

Factores asociados al ausentismo laboral en una institución de educación superior

Absenteeism and its associated factors in a higher education institution

Dra. Mercedes Angélica García Pazmiño, Ph.D

Dr. Gustavo Roberto Morales Vela, MSc.

Resumen

El ausentismo es un fenómeno común en el ámbito laboral, derivado de una incapacidad o imposibilidad de acudir al trabajo. Las tasas de ausentismo se han incrementado globalmente en 30% y están asociadas a factores multicausales. **Objetivo:** Determinar los factores asociados al ausentismo laboral en una institución de educación superior. **Metodología:** Enfoque cuantitativo, diseño analítico comparativo, no experimental; la base de datos fue construida con reportes de ausentismo laboral remitidos por Facultades y Dependencias de la Universidad Central del Ecuador, durante tres años consecutivos; registros diagnósticos del Hospital del Día y encuesta online fueron suministradas la plataforma Universitaria, a una muestra de 1070 trabajadores. **Resultados:** Descriptivamente 61% son hombres y 39% mujeres; la distribución por régimen 54% docentes, 45% administrativos y empleados; registraron ausentismo 6/10 administrativos; 3/10 docentes y 1/10 empleados; con mayor prevalencia en junio, octubre y noviembre. Del análisis de factores psico-

sociales: alta responsabilidad, minuciosidad de la tarea, trabajo monótono, fatiga, insatisfacción laboral, trato difícil con jefes, compañeros o estudiantes; estrés 52%; y 48% factores médicos con diagnósticos de infecciones gastrointestinales (18.7%), respiratorias (13.4), otorrinolaringología (11.3%), enfermedades de terceros (9%), problemas ergonómicos, fisioterapia (6.5%), trastornos psicológicos (4%), control de embarazo (3%); emergencias y sin especificación. **Conclusiones:** Mayor prevalencia de ausentismo en mujeres que hombres (2/1). Comparativamente el índice de ausentismo durante tres años consecutivos evidenció una diferencia de dos puntos. Los factores asociados son psicosociales y médicos (1:1). Se recomienda la creación de entornos saludables, implantar una cultura de prevención, promoción de salud y seguridad ocupacional.

Palabras claves: Ausentismo laboral, factores psicosociales, factores médicos, cultura de prevención

Abstract

Absenteeism is a common phenomenon in the workplace, arising from failure or inability to go to work. The absenteeism rates have increased globally by 30% and they are associated with multi-causal factors. **Objective:** Determine the factors associated with work absenteeism in a higher education institution. **Methodology:** Quantitative approach, analytical comparative design, not experimental. A database was constructed with reports of work absenteeism submitted by Faculties and Dependencies of the Central University of Ecuador, for three consecutive years. Diagnostic records of the Hospital del Día and online survey were provided by the University's platform with a sample of 1070 workers. **Results:** Descriptively 61% are men and 39% women; the distribution by regime 54% teachers, 45% administrative and employees; they registered absenteeism 6/10 administrative; 3/10 teachers; and 1/10 employees; with higher prevalence in June, October and No-

vember. From the analysis of psychosocial factors: high responsibility, thoroughness of the task, monotonous work, fatigue, work dissatisfaction, difficult treatment with bosses, colleagues or students; stress and family problems 52%; and 48% medical factors, with diagnoses of gastrointestinal infections (18.7%), respiratory (13.4), otorhinolaryngology (11.3%), third-party diseases (9%), ergonomic problems, physiotherapy (6.5%), psychological disorders (4%), pregnancy control (3%); emergencies and without specification. **Conclusions:** Higher prevalence of absenteeism in women than men (2:1). Comparatively the absenteeism index for three consecutive years showed a difference of two points. The associated factors are psychosocial and medical (1:1). It is recommended the creation of healthy environments, implement a culture of prevention, health promotion and occupational safety.

Key words: absenteeism from work, psychosocial factors, medical factors, prevention culture

“Me puedo caer, me puedo herir, puedo quebrarme, pero con eso no desaparecerá mi fuerza de voluntad”

Madre Teresa de Calcuta

Introducción

¿Por qué no todos los individuos que enferman o tienen algún otro problema faltan al trabajo?; ¿Por qué en los países industrializados, a pesar de las mejoras en las condiciones socioeconómicas, en la oferta y calidad de la asistencia sanitaria, la tasa de absentismo se ha incrementado? De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ausentismo laboral es “la no asistencia al trabajo por parte de un empleado del que se pensaba que iba a asistir, quedando excluidos los períodos vacacionales y las huelgas” (Rosen, 1985). Otro autor como Chiavenato (2007) define al ausentismo como las faltas o inasistencias de los empleados al trabajo, la suma de los períodos en que por cualquier motivo los empleados se retardan o no asisten al trabajo en la organización; por su parte Danatro (1997) indica que es la diferencia entre el tiempo de trabajo contado individualmente y el realizado independientemente de la causa por la cual se produzca y afecta al clima laboral.

