



UNIVERSIDAD DE CUENCA

Facultad de Ciencias Químicas

Maestría en Seguridad e Higiene Industrial II Cohorte

Factores asociados al ausentismo laboral y los costos que representa
en la Universidad de Cuenca – Periodo de análisis año 2015 y 2016.

Tesis previa a la obtención del título de
Magíster en Seguridad e Higiene Industrial

AUTORA: Ing. Tatiana Estefanía López Ortiz. CI. 0106540511

DIRECTOR: Ing. Milton Francisco Barragán Landy Mg. CI. 0201858719

Cuenca – Ecuador

2018



RESUMEN

El problema del ausentismo laboral es muy habitual en todas las organizaciones, el mismo trae consecuencias considerables como pérdidas en la productividad, repercute en el trabajador ausente y sobre todo grandes pérdidas económicas.

Objetivo: Analizar el comportamiento del ausentismo laboral, los factores asociados y los costos que representan en la Universidad de Cuenca durante los años 2015 y 2016.

Métodos: Estudio descriptivo de corte transversal, se estudió una población de 1.821 colaboradores para el año 2015 y de 1.735 para el año 2016. Las variables fueron analizadas en términos de medidas de tendencia central (promedio y moda) y dispersión (mediana), así como también mediante prueba Chi Cuadrado, Mann Whitney y Kruskal-Wallis. Se tomaron las variables de Edad, Cargo, Sexo, Área de trabajo, Tipo de contratación, Ausencias, meses ausentismo laboral y se analizaron en número y frecuencia.

Resultados: Se registraron un total de 1.563 certificados de permiso, con mayor incidencia en el sexo femenino (63%), el promedio de días perdidos entre los dos sexos tuvo una relación estadísticamente significativa ($P=0,000<0,05$). La principal causa de ausentismo fueron las enfermedades del aparato respiratorio (26,04%), los problemas músculo esqueléticas representaron el 12,16%. Se encontró que existe una relación estadísticamente significativa ($P=0,000<0,05$) entre causas que dan lugar al ausentismo y el sexo. Los costos aproximados que dieron lugar los casos de ausentismo fueron de \$801.439,10.

Conclusiones: La mayor causa del ausentismo fue las afecciones del aparato respiratorio con mayor incidencia en el sexo femenino y en colaboradores en edad entre 26 a 35 años.

PALABRAS CLAVES: AUSENTISMO LABORAL, CAUSAS, UNIVERSIDAD



ABSTRACT

The problem of work absenteeism is very common in all type of organizations; it has considerable consequences such as losses in productivity, impact on the absent worker and especially great economic losses.

The aim of this project is to analyze the behavior of work absenteeism, the associated factors and the costs they represent in the University of Cuenca during 2015 and 2016.

Methods: Descriptive cross-sectional study. A population of 1,821 collaborators was studied in 2015; while 1,735 were studied in 2016. The variables were analyzed in terms of measures of central tendency (average and mode) and dispersion (median), as well as Chi square test, Mann Whitney y Kruskal-Wallis. The variables of Age, Position, Sex, Work Area, Type of hiring, Absences, months of highest absenteeism were taken and analyzed in number and frequency.

Results: A total of 1,563 certificates of leave were registered, with a greater incidence in the female sex with 63%, the average of days lost among the two sexes have a statistically significant relationship ($P=0,000<0,05$). The main cause of absenteeism were the diseases that affects the respiratory system (26.04%), musculoskeletal problems represent the 12.16%. There is a statistically significant relationship ($P=0,000<0,05$) between the causes that rise absenteeism and the sex of the population. The approximate cost of absenteeism during the time studied was \$ 801,439.10.

Conclusions: The main cause of absenteeism was the affections of the respiratory system, with greater incidence in the female sex and in workers between 26 to 35 years old.

KEYWORDS: LABOR ABSENTEEISM, CAUSES, UNIVERSITY.



ÍNDICE DE CONTENIDO

CAPITULO I	11
1.1. INTRODUCCIÓN	11
1.2. IDENTIFICACIÓN DEL PROBLEMA Y JUSTIFICACIÓN	12
1.3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	15
1.3.1. OBJETIVO GENERAL	15
1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	15
CAPITULO II	16
2.1. FUNDAMENTO TEÓRICO	16
2.1.1. GENERALIDADES	16
2.1.2. CAUSAS DEL AUSENTISMO	16
2.2. ESTADO DEL ARTE.....	17
2.3. MARCO LEGAL	20
2.3.1. LEY ORGÁNICA DE SERVICIO PÚBLICO (LOSEP, 2010)	20
2.3.2. CÓDIGO DEL TRABAJO.....	28
2.3.3. LEY ORGÁNICA DE EDUCACIÓN SUPERIOR, LOES	32
2.3.4. LEY DE SEGURIDAD SOCIAL.....	33
2.3.5. NOVENO CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA UNIVERSIDAD DE CUENCA.	35
CAPITULO III	36
3.1. MARCO INSTITUCIONAL: UNIVERSIDAD DE CUENCA	36
3.2. DATOS ESTADÍSTICOS UNIVERSIDAD DE CUENCA	42
CAPITULO IV	42
4.1. DISEÑO METODOLÓGICO.....	42
4.1.1. TIPO DE ESTUDIO	42
4.1.2. ÁREA DE ESTUDIO	44
4.1.3. UNIVERSO Y MUESTRA.	44
4.1.4. CRITERIOS	45
4.1.5. VARIABLES.....	45
4.1.6. OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES.....	45
4.1.7. INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	47



4.1.8. PROCEDIMIENTOS Y TÉCNICAS.....	47
4.1.9. ASPECTOS ÉTICOS.....	49
CAPITULO V.....	50
5.1. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	50
5.1.1. DISTRIBUCIÓN DEL AUSENTISMO SEGÚN EL SEXO.	50
5.1.2. DISTRIBUCIÓN DEL AUSENTISMO SEGÚN EL TIPO DE SERVICIO ..	55
5.1.3. ENTIDAD QUE CERTIFICA LOS CASOS DE AUSENTISMO	56
5.1.4. ANÁLISIS DEL AUSENTISMO SEGÚN LA EDAD Y LOS DÍAS PERDIDOS.....	57
5.1.5. PRINCIPALES CAUSAS QUE INCIDEN EN LA AUSENCIA DE LOS COLABORADORES DENTRO DE LA UNIVERSIDAD DE CUENCA.	58
5.1.6. MESES EN LOS QUE REGISTRA LA AUSENCIA.	66
5.1.7. CARACTERIZACIÓN DEL AUSENTISMO POR ACCIDENTABILIDAD Y LOS COSTOS GENERADOS.....	68
5.2. ESTRATEGIAS DE ACTUACIÓN.....	68
CAPITULO VI.....	74
6.1. CONCLUSIONES	74
6.2. RECOMENDACIONES.....	741
6.3. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	76
ANEXOS.....	79

**ÍNDICE DE TABLAS**

TABLA 3. 1 ESTUDIANTES MATRICULADOS PERIODO SEPTIEMBRE 2015 A FEBRERO 2016.....	42
TABLA 3. 2 DOCENTES REGISTRADOS EN EL AÑO 2016.....	42
TABLA 3.0.3 EMPLEADOS Y TRABAJADORES REGISTRADOS EN EL AÑO 2016.....	43
TABLA 4. 4 NÚMERO DE COLABORADORES DE LA UNIVERSIDAD DE CUENCA EN LOS AÑOS 2015 Y 2016	44
TABLA 4. 5 OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES	45
TABLA 5. 1 CARACTERIZACIÓN DEL AUSENTISMO SEGÚN EL SEXO	52
TABLA 5. 2 CARACTERIZACIÓN DEL AUSENTISMO SEGÚN EL SEXO Y DÍAS PERDIDOS.....	53
TABLA 5. 3 PRUEBA DE NORMALIDAD ENTRE LAS VARIABLES DÍAS PERDIDOS Y SEXO.....	53
TABLA 5. 4 ANÁLISIS PRUEBA DE MANN WHITNEY Y WILCOXON PARA DÍAS PERDIDOS Y SEXO	54
TABLA 5. 5. DESCRIPTIVOS DEL AUSENTISMO EN LA UNIVERSIDAD DE CUENCA ...	57
TABLA 5. 6 DISTRIBUCIÓN DEL AUSENTISMO POR CAUSA MÉDICA Y TIPO DE PERMISO	58
TABLA 5. 7 PRUEBA DE NORMALIDAD ENTRE LAS VARIABLES TIPO DE PERMISO Y SEXO.....	62
TABLA 5. 8 PRUEBA CHI CUADRADO PARA ANÁLISIS DE LOS FACTORES DE AUSENTISMO CON EL SEXO	63
TABLA 5.9 ANÁLISIS DEL AUSENTISMO SEGÚN EL NÚMERO DE DÍAS PERDIDOS ...	64
TABLA 5. 10 PRUEBA DE NORMALIDAD ENTRE LAS VARIABLES DÍAS PERDIDOS Y TIPO DE PERMISO	65
TABLA 5. 11 PRUEBA KRUSKAL-WALLIS PARA EL ANÁLISIS DEL NÚMERO DE DÍAS PERDIDOS Y LOS TIPOS DE PERMISO	66
TABLA 5.12 TASA DE AUSENTISMO EN LOS AÑOS DE ESTUDIO.....	67
TABLA 5. 13 CARACTERIZACIÓN DE ACCIDENTES REGISTRADOS EN EL 2015.....	68
TABLA 5. 14 TIPO DE INCAPACIDAD REGISTRADA EN EL 2015	69
TABLA 5. 15 ÍNDICE DE FRECUENCIA DE ACCIDENTABILIDAD 2015	69
TABLA 5. 16 CARACTERIZACIÓN DE ACCIDENTES REGISTRADOS EN EL 2016.....	70
TABLA 5. 17 TIPO DE INCAPACIDAD REGISTRADA EN EL 2016	71
TABLA 5. 18 ÍNDICE DE FRECUENCIA DE ACCIDENTABILIDAD 2016	71

**ÍNDICE DE FIGURAS**

FIGURA 3. 1 DOCENTES SEGÚN EL TIPO DE DEDICACIÓN.....	43
FIGURA 5. 1 DISTRIBUCIÓN DEL AUSENTISMO SEGÚN EL SEXO	51
FIGURA 5. 2 COSTO GENERADO POR LOS CASOS DE AUSENTISMO	52
FIGURA 5. 3 PRUEBA DE NORMALIDAD ENTRE LAS VARIABLES DÍAS PERDIDOS Y SEXO.....	54
FIGURA 5.4 DISTRIBUCIÓN DEL AUSENTISMO SEGÚN TIPO DE SERVICIO	55
FIGURA 5. 5 DISTRIBUCIÓN DEL AUSENTISMO SEGÚN TIPO LA MODALIDAD DE TRABAJO	56
FIGURA 5.6 TIPO DE ENTIDAD QUE CERTIFICA EL PERMISO	56
FIGURA 5. 7 CARACTERIZACIÓN DEL AUSENTISMO SEGÚN EL RANGO DE EDAD. ..	58
FIGURA 5. 8 DISTRIBUCIÓN DEL AUSENTISMO SEGÚN TIPO DE PERMISO	60
FIGURA 5. 9 DISTRIBUCIÓN DEL AUSENTISMO POR CASOS DE ENFERMEDADES RESPIRATORIAS.....	61
FIGURA 5.10 PRUEBA DE NORMALIDAD ENTRE LAS VARIABLES TIPO DE PERMISO Y SEXO.....	62
FIGURA 5. 11 MESES EN LOS QUE SE REGISTRARON LOS PERMISOS	67
FIGURA 5. 12 ÍNDICE DE FRECUENCIA 2015.....	68
FIGURA 5. 13 ÍNDICE DE GRAVEDAD 2015.....	70
FIGURA 5. 14 ÍNDICE DE FRECUENCIA 2016	70
FIGURA 5. 15 ÍNDICE DE GRAVEDAD 2016.....	72



Cláusula de licencia y autorización para publicación en el Repositorio Institucional

Yo, Tatiana Estefanía López Ortiz en calidad de autora y titular de los derechos morales y patrimoniales del trabajo de titulación “Factores asociados al ausentismo laboral y los costos que representa a la Universidad de Cuenca – Periodo de análisis año 2015 y 2016”, de conformidad con el Art. 114 del CÓDIGO ORGÁNICO DE LA ECONOMÍA SOCIAL DE LOS CONOCIMIENTOS, CREATIVIDAD E INNOVACIÓN reconozco a favor de la Universidad de Cuenca una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial de la obra, con fines estrictamente académicos.

Asimismo, autorizo a la Universidad de Cuenca para que realice la publicación de este trabajo de titulación en el repositorio institucional, de conformidad a lo dispuesto en el Art. 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

Cuenca, Octubre de 2018

Tatiana Estefanía López Ortiz

C.I. 0106540511



Cláusula de licencia y autorización para publicación en el Repositorio
Institucional

Yo, Tatiana Estefanía López Ortiz, autora del trabajo de titulación “Factores asociados al ausentismo laboral y los costos que representa a la Universidad de Cuenca – Periodo de análisis año 2015 y 2016”, certifico que todas las ideas, opiniones y contenidos expuestos en la presente investigación son de exclusiva responsabilidad de su autora.

Cuenca, Octubre de 2018

Tatiana Estefanía López Ortiz

C.I. 0106540511



DEDICATORIA

A Dios porque él ha recorrido conmigo todo este largo camino, guiándome siempre y permitiéndome cumplir con una meta más en mi vida.

A mis padres y a mi esposo quienes me han brindado su apoyo incondicional, estando presentes en cada nuevo paso que doy en mi vida.

LA AUTORA.



AGRADECIMIENTOS

Mi agradecimiento más sincero al Ing. Milton Barragán por dedicar su tiempo y sus conocimientos para apoyar en el desarrollo de este trabajo.

Así como a todas las personas que de una u otra manera colaboraron durante el desarrollo de esta investigación.

LA AUTORA.



CAPITULO I

1.1. INTRODUCCIÓN

El ausentismo es un problema generalizado que afecta de menor o mayor manera a las diferentes organizaciones, de tal manera que perjudica su desarrollo normal, impidiendo el logro de sus objetivos y generando un gran costo económico para la organización (Cuevas, García, & Villa, 2011).

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Universidad Nacional Autónoma de México (2008), define al ausentismo como *“La no asistencia al trabajo por parte de un empleado que se pensaba que iba a asistir, quedando excluidos los períodos vacacionales y las huelgas; y el ausentismo laboral de causa médica, como el período de baja laboral atribuible a una incapacidad del individuo, excepción hecha para la derivada del embarazo normal o prisión”* (OIT & UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO, 2008).

El ausentismo es habitual en las diferentes organizaciones, cuya incidencia perjudica el cumplimiento de los objetivos y la productividad de las mismas, así como a la sociedad porque se retrasa su crecimiento económico y desarrollo. La realización de la presente investigación permite caracterizar el ausentismo laboral dentro de una institución de educación superior específicamente en la Universidad de Cuenca.

Se hizo necesaria esta investigación para conocer los principales factores que inciden en el ausentismo dentro de la institución, la ausencia de una persona puede conducir al incremento de los casos, generando el aumento de costos en la institución; puede dar lugar a cargas laborales en los empleados, bajo rendimiento, estrés laboral, horarios de trabajo prolongados, disminución en la productividad, entre otros (Derlys, 2015). Una adecuada herramienta para atacar esta situación permitirá conocer con anterioridad las estrategias a utilizar al momento de presentarse casos severos de ausentismo, evitando así muchas de las consecuencias antes mencionadas.



Si no se conoce las características de la problemática del ausentismo, es difícil planear las estrategias para solucionarlo, de esta manera, saber cómo se comporta el ausentismo de los empleados y su causa médica puede suministrar información importante o herramientas que nos aporten a la generación de recomendaciones, y estas a su vez sirvan a la institución para una posible formulación de planes de intervención y de prevención.

Las consecuencias presentadas por este fenómeno son varias, el aumento de los casos de ausentismo y la falta de control sobre ellos, dan como resultado tiempo perdido, disminución en la productividad, reubicación de personal, demora en la generación de autorizaciones, inversión de dinero y tiempo en capacitaciones al personal nuevo, entre otras. Si se quiere abordar esta problemática, primero se debe conocer cómo se comporta el ausentismo laboral por causa médica (Ospina, 2015).

La caracterización del ausentismo laboral busca identificar sus principales causas, utilizando distintas variables como edad, sexo, ocupación, área de trabajo, entre otras, para establecer una comparación de acuerdo a la causa del permiso y poder determinar un monto total por concepto de incapacidad temporal, la caracterización del mismo se lo realiza en base a los certificados de permisos dentro de los cuales están inmersos los permisos por causa médica, por accidentes laborales, por maternidad, por paternidad y por asuntos personales. Por los días perdidos por autorizaciones otorgados por parte de los médicos y por otras causas da lugar a pérdidas económicas para cada organización, además los resultados de la presente investigación permiten a futuro avanzar hacia la prevención y control.

1.2. IDENTIFICACIÓN DEL PROBLEMA Y JUSTIFICACIÓN

El ausentismo laboral es un aspecto costoso, cuando los trabajadores se ausentan a sus puestos de trabajo por causas médicas u otras causas, afectan de manera considerable a la economía de la entidad, repercute en el trabajador ausente, en sus compañeros de trabajo y en los sistemas de seguridad y salud en el trabajo (Penagos & García, 2016), el ausentismo tiene implicaciones desfavorables para todos: el trabajador, porque es quien sufre directamente la enfermedad, la empresa,



porque pierde productividad y la sociedad porque retrasa su crecimiento económico y social (Nury, 2009).

El tiempo perdido por la consecuencia del ausentismo laboral es superior al tiempo perdido por causas de conflictos de trabajo; las tres cuartas partes del ausentismo total en la industria es atribuido al ausentismo por incapacidad médica por causas relacionadas con la salud, ya sea por enfermedad o por accidente laboral (Saldarriaga & Martinez, 2007).

El estilo de vida, el tipo de trabajo y el clima organizacional son factores definitivos de los procesos de salud-enfermedad en los trabajadores, por tal motivo, es de vital importancia reconocer que en el ámbito ocupacional se requiere de un proceso evaluativo permanente, que permita definir los factores implicados en la reducción del nivel de salud y productividad de los empleados. En los últimos 25 años se han incrementado las tasas de ausentismo en todos los países industrializados por encima del 30%, a pesar de las mejoras en la oferta, la calidad de la asistencia sanitaria y las condiciones socioeconómicas (Saldarriaga & Martinez, 2007).

Las condiciones de vida actual se caracterizan por exposiciones a agentes como estrés, ruido, contaminación, violencia, dieta desequilibrada y, especialmente, sedentarismo. Las personas han disminuido dramáticamente el nivel de actividad física que realizan en sus actividades laborales y de tiempo libre, motivo por el cual la carga por enfermedades crónicas degenerativas ha cobrado dimensiones epidémicas.

En la actualidad el ausentismo laboral es un problema a nivel mundial tanto para las instituciones públicas como privadas, con una propensión a incrementarse de manera permanente. En nuestro país, a través de estudios puntuales en ciertas empresas, se ha observado un alto índice de ausentismo laboral; sin embargo no existen datos estadísticos específicos globales que demuestren la magnitud de este problema (Bustamante Solís & Torres Peña, 2016). Existe gran preocupación debido a que la percepción del ausentismo es la de un fenómeno en descontrol, pues la tasa de ausentismo laboral global en Ecuador se desconoce al igual que su índice de evolución.



El ausentismo laboral debe medirse permanentemente en toda empresa e institución, con la finalidad de controlarlo y reducirlo ya que índices elevados del mismo, pueden llegar a convertirse en una fuente de pérdida de productividad, limitante de cumplimiento de los objetivos, implica pagos de horas extra e incomodidades al grupo de trabajo (Penagos & García, 2016).

La mayor importancia del ausentismo laboral resulta de los montos totales pagados y del número de días utilizados, sin embargo, no existen en la actualidad estadísticas representativas del ausentismo laboral en las distintas labores y tipos de industrias que componen nuestra economía (Kaempffer, 2004). Estos costos, no solo son asumidos por la empresa; también los trabajadores, las instituciones de seguridad social (que funcionan con los aportes de empresarios y trabajadores) y, en una escala más amplia, el país, pues se presenta una reducción del producto interno bruto (Ospina, 2015).

En cualquiera de los casos en que suela presentarse el ausentismo laboral en una empresa, influye en el proceso de desarrollo institucional y organizacional, por ello la identificación de las causas, la prevalencia con que se presenta dicho fenómeno debe representar un propósito en las organizaciones modernas y amerita ser objeto de estudio de los profesionales del área salud ocupacional y de preocupación necesaria por la gerencia.

La caracterización del ausentismo puede constituir en un indicador de salud, que puede ser empleado como un marcador de la actividad social, psicológica y física de los trabajadores. Dependiendo de los días de ausentismo, de la tasa de frecuencia y de los tipos de enfermedad se pueden emplear como predictores para posteriores perfiles de morbilidad, siendo útil su análisis para la salud ocupacional y la sociedad en general, con la finalidad de emprender acciones de prevención (Slany et al., 2014).

En tal sentido, la presente investigación toma relevancia y pertinencia práctica en la Universidad de Cuenca; y a su vez permitirá proponer futuros estudios de estrategias encaminadas a controlar, mitigar y prevenir el ausentismo laboral en la



institución, una vez determinadas e identificadas sus causas, sus características, su prevalencia.

1.3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.3.1. OBJETIVO GENERAL

Analizar el comportamiento del ausentismo laboral, los factores asociados y los costos que representan en la Universidad de Cuenca durante los años 2015 y 2016

1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Recopilar la información preliminar sobre ausentismo y accidentabilidad.
- Analizar las variables que determinan el ausentismo.
- Establecer los diagnósticos dentro de la morbilidad de la institución, que causaron más ausentismo en el periodo analizado.
- Estimar los costos causados por ausentismo laboral.



