

**MEDICIÓN DEL IMPACTO DE LAS INCAPACIDADES TEMPORALES
OCASIONADAS POR ENFERMEDAD COMÚN EN EL PERSONAL
ADMINISTRATIVO Y ASISTENCIAL DEL HOSPITAL LA BUENA ESPERANZA
DE YUMBO, AÑO 2015.**

**MEASURING THE IMPACT OF TEMPORARY DISABILITIES CAUSED BY
DISEASE COMMON TO THE ADMINISTRATIVE STAFF OF THE HOSPITAL
CARE AND GOOD HOPE OF YUMBO, YEAR 2015.**

PUENTES, Diana; ZULUAGA, Luisa. Estudiantes. Programa de Fisioterapia. Fundación Universitaria María Cano. Extensión Cali. Santiago de Cali. Colombia.

RESUMEN

Introducción: En el siguiente trabajo se intenta identificar las situaciones en que se encuentra el trabajador en su ámbito laboral, que le generen un ausentismo laboral, en un personal que se dedica a las labores administrativas y asistenciales de un Hospital de nivel I del Municipio de Yumbo. *Propuesta Metodológica:* Estudio Retrospectivo-Descriptivo aplicado al Hospital La Buena Esperanza de Yumbo, en el personal administrativo y asistencial. Para llevar a cabo este estudio, se utilizó la base de datos de la entidad (HLBEY) con el fin de consolidar datos claves sobre el ausentismo laboral. Posterior se realizó un cuestionario para identificar factores de riesgo, antecedentes laborales y patologías presentes. *Resultados:* Se pudo evidenciar y vivenciar que los empleados que más incidencia en incapacidades comunes por enfermedades generales son el personal asistencial con un 80%. *Conclusión:* En la estadística el mayor ausentismo laboral se debe a los permisos personales y a las citas médicas que se generan por enfermedades comunes ocasionando una incapacidad temporal, en las diferentes áreas de la institución. *Recomendaciones:* Conformar el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo

PALABRAS CLAVE: Enfermedad común, salud, condiciones de trabajo, incapacidad temporal.

ABSTRACT

Introduction: In the following work attempts to identify the situations in which the worker is in their work environment, which will generate a absenteeism in a staff that is dedicated to the administrative work and care of a Hospital of level I of the

Municipality of Yumbo. Proposed Methodology: Study Retrospectivo-Descriptivo applied to Good Hope Hospital of Yumbo, administrative staff and care. To carry out this study, we used the database of the entity (HLBEY) in order to consolidate key data on absenteeism. Later was carried out a questionnaire to identify risk factors, and pathologies antecedents' labor present. Conclusion: We determined what work requiring special treatment in a matter of security, exaggerating all preventive and mitigation measures. Recommendations: Shaping the Joint Committee on Safety and Health at Work

Key Words: Common disease, health, conditions of work, temporary disability.

INTRODUCCIÓN

El ausentismo laboral es una de las principales preocupaciones dentro del ámbito ocupacional, el cual es producto de la exposición prolongada a diferentes factores de riesgos, peligros y condiciones del ambiente intra-laboral o extra-laboral que repercuten en la salud de los colaboradores, sin embargo existen conductas biológicas que predisponen a la aparición de alteraciones y/o enfermedades.

Para evitar incapacidades laborales prolongadas, este programa, tiene el propósito de brindar una atención oportuna a los trabajadores que han sufrido enfermedades comunes, laborales o accidentes de trabajo, logrando su mayor funcionalidad y reincorporándolos al trabajo, mediante la reubicación – readaptación segura para el trabajador, la cual no le aumente la sintomatología ni le incremente las secuelas. De igual manera se le brinda capacitación oportuna e integral de los peligros de su ambiente laboral, manejo de su condición física.

Para este programa, se debe obtener un equipo multidisciplinario ya que se debe hacer un abordaje integral de cada trabajador como un ser individual; estudiando todos sus factores individuales (edad, genero, condiciones socioculturales y psicosociales), tiempo de exposición al trabajo e interacción con el ambiente laboral, para lograr resultados eficientes potencializando sus roles dentro de este.

