del Hospital Nacional San Pedro de Usulután, se encontró que predomina más el sexo femenino con edades de 40 a 49 años y con cargos de Enfermeras Hospitalarias, así también las áreas con mayor número de recursos son las áreas complejas o críticas: Centro obstétrico, Centro Quirúrgico y Emergencia.
2. En relación con los indicadores de ausentismo se encontró que la tasa de prevalencia es un dato alarmante por la cantidad de ausencias en turnos programados, infiriendo en el primer lugar en los recursos de enfermería con enfermedades comunes, cirugías y otras causas justificadas.
3. En relación con los motivos del ausentismo las licencias legales ocupan un número importante de ausencias el número de recursos que gozan vacaciones es dentro de ausentismo legal ubicándose en el segundo lugar, situación que afecta la calidad y calidez de la atención de los usuarios.

X. RECOMENDACIONES

A las autoridades del Hospital Nacional San Pedro de Usulután.

1 .Medir el impacto y análisis económico que representa el ausentismo del personal de enfermería de los diferentes grados académicos de la institución para determinar las consecuencias que genera tanto en la atención de los usuarios externos como internos.

Al Departamento de Enfermería del Hospital Nacional San Pedro de Usulután.

1. Reactivar el compromiso al realizar las diferentes funciones que poseen en su contexto laboral a través de la motivación y la práctica de valores como la responsabilidad y compañerismo con el fin de lograr las metas establecidas y disminuir el alto porcentaje de Ausentismo laboral de los profesionales de enfermería.

Jefaturas de servicios.

1. Cumplir con la normativa de recursos humanos a empleados bajo su cargo, y reportar las incidencias de ausentismo en busca de una solución.

Motivar al empleado para que el trabajo no lo vean como obligación si no como una satisfacción personal, profesional y fomentar la responsabilidad en la institución en las diferentes áreas de trabajo.

XI. BIBLIOGRAFIA

Primera Encuesta Nacional de Condiciones de Salud y Trabajo en el Sistema General de Riesgos profesionales. Bogotá: Ministerio de la Protección Social. Bogotá; 207.

Villalva. Rangel, R. Caracterización del ausentismo laboral en una empresa productora y comercializadora de planes integrales de nutrición vegetal de Cartagena entre el periodo de octubre 2008 a septiembre de 2009. Universidad de Cartagena. Cartagena-Bolívar. 2010.

Meza, F. Kaempffer, A. Artículo: 30 años de estudio sobre ausentismo laboral en Chile: una perspectiva por tipos de empresas. Revista Médica de Chile 2004; 132: 1100-1108

Flavia Evanlett, Mairena García ausentismo laboral por incapacidad médica. Clínica médica previsional del ministerio de salud-hospital del maestro de diriamba, carazo, Nicaragua, enero a diciembre 2016.

Pedro Constantino, Rojas Castillo. Ausentismo Laboral en el Personal de Enfermería del Hospital Militar Escuela “Dr. Alejandro Dávila Bolaños”, 2015-2016, Managua Nicaragua.

Jiménez Beltrán Condiciones que fomentan el Ausentismo Laboral en el Personal de Enfermería y su impacto financiero en una institución de salud Bogotá 2011 y 2012.

Ministerio de Salud, Reglamento Interno de la Unidad y Departamento Recursos Humano. El Salvador.

Benavides, I. (2003), Medición de la Dirección de Recursos Humanos, su contribución a la Empresa de Administración y sus resultados operativos.

Boada, J., Vallejo, R. (2005). Absentismo laboral como consecuente de variables Organizacionales. Psico thema. 17, (2), 212-218.

Centro de investigaciones y estudio de la salud (2015). Módulo Metodología de la investigación. Maestría Administración en Salud. Docente MSc. Rosario Hernández García. Managua: CIES UNAN Managua.

Chiavenato, I. (2002). Gestión del talento humano. (1era. Ed.).

Mc Graw Hill Fernández M. y Jiménez M. Cuantificación del absentismo laboral en la empresa Una herramienta para la medición de los niveles de seguridad y salud en la empresa.

Fernández, M. & Herrero, M. (2003). Asociación de Estudios de Prevención y Salud.

Ministerio de Salud Lineamientos técnicos de seguridad y salud ocupacional.

Capacitasalud.com/biblioteca/wp-content/uploads/2016/07/TESIS-FINAL.pdf.
(Características del Ausentismo y la satisfacción laboral del personal de Enfermería, Hospital san Roque Córdoba, agosto – septiembre del año 2009.

