

Bolívar, 08 de mayo de 2023

ESTADÍSTICA MENSUAL DE ENFERMEDADES ABRIL 2023

Como parte del compromiso del área de Salud Ocupacional del GADM CB con el bienestar y la salud de nuestros colaboradores, presentamos a continuación las estadísticas mensuales de certificados médicos emitidos. Esta información tiene un carácter confidencial y personal, pero su análisis y seguimiento es fundamental para identificar tendencias, prevenir enfermedades y promover hábitos saludables en nuestro equipo de trabajo. A continuación, se presentan las tablas de certificados médicos correspondientes al último mes, detallando la causa y duración de cada uno, así como el tipo de certificado (reposo, ingreso, reintegro o retiro de personal)

Tabla 1. Registro general de enfermedades y tiempo de reposo

Causa	Reposo					Asistencia
	Menor a 24 horas	24 horas	48 horas	72 horas	Mayor a 72 horas	
Enfermedades respiratorias	1	0	2	0	0	1
Enfermedades musculoesqueléticas	0	0	1	0	0	1
Enfermedades oftalmológicas	0	0	0	0	0	1
Condiciones médicas no específicas	0	0	0	0	0	1
Total	1	0	3	0	0	4

Fuente: Base de datos GADM CB

Elaborado por: Md. Luis Emilio Loachamín Tipán

La tabla muestra la cantidad de certificados médicos emitidos durante el mes de abril de 2023, categorizados en certificados de reposo y de asistencia. De los 8 certificados emitidos, 4 corresponden a enfermedades respiratorias, lo que representa el 50% del total. Además, 2 certificado se emitió para enfermedades musculoesqueléticas con un 25%, y 1 para enfermedades oftalmológicas y condiciones médicas no específicas, cada uno representando el 12.5%. Se observa que el reposo más frecuentemente prescrito fue de 48 horas, con el 37.5% del total, seguido por el certificado de reposo menor a 24 horas, con el 12.5%. Los certificados de asistencia representaron también el 50% del total. En general, los datos sugieren una prevalencia de enfermedades respiratorias entre el personal del GADM CB durante el mes de abril.

Tabla 2. Principales causas de morbilidad en funcionarios del GADM CB atendidos el mes de abril de 2023

Diagnóstico	CIE 10	Total	Porcentaje (%)
Faringitis Aguda, no especificada	J029	3	43
Sinusitis Frontal Aguda	J011	1	14.25
Contractura Muscular	M624	1	14.25
Contusión de la Cadera	S700	1	14.25
Otros		1	14.25
Total		7	100%

Fuente: Base de datos GADM CB

Elaborado por: Md. Luis Emilio Loachamín Tipán

La tabla presentada muestra las principales causas de morbilidad que generaron la emisión de 7 certificados médicos durante el mes de abril de 2023. Se observa que la Faringitis Aguda fue la causa más frecuente, representando el 43% del total de certificados, seguida de Sinusitis Frontal Aguda, Contractura Muscular y Contusión de la Cadera, con un 14.25% cada una. Además, se destaca que las enfermedades respiratorias son la principal causa de morbilidad en el GADMCB, según los datos presentados en la tabla.

Tabla 3. Certificados laborales emitidos durante el mes de abril de 2023

Ingreso de Personal	1
Periódica	0
Reintegro	0
Retiro	0
Total	1

Fuente: Base de datos GADMCB

Elaborado por: Md. Luis Emilio Loachamín Tipán

La tabla presentada refleja únicamente el ingreso de una persona durante el periodo analizado, lo que representa el 100% de los movimientos de personal registrados. No se realizaron valoraciones periódicas, reintegros o retiros de personal en este periodo, por lo que no se observan en la tabla dichos datos correspondientes.

Conclusiones:

- Durante el mes de abril de 2023, se emitieron un total de 8 certificados médicos por morbilidad en el GADMCB, de los cuales el 50% correspondió a enfermedades respiratorias.
- La mayoría de certificados médicos emitidos fueron de reposo, siendo el de 48 horas el más prevalente con un 37.5% del total.

- Se observa que el 100% de valoraciones médicas correspondieron a ingreso de personal, sin valoraciones periódicas, de reintegro o de retiro.

