

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERIA



**“AUSENTISMO LABORAL Y LOS FACTORES ASOCIADOS
EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA QUE LABORA EN LAS
UNIDADES CRÍTICAS DE LA UCI TORRE ADULTOS DEL
HOSPITAL NACIONAL CAYETANO HEREDIA, LIMA 2023”**

**TESIS PARA OPTAR EL TITULO DE SEGUNDA ESPECIALIDAD
PROFESIONAL EN ENFERMERIA INTENSIVA**

AUTORES:

**NIETO YSIDRO, YRENE MONICA
RODRIGUEZ MARIN, ANA CRISTINA**

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

CUIDADOS DE ENFERMERÍA EN INTENSIVOS

Callao, 2023

PERÚ



ACTA N°0129-2023

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS DEL CV CICLO DE TALLER DE TESIS PARA OBTENER
EL TÍTULO DE SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL

Siendo las 19:00 horas del día 11 de julio de dos mil veintitrés, mediante el uso de la Plataforma Virtual Google Meet de la Facultad de Ciencias de la Salud, se reunieron el Jurado Examinador del CV CICLO TALLER DE TESIS PARA OBTENER TÍTULO DE SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL; conformado por los siguientes docentes:

- | | |
|---|------------|
| ➤ DRA. MARIA ELENA TEODOSIO YDRUGO | PRESIDENTA |
| ➤ MG. BRAULIO PEDRO ESPINOZA FLORES | SECRETARIO |
| ➤ MG. LAURA DEL CARMEN MATAMOROS SAMPEN | VOCAL |

Con la finalidad de evaluar la sustentación de la tesis, titulada: "AUSENTISMO LABORAL Y LOS FACTORES ASOCIADOS EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA QUE LABORA EN LAS UNIDADES CRÍTICAS DE LA UCI TORRE ADULTOS DEL HOSPITAL NACIONAL CAYETANO HEREDIA, LIMA 2023", presentada por el (la), (los), (las), Tesista (as):

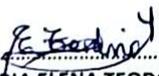
- NIETO YSIDRO YRENE MONICA
- RODRIGUEZ MARIN ANA CRISTINA

Acto seguido se procedió a la sustentación de la Tesis a través de la Plataforma Virtual Google Meet, con el fin de optar el Título de Segunda Especialidad Profesional en ENFERMERÍA INTENSIVA. Luego de la sustentación, los miembros del Jurado evaluador formularon las respectivas preguntas, las mismas que fueron absueltas.

En consecuencia, el Jurado Examinador acordó APROBAR con escala de calificación cualitativa MUY BUENO, y calificación cuantitativa 17 (Diecisiete), la presente tesis, para optar el Título de Segunda Especialidad Profesional en ENFERMERÍA INTENSIVA, conforme al Art. 27° del Reglamento de Estudios de Grados y Títulos de la UNAC, aprobado por Resolución de Consejo Universitario N° 099-2021-CU del 30 de junio de 2021.

Se eleva la presente acta al Decanato de la Facultad de Ciencias de la Salud, a fin de que se declare APTAS para conferir el Título de Segunda Especialidad Profesional en ENFERMERÍA INTENSIVA, siendo las 19:30 horas del mismo día.

Bellavista, 11 de julio de 2023


.....
DRA. MARIA ELENA TEODOSIO YDRUGO
Presidenta


.....
MG. BRAULIO PEDRO ESPINOZA FLORES
Secretario


.....
MG. LAURA DEL CARMEN MATAMOROS SAMPEN
Vocal

Document Information

| | |
|-------------------|---|
| Analyzed document | TESISESPECIALIDADUCINIETO&RODRIGUEZ.docx (D170590965) |
| Submitted | 2023-06-14 19:22:00 |
| Submitted by | |
| Submitter email | anacristinaroma.26.08@gmail.com |
| Similarity | 10% |
| Analysis address | fcs.investigacion.unac@analysis.orkund.com |

Sources included in the report

| | | |
|----|---|--|
| W | URL: http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-07642021000200011 Fetched: 2021-11-06 05:15:26 |  1 |
| W | URL: http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492017000300188 Fetched: 2021-11-02 19:06:14 |  1 |
| W | URL: http://www.scielo.org.co/pdf/reus/v21n1/2389-7066-reus-21-01-100 Fetched: 2021-09-16 17:56:21 |  7 |
| SA | Universidad Nacional del Callao / SOTO-SANDOVAL-HUAMAN.docx Document SOTO-SANDOVAL-HUAMAN.docx (D146681688) Submitted by: masotor2@unac.edu.pe Receiver: fcs.investigacion.unac@analysis.orkund.com |  1 |
| SA | T2_TallerdeTesis_SernaChavezAronBenjamin (1).docx Document T2_TallerdeTesis_SernaChavezAronBenjamin (1).docx (D136618723) |  3 |
| SA | Luis Manuel Vaca Castro - TESIS MBA.pdf Document Luis Manuel Vaca Castro - TESIS MBA.pdf (D131933438) |  13 |
| SA | Trabajo Final Xavier Ormeño.docx Document Trabajo Final Xavier Ormeño.docx (D112036185) |  8 |
| SA | Universidad Nacional del Callao / INFORME DE TESIS 3 - PATRICIA GIOVANA CACHA SILUPU.docx Document INFORME DE TESIS 3 - PATRICIA GIOVANA CACHA SILUPU.docx (D134724178) Submitted by: patriciacacha17@gmail.com Receiver: fcs.posgrado.unac@analysis.orkund.com |  2 |
| W | URL: http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0325-29572016000100007 Fetched: 2023-03-15 02:03:32 |  1 |
| SA | Tesis Final 2015-ago-04.docx Document Tesis Final 2015-ago-04.docx (D15012285) |  1 |
| SA | tesis REVISADA para enviar a D.Ninatanta.docx Document tesis REVISADA para enviar a D.Ninatanta.docx (D160172158) |  1 |
| SA | Riesgo Psicosociales en el personal de Enfermería.docx Document Riesgo Psicosociales en el personal de Enfermería.docx (D54076824) |  1 |
| SA | Universidad Nacional del Callao / ALFONSO SANCHEZ-ALVA DE LA TORRE-BENITES MORE.docx Document ALFONSO SANCHEZ-ALVA DE LA TORRE-BENITES MORE.docx (D148009767) Submitted by: romi260497@gmail.com Receiver: fcs.investigacion.unac@analysis.orkund.com |  1 |

INFORMACIÓN BÁSICA

FACULTAD: Ciencias de la Salud

UNIDAD DE INVESTIGACIÓN: Segunda Especialidad Profesional.

TÍTULO: “Ausentismo Laboral y los Factores Asociados en el Personal de Enfermería que labora en las Unidades Críticas de la UCI Torre Adultos del Hospital Nacional Cayetano Heredia, Lima 2023”

AUTORES:

Nieto Ysidro, Yrene Mónica /ORCID 0009-0007-4368-2784/DNI 40705590

Rodríguez Marín, Ana Cristina/ORCID 0009-0005-0781-5960/DNI 42056239

ASESORA:

Dra. Antonia Emiliana Mamani Encalada/ORCID 0009-0005-7218-1781/DNI 06616778

LUGAR DE EJECUCIÓN: Unidades Críticas de la UCI Torre Adultos del Hospital Nacional Cayetano Heredia, Lima.

UNIDAD DE ANALISIS: Enfermeros(as) que laboran en unidades críticas de la UCI.

TIPO: Descriptiva, transversal, correlacional

ENFOQUE: Cuantitativo.

