

Ausentismo de trabajadores, repercusión en cumplimiento de objetivos institucionales, centro de salud 3 – Loja, Ecuador

Absence of workers in fulfillment of institutional objectives, health center 3-Loja, Ecuador

Leonardo Augusto Paredes Quezada, Juan Carlos Garate Aguirre

RESUMEN

El presente trabajo tiene como objetivo determinar los factores de ausentismo de los trabajadores y su influencia en el cumplimiento de los objetivos Institucionales del Centro de Salud No 3 de la Ciudad de Loja Ecuador. La metodología aplicada es de tipo correlacional pues existe un grado de relación entre las variables de investigación (Factores de Ausentismo y Objetivos Institucionales) y explicativa en virtud de que esta investigación responderá a las causas de los eventos, centrándose en el por qué y en qué condiciones ocurren, o la relación entre ellas. Estos factores fueron evaluados entre 40 servidores/trabajadores del Centro de Salud No. 3 de la ciudad de Loja, Ecuador. Se concluyó que el ausentismo en los trabajadores del Centro de salud No 3 de la ciudad de Loja, influye en el cumplimiento de los objetivos institucionales planteados en el Programa Operativo Local de Salud del año 2022, siendo las principales causas la ausencia por enfermedad, vacaciones y permisos por asuntos personales.

Palabras clave: Ausentismo; cumplimientos de objetivos; repercusión.

Leonardo Augusto Paredes Quezada

Universidad Católica de Cuenca | Cuenca | Ecuador
lparedes_quezada@yahoo.com
<https://orcid.org/0000-0002-0101-8769>

Juan Carlos Garate Aguirre

Universidad Católica de Cuenca | Cuenca | Ecuador
jgaratea@ucacue.edu.ec
<https://orcid.org/0000-0002-9761-2673>

<https://doi.org/10.46652/runas.v4i8.127>
ISSN 2737-6230
Vol. 4 No. 8 julio-diciembre 2023, e230127
Quito, Ecuador

Enviado: julio 18, 2023
Aceptado: octubre 03, 2023
Publicado: octubre 12, 2023
Publicación Continua



ABSTRACT

The objective of this work is to determine the factors of absenteeism of the workers and their influence on the fulfillment of the Institutional objectives of the Health Center No. 3 of the City of Loja Ecuador. The applied methodology is of a correlational type since there is a degree of relationship between the research variables (Absenteeism Factors and Institutional Objectives) and explanatory by this research will respond to the causes of the events, focusing on the why and what. conditions occur, or the relationship between them. These factors were evaluated among 40 servers/workers of Health Center No. 3 in the city of Loja, Ecuador. It was concluded that absenteeism in the workers of the Health Center No. 3 of the city of Loja influences the fulfillment of the institutional objectives set out in the Local Health Operational Program for the year 2022, the main causes being absence due to illness, vacations, and permissions for personal matters.

Keywords: Absence; institutional objectives; fulfillment.

1. Introducción

Se entiende por satisfacción en el trabajo, a la evaluación subjetiva realizada por el trabajador sobre cómo los aspectos laborales pueden perjudicar o beneficiar su bienestar dentro y fuera de su lugar de trabajo lo cual puede tratarse de una evaluación del estado de satisfacción o insatisfacción y cómo pueden cambiar conforme las condiciones generales de trabajo (Borges et al., 2011). Por su parte, Mora y Mariscal (2019), mencionan que la satisfacción en el trabajo es un agente que impulsa a las personas a actuar generando un comportamiento que tiene un impacto directo en el desempeño laboral de cada individuo. Sin embargo, el personal que forma parte de una institución no siempre está dispuesto a desarrollar la labor para la cual han sido contratadas, esto debido a diferentes razones, muchas veces de tipo personal, entre las que se pueden identificar la ausencia o inasistencia a su lugar de trabajo, generando así el fenómeno del ausentismo laboral (Morquera, 2017).

No asistir al lugar de trabajo, puede ser consecuencia de muchos factores, ya sea por necesidades personales, familiares o por enfermedad, esto ocasiona que en muchas instituciones se requiera de una reorganización a las actividades que ya fueron programadas, generándose incluso malestar en el personal sobre todo cuando se trata de modificar horario. Sin importar la causa, la ausencia de un trabajador genera crisis y daño para la institución, situaciones que deben ser atendidas mediante un mayor esfuerzo de los trabajadores que sí han asistido a su trabajo y que mantienen una responsabilidad frente a una tarea asignada (Ros, 2006.)

Tatamuez (2019), indica que el ausentismo laboral ha sido entendido como la no asistencia al trabajo por un periodo de uno o más días laborales, considerado como una problemática de salud con un creciente interés por su impacto en la calidad de vida, salud mental del trabajador, economía y competitividad organizacional. El ausentismo, como indicador del esfuerzo, tiene dos ventajas importantes, la primera es que es un aspecto del comportamiento de los empleados que

se puede medir consistentemente para todos los empleados en todas las ocupaciones y empresas. Este aspecto es crucial para analizar las diferencias entre empresas. La segunda ventaja es que se puede medir a nivel individual (Bennedsen, 2019)

Berón, 2021 en un estudio realizado en el departamento de Recursos Humanos de una empresa de la región central de Colombia, en dónde estableció con una eficacia superior al 94,72%, que las principales causas que pueden intervenir en el ausentismo en las empresas son calamidad o enfermedad lo que representa un aspecto negativo para las organizaciones, pues acarrea grandes costos en los sistemas productivos constituyéndose en un problema de gran importancia que debe ser tratado. El mismo autor, identifica las siguientes variables como principales causas de este fenómeno: Sindicalización, familia, sexo, contrato, estudios, estado civil y antigüedad.

Por su parte, Saidane (2018), resalta que el ausentismo en el trabajo también puede ser ocasionado por otra serie de enfermedades o factores relacionados como: depresión, dolor, fatiga, turnos rotativos seguidos, postura, horas de trabajo, distancia al lugar de trabajo y duración del tiempo de descanso. Puntualmente, la fatiga física y antigüedad laboral en el servicio clínico representaron un factor de riesgo significativo para presentar ausentismo laboral pues aumenta en 1,05 veces más el riesgo de ausentarse en el trabajo, relación que no se ha evidenciado en cuadros de fatiga cognitiva (Martínez, 2020).

Así mismo, Mendoza (2015), en su estudio realizado en trabajadores de un hospital de alta complejidad de Chile, menciona que el ausentismo está influenciado por la satisfacción laboral y la cultura organizacional. La edad no influye. El nivel jerárquico tiene una influencia negativa en el ausentismo entre los hombres y un efecto insignificante entre las mujeres. Aquellos trabajadores que no están satisfechos con su trabajo tienen mayores índices de ausentismo.

Ahora bien, Morquera, menciona que cuando se produce ausentismo no solo es causado por los trabajadores, sino que éste se puede ver afectado por el ambiente laboral, principalmente por relaciones con sus superiores y compañeros de trabajo. Una organización con problemas de relaciones laborales, de trabajadores insatisfechos, es aquella que está más propensa a tener un mayor ausentismo laboral y las consecuencias que ello conlleva (Morquera, 2017). El clima organizacional es un enfoque administrativo preciso para disminuir el ausentismo, incrementar la productividad, conducir los cambios y reducir los costos en las organizaciones y permite que el talento humano se vincule con los sistemas organizativos (Portalaza y Serrano, 2014).

