



**Facultad de Ciencias Empresariales**  
**Escuela Académico Profesional de Administración Pública**

## **TESIS**

# **IMPACTO ECONÓMICO Y CARACTERÍSTICAS DEL ABSENTISMO LABORAL EN EL DEPARTAMENTO DE ENFERMERÍA, DEL HOSPITAL NACIONAL ALMANZOR AGUINAGA ASENJO, PERÍODO 2014 -2015**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE  
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN PÚBLICA**

**Autores:**

**Br. Castillo Falla, Carmen María**

**Br. Chávez Martos, Roger Eduardo**

**Pimentel, Marzo del 2016.**

# PRESENTACIÓN DE LA APROBACIÓN

## TESIS

**IMPACTO ECONÓMICO Y CARACTERÍSTICAS DEL ABSENTISMO LABORAL  
EN EL DEPARTAMENTO DE ENFERMERÍA, DEL HOSPITAL NACIONAL  
ALMANZOR AGUINAGA ASENJO, PERÍODO 2014 -2015**

### Aprobación de la tesis

---

Mg. Guerrero Millones, Ana María

**Asesor metodólogo**

---

Mg. Portella Vejarano, Huber

**Asesor especialista**

---

Mg. Deza Barrantes, Jolber

**Presidente del jurado de tesis**

---

Mg. Portella Vejarano, Huber

**Secretario del jurado de tesis**

---

Mg. Failoc Piscocoya, Dante

**Vocal del jurado de tesis**

## **DEDICATORIA**

A Dios mi esposo e hijas por su incondicional apoyo al logro de un objetivo personal, pendiente de realización; por su comprensión y ánimo constante que me permitió lograr el objetivo propuesto, por estar a mi lado guiándome en mis primeros trabajos, por alentarme a seguir adelante ... tu puedes me decían... y si lo logramos!!! ... Nunca es tarde cuando se quiere lograr un objetivo. Los amos.

**María**

**Carmen**

A mis queridos padres, por su ejemplo, a mis hermanos, mis hijos y toda mi familia por su cariño y afecto.

**Roger Eduardo**

## **AGRADECIMIENTOS**

**A mis profesores, Asesores y compañeros de Trabajo.**

**Roger Eduardo**

**A mis profesores, compañeros de Trabajo por su  
incondicional apoyo**

**Carmen María**

# ÍNDICE

DEDICATORIA .....	v
RESUMEN .....	vi
ABSTRACT .....	vii
INTRODUCCIÓN .....	viii
<b>CAPÍTULO I: PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN .....</b>	<b>09</b>
1.1. Situación Problemática .....	10
1.2. Formulación del Problema .....	16
1.3. Delimitación de la Investigación .....	16
1.4. Justificación e Importancia de la Investigación .....	16
1.5. Limitaciones de la investigación .....	17
1.6. Objetivos de la Investigación .....	17
<b>CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO .....</b>	<b>19</b>
2.1. Antecedentes de Estudios .....	20
2.2. Base teórica científica .....	25
2.3. Terminología .....	52
<b>CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO .....</b>	<b>55</b>
3.1. Tipo y Diseño de Investigación .....	56
3.2. Población y Muestra .....	57
3.3. Hipótesis .....	60
3.4. Variables .....	61
3.5. Operacionalización .....	61
3.6. Métodos y técnicas de recolección de datos .....	62
3.7. Procedimiento para la recolección de datos .....	62
3.8. Análisis Estadístico e interpretación de los datos .....	64
3.9. Principios éticos .....	64
3.10. Criterios de rigor científico .....	65
<b>CAPÍTULO IV: ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS .....</b>	<b>66</b>
4.1. Resultados en tablas y gráficos .....	67
<b>CAPÍTULO V: PROPUESTA DE LA INVESTIGACIÓN .....</b>	<b>108</b>
5.1. Introducción .....	109
<b>CAPÍTULO VI: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES .....</b>	<b>119</b>
6.1. Conclusiones .....	120
6.2. Recomendaciones .....	121
REFERENCIAS .....	122
ANEXOS .....	124

## RESUMEN

El presente estudio tiene por objetivo determinar el impacto económico generado y las características del absentismo laboral en el Departamento de Enfermería del Hospital Nacional Almanzor Aguinaga Asenjo 2014-2015. Es de tipo no experimental, descriptivo y para la recolección de datos se aplicó un cuestionario de preguntas cerradas así como los Certificados de Incapacidad Temporal para el trabajo (CITT) que emite el Hospital Nacional "Almanzor Aguinaga Asenjo". Se hizo sobre una población de 312 trabajadores y una muestra de 153 distribuida entre 91 Enfermeras y 62 Técnicos de enfermería.

Conclusiones: durante el periodo de estudio se incurrió en un costo de S/ 7'987,929 por concepto de absentismo laboral, de este monto 4'999,641 corresponde al 2014 y 2'988, 288 al 2015. Este monto equivale al 2.1 % respecto del presupuesto total y del 4.0 % respecto del presupuesto de remuneraciones. Visto por años se observa que en el 2015 presenta un ligero incremento pasando del 2,0 % al 2.3 % a nivel del total presupuestal y del 3.8 % al 4.2 % del rubro remuneraciones. Las características de los que reportan absentismo laboral es mayoritariamente de género femenino con el 89.5 % siendo que el masculino representa apenas el 10.5 % y por el lado del grupo de edad el mayoritario es el segmento de 50 - 59 años con el 32.0 %, seguido del segmento 60-69 años con 28.1 %, esto configura a una población básicamente femenina y de edad avanzada. El motivo más representativo de absentismo laboral es el de Enfermedad con un 88 % de casos reportados, seguido de Fallecimiento de un familiar con 46 %, Licencia sin goce de haber con 31 % y Enfermedad grave con 20 %. Es sugerente el altísimo reporte de Enfermedad como motivo de absentismo laboral pues está muy lejos de las otras causales (representa el doble de los otros motivos de absentismo).

*Palabras clave: Absentismo laboral, costos, presupuesto.*

## ABSTRACT

This study aims to determine the economic impact generated and the characteristics of absenteeism in the Department of Nursing Almanzor Aguinaga Asenjo National Hospital 2015-2016. Is non-experimental, descriptive and data collection questionnaire, was applied closed questions and Certificates Temporary Disability for work (CITT) issued by the "Almanzor Aguinaga Asenjo" National Hospital. I hiso a population of 312 workers and a sample of 153 distributed among 91 nurses and 62 nursing technicians.

Conclusions: During the study period was incurred a cost of S / 7'987,929 on account of absenteeism, this amount corresponds to S/ 4'999,641 to 2014 and S/. 2'988, 288 to 2015. This amount is equivalent to 2.1% from overall and 4.0% on the budget compensation budget. Seen for years it shows that in 2015 shows a light increase going from 2.0% to 2.3% of the total budget level and 3.8% to 4.2% of earnings category. The characteristics of the reporting absenteeism is mostly female with 89.5% being the male represents only 10.5% and the next age group the majority is the segment of 50-59 years 32.0%, followed 60-69 segment with 28.1%, this creates a basically female population and elderly. The most representative of absenteeism motive is disease with 88% of reported cases, followed by Death in family with 46%, License without pay 31% and 20% severe disease. It is suggestive of the high disease report as a reason for absenteeism because it is far from the other grounds (represents twice the other reasons for absenteeism).

Keywords: Absenteeism, costs, budget.

## INTRODUCCIÓN

Este estudio se ha realizado para medir determinar el impacto económico generado y las características del absentismo laboral en el Departamento de Enfermería del Hospital Nacional Almanzor Aguinaga Asenjo 2015-2016 y sobre la base de la identificación y jerarquización de dichos factores plantear algunas acciones correctivas tendientes a mejorar la calidad de la atención al asegurado. En el primer capítulo menciona, sobre la realidad problemática, la formulación del problema, siguiendo con la justificación, la cual pretende responder a las razones del porque se realiza el presente estudio, así mismo se especifican los objetivos a encontrar y las limitaciones de este trabajo; los antecedentes de las variables en estudio encontradas en un contexto internacional, nacional y local, En el segundo capítulo el Marco Teórico muestra, se desarrollará la temática de la investigación de ambas variables en estudio y se definirán teóricamente los términos principales.

En el tercer capítulo Marco metodológico se presentan el tipo y diseño de investigación utilizada en el estudio, se describirá el muestreo y las características de la población, así mismo se plantearán las hipótesis y la descripción de las variables, se explicará el método y las técnicas utilizadas para la obtención de la información, así mismo se describirá los instrumentos utilizados y cómo se organizó estadísticamente la información obtenida.

En el cuarto capítulo mencionan a los resultados obtenidos, la interpretación de los mismos, el procesamiento de la información y se mostrarán los gráficos de las tablas obtenidas.

En el capítulo quinto se alcanza una propuesta de acciones que coadyuven a la mejora de esta problemática.

Finalmente están las conclusiones y recomendaciones consideradas por los autores, tomando los resultados obtenidos en la investigación.



# **CAPÍTULO I**

## **PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN**

# CAPITULO I: PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

## 1.1. Situación Problemática

**En el Contexto Internacional.** Tal como lo indica en su informe de tesis (Navarro, 2012), el absentismo laboral no es algo nuevo y hay estudios como los que datan de 1977 (Dubois), que dan cuenta del trabajo perdido, sus efectos en los costos y perjuicios a las empresas. El absentismo por incapacidades por enfermedad y riesgos del trabajo implica cambios presupuestarios y en productividad de la institución (José Manuel Mata Ureña, 2001), y sigue siendo una pregunta que no tiene una respuesta precisa en la actualidad.

**En el Contexto Nacional.** En el Hospital Nacional Almanzor Aguinaga Asenjo existe un absentismo significativo por parte del personal de enfermería lo que dificulta la buena atención a los pacientes que se encuentran hospitalizados y/o acuden a la consulta externa lo cual puede generar incomodidad y quejas por parte de los usuarios, retraso de operaciones, baja eficiencia en la atención, entre otros. A pesar de todos los inconvenientes que este absentismo genera no se ha logrado encontrar una solución definitiva, siendo una problemática constante pues va incrementando con el tiempo y no permite cumplir con la totalidad de las programaciones (roles) elaboradas por las áreas correspondientes.

**En el Contexto Local.** La Oficina de Inteligencia Sanitaria de la RAL elaboró un informe respecto a absentismo laboral en las Instituciones Prestadoras de Servicios de Salud de la Red Asistencial Lambayeque de EsSalud, obtenida de la revisión de los Certificados de

Incapacidad Temporal para

el Trabajo, que confirma la mayor incidencia en el grupo ocupacional de enfermería.

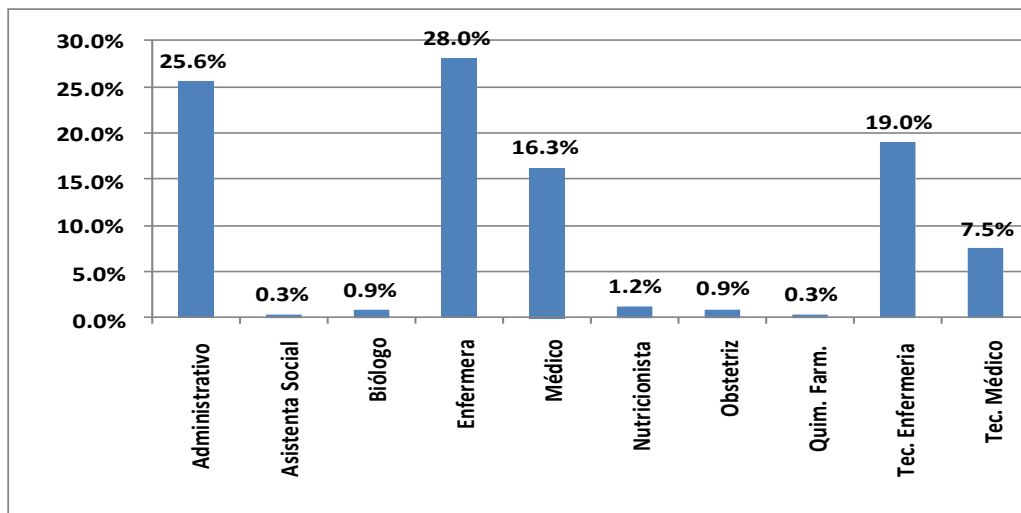
**Análisis de Absentismo Laboral en Centros Asistenciales de la  
Red Asistencial de Lambayeque. I trimestre del 2014**

**Tabla N° 01: Distribución del número de CITT y número de días emitidos según grupo ocupacional. I Trimestre del 2014.**

OCUPACION	Suma de N°	
	CITT	Suma de N° DIAS
Administrativo	85	899
Asistente Social	1	22
Biólogo	3	1173
Enfermera	93	647
Médico	54	19
Nutricionista	4	10
Obstetras	3	21
Químico Farmacéutico	1	742
Técnico de Enfermería	63	314
Tecnólogo Médico	25	10
<b>TOTAL</b>	<b>332</b>	<b>3857</b>

Durante el I trimestre del 2014 en los centros asistenciales evaluados se han emitido 332 CITT que corresponden a 3857 días de incapacidad temporal al trabajo, lo que nos muestra un promedio de 11,6 días por CITT emitido.

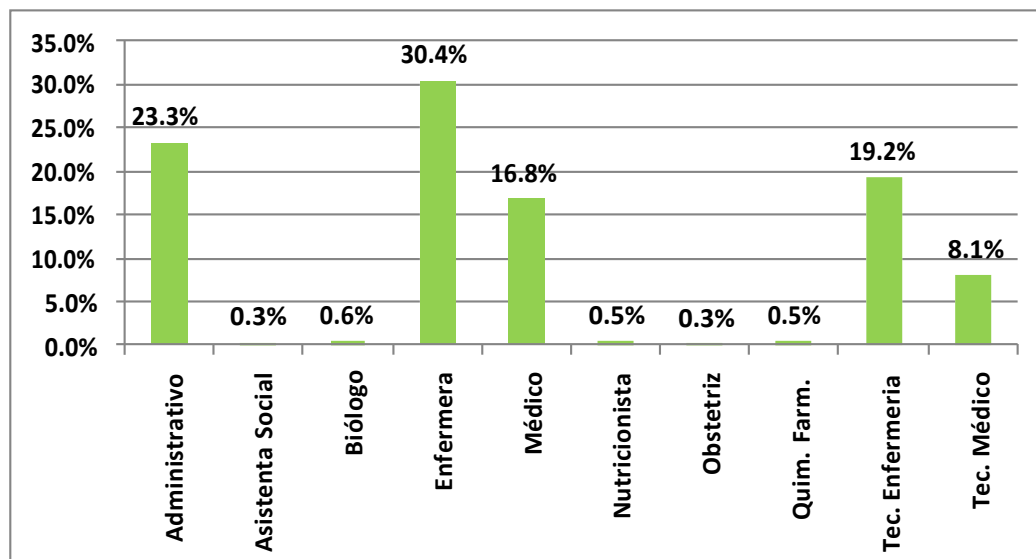
**Figura N° 01:** Distribución porcentual del número de CITT emitidos según grupo ocupacional. I Trimestre del 2014.



Fuente: Propia

El porcentaje de CITT emitidos más alto, corresponde al grupo Enfermera, seguida de personal administrativo y de técnicos de enfermería.

**Figura N° 02:** Distribución porcentual del número de días de incapacidad temporal para el trabajo emitidos según grupo ocupacional. I Trimestre del 2014.



Fuente: Propia

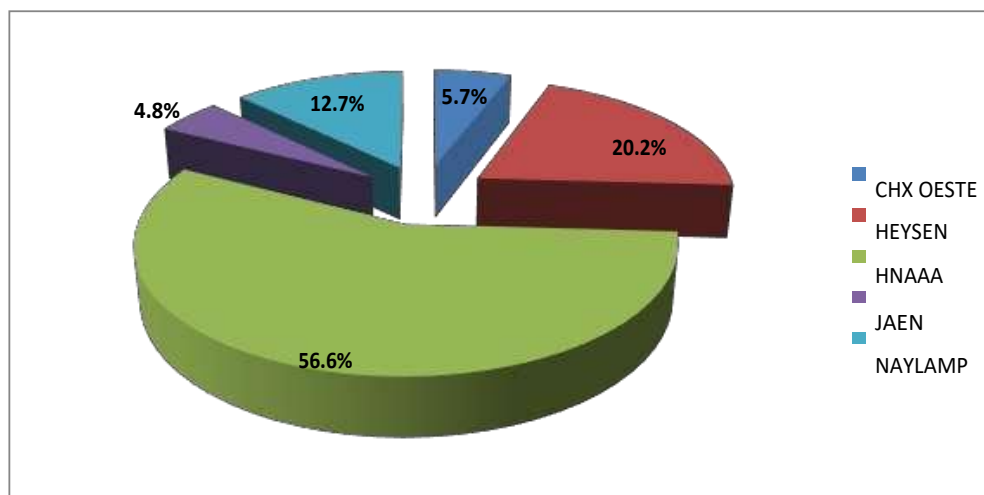
El porcentaje de días de incapacidad de CITT, más alto corresponde al grupo de enfermeras (30.4%), seguida de personal administrativo (23.3%) y de técnicos de enfermería (19.2%)

**Tabla N° 02:** Distribución del número de CITT y número de días emitidos según procedencia. I Trimestre del 2014.

PROCEDENCIA	Suma de N° CITT	Suma de N° DIAS
Policlínico Chiclayo Oeste	19	175
Hospital Luis Heysen	67	829
Hospital Almanzor Aguinaga	188	2447
Hospital Jaén	16	125
Hospital Naylamp	42	281
<b>TOTAL</b>	<b>332</b>	<b>3857</b>

Fuente: Propia

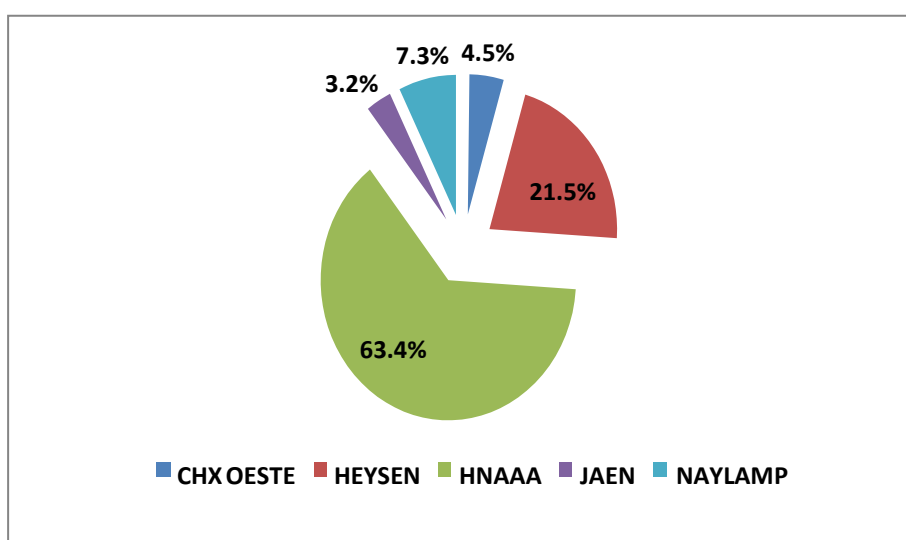
**Figura N° 03:** Distribución porcentual del número de CITT emitidos según centro asistencial. I Trimestre del 2014.



Fuente: Propia

El 56.6% de los CITT emitidos corresponden al HNAAA, seguido del H. Heysen.

**Figura N° 04:** Distribución porcentual del número de días de incapacidad temporal para el trabajo emitidos según centro asistencial. I Trimestre del 2014.



Fuente: Propia

**Tabla N° 03:** Promedio de días de incapacidad temporal para el trabajo según centro asistencial. I Trimestre del 2014.

<b>PROCEDENCIA</b>	<b>Promedio días</b>
Policlínico Chiclayo Oeste	19.4
Hospital Luis Heysen	31.9
Hospital Almanzor Aguinaga	29.8
Hospital Jaén	17.9
Hospital Naylamp	21.6
<b>TOTAL</b>	<b>28.2</b>

Fuente: Propia

**Tabla N° 04:** Promedio de días de incapacidad temporal para el trabajo según grupo ocupacional I Trimestre del 2014.

<b>OCUPACIÓN</b>	<b>Promedio días</b>
Administrativo	26.4
Biólogo	22.0
Enfermera	33.5
Médico	24.9
Nutricionista	19.0
Obstetra	10.0
Químico Farmacéutico	21.0
Técnico de Enfermería	28.5
Tecnólogo Médico	28.5
Asistente Social	10.0
<b>TOTAL</b>	<b>28.2</b>

Fuente: Propia

El grupo ocupacional que tiene mayor número de días corresponde al personal de enfermería (33.5 días), seguido del grupo técnico de enfermería (28.5 días) y tecnólogo médico (28.5 días)

Así mismo dicha ausencia disminuye la eficiencia de las actividades en otras áreas al desplazar parte del personal para cubrir los faltantes,

movilizando, en algunos casos al personal, a áreas para las cuales no están debidamente capacitados.