DISEÑO DE INVESTIGACIÓN: No Experimental

TEMA OCDE: Ciencias de la Salud: Enfermería

DEDICATORIA

Dedico este trabajo a Dios, a mi familia y a mi hijo por ser mi motor y motivo principal para salir adelante y seguir creciendo profesionalmente.

Yrene Mónica

Dedico este trabajo a Dios por darme una segunda oportunidad de vida, a mis Papitos por los valores inculcados de tenacidad y persistencia, a mi Madre por su apoyo incondicional y a mi compañero de vida, por motivarme siempre en mi crecimiento personal y profesional.

Ana Cristina.

AGRADECIMIENTO

Agradecemos a nuestra querida alma mater, porque siempre apostaremos y elegiremos a nuestra casa de estudios UNAC, para nuestro crecimiento profesional.

A nuestros profesores de especialidad por toda esta etapa de desarrollo cognitivo para seguir creciendo en la obtención de esta segunda especialidad de Enfermería Intensiva.

Un agradecimiento especial, a nuestra querida docente - asesora Dra. Antonia Emiliana Mamani Encalada, por el apoyo incondicional, el tiempo, dedicación y por el feedback cognitivo y la rica experiencia compartida en este trabajo de investigación.

ÍNDICE

| | |
|---|----|
| HOJA DE REFERENCIA DEL JURADO Y APROBACIÓN | iv |
| DEDICATORIA..... | v |
| AGRADECIMIENTO | vi |
| ÍNDICE | 1 |
| ÍNDICE DE TABLAS | 3 |
| RESUMEN | 4 |
| ABSTRACT | 6 |
| INTRODUCCIÓN..... | 7 |
| I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA | 9 |
| 1.1. Descripción de la realidad problemática..... | 9 |
| 1.2. Formulación del problema | 11 |
| 1.2.1 Problema general | 11 |
| 1.2.2 Problemas específicos..... | 12 |
| 1.3. Objetivos..... | 12 |
| 1.3.1 Objetivo general | 12 |
| 1.3.2 Objetivos específicos | 12 |
| 1.4. Justificación | 13 |
| 1.5. Delimitantes de la investigación | 14 |
| 1.5.1. Teórica | 14 |
| 1.5.2. Temporal | 14 |
| 1.5.3. Espacial..... | 14 |
| II. MARCO TEÓRICO | 15 |
| 2.1. Antecedentes..... | 15 |
| 2.1.1 Antecedentes Internacionales..... | 15 |
| 2.1.2. Antecedentes Nacionales | 17 |
| 2.2. Bases teóricas | 19 |
| 2.3. Marco Conceptual..... | 24 |
| 2.4. Definición de términos básicos..... | 33 |
| III. HIPÓTESIS Y VARIABLES..... | 35 |

| | |
|---|----|
| 3.1. Hipótesis..... | 35 |
| 3.1.1. Hipótesis General | 35 |
| 3.1.2. Hipótesis Específicas..... | 35 |
| 3.2. Operacionalización de Variables..... | 35 |
| IV. METODOLOGÍA DEL PROYECTO..... | 38 |
| 4.1. Diseño metodológico | 38 |
| 4.2. Método de investigación | 39 |
| 4.3. Población y muestra | 39 |
| 4.4. Lugar de estudio y periodo desarrollado | 41 |
| 4.5. Técnicas e instrumentos para la recolección de la información..... | 41 |
| 4.6. Análisis y procesamiento de datos..... | 42 |
| V. RESULTADOS | 43 |
| 5.1. Resultados descriptivos | 43 |
| 5.2. Resultados inferenciales..... | 50 |
| VI. DISCUSIÓN DE RESULTADOS | 54 |
| 6.1. Contrastación y demostración de la hipótesis con los resultados..... | 54 |
| 6.2. Contrastación de los resultados con otros estudios similares..... | 58 |
| 6.3. Aspectos éticos en investigación | 61 |
| VII. CONCLUSIONES..... | 62 |
| VIII. RECOMENDACIONES | 64 |
| IX. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS | 65 |
| ANEXOS | 69 |
| Anexo 1. Matriz de consistencia | 70 |
| Anexo 2: Instrumentos Validados | 71 |
| Anexo 3. Base de Datos | 78 |
| Anexo 4. Consentimiento Informado..... | 82 |
| Anexo 5. Juicio de Expertos..... | 84 |

ÍNDICE DE TABLAS

| | | |
|-----------------|--|----|
| TABLA N° 5.1.1. | DATOS GENERALES DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA QUE LABORA EN LAS UNIDADES CRÍTICAS UCI TORRE DEL HNCH 2023 | 42 |
| TABLA N° 5.1.2. | AUSENTISMO LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA QUE LABORA EN LAS UNIDADES CRÍTICAS UCI TORRE DEL HNCH 2023 | 43 |
| TABLA N° 5.1.3. | FACTORES PERSONALES DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA QUE LABORA EN LAS UNIDADES CRÍTICAS UCI TORRE DEL HNCH 2023 | 45 |
| TABLA N° 5.1.4. | FACTORES LABORALES DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA QUE LABORA EN LAS UNIDADES CRÍTICAS UCI TORRE DEL HNCH 2023 | 46 |
| TABLA N° 5.1.5 | FACTORES DEMOGRÁFICOS DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA QUE LABORA EN LAS UNIDADES CRÍTICAS UCI TORRE DEL HNCH 2023 | 48 |
| TABLA N° 5.2.1. | PRUEBA DE CHI-CUADRADO FACTORES ASOCIADOS AL AUSENTISMO LABORAL | 49 |
| TABLA N° 5.2.2. | PRUEBA CHI CUADRADO FACTORES PERSONALES VS AUSENTISMO LABORAL | 50 |
| TABLA N° 5.2.3. | FACTORES LABORALES ASOCIADOS AL AUSENTISMO LABORAL | 51 |
| TABLA N° 5.2.4. | FACTORES DEMOGRÁFICOS ASOCIADOS AL AUSENTISMO LABORAL | 52 |

RESUMEN

El ausentismo laboral en enfermería representa una problemática en el sector salud en nuestro país; y está condicionado por factores asociados generando un impacto económico y la calidad en la atención que se proporciona al usuario externo. Siendo el objetivo: Determinar la relación del ausentismo laboral y los factores asociados en el personal de enfermería que laboran en las Unidades Críticas de la UCI Torre del Hospital Nacional Cayetano Heredia, Lima, 2023. Metodología: El tipo de estudio fue de enfoque cuantitativo, tipo descriptiva, y de corte transversal, correlacional y no experimental, la población de estudio estuvo conformada por 54 enfermeros, de las Unidades Críticas de la UCI Torre Del Hospital Nacional Cayetano Heredia durante el año 2023, a quienes se les aplicó un cuestionario relacionado al ausentismo laboral y sus factores asociados, previo consentimiento informado. Resultados: La prueba Chi cuadrado mostró un $p\text{-valor} < 0.05 = 0.032$, por lo que se toma la decisión de rechazar H_0 y aceptar H_1 , indicando que, si existe relación directa entre el ausentismo laboral y los factores asociados; a su vez queda demostrado estadísticamente la relación directa entre los factores personales y el ausentismo laboral en el factor responsabilidad en el hogar ($p\text{-valor} = 0.49$), asimismo en el factor laboral se encuentra amplia relación directa con el ausentismo laboral en el personal de enfermería que labora en otra institución ($p\text{-valor} = 0,043$), razones laborales de ausentismo ($p\text{-valor} = 0.000$), razones extra laborales de ausentismo ($p\text{-valor} = 0.001$) y motivos de ausentismo ($p\text{-valor} = 0.000$); seguidamente de los factores demográficos asociados al ausentismo laboral, se encuentra el problema de transporte para llegar al centro laboral ($p\text{-valor} = 0,009$). Conclusión: finalmente quedó demostrado que existe una relación directa entre el ausentismo laboral y los factores asociados en el personal de enfermería que laboran en las Unidades Críticas de la UCI Torre adultos del Hospital Nacional Cayetano Heredia, Lima 2023. Recomendándose, por lo tanto, implementar políticas que permitan la gestión de los recursos humanos en función a la demanda y los estándares existentes para la dotación de personal; al igual que crear programas que contrarresten el ausentismo laboral.

