



UNIVERSIDAD
NACIONAL
AUTÓNOMA DE
NICARAGUA,
MANAGUA
UNAN - MANAGUA

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



**Maestría en Salud Ocupacional
2017-2019**

**Informe Final de Tesis para optar al Título de
Master en Salud Ocupacional**

**AUSENTISMO LABORAL DE CAUSA MÉDICA EN LOS
TRABAJADORES DEL CENTRO DE SALUD SÓCRATES FLORES DE
LA CIUDAD DE MANAGUA – NICARAGUA, EN EL AÑO 2018.**

Autor:

Eduardo José Taleno Espinoza
Médico y Cirujano
MSc. Salud Pública.

Tutor:

MSc. Lissette Linares López
Docente Investigadora.

Managua, Nicaragua, mayo 2019

INDICE

RESUMEN.....	i
DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO	iii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. ANTECEDENTES	2
III. JUSTIFICACIÓN	4
IV. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	5
V. OBJETIVOS.....	6
VI. MARCO TEÓRICO.....	7
VII. DISEÑO METODOLÓGICO	16
VIII. RESULTADOS Y ANÁLISIS DE RESULTADOS	20
IX. CONCLUSIONES	39
X. RECOMENDACIONES	40
XI. BIBLIOGRAFÍA	41
ANEXOS	46

RESUMEN

Objetivo: Caracterizar el ausentismo laboral de causa médica en el personal del Centro de Salud Sócrates Flores de la ciudad de Managua – Nicaragua en el año 2018

Metodología: Estudio de tipo descriptivo, de corte transversal, con un universo de 115 trabajadores, estableciendo una muestra de 58 recursos que se ausentaron de sus labores por causa médica. Se establecieron criterios de selección y exclusión. La recolección de la información se realizó a través de una ficha.

Resultados: El ausentismo laboral por causa médica predominó en las mujeres (46%), en las edades entre 50 y 59 años (36%), en médicos generales (21%), con un perfil asistencial (59%), con más de 15 años de laborar (52%), en el área de la consulta externa (24%). El tiempo de ausencia predominante fue de 1 a 3 días (60%), por enfermedad común (67%), la mayoría presentó de 1 a 3 afectaciones en el año (36%), por problemas de tipo musculoesquelético (50%), con mayor frecuencia en los meses de agosto (13%) y octubre (12%). Tasa de Frecuencia de 1.43 episodios de ausencia por año en relación al número de trabajadores. Tasa de Incapacidad anual de 10.98 días de ausencia por trabajador y una Tasa de Severidad anual de 8 días de duración promedio por ausencia.

Conclusiones: El ausentismo laboral por causa médica predominó en las mujeres, en trabajadores entre 50 y 59 años, médicos generales, con un perfil de trabajo asistencial, con más de 15 años de laborar, en el área de la consulta externa. El tiempo de ausencia predominante fue de 1 a 3 días, por enfermedad común, la mayoría presentó de 1 a 3 ausencias, por problemas de tipo musculoesquelético, con mayor frecuencia en los meses de agosto y octubre. La tasa de frecuencia anual se encuentra por encima de lo encontrado en otros estudios internacionales.

Palabras Claves: Ausentismo laboral, causa médica, trabajadores de la salud

Eduardo José Taleno Espinoza. eduardojtal@gmail.com

DEDICATORIA

A Dios

Por haberme permitido culminar esta maestría, por su infinita bondad y amor.

A la Virgen María.

Por brindarme su amor incondicional de madre.

A mis hijos

Quienes son todo para mí.

A mi esposa

Por siempre estar a mi lado, brindándome todo su apoyo, entrega y dedicación

A mi mamá

Por haberme apoyado en todo momento, dándome ánimo.

A mi papá (Q.E.P.D.)

Quien me inspiró a estudiar medicina, me brindó todo su apoyo, me heredó grandes valores y principios.

Eduardo José Taleno Espinoza

AGRADECIMIENTO

A Dios por haberme guiado en el camino de mi formación profesional y darme la fortaleza para seguir adelante y culminar esta maestría.

A mi tutora quien me asesoró y brindó todo su apoyo profesional para la elaboración de mi trabajo de Tesis.

A todo el cuerpo docente del CIES por haberme transmitido todos los conocimientos requeridos y hacerme un profesional de la salud ocupacional.

A la dirección del SILAIS Managua, por haberme permitido realizar la tesis en el Centro de Salud solicitado.

A la directora del Centro de Salud Sócrates Flores, Dra. Guillermina Kuan, por haberme brindado su apoyo en la realización de esta investigación en las instalaciones del centro.

Al departamento de Recursos Humanos del centro quienes me brindaron la información necesaria para este estudio.

Eduardo José Taleno Espinoza

I. INTRODUCCIÓN

El ausentismo laboral es un fenómeno que afecta en mayor o menor grado a las empresas, de tal manera que su incidencia perjudica e impide el logro de los objetivos de una organización; implica el adiestramiento de nuevo personal, la realización de horas extras de trabajo y sus costos, además de pérdidas en la producción o en la prestación de un servicio, molestias e incomodidades en el grupo de trabajo por causa de la ausencia laboral de uno o varios de sus compañeros (Cruz A. 2018)

El ausentismo laboral de causa médica se deriva de motivos estrictamente médicos, el más importante es la enfermedad común cuyo origen no se atribuye al trabajo. Los procesos músculo esqueléticos tienen cada vez mayor duración y repercusión económica. Por otra parte, el accidente común es cada vez más frecuente, generando grandes pérdidas para las empresas. Según un estudio descriptivo realizado en Venezuela existe una relación de 30 a 1, de accidentes comunes con respecto a los accidentes laborales, y la situación pareciera agravarse. (SIIM, 2001).

El Centro de salud Sócrates Flores tiene asignado para brindar servicios de salud a una población de 54, 678 usuarios. Su cartera de servicios incluye medicina general, ginecobstetricia, pediatría y psiquiatría. Dentro de los servicios de apoyo se incluyen odontología, laboratorio clínico, fisioterapia, nutrición, psicología y trabajo social. Se atiende un promedio de 9,665 consultas por mes, 19, 692 recetas despachadas por mes y 15, 816 exámenes por mes. Tiene un indicador de Recetas/Consulta 2:1, Exámenes/Consulta 1.6:1, Una fuerza laboral de 115 recursos, 70% del sexo femenino y 30% del sexo masculino.

El propósito de este estudio fue ahondar en el comportamiento del ausentismo laboral de causa médica en los trabajadores del Centro de Salud Sócrates Flores de la ciudad de Managua – Nicaragua, en el año 2018, para proponer estrategias encaminadas a prevenirlo.

II. ANTECEDENTES

Mairena García, Flavia Evanlett (2016), Nicaragua, tesis para optar al título de Máster en salud pública, realizó un estudio transversal con el objetivo de caracterizar el ausentismo laboral de causa médica en la Clínica Médica Previsional del Ministerio de Salud "Hospital del Maestro de Diriamba, Carazo, Nicaragua", de Enero a Diciembre 2016. El resultado fue que el ausentismo laboral de causa médica predominó en las edades comprendidas entre 30-39 años, sexo femenino, personal de enfermería, con cargo asistencial, con una antigüedad de 7-9 años y el área de trabajo más afectada fue la Consulta Externa. El tiempo de ausencia predominante fue de 1-3 días, por enfermedad común, en su mayoría con 2-3 afectaciones por recurso, por problemas de tipo musculoesqueléticos; el mes en el que más ausencias se presentaron fue marzo. El comportamiento de los indicadores de ausentismo laboral fue de la siguiente forma: Tasa de Frecuencia 3,2 episodios de ausencia por año. Tasa de Incapacidad anual de 22,6 días de ausencia por trabajador y Tasa de Severidad anual de 7.7 días de duración promedio por ausencia reportada.

Bustamante & Torres (2016), Ecuador, tesis para optar al título de médico, realizaron un estudio sobre la Caracterización del Ausentismo Laboral de Causa Médica y Maternidad registrado en el centro de atención ambulatoria del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social Cuenca-Ecuador 2014. De 10,412 certificados el 52.4% correspondió a mujeres y el 47.6% a varones, con una edad promedio de 38.31 años. La duración media de la ausencia fue de 3.9 días, siendo más frecuente los días lunes y en el mes de octubre. Entre las patologías más frecuentes están las enfermedades infecciosas del aparato digestivo y respiratorio, el dolor músculo esquelético y las causas odontológicas. Los permisos por maternidad representaron el 1.9% de las ausencias. El grupo que presentó mayor ausentismo fue el comprendido entre 30 – 39 años

Gutiérrez, Caicedo, & Serna (2016), Colombia, trabajo de grado para obtener el título de Especialista en Salud Ocupacional, estudiaron el Ausentismo Laboral en el Personal de Salud de la Red Norte de Cali, encontrando una fuerza laboral del 75,4% en el género

femenino. El 59,6% de la población laboró en un turno de 8 horas al día. El 50,8% se ausentó de sus labores, el mayor número de trabajadores en el área de la consulta externa (66,7%). En la caracterización del personal ausente, el 82,8% correspondieron al género femenino y el 64,4 % de estos trabajadores son profesionales. La caracterización del personal ausente respecto al cargo arrojó que en su mayoría con un 36,6% del personal, fueron auxiliares de enfermería seguido de un 26,9% de médicos y un 14% para enfermeros/as. Se evidencio que el área de atención que más aportó al ausentismo fue la consulta externa con el 74%. El cargo de auxiliar de enfermería es el que aportó más frecuencia de ausentismo.

Alta Osorio, Víctor Godofredo (2015), Perú, tesis para optar al título de Maestro en Administración de servicios de salud, realizó un estudio con el objetivo de conocer los principales factores relacionados al ausentismo laboral y su relación con la satisfacción laboral del personal del servicio de cirugía del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins de la ciudad de Lima - Perú. El trabajo fue de tipo descriptivo y analítico, con una muestra de 156 personas. Se pudo constatar un ausentismo en el 28.8% del personal de salud del HNERM, siendo la causa más común la enfermedad comprobada, seguida del ausentismo por motivos familiares, ausentismo por políticas inadecuadas de la organización, faltas voluntarias por motivos personales. La satisfacción global fue de 71.57, la satisfacción intrínseca fue de 33.88, satisfacción extrínseca de 37.68. La proporción de personal satisfecho fue de 79.81% e insatisfecho del 20.19 %. Los colaboradores insatisfechos tienen riesgo de presentar ausentismo 11 veces más que los que mostraban satisfacción. Se concluyó que la causa más común fue la enfermedad comprobada, seguida del ausentismo por motivos familiares, La proporción de enfermeras no satisfechas fue de 20.19 % la cual estaba relacionada con una condición laboral no estable.

III. JUSTIFICACIÓN

El ausentismo tiene otras consecuencias además del aumento en los costos de la organización, como es el hecho del aumento del estrés que ocasiona en los demás trabajadores debido a la falta de sus compañeros, lo cual aumenta la carga laboral ya que se debe cubrir el trabajo del compañero que se ausenta y lograr los resultados de la organización en tiempo y forma.

Sin importar si estas ausencias son justificadas o no, se debe hacer algo para disminuir los costos financieros y administrativos que cada organización debe pagar por este concepto.

La presente investigación cobra relevancia para la Dirección del centro ya que le permitirá conocer el comportamiento del ausentismo de causa médica de sus trabajadores y relacionarlo con el ambiente laboral existente, y de esa forma poder incidir en cualquiera de los dos al generar actividades preventivas, enfocadas a minimizar el riesgo que corren los trabajadores de faltar a sus labores. Por otro lado, es importante que la Dirección del centro tome decisiones basadas en datos objetivos, que beneficien tanto al empleado como al empleador.

El presente estudio servirá de línea de base para futuras investigaciones en centros de salud de managua o de otros departamentos. Se contará con información que demuestre la magnitud del problema, las condiciones y el ambiente de trabajo, que pudieran estar incidiendo en la aparición o agravamiento de las causas médicas encontradas.

IV. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

El ausentismo laboral es reconocido como uno de los factores que influyen negativamente en el proceso de producción de una organización ya que aumenta los costos en las empresas y la Seguridad Social, además de ser un elemento negativo para el clima laboral. Las ausencias por causa médica son la principal causa de ausentismo laboral en las empresas.

Por tal razón se plantea la siguiente interrogante:

¿Cómo se caracteriza el ausentismo laboral de causa médica en los trabajadores del Centro de Salud Sócrates Flores de la ciudad de Managua – Nicaragua en el año 2018?

De la cual derivan las siguientes interrogantes:

1. ¿Cuáles son las características sociolaborales de los trabajadores en estudio?
2. ¿Cuál es el comportamiento del ausentismo laboral de los trabajadores en estudio?
3. ¿Cuál es el comportamiento de los indicadores de ausentismo laboral de causa médica de los trabajadores en estudio?

V. OBJETIVOS

Objetivo General:

Caracterizar el ausentismo laboral de causa médica en los trabajadores del Centro de Salud Sócrates Flores de la ciudad de Managua – Nicaragua en el año 2018.

Objetivos Específicos:

1. Describir las características sociolaborales de los trabajadores en estudio.
2. Evaluar el comportamiento del ausentismo laboral de causa médica de los trabajadores en estudio.
3. Describir el comportamiento de los indicadores de ausentismo laboral de causa médica de los trabajadores en estudio.

VI. MARCO TEÓRICO

La palabra Ausentismo se deriva del latín y es fruto de la suma de dos elementos de dicha lengua: “Absentis”, que puede traducirse como “el que está lejos”. y el sufijo “ismo” que se utiliza para indicar “actividad”.

El concepto alude a la inasistencia de una persona a su sitio donde debe cumplir una obligación o desarrollar una función (Pérez y Merino, 2016).