El presente trabajo, identifica los principales factores de ausentismo ya sean personales, familiares, de enfermedad u otros y cómo repercuten en el cumplimiento de metas institucionales. Para Aranda (2018), los objetivos institucionales, hacen referencia a una situación deseada que la institución intenta alcanzar, una imagen que la institución o empresa planifica para el futuro. Cumpliendo con el objetivo, estos se convierten en reales y actuales y por lo que se tiende a buscar otro u otros para ser alcanzados.

A decir del Centro de salud No 3 de Loja, institución que corresponde al primer nivel de atención de la Coordinación Zonal 7-Salud, en Ecuador, al igual que todas las instituciones de primero y segundo nivel de salud, se plantean objetivos los mismo que se encuentran plasmados en la Programación Operativa Local Anual de Salud, enfocados a grupos programáticos como Menores de un año, escolares de 5 a 9 años, adolescentes de 10 a 19 años, adultos de 20 a 64 años, adultos mayores de 65 años, embarazadas, parto y posparto, consultas preventivas y visitas domiciliarias. (Coordinación Zonal 7 -Salud, 2022)

Cuando se refiere a; cumplimiento de metas, se instituye que éstas son evaluadas en función a indicadores o parámetros, por lo que se resalta la importancia de tener estos indicadores bien definidos y trabajar en función a ellos a fin de que los esfuerzos realizados respondan al cumplimiento de estas (Brown, 2019).

Ahora bien, cuando se refiere a la importancia del planteamiento de objetivos, Guabloche (2020), sostiene que este planteamiento proporciona por un lado una orientación y por otro lado una dirección clara a las entidades, por lo que aumenta la probabilidad de alcanzar mejores resultados y a la vez aumenta el compromiso de los trabajadores, ya que esclarece las obligaciones de cada trabajador generando confianza en su desempeño laboral. Además, Wang (2020), menciona que la mala gestión interna o cultura de la organización; que no permite contar con una jerarquía clara donde las actividades que cada colaborador debe desarrollar se encuentren bien definidas; esto a su vez, la consecuencia de ello sería que los empleados no tengan claro los objetivos que la organización ya tiene definidos o planteados.

La agenda para el desarrollo sostenible (2023), sustenta que en cumplimiento de los objetivos y metas son interdependientes, su logro está orientado a reducir la inequidad en el acceso a condiciones de vida dignas para toda la población a nivel del mundo y a decir de la salud, garantizar una vida saludable, así como el promover el bienestar para todos y todas en territorio (MSP, 2018).

Una empresa generalmente trabaja con una programación de actividades que exige cumplir plazos, así como especificaciones de calidad y presupuesto, si esto no se cumple afecta al cumplimiento de metas establecidas y provoca que el personal trabaje bajo presión (Solís, 2013). El compromiso organizacional y el compromiso laboral son constructos distinguidos en diferentes enfoques teóricos. El compromiso organizacional, según Wiener (1982), se refiere a la totalidad de la presión normativa internalizada para actuar de una manera que satisfaga los intereses organizacionales, implica la voluntad de los empleados de esforzarse más en nombre de la organización, el deseo de permanecer en la organización y la aceptación de los objetivos y valores de la organización (Porter et al., 1974).

Los planes operativos anuales de una institución tienen como primicia principal, servir como una orientación a la ejecución de actividades, programas y proyectos para con ello, año tras año dar cumplimiento a los objetivos y metas planteadas. Entonces, es necesario la planificación operativa, esta se crea como la división del plan estratégico institucional en actividades, proyectos o

programas que se desarrollaran y se cumplen ya sea en forma total o parcial, en un ejercicio fiscal, definiendo de esta manera los objetivos y metas a corto y mediano plazos y sus políticas y acciones se ajustan a las condiciones y circunstancias que se presentan en el día a día (López, 2016).

Al definir la labor de una empresa o Institución es importante que esta se encuentre organizada, es decir, contar precisar bien las relaciones que deben existir entre las funciones, niveles y áreas de cada una de las unidades administrativas y los servidores que son parte del talento humano, estos últimos que han sido seleccionados en función de sus competencias y perfiles, garantizan de forma sensata lograr su máxima eficiencia dentro de los planes y objetivos planteados (López, 2016). En el cumplimiento de metas, el nivel de desempeño a alcanzar para cumplimiento de objetivos se vincula a los indicadores que proporcionan la base para la planificación operativa y de presupuesto (Ruiz, 2021).

Los Objetivos de la Organización, son extraídos de la misión, que tiene la institución y se refiere a lineamientos que servirán de base para medir el logro de la misión; al igual que darán las pautas para conformar los objetivos operativos para otras Unidades o áreas/departamentos. Ahora bien, el análisis interno de la empresa constituye el punto más álgido, ya que de su correcta evaluación nos permitirá establecer los puntos fuertes y débiles de la organización, para poder tomar las mejores decisiones (Rizzo, 2017).

Waissbluth (2018), indica que los grandes problemas que se presentan para el cumplimiento de metas y ejecución presupuestaria, se da por una jerarquización excesiva, ocasionando desproporción en el control de los recursos, territorialismo, sectorización, divisionismo, y la no interacción entre estos componentes, por causa de apoyos políticos, provocando ante ello problemas entre la tecnocracia y la administración, en optimizar los tiempos de las etapas de gestión pública, y en conseguir el objetivo común.

En lo referente a planificación en el campo de la salud, el diseño de planes por parte de los integrantes del equipo no se cumple adecuadamente, existe desconocimiento de metas y objetivos organizacionales, improvisaciones en las actividades administrativas, exceso de trabajo y por consiguiente agotamiento laboral en el personal por la recarga de funciones y tareas. Investigación realizada en Instituto Venezolano de Seguros Sociales, en el año 2011, obteniendo como resultados que el 18% afirma que siempre se establecen metas, el 70% alega que las pautas de planificación las establece la organización, el 48% asevera que nunca se identifica con la misión de la institución, el 70% refiere que nunca proponen estrategias que faciliten el cumplimiento de los objetivos establecidos (Leal, 2011).

Las características para cumplimiento de metas pueden incluir que éstas sean asequibles, dejan de ser metas cuando no tienen parámetros ni fecha de concreción; es decir, llegan a ser una mera imaginación o sueño; deben ser observables, deben ser medidas desde su punto inicial hasta cuando esté concluida, si no cumple este requisito, no llega a ser una meta. Otra característica es que son desafiantes, exigen el uso del máximo potencial de la entidad para conseguir su objetivo.

Realistas, puesto que son establecidas después de un análisis minucioso del periodo anterior y en función a la capacidad de ejecución que tiene la institución, catalogándose como alcanzables (Van Der, 2018).

Para complementar Muhammad (2020), refiere que, para el cumplimiento de objetivos, se deben asignar un tiempo definido, es decir, se debe realizar dentro del tiempo estipulado, estos no son perpetuos. Para el planteamiento de metas u objetivos, hay que considerar que debe estar en función a ciertas cualidades para que sean efectivas y según las expectativas de cada institución, además de estar estrechamente vinculadas con el compromiso de cada participante o colaboradores.

Es por ello que, en el presente trabajo de investigación, se determina los factores de ausentismo de los trabajadores y su influencia en el cumplimiento de los objetivos Institucionales del Centro de Salud No 3 de la Ciudad de Loja, Ecuador partiendo desde una revisión teórica que permita fundamentar los factores de ausentismo y su influencia en el cumplimiento de los objetivos institucionales. Luego de esta revisión se podrá diagnosticar las causas que inciden en el ausentismo de los trabajadores y como ello incide en el cumplimiento de los objetivos Institucionales en el centro de salud; y finalmente obtener conclusiones de la información recabada y analizada que contribuyan a la mejora en el cumplimiento de los objetivos Institucionales del Centro de Salud.