Palabras clave: Ausentismo laboral; factores del ausentismo, enfermeras y gestoras de enfermería.

ABSTRACT

Occupational absenteeism in nursing represents a problem in the health sector in our country; and is conditioned by associated factors generating an economic impact and the quality of care provided to the external user. Being the objective: To determine the relationship of absenteeism and the associated factors in the nursing staff who work in the critical units of the ICU Torre of the National Hospital Cayetano Heredia, Lima, 2023. Methodology: The type of study was quantitative, descriptive, cross-sectional, correlational and non-experimental. The study population consisted of 54 nurses from the Critical Units of the ICU Tower of the Cayetano Heredia National Hospital during the year 2023, to whom a questionnaire related to absenteeism and its associated factors was applied, with prior informed consent. Results: The Chi-square test showed a $p\text{-value} < 0.05 = 0.032$, so the decision is made to reject H_0 and accept H_1 , indicating that there is a direct relationship between work absenteeism and the associated factors; in turn, the direct relationship between personal factors and work absenteeism is statistically demonstrated in the home responsibility factor ($p\text{-value} = 0.49$), likewise in the labor factor there is a direct relationship with absenteeism in the nursing personnel who work in another institution ($p\text{-value} = 0.043$), labor reasons for absenteeism ($p\text{-value} = 0.000$), extra labor reasons for absenteeism ($p\text{-value} = 0.001$) and reasons for absenteeism ($p\text{-value} = 0.000$); followed by the demographic factors associated with absenteeism, there is the problem of transportation to the work center ($p\text{-value} = 0.009$). Conclusion: It was finally demonstrated that there is a direct relationship between absenteeism and the associated factors in the nursing staff working in the Critical Units of the Adult Tower ICU of the Cayetano Heredia National Hospital, Lima 2023. Therefore, it is recommended to implement policies that allow the management of human resources according to the demand and existing staffing standards, as well as to create programs to counteract absenteeism.

Keywords: Work absenteeism; absenteeism factors, nurses and nursing managers.

INTRODUCCIÓN

El ausentismo laboral en enfermería representa una problemática en el sector salud en nuestro país; y está condicionado por factores asociados generando un impacto económico y la calidad en la atención que se proporciona al usuario externo modificando el ambiente laboral.

Por ello, es sumamente importante, identificar los Factores asociados que condiciona el ausentismo del personal de enfermería, cuya intervención se caracteriza por ser continua y darse de forma rotativa, al fin de contar con dicho profesional durante las 24 horas, situación que es necesario remarcar; ya que juega un papel importante para evitar la falta del profesional de enfermería en las unidades críticas, con el fin de brindar en todo momento una atención de calidad, calidez, eficiencia y eficacia al usuario externo.

No es un secreto que el mundo laboral necesitaba evolucionar. Sobre todo, desde el comienzo de la pandemia por el SARS COVID-19 y con los cambios vertiginosos, y el proceso de adaptación incluyendo el confinamiento se difundieron nuevos mecanismos como es el teletrabajo, se hizo necesario adoptar nuevas técnicas a la hora de gestionar las jornadas laborales y, en esencia, los horarios de los empleados. La productividad, también, pasó a ser objeto de análisis. A pesar de las innegables ventajas del teletrabajo, las empresas, a medida que comienzan a restablecer sus rutinas de oficina, se sienten atemorizadas por un viejo conocido: el ausentismo laboral; y es así; que se ha convertido en un problema grave en la gestión de los recursos humanos, en donde se necesita crear estrategias y un plan de acción para poder conocer sus causas e implicaciones y los factores asociados a ello.

En las instituciones de salud, el profesional de enfermería, es considerado como la mayor fuerza laboral a nivel hospitalario, sobre todo en las unidades críticas, integrando el equipo de salud en la atención y cuidado integral del paciente, actuando en forma oportuna, ante las respuestas humanas para prevenir complicaciones que ponen en peligro la vida del paciente.

La presente Tesis, titulado: "Ausentismo Laboral y los Factores Asociados en el Personal de Enfermería que labora en las Unidades Críticas de la UCI Torre

Adultos del Hospital Nacional Cayetano Heredia Lima, 2023”, tuvo por objeto investigar cuales son los factores asociados que conlleva al personal de enfermería a incurrir en ausentismo laboral, así mismo este trabajo de investigación contribuirá a definir los factores asociados que conlleva a este gran enemigo laboral y buscar estrategias en los servicios de la Torre UCI Adultos, para disminuir el ausentismo laboral, organizando programas de desarrollo para el personal de enfermería, creando un sistema de recompensas, contar con personal de reten para los reemplazos, convocar actividades que fomenten el trabajo y la diversión en equipo, reconocer las necesidades de cada persona, potencializar el talento humano, y buscar el compromiso e identificación con el servicio, la carrera y la institución.

Se precisa que el trabajo académico consta de los siguientes capítulos: el capítulo I corresponde al planteamiento del problema, que comprende: la descripción de la realidad problemática, la formulación del problema, los objetivos, la justificación y las delimitantes de la investigación. El capítulo II correspondió al Marco Teórico, abarcando los antecedentes además las bases teóricas, el marco conceptual y la definición de términos básicos. En el capítulo III. Hipótesis y variables, se establecieron la hipótesis general y específicas, así como la operacionalización de variables. En el capítulo IV. Metodología del Proyecto, está referido al diseño metodológico, método de investigación, la población y muestra del estudio, así como las técnicas e instrumentos de recolección de información, el análisis y procesamiento de datos y los aspectos éticos en investigación. En el capítulo V se presentan los resultados descriptivos e inferenciales. El capítulo VI comprende la discusión de resultados. Seguidamente el capítulo VII las Conclusiones, el capítulo VIII. las recomendaciones y finalmente las referencias bibliográficas y los anexos.

I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática

Según la Organización mundial de la salud (OMS), Las ausencias de los trabajadores son costosas y perturbadoras para las organizaciones y la tendencia ha ido en aumento constante a lo largo de los años. (1). Lo define al ausentismo laboral como la inasistencia por causas justificadas o injustificadas al trabajo de un empleado. (2).

El ausentismo laboral es el principal interés dentro de la gestión de recursos humanos en todos los países, los establecimientos de salud son un entorno de alto riesgo para que los trabajadores de la salud contraigan infecciones y otras enfermedades debido a las duras condiciones de trabajo. Estudios han informado que entre el 41.4% y el 95% de los trabajadores de salud han laborado mientras tenían síntomas de una enfermedad respiratoria u otras enfermedades (3).

Un estudio en Tailandia en trabajadores de salud encontró que la prevalencia de ausentismo por enfermedad era del 52.5%. El ausentismo entre los trabajadores de la salud afectó al hospital de muchas maneras, como la reducción de la calidad de la atención al paciente, el aumento de las quejas, la disminución de la moral de los colegas y el aumento de los costos de contratación y horas extras (4).