CAPITULO II

2.1. FUNDAMENTO TEÓRICO

2.1.1. GENERALIDADES

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS), *“Se entiende por Ausentismo la falta de asistencia de los empleados a sus puestos de trabajo por causa directa o indirectamente evitables, tales como de enfermedad, cualquiera que sea su duración y carácter común, profesional, accidente laboral o no incluidas las visitas médicas, así como las ausencias injustificadas durante toda o parte de la jornada laboral, y los permisos circunstanciales dentro del horario laboral”* (Valencia & Gómez, 2004).

Para el análisis del ausentismo hay que considerar varios factores como son: 1. Variables del individuo: motivaciones, necesidades, hábitos, valores, habilidades y conocimientos; 2. Variables de tipo ocupacional: tipo de empresa, los métodos de producción y el tamaño de la planta laboral; y 3. Variables relacionadas con la organización: el clima laboral de la empresa y las políticas institucionales (Jimenez, 2014).

Otros factores que contribuyen a que el ausentismo tenga lugar son: demográficos (edad, sexo y nivel ocupacional), las organizaciones más grandes tienen mayores niveles de ausentismo, contenidos del empleo (niveles de autonomía y responsabilidad). Lo que resulta importante del análisis del ausentismo son los montos totales pagados y del número de días utilizados. El principal tipo de ausentismo es el atribuido a incapacidad médica por causas relacionadas con la salud; bien sea por enfermedad o accidente, ocupa las tres cuartas partes del ausentismo total en la industria (Peiro, Rodriguez, & Gonzalez, 2008)

2.1.2. CAUSAS DEL AUSENTISMO

Al hablar de ausentismo involucra un sin número de causas que lo provocan, dentro de estas se encuentran: por causa médica certificada, por asuntos personales, por enfermedad de familiares, por fallecimiento de familiares cercanos, por estudios, entre otras (Samaniego, 1996).



Las causas pueden ser voluntarias, ocasionadas por irresponsabilidad o inconformidad de los empleados, debido a la poca motivación en el trabajo a conflictos laborales, poca responsabilidad de realizar sus tareas y otras involuntarias debido a causas jurídicas, médicas y familiares ajenas a la voluntad del trabajador, aunque involuntaria, también causa efectos negativos a la productividad y desarrollo de la organización (Luna & Brokate, 2014).

Una de las principales causas del ausentismo en el trabajo, son las complicaciones de salud, se considera también que muchos de los trabajadores fingen dolencias falsas que son difícil de comprobar.

- **Causa médica certificada:** La enfermedad común, profesional, accidente o permisos especiales de salud, que impida al trabajador el desarrollo de una actividad productiva, dentro de esta se encuentra la ausencia por maternidad y paternidad (Samaniego, 1996).

2.2. ESTADO DEL ARTE

Cuando se rompe el tratado psicológico implícito entre la organización y el empleado surgen las conductas de ausentismo laboral. Las principales conductas de abandono son la rotación, los retrasos y el ausentismo laboral, los mismos que conjuntamente con el bajo rendimiento, el trabajo de baja calidad y los accidentes laborales, ponen en riesgo el desarrollo de la organización (Samaniego, 1996).

Varios estudios se han llevado a cabo en busca de determinar las causas y la incidencia del ausentismo, en uno de ellos realizado en Chile se encontró que, en el sector industrial, la tasa de incapacidad era de 7,1 días, la tasa de frecuencia a 0,6 licencia médica curativa anual y la tasa de severidad a 12,9 días. En el sector de universidades y centros de investigación, la tasa de incapacidad fue de 6,2 días por trabajador, la tasa de frecuencia de 0,7 licencia médica curativa anual, y la tasa de severidad de 8,2 días en cada licencia médica curativa (Mesa & Kaempffer, 2004).

Otro estudio llevado a cabo en Colombia en una institución de educación superior, mostraron que las enfermedades respiratorias son la principal causa de incapacidad médica laboral (31%). Los casos de ausentismo son mayores en mujeres que en hombres (RR 1,65; IC 95% 1,53-1,77), sin embargo, la duración media de



incapacidades es mayor en hombres (7,2 días) que en mujeres (6,1 días). Existe una relación directa entre el ausentismo y la edad (RR 1,25; IC 95% 1,12-1,38) (Saldarriaga & Martínez, 2007).

Otro estudio realizado en Cali Colombia en una entidad prestadora de servicio de salud se encontró que el 64,5% de los trabajadores ha sufrido un accidente laboral (músculo esquelético) que representaron 598 días perdidos. La aseguradora de riesgos pagó en incapacidades en el año 2013 \$240.000.000 millones de pesos colombianos por 585 días perdidos por enfermedades de tipo laboral, de tipo común y accidentes de trabajo, lo que corresponde a 25 años de trabajo de una persona. Los costos son altos por el tiempo perdido, disminución de la calidad del servicio, retardo en las actividades, desmotivación, inconformidad y sobre carga de trabajo para los empleados que permanecen en la entidad (Penagos & García, 2016).

La mayoría de los estudios coinciden que los casos de ausencias por enfermedad desde la revolución industrial apuntan hacia la existencia de una etiología multifactorial. En este fenómeno interaccionan factores individuales, laborales y las ambientales o extralaborales.

Las empresas han tomado medidas como varios tipos de sanciones, estimular a los trabajadores el cumplimiento de sus obligaciones, flexibilizar los horarios, reduciendo los motivos que los empleados tienen para faltar ya que se ha considerado que el ausentismo es un factor que reduce seriamente la productividad.

Varios estudios han determinado que el sexo es un determinante del ausentismo, uno de ellos llevado a cabo en Medellín en el año 2015, determinó que el mayor porcentaje de casos de ausentismo se presenta en el sexo femenino con el 84% del total de las incapacidades reportadas. Los diagnósticos relacionados con las enfermedades de los órganos de los sentidos fueron los que más incapacidades causaron con el 18,7% del total de los registros (Derlys, 2015).

Un estudio aplicado a Policías dependientes entre marzo de 2013 a marzo de 2014, se encontró 3.477 días certificados, el grupo etéreo que más se certifica es el que cuenta con menos de 30 años. Las patologías predominantes son respiratorias y osteoarticulares, se determinó los meses de junio, julio y agosto, con un promedio



de 4,14 días de ausencia, como los de mayor predominancia de ausentismo (Camarota, 2014).

El trabajo realizado por Bautista en el año 2015, en el área administrativa del Hospital San Andrés, involucró a 20 personas, en el cual se encontró que un 45% de ausentismo se presentó en personas que tienen 30 años o menos, el 40% entre los 31 a 39 años y el 15% son mayores de 40 años. En el estudio se destaca el mes de febrero (23%) y abril (23%) como los meses con mayor número de incapacidades (46%), el promedio de ausencia fue de 3.2 días por trabajador ausente, de los registros de ausentismo se determinó que el 81% se presenta en el sexo femenino y 19% en el sexo masculino y finalmente se determinó que el 39% fue por cita médica, el 29% por enfermedad general y solo el 3% por enfermedad laboral. (Bautista, 2015).

Otro estudio llevado a cabo en un centro médico de Bogotá, se encontró un total de 1.518 días perdidos causados por enfermedad del sistema respiratorio con un 31,9%, del sistema digestivo con un 22,9% y el sistema osteomuscular con un 13% (Cuevas et al., 2011).

Luna en su estudio realizado a enfermeras encontró que el mayor porcentaje de ausentismo es atribuido a enfermedad general (59.4%) con un promedio de días perdidos de 4.7 días, teniendo como principales sistemas afectados al gastrointestinal, osteomuscular, respiratorio y neurológico (Luna & Brokate, 2014).

Varios estudios relacionados con el ausentismo laboral han demostrado que el costo aproximado para una empresa de 500 empleados, por incapacidad temporal es de alrededor de 30 euros diarios por cada empleado, y de 180.000 euros anuales (Jimenez, 2014).

A nivel local se llevó a cabo una investigación por Bustamante y Torres en el año 2016 en la ciudad de Cuenca, en la cual se caracterizó el ausentismo laboral en el centro ambulatorio del IESS, se encontró como resultados que del total de certificados registrados por causa médica el 52.4% corresponde a mujeres y 47.6% a hombres con una edad promedio de 38.31 años. La duración media de la ausencia es de 3.9 días, con mayor frecuencia el lunes y el mes de octubre. Entre



las patologías más frecuentes están: enfermedades infecciosas de aparato digestivo y respiratorio, dolor músculo esquelético y causas odontológicas. Los permisos por maternidad representaron el 1.9% de las ausencias. Los costos que representa el ausentismo por compensaciones fueron de 55.124USD (Bustamante Solis & Torres Peña, 2016).

Un estudio llevado a cabo en Maracaibo, por González en la que se analizó la prevalencia del estrés aplicado en docentes universitarios, como resultados se obtuvo que el estrés prevalece en la tercera parte de los profesores debido a demandas de trabajo excesivas, el estudio confirmó además que existe insatisfacción en el trabajo. El estrés por el trabajo produce la mayoría de las bajas por ausentismo laboral entre el 50 % y el 60% del ausentismo laboral es causado por este factor, el estrés laboral y otros síndromes comprendidos dentro de las enfermedades mentales se han convertido en la segunda causa de baja en el profesorado, 1 de cada 10 profesores ha tenido una baja de más de 3 días a lo largo del curso (Gonzalez, 2006).

2.3. MARCO LEGAL

Para el análisis de este apartado se mencionará los principales cuerpos legales relacionados con el derecho a la salud y los derechos de los trabajadores, dentro de la Universidad de Cuenca los servidores están regidos bajo diferentes cuerpos legales los cuales son: el Código del Trabajo, La Ley Orgánica de Educación Superior y la Ley Orgánica de Servicio Público. Los principales artículos referidos al tema de investigación, de los mencionados cuerpos legales son los siguientes:

2.3.1. LEY ORGÁNICA DE SERVICIO PÚBLICO (LOSEP, 2010)

La Universidad de Cuenca es una entidad pública que se encuentra regida por la LOSEP, la cual en su Art. 4 indica que son *Servidoras o servidores públicos todas las personas que en cualquier forma o a cualquier título trabajen, presten servicios o ejerzan un cargo, función o dignidad dentro del sector público*. Hay que considerar además que las trabajadoras y trabajadores del sector público están sujetos al Código del Trabajo.



En cuanto al tema de estudio la LOSEP en su Capítulo 2 de las licencias, comisiones de servicio y permisos menciona lo siguiente:

Art. 26.- Régimen de licencias y permisos. - Se concederá licencia o permiso para ausentarse o dejar de concurrir ocasionalmente a su lugar de trabajo, a las servidoras o los servidores que perciban remuneración, de conformidad con las disposiciones de esta Ley.

La LOSEP en su Art. 27 da a conocer diez casos en el que los servidores y servidoras públicas pueden tener accesos a una Licencia con remuneración, los cuales se mencionan a continuación:

a) Por enfermedad que determine imposibilidad física o psicológica, debidamente comprobada, para la realización de sus labores, hasta por tres meses; e, igual período podrá aplicarse para su rehabilitación;

b) Por enfermedad catastrófica o accidente grave debidamente certificado, hasta por seis meses; así como el uso de dos horas diarias para su rehabilitación en caso de prescripción médica;

c) Por maternidad, toda servidora pública tiene derecho a una licencia con remuneración de doce (12) semanas por el nacimiento de su hija o hijo; en caso de nacimiento múltiple el plazo se extenderá por diez días adicionales. La ausencia se justificará mediante la presentación del certificado médico otorgado por un facultativo del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social; y, a falta de éste, por otro profesional de los centros de salud pública. En dicho certificado se hará constar la fecha probable del parto o en la que tal hecho se produjo;

d) Por paternidad, el servidor público tiene derecho a licencia con remuneración por el plazo de diez días contados desde el nacimiento de su hija o hijo cuando el parto es normal; en los casos de nacimiento múltiple o por cesárea se ampliará por cinco días más;

e) En los casos de nacimientos prematuros o en condiciones de cuidado especial, se prolongará la licencia por paternidad con remuneración por ocho días más; y, cuando hayan nacido con una enfermedad degenerativa, terminal o irreversible o



con un grado de discapacidad severa, el padre podrá tener licencia con remuneración por veinte y cinco días, hecho que se justificará con la presentación de un certificado médico, otorgado por un facultativo del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social y a falta de éste, por otro profesional médico debidamente avalado por los centros de salud pública;

f) En caso de fallecimiento de la madre, durante el parto o mientras goza de la licencia por maternidad, el padre podrá hacer uso de la totalidad, o en su caso de la parte que reste del período de licencia que le hubiere correspondido a la madre;

g) La madre y el padre adoptivos tendrán derecho a licencia con remuneración por quince días, los mismos que correrán a partir de la fecha en que la hija o hijo le fuere legalmente entregado;

h) La servidora o servidor público tendrá derecho a veinte y cinco días de licencia con remuneración para atender los casos de hija(s) o hijo(s) hospitalizados o con patologías degenerativas, licencia que podrá ser tomada en forma conjunta, continua o alternada. La ausencia al trabajo se justificará mediante la presentación de certificado médico otorgado por el especialista tratante y el correspondiente certificado de hospitalización;

i) Por calamidad doméstica, entendida como tal, al fallecimiento, accidente o enfermedad grave del cónyuge o conviviente en unión de hecho legalmente reconocida o de los parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o segundo de afinidad de las servidoras o servidores públicos. Para el caso del cónyuge o conviviente en unión de hecho legalmente reconocida, del padre, madre o hijos, la máxima autoridad, su delegado o las Unidades de Administración del Talento Humano deberán conceder licencia hasta por ocho días, al igual que para el caso de siniestros que afecten gravemente la propiedad o los bienes de la servidora o servidor. Para el resto de parientes contemplados en este literal, se concederá la licencia hasta por tres días y, en caso de requerir tiempo adicional, se lo contabilizará con cargo a vacaciones; y,

j) Por matrimonio, tres días en total.



Todos los casos antes mencionados han sido considerados dentro del análisis del presente trabajo como criterios de inclusión.

Además, la presente ley menciona en su Art. 28 seis casos de licencias en los que los servidores y servidas no tienen derecho a remuneración, estos se mencionan a continuación:

a) Con sujeción a las necesidades de la o el servidor, la Jefa o el Jefe de una oficina, podrá conceder licencia sin remuneración hasta por quince días calendario; y, con aprobación de la autoridad nominadora respectiva o su delegada o delegado, hasta por sesenta días, durante cada año de servicio, a través de la Unidad de Administración del Talento Humano;

b) Con sujeción a las necesidades e intereses institucionales, previa autorización de la autoridad nominadora, para efectuar estudios regulares de posgrado en instituciones de educación superior, hasta por un periodo de dos años, siempre que la servidora o servidor hubiere cumplido al menos dos años de servicio en la institución donde trabaja;

c) Para cumplir con el servicio militar;

d) Para actuar en reemplazo temporal u ocasional de una dignataria o dignatario electo por votación popular;

e) Para participar como candidata o candidato de elección popular, desde la fecha de inscripción de su candidatura hasta el día siguiente de las elecciones, en caso de ser servidor de carrera de servicio público; y,

f) Concluida la licencia o permiso por maternidad o paternidad, tendrán derecho a una licencia opcional y voluntaria sin remuneración, hasta por nueve (9) meses adicionales, para atender al cuidado de los hijos, dentro de los primeros doce (12) meses de vida del niño o niña. Esta licencia aplicará también para el caso de padres o madres adoptivos. El período en que los servidores públicos hagan uso de la licencia o permiso, conforme a lo establecido en el presente literal, será computable a efectos de antigüedad. Terminado el periodo de licencia o permiso de paternidad o maternidad respectivamente, el padre o la madre podrán solicitar dentro de los 3



días posteriores a la terminación de la licencia o permiso de paternidad o maternidad los fondos de cesantía que tuvieran acumulados, los mismos que serán entregados el día sesenta y uno (61) contados a partir de la presentación de la solicitud; y para tal efecto estos valores no se considerarán para otras prestaciones de la seguridad social. Durante el periodo de licencia o permiso sin remuneración se garantizarán las prestaciones de salud por parte de la seguridad social, las cuales deberán ser reembolsadas por parte del Ministerio de Salud Pública. Los contratos ocasionales que se celebraren con un nuevo servidor público, para reemplazar en el puesto de trabajo al servidor en uso de la licencia o permiso previstos en este literal, terminarán a la fecha en que dicha licencia o permiso expire.

Los casos antes mencionados han sido considerados dentro del análisis del presente trabajo como criterios de exclusión.

2.3.1.1. REGLAMENTO GENERAL A LA LEY ORGÁNICA DEL SERVICIO PÚBLICO

Es importante también analizar el Reglamento general a la LOSEP el mismo se mencionan a continuación.

CAPITULO III DE LAS LICENCIAS, COMISIONES DE SERVICIOS Y PERMISOS

Sección 1a. De las licencias con remuneración

Art. 33.- Licencia por enfermedad.- La o el servidor público tendrá derecho a licencia con remuneración por enfermedad, de conformidad con lo que establece el artículo 27, letras a) y b) de la LOSEP, y la imposibilidad física o psicológica será determinada por el facultativo que atendió el caso, lo que constituirá respaldo para justificar la ausencia al trabajo.

Reintegrado al trabajo podrá hacer uso de hasta 2 horas diarias de permiso para rehabilitación, tiempo que no se imputará a las licencias por enfermedad señaladas en el inciso anterior, y para la consideración del tiempo y su autorización se estará a lo que prescriba el médico que atendió o que atiende el caso. Estos permisos no serán acumulables y se hará uso de ellos mientras dure la rehabilitación.



De continuar la imposibilidad física o psicológica, y se hubiere agotado el tiempo de la licencia con remuneración por enfermedad se concederá licencia sin remuneración de conformidad con las regulaciones de los Institutos de Seguridad Social de acuerdo con el régimen y la ley correspondiente; y, de superar dicho período se observará la legislación general de seguridad social.

En el presente trabajo para justificar el permiso por enfermedad física o psicológica del servidor o servidora debió presentar un respectivo certificado avalado por un profesional médico y aceptado por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social IESS.

Art. 34.- Justificación. - La licencia por enfermedad que determine imposibilidad física o psicológica o enfermedad catastrófica o accidente grave, se concederá siempre y cuando la o el servidor, sus familiares o terceras personas justifiquen dentro del término de tres días de haberse producido el hecho, mediante la certificación conferida por el profesional que atendió el caso, lo cual podrá ser verificado por la UATH (Unidad de Administración de Talento Humano).

Art. 35.- Licencia por maternidad y paternidad. - La servidora podrá hacer uso del derecho a la licencia por maternidad desde dos semanas anteriores al parto, las que se imputará a las 12 semanas establecidas en la letra c) del artículo 27 de la LOSEP, que podrán ser acumulables.

La licencia se justificará con la presentación del respectivo informe médico, y en caso de acumularse a más tardar dentro del término de tres días hábiles de haberse producido el parto mediante la presentación del certificado de nacido vivo otorgado por la autoridad competente; y, a falta de este, por otro profesional de la salud.

De producirse el fallecimiento de la o el niño, dentro del período de la licencia por maternidad concedida, la servidora continuará haciendo uso de esta licencia por el tiempo que le reste a excepción del tiempo por lactancia.

En el caso de los padres, la certificación de maternidad servirá de sustento para justificar la concesión de la licencia por el tiempo establecido para estos casos en la LOSEP.



Dichas licencias podrán ampliarse de conformidad con lo establecido en el artículo 27 de la LOSEP.

Art. 36.- Licencia para la madre y el padre adoptivos. - La madre y/o el padre adoptivo deberán presentar ante la UATH la documentación de respaldo de la adopción, y la entrega del hijo o hija. La licencia será concedida de manera inmediata una vez que se produzca la entrega legal de la hija o del hijo. Este derecho se concederá individualmente.

Art. 37.- Licencia para la atención de casos de hospitalización o patologías degenerativas de la hija(s) o hijo(s). - Esta licencia no será restringida cuando se produzcan eventos de enfermedades de hija(s) e hijo(s) en tiempos secuenciales.

La ausencia al trabajo se justificará mediante la presentación del certificado médico otorgado por el especialista tratante y el correspondiente certificado de hospitalización, en el término de tres días posteriores al percance producido.

Art. 38.- Calamidad doméstica. - La o el servidor tendrá derecho a licencia con remuneración por calamidad doméstica, definida en los términos del literal i) del artículo 27 de la LOSEP, y observando lo siguiente:

a) Ante el fallecimiento, accidente o enfermedad grave del cónyuge o conviviente en unión de hecho legalmente reconocida, del padre, madre o hijos o sus parientes así como por los siniestros que afecten gravemente la integridad, propiedad o bienes de la o el servidor, hasta por ocho días en total, que serán conocidos y registrados por la UATH, de acuerdo a lo que se enuncia en el presente artículo:

a.1.- Por fallecimiento de los padres, hijos, hermanos, cónyuge o la o el conviviente en unión de hecho legalmente reconocida de la o el servidor, se concederá 3 días, que se justificará con la presentación de la correspondiente partida de defunción, dentro de los 3 días posteriores del reintegro a su puesto; a.2.- Por fallecimiento de los suegros, cuñados o nietos de la o el servidor, se concederá 2 días, que se justificará con la presentación de la correspondiente partida de defunción, dentro de los 3 días posteriores del reintegro a su puesto; a.3.- Por accidente grave que provoque imposibilidad física o por enfermedad grave, de los hijos, cónyuge o de la o el conviviente en unión de hecho legalmente reconocida de la o el servidor se



concederá 8 días, que se justificará con la presentación del correspondiente certificado médico, dentro de los 3 días posteriores del reintegro a su puesto; a.4.- Por accidente grave que provoque imposibilidad física o por enfermedad grave, de los padres o hermanos de la o el servidor se concederá hasta 2 días, que se justificará con la presentación del correspondiente certificado médico, dentro de los 3 días posteriores del reintegro a su puesto; a.5.- Por los siniestros que afecten gravemente la propiedad o bienes de la o el servidor, entendiéndose como tales: robo de bienes y enseres del hogar, incendio, catástrofes naturales y delitos contra los integrantes del núcleo familiar de la o el servidor, se concederá 8 días. La o el servidor deberá presentar a la UATH, la respectiva denuncia dentro de los 3 días posteriores del reintegro a su puesto, y los documentos que justifiquen los hechos, según el caso.

b) Ante el fallecimiento de los demás parientes que no se encuentran señalados en el literal anterior y que se hallen contemplados hasta el segundo grado de consanguinidad o segundo de afinidad de la o el servidor dos días; si tiene que trasladarse a otra provincia fuera de su lugar habitual de trabajo 3 días, que se justificará con la presentación del correspondiente certificado médico dentro de los 3 días posteriores del reintegro a su puesto; y, en caso de requerir tiempo adicional, se lo contabilizará con cargo a vacaciones. La documentación podrá ser presentada por el servidor o servidora, sus familiares o terceros.