“En la superficie, el ausentismo parece ser cosa simple, meramente el trabajador no está en su trabajo. En realidad, el ausentismo es un asunto extraordinariamente complejo, con muchas definiciones, muchas causas, muchas motivaciones, muchas consecuencias. El ausentismo no es un problema individual ni un indicador de la verdadera morbilidad de la población trabajadora, sino un indicador de tensiones en la relación hombre-trabajo-salud y de disfunciones estructurales de la empresa (Taylor, 1983), (Weiss, 1979), (Heilbronner, 1981), (Taylor, 1981), (Nieto, 1985). En otras palabras, el ausentismo actúa como un fenómeno que expresa indirectamente los conflictos entre un trabajador y su ambiente laboral.

El ausentismo da lugar a ciertas condiciones que entorpecen el funcionamiento adecuado de las empresas, obligándolas, por ejemplo, a contratar más personal del estrictamente necesario, impidiendo una utilización racional de los equipos, desorganizando el programa de producción, todo lo cual incide en la productividad, la competitividad y el nivel de empleo. (Smith, 1970).

La Oficina 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; 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”, entendiéndose por baja

laboral al período ininterrumpido de ausencia al trabajo contabilizado desde su comienzo y al margen de su duración.

La incapacidad es la forma como un médico justifica la ausencia al trabajo de un empleado a causa de una dolencia.

Se entiende por incapacidad a la recomendación que el profesional en medicina hace o da por escrito a un paciente cuando considera necesario el reposo o la ausencia al trabajo, con el fin de que pueda recuperar su salud; esta incapacidad forma parte del tratamiento, y su correcta utilización depende del criterio científico del profesional. (Jaramillo, 1998)

La incapacidad temporal es la situación en la que se encuentran los trabajadores imposibilitados temporalmente para trabajar debido a una enfermedad común o accidente, mientras reciba asistencia sanitaria de la seguridad social, así como los períodos de observación por enfermedad profesional en los que se prescriba la baja en el trabajo durante los mismos. (Molinera, 2006).

Causas de incapacidad temporal:

Enfermedad Común (EC): es la alteración de la salud del trabajador, cualquiera que sea su causa, siempre que no tenga su origen en el trabajo, la cual le imposibilita temporalmente para prestar sus servicios a la empresa.

Accidente Común (AC): significa concretamente un accidente no laboral, es decir que no tiene el carácter de accidente de trabajo.

Enfermedad Profesional (EP) es todo estado patológico derivado de la acción continuada de una causa que tenga su origen o motivo en el trabajo, o en el medio en que la persona se vea obligada a prestar sus servicios, que provoquen una incapacidad o perturbación funcional permanente o transitoria. (Ley 539, Ley de Seguridad Social, 2006)

Accidente de Trabajo: es la muerte o toda lesión orgánica o perturbación funcional, permanente o transitoria, inmediata o posterior, producida por la acción repentina de una causa externa sobrevenida por el hecho o en ocasión del trabajo, o por caso fortuito o fuerza mayor inherente a él. Para los efectos de esta Ley, también se consideran como accidentes de trabajo los ocurridos en el trayecto habitual entre el domicilio del trabajador y su lugar de trabajo o viceversa. Para efectos del estudio Riesgo Laboral (RL) (Ley 539, Ley de Seguridad Social, 2006).

Indicadores de ausentismo laboral:

Al estudiar el ausentismo laboral en diversos sectores económicos, las tasas de ausentismo más altas se encontraron en el sector hospitalario: la tasa de incapacidad fue de 14,3 días por trabajador, la tasa de frecuencia de 1,3 licencia médica curativa anual y la tasa de severidad de 10,6 días en cada licencia médica curativa. (Mesa & Kaempffer, 2004)

Tasa de Prevalencia: indica el número de episodios de ausencia por mes en relación al número de trabajadores.

Tasa de Frecuencia: indica el número de episodios de ausencia en un año en relación al 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 a los trabajadores.

Tasa de Severidad: representa la duración promedio de las licencias médicas que fueron presentadas en la población laboral analizada.

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)

En un estudio realizado en Montevideo en una institución pública entre 1994 y 1995 se determinó que el sexo femenino ocupó la mayor frecuencia de ausentismo (68%) y el rango de edad predominante fue entre los 35 y 44 años (34%). Según el perfil, el personal administrativo el 43% y el especializado (16%). Según el horario de trabajo, el turno matutino el 55%. Las ausencias determinadas por causas médicas correspondieron al 98%. Las mayores frecuencias correspondieron a enfermedades respiratorias (29%), las patologías osteomusculares y del tejido conjuntivo (15%), a la presencia de factores de riesgo y el contacto con los servicios de salud (13%) y a enfermedades digestivas (9%). La duración de la ausencia fue en su mayoría de 2-7 días (65%), de 1 día (15%), de 8- 14 días (9%). En cuanto a la distribución mensual, se observó una mayor frecuencia en los meses de agosto (13%), julio (12%) y setiembre (11%). (Danatro, 1997)

Féliz, Severino, Dominguez, & Soto (1998) en una investigación sobre ausentismo en el personal médico del Hospital Dr. Francisco Moscoso Puello, en república dominicana, encontraron que la mayoría se presentó en mujeres (68.4%). En relación a la antigüedad el 34% tenían más de 5 años de laborar y un 19% tenía cuatro años. El motivo de la ausencia por enfermedad fue de 52.6%; las enfermedades más observadas fueron las relacionadas con infecciones respiratorias agudas seguida de los trastornos de locomoción en miembros inferiores. Se encontró que mientras más años se tenía desempeñando una función más alto era el índice de ausentismo.

Rojas Concha, Leslye Alejandra (2014) realizaron un estudio con el objetivo de describir el ausentismo por incapacidad laboral de los trabajadores de la Red del Sistema Público de Atención en salud Chile. Se evidenció una tasa de incapacidad promedio anual de 17 días de ausencia por trabajador, una tasa de frecuencia de 3 licencias médicas al año y una tasa de gravedad de 6 días de duración de cada licencia médica presentada. Las tasas de incapacidad y frecuencia fueron superiores en las licencias por enfermedad común, en los meses de diciembre y junio. La descripción de las características individuales de los trabajadores ausentados, determinó que el mayor índice de prevalencia se presentó en mujeres, en trabajadores entre 25- 44 años de

edad, en auxiliares, en trabajadores con contrato indefinido, aquellos que se desempeñan 50 horas semanales y dependen de la unidad de otros servicios clínicos. Se concluye que el alto ausentismo presentado en los 57 establecimientos autogestionados en red fue principalmente a causa de enfermedad común.

Villaplana García María (2014) realizó un análisis de la influencia de los factores relacionados con los indicadores de la Incapacidad Temporal y la reincorporación al trabajo, en donde se concluye que por lo general los empleados que llevan menos de 5 años en una empresa tienden a ausentarse más ya que todavía no tienen un sentido de pertenencia introyectado y además no tienen tantos beneficios económicos y contractuales como lo podrían tener los trabajadores más antiguos, lo cual se ve reflejado en el aumento de ausencias del personal nuevo (Villaplana, 2014).

En un estudio de la incidencia de ausentismo en el personal de salud realizado en Ecuador, Bermeo & García (2015) encontraron que el personal investigado presentó ausentismo laboral como resultado de enfermedades ocupacionales las cuales se desencadenaron debido a factores de riesgo ergonómicos. El mayor índice de ausentismo se debió a enfermedades musculoesqueléticas.

Durante el año 2015 se desarrolló en Uruguay una investigación sobre “Variables sociosanitarias en la medición del ausentismo laboral” bajo la dirección del Dr. Juan E. Bonnin. Los resultados obtenidos permitieron valorar el impacto de las enfermedades en trabajadores de distintas edades. La población laboral que obtuvo licencias por motivos médicos durante el año estudiado se compone por un 60,5% de personas entre 26 y 40 años, 18,5% entre 41 y 55 años, 15,4% hasta 25 años y 5,6% de trabajadores de 56 años o más. La distribución de diagnósticos no fue homogénea, sino que cada edad fue más sensible a determinadas causas de incapacidad temporal. Esto significó que es mejor hacer campañas de prevención específicas para cada franja etaria que enviar una única comunicación para todos.

Un dato interesante es el bajo nivel relativo de la población mayor de 56 años, que apenas representó el 5,6% del total de licencias solicitadas por motivos médicos. Sin embargo, es probable que su costo laboral haya sido mayor porque seguramente tenían un ingreso más alto (por motivos que van desde la antigüedad hasta el desempeño en puestos jerárquicos) y porque tuvieron mayores responsabilidades dentro de la estructura de la empresa.

Los problemas traumatológicos fueron los que más afectaron a la población mayor: el 24,6% de las consultas de personas entre 41 y 55 años y el 24% de las consultas de mayores de 56 años fueron por este motivo. Luego desciende al 18,7% entre 26 y 40 y al 15,3% de los menores de 25. Es el principal motivo de incapacidad temporaria entre los mayores de 56.

Los casos de gripe siguen el patrón contrario, afectaron más a los más jóvenes y menos a los mayores. Probablemente haya aquí algún motivo vinculado a las costumbres y el ocio que, con el tiempo, disminuye. Así, el 22,5% de los menores de 25 faltaron por gripe, disminuyendo al 17,2% de 26-40, 15,6% de 41 a 55 y 12,3% de los mayores de 56.

El principal motivo de ausencia de los más jóvenes fueron los trastornos gastrointestinales, que incidieron en un 23,6% del total de licencias de los trabajadores de esta franja etaria. Su impacto disminuyó con la edad.

Los diagnósticos de psicopatologías impactaron más en la población mayor y disminuyeron entre los trabajadores más jóvenes. Probablemente hubo aquí un stress acumulado, pero también menos expectativas vinculadas al trabajo y un aumento de responsabilidades. Es importante señalar, nuevamente, que el impacto de esta población en el total es cuantitativamente pequeño, aunque puede ser cualitativamente enorme. El 19,8% de las licencias de mayores de 56 años se justificó con un diagnóstico de salud mental, y esto representó apenas el 1,1% del total de licencias. Sin embargo, si se trataba del personal jerárquico con responsabilidades y personas a

cargo, su ausencia puede tener un impacto productivo que supere con creces el costo salarial.

La información reunida permite que cada organización pueda planear sus propias políticas de prevención, estimulando por ejemplo la alimentación saludable entre los más jóvenes que sufren mayores trastornos gastrointestinales y tratamientos para reducir el stress entre los mayores que presentaron más problemas vinculados a psicopatología (Rp. / Salud, 2015).

Un estudio realizado conjuntamente por el Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas de Argentina, muestra el impacto del género en las licencias médicas por ausentismo en donde el 54% de las licencias por enfermedad fueron solicitadas por mujeres, mientras que los varones pidieron el 46% restante.

Dentro de la población de mujeres que trabajan, se pudo armar el siguiente ranking con las licencias médicas más frecuentes:

1. Gripe: el 19% de las visitas por mujeres fue por gripe, lo cual coloca a esta enfermedad estacional en el primer lugar entre los factores médicos que ocasionan el ausentismo femenino.
2. Trastornos gastrointestinales: la misma cantidad de mujeres, el 19%, perdió días de trabajo debido a problemas vinculados al aparato digestivo.
3. Trastornos traumatológicos: el 15,5% de las mujeres pidió licencia por algún problema traumatológico, generalmente asociado a golpes o mala postura durante un tiempo prolongado.
4. Complicaciones obstétricas: las licencias por maternidad no se contemplan en este estudio. Sin embargo, el 10% de las ausencias justificadas de mujeres se debió a problemas del embarazo.
5. Salud mental: el 8% de las mujeres incluidas en la investigación necesitó una licencia médica por motivos de salud mental, entre los que se cuentan la depresión, la ansiedad y el stress.

En cambio, los varones en el mismo período se enfermaron de los siguientes padecimientos:

1. Trastornos gastrointestinales: el 21,5% de las licencias solicitadas por varones se deben a este motivo. Esto significa que ellos sufren un poco más de problemas de salud vinculados a la alimentación y el aparato digestivo.
2. Gripe: afecta al 20% de los hombres, levemente por encima de las mujeres.
3. Trastornos traumatológicos: sufridos por el 17.9% de los varones, también estos problemas los afectan levemente más a ellos que a ellas. Quizás los deportes de contacto y otras actividades físicas más violentas expliquen esta diferencia.
4. Examen clínico sin particularidades: el 11% de los varones no pudieron justificar su ausencia. Esto deriva en un perjuicio doble: para el empleador, porque disminuye su productividad; para el trabajador, porque pierde el día, el presentismo y otros premios. Claramente impacta más en ellos: en el caso de las mujeres, la licencia no justificada afecta al 7,5%.
5. Cirugías y tratamientos posquirúrgicos: el 7,4% de los varones tuvo que faltar, generalmente por un tiempo relativamente prolongado, debido a intervenciones quirúrgicas. En el caso de las mujeres, el impacto es mucho menor: apenas un 4% de ellas se toma licencia por este motivo (Rp. / Salud, 2015)

El ausentismo por causa médica es el periodo en que el trabajador debido a su enfermedad no prestará servicios, pero continuará siendo empleado de la empresa y podrá seguir cobrando su remuneración.

Para que el trabajador no pierda su derecho a la remuneración, debe dar aviso inmediato al empleador (Abogados laborales, 2017)

Las causas más frecuentes de ausentismo por enfermedad, según Gillies (1994) son las afecciones respiratorias, los trastornos digestivos, los problemas circulatorios, los trastornos ginecológicos y las neurosis patológicas, en su mayoría cuadros depresivos y ansiedad.