No obstante, el ausentismo es un fenómeno intrínseco a las organizaciones grandes y pequeñas, de cualquier naturaleza, común e inevitable en el ámbito laboral, derivado de una incapacidad o imposibilidad real de acudir al centro de trabajo; sin embargo, cuando estas ausencias exceden ciertos límites considerados «normales» constituye un indicador, que obstaculiza el logro de los objetivos de la empresa; también puede ser un síntoma de desajuste del trabajador en la organización (Melle, 1996); por lo que es importante analizar los factores multicausales asociados; así como diferenciar

los casos particulares repetitivos, para establecer medidas correctivas, a fin de conseguir productividad en el trabajador y bienestar psicológico (Peiró, Rodríguez & González, 2008).

Desde varias perspectivas, es importante distinguir el ausentismo laboral del absentismo laboral, para algunos autores es un sinónimo; para otros es acudir al trabajo, pero no rendir eficazmente, estar insatisfecho, mostrar señales de fatiga y cansancio, es un ausentismo mental (Melchior, Krieger, Kawachi & Berkman, 2005).

Sobre la temática Chiavenato (2007), aborda los principales factores del ausentismo laboral, entre ellos anota: enfermedad comprobada y no comprobada, razones de carácter familiar, tardanzas involuntarias por motivos de fuerza mayor, faltas voluntarias por motivos personales, dificultades y problemas financieros, problemas de transporte, baja motivación para trabajar, falta de adaptación del trabajador a su puesto de trabajo y escasa supervisión de la jefatura y un clima organizacional no adecuado.

Según los últimos datos del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos de cada cien trabajadores, cuatro faltan al trabajo cada día, durante todas las jornadas laborales del año. Considerando que las repercusiones del ausentismo laboral en términos de productividad, gastos económicos, sanitarios e impacto social, ha llevado a la Organización Mundial de la Salud (OMS) a calificar la ausencia laboral como un problema de salud pública importante y creciente; ya que la incapacidad laboral puede ocasionar pérdidas económicas entre el 10% y el 20% del Producto Interior Bruto de un país. Este mismo organismo, refirió como una de las causas más comunes de ausentismo laboral es por el virus de la in-

fluenza provocando entre el 10% y el 12% de las bajas por enfermedad, este dato representa por ausencia de un trabajador en promedio 5 días al año; y sugiere a la vez crear entornos de trabajo saludables como un imperativo ético de responsabilidad empresarial; es decir, tratar a los empleados con respeto, no causarles daños y propender desarrollar su potencial físico y mental.

Abordando los factores asociados al ausentismo laboral en diferentes contextos a fin de ampliar las fronteras del conocimiento sobre este tema, en Europa se estima que más de uno de cada cuatro trabajadores padece estrés laboral y que representa más del 50% del ausentismo en las empresas, lo que supone 20 billones de euros en gastos adicionales para los 15 países de la Unión Europea en el 2002. No obstante, en la Conferencia Ministerial de la OMS para la Salud Mental en Helsinki 2005, concluye que para evitar el ausentismo es importante adoptar medidas para la prevención del estrés en el trabajo, mobbing o acoso laboral; por tanto, es sustancial la promoción de hábitos de vida saludables; así como definir el conjunto de supuestos, convicciones, valores y normas que comparten los miembros de una organización, procurando que la institución mantenga un alto grado de motivación y preocuparse por las necesidades de sus empleados, reconocer, motivar su empeño y esfuerzo en las labores diarias, con políticas institucionales que vislumbren al talento humano como un capital apreciable.

En este mismo sentido, la European Agency for Safety and Health at Work, EU-OSHA-2008, refiere que entre el 50% y 60% de las ausencias al trabajo que se producen al año, están ocasionadas por situaciones de estrés psicológico, producido por carga de trabajo excesiva en los trabajadores, quienes al final de la jornada se

encontraban agotados y emocionalmente exhaustos, la repercusión es pérdida de productividad, enfermedades físicas y psicosomáticas, por consecuencia el deterioro de la calidad de vida (Bardera & González-Camino, 2002).

De la misma manera, el II Estudio Paneuropeo de Beneficios de Salud, elaborado en 2008 por la consultora Mercer con más de 800 compañías de Europa, entre las cuales más de 100 son españolas, señala que, de los 365 días, los españoles faltan a su trabajo una media de 5,7 días por motivos de salud debido a factores psicosociales; la incapacidad generada fue de más de 14 días de duración, especialmente en sectores de la salud, educación y administración pública. También Valladares, Dilla & Sacristán (2008) en España, estimaron una pérdida de 5.005 millones de euros anuales, atribuibles a costes indirectos referidos bajas por enfermedad y pérdidas de productividad, la principal causa de ausentismo es la enfermedad de corta duración.