Art. 39.- Licencia por matrimonio o unión de hecho.- La o el servidor que contraiga matrimonio o unión de hecho, tendrá derecho a una licencia con remuneración de tres días hábiles continuos en total, pudiendo solicitarla antes o después de la celebración del matrimonio. Una vez concedida esta licencia se deberá justificar con el documento habilitante ante la UATH con máximo 3 días después de su reintegro al puesto.

(REGLAMENTO LOSEP, 2011).

Todos los casos mencionados en el presente Reglamento deberán ser justificados con el respectivo certificado según sea la causa de la ausencia del servidor y servidora al trabajo.



2.3.2. CÓDIGO DEL TRABAJO

Como se mencionó anteriormente dentro de los colaboradores de la Universidad de Cuenca están los trabajadores quienes están regidos por el Código del Trabajo, el cual se analiza a continuación.

Capítulo IV De las obligaciones del empleador y del trabajador

Art. 42.- Obligaciones del empleador.- Son obligaciones del empleador:

19. Pagar al trabajador, cuando no tenga derecho a la prestación por parte del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, el cincuenta por ciento de su remuneración en caso de enfermedad no profesional, hasta por dos meses en cada año, previo certificado médico que acredite la imposibilidad para el trabajo o la necesidad de descanso;

30. Conceder tres días de licencia con remuneración completa al trabajador, en caso de fallecimiento de su cónyuge o de su conviviente en unión de hecho o de sus parientes dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad;

Capítulo V De la duración máxima de la jornada de trabajo, de los descansos obligatorios y de las vacaciones.

Parágrafo 1ro. De las jornadas y descansos

En cuanto a la jornada diaria se considerará el Art. 47 en el cual se indica que *La jornada máxima de trabajo será de ocho horas diarias, de manera que no exceda de cuarenta horas semanales, salvo disposición de la ley en contrario.* No se consideró horas extras para el análisis del presente estudio.

Art. 53.- Descanso semanal remunerado.- El descanso semanal forzoso será pagado con la cantidad equivalente a la remuneración íntegra, o sea de dos días, de acuerdo con la naturaleza de la labor o industria.

Art. 54.- Pérdida de la remuneración.- El trabajador que faltare injustificadamente a media jornada continua de trabajo en el curso de la semana, tendrá derecho a la remuneración de seis días, y el trabajador que faltare injustificadamente a una



jornada completa de trabajo en la semana, sólo tendrá derecho a la remuneración de cinco jornadas.

Tanto en el primer caso como en el segundo, el trabajador no perderá la remuneración si la falta estuvo autorizada por el empleador o por la ley, o si se debiere a enfermedad, calamidad doméstica o fuerza mayor debidamente comprobada, y no excediere de los máximos permitidos.

Art. 80.- Salario y sueldo.- Salario es el estipendio que paga el empleador al obrero en virtud del contrato de trabajo; y sueldo, la remuneración que por igual concepto corresponde al empleado.

El salario se paga por jornadas de labor y en tal caso se llama jornal; por unidades de obra o por tareas. El sueldo, por meses, sin suprimir los días no laborables.

En base al salario mensual percibido por cada trabajador se realizará el cálculo aproximado del valor que representa el pago por días de ausencia.

Art. 152.- Toda mujer trabajadora tiene derecho a una licencia con remuneración de doce (12) semanas por el nacimiento de su hija o hijo; en caso de nacimientos múltiples el plazo se extiende por diez días adicionales. La ausencia al trabajo se justificará mediante la presentación de un certificado médico otorgado por un facultativo del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, y, a falta de éste, por otro profesional; certificado en el que debe constar la fecha probable del parto o la fecha en que tal hecho se ha producido.

El padre tiene derecho a licencia con remuneración por diez días por el nacimiento de su hija o hijo cuando el nacimiento sea por parto normal; en los casos de nacimientos múltiples o por cesárea se prolongará por cinco días más.

En los casos de que la hija o hijo haya nacido prematuro o en condiciones de cuidado especial, se prolongará la licencia por paternidad con remuneración, por ocho días más y cuando la hija o hijo haya nacido con una enfermedad, degenerativa, terminal o irreversible, o con un grado de discapacidad severa, el padre podrá tener una licencia con remuneración por veinte y cinco días, hecho que se justificará con la presentación de un certificado médico otorgado por un



facultativo del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, y, a falta de éste, por otro profesional.

En caso de fallecimiento de la madre durante el parto o mientras goza de la licencia por maternidad, el padre podrá hacer uso de la totalidad, o en su caso, de la parte que reste del período de licencia que le hubiere correspondido a la madre si no hubiese fallecido.

Dentro de los casos de ausentismo se consideró además las enfermedades profesionales y los accidentes de trabajo en conformidad a lo indicado en el Art 347. *Riesgos del trabajo son las eventualidades dañosas a que está sujeto el trabajador, con ocasión o por consecuencia de su actividad.*

Para los efectos de la responsabilidad del empleador se consideran riesgos del trabajo las enfermedades profesionales y los accidentes.

Art. 348.- Accidente de trabajo.- Accidente de trabajo es todo suceso imprevisto y repentino que ocasiona al trabajador una lesión corporal o perturbación funcional, con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecuta por cuenta ajena.

Art. 349.- Enfermedades profesionales.- Enfermedades profesionales son las afecciones agudas o crónicas causadas de una manera directa por el ejercicio de la profesión o labor que realiza el trabajador y que producen incapacidad.

Art. 351.- Indemnización a servidores públicos.- El Estado, los consejos provinciales, las municipalidades y demás instituciones de derecho público están obligados a indemnizar a sus servidores públicos por los riesgos del trabajo inherentes a las funciones propias del cargo que desempeñan. Tienen el mismo deber cuando el accidente fuere consecuencia directa del cumplimiento de comisiones de servicio, legalmente verificadas y comprobadas.

Se exceptúan de esta disposición los individuos del Ejército y, en general, los que ejerzan funciones militares.



Capítulo II De los accidentes

Art. 359.- Indemnizaciones por accidente de trabajo.- Para el efecto del pago de indemnizaciones se distinguen las siguientes consecuencias del accidente de trabajo:

1. Muerte; 2. Incapacidad permanente y absoluta para todo trabajo; 3. Disminución permanente de la capacidad para el trabajo; y, 4. Incapacidad temporal.

Art. 360.- Incapacidad permanente y absoluta.- Producen incapacidad permanente y absoluta para todo trabajo las lesiones siguientes:

1. La pérdida total, o en sus partes esenciales, de las extremidades superiores o inferiores; de una extremidad superior y otra inferior o de la extremidad superior derecha en su totalidad. Son partes esenciales la mano y el pie;

2. La pérdida de movimiento, equivalente a la mutilación de la extremidad o extremidades en las mismas condiciones indicadas en el numeral anterior;

3. La pérdida de la visión de ambos ojos, entendida como anulación del órgano o pérdida total de la fuerza visual;

4. La pérdida de un ojo, siempre que el otro no tenga acuidad visual mayor del cincuenta por ciento después de corrección por lentes;

5. La disminución de la visión en un setenta y cinco por ciento de lo normal en ambos ojos, después de corrección por lentes;

6. La enajenación mental incurable;

7. Las lesiones orgánicas o funcionales de los sistemas cardiovascular, digestivo, respiratorio, etc., ocasionadas por la acción mecánica de accidente o por alteraciones bioquímicas fisiológicas motivadas por el trabajo, que fueren declaradas incurables y que, por su gravedad, impidan al trabajador dedicarse en absoluto a cualquier trabajo; y,



8. *La epilepsia traumática, cuando la frecuencia de la crisis y otros fenómenos no permitan al paciente desempeñar ningún trabajo, incapacitándole permanentemente.*

Art. 362.- Incapacidad temporal.- Ocasiona incapacidad temporal toda lesión curada dentro del plazo de un año de producida y que deja al trabajador capacitado para su trabajo habitual. (COIT, 2005)

2.3.3. LEY ORGÁNICA DE EDUCACIÓN SUPERIOR, LOES

Dentro de la Universidad los docentes están regidos por la LOES, dentro de esta ley no se menciona el tema de ausentismo, sin embargo, se han considerado los siguientes artículos relacionados con el tema de estudio ya que menciona que se deberán regir a las disposiciones de la LOSEP y del Código del Trabajo.

Art. 70.- Régimen laboral de las y los servidores públicos y de las y los trabajadores del Sistema de Educación Superior. - El personal de las instituciones y organismos públicos del Sistema de Educación Superior son servidores públicos, cuyo régimen laboral se regirá por la Ley de Servicio Público de conformidad con las reglas generales; salvo el caso de los obreros, que se regulan por el Código del Trabajo.

Los profesores o profesoras, técnicos/as docentes, investigadores o investigadoras, técnicos/as de laboratorio, ayudantes/as de docencia y demás denominaciones afines que se usan en las instituciones públicas de educación superior, son servidores públicos sujetos a un régimen propio que estará contemplado en el Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador del Sistema de Educación Superior, que fijará las normas que rijan el ingreso, promoción, estabilidad, evaluación, perfeccionamiento, escalas remunerativas, fortalecimiento institucional, jubilación y cesación. En las instituciones de educación superior particulares se observarán las disposiciones del Código de Trabajo.

Los profesores o profesoras e investigadores o investigadoras visitantes extranjeros podrán tener un régimen especial de remuneraciones de acuerdo a la reglamentación que para el efecto expida el Consejo de Educación Superior.



Se prohíbe que recursos provenientes del Estado financien fondos privados de jubilación complementaria, de cesantía privados o cualquier fondo privado sea cual fuere su denominación en las instituciones del Sistema de Educación Superior públicas o particulares que reciben rentas o asignaciones del Estado. Estos fondos podrán continuar aplicándose y generando sus prestaciones para efecto de este tipo de coberturas, siempre y cuando consideren para su financiamiento única y exclusivamente los aportes individuales de sus beneficiarios. (LOES, 2010)

2.3.4. LEY DE SEGURIDAD SOCIAL

Es importante considerar las regulaciones del IESS respecto a los aportes y a la afiliación de los colaboradores de la Universidad, ya que dentro del cálculo del costo que representa el ausentismo se considera este factor.

Art. 73.- Inscripción del afiliado y pago de aportes.- El empleador está obligado, bajo su responsabilidad y sin necesidad de reconvención, a inscribir al trabajador o servidor como afiliado del seguro general obligatorio desde el primer día de labor, y a remitir al IESS aviso de entrada dentro de los primeros quince (15) días, con excepción de los empleadores del sector agrícola que están exentos de remitir los avisos de entrada y salida, acreditándose el tiempo de servicio de los trabajadores. El incumplimiento de esta obligación será sancionada de conformidad con el Reglamento General de responsabilidad Patronal. El empleador dará aviso al IESS de la modificación del sueldo o salario, la enfermedad, la separación del trabajador, u otra novedad relevante para la historia laboral del asegurado, dentro del término de tres (3) días posteriores a la ocurrencia del hecho...

Art. 74.- Recaudación de aportes del sector público.- En el Presupuesto General del Estado, previo a su aprobación por el Congreso Nacional, se hará constar, obligatoriamente, las partidas suficientes para el pago de aportes y fondos de reserva de todos los servidores públicos y trabajadores del Estado, así como las contribuciones al Seguro General Obligatorio establecidas en la ley. Estos aportes, fondos de reserva y contribuciones obligatorias no serán afectados por ningún concepto, y automáticamente, sin fideicomiso, serán retenidos y transferidos íntegramente al IESS por el Banco Central del Ecuador.



Art. 104.- Contingencia de enfermedad.- En caso de enfermedad, el afiliado tendrá derecho a:

- a) La asistencia médica, quirúrgica, farmacéutica y de rehabilitación, con sujeción a los protocolos de diagnóstico y terapéutica elaborados por los especialistas médicos del IESS y aprobados por la administradora de este Seguro; y,*
- b) Un subsidio monetario de duración transitoria cuando la enfermedad produzca incapacidad en el trabajo. Los familiares del afiliado no tendrán derecho a subsidio.*

El jubilado recibirá asistencia médica, quirúrgica, farmacéutica y de rehabilitación en las unidades médicas del IESS, de conformidad con lo señalado en el literal d) del artículo 10 de esta ley.

Art. 105.- Contingencia de maternidad.- (Sustituido por el Art. 3 de la Ley s/n, R.O. 323-S, 18-XI-2010).- En caso de maternidad, la asegurada tendrá derecho a:

- a) La asistencia médica y obstétrica necesaria durante el embarazo, parto y puerperio, cualquiera sea la calificación de riesgo del embarazo;*
- b) La asistencia médica preventiva y curativa del hijo, con inclusión de la prestación farmacológica y quirúrgica, durante el primer año de vida, sin perjuicio de la prestación de la salud hasta los dieciocho (18) años de edad.*

Art. 106.- Subsidios de enfermedad y maternidad.- Será de cargo del empleador la prestación señalada en los artículos 42, numeral 19, y 153 del Código del Trabajo, cuando el trabajador no reune los requisitos mínimos señalados en esta ley para causar derecho a la prestación del Seguro General de Salud Individual y Familiar. Igualmente, será de cargo del empleador el pago del cincuenta por ciento (50%) del sueldo o salario del trabajador durante los tres (3) primeros días de enfermedad no profesional.

(IESS, 2016a)



2.3.5. NOVENO CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA UNIVERSIDAD DE CUENCA.

Art. 14.- Permiso por Calamidad Doméstica.- Los trabajadores beneficiarios de Contrato Colectivo, tienen licencia remunerada en casos siguientes:

- a) Cinco (5) días por fallecimiento del cónyuge o conviviente en unión de hecho legalmente reconocida de sus padres e hijos;*
- b) Hasta cinco (5) días en caso de enfermedad o accidente grave que requiera hospitalización del cónyuge o conviviente en unión de hecho legalmente reconocida y de sus hijos.*
- c) Dos (2) días en los casos de siniestros que afecten gravemente la propiedad o bienes del obrero, como deslaves o incendios por fallecimiento de sus padres políticos; o en caso del matrimonio.*

Art. 15.- Permisos para eventos laborales.- La autoridad universitaria, con el fin que los trabajadores participen en eventos académicos, culturales, deportivos, sociales y preparados por el Sindicato, concederá el permiso respectivo, previo el trámite administrativo establecido en la Universidad.

(UNIVERSIDAD DE CUENCA, 2017b)



CAPITULO III

3.1. MARCO INSTITUCIONAL: UNIVERSIDAD DE CUENCA

La Universidad de Cuenca está ubicada en el cantón Cuenca de la provincia del Azuay, Fue creada por decreto legislativo del 15 de octubre de 1867, denominada inicialmente Corporación Universitaria del Azuay, luego por decreto legislativo del 30 de junio de 1897 se denomina Universidad del Azuay; y adquiere el nombre de Universidad de Cuenca en el año 1925, bajo el rectorado de Remigio Crespo Toral (UNIVERSIDAD DE CUENCA, 2017a)

Es importante conocer la misión y visión de la universidad la cual se expone a continuación:

Misión.- *La Universidad de Cuenca es una universidad pública, cuya misión es formar profesionales y científicos comprometidos con el mejoramiento de la calidad de vida, en el contexto de la interculturalidad y en armonía con la naturaleza. La Universidad fundamenta en la calidad académica, en la creatividad y en la innovación, su capacidad para responder a los retos científicos y humanos de la época y sociedad regional, nacional e internacional equitativa, solidaria y eficiente (UNIVERSIDAD DE CUENCA, 2017a).*

Visión.- *La Universidad de Cuenca se proyecta como una institución con reconocimiento nacional e internacional por su excelencia en docencia con investigación y vinculación con la colectividad; comprometida con los planes de desarrollo regional y nacional; que impulsa y lidera un modelo de pensamiento crítico en la sociedad (UNIVERSIDAD DE CUENCA, 2017a).*

La Universidad de Cuenca cuenta con 5 campus distribuidos en varias zonas de la ciudad, cuenta con 12 Facultades y 49 carreras. Entre las facultades existentes tenemos: Arquitectura y Urbanismo, Artes, Ciencias Agropecuarias, Ciencias de la Hospitalidad, Ciencias Económicas y Administrativas, Ciencias Médicas, Ciencias Químicas, Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación, Ingeniería, Jurisprudencia, Ciencias Políticas y Sociales, Odontología y Psicología, y los Institutos de Idiomas y Educación Física



- **CAMPUS CENTRAL**

Ubicado en la Av. 12 de Abril y Agustín Cueva, abarca las facultades de: Arquitectura y Urbanismo, Ciencias Económicas y Administrativas, Ciencias Químicas, Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación, Ingeniería, Jurisprudencia, Ciencias Políticas y Sociales, Psicología y los Institutos de Idiomas y Educación Física.

Además de las facultades mencionadas dentro de este campus se encuentran los servicios universitarios como El Centro de Documentación "Juan Bautista Vázquez", Dispensario Médico, Centro de Desarrollo Infantil "Los Angelitos", Almacén Universitario, Cooperativa de Consumo, Laboratorio Clínico de Atención al Público, Fondo Provida, Teatro Carlos Cueva Tamariz, Coliseo, Estadio, Ventanilla Única del IESS y Radio Universitaria Online.

Dentro del campus encontramos también: Rectorado, Vicerrectorado, Dependencias Administrativas y Académicas, Secretaria General, Dirección de Planificación, Dirección Administrativa Financiera, Dirección de Talento Humano, Dirección de Tecnologías de la Información y Comunicaciones, Dirección de Relaciones Internacionales, Comisión de Evaluación Interna, Unidad de Planificación Física y Ejecución de Obras, Unidad de Cultura, Unidad de Relaciones Públicas y Comunicación, Unidad de Bienestar Universitario, Aula de Derechos Humanos, Cuenca Ciudad Universitaria, Comisión Técnica Curricular, Dirección de Investigación, Departamento de Recursos Hídricos y Ciencias Ambientales, Departamento Interdisciplinario de Espacio y Población, Departamento de Ingeniería Civil, Departamento de Ingeniería Eléctrica, Electrónica y Comunicaciones, Departamento de Ciencias de la Computación, Departamento de Biociencias y el PROMAS

- **CAMPUS BALZAY**

Este campus cuenta con dos bloques de aulas, dos bloques para docentes y aulas magistrales, un bloque administrativo, laboratorios, un centro de investigación, biblioteca general, auditorio, talleres, aparcamiento, y áreas de esparcimiento, entre otros, cuyo uso es para las diferentes carreras.



Dentro de este campus se encuentra además el CESEMIN, PYDLOS e INNPULSAR.

- **CAMPUS CENTRO HISTÓRICO**

Ubicado en las calles Tarqui 13-46 entre Vega Muñoz y Pío Bravo. En el Campus se encuentra la Facultad de Ciencias de la Hospitalidad con las carreras de Gastronomía, Hotelería y Turismo.

- **CAMPUS PARAÍSO**

Situado en la Av. 12 de Abril y El Paraíso junto al Hospital Vicente Corral Moscoso. En el campus se encuentra la Facultad de Ciencias Médicas y Odontología, además de un Área de Postgrados de Medicina.

- **CAMPUS YANUNCAY**

Situado en la Av. 12 de Octubre y Agustín Cueva. Se encuentra las facultades de Artes y Ciencias Agropecuarias.

Además de las facultades distribuidas en cada uno de los campus que dispone la universidad, se cuenta con varias dependencias administrativas y académicas, las cuales se describen a continuación en base al Informe de gestión de la Universidad de Cuenca (UNIVERSIDAD DE CUENCA, 2017a).

- a) Secretaría General:** Las atribuciones de esta dependencia son de carácter legal y reglamentarias, entre las cuales está dirigir, coordinar y ejecutar el patrocinio legal, judicial y extrajudicial. También tienen la responsabilidad de la actualización, reforma y publicación de la normativa interna de la Universidad de Cuenca.
- b) Dirección de Planificación:** Tiene a cargo brindar apoyo y asesoramiento al seguimiento y evaluación de los procesos de gestión. Trabaja en la mejora continua de la Universidad en la elaboración y seguimiento de los principales indicadores de gestión, lo cual lo hace en conjunto con toda la comunidad universitaria.



- c) **Dirección Administrativa Financiera:** Tiene la misión de alcanzar la mayor eficiencia en los procesos y en el uso de recursos a su cargo, ofreciendo una gestión institucional eficaz.
- d) **Dirección de Talento Humano:** Esta dependencia se encarga de los procesos internos de la Universidad como son: Remuneraciones, Planificación, Selección y Contratación de Personal, Asesoría Jurídica, Asistencia, con el fin de dar una pronta respuesta a las solicitudes tanto internas como externas.
- e) **Dirección de Tecnologías de la Información y la Comunicación (DTIC):** Encargada de la gestión, coordinación y ejecución de proyectos en el ámbito de las tecnologías de información y comunicación, orientados a mejorar la calidad académica y administrativa.
- f) **Dirección De Relaciones Internacionales:** Permite la cooperación internacional con Instituciones de Educación Superior alrededor del mundo, además permite la participación en redes y asociaciones de las cuales la universidad forma parte.
- g) **Comisión de Evaluación Interna:** Tiene a cargo la autoevaluación institucional la cual constituye una base para mejorar continuamente los procesos que la comisión tiene a cargo.
- h) **Unidad de Planificación Física y Ejecución de Obras:** coordina, planifica y ejecuta las obras que se construyen en la Universidad, acogiendo los requerimientos de las distintas dependencias y coordinando con ellas las diferentes mejoras que se necesiten.
- i) **Unidad de Cultura:** Impulsa las manifestaciones culturales culturales y artísticas fundamentadas en la creatividad, la innovación, la libertad de creación y la excelencia académica, haciendo de la cultura el vínculo más importante de la Universidad con la sociedad regional, nacional e internacional.
- j) **Unidad de Relaciones Públicas y Comunicación:** Brinda asesoría y servicios de manera transversal a toda la Universidad.
- k) **Unidad de Bienestar Universitario:** Vela por el bienestar de toda la comunidad universitaria y el mejoramiento de su calidad de vida.