El absentismo sigue siendo un importante problema y se incrementa cada día, lo sufren muchas empresas e instituciones públicas y privadas, pero con mayor énfasis en el sector público, influyendo negativamente en la prestación de los servicios o en la productividad de las mismas.

## **1.2. Formulación del Problema**

¿Cuál es el impacto económico y características del absentismo laboral en el Departamento de Enfermería del Hospital Almanzor Aguinaga Asenjo en el presupuesto período 2014-2015?

## **1.3. Delimitación de la Investigación**

La investigación se desarrolló en el Hospital Nacional “Almanzor Aguinaga Asenjo”-ESSALUD Lambayeque ubicado en la ciudad de Chiclayo, Plaza de la seguridad Social S/N es un establecimiento de salud del tercer nivel de atención siendo el de máxima referencia en la región Macro Norte (según Ordenamiento Territorial de EsSalud). Se realizó en el Departamento de Enfermería en el cual laboran 312 recursos humanos de los cuales 186 son Licenciados en Enfermería y 126 Técnicos asistenciales. El espacio temporal corresponde a los años 2014 y primer semestre del 2015.

## **1.4. Justificación e Importancia de la Investigación**

Para poder lograr mejorar la calidad de atención a los pacientes y no



afectar a las demás áreas, por otro lado, la presente investigación servirá como guía para las demás Instituciones Prestadoras de Salud (IPRESS) a brindar un mejor servicio. Es necesario identificar las causas más frecuentes que están afectando a la población laboral para contrarrestar sus efectos, generando a cambio beneficios; para ello, deberemos aplicar una metodología que nos conduzca por un camino correcto y con fundamento científico **(Sampieri Hernández, 2003)**

### **1.5. Limitaciones de la investigación**

Las limitaciones que se presentaron fueron básicamente las referidas a la información basal dado que no existen datos desagregados de las horas no laboradas y las causales de ausencia, así como los costos hospitalarios desactualizados y no ordenados por centros de costos.

### **1.6. Objetivos de la Investigación**

#### **Objetivo general**

Determinar el impacto económico generado y las características del absentismo laboral en el Departamento de Enfermería del Hospital Nacional Almanzor Aguinaga Asenjo 2015-2016.

#### **Objetivos específicos**

a. Describir las características absentismo laboral en el Departamento de Enfermería del Hospital Nacional Almanzor Aguinaga Asenjo.

b. Identificar los motivos del absentismo de personal en el Departamento de Enfermería del Hospital Almanzor Aguinaga Asenjo.

c. Establecer el impacto económico del absentismo de personal en el Departamento de Enfermería, en el presupuesto del Hospital Almanzor Aguinaga Asenjo.

# **CAPÍTULO II**

## **MARCO TEÓRICO**

## CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

### 2.1. Antecedentes de Estudios

**A nivel Internacional.** En el mundo actual, el absentismo laboral es un problema que afecta a todo tipo de empresa, desde las más grandes hasta las nuevas empresas, donde el absentismo tiene un impacto negativo en las actividades, comunicaciones y órdenes que cada empresa debe realizar. Debido a la competitividad global que existe hoy en día, las empresas delegan cada vez más obligaciones o actividades a sus trabajadores, generando un mayor compromiso y presión por parte del trabajador en permanecer estable en su área correspondiente, debido a ello, cada vez que un trabajador falte a sus actividades laborales, sea el caso de: enfermedad, lesión, casos extraordinarios, entre otras, se genera un cuello de botella en las operaciones.

Rosana Camarota y Virginia Pardiñas (2015, Uruguay) (Pardiñas, 2015), estudiaron el absentismo laboral a un total de 838 funcionarios policiales con un total de 3477 días certificados.

En relación a las certificaciones por franja etaria se identificó que existieron 268 certificaciones (188 fueron hombres) en la franja etaria de 18 a 22 años; 258 certificaciones (145 hombres/ 113 mujeres) entre los 23 y 28 años, entre los 29 a 33 años, existieron 178 certificaciones (114 hombres/64 mujeres), de 34 a 39 años, fueron 86 certificaciones (52 hombres/34 mujeres), de 40 a 45 años se identifican 40 certificaciones (23 hombres/17 mujeres); de 46 a 51 años, se certificaron 7 (5 hombres);

de 52 a 57 años, hay una sola certificación y fue hombre, y en franjas etarias mayores no existieron certificaciones. La cantidad de certificaciones de acuerdo al mes en 2013 fueron: marzo 52, abril 14, mayo 65, junio 103, julio 84, agosto 95, setiembre 67, octubre 72, noviembre 51 y diciembre 50, En los meses de 2014 fue enero 35, febrero 80 y marzo 70 certificaciones. En relación al Estado Civil soltero/a, hubieron un total de 63 certificaciones, casado/a fueron 552 certificaciones, viudo/a, hubieron un total de 3 certificaciones y en divorciado/a, hubieron un total de 220 certificaciones. En lo que respecta a los días de semana, los lunes se registraron 515 certificaciones, los martes 531, los miércoles 474, los jueves 515, los viernes 536, los sábados 469 y los domingos se registraron 437 certificaciones

En relación a las razones de la certificación:

1. Por afectación del sistema respiratorio surgen un total de 262 certificaciones (31,26% del total) que representan un total de 864 días de ausentismo.
2. Por la afectación del sistema digestivo existieron 216 certificaciones (25,77%) que representan 623 días de ausentismo laboral.
3. La afectación del sistema osteomuscular tuvo 248 certificaciones (29,6%) equivalen a 1311 días de ausentismo laboral.
4. Por afectación del sistema neurológico surgen un total de 20 certificaciones (2,4%) que suman 52 días de ausentismo laboral

5. La afectación del sistema genitourinario tuvo 14 certificaciones (1,70%) equivalente a 77 días. 6.- Por embarazo hubieron 11 certificaciones (1,30%) por un total de 200 días de certificación 7.- La afectación de la piel tuvo 20 certificaciones (2,40%) por 89 días de ausentismo
6. la afectación del sistema cardiovascular generó un total de 12 certificaciones (1,40%) que representan 14 días de ausentismo.
7. Por afectación psicológica surgen un total de 35 certificaciones (4,17%) del total de las mismas. Los días de ausentismo laboral por esta causa constituyen 247.

Yolanda Parra Rodríguez (2013, Colombia), (Parra, 2013) dijo que la mayor parte de trabajadores en la nómina corresponde a hombres, sin embargo son las mujeres las que se incapacitan con mayor frecuencia, debido a la concordancia con las estadísticas mundiales.

Un estudio Sueco en abril del 2013 concluye que después de la maternidad la ausencia por enfermedad en las mujeres se incrementa entre 0,5 y 0,85 días por mes, y lo explican fundamentalmente por el aumento de la carga en el hogar; sin embargo existen otros modelos como el planteado en el año 2013 por Ichino y Moretti pertenecientes a Asociación Americana de Escuelas de Negocios de Estados Unidos, quienes desarrollaron una teoría que relaciona el absentismo en mujeres con el ciclo menstrual y los problemas derivados del mismo. Se encontró

que el 43,3% (888 días) de incapacidades fue de dos días o menos es decir, según decreto 2943 de 2013, los asumió la empresa.

Estos 888 días a razón de un salario mínimo legal vigente incluido el factor prestacional, significa que el valor asumido por la empresa a causa de estas incapacidades fue de \$27.796.000, sin tener en cuenta los gastos indirectos del absentismo.

Otro estudio realizado por el Instituto de Salud Pública de España durante el año 2009 a 2012, con un seguimiento de 163.135 personas, que fueron incapacitadas temporalmente en el año 2009, se encontró que las causas más frecuentes de incapacidad permanente fueron de origen musculo esquelético 27,4% y el segundo lugar lo ocupó los trastornos mentales con el 11.6%. Los diagnósticos que generaron mayor número de días perdidos fueron el trastorno mixto de ansiedad y depresión, seguido del trastorno de estrés postraumático. Esto coincide con las estadísticas entregadas por la Organización Panamericana de la Salud que informa que una de cada cuatro personas sufre de algún trastorno mental en algún momento de su vida. Por esta razón el ministerio de salud español, expidió la ley de Salud Mental 1616 de 2013, basado no solo en las estadísticas mundiales sino en las nacionales.

Martínez L. Elkin (Martinez, 2007), dijo que las principales causas de incapacidad en la población general son las enfermedades respiratorias, osteomusculares y los traumatismos, hallazgos que concuerdan con los resultados reportados en otros estudios.

**A nivel Nacional.** En el análisis según sexo, se encontró que la frecuencia de ausentismo en las mujeres excede en 53% la de los hombres. En promedio, los hombres se incapacitan un día más que las mujeres, lo cual podría sugerir una leve diferencia en la severidad de la enfermedad de los hombres con respecto a las mujeres.

El costo de las ausencias en los hombres es mayor que en las mujeres, elemento que describe las diferencias en salario y cargos ocupados en la institución por ambos sexos.

Las principales causas de incapacidad según sexo presentan una distribución proporcional por causa bastante similar en los grupos de enfermedades respiratorias, osteomusculares e infecciosas. Las incapacidades por traumatismos y trastornos mentales son mayores en 35,7% y 32,5% en los hombres con respecto a las mujeres, fenómeno que podría explicarse por la mayor exposición de ellos a tareas laborales que implican esfuerzo y riesgo de accidentes.

**A nivel Local.** En el estudio del absentismo en relación con la edad se muestran diferencias significativas, tanto en la frecuencia como en la duración y el costo de las incapacidades. Por cada día de incapacidad en los cotizantes de menor edad se presentan 1,6 días de incapacidad en los cotizantes de mayor edad, fenómeno que puede explicarse por los procesos de deterioro funcional y orgánico característicos del proceso de envejecimiento y el efecto agregado de los años de trabajo.



El costo promedio de la incapacidad en los cotizantes con mayor edad es superior al de los cotizantes con menor edad, diferencia significativa que muestra cómo el salario promedio de las personas mayores es superior al de la población cotizante joven, aspecto que indica el mejor posicionamiento laboral de las personas con mayor tiempo de vinculación.

De la revisión bibliográfica enfocada al absentismo laboral, encontramos que existen diferentes autores que tratan de explicar algunos conceptos que pueden definir de manera clara el fenómeno del absentismo, encontrando en Navarro, Glenda Niurlet (Navarro, 2012) que coincidiendo con varios autores, lo describe como “la ausencia del empleado en su jornada laboral, por lo que en síntesis, el absentismo es la suma de los períodos en que los empleados de una organización no están en el trabajo”. Esta definición es respaldada por Chiavenato (Chiavenato, 2004) pp. 131-132.

## **2.2. Base teórica científica**

### **2.2.1. Absentismo Laboral.**

#### **a. Definición:**

(Mateos, 2006), se puede definir el absentismo laboral como el incumplimiento por parte del empleado de sus obligaciones laborales, faltando al trabajo, cuando estaba previsto que acudiese al mismo, de

manera justificada o injustificada, o no desarrollando su cometido de forma voluntaria durante una parte o la totalidad de la jornada.

(Roman, 2003), podemos definir el absentismo laboral como toda ausencia del trabajador de su puesto de trabajo. Esta ausencia es en sí misma un acto de cada uno de los trabajadores, que en ocasiones concretas, puede tener como consecuencia directa el abandono de las funciones que tiene implícitas su puesto de trabajo.

El hecho de ausentarse del puesto de trabajo puede llevar aparejado incumplimiento de estas obligaciones laborales, no desarrollando el cometido que tenía asignado durante su jornada laboral. Sin embargo, las consecuencias dependerán de si esta ausencia se ha producido de forma justificada o injustificada, tal y como veremos con posterioridad.

### **2.2.2. Causas y factores que favorecen el absentismo laboral:**

(Roman, 2003), señala que las causas y factores que genera el absentismo laboral son:

#### **1. Incapacidad Temporal:**

**i La enfermedad común:** La enfermedad común se define como la alteración de la salud del trabajador, cualquiera que sea su causa, siempre que no tenga su origen en el trabajo y que le imposibilita temporalmente para prestar sus servicios en el puesto de trabajo que tiene asignado. Asimismo, las enfermedades comunes que contraiga el trabajador

con motivo de la realización de su trabajo, que no estén incluidas dentro del catálogo regulador de enfermedades profesionales, se consideran como accidente de trabajo. Entre las principales características de la enfermedad común, podemos destacar las siguientes:

- Debe producirse una alteración en la salud del trabajador que no tenga su origen en un accidente de trabajo o en una enfermedad profesional.
- Esta enfermedad debe ser un impedimento temporal para que el trabajador pueda desempeñar sus funciones.
- El trabajador debe de estar recibiendo asistencia sanitaria o a través de la Seguridad Social, según a quien le corresponda realizar esta atención sanitaria.

**ii El accidente de trabajo:** El accidente laboral es definido por la doctrina como toda lesión corporal que el trabajador sufre con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecuta por cuenta ajena y, de forma más amplia, se incluyen también los daños, patologías o lesiones sufridas con motivo u ocasión del trabajo. Existe, como regla general, la presunción iuris tantum, de que las lesiones sufridas durante la jornada de trabajo y en el centro de trabajo constituyen un accidente de trabajo, siendo, por tanto, de aplicación el régimen jurídico aplicable a esta figura<sup>5</sup>. Para que podamos hablar de accidente de trabajo es necesario que concurren los siguientes requisitos: – La existencia de lesión corporal.

- La relación de causalidad entre el trabajo y la lesión producida. La jurisprudencia ha matizado este requisito, exigiendo una doble

relación de causalidad: Por un lado, que exista la referida relación entre la lesión y la realización de la actividad laboral; y por otro, que exista una lesión o situación protegida que impida la prestación laboral.

- Que la lesión se produzca en el lugar de trabajo. La presunción de accidente de trabajo expuesta anteriormente, no juega cuando se rompe de manera clara la conexión entre el centro de trabajo, que en este caso lo constituye el Juzgado o Tribunal al que se estuviese adscrito, y el tiempo de trabajo.

**ii Accidente de trabajo in itinere:** Dentro del accidente laboral, no podemos omitir una referencia al llamado accidente in itinere, al ser una de las categorías que doctrinalmente y jurisprudencialmente se han reconocido como encuadrables dentro del concepto de accidente de trabajo. Esta modalidad de accidente laboral se define como el que sufre el trabajador al ir al lugar de trabajo o volver de éste. Según la jurisprudencia deben concurrir una serie de requisitos para estar ante un accidente in itinere: – Debe ser motivo o causa del desplazamiento, originado al iniciar o finalizar el servicio de trabajo. Debe existir un nexo causal claro entre la lesión y la prestación laboral para que estemos ante esta modalidad de accidente de trabajo, decantándose la jurisprudencia por una concepción amplia para determinar la existencia de este nexo causal.

- El accidente debe ocurrir en tiempo inmediato o próximo a la hora de entrada o salida del trabajo, excluyéndose las

situaciones en las que el trabajador haya sufrido el accidente después de haber abandonado el centro de trabajo antes de concluir su jornada de trabajo.

- Debe producirse en el trayecto habitual utilizado para ir o volver al trabajo.
- El medio de transporte debe ser racional y adecuado.

**iv. La enfermedad profesional:** Enfermedad profesional es la contraída a consecuencia del trabajo por cuenta ajena, en las actividades que se especifiquen en el cuadro que se apruebe por las disposiciones de aplicación y desarrollo de esta Ley, y que esté provocada por la acción de los elementos o sustancias que en dicho cuadro se indiquen para cada enfermedad profesional, tal y como se establece en el artículo 116 LGSS. En España, se regulan por el Real Decreto 1299/2006. Se pueden clasificar en los siguientes tipos:

- Enfermedades profesionales causadas por agentes químicos.
- Enfermedades profesionales causadas por agentes físicos.
- Enfermedades profesionales causadas por agentes biológicos.
- Enfermedades profesionales causadas por la inhalación de sustancias y agentes no comprendidas en otros apartados.
- Enfermedades profesionales de la piel por sustancias y agentes no comprendidos en otros apartados.
- Enfermedades profesionales causadas por agentes carcinogénicos

**v. La invalidez y sus grados:** Cuando la incapacidad para el trabajo es definitiva aparece la contingencia de invalidez permanente, que actualmente se denomina incapacidad permanente. Existen varios tipos:

- Incapacidad permanente parcial para la profesión habitual: Existen lesiones que ocasionan al trabajador una disminución no inferior al 33% en su rendimiento normal para dicha profesión, sin impedirle la realización de las tareas fundamentales de la misma.
- Incapacidad permanente total para la profesión habitual: Supone un incremento en la intensidad de las lesiones en la medida en que las mismas inhabilitan al trabajador para la realización de todas o de las fundamentales tareas de dicha profesión, siempre que pueda dedicarse a otra distinta.
  - Invalidez permanente absoluta para toda profesión u oficio: Es aquella que inhabilita por completo al trabajador para el ejercicio de toda profesión u oficio.
  - Gran invalidez: Es la situación del trabajador afecto de incapacidad permanente y que, por consecuencia de pérdidas anatómicas o funcionales, necesite de asistencia de otra persona para los actos más esenciales de la vida, tales como vestirse, desplazarse, comer o análogos.

**2. El derecho de huelga:** Se reconoce el derecho a la huelga de los trabajadores para la defensa de sus intereses. La Ley que regule el ejercicio de este derecho establecerá las garantías precisas para asegurar el mantenimiento de los servicios esenciales de la comunidad.

Los funcionarios al servicio de la Administración de Justicia podrán ejercer el derecho de huelga que tienen reconocido.

Sin embargo, encontramos un límite respecto a los servicios esenciales mínimos que deben respetarse cuando se ejerza el derecho de huelga, considerándose como servicios mínimos:

- El Registro Civil.
- El Servicio de Guardia de los Juzgados de Instrucción.
- Las actuaciones en las que vengzan plazos.
- Las subastas judiciales.

El incumplimiento del deber de atender los servicios esenciales en caso de huelga, se considerará como una falta muy grave, pudiéndose incoar el correspondiente expediente disciplinario a aquellos funcionarios que no cumplan los servicios mínimos a los que estuviesen obligados.

**3. Realización de labores sindicales:** Los funcionarios tienen los siguientes derechos colectivos, en los términos establecidos por la Constitución y las leyes:

- A la libre asociación profesional.
- A la libre sindicación.
- A la actividad sindical.

**4. Causas legales:** Dentro de la regulación que establece la ley Orgánica del Poder Judicial, podemos encontrar la regulación principal que nuestro ordenamiento establece sobre las vacaciones, permisos y licencias del personal al servicio de la Administración de Justicia.

Analizando los artículos correspondientes, podemos sistematizar estos

permisos y licencias, en los siguientes:

- Permiso por vacaciones anuales retribuidas.
- Permiso por razón de matrimonio.
- Permiso para la asistencia a cursos de formación incluidos en los planes de formación que se celebren anualmente, organizados por el Ministerio de Justicia, las Comunidades Autónomas, las organizaciones sindicales u otras entidades públicas o privadas.
- Permiso para la asistencia a cursos, congresos o jornadas, siempre que estén relacionadas con las funciones propias del cuerpo al que pertenece el funcionario y supongan completar su formación para el ejercicio de las mismas.
- Licencia por asuntos propios sin derecho a retribución alguna.
- Licencia por enfermedades.
- Excedencia para el cuidado de hijo.
- Excedencia para el cuidado de un familiar.
- Permiso por asuntos particulares.
- Permiso por fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad.
- Permiso por traslado de domicilio sin cambio de residencia.
- Permiso para realizar funciones sindicales o de representación del personal. Permiso para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud.
- Permiso para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto por las funcionarias embarazadas.
- Permiso para lactancia de un hijo menor de doce meses.



- Permiso por razones de guarda legal.
- Permiso para atender el cuidado de un familiar de primer grado.
- Permiso para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal y por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral.
- Permiso por parto.
- Permiso por adopción o acogimiento.
- Permiso de paternidad por el nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo.
- Permiso por razón de violencia de género sobre la mujer funcionaria.