La Organización Panamericana de Salud (OPS), refiere que la transmisión de enfermedades y las ausencias del personal de salud debido a una enfermedad grave afectan negativamente la eficiencia del trabajo y aumentan la carga económica de los establecimientos de salud. Un alto índice de ausentismo de los trabajadores reduce su productividad. Por ello, en los establecimientos de salud, no solo se debe prevenir la progresión de la enfermedad de los trabajadores enfermos, sino también el riesgo de transmisión de la enfermedad de los trabajadores enfermo a los pacientes (5).

En América Latina, la OPS indica que solo son reportadas entre el 1 al 5% de las enfermedades profesionales, ya que por lo regular solo se consideran las que ocasionan incapacidad sujeta a indemnización, ignorando otras enfermedades no siendo registradas, por lo que se infiere que estos porcentajes son mucho mayores (6).

De acuerdo a la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) señala que existe un promedio de ausentismo de 11 días al año por persona en sus países miembros. En la Unión Europea el ausentismo laboral oscila entre 3 a 6% que incide en el PIB (7).

Perú, no está ajeno a esta problemática, se considera de acuerdo al ministerio de salud el ausentismo laboral, cuando el colaborador (empleado), no acude por causas de enfermedad a un turno programado (8)

Vaca LM. (Trujillo 2022), en su estudio “factores determinantes del absentismo laboral de los trabajadores del sector público de la ciudad de Trujillo – 2021”, es un estudio se propuso el objetivo de identificar los factores determinantes del absentismo laboral de los trabajadores del sector público de la ciudad de Trujillo. Los resultados mostraron que los factores que determinan el absentismo laboral son los empresariales y los de riesgolaboral, en ambos se encontró prevalencia de absentismo laboral en niveles medio y alto. (14).

A nivel local, en el ejercicio profesional asistencial, en el Hospital Nacional Cayetano Heredia, en los servicios de unidades críticas, las investigadoras vivenciaron en muchas ocasiones los efectos del ausentismo de un profesional enfermero en un turno programado. Asimismo, tuvimos la oportunidad de poder interactuar con las enfermeras supervisoras, jefa del departamento y el área de personal las que refirieron que enfrentaban constantemente el ausentismo de los profesionales de enfermería y así pudimos observar que esta situación no solo ocasionaba desajustes en la programación, carga laboral, desabastecimientos de los servicios, personal inexperto , debido al déficit de profesionales de enfermería se disminuye la eficiencia y eficacia en la atención de nuestros pacientes. Teniendo como

datos que el personal de enfermería falta al menos una vez a su jornada laboral dentro del primer trimestre del 2023, un 29% de ausentismo laboral.

El trabajo del enfermero tiene características muy particulares tales como continuidad del cuidado que demanda su presencia las 24 horas del día, los 365 días del año, incluyendo (domingos y feriados), exposición continua a riesgos inherentes a las áreas de trabajo o tipo de paciente y muchos otros aspectos que le imprimen a este una connotación especial, una mayor vulnerabilidad física, psicoemocional, todo lo que amerita un trabajo particular entre la institución de salud y el personal de enfermería.

El ausentismo laboral por parte del personal de enfermería, hoy en día es uno de los principales problemas de gestión en recursos humanos, ya que afecta directamente en la calidad de atención de los pacientes que están hospitalizados en la Unidad de Cuidados Intensivos- Torre Del Hospital Nacional Cayetano Heredia.

Por todo lo expuesto anteriormente, nos vimos motivadas a realizar este estudio y dar a conocer el ausentismo laboral y determinar los factores asociados en el personal de enfermería que labora en las unidades críticas, con la finalidad de implementar mejoras en la calidad de atención del cuidado que requieren los pacientes; y para la cual juegan un rol muy importante los enfermeros, además de buscar estrategias para la disminución del ausentismo laboral pensando en el bienestar del equipo de enfermería.

1.2. Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿Cuál es la relación del ausentismo laboral y los factores asociados en el personal de enfermería que laboran en la Unidades Críticas de la UCI Torre del Hospital Nacional Cayetano Heredia, Lima 2023?

1.2.2 Problemas específicos

- ¿Cuáles son los factores personales asociados al ausentismo laboral en el personal de enfermería que laboran en la Unidades Criticas de la UCI Torre del Hospital Nacional Cayetano Heredia, Lima 2023?
- ¿Cuáles son los factores laborales asociados al ausentismo laboral en el personal de enfermería que laboran en la Unidades Criticas de la UCI Torre Del Hospital Nacional Cayetano Heredia, Lima 2023?
- ¿Cuáles son los factores demográficos asociados al ausentismo laboral en el personal de enfermería que laboran en la Unidades Criticas de la UCI Torre del Hospital Nacional Cayetano Heredia, 2023?

1.3. Objetivos

1.3.1 Objetivo general

Determinar la relación del ausentismo laboral y los factores asociados en el personal de enfermería que laboran en la Unidades Criticas de la UCI Torre del Hospital Nacional Cayetano Heredia, Lima 2023.

1.3.2 Objetivos específicos

- Identificar los factores personales asociados al ausentismo laboral en el personal de enfermería que laboran en la Unidades Criticas de la UCI Torre del Hospital Nacional Cayetano Heredia, Lima 2023.
- Identificar los factores laborales asociados al ausentismo laboral en el personal de enfermería que laboran en la Unidades Criticas de la UCI Torre Del Hospital Nacional Cayetano Heredia, Lima 2023.

- Identificar los factores demográficos asociados al ausentismo laboral en el personal de enfermería que laboran en la Unidades Críticas de la UCI Torre Del Hospital Nacional Cayetano Heredia, Lima 2023.

1.4. Justificación

El trabajo de investigación pretende proporcionar un marco teórico producto de la investigación bibliográfica que haga posible entender la importancia del ausentismo laboral en el personal de enfermería de la Unidad Crítica, así como también identificar los diferentes factores asociados que ocasionan el ausentismo laboral de tal manera que se revalore a un personal por la edad, por los años de servicio, y su presencia en el cumplimiento de actividades.

El ausentismo laboral actualmente es un problema de salud, que presenta un creciente interés de estudio por su impacto nocivo en la economía, competitividad de las organizaciones; y en el desarrollo del talento humano; (considerando las habilidad blandas y duras); y que afecta de forma global la salud mental del trabajador, pues interfiere en el despliegue óptimo de habilidades, conocimientos, destrezas, experiencias y aptitudes de quienes se consideran el capital intelectual de la organización y un elemento fundamental para el logro del éxito organizacional. Por esta razón, se hace necesario abordar el tema con el propósito de reconocer los factores asociados con los cuales se relaciona el ausentismo.

El ausentismo es un suceso imprevisto que afecta el logro de objetivos organizacionales, generando disminución en los niveles de productividad y calidad, y específicamente en los servicios de salud, esta pérdida de calidad produce incremento de riesgos de eventos adversos en los pacientes, además de crearse un círculo vicioso entre el ausentismo y sobrecarga laboral del trabajador, afectando el clima laboral con conflictos entre pares y desmotivación.

Finalmente, abordar el ausentismo laboral en enfermería implica analizar e identificar los factores asociados que favorecen y las características del mismo, así como frecuencia, perfil de la morbilidad del mayor recurso humano

de las instituciones de salud, lo que nos servirá como referencia, para establecer planes y programas de mejoras continuas que contribuyan a elevar la calidad de la gestión de los recursos humanos.