Se logra evidenciar que el personal con más ausentismo laboral son aquellas personas que llevan gran cantidad de tiempo dedicado a laborar para el Hospital la Buena Esperanza de Yumbo en el área de Servicios Generales, y presentan patologías comunes y diversas que se generan por el sedentarismo, la mala alimentación, poco autocuidado y no tienen un control estricto de su patología con su médico general, generando así, gran variedad de permisos ya sea por incapacidad temporal por enfermedad común, o asistencia a controles médicos en horas laborales, por lo cual esto obliga a la empresa aumentar la carga laboral a otros empleadores para abastecer todos los servicios.

PROPUESTA METODOLÓGICA

Tipo de estudio: Estudio retrospectivo descriptivo, orientado a la recolección de datos y descripción detallada de la situación; el cual es realizado en un solo momento.

Método: Inductivo – deductivo. Se realiza el análisis lógico de la situación para obtener resultados más precisos.

Diseño: No experimental. Está enfocado al análisis de la realidad y la observación de la situación.

Enfoque: Cualitativo. Basado en la recolección de datos, revisión de bibliografía y la exploración.

Fases de investigación:

FASE 1: Se basa en la descripción de los trabajadores y sus puestos; el cual consistió en obtener toda la información referida acerca de todas las incapacidades temporales por enfermedad común, permisos entre otras.

FASE 2: Se basa en el análisis de los posibles riesgos psicosociales y laborales asociados a las afecciones ocasionadas en los trabajadores

FASE 3: Se realiza la identificación de los trabajadores referente a cada puesto de trabajo seleccionado con el fin de conocer los trabajadores con más incapacidades temporales por diferentes motivos.

FASE 4: Selección de las herramientas de evaluación que

servieron para diagnosticar el nivel de riesgo psicosocial, utilizando un cuestionario corto de seis preguntas en las cuales se pretende conocer los riesgos psicosociales a los que está sometido el trabajador que lo conllevan a adquirir una incapacidad temporal u otro permiso. Ver anexo A Cuestionario

FASE 5: Desarrollo de estrategias que permitan minimizar el impacto de los riesgos psicosociales en su puesto de trabajo. Una vez identificados los riesgos psicosociales presentes en los puestos de trabajo seleccionados, se desarrollaron estrategias para minimizar el impacto de los riesgos que se encuentran en el nivel más desfavorable para la salud, mejorando la salud y seguridad del trabajador.

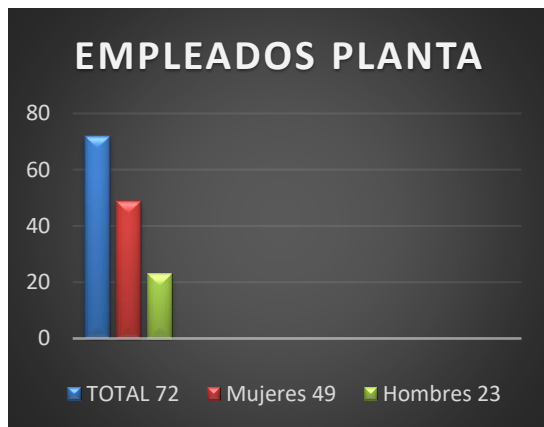
Instrumentos y técnicas de investigación

Para la realización de esta investigación, fue necesario recurrir a herramientas que permitieron recolectar el mayor número de información necesaria, recopilando documentos formales de estadística digitalizada del año 2014 desde enero hasta el mes de mayo, con el fin de obtener un conocimiento más amplio de la realidad de la problemática de los trabajadores. Posterior a ello, se realizó un cuestionario (ver anexo A. cuestionario) a los trabajadores ya identificados para complementar la identificación de los riesgos psicosociales que generan el ausentismo laboral por diferentes causas.