**5. Causas psicológicas y voluntarias:** Gran parte del absentismo injustificado se achaca a la falta de interés y motivación del trabajador, al no existir un compromiso entre la empresa y el trabajador.

En la Administración de Justicia se parte de una idea que no tiene cabida en la empresa privada: el deseo del trabajador de acceder al mercado laboral que ofrece la Administración Pública. Para ello, se crea por el Estado, anualmente, la Oferta de Empleo Público, donde se pueden encontrar las vacantes que se ofertan a quienes desean entrar a trabajar como funcionarios.

De esta forma, se crea una motivación especial en los funcionarios públicos de la Administración de Justicia, pues Existe un deseo previo del trabajador de formar parte de este entramado público. Sin embargo, la peculiar situación del ámbito público sí puede originar a medio o largo plazo, una situación de desmotivación, tanto funcional

como organizativa.

Conociendo las causas que pueden generar este absentismo, es necesario adoptar las medidas necesarias con la finalidad de evitar estas situaciones laborales. Para ello, deberán adoptarse las medidas legales pertinentes, imponiendo sanciones a quienes incurran en cualquiera de estas conductas. Pero estas sanciones laborales deben ir acompañadas de una política motivacional adecuada, creando el clima necesario para que el funcionario se encuentre en un ambiente apto para la realización de su labor profesional.

**¡El estrés laboral:** El estrés laboral es un conjunto de situaciones físicas o psíquicas de carácter estimulante que producen tensión. Existe estrés laboral cuando se produce una discrepancia entre las demandas de ambiente y los recursos de la persona para hacerles frente. El estrés es una respuesta adaptativa que, en un primer momento, nos ayuda a responder más rápida y eficazmente a las situaciones que lo requieren, al producirse en nuestro cuerpo un sobreesfuerzo. Como principales causas que motivan el estrés laboral podemos destacar las siguientes:

- Las inherentes al puesto de trabajo, como las malas condiciones físicas, mala organización, ambigüedad en las funciones o conflictos de competencias.
- Las relativas al desarrollo profesional, como la falta de seguridad y de promoción en el empleo.
- Las constituidas por la estructura y clima organizativo, como el grado de participación en la toma de decisiones.

**i Mobbing:** todo comportamiento atentatorio a la dignidad de la persona, ejercido de forma reiterada, potencialmente lesivo y no deseado, dirigido contra uno o más trabajadores, en el lugar de trabajo o por consecuencia del mismo. Izquierdo Carbonero, destaca tres concepciones sobre el mobbing:

- El definido por la Comisión Europea, y por el Grupo de Estudio de la Violencia en el Trabajo como: « Comportamiento negativo.

entre compañeros o entre superiores o inferiores jerárquicos, a causa del cual el afectado es objeto de acoso y ataque sistemático durante mucho tiempo, de modo directo o indirecto, por parte de una o más personas, con el objeto y/o efecto de hacerle el vacío».

entre compañeros o entre superiores o inferiores jerárquicos, a causa del cual el afectado es objeto de acoso y ataque sistemático durante mucho tiempo, de modo directo o indirecto, por parte de una o más personas, con el objeto y/o efecto de hacerle el vacío».

- El concepto doctrinal, en el que destaca Cavas Martínez, que lo define como

«Comportamientos, actos o conductas llevados a cabo por una o varias personas en el entorno laboral que, de forma persistente en el tiempo, tienen como objeto intimidar, apocar, reducir, amilanar y consumir emocional e intelectualmente a la víctima, con vistas a forzar su salida de la organización o satisfacer la necesidad patológica de agredir, controlar y destruir que suele presentar el hostigador como medio de reafirmación personal».

- El definido por la jurisprudencia como «la creación de un ambiente hostil, hasta hacerlo insoportable para el trabajador... tendentes al menosprecio o desprecio al que el sujeto activo (singular, plural o colectivo) desearía enlazar la pérdida de la autoestima, el derrumbamiento psicológico, la flojedad o debilitamiento espiritual, la humillación o cualquier otra consecuencia negativa, en una extensa manifestación, como sufrimiento o castigo caprichoso y arbitrario para la víctima».
- **El llamado “salario emocional”:** En la actualidad los trabajadores dan cada vez una mayor importancia a elementos que trascienden de lo meramente económico, como la flexibilidad del horario, la autonomía, la formación, el buen ambiente laboral, etc.

Así surge el concepto de salario emocional como un conjunto de factores que ayudan a los trabajadores a comprometerse con los puestos de trabajo que ocupan, a implicarse en su trabajo más allá de la retribución económica que perciben.

■ **El absentismo presencial:** El trabajador acude a su puesto, si bien destina determinado tiempo a la utilización de los medios técnicos a su alcance para ocuparse de temas no directamente relacionados con las tareas que tiene encomendadas.

Las aplicaciones informáticas que gestionan la información concerniente a los asuntos judiciales tienen, según esta Instrucción, una doble finalidad:

- Deben servir como herramienta para facilitar y agilizar la tramitación de los procedimientos judiciales.

- Deben servir para facilitar información actualizada y fiable del funcionamiento de Juzgados y Tribunales.

### **2.2.3. Control del absentismo laboral.**

**1. Medición del absentismo laboral:** Para poder entender y solucionar el problema que plantea el absentismo en el ámbito judicial, es necesario observar las principales razones que lo motivan, para poder realizar un diagnóstico adecuado al ámbito concreto en el que nos encontramos, y así, podremos plantear soluciones fiables que reduzcan o aminoren sus efectos.

Para poder realizar un buen diagnóstico es necesario examinar e interpretar los resultados concretos de absentismo laboral en el campo de la justicia. De esta forma, mediante la medición de los casos existentes, se pueden determinar las razones principales que lo motivan y establecer las acciones concretas para poder resolverlo. Por ello, establecer índices adecuados y correctos de medición del absentismo puede agilizar la labor de diagnóstico y solución, aunque también, si esta labor de determinación de índices no es correcta, puede darnos un diagnóstico y solución erróneos para el caso concreto laboral con el que nos enfrentamos. Los índices que con más frecuencia se emplean en materia de absentismo laboral son:

- Índice de absentismo momentáneo: Es el número de ausencias en un determinado momento, respecto del número de trabajadores en estudio, multiplicado por cien.
- Índice de absentismo: Es el número de ausencias en un

periodo de tiempo determinado partido por la medida de trabajadores en estudio, multiplicado por cien.

- Índice de incapacidad: Es el número de jornadas perdidas por empleado y año, dividido por el número de empleados.
- índice de absentismo absoluto: Es la tasa global de ausencia, es la relación porcentual o proporción de los días de ausencia de todos los empleados respecto de la suma de los días trabajados, más los días de ausencia correspondientes a ese colectivo (días de trabajo previstos).

Es imprescindible medir el coste del absentismo laboral tanto en su dimensión de incremento del costo de producción, como en su faceta de disminución del beneficio por pérdida de productividad, para evitar que desemboque en una pérdida de competitividad en el mercado.

**2. Costos del absentismo laboral:** el absentismo laboral tiene un costo laboral, económico y social para el empleador, que en este caso es el Estado o la empresa con competencias transferidas. Este costo que se origina, crea una disminución del beneficio por pérdida de productividad, que, a diferencia de la esfera privada, no afecta a la competitividad en el mercado.

$$\text{Tasa de absentismo} = \frac{\text{Días Perdidos}}{\text{Días contratados}} \times 100$$

Esta tasa global de absentismo da lugar a indicadores concretos:

- Índice de frecuencia: Proporción de nuevas bajas laborales sobre la plantilla total en un periodo determinado.
- Índice de gravedad: Indicador de la duración de los procesos de absentismo sobre el total de las bajas.
- Índice de incidencia: Proporción de los días perdidos en una empresa determinada.

A estos índices deberíamos añadir uno más, que no es contemplado en el ámbito de las empresas: El índice de satisfacción.

**3. Formas de control del absentismo laboral:** Entre las distintas formas de control del absentismo laboral, Molinera Mateos destaca el llamado «*control de las ausencias*», dirigido a establecer modalidades de sujeción del trabajador a su puesto de trabajo, debiendo justificar todas aquellas ausencias que no se deban a alguna de las causas expresamente previstas.

A su vez, debemos añadir el llamado «*control del tiempo*», es decir, el control que se realiza sobre el cómputo total de la jornada laboral que se realiza. La primera de estas formas de control, la de las ausencias, se puede realizar mediante una medición y seguimiento del absentismo producido por enfermedad común o profesional, acreditando mediante justificantes médicos la existencia de la enfermedad.

Además, encontramos una segunda forma de control, el del tiempo, evitando el que hemos definido como absentismo presencial. Esta

forma de control es en la práctica más sencilla, ya que es mucho más sencillo hacer un seguimiento del trabajo final realizado y del rendimiento diario. En todo caso, el control del absentismo laboral, en cualquiera de sus diversas modalidades debe ser realizado directamente por el jefe de recursos humanos, verificando la existencia de una buena política de seguridad en el trabajo y planificando el trabajo de cada funcionario del Juzgado o Tribunal. Mediante una correcta planificación podrá asegurarse un control diario sobre la cantidad y calidad del trabajo realizado, así como de la adecuación del trabajo a las cualidades personales de cada uno de las personas adscritas al órgano jurisdiccional.

#### **4. Técnicas para reducir el absentismo laboral.**

**a. Control de las ausencias:** Uso de las nuevas tecnologías y de aparatos electrónicos facilita, actualmente, un mayor control de la presencia de los trabajadores en su ámbito laboral.

**b. La motivación:** Los principales aspectos que han de motivar al trabajador para realizar eficazmente su labor profesional son los siguientes:

- La mejora de las condiciones laborales: Conseguir un ambiente óptimo de trabajo que mejore las prestaciones personales en el trabajo, evitando la insatisfacción procesal.
- El enriquecimiento del trabajo: Mayor participación e implicación en el trabajo, evitando que las tareas profesionales se conviertan en actividades mecánicas y rutinarias.
- La adecuación de la persona al puesto de trabajo: Incorporar



a cada puesto de trabajo a aquella persona que por sus conocimientos, habilidades y experiencia sea la más idónea para realizar esa actividad. De esta forma se consigue una mayor motivación e interés en el trabajo.

La participación y delegación: Participación de los trabajadores en la planificación y organización del trabajo, consiguiendo una mayor implicación profesional.

- El reconocimiento del trabajo efectuado: Recompensar y no criticar el trabajo diario, reconociendo el trabajo que se realiza y la importancia de cada puesto de trabajo
- Evaluación del rendimiento laboral: Estimular a los trabajadores proporcionándoles información sobre las expectativas que se esperan de ellos y el nivel de trabajo alcanzado.
- El establecimiento de objetivos: Fijación de objetivos alcanzables a medio o largo plazo que incentiven al trabajador a su logro, revisándolos periódicamente.

**c. Medidas legales:** La Ley General del Trabajo contempla en su articulado como una de las obligaciones del personal al servicio de la

administración pública "... cumplir el régimen de jornada y horario que se establezca..."

**d. Base Legal:**

- Ley N° 27056, Ley de Creación del Seguro Social de Salud – ESSALUD, su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 002-99-TR y modificatorias.
- Ley N° 26790, Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud y su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 009-97-SA
- Decreto Supremo N° 003-97-TR- Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728- Ley de Productividad y Competitividad Laboral.
- Decreto Legislativo N° 276 – Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público y su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 005-90-PCM.
- Reglamento Interno de Trabajo, aprobado por Resolución de Presidencia

Ejecutiva N° 139-PE-ESSALUD-99 y sus modificatorias.

- Reglamento de Control de Personal y Acciones Disciplinarias aprobado por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 737-PE-IPSS-88.
- Directiva N° 009-GG-ESSALUD-2001,  
“Normas Complementarias al Reglamento de Pago de Prestaciones Económicas”, aprobadas por Resolución de Gerencia General N° 248-GG- ESSALUD-2001.

- Ley N° 26842 Ley General de Salud.
- Código de Ética y Deontología de los Colegios Profesionales.
- Directiva N° 16-GG-ESSALUD-2001,  
“Normas para expedición, registro, distribución y control de  
Certificados de Incapacidad Temporal para el Trabajo- CITT.
- Resolución de Gerencia General N° 248- GG-ESSALUD-2001,  
“Normas  
Complementarias al Reglamento de Pago de Prestaciones  
Económicas”.
- Decreto Legislativo N° 713-Legislación sobre descansos  
remunerados de los trabajadores sujetos al régimen laboral de  
la actividad privada.
- Directiva N° 014-GG-ESSALUD-2007,  
Norma Marco para la Formulación, Aprobación y  
Actualización de Documentos Técnicos, Normativos y de  
Gestión en ESSALUD.
- Cartas Circulares N° 035 y 036-GCRH- ESSALUD-2003.
- Carta Circular N° 077-GCRH-OGA- ESSALUD-2007.
- Directiva N° 015-GG-ESSALUD-2011.

#### **2.2.4. Costos del absentismo laboral.**

Es relativamente habitual presentar cálculos agregados (para el conjunto de una economía) sobre el costo de determinados problemas económicos. Plantearse, pues, estimar el costo agregado (impacto económico) del absentismo en el Departamento de Enfermería del Hospital Almanzor Aguinaga Asenjo, encaja en ese tipo de planteamientos.

¿Cómo habría que proceder para realizar dicho cálculo? Ese costo (Malo, 2011) tendría dos componentes: un cierto número de unidades físicas (la cantidad de absentismo) y una valoración (un precio, una tarifa).

En cuanto a la cantidad de absentismo podrían usarse las diferentes fuentes que se han revisado en las secciones inmediatamente anteriores. Aparte de la necesidad de conseguir una cierta conciliación de algunas de las cifras, el desafío se plantea más bien en el ámbito de la definición de absentismo, pues, como hemos visto, las diferentes fuentes tienen detrás conceptos distintos y, por tanto, su uso en una estimación del costo agregado estaría descansando sobre determinados supuestos relacionados con tales acepciones y que tienen relación directa con su importancia presupuestaria. Los recursos presupuestarios en la administración pública tienen una definición predeterminada respecto a su uso o destino, con base en la Ley General de Presupuesto y las leyes que cada año son emitidas por el Congreso de la República para cada ejercicio presupuestal. De allí que, teniendo un margen monetario con límites definidos, es necesario orientar todos los esfuerzos hacia su optimización.

Existe pluralidad de conceptos sobre el costo, así tenemos a García (García, 2001) quien expone que: “es el valor monetario de los recursos que se entregan o prometen entregar a cambio de bienes o servicios que se adquieren (p.45)”. Para Westan (Westan, 2001), citado por Navarro

(Navarro, 2012), el costo “Es el conjunto de pagos, obligaciones contraídas, consumos, depreciaciones, amortizaciones y aplicaciones atribuibles a un período determinado, relacionadas con las funciones de producción, distribución, administración y financiamiento”

La contabilidad de costo, analítica por excelencia, es la que se encarga de estudiar la técnica del cálculo del costo de la unidad producida, tomando como base los elementos de la producción medibles en dinero. La contabilidad de costos consiste en una serie de procedimientos tendientes a determinar el costo de un producto y de las distintas actividades que se requieren para su fabricación y venta, así como para planear y medir la ejecución del trabajo.

### **2.3. Terminología**

**Absentismo:** es la ausencia al trabajo de la persona que lo realiza, ya sea por enfermedad o por causas variadas y diferentes (sociales, familiares, administrativas). Es la diferencia entre el tiempo contratado y el tiempo trabajado, lo que es igual al tiempo perdido.

**Absentismo Laboral:** la ausencia en el trabajo que abarca la enfermedad, los motivos certificados o no y es comprendida como un acto individual de elección entre actividades posibles o como conducta habitual y rutinaria que sigue unas normas para escapar del control o como resistencia individual y grupal hacia el sistema inflexible.

**Contabilidad de costos:** es el proceso de medir, analizar, calcular e informar sobre el costo, la rentabilidad y la ejecución de las operaciones.

**Costo:** es el valor monetario de los recursos que se entregan o prometen entregar a cambio de bienes o servicios que se adquieren. Son la suma de esfuerzos y recursos que se han invertido para producir algo. Es el conjunto de pagos, obligaciones contraídas, consumos, depreciaciones, amortizaciones y aplicaciones atribuibles a un período determinado, relacionadas con las funciones de producción, distribución, administración y financiamiento.

**Gasto:** comprende todos los costos expirados que pueden deducirse de los ingresos. En un sentido más limitado, la palabra gasto se refiere a gastos de operación, de venta o administrativos, a intereses y a impuestos.

**Motivación:** influencia que se ejerce sobre los individuos para crear el deseo de alcanzar un determinado objetivo.

**Necesidad:** estado o condición de un organismo que surge de la falta de cualquiera de las sustancias o elementos necesarios para la supervivencia de la especie.

**Productividad:** es el criterio con el cual se mide la eficiencia laboral o incremento de funciones que se realizan en un período determinado de tiempo para la obtención de metas.

**Tasa Global:** representa la proporción, en porcentaje, entre los días laborales perdidos por absentismo y los días de trabajo previsto.

**CAPÍTULO III**  
**MARCO METODOLÓGICO**

## CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO

### 3.1. Tipo y Diseño de Investigación

El desarrollo del trabajo exige seleccionar un tipo de investigación y seguir un método que permita cumplir con los objetivos previstos. Para ello se consultaron las características de los diferentes tipos de investigación descritas por varios autores, decidiendo que la que más se ajusta es la Investigación Aplicada, No experimental – exploratoria, definida por Grajales en Tipos de Investigación, como: “La investigación descriptiva, según se mencionó, trabaja sobre realidades de hecho y su característica fundamental es la de presentar una interpretación correcta. Esta puede incluir los siguientes tipos de estudios: Encuestas, Casos, Exploratorios, Causales, De Desarrollo, Predictivos, De Conjuntos, De Correlación”. Según Zorrilla, "La investigación básica denominada también pura o fundamental, busca el progreso científico, acrecentar los conocimientos teóricos, sin interesarse directamente en sus posibles aplicaciones o consecuencias prácticas; es más formal y persigue las generalizaciones con vistas al desarrollo de una teoría basada en principios y leyes.

**La investigación aplicada**, guarda íntima relación con la básica, pues depende de los descubrimientos y avances de la investigación básica y se enriquece con ellos, pero se caracteriza por su interés en la aplicación, utilización y consecuencias



prácticas de los conocimientos. La investigación aplicada busca el conocer para hacer, para actuar, para construir, para modificar”. A decir de Hernández, “un estudio cuantitativo regularmente elige una idea, que transforma en una o varias preguntas de investigación relevantes (capítulo 3); luego de éstas deriva hipótesis y variables; desarrolla un plan para probarlas; mide las variables en un determinado contexto; analiza las mediciones obtenidas (con frecuencia utilizando métodos estadísticos), y establece una serie de conclusiones respecto de la(s) hipótesis”. Se empleó un diseño de tipo no experimental, a través de encuestas, tomando en cuenta lo expuesto por Hernández, Fernández y Baptista (ob.cit), ya que con éste diseño “no se pretende poseer el control directo ni manipular deliberadamente las variables, sino observar fenómenos tal y como se dan en su contexto natural para luego analizarlos” (p. 181)

En relación al tiempo, el estudio no experimental es de tipo transeccional o transversal, porque se recolectan datos en un solo momento del tiempo. Según Hernández, Fernández y Baptista (ob.cit.) “su propósito es describir variables y analizar su incidencia en un momento dado (p. 191)

### **3.2. Población y Muestra**

La población de estudio en una investigación se refiere a los individuos que pertenecen a una misma clase y poseen características similares, por tanto las conclusiones que se obtengan

de la investigación serán válidas para este conjunto. En éste estudio la población está conformada por el total de profesionales del Grupo Ocupacional Enfermero(a) y Técnico(a) de Enfermería del Departamento de Enfermería del Hospital Nacional Almanzor Aguinaga Asenjo de la Red Asistencial Lambayeque – EsSalud, que generaron absentismo laboral.

Tabla 5.- DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACIÓN DE CITT DE TRABAJADORES DEL DEPARTAMENTO DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL NACIONAL “ALMANZOR AGUINAGA ASENJO” DE LA RED ASISTENCIAL LAMBAYEQUE -ESSALUD

GRUPO OCUPACIONAL	NUMEROS DE CITT
<b>ENFERMERO( A)</b>	186
<b>TENICO(A) ENFERMERIA</b>	126
<b>TOTAL POBLACION</b>	312

Fuente: Oficina de Recursos Humanos, Red Asistencial Lambayeque, EsSalud.