1.5. Delimitantes de la investigación

1.5.1. Teórica

En la investigación se analizó las bases teóricas y conceptuales de ausentismo laboral y los factores que se asocian a ella, revisando en diferentes bases de datos confiables como artículos de investigación, repositorios institucionales, artículos de revistas, libros electrónicos, encontrándose 3 factores asociados principales como son: personales, laborales y demográficos.

1.5.2. Temporal

El estudio se llevó a cabo en el periodo 2023, dentro del primer trimestre, a nivel de las unidades críticas.

1.5.3. Espacial

El estudio se aplicó en el Hospital Nacional Cayetano Heredia, en la unidad crítica de la UCI Torre adulto.

II. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

2.1.1 Antecedentes Internacionales

Benavides P, et al. (Colombia 2022), en su estudio “Causas De Ausentismo Laboral Del Personal De Enfermería En La Unidad Cardioquirúrgica De Nariño 2022”, En su investigación se plantearon el objetivo de identificar las causas del ausentismo laboral del personal de enfermería. La metodología fue de enfoque cuantitativo, diseño no experimental, descriptivo, de corte transversal. Los resultados muestran que el ausentismo laboral se incrementó, ya que existen aumento en el número de trabajadores que faltan a su trabajo, a pesar que son no programados y tienen justificación; además entre los factores de ausentismo laboral, se relacionan con las dificultades familiares, seguido por trámites personales, problemas de salud, entre otros, trabajan en una sola institución, aunque tienen la carga familiar solos, no padecen enfermedad crónica, tienen contrato a término indefinido, con turnos rotativos, disponen de transporte; la principal razón de no asistir está con equivocación horario de turno, cuya causa está enfocada en dificultades fuera de la institución (9).

Arias y colaboradores (Paraguay, 2022). en su estudio ausentismo laboral en el personal de enfermería del hospital distrital de limpio, Paraguay. El objetivo fue describir el ausentismo laboral en el personal de enfermería del Hospital Distrital de Limpio, Paraguay durante el 2018. La metodología fue descriptivo, transversal, temporalmente retrospectivo. La muestra fueron 163 personas. Los resultados mostraron que los meses con mayor ausentismo fueron junio y julio (27%, 16,0%). Las causas principales fueron las enfermedades respiratorias (36,8% y digestivas (13,5%). Concluyendo que la mayoría de los reposos médicos del personal de enfermería se deben a enfermedades respiratorias y digestivas (10).

Correa E, Ortiz D. (España, 2021). En su estudio “Factores asociados al absentismo laboral en médicos generales de consulta externa de una institución de primer nivel de atención”. El objetivo del estudio fue determinar

la frecuencia y los factores que se asocian al ausentismo laboral en el personal. La metodología fue un estudio descriptivo, con una muestra de 411 personas. Resultados. Dentro de la población de estudio las mujeres son quienes tienden a presentar mayores niveles de ausentismo, dado que por cada hombre que presenta ausentismo hay 2.05 mujeres, con un valor $P=0.020$ significativo. De igual forma la posibilidad de realizar cambios de turno presenta una significancia estadística con un valor $P=0.004$ y un OR 3.67 con respecto a aquellos que no identifican facilidad en esta variable. Concluyendo que los factores que se asocian con presentar ausentismo laboral son el sexo femenino, la no convivencia o cercanía con su familia y la percepción de no lograr cambiar sus turnos laborales (11).

Sesme DL. (Ecuador 2020), es un estudio “Factores Que Influyen En El Absentismo Laboral Del Personal De Enfermería Del Hospital General Babahoyo”, su objetivo fue determinar los factores que influyen en el absentismo laboral del personal de enfermería. La metodología fue de enfoque cuantitativo, método deductivo, alcance descriptivo, tipo no experimental de corte transversal. Los resultados evidenciaron que un 94.7% de los colaboradores se ha ausentado al menos una vez en el último año teniendo como principal causa la enfermedad. Se evidenció que existen molestias por cubrir estas vacantes, además del sueldo recibido, horas extras no pagadas, malas relaciones interpersonales, sobrecarga laboral y estrés. Se concluye que la propuesta desarrollada consistió en actividades motivacionales, programa mindfulness, políticas de permisos, charlas informativas y mejora de relaciones interpersonales (12).

Tatamuez R, et al. (Colombia, 2019) en su estudio “Factores asociados al ausentismo laboral en países de América Latina”. El objetivo fue identificar los factores atribuidos al ausentismo laboral. La metodología fue cualitativa, basada en la revisión sistemática. Los resultados mostraron que los factores atribuibles al ausentismo laboral son los factores individuales, relacionados con las condiciones propias del trabajador, factores sociodemográficos y por último los intralaborales, que están conexos con el contexto laboral. Concluyendo que la presencia del ausentismo laboral se debe a la confluencia

de factores individuales, sociodemográficos, intralaborales y extralaborales, que se relacionan entre sí (13).

2.1.2. Antecedentes Nacionales

Vaca LM. (Trujillo 2022), es un estudio “factores determinantes del absentismo laboral de los trabajadores del sector público de la ciudad de Trujillo – 2021”, se propuso el objetivo de identificar los factores determinantes del absentismo laboral de los trabajadores del sector público de la ciudad de Trujillo. Metodología: Enfoque cuantitativo, aplicada y de alcance descriptivo - correlacional, con diseño no experimental transversal, se investigó a 385 trabajadores. Los resultados mostraron que los factores que determinan el absentismo laboral son los empresariales y los de riesgo laboral, en ambos se encontró prevalencia de absentismo laboral en niveles medio y alto; así mismo se determinó que la correlación es débil y moderada con el coeficiente Rho de Spearman de 0.390 y 0.453 respectivamente para cada factor, quedando demostrada la hipótesis de la investigación (14).

Turpo V. (Lima, 2022), en su tesis “Factores asociados al ausentismo laboral del personal de enfermería en el contexto de Covid-19 en la Clínica Arequipa”. El objetivo fue determinar los factores asociados al ausentismo laboral. La metodología fue descriptivo correlacional, con una muestra de 26 personas. Concluyendo que los factores más frecuentes que están asociados al ausentismo laboral fueron los laborales, como los horarios inflexibles, el clima laboral y la remuneración. (15)

Rojas G. (Lima 2021), es un estudio “Ausentismo laboral durante la pandemia COVID-19 en una empresa de San Isidro, 2022”. El objetivo fue conocer cuál fue la característica del ausentismo laboral durante la pandemia COVID-19. Metodología: Enfoque cualitativo, descriptivo, tipo básico. Concluyendo que el abandono del puesto en el sector donde desarrolla sus actividades la organización fue un fenómeno que sucedió con regularidad, ya que los colaboradores siempre están buscando puestos de trabajo que se encuentren más cerca a sus domicilios, también se determinó que durante la pandemia

este fenómeno se acrecentó, pero motivado por las precauciones que tomaban los colaboradores en lo concerniente a la protección de su salud (16).

Castelar PE. (Callao 2020), es un estudio “Influencia de Riesgos Laborales en el Ausentismo Laboral durante la Pandemia En Enfermeros de un Hospital Público, Callao – 2020”. El objetivo fue determinar la influencia de los riesgos laborales en el ausentismo laboral durante la pandemia en enfermeros de un hospital público. Metodología. Básica, descriptivo, enfoque cuantitativo, diseño no experimental de nivel correlacional causal y corte transversal. Resultado: Los riesgos laborales, tuvo un nivel alto, el ausentismo laboral en su mayoría fue justificado, en el riesgo biológico un 61,9% tiene mayor predominancia. Concluyendo que existe un alto nivel de influencia de riesgos laborales en el ausentismo laboral durante la pandemia en enfermeros de un hospital público (17).