2. Metodología

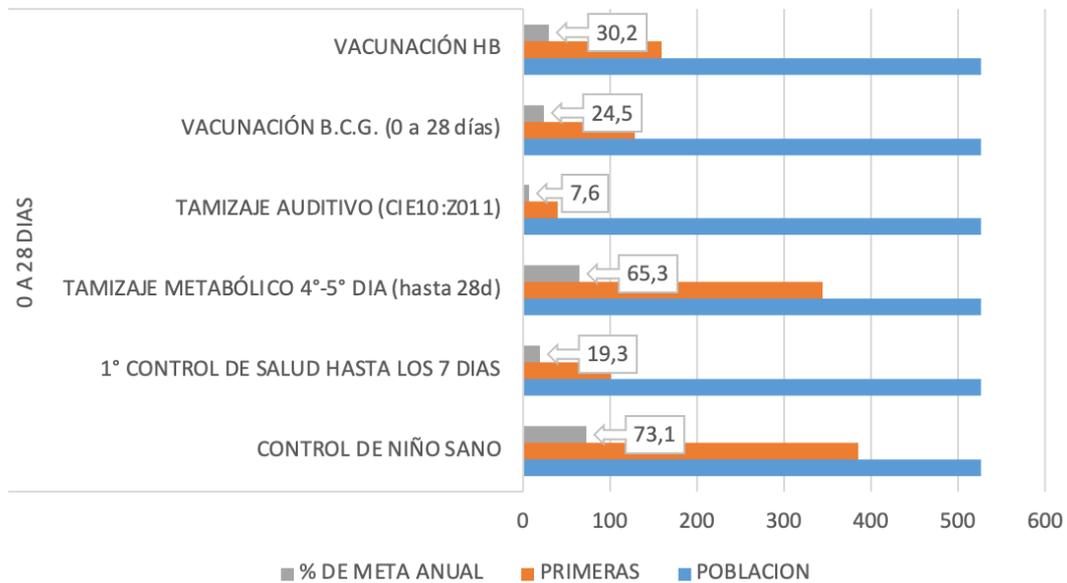
Este trabajo investigativo, es de tipo Correlacional y Explicativa, basado en información histórica de 40 servidores/trabajadores del Centro de Salud No. 3 de la ciudad de Loja Ecuador en la que se consideró información relacionada con los periodos de ausentismo del personal, sus causas, y su repercusión en el cumplimiento de los objetivos del centro en el año 2022. Esta investigación contó con el apoyo del responsable de Talento Humano de la Coordinación Zonal 7 -Salud.

Es de tipo Correlacional, es decir que posee un grado de relación entre las variables de investigación (Factores de Ausentismo y Objetivos Institucionales) y Explicativa, la cual responderá a las causas de los eventos, centrándose en el por qué y en qué condiciones ocurren, o por qué las variables se relacionan (Hernández, 2017).

3. Resultados

Los resultados se obtuvieron mediante análisis de información relacionada con tiempos o días de ausentismo por trabajador; razones del ausentismo y se los correlacionó con los objetivos institucionales planteados por la institución y cómo estos se vieron afectados por esta variable. Además, se revisaron los resultados en diversos indicadores de gestión basados en el Plan Local Operativo de salud del centro de salud No 3-Loja, Ecuador y posteriormente, se elaboraron tablas y figuras que permiten realizar las diversas correlaciones entre las variables que explican el fenómeno de investigación que se detalla a continuación.

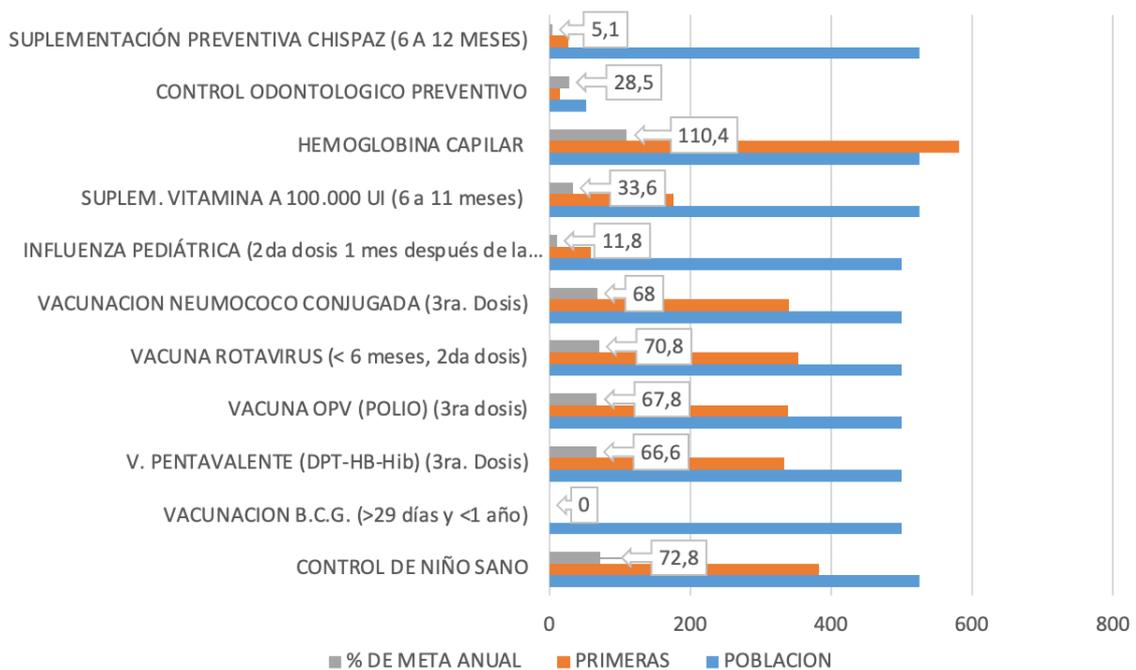
Figura 1. Atenciones de 0 a 28 días, año 2022



Fuente: Programación Operativo Local de Salud- Centro de salud No3

La figura 1 muestra que en las primeras atenciones en edades de 0 a 28 días se cumple con 73,1% y el 7,6% en referencias para tamizaje auditivo en recién nacidos.

