

**Desempeño laboral: un estudio del ausentismo
del personal de salud de Tungurahua**

**Job performance: a study of absenteeism
of health personnel in Tungurahua**

Camila Elizabeth Terán-Guzmán¹
Universidad Técnica de Ambato - Ecuador
cteran8115@uta.edu.ec

Julio Mauricio Vizquete-Muñoz²
Universidad Técnica de Ambato - Ecuador
jm.vizquete@uta.edu.ec

doi.org/10.33386/593dp.2022.5-1.1387

V7-N5-1 (sep) 2022, pp. 345-355 | Recibido: 26 de agosto de 2022 - Aceptado: 02 de septiembre de 2022 (2 ronda rev.)

1 Egresada de la Carrera de Administración de Empresas de la Universidad Técnica de Ambato

2 Magister en Alta Gerencia y en Comercio y Negocios Internacionales. Coordinador de la Unidad de Planificación y Evaluación de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Técnica de Ambato
ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-3910-9292>

Cómo citar este artículo en norma APA:

Terán-Guzmán, C., & Vizquete-Muñoz, J., (2022). Desempeño laboral: un estudio del ausentismo del personal de salud de Tungurahua. 593 Digital Publisher CEIT, 7(5-1), 345-355 <https://doi.org/10.33386/593dp.2022.5-1.1387>

Descargar para Mendeley y Zotero

RESUMEN

El ausentismo laboral es un factor que incide en el desempeño laboral de los colaboradores de las organizaciones. Por tal razón, el objetivo del estudio fue determinar la relación del ausentismo laboral y el desempeño organizacional del personal de las unidades médicas de primer nivel del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS) de Tungurahua. Se analizaron los reportes expuestos por el IESS y sus causas según el enfoque cuantitativo para explicar el comportamiento de los empleados y sus efectos relacionales con su inasistencia laboral. Los hallazgos demostraron que, en el año 2018 se presenció mayor índice de ausentismo con relación a los periodos 2017 y 2019, y se estimó 4 días promedio que el individuo se ha ausentado por diferentes causas. Se concluye que, el ausentismo si incide en el desempeño laboral. Por lo tanto, si generan deficiencias en el rendimiento del trabajador y la productividad organizacional.

Palabras clave: Ausentismo laboral; desempeño laboral; unidades médicas; conducta; empleado

ABSTRACT

Absenteeism is a factor that affects the work performance of employees of organizations. For this reason, the objective of the study was to determine the relationship between work absenteeism and the organizational performance of the staff of the first level medical units of the Ecuadorian Institute of Social Security (IESS) of Tungurahua. The reports exposed by the IESS and their causes were analyzed according to the quantitative approach to explain the behavior of the employees and their relational effects with their absence from work. The findings showed that, in 2018, there was a higher rate of absenteeism in relation to the periods 2017 and 2019, and it was estimated that the individual had been absent for different reasons 4 days on average. It is concluded that absenteeism does affect job performance. Therefore, if they generate deficiencies in worker performance and organizational productivity.

Palabras clave: Absenteeism; job performance; medical units; behavior; employee

Introducción

El ausentismo se ha estudiado desde un punto de vista económico, social y personal, pero existen límites y situaciones en las que las contribuciones pueden verse desde una perspectiva global (Sotelo, 2019). Por lo tanto, existen diversas razones por las cuales los colaboradores se han ausentado de sus trabajos, el mismo que, incluye enfoques teóricos que no son descritos con el tiempo. Pues, se asemeja a una teoría única que carece de criterios homogéneos para evaluar e interpretar fenómenos (Tatamuez, Domínguez, & Matabanchoy, 2018). No obstante, la falta de una teoría generalizada acerca del absentismo no simboliza que su estudio haya estado separado de todo supuesto teórico a cualquier interpretación sobre causas y significado (Cueva, 2018). En consecuencia, el desempeño laboral es el factor determinante para saber que está pasando con el trabajador y su entorno de trabajo (Huilcapi Masacon, Castro López, & Jácome Lára, 2017).