RESULTADOS

Como se pudo evidenciar y patento lo encontrado dentro del Hospital La Buena Esperanza de Yumbo en sus diferentes áreas donde la población objeto desempeña sus funciones, que el mayor ausentismo laboral se da por enfermedad común o permisos, ya que es un personal que pertenece y está contratado directamente por la empresa. Cuenta con 72 trabajadores de planta, 23 de ellos son Hombres y 49 Mujeres distribuidos en Servicios Generales, Odontología, Auxiliares Administrativos, Auxiliares de Enfermería, Subdirectores Científicos Administrativos, Secretarias, Vigilantes, Motoristas, Médicos, Psicólogos, Abogados y Gerente General. También tiene a su cargo más de 500 empleados por contratación de Orden de Prestación de Servicios, con un contrato por solo seis meses, lo que conlleva a una nueva contratación de cada semestre.

Grafica 1. Empleados de Planta



Fuente: Elaboración propia.

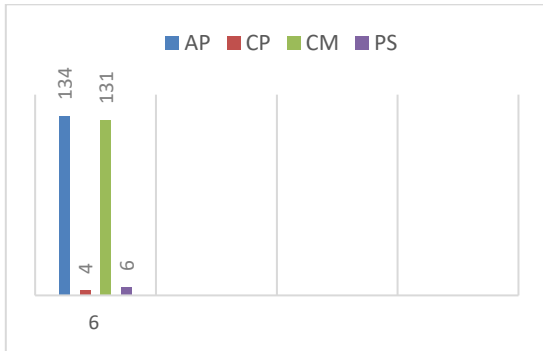
Es válido resaltar que el Hospital la Buena Esperanza de Yumbo fue

fundada hace 151 años, por lo que en todo su recorrido institucional han pasado varios Gerentes General que sus funciones solo duran 4 años prestando sus servicios en la institución y se cambian con cada nueva elección de Alcalde del Municipio de Yumbo, generando una discontinuidad de todos los proyectos planteados por cada Gerente y fundando relaciones interpersonales entre el personal de planta que valida o es permisivo en las ausencias que se dan por incapacidades por enfermedad común o calamidades domésticas.

Factores de Riesgo: Se realizó un seguimiento y análisis de las estadísticas plasmadas en la base de datos de la entidad, y se pudo evidenciar que solo 4 trabajadores presentaron días de incapacidad por enfermedad justificada, los demás son días acumulados por enfermedades básicas generales y por permisos personales o por sindicato. Lo que se lleva a la conclusión que los permisos otorgados deben realizarse en horas no laborales o si se realizan dentro de estos deben regresar nuevamente a su rutina diaria laboral, sin tomarse el día libre, ya que este se otorgara solo si presenta una incapacidad por el día perdido.

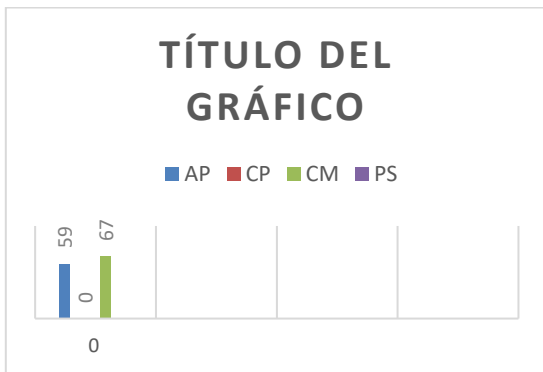
A continuación se muestra las ausencias que se presentaron durante los años 2013 y 2014 en las diferentes áreas donde operan los empleados, donde se especificara por año y el total de los dos años consecutivos; teniendo una mayor incidencia el personal del Área de la Salud.

Grafica 2: Distribución en porcentajes del ausentismo laboral del año 2013.

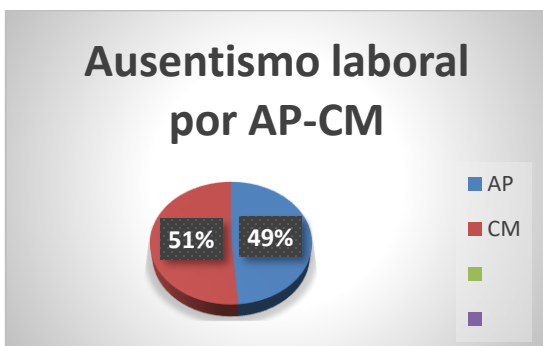


Fuente: Documento base: Base de datos de Talento Humano, HLBEY. Elaboración propia.