Determinadas ocupaciones han demostrado estar relacionadas con mayor frecuencia al dolor de espalda, entre ellas, el personal de enfermería. En la aparición de la lumbalgia se han implicado factores de riesgo como levantar cargas pesadas, realizar trabajos físicos importantes o actitudes posturales repetitivas. (Martínez & Vázquez, 2002).

Mairena García, Flavia Evanlett (2016), en su tesis sobre la caracterización del ausentismo laboral de causa médica en la Clínica Médica Previsional del Ministerio de Salud "Hospital del Maestro del Diriamba, Carazo, Nicaragua", de Enero a Diciembre 2016. Utilizó la Tasa de Prevalencia, Frecuencia, Incapacidad, y Severidad.

VII.DISEÑO METODOLÓGICO

a. Tipo de Estudio

Descriptivo de corte transversal.

b. Área de estudio

El estudio se realizó en el Centro de salud Sócrates Flores, ubicado del cementerio Occidental 2 C al Norte, en el barrio santa Ana sur.

c. Universo

El universo del estudio fueron los 115 trabajadores que laboraron en el centro de salud Sócrates Flores en el año 2018.

d. Muestra

Se realizó un muestreo no probabilístico con 58 trabajadores que se ausentaron por causa médica en el año 2018.

e. Unidad de análisis

Trabajadores que se ausentaron de sus labores por causas médicas, registrados en la base de datos del departamento de Recursos Humanos del Centro de salud Sócrates Flores de Managua en el período estudiado.

f. Criterios de selección

• Criterios de inclusión

- Trabajadores que se ausentaron de su jornada laboral por causa médica en el período estudiado.
- Trabajadores con documentación de soporte u Orden Temporal de Reposo, en el período estudiado.

- **Criterios de exclusión**

- Trabajadores que se ausentaron de su jornada laboral por causa no médica, en el período estudiado.
- Trabajadores que se ausentaron de su jornada laboral por causa médica sin presentar documentación de soporte u Orden Temporal de Reposo.

g. Variables por objetivos

Objetivo 1. Describir las características sociolaborales de los trabajadores en estudio.

- Sexo
- Edad
- Ocupación
- Perfil de trabajo
- Antigüedad
- Área de trabajo

Objetivo 2. Evaluar el comportamiento del ausentismo laboral de causa médica de los trabajadores en estudio.

- Número de días de ausencia
- Tipo de ausencia
- Frecuencia de la ausencia
- Ausentismo según motivo de consulta
- Ausentismo según mes del año

Objetivo 3. Identificar el comportamiento de los indicadores de ausentismo laboral de causa médica de los trabajadores en estudio.

- Prevalencia de ausentismo
- Tasa de frecuencia
- Tasa de incapacidad

- Tasa de severidad

h. Fuente de información

Secundaria, recolectada de los registros de los trabajadores que estuvieron ausentes por causas médicas en el año 2018 cuya información se encuentra bajo el resguardo del departamento de recursos humanos del Centro de Salud Sócrates Flores de Managua.

i. Técnica de recolección de la información

La técnica utilizada consistió en la revisión de la lista de registros de trabajadores que se ausentaron por causas médicas en el 2018 la cual se mantiene resguardada en el departamento de Recursos Humanos del Centro de salud Sócrates Flores de Managua.

j. Instrumento de recolección de la información

El Instrumento de recolección de la información lo constituyó una ficha creada para tal fin, en la que se plasman las variables de interés que se corresponden con los objetivos del estudio.

k. Procesamiento de la información.

La información fue procesada en el programa estadístico Excel.

El análisis de la información se realizó a partir de frecuencias simples y porcentajes que permitieron establecer las diferencias encontradas de los datos recolectados de los trabajadores en estudio.

Se calcularon la tasa de frecuencia anual, la tasa de incapacidad anual y la tasa de severidad anual.

l. Consideraciones éticas

Se explicó el propósito del estudio a la persona responsable del departamento de recursos humanos del Centro de salud Sócrates Flores de Managua.

La información se manejó confidencialmente y solo para efectos del estudio.

Para realizar el estudio se solicitó el permiso a las autoridades del SILAIS Managua a través de una carta que se llevó a la Dirección de docencia.

m. Trabajo de campo

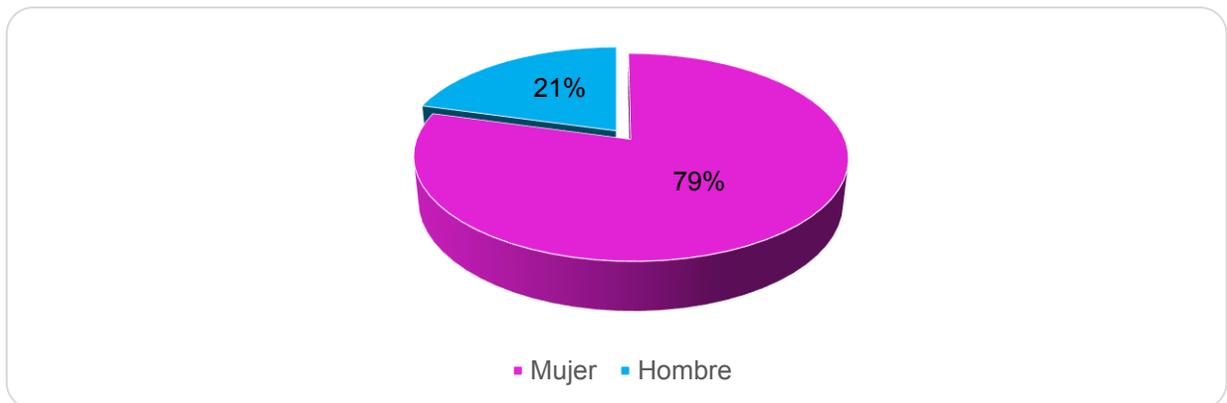
Una vez aprobado el permiso por parte de las autoridades del SILAIS a través de una carta, se procedió a presentarla en la Dirección del Centro de Salud para luego pasar a la parte de recolección de la información, en el Departamento de Recursos Humanos del centro, en el período del 04 al 28 de febrero.

En el proceso de levantamiento de la información se decidió en conjunto con la Directora del Centro y el Departamento de Recursos Humanos, estudiar el ausentismo en todos los trabajadores, debido a que, en el registro de las ausencias del año 2018, estaban descritas otras ocupaciones que merecían ser incluidas, a parte del personal de enfermería y que generarían más información para la dirección del centro.

VIII. RESULTADOS Y ANÁLISIS DE RESULTADOS

Objetivo 1. Características sociolaborales del personal de salud

Gráfico 1. Sexo de los trabajadores que presentaron ausentismo laboral de causa médica en el Centro de Salud Sócrates Flores, en la ciudad de Managua – Nicaragua en el año 2018.

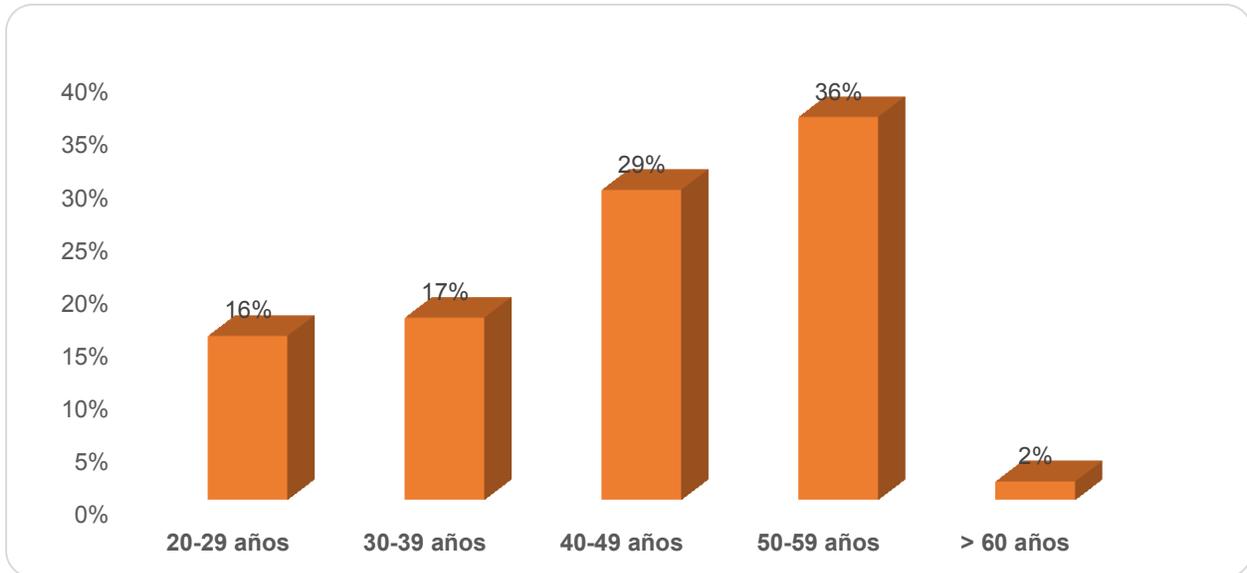


Fuente: Departamento RRHH del Centro de salud Sócrates Flores

En relación al sexo, se encontraron 46 mujeres (79%) y 12 hombres (21%). (Ver anexo 4, Tabla 1). Este resultado se relaciona con el estudio de (Mairena, 2016) en donde se encontró que el ausentismo laboral fue mayor en las mujeres.

Es importante la diferencia presentada por las mujeres ya que sobrepasa en un 58% a los hombres; esto se debe a que dentro de los médicos generales hay más mujeres que varones, de la misma forma sucede con las ocupaciones de auxiliares de enfermería, enfermeras, despachadoras de farmacia y aseadoras hospitalarias, en donde las mujeres son las que prevalecen.

Gráfico 2. Edad del personal de salud que presentó ausentismo laboral de causa médica en el Centro de Salud Sócrates Flores en la ciudad de Managua – Nicaragua en el año 2018.



Fuente: Departamento RRHH del Centro de salud Sócrates Flores

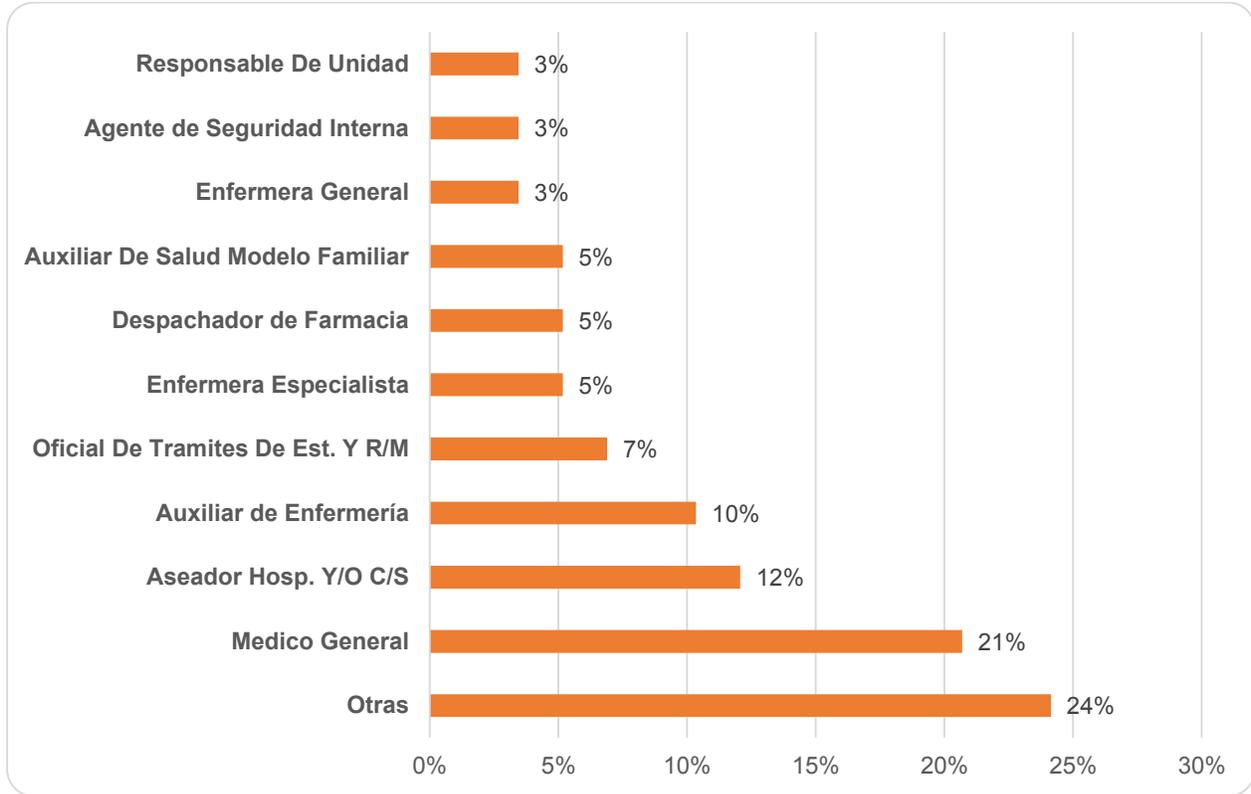
En relación a la edad se encontró que 9 trabajadores (16%) se encontraron en el grupo de edad de 20 a 29 años, 10 trabajadores (17%) en el grupo de 30 a 39 años, 17 subsidios (29%) en el grupo de 40 a 49 años, 21 (36%) en el grupo de 50 a 59 años y 1 trabajadora (2%) en el grupo de más de 60 años; con una media de 44, mediana de 48 y moda de 51. (Ver anexo 4, Tabla 2).