Becker & Oliveira (2008), investigaron sobre el índice de ausentismo en trabajadores de enfermería de un Centro Psiquiátrico de Manaus, Brasil

Molinera, F. (2006). Absentismo laboral: causas control y análisis nuevas técnicas para su educación. (2era. Ed.). España.

Robbins, S. (2004). Comportamiento Organizacional. (10era. Ed.). Naucalpan de Juárez, Estado de México: Pearson.

Valdez, M., & Suárez, M. (2005). Análisis de las causas de ausentismo injustificado con un grupo focal de enfermeras. Enfermería.13, (3) 141-145.

[http://www.enfermeria.fcm.unc.edu, ar/biblioteca/tesis/Velazquez/candida.pdf](http://www.enfermeria.fcm.unc.edu.ar/biblioteca/tesis/Velazquez/candida.pdf) (índice de ausentismo de trabajadores de Enfermería en Centro de psiquiátrico de Manaus de enero 2004.

<http://ecolombia.com/medicina/revistas-medicas/enfermeria/ve124/> ausentismo en enfermería. Incidencia de ausentismo y factores determinantes del personal de Enfermería en el Hospital zona especializado en oncología .Luciano Fortabat de Olavarría.

ANEXOS

ANEXO 1: OPERACIONALIZACION DE LAS VARIABLES

Objetivo 1. Identificar las características sociodemográficas del personal de enfermería que presenta ausentismo laboral en el Hospital.

Variables	Indicadores	Definición Operacional	Valores	Escala de Medición
Edad	% por años	Años cumplidos	20 a 29 30 a 39 40 a 49 50 a mas	Ordinal
Sexo	% por genero	Características fisiológicas y sexuales con las que nacen mujeres y Hombre	Femenino Masculino	Nominal
Profesión	% por grado	Nivel de formación que la persona ha obtenido	* Técnico * Auxiliar, Tecnóloga Licenciado	Ordinal
Cargo	% de cargo actual	Función asignada por la institución	* Técnico de enfermería* Auxiliar de enfermería Enfermera hospitalaria Jefe de servicio Supervisora	Nominal
Área de trabajo	% de área de trabajo	Área de trabajo asignado por la institución al empleado	* Área de hospitalización Áreas críticas de Atención	Nominal
Antigüedad	% de tiempo laboral	Número de años que el trabajador lleva Desempeñando sus funciones	De 0 a 1 año, De 1 a 3 años De 3 a 5 años De 5 a mas	Ordinal

Objetivo 2. Describir el comportamiento de los indicadores de ausentismo de este personal en dicho periodo.

Variable	Indicadores	Definición Operacional	Valores	Escala de Medición
	Tasa general De Ausentismo	Medición de ausentismo total de los trabajadores	Número de horas laborales perdidas / número de horas teóricas laborales x100	Tasa
Medición de ausentismo	Tasa de Frecuencia	Licencias médicas presentadas en un periodo de 12 meses	N° de licencias médicas / N° de trabajadores	Tasa
	Tasa de Severidad	Relación de números de días perdidos sobre total de horas trabajadas	N° de días perdidos/ Total de horas trabajadas	Tasa
	Tasa de Incapacidad	Días de ausencia promedio por Enfermedad	N° total de incapacidades presentadas en el periodo / N° de horas para laborar	Tasa

Objetivo 3. Establecer los motivos de este ausentismo según los informes de Recurso Humanos.

Variable	Indicadores	Definición Operacional	Valores	Escala de Medición
Ausentismo Legal	% de Ausentismo por causa Legal	Ausencias al trabajo que tienen justificación en las normas laborales	Maternidad Paternidad Duelo ▪ Vacaciones	Nominal
Ausentismo personal Voluntario o	% de Ausentismo por causa Voluntaria	El empleado se ausenta de su horario de trabajo por diversas causas personales	* Permisos particulares (PAP) Ausencias no autorizadas Enfermedad grave de pariente	Nominal
Ausentismo por otras Causas Médicas	% de incapacidades	Incapacidades del trabajador por situación de salud	Enfermedad Común Cirugías *	Nominal

ANEXO 2. INSTRUMENTO DE RECOLECCION DE INFORMACION



UNIVERSIDAD
NACIONAL
AUTÓNOMA DE
NICARAGUA,
MANAGUA
UNAN - MANAGUA

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



Hospital Nacional San Pedro de Usulután

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN

Identificación _____

I. Características sociodemográficas

a. Edad: _____ años

b. Sexo: Masculino _____ Femenino _____

c. Profesión: Técnico _____ Tecnóloga _____ Licenciada _____

d. Cargo:

Técnico en enfermería	Auxiliar de Enfermería	Enfermera hospitalaria	Jefe de Servicio	Supervisora

e. Área de trabajo:

Administrativo	Áreas críticas	Hospitalización

II. Características del ausentismo laboral

CUADRO RESUMEN DE AUSENTISMO DEL PERSONAL DE ENFERMERIA.