Grafica 3: Distribución en porcentajes del ausentismo laboral del año 2014.

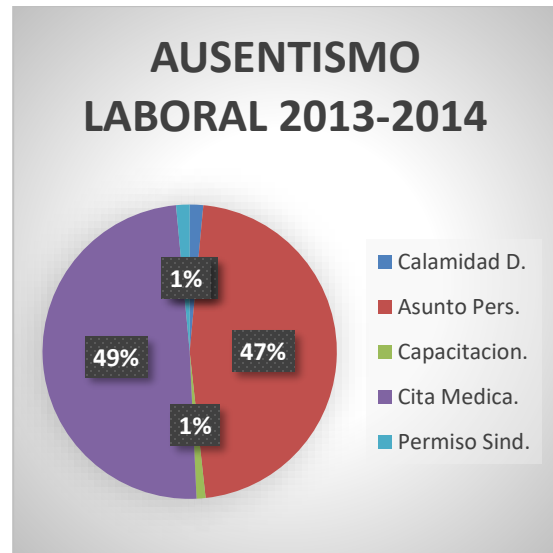


Grafica 4: Distribución en porcentajes de AP y CM por ausentismo laboral del año 2013 y 2014



Fuente: Documento base: Base de datos de Talento Humano, HLBEY. Elaboración propia.

Grafica 5: Distribución en porcentajes del ausentismo laboral del año 2013 y 2014.



Fuente: Documento base: Base de datos de Talento Humano, HLBEY. Elaboración propia.

Los factores de riesgo predominantes que se consideraron importantes en los empleados de planta de la institución, son: sedentarismo, malos hábitos alimentarios, obesidad, mala higiene postural para ejercer sus cargos y alteraciones de su estado psicosocial y familiar. Todo esto se logró evidenciar y vivenciar en la realización del cuestionario.

Por tanto se toman medidas en seguridad, capacitación, entrenamiento y revisión

médica periódica a todo el personal de la institución, equipado con un grupo multidisciplinario.

DISCUSIÓN.

De acuerdo a los datos que arrojo los resultados de este estudio se estableció que el ausentismo laboral es una de las principales preocupaciones dentro del ámbito ocupacional, el cual es producto de la exposición prolongada a diferentes factores de riesgos, peligros y condiciones del ambiente intra-laboral o extra-laboral que repercuten en la salud de los colaboradores, sin embargo existen conductas biológicas que predisponen a la aparición de alteraciones y/o enfermedades.

Estos hallazgos se consideran ya evidencia científica, dado que hay estudios publicados sobre esta temática, que permiten afirmar los resultados de este estudio. Tal como lo exponen los autores Francisco R Mesa M1a, Ana María Kaempffer R2¹ (en su artículo: 30 años de estudio sobre ausentismo laboral en Chile: una perspectiva por tipos de empresas), un análisis bibliográfico de 14 tesis y artículos científicos sobre ausentismo laboral por licencias médicas curativas en Chile; donde el Modelo médico del ausentismo laboral se debe a varios patrones: demográficos (edad, sexo y nivel ocupacional), satisfacción con el empleo (general, niveles de remuneración, sentido de realización), características organizacionales (a

organizaciones y unidades de trabajo más grandes, mayores niveles de ausentismo), contenidos del empleo (niveles de autonomía y responsabilidad) y otros como compromiso, distancia al trabajo.