Este resultado no coincide con el estudio de la caracterización del ausentismo laboral por causa médica y maternidad registrado en el centro de atención ambulatoria del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social Cuenca-Ecuador en donde el grupo que presentó mayor ausentismo fue el comprendido entre 30 – 39 años (Bustamante & Torres, 2016).

La mayoría de los trabajadores se encontraron en el grupo de 50 a 59 años. Esto tiene relación con el hecho de que el trabajo hospitalario ha demostrado estar relacionadas

con problemas musculoesqueléticos debido al riesgo de realizar trabajos físicos importantes o actitudes posturales repetitivas y mayor estrés laboral, lo cual puede comprometer múltiples sistemas del organismo; al final el personal de salud solicita ya después de los 40 años su traslado a puestos de trabajo como la atención primaria en donde estos riesgos son menores, lo que no quiere decir que dejen de existir.

Gráfico 3. Ocupación del personal de salud que presentó ausentismo laboral de causa médica en el Centro de Salud Sócrates Flores en la ciudad de Managua – Nicaragua en el año 2018.



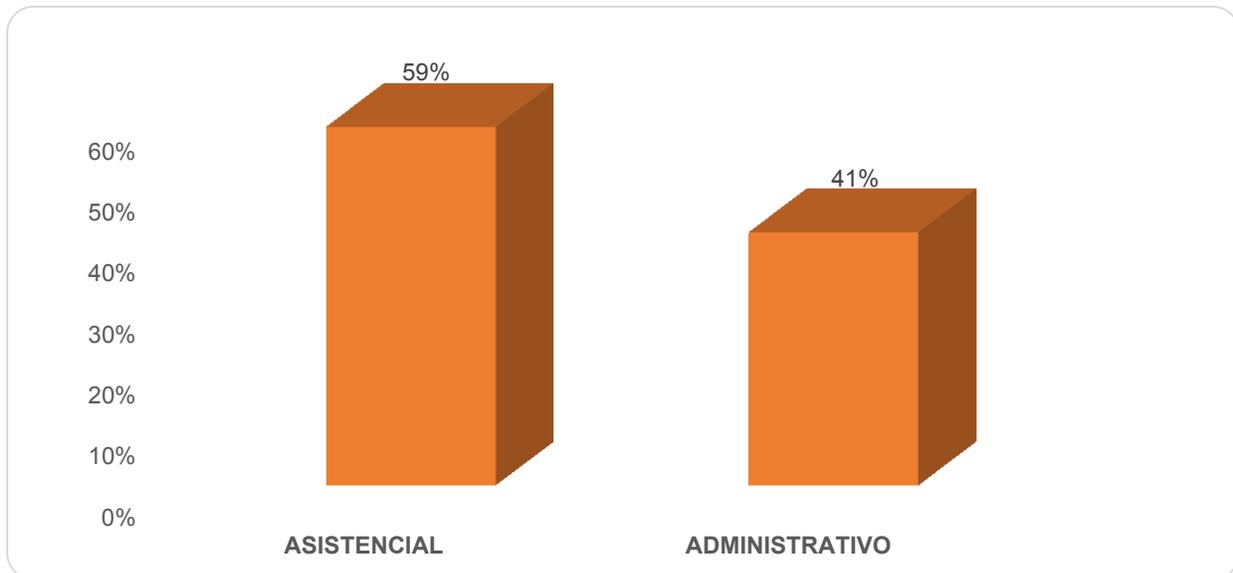
Fuente: Departamento RRHH del Centro de salud Sócrates Flores

En relación a la ocupación se encontraron 2 trabajadores responsables de unidad (3%), 2 agentes de seguridad interna (3%), 2 enfermeras generales (3%); 3 auxiliares del modelo de salud familiar (5%), 3 despachadoras de farmacia (5%), 3 enfermeras especialistas (5%); 4 oficiales de trámites de estadística (7%); 6 auxiliares de enfermería (10%), 7 aseadoras hospitalarias (12%), 12 médicos generales (21%), y por último las otras ocupaciones que representan el 24% como son 1 responsable de Departamento, 1 instructor de salud (2%), 1 fisioterapeuta (2%), 1 enfermero especialista (2%), 1 enfermera profesional (2%), 1 directora de unidad (2%), 1 secretaria ejecutiva (2%), 1 trabajadora social (2%), 1 pediatra (2%), 1 nutricionista (2%), 1 estadígrafo

(2%), 1 contador (2%), 1 higienista (2%) y 1 ginecobstetra (2%), para un total de 58 trabajadores. (Ver anexo 4, Tabla 3).

Según la ocupación el personal de medicina general es el que más reportó ausentismo. Esto está relacionado con las tareas repetitivas que ejercen los médicos generales a diario, al tener que atender una cuota de pacientes que en determinados momentos puede sobre pasar la carga diaria. Este resultado no se corresponde con la literatura en donde las auxiliares de enfermería son las que más presentan incapacidad (Gutiérrez, Caicedo, & Serna, 2016).

Gráfico 4. Perfil de trabajo del personal de salud que presentó ausentismo laboral de causa médica en el Centro de Salud Sócrates Flores en la ciudad de Managua – Nicaragua en el año 2018.

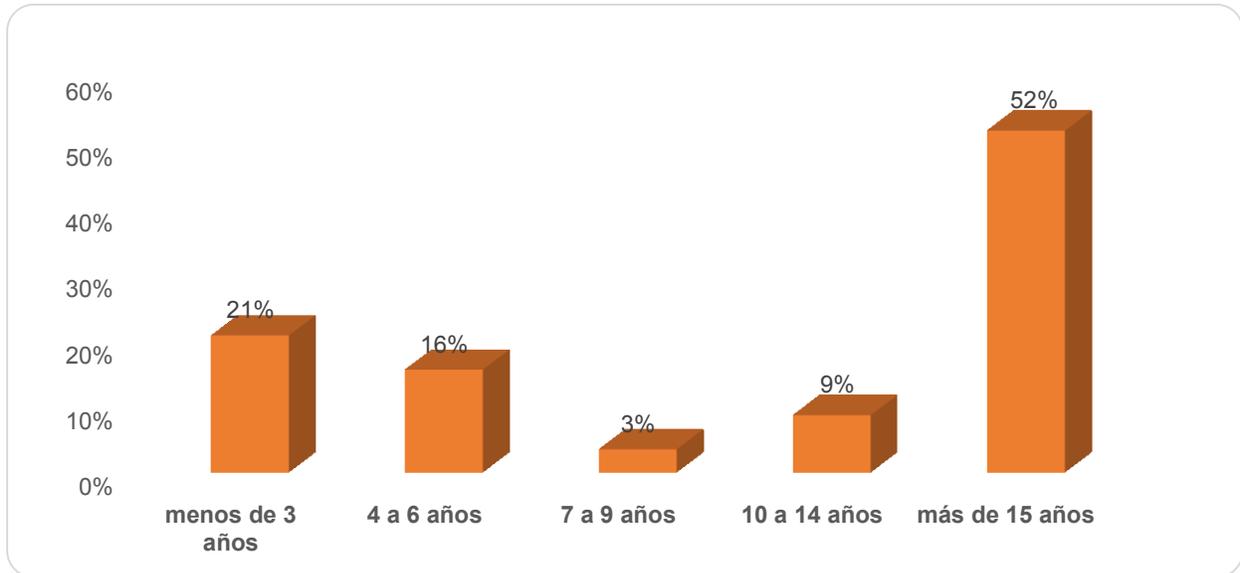


Fuente: Departamento RRHH del Centro de salud Sócrates Flores

Según el perfil de trabajo que se desempeña en el centro de salud, el personal que tuvo mayor ausentismo fue el asistencial, el cual está representado por 34 trabajadores (59%) y el personal administrativo por 24 trabajadores (41%). (Ver anexo 4, Tabla 4)

Es evidente la diferencia encontrada entre estos dos perfiles, siendo prevalente el ausentismo en el perfil asistencial y en menor medida en el administrativo. Este resultado es válido debido a que el personal asistencial es el que está de cara a la atención de los pacientes con todas las implicaciones que esto supone para brindar una atención de calidad. Los datos son similares a otros estudios en que el personal asistencial es el que presenta mayor ausentismo. (Martínez & Vázquez, 2002)

Gráfico 5. Antigüedad del personal de salud que presentó ausentismo laboral de causa médica en el Centro de Salud Sócrates Flores en la ciudad de Managua – Nicaragua en el año 2018.

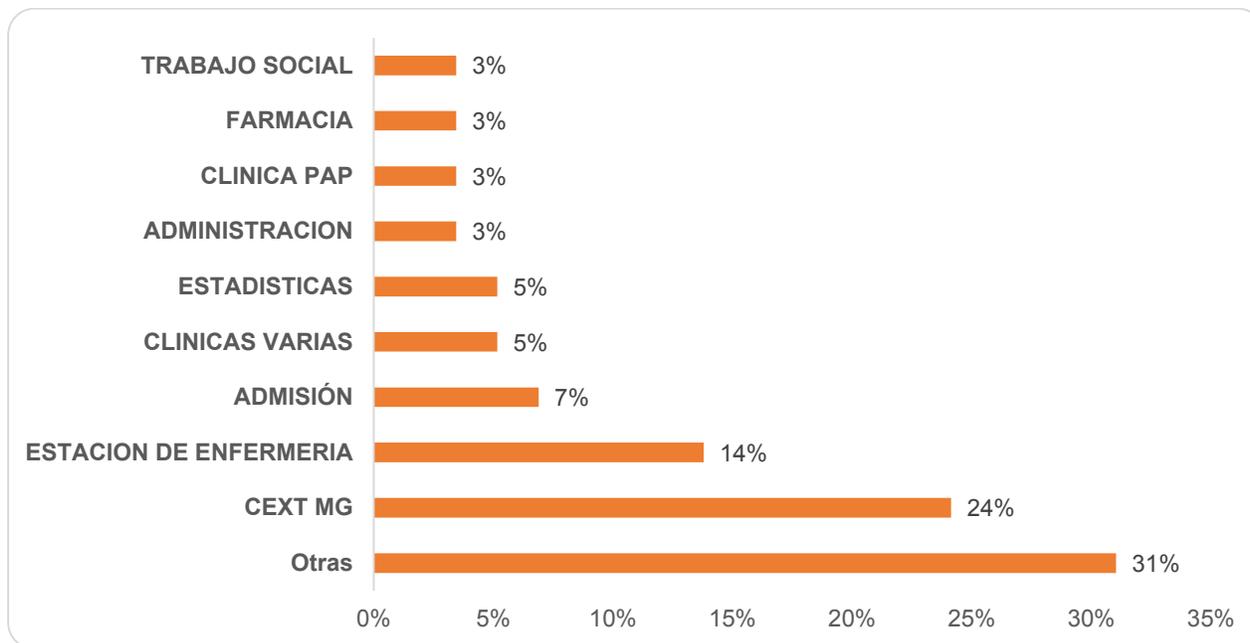


Fuente: Departamento RRHH del Centro de salud Sócrates Flores

En relación al número de años trabajados para el Centro de Salud, se contabilizan 12 trabajadores en el grupo de 0 a 3 años (21%), 9 en el de 4 a 6 años (16%), 2 en el de 7 a 9 años (3%), 5 en el de 10 a 14 años (9%) y 30 en el de más de 15 años (52%). Con una Media de 15.5, Mediana de 16 y Moda de 1. (Ver anexo 4, Tabla 5)

Muchos estudios revelan que el ausentismo laboral puede estar aumentado en los recursos de reciente ingreso por la falta de compromiso que pueden tener con la institución, sin embargo, en este estudio la mayor parte de las ausencias se presentan en personas con más de 15 años de laborar para el Centro Asistencial, tal como lo descrito por (Félix, Severino, Domínguez, & Soto (1998), lo cual tiene relación con la edad de los trabajadores, ya que después de los 40 años en donde la antigüedad laboral es mayor, existe mayor riesgo de presentar problemas musculo esqueléticos, entre otras morbilidades tales como las enfermedades crónicas degenerativas.

Gráfico 6. Área de trabajo del personal de salud que presentó ausentismo laboral de causa médica en el Centro de Salud Sócrates Flores en la ciudad de Managua – Nicaragua en el año 2018.