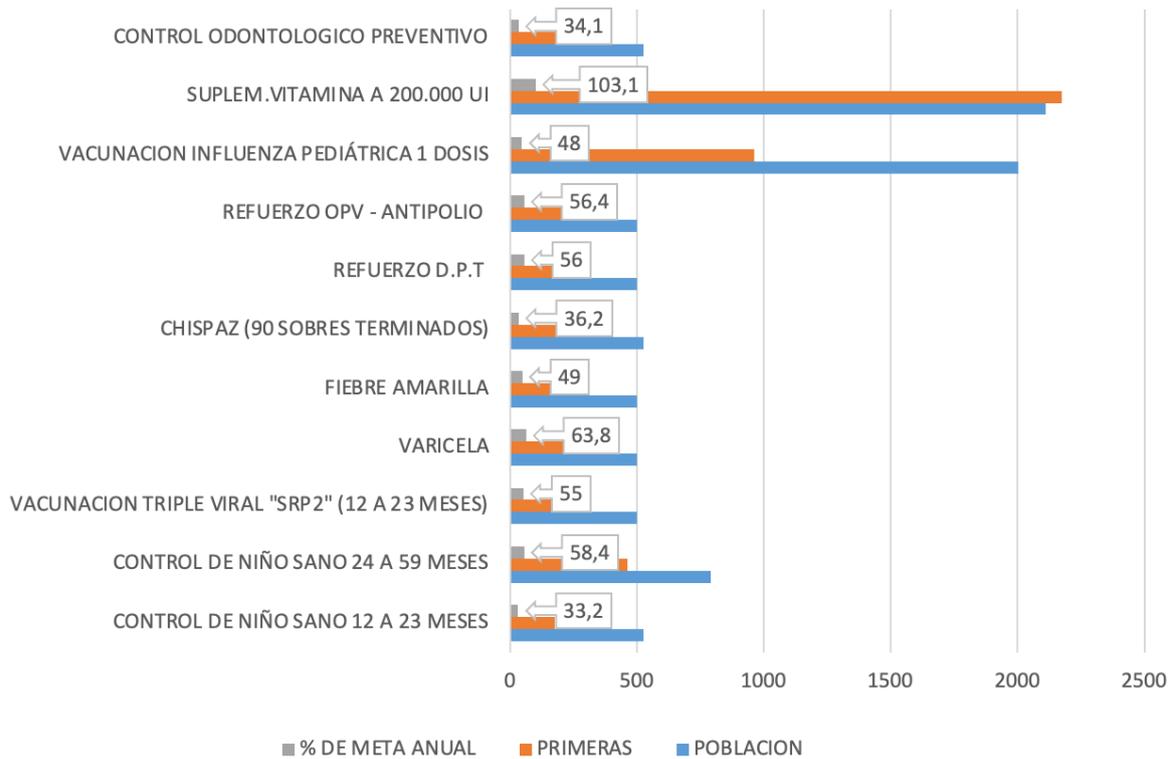
Figura 2. Atenciones de menores de 1 año, año 2022



Fuente: Programación Operativo Local de Salud- Centro de salud No3-Loja, Ecuador.

Como se puede observar en la figura 2, en menores de un año se alcanza el 72,8% de primeras atenciones, el 5,1% en la entrega de suplementos vitamínicos – “chizpas”, por no contar con el abastecimiento oportuno y el caso de la administración de la vacuna BCG se la administra hasta los 28 días de nacido.

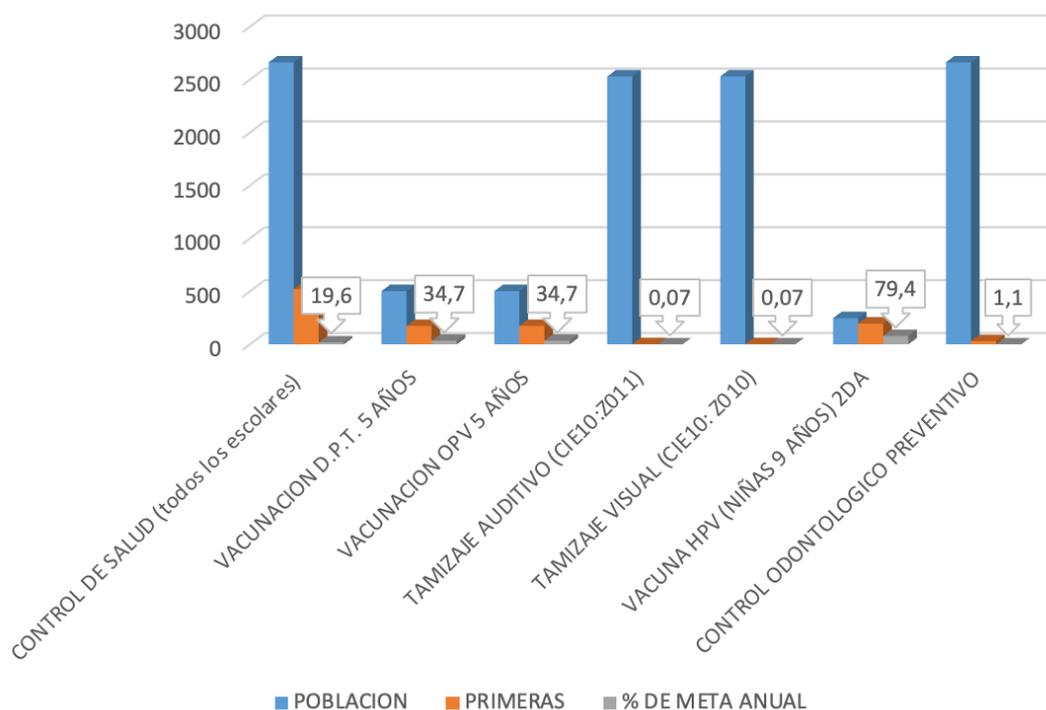
Figura 3. Atenciones de 1 a 4 años, año 2022



Fuente: Programación Operativo Local de Salud- Centro de salud No3-Loja, Ecuador.

En esta Figura 3, se muestra las atenciones de 12 a 23 meses se cumple con el 33,2% de primeras atenciones, de 24 a 59 meses el 58,4% de primeras atenciones, cumpliendo con más del 100% de entrega del suplemento vitamina A.

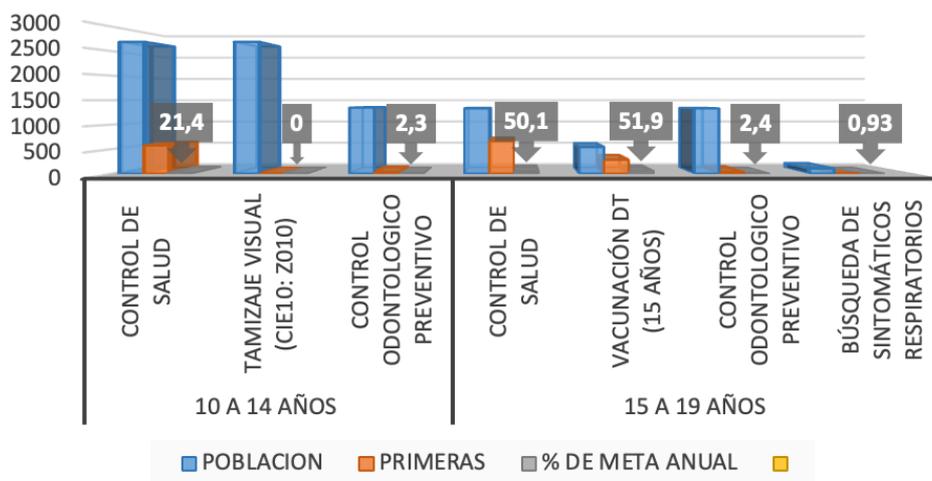
Figura 4. Atenciones Escolares de 5 a 9 años, año 2022



Fuente: Programación Operativo Local de Salud- Centro de salud No3-Loja, Ecuador

En esta figura se resalta el cumplimiento del 19,6 % de primeras atenciones y el 79,4% de cumplimiento de aplicación de vacuna HPB en niñas de 9 años.