El ausentismo laboral es un factor que incide en las organizaciones, sin embargo, pocas se han detenido a estudiar el fenómeno de sus causas y determinar su enfoque. La Organización Mundial de la Salud (OMS), pretendió establecer las estadísticas nacionales de trabajo, en las que señala que los métodos de control y registro de los datos de las instituciones se enfocan solo en las horas trabajadas, incluyendo las horas suplementarias y extraordinarias remuneradas (Tatamuez, Domínguez, y Matabanchoy, 2018). Son mínimas las entidades que incluyen el ausentismo laboral, pese a la necesidad de determinar dichos índices, es poco habitual que los servicios nacionales de estadística hagan estimaciones de esta variable, por lo tanto, son considerados como costos de acarreamiento (Novoa, 1996) también llamado ausentismo, procede del voca-blo latino *absentis* y se aplicaba a los terratenientes irlandeses que vivían en Inglaterra y abandonaron sus tierras. Con el desarrollo industrial, este concepto se usó para referirse a los trabajadores fabriles que se ausentan de su trabajo, por tanto a partir del siglo XVIII, el concepto *absentismo* adquiere nuevas connotaciones. La mayoría de los estudiosos del

tema coinciden en señalar la inadaptación a la organización del trabajo como la causa originaria del absentismo industrial, Simon (1978).

El factor de deserción ha sido atribuida por incapacidad médica o sus relacionados, pues, ocupa las tres cuartas partes del ausentismo total (Bonilla, Carrasco, Florez, Martínez, y Pardo, 2014) que se deriva de diversas causas y que genera un impacto negativo en el área económica y en el desarrollo de las actividades normales de los trabajadores, lo que da como resultado aumento en los costos y sobrecarga laboral para los demás empleados. Objetivo: establecer cuáles son las motivaciones de los profesionales de la salud en el Hospital Vista Hermosa nivel I, entidad de salud del Estado para ausentarse de sus turnos programados. Materiales y métodos: este estudio pretende un alcance técnico, requiere del análisis cualitativo y cuantitativo de las variables que intervienen en la satisfacción laboral de los empleados del centro de atención médica inmediata (CAMI). Por lo tanto, en los países industrializados la ausencia en lugares de trabajo sobrepasa el 30% en los últimos 10 años, aun cuando el desarrollo de las mejoras de asistencia sanitaria y condiciones socioeconómicas se ha ido adaptando a los individuos.

En Ecuador, la Ley Orgánica de Servidor Público (LOSEP) establece que, las condiciones a cumplir previo a la solicitud de licencias o permisos con/sin remuneración, por enfermedades o por calamidades domésticas. Pese a existir reglas que imputan sanciones ante la frecuencia del ausentismo, la incidencia de las organizaciones es alta. Por lo tanto, el ausentismo tiene una serie de consecuencias que no son solo de carácter financiero, sino que, también afectan al entorno laboral, los mismos que ocasionan sobrecarga e incumplimiento de las actividades ante los casos de eventualidades no planificadas.

Las instituciones de seguridad social de Ecuador de primer nivel, tanto como en Alausí y Quito se evidencian reportes de insatisfacción e incomodidad, siendo este un problema latente de servicio. Los profesionales de las Unidades Médicas que no logran acudir a su lugar de trabajo ocasionan una carencia de atención en

los pacientes que lo requieren, lo que conlleva, a que se genere una demanda insatisfecha, inconformidad con el servicio y que se agudicen las patologías emergentes dado el tiempo de espera. (Arboreada y Cordova, 2011).

De igual manera, se han observado altas tasas de ausentismo a través de ciertos estudios (Tatamuez et al., 2018; Alta, 2018; Muñoz, 2015), sin embargo, no existen estadísticas globales específicas que muestren el alcance de este problema. La tasa de ausentismo en el país es desconocida, pero, se considera que aproximadamente el 34% del ausentismo es generado por causa médica no justificada, por lo tanto, se lo considera como un fenómeno no controlado así como su índice de evolución (INEC, 2016).

La Dirección de Desarrollo Institucional del IESS, manifiesta que entre el período del 1 de enero de 2006 y el 31 de diciembre de 2010, las prestaciones económicas por dichos conceptos ascienden a USD \$ 8'916.663,10, que corresponden al pago de los subsidios por enfermedad común y maternidad a los afiliados, demostrando la magnitud del problema (ROEE, 2016).

El objetivo del trabajo fue determinar la relación del ausentismo laboral y el desempeño organizacional del personal que labora en las unidades médicas de primer nivel de atención del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social de la provincia de Tungurahua. Para ello, se identificó el estado actual y causas de ausentismo laboral del personal de las unidades médicas para posteriormente, establecer la relación del ausentismo laboral y el desempeño organizacional del personal de las unidades médicas.

Influencia de la teoría del desempeño laboral

El presente trabajo se fundamenta en la *teoría de desempeño laboral* enunciada por Campbell en el año 1993. El autor mencionó que tanto el conocimiento declarativo y procedimientos, las destrezas y la motivación, son primordiales para determinar una conducta.