Servicios	Mes	Horas a laborar	Total de personal asignado	Total de personal faltista	Causa de ausentismo	horas	% de ausentismo	Total de horas de ausentismo	Total de horas que se debe al personal
		184 h (257 h)	23	8	Incapacidad:	54 h	2.09%	126.30h (4.90%)	21h
					P.A.P:	50.30 h	1.95%		
					Permiso de consulta:	6 h	0.23%		
					P.O:	16 h	0.62%		
					ENF de paciente:	0 h	0%		
					Sin justificación:	0 h	0%		

ANEXO 3. AUTORIZACION DEL ESTUDIO.

ANEXO 2. CARTA SOLICITUD DE AUTORIZACION



HOSPITAL NACIONAL SAN PEDRO DE USULUTAN



DEPARTAMENTO DE ENFERMERIA

Dr. Alfredo Enrique González

Director Hospital "San Pedro" de Usulután

Reciba un cordial saludo y éxitos en su gestión.

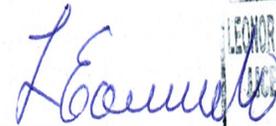
Como parte importante del desarrollo de los recursos humanos, el Ministerio de Salud impulsa los procesos de educación del personal que trabajan en los diferentes niveles de atención; con la finalidad de mejorar las competencias, y su aplicabilidad en los campos de trabajo; en tal sentido el Ministerio de Salud y Universidad Gerardo Barrios a través de la dirección de desarrollo de recurso humano, ha realizado el convenio con el CIES (Centro de estudios e Investigaciones de la Salud) , UNAN, Managua ,Nicaragua desarrollado un espacio de aprendizaje donde el personal de salud, tenga un mejor acceso a la educación en salud.

A través de este convenio he sido beneficiada, estudiando Maestría en salud pública, 2017-2019 y para optar al título de Maestra en Salud pública; solicito la autorización para realizar el estudio de tesis, el tema asignado a investigar:

“CARACTERIZAR LA INSIDENCIA DEL AUSENTISMO LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERIA; DEL HOSPITAL SAN PEDRO DE USULUTAN, EL SALVADOR. ENERO – DICIEMBRE DE 2018.”

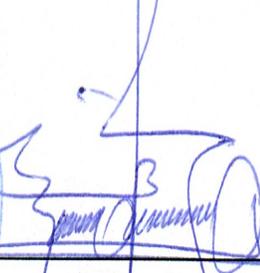
En el estudio que se realizará, estará constituido por el personal de enfermería que labora en el Hospital San Pedro de Usulután en el período de Enero a Diciembre del 2018, teniendo como Unidad de Análisis; Base de datos que refleje el ausentismo mensual del personal de enfermería, informes de recursos humanos del Hospital San Pedro de Usulután.

A nivel nacional no existe evidencia de estudios previos recientes que caractericen el ausentismo laboral en las instituciones de salud del Ministerio de Salud, siendo el beneficio para el Hospital "San Pedro", Usulután en estudiar la problemática; aplicando el método científico, y realizar la investigación con la conducción de expertos salubristas y tratar de hallar las soluciones idóneas al respecto.


LEONOR ELIZABETH ARÉVALO
ASOCIADA EN ENFERMERIA
C.R.P.E. No. A-1892

Licda. Leonor Elizabeth Arévalo
Enfermera Hospitalaria del área de
Pediatria
Hospital San Pedro de Usulután
Solicita.




Dr. Alfredo Enrique González
Director del Hospital "San Pedro"
Usulután.-
Autoriza

ANEXO: 4. TABLAS

Tabla 1: Edad del personal de Enfermería que labora en el Hospital.2018

EDAD	FRECUENCIA	PORCENTAJE
20-29	32	20.51%
30-39	36	23.08%
40-49	45	28.23%
50 a más	43	28.18%
Total	156	100%

Fuente: Base de datos de Departamento de Enfermería

Tabla 2: Genero de personal de Enfermería que labora en Hospital Nacional San Pedro de Usulután, El Salvador. 2018.