Velásquez R. (Lima 2019), en su estudio “Factores asociados al ausentismo laboral de enfermeras”. Tuvo el objetivo de describir el ausentismo laboral y los factores asociados en enfermeros de un hospital nivel III. La metodología fue descriptiva transversal, la muestra estuvo conformada por 72 enfermeras. Los resultados mostraron que la tasa de ausentismo fue de 4%; la severidad de 40 horas pérdidas por cada 1000 horas/enfermeras trabajadas; se perdieron 6 turnos por enfermero al año. Concluyendo que la magnitud del ausentismo total por faltas es alta. Predominó el ausentismo parcial, no programado: tardanzas y permisos. Los factores personales asociados al ausentismo fueron: tener niños pequeños; vínculo laboral con otra institución; tener niños, pero además tener bajo su cuidado a padres ancianos; tener una enfermedad crónica además de cuidar a sus padres y tener niños; ser padre y madre en el hogar, además de tener niños, doble trabajo y cuidar de uno de sus padres. Los factores laborales y extra laborales fueron: dificultades en el área de trabajo, no poder cambiar el turno; y las capacitaciones externas (18).

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Modelo de Promoción de la Salud de Nola Pender

Esta teoría identifica en el individuo factores cognitivos-preceptuales que son modificados por las características situacionales, personales e interpersonales, lo cual da como resultado la participación en conductas favorecedoras de salud, cuando existe una pauta para la acción. El modelo de promoción de la salud sirve para identificar conceptos relevantes sobre las conductas de promoción de la salud y para integrar los hallazgos de investigación de tal manera que faciliten la generación de hipótesis comprobables (19).

Esta teoría continúa siendo perfeccionada y ampliada en cuanto su capacidad para explicar las relaciones entre los factores que se cree influye en las modificaciones de la conducta sanitaria. El modelo se basa en la educación de las personas sobre cómo cuidarse y llevar una vida saludable. “Hay que promover la vida saludable que es primordial antes que los cuidados porque de ese modo hay menos gente enferma, se gastan menos recursos, se le da independencia a la gente y se mejora hacia el futuro” (19).

Meta paradigmas:

Salud: Estado altamente positivo. La definición de salud tiene más importancia que cualquier otro enunciado general.

Persona: Es el individuo y el centro de la teorista. Cada persona está definida de una forma única por su propio patrón cognitivo-perceptual y sus factores variables.

Entorno: No se describe con precisión, pero se representan las interacciones entre los factores cognitivo- preceptuales y los factores modificantes que influyen sobre la aparición de conductas promotoras de salud.

Enfermería: El bienestar como especialidad de la enfermería, ha tenido su auge durante el último decenio, responsabilidad personal en los cuidados sanitarios es la base de cualquier plan de reforma de tales ciudadanos y la

enfermera se constituye en el principal agente encargado de motivar a los usuarios para que mantengan su salud personal (20).

El modelo de promoción de la salud propuesto por Pender, es uno de los modelos más predominantes en la promoción de la salud en enfermería; según este modelo los determinantes de la promoción de la salud y los estilos de vida, están divididos en factores cognitivos-perceptuales, entendidos como aquellas concepciones, creencias, ideas que tienen las personas sobre la salud que la llevan o inducen a conductas o comportamientos determinados, que en el caso que nos ocupa, se relacionan con la toma de decisiones o conductas favorecedoras de la salud. La modificación de estos factores, y la motivación para realizar dicha conducta, lleva a las personas a un estado altamente positivo llamado salud (20).

Según Pender, el Modelo de Promoción de la Salud retoma las características y experiencias individuales, además de la valoración de las creencias en salud, en razón a que estas últimas son determinantes a la hora de decidir asumir un comportamiento saludable o de riesgo para la salud, debido a su alto nivel de interiorización y la manera de ver la realidad que lo rodea (21).

2.2.2. Otras teorías

El presente trabajo de investigación también se fundamenta en: **La teoría de las expectativas de Vroom, la teoría de las necesidades de Maslow y la teoría de los dos factores de la motivación de Frederick Herzberg.** Por último, se agregan los grandes temas de análisis que se consideran convenientes para complementar el contenido de la investigación dirigida a analizar los factores asociados al ausentismo laboral en el personal de enfermería en las unidades Críticas de la UCI Torre Adultos, en el Hospital Nacional Cayetano Heredia 2023, para el mejoramiento de la calidad de servicio de la institución hospitalaria. Cabe destacar que estos temas de análisis envuelven aspectos concernientes al ausentismo laboral.

A. Teoría de las Expectativas.

La Teoría de las Expectativas de Vroom citado por Robbins, Decenzo (22), plantea que el individuo tiene diferentes conjuntos de objetivos y pueden

motivarse si tener ciertas expectativas. Esta teoría trata sobre la elección, explica los procesos que un individuo sufre para tomar decisiones. La motivación según Vroom, se reduce a la decisión de cuánto esfuerzo para aplicar en una situación de tarea específica. La motivación es producto de tres factores:

Valencia: Se refiere a las orientaciones emocionales que tienen las personas con respecto a los resultados.

Expectativa: los empleados tienen diferentes expectativas y niveles de confianza sobre lo que son.

Instrumentalidad. La percepción de los empleados sobre si realmente recibirán lo que desean, incluso si ha sido prometido (22).

Vroom sugiere que las creencias de un empleado sobre Valencia, Expectativa e Instrumentalidad interactúan psicológicamente para crear una fuerza motivadora, de modo que el empleado actúe de una manera activa, positiva, placentera en el cumplimiento de su labor.

De allí se puede inferir que el personal de enfermería de las unidades críticas de la UCI Torre del Hospital Nacional Cayetano Heredia, en la medida que se sientan motivados y tengan conocimientos de las diferentes funciones que corresponden a su área laboral tendrán un buen desempeño que generara beneficios para el logro de las metas y objetivo como equipo de trabajo.

De esta forma, se suma que su compromiso hacia la organización es lo que va a fortalecer, entre otras cosas el sentido de pertenencia hacia la misma, favoreciendo ese sentido de arraigo y participación en todas las actividades, lo cual propicie la verdadera identidad e integración, siendo la fórmula ideal para alcanzar eficacia, efectividad y prosperidad en cualquier gestión conjunta.

B. Teoría de las necesidades de Maslow

La Teoría de las necesidades de Maslow, es una teoría motivacional en psicología que comprende un modelo de cinco niveles de necesidades humanas, a menudo representado como niveles jerárquicos dentro de una

pirámide. Las necesidades más bajas en la jerarquía deben ser satisfechas antes de que los individuos puedan atender necesidades superiores. Desde la parte inferior de la jerarquía hacia arriba (23).