Recomendaciones:

- Es importante seguir fomentando la promoción de medidas preventivas para evitar la propagación de enfermedades respiratorias, especialmente en épocas de alta incidencia, como puede ser el invierno.
- Se sugiere la realización de valoraciones médicas periódicas para prevenir y detectar a tiempo posibles enfermedades laborales y mejorar la salud ocupacional de los funcionarios. Las cuales están planificadas para realizarse en el transcurso del año en conjunto con la realización de exámenes de laboratorio o imagen.

Fuente:	Elaborado por:	Fecha:	Firma
Historias Clínicas GADM CB	Md Luis Loachamín	08/05/2023	

INFORME SOBRE AUSENTISMO LABORAL A CAUSA DE ENFERMEDAD GENERAL EN EL
GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTÓN BOLÍVAR DEL MES
DE ABRIL DE 2023

INTRODUCCIÓN

El ausentismo laboral es un término que se refiere a la falta de presencia de los trabajadores en sus lugares de trabajo durante los días y horas establecidos por la empresa, el cual puede ser causado por una variedad de razones, tales como enfermedad, accidente, lesiones, permisos por enfermedad o motivos personales, vacaciones, entre otros. Dicho problema, puede tener un impacto significativo en el desempeño de una empresa, incluyendo la disminución de la productividad, aumento de costos, la disminución de la calidad del trabajo y la moral de los empleados, así como un impacto en la atención al cliente y el cumplimiento de los plazos establecidos. Además, el ausentismo laboral puede tener costos asociados para las empresas, tales como el pago de salarios y beneficios a los empleados ausentes, la contratación de reemplazos temporales, la disminución de la eficiencia y la rentabilidad, y el aumento de los gastos en el sistema de atención médica y de seguridad social.

Es importante que las empresas tengan un plan y una política para controlar y prevenir el ausentismo laboral, incluyendo medidas para garantizar la seguridad y salud de los empleados, un sistema eficaz para el manejo de ausencias, y una cultura laboral saludable que promueva la responsabilidad y la puntualidad de los empleados. La medición y el seguimiento del índice de ausentismo laboral es fundamental para evaluar el impacto de estas medidas y para identificar oportunidades de mejora.

El índice de ausentismo laboral es una medida importante para evaluar la salud y el bienestar de los empleados, así como la productividad de la empresa. Este refleja la cantidad de días que los trabajadores están ausentes debido a enfermedades comunes, expresado como un porcentaje de los días hábiles de trabajo en un periodo determinado. Según el Sistema Único de Trabajo (SUT) se puede calcular de la siguiente manera: *“se suman los días de ausencia de los trabajadores debido a enfermedad, se divide la cantidad total de días de ausencia por el número de trabajadores y por el*

número de días hábiles de trabajo en el periodo considerado. Y finalmente se multiplica el resultado obtenido por 100 para obtener el índice de ausentismo por enfermedad en términos porcentuales”.

Objetivos

- Analizar el índice de ausentismo laboral en la empresa durante el mes de abril de 2023.
- Establecer medidas para reducir el índice de ausentismo laboral en el GADMCB.

Metodología

Para el análisis del índice de ausentismo laboral, se recopilaron los registros de asistencia y registros médicos de los empleados del GADMCB durante el periodo de abril de 2023. Para calcular el índice de ausentismo laboral, se utilizó una hoja de cálculo de Excel donde se registraron los días y horas de ausencia de los trabajadores debido a enfermedad general. Sin embargo, para una interpretación más adecuada de los resultados se procede a omitir las horas, debido a que no completan las 24 horas, que sería lo mismo a un día laboral.

Se obtuvo la suma total de días de ausencia y se dividió entre el número total de días hábiles de trabajo por trabajadores del GADMCB. El resultado se multiplicó por 100 para obtener el índice de ausentismo por enfermedad en términos porcentuales. El cálculo se detalla a continuación:

- Total de trabajadores: 148
- Días laborados durante el mes de abril: 19 días hábiles
- Total de días de ausencia: 73 días

Índice de ausentismo

$$= \frac{\text{Total de días de ausencia}}{(\text{Total de trabajadores} \times \text{Días laborados en el mes})} \times 100\%$$

$$\text{Índice de ausentismo} = \frac{73 \text{ días de ausencia}}{(148 \text{ trabajadores} \times 19 \text{ días laborados})} \times 100\%$$

$$\text{Índice de ausentismo} = \frac{73 \text{ días}}{2812} \times 100\%$$

$$\text{Índice de ausentismo} = 0.025 \times 100\%$$

Índice de ausentismo = 2.5%

Resultado

El índice de ausentismo laboral por enfermedad en el GADMCB durante el mes de abril de 2023 corresponde al 2.5%, lo que indica en promedio, que cada trabajador estuvo ausente por enfermedad el 2.5% de los días hábiles de trabajo en ese periodo. En otras palabras, por cada 100 días de trabajo que estaban programados en el periodo considerado, 2.5 días no se trabajaron debido a ausencias por enfermedad.