- Las patologías más frecuentes en esta población de colaboradores, se clasifican en los siguientes grupos: capacidad y estado físico, trastornos del sistema respiratorio, genitourinario y psicológico, enfermedades cardiovasculares y osteomusculares; por ultimo el cáncer.
- Entre los riesgos psicosociales están: burnout, trastornos por estrés laboral, estrés postraumático y fatiga.
- Según la OIT, llama la enfermedad del siglo: el estrés y, específicamente, el estrés laboral, que cada día parece tener más afiliados especialmente en los países desarrollados y los que están entrando en el ritmo del mundo moderno.
- Los últimos estudios elaborados en Estados Unidos

¹ R Mesa Francisco M1a, Kaempffer Ana María R2. 30 años de estudio sobre ausentismo laboral en Chile: una perspectiva por

tipos de empresas. Rev Méd Chile 2004; 132: 1100-1108.

y Europa demuestran que entre mejor es el estado mental y el bienestar del trabajador, es mayor el rendimiento de la empresa.

- La Organización Mundial de la Salud, por ejemplo, envió en el año del 94 a todas sus delegaciones en el mundo - incluida Colombia- un video y un formato sobre el estrés para que sus empleados respondieran sobre sus sentimientos acerca de la vida y el trabajo. El objetivo, mirar si sus empleados sufrían de estrés.

CONCLUSIONES.

- Se evidencia en la estadística que el mayor ausentismo laboral se debe a los permisos personales y a las citas médicas que se generan por enfermedades comunes ocasionando una incapacidad temporal, en las diferentes áreas de la institución.
- Se establece que no existe un control adecuado en el manejo de estos permisos, que son los que presentan altos índices de inasistencia laboral en las distintas áreas de la institución, generando sobre carga laboral a los demás empleados.
- Se logra establecer que el personal con más años de dedicación laboral a la institución son las que mayor índice de ausentismo laboral presentan, ya que estas refieren no sentirse a gusto con

su puesto de trabajo refiriendo que le afecta a la salud en su patología común, mostrando resistencia a la elaboración de sus tareas diarias.

- Existe desinterés en la seguridad y la salud propia de su trabajo, e incrementando el detrimento de su propia salud generando complicaciones de esta y la deserción laboral.
- A pesar que las tareas que desempeñan dentro de sus puestos de trabajo no generan un alto riesgo para su salud, requieren ser reubicados de sus puestos de trabajo, sin tener un concepto de medicina laboral y sin ser clasificada su patología como enfermedad laboral.
- Es de gran relevancia la reubicación de su puesto de trabajo, ya que las carreras que los empleados tienen no logran obtener un mayor puesto al que ya le es asignado y que el factor de riesgo generado no se obtiene de su trabajo como tal si no de sus problemas psicosociales y de sus patologías comunes que presentan.
- Se identifica que el principal daño generado a la salud del trabajador es gracias a los problemas psicosociales externos que se generan por fuera de la institución, como

son los problemas en el hogar con su núcleo familiar

RECOMENDACIONES.

- Conformar el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Conformar el comité de convivencia laboral.
- Realizar jornadas de medicina física y apoyo psicológico grupal e individual.
- Involucrar el núcleo familiar primario del trabajador con la institución.
- Incentivar al trabajador a la realización de actividad física y al mejoramiento del autocuidado.
- Delimitar toda clase de permisos que incremente el ausentismo laboral.
- Crear estrategias encaminadas al autocuidado de la salud y la seguridad en el trabajo.
- Implementar programas laborales que ayuden a fortalecer las actividades de promoción y prevención generando en el trabajador una participación y eficacia de estas acciones; como lo son las pausas activas, actividades de relajación que se lleven a cabo

dentro o fuera de la institución; ya que esta institución no cuenta con un comité de convivencia laboral para lograr que el ambiente laboral sea más ameno y de esta manera también se disminuya el ausentismo laboral que presenta tasas muy altas en el año 2013-2014.