Establece también ocho componentes para el desempeño, los cuales son: rendimiento de la tarea específica del puesto, rendimiento de tareas no específicas del puesto, rendimiento de la tarea de comunicación oral y escrita, demostración del esfuerzo, mantenimiento de la disciplina personal, facilitar el desempeño del equipo y de los pares, supervisión, liderazgo y administración. Por tal razón, se ha asociado que el ausentismo laboral ha influido en el desempeño laboral de los trabajadores, por lo tanto, se detalló el referente teórico de las variables estudiadas.

Ausentismo laboral

El estudio retrospectivo en América Latina, en donde se evalúa las principales causas de ausentismo en los últimos 20 años, agrupan al ausentismo en tres factores individuales, sociodemográficos, intra-laborales y extra-laborales. Dichos factores intervienen de manera negativa a nivel individual e institucional (Tatamuez et al., 2018).

En el año 2018, se realizó un estudio denominado *principales factores de ausentismo y su satisfacción laboral del personal de salud del departamento de cirugía del HNERM* el cual tuvo como objetivo establecer factores que influyen en el ausentismo del personal de salud de dicha institución, sus resultados señalaron que la causa más común de ausentismo laboral en el personal de salud, del área de cirugía, fue por enfermedad comprobada, seguida de ausentismo laboral por motivos familiares. El 20.19% del personal médico que se ausentó, son enfermeras preocupadas por la inestabilidad de su condición laboral (Alta, 2018).

El ausentismo laboral afecta a cualquier tipo de empresa o institución, sin embargo, estudios recientes muestran que existe una incidencia más alta en institutos relacionados con la salud. Este fenómeno, generado por múltiples causas, suele ser indicio de algunas fallas en el nivel institucional y en el manejo del talento humano (Muñoz, 2015). Las altas tasas de ausentismo en una organización provocan una serie de consecuencias, como incremento de los costos de personal por erogaciones producto

de horas no trabajadas o por contratación de personal supletorio, desbalance en los niveles de productividad y en ciertos casos, como en el de las instituciones de salud un servicio ineficaz ofrecido hacia los usuarios (Boada, Agulló, y Mañas, 2005) the labor tension, work risks and the corporative culture are elevated as antecedents of the Absenteeism. The eight objectives of the predictive study use the Absenteeism (in their four types: Excuses and feigning, Permissions and licenses, Avoidance and expansion of tasks, and Distractions and use of resources of the company.

La existencia de factores que pueden influir en tasas de ausentismo altas, están relacionadas con la edad, factores motivacionales, género, condiciones sociodemográficas, nivel de educación, cargo y roles desempeñados en la empresa, presencia de enfermedades crónicas, factores organizativos y condiciones del trabajo, entre otras (Boada et al., 2005) the labor tension, work risks and the corporative culture are elevated as antecedents of the Absenteeism. The eight objectives of the predictive study use the Absenteeism (in their four types: Excuses and feigning, Permissions and licenses, Avoidance and expansion of tasks, and Distractions and use of resources of the company. A pesar de que no existe una relación matemática comprobada se ha determinado mediante estudios que hay diferentes grados de correlación entre algunos factores y el ausentismo laboral en las organizaciones. Según su origen, pueden ser: médicos o no médicos, según las causas: legales o ilegales y según la decisión del trabajador: voluntario o involuntario por falta de motivación.

Modelos de ausentismo laboral

Los modelos de ausentismo laboral han denotado que, se debe tener en cuenta la incapacidad laboral como una falta de capacidad de un trabajador para poder trabajar, y debe ser indicada por una prescripción médica, que otorga el permiso legal de ausentarse a causa de una enfermedad común o profesional. A su vez la enfermedad común tiene como origen un accidente o una enfermedad cuya causa no tuvo ninguna relación con el trabajo. Y son

consideradas enfermedades profesionales o laborales las que se originan dentro del ambiente de trabajo (Novoa, 1996) también llamado ausentismo, procede del voca-blo latino absentis y se aplicaba a los terratenientes irlandeses que vivían en Inglaterra y abandonaron sus tierras. Con el desarrollo industrial, este concepto se usó para referirse a los trabajadores fabriles que se ausentan de su trabajo, por tanto a partir del siglo XVIII, el concepto ausentismo adquiere nuevas connotaciones. La mayoría de los estudiosos del tema coinciden en señalar la inadaptación a la organización del trabajo como la causa originaria del ausentismo industrial, Simon (1978).