- l) Aula de Derechos Humanos:** Permite tener un espacio institucional en el cual se reflexione, enseñe, investigue, promueva y materialicen los Derechos Humanos.
- m) Dirección de Investigación (DIUC):** Tiene por objetivo fortalecer el desarrollo de la ciencia, a tecnología y la innovación. Promueve la inclusión del conocimiento y saberes ancestrales a las actividades científicas de la universidad.
- n) Departamento de Recursos Hídricos y Ciencias Ambientales:** Esta dependencia está encargada de realizar publicaciones, proyectos de investigación, cooperación internacional, cooperación nacional, organización de eventos internacionales, participación en eventos internacionales, etc.
- o) Departamento Interdisciplinario de Espacio y Población (DIEP):** Tiene a cargo proyectos de investigación e intervención; está integrado por tres grupos: ACORDES, PYDLOS y LLACTALAB.
- p) Departamento de Ingeniería Civil:** consolida la integración de investigación y docencia a través del fortalecimiento de grupos disciplinarios, mismos que dan respuesta a la formulación de proyectos y ofertas académicas articuladas a planteamientos científicos.
- q) Departamento de Ingeniería Eléctrica, Electrónica y Telecomunicaciones:** Promueve la investigación, la incorporación de docentes investigadores y la recepción del laboratorio de Micro-Red Eléctrica.
- r) Departamento de Ciencias de la Computación:** Incursiona en nuevas líneas de investigación y proyectos que incrementen tanto la producción científica de la Universidad como el impacto en la sociedad. Mantiene alianzas estratégicas: REDU (marzo 2013); Supercomputación- CEDIA (enero 2014); Telemedicina – CEDIA (julio 2014); Repositorios Digitales CEDIA (julio 2014); IDE-CEDIA (julio 2014); WWF, World Wildlife Fund (enero 2015).
- s) Departamento de Biociencias:** Promueve programas de investigación.
- t) PROMAS:** Promueve la investigación científica, enfocado en el manejo de agua y suelo.



- u) **Dirección de Posgrado:** ha impulsado el mejoramiento de los procesos de gestión en ámbitos de organización de los programas, organización de los campos de conocimiento, dominios académicos, formación y capacitación docente, autoevaluación de la oferta académica, y dando cumplimiento a las regulaciones del Consejo de Educación Superior
- v) **Dirección de Vinculación con la Sociedad:** encargada de la ejecución de lineamientos generales en materia de programas y proyectos que constituyan prácticas pre profesionales, pasantías, ayudantías de investigación, servicio a la comunidad, consultorías, prestación de servicios, seguimiento a graduados, relaciones internacionales y educación continua de acuerdo a lo planteado por el Reglamento de Régimen Académico.
- w) **Dirección de Educación Continua:** Encargada de la capacitación y mejoramiento del talento humano, tanto del personal académico y administrativo, egresados, profesionales universitarios, profesionales libres, empresarios, miembros de las cámaras de la producción, gremios profesionales y de trabajadores; a través de su participación en seminarios, cursos, talleres y más eventos de capacitación.
- x) **Centro de Documentación Juan Bautista Vásquez:** Ofrece servicios y recursos de calidad para la docencia e investigación universitaria, tiene suscripción a bases digitales multidisciplinarias con información especializada para todas las facultades.



CAPITULO IV

4.1. DISEÑO METODOLÓGICO

3.2. DATOS ESTADÍSTICOS UNIVERSIDAD DE CUENCA

3.2.1. Estudiantes: De acuerdo al boletín estadístico del 2016 publicado por la Universidad de Cuenca para el periodo septiembre 2015 a febrero 2016 se registraron un total de 13922 estudiantes matriculados (U. CUENCA, 2016)

Tabla 3. 0.1 Estudiantes matriculados periodo septiembre 2015 a febrero 2016

CAMPUS	NRO. DE ESTUDIANTES
Central	8549
Paraíso	3183
Yanuncay	1393
Centro Histórico	797
TOTAL	13922

Fuente: Boletín Estadístico U. Cuenca 2016

Elaborado por: Autora

3.2.2. Docentes: Del boletín estadístico en el año 2016 se registraron un total de 1175 docentes de los cuales 652 son hombres (55%) y 523 son mujeres (45%) (U. CUENCA, 2016).

Tabla 3.0.2 Docentes registrados en el año 2016

FACULTAD	NRO. HOMBRES	NRO. MUJERES
Dirección de Investigación	8	2
Arquitectura y Urbanismo	38	17
Artes	58	30
Ciencias Agropecuarias	56	17
Ciencias de la Hospitalidad	18	34
Ciencias Económicas y Administrativas	89	47
Ciencias Médicas	112	138
Ciencias Químicas	40	62
Filosofía, letras y ciencias de la educación	78	90
Ingeniería	77	18
Jurisprudencia y ciencias políticas y sociales	29	24
Odontología	26	21
Psicología	23	23
TOTAL	652	523

Fuente: Boletín Estadístico U. Cuenca 2016

Elaborado por: Autora

3.2.2.1. Docentes según el tipo de dedicación: Según el tipo de servicio el 63% corresponde a trabajo a tiempo completo, el 19% a tiempo parcial y el 18%

a medio tiempo, como se puede observar en la siguiente figura (U. CUENCA, 2016).



Figura 3. 1 Docentes según el tipo de dedicación

Elaboración y fuente: Boletín Estadístico U. Cuenca 2016

3.2.3. Empleados y Trabajadores: Del boletín estadístico en el año 2016 se registraron un total de 560 colaboradores entre empleados y trabajadores de los cuales el 51% son hombres y el 49% son mujeres (U. CUENCA, 2016).

Tabla 3.0.3 Empleados y Trabajadores registrados en el año 2016

PERSONAL ADMINISTRATIVO	NRO. HOMBRES	%	NRO. MUJERES	%	TOTAL
Empleado	132	33%	263	67%	395
Trabajador	151	92%	14	8%	165
TOTAL	283	51%	277	49%	560

Fuente: Boletín Estadístico U. Cuenca 2016

Elaborado por: Autora



4.1.1. TIPO DE ESTUDIO

Se llevó a cabo un estudio descriptivo de corte transversal de carácter retrospectivo, busca describir las causas que generaron el ausentismo en la Universidad de Cuenca durante el periodo del 01 de enero del 2015 hasta el 31 de diciembre del 2016.

4.1.2. ÁREA DE ESTUDIO

El área de estudio es toda la Universidad de Cuenca, conformada por 5 campus distribuidos en varias zonas de la ciudad, cada uno conformado por las diferentes facultades y dependencias de la universidad.

4.1.3. UNIVERSO Y MUESTRA.

La población de estudio fueron todos los trabajadores, empleados y docentes que laboran en la Universidad de Cuenca, ya sea titulares o contratados.

Dentro de la universidad se registraron un promedio de 1821 colaboradores en el año 2015 mientras que en el año 2016 se contó con un promedio de 1754 colaboradores, distribuidos entre trabajadores, empleados y docentes, información recopilada de la base de datos de la Dirección de Talento Humano de la Universidad.

Tabla 4. 0.4 Número de colaboradores de la Universidad de Cuenca en los años 2015 y 2016

MES	NUMERO DE COLABORADORES	
	2015	2016
ENERO	1750	1819
FEBRERO	1771	1811
MARZO	1747	1742
ABRIL	1808	1758
MAYO	1838	1776
JUNIO	1855	1775
JULIO	1848	1779
AGOSTO	1845	1780
SEPTIEMBRE	1829	1676
OCTUBRE	1848	1707
NOVIEMBRE	1867	1715



MES	NUMERO DE COLABORADORES	
DICIEMBRE	1844	1712
PROMEDIO	1821	1754

Elaborado por: Autora

Fuente: Base de datos Dirección de Talento Humano U Cuenca

4.1.4. CRITERIOS

Criterios de inclusión

- Colaboradores con nombramiento y con contratación directa
- Incapacidades médicas por enfermedad o accidentes laborales.
- Reportes por licencia de maternidad y paternidad

Criterios de exclusión

- Personal de contratación indirecta o por servicios profesionales
- Personas en pasantías y personal de apoyo externo
- Permisos por causas legales.

4.1.5. VARIABLES

- Sexo
- Edad
- Tipo de Servicio
- Modalidad
- Tipo de permiso
- Días perdidos por ausencia
- Salario mensual

4.1.6. OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Tabla 4. 0.5 Operacionalización de variables

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	VARIABLE	INDICADORES	FUENTE
ANALIZAR LAS VARIABLES QUE DETERMINAN EL	SEXO	- NÚMERO DE HOMBRES QUE REGISTRARON DÍAS	CERTIFICADOS MÉDICOS REGISTRADOS EN EL ÁREA DE TRABAJO SOCIAL



OBJETIVOS ESPECÍFICOS	VARIABLE	INDICADORES	FUENTE
AUSENTISMO.		DE PERMISO, - NUMERO DE MUJERES QUE REGISTRARON DÍAS DE PERMISO	
	EDAD	AÑOS QUE TENIA EL COLABORAR CUANDO REGISTRO LA AUSENCIA	REGISTROS DE TRABAJADORES DE LA DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO U CUENCA
	TIPO DE SERVICIO	NÚMERO DE TRABAJADORES QUE REGISTRARON DÍAS DE PERMISO, NUMERO DE DOCENTES QUE REGISTRARON DÍAS DE PERMISO, NUMERO DE EMPLEADOS QUE REGISTRARON DÍAS DE PERMISO	BASE DE DATOS DE LA DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO U CUENCA
	MODALIDAD	NUMERO DE PERSONAS CONTRATADAS QUE REGISTRARON DÍAS DE PERMISO NUMERO DE PERSONAS TITULARES QUE REGISTRARON DÍAS DE PERMISO	BASE DE DATOS DE LA DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO U CUENCA
	DEPENDENCIA AL QUE PERTENECE	NÚMERO DE CASOS POR ÁREA DE TRABAJO	BASE DE DATOS ÁREA DE RECURSOS HUMANOS
ESTABLECER LOS	CAUSAS DEL PERMISO	NUMERO DE CASOS REGISTRADOS	CERTIFICADOS MÉDICOS REGISTRADOS EN EL



OBJETIVOS ESPECÍFICOS	VARIABLE	INDICADORES	FUENTE
DIAGNÓSTICOS DENTRO DE LA MORBILIDAD DE LA INSTITUCIÓN, QUE CAUSARON MÁS AUSENTISMO EN EL PERIODO ANALIZADO.	DÍAS PERDIDOS	SEGÚN LA CAUSA DEL PERMISO NÚMERO DE DÍAS PERDIDAS	ÁREA DE TRABAJO SOCIAL CERTIFICADOS MÉDICOS REGISTRADOS EN EL ÁREA DE TRABAJO SOCIAL
ESTIMAR LOS COSTOS POR AUSENTISMO LABORAL CAUSADOS FACTORES LABORALES.	SALARIO MENSUAL	COSTO POR HORA TRABAJADA	REGISTROS DE SALARIOS DEL PERSONAL DE LA UNIVERSIDAD DE CUENCA.
	DÍAS PERDIDOS	NÚMERO DE DÍAS PERDIDAS	CERTIFICADOS MÉDICOS REGISTRADOS EN EL ÁREA DE TRABAJO SOCIAL

Elaborado por: Autora

4.1.7. INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Formulario: Se estructuró una base de datos en formato Excel, la misma que se completó mediante la observación y revisión de los certificados y reportes de permisos físicos entregados en el área de trabajo social de la Universidad de Cuenca, en esta matriz se levantaron todas las variables de análisis.

4.1.8. PROCEDIMIENTOS Y TÉCNICAS

a) Levantamiento de información

La información fue levantada en el área de Trabajo Social, Unidad de Seguridad y Salud Ocupacional y la Dirección de Talento Humano de la Universidad de Cuenca. Se revisó la documentación concerniente a Fecha de nacimiento, género, cargo, modalidad de trabajo, lugar de trabajo, fecha de registro de la ausencia, tipo de permiso y entidad que certifica el permiso, las mismas que se utilizaron como variables de estudio. Para los costos indirectos relativos al ausentismo laboral desde



la perspectiva de capital humano, se analizará el cargo de la persona ausente y se calculará en función de la Remuneración Mensual (Guerrero-lópez et al., 2012).

b) Procesamiento de la información

En el análisis se incluyó todos los reportes de ausencia laboral o incapacidades registradas cuidadosamente por la Universidad de Cuenca, se comparará periodos en cuanto a frecuencia, severidad y duración de las ausencias de la universidad a lo largo del tiempo (tasa de incapacidad (TI) o número de días de ausencia promedio por trabajador, la tasa de frecuencia (TF) es la cantidad promedio de licencias que ha presentado en un año un trabajador normal y la tasa de severidad (TS) representa la duración promedio de las licencias médicas curativas que fueron presentadas en la población laboral analizada) (Kaempffer, 2004).

El índice de frecuencia es la relación entre el número de episodios de ausentismo y el número de trabajadores (IESS, 2016b).

$$I.F. = \frac{\text{Número de ausencias para un periodo} \times 200.000}{\text{Número de horas-hombre trabajadas para ese periodo}}$$

El índice de severidad o gravedad es la relación de números de días perdidos sobre el total de horas- hombres trabajados (IESS, 2016b).

$$I.S. = \frac{\text{Número de días perdidos} \times 200.000}{\text{Total Horas-hombre trabajadas}}$$

La constante de 200.000 resulta, de multiplicar: 100 (trabajadores) x 40 (horas laboradas en la semana) x 50 (semanas del año 52-2 correspondiente a vacaciones) (IESS, 2016b).

Se analizó el porcentaje de personas ausentes según el sexo, la modalidad de trabajo, la edad y los meses del año en los cuales hubo mayor reporte de licencias. También se estudiaron los diagnósticos que señalaban las licencias. En cuanto a los cargos que desempeñan y que mayor número de ausencias presentaron se manejaron mediante códigos por tema de confidencialidad de la misma manera la dependencia a la que pertenecen.



Para el manejo estadístico de los datos se utilizó el programa Excel y SPSS Statistics 22.0. El análisis del ausentismo incluyó la descripción y comparación de frecuencia, duración, costo y causas en la población general, según sexo y edad. Las pruebas para diferencias de promedios en muestras independientes se realizaron con base en la prueba de Mann Whitney según las diversas situaciones de análisis. La medida de asociación epidemiológica empleada será el riesgo relativo, acompañado de su respectivo intervalo de confianza de 95%. Se efectuó pruebas estadísticas con base en la variable probabilística chi cuadrado con un nivel de significación de 5% y la prueba de Kruskal-Wallis.

Las variables fueron analizadas en términos de medidas de tendencia central (promedio y moda) y dispersión (mediana). Se tomaron las variables de Edad, Cargo, Sexo, Área de trabajo, Tipo de contratación, Ausencias, meses de mayor ausentismo laboral y se analizaron en número y frecuencia.

Para el análisis del costo por los días de ausentismo se realizó en base al salario mensual y al costo por hora, contabilizando los días perdidos por cada uno de los colaboradores, se realizó un estimado ya que no se puede hacer un análisis por cada uno de los trabajadores debido a que la universidad brinda subsidios y otros beneficios dependiendo de la situación de los trabajadores.

4.1.9. ASPECTOS ÉTICOS

La investigación tiene carácter descriptivo lo que implica un análisis de documentación, considerando los principios éticos respecto a la protección de la información, respetando los derechos de todos los trabajadores, y manteniendo la confidencialidad de los datos sin alterar la información que se haya observado en los diferentes certificados de justificación de los permisos.

Para poder garantizar la confidencialidad de los datos se trabajó mediante códigos alfanuméricos, evitando colocar datos de identificación de la persona involucrada.



CAPITULO V

5.1. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

La población estudiada dentro de la Universidad de Cuenca fue un promedio de 1821 colaboradores para el año 2015 y de 1735 para el año 2016, distribuidos entre docentes, empleados y trabajadores datos tomados de la Base de datos de la Dirección de Talento Humano, 2017.

De la población estudiada en los años 2015 y 2016 se registraron un total de 1563 certificados, los cuales son documentos que evidencian la no asistencia del servidor a su puesto de trabajo ya sean estos certificados médicos o de índole personal, justifican las faltas iguales a un día o superiores, estos son registrados en el área de trabajo social de la Universidad de Cuenca.

Es importante mencionar que, de los 1563 casos de ausentismo registrados, existen servidores que presentan permisos en más de una ocasión.

5.1.1. DISTRIBUCIÓN DEL AUSENTISMO SEGÚN EL SEXO

Dentro del análisis de los casos de ausentismo registrados se evidencia una mayor incidencia en el sexo femenino con un 63% mientras que el sexo masculino tiene un porcentaje del 37%, tal como se muestra en la Figura 5.1.

Varios estudios han determinado que el sexo es un determinante del ausentismo, uno de ellos llevado a cabo en Medellín en el año 2015 por Derlys en una entidad de salud, determinó que el mayor porcentaje de casos de ausentismo se presenta en el sexo femenino con el 84% del total de las incapacidades reportadas (Derlys, 2015). A nivel local la investigación llevada a cabo por Bustamante y Torres en el año 2016, en el centro ambulatorio del IESS, encontró como resultados que del total de certificados registrados por causa médica el 52.4% corresponde a mujeres y 47.6% a hombres, lo cual indica que en el caso de la universidad de Cuenca no es diferente a lo encontrado en los estudios mencionados.



Figura 5. 1 Distribución del ausentismo según el sexo

Elaborado por: Autora

Fuente: Resultados de la base de datos recopilada del área de trabajo social de la USSO

En cuanto al número de días perdidos se encontró que el sexo femenino presentó mayores días de ausentismo (8543 días) los cuales generaron un costo aproximado de USD 548.453,2 (68%), en cambio en el sexo masculino se presentaron 5169 días de ausentismo con un costo aproximado de USD 252.985,9 (31,6%), es decir 36% menos que el registrado por el sexo femenino, en la Tabla 5.1 se puede observar los casos y costo registrados según el sexo.

Los resultados encontrados en la presente investigación son similares a los encontrados por Bautista aplicada al área administrativa de un hospital, quien determinó que el 81% de días perdidos se presenta en el sexo femenino y 19% en el sexo masculino (Bautista, 2015).

Los costos aproximados causados por el ausentismo laboral dentro de la universidad bordean los \$ 801.439,1, sin embargo, estos valores podrán aumentar o disminuir considerando que la universidad brinda ciertos subsidios a algunos trabajadores y que parte de los valores es asumido por la seguridad social. De acuerdo a lo expuesto por Mesa Francisco en su estudio realizado en el 2004, la mayor importancia del ausentismo laboral resulta de los montos totales pagados (Kaempffer, 2004), y que según Ospina estos costos no son asumidos solo por la

empresa sino también por los trabajadores, las instituciones de seguridad social y a una escala más amplia por el país (Ospina, 2015).

Tabla 5. 1 Caracterización del ausentismo según el sexo

GENERO	CASOS REGISTRADOS	Nº DE DÍAS PERDIDOS	COSTO \$	PORCENTAJE COSTO %
Femenino	989	8.543	548.453,2	68.4
Masculino	574	5.169	252.985,9	31.6
TOTAL	1563	13.712	801.439,1	100.0

Elaborado por: Autora

Fuente: Resultados de la base de datos recopilada del área de trabajo social de la USSO

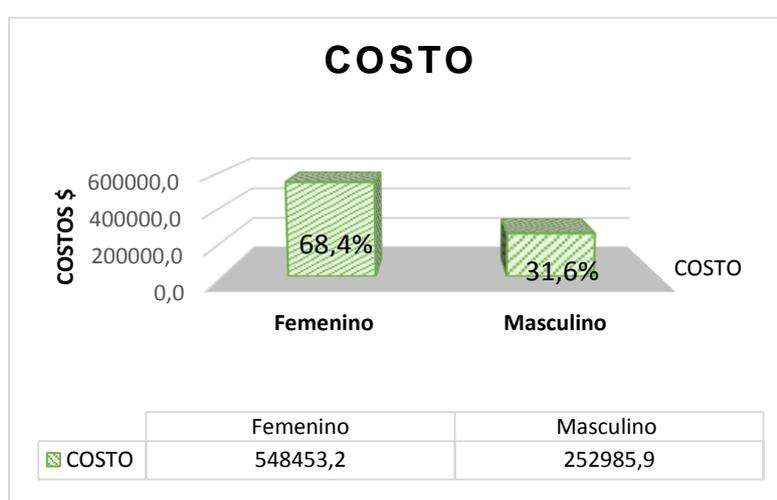


Figura 5. 2 Costo generado por los casos de ausentismo

Elaborado por: Autora

Fuente: Resultados de la base de datos recopilada del área de trabajo social de la USSO

Dentro de los casos registrados, si bien es cierto se observa un mayor número en el sexo femenino tanto en número de casos como de días perdidos, es importante mencionar que de los 989 casos registrados en el sexo femenino, 53 corresponden a causas por maternidad con un total de días perdidos de 3854 que representa el 45% del total de días perdidos registrado en este sexo, sin embargo excluyendo los días perdido por permisos de maternidad y paternidad, la incidencia de ausentismo es mayor en el sexo femenino con un 50,5% con respecto al sexo masculino con 49,5%, como se observa en la siguiente tabla.