REFERENTES BIBLIOGRAFICOS

- ALCÁNTARA MORENO Gustavo. La definición de la salud de la Organización Mundial de la Salud y la interdisciplinariedad. EN: Sapiens, junio, 2008, Vol. 9, Núm. 1 P. 95.
- ÁLVAREZ, C. Carlos. Glosario de términos para la administración y gestión de los servicios sanitarios. Madrid: Ediciones Díaz de Santos, 1998. P. 146
- BLANDÓN MARÍN, María Adela y MERCHÁN PICO, María Eugenia. Fundamentos de salud ocupacional. Manizales: Editorial Universidad de Calda, 2004. P. 16-18.
- CAPÓN FILAS, RODOLFO. "Derecho del Trabajo". Madrid: Librería Editora Platense. 1999. P. 98.
- COLOMBIA. EL CONGRESO DE

- COLOMBIA. Ley 1562 (11, julio, 2012). Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional. Bogotá, D.C., 2012.
- COLOMBIA. EL CONGRESO DE COLOMBIA. Ley 776 (17, diciembre, 2002). Por la cual se dictan normas sobre la organización, administración y prestaciones del Sistema General de riesgos Profesionales. Bogotá, D.C., 2002.
 - COLOMBIA. EL CONGRESO DE COLOMBIA. Ley 9 (24, enero, 1979). Por la cual se dictan Medidas Sanitarias. Bogotá, D.C., 1979.
 - COLOMBIA. MINISTERIO DE LA PROTECCIÓN SOCIAL. Resolución 1401 (14, mayo, 2007). Por la cual se reglamenta la investigación de incidentes y accidentes de trabajo. Bogotá, D.C., 2007.
 - COLOMBIA. MINISTERIO DE LA REPÚBLICA. Decreto 1295 (11, junio, 1994). Por el cual se determinan la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales. Bogotá, D.C.: El Ministerio, 1993.
 - COLOMBIA. MINISTERIO DE LA REPÚBLICA. Ley 100 (23, diciembre, 1993). Por la cual se crea el Sistema de Seguridad Social y se dictan otras disposiciones. Diario oficial. Bogotá, D.C., 1993.
 - COLOMBIA. MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL Y DE SALUD. Resolución 2013 (6, junio, 1986). Por la cual se reglamenta la organización y funcionamiento de los Comités de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial en los lugares de trabajo. Bogotá, D.C., 1986.
 - COLOMBIA. MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL. Resolución 2400 (22, mayo, 1979). Por la cual se establecen algunas disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo. Bogotá, D.C., 1979.
 - COLOMBIA. MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD Y DE

- SALUD. Resolución 1016 (31, marzo, 1989). Por la cual se reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los programas de Salud Ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores en el país. Bogotá, D.C., 1989.
- COLOMBIA. MINISTERIO DE TRABAJO. Decreto 1443 (31, julio, 2014). Por el cual se dictan disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). Bogotá, D.C.: El Ministerio, 2014.
 - COLOMBIA. MINISTERIO DE TRABAJO. Decreto 1477 (5, agosto, 2014). Por el cual se expide la Tabla de Enfermedades Laborales. Bogotá, D.C.: El Ministerio, 2014.
 - COLOMBIA. MINISTERIO DE TRABAJO. Decreto 1507 (12, agosto, 2014). Por el cual se expide el Manual único para la Calificación de la Pérdida de la Capacidad Laboral y Ocupacional. Bogotá, D.C.: El Ministerio, 2014.
 - COLOMBIA. PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA. Decreto 2566 (7, julio, 2009). Por el cual se adopta la Tabla de Enfermedades Profesionales. Bogotá, D. C.: La presidencia, 2009.
 - CUEVAS DUARTE Yuridy Shirley, GARCIA SANCHEZ Teresa Viviana, RODRIGUEZ VILLA Marilyn Esther. Caracterización del ausentismo laboral en un centro médico de I nivel. Universidad del Rosario, Bogotá DC, 2011.
 - DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE PLANEACIÓN E INFORMÁTICA. Anuario Alcaldía de Yumbo. Diciembre de 2011. P. 1
 - FRUTOS RUIZ Carlos, GRACÍA Ana M, DELCLÓS Jordi, BENAVIDES Fernando G. Salud laboral: conceptos y técnicas para la prevención de riesgos laborales. Editorial MASSON S.A, tercera edición., 2007. P. 39
 - IDROVO, Álvaro Javier. Estimación de la incidencia de enfermedades ocupacionales en Colombia en 19985-2000. EN: Revista Salud Pública. Bogotá. Vol. 3. Núm. 5. (enero 2003). P. 264- 269.
 - LÍNEAS Y SUBLÍNEAS DE INVESTIGACIÓN. Fundación Universitaria

María Cano. Diplomado en Salud Ocupacional. 2014.