La etiología multifactorial del ausentismo laboral hace que se relacionen factores individuales (necesidades, inquietudes, expectativas), factores laborales (condiciones y medio ambiente de trabajo) y extralaborales (medios sociales en el que operan las organizaciones), tomando como unidad básica al trabajador. Por lo tanto aunque el ausentismo laboral es justificado mediante certificados médicos en algunos casos, ésta no es la única causa (Tatamuez et al., 2018).

Modelo médico: Los factores que incluyen en este modelo son: demográficos (sexo, edad, nivel ocupacional), características de la organización (mayores niveles de ausentismo mientras más grandes sean las unidades de trabajo), satisfacción y contenidos del empleo (sentido de realización, niveles de responsabilidad y autonomía). Y otros, como compromiso y distancia recorrida al trabajo (Flores, 2016) Emerald Publishing Limited. Purpose: This paper examines the influence of three dimensions of customer knowledge management – knowledge from customer, knowledge for customer and knowledge about customer – on innovation capabilities (speed and quality).

Enfermedades comunes: Son varias las enfermedades comunes que generan ausentismo laboral, algunas se desarrollan según la actividad a la que se dedique la organización o las funciones del trabajador. Las siguientes son las principales:

Enfermedades respiratorias, estrés psicológico, drogas, alcohol, vida nocturna, osteo-musculares y digestivas. En este grupo también incluyen las citas médicas, exámenes médicos, cirugías, embarazo, accidentes fuera del trabajo. Debido a que las enfermedades son las que más generan ausentismo y pérdidas a las organizaciones, la empresa puede encargar la evaluación del estado del trabajador a través del médico de la empresa o a quien delegue su confirmación (Berrocal, Jiménez, Rojas, & Salazar, 2012).

Modelo psicosocial: Este enfoque indica que las diferentes culturas de ausencia surgen de la interacción entre individuos, grupos de trabajo y la organización. El total de tiempo perdido crea una cultura de ausencia en distintas industrias y ocupaciones. La decisión de ausentismo se produce en el marco de una cultura de ausencia que puede ser: dependiente, moral, fragmentada o conflictiva. La ausencia es una conducta individual dentro de un contexto social y las motivaciones de ausencia operan restringidas o influenciadas por las culturas que manejan sus propias normas (Novoa, 1996) también llamado ausentismo, procede del voca-blo latino absentis y se aplicaba a los terratenientes irlandeses que vivían en Inglaterra y abandonaron sus tierras. Con el desarrollo industrial, este concepto se usó para referirse a los trabajadores fabriles que se ausentan de su trabajo, por tanto a partir del siglo XVIII, el concepto absentismo adquiere nuevas connotaciones. La mayoría de los estudiosos del tema coinciden en señalar la inadaptación a la organización del trabajo como la causa originaria del absentismo industrial, Simon (1978).

Modelo económico: En este modelo participan dos factores que actúan de manera conjunta: La tolerancia de los empleadores según la cantidad de ausencias y las motivaciones de cada trabajador para ausentarse. Desde ambas posiciones se ponen en juego el número de ausencias que maximicen sus utilidades a través del cálculo de los beneficios y costos del ausentismo. Este factor hace referencia al ausentismo provocado por la insatisfacción de la remuneración recibida versus las funciones desempeñadas, si el trabajador considera que

el salario recibido no es suficiente, será un empleado insatisfecho y con mayor posibilidad de ausentarse (Bonilla et al., 2014) que se deriva de diversas causas y que genera un impacto negativo en el área económica y en el desarrollo de las actividades normales de los trabajadores, lo que da como resultado aumento en los costos y sobrecarga laboral para los demás empleados. Objetivo: establecer cuáles son las motivaciones de los profesionales de la salud en el Hospital Vista Hermosa nivel I, entidad de salud del Estado para ausentarse de sus turnos programados. Materiales y métodos: este estudio pretende un alcance técnico, requiere del análisis cualitativo y cuantitativo de las variables que intervienen en la satisfacción laboral de los empleados del centro de atención médica inmediata (CAMI).

Desempeño laboral

El desempeño laboral se define como el desempeño que cumple cada persona en su jornada de trabajo dentro de una organización, de manera que ésta sea eficiente, eficaz y efectiva en el cumplimiento de las funciones que se le asignen, para el alcance de los objetivos propuestos, contribuyendo al éxito de la organización (Velarde, 2018).