Tabla 5. 2 Caracterización del ausentismo según el sexo y días perdidos

GENERO	Cuenta Casos registrados	%	Nº DE DÍAS PERDIDOS	Nº DE DIAS PERDIDOS EXCLUYENDO MATERNIDAD Y PATERNIDAD	%
Femenino	989	63,3	8543	4689	50,5
Masculino	574	36,7	5169	4588	49,5
TOTAL	1563	100,0	13712	9277	100,0

Elaborado por: Autora

Fuente: Resultados de la base de datos recopilada del área de trabajo social de la USSO

De acuerdo con los resultados del conteo de frecuencias se ve mayor número de casos en el sexo femenino, sin embargo, a criterio de la autora del presente trabajo consideró necesario conocer si la incidencia según el número de días perdidos para los dos sexos tiene relación estadísticamente significativa o no.

Una vez identificadas las variables se realizó la prueba de normalidad para conocer si se aplican pruebas paramétricas o no paramétricas para el análisis entre las dos variables, de acuerdo a los resultados obtenidos en el programa SPSS 22.0 y como la muestra es superior a 50 datos se consideró la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov (Ochoa et al., 2017) la misma que indica que tanto el sexo femenino como el sexo masculino no tienen una distribución normal ($P < 0,005$), lo cual se puede observar en la siguiente Tabla y Figura 5.3.

Tabla 5. 3 Prueba de normalidad entre las variables días perdidos y sexo

Pruebas de normalidad							
	HOMBRE/MUJER	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
		Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
DÍAS PERDIDOS	HOMBRE	,345	573	,000	,403	573	,000
	MUJER	,353	990	,000	,432	990	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Elaborado por: Autora

Fuente: Resultados de la base de datos recopilada del área de trabajo social de la USSO

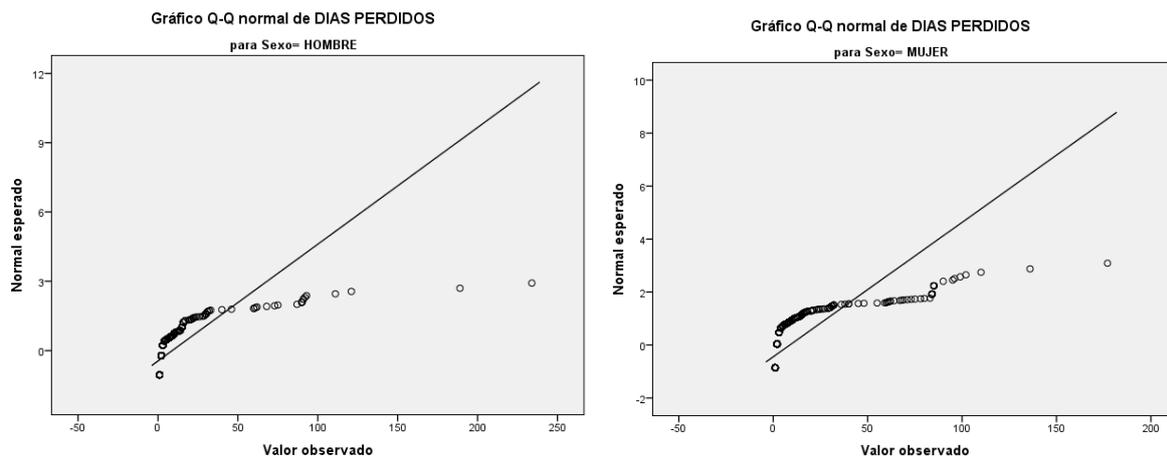


Figura 5. 3 Prueba de normalidad entre las variables días perdidos y sexo

Elaborado por: Autora

Fuente: Resultados de la base de datos recopilada del área de trabajo social de la USSO

De acuerdo a los resultados de la prueba de normalidad y a la naturaleza de las variables días perdidos y sexo, se aplicó prueba no paramétrica de Mann Whitney (Ochoa et al., 2017) por lo cual se planteó la siguiente hipótesis

- **Relación entre los días perdidos y el sexo**

HO: Los días perdidos en el sexo femenino es igual a los días perdidos en el sexo masculino

HA: Los días perdidos en el sexo femenino son diferente a los días perdidos en el sexo masculino

De acuerdo al análisis mediante la prueba no paramétrica de Mann Whitney se encontró que existe una relación estadísticamente significativa ($P=0,000 < 0,05$) entre el número de casos registrados para el sexo femenino y el sexo masculino en relación al número de días perdidos por lo tanto se acepta la hipótesis alternativa.

Tabla 5. 4 Análisis prueba de Mann Whitney y Wilcoxon para días perdidos y sexo

Rangos				
	HOMBRE/MUJER	N	Rango promedio	Suma de rangos
DÍAS PERDIDOS	HOMBRE	573	843,08	483085,00
	MUJER	990	746,65	739181,00
	Total	1563		
Estadísticos de prueba ^a				
	DÍAS PERDIDOS			
U de Mann-Whitney		248636,000		
W de Wilcoxon		739181,000		
Z		-4,200		

Sig. asintótica (bilateral)	,000
a. Variable de agrupación: HOMBRE/MUJER	

Elaborado por: Autora

Fuente: Resultados de la base de datos recopilada del área de trabajo social de la USSO

5.1.2. DISTRIBUCIÓN DEL AUSENTISMO SEGÚN EL TIPO DE SERVICIO

Del tipo de servicio se pudo observar que existe mayor incidencia de faltas en los empleados con el 52% (821 casos), seguidos por los docentes con el 27% (420 casos) y finalmente los trabajadores con el 21% (322 casos). Es importante considerar que el número de docentes representa aproximadamente el 67% del total de colaboradores de la universidad y que entre trabajadores y empleados solo representa el 33% por lo que la incidencia de ausentismo de estos últimos es alta.

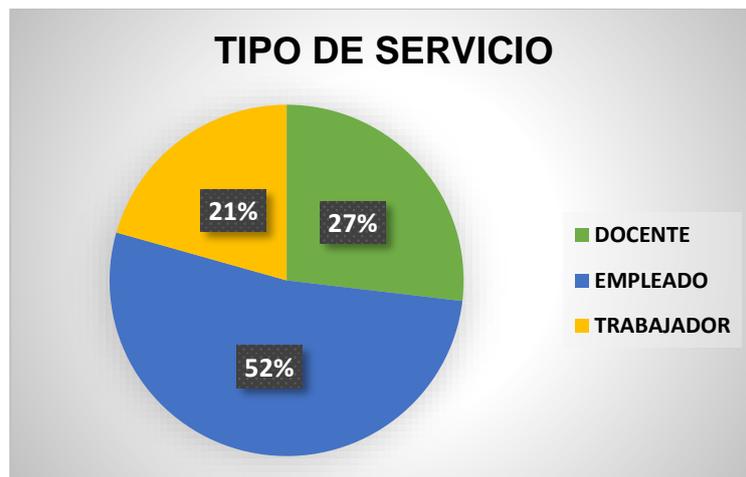


Figura 5.4 Distribución del ausentismo según tipo de servicio

Elaborado por: Autora

Fuente: Resultados de la base de datos recopilada del área de trabajo social de la USSO

En cuanto a la modalidad de trabajo el mayor porcentaje de ausentismo se presentó en el personal titular (63%) en relación al personal contratado (37%).

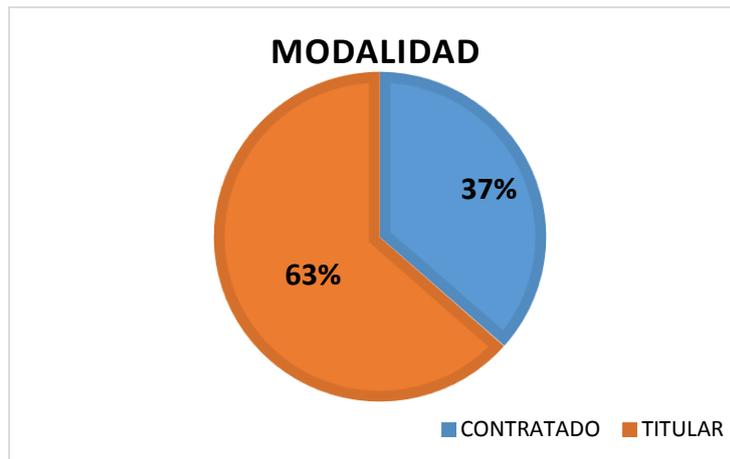


Figura 5. 5 Distribución del ausentismo según tipo la modalidad de trabajo

Elaborado por: Autora

Fuente: Resultados de la base de datos recopilada del área de trabajo social de la USSO

5.1.3. ENTIDAD QUE CERTIFICA LOS CASOS DE AUSENTISMO

Con respecto a la entidad que certifica el permiso se encontró que el 69,16%, de los casos médicos son certificados por instituciones públicas, el 25,91% corresponde a la certificación por instituciones privadas y finalmente del porcentaje restante no existe especificación debido a que dentro de estos casos se encuentran causas diferentes a las médicas.

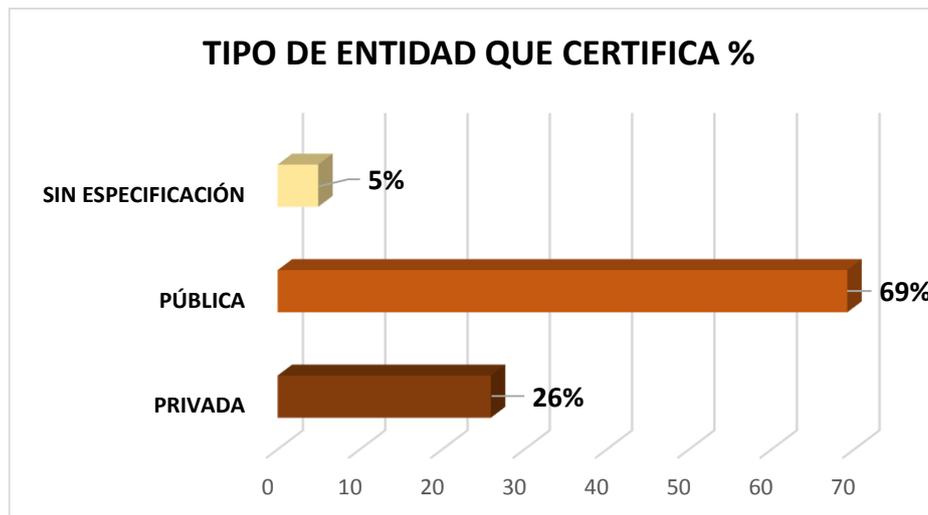


Figura 5.6 Tipo de entidad que certifica el permiso

Elaborado por: Autora

Fuente: Resultados de la base de datos recopilada del área de trabajo social de la USSO



5.1.4. ANÁLISIS DEL AUSENTISMO SEGÚN LA EDAD Y LOS DÍAS PERDIDOS

De los casos de ausentismo reportados en la Universidad de Cuenca, la edad promedio de los colaboradores incapacitados fue de 41 años, con una edad mínima de 22 años y una máxima de 77 años. El número mínimo de días de incapacidad fue 1 y el máximo 234, la duración media de las ausencias fue de 9 días, promedio mayor que el encontrado en un estudio llevado a cabo en Chile por Mesa quien encontró que la tasa de incapacidad fue de 6,2 días por trabajador en las universidades y centros de investigación y de 7,1 días en el sector industrial.

Tabla 5. 5. Descriptivos del ausentismo en la Universidad de Cuenca

Estadísticos	Edad	Días Perdidos
Media	41	9
Moda	38	1
Mediana	39	2
Desv. Estándar	10	20
Mínimo	22	1
Máximo	77	234

Elaborado por: Autora

Fuente: Resultados de la base de datos recopilada del área de trabajo social de la USSO

En cuanto a la edad el 35% de los casos de ausentismo registrados corresponden al rango de edad entre 26 a 35 años, seguido por el rango de 36 a 45 años con un 31% y con un 20% de 46 a 55 años, el 13% de los casos están sobre los 55 años y solo el 1% corresponden a los rangos de edad menores a 25 años. Como se puede observar los colaboradores más jóvenes son los que mayor índice de ausentismo presentan, resultados similares muestra el trabajo realizado por Bautista en el año 2015, en el área administrativa del Hospital San Andrés se encontró que un 45% de ausentismo se presenta en personas que tienen 30 años o menos, el 40% entre los 31 a 39 años y el 15% son mayores de 40 años (Bautista, 2015).

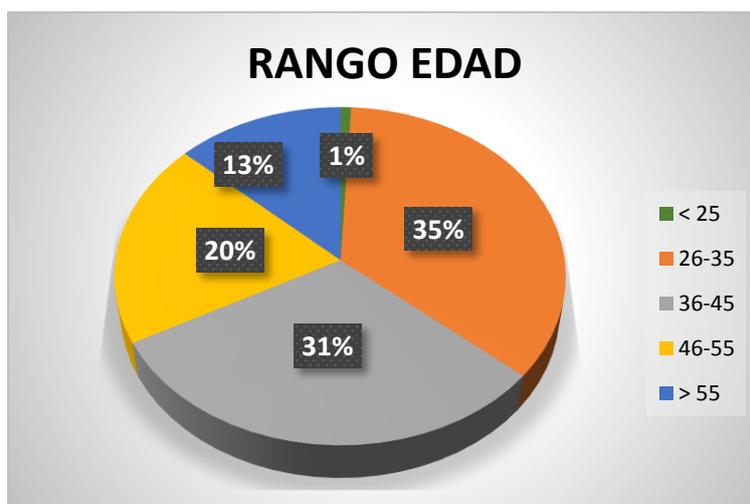


Figura 5. 7 Caracterización del ausentismo según el rango de edad.

Elaborado por: Autora.

Fuente: Resultados de la base de datos recopilada del área de trabajo social de la USSO

5.1.5. PRINCIPALES CAUSAS QUE INCIDEN EN LA AUSENCIA DE LOS COLABORADORES DENTRO DE LA UNIVERSIDAD DE CUENCA.

Las principales causas por las cuales los colaboradores de la universidad de Cuenca se ausentan de sus puestos de trabajo son las que afectan al aparato respiratorio (26,04%), seguida de registro de enfermedad general sin diagnóstico específico (19%), los problemas músculo esqueléticas representa el 12,16% dentro de los casos encontrados, con un porcentaje significativo se encuentran también los diagnósticos referentes al aparato digestivo (11,52%).

Tabla 5. 6 Distribución del ausentismo por causa médica y tipo de permiso

GRUPO DE ENFERMEDAD Y TIPO DE PERMISO	Casos	%
RESPIRATORIO	407	26.04
ENFERMEDAD GENERAL	297	19.00
MUSCULO ESQUELÉTICO	190	12.16
DIGESTIVO	180	11.52
GINECOLÓGICO	100	6.40
LABORATORIO CLÍNICO	61	3.90
MATERNIDAD	53	3.39
PATERNIDAD	45	2.88
PERSONALES	42	2.69
OCULAR	31	1.98
ODONTOLÓGICA	28	1.79
AUDITIVO	26	1.66
URINARIO	22	1.41



GRUPO DE ENFERMEDAD Y TIPO DE PERMISO	Casos	%
NEUROLÓGICO	21	1.34
PSICOLÓGICO	20	1.28
CÁNCER	13	0.83
ENFERMEDADES MENTALES	8	0.51
CIRUGÍA	7	0.45
DERMATOLÓGICA	7	0.45
CIRCULATORIO	3	0.19
GLANDULAR	1	0.06
AUTOINMUNE	1	0.06
TOTAL	1563	100.00

Elaborado por: Autora

Fuente: Resultados de la base de datos recopilada del área de trabajo social de la USSO

Los resultados de la presente investigación respecto a las causas que dan lugar al ausentismo concuerdan con el estudio llevado a cabo por Saldarriaga en Colombia en una institución de educación superior en donde los resultados mostraron que las enfermedades respiratorias son la principal causa de incapacidad médica laboral (31%) (Saldarriaga & Martínez, 2007), de igual manera un estudio aplicado a policías dependientes por Camarota en el 2014, encontraron que las patologías predominantes son las enfermedades respiratorias y osteoarticulares, otro estudio llevado a cabo en un centro médico de Bogotá, corrobora que los casos de ausentismo causados por enfermedad del sistema respiratorio es el de mayor incidencia con un 31,9%, del sistema digestivo con un 22,9% y el sistema osteomuscular con un 13% (Cuevas et al., 2011).

En otro estudio realizado en Colombia por Derlys, los resultados indicaron que las enfermedades de los órganos de los sentidos fueron los que más incapacidades causaron con el 18,7% del total de los registro (Derlys, 2015), en nuestra investigación estos diagnósticos no tuvieron mayor relevancia.

En la Figura 5.8 podemos observar de mejor manera las principales causas de ausentismo dentro de la universidad. De acuerdo a lo indicado por Slany la caracterización del ausentismo puede constituir en un indicador de salud, que puede ser empleado como un marcador de la actividad social, psicológica y física de los trabajadores, dependiendo de los tipos de enfermedad se pueden emplear como predictores para posteriores perfiles de morbilidad, siendo útil su análisis para la

salud ocupacional y la sociedad en general, con la finalidad de emprender acciones de prevención (Slany et al., 2014).



Figura 5. 8 Distribución del ausentismo según tipo de permiso

Elaborado por: Autora

Fuente: Resultados de la base de datos recopilada del área de trabajo social de la USSO

Dentro de los casos de afección del aparato respiratorio, el mayor porcentaje corresponde al diagnóstico de síndrome gripal (29,2%), seguido por la bronquitis aguda (20,1%), la faringitis (19,7%) y laringotraqueítis (11,8%), otros diagnósticos con porcentajes por debajo del 10%, la distribución de los casos de ausentismo dentro del aparato respiratorio se muestra en la siguiente figura.

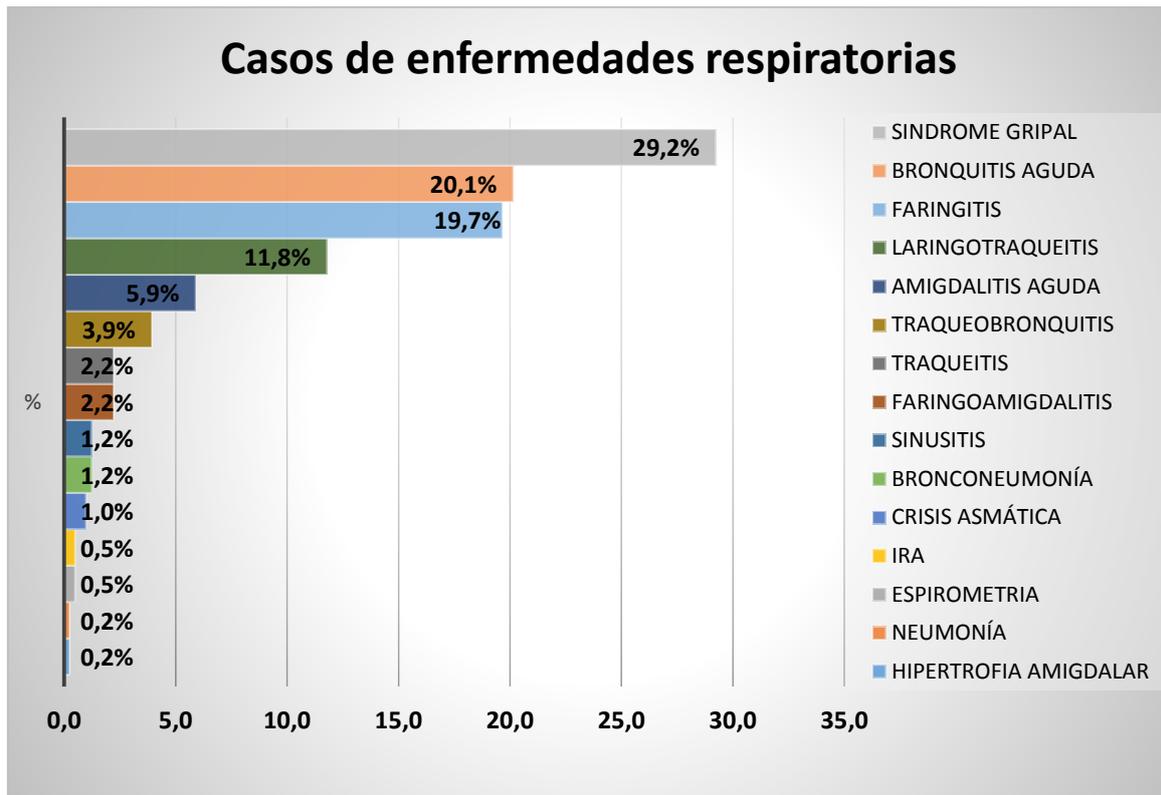


Figura 5. 9 Distribución del ausentismo por casos de enfermedades respiratorias

Elaborado por: Autora

Fuente: Resultados de la base de datos recopilada del área de trabajo social de la USSO

De los resultados del apartado anterior se pudo observar que los casos más frecuentes de ausentismo se deben por causas de enfermedades del aparato respiratorio, enfermedad general y musculo esqueléticos como las más representativas, a criterio de la autora del presente trabajo consideró necesario conocer si los tipos de permiso tienen relación estadísticamente significativa con el sexo.

De la misma manera que en el caso anterior una vez identificadas las variables se realizó la prueba de normalidad para conocer el tipo de prueba que se deben aplicar para las dos variables, de acuerdo a los resultados obtenidos en el programa SPSS 22.0 y como la muestra es superior a 50 datos se consideró la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov (Ochoa et al., 2017) la misma que indica que la distribución entre las dos variables no es normal ($P < 0,005$), lo cual se puede observar en la siguiente Tabla y Figura .