- R Mesa Francisco M1a, Kaempffer Ana María R2. 30 años de estudio sobre ausentismo laboral en Chile: una perspectiva por tipos de empresas. Rev Méd Chile 2004; 132: 1100-1108.
- TÉLLEZ RUIZ Ángel, GÉRVAS Juan, FERNÁNDEZ PÉREZ Mercedes. La incapacidad laboral en su contexto médico: problemas clínicos y de gestión. Documento de trabajo 85, 2006. P. 30-31.
- VICO BENAVIDES, Antonio. Análisis práctico de las prestaciones de la seguridad social. Valladolid: Editorial Lex Nova, 2^{da} edición, 2008. P. 146.

ANEXO A.
CUESTIONARIO

Fecha: ____/____/____

Encuesta de Salud Ocupacional para Hospital la Buena Esperanza de Yumbo

Nombre: _____ **F.de Nac:** _____

Nombre **Apellidos**

Información de Contacto:

I. ANTECEDENTES

Mes y año de inicio de trabajo: _____

Cargo Actual: _____ **Años en este puesto:** _____

LUGAR/TURNO	TAREAS	DURACIÓN	EQUIPO QUE OPERA (que, donde, cuanto tiempo)	EPP

Cargo Anterior: _____ **Años en este puesto:** _____

LUGAR/TURNO	TAREAS	DURACIÓN	EQUIPO QUE OPERA (que, donde, cuanto tiempo)	EPP

II. EXPOSICIONES

Las siguientes preguntas tratan sobre posibles exposiciones en el trabajo. Durante su trabajo. ¿A qué ha sido expuesto?

1. Riesgo Químico	Cuales	Donde	Cuanto Tiempo
Vapores/Gases SI----- NO----			
Líquidos/Aerosoles SI----- NO----			

2. Riesgo Físico	Cuales	Donde	Cuanto Tiempo
Ruido SI---- NO-----			
Vibración SI---- NO----			

Temperatura Extrema SI---- NO----			
---	--	--	--

3. Riesgo Biológico	Cuales	Donde	Cuanto Tiempo
Hongos/Virus SI---- NO----			
Bacterias/Parásitos SI----- NO-----			
Pelos/Polen SI----- NO-----			

4. Riesgo Ergonómico	Cuales	Donde	Cuanto Tiempo
Postura/Movimiento SI----- NO-----			
Carga Física/Fuerza SI----- NO-----			

5. Riesgo Locativo	Cuales	Donde	Cuanto Tiempo
Vehículos Manuales SI---- NO-----			

Distribución del Espacio SI----- NO----			
Servicios SI----- NO----			
Pisos SI---- NO----			

6. Riesgos Psicosociales	Cuales	Donde	Cuanto Tiempo
	Intralaborales SI---- NO----		
	Extralabórales SI---- NO-----		

III. EPP PROPORCIONADO

EQUIPO	Si	No	Cuales
A. Gafas			
B. Guantes			
Cofia	Si	No	Cuales
C. Calzado			
D. Tapabocas			
E. Uniformes			

IV. EVALUACIONES MÉDICAS

EXAMEN	Si	No	Quando
A. Examen Medico			
B. Examen Ocupacional			
C. Exámenes de Laboratorio			

V. PATOLOGIAS PRESENTES

PATOLOGIA	HACE CUANTO	CONTROLADA	TOMA MEDICAMENTOS (CUALES)	INCAPACIDADES TEMPORALES EN LOS ULTIMOS 12 MESES
		SI----- NO-----		
		SI----- NO-----		
		SI----- NO-----		

VI. ACCIDENTE/ INCIDENTE

¿Se ha accidentado en el trabajo en los últimos 12 meses? Si ____ No ____ . Si la respuesta es Si, por favor describa qué ocurrió, dónde, cuándo y cómo respondió la compañía.