Al revisar contextos americanos, en Estados Unidos, cuatro de cada diez trabajadores no acuden al trabajo, por fatiga relacionada con su actividad productiva y se trata de un problema que le ocasiona a esa nación pérdidas por 136.000 millones de dólares anuales. En México, el Instituto Mexicano del Seguro Social –IMSS- (2012), entidad que registra a los empleados del sector privado, refiere que se perdieron 40 186 211 días por enfermedad general, equivalentes a 110 mil años hombres y más de 4.6 mil millones de pesos mexicanos; principalmente debido a problemas de enfermedad general; no obstante, en mayor o menor medida pasa por la voluntad del trabajador (García, 2016).

Se aprecia una diferencia significativa entre países latinos (Entrevista, Diario, El Nacional, Sociedad, 05 de marzo de 2018), en Venezuela, la situación extrema de la crisis política, social, económica ha incidido en el aumento del índice del

ausentismo laboral que pasó del 13% al 40%, en el 2018, debido a la escasez de efectivo y los aumentos de los pasajes y disminución del número de unidades de transporte (Hamoui, Sirit & Bellorin, 2005)

En Colombia este fenómeno del ausentismo laboral, según la empresa Kronos a partir de entrevistas con 119 líderes de Recursos Humanos de empresas entre 100 y 2,500 empleados, aplicadas entre octubre 2017 y enero de 2018, indica que el ausentismo, que ha subido en un 10% y que 6 de cada 10 compañías en el país, es producido por agotamiento.

En el ámbito local, según el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC, 2008) determinó que en el Ecuador en la última década se produjeron 57,9000 accidentes laborales y personales que causaron tres o más días de ausentismo laboral y al menos 2,100 muertes provocadas por enfermedades relacionadas con el trabajo (Cevallos, Medina & Sojos, 2010).

Con respecto a datos de ausentismo en el ámbito de la educación media, un estudio realizado en seis escuelas fiscales de Quito, Ecuador, reflejó que las causas más frecuentes de ausentismo laboral son problemas ergonómicos (50%); problemas psicológicos como la ansiedad (35.37%); insomnio (33.33%); dificultades de concentración (30.61%), datos proporcionados por Robalino & Korner (2004).

Ahora bien, en la educación superior, una investigación realizada en una institución de educación superior en Colombia reportó que las enfermedades respiratorias son la principal causa de incapacidad médica laboral (31%); el ausentismo es mayor en mujeres que en hombres; hay relación directa entre el ausentismo a la edad y está asociado al sedentarismo (Saldarriaga & Martínez, 2007).

Para distinguir los factores asociados al ausentismo en las instituciones de educación superior, es importante primeramente diferenciar los tipos de ausentismo, así se distinguen el de carácter justificado con autorización, el cual está relacionado con motivos personales; y en segundo lugar el ausentismo injustificado, sin autorización, el cual está relacionado con la conducta del trabajador frente las actividades laborales que realiza, dejando expuestos posibles problemas de carácter psicosocial en el individuo y su entorno laboral (Balderas, 2005). Estos postulados lo respalda Stoner (1996), cuando afirma que éste es un fenómeno sociológico directamente vinculado a la actitud del individuo y de la sociedad ante el trabajo; son específicamente las condiciones laborales en las que se desenvuelve el trabajador.

Por otro lado, Reyes (2000) en un sentido amplio, clasifica al ausentismo en mental y físico, este último se divide en justificado e injustificado; sobre este último Bohlander & Scott (2012) mencionan que se produce por la falta de bienestar en el trabajo, al mismo que lo concibe como tedioso y amenazante, por ende es insatisfactorio, amenaza contra la salud. A su vez, el ausentismo justificado e injustificado se divide en total o parcial, según se prolongue la ausencia a lo largo de toda la jornada o sólo parte de lo que dure la misma, incluye tanto las ausencias al puesto de trabajo debidas a la existencia de una baja médica, situaciones de incapacidad temporal (IT) como el resto de las ausencias. El ausentismo no justificado por baja médica, que excluye del análisis las situaciones de baja por IT y que, por tanto, sólo mide la ausencia del trabajador en su puesto por razones no justificadas por enfermedad u otra causa.

Para complementar el abordaje de los factores que condicionan el ausentismo laboral, Chiavenato (2007) enuncia los siguientes: Enfermedad comprobada (justificación médica) y no comprobada (no presenta justificación debidamente comprobada);

diversas razones de carácter familiar o motivos personales (cuidados o compromisos con hijos u otros familiares, según prioridades del trabajador), baja motivación o falta de incentivos para trabajar; falta de adaptación del trabajador a su puesto de trabajo (sin inducción adecuada al cargo); acoso laboral; clima organizacional insostenible; escasa supervisión de la jefatura; otros de logística como falta de transporte o problemas financieros. Además, el ausentismo laboral, está relacionado con la personalidad de los trabajadores, a la manera en que éste percibe su entorno laboral, a la manera de adaptarse a posibles cambios y a su forma de aprender lo concerniente a sus labores. Un ambiente laboral de insatisfacción será la detonante para futuros desequilibrios en la salud mental de los trabajadores y una baja en la eficiencia institucional (Marques, Aparecida & Rosangela, 2009).