Análisis

En cuanto al análisis del índice de ausentismo laboral por enfermedad, se puede observar que el GADMCB tuvo un índice del 2.5% durante el mes de abril de 2023. Este porcentaje se encuentra dentro de un rango aceptable, pero es importante considerar que cualquier aumento en el índice puede tener un impacto negativo en la productividad y rentabilidad del GADMCB.

Se debe tener en cuenta que, en ocasiones, algunas ausencias por enfermedad pueden ser imprevistas y prolongadas, como es el caso de enfermedades que requieren cirugía o procedimientos médicos que requieren tiempo de recuperación. Por lo tanto, es importante reconocer estas situaciones y tomarlas en cuenta al momento de evaluar el índice de ausentismo laboral y desarrollar medidas para su reducción.

Conclusión

En conclusión, el análisis del índice de ausentismo laboral por enfermedad del GADMCB durante el mes de abril de 2023 muestra que el porcentaje se encuentra dentro de un rango aceptable, pero cualquier aumento en el índice puede tener un impacto negativo en la productividad y rentabilidad del GADMCB. Se recomienda tener un plan para la gestión de las ausencias por enfermedad, que incluya la asignación de tareas y responsabilidades a otros miembros del equipo, así como medidas para facilitar la recuperación y reintegración efectiva del trabajador. Además, se sugiere la implementación de medidas para la promoción de un estilo de vida saludable entre los trabajadores, la identificación y prevención de riesgos laborales, la implementación de programas de capacitación y la mejora del ambiente laboral para reducir el

índice de ausentismo laboral. En este sentido, la empresa debe priorizar la salud y el bienestar de sus trabajadores para garantizar una mayor productividad y rentabilidad en el largo plazo.

Medidas correctivas

Existen diversas medidas preventivas que se pueden implementar para reducir el índice de ausentismo laboral por enfermedad en el lugar de trabajo, algunas de ellas son:

- Promoción de hábitos de vida saludable: fomentar la actividad física, una alimentación balanceada y la práctica de deportes.
- Identificación y prevención de riesgos laborales: evaluación de los riesgos laborales presentes en la empresa y la implementación de medidas para prevenirlos.
- Programas de capacitación: ofrecer capacitaciones a los trabajadores en temas de seguridad y salud ocupacional.
- Mejora del ambiente laboral: fomentar un ambiente laboral saludable y seguro para los trabajadores.
- Políticas de flexibilidad laboral: implementar políticas que permitan a los trabajadores tener un mejor equilibrio entre su vida laboral y personal, lo que puede ayudar a reducir el estrés y prevenir enfermedades relacionadas con el trabajo.

Es importante destacar que estas medidas no solo ayudan a prevenir el ausentismo laboral, sino que también pueden mejorar la calidad de vida de los trabajadores y aumentar su productividad en el trabajo.

Recomendaciones

- Desarrollar un plan para la gestión de ausencias prolongadas, que incluya la asignación de tareas y responsabilidades a otros miembros del equipo, así como la implementación de medidas para facilitar la recuperación del trabajador y su posterior reintegración al equipo de trabajo de manera efectiva.
- Promover un estilo de vida saludable entre los trabajadores para reducir el riesgo de enfermedades y ausencias laborales.

- Identificar y prevenir riesgos laborales que puedan causar enfermedades o lesiones a los trabajadores.
- Implementar programas de capacitación para los trabajadores para mejorar su salud y seguridad en el trabajo.
- Mejorar el ambiente laboral para reducir el estrés y mejorar la satisfacción laboral de los trabajadores.

Fuente:	Elaborado por:	Fecha:	Firma
Historias Clínicas GADMCB	Md Luis Loachamín	08/05/2023	