Para la determinación del tamaño de la muestra se utilizó la fórmula para muestra aleatoria sin reposición para población finita:

$$n = \frac{Z_{1-\alpha}^2 p (1 - P) N}{Z_{1-\alpha}^2 p (1 - P) + e^2 (N - 1)}$$

**Dónde:**

**n<sub>o</sub>:** Tamaño de muestra inicial

**N:** Tamaño de la población (N= 312)

**.Z<sup>2</sup><sub>1-α</sub> p:** Abscisa de la distribución normal a un 95% de nivel de confianza. (**Z<sup>2</sup><sub>1-α</sub>=1.96**).

**P= 0.50** para conseguir la mayor y mejor muestra.

**e:** Margen de error 1,2 % ( e=0,012).

$$n_0 = \frac{1.96^2 \times 0.50 \times 0.50 \times 312}{1.96^2 \times 0.50 \times 0.50 + 0.012^2 \times (312 - 1)}$$

$$n_0 = 298.09 = 299$$

De acuerdo a este cálculo el número de muestras que se recolectarán será de 299.

Este valor de la muestra inicial se examina con el factor de corrección del muestreo, para ver si es mayor o menor a 5, si es menor a 5, allí termina la operación tal como se indica.

Fracción de muestreo:

$$f = \frac{n_o}{N} \times 100 = \frac{299}{312} \times 100 = 95.54$$

=

Este factor de muestreo resultó mayor que 5, entonces fue necesaria corregir el tamaño de la muestra inicial, utilizando la fórmula del tamaño de muestra ajustada. (Zapata, Cubides, López, Pinzón, Filigrana y Cassiani; 2011).

Muestra ajustada (*n<sub>f</sub>*)

$$n_f = \frac{n_o n_e}{1 + n_e}$$

Remplazando datos se obtiene: *N*

$$n_f = \frac{299}{\underline{199}} = 152.44$$

Finalmente la muestra participante está conformada por 153 CITT  
 En función al tamaño de la muestra total hallado anteriormente esta se distribuyó en función a la estructura porcentual de la población para establecer la siguiente muestra:

Tabla 6.- DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA DE CITT DE TRABAJADORES DEL DEPARTAMENTO DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL NACIONAL “ALMANZOR AGUINAGA ASENJO” DE LA RED ASISTENCIAL LAMBAYEQUE -ESSALUD

GRUPO OCUPACIONAL	NUMEROS DE CITT
<b>ENFERMERO( A)</b>	91
<b>TENICO(A) ENFERMERIA</b>	62
<b>TOTAL POBLACION</b>	153

Elaboración propia

Muestreo: se obtuvo de forma aleatoria estratificada.

Criterios de inclusión: CITT emitidos en el Hospital Nacional Almanzor Aguinaga Asenjo.

Criterios de exclusión: descanso por maternidad, enfermedad prolongada

### 3.3. Hipótesis

El absentismo laboral en el Departamento de Enfermería produce un aumento del presupuesto, siendo el número y los días de CITT emitidos mayor en el 2015 comparado al 2014 en el Hospital Nacional Almanzor Aguinaga Asenjo.

### 3.4. Variables

Constituyen los factores que intervienen en el estudio para señalar los valores específicos que caracterizan las cualidades que describen los elementos teóricos de la investigación.

2.3.4.1. Variable Dependiente: Impacto Económico

2.3.4.2. Variable Independiente: Absentismo Laboral

### 3.5. Operacionalización

Cualquier investigación para ser desarrollada debe cumplir con la operacionalización de las variables, es decir, se deben hacer manejables posibles de trabajar con los conceptos que intervienen en el problema a investigar. Este proceso empieza con la verificación de las proposiciones del marco teórico, cada variable se descompone en cada uno de los aspectos que la conforma con la finalidad de recolectar la información.

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA	INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS
Impacto Económico	Económica	Aumento de presupuesto	Nominal	Reporte de Of. RRHH y Escala remunerativa de EsSalud
Absentismo Laboral	Auditoria	N° CITT N° días	Razón	CITT emitido
Motivo absentismo	Auditoria	Listado de motivos	Nominal	Entrevista a Jefes de Área

				Cuestionario
Características	Profesión	Enfermera Técnica Enf.	Nominal	CITT emitido
	Edad	Años	Razón	CITT emitido
	Sexo	Masculino Femenino	Nominal	CITT emitido
	Años de servicio	años	Razón	CITT emitido

### 3.6. Métodos y técnicas de recolección de datos

Observación: de los CITT emitidos y traslado de la información al formulario Anexo 01.

Encuesta: mediante la aplicación de los formularios Anexo 02

Entrevista: realizada a las jefas de servicio de enfermería con mayor carga de absentismo

Análisis documental, revisión de la normativa vigente: Directiva N° 015-GG-EsSalud-2011, "Normas para el Control del Absentismo Laboral por Causa Médica"

### 3.7. Procedimiento para la recolección de datos

Con el propósito de obtener datos (información), válidos y confiables, se emplearon los siguientes métodos: Lógicos: encuesta

Sintéticos: revisión de las normas

Deductivo: observación

Analítico: análisis documental

Para la ejecución de la investigación, se utilizó un total de 173 cuestionarios

Los instrumentos utilizados para recoger y registrar la información fueron: cuestionarios, fichas o guías de observación.

Además se incluye la Validación, confiabilidad y objetividad de los instrumentos.

Instrumentos de recolección de datos: Datos del

**CITT (Anexo 01)**

**Motivos de Absentismo (Anexo 02)**

Guía de entrevista a jefes de área **(Anexo 03)** El

procedimiento de intervención de los métodos y/o técnicas de investigación a utilizar, se realizó del siguiente modo:

**Impacto económico:** se determinó costos de día laborado según oficina de remuneración y escala de remuneraciones de EsSalud, el cual se expresó en soles, obteniendo luego la proporción con respecto al presupuesto del área.

**Absentismo laboral:** fue medido por el número de días y número de CITT emitido, obtenido del Sistema de Gestión Hospitalaria y comparado con el maestro de personal de la Oficina de Recursos Humanos.



**Motivos de absentismo:** se realizó entrevistas a profundidad a las jefas enfermeras de servicio con mayor número de días y CITT emitidos; para elaborar una lista de motivos percibidos. Así también se realizó una encuesta a una muestra del personal del departamento a quienes se les ha emitido un CITT

**Características:** fueron recolectadas de los CITT emitidos y que figuran en el Sistema de Gestión Hospitalaria.

### **3.8. Análisis Estadístico e interpretación de los datos**

Se utilizó estadística descriptiva, el software SPSS versión 23 para obtener las frecuencias, tablas de frecuencias para las variables cualitativas; media, desviación estándar para las cuantitativas.

### **3.9. Principios éticos**

En el desarrollo del estudio se tomó en cuenta los siguientes criterios:

- Claridad en los objetivos de investigación
- Transparencia de los datos obtenidos
- Confidencialidad
- Profundidad en el desarrollo del tema

Para garantizar el cumplimiento de los criterios éticos, los cuestionarios fueron diseñados de manera que permitieron mantener confidencialidad y el estudio se desarrolló en el marco de la implementación del Sistema de Control Interno.

### **3.10. Criterios de rigor científico**

Los criterios de rigor científico que se tomaron en cuenta se mencionan a continuación:

- Validez: la adecuada operacionalización de las preguntas de investigación, de forma que las variables que se estudian sean relevantes y abarquen todas las dimensiones que incorporan las preguntas de la investigación.
- Generalizabilidad: también llamada validez externa, consiste en que la muestra sea representativa de la población. Por ello, para evitar sesgos se ha optado por estratificar la población de acuerdo al grupo ocupacional, lo que permitirá establecer marcos muestrales adecuados y muestreos aleatorios.
- Fiabilidad: la medición ha de tener la precisión suficiente. Para minimizar el error aleatorio se trabajará con el tamaño de muestra suficiente.
- Replicabilidad: Es la posibilidad de que se pueda repetir la investigación y que los resultados no se contradigan

# **CAPÍTULO IV: ANÁLISIS INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS**

## 4.1. Resultados en tablas y gráficos.

### 4.1.1. Características absentismo laboral

#### a. Estructura muestral

En la tabla 7 se presenta la distribución de la muestra tanto por grupo ocupacional como por cada año de estudio:

Tabla 7.- DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA DE CITT DE TRABAJADORES DEL DEPARTAMENTO DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL NACIONAL "ALMANZOR AGUINAGA ASENJO" DE LA RED ASISTENCIAL LAMBAYEQUE – ESSALUD. SEGÚN AÑO DE ESTUDIO

	Valores	Año		Total
		2014	2015	
Técnico de enfermería	Absoluto	35	27	62
	%	22,9%	17,6%	40,5%
Licenciada en enfermería	Absoluto	48	43	91
	%	31,4%	28,1%	59,5%
Total	Absoluto	83	70	153
	%	54,2%	45,8%	100,0%

Fuente: Encuesta Ad hoc  
Elaboración propia

Se observa que el grupo ocupacional mayoritario es el de Licenciados en enfermería con el 59.5 % de la muestra mientras que los Técnicos de enfermería representa el 40.5 % del total muestral. En cuanto al año de estudio es en el 2014 que agrupa al mayor segmento con el 54.2 % y el año 2015 alcanza el 45.8 %.

## b. Según Género y edad

Tabla 8.- DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA DE CITT DE TRABAJADORES DEL DEPARTAMENTO DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL NACIONAL “ALMANZOR AGUINAGA ASENJO” DE LA RED ASISTENCIAL LAMBAYEQUE – ESSALUD. SEGÚN EDAD Y GÉNERO

		Genero		Total
		Masculino	Femenino	
30- 39 años	Recuento	2	18	20
	% del total	1,3%	11,8%	13,1%
40-49 años	Recuento	3	36	39
	% del total	2,0%	23,5%	25,5%
Grupo etareo 50-59 años	Recuento	3	46	49
	% del total	2,0%	30,1%	32,0%
60-69 años	Recuento	8	35	43
	% del total	5,2%	22,9%	28,1%
70 a mas	Recuento	0	2	2
	% del total	0,0%	1,3%	1,3%
Total	Recuento	16	137	153
	% del total	10,5%	89,5%	100,0%

Fuente: Certificados Incapacidad Temporal Trabajo

Elaboración: Tesista

Conforme se observa en la tabla anterior la muestra es mayoritariamente de género femenino con el 89.5 % siendo que el masculino representa apenas el 10.5 % y por el lado del grupo de edad el mayoritario es el segmento de 50 q 59 años con el 32.0 %, seguido del segmento 60-69 años con 28.1 % esto configura a una muestra básicamente femenino y de edad avanzada.

En cuanto al promedio de edad este es de 51.7 años a nivel del total de la muestra siendo en las enfermeras 49.7 años y en los técnicos de 54.8 años, esto configura a trabajadores con edad avanzada; esto se explica por el régimen laboral que impide que se contrate a personal nuevo

siendo que conforme pasen los años este promedio irá en incremento y como es lógico más susceptibles a enfermedades y otros eventos que pueden generar absentismo laboral.

#### **Promedio de edad. Según grupo ocupacional**

<b>Grupo ocupacional</b>	<b>Promedio de Edad</b>
ENFERMERA (O)	49.7
TECNICO DE ENFERMERIA	54.8
<b>Total general</b>	<b>51.7</b>

Fuente: Encuesta Ad hoc  
Elaboración propia

#### **4.1.2. Tipos del absentismo**

##### **a. Motivos de absentismo total muestra**

De acuerdo al diseño de la investigación es necesario identificar las principales causas (motivos) del absentismo laboral, para tal efecto se alcanza los resultados de la encuesta realizada en la siguiente tabla:

Tabla 9.- MOTIVOS DE ABSENTISMO LABORAL DEL DEPARTAMENTO DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL NACIONAL “ALMANZOR AGUINAGA ASENJO” DE LA RED ASISTENCIAL LAMBAYEQUE – ESSALUD. 2014-2015.

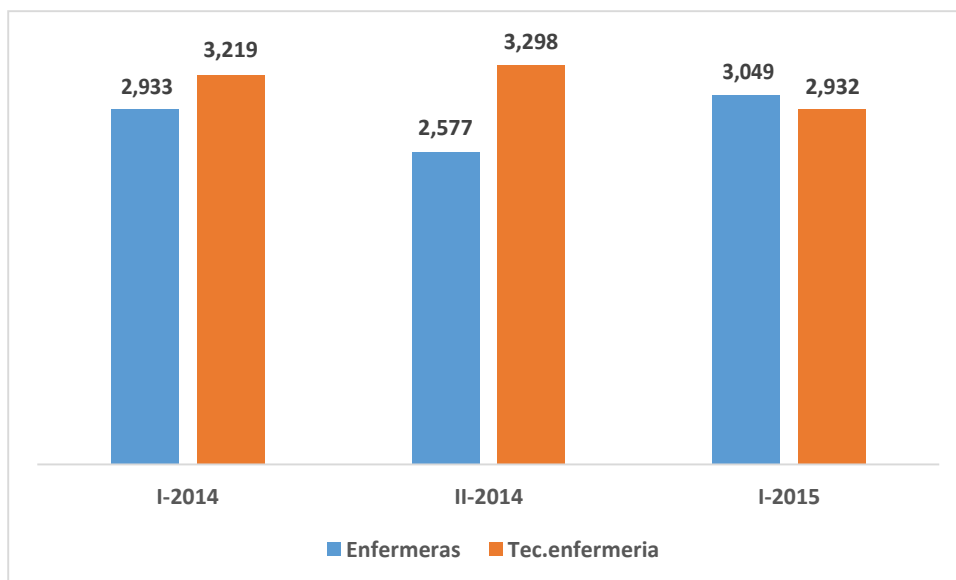
CAUSAL	ABSOLUTO									PORCENTUAL								
	Total ambos años			Total 2014			Total 2015			Total ambos años			Total 2014			Total 2015		
	Si	No	Total	Si	No	Total	Si	No	Total	Si	No	Total	Si	No	Total	Si	No	Total
Accidente de trabajo	14	139	153	8	75	83	6	64	70	9%	91%	100%	10%	90%	100%	9%	91%	100%
Enfermedad	134	19	153	71	12	83	63	7	70	88%	12%	100%	86%	14%	100%	90%	10%	100%
Maternidad	33	120	153	18	65	83	15	55	70	22%	78%	100%	22%	78%	100%	21%	79%	100%
Licencia sin goce de haber	47	106	153	21	62	83	26	44	70	31%	69%	100%	25%	75%	100%	37%	63%	100%
Matrimonio	13	140	153	10	73	83	3	67	70	8%	92%	100%	12%	88%	100%	4%	96%	100%
Nacimiento de hijo	27	126	153	16	67	83	11	59	70	18%	82%	100%	19%	81%	100%	16%	84%	100%
Cumplimiento caracter publico	3	150	153	2	81	83	1	69	70	2%	98%	100%	2%	98%	100%	1%	99%	140%
Actividad Sindical	12	141	153	9	74	83	3	67	70	8%	92%	100%	11%	89%	100%	4%	96%	100%
Enfermedad grave o accidente	30	123	153	19	64	83	11	59	70	20%	80%	100%	23%	77%	100%	16%	84%	100%
Fallecimiento de familiar	70	83	153	35	48	83	35	35	70	46%	54%	100%	42%	58%	100%	50%	50%	100%
Asistencia a Juicio	10	143	153	5	78	83	5	65	70	7%	93%	100%	6%	94%	100%	7%	93%	100%
Derecho Sufragio	11	142	153	7	76	83	4	66	70	7%	93%	100%	8%	92%	100%	6%	94%	100%
<b>Total absentismo</b>	404	1432		221	775		183	657										

Fuente: Encuesta Ad hoc  
Elaboración propia

El motivo más alto- en el total muestral- es el que corresponde a Enfermedad con un 88 % de casos reportados, seguido de Fallecimiento de un familiar con 46 %, Licencia sin goce de haber con 31 % y Enfermedad grave con 20 %. Es sugerente el altísimo reporte de Enfermedad como motivo de absentismo laboral pues está muy lejos de las otras causales (representa el doble de los otros motivos de absentismo).

Si relacionamos el número de reportes de absentismo y el total de personas se tiene que existe 2.64 (404/ 153) reportes de absentismo por persona.

**Figura N° 05:** Número de días de incapacidad temporal para el trabajo emitidos según centro asistencial. I-II Semestre del 2014, I semestre 2015.



Fuente: Certificados Incapacidad Temporal Trabajo

Elaboración: Tesista

#### Horas de licencia por enfermedad

Semestre	Enfermeras	Técnico enfermería	Total
<b>I-2014</b>	2,933	3,219	6,152
<b>II-2014</b>	2,577	3,298	5,875
<b>I-2015</b>	3,049	2,932	5,981
<b>TOTAL</b>	<b>8,559</b>	<b>9,449</b>	<b>18,008</b>

Fuente: Certificados Incapacidad Temporal Trabajo

Elaboración: Tesista



## b. Principales motivos de absentismo

Habiéndose identificado los motivos de ausentismo laboral se Analizara por las cuatro principales causas observándolas por tipo de grupo ocupacional.

### b.1. Absentismo por reporte de Enfermedad

Tabla 10.-ABSENTISMO LABORAL POR ENFERMEDAD DEL DEPARTAMENTO DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL NACIONAL “ALMANZOR AGUINAGA ASENJO” DE LA RED ASISTENCIAL LAMBAYEQUE – ESSALUD. 2014-2015.

Grupo ocupacional	Valores	Enfermedad		Total
		Sí	No	
Técnico de Enfermería	Absoluto	54	8	62
	% del total	35,3%	5,2%	40,5%
	% dentro grupo ocupacional	87,1%	12,9%	100,0%
Licenciada en enfermería	Absoluto	80	11	91
	% del total	52,3%	7,2%	59,5%
	% dentro grupo ocupacional	87,9%	12,1%	100,0%
Total	Absoluto	134	19	153
	% del total	87,6%	12,4%	100,0%

Fuente: Encuesta Ad hoc  
Elaboración propia

Según se observa en la Tabla anterior el 87,6 % reporto ausentismo por enfermedad, de los cuales el 35.3 % corresponde a Técnicos de enfermería y el 52.3 % a Licenciados de enfermería. Visto por grupo ocupacional el 87.1 % de Técnicos de enfermería encuestados reportan haber hecho uso de licencia por enfermedad, mientras que el 87.9 % de Licenciados de enfermería lo reportan.

## b.2. Absentismo por reporte fallecimiento de familiar

Tabla 10.-ABSENTISMO LABORAL POR PERMISO FALLECIMIENTO DE FAMILIAR DEL DEPARTAMENTO DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL NACIONAL “ALMANZOR AGUINAGA ASENJO” DE LA RED ASISTENCIAL LAMBAYEQUE – ESSALUD. 2014-2015.

Grupo ocupacional	Valores	Fallecimiento de familiar		Total
		Si	No	
Tecnico de enfermería	Absoluto	25	37	62
	% del total	16,3%	24,2%	40,5%
	% dentro grupo ocupacional	40,3%	59,7%	100,0%
Licenciada en enfermería	Absoluto	45	46	91
	% del total	29,4%	30,1%	59,5%
	% dentro grupo ocupacional	49,5%	50,5%	100,0%
Fuente: Encuesta de Absentismo Laboral	Absoluto	70	83	153
Elaboración propia	% del total	45,8%	54,2%	100,0%

Como se vio líneas arriba esta causa de ausentismo, ocupa el segundo lugar entre los trabajadores encuestados con el 45.8 %, de este porcentaje el 29.4 % corresponden a Licenciados de enfermería y 16.3 % a Técnicos de Enfermería. Visto al interior de cada grupo ocupacional se observa son los Licenciados en enfermería los que reportan mayor ausentismo laboral por fallecimiento de familiar pues el 49.5 % responde que sí, mientras que los Técnicos de enfermería indican en el 40.3 %.

### b.3. Absentismo por reporte licencia sin goce de haber

Tabla 11.-ABSENTISMO LABORAL POR PERMISO SIN GOCE DE HABER DEL DEPARTAMENTO DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL NACIONAL “ALMANZOR AGUINAGA ASEÑO” DE LA RED ASISTENCIAL LAMBAYEQUE – ESSALUD.2014-2015.