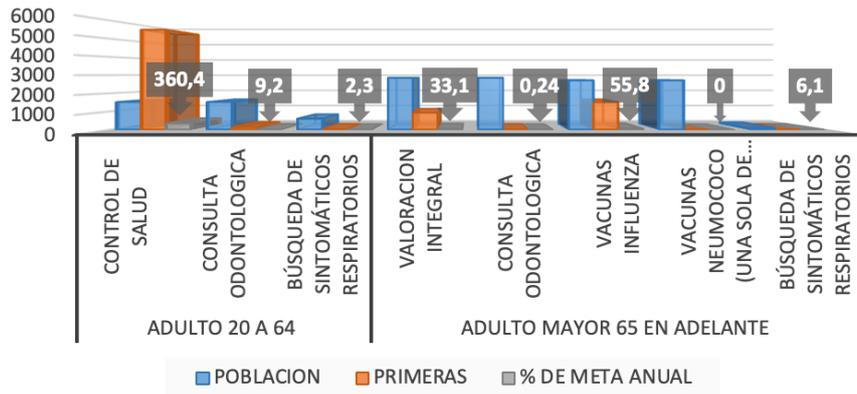
Figura 5. Atenciones Adolescentes de 10 a 19 años, año 2022



Fuente: Programación Operativo Local de Salud- Centro de salud No3-Loja, Ecuador

En la figura 5, las edades 10 a 14 años se cumple con el 21,4% de primeras atenciones y en las edades de 15 a 19 años de cumple con el 50,1% de las atenciones. El 51,9 % de cumplimiento en la aplicación de vacuna para la Difteria.

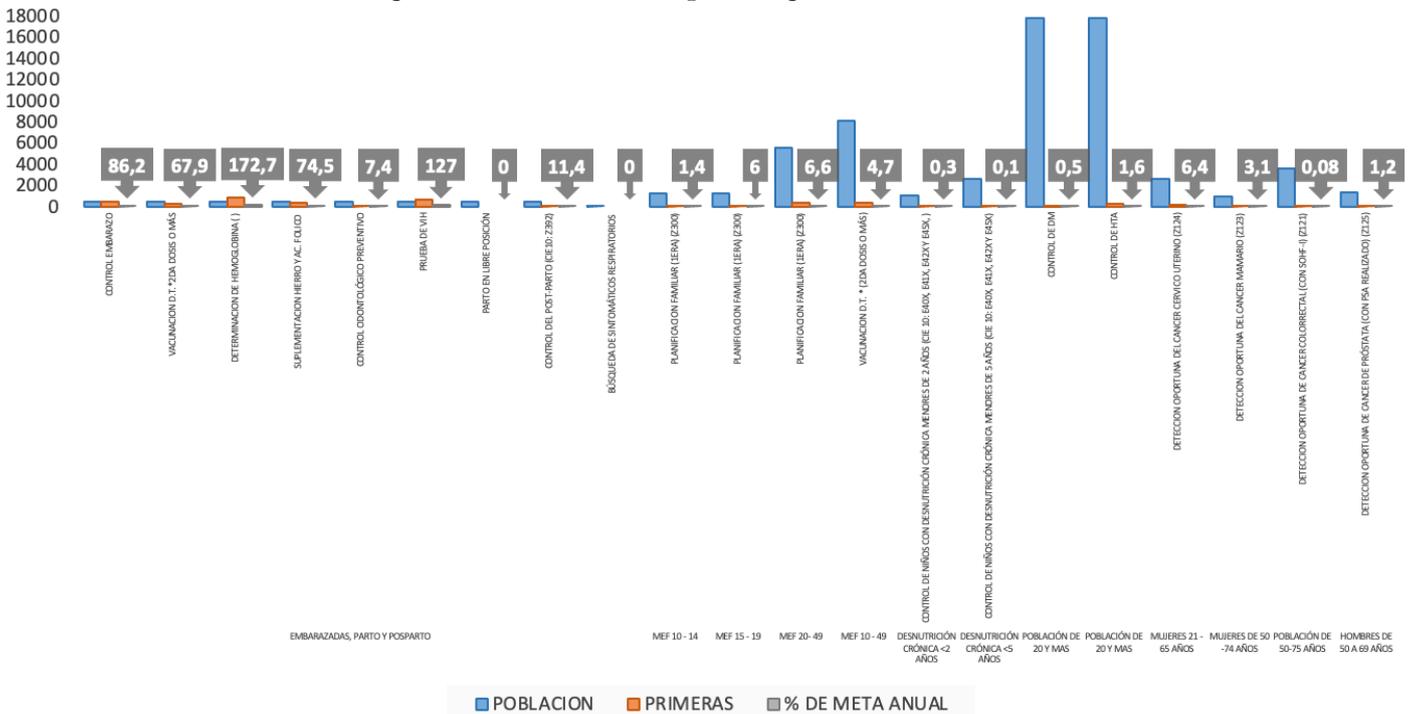
Figura 6. Atenciones Adultos de 20 a 64 años y mayores de 65 años, año 2022



Fuente: Programación Operativo Local de Salud- Centro de salud No3-Loja, Ecuador.

La figura 6 denota que en este grupo etario se cumple con más de 100 % de las atenciones adultos de 20 a 40 años y en mayores de 65 años solo se cumple con 33,1%, se cumple además con el 55,8 % de aplicación de la vacuna para Influenza.

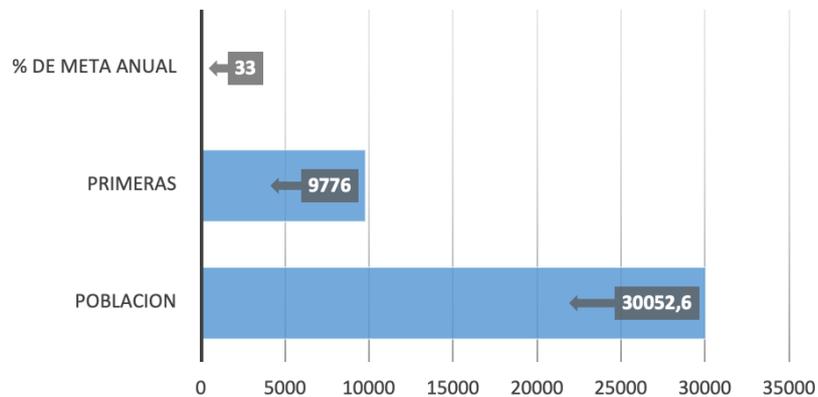
Figura 7. Atenciones Grupos Programáticos, año 2022



Fuente: Programación Operativo Local de Salud- Centro de salud No3-Loja, Ecuador.

La figura 7 resalta que, en este grupo programático, se da cumplimiento con el 86,2 % de control a mujeres embarazadas.

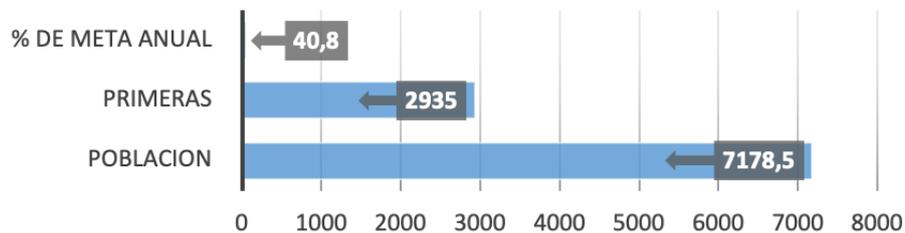
Figura 8. Total, Consultas Preventivas, año 2022



Fuente: Programación Operativo Local de Salud- Centro de salud No3-Loja, Ecuador.

En la figura 8, se demuestra que se cumple con el 33% de primeras consultas preventivas de una meta de 30053 consultas.

Figura 9. Total, Consultas Preventivas, año 2022



Fuente: Programación Operativo Local de Salud- Centro de salud No3-Loja, Ecuador.

En esta figura, en cambio se resalta que, de una población de 7179, se cumple con el 40,8% de visitas domiciliarias durante el año 2022.