Tabla 5. 7 Prueba de normalidad entre las variables tipo de permiso y sexo

		Pruebas de normalidad			Pruebas de normalidad		
		Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
HOMBRE/MUJER		Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
PERMISO	HOMBRE	,282	573	,000	,757	573	,000
	MUJER	,197	990	,000	,796	990	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Elaborado por: Autora

Fuente: Resultados de la base de datos recopilada del área de trabajo social de la USSO

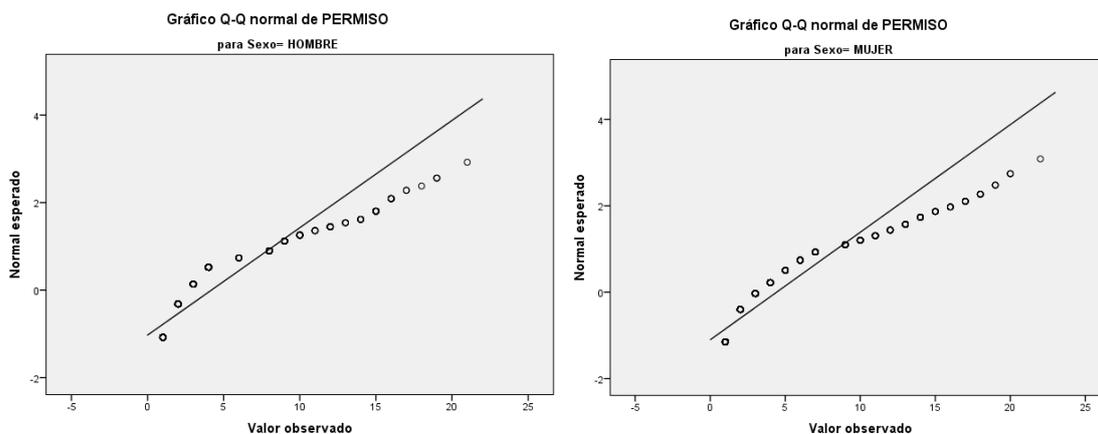


Figura 5.10 Prueba de normalidad entre las variables Tipo de permiso y sexo

Elaborado por: Autora

Fuente: Resultados de la base de datos recopilada del área de trabajo social de la USSO

De acuerdo a los resultados de la prueba de normalidad y a la naturaleza de las variables tipo de permiso y sexo, se aplicó prueba Chi Cuadrado (Ochoa et al., 2017) por lo cual se planteó la siguiente hipótesis

- **Relación entre el sexo y el tipo de permiso**

HO: Los factores que inciden en el ausentismo en el sexo femenino son iguales a los factores que inciden en el ausentismo en el sexo masculino.

HA: Los factores que inciden en el ausentismo en el sexo femenino son diferentes a los factores que inciden en el ausentismo en el sexo masculino.

De acuerdo el análisis mediante la prueba Chi cuadrado se encontró que existe una relación estadísticamente significativa ($P=0,000 < 0,05$) entre los factores que inciden en el ausentismo en el sexo femenino y los factores que inciden en el ausentismo en el sexo masculino, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alternativa.



Tabla 5. 8 Prueba Chi Cuadrado para análisis de los factores de ausentismo con el sexo

PERMISO*HOMBRE/MUJER tabulación cruzada

Recuento		HOMBRE/MUJER		Total
		HOMBRE	MUJER	
PERMISO	RESPIRATORIO	160	247	407
	ENFERMEDAD GENERAL	110	187	297
	MUSCULO ESQUELÉTICO	94	96	190
	DIGESTIVO	73	107	180
	GINECOLÓGICO	0	100	100
	LABORATORIO CLÍNICO	8	53	61
	MATERNIDAD	0	53	53
	PATERNIDAD	45	0	45
	PERSONALES	16	26	42
	OCULAR	15	16	31
	ODONTOLÓGICA	5	23	28
	AUDITIVO	10	16	26
	URINARIO	4	18	22
	NEUROLÓGICO	6	15	21
	PSICOLÓGICO	14	6	20
	CÁNCER	6	7	13
	ENFERMEDADES MENTALES	2	6	8
	CIRUGÍA	1	6	7
	DERMATOLÓGICA	3	4	7
	CIRCULATORIO	0	3	3
	GLANDULAR	1	0	1
	AUTOINMUNE	0	1	1
Total		573	990	1563

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	GI	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	219,702 ^a	21	,000
Razón de verosimilitud	282,112	21	,000
Asociación lineal por lineal	1,098	1	,295
N de casos válidos	1563		

Elaborado por: Autora

Fuente: Resultados de la base de datos recopilada del área de trabajo social de la USSO



También surgió la inquietud de conocer el comportamiento de las causas que dan lugar al ausentismo en relación al número de días perdidos, de esta manera se encontró que la maternidad es la causa que mayor número de días perdidos dio lugar con el 28,11%, seguida por causas de afecciones al aparato musculo esquelético con un 20,16%, este caso en particular es debido a que durante el periodo analizado se presentaron varios casos de fracturas que requirieron periodos prolongados de recuperación, los casos por enfermedades Psicológicas también obtienen un porcentaje significativo dentro de esta distribución, dentro de esta se colocó a los casos de dependencia del alcohol, quienes requieren de aproximadamente tres meses de rehabilitación, en la siguiente tabla se puede observar la distribución del ausentismo según los días de permiso.

Tabla 5.9 Análisis del ausentismo según el número de días perdidos

Etiquetas de fila	# DE DIAS PERDIDOS	%
MATERNIDAD	3854	28,11
MUSCULO ESQUELETICO	2765	20,16
ENFERMEDAD GENERAL	2020	14,73
PSICOLOGICO	1002	7,31
RESPIRATORIO	994	7,25
DIGESTIVO	672	4,90
PATERNIDAD	581	4,24
GINECOLOGICO	530	3,87
CANCER	362	2,64
OCULAR	211	1,54
DERMATOLOGICA	136	0,99
PERSONALES	125	0,91
AUTOINMUNE	110	0,80
AUDITIVO	76	0,55
ODONTOLOGICA	65	0,47
URINARIO	63	0,46
LABORATORIO CLÍNICO	62	0,45
CIRCULATORIO	34	0,25
NEUROLOGICO	30	0,22
ENFERMEADES MENTALES	8	0,06
CIRUGIA	7	0,05
GLANDULAR	5	0,04
Total general	13712	100,00

Elaborado por: Autora

Fuente: Resultados de la base de datos recopilada del área de trabajo social de la USSO



De igual forma se realizó el análisis para conocer si el número de días perdidos tienen relación significativa con cada tipo de permiso. De la misma manera que en el caso anterior una vez identificadas las variables se realizó la prueba de normalidad para conocer el tipo de prueba que se deben aplicar para las dos variables, de acuerdo a los resultados obtenidos en el programa SPSS 22.0 y como la muestra es superior a 50 datos se consideró la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov (Ochoa et al., 2017) la misma que indica que la distribución entre las dos variables no es normal ($P < 0,005$), con excepción del tipo de permiso por enfermedad psicológica, cáncer y dermatológico, lo cual se puede observar en la siguiente Tabla.

Tabla 5. 10 Prueba de normalidad entre las variables días perdidos y tipo de permiso

	PERMISO	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
		Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
DÍAS PERDIDOS	RESPIRATORIO	,338	407	,000	,354	407	,000
	ENFERMEDAD GENERAL	,303	297	,000	,554	297	,000
	MUSCULO ESQUELÉTICO	,313	190	,000	,486	190	,000
	DIGESTIVO	,375	180	,000	,534	180	,000
	GINECOLÓGICO	,349	100	,000	,408	100	,000
	LABORATORIO CLÍNICO	,535	61	,000	,109	61	,000
	MATERNIDAD	,280	53	,000	,770	53	,000
	PATERNIDAD	,348	45	,000	,749	45	,000
	PERSONALES	,307	42	,000	,591	42	,000
	OCULAR	,219	31	,001	,782	31	,000
	ODONTOLÓGICA	,307	28	,000	,650	28	,000
	AUDITIVO	,344	26	,000	,609	26	,000
	URINARIO	,244	22	,001	,813	22	,001
	NEUROLÓGICO	,436	21	,000	,366	21	,000
	PSICOLÓGICO	,214	20	,017	,859	20	,008
	CÁNCER	,270	13	,010	,783	13	,004
	DERMATOLÓGICA	,339	7	,015	,653	7	,001
	CIRCULATORIO	,361	3	.	,807	3	,132

Elaborado por: Autora

Fuente: Resultados de la base de datos recopilada del área de trabajo social de la USSO

De acuerdo a los resultados de la prueba de normalidad y a la naturaleza de las variables días perdidos y tipo de permiso, se aplicó prueba Kruskal-Wallis (Ochoa et al., 2017) entre el tipo de permiso y los días perdidos cuyos resultados se muestran a continuación.

- **Relación entre los días perdidos y el tipo de permiso**

HO: Los días de ausencia son iguales según cada tipo de permiso.

HA: Las medias de los días de ausencia son diferentes según cada tipo de permiso.

De acuerdo el análisis mediante la prueba no paramétrica de Kruskal-Wallis se encontró que existe una relación estadísticamente significativa ($P=0,000 < 0,05$) entre los días de ausencia y los tipos de permiso, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa.

Tabla 5. 11 Prueba Kruskal-Wallis para el análisis del número de días perdidos y los tipos de permiso

Resumen de contrastes de hipótesis				
	Hipótesis nula	Prueba	Sig.	Decisión
1	La distribución de DIAS PERDIDOS es la misma entre las categorías de PERMISO.	Prueba de Kruskal-Wallis para muestras independientes	,000	Rechace la hipótesis nula.

Se muestran significaciones asintóticas. El nivel de significancia es ,05.

Elaborado por: Autora

Fuente: Resultados de la base de datos recopilada del área de trabajo social de la USSO

5.1.6. MESES EN LOS QUE REGISTRA LA AUSENCIA.

Del periodo estudiado enero 2015 a diciembre 2016, el mes en el que se registraron más casos de ausentismo fue en el mes de octubre con un 11,26%, seguido por el mes de junio con el 10,94%, en los meses en los que menos registros de ausencia se presentaron fue en julio (5,05%) y agosto (2,43%) pudiendo atribuirse al periodo de vacaciones.

A diferencia de un estudio aplicado a policías en donde se determinó que los meses de junio, julio y agosto, con un promedio de 4,14 días de ausencia, como los de mayor predominancia de ausentismo (Camarota, 2014).

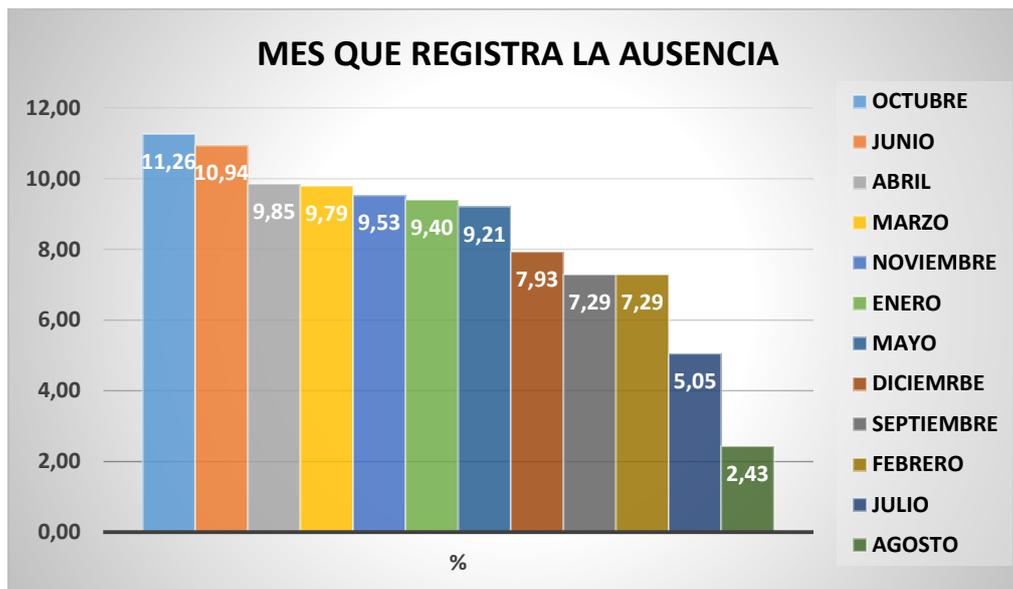


Figura 5. 11 Meses en los que se registraron los permisos

Elaborado por: Autora

Fuente: Resultados de la base de datos recopilada del área de trabajo social de la USSO

5.1.7. TASA DE AUSENTISMO EN LOS AÑOS ESTUDIADOS.

De acuerdo a la información levantada de los casos registrados de ausentismo en el año 2015 y año 2016, se obtuvo la tasa de ausentismo la misma que es de 3 trabajadores ausentes por cada 100 trabajadores para el año 2015 y de 4 trabajadores ausentes por cada 100 para el año 2016, como se puede observar en la siguiente tabla.

Tabla 5.12 Tasa de ausentismo en los años de estudio

	2015	# de Colaboradores
Casos de ausentismo	694	1821
Promedio mensual	57,8	
Tasa de ausentismo		3,2
	2016	# de Colaboradores
Casos de ausentismo	869	1754
Promedio mensual	72,4	
Tasa de ausentismo		4,1

Elaborado por: Autora

Fuente: Resultados de la base de datos recopilada del área de trabajo social de la USSO



5.1.8. CARACTERIZACIÓN DEL AUSENTISMO POR ACCIDENTABILIDAD Y LOS COSTOS GENERADOS

a) Casos registrados año 2015

En el año 2015 se registraron 15 casos de accidentes laborales, con un promedio de días perdidos de 32, con un máximo de 423 días de permiso y un mínimo de 1 día.

En cuanto a los costos aproximados generados por los accidentes registrados en el 2015, se estimó un valor total de \$ 12.375,00 dólares, con un promedio de costo por accidente de \$825 dólares, con un máximo de \$10.311 y con un mínimo de \$18. El accidente que mayor costo generó a la universidad fue ocasionado por el aplastamiento del pie, la misma que dio lugar a 423 días de permiso. Según Peiro el principal tipo de ausentismo es el atribuido a incapacidad médica por causas relacionadas con la salud; bien sea por enfermedad o accidente, las cuales ocupa las tres cuartas partes del ausentismo total (Peiro et al., 2008)

Tabla 5. 13 Caracterización de accidentes registrados en el 2015

Estadísticos	Días Perdidos	Costo (Dólares)
Media	32	\$ 825,00
Moda	1	\$ 18,00
Mediana	3	\$ 53,00
Desv. Estándar	105	\$ 2.551,00
Mínimo	1	\$ 18,00
Máximo	423	\$ 10.311,00
Total	486	\$ 12.375,00

Elaborado por: Autora

Fuente: Resultados de la base de datos recopilada del área de trabajo social de la USSO

De los accidentes registrados la mayoría muestran afección de tipo músculo esquelético, siendo las más frecuentes las lesiones en los miembros inferiores, los accidentes ocurridos a lo largo del 2015 representaron 486 días perdidos, sin contar con las horas que posteriormente debían dedicar para rehabilitación, un estudio realizado en Cali en una entidad prestadora de servicio de salud se encontró que el 64,5% de los trabajadores ha sufrido un accidente laboral (musculo esqueléticos) que representaron 598 días perdidos. La aseguradora de riesgos pagó en incapacidades en el año 2013 \$240.000.000 millones de pesos por 585 días perdidos por enfermedades de tipo laboral, de tipo común y accidentes de trabajo, lo que corresponde a 25 años de trabajo de una persona (Penagos & García, 2016).



Tabla 5. 14 Tipo de incapacidad registrada en el 2015

Accidentado	Tipo de incapacidad
CASO 1	Lesión pie
CASO 2	Golpe pie derecho
CASO 3	Fractura pie derecho
CASO 4	Trauma pie derecho
CASO 5	Aplastamiento pie
CASO 6	Distensión muscular
CASO 7	Quemadura dedos
CASO 8	Esguince de tobillo
CASO 9	Golpe pie derecho
CASO 10	Distensión muscular
CASO 11	Cortadura antebrazo
CASO 12	Cortadura cuello
CASO 13	Cimbrón lumbar
CASO 14	Micro fractura pie derecho
CASO 15	Contusión en pierna izquierda

Elaborado por: Autora

Fuente: Resultados de la base de datos recopilada del área de trabajo social de la USSO

En cuanto a los índices de frecuencia de accidentabilidad se registró el mayor índice en el mes de mayo (3,3), seguida por el mes de febrero (2,6) y junio (2,5). Respecto al índice de gravedad de igual manera el mes con mayor índice fue el mes de mayo con un valor de 352,9, seguido por el mes de diciembre con 25,9 y el mes de febrero con 12,0, como se indica en el siguiente gráfico.

Tabla 5. 15 Índice de frecuencia de accidentabilidad 2015

	ÍNDICE DE FRECUENCIA (IF)	ÍNDICE DE GRAVEDAD (IG)
Enero	0.0	0.0
Febrero	2.6	12.0
Marzo	0.0	0.0
Abril	0.0	0.0
Mayo	3.3	352.9
Junio	2.5	6.5
Julio	0.8	0.8
Agosto	0.8	0.8
Septiembre	0.8	1.6
Octubre	0.0	0.0
Noviembre	0.0	0.0
Diciembre	1.6	25.9

Elaborado por: Autora

Fuente: Resultados de la base de datos recopilada del área de trabajo social de la USSO

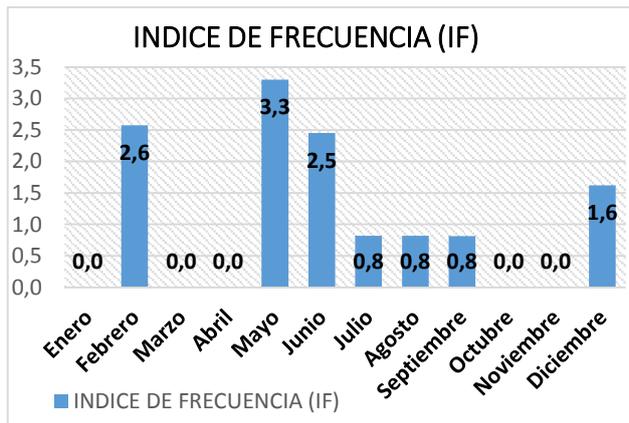


Figura 5. 12 Índice de frecuencia 2015

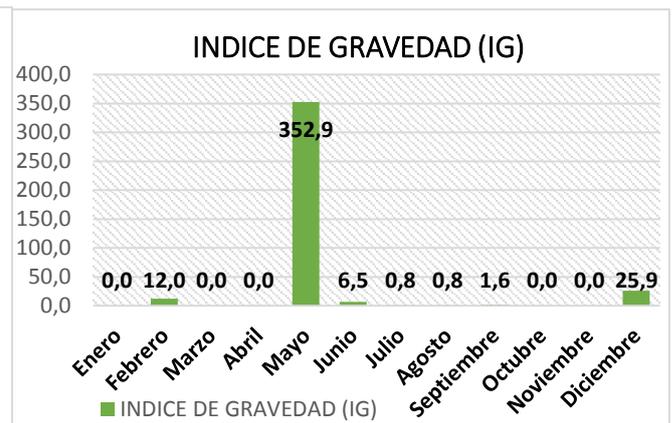


Figura 5. 13 Índice de gravedad 2015

Elaborado por: Autora

Fuente: Resultados de la base de datos recopilada del área de trabajo social de la USSO

b) Casos registrados año 2016

En el año 2016 se registraron 8 casos de accidentes laborales, con un promedio de días perdidos de 8, con un máximo de 30 días de permiso y un mínimo de 1 día.

En cuanto a los costos aproximados generados por los accidentes registrados en el 2016, se estimó un valor total de 2.002,87 dólares, con un promedio de costo por accidente de \$289 dólares, con un máximo de \$1.212 y con un mínimo de \$24. El accidente que ocasionó más días de permiso (30 días) y el mayor costo a la universidad fue la fractura de la falange del pie (\$1.212).

Tabla 5. 16 Caracterización de accidentes registrados en el 2016

Estadísticos	Días Perdidos	Costo (Dólares)
Media	8	\$ 289,00
Moda	1	-
Mediana	2	\$ 59,00
Desv. Estándar	11	\$ 419,00
Mínimo	1	\$ 24,00
Máximo	30	\$ 1.212,00
Total		\$ 2.002,87

Elaborado por: Autora

Fuente: Resultados de la base de datos recopilada del área de trabajo social de la USSO

De los accidentes registrados la mayoría muestran afección de tipo musculoesquelético, siendo las más frecuentes las lesiones en los miembros inferiores, como se muestra en la siguiente tabla.



Tabla 5. 17 Tipo de incapacidad registrada en el 2016

ACCIDENTADO	TIPO DE INCAPACIDAD
CASO 1	Cortada con objeto corto punzante
CASO 2	Pinchazo con aguja de jeringa hipodérmica, dedo índice izquierdo
CASO 3	Trauma superficial de rodilla derecha
CASO 4	Herida cortante, pulgar mano derecha
CASO 5	Fractura Falanges distales de 1er y 2do dedos pie derecho
CASO 6	Lumbalgia, contractura muscular
CASO 7	Esguince de pie izquierdo
CASO 8	Fractura de falange proximal primer dedo pie derecho.

Elaborado por: Autora

Fuente: Resultados de la base de datos recopilada del área de trabajo social de la USSO

En cuanto a los índices de frecuencia de accidentabilidad en el año 2016 se registró el mayor índice en el mes de noviembre (1,7), los otros meses que registraron accidentes tienen un índice de 0,8. En cuanto al índice de gravedad de igual manera el mes con mayor índice fue el mes de noviembre con un valor de 26, seguido por el mes de julio con 17,6, como se indica en la siguiente tabla.