Grupo ocupacional	Valores	Licencia sin goce		Total
		Si	No	
Técnico de enfermería	Absoluto	16	46	62
	% del total % dentro grupo	10,5%	30,1%	40,5%
	Ocupacional	25,8%	74,2%	100,0%
Licenciada en enfermería	Absoluto	31	60	91
	% del total % dentro grupo	20,3%	39,2%	59,5%
	Ocupacional	34,1%	65,9%	100,0%
Total	Absoluto	47	106	153
	% del total	30,7%	69,3%	100,0%

Fuente: Encuesta Ad hoc  
Elaboración propia

Las licencias sin goce de haber reportadas representan el 30.7 % de los trabajadores encuestados, siendo que el 34.1 % corresponde a Licenciados en enfermería y el 10.5 % a Técnicos de enfermería. Si se observa al interior de cada grupo ocupacional son los Técnicos de enfermería los que menos reportan con el 25.8 % mientras que los Licenciados de enfermería indican dicha causa en el 34.1 %.

#### b.4. Absentismo por reporte de Enfermedad grave

Tabla 12.-ABSENTISMO LABORAL POR ENFERMEDAD GRAVE DEL DEPARTAMENTO DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL NACIONAL “ALMANZOR AGUINAGA ASEÑO” DE LA RED ASISTENCIAL LAMBAYEQUE – ESSALUD. 2014-2015.

Grupo ocupacional	Valores	Enfermedad grave		Total
		Si	No	
Técnico de enfermería	Absoluto	11	51	62
	% del total	7,2%	33,3%	40,5%
	% dentro grupo ocupacional	17,7%	82,3%	100,0%
Licenciada en enfermería	Absoluto	19	72	91
	% del total	12,4%	47,1%	59,5%
	% dentro grupo ocupacional	20,9%	79,1%	100,0%
Total	Absoluto	30	123	153
	% del total	19,6%	80,4%	100,0%

Fuente: Encuesta Ad hoc  
Elaboración propia

A nivel del total muestral el 19.6 % indica que ha hecho uso de licencia por enfermedad grave, siendo que los Licenciados en enfermería explican el 20.9 % y los Técnicos de enfermería el 7.2 %. Si observamos por tipo de recurso humano son los Licenciados en enfermería que reportan mayores licencias por esta causa con 20.9 % mientras que los Técnicos en enfermería indican que lo hicieron en el 19.6 %.

### **c. Indicadores de absentismo**

En este apartado se presentan los principales indicadores del absentismo laboral:

<b>INDICADORES</b>	<b>Años</b>		
	<b>2014-2015</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>
Índice de absentismo	2.6	2.7	2.6
Índice de incapacidad	42.89	54.09	31.67
Tasa de absentismo	14.8%	16.1%	14.1%

#### **Índice de absentismo**

Mide el número de absentismo reportadas por trabajador, así se tiene que para el total del periodo de análisis 2014- 2015 cada trabajador indicó 2.6 absentismos/año mientras que en el 2014 fue de 2.7 y en el 2015 de 2.6.

#### **Índice de incapacidad**

Mide el número de días de ausencia por empleado en un periodo de tiempo, que para este caso es anual. Los valores hallados son excesivamente largos pues en el periodo de análisis (2014-2015) se tiene que cada trabajador tuvo 42.89 días de ausencia mientras que en el 2014 fue de 54.05 habiendo bajado a 31.67 en el año 2015.

#### **Tasa de absentismo**

Mide el número de días de absentismo relacionado al total de días laborados mas no laborados, se tiene que en el periodo 2014-2015 las

jornadas de absentismo representan el 14.8 % del stock de días laborables siendo que en el 2014 fue de 16.1 % y en el 2015 de 14.1 %.

#### 4.1.3. Impacto económico del absentismo

##### 4.1.3.1. Costo imputable a reporte de enfermedad

De los Certificados de Incapacidad para el trabajo (CITT) se han obtenido los datos que permiten determinar el costo incurrido por enfermedad, dicho costo incluye tanto el costo de las jornadas de licencia más el costo de cubrir esas ausencias mediante horas extras. Para su determinación se ha tomado el costo de remuneraciones tanto de los técnicos así como de las enfermeras asimismo el costo unitario de la hora extra para cada uno de estos grupos ocupacionales.

Tabla 13.-COSTO POR LICENCIA DE ENFERMEDAD DEL DEPARTAMENTO DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL NACIONAL “ALMANZOR AGUINAGA ASENJO” DE LA RED ASISTENCIAL LAMBAYEQUE – ESSALUD. 2014-2015.

Grupo ocupacional	Días Descanso medico			Costo / Día	Costo Dias Descanso medico S/		
	Año 2014	Año 2015	Total		Año 2014	Año 2015	Total
Enfermeras	5,510	3,049	8,559	193.24	1,064,752	589,189	1,653,941
Técnicas	6,517	2,932	9,449	138.28	901,171	405,437	1,306,608
<b>Total</b>	<b>12,027</b>	<b>5,981</b>	<b>18,008</b>		<b>1,965,923</b>	<b>994,626</b>	<b>2,960,549</b>

Fuente: Certificados Incapacidad Temporal Trabajo, reportes costos boletas de haberes

Elaboración: Tesista

Existen en el periodo estudiado 18,008 horas de licencia por descanso medico tanto de enfermeras como técnicos cuyo costo es de S/ 2'960,549 que se pagó por estas jornadas no laboradas.

Tabla 14.-COSTO POR HORAS EXTRA PARA CUBRIR LICENCIA ENFERMEDAD DEL DEPARTAMENTO DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL NACIONAL “ALMANZOR AGUINAGA ASENJO” DE LA RED ASISTENCIAL LAMBAYEQUE – ESSALUD. 2014-2015.

Grupo ocupacional	Dias Descanso medico			Costo / Hor	Costo Dias Descanso medico S/		
	Año 2014	Año 2015	Total		Año 2014	Año 2015	Total
Enfermeras	5,510	3,049	8,559	27.84	920,390	509,305	1,653,941
Tecnicas	6,517	2,932	9,449	15.00	586,530	263,880	1,306,608
<b>Total</b>	<b>12,027</b>	<b>5,981</b>	<b>18,008</b>		<b>1,506,920</b>	<b>773,185</b>	<b>2,960,549</b>

Fuente: Certificados Incapacidad Temporal Trabajo

Elaboración: Tesista

Tabla 15.-COSTO POR DESCANSO MEDICO MAS HORAS EXTRA POR LICENCIA POR ENFERMEDAD DEL DEPARTAMENTO DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL NACIONAL “ALMANZOR AGUINAGA ASENJO” DE LA RED ASISTENCIAL LAMBAYEQUE – ESSALUD. 2014-2015.

Grupo ocupacional	Costo descanso		Costo hora extra		Total		
	2014	2015	2014	2015	2014	2015	2014-2015
Enfermeras	1,064,752	589,189	920,390	509,305	1,985,143	1,098,494	<b>3,083,637</b>
Tecnicas	901,171	405,437	586,530	263,880	1,487,701	669,317	<b>2,157,018</b>
<b>Total</b>	<b>1,965,923</b>	<b>994,626</b>	<b>1,506,920</b>	<b>773,185</b>	<b>3,472,844</b>	<b>1,767,811</b>	<b>5,240,654</b>

Fuente: Certificados Incapacidad Temporal Trabajo

Elaboración: Tesista

El costo total incurrido por licencias por enfermedad en el periodo de análisis fue S/ 5'240,654 correspondiendo 3'472,844 al año 2014 y S/ 1'767,811.

#### 4.1.3.2. Costo imputable a reporte de fallecimiento de familiar

Para la determinación de los días de licencia por fallecimiento de familiar directo se tomaran los datos obtenidos de la encuesta para sí extrapolar los resultados hacia la población utilizando los factores de ajuste:

Técnico en enfermería:  $126(\text{población}) / 62 (\text{muestra}) = 2.032$

Licenciados en enfermería:  $186(\text{población}) / 91 (\text{muestra}) = 2.044$

Tabla 16.-REPORTES DE LICENCIAS POR FALLECIMIENTO DE FAMILIAR DEL DEPARTAMENTO DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL NACIONAL “ALMANZOR AGUINAGA ASENJO” DE LA RED ASISTENCIAL LAMBAYEQUE – ESSALUD. 2014-2015.

Grupo ocupacional	Reporte casos muestra			Factor de ajuste	Extrapolación a población		Total
	2014	2015	Total		2014	2015	
Técnico de enfermería	11	14	25	2,032	22	29	51
Licenciado en enfermería	24	21	45	2,044	49	43	92
<b>Total</b>	<b>35</b>	<b>35</b>	<b>70</b>		<b>71</b>	<b>72</b>	<b>143</b>

Fuente: Encuesta Ad hoc  
Elaboración propia

En el sector Público, existe la licencia con goce de haber por fallecimiento del cónyuge, padres, hijos o hermanos, más no se establece nada sobre los abuelos u otros con diferente línea de consanguinidad a la mencionada. La licencia por fallecimiento del cónyuge, padres, hijos o hermanos se otorga por cinco días en cada caso, pudiendo extenderse hasta por tres días más cuando el deceso se produce en lugar geográfico diferente donde labora el servidor público. Para este caso se utilizará como promedio cinco días para este tipo de licencia.



Conforme se observa en la tabla 17 existen 714 días de ausencia laboral imputables al fallecimiento de familiar. El grupo ocupacional que reporta más días son las enfermeras con 460 días mientras que los técnicos reportan 254 días.

Tabla 17.-DIAS DE LICENCIA POR FALLECIMIENTO DE FAMILIAR DEL DEPARTAMENTO DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL NACIONAL “ALMANZOR AGUINAGA ASENJO” DE LA RED ASISTENCIAL LAMBAYEQUE – ESSALUD. 2014-2015.

Grupo ocupacional	<u>Días de licencia</u>		
	<u>2014</u>	<u>2015</u>	<u>Total</u>
<b>Técnico de enfermería</b>	112	142	254
<b>Licenciado en enfermería</b>	245	215	460
<b>Total</b>	<b>357</b>	<b>357</b>	<b>714</b>

Fuente: Encuesta Ad hoc  
Elaboración propia

Tabla 18.-COSTO POR FALLECIMIENTO DE FAMILIAR DEL DEPARTAMENTO DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL NACIONAL “ALMANZOR AGUINAGA ASENJO” DE LA RED ASISTENCIAL LAMBAYEQUE – ESSALUD. 2014-2015.

Grupo ocupacional	Días de licencia			Costo / Día	Costo Días Descanso licencia S/		
	Año	Año	Total		Año 2014	Año 2015	Total
	2014	2015					
Enfermeras	245	215	460	193,24	47.397	41.472	88.869
Técnicas	112	142	254	138,28	15.456	19.671	35.128
<b>Total</b>	<b>357</b>	<b>357</b>	<b>714</b>		<b>62.853</b>	<b>61.144</b>	<b>123.997</b>

Fuente: Encuesta Ad hoc, reportes costos boletas de haberes

Elaboración propia

Tabla 19.-COSTO POR HORAS EXTRA POR FALLECIMIENTO DE FAMILIAR DEL DEPARTAMENTO DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL NACIONAL “ALMANZOR AGUINAGA ASENJO” DE LA RED ASISTENCIAL LAMBAYEQUE – ESSALUD. 2014-2015.

Grupo ocupacional	Días de licencia			Costo / Hora	Costo Días licencia S/		
	Año	Año	Total		Año 2014	Año 2015	Total
	2014	2015					
Enfermeras	245	215	460	27,84	40.971	35.849	76.820
Técnicas	112	142	254	15,00	10.060	12.803	22.863
<b>Total</b>	<b>357</b>	<b>357</b>	<b>714</b>		<b>51.030</b>	<b>48.653</b>	<b>99.683</b>

Fuente: Encuesta Ad hoc, reportes costos boletas de haberes

Elaboración propia

Tabla 20.-COSTO POR LICENCIA POR FALLECIMIENTO DE FAMILIAR MAS HORAS EXTRA POR FALLECIMIENTO DE FAMILIAR DEL DEPARTAMENTO DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL NACIONAL “ALMANZOR AGUINAGA ASENJO” DE LA RED ASISTENCIAL LAMBAYEQUE – ESSALUD. 2014-2015.

Grupo ocupacional	Costo descanso		Costo hora extra		Total		
	2014	2015	2014	2015	2014	2015	2014-2015
Enfermeras	47.397	41.472	40.971	35.849	88.368	77.322	165.689
Técnicas	15.456	19.671	10.060	12.803	25.516	32.475	57.990
<b>Total</b>	<b>62.853</b>	<b>61.144</b>	<b>51.030</b>	<b>48.653</b>	<b>113.883</b>	<b>109.796</b>	<b>223.680</b>

Fuente: Encuesta Ad hoc, reportes costos boletas de haberes

Elaboración propia

El costo incurrido por las ausencias por fallecimiento de familiar así como de las horas extras incurridas para cubrir dichas ausencias fue de S/ 223,680 en el periodo 2014-2015 siendo S/ 113,883 en el 2014 y 109,796 en el 2015.

#### 4.1.3.3. Costo imputable a reporte de licencia sin goce de haber

De acuerdo a reportes del Área de Recursos humanos el personal que pide licencia sin goce e haber por lo general tiene un promedio de 4 días.

Tabla 21.-REPORTES DE LICENCIAS SIN GOCE DE HABER DEL DEPARTAMENTO DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL NACIONAL “ALMANZOR AGUINAGA ASENJO” DE LA RED ASISTENCIAL LAMBAYEQUE – ESSALUD. 2014-2015.

Grupo ocupacional	Reporte casos muestra			Factor de ajuste	Extrapolación a Población		Total
	2014	2015	Total		2014	2015	
Técnico de enfermería	8	8	16	2.032	16	16	32
Licenciado en enfermería	13	18	31	2.044	27	37	64
<b>Total</b>	<b>21</b>	<b>26</b>	<b>47</b>		<b>43</b>	<b>53</b>	<b>96</b>

Fuente: Encuesta Ad hoc  
Elaboración propia

Las licencias sin goce de haber se estima en 96 en el periodo de estudio, 53 en el 2015 y 43 en el 2014 que originaron –conforme se ve en la tabla 22- 384 días de absentismo y que correspondieron 253 a enfermeras y 131 a técnicos.

Tabla 22.-DIAS DE LICENCIA SIN GOCE DE HABER DEL DEPARTAMENTO DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL NACIONAL “ALMANZOR AGUINAGA ASENJO” DE LA RED ASISTENCIAL LAMBAYEQUE – ESSALUD. 2014-2015.

Grupo ocupacional	Días de licencia		
	2014	2015	Total
Técnico de enfermería	65	66	131
Licenciado en enfermería	106	147	253
<b>Total</b>	<b>171</b>	<b>213</b>	<b>384</b>

Fuente: Encuesta Ad hoc  
Elaboración propia

Tabla 23.-COSTO POR LICENCIA SIN GOCE DE HABER DEL DEPARTAMENTO DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL NACIONAL “ALMANZOR AGUINAGA ASENJO” DE LA RED ASISTENCIAL LAMBAYEQUE – ESSALUD. 2014-2015.

Grupo ocupacional	Días de licencia			Costo / Día	Costo Días Descanso licencia S/		
	Año 2014	Año 2015	Tota l		Año 2014	Año 2015	Total
	Licenciado en Enfermería	106	147	253	193.24	20,539	28,438
Técnico de enfermería	65	66	131	138.28	8,993	9,126	18,119
<b>Total</b>	<b>171</b>	<b>213</b>	<b>384</b>		<b>29,531</b>	<b>37,565</b>	<b>67,096</b>

Fuente: Encuesta Ad hoc, reportes costos boletas de haberes  
Elaboración propia

Tabla 24.-COSTO POR HORAS EXTRA POR LICENCIAS SIN GOCE DE HABER DEL DEPARTAMENTO DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL NACIONAL “ALMANZOR AGUINAGA ASENJO” DE LA RED ASISTENCIAL LAMBAYEQUE – ESSALUD. 2014-2015.

Grupo ocupacional	Días de licencia			Costo / Hora	Costo Días licencia S/		
	Año 2014	Año 2015	Total		Año 2014	Año 2015	Total
Licenciado en enfermería	106	147	253	27.84	17,754	24,582	42,336
Técnico de enfermería	65	66	131	15.00	5,853	5,940	11,793
<b>Total</b>	<b>171</b>	<b>213</b>	<b>384</b>		<b>23,607</b>	<b>30,522</b>	<b>54,129</b>

Fuente: Encuesta Ad hoc, reportes costos boletas de haberes  
Elaboración propia

Tabla 25.-COSTO POR LICENCIA SIN GOCE MAS HORAS EXTRA POR LICENCIA SIN GOCE DEL DEPARTAMENTO DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL NACIONAL “ALMANZOR AGUINAGA ASENJO” DE LA RED ASISTENCIAL LAMBAYEQUE – ESSALUD. 2014-2015.

Grupo ocupacional	Costo Descanso		Costo hora extra		Total		2014-2015
	2014	2015	2014	2015	2014	2015	
	Licenciado en enfermería	20,53	28,43			38,29	
	9	8	17,754	24,582	3	1	<b>91,313</b>
Técnico de enfermería	8,993	9,126	5,853	5,940	6	6	<b>29,912</b>
	<b>29,53</b>	<b>37,56</b>			<b>53,13</b>	<b>68,08</b>	
<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>23,607</b>	<b>30,522</b>	<b>8</b>	<b>7</b>	<b>121,225</b>

Fuente: Encuesta Ad hoc, reportes costos boletas de haberes  
Elaboración propia

El costo total por licencias sin goce de haber es de 121, 225 soles en el periodo de análisis 53,138 en el 2014 y 68,087 en el 2015.

#### **4.1.3.4. Costo imputable a reporte de licencia por enfermedad grave y/o accidente**

En los CITT para enfermedad común el promedio de días de licencia es de 6.5, en cuanto a enfermedades graves se está estimando que el número de días promedio es de 15. Se estimaron a nivel poblacional un total de 61 licencias por enfermedad grave entre el 2014 y el 2015, correspondiendo 22 a técnicos de enfermería y 39 a enfermeras, conforme se observa en la tabla 26.

Tabla 26.-REPORTES DE LICENCIAS POR ENFERMEDAD GRAVE DEL DEPARTAMENTO DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL NACIONAL “ALMANZOR AGUINAGA ASENJO” DE LA RED ASISTENCIAL LAMBAYEQUE – ESSALUD. 2014-2015.

Grupo ocupacional	Reporte casos muestra			Factor de ajuste	Extrapolación a Población		Total
	2014	2015	Total		2014	2015	
Técnico de enfermería	9	2	11	2,032	18	4	22
Licenciado en enfermería	10	9	19	2,044	21	18	39
<b>Total</b>	<b>19</b>	<b>11</b>	<b>30</b>		<b>39</b>	<b>22</b>	<b>61</b>

Fuente: Encuesta Ad hoc  
Elaboración propia

Tabla 27.-DIAS DE LICENCIA POR ENFERMEDAD GRAVE DEL DEPARTAMENTO DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL NACIONAL “ALMANZOR AGUINAGA ASENJO” DE LA RED ASISTENCIAL LAMBAYEQUE – ESSALUD. 2014-2015.

Grupo ocupacional	Días de licencia		
	2014	2015	Total
Técnico de enfermería	274	61	335
Licenciado en enfermería	315	276	583
<b>Total</b>	<b>589</b>	<b>337</b>	<b>918</b>

Fuente: Encuesta Ad hoc  
Elaboración propia

Tabla 28.-COSTO POR LICENCIA ENFERMEDAD GRAVE DEL DEPARTAMENTO DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL NACIONAL “ALMANZOR AGUINAGA ASENJO” DE LA RED ASISTENCIAL LAMBAYEQUE – ESSALUD. 2014-2015.

Grupo ocupacional	Días de licencia			Costo / Día	Costo Días Descanso licencia S/		
	Año 2014	Año 2015	Total		Año 2014	Año 2015	Total
Licenciado en enfermería	315	276	583	193,24	60.871	53.321	112.568
Técnico de enfermería	274	61	335	138,28	37.938	8.431	46.368
<b>Total</b>	<b>589</b>	<b>337</b>	<b>918</b>		<b>98.808</b>	<b>61.752</b>	<b>158.936</b>

Fuente: Encuesta Ad hoc, reportes costos boletas de haberes  
Elaboración propia

Tabla 29.-COSTO POR HORAS EXTRA POR LICENCIAS ENFERMEDAD GRAVE DEL DEPARTAMENTO DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL NACIONAL “ALMANZOR AGUINAGA ASENJO” DE LA RED ASISTENCIAL LAMBAYEQUE – ESSALUD. 2014-2015.