A continuación, en las siguientes tablas y figuras se puede apreciar información relacionada con los niveles de ausentismo laboral en el Centro de Salud No 3-Loja.

Tabla 1. Causas de ausentismo primer semestre Centro de salud No 3-Loja, Ecuador, año 2022.

Mes	Causas de Ausentismo	Número de solicitudes
Enero	Vacaciones	13
	Enfermedad COVID- 19	06
	Asuntos personales	04
	Enfermedad no COVID 19	02
	Teletrabajo	01
Febrero	Enfermedad COVID 19	07
	Vacaciones	02
	Teletrabajo	02
	Maternidad	01
Marzo	Asuntos personales	05
	Vacaciones	03
	Enfermedad no COVID 19	02
	Enfermedad COVID 19	01
	Teletrabajo	01
Abril	Asuntos personales	09
	Enfermedad no COVID 19	06
	Vacaciones	06
	Calamidad	04
Mayo	Jubilación	01
	Asuntos personales	06
	Enfermedad no COVID 19	04
	Vacaciones	02
	Calamidad	02
Junio	Comisión Institucional	02
	Vacaciones	07
	Enfermedad no COVID 19	06
	Asuntos personales	05
	Calamidad	04
	Comisión Institucional	01

Fuente: elaboración propia.

Como se puede apreciar en la tabla 1, en el primer trimestre del año 2022, los motivos de ausentismo fueron por enfermedad covid-19 en el mes febrero, por asuntos personales en los meses de marzo, abril mayo y por vacaciones en el mes de enero por vacaciones de año anterior y junio en donde generalmente se inicia con las vacaciones anuales de los servidores/trabajadores.

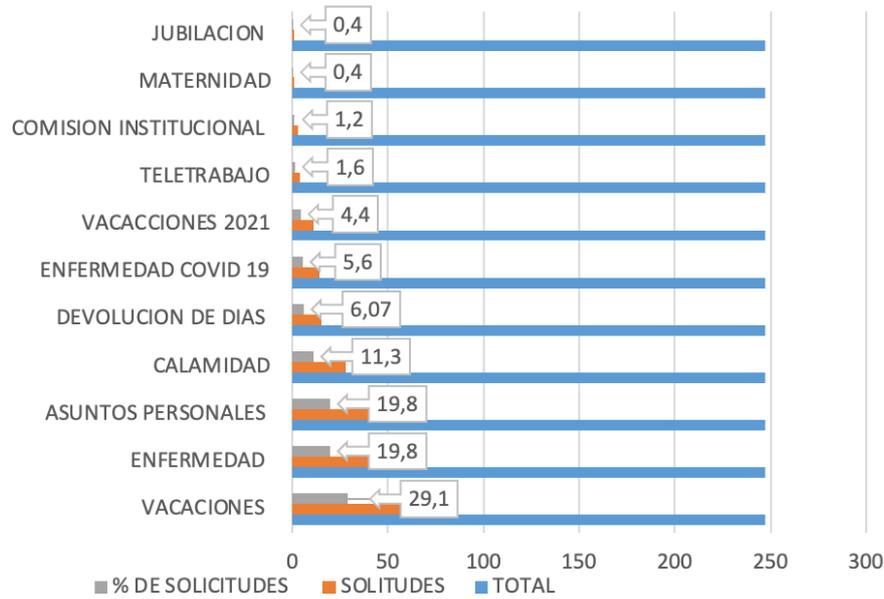
Tabla 2. Causas de ausentismo segundo semestre Centro de salud No3-Loja, Ecuador, año 2022.

Mes	Causas de Ausentismo	Número de solicitudes
Julio	Asuntos personales	07
	Enfermedad no COVID 19	05
	Vacaciones	05
	Calamidad	02
Agosto	Vacaciones	16
	Enfermedad no COVID 19	05
	Asuntos personales	01
Septiembre	Devolución de días	07
	Vacaciones	06
	Enfermedad no COVID 19	05
	Asuntos personales	04
	Calamidad	04
Octubre	Devolución de días	03
	Enfermedad no COVID 19	03
	Vacaciones	03
	Calamidad	03
	Asuntos personales	03
Noviembre	Vacaciones	04
	Enfermedad no COVID 19	03
	Asuntos personales	03
	Calamidad	02
	Devolución de días	01
Diciembre	Vacaciones	16
	Enfermedad no COVID 19	08
	Calamidad	07
	Devolución de días	04
	Asuntos personales	02

Fuente: elaboración propia

La tabla 2 muestra el comportamiento del ausentismo laboral en el segundo semestre del año 2022. En el mes de agosto y diciembre se registra más solicitudes para vacaciones, constituyéndose en los meses más solicitado por los servidores/trabajadores para ausentarse la de la institución.

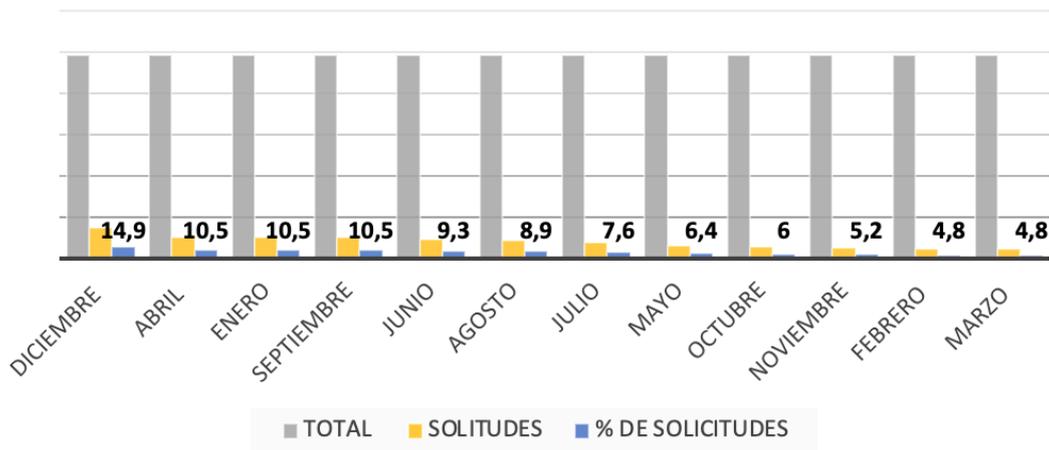
Figura 10. Causas de Ausentismo, año 2022



Fuente: TTHH, Coordinación zonal 7-Salud

La figura 10 muestra que la principal causa de ausentismo en el personal de Centro de Salud No3, con el 29,1 % es por motivos de vacaciones, sin embargo, con el 19,8% la ausencia por enfermedad y por asuntos personales también constituye las principales causas de ausentismo en los trabajadores.

Figura 11. Solicitud por meses, año 2022



Fuente: TTHH, Coordinación zonal 7-Salud

La figura 11 en cambio nos indica que el mayor número de solicitudes generadas en el año 2022 se dio en el mes de diciembre alcanzando el 14,9 %, generando más ausentismo en el establecimiento. Seguido de los meses de abril, enero y septiembre con el 10.5%.