Fuente: Departamento RRHH del Centro de salud Sócrates Flores

La distribución de las áreas de trabajo entre los trabajadores que presentaron ausentismo se refleja en los datos de la siguiente forma: 2 recursos de trabajo social (3%), 2 de farmacia (3%), 2 de la clínica de pap (3%) y 2 de la administración (3%); 3 recursos de estadística (5%), 3 de clínicas varias (5%), 4 recursos de admisión (7%), 8 recursos de la estación de enfermería (14%), 14 médicos generales de la consulta externa (24%) y por último las otras áreas de trabajo que representan el 31% como son 1 trabajador del departamento de recursos humanos (2%), 1 del puesto médico San Sebastián (2%), 1 del puesto médico Cristo del Rosario (2%), 1 de la oficina de atención al público (2%), 1 de nutrición (2%), 1 de medicina natural (2%), 1 de limpieza de patio y pasillos (2%), 1 de la jefatura de enfermería (2%), 1 de intendencia (2%), 1 de higiene del medio (2%), 1 de fisioterapia (2%), 1 de epidemiología (2%), 1 de la dirección del centro (2%), 1 de la clínica del PAI (2%), 1 de la consulta externa de ginecobstetricia (2%), 1 de la consulta externa de pediatría (2%), 1 de aseo de la administración (2%) y

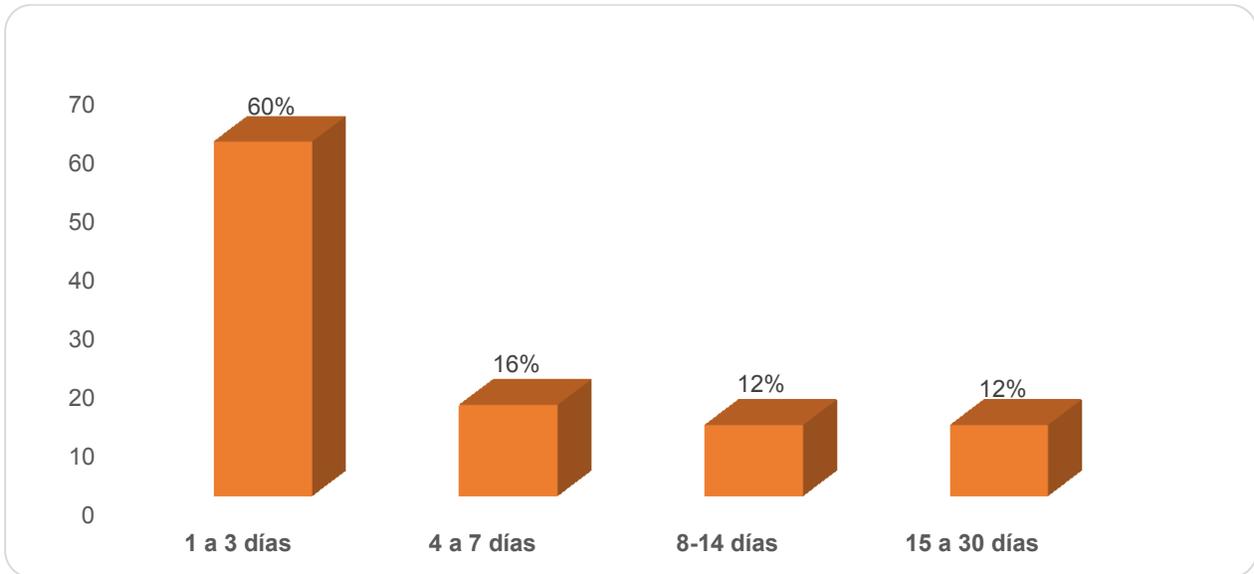
1 agente de la seguridad sede (2%), para un total de 58 trabajadores. (Ver anexo 4, Tabla 6)

El área de trabajo con mayor afectación por ausentismo es la consulta externa de medicina general con 24% de casos, seguido de la estación de enfermería y la admisión.

Este resultado está directamente relacionado la ocupación ya que fueron los médicos generales que brindan atención en la consulta externa los que presentaron el mayor ausentismo. Gutiérrez, Caicedo, & Serna (2016), Colombia, en su estudio encontraron que el servicio que registra mayor número de ausencias es la Consulta Externa, coincidiendo con los datos del presente estudio.

Objetivo 2. Caracterización del Ausentismo Laboral

Gráfico 7. Número de días de ausencia por causa médica que presentaron los trabajadores del Centro de Salud Sócrates Flores en la ciudad de Managua – Nicaragua en el año 2018.

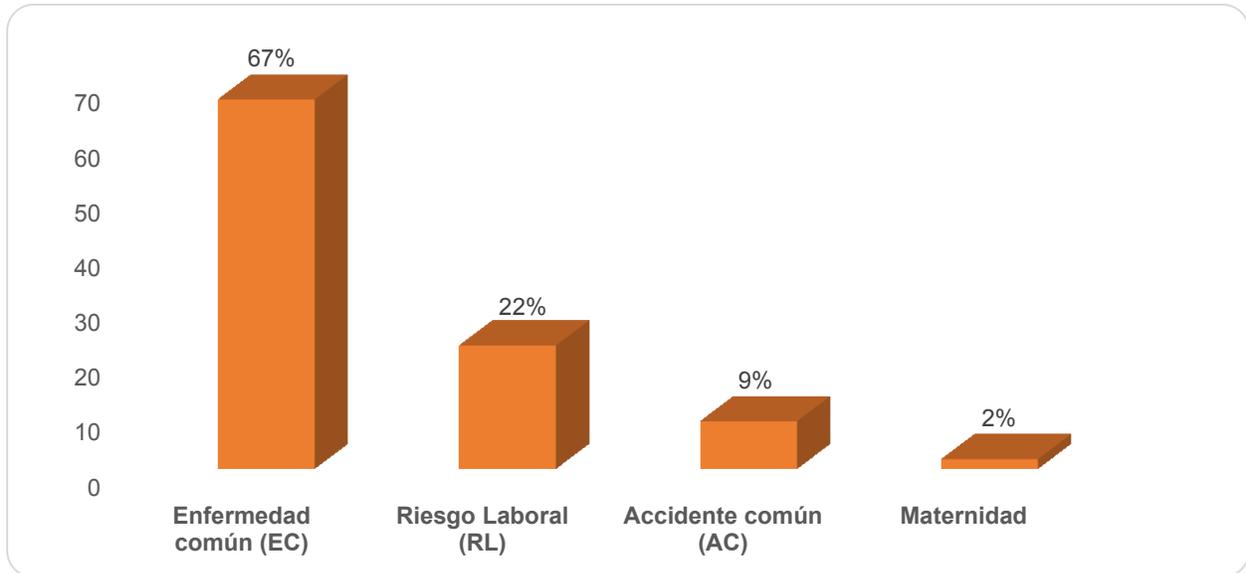


Fuente: Departamento RRHH del Centro de salud Sócrates Flores

En relación a los días de ausencia podemos observar que 35 trabajadores se ausentaron de 1 a 3 días (60%), 9 de 4 a 7 días (16%), 7 de 8 a 14 días (12%) y otros 7 de 15 a 30 días (12%). (Ver anexo 4, Tabla 7)

La mayoría de los trabajadores presentaron ausentismo por causa médica con duración entre 1 a 3 días, cuyas causas se debieron a procesos infecciosas o traumas leves que resolvieron con solo esos días de ausentismo, lo cual no coincide con el estudio realizado por (Danatro,1997) en donde el número de días de ausencia que prevaleció en un 65% fue hasta de 7 días. En el presente estudio las ausencias de más de 3 días se debieron a problemas osteomusculares traumáticos o degenerativos que se volvieron crónicos, o las infecciones recurrentes en este grupo de edad en donde la mayoría de los trabajadores son susceptibles de padecimientos crónicos.

Gráfico 8. Tipo de ausencia de causa médica que presentaron los trabajadores del Centro de Salud Sócrates Flores en la ciudad de Managua – Nicaragua en el año 2018.



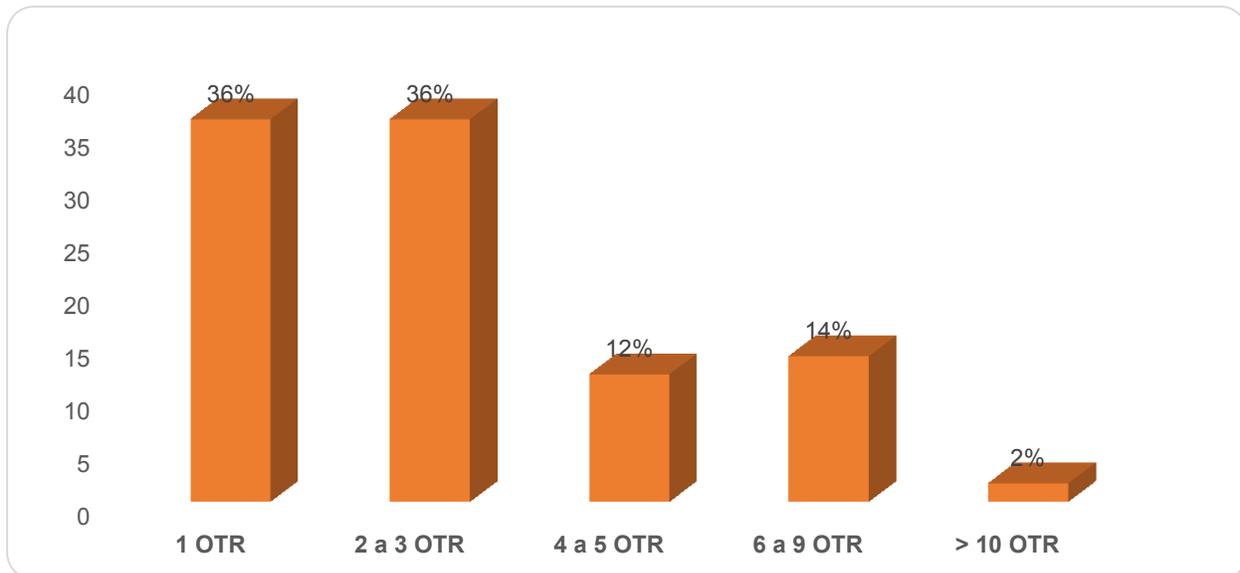
Fuente: Departamento RRHH del Centro de salud Sócrates Flores

Del total de ausencias por causas médicas se encontraron 39 ausencias por enfermedad común (67%), 5 por accidente común (9%), 13 por riesgo laboral (22%) y 1 por maternidad (2%). (Ver anexo 4, Tabla 8)

Existe predominio del ausentismo por enfermedad común y el menor porcentaje fue por maternidad. Los datos revelan que no se presentaron ausencias por enfermedad de origen profesional. Es evidente que el porcentaje de ausentismo por riesgo laboral es menor debido a que este ocurre por la acción repentina de una causa externa sobrevenida en ocasión del trabajo o situaciones fortuitas que no se dan a diario.

Los resultados se corresponden con lo encontrado por (Mairena, 2016), en donde la enfermedad común es predominante.

Gráfico 9. Frecuencia de la ausencia de causa médica que presentaron los trabajadores del Centro de Salud Sócrates Flores en la ciudad de Managua – Nicaragua en el año 2018.

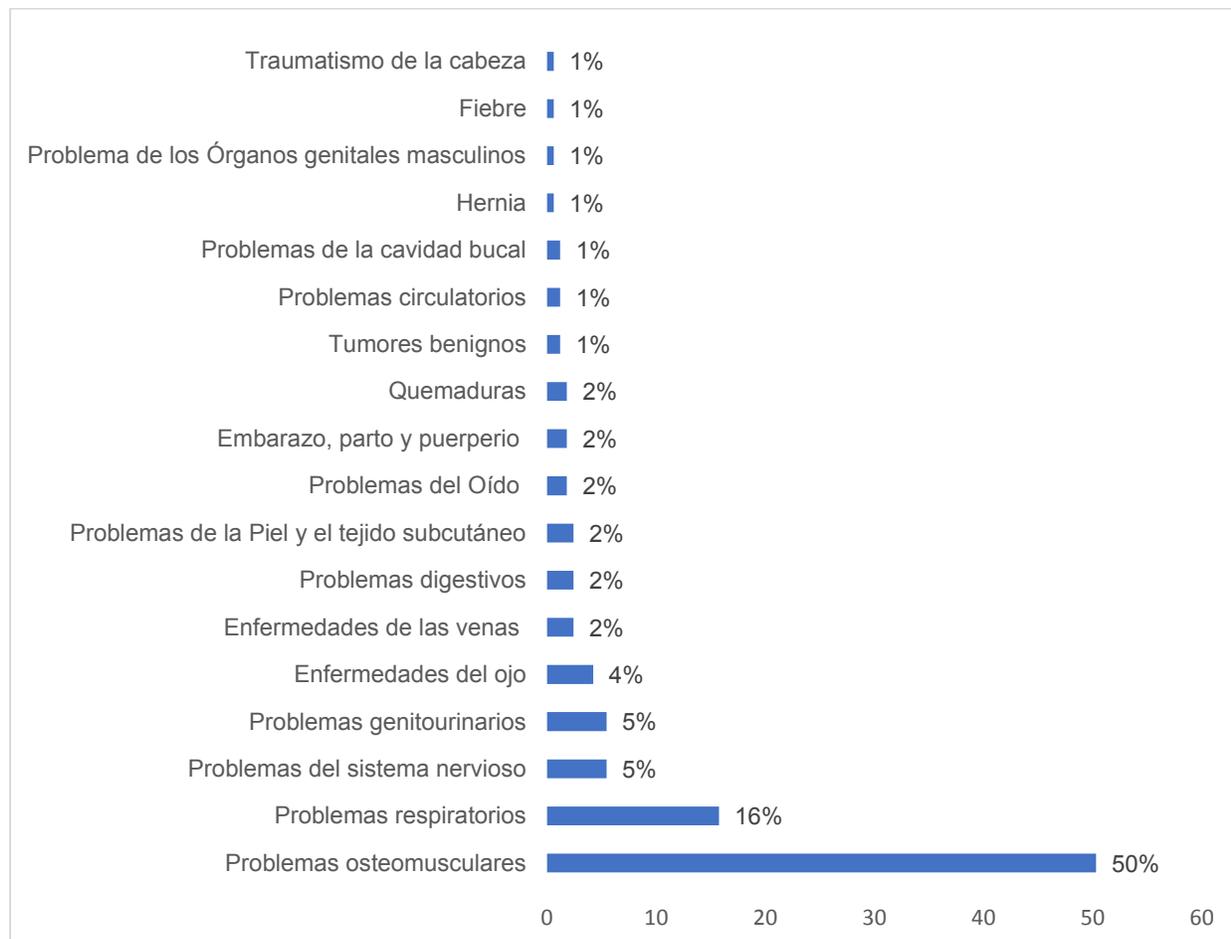


Fuente: Departamento RRHH del Centro de salud Sócrates Flores

En relación a la frecuencia de las ordenes temporales de reposo por recurso, podemos observar que 21 trabajadores presentaron 1 ausencia por causa médica (36%), otros 21 de 2 a 3 (36%), 7 de 4 a 5 (12%), 8 de 6 a 9 (14%) y 1 más de 10 ausencias (2%). (Ver anexo 4, Tabla 9)

La mayoría de los recursos presentaron de 1 a 3 ausencias por causa médica por trabajador y solo una trabajadora presentó 10 ausencias cuyos diagnósticos están relacionados con padecimientos crónicos como hiperreactividad bronquial y problemas osteomusculares degenerativos, de igual forma los trabajadores que presentaron de 4 a 9 ausencia en el año padecían de problemas osteomusculares degenerativos, así como de problemas migrañosos. Los resultados coinciden con lo encontrado por Mairena García, Flavia Evanlett (2016), en donde se encontraron de 2-3 afectaciones por recurso.