Grupo ocupacional	Días de licencia			Costo / Hora	Costo Días licencia S/		
	Año 2014	Año 2015	Total		Año 2014	Año 2015	Total
Licenciado en enfermería	315	276	583	27,84	52.618	46.092	97.305
Técnico de enfermería	274	61	335	15,00	24.692	5.487	30.179
<b>Total</b>	<b>589</b>	<b>337</b>	<b>918</b>		<b>77.310</b>	<b>51.579</b>	<b>127.484</b>

Fuente: Encuesta Ad hoc, reportes costos boletas de haberes  
Elaboración propia

Tabla 30.-COSTO POR LICENCIA ENFERMEDAD GRAVE MÁS HORAS EXTRA POR ENFERMEDAD GRAVE DEL DEPARTAMENTO DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL NACIONAL “ALMANZOR AGUINAGA ASENJO” DE LA RED ASISTENCIAL LAMBAYEQUE – ESSALUD. 2014-2015.

Grupo ocupacional	Costo descanso		Costo hora extra		Total		2014- 2015
	2014	2015	2014	2015	2014	2015	
Licenciado en enfermería	60.871	53.321	52.618	46.092	113.488	99.414	<b>212.902</b>
Técnico de enfermería	37.938	8.431	24.692	5.487	62.630	13.918	<b>76.547</b>
<b>Total</b>	<b>98.808</b>	<b>61.752</b>	<b>77.310</b>	<b>51.579</b>	<b>176.118</b>	<b>113.331</b>	<b>289.449</b>

Fuente: Encuesta Ad hoc  
Elaboración propia

#### 4.1.3.5. Costo imputable a reporte de licencia por maternidad

La licencia por maternidad fue en el periodo de análisis, de 90 días (pre y post natal) y en base a dicho periodo se calculara las licencias por maternidad del personal.

Tabla 31.-REPORTES DE LICENCIAS POR MATERNIDAD DEL DEPARTAMENTO DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL NACIONAL “ALMANZOR AGUINAGA ASENJO” DE LA RED ASISTENCIAL LAMBAYEQUE – ESSALUD. 2014-2015.

Grupo ocupacional	Reporte casos muestra			Factor de ajuste	Extrapolación a población		Total
	2014	2015	Total		2014	2015	
Técnico de enfermería	6	6	12	2,032	12	12	24
Licenciado en enfermería	12	9	21	2,044	25	18	43
<b>Total</b>	<b>18</b>	<b>15</b>	<b>33</b>		<b>37</b>	<b>31</b>	<b>67</b>

Fuente: Encuesta Ad hoc  
Elaboración propia

Tabla 32.-DIAS DE LICENCIA POR MATERNIDAD DEL DEPARTAMENTO DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL NACIONAL “ALMANZOR AGUINAGA ASENJO” DE LA RED ASISTENCIAL LAMBAYEQUE – ESSALUD. 2014-2015.

Grupo ocupacional	Días de licencia		
	2014	2015	Total
Técnico de enfermería	1.097	1.097	2.194
Licenciado en enfermería	2.207	1.656	3.863
<b>Total</b>	<b>3.305</b>	<b>2.753</b>	<b>6.057</b>

Fuente: Encuesta Ad hoc  
Elaboración propia

Tabla 33.-COSTO POR LICENCIA MATERNIDAD DEL DEPARTAMENTO DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL NACIONAL “ALMANZOR AGUINAGA ASENJO” DE LA RED ASISTENCIAL LAMBAYEQUE – ESSALUD. 2014-2015.

Grupo ocupacional	Días de licencia			Costo / Día	Costo Días Descanso licencia S/		
	Año 2014	Año 2015	Total		Año 2014	Año 2015	Total
Licenciado en enfermería	2.207	1.656	3.863	193,24	426.572	319.929	746.501
Técnico de enfermería	1.097	1.097	2.194	138,28	151.751	151.751	303.386
<b>Total</b>	<b>3.305</b>	<b>2.753</b>	<b>6.057</b>		<b>578.323</b>	<b>471.680</b>	<b>1.049.887</b>

Fuente: Encuesta Ad hoc, reportes costos boletas de haberes  
Elaboración propia



Tabla 34.-COSTO POR HORAS EXTRA POR LICENCIAS MATERNIDAD DEL DEPARTAMENTO DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL NACIONAL “ALMANZOR AGUINAGA ASENJO” DE LA RED ASISTENCIAL LAMBAYEQUE – ESSALUD. 2014-2015.

Grupo ocupacional	Días de licencia			Costo / Hora	Costo Días licencia S/		
	Año 2014	Año 2015	Total		Año 2014	Año 2015	Total
Licenciado en enfermería	2.207	1.656	3.863	27,84	368.736	276.552	645.288
Técnico de enfermería	1.097	1.097	2.194	15,00	98.768	98.768	197.460
<b>Total</b>	<b>3.305</b>	<b>2.753</b>	<b>6.057</b>		<b>467.504</b>	<b>375.320</b>	<b>842.748</b>

Fuente: Encuesta Ad hoc, reportes costos boletas de haberes  
Elaboración propia

Tabla 35.-COSTO POR LICENCIA MATERNIDAD MÁS HORAS EXTRA POR ENFERMEDAD GRAVE DEL DEPARTAMENTO DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL NACIONAL “ALMANZOR AGUINAGA ASENJO” DE LA RED ASISTENCIAL LAMBAYEQUE – ESSALUD. 2014-2015.

Grupo ocupacional	Costo descanso		Costo hora extra		Total		
	2014	2015	2014	2015	2014	2015	2014-2015
Licenciado en enfermería	426.572	319.929	368.736	276.552	795.308	596.481	<b>1.391.789</b>
Técnico de enfermería	151.751	151.751	98.768	98.768	250.519	250.519	<b>501.038</b>
<b>Total</b>	<b>578.323</b>	<b>471.680</b>	<b>467.504</b>	<b>375.320</b>	<b>1.045.827</b>	<b>847.000</b>	<b>1.892.827</b>

Fuente: Encuesta Ad hoc, reportes costos boletas de haberes  
Elaboración propia

#### 4.1.3.6. Costo imputable a reporte de licencia por nacimiento de hijo

La Ley que concede derecho de licencia por paternidad (Ley N° 29409) a los trabajadores de la actividad pública y privada, incluidas las Fuerzas Armadas y la Policía Nacional del Perú, en caso de alumbramiento de su cónyuge o conviviente.

En ese marco, todos los trabajadores podrán solicitar a su empleador 4 días hábiles consecutivos de licencia para que puedan prepararse y participar del nacimiento de sus hijos.

Tabla 36.-REPORTES DE LICENCIAS POR NACIMIENTO DE HIJO DEL DEPARTAMENTO DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL NACIONAL “ALMANZOR AGUINAGA ASENJO” DE LA RED ASISTENCIAL LAMBAYEQUE – ESSALUD. 2014-2015.

Grupo ocupacional	Reporte casos muestra			Factor de ajuste	Extrapolación a población		Total
	2014	2015	Total		2014	2015	
Técnico de enfermería	4	0	4	2,032	8	0	8
Licenciado en enfermería	12	11	23	2,044	25	22	47
<b>Total</b>	<b>16</b>	<b>11</b>	<b>27</b>		<b>33</b>	<b>22</b>	<b>55</b>

Fuente: Encuesta Ad hoc  
Elaboración propia

Tabla 37.-DIAS DE LICENCIA POR NACIMIENTO DE HIJO DEL DEPARTAMENTO DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL NACIONAL “ALMANZOR AGUINAGA ASENJO” DE LA RED ASISTENCIAL LAMBAYEQUE – ESSALUD. 2014-2015.

Grupo ocupacional	Días de licencia		
	2014	2015	Total
Técnico de enfermería	33	0	33
Licenciado en enfermería	98	90	188
<b>Total</b>	<b>131</b>	<b>90</b>	<b>221</b>

Fuente: Encuesta Ad hoc  
Elaboración propia

Tabla 38.-COSTO POR LICENCIA NACIMIENTO DE HIJO DEL DEPARTAMENTO DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL NACIONAL “ALMANZOR AGUINAGA ASENJO” DE LA RED ASISTENCIAL LAMBAYEQUE – ESSALUD. 2014-2015.

Grupo ocupacional	Días de licencia			Costo / Día	Costo Días Descanso licencia S/		
	Año 2014	Año 2015	Total		Año 2014	Año 2015	Total
Licenciado en Enfermería	98	90	188	193,24	18.959	17.379	36.338
Técnico de enfermería	33	0	33	138,28	4.496	0	4.496
<b>Total</b>	<b>131</b>	<b>90</b>	<b>221</b>		<b>23.455</b>	<b>17.379</b>	<b>40.834</b>

Fuente: Encuesta Ad hoc, reportes costos boletas de haberes  
Elaboración propia

Tabla 39.-COSTO POR HORAS EXTRA POR NACIMIENTO DE HIJO DEL DEPARTAMENTO DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL NACIONAL “ALMANZOR AGUINAGA ASENJO” DE LA RED ASISTENCIAL LAMBAYEQUE – ESSALUD.2014-2015.

Grupo ocupacional	Días de licencia			Costo / ra	Costo Días licencia S/		
	Año 2015	Año 2014	Total 2015		Año Total	Año	
<b>2014</b>							
Licenciado en							31.41
Enfermería	98	90	188	27,84	16.388	15.023	1
Técnico de enfermería	33	0	33	15,00	2.926	0	2.926
							<b>34.33</b>
<b>Total</b>	<b>131</b>	<b>90</b>	<b>221</b>		<b>19.315</b>	<b>15.023</b>	<b>7</b>

Fuente: Encuesta Ad hoc, reportes costos boletas de haberes  
Elaboración propia

Tabla 40.-COSTO POR LICENCIA NACIMIENTO DE HIJO MÁS HORAS EXTRA POR ENFERMEDAD GRAVE DEL DEPARTAMENTO DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL NACIONAL “ALMANZOR AGUINAGA ASENJO” DE LA RED ASISTENCIAL LAMBAYEQUE – ESSALUD. 2014-2015.

Grupo ocupacional	Costo descanso		Costo hora extra		Total		2014- 2015
	2014	2015	2014	2015	2014	2015	
Licenciado en	18.95	17.37			35.34	32.40	
enfermería	9	9	16.388	15.023	7	1	<b>67.748</b>
Técnico de enfermería	4.496	0	2.926	0	7.423	0	<b>7.423</b>
	<b>23.45</b>	<b>17.37</b>			<b>42.77</b>	<b>32.40</b>	
<b>Total</b>	<b>5</b>	<b>9</b>	<b>19.315</b>	<b>15.023</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>75.171</b>

Fuente: Encuesta Ad hoc, reportes costos boletas de haberes  
Elaboración propia

#### 4.1.3.7. Costo imputable a reporte de licencia por accidente de trabajo

Se estima que pro accidente de trabajo se otorga 5 días de licencia.

Tabla 41.-REPORTES DE LICENCIAS POR ACCIDENTE DE TRABAJO DEL DEPARTAMENTO DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL NACIONAL “ALMANZOR AGUINAGA ASENJO” DE LA RED ASISTENCIAL LAMBAYEQUE – ESSALUD. 2014-2015.

Grupo ocupacional	Reporte casos muestra			Factor de ajuste	Extrapolación a población		Total
	2014	2015	Total		2014	2015	
Técnico de enfermería	2	1	3	2,032	4	2	6
Licenciado en enfermería	6	5	11	2,044	12	10	22
<b>Total</b>	<b>8</b>	<b>6</b>	<b>14</b>		<b>16</b>	<b>12</b>	<b>28</b>

Fuente: Encuesta Ad hoc  
Elaboración propia

Tabla 42.-DIAS DE LICENCIA POR ACCIDENTE DE TRABAJO DEL DEPARTAMENTO DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL NACIONAL “ALMANZOR AGUINAGA ASENJO” DE LA RED ASISTENCIAL LAMBAYEQUE – ESSALUD. 2014-2015.

Grupo ocupacional	Días de licencia		
	2014	2015	Total
Técnico de enfermería	20	10	30
Licenciado en enfermería	61	51	112
<b>Total</b>	<b>81</b>	<b>61</b>	<b>142</b>

Fuente: Encuesta Ad hoc  
Elaboración propia

Tabla 43.-COSTO POR LICENCIA ACCIDENTE DE TRABAJO DEL DEPARTAMENTO DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL NACIONAL “ALMANZOR AGUINAGA ASENJO” DE LA RED ASISTENCIAL LAMBAYEQUE – ESSALUD. 2014-2015.

Grupo ocupacional	Días de licencia			Costo / Día	Costo Días Descanso licencia S/		
	Año 2014	Año 2015	Total		Año 2014	Año 2015	Total
Licenciado en enfermería	61	51	112	193,24	11.849	9.874	21.724
Técnico de enfermería	20	10	30	138,28	2.810	1.405	4.215
<b>Total</b>	<b>82</b>	<b>61</b>	<b>143</b>		<b>14.659</b>	<b>11.279</b>	<b>25.939</b>

Fuente: Encuesta Ad hoc, reportes costos boletas de haberes  
Elaboración propia

Tabla 44.-COSTO POR HORAS EXTRA POR ACCIDENTE DE TRABAJO DEL DEPARTAMENTO DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL NACIONAL “ALMANZOR AGUINAGA ASENJO” DE LA RED ASISTENCIAL LAMBAYEQUE – ESSALUD. 2014-2015.

Grupo ocupacional	Días de licencia			Costo / Hora	Costo Días licencia S/		
	Año 2014	Año 2015	Total		Año 2014	Año 2015	Total
Licenciado en enfermería	61	51	112	27,84	10.243	8.536	18.778
Técnico de enfermería	20	10	30	15,00	1.829	915	2.744
<b>Total</b>	<b>82</b>	<b>61</b>	<b>143</b>		<b>12.072</b>	<b>9.450</b>	<b>21.522</b>

Fuente: Encuesta Ad hoc, reportes costos boletas de haberes  
Elaboración propia

Tabla 45.-COSTO POR LICENCIA ACCIDENTE DE TRABAJO MÁS HORAS EXTRA POR ENFERMEDAD GRAVE DEL DEPARTAMENTO DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL NACIONAL “ALMANZOR AGUINAGA ASENJO” DE LA RED ASISTENCIAL LAMBAYEQUE – ESSALUD. 2014-2015.

Grupo ocupacional	Costo descanso		Costo hora extra		Total		2014-2015
	2014	2015	2014	2015	2014	2015	
Licenciado en enfermería	11.84				22.09	18.41	
Técnico de enfermería	9	9.874	10.243	8.536	2	0	40.502
	2.810	1.405	1.829	915	4.639	2.320	6.959
<b>Total</b>	<b>14.65</b>	<b>11.27</b>			<b>26.73</b>	<b>20.73</b>	
	<b>9</b>	<b>9</b>	<b>12.072</b>	<b>9.450</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>47.461</b>

Fuente: Encuesta Ad hoc, reportes costos boletas de haberes  
Elaboración propia

#### 4.1.3.8. Costo imputable a reporte de licencia por actividad sindical

Siendo que las licencias por actividad sindical no son de tiempo largo como en el caso de dirigentes nacionales las licencias otorgadas son para eventos de corta duración, 3 días promedio.

Tabla 46.-REPORTES DE LICENCIAS POR ACTIVIDAD SINDICAL DEL DEPARTAMENTO DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL NACIONAL "ALMANZOR AGUINAGA ASENJO" DE LA RED ASISTENCIAL LAMBAYEQUE – ESSALUD.2014-2015.

Grupo ocupacional	<u>Reporte casos muestra</u>			Factor de ajuste	<u>Extrapolación a población</u>		Total
	2014	2015	Total		2014	2015	
Técnico de enfermería	1	2	3	2,032	2	4	6
Licenciado en enfermería	8	1	9	2,044	16	2	18
<b>Total</b>	<b>9</b>	<b>3</b>	<b>12</b>		<b>18</b>	<b>6</b>	<b>28</b>

Fuente: Encuesta Adhoc  
Elaboración propia

Tabla 47.-DIAS DE LICENCIA POR ACTIVIDAD SINDICAL DEL DEPARTAMENTO DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL NACIONAL "ALMANZOR AGUINAGA ASENJO" DE LA RED ASISTENCIAL LAMBAYEQUE – ESSALUD.2014-2015.

Grupo ocupacional	<u>Días de licencia</u>		
	2014	2015	Total
Técnico de enfermería	6	12	18
Licenciado en enfermería	49	6	55
<b>Total</b>	<b>55</b>	<b>18</b>	<b>73</b>

Fuente: Encuesta Ad hoc  
Elaboración propia

Tabla 48.-COSTO POR LICENCIA ACTIVIDAD SINDICAL DEL DEPARTAMENTO DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL NACIONAL "ALMANZOR AGUINAGA ASENJO" DE LA RED ASISTENCIAL LAMBAYEQUE – ESSALUD.2014-2015.

Grupo ocupacional	<u>Días de licencia</u>			Costo / Día	<u>Costo Días Descanso licencia S/</u>		
	Año 2014	Año 2015	Total		Año 2014	Año 2015	Total
Licenciado en enfermería	49	6	55	193,24	9.479	1.185	10.664
Técnico de enfermería	6	12	18	138,28	843	1.686	2.529
<b>Total</b>	<b>55</b>	<b>18</b>	<b>73</b>		<b>10.322</b>	<b>2.871</b>	<b>13.193</b>

Fuente: Encuesta Ad hoc, reportes costos boletas de haberes  
Elaboración propia

Tabla 49.-COSTO POR HORAS EXTRA POR ACTIVIDAD SINDICAL DEL DEPARTAMENTO DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL NACIONAL “ALMANZOR AGUINAGA ASENJO” DE LA RED ASISTENCIAL LAMBAYEQUE – ESSALUD. 2014-2015.

Grupo ocupacional	Días de licencia			Costo / Hora	Costo Días licencia S/		
	Año 2014	Año 2015	Total		Año 2014	Año 2015	Total
Licenciado en							
Enfermería	49	6	55	27,84	8.194	1.024	9.218
Técnico de enfermería	6	12	18	15,00	549	1.097	1.646
<b>Total</b>	<b>55</b>	<b>18</b>	<b>73</b>		<b>8.743</b>	<b>2.122</b>	<b>10.865</b>

Fuente: Encuesta Ad hoc, reportes costos boletas de haberes  
Elaboración propia

Tabla 50.-COSTO POR LICENCIA ACTIVIDAD SINDICAL MÁS HORAS EXTRA POR ENFERMEDAD GRAVE DEL DEPARTAMENTO DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL NACIONAL “ALMANZOR AGUINAGA ASENJO” DE LA RED ASISTENCIAL LAMBAYEQUE – ESSALUD. 2014-2015.

Grupo ocupacional	Costo descanso		Costo hora extra		Total		
	2014	2015	2014	2015	2014	2015	2014-2015
Licenciado en					17.67	2.20	
Enfermería	9.479	1.185	8.194	1.024	4	9	19.883
Técnico de enfermería	843	1.686	549	1.097	1.392	4	4.175
<b>Total</b>	<b>10.322</b>	<b>2.871</b>	<b>8.743</b>	<b>2.122</b>	<b>19.06</b>	<b>4.99</b>	<b>24.058</b>

Fuente: Encuesta Ad hoc, reportes costos boletas de haberes  
Elaboración propia

#### 4.1.3.9. Esto imputable a reporte de licencia por matrimonio

Los trabajadores del Estado que prestan servicio para entidades públicas sujetas a la carrera administrativa (o régimen laboral público) tienen derecho a solicitar licencia remunerada a cuenta de sus vacaciones en caso de contraer matrimonio. Así lo dispone el Artículo 110º inciso c del Reglamento de la Ley de Bases de la Carrera Administrativa (Decreto Supremo 005-90-PCM).

Tabla 51.-REPORTES DE LICENCIAS POR MATRIMONIO DEL DEPARTAMENTO DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL NACIONAL "ALMANZOR AGUINAGA ASENJO" DE LA RED ASISTENCIAL LAMBAYEQUE – ESSALUD. 2014-2015.

Grupo ocupacional	Reporte casos muestra			Factor de ajuste	Extrapolación a población		Total
	2014	2015	Total		2014	2015	
Técnico de enfermería	4	0	4	2,032	8	0	8
Licenciado en enfermería	6	3	9	2,044	12	6	18
<b>Total</b>	<b>10</b>	<b>3</b>	<b>13</b>		<b>20</b>	<b>6</b>	<b>28</b>

Fuente: Encuesta Ad hoc  
Elaboración propia

Tabla 52.-DIAS DE LICENCIA POR MATRIMONIO DEL DEPARTAMENTO DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL NACIONAL "ALMANZOR AGUINAGA ASENJO" DE LA RED ASISTENCIAL LAMBAYEQUE – ESSALUD. 2014-2015.