Tabla 5. 18 Índice de frecuencia de accidentabilidad 2016

2016	ÍNDICE DE FRECUENCIA (IF)	Índice DE GRAVEDAD (IG)
Enero	0.8	0.8
Febrero	0.0	0.0
Marzo	0.8	0.8
Abril	0.0	0.0
Mayo	0.8	2.5
Junio	0.8	2.5
Julio	0.8	17.6
Agosto	0.0	0.0
Septiembre	0.0	0.0
Octubre	0.8	0.8
Noviembre	1.7	26.0
Diciembre	0.0	0.0

Elaborado por: Autora

Fuente: Resultados de la base de datos recopilada del área de trabajo social de la USSO

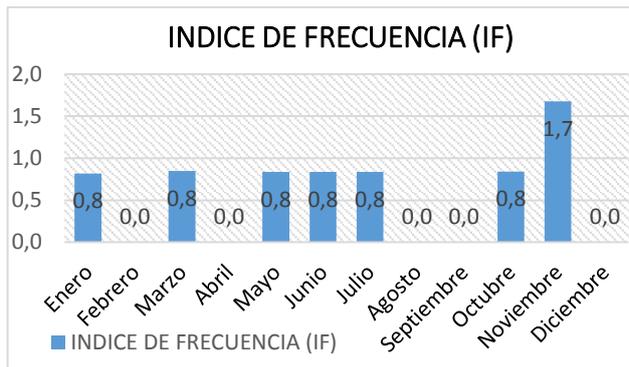


Figura 5. 14 Índice de frecuencia 2016

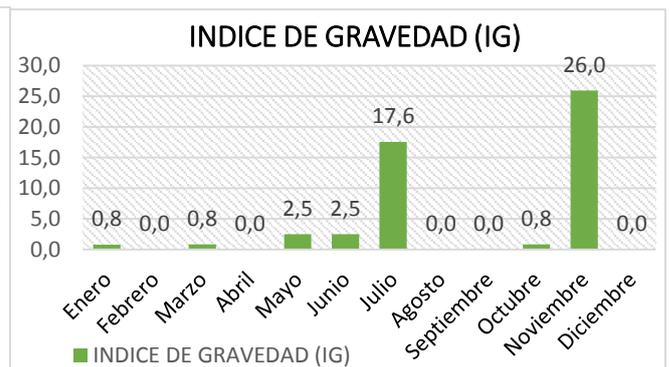


Figura 5. 15 Índice de gravedad 2016

Elaborado por: Autora

Fuente: Resultados de la base de datos recopilada del área de trabajo social de la USSO

5.2. ESTRATEGIAS DE ACTUACIÓN

Una vez que se conoce el comportamiento del ausentismo laboral dentro de la Universidad de Cuenca, es necesario pensar en la gestión del mismo y plantear estrategias que ayuden a minimizarlo o controlarlo. De acuerdo a los resultados se pudo observar que los costos generados por el ausentismo son elevados, los mismos que son asumidos por la Universidad y por el Instituto Ecuatoriano de seguridad Social IESS, por lo que el reducir días perdidos dentro de la Institución representa un gran reto que deberá ser analizado a profundidad en próximos trabajos de investigación, a continuación mencionaremos algunas estrategias que pueden ayudar a gestionar el ausentismo dentro de la Universidad de Cuenca:

1. Observando que las patologías más frecuentes que dan lugar a mayores casos de ausentismo son las enfermedades de tipo respiratorio y dentro de estas se encuentran el síndrome gripal, se recomienda emprender campañas de vacunación anual de prevención contra la influenza, tema que deberá ser analizado a profundidad con la Unidad de Medicina Ocupacional. Para la prevención del contagio a los demás colaboradores se recomienda el uso de tapabocas, lavado de manos, guantes, y cualquier otro implemento que sea necesario para evitar el contacto directo, con una persona enferma.
2. En los frentes de trabajo donde se realicen construcciones y mantenimientos de la estructura física de Universidad, se deberá controlar el uso adecuado



del equipo de protección personal, como son mascarillas, cascos, calzado adecuado, guantes, chalecos, etc. Además se deberá capacitarlos en el uso de los mismos, así como también en temas de seguridad laboral, ya que dentro de los resultados se obtuvo algunos casos por fracturas.

3. Un número importante de casos representan también la causa de enfermedades Musculo esqueléticas para lo cual es necesario reforzar las medidas de prevención, primero con la implementación de un análisis profundo de riesgos donde permita identificar las principales causas que dan lugar a lesiones y accidentes de tipo músculo esquelético. Una vez valorados los riesgos se determinarán las medidas de prevención y control para cada uno de ellos de manera específica en cada frente de trabajo.
4. Las principales causas de permisos son por causa médica, por lo que la implementación de programas de salud dentro del trabajo también es una alternativa que puede ayudar a mejorar las condiciones de salud de los colaboradores de la Universidad, el implementar un programa integral enfocado en evitar las enfermedades de tipo cardiovascular, diabetes y obesidad, dicho programa tendría un enfoque que permita activarlos físicamente para mejorar su condición de vida y aprender a cuidar su salud y su alimentación tanto fuera como dentro del trabajo. Se deberá además dar seguimiento a las personas que más se ausentan de modo que se pueda conocer factores personales como malos hábitos alimenticios, consumo de alcohol, cigarrillo o falta de actividad física, lo cual puede facilitar la implementación de estrategias específicas.
5. Se debe efectuar un seguimiento y control de la salud de los trabajadores y de las altas y bajas laborales solicitadas, además se debe emprender controles anuales de salud a todos los colaboradores, mediante exámenes de sangre, orina y heces. En el caso de las mujeres fomentar el control anual en el área de ginecología.
6. Dentro de los resultados se observó además que la mayor incidencia del ausentismo tiene lugar en los colaboradores más jóvenes (menores de 35 años), una estrategia podría ser formarlos adecuadamente de modo que se adapten lo más rápido al ambiente de trabajo, evitando que sientan la



sensación de frustración, la motivación también puede ser una buena estrategia fomentando la cooperación y el trabajo en equipo, de ese modo se evitan problemas de estrés y salud.

7. Como se pudo observar en los resultados los días perdidos por maternidad representan un alto porcentaje, concedores de que cada persona es libre de elegir en cuanto a su salud reproductiva, sin embargo se podría implementar programas de control de la natalidad y de planificación familiar.

CAPITULO VI

6.1. CONCLUSIONES

- Se recopiló la información respecto a los certificados entregados en la Unidad de trabajo social de la Universidad de Cuenca, se registraron 1.563 certificados por permisos, 23 casos de accidentes en el año 2015 y 2016.
- Dentro de las variables analizadas que caracterizan el ausentismo tenemos el sexo, observándose una mayor incidencia en el sexo femenino con un 63% (8543 días) en relación al sexo masculino con 37% (5169 días), el promedio de días perdidos entre los dos sexos tuvo una relación estadísticamente significativa ($P=0,000<0,05$), considerando que 3854 día corresponden a permisos por maternidad.
- En cuanto a la edad el 35% de los casos de ausentismo registrados corresponden al rango de edad entre 26 a 35 años, seguido por el rango de 36 a 45 años con un 31% y una media de 41 años.
- Según el tipo de servicio del periodo estudiado existe mayor incidencia de faltas en los empleados (52%), seguidos por los docentes (27%) y finalmente los trabajadores (21%).
- El mes en el que se registraron más casos de ausentismo fue en el mes de octubre, y los meses con menos registros de ausencia se presentaron en julio (5,05%) y agosto (2,43%).
- Los principales diagnósticos que causaron mayor número de casos de ausentismo fue las afecciones del aparato respiratorio (26,04%), seguida de



registro de enfermedad general sin diagnóstico específico (19%), los problemas músculo esqueléticos representa el 12,16%.

- Dentro de los registros por causas respiratorias, el mayor porcentaje corresponde al síndrome gripal (29,2%), seguido por la bronquitis (20,1%) y la Faringitis (19,7%).
- De los análisis realizados por medio de prueba Chi Cuadrado se encontró que existe una relación estadísticamente significativa ($P=0,000<0,05$) entre causas que dan lugar al ausentismo y el sexo.
- Los costos aproximados generados por los días de ausentismo en el periodo analizado fueron de \$ USD 548.453,2, para el sexo femenino y de \$ USD 252.985,9 por los casos registrados por el sexo masculino, es decir 36% menos que el registrado por el sexo femenino.
- En cuanto a los costos aproximados generados por los accidentes registrados en el 2015, se estimó un valor total de \$ USD 12.375 y en el 2016 se estimó un valor total de \$ USD 2.002,87.

6.2. RECOMENDACIONES

- Socializar los resultados obtenidos en el presente trabajo para conocimiento de la Universidad y sobre todo de la Unidad de seguridad Laboral de la Universidad de Cuenca.
- Mejorar la calidad de la información de los registros de diagnóstico en los certificados médicos, de modo que facilite el manejo de información dentro de la unidad de seguridad y poder prever medidas preventivas, como por ejemplo que se coloque el diagnóstico de la enfermedad con el respectivo código CI10.
- Con los resultados obtenidos en esta investigación, se deberá plantear medidas preventivas y de control en los casos que ameriten la actuación de la unidad.



- Manejar los registros de permisos de manera digital y no en registros físicos dentro de la unidad de trabajo social, para poder manejar de mejor manera estadísticas futuras.

6.3. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BAUTISTA, I. (2015). *CAUSAS DE AUSENTISMO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DEL AREA ADMINISTRATIVA DEL HOSPITAL SAN ANDRES - E.S.E - DE TUMACO, DURANTE EL PRIMER SEMESTRE DE 2015*. UNIVERSIDAD CES DE MEDELLIN.

BUSTAMANTE SOLIS, D., & TORRES PEÑA, R. (2016). *CARACTERIZACIÓN DEL AUSENTISMO LABORAL POR CAUSA MÉDICA Y MATERNIDAD REGISTRADO EN EL CENTRO DE ATENCIÓN AMBULATORIA 302 DEL INSTITUTO ECUATORIANO DE SEGURIDAD SOCIAL CUENCA-ECUADOR 2014*. UNIVERSIDAD DE CUENCA.

CAMAROTA, R. (2014). EL AUSENTISMO LABORAL DE CAUSA MÉDICA EN LA POLICÍA NACIONAL URUGUAYA., (1).

COIT. (2005). CÓDIGO DEL TRABAJO. ECUADOR. RETRIEVED FROM [HTTPS://WWW.LEYCHILE.CL/N?i=207436&F=2017-12-30&P=](https://www.leychile.cl/N?i=207436&F=2017-12-30&P=)

CUEVAS, Y. S., GARCÍA, T. V., & VILLA, M. E. (2011). *CARACTERIZACION DEL AUSENTISMO LABORAL EN UN CENTRO MEDICO DE I NIVEL*. UNIVERSIDAD DEL ROSARIO.

DERLYS, S. (2015). *NO TITLE. CARACTERIZACION DEL AUSENTISMO LABORAL POR CAUSA MEDICA EN UNA EPS DE LA CIUDAD DE MEDELLIN*. UNIVERSIDAD DE ANTIOQUIA.

GONZALEZ, N. (2006). PREVALENCIA DEL ESTRÉS EN LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS DOCENTES UNIVERSITARIOS. *INSTITUTO DE TECNOLOGÍA MARACAIBO*, 68–89.



GUERRERO-LÓPEZ, C. M., ECON, L., REYNALES-SHIGEMATSU, L. M., C, D., JIMÉNEZ-RUIZ, J. A., ECON, M., ... CAMACHO-SOLÍS, R. (2012). COSTOS POR AUSENTISMO LABORAL ATRIBUIBLES AL CONSUMO DE TABACO EN EL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL Y EN MÉXICO , 2006-2009, 54(3), 2006–2009.

IESS. (2016A). LEY DE SEGURIDAD SOCIAL DEL ECUADOR. *LEY NO. 2001-55*.

IESS, S. GENERAL DE RIESGOS DEL TRABAJO. (2016B). NORMATIVA APLICABLE A LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO. RESOLUCION CD 513. RETRIEVED FROM [HTTP://SART.IESS.GOB.EC/DSGRT/PORTAL/NORMA_INTERACTIVA/IESS_NORMATIVA.HTML](http://sart.ies.gov.ec/dsgrt/porta/norma_interactiva/ies_normativa.html)

JIMENEZ, F. M. (2014). *CONDICIONES QUE FOMENTAN EL AUSENTISMO LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA Y SU IMPACTO FINANCIERO EN UNA INSTITUCIÓN DE SALUD DE ALTA COMPLEJIDAD. BOGOTÁ, 2011 Y 2012*. PONTIFICIA UNIVERSIDAD JAVERIANA.

KAEMPFER. (2004). 30 AÑOS DE ESTUDIO SOBRE AUSENTISMO LABORAL EN CHILE: UNA PERSPECTIVA POR TIPOS DE EMPRESAS. *REV MÉD CHILE*, 132, 1100–1108.

LOES. (2010). LEY ORGANICA DE EDUCACION SUPERIOR. *REGISTRO OFICIAL SUPLEMENTO 298*. RETRIEVED FROM [HTTPS://PROCURADURIA.UTPL.EDU.EC/SITIOS/DOCUMENTOS/NORMATIVASPUBLICAS/LEY ORGÁNICA DE EDUCACIÓN SUPERIOR CODIFICADA.PDF](https://procuraduria.utpl.edu.ec/sitios/documentos/normativaspublicas/ley_organica_de_educacion_superior_codificada.pdf)

LOSEP. (2010). LEY ORGÁNICA DE SERVICIO PUBLICO.

LUNA, R. M., & BROKATE, F. J. (2014). *CARACTERIZACIÓN DEL AUSENTISMO LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL CARIBE EN CARTAGENA EN EL PERIODO DE SEPTIEMBRE 2012 A SEPTIEMBRE 2013*. UNIVERSIDAD DE CARTAGENA FACULTAD.

MESA, F., & KAEMPFER, A. (2004). 30 AÑOS DE ESTUDIO SOBRE AUSENTISMO LABORAL EN CHILE: UNA PERSPECTIVA POR TIPOS DE EMPRESAS WORK ABSENTEEISM IN CHILE ACCORDING TO THE TYPE OF WORK PLACE, 1100–1108.



- NURY, G. (2009). *DISEÑO DEL SISTEMA DE GESTIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL, BAJO LOS REQUISITOS DE LA NORMA NTC-OHSAS 18001 EN EL PROCESO DE FABRICACION DE COSMÉTICOS PARA LA EMPRESA WILCOS S.A.*. PONTIFIVIA UNIVERSIDAD JAVERIANA.
- OCHOA, A., ABAD, L., ANDRADE, S., & GARCÍA, L. (2017). *EL PROCESO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA EN LAS CIENCIAS BIOLÓGICAS.*
- OIT, & UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO. (2008). *ABSENTISMO LABORAL: EL ALTO COSTO DE UN MUNDO ENFERMO* (MC GRAW HI). MEXICO DF.
- OSPINA, ERLYS S. S. G. A. Á. (2015). *CARACTERIZACIÓN DEL AUSENTISMO LABORAL POR CAUSA MÉDICA EN UNA EPS DE LA CIUDAD DE MEDELLÍN.* UNIVERSIDAD DE ANTIOQUIA.
- PEIRO, J., RODRIGUEZ, I., & GONZALEZ, M. (2008). *EL ABSENTISMO LABORAL* (ISBN: 978-). VALENCIA: UNIVERSITAT DE VALÈNCIA.
- PENAGOS, I., & GARCÍA, C. (2016). AUSENTISMO POR ACCIDENTES Y ENFERMEDAD LABORAL Y COSTOS INDIRECTOS RELACIONADOS CON LA LUMBALGIA NO ESPECÍFICA EN UNA ENTIDAD PRESTADORA DE SERVICIOS DE SALUD EN CALI 2013. *REVISTA COLOMBIANA DE SALUD OCUPACIONAL*, 6(1)(1), PP 13--17.
- REGLAMENTO LOSEP. (2011). REGLAMENTO GENERAL A LA LEY ORGANICA DEL SERVICIO PÚBLICO. *REGISTRO OFICIAL SUPLEMENTO 418 DE 01-ABR.-2011.* RETRIEVED FROM HTTP://WWW.QUITO.GOB.EC/LOTAIP2013/A/REGLAMENTO_GENERAL_A_LA_LEY_DE_DEFENSA_DEL_CONSUMIDOR.PDF
- SALDARRIAGA, J. F., & MARTINEZ, E. (2007). FACTORES ASOCIADOS AL AUSENTISMO LABORAL POR CAUSA MÉDICA EN UNA INSTITUCIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR, 25.
- SAMANIEGO, C. (1996). CAUSAS Y EFECTOS DEL ABSENTISMO LABORAL, 14–19.
- SLANY, C., SCHÜTTE, S., CHASTANG, J. F., PARENT-THIRION, A., VERMEYLEN, G., & NIEDHAMMER, I. (2014). PSYCHOSOCIAL WORK FACTORS AND LONG SICKNESS ABSENCE IN EUROPE. *INTERNATIONAL JOURNAL OF OCCUPATIONAL AND ENVIRONMENTAL HEALTH*. <HTTP://DOI.ORG/10.1179/2049396713Y.0000000048>



UNIVERSIDAD DE CUENCA. (2016). BOLETÍN ESTADÍSTICO 2016. *BOLETÍN ESTADÍSTICO 2016*, 26, 116.

UNIVERSIDAD DE CUENCA. (2017A). INFORME DE GESTIÓN 2016, 96.

UNIVERSIDAD DE CUENCA. (2017B). NOVENO CONTRATO COLECTIVO-15-VI-2017 FIRMADO-1.

VALENCIA, J. E., & GÓMEZ, A. P. (2004). AUSENTISMO LABORAL Y SU RELACIÓN CON EL CONSUMO DE ALCOHOL Y OTRAS SUSTANCIAS PSICOACTIVAS, 291, 2581–2590.

7. ANEXOS.



ANEXO 1. ESTRUCTURA DE LA BASE DE DATOS LEVANTADA DE LOS CASOS DE AUSENTISMO

CÓDIGO_ CÉDULA	SEXO	EDAD	TIPO DE SERVICIO	CARGO/ FUNCIÓN CODIF	MODALIDAD	FACULTAD / DEPENDENCIA	RÉGIMEN AL QUE PERTENECE	TIPO DE PERMISO	GRUPO DE ENFERMEDAD Y TIPO DE PERMISO
0001CP	M	42	TRABAJADOR	ADB01	CONTRATADO	DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA FINANCIERA	CÓDIGO DEL TRABAJO	QUERATOCONO	DERMATOLÓGICA
0002DA	F	28	DOCENTE	PFMT1	TITULAR	FACULTAD DE FILOSOFÍA, LETRAS Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN	LOES	MATERNIDAD	MATERNIDAD
0003BL	F	33	DOCENTE	PFTC1	CONTRATADO	FACULTAD DE CIENCIAS QUÍMICAS	LOES	MATERNIDAD	MATERNIDAD
0004LI	F	35	DOCENTE	PFTC1	CONTRATADO	FACULTAD DE CIENCIAS QUÍMICAS	LOES	MATERNIDAD	MATERNIDAD
0005VA	F	33	DOCENTE	PFTC1	CONTRATADO	FACULTAD DE INGENIERÍA	LOES	MATERNIDAD	MATERNIDAD
0006GA	F	35	DOCENTE	PFTC1	TITULAR	FACULTAD DE CIENCIAS QUÍMICAS	LOES	MATERNIDAD	MATERNIDAD
0007RJ	M	49	TRABAJADOR	CHF01	TITULAR	TRANSPORTE	CÓDIGO DEL TRABAJO	PATERNIDAD	PATERNIDAD
0008MD	F	41	DOCENTE	PFTC1	TITULAR	FACULTAD DE CIENCIAS QUÍMICAS	LOES	MATERNIDAD	MATERNIDAD
0009NV	F	38	DOCENTE	PFMT1	TITULAR	FACULTAD DE CIENCIAS QUÍMICAS	LOES	MATERNIDAD	MATERNIDAD
0010CS	M	25	TRABAJADOR	ALB01	CONTRATADO	UNIDAD DE PLANIFICACIÓN FÍSICA	CÓDIGO DEL TRABAJO	PATERNIDAD	PATERNIDAD
0011PD	M	37	DOCENTE	PFTC1	TITULAR	FACULTAD DE ODONTOLOGÍA	LOES	PATERNIDAD	PATERNIDAD
0012MD	F	31	EMPLEADO	LBT01	CONTRATADO	VLIR	LOSEP	MATERNIDAD	MATERNIDAD
0013CF	M	34	TRABAJADOR	CSJ01	TITULAR	FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES	CÓDIGO DEL TRABAJO	PATERNIDAD	PATERNIDAD
0014RP	F	37	DOCENTE	PFTC1	TITULAR	FACULTAD DE CIENCIAS QUÍMICAS	LOES	MATERNIDAD	MATERNIDAD
0015GW	M	33	TRABAJADOR	AXE01	TITULAR	UNIDAD DE PLANIFICACIÓN FÍSICA	CÓDIGO DEL TRABAJO	PATERNIDAD	PATERNIDAD
0016VA	M	42	DOCENTE	PFTC1	TITULAR	FACULTAD DE CIENCIAS AGROPECUARIAS	LOES	PATERNIDAD	PATERNIDAD
0017BM	F	45	DOCENTE	PFMT1	TITULAR	FACULTAD DE CIENCIAS MEDICAS	LOES	MATERNIDAD	MATERNIDAD
0018BD	M	32	TRABAJADOR	AAB01	TITULAR	UNIDAD DE PLANIFICACIÓN FÍSICA	CÓDIGO DEL TRABAJO	PATERNIDAD	PATERNIDAD
0019CA	F	41	EMPLEADO	AIV01	TITULAR	PROMAS	LOSEP	MATERNIDAD	MATERNIDAD