Gráfico 10. Ausentismo según motivo de consulta que presentaron los trabajadores del Centro de Salud Sócrates Flores en la ciudad de Managua – Nicaragua en el año 2018.



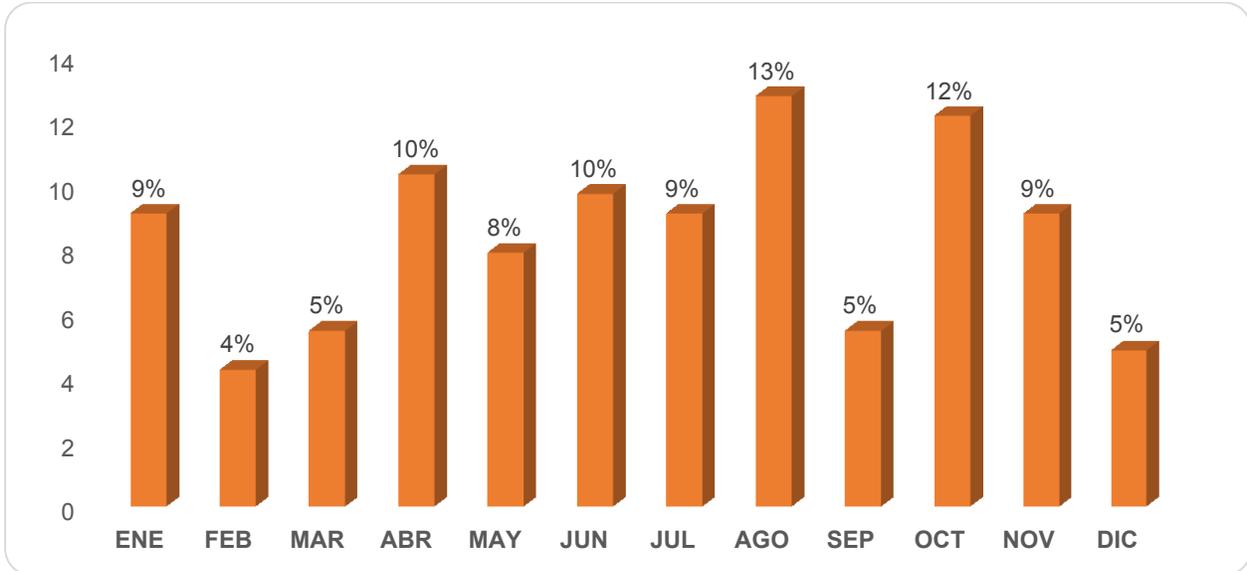
Fuente: Departamento RRHH del Centro de salud Sócrates Flores

En relación a la distribución del ausentismo según motivo de consulta encontramos 1 traumatismo de cabeza, 1 paciente con fiebre, 1 problema de los órganos genitales masculinos y una hernia umbilical, 2 extracciones de piezas dentales, 2 problemas circulatorios (crisis hipertensivas), 2 tumores benignos (miomas), los cuales representan el 1% cada uno; 3 quemaduras, 3 ausencias por embarazo, parto y puerperio (prenatal y postnatal), 3 ausencias por enfermedades del oído, 4 enfermedades de la piel, 4 problemas digestivos (infecciones intestinales) y 4 enfermedades de las venas, representando cada una el 4%; 7 casos de enfermedades del ojo (4%), 9 casos de

problemas genitourinarios y del sistema nervioso representando cada uno 5%; 26 problemas respiratorios (16%) y 83 problemas osteomusculares (50%). (Ver anexo 4, Tabla 10)

En el presente estudio las enfermedades musculoesqueléticas son las más frecuentes, lo cual explica el número de afectaciones por recurso durante el período de estudio principalmente los que presentaron de 4 a 10 órdenes temporales de reposo. Esto se corresponde con el estudio realizado por Bermeo & García (2015), en donde el mayor índice de ausentismo se debió a enfermedades musculoesqueléticas.

Gráfico 11. Ausentismo de causa médica según mes del año que presentaron los trabajadores del Centro de Salud Sócrates Flores en la ciudad de Managua – Nicaragua en el año 2018.



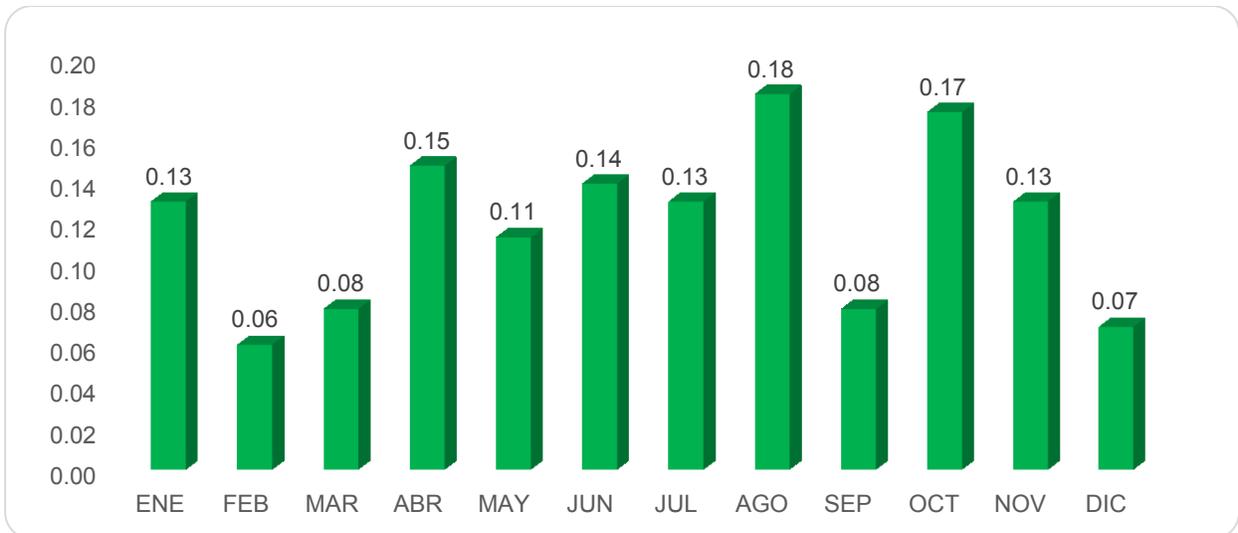
Fuente: Departamento RRHH del Centro de salud Sócrates Flores

Se encontraron en el mes de enero 15 casos de ausentismo (9%), en febrero 7 casos (4%), en marzo 9 casos (5%), en abril 17 casos (10%), en mayo 13 casos (8%), en junio 16 casos (10%), en julio 15 casos (9%), en agosto 21 casos (13%), en septiembre 9 casos (5%), en octubre 20 casos (12%), en noviembre 15 casos (9%) y en diciembre 8 casos (5%). (Ver anexo 4, Tabla 11)

El mes con mayor ausentismo fue el mes de agosto. Los meses con menos ausentismo fueron febrero, marzo, septiembre y diciembre. Esta distribución coincidió con lo encontrado por (Danatro, 1997) en donde se encontró mayor afectación en el mes de agosto. Una de las causas de este ausentismo puede ser que en el mes de agosto se llevan a cabo las fiestas patronales en el departamento de managua, lo cual puede ocasionar descompensación de las enfermedades crónicas existentes en los trabajadores

Objetivo 3. Comportamiento de los Indicadores de Medición del Ausentismo Laboral

Gráfico 12. Episodios de ausencia de causa médica presentadas por mes por los trabajadores del Centro de Salud Sócrates Flores en la ciudad de Managua – Nicaragua en el año 2018.



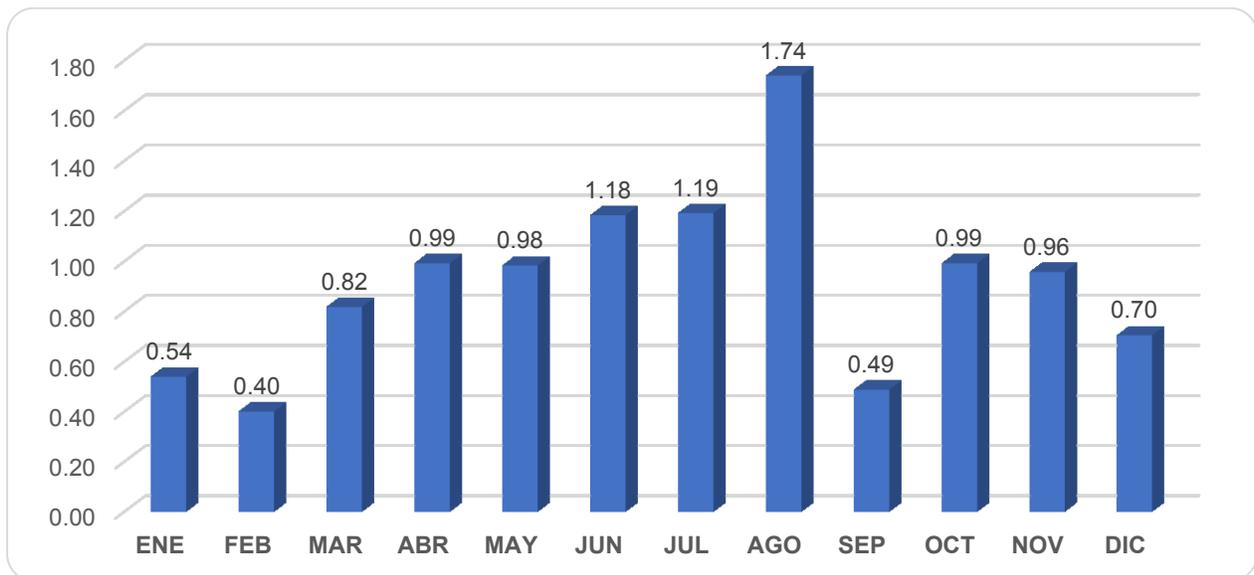
Fuente: Departamento RRHH del Centro de salud Sócrates Flores

La prevalencia de ausentismo encontrada por mes fue en enero de 0.13, en febrero 0.06, en marzo 0.08, en abril 0.15, en mayo 0.11, en junio 0.14, en julio 0.13, en agosto 0.18, en septiembre 0.08, en octubre 0.17, en noviembre 0.13 y en diciembre 0.07. (Ver anexo 4, Tabla 12)

El mes con la mayor prevalencia de ausentismo fue agosto, seguido de octubre y abril. Los meses con menos afectaciones fueron febrero y diciembre. Este indicador se calcula dividiendo el número de afectaciones de ausentismo del mes entre el número de trabajadores los cuales son 115, de donde se obtiene el mes con la mayor prevalencia del año.

La tasa de frecuencia anual es de 1.43 episodios de ausencia por trabajador. Los datos están por encima de lo encontrado por (Mesa & Kaempffer, 2004) que encontraron para el sector hospitalario una Tasa de Frecuencia de 1.3.

Gráfico 13. Días de ausentismo promedio de causa médica presentados por los trabajadores del Centro de Salud Sócrates Flores en la ciudad de Managua – Nicaragua en el año 2018.



Fuente: Departamento RRHH del Centro de salud Sócrates Flores

La incapacidad encontrada fue en el mes de enero de 0.54 días, febrero 0.40, marzo 0.82, abril 0.99, mayo 0.98, junio 1.18, julio 1.19, agosto 1.74, septiembre 0.49, octubre 0.99, noviembre 0.96 y diciembre 0.70. (Ver anexo 4, Tabla 13)

Se encontró que los meses en donde hubo más días de ausentismo fueron agosto, julio y junio. Agosto presentó 200 días de ausentismo lo que al ser dividido entre el número de trabajadores nos la incapacidad laboral del mes es decir 1.74

La tasa de incapacidad anual es de 10.98 días. Los datos encontrados por (Mesa & Kaempffer, 2004) revelan tasas por encima de la encontrado en el presente estudio, ya que ellos registraron una tasa de incapacidad anual de 14.3.

Gráfico 14. Duración en días de las ausencias de causa médica presentadas por los trabajadores del Centro de Salud Sócrates Flores en la ciudad de Managua – Nicaragua en el año 2018.



Fuente: Departamento RRHH del Centro de salud Sócrates Flores

En relación a la severidad se encontró que en el mes de enero fue de 4.1 días, febrero 6.6 días, marzo 10.4 días, abril 6.7 días, mayo 8.7 días, junio 8.5 días, julio 9.1 días, agosto 9.5, septiembre 6.2 días, octubre 5.7 días, noviembre 7.3 días y diciembre con 10.1 días. (Ver anexo 4, Tabla 14)

La mayor duración de las ausencias se presentó en los meses de marzo y diciembre, seguidos de los meses de agosto y julio. Los meses en que menos duraron las ausencias fueron enero y octubre. Este resultado puede estar relacionado con los meses en que existe mayores expectativas de los trabajadores en cuanto a vacaciones como son los días durante o después de la semana santa y la navidad en donde la

duración de las ausencias es mayores debido a las consecuencias de los abusos en estilos de vida que pueden tener los trabajadores.

La tasa de severidad anual es de 8 días. La tasa de severidad encontrada en el presente estudio está por debajo del hallazgo de (Mesa & Kaempffer, 2004) que encontraron 10.6 días de duración por licencia para el sector hospitalario.