En relación con factores asociados al ausentismo laboral en una institución de educación superior, a continuación, se expone el estudio realizado en la Universidad Central del Ecuador (UCE) la misma que es laica, fiscal y gratuita; creada mediante decreto dictado por el Congreso de Cundinamarca el 18 de marzo de 1826. Durante el gobierno del Dr. Vicente Rocafuerte, se dictó una Ley de Instrucción Pública (1836), cuyo artículo 7° designa definitivamente que la Universidad de Quito es la Central de la República del Ecuador. Sus emblemas son el escudo, con la leyenda “Omnium potentior est sapientia”, “todopoderosa es la sabiduría”; y la bandera, creada el 25 de julio de 1930, con el sello de la Universidad en el centro. Actualmente cuenta con 20 Facultades y un promedio de 45.000 estudiantes matriculados y 3.900 trabajadores entre docentes, administrativos y empleados. La institución propende impartir una educación

integral con calidad académica, que articule la academia con el arte y la cultura; para el mejoramiento de la gestión cultural, científica y administrativa; pretende lograr una moderna y eficaz estructura administrativa. Por su parte la Academia, asume el desafío de formar profesionales más aptos e idóneos para construir una nueva sociedad y afianzar la salud mental de la comunidad universitaria, buscando formar profesionales acorde a las demandas de la sociedad; para lo cual se analiza los principales problemas psicosociales que afectan a la población, perfiles de ingreso y egreso, estudio de oferta y demanda educativa, mercado laboral; así también, fortaleciendo las áreas científicas, tecnológicas y de autogestión universitaria; complementariamente promover la creación de un pensamiento crítico, tal como se estipula en sus objetivos, según lo estipula el Estatuto de la Universidad (tomado de García, et al 2016).

Desde esta perspectiva, es pertinente presentar el estudio sobre el ausentismo laboral asociado a factores multicausales, cabe anotar que en este contexto existen pocos estudios y la presente abona a la investigación del constructo.

Materiales y Métodos

El estudio se enmarcó metodológicamente en el enfoque cuantitativo, analítico comparativo con los datos de tres años calendario consecutivos (2015, 2016 y 2017). Diseño no experimental, porque no se manipuló ninguna variable. La población de estudio son los docentes, trabajadores y empleados de las Facultades, Administración Central y otras Dependencias de la Universidad Central del Ecuador. El tipo de muestra es probabilística, se aplicó la fórmula estadística para poblaciones finitas, dando como resultado una $n = 1070$ trabajadores. Para el análisis de los factores asociados al ausentismo laboral se consideró los registros diagnósticos del

Hospital del Día, se aplicó con código QR una encuesta online suministrada por la plataforma de la Universidad, que consta de cuatro dimensiones a saber: satisfacción laboral, salud, hábitos y accidentes laborales; para la identificación de factores asociados se utilizó el riesgo relativo, con intervalo de confianza de 95%. Se calculó el Índice de Ausentismo (IA) anual de tres años consecutivos 2015, 2016 y 2017, aplicando la fórmula respectiva; es decir, sumando todas las horas perdidas registradas y dividiendo entre el total de la jornada laboral de todos los empleados y finalmente, se realizó el correspondiente análisis comparativo.

El procedimiento del estudio del ausentismo en la Universidad Central del Ecuador, se inició con la socialización en las Facultades y Dependencias sobre el registro mensual del ausentismo de los trabajadores de cada una de las Facultades y Dependencias, para lo cual se elaboró una Matriz de Ausentismo Laboral, la cual permitió a través de la técnica de recolección de la información sistemática. Con estos reportes se realizó la base de datos y se analizó estadísticamente, para finalmente elaborar el Informe de Ausentismo y remitir a las autoridades de la UCE, para conocimiento y retroalimentar el proceso con las recomendaciones pertinentes para la toma de medidas preventivas correspondientes. Entre los métodos aplicados se considera al deductivo, compatible con el enfoque cuantitativo, que permitirá generalizar los resultados, porque partiendo de un fenómeno real, la constatación del ausentismo en la Matriz y recolección de información se determinó el Índice de Ausentismo (IA), objeto de estudio. Además se utilizó el método científico, se siguió los pasos sistemáticamente para generar nuevos conocimientos.

Finalmente, la investigación se enmarcó en los Art. 4 y 5 del Código de Ética de la Universidad Central del Ecuador; respetando la confidencialidad, autonomía, principio de la no maleficiencia; es decir, no hacer daño intencionalmente a los sujetos que participan en el estudio.