CÓDIGO_CÉDULA	ENTIDAD QUE CERTIFICA LA AUSENCIA	TIPO DE ENTIDAD	FECHA DE INICIO DEL PERMISO	HASTA	#DE DÍAS DE AUSENCIA (a)	REMUNERACIÓN MENSUAL UNIFICADA RMU (b)	DECIMO 3ER SUELDO (c).	DECIMO CUARTO SUELDO (d)	APORTE PATRONAL (e)	SALARIO MENSUAL TOTAL (f)=a+b+c+d+e	REMUNERACIÓN ANUAL (g)= f*12	SEMANAS AL AÑO (REFERENCIA) (h)	SALARIO / SEMANA INTEGRAL (i)= g/h	SALARIO PROMEDIO / DÍA (EN RELACIÓN A LA SEMANA INTEGRAL) (j)=i/7	COSTO DE DÍAS PERDIDOS (k) = a * j
0001CP	CONSULTORIO PRIVADO	PRIVADA	19/06/2015	16/09/2015	90	\$ 838.73	\$ 29.58	\$ 69.89	\$ 93.52	\$ 1,031.73	\$ 12,380.71	52	\$ 238.09	\$ 34.01	\$ 3,061.16
0002DA	CLÍNICA PRIVADA MONTE SINAI	PRIVADA	02/12/2015	31/12/2015	30	\$ 1,312.50	\$ 29.58	\$ 109.38	\$ 120.09	\$ 1,571.55	\$ 18,858.63	52	\$ 362.67	\$ 51.81	\$ 1,554.28
0003BL	CLÍNICA SAN JUAN DE DIOS	PRIVADA	29/10/2015	31/12/2015	64	\$ 2,000.00	\$ 29.58	\$ 166.67	\$ 183.00	\$ 2,379.25	\$ 28,551.00	52	\$ 549.06	\$ 78.44	\$ 5,019.96
0004LI	CLINICA HUMANITARIA	PRIVADA	24/10/2015	31/12/2015	69	\$ 2,000.00	\$ 29.58	\$ 166.67	\$ 183.00	\$ 2,379.25	\$ 28,551.00	52	\$ 549.06	\$ 78.44	\$ 5,412.14
0005VA	CLÍNICA SAN JUAN DE DIOS	PRIVADA	25/10/2015	31/12/2015	68	\$ 838.00	\$ 29.58	\$ 69.83	\$ 76.68	\$ 1,014.09	\$ 12,169.12	52	\$ 234.02	\$ 33.43	\$ 2,273.35
0006GA	CLÍNICA SAN JUAN DE DIOS	PRIVADA	17/09/2015	09/12/2015	84	\$ 2,500.00	\$ 29.58	\$ 208.33	\$ 228.75	\$ 2,966.67	\$ 35,600.00	52	\$ 684.62	\$ 97.80	\$ 8,215.38
0007RJ	SIN ESPECIFICACIÓN	SIN ESPECIFICACIÓN	31/08/2015	04/09/2015	5	\$ 732.94	\$ 29.58	\$ 61.08	\$ 81.72	\$ 905.32	\$ 10,863.89	52	\$ 208.92	\$ 29.85	\$ 149.23
0008MD	CLÍNICA SAN JUAN DE DIOS	PRIVADA	12/06/2015	04/09/2015	85	\$ 3,250.00	\$ 29.58	\$ 270.83	\$ 297.38	\$ 3,847.79	\$ 46,173.50	52	\$ 887.95	\$ 126.85	\$ 10,782.27
0009NV	HOSPITAL DEL RÍO	PRIVADA	14/06/2015	06/09/2015	85	\$ 1,625.00	\$ 29.58	\$ 135.42	\$ 148.69	\$ 1,938.69	\$ 23,264.25	52	\$ 447.39	\$ 63.91	\$ 5,432.59
0010CS	SIN ESPECIFICACIÓN	SIN ESPECIFICACIÓN	08/06/2015	23/06/2015	16	\$ 531.00	\$ 29.58	\$ 44.25	\$ 59.21	\$ 664.04	\$ 7,968.48	52	\$ 153.24	\$ 21.89	\$ 350.26
0011PD	SIN ESPECIFICACIÓN	SIN ESPECIFICACIÓN	07/06/2015	22/06/2015	16	\$ 2,900.00	\$ 29.58	\$ 241.67	\$ 265.35	\$ 3,436.60	\$ 41,239.20	52	\$ 793.06	\$ 113.29	\$ 1,812.71
0012MD	CLÍNICA SANTA INÉS	PRIVADA	09/05/2015	01/08/2015	85	\$ 1,086.00	\$ 29.58	\$ 90.50	\$ 99.37	\$ 1,305.45	\$ 15,665.43	52	\$ 301.26	\$ 43.04	\$ 3,658.14
0013CF	SIN ESPECIFICACIÓN	SIN ESPECIFICACIÓN	04/05/2015	19/05/2015	16	\$ 531.00	\$ 29.58	\$ 44.25	\$ 59.21	\$ 664.04	\$ 7,968.48	52	\$ 153.24	\$ 21.89	\$ 350.26
0014RP	CONSULTORIO PRIVADO	PRIVADA	24/04/2015	17/07/2015	85	\$ 2,500.00	\$ 29.58	\$ 208.33	\$ 228.75	\$ 2,966.67	\$ 35,600.00	52	\$ 684.62	\$ 97.80	\$ 8,313.19
0015GW	SIN ESPECIFICACIÓN	SIN ESPECIFICACIÓN	13/04/2015	28/04/2015	16	\$ 531.00	\$ 29.58	\$ 44.25	\$ 59.21	\$ 664.04	\$ 7,968.48	52	\$ 153.24	\$ 21.89	\$ 350.26
0016VA	SIN ESPECIFICACIÓN	SIN ESPECIFICACIÓN	02/04/2015	17/04/2015	16	\$ 4,225.00	\$ 29.58	\$ 352.08	\$ 386.59	\$ 4,993.25	\$ 59,919.05	52	\$ 1,152.29	\$ 164.61	\$ 2,633.80
0017BM	CONSULTORIO PRIVADO	PRIVADA	25/03/2015	17/06/2015	85	\$ 1,250.00	\$ 29.58	\$ 104.17	\$ 114.38	\$ 1,498.13	\$ 17,977.50	52	\$ 345.72	\$ 49.39	\$ 4,198.04

**ANEXO 2. BASE DE DATOS DE LOS CASOS DE ACCIDENTES LEVANTADOS EN EL AÑO 2015**

2015	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE
NÚMERO DE SERVIDORES	1750.00	1771.00	1747.00	1808.00	1838.00	1855.00	1848.00	1845.00	1829.00	1848.00	1867.00	1844.00
HORAS HOMBRE/MUJER TRABAJADAS	228792.00	232808.00	232256.00	239456.00	242576.00	244708.00	243824.00	243280.00	246136.00	248072.00	250236.00	246832.00
#H H/M trabajadas. Acumulado	228792.00	461600.00	693856.00	933312.00	1175888.00	1420596.00	1664420.00	1907700.00	2153836.00	2401908.00	2652144.00	2898976.00
Nº Accidentes con lesión (ACCL)	0.00	3.00	0.00	0.00	4.00	3.00	1.00	1.00	1.00	0.00	0.00	2.00
Nº Accidentes con lesión acumulados (ACCLa)	0.00	3.00	3.00	3.00	7.00	10.00	11.00	12.00	13.00	13.00	13.00	15.00
Días perdidos por accidente mensual	0.00	14.00	0.00	0.00	428.00	8.00	1.00	1.00	2.00	0.00	0.00	32.00
Días perdidos por accidente mensual acumulado	0.00	14.00	14.00	14.00	442.00	450.00	451.00	452.00	454.00	454.00	454.00	486.00
ÍNDICE DE FRECUENCIA (IF) mensual	0.00	2.58	0.00	0.00	3.30	2.45	0.82	0.82	0.81	0.00	0.00	1.62
ÍNDICE DE FRECUENCIA (IF) acumulado	0.00	1.30	0.86	0.64	1.19	1.41	1.32	1.26	1.21	1.08	0.98	1.03
ÍNDICE DE GRAVEDAD (IG) mensual)	0.00	12.03	0.00	0.00	352.88	6.54	0.82	0.82	1.63	0.00	0.00	25.93
ÍNDICE DE GRAVEDAD (IG) acumulado)	0.00	6.07	4.04	3.00	75.18	63.35	54.19	47.39	42.16	37.80	34.24	33.53
Tasa de Riesgo mensual (TR)	0.00	4.67	0.00	0.00	107.00	2.67	1.00	1.00	2.00	0.00	0.00	16.00
Tasa de Riesgo acumulada (TR)	0.00	4.67	4.67	4.67	63.14	45.00	41.00	37.67	34.92	34.92	34.92	32.40



N°	ACCIDENTADO	FECHA DEL ACCIDENTE	Hasta	JORNADAS PERDIDAS (DÍAS PERDIDOS)	HORAS SEMANALES	SALARIO MENSUAL	COSTO/DÍA	COSTO/DÍAS DE AUSENCIA	TIPO DE INCAPACIDAD
1	CASO 1	16/02/2015	16/02/2015	1	40	\$ 548.00	\$ 18.27	\$ 18.27	Lesión pie
2	CASO 2	19/02/2015	27/02/2015	9	40	\$ 531.00	\$ 17.70	\$ 159.30	Golpe pie derecho
3	CASO 3	23/02/2015	26/02/2015	4	40	\$ 531.00	\$ 17.70	\$ 70.80	Fractura pie derecho
4	CASO 4	26/05/2016	28/05/2016	3	40	\$ 925.86	\$ 30.86	\$ 92.59	Trauma pie derecho
5	CASO 5	12/05/2015	07/07/2016	423	40	\$ 731.25	\$ 24.38	\$ 10,310.63	Aplastamiento pie
6	CASO 6	13/05/2015	13/05/2015	1	40	\$ 531.00	\$ 17.70	\$ 17.70	Distensión muscular
7	CASO 7	13/05/2015	13/05/2015	1	40	\$ 548.00	\$ 18.27	\$ 18.27	Quemadura dedos
8	CASO 8	30/06/2015	03/07/2015	4	40	\$ 2,000.00	\$ 66.67	\$ 266.67	Esguince de tobillo
9	CASO 9	26/06/2015	26/06/2015	1	40	\$ 791.21	\$ 26.37	\$ 26.37	Golpe pie derecho
10	CASO 10	01/06/2015	03/06/2015	3	40	\$ 531.00	\$ 17.70	\$ 53.10	Distensión muscular
11	CASO 11	17/07/2015	17/07/2015	1	40	\$ 531.00	\$ 17.70	\$ 17.70	Cortadura antebrazo
12	CASO 12	04/08/2015	04/08/2015	1	40	\$ 548.00	\$ 18.27	\$ 18.27	Cortadura cuello
13	CASO 13	17/09/2015	18/09/2015	2	40	\$ 548.00	\$ 18.27	\$ 36.53	Cimbrón lumbar
14	CASO 14	04/12/2015	31/12/2015	28	20	\$ 1,250.00	\$ 41.67	\$ 1,166.67	Microfractura pie derecho
15	CASO 15	07/12/2015	10/12/2015	4	40	\$ 766.13	\$ 25.54	\$ 102.15	Contusión en pierna izquierda

**ANEXO 3. BASE DE DATOS DE LOS CASOS DE ACCIDENTES LEVANTADOS EN EL AÑO 2016**

2016	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE
NÚMERO DE SERVIDORES	1830.00	1821.00	1744.00	1760.00	1778.00	1777.00	1781.00	1780.00	1676.00	1707.00	1715.00	1712.00
HORAS HOMBRE/MUJER TRABAJADAS	244468.00	242740.00	236092.00	236740.00	238900.00	238752.00	239104.00	239108.00	233752.00	237504.00	238764.00	237772.00
#H H/M trabajadas. Acumulado	244468.00	487208.00	723300.00	960040.00	1198940.00	1437692.00	1676796.00	1915904.00	2149656.00	2387160.00	2625924.00	2863696.00
Nº Accidentes con lesión (ACCL)	1.00	0.00	1.00	0.00	1.00	1.00	1.00	0.00	0.00	1.00	2.00	0.00
Nº Accidentes con lesión acumulados (ACCLa)	1.00	1.00	2.00	2.00	3.00	4.00	5.00	5.00	5.00	6.00	8.00	8.00
Días perdidos por accidente mensual	1.00	0.00	1.00	0.00	3.00	3.00	21.00	0.00	0.00	1.00	31.00	0.00
Días perdidos por accidente mensual acumulado	1.00	1.00	2.00	2.00	5.00	8.00	29.00	29.00	29.00	30.00	61.00	61.00
ÍNDICE DE FRECUENCIA (IF) mensual	0.82	0.00	0.85	0.00	0.84	0.84	0.84	0.00	0.00	0.84	1.68	0.00
ÍNDICE DE FRECUENCIA (IF) acumulado	0.82	0.41	0.55	0.42	0.50	0.56	0.60	0.52	0.47	0.50	0.61	0.56
ÍNDICE DE GRAVEDAD (IG) mensual)	0.82	0.00	0.85	0.00	2.51	2.51	17.57	0.00	0.00	0.84	25.97	0.00
ÍNDICE DE GRAVEDAD (IG) acumulado)	0.82	0.41	0.55	0.42	0.83	1.11	3.46	3.03	2.70	2.51	4.65	4.26
Tasa de Riesgo mensual (TR)	1.00	0.00	1.00	0.00	3.00	3.00	21.00	0.00	0.00	1.00	15.50	0.00
Tasa de Riesgo acumulada (TR)	1.00	1.00	1.00	1.00	1.67	2.00	5.80	5.80	5.80	5.00	7.63	7.63



N°	ACCIDENTADO	FECHA DEL ACCIDENTE	Hasta	JORNADAS PERDIDAS (DÍAS PERDIDOS)	HORAS SEMANALES	SALARIO MENSUAL	COSTO/DÍA	COSTO/DÍAS DE AUSENCIA	TIPO DE INCAPACIDAD
1	CASO 1	12/01/2016	12/01/2016	1	40	\$ 706.12	\$ 23.54	\$ 23.54	Cortada con objeto cortopunzante
2	CASO 2	17/03/2016	17/03/2016	1	40	\$ 986.00	\$ 32.87	\$ 32.87	Pinchazo con aguja de jeringa hipodérmica, dedo índice izquierdo
3	CASO 3	30/05/2016	02/06/2016	3	40	\$ 548.00	\$ 18.27	\$ 54.80	Trauma superficial de rodilla derecha
4	CASO 4	13/06/2016	16/06/2016	3	40	\$ 1,116.88	\$ 37.23	\$ 111.69	Herida cortante, pulgar mano derecha
5	CASO 5	14/07/2016	03/08/2016	21	40	\$ 1,089.89	\$ 36.33	\$ 762.92	Fractura Falanges distales de 1er y 2do dedos pie derecho
6	CASO 6	17/10/2016	18/10/2016	1	40	\$ 1,854.25	\$ 61.81	\$ 61.81	Lumbalgia, contractura muscular
7	CASO 7	28/11/2016	28/11/2016	1	40	\$ 1,676.00	\$ 55.87	\$ 55.87	Esguince de pie izquierdo
8	CASO 8	24/11/2016	24/12/2016	30	40	\$ 1,212.00	\$ 40.40	\$ 1,212.00	Fractura de falange proximal primer dedo pie derecho.

**ANEXO 4. TABLAS DE LOS RESULTADOS OBTENIDOS**

GRUPO DE ENFERMEDAD Y TIPO DE PERMISO	Cuenta	%
RESPIRATORIO	407	26.04
ENFERMEDAD GENERAL	297	19.00
MUSCULO ESQUELÉTICO	190	12.16
DIGESTIVO	180	11.52
GINECOLÓGICO	100	6.40
LABORATORIO CLÍNICO	61	3.90
MATERNIDAD	53	3.39
PATERNIDAD	45	2.88
PERSONALES	42	2.69
OCULAR	31	1.98
ODONTOLÓGICA	28	1.79
AUDITIVO	26	1.66
URINARIO	22	1.41
NEUROLÓGICO	21	1.34
PSICOLÓGICO	20	1.28
CÁNCER	13	0.83
ENFERMEDADES MENTALES	8	0.51
CIRUGÍA	7	0.45
DERMATOLÓGICA	7	0.45
CIRCULATORIO	3	0.19
GLANDULAR	1	0.06
AUTOINMUNE	1	0.06
TOTAL	1563	100.00

Tipo de enfermedad	Cuenta	%
HIPERTROFIA AMIGDALAR	1	0.2
NEUMONÍA	1	0.2
ESPIROMETRIA	2	0.5
IRA	2	0.5
CRISIS ASMÁTICA	4	1.0
BRONCONEUMONÍA	5	1.2
SINUSITIS	5	1.2
FARINGOAMIGDALITIS	9	2.2
TRAQUEÍTIS	9	2.2
TRAQUEO BRONQUITIS	16	3.9
AMIGDALITIS AGUDA	24	5.9
LARINGOTRAQUEITIS	48	11.8
FARINGITIS	80	19.7
BRONQUITIS AGUDA	82	20.1
SÍNDROME GRIPAL	119	29.2
Total	407	100.0

Genero	Cuenta
Femenino	989
Masculino	574
Total general	1563



Etiquetas de fila	Cuenta de TIPO DE SERVICIO
DOCENTE	420
EMPLEADO	821
TRABAJADOR	322
Total general	1563

Etiquetas de fila	Cuenta de MODALIDAD
CONTRATADO	571
TITULAR	992
Total general	1563

Etiquetas de fila	Cuenta de ENTIDAD QUE CERTIFICA LA AUSENCIA
IESS	545
DISPENSARIO U CUENCA	492
CONSULTORIO PRIVADO	255
SIN ESPECIFICACIÓN	77
MINISTERIO DE SALUD PÚBLICA	44
CLÍNICA PRIVADA MONTE SINAÍ	41
CLÍNICA SANTA INÉS	25
CLÍNICA SANTA ANA	16
HOSPITAL DEL RÍO	15
CLÍNICA SAN JUAN DE DIOS	9
CLÍNICA PAUCARBAMBA	8
SOLCA	7
HOSPITAL PSIQUIÁTRICO "HUMBERTO UGALDE CAMACHO"	7
CLÍNICA LATINO	7
CLÍNICA LA PAZ	4
CENTRO TERAPÉUTICO DE ADICCIONES AMOR Y VIDA	3
CLÍNICA HUMANITARIA	3
APROFE	3
CLÍNICA SANTA CECILIA	2
Total general	1563

Etiquetas de fila	Cuenta de TIPO DE ENTIDAD
PRIVADA	405
PUBLICA	1081
SIN ESPECIFICACIÓN	77
Total general	1563

Rango	Conteo	%
< 25	13	0.83
26-35	553	35.38
36-45	484	30.97
46-55	307	19.64
> 55	206	13.18
TOTAL	1563	100.00



MES QUE REGISTRA LA AUSENCIA	NÚMERO DE CASOS	%
OCTUBRE	176	11.26
JUNIO	171	10.94
ABRIL	154	9.85
MARZO	153	9.79
NOVIEMBRE	149	9.53
ENERO	147	9.40
MAYO	144	9.21
DICIEMBRE	124	7.93
SEPTIEMBRE	114	7.29
FEBRERO	114	7.29
JULIO	79	5.05
AGOSTO	38	2.43
TOTAL	1563	100.00

Etiquetas de fila	Cuenta de FACULTAD / DEPENDENCIA
UNIDAD DE PLANIFICACIÓN FÍSICA	136
FACULTAD DE CIENCIAS MEDICAS	125
FACULTAD DE CIENCIAS QUÍMICAS	98
FACULTAD DE FILOSOFÍA, LETRAS Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN	83
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS	78
SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL	77
FACULTAD DE INGENIERÍA	76
SERVICIOS	71
FACULTAD DE ODONTOLOGÍA	66
FACULTAD DE CIENCIAS AGROPECUARIAS	58
DEPARTAMENTO DE IDIOMAS	53
FACULTAD DE ARTES	45
FACULTAD DE PSICOLOGÍA	39
DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA FINANCIERA	36
FACULTAD DE ARQUITECTURA	34
VLIR	34
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA HOSPITALIDAD	33
LABORATORIOS	30
SECRETARÍA GENERAL	27
CENTRO DE DOCUMENTACIÓN REGIONAL JUAN BAUTISTA VÁSQUEZ	27
PROCESOS TÉCNICOS	21
CONTABILIDAD	20
RECTORADO	18
PLANIFICACIÓN	18
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES	17
DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO	17
UNIDAD DE RELACIONES PUBLICAS Y COMUNICACIÓN	16
DISPENSARIO MEDICO	14
DIRECCIÓN DE TECNOLOGÍAS	14
TRANSPORTE	13
DIRECCIÓN DE VINCULACIÓN CON LA COLECTIVIDAD	13
REMUNERACIONES	12
DIRECCIÓN DE INVESTIGACIÓN	12
MATRÍCULA Y ADMISIÓN	11
TESORERÍA	10
UNIDAD DE BIENESTAR UNIVERSITARIO	8
POSTGRADOS	7



Etiquetas de fila	Cuenta de FACULTAD / DEPENDENCIA
VICERRECTORADO	7
ESCUELA ENFERMERÍA	7
DESARROLLO DE SOFTWARE	7
PROMAS	7
UNIDAD DE CULTURA	6
UNIDAD DE AUDITORIA	6
IMPRESA	5
OPERACIÓN DE SISTEMAS	5
PYDLOS	4
PROVEEDURÍA	4
CULTURA	4
SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN DE PERSONAL	4
PRESUPUESTO	4
INSTITUTO DE EDUCACIÓN FÍSICA	3
CENTRO DE ESTUDIOS AMBIENTALES	2
DEPARTAMENTO DE ESTUDIOS INTERCULTURALES	2
DIRECCIÓN DE PLANIFICACIÓN	2
TEATRO	2
DEPARTAMENTO DE DESARROLLO INFORMÁTICO	2
CONSULTORIO JURÍDICO	2
INTERVENCIÓN PSICOSOCIAL Y FAMILIAR	2
GESTIÓN Y PLANIFICACIÓN DEL TALENTO HUMANO	2
REDES Y COMUNICACIÓN	1
COMISIÓN DE EVALUACIÓN INTERNA	1
UNIVERSIDAD EMPRESARIAL	1
COORDINACIÓN ADMINISTRATIVA	1
EDUCACIÓN CONTINUA	1
DIRECCIÓN DE RELACIONES INTERNACIONALES	1
TICS	1
Total general	1563