IX. CONCLUSIONES

1. El ausentismo laboral por causa médica en el centro de salud Sócrates Flores predomina en las mujeres, en los grupos de edad entre 50 y 59 años, en los médicos generales, con un perfil de trabajo asistencial, con más de 15 años de laborar, en el área de la consulta externa de medicina general.
2. El tiempo de ausencia predominante es menor a 3 días, por enfermedad común, hasta 3 órdenes temporales de reposo por recurso, por problemas de tipo musculoesquelético y con mayor frecuencia en los meses de agosto y octubre.
3. El comportamiento de los indicadores de ausentismo laboral fue el siguiente: Tasa de Frecuencia de 1.43 episodios de ausencia por año en relación al número de trabajadores. Tasa de Incapacidad anual de 10.98 días de ausencia por trabajador y Tasa de Severidad anual de 8 días de duración promedio por ausencia reportada.

X. RECOMENDACIONES

Al equipo de Dirección del centro:

1. Reducir la carga laboral de los trabajadores que debutan con problemas musculoesqueléticos
2. Brindar educación en ergonomía a los trabajadores del centro.
3. Realizar encuesta de satisfacción de los usuarios internos en relación al ambiente de trabajo.
4. Revisar las agendas de los médicos generales de la consulta externa en relación al número de pacientes a atender, para no sobrepasar la cuota.
5. Garantizar un ambiente de trabajo con alta motivación con el objetivo de tener trabajadores comprometidos dejando a un lado el ausentismo injustificado o el deseo de ausentarse de sus laborales por cualquier causa.

A la Jefatura de la consulta externa:

1. Revisar la asignación de funciones de los recursos asistenciales de las diferentes áreas.

Al Responsable de Recursos Humanos:

1. Gestionar cursos de salud ocupacional con INATEC.
2. Revisar los diferentes ambientes laborales para verificar si se cumplen con los requerimientos mínimos de ergonomía, en los puestos de trabajo asistenciales de la consulta externa.
3. Dar estrecho seguimiento a los trabajadores con más de 4 a 5 OTR en el año para determinar las causas del ausentismo.

XI. BIBLIOGRAFÍA

- Abogados laborales. (2017). Licencia por enfermedad. Recuperado de <https://www.abogadoslaboralesya.com.ar/que-es-una-licencia-por-enfermedad/>
- Alta Osorio, V.G. (2015). Principales factores de ausentismo y su satisfacción laboral del personal de salud del departamento de Cirugía del HNERM. Recuperado de [file:///C:/Users/TOSHIBA/Downloads/UNFV_ALTA_OSORIO_V%C3%8DCTOR_GODOFREDO_MAESTRIA_2018%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/TOSHIBA/Downloads/UNFV_ALTA_OSORIO_V%C3%8DCTOR_GODOFREDO_MAESTRIA_2018%20(1).pdf)
- Bermeo Suin, Márquez Call. (2015). Diagnóstico de la incidencia de ausentismo en el personal del área de salud No. 1 “Pumapungo”, de la coordinación zonal 6 del ministerio de salud pública, en la provincia del Azuay, durante el periodo de junio 2013 – junio 2014”. Recuperado de <file:///C:/Users/TOSHIBA/Downloads/UPS-CT004522.pdf>
- Bustamante & Torres. 2016. Caracterización del ausentismo laboral por causa médica y maternidad registrado en el centro de atención ambulatoria 302 del instituto ecuatoriano de seguridad social cuenca-ecuador 2014. Disponible en <http://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/25482/1/PROYECTO%20DE%20INVESTIGACI%C3%93N.pdf>
- Calderón C., Guallar P. & Moreno V., (2000). “Estudio de las Incapacidades Temporales en una Población Laboral de Alto Riesgo.” Arch. Prev. Riesgos Labor. 3 (4): 160-165.
- Cruz A. (2018). El ausentismo en las empresas. Disponible en <https://www.monografias.com/trabajos66/ausentismo->

empresas/ausentismo-empresas2.shtml

Danatro, D. (1997). Ausentismo Laboral de causa Médica en una Institución Pública Montevideo: 1994-1995. [documento en línea] <http://www.smu.org.uy/literatura/rmu/1997v2/danatro.htm> (Consultada a 28-05-2001)

Danatro, D. (1997). Ausentismo laboral de causa médica en una institución pública de Montevideo 1994-1995. *Revista Médica del Uruguay*, 2, 101-109. Obtenido de <http://www.rmu.org.uy/revista/1997v2/art4.pdf>

Encyclopaedia of Occupational Health and Safety. Geneva: I.L.O. (1983) p 5-8.

Féliz, F. E., Severino, M. I., Dominguez, R. E., & Soto, R. D. (Septiembre-Diciembre de 1998). Ausentismo laboral en el personal médico del Hospital Dr. Francisco Moscoso Puello. *Revista Medica Dominicana*, 59(3), 200-202.

Flavia Evanlett, M.G. (2016). Ausentismo laboral por incapacidad médica. Clínica médica previsional del Ministerio de salud-Hospital del Maestro de Diriamba, Carazo, Nicaragua, enero a diciembre. Recuperado de <http://cies.edu.ni/cedoc/digitaliza/t978/t978.pdf>

Gestal, O. (1993). *Riesgos del Trabajo del Personal Sanitario*. España: Madrid. 2da. Edición, Editorial Interamericana. Mc Graw-Hill, 539.

Gillies, DA. (1994). *Absentismo, Gestión en enfermería*. Barcelona: Masson-Salvat. 18:321-7.

Gutiérrez, C., Caicedo, D., & Serna, L. (2016). AUSENTISMO LABORAL EN PERSONAL DE SALUD DE LA RED SALUD. Obtenido de http://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/9807/Silva_C

aicedo_ Serna_2016.pdf?sequence=1

Heilbronner F. Ausencia Laboral: Análisis introductorio. Estudios de la Seguridad Social (Ginebra) 37:7-18, 1981.

Jaramillo, J. (1998). Principios de gerencia y administración de servicios médicos y hospitales. Costa Rica: Editorial nacional de salud y seguridad social.

Julián Pérez Porto y María Merino. 2016. Actualizado: 2017. Definición de ausentismo (<https://definicion.de/ausentismo/>)

Ley 539. (2006). Ley de Seguridad Social de Nicaragua.

Martínez, M., & Vázquez, M. (2002). Estudio epidemiológico del absentismo laboral en el personal hospitalario por dolor de espalda. Rehabilitación, 36(3).

Mesa, F., & Kaempffer, A. (Septiembre de 2004). 30 años de estudio sobre ausentismo laboral en Chile:. Revista médica de Chile, 132(9). Obtenido de <http://dx.doi.org/10.4067/S0034-98872004000900012>

Molinera, F. J. (2006). Absentismo Laboral: causas, control y análisis. Nuevas formas. Técnica para su redacción (2da ed.). España: Fundación CONFEMETAL.

Nieto O., Tapias B., Ortiz A.C., Maturana M., Ausentismo laboral por enfermedad. Hospital Regional de Caldas Antioquia 1985. Boletín Epidemiológico de Antioquia 12 (2): 169-183, 1985.

Oficina Internacional del Trabajo. (1991). Enciclopedia de Salud, Seguridad e Higiene en el Trabajo. España. Centro de Publicaciones del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. t.I: 5-11

Rojas Concha, L.A. (2014). Estudio Descriptivo Del Ausentismo Laboral En Trabajadores Del Sistema Público De Salud En Chile. Recuperado de http://bibliodigital.saludpublica.uchile.cl:8080/dspace/bitstream/handle/123456789/440/Estudio%20descriptivo%20del%20ausentismo%20laboral%20en%20trabajadores%20del%20sistema%20publico%20de%20salud%20en%20Chile_Leslye%20Rojas%20C.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Rp./Salud, Uruguay. (2015). Enfermedades más frecuentes por edad. Disponible en https://www.rpsalud.com/blog/Ausentismo_laboral_las_enfermedades_mas_frecuentes_por_edad.html

Rp./Salud. Ausentismo y género. 2015. Disponible en https://www.rpsalud.com/blog/ausentismo_y_genero_por_que_faltan_hombres_mujeres_al_trabajo.html

Samaniego, C. (1998). INTRODUCCIÓN A LA PSICOLOGÍA DEL TRABAJO. Madrid:Ediciones Piramide.

Samaniego, V. & Rodríguez, A. (1998). Introducción a la Psicología del Trabajo y las Organizaciones. España: Ediciones Pirámides.

Sistema Integral de Información Médica (SIIM). 2001. Venezuela.

Smith D. Absenteeism and “presenteeism” in industry. Arch Environ. Health 21 (11): 670-677, Nov. 1970.

Taylor P.J. Absenteeism causes and control of. In: Parmeggiani L. (editor)

Taylor P.J. Sickness Absence Measurement T.U.C. Institute of Occupational Medicine. London: 1981.

Taylor, P. (1983). Causes and control of absenteims. En: Enciclopedia of

occupational health and safety. Geneve: International Labour Office, 4-8.

Villaplana M. Análisis de la influencia de los factores relacionados con los indicadores de la incapacidad temporal y la reincorporación al trabajo. Med segur Trab [Revista on-line]. 2014 [Consultado 11 febrero 2015]; 60. Disponible en: <http://scielo.isciii.es/scielo>: p. 65-73.

Weiss D. L'absenteisme. Revue Francaise des Affaires Sociales 33 (4): 49

ANEXOS

ANEXO 1. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Objetivo 1. Describir las características sociolaborales de los trabajadores en estudio.

VARIABLE	INDICADOR	DEFINICION OPERACIONAL	VALORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Sexo	% por grupo sexual	Características sexuales secundarias al momento del nacimiento	Hombre Mujer	Nominal
Edad	% por grupo etáreo	Años cumplidos desde el nacimiento hasta el momento del estudio.	20-29 años 30-39 años 40-49 años 50-59 años >60 años	Ordinal
Ocupación	% por ocupación	Labor desempeñada en la institución	Médico general Especialista Nutricionista Auxiliar de enfermería Estadígrafo Oficial de estadística y registros médicos Enfermera general Aseador hospitalario Instructor de salud Trabajador social Fisioterapista Ginecobstetra Pediatra Emergenciólogo Psiquiatra Naturista Odontólogo Laboratorista Epidemiólogo Higienista Directora Asistente de dirección	Nominal

VARIABLE	INDICADOR	DEFINICION OPERACIONAL	VALORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Perfil de trabajo	% por perfil	Función asignada por la institución	Administrativo Asistencial	Nominal
Antigüedad	% por años de servicio	Número de años que el trabajador ha laborado para la institución	0-3 años 4-6 años 7-9 años 10-14 años >15 años	Ordinal
Área de trabajo	% por áreas de trabajo	Área de trabajo asignada por la institución al empleado	Admisión Emergencia ESACF Consulta externa de ginecobstetricia Consulta externa de pediatría Consulta externa de psiquiatría Consulta externa de medicina general Medicina natural Fisioterapia Psicología Nutrición Odontología Trabajo social UAF Clínica de VICITS Laboratorio Intendencia Jefatura de enfermería	Nominal

Objetivo 2. Evaluar el comportamiento del ausentismo laboral de causa médica de los trabajadores en estudio.

VARIABLE	INDICADOR	DEFINICIÓN OPERACIONAL	VALORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Días de ausencia	% por días de ausencia	Tiempo en días durante los cuales el trabajador se ausentó de sus labores.	1-3 días 4-7 días 8-14 días 15-30 días	Ordinal
Tipo de Ausencia	% por tipo de ausencia	Clasificación del diagnóstico que justificó la ausencia del trabajador, según las circunstancias o las causas que lo originaron.	Enfermedad común (EC) Accidente común (AC) Riesgo laboral (RL) Enfermedad laboral	Nominal
Frecuencia de ausentismo por recurso	% del número de veces que el recurso presentó ausencia	Ordenes Temporales de Reposo presentadas por trabajador en el período de estudio	1 2-3 4-5 6-9 >10	Discreta
Ausentismo según meses del año	% por mes de ausencia	Meses calendarios en los que ocurre la ausencia	Enero Febrero Marzo Abril Mayo Junio Julio Agosto Septiembre Octubre Noviembre Diciembre	Nominal

VARIABLE	INDICADOR	DEFINICION OPERACIONAL	VALORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Ausentismo según motivo de consulta	% de ausencias por motivo de consulta	Expresión del paciente por la que solicita atención sanitaria al profesional de salud.	Problemas osteomusculares Problemas respiratorios Problemas del sistema nervioso Problemas genitourinarios Enfermedades del ojo Enfermedades de las venas Problemas digestivos Problemas de la Piel y el tejido subcutáneo Problemas del Oído Embarazo, parto y puerperio Quemaduras Tumores benignos Problemas circulatorios Problemas de la cavidad bucal Hernia Problema de los Órganos genitales masculinos Fiebre Traumatismo de la cabeza	Nominal

Objetivo 3. Describir el comportamiento de los indicadores de ausentismo laboral de causa médica de los trabajadores en estudio.