De acuerdo a Florencia (2016) Emerald Publishing Limited. Purpose: This paper examines the influence of three dimensions of customer knowledge management – knowledge from customer, knowledge for customer and knowledge about customer – on innovation capabilities (speed and quality define al desempeño laboral como las acciones de los empleados que permiten lograr los objetivos de la organización y que pueden ser medidas en términos de competencias de cada individuo y su nivel de contribución con la empresa. Por lo tanto, el desempeño laboral se lo puede definir como el resultante de los factores que influyen en sus acciones, en el logro de sus objetivos y las habilidades para conseguir el compromiso. A su vez, Muñoz (2015) asegura que, el desempeño laboral como las acciones o comportamientos de los empleados que son indispensables en el logro de los objetivos de la organización.

Método

La investigación fue de diseño no experimental puesto que, se basó en la observación de fenómenos de las variables del ausentismo y de desempeño laboral, la misma que ocupa una línea de tiempo de corte transversal, pues, recolectó datos en un tiempo y momento dado. Su propósito fue describir las principales causas de ausentismo y analizar su interrelación de manera descriptivo-causal (Sampieri, 2014).

El método cuantitativo fue utilizado para la determinación de las causas de la inasistencia de los colaboradores según el orden psicológico (Hernández et al., 2014), debido a que, se determinará los niveles de ausentismo y desempeño laboral de manera precisa y objetiva. Mediante el análisis de estadística inferencial se prevé demostrar, si existen o no, alteraciones en el comportamiento del fenómeno estudiado según el nivel correlacional.

La población de estudio ha comprendido a las unidades médicas de primer nivel de atención del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social de la provincia de Tungurahua (ver tabla 1). Sin embargo, debido al pequeño grupo de estudio se procedió a aplicar la encuesta a los 45 miembros de primera línea.

Tabla 1.

Población

Parámetro	Descripción
Población de estudio	45 colaborados
Entorno	Provincia de Tungurahua - Ambato
Temporalidad	junio-julio
Método de captación	Encuesta
Cuestionarios validados	45

Diseño del instrumento

El cuestionario estuvo estructurado por 53 elementos, los mismos que se fundamentaron con el modelo teórico de evaluación de ausentismo y desempeño laboral. Se estructuró por cuatro dimensiones: a) Condiciones personales b) características del trabajo, c) cultura organizacional y d) Políticas institucionales. Los

mismos que dieron apertura al estudio hacia las subdimensiones (ver tabla 2).

Tabla 2.

Diseño del constructo

MODELO TEORICO DE EVALUACION DE AUSENTISMO Y DESEMPEÑO LABORAL	
Condiciones personales	Falta mucho a su trabajo
	Es puntual en su trabajo
	Sus cargas familiares le ocasionan impedimentos laborales
	La distancia de su domicilio le causa dificultades en la institución
	Enfermedades comunes han ocasionado su ausencia en la institución
	Los accidentes laborales han sido causa de su ausencia a su jornada laboral
	Las licencias autorizadas (maternidad, duelo, matrimonio) han ocasionado ausencia en su jornada laboral
	Conocimiento del trabajo
	Tiene dificultades para realizar su trabajo
	Su conocimiento es necesario y suficiente para desempeñarse en su puesto
Planeación	Planifica sus actividades
	Propone ideas de mejorar el servicio
Responsabilidad	Persiste en alcanzar sus metas
	Es responsable de las tareas que le asignan
Individual	Resuelve los problemas relacionados con sus tareas sin recurrir a otros
	Suele hacer distinción entre sus problemas familiares y sus funciones laborales
Colectivas	Muestra actitud conciliadora frente a conflictos laborales
	Ayuda a sus compañeros en la resolución de conflictos
Características del trabajo	Coopera gustosamente cuando se requiere hacer un trabajo en equipo
	Cantidad
	Al momento que llega a su lugar de trabajo lo empieza de forma inmediata.
	Trabaja sin interrupciones en su jornada laboral
	Se encuentra ocupado en sus tareas durante su jornada de trabajo.
	Calidad
	Considera sus actividades monótonas y aburridas
	Comete errores constantemente en su trabajo
	Ha adquirido nuevas capacidades en el desarrollo de su trabajo
	Cooperación
Sus compañeros estiman su trabajo como importante	
Si dejara de hacer su trabajo, afectaría el de los demás	
Su jefe inmediato valora mi trabajo	
Gracias a su trabajo, los usuarios reciben un buen servicio	
Ambiente laboral	
Dispone de los materiales y equipo necesario para desarrollar sus actividades	
Su entorno laboral es el adecuado para desarrollar sus funciones	
Autonomía	
Se limita a cumplir las indicaciones que recibe	
Posee independencia para actuar	
Retroalimentación	
Conoce cada proceso al momento de realizar su trabajo	
Al finalizar su jornada laboral puede saber si terminó satisfactoriamente su tarea.	
Jefe - empleado	
Es alentado por sus aciertos	
Al cometer errores laborales es criticado por sus compañeros	
Cultura organizacional	
Participación	
Establece objetivos en su trabajo	
Aporta con su criterio en el proceso de toma de decisiones	
Conoce los programas de trabajo de la institución	
Políticas institucionales	
Capacitación	
Los cursos de capacitación que recibe le ayudan a mejorar su trabajo.	
Considera que debe existir oportunidades de capacitación	
Los cursos que recibe son de acuerdo a su intereses	
Equidad	
Su trabajo es bien remunerado	
Su remuneración se encuentra acorde a su rendimiento laboral	
Considera necesario un incentivo no económico por su alto rendimiento	