La pirámide que imagina Maslow se divide en 5 niveles, uno para cada tipo de necesidad:

- **Fisiológicas:** los puntos básicos de supervivencia, como la comida, una fuente de ingresos estable o un hogar.
- **Seguridad:** son necesarias para vivir, pero a un nivel distinto de las anteriores. Están orientadas a la seguridad personal: un lugar de trabajo seguro, pensiones o seguro médico.
- **Afiliación:** son las que tienen que ver con las relaciones interpersonales, es decir, con lo emocional y lo social. Las personas buscan estar integradas en la sociedad, mantener buenas relaciones con las personas que le rodean y sentirse parte de un grupo.
- **Reconocimiento:** las personas buscan el reconocimiento tanto de ellas mismas como de los demás. La amistad, la familia o la pareja son esos elementos indispensables para sentirse aceptado socialmente y poder, con confianza, avanzar hacia la autorrealización.
- **Autorrealización:** es la cúspide de la pirámide. Está relacionado directamente con el crecimiento personal. Una persona encontrará un sentido a su vida desarrollando una actividad, siempre que las necesidades anteriores estén cubiertas.

La teoría de Maslow se puede adaptar fácilmente al entorno del trabajo. Para un empleado, el camino comienza cuando las necesidades de orden inferior (fisiología y seguridad) están cubiertas (23).

En el último nivel a alcanzar, el de la autorrealización, el empleado querrá prosperar a nivel personal, y para ello debe ser un experto en lo que hace. Puede que necesite un trabajo difícil o un entorno menos supervisado en el que desarrollar su creatividad y gestionar los problemas a su manera. La empresa consciente de que el empleado puede promover y crear ideas

para mejorar el negocio, le proporcionará la situación adecuada, liberando el potencial del trabajador (23).

Finalmente es importante establecer un sistema de necesidades que nos permita ayudar a organizarse mejor y alcanzar objetivos de forma más directa y satisfactoria para la disminución del ausentismo laboral en el personal de enfermería de las UCI - torre del Hospital Nacional Cayetano Heredia.

C. Teoría de los dos Factores de la Motivación

La teoría de los dos Factores de la Motivación, de Frederick Herzberg, definió dos conjuntos de factores para decidir las actitudes laborales y el nivel de rendimiento de los empleados, denominado Factores de Motivación e Higiene. Los factores de motivación son factores intrínsecos que aumentarán la satisfacción laboral de los empleados, mientras que los factores de higiene son factores extrínsecos para evitar la insatisfacción de los empleados (24).

Para aumentar el rendimiento o la productividad de los empleados, se deben abordar los factores de motivación. La implicación para que las organizaciones usen esta teoría es cumplir con los factores extrínsecos o de higiene de los empleados solo evitará que los empleados se sientan insatisfechos activamente, pero no los motivará a contribuir con un esfuerzo adicional para lograr un mejor desempeño. Para motivar a los empleados, las organizaciones deben centrarse en proporcionar factores intrínsecos o de motivación. Estos dos factores sirven como guía para los empleadores en la creación de un ambiente de trabajo favorable donde los empleados se sientan cómodos trabajando adentro (24).

2.2.3. Normativas (R.D. 236-2022) HNCH

El Reglamento Interno de Servidores Civiles (RIS) del Hospital Cayetano Heredia, tiene por objeto establecer las reglas, normas de conducta laboral y condiciones no reguladas en el marco jurídico general, que deberá observar y cumplir obligatoriamente todo servidor y de igual forma las obligaciones de la entidad con ellos a fin de lograr los objetivos de la Institución, laborando en un ambiente de trabajo armonioso de acuerdo al principio de buena fe laboral con alta productividad y contribuyendo al bienestar general del servidor conforme

a los preceptos legales establecidos (25).

El acatamiento del presente RIS y de las normas laborales del régimen laboral es de obligatorio cumplimiento, comprende a todos los servidores y funcionarios públicos y demás personal vinculado al hospital bajo cualquier modalidad, tal como se desprende del Código de Ética de la Función Pública.

En ese sentido, todos los servidores están en la obligación de cumplir y conocer sus disposiciones, encontrándose a su disposición en medio físico y digital.

Esta norma rige desde junio 2022, para el personal de salud de la institución, del Hospital Nacional Cayetano Heredia, y como medida de darla a conocer a los trabajadores y al personal de enfermería que es nuestro grupo de estudio en el que priorizaremos, las investigadoras proponemos espacios de difusión para promover y dar a conocer dicha norma que es de interés de todos los trabajadores de la institución, con la finalidad de salvaguardarlos deberes a los que estamos inmersos. También brindarles orientación acerca del link que se encuentran en la página web, del portal institucional, esto nos permite visualizar diariamente nuestras marcaciones ya que contamos con enlaces para el servidor público que son marcaciones de asistencia.

2.3. Marco Conceptual

2.3.1. Ausentismo laboral

A. Definición

El termino Absentismo sinónimo de ausentismo proviene "del inglés absenteeism, y esta deriva del latín absens –entis "Ausente" significa "Abstención deliberada de acudir al lugar donde se cumple una obligación", "Abandono habitual del desempeño de funciones y deberes propios de un cargo", "Costumbre de residir el propietario fuera de la localidad en que radican sus posesiones o propiedades" Real Academia de la lengua (26).

Chiavenato (27) define el ausentismo laboral, como la "ausencia en momentos en que los empleados deben de estar trabajando normalmente; faltas o inasistencias de los empleados al trabajo. En sentido más amplio, es la suma

de los periodos en que, por cualquier motivo, los empleados se retardan o no asisten al trabajo en la empresa".

La que se asumirá para la presente investigación es: "La no asistencia al trabajo por parte de un empleado del que se pensaba que iba a asistir, quedando excluidos los periodos vacacionales y las huelgas, excepción hecha para la derivada del embarazo normal o prisión y el ausentismo laboral de causa médica, como el período de baja laboral atribuible a una incapacidad del individuo" (28).

Ausentismo laboral. tiene muchas conceptualizaciones, algunas muy antiguas tal como la de la Organización Internacional del trabajo (7) aún vigente, que se refiere a él como "la no asistencia al trabajo por parte de un empleado que se pensaba asistiría" y puede ser la ausencia del trabajador a la empresa y la totalización del tiempo ausente en horario de trabajo sin contar aquellos casos que son producto de enfermedad, licencias legales, vacaciones regulares, accidentes en el trabajo, huelgas, entre otras.

Sin embargo, una ampliación precisa y fundamental la dan Martín y Sabaté (29) que definen que "consiste en la ausencia al trabajo por parte del trabajador, sea de manera justificada o por razones aparentes, cuyas motivaciones deben enmarcarse, como hecho social, dentro de su correspondiente contexto sociológico". Lo autores incorporan la motivación del trabajador como elemento adicional a tomar en cuenta en el ausentismo.

Para Chiavenato (27) el ausentismo se refiere a las "ausencias en momentos en que los empleados deben de estar trabajando normalmente" lo cual incluye no solo las ausencias totales (faltas) sino la suma del tiempo en que no están presentes porque se retiran con permisos o simplemente llegan tarde.

Si bien siempre han existido y existirán ausencias en el trabajo porque es imposible controlar humanamente todo y evitar que exista una limitante (no necesariamente física) para que ella ocurra (30).

Actualmente hablar de ausentismo laboral teniendo como base la definición que hace la Real Academia Española, es hacer referencia a dos características de una conducta absentista, la primera, relacionada con la

“costumbre de abandonar el desempeño de funciones y deberes ajenos al cargo” y, la segunda, de “abstención deliberada de acudir al trabajo”. Ambas acepciones resultan útiles para entender que el hábito y la intencionalidad son los dos componentes conductuales del absentismo laboral (31).

El ausentismo que puede traducir indiferencia al trabajo, o podría ser entendido como un escape a presiones, de agresión pasiva revanchista a condiciones desfavorables del ámbito laboral como lo fue y se da en algunos escenarios de trabajo (32).