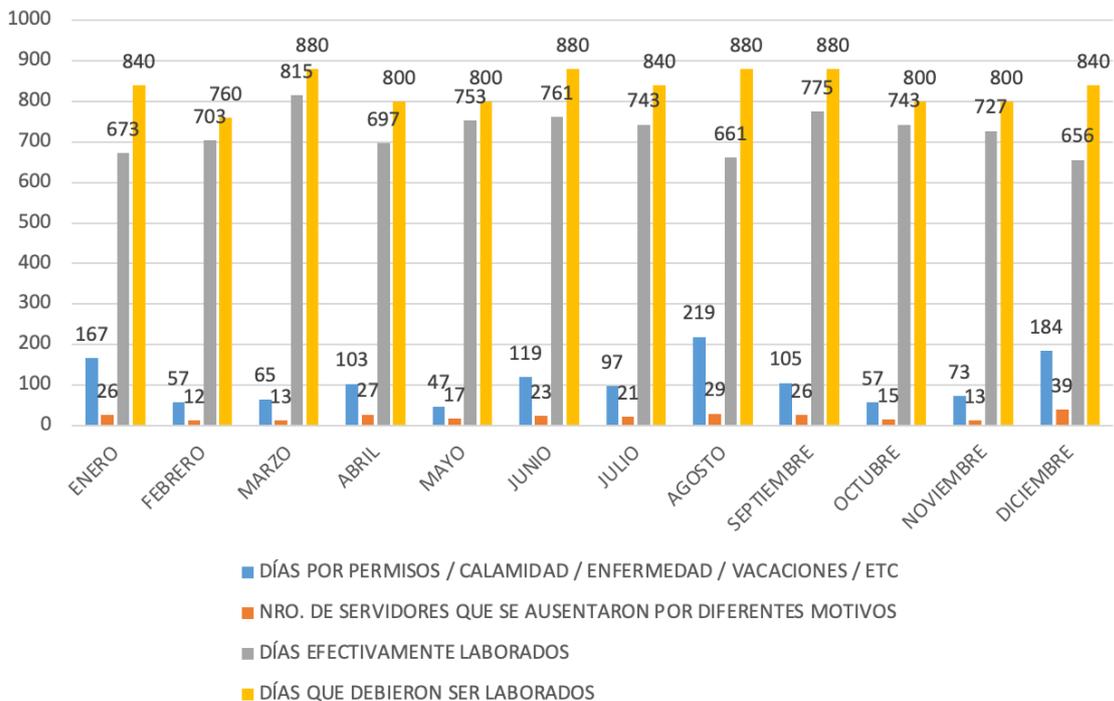
Figura 12. Asignación de días a laborar por mes, año 2022



Fuente: TTHH, Coordinación zonal 7-Salud

La figura 12 resalta que los días laborables por mes en el año 2022 fueron entre 20 y 22 días con un total de días laborados por cada servidor de 760 a 880 días por mes en los 40 servidores/trabajadores.

Figura 13. Días de Ausentismo, Comparativo, año 2022



Fuente: TTHH, Coordinación zonal 7-Salud

En la Figura 13, nos indica que en el mes de agosto del año 2022 se registra 29 servidores que solicitaron permiso, lo que equivale a 219 días de permiso, generados por los servidores. Se laboró un total de 661 de los 880, equivalente al 75% de asistencia y el 25% de inasistencia. A diferencia de mes de mayo, en donde sucede lo contrario, 47 días de permiso, en un total de 19 solicitudes, con una asistencia en relación con los días laborables del 94% y el 6% de inasistencia.

4. Discusión

Los factores de ausentismo de los trabajadores del Centro de Salud No3-Loja, se dan con el 29% por motivos de vacaciones seguidas con el 19.8% por enfermedad y asuntos personales. Según Ros (2006) No asistir al lugar de trabajo, puede ser consecuencia de muchos factores, ya sea por necesidades personales, familiares o por enfermedad, esto ocasiona que en muchas instituciones se requiera de una reorganización a las actividades que ya fueron programadas, generándose incluso malestar en el personal sobre todo cuando se trata de modificar horario.

Sin embargo, Berón (2021) en un estudio realizado en el departamento de Recursos Humanos de una empresa de la región central de Colombia, en dónde estableció con una eficacia superior al 94,72%, que las principales causas que pueden intervenir en el ausentismo en las empresas son calamidad o enfermedad lo que representa un aspecto negativo para las organizaciones. Este resultado coincide a con los obtenidos en los trabajadores del Centro de Salud No3-Loja, constituyéndose en un problema que tiene que ser tratado por las autoridades de la institución.

En el año 2022, se cumple con el 73,1% de las metas establecidas en el Plan Operativo Local de Salud. El 33 % de total de atenciones preventivas de una población de 30053, el 82,2 % de control de embarazo y el 40,8 % de visitas domiciliarias. A decir de López (2016), los planes operativos anuales de una institución tienen como primicia principal, servir como una orientación a la ejecución de actividades, programas y proyectos para con ello, año tras año dar cumplimiento a los objetivos y metas planteadas.

De igual manera Solís (2013) encontró que una empresa generalmente trabaja con una programación de actividades que exige cumplir plazos, así como especificaciones de calidad y presupuesto, si esto no se cumple afecta al cumplimiento de metas establecidas y provoca que el personal trabaje bajo presión. Esto demuestra lo obtenido en esta investigación, al existir ausentismo en los trabajadores no se cumplió con la meta anual planificada.

5. Conclusión

Los factores más relevantes que influyen en el ausentismo de los trabajadores del centro de salud No 3 de la ciudad de Loja, Ecuador son con el 29,1%, por vacaciones y el 19,8% por motivos de enfermedad y asuntos personales, en los 40 trabajadores. Los meses de año con más ausentismo del personal fue en los meses de enero, abril, agosto y diciembre de 2022.

Los días laborables por mes en el año 2022 fueron entre 20 y 22 días laborados por cada servidor, promedio de 760 a 880 días por mes, en los 40 servidores/trabajadores. En el mes de agosto del año 2022 se registra 29 servidores que solicitaron permiso, lo que equivale a 219 días de permiso. Se laboró un total de 661 de los 880, equivalente al 75% de asistencia y el 25% de inasistencia. A diferencia de mes de mayo, en donde sucede lo contrario, 47 días de permiso, en un total de 19 solicitudes, con una asistencia en relación con los días laborables del 94% y el 6% de inasistencia.

En el primer semestre del año 2022, se cumple en forma parcial el número de atenciones programados y al culminar el año existe incumplimiento en la meta programada en el Plan Operativo Local de Salud, alcanzando el 73,1 % de primeras atenciones en 0 a 28 días, 72,8% en menores de 1 año, el 45,8 % en primeras atenciones en niños de 12 a 59 meses, el 19,6% de cumplimiento en primeras atenciones en niños de 5 a 9 años, 21,4 % en adolescentes de 10 a 14 años, 50,1 % en adolescentes de 15 a 19 años.

En adultos de 20 a 64 años se cumple con el 100% de primeras atenciones, sin embargo, en adultos mayores de 65 años de cumple con el 33,1 % de primeras atenciones. El 33% de total de atenciones preventivas de una población de 30053, el 82,2% en control de embarazo y 40,8% en visitas domiciliarias.