Grupo ocupacional	Días de licencia		
	2014	2015	Total
Técnico de enfermería	41	0	41
Licenciado en enfermería	61	31	92
<b>Total</b>	<b>102</b>	<b>31</b>	<b>133</b>

Fuente: Encuesta Ad hoc  
Elaboración propia

Tabla 53.-COSTO POR LICENCIA DE MATRIMONIO DEL DEPARTAMENTO DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL NACIONAL "ALMANZOR AGUINAGA ASENJO" DE LA RED ASISTENCIAL LAMBAYEQUE – ESSALUD. 2014-2015.

Grupo ocupacional	Días de licencia			Costo / Día	Costo Días Descanso licencia S/		
	Año 2014	Año 2015	Total		Año 2014	Año 2015	Total
Licenciado en enfermería	61	31	92	193,24	11.849	5.925	17.774
Técnico de enfermería	41	0	41	138,28	5.620	0	5.620
<b>Total</b>	<b>102</b>	<b>31</b>	<b>133</b>		<b>17.470</b>	<b>5.925</b>	<b>23.394</b>

Fuente: Encuesta Ad hoc, reportes costos boletas de haberes  
Elaboración propia



Tabla 54.-COSTO POR HORAS EXTRA LICENCIA DE MATRIMONIO DEL DEPARTAMENTO DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL NACIONAL “ALMANZOR AGUINAGA ASENJO” DE LA RED ASISTENCIAL LAMBAYEQUE – ESSALUD. 2014-2015.

Grupo ocupacional	Días de licencia			Costo / Hora	Costo Días licencia S/		
	Año 2014	Año 2015	Total		Año 2014	Año 2015	Total
Licenciado en enfermería	61	31	92	27,84	10.243	5.121	15.364
Técnico de enfermería	41	0	41	15,00	3.658	0	3.658
<b>Total</b>	<b>102</b>	<b>31</b>	<b>133</b>		<b>13.901</b>	<b>5.121</b>	<b>19.022</b>

Fuente: Encuesta Ad hoc, reportes costos boletas de haberes  
Elaboración propia

Tabla 55.-COSTO POR LICENCIA POR LICENCIA DE MATRIMONIO MÁS HORAS EXTRA POR ENFERMEDAD GRAVE DEL DEPARTAMENTO DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL NACIONAL “ALMANZOR AGUINAGA ASENJO” DE LA RED ASISTENCIAL LAMBAYEQUE – ESSALUD. 2014-2015.

Grupo ocupacional	Costo descanso		Costo hora extra		Total		2014-2015
	2014	2015	2014	2015	2014	2015	
	Licenciado en Enfermería	11.849	5.925	10.243	5.121	22.09	
Técnico de enfermería	5.620	0	3.658	0	9.278	0	9.278
<b>Total</b>	<b>17.470</b>	<b>5.925</b>	<b>13.901</b>	<b>5.121</b>	<b>31.37</b>	<b>11.04</b>	<b>42.416</b>

Fuente: Encuesta Ad hoc, reportes costos boletas de haberes  
Elaboración propia

#### 4.1.3.10. Costo imputable a reporte de licencia por asistencia a juicio

La licencia por citación judicial o policial es la que se concede con goce de haber y se computa el día de la citación más “el término de la distancia”, se estima en un promedio de 2 días.

Tabla 56.-REPORTES DE LICENCIAS POR ASISTENCIA A JUICIO DEL DEPARTAMENTO DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL NACIONAL “ALMANZOR AGUINAGA ASENJO” DE LA RED ASISTENCIAL LAMBAYEQUE – ESSALUD. 2014-2015.

Grupo ocupacional	Reporte casos muestra			Factor de ajuste	Extrapolación a población		Total
	2014	2015	Total		2014	2015	
Técnico de enfermería	2	1	3	2,032	4	2	6
Licenciado en enfermería	3	4	7	2,044	6	8	14
<b>Total</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>10</b>		<b>10</b>	<b>10</b>	<b>28</b>

Fuente: Encuesta Ad hoc  
Elaboración propia

Tabla 57.-DIAS DE LICENCIA POR ASISTENCIA A JUICIO DEL DEPARTAMENTO DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL NACIONAL “ALMANZOR AGUINAGA ASENJO” DE LA RED ASISTENCIAL LAMBAYEQUE – ESSALUD. 2014-2015.

Grupo ocupacional	Días de licencia		
	2014	2015	Total
Técnico de enfermería	8	4	12
Licenciado en enfermería	12	16	28
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>20</b>	<b>40</b>

Fuente: Encuesta Ad hoc  
Elaboración propia

Tabla 58.-COSTO POR LICENCIA ASISTENCIA A JUICIO DEL DEPARTAMENTO DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL NACIONAL “ALMANZOR AGUINAGA ASENJO” DE LA RED ASISTENCIAL LAMBAYEQUE – ESSALUD. 2014-2015.

Grupo ocupacional	Días de licencia			Costo / Día	Costo Días Descanso licencia S/		
	Año 2014	Año 2015	Total		Año 2014	Año 2015	Total
Licenciado en enfermería	12	16	28	193,24	2.370	3.160	5.411
Técnico de enfermería	8	4	12	138,28	1.124	562	1.686
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>20</b>	<b>40</b>		<b>3.494</b>	<b>3.722</b>	<b>7.097</b>

Fuente: Encuesta Ad hoc, reportes costos boletas de haberes  
Elaboración propia

Tabla 59.-COSTO POR HORAS EXTRA LICENCIA ASISTENCIA A JUICIO DEL DEPARTAMENTO DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL NACIONAL “ALMANZOR AGUINAGA ASENJO” DE LA RED ASISTENCIAL LAMBAYEQUE – ESSALUD. 2014-2015.

Grupo ocupacional	Días de licencia			Costo / Hora	Costo Días licencia S/		
	Año 2014	Año 2015	Total		Año 2014	Año 2015	Total
Licenciado en enfermería	12	16	28	27,84	2.049	2.731	4.677
Técnico de enfermería	8	4	12	15,00	732	366	1.097
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>20</b>	<b>40</b>		<b>2.780</b>	<b>3.097</b>	<b>5.775</b>

Fuente: Encuesta Ad hoc, reportes costos boletas de haberes  
Elaboración propia

Tabla 60.-COSTO POR LICENCIA POR ASISTENCIA A JUICIO MÁS HORAS EXTRA POR ENFERMEDAD GRAVE DEL DEPARTAMENTO DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL NACIONAL “ALMANZOR AGUINAGA ASENJO” DE LA RED ASISTENCIAL LAMBAYEQUE – ESSALUD. 2014-2015.

Grupo ocupacional	Costo descanso		Costo hora extra		Total		2014-2015
	2014	2015	2014	2015	2014	2015	
Licenciado en enfermería	2.370	3.160	2.049	2.731	4.41	5.89	10.310
Técnico de enfermería	1.124	562	732	366	1.85	928	2.784
<b>Total</b>	<b>3.494</b>	<b>3.722</b>	<b>2.780</b>	<b>3.097</b>	<b>6.27</b>	<b>6.81</b>	<b>13.093</b>

Fuente: Encuesta Ad hoc, reportes costos boletas de haberes  
Elaboración propia

#### 4.1.3.11. Costo imputable a reporte de licencia por sufragio

Se está considerando 2 Días por permiso para emitir voto de sufragio.

Tabla 61.-REPORTES DE LICENCIAS POR SUFRAGIO DEL DEPARTAMENTO DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL NACIONAL “ALMANZOR AGUINAGA ASENJO” DE LA RED ASISTENCIAL LAMBAYEQUE – ESSALUD. 2014-2015.

Grupo ocupacional	Reporte casos muestra			Factor de ajuste	Extrapolación a población		Total
	2014	2015	Total		2014	2015	
Técnico de enfermería	3	2	5	2.032	6	4	10
Licenciado en enfermería	4	2	6	2.044	8	4	12
<b>Total</b>	<b>7</b>	<b>4</b>	<b>11</b>		<b>14</b>	<b>8</b>	<b>22</b>

Fuente: Encuesta Ad hoc  
Elaboración propia

Tabla 62.-DIAS DE LICENCIA POR SUFRAGIO DEL DEPARTAMENTO DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL NACIONAL “ALMANZOR AGUINAGA ASENJO” DE LA RED ASISTENCIAL LAMBAYEQUE – ESSALUD. 2014-2015.

Grupo ocupacional	Días de licencia		
	2014	2015	Total
Técnico de enfermería	12	8	20
Licenciado en enfermería	16	8	24
<b>Total</b>	<b>28</b>	<b>16</b>	<b>44</b>

Fuente: Encuesta Ad hoc  
Elaboración propia

Tabla 63.-COSTO POR LICENCIA SUFRAGIO DEL DEPARTAMENTO DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL NACIONAL “ALMANZOR AGUINAGA ASENJO” DE LA RED ASISTENCIAL LAMBAYEQUE – ESSALUD. 2014-2015.

Grupo ocupacional	Días de licencia			Costo / Día	Costo Días Descanso licencia S/		
	Año 2014	Año 2015	Total		Año 2014	Año 2015	Total
Licenciado en enfermería	16	8	24	193.24	3,160	1,580	4,638
Técnico de enfermería	12	8	20	138.28	1,686	1,124	2,810
<b>Total</b>	<b>28</b>	<b>16</b>	<b>44</b>		<b>4,846</b>	<b>2,704</b>	<b>7,448</b>

Fuente: Encuesta Ad hoc, reportes costos boletas de haberes  
Elaboración propia

Tabla 64.-COSTO POR HORAS EXTRA LICENCIA SUFRAGIO DEL DEPARTAMENTO DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL NACIONAL “ALMANZOR AGUINAGA ASENJO” DE LA RED ASISTENCIAL LAMBAYEQUE – ESSALUD. 2014-2015.

Grupo ocupacional	Días de licencia			Costo / Hora	Costo Dias licencia S/		
	Año 2014	Año 2015	Total		Año 2014	Año 2015	Total
Licenciado en enfermería	16	8	24	27.84	2,731	1,366	4,009
Técnico de enfermería	12	8	20	15.00	1,097	732	1,829
<b>Total</b>	<b>28</b>	<b>16</b>	<b>44</b>		<b>3,829</b>	<b>2,097</b>	<b>5,838</b>

Fuente: Encuesta Ad hoc, reportes costos boletas de haberes

Elaboración propia

Tabla 65.-COSTO POR LICENCIA POR SUFRAGIO MÁS HORAS EXTRA POR ENFERMEDAD GRAVE DEL DEPARTAMENTO DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL NACIONAL “ALMANZOR AGUINAGA ASENJO” DE LA RED ASISTENCIAL LAMBAYEQUE – ESSALUD. 2014-2015.

Grupo ocupacional	Costo descanso		Costo hora extra		Total		2014-2015
	2014	2015	2014	2015	2014	2015	
	Licenciado en enfermería	3,160	1,580	2,731	1,366	5,89	2,94
Técnico de enfermería	1,686	1,124	1,097	732	2,78	1,85	4,639
<b>Total</b>	<b>4,846</b>	<b>2,704</b>	<b>3,829</b>	<b>2,097</b>	<b>8,67</b>	<b>4,80</b>	<b>13,476</b>

Fuente: Encuesta Ad hoc, reportes costos boletas de haberes

Elaboración propia

#### 4.1.3.12. Costo imputable a reporte de licencia por cumplimiento de carácter público

Deberá entenderse como "cumplimiento de carácter público " aquella obligación que incumbe a una persona cuyo incumplimiento generaría una responsabilidad de índole civil, penal o administrativa, se enmarcan trámites administrativos. Notariales, civiles y que no pueden realizarse en la jornada normal de trabajo. La ley no contempla el plazo, pero se tomara como analogía el de la licencia por citación judicial que es de 2 días.

Tabla 66.-REPORTES DE LICENCIAS POR CUMPLIMIENTO DE CARÁCTER PÚBLICO DEL DEPARTAMENTO DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL NACIONAL "ALMANZOR AGUINAGA ASENJO" DE LA RED ASISTENCIAL LAMBAYEQUE – ESSALUD. 2014-2015.

Grupo ocupacional	<u>Reporte casos muestra</u>			Factor de ajuste	<u>Extrapolación a población</u>		Total
	2014	2015	Total		2014	2015	
Técnico de enfermería	0	0	0	2.032	0	0	0
Licenciado en enfermería	2	1	3	2.044	4	2	6
<b>Total</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>10</b>		<b>4</b>	<b>2</b>	<b>28</b>

Fuente: Encuesta Ad hoc  
Elaboración propia

Tabla 67.-DIAS DE LICENCIA POR CUMPLIMIENTO DE CARÁCTER PÚBLICO DEL DEPARTAMENTO DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL NACIONAL "ALMANZOR AGUINAGA ASENJO" DE LA RED ASISTENCIAL LAMBAYEQUE – ESSALUD. 2014-2015.

Grupo ocupacional	<u>Días de licencia</u>		
	2014	2015	Total
Técnico de enfermería	0	0	0
Licenciado en enfermería	8	4	28
<b>Total</b>	<b>8</b>	<b>4</b>	<b>28</b>

Fuente: Encuesta Ad hoc  
Elaboración propia

Tabla 68.-COSTO POR LICENCIA CUMPLIMIENTO DE CARÁCTER PÚBLICO DEL DEPARTAMENTO DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL NACIONAL "ALMANZOR AGUINAGA ASENJO" DE LA RED ASISTENCIAL LAMBAYEQUE – ESSALUD. 2014-2015.

Grupo ocupacional	<u>Días de licencia</u>			Costo / Día	<u>Costo Dias Descanso licencia S/</u>		
	Año 2014	Año 2015	Total		Año 2014	Año 2015	Total
Licenciado en enfermería	8	4	28	193.24	1,580	790	5,411
Técnico de enfermería	0	0	0	138.28	0	0	0
<b>Total</b>	<b>8</b>	<b>4</b>	<b>28</b>		<b>1,580</b>	<b>790</b>	<b>5,411</b>

Fuente: Encuesta Ad hoc, reportes costos boletas de haberes  
Elaboración propia

Tabla 69.-COSTO POR HORAS EXTRA LICENCIA CUMPLIMIENTO DE CARÁCTER PUBLICO DEL DEPARTAMENTO DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL NACIONAL “ALMANZOR AGUINAGA ASENJO” DE LA RED ASISTENCIAL LAMBAYEQUE – ESSALUD. 2014-2015.

Grupo ocupacional	Días de licencia			Costo / Hora	Costo Dias licencia S/		
	Año 2014	Año 2015	Total		Año 2014	Año 2015	Total
Licenciado en enfermería	8	4	28	27.84	1,366	683	4,677
Técnico de enfermería	0	0	0	15.00	0	0	0
<b>Total</b>	<b>8</b>	<b>4</b>	<b>28</b>		<b>1,366</b>	<b>683</b>	<b>4,677</b>

Fuente: Encuesta Ad hoc, reportes costos boletas de haberes  
Elaboración propia

Tabla 70.-COSTO POR LICENCIA POR CUMPLIMIENTO DE CARÁCTER PUBLICO MÁS HORAS EXTRA POR ENFERMEDAD GRAVE DEL DEPARTAMENTO DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL NACIONAL “ALMANZOR AGUINAGA ASENJO” DE LA RED ASISTENCIAL LAMBAYEQUE – ESSALUD. 2014-2015.

Grupo ocupacional	Costo descanso		Costo hora extra		Total		2014-2015
	2014	2015	2014	2015	2014	2015	
	Licenciado en Enfermería	1,580	790	1,366	683	2,94	1,47
Técnico de enfermería	0	0	0	0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>1,580</b>	<b>790</b>	<b>1,366</b>	<b>683</b>	<b>2,94</b>	<b>1,47</b>	<b>4,418</b>

Fuente: Encuesta Ad hoc, reportes costos boletas de haberes  
Elaboración propia

#### 4.1.3.13. Resumen de costos por absentismo laboral

Habiendo determinado los costos por las diversas causales reportados se hace necesario establecer cuanto es el costo total de dichas causales, esto como paso previo para relacionarlo con el presupuesto de gastos tanto del año 2014 como del 2015 del Hospital nacional “Almanzor Aguinaga Asenjo”. Conforme se observa en la tabla 71 este costos esta desglosado en costo de la licencia y de la hora extra.

Tabla 71.-RESUMEN DE COSTOS POR ABSENTISMO LABORAL DEL DEPARTAMENTO DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL NACIONAL “ALMANZOR AGUINAGA ASENJO” DE LA RED ASISTENCIAL LAMBAYEQUE – ESSALUD. 2014-2015.

CAUSAL	Costo descanso		Costo hora extra		Total		2014- 2015	% 2014- 2015
	2014	2015	2014	2015	2014	2015		
Accidente de trabajo	14,659	11,279	12,072	9,450	26,731	20,730	47,461	0.6%
Enfermedad	1,965,923	994,626	1,506,920	773,185	3,472,844	1,767,811	5,240,654	65.6%
Maternidad	578,373	471,680	467,504	375,320	1,045,827	847,000	1,892,827	23.7%
Licencia sin goce de haber	29,531	37,565	23,607	30,522	53,138	68,087	121,225	1.5%
Matrimonio	17,470	5,925	13,901	5,121	31,370	11,046	42,416	0.5%
Nacimiento de hijo	23,455	17,379	19,315	15,023	42,770	32,401	75,171	0.9%
Cumplimiento carácter publico	1,580	790	1,366	683	2,946	1,473	4,418	0.1%
Actividad Sindical	10,322	2,871	8,743	2,122	19,065	4,993	24,058	0.3%
Enfermedad grave o accidente familiar	98,808	61,752	77,310	51,579	176,118	113,331	289,449	3.6%
Fallecimiento de familiar	62,853	61,144	51,030	48,653	113,883	109,796	223,680	2.8%
Asistencia a Juicio	3,494	3,722	2,780	3,097	6,274	6,819	13,093	0.2%
Derecho Sufragio	4,846	2,704	3,829	2,097	8,675	4,801	13,476	0.2%
<b>Total absentismo</b>	<b>2,811,265</b>	<b>1,671,436</b>	<b>2,188,376</b>	<b>1,316,852</b>	<b>4,999,641</b>	<b>2,988,288</b>	<b>7,987,929</b>	<b>100.0%</b>

Fuente: Encuesta Ad hoc, reportes costos boletas de haberes  
Elaboración propia

Conforme se observa en la tabla anterior el Departamento de Enfermería Hospital Nacional “Almanzor Aguinaga Asenjo” incurrió en un costo acumulado 2014-2015 de S/ 7'987,929 por concepto de absentismo laboral, de este monto 4'999,641 corresponde al 2014 y 2'988, 288 al 2015 haciendo la salvedad que es del I semestre 2015.

Visto según causal las que más costo generaron es las relacionadas a licencia por enfermedad y por maternidad con 5, 240,654 y 1, 892, 827, respectivamente; siendo que entre ambas explican el 89.3 % del costo



Total en el periodo de estudio (65.6 % + 23.7 %)

En la siguiente tabla se alcanza los costos de absentismo visto por grupo ocupacional:

Tabla 72.-RESUMEN DE COSTOS POR ABSENTISMO LABORAL DEL DEPARTAMENTO DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL NACIONAL “ALMANZOR AGUINAGA ASENJO” DE LA RED ASISTENCIAL LAMBAYEQUE – ESSALUD. 2014-2015.SEGUN GRUPO OCUPACIONAL.

CAUSAL	2014-2015 Absoluto			2014-2015 Porcentual		
	Enfermeras	Técnicos	Total	Enfermeras	Técnicos	Total
Accidente de trabajo	40,502	6,959	47,461	85.3%	14.7%	100.0%
Enfermedad	3,083,637	2,157,018	5,240,654	58.8%	41.2%	100.0%
Maternidad	1,391,789	501,038	1,892,827	73.5%	26.5%	100.0%
Licencia sin goce de haber	91,313	29,912	121,225	75.3%	24.7%	100.0%
Matrimonio	33,138	9,278	42,416	78.1%	21.9%	100.0%
Nacimiento de hijo	67,748	7,423	75,171	90.1%	9.9%	100.0%
Cumplimiento carácter publico	4,418	0	4,418	100.0%	0.0%	100.0%
Actividad Sindical	19,883	4,175	24,058	82.6%	17.4%	100.0%
Enfermedad grave o accidente familiar	212,902	76,547	289,449	73.6%	26.4%	100.0%
Fallecimiento de familiar	165,689	57,990	223,680	74.1%	25.9%	100.0%
Asistencia a Juicio	10,310	2,784	13,093	78.7%	21.3%	100.0%
Derecho Sufragio	8,837	4,639	13,476	65.6%	34.4%	100.0%
<b>Total absentismo</b>	<b>5,130,165</b>	<b>2,857,764</b>	<b>7,987,929</b>	<b>64.2%</b>	<b>35.8%</b>	<b>100.0%</b>

Fuente: Encuesta Ad hoc, reportes costos boletas de haberes  
Elaboración propia

Como se observa son las enfermeras las que generaron mayor gasto por absentismo laboral pues explican el 64.2 % del total mientras que los técnicos obtienen el 35.8 %. Si lo vemos en las dos más grandes causas se tiene que en el costo por enfermedad las enfermeras representan el 58.8 % y de maternidad es del 73.5 %. Esto perfila a las enfermeras como el grupo ocupacional que genera más gasto por absentismo laboral.