Resultados

Análisis estadístico del ausentismo laboral en la UCE durante los años 2015, 2016 y 2017, se desprende los siguientes resultados descriptivos: De un total promedio de 3957 empleados y trabajadores de la UCE, se aprecia una mayor prevalencia de hombres (61%) que mujeres (39%)

De este total, los trabajadores entre titulares y contratados, acogidos a la Ley Orgánica de Educación Superior (LOES) corresponden un promedio de 2150 (54%); a la Ley Orgánica de Servidor Público (LOSEP) 1197 empleados (30%); y, al Código del Trabajo 610 (15%)

Del reporte promedio de ausentismo de docentes, empleados y trabajadores durante los años del 2015, 2016, 2107 se reflejó un total de 2031 personas que, por diferentes factores, se ausentaron de su puesto de trabajo; de este total las mujeres tienen mayor prevalencia que los hombres, en una relación de 2:1, según Tabla 1.

Tabla 1 Datos de ausentismo por género

Género	Frecuencia	Porcentaje
Hombres	695	34
Mujeres	1336	66
Total ausentismo	2031	100

Fuente: Reportes mensuales de las Dependencias de la UCE

Distribuidos estos trabajadores que se ausentaron de su lugar de labores, se aprecia en la tabla 2, que los administrativos tienen mayor prevalencia de ausentismo (60%), en relación los otros dos grupos de docentes (28%); y del Código del trabajo (12%).

Tabla 2 Ausentismo de Docentes, Administrativos y Código del Trabajo

Trabajadores de la UCE	Porcentaje
Administrativos	60
Docentes	28
Código de trabajo	12
Total	100

Fuente: Reportes mensuales de las Dependencias de la UCE

Con relación a los meses en los que ha registrado mayor índice de ausentismo en su orden son: noviembre, junio, octubre, abril, julio, marzo y septiembre; sin mayor significancia porcentual a los otros meses del año calendario, a excepción de agosto y diciembre (períodos vacacionales). De los motivos de consulta y/o diagnósticos médicos registrados en los partes diarios, emitidos por el Hospital del Día, se anotan entre los más sobresaliente: infecciones gastrointestinales, res-

piratorias y de otorrinolaringología. No obstante, se aprecia que no hay uniformidad en la forma de diagnosticar y codificar las enfermedades; así como, en algunos casos no se especifica el diagnóstico; o se coloca “reposo médico”, lo cual impide tener certeza de diagnósticos. Cabe anotar que “el ausentismo por terceros”, como por ejemplo calamidad doméstica o enfermedades de familiares, también es un motivo por lo que los trabajadores no asisten al puesto de trabajo (Tabla 3).

Tabla 3 Motivo de consulta y/o diagnósticos médicos

Motivo de consulta	Frecuencia	%
Emergencia	14	0,7
Amenaza de aborto	9	0,4
Control embarazo	58	2,9
Otorrinolaringología	230	11,3
Ginecología	65	3,2
Odontología	127	6,3
Enfermedades respiratorias	273	13,4
Enfermedades gastrointestinales	380	18,7
Diabetes	2	0,1
Hipertensión arterial	2	0,1
Psicología	38	1,9
Neurología	27	1,3
Laboratorio	91	4,5
Problemas ergonómicos y otros traumatismos	53	2,6
Rehabilitación física y fisioterapia	79	3,9
Atención médica de terceros	181	8,9
Control posquirúrgico	5	0,2
Cita médica sin especificación	397	19,5
Total	2031	100

Fuente: Reporte de partes médicos, Hospital del Día

Del análisis del Índice de Ausentismo (IA) de 3 años consecutivos 2015, 2016 y 2017; para el análisis comparativo del IA en la UCE se calculó primeramente el índice de ausentismo por cada año calendario, aplicando la siguiente fórmula:

$$IA = (\text{Horas de Trabajo Perdidas}) / (\text{Horas que debieron trabajarse}) \times 100$$

Donde:

HTP: Horas de Trabajo Perdidas

Horas que debieron trabajarse: Trabajadores x jornada laboral x días de la semana x 4 semanas del mes, obteniendo un índice de ausentismo (IA). Los resultados fueron:

$$IA (2015) = 7,4\% \quad IA (2016) = 5,3\% \quad IA (2018) = 7,1\%$$

Relacionando el IA de año 2015 con el IA de 2016, se aprecia que disminuye en 2, puntos; y en comparación con el IA de 2016 y 2017 se refleja que aumentó 2 puntos; deduciendo que el promedio de ausentismo en la UCE se mantiene en el rango de 5% a 7% en la institución durante tres años consecutivos (Gráfico 1).