Referencias

- Aranda Silvia, M. (2018). *La gestión por procesos como medio para mejorar la eficacia en el cumplimiento de objetivos institucionales del Minagri*. Universidad del Pacífico.
- Bordas, M. (2016). *Gestión Estratégica del clima Laboral*. Universidad Nacional de Educación a Distancia.
- Berón, E.A., Mejía, D., & Castrillón, O. D. (2021). Principales causas de ausentismo laboral: una aplicación desde la minería de datos. *Información tecnológica*, 32(2), 11-18. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642021000200011>
- Brown, T. C., O’Kane, P., Mazumdar, B., & McCracken, M. (2019). Performance Management: A Scoping Review of the Literature and an Agenda for Future Research. *Human Resource Development Review*, 18(1), 47-82. <https://doi.org/10.1177/1534484318798533>
- Castedo, M. (1995). Construcción de lectores y escritores. *Lectura y vida*, 16(3).
- Coordinación Zonal 7- Salud. (2022). Programación Operativa Local de Salud. Previsión de Servicios. Ministerio de Salud Pública. 2022.
- Guabloche, J. (2020). Perú: cumplimiento de los objetivos de desarrollo sostenible. *Económica*, (10), 16-22. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/economica/article/view/24532>
- Hernández-Sampieri, R., Fernández-Collado, C., & Baptista-Lucio, P. (2017). *Alcance de la Investigación*. Espacio de formación Multimodal.
- Jarrín López, W. B. (2016). Modelo de Gestión, con enfoque al cumplimiento de metas y objetivos organizacionales de los Gobiernos Autónomos Descentralizados. *Uniandes Episteme. Revista De Ciencia, Tecnología E Innovación*, 3(1), 062–081. <https://revista.uniandes.edu.ec/ojs/index.php/EPISTEME/article/view/156>

- Leal de Valor, D.Y., Bolívar de Muñoz, M.E., & Castillo Torrealba, C.O. (2011). La Planificación Estratégica como proceso de integración de un equipo de salud. *Enfermería Global*, 10(24). <https://dx.doi.org/10.4321/S1695-61412011000400015>
- Mora, J., y Mariscal, Z. (2019). Correlación entre la satisfacción laboral y desempeño laboral. *Revista Dilemas Contemporáneos*, 7. <https://doi.org/10.46377/dilemas.v3i1i.1307>
- Morquera, N. (2017). *Factores que influyen en el ausentismo laboral y su impacto en el clima organizacional*. Universidad Militar Nueva Granada.
- Mamani, Y. (2019). *Desempeño laboral: una revisión teórica* [Tesis pregrado, Universidad Peruana Unión]. <http://hdl.handle.net/20.500.12840/2260>
- Ministerio del Trabajo (2016). Código del Trabajo. <http://www.trabajo.gob.ec/wpcontent/uploads/downloads/2012/11/C%C3%B3digo-de-Tabajo-PDF.pdf>
- Mangarelli, C. (2006). Acoso laboral, concepto y protecciones. *Revista De Derecho*, 5(9), 67-74. <http://revistas.um.edu.uy/index.php/revistaderecho/article/view/909>
- Martínez, C. L., Moraga, S. P., Paredes, C. S., Vásquez, A. S., & Villarroel, C. M. V. (2020). Fatiga laboral y ausentismo en el trabajo en mujeres auxiliares de enfermería de un hospital de alta complejidad, Chile. *Ciência & Saúde Coletiva*, 25(1), 243–249. <https://doi.org/10.1590/1413-81232020251.28832019>
- Melo, M. B. de, Barbosa, M. A., & Souza, P. R. de. (2011). Job satisfaction of nursing staff: integrative review. *Revista Latino-americana De Enfermagem*, 19(4), 1047–1055. <https://doi.org/10.1590/S0104-11692011000400026>
- Mendoza Llanos, R. (2015). Insatisfacción laboral como predictor del ausentismo en un hospital público. *Revista médica de Chile*, 143(8), 1028-1033. <https://dx.doi.org/10.4067/S0034-98872015000800010>
- Ministerio de Salud Pública del Ecuador. (2018). *Manual de atención Integral de Salud – MAIS*. Ministerio de salud Pública. Viceministerio de Gobernanza Y Vigilancia de salud. 2018.
- Nazar, R, Meo, MS, & Ali, S. (2022) Role of public health and trade for achieving sustainable development goals. *Journal of Public Affairs*, 22, e2585. <https://doi.org/10.1002/pa.2585>
- Portalaza, A., Serrano Orellana, B. J. (2014). Influencia del Liderazgo Sobre el Clima Organizacional. *Suma de Negocios*, 5(11), 117-125 [https://doi.org/10.1016/s2215-910x\(14\)70026-6](https://doi.org/10.1016/s2215-910x(14)70026-6)
- Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T., & Boulian, P. V. (1974). Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59(5), 603–609. <https://doi.org/10.1037/h0037335>
- Ruiz Pérez, T. B., & Sánchez Dávila, D. K. (2021). Gestión estratégica y cumplimiento de metas en el contexto de la emergencia sanitaria en la provincia del dorado. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(5), 8822-8855. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i5.957
- Rizzo, G. & Castro A. (2017). Planeación estratégica la forma más básica para establecer el cabal cumplimiento de las metas y objetivos en cualquier organización. *Revista Publicando*, 11(2), 682-697.

- Ros, J. (2006). *Análisis de Roles de trabajo en equipo: Un enfoque centrado en comportamientos* [Tesis doctoral, Universidad autónoma de Barcelona].
- Silva, M. (2018). *Los incentivos laborales y su influencia en el desempeño del personal analista de crédito grupal, de la empresa compartamos financiera, oficina de Trujillo centro 2016* [Tesis pregrado, Universidad Privada Antenor Orrego] <http://repositorio.upao.edu.pe/handle/upaorep/4296>
- Solís, I. (2013). *La Norma Internacional de Contabilidad, en la gestión de los contratos en las empresas de construcción en Lima Metropolitana* [Tesis pregrado, Universidad San Martín de Porres] <https://repositorio.usmp.edu.pe/handle/20.500.12727/669>
- Saidane, O., Mahmoud, I., Gafsi, L., Houada, A., Tekaya, R., & Abdelmoula, L. (2018). Factors leading to work absenteeism in Tunisian ankylosing spondylitis patients. *The Egyptian Rheumatologist*, 40,183-185. <https://doi.org/10.1016/j.ejr.2017.06.009>
- Tatamuez, Ruth. (2019). *Revisión sistemática: Factores asociados al ausentismo laboral en países de América Latina* [Tesis pregrado, Universidad de Nariño. San Juan de Pasto, Colombia]
- Van der Hoek, M., Groeneveld, S., & Kuipers, B. (2018). Goal Setting in Teams: Goal Clarity and Team Performance in the Public Sector. *Review of Public Personnel Administration*, 38(4), 472-493. <https://doi.org/10.1177/0734371X16682815>
- Wang, Q., & Wang, C. (2020). Reducing turnover intention: perceived organizational support for frontline employees. *Front. Bus. Res. China* 14(6) <https://doi.org/10.1186/s11782-020-00074-6>
- Wiener, Y. (1982). Commitment in Organizations: A Normative View. *The Academy of Management Review*, 7(3), 418-428. <https://doi.org/10.2307/257334>

AUTORES

Leonardo Augusto Paredes Quezada. Médico General por la Universidad Nacional de Loja. Diplomado en Gerencia de Servicios de Salud – Universidad Nacional de Loja. Mgs. Gestión de la Calidad y Auditoría en Salud – Universidad Técnica Particular de Loja Médico General en funcione Hospitalarias- Hospital Básico Yantzaza Medico de primer nivel de atención –Centro de Salud No 3 –Loja.

DECLARACIÓN

Conflicto de interés

No tengo ningún conflicto de interés que declarar.

Financiamiento

Sin ayuda financiera de partes ajenas a este artículo.

Agradecimientos

A mi padre, por inculcar en sus hijos el estudio y preparación ante una sociedad competitiva.

Notas

El artículo es original y no ha sido publicado previamente.