Las categorías en estos modelos teóricos son una operación de carácter ideal o típico, modelo que lo van mejorando paulatinamente Ortiz (33),

Steers y Rhode señala como causantes del absentismo: (1) Las prácticas organizacionales, tales como políticas de control de absentismo, factores de diseño del trabajo, prácticas de reclutamiento y selección, y expectativas claras de trabajo. (2) La cultura absentista de la organización. (3) Las actitudes, los valores y las metas del empleo, por ejemplo, relatos sobre las actitudes de trabajo, ética personal de trabajo, centralidad del trabajo y expectativas de trabajo; (4) Las barreras de asistencia, entre las que se encuentran enfermedades y accidentes, responsabilidades familiares y problemas de transporte; (5) La percepción de la capacidad de asistencia; (6) La motivación de asistencia; (7) La asistencia del empleado (34).

García y Ramón citados por Jave (35) se caracteriza por representar costo directo a la institución, porque por ley al trabajador, le corresponde recibir su salario. Por lo cual, también se le denomina ausentismo retribuido y ausentismo laboral no legal o injustificado o absentismo personal o voluntario que tiene un costo indirecto para la empresa porque el trabajador, no continúa recibiendo remuneración. Sin embargo, ello implica costo, porque se tendrá que pagar a quien sustituye y además disminuye la productividad y calidad. En él están comprendidos los permisos personales, ausencias sin autorización, problemas judiciales, todas aquellas faltas que no están sujetas a ley o normas institucionales (36).

Según Nova (37) puede ser: ausentismo por motivos psíquicos que se dan por desmotivación, disconformidad del trabajador con la institución y ausentismo por motivos físicos o por enfermedad, dentro del cual cita a Fernández C. para llamar la atención sobre el ausentismo medicalizado, que se trata de las indisposiciones laborales transitorias entre las cuales algunas podrían ser por simulación y justificadas con descanso médico y en tal caso serían de origen desconocido o estarían incursas en el ausentismo psicológico.

Pinedo y Rivera A (38) señala que puede ser: ausentismo parcial es aquel en que solo se considera al personal que está laborando no incluye a los que están con vacaciones, licencias o enfermos con descanso médico y faltan injustificadamente, o se ausentan por horas y los retrasos justificados o no. Para el caso de enfermería, se consideraría al personal que está en el rol de servicios.

El ausentismo general tiene que ver con todos los trabajadores que faltan en un periodo de tiempo, en las que se insertan faltas amparadas por la ley, como son las vacaciones, faltas por estar con una enfermedad, maternidad y accidentes laborales. Absentismo tipo I y tipo II, el primero es cuando el colaborador tiene una falta simple y el segundo es cuando el colaborador asiste, pero su desempeño es pésimo. (Martins R. 2002, citado por Rodríguez J (39).

2.3.2. Factores asociados al ausentismo laboral

Entendemos por factores a aquellos elementos que pueden condicionar una situación, volviéndose los causantes de la evolución o transformación de los hechos. Un factor es lo que contribuye a que se obtengan determinados resultados al caer sobre él la responsabilidad de la variación o de los cambios. Los factores asociados al ausentismo laboral son los factores personales, laborales y demográficos (40).

En numerosos estudios de investigación, los factores relacionados con el ausentismo laboral pueden ser agrupados en tres grupos: el primero referido a factores individuales que guardan relación directa con la salud física del

empleado (según orden de importancia: enfermedades del sistema osteomuscular, sistema respiratorio, gastrointestinal, infecciosas, por traumatismo y sistema circulatorio), pero también con el aspecto mental y del Comportamiento (trastornos ansiosos, depresivos y por estrés) (41).

Bohlander (41) señala que el ausentismo físico injustificado es producto de la falta de bienestar con el sistema de trabajo, donde la labor efectuada no es tan valorada, prima los resultados que se consiguen con ella; y es que se separa el trabajo de la vida del trabajador, negándose su esencia social, deja de ser parte de su vida pasando a y surge la tarea tediosa, que tiende a ser evitada siempre que sea posible, no solo por la insatisfacción que causa sino por considerarla una supuesta amenaza contra la salud.

En un segundo grupo están los referidos a características sociodemográficas, Robbins (40), para analizando el ausentismo laboral señala que el género no es una variable que influya para la productividad entre hombres y mujeres, tampoco el nivel de satisfacción laboral, sin embargo, si influye cuando lo laboral se agrega al tener niños pequeños y buscan trabajar menor tiempo, en horarios que les permita cumplir sus obligaciones familiares, en lugares que no las alejen mucho. Esto guardaría relación con el predominio del ausentismo en el sexo femenino lo cual lo ratifica Díaz (42) y hace ver que puede ser esto mayor si se asume que muchas veces las mujeres son los jefes de hogar y que no cuentan con apoyo familiar.

Para el ausentismo son muchos los factores y causas de carácter intrínseco o extrínseco, sociodemográficas y profesionales que pueden originarlo como son: edad, tenencia de hijos, género, nivel profesional, tiempo de servicio, tipo de trabajo, responsabilidad y satisfacción con el trabajo, turno, condición laboral y presencia de algún tipo de enfermedad entre otros. También se relaciona con mayor carga familiar y con la presencia de enfermedad crónica y tener vínculo laboral con dos instituciones (41).

Medición del ausentismo laboral.

Considerando los efectos y consecuencias y por tanto la trascendencia del ausentismo laboral, para su abordaje es de suma importancia caracterizarlo

en forma objetiva desde dos aspectos: desde el tipo que asume y la magnitud que alcanza, lo que permitirá, compararlo con los estándares y asumir un criterio de cuál es la realidad que como fenómeno laboral representa en la institución motivo de estudio. Ello implica utilizar indicadores, pero cautelando la detección y corrección de aquellos factores que pueden llevar a confusión y error que, deliberada o artificiosamente pueden introducirse en la computación y en la determinación y comparación de los repetidos indicadores.

Según la OIT (28) los indicadores de ausentismo laboral más utilizados son: la tasa global, de gravedad, frecuencia y duración. Fernández M, Herrero H (43) señalan que la expresión correcta es en tasas, y es un error denominarlos índices.

Mesa y Kaempffer (44) proponen cuatro modelos de ausentismo:

1. Modelo Económico de Ausentismo Laboral

El eje central de este modelo, estriba en que el comportamiento absentista se debería a la interacción de dos fuerzas, actuando en forma conjunta: las motivaciones individuales de ausencia de los trabajadores y cuánta ausencia puede ser tolerada por los empleadores, de acuerdo a la tecnología de producción que se utilice. Según esta teoría, son los trabajadores quienes eligen la cantidad de ausencia que maximiza sus utilidades, calculando los beneficios y costos marginales de las oportunidades de ausencia que enfrentan. Los empleadores mientras tanto, también calculan los beneficios y costos marginales del ausentismo que perciben y determinan la magnitud de ausencia que minimiza los costos en la empresa y maximiza las utilidades.

2. Modelo Psicosocial del Ausentismo Laboral

Este modelo sostiene que diferentes culturas de ausencia emergen como resultado de la interacción entre individuos, grupos de trabajo y la organización. Se propone que hay una “cultura de ausencia” propia de cada industria u ocupación. Esta cultura de ausencia puede ser dependiente, moral, fragmentada o conflictiva y, si bien la ausencia es una conducta individual, se da dentro de un contexto social y bajo la influencia de las

normas de ausencia propias de la correspondiente cultura de ausencia.

3. Modelo médico del ausentismo laboral

Para comprender este modelo, debemos tener