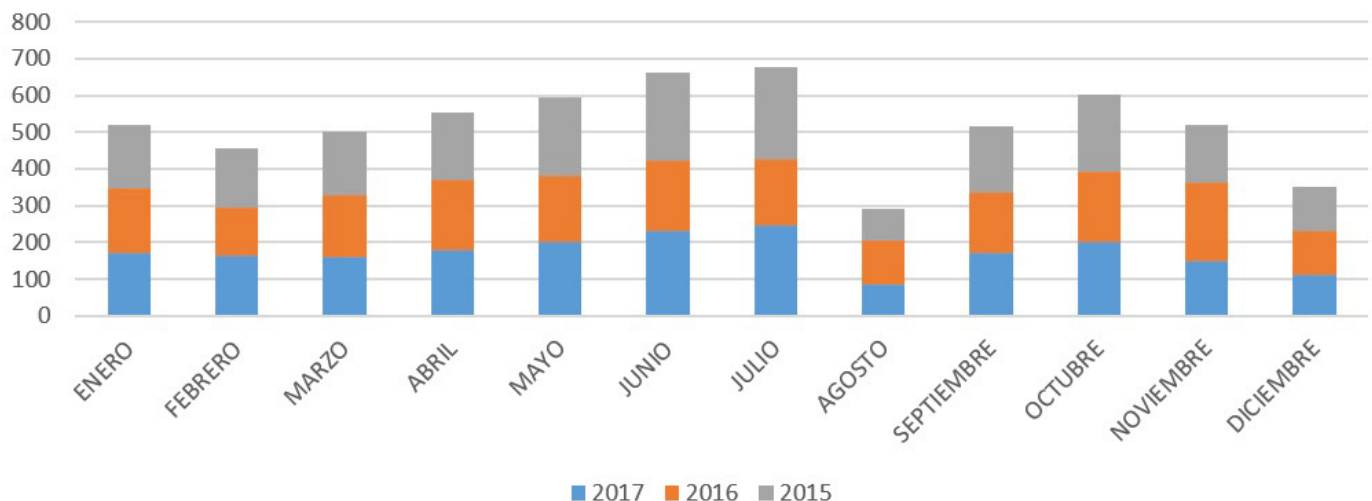


Gráfico 1 Índice de Ausentismo del 2015, 2016 y 2017 en la UCE

Del análisis inferencial de los factores asociados al ausentismo laboral asociados al grado de satisfacción laboral, se reflejan los siguientes resultados:

En relación con la satisfacción por el trabajo que realizan los trabajadores de la UCE, más de la mitad (58%) se sienten muy satisfechos con el trabajo que realizan y de las oportunidades que éste les brinda para desarrollar la creatividad e iniciativa; nivel medio de satisfacción muestran el 36% y baja satisfacción el 6% de trabajadores. No obstante, se refleja que el grado de satisfacción laboral según el sistema de incentivos y promociones es bajo y medio en 86%; es decir, que solo el 14% de trabajadores se sienten estimulados y motivados para trabajar, lo cual constituye un factor psicosocial importante asociado con el ausentismo laboral. El nivel de satisfacción según el perfil profesional

y se encuentra asociado al ausentismo laboral, en este sentido mitad de los trabajadores (52%) están satisfechos y la otra mitad (48%) manifestaron lo contrario.

En cuanto al nivel de estrés laboral como un riesgo psicosocial, que constituye un factor asociado al ausentismo laboral, así el estudio demostró que cinco de cada diez trabajadores con grado de estrés elevado; cuatro de cada diez con grado medio; y uno de cada diez no le afecta el estrés laboral; cabe mencionar las respuestas psicofisiológicas del estrés tales como: alteraciones de la frecuencia cardíaca, de los niveles hormonales, cambios en el estado de ánimo y comportamiento y en casos crónicos se manifiestan enfermedades psicosomáticas; es decir, que la salud de los trabajadores se ve afectada y en subsecuentemente se asocia a permisos médicos.

Así también, más de la mitad de la población

estudiada (64%) está sometida a un trabajo de presión media; a poca presión (18%) y alta presión también un 18%, datos corroboran la asociación de este factor psicosocial con el ausentismo laboral.

De la asociación al ausentismo laboral con el nivel cansancio y fatiga de los trabajadores de la universidad, como un factor psicosocial que induce faltar al trabajo, el 7% de trabajadores están insatisfechos porque se siente muy cansados y fatigados; la mayoría 81% poco cansados; y un 12% no se sienten fatigados ni cansados.

Se aprecia que las relaciones interpersonales difíciles con autoridades, docentes, estudiantes y usuarios externos afectan en intensidad alta al 62% de la población; en intensidad baja a media 38%, cabe mencionar que este factor incide en el clima laboral y en el grado de satisfacción de los trabajadores (Tabla 4).

Tabla 4 Grado de Satisfacción de los trabajadores de la UCE

Subescalas	Grado de satisfaccion			
	Alto	Medio	Bajo	%
Actividades que rerealizan	58	36	6	100
Sistema de incentivos y promociones	14	53	33	100
Perfil profesional	58	33	9	100
Nivel de estres	50	40	10	100
Presión en el trabajo	18	64	18	100
Cansancio y fatiga	7	81	12	100
Relaciones interpersonales difíciles	62	10	28	100

Fuente: Trabajadores de la UCE

De la asociación del ausentismo laboral con algún accidente en el trabajo que le causó lesiones parciales o totales, en este caso la mayoría de la población estudiada (85%) expresó que no y la minoría (15%) que sí.