Validación del instrumento

La validación de la encuesta permitió medir la fiabilidad del instrumento. Se utilizó el coeficiente estadístico de fiabilidad Alfa de Cronbach para determinar la asertividad de aplicación al grupo poblacional. El coeficiente

alfa obtenido fue de $\alpha = 0,84$. No obstante, conforme al parámetro de validez enunciado, el valor resultante de un instrumento debe ser mayor a 0,7. Es decir, la confiabilidad del instrumento fue alta.

Resultados

El grupo de estudio fue controlado mediante la aplicación de las variables sociodemográficas. Dicho segmento se enfocó en evidenciar los resultados en función a los aspectos personales, sexo, edad, nivel académico, estado civil, tipo de contrato y experiencia laboral (ver tabla 3).

Tabla 3.

Perfil sociodemográfico

Variable	Frecuencia	Porcentaje
Masculino	22	48,9
Femenino	23	51,1
25-30	10	22,2
31-35	13	28,9
36-40	14	31,1
Más de 40	8	17,8
soltero	22	48,9
casado	21	46,7
unión libre	2	4,4
Secundaria	11	24,4
Superior	33	73,3
Posgrado	1	2,2
Administrativo	19	41,3
Aph	1	2,2
Atención prehospitalaria	4	8,7
Enfermería	4	8,7
Estadística	2	4,3
Farmacia	2	4,3
Financiero	2	4,3
Fisioterapia	2	4,3
Laboratorio	2	4,3
Medico	2	4,3
Odontología	2	4,3
Salud mental	3	6,5
Seguridad	1	2,2
Indefinido	4	9,1
Nombramiento	20	45,5
Ocasional	20	45,5
1-3 años	14	31,8
4-6 años	14	31,8
7-10 años	15	34,1
Más de 16 años	1	2,3

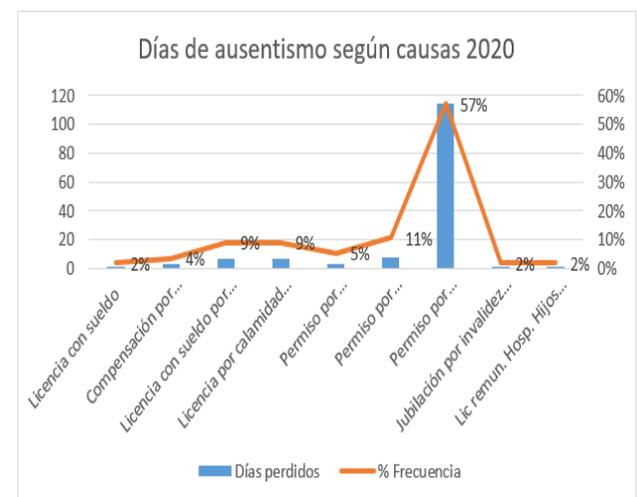
La tabla 3 expresó que existe un porcentaje mayoritario de sexo femenino con un 51,1%, no obstante, el sexo masculino fue minoritario con un 48,9%. En el análisis se estimó que el número de colaboradores correspondieron a una edad promedio de 36 a 40 años, con un nivel académico superior, mientras que, existió un 46,5% de individuos que aportaron a la empresa con un tipo de contrato ocasional, es decir, que no gozan con los beneficios por ley, sin embargo, su experiencia laboral osciló entre los 4 a 6 años con un 34,5%.

Determinación de causas de ausentismo en las unidades médicas

En el año 2021, los datos levantados en la organización revelaron la incidencia en la causa de los permisos por enfermedad ley. Este incidente se ha repetido 32 veces en todo el personal y se han perdido 114 días en el año por dicha razón. Dicho de otra manera, si el número de talento humano es menor también lo serán los días perdidos por ausentismo. Por otro lado, las causas de licencia por maternidad con sueldo (57%), jubilación por invalidez temporal, licencia remunerada hospitalaria, y patologías degenerativas poseen apenas una frecuencia y solo un día perdido al año (ver figura 1).