## **Impacto presupuestal de costos por absentismo laboral**

Habiendo obtenido los costos del absentismo laboral del Departamento de Enfermería del HNAAA es necesario evaluar el impacto en el presupuesto de gastos, para esto se ha tomado la información del Área de Finanzas de la Red Asistencial de Lambayeque correspondiente al Presupuesto Modificado de cierre del año tanto de los años 2014 como del 2015, haciendo la salvedad que para el 2015 se ha tomado el 50 % de dicho presupuesto puesto que el absentismo se ha calculado para dicho periodo.

Tabla 73.-IMPACTO DE COSTOS POR ABSENTISMO LABORAL DEL DEPARTAMENTO DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL NACIONAL “ALMANZOR AGUINAGA ASENJO” DE LA RED ASISTENCIAL LAMBAYEQUE – ESSALUD. 2014-2015 EN EL PRESUPUESTO DEL HNAAA.

AÑO	ABSOLUTO			PORCENTUAL	
	REMUNERACIONES	TOTAL GASTO	COSTO ABSENTISMO	ABSENT/REMUNERACIONES	ABSEN./TOTAL GASTO
<b>2014</b>	130,382,154	247,868,674	4,999,641	3.8%	2.0%
<b>2015 (1)</b>	71,324,713	129,150,165	2,988,288	4.2%	2.3%
<b>2014+ 2015</b>	<b>201,706,867</b>	<b>377,018,838</b>	<b>7,987,929</b>	<b>4.0%</b>	<b>2.1%</b>
(1) 50 % gasto, I semestre					

En el periodo que comprende entre el 2014 y el primer semestre del 2015 el impacto de los costos por absentismo laboral fue del 2.1 % respecto del presupuesto total (remuneraciones, bienes y servicios) y del 4.0 % respecto del presupuesto de remuneraciones. Visto por año se observa que en el 2015 presenta un ligero incremento pasando del 2,0 % al 2.3 % a nivel del total presupuestal y del 3.8 % al 4.2 % del rubro remuneraciones.

#### **4.2. Discusión de resultados.**

Uno de los resultados más importantes a los que arriba la presente investigación es el relacionado al impacto económico generado por el absentismo laboral del Departamento de Enfermería del Hospital Nacional “Almanzor Aguinaga Asenjo” , en se sentido se llega a establecer que durante el periodo de estudio se incurrió en un costo de

S/ 7'987,929 por concepto de absentismo laboral, de este monto 4'999,641 corresponde al 2014 y 2'988, 288 al 2015 que representa el 2.1 % respecto del presupuesto total y del 4.0 % respecto del presupuesto de remuneraciones.

Las características de los que reportan absentismo laboral es mayoritariamente de género femenino con el 89.5 % siendo que el masculino representa apenas el 10.5 % y por el lado del grupo de edad el mayoritario es el segmento de 50 q 59 años con el 32.0 %, seguido del segmento 60-69 años con 28.1 % esto configura a una muestra básicamente femenino y de edad avanzada. Este resultado difiere a lo hallado por Camarota, C y Pardiñas, V (2015) que encuentran que el género masculino es el que genera mayor absentismo laboral. Por su parte Parra, Y (2013), concluye que la mayor parte de trabajadores en la nómina corresponde a hombres, sin embargo son las mujeres las que se incapacitan con mayor frecuencia, similar conclusión a la que se arriba en este estudio.

El motivo más alto de absentismo laboral es el que corresponde a Enfermedad con un 88 % de casos reportados, seguido de Fallecimiento de un familiar con 46 %, Licencia sin goce de haber con 31 % y Enfermedad grave con 20 %. Es sugerente el altísimo reporte de Enfermedad como motivo de absentismo laboral pues está muy lejos de las otras causales (representa el doble de los otros motivos de absentismo).

# **CAPÍTULO V**

## **PROPUESTA DE INVESTIGACIÓN**

## **CAPÍTULO V: PROPUESTA DE INVESTIGACIÓN**

### **INTRODUCCIÓN:**

En la actualidad, el absentismo laboral es un problema que se presenta en todas las empresas, tanto públicas como privadas, pero con mayores registros en las públicas, lo que conlleva una baja en la productividad de las mismas.

En el Dpto. de Enfermería del Hospital Nacional Almanzor Aguinaga Asenjo, este es un problema que se viene presentando tanto por parte del personal profesional de enfermería como de los técnicos en enfermería, y que hasta la fecha no se ha podido encontrar una solución, motivo por el cual se ha realizado este trabajo con la finalidad de establecer cuáles son las características, motivos y el impacto económico del absentismo laboral y buscar alternativas de solución que conlleven al mejoramiento de la atención de los señores asegurados y mejorar los niveles de la productividad en los servicios asistenciales.

### **OBJETIVOS**

#### **A.- OBJETIVO GENERAL:**

Reducir el índice de absentismo laboral en el Departamento de Enfermería del Hospital Nacional Almanzor Aguinaga Asenjo.

#### **B. - OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

1. Implementar estrategias para reducir el absentismo laboral del personal del Departamento de Enfermería del Hospital Nacional Almanzor Aguinaga Asenjo a través de acciones que logren cambios en el estilo de vida, practicar actividades deportivas y recreacionales, temporadas de descanso idóneo (cumplimiento del descanso vacacional).

2. Estimular al personal del Departamento de Enfermería del Hospital Nacional Almanzor Aguinaga Asenjo por la labor realizada, evitar la sobrecarga laboral y distribuir adecuadamente las tareas.

3. Implementar acciones administrativas relacionadas con el control y verificación de la implantación y cumplimiento de la Directiva N° 350-GG-EsSalud-2008

### **FUNDAMENTACION:**

Es de gran importancia para nuestra Red Asistencial conocer los índices de absentismo laboral en todos sus niveles y el impacto del mismo en el Presupuesto, con la finalidad de tomar conciencia y tomar medidas que permitan bajar los índices de absentismo laboral y lograr la satisfacción de nuestros usuarios con una atención oportuna como de calidad, esto con el compromiso de nuestra autoridades de participar activamente en lograr estos objetivos.

Todo esto se podrá lograr con una toma de conciencia por parte de todos los trabajadores de que el incumplimiento de nuestras obligaciones laborales repercute directamente en la calidad y oportunidad de atención de los señores asegurados como en la productividad.

El desarrollo de esta Propuesta ayudará a conseguir bajar los niveles de absentismo laboral en el Departamento de Enfermería del Hospital Nacional Almanzor Aguinaga Asenjo, logrando que el personal de enfermería y técnicos de enfermería tengan mayor compromiso con el cumplimiento de las funciones asignadas, el mejoramiento del clima laboral y la relación cordial del personal con sus jefaturas respectivas.

### **PROPUESTA:**

Nuestra propuesta es fomentar la promoción de actividades saludables para el personal licenciado en enfermería y técnicos de enfermería, tales como: deporte, baile, aeróbicos, música y arte de manera que estas

actividades permitan un equilibrio con el desarrollo de sus funciones asignadas. Esto se logrará con la participación de la Oficina Administración, Oficina de Bienestar de Personal, Jefatura de Recursos Humanos, Oficina de Contabilidad, Jefatura del Dpto. de Enfermería, para la programación de las actividades en mención en lugares y horarios que permitan la participación de la mayoría de los involucrados y de esta manera poder lograr los objetivos trazados.

#### **ACTIVIDADES:**

**TORNEOS DEPORTIVOS INTERSERVICIOS**, consistente en competencias por servicios en los deportes más populares o más divertidos, según propia elección de los participantes. Los cuales se desarrollarían semestralmente.

**OLIMPIADAS INTERSERVICIOS DEL DEPARTAMENTO DE ENFERMERÍA**, a desarrollarse bianualmente, con el propósito de fomentar la actividad física.

**ENFERMERTOUR**, programa de viajes de recreación a destinos turísticos locales y conforme se consoliden podrían extenderse a nacionales.

**CAMPAÑA ENFERMERO SANO Y PRODUCTIVO**, orientado a realizar detección precoz de riesgos y/o daños en la salud, acompañado de actividades de promoción de alimentación saludable que incluya la demostración de elaboración de platos para el personal del Departamento de Enfermería del HNAAA.

**TALLERES DE CAPACITACIÓN DEL PERSONAL DE OFICINA DE RECURSOS HUMANOS**, para aplicar y cumplir las disposiciones contenidas en la Directiva N° 350-GG-EsSalud-2008



**META:**

Reducir en 5% anual el índice de Absentismo Laboral por causa médica en el Departamento de Enfermería del Hospital nacional Almanzor Aguinaga Asenjo, por un período de 5 años, al cabo de los cuales deberá efectuarse una nueva intervención.

## ESTRATEGIA PARA LOGRAR LOS OBJETIVOS

Actividad	Meta	CONTENIDO	Técnica	Responsable
<b>Desarrollar habilidades de competencia en el personal.</b>	Desarrollo de taller de habilidades.	<p>TEMA I: Habilidades de comunicación</p> <p>TEMA II: Liderazgo</p> <p>TEMA III: Coaching</p> <p>TEMA IV: Emprendimiento</p>	FocusGroup	Jefe de Área
<b>Realizar motivación al personal por su trabajo realizado.</b>	<p>Premiación al mejor trabajador del año,</p> <p>Premiación al mejor trabajador en el día del servidor publico</p>	<p>Evaluación del desempeño laboral emitido por su jefe de área en el I primer trimestre y II trimestre.</p> <p>Record de asistencia e inasistencias, tardanzas, permisos en el I primer trimestre y II trimestre.</p> <p>Numero de Memorándum de llamada de atención en el I primer trimestre y II trimestre.</p> <p>Participación activa en las diferentes actividades de la institución en el I</p>	Resolución de alcaldía	Jefe de Talentos Humanos

		primer trimestre y II trimestre. (Anexo 2)		
<b>Evaluar y analizar el desempeño de los trabajadores.</b>	Evaluación al personal trimestral.	Calidad administrativa Trabajo en equipo Trabajo con otras áreas Compromiso de servicio Toma de decisiones y solución de problemas. Iniciativa Comunicación a todo nivel Apertura para el cambio (Anexo 3)	Ficha de evaluación.	Jefe de Talentos Humanos

## CRONOGRAMA

ACTIVIDAD	META	CONTENIDO	MES													
			E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D		
<b>Desarrollar habilidades de competencia en el personal.</b>	Desarrollo de taller de habilidades.	TEMA I: Habilidades de comunicación TEMA II: Liderazgo TEMA III: Coaching TEMA IV: Emprendimiento	X													
<b>Realizar Motivación al personal por su trabajo realizado.</b>	Premiación al mejor trabajador del año, Premiación al mejor trabajador en el día del trabajador publico	Evaluación del desempeño laboral emitido por su jefe de área. Record de asistencia e inasistencias, tardanzas, permisos. Número de Memorándum de llamada de atención. Participación activa en las diferentes actividades de la institución.				X										X
<b>Evaluar y analizar el</b>	Evaluación al personal trimestral.	Calidad administrativa Trabajo en equipo				X			X				X			
						X			X				X			

<b>desempeño de los trabajadores.</b>	Trabajo con otras áreas				X		X		X	
	Compromiso de servicio				X		X		X	
	Toma de decisiones y solución de problemas.				X		X		X	
	Iniciativa				X		X		X	
	Comunicación a todo nivel				X		X		X	
	Apertura para el cambio				X		X		X	

## PRESUPUESTO

Actividad	Meta	CONTENIDO	MATERIAL	COSTO
<b>Desarrollar habilidades de competencia en el personal.</b>	Desarrollo de taller de habilidades.	TEMA I: Habilidades de comunicación	01 Ponente	S/. 500.00
		TEMA II: Liderazgo	20 Papel Sabana	S/. 20.00
		TEMA III: Coaching	35 Plumones	S/. 45.00
		TEMA IV: Emprendimiento	½ millar Papel A4	S/. 10.00
<b>Realizar motivación al personal por su trabajo realizado.</b>	Premiación al mejor trabajador del año, Premiación al mejor trabajador en el día del servidor publico	Evaluación del desempeño laboral emitido por su jefe de área.	35 folder manila	S/. 30.00
		Record de asistencia e inasistencias, tardanzas, permisos.	100 Copias	S/. 5.00
		Numero de Memorándum de llamada de atención.	100 Impresiones	S/. 50.00
		Participación activa en las diferentes actividades de la institución.	½ millar Papel A4	S/. 10.00
			50 folder manila	S/. 50.00
			10 Refrigerio	S/. 100.00
		4 regalos	S/. 200.00	

<b>Evaluar y analizar el desempeño de los trabajadores.</b>	Evaluación al personal trimestral.	Calidad administrativa	100 Copias	S/. 5.00
		Trabajo en equipo	100 Impresiones	S/. 50.00
		Trabajo con otras áreas	½ millar Papel A4	S/. 10.00
		Compromiso de servicio	50 folder manila	S/. 50.00
		Toma de decisiones y solución de problemas.	10 Refrigerio	S/. 100.00
		Iniciativa		
		Comunicación a todo nivel		
Apertura para el cambio				
<b>TOTAL</b>				2 500.00

# **CAPÍTULO VI: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**



## **CAPÍTULO VI: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

### **6.1. Conclusiones**

1. Durante el periodo de estudio se incurrió en un costo de S/ 7'987,929 por concepto de absentismo laboral, de este monto 4'999,641 corresponde al 2014 y 2'988, 288 al 2015. Este monto equivale al 2.1 % respecto del presupuesto total y del 4.0 % respecto del presupuesto de remuneraciones. Visto por años se observa que en el 2015 presenta un ligero incremento pasando del 2,0 % al 2.3 % a nivel del total presupuestal y del 3.8 % al 4.2 % del rubro remuneraciones.

2. Las características de los que reportan absentismo laboral es mayoritariamente de género femenino con el 89.5 % siendo que el masculino representa apenas el 10.5 % y por el lado del grupo de edad el mayoritario es el segmento de 50 - 59 años con el 32.0 %, seguido del segmento 60-69 años con 28.1 %, esto configura a una población básicamente femenina y de edad avanzada.

3. El motivo más representativo de absentismo laboral es el de Enfermedad con un 88 % de casos reportados, seguido de Fallecimiento de un familiar con 46 %, Licencia sin goce de haber con 31 % y Enfermedad grave con 20 %. Es sugerente el altísimo reporte de Enfermedad como motivo de absentismo laboral pues está muy lejos de las otras causales (representa el doble de los otros motivos de absentismo).

## **6.2. Recomendaciones**

-Elaborar e implementar programas específicos de prevención de las enfermedades mayormente reportadas para justificar el absentismo del personal del Departamento de Enfermería.

-Efectuar un análisis continuo del clima organizacional del Departamento, con énfasis en el aspecto motivacional y de satisfacción laboral.

-Implementar estrategias para evitar las presiones laborales mediante la aplicación de cambios en el estilo de vida de los trabajadores, fomentando la promoción de actividades saludables tales como: promover actividades que le agraden a los trabajadores, tales como: el deporte, el baile, los aeróbicos, la música y el arte, el equilibrio entre las actividades laborales, el descanso y la familia.

-Implementar una política de estímulos por la labor, evitar la recarga de labores, distribuir adecuadamente al personal en sus puestos y brindarle atención médica oportuna.

## REFERENCIAS:

- José Manuel Mata Ureña, E. A. (2001). *Costos de las Incapacidades por Enfermedad y Riesgos del Trabajo de los Empleados de la Caja Costarricense del Seguro Social*. San José, Costa Rica: Universidad de Costa Rica. Recuperado de
- Niurlet, N. G. (1912). *Ausentismo Laboral de los Empleados de la Gerencia de Personal y su incidencia en los costos en la Empresa CVG Bauxilum Puerto Ordaz Bolívar*. Puerto Ordaz.
- Sampieri Hernández, R. (2003). *Metodología de la Investigación*. México: McGraw Hill.
- Zapata, H; Cubides, A; López, M; Pinzón, E; Filigrana, P y Cassiani, C (2011). Muestreo por conglomerados en encuestas poblacionales. *Artículo científico, Revista de Salud Pública, vol.13 no.1 Bogotá Jan./Feb. 2011*. Obtenido de [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0124-00642011000100012](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0124-00642011000100012)
- Kotler, P. (2012). *Marketing for health care organizations*. New Jersey: El Ateneo
- Ministerio de Salud. Dirección general de salud de las personas. [Online].; 2009 [cited 2014 Julio 04. Available from: [http://www.inen.sld.pe/portal/documentos/pdf/gestion-hospi/29102009\\_anteproyecto\\_2009.pdf](http://www.inen.sld.pe/portal/documentos/pdf/gestion-hospi/29102009_anteproyecto_2009.pdf).
- Muza, R, & Muza, P. (1991). Los proveedores de servicios a las personas sin hogar: problemas y perspectivas. *Administración in Social Word*, 2011; 12(1):12-7.
- OMS (2003). *Informe sobre la salud en el mundo: forjemos el futuro*. Ginebra.
- Organización Panamericana de la Salud. (2001). *Calidad de los Servicios de Salud n América Latina y el Caribe: en América Latina y el Caribe: Desafíos Desafíos Desafíos Desafíos para la Enfermería*.

# **ANEXOS**

Código: \_\_\_\_\_

## ANEXO 01

### DATOS DEL CERTIFICADO DE INCAPACIDAD TEMPORAL PARA EL TRABAJO

1. Centro Asistencial que lo emitió: \_\_\_\_\_
2. Servicio que lo emitió: \_\_\_\_\_
3. Género: Masculino (  ) Femenino (  )
4. Edad: \_\_\_\_\_ años
5. Tipo de profesional: Enfermera (  ) Técnica Enfermería (  )
6. Tipo de atención:
  - a. Consulta Externa (  ) b. Hospitalización (  ) c. Emergencia (  ) d. Canje (  )
7. Contingencia:
  - a. Enfermedad Común (  ) b. Accidente Común (  ) c. Accidente de Trabajo (  )
  - d. Maternidad (  ) e. Enfermedad Profesional (  )
8. Fecha de inicio de Contingencia: \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_
9. Fecha de final de Contingencia: \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_
10. Fecha de otorgamiento: \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_
11. Número de días acumulados: \_\_\_\_\_
12. Diagnóstico (CIE-10): \_\_\_\_\_

## ANEXO 02

## MOTIVOS DE ABSENTISMO

Actividad: Asistencial ( ) Administrativa ( ) Mixto ( )

Años de servicio: \_\_\_\_\_(años)

**1. INCAPACIDAD TEMPORAL**

- ACCIDENTE DE TRABAJO ( )
- ENFERMEDAD. ( )
- MATERNIDAD. ( )

**2. CAUSA LEGALES**

- LICENCIAS O PERMISOS SIN GOCEDE HABER. ( )
- MATRIMONIO ( )
- NACIMIENTO DE HIJO ( )
- CUMPLIMIENTO DE DEBER INEXCUSABLE DE CARÁCTER PÚBLICO ( )
- ACTIVIDAD SINDICAL ( )
- ENFERMEDAD GRAVE O ACCIDENTE FAMILIAR ( )
- FALLECIMIENTO DE FAMILIAR ( )
- ASISTENCIA JUICIO ( )
- DERECHO SUFRAGIO ( )

**ANEXO 03**

Código: \_\_\_\_\_

**ENTREVISTA A JEFES DE AREA**

- 1. Ud. Cree que el Absentismo laboral es un problema para el área que está a su cargo?**
- 2. Ud. cree que el absentismo laboral se realiza por causas injustificadas?**
- 3. Cuál cree Ud. que son los reales motivos de Absentismo laboral en su área a cargo?**
- 4. Cuáles son las repercusiones que ocasiona el Absentismo laboral en su área a cargo?**