VARIABLE	INDICADOR	DEFINICIÓN OPERACIONAL	VALORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Prevalencia de ausentismo	Porcentaje	Número de licencias médicas presentadas en un mes en relación a número de trabajadores	Número de Episodios de ausencia promedio por mes por trabajador	Discreta
Tasa de frecuencia anual	Tasa	Número de licencias médicas presentadas en un año en relación al número de trabajadores	Número de días de ausencia promedio por año por trabajador	Discreta
Tasa de incapacidad anual	Tasa	Días de ausencia por enfermedad promedio en un año en relación al número de trabajadores	Días de ausencia promedio por año por trabajador	Discreta
Tasa de severidad	Tasa	Duración promedio de licencias médicas presentadas	Días de duración promedio por año por cada orden temporal de reposo	Discreta

ANEXO 2. INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN



UNIVERSIDAD
NACIONAL
AUTÓNOMA DE
NICARAGUA,
MANAGUA
UNAN - MANAGUA

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



AUSENTISMO LABORAL DE CAUSA MÉDICA EN EL PERSONAL DEL CENTRO DE SALUD SOCRATES FLORES DE LA CIUDAD DE MANAGUA EN EL PERÍODO DE ENERO A DICIEMBRE DEL 2018.

FICHA EPIDEMIOLÓGICA

Identificación _____

I. Datos sociolaborales

a) **Sexo:** Hombre _____ Mujer _____

b) **Edad:** _____ años

c) Ocupación:

Médico general		Ginecobstetra	
Médico Especialista		Pediatra	
Nutricionista		Emergenciólogo	
Auxiliar de enfermería		Psiquiatra	
Estadígrafo		Naturista	
Oficial de trámite estadístico y registros médicos		Odontólogo	
Enfermera general		Laboratorista	
Aseador hospitalario		Epidemiólogo	
Instructor de salud		Higienista	
Trabajador social		Directora	
Fisioterapista		Asistente de dirección	

d) **Perfil de trabajo:** Administrativo _____ Asistencial _____

e) **Antigüedad:** 0 – 3 años ____ 4 a 6 años ____ 7 a 9 años ____ 10 a 14 años ____
>15 años ____

f) Área de trabajo

CEXT MG		DIRECCION	
ESTACION DE ENFERMERIA		EPIDEMIOLOGIA	
ADMISIÓN		FISIOTERAPIA	
CLINICAS VARIAS		HIGIENE DEL MEDIO	
ESTADISTICAS		INTENDENCIA	
ADMINISTRACION		JEFATURA DE ENFERMERÍA	
CLINICA PAP		LIMPIEZA DE PATIO Y PASILLO	
FARMACIA		MEDICINA NATURAL	
TRABAJO SOCIAL		NUTRICIÓN	
AGENTE DE SEG SEDE C/S		OFICINA ATENCION AL PUBLICO	
ASEO DE LA ADMON Y DIRECCION		PUESTO MEDICO CRISTO DE ROSARIO	
C EXT DE PED		PUESTO MEDICO SAN SEBASTIAN	
CEXT GO		RECURSOS HUMANOS	
CLINICA DEL PAI			

g) **Duración del ausentismo:** 1 a 3 días: ____ 4 a 7 días ____ 8 a 15 días ____
15 a 30 días ____ 56 días ____

h) **Tipo de ausencia:** Enfermedad común ____ Accidente común ____
Riesgo laboral ____ Maternidad ____

i) **Frecuencia de ausentismo por recurso:** 1 OTR ____ 2 a 3 OTR ____ 4 a 5 OTR ____
6 a 9 OTR ____ > 10 OTR ____

ANEXO 3: CARTA DE AUTORIZACIÓN



Gobierno de Reconciliación
y Unidad Nacional

El Pueblo, Presidente!

40
2019

Aquí nos ilumina,
un Sol que no declina
El Sol que alumbra
las nuevas victorias

RUBÉN DARÍO

Managua, 29 de enero de 2019.
DDI-GAL-01- 76 -19

Dra. Guillermina Kuan.
Directora Centro de Salud Sócrates Flores.
SILAIS Managua
Su Oficina.

Estimado Dra. Kuan.

Por este medio me dirijo a usted, para hacer de su conocimiento que se ha solicitado autorización de parte del **Dr. Eduardo José Taleno Espinoza (Médico Salubrista)**, estudiante de la Maestría en Salud Ocupacional del CIES - UNAN Managua, realice entrevista a Personal de Enfermería que han tenido que ausentarse del trabajo por Reposo Médico, el tema del estudio es: **"Ausentismo laboral por incapacidad médica en el personal de Enfermería del Centro de Salud Sócrates Flores de la ciudad de Managua en el período de enero a diciembre del 2018"**

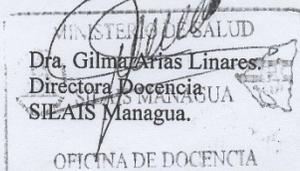
Tengo a bien expresarle que la información se recolectara a través de ficha estructurada y se obtendrá de la aplicación de una breve entrevista a pacientes previa firma de consentimiento informado.

El periodo para la recolección de la información será del 04 de Febrero al 28 de Febrero 2019, en horas de la mañana y de lunes a viernes.

Por lo antes descrito contando con su anuencia, estamos autorizando al Doctor Taleno para que se presente en la Unidad Hospitalaria a coordinar con Usted la actividad investigativa.

Sin más a que hacer referencia me despido.

Atentamente,



C/c: Dr. Freddy Suárez / Docente Centro de Salud Sócrates Flores.
Interesados
Archivo



**CRISTIANA, SOCIALISTA,
SOLIDARIA!**

MINISTERIO DE SALUD-SILAIS Managua.
Colonia Xolotlán, de la iglesia católica 1/2 C al lago
Managua, Nicaragua. PBX (505) 22515740
Email: silaismanagua@minsa.gob.ni

ANEXO 4: TABLAS

Tabla 1: Sexo de los trabajadores que presentaron ausentismo laboral de causa médica en el Centro de salud Sócrates Flores de Managua en el período de enero a diciembre del 2018.

Sexo	Frecuencia	Porcentaje
Mujer	46	79
Hombre	12	21
Total	58	100

Fuente: Departamento RRHH del Centro de salud Sócrates Flores

Tabla 2: Edad de los trabajadores que presentaron ausentismo laboral de causa médica en el Centro de salud Sócrates Flores de Managua en el período de enero a diciembre del 2018.

Edad	Frecuencia	Porcentaje
20 a 29 años	9	16
30 a 39 años	10	17
40 a 49 años	17	29
50 a 59 años	21	36
> 60 años	1	2
Total	58	100

Fuente: Departamento RRHH del Centro de salud Sócrates Flores

Tabla 3: Ocupación de los trabajadores que presentaron ausentismo laboral de causa médica en el Centro de salud Sócrates Flores de Managua en el período de enero a diciembre del 2018.

Ocupación	Frecuencia	Porcentaje
Otros	14	24%
Médico General	12	21%
Aseador Hospitalario	7	12%
Auxiliar de Enfermería	6	10%
Oficial De Tramites De Estadística y R/M	4	7%
Enfermera Especialista	3	5%
Despachador de Farmacia	3	5%
Auxiliar De Salud Modelo Familiar	3	5%
Enfermera General	2	3%
Agente de Seguridad Interna	2	3%
Responsable De Unidad	2	3%
Total	58	100%

Fuente: Departamento RRHH del Centro de salud Sócrates Flores

Tabla 4: Perfil de trabajo de los trabajadores que presentaron ausentismo laboral de causa médica en el Centro de salud Sócrates Flores de Managua en el período de enero a diciembre del 2018.

Perfil	Frecuencia	Porcentaje
Asistencial	34	59
Administrativo	24	41
Total	58	100

Fuente: Departamento RRHH del Centro de salud Sócrates Flores

Tabla 5: Antigüedad de los trabajadores que presentaron ausentismo laboral de causa médica en el Centro de salud Sócrates Flores de Managua en el período de enero a diciembre del 2018.

Antigüedad	Frecuencia	Porcentaje
0 a 3 años	12	21
4 a 6 años	9	16
7 a 9 años	2	3
10 a 14 años	5	9
> 15 años	30	52
Total	58	100

Fuente: Departamento RRHH del Centro de salud Sócrates Flores

Tabla 6: Área de Trabajo de los trabajadores que presentaron ausentismo laboral de causa médica en el Centro de salud Sócrates Flores de Managua en el período de enero a diciembre del 2018.

Área de trabajo	Frecuencia	Porcentaje
Otros	18	31%
CEXT MG	14	24%
ESTACION DE ENFERMERIA	8	14%
ADMISIÓN	4	7%
CLINICAS VARIAS	3	5%
ESTADISTICAS	3	5%
ADMINISTRACION	2	3%
CLINICA PAP	2	3%
FARMACIA	2	3%
TRABAJO SOCIAL	2	3%
TOTAL	58	100

Fuente: Departamento RRHH del Centro de salud Sócrates Flores

Tabla 7: Días de duración de los trabajadores que presentaron ausentismo laboral de causa médica en el Centro de salud Sócrates Flores de Managua en el período de enero a diciembre del 2018.

Ausencia	Frecuencia	Porcentaje
1 a 3 días	35	60
4 a 7 días	9	16
8-14 días	7	12
15 a 30 días	7	12
Total	58	100

Fuente: Departamento RRHH del Centro de salud Sócrates Flores

Tabla 8: Tipo de la ausencia de los trabajadores que presentaron ausentismo laboral de causa médica en el Centro de salud Sócrates Flores de Managua en el período de enero a diciembre del 2018.

Tipo ausencia	Frecuencia	Porcentaje
Enfermedad común (EC)	39	67
Accidente común (AC)	5	9
Riesgo laboral (RL)	13	22
Maternidad	1	2
Total	58	100

Fuente: Departamento RRHH del Centro de salud Sócrates Flores

Tabla 9: Frecuencia de ausentismo por recurso en el Centro de salud Sócrates Flores de Managua en el período de enero a diciembre del 2018.

Número de ausencias	Frecuencia	Porcentaje
1 OTR	21	36
2 a 3 OTR	21	36
4 a 5 OTR	7	12
6 a 9 OTR	8	14
> 10 OTR	1	2
Total	58	100

Fuente: Departamento RRHH del Centro de salud Sócrates Flores

Tabla 10: Ausentismo según motivo de consulta de los trabajadores que presentaron ausentismo laboral de causa médica en el Centro de salud Sócrates Flores de Managua en el período de enero a diciembre del 2018.

Sistema comprometido	Frecuencia	%
Problemas osteomusculares	83	50
Problemas respiratorios	26	16
Problemas del sistema nervioso	9	5
Problemas genitourinarios	9	5
Enfermedades del ojo	7	4
Enfermedades de las venas	4	2
Problemas digestivos	4	2
Problemas de la Piel y el tejido subcutáneo	4	2
Problemas del Oído	3	2
Embarazo, parto y puerperio	3	2
Quemaduras	3	2
Tumores benignos	2	1
Problemas circulatorios	2	1
Problemas de la cavidad bucal	2	1
Hernia	1	1
Problema de los Órganos genitales masculinos	1	1
Fiebre	1	1
Traumatismo de la cabeza	1	1
Total	165	100

Fuente: Departamento RRHH del Centro de salud Sócrates Flores

Tabla 11: Meses de ausencia de los trabajadores que presentaron ausentismo laboral de causa médica en el Centro de salud Sócrates Flores de Managua en el período de enero a diciembre del 2018.

Período de ausencia	Frecuencia	Porcentaje
ENE	15	9
FEB	7	4
MAR	9	5
ABR	17	10
MAY	13	8
JUN	16	10
JUL	15	9
AGO	21	13
SEP	9	5
OCT	20	12
NOV	15	9
DIC	8	5
Total	165	100

Fuente: Departamento RRHH del Centro de salud Sócrates Flores

Tabla 12: Prevalencia y Tasa de frecuencia anual de los trabajadores que presentaron ausentismo laboral de causa médica en el Centro de salud Sócrates Flores de Managua en el período de enero a diciembre del 2018.

Meses	Cantidad de OTR	Total de Días	Prevalencia	Tasa de Frecuencia anual
ENE	15	62	0.13	1.43
FEB	7	46	0.06	
MAR	9	94	0.08	
ABR	17	114	0.15	
MAY	13	113	0.11	
JUN	16	136	0.14	
JUL	15	137	0.13	
AGO	21	200	0.18	
SEP	9	56	0.08	
OCT	20	114	0.17	
NOV	15	110	0.13	
DIC	8	81	0.07	
Total	165	1263		
Total de trabajadores	115			

Fuente: Departamento RRHH del Centro de salud Sócrates Flores

Tabla 13: Tasa de incapacidad anual de los trabajadores que presentaron ausentismo laboral de causa médica en el Centro de salud Sócrates Flores de Managua en el período de enero a diciembre del 2018.

Meses	Cantidad de OTR	Días por enfermedad	Incapacidad	Tasa Incapacidad anual
ENE	15	62	0.54	10.98
FEB	7	46	0.40	
MAR	9	94	0.82	
ABR	17	114	0.99	
MAY	13	113	0.98	
JUN	16	136	1.18	
JUL	15	137	1.19	
AGO	21	200	1.74	
SEP	9	56	0.49	
OCT	20	114	0.99	
NOV	15	110	0.96	
DIC	8	81	0.70	
Total	165	1263	10.98	
Total de trabajadores	115			

Fuente: Departamento RRHH del Centro de salud Sócrates Flores

Tabla 14: Tasa de Severidad Ausentismo Laboral

Distribución de la Tasa de Severidad de ausentismo laboral de causa médica de los trabajadores en el Centro de salud Sócrates Flores de Managua en el período de enero a diciembre del 2018.

Meses	Cantidad de OTR	Días por enfermedad	Tasa de severidad anual
ENE	15	62	4.1
FEB	7	46	6.6
MAR	9	94	10.4
ABR	17	114	6.7
MAY	13	113	8.7
JUN	16	136	8.5
JUL	15	137	9.1
AGO	21	200	9.5
SEP	9	56	6.2
OCT	20	114	5.7
NOV	15	110	7.3
DIC	8	81	10.1
Total	165	1263	8
Total de trabajadores	115		

Fuente: Departamento RRHH del Centro de salud Sócrates Flores