Figura 1.

Causas de Ausentismo del año 2021



Cuadro resumen de los índices de medición del ausentismo laboral en los periodos 2019, 2020 y 2021

Tabla 4.

Cuadro resumen de índices de medición

Indicador	2019	2020	2021
Tasa global de ausentismo	1,16	1,71	1,07
Índice de Gravedad	3,01	4,45	2,8
Índice de Frecuencia	0,78	0,92	0,71

La tabla 4 reveló que, en el año 2020, la tasa global de ausentismo fue mayoritaria con respecto a los periodos 2019 y 2021, por tal razón, el tiempo diario que se ha perdido fue mínimamente superior. Mientras que, en el mismo año se evidenció un 4,45 en el índice de gravedad, lo que significó que, al menos cada individuo faltó alrededor de 4 días anuales y su índice de frecuencia reflejó que, en el año 2019 fue más probable que se presente una enfermedad que le imposibilite ir a su lugar de trabajo.

Correlación del factor ausentismo y desempeño laboral

Para la aplicación de la prueba estadística se utilizó el coeficiente de correlación de Pearson (r) que admite la identificación del nivel de relación entre las variables que se transforman a un nivel ordinal (el criterio de decisión es $r > ,1$ o $r < -,1$), así como condicional inferencial, dicho de otra manera, debe ser significativo ($p < ,05$). No obstante, se procedió a determinar la relación que existe entre el ausentismo y desempeño laboral en una muestra de 45 colaboradores de las unidades médicas de primer nivel del Instituto Ecuatoriana de Seguridad Social del cantón Ambato.

Tabla 5.

Correlación de Pearson

		Ausentismo Laboral Ítem 1.	Desempeño Laboral Ítem 50
Ausentismo Laboral Ítem 1.	Correlación de Pearson	1	,343*
	Sig. (bilateral)	.	0,013
	N	52	52
Desempeño Laboral Ítem 50	Correlación de Pearson	,343*	1
	Sig. (bilateral)	0,013	.
	N	52	52

Nota: La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

El resultado de la correlación de Pearson de la tabla 5 determinó que existió relación entre las variables de estudio, puesto que, se obtuvo un valor de 0,343. Es decir, guarda una relación positiva moderada a un nivel de significancia de 0,05.

Comprobación de hipótesis

El procesamiento de comprobación de hipótesis fue realizado mediante la aplicación del estadístico Chi-Cuadrado de Pearson, idóneo para la aseveración o descarte de la suposición del fenómeno, para lo cual, se realizó el planteamiento del modelo lógico: *El ausentismo incide en el desempeño laboral de los colaboradores de las unidades médicas de primer nivel del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social del cantón Ambato* (ver tabla 6).

Tabla 6.

Verificación de Hipótesis, Ausentismo – Desempeño Laboral

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	26,516 ^a	16	,047
Razón de verosimilitudes	30,506	16	,016
Asociación lineal por lineal	2,758	1	,027
N de casos válidos	52		

a. 22 casillas (88,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,17.			
---	--	--	--

El valor p del estadístico determinó un valor $P \leq 0,047$ lo cual demostró un ajuste al criterio de decisión ($P \leq 0, 05$). De esta forma, se aseveró el criterio hipotético (H_1), es así que, el ausentismo laboral que provocan los trabajadores *si incide* en sus resultados del desempeño laboral como lo afirma el estudio de Querales (2017) que al hablar de anomalías organizacionales (ausentismo laboral) que son vinculadas al comportamiento humano (desempeño en la organización) han generado un valor sin precedentes al no tomar previsiones necesarias para atacarlo a tiempo por los altos mandos. Es así, que provoca disminución del rendimiento laboral de los colaboradores y sobre todo repercute en la productividad de los empleados del Hospital del IESS.

Conclusiones

El estudio identificó que el ausentismo ha estado influenciando el desempeño de los colaboradores de las Unidades Medicas del IESS de Tungurahua. En este sentido, se pudo determinar en el año 2020 que la frecuencia por ausentismo fue mayoritaria con respecto a los periodos del 2019 y lo que va del año 2021, puesto que, el indicador del índice de gravedad (IG) tiene un número estimado de 4 días que el individuo se ausenta anualmente por diferentes causas, por otro lado, el menor índice de la tasa global de ausentismo (TGA) pertenece al 2020, pues, mostró que en dicho año se ha perdido una hora diaria por colaborador. El índice de frecuencia demostró que en los tres periodos se produjo, al menos una enfermedad que lo imposibilitaba al personal asistir a su trabajo.