A su vez, en la identificación de factores asociados al ausentismo laboral se preguntó a la comunidad universitaria, si padecen de alguna

enfermedad grave o crónica supuestamente no relacionada con el trabajo, por la cual han recibido reposo médico, la mayoría (87%) indicaron que no; sin embargo, el 13,34% si tienen alguna enfermedad.

Complementariamente al ítem anterior, se consultó sobre la administración de algún medicamento en forma permanente o por períodos

prolongados y se obtuvo que tres de cada diez consultados si toman medicación, dato relacionado con la presencia de enfermedades crónicas o graves

Asimismo, se muestra la frecuencia con que los trabajadores de la universidad se realizan los chequeos médicos, observándose que la mayoría de trabajadores (88%) lo hacen anualmente; pero hay un 12% que nunca se realizan chequeos médicos.

También se indagó sobre los hábitos alimenticios que puedan constituir un factor que incida en la salud de los trabajadores, reflejándose que cuatro de cada diez consultados no tienen buenos hábitos alimenticios.

Bajo la misma tónica, se consultó sobre las pausas activas durante la jornada laboral, resultando que la mitad de la población si lo hace (48%) y la otra mitad no (52%), lo que implica que aun no se implementado esta cultura en la UCE.

Conclusiones

□ El índice de ausentismo en la Universidad Central del Ecuador, durante tres años consecutivos, está entre 5% y 7%

□ Al análisis comparativo del índice de ausentismo (IA) del 2015 con el IA del 2016 disminuyó en dos puntos y de éste al 2017 subió dos puntos.

□ Los empleados administrativos que abandonaron su puesto de trabajo solicitando permiso (6:10), duplican al de los docentes (3:10); y finalmente, 1:10 empleados del Código del Trabajo.

□ Las trabajadoras mujeres se ausentan más que los hombres en una relación de 2:1

□ Los meses en los que registró mayor ín-

dice de ausentismo en su orden son: noviembre, junio, octubre, abril, julio, marzo y septiembre; sin mayor significancia porcentual en relación a los otros meses, a excepción de agosto y diciembre, que son períodos vacacionales.

□ Se mantuvo la tendencia en los diagnósticos de las enfermedades más frecuentes en los tres años y son: infecciones gastrointestinales, respiratorias y otorrinolaringología. De la misma manera los diagnósticos sin especificación, impiden evidenciar una certeza diagnóstica, no obstante se ejecutó el reposo o permiso médico.

□ De los factores psicosociales asociados al ausentismo laboral, se identificó que más de la mitad de los trabajadores de la universidad (56%) no se sienten estimulados y motivados para trabajar, porque el sistema de incentivos y promociones es medio - bajo. Asimismo, la mitad de los trabajadores son pertinentes con el cargo con su perfil profesional; lo que quiere decir que la otra mitad no están satisfechos en este sentido, constituyendo un factor psicosocial asociado al ausentismo laboral.

□ Se identificó también el nivel de estrés laboral así 5:10 trabajadores presentan un grado de estrés elevado; 4:10 grado medio, con manifestaciones psicósomáticas; y 1:10 no tiene estrés. La tercera parte de la población estudiada está sometida a un trabajo bajo presión.

□ El clima laboral se ve afectado por las relaciones interpersonales difíciles con autoridades, docentes, compañeros, estudiantes y otros usuarios, en una intensidad media a baja (52%); y en intensidad baja la otra mitad. Un nivel extremo de cansancio y fatiga exteriorizan el 26% de los trabajadores; la mayoría 62% tienen un nivel medio y bajo; tan sólo el 12% no están fatigados.

□ No se encontró asociación significativa entre el ausentismo laboral y accidentes en el trabajo o enfermedades ocupacionales. No obstante, hay un 13%

de trabajadores con enfermedades graves o crónicas. Así también se registra que 3:10 personas se administran algún medicamento en forma permanente o por períodos prolongados.

□ Sobre las actitudes o hábitos que contribuyan a una salud física y mental, se obtuvo que los mitad lo hacen anualmente; la tercera parte lo hacen mensual, trimestral o semestral; pero hay un 12% que nunca se realizan chequeos médicos.

□ La mitad de la comunidad universitaria ejecuta pausas activas durante la jornada laboral; y actividad física en forma regular; así mismo 6:10 refieren tener buenos hábitos alimenticios; en este sentido es importante considerar a

la otra mitad de la población que refieren no tener hábitos saludables, porque se consideran un grupo vulnerable y están asociados al absentismo laboral.

Finalmente, una vez evidenciados los resultados del presente estudio, el reto es reducir el índice de ausentismo laboral, a fin de disminuir costes, optimizar la competitividad académica y mejorar la dinámica de los trabajadores universitarios, dando paso a una nueva cultura laboral, donde los empleados y trabajadores se adapten y readapten asertivamente frente a las demandas laborales, promoviendo la salud laboral e incentivando la creación de entornos de trabajo saludables como un imperativo ético de responsabilidad institucional.