Genero	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Masculino	9	5.77%
Femenino	147	94.23%

Fuente: Base de datos de Departamento de Enfermería.

Tabla 3: Profesión del personal que labora en el Hospital Nacional, San Pedro De Usulután. El Salvador. 2018.

PERFIL	FRECUENCIA	PORCENTAJE
LICENCIADAS	40	26.28%
TECNOLOGAS	54	34.62%
AUXILIARES	62	39.10%
TOTAL	156	100%

Fuente: Base de datos del Departamento de Enfermería

Tabla 4: Cargo que desempeña el personal de Enfermería dentro del Hospital Nacional, San Pedro De Usulután. El Salvador. 2018.

CARGO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Enfermera supervisora	8	3.84%
Enfermera jefa de servicio	12	7.69%
Enfermera Hospitalaria	74	47.44%
Aux. de Enfermería / Técnico en enfermería	62	41.03%
Total	156	100%

Fuente: Base de datos de Departamento de Enfermería

Tabla 5: Área de Trabajo del personal de Enfermería que labora en Hospital Nacional, San Pedro De Usulután. El Salvador. 2018.

Área	Frecuencia	Porcentaje
Emergencia	22	14.10 %
Consulta externa	12	7.68%
Centro obstétrico	15	9.61%
Pediatría	14	8.97%
Neonatos	10	6.42%
Medicina Hombres	10	6.42%
Hemodiálisis	8	5.13%
Centro quirúrgico	18	11.53%
Supervisión	8	5.13%
Medicina Mujeres	8	5.13
Cirugía Mujeres	7	4.49
Cirugía de Hombres	7	4,49
Ginecología	17	10.90%
Total	156	100

Tabla 6: Antigüedad del personal de Enfermería que labora en el Hospital Nacional, San Pedro De Usulután. El Salvador. 2018.

Antigüedad	Frecuencia	PORCENTAJE
1 a 10 año	55	35.26%
10 a 20 años	17	10.90%
20 a 30 años	58	37.18%
30 a 40 mas	26	16.66%
Total	156	100.00

Fuente: Base de datos de Departamento de Enfermería.

Tabla 7: Tasa Global de Ausentismo, Tasa de Frecuencia, Tasa de Severidad y Tasa de Incapacidad del personal de Enfermería de Hospital Nacional, San Pedro De Usulután. El Salvador. 2018.

Nombre		
Tasa Global De Ausentismo	Horas laborables perdidas / Horas teóricas laborables x 100	12 %
Tasa de Frecuencia	N° de Ausencias en un período / N° total de trabajadores de la institución	65%
Tasa de Severidad	N° Total de días perdidos x 100,000 / N° total de Horas trabajadas	12%
Tasa de Incapacidad	N° Total de incapacidades presentadas en el período / N° de Horas a laborar x 100	11%

Fuente: Base de datos de Departamento de Recurso Humanos

Objetivo 3: Establecer los motivos de este ausentismo según los informes de Recursos Humanos.

Tabla 8: Ausentismo Legal en el personal de enfermería que labora en el Hospital Nacional, San Pedro De Usulután. El Salvador. 2018.

Ausentismo legal	N° de Horas	Porcentaje
Maternidad	10	6.41%
Paternidad	3	1.92%
Duelo	9	5.77%
Vacaciones	156	85.90%
Total	4,188 h	100.00

Fuente: Base de datos de Departamento de Recurso Humanos

Tabla 9: Ausentismo Personal o Voluntario en el personal de enfermería que labora en el Hospital Nacional, San Pedro De Usulután. El Salvador. 2018.

Ausentismo personal o Voluntario	N° de Horas	Porcentaje
Permisos particulares PAP	3,033	94.42%
Enfermedad grave de Pariente	882	5.58%
Total	3,915 h	100%

Fuente: Base de datos de Departamento de Recurso Humanos

Tabla 10: Ausentismo por causas médicas certificadas en el personal de enfermería que labora en el Hospital Nacional, San Pedro De Usulután. El Salvador. 2018.

Causas médicas Certificadas	N° de Horas	Porcentaje
Enfermedad común	18,696	99.30%
Cirugías	1,680	0.70%
Total	20,376	100.00

Fuente; Base de datos de Departamento de Recurso Humanos