Se comprobó que, las variables de estudio (ausentismo y desempeño laboral), si guardan relación latente. Sin embargo, las anomalías suscitadas con las cargas familiares y las licencias de maternidad son las causas que provocan deficiencia en el rendimiento del colaborador por motivo del ausentismo en las unidades médicas del IESS de Tungurahua.

Los cambios estratégicos de control de asistencia interna deben ser mejorados, puesto que, la perspectiva de estudio solo se ha centrado en el factor de ausencia. No obstante, se debe cuantificar económicamente la magnitud del ausentismo para conocimiento de las pérdidas que genera la inoperancia de los colaboradores dentro de la organización. De esta forma, las organizaciones se forjarán como saludables y productivas.

Referencias

- Alta, V. (2018). *Principales Factores De Ausentismo Y Su Satisfacción Laboral Del Personal De Salud Del Departamento De Cirugia Del HNERM 2015*. Universidad Nacional al Federico Villarreal Escuela Universitaria de Posgrado.
- Arboreada, G., & Cordova, J. (2011). Percepción de la satisfacción con la labor desempeñada y factores de motivación del personal de las instituciones de servicios de salud (IPS) del valle de Aburrá 2011. *Revista Gerencia y Políticas de Salud*, 17, 2018.
- Berrocal, I., Jiménez, M., Rojas, J. C., & Salazar, N. (2012). Índices y estadísticas del absentismo. Caso Universidad Nacional. *ABRA*, 32(45), 1-20.
- Boada, J., Agulló, T., & Mañas, M. (2005). El absentismo laboral como consecuente de variables organizacionales. *Psicothema*, 17, 212-218.
- Bonilla, D., Carrasco, L., Florez, A., Martínez, L., & Pardo, C. (2014). Ausentismo laboral en el centro de atención médica inmediata Vista Hermosa I nivel, empresa social del Estado. *Ciencia & Tecnología para la Salud Visual y Ocular*, 12(1), 14. <https://doi.org/10.19052/sv.2695>
- Cueva, J. (2018). *Factores que influyen en el absentismo laboral del personal de Enfermería del Hospital General IESS de la ciudad de Milagro año 2015-2016*. Universidad Católica de Santiago de

- Guayaquil.
- Florencia, M. (2016). *Modelo de gestión de talento humano para mejorar el desempeño laboral del IESS de Babahoyo*. *Journal of Knowledge Management*. Universidad Regional Autónoma de los Andes UNIANDES. <https://doi.org/10.1016/j.cya.2015.11.011>
- Huilcapi Masacon, M., Castro López, G., & Jácome Lára, G. (2017). Motivación: las teorías y su relación en el ámbito empresarial. *Dominio de las Ciencias*, 3(2), 311-333.
- INEC. (2016). Estadísticas Vitales, 39.
- Muñoz, L. (2015). *Análisis del desarrollo de la Gestión del Talento Humano y la incidencia en el desempeño laboral del personal administrativo del Hospital del IESS de Babahoyo*. Universidad Técnica de Babahoyo.
- Novoa, P. (1996). El absentismo laboral como indicador de unas deficientes condiciones de trabajo. *Cuadernos de relaciones laborales*, (9), 229-239. <https://doi.org/10.5209/CRLA.33726>
- Querales, D. (2017). *Modelo de gestión del ausentismo laboral para el control de las anomalías actitudinales del recurso humano en las empresas venezolanas*. Universidad de Carabobo.
- ROEE. (2016). *Reglamento del Seguro General de Riesgos del Trabajo* (Vol. 59).
- Sampieri, R. (2014). *Metodología de la investigación*. (I. E. S.A., Ed.) (McGRAW-HIL). Mexico.
- Sotelo, Y. (2019). *El Absentismo laboral de los colaboradores administrativos de la Clínica Anglo Americana en la ciudad Lima, periodo 2018*. Universidad Inca Garcilaso de la Vega. <https://doi.org/10.377/0033-2909.I26.1.78>
- Tatamuez, R., Domínguez, A., & Matabanchoy, S. (2018). Revisión sistemática: Factores asociados al ausentismo laboral en países de América Latina. *Universidad y Salud*, 21(1), 100-112. <https://doi.org/10.22267/rus.192101.143>
- Velarde, J. (2018). *Clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores administrativos de una empresa privada de combustible*. Universidad San Ignacio de Loyola.