Referencias Bibliográficas

Barderas, P., A. Osca & G. González-Camino (2002): «Influencias del estrés y la satisfacción laboral sobre la propensión al abandono de la organización, el absentismo y la accidentalidad», *Ansiedad y Estrés*, 8 (2-3), pp. 275-284

Balderas, P. (2005). *Administración de los servicios de enfermería*. México, D.F.: Editorial Interamericana, cuarta edición.

Bohlander, G. & Scott, A. (2012). *Administración de Recursos Humanos*. México: Ediciones Paraninfo, S.A. 16ª. Ed.

Cevallos, L., Medina, J., Sojos, R. (2010). Identificación de factores de siniestrabilidad laboral de una empresa dedicada a la producción de equipos eléctricos. Tesis de Grado, Escuela Superior Politécnica del Litoral. Guayaquil, Ecuador. Disponible en: <http://www.dspace.espol.edu.ec/xmlui/handle/123456789/36353>

Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos*. México DF: Editorial Mc Graw Hill.

European Agency for Safety and Health at Work, EU-OSHA. (2008). *Salud Mental y Ausentismo Laboral*, 17-02-2019

Danatro, D. (1997). Ausentismo laboral de causa médica en una institución pública. *Revista Médica del Uruguay* 2(12-20).

Diario, El Nacional, Sociedad, 05 de marzo de 2018. El ausentismo laboral en Venezuela. Disponible en: http://www.el-nacional.com/noticias/sociedad/ausentismo-laboral-paso-ano-administracion-publica_225518

De Vicente, Magán & Berdullas, E. (2008). *Salud mental y absentismo laboral: cuando el trabajo no da la felici-*

dad. INFOCOP. Disponible en: <https://www.cop.es/infocop/pdf/1661.pdf>

García, V. (2016). Ausentismo laboral y salud: estudio de su importancia en el teletrabajo. *Revista Retos* 11(1), pp.13-25. Disponible en: revistaretos@ups.edu.ec

García, M., González, R., Aldrete, M. Acosta, M. & León, S. (2016). "Calidad de vida en el trabajo y estrés en personal administrativo de una universidad pública del Ecuador". Quito: Editorial UCE. Disponible en: <http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/6400>

Hamoui, Sirit & Bellorin (2005), Absentismo laboral del personal administrativo de una universidad pública venezolana, en: *Salud de los Trabajadores*, Vol. 13, N° 2, Julio-Diciembre de 2005.

INEC. Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (2010). «Encuesta Nacional de accidentes y enfermedades del trabajo». Disponible en: <http://anda.inec.gob.ec/anda/index.php/catalog/586>

Marques, F., Aparecida, M. & Rosângela, R. (2009). Disease-related absenteeism among nursing team members in a teaching hospital. *Brasileira de Enfermagem* 62(1), 38-44.

Melchior, M., N. Krieger, I. Kawachi & L. F. Berkman (2005): «Work factors and occupational class disparities in sickness absence: Findings from the GAZEL cohort study», *American Journal of Public Health*, 95 (7), pp. 1.206-1.212.

Melle P. (1996). El absentismo laboral como indicador de unas deficientes condiciones de trabajo. [Online]; [cited 2015 Julio 7. Disponible en <https://revistas.ucm.es/index.php/CRLA/article/viewFile/CRLA9696220229A/32581>

Organización Mundial de la Salud. (2004). *Intervenir en Salud Mental*. ISBN 92 4 356257 6. Recuperado de: http://www.who.int/mental_health/advocacy/en/spanish_final.pdf

Peiró, J., Rodríguez, I. & González, M. (2008). *El Absentismo Laboral, antecedentes, consecuencias, y estrategias de mejora*. Umivale. ISBN: 978-84-370-7258-6. Disponible en: http://www.umivale.es/portal/export/sites/umivale/servicios/competitividad_y_salud/competitividad_y_salud/Absentismo_Laboral/Absentismo_laboral.pdf

Reyes, A. (2000). *Administración de personal*. México, D.F: Editorial Limusa, Edición 30.

Rosen, G. (1985). *De la policía a la medicina social. Controversia sobre las condiciones de las fábricas*. México: Siglo XXI, p. 22-315.

Robalino & Korner (2004). *Condiciones de Trabajo y Salud Docente: Estudios de Casos en Argentina, Chile, Ecuador, México, Perú y Uruguay*. Chile: UNESCO, Alfabetas Artes Gráficas. Disponible en: http://www.facso.uchile.cl/psicologia/epe/_documentos/salud_docente/unesco_condiciones_trabajo_salud_docente.pdf

Saldarriaga, J. Martínez, E. (2007). Factores asociados al ausentismo laboral por causa médica en una institución de educación superior. *Revista Facultad Nacional de Salud Pública* 25(1): 32-9

Valladares, Dilla & Sacristán (2008). La depresión: una hipoteca social. Últimos avances en el conocimiento del coste de la enfermedad. *Revista Actas Españolas de Psiquiatría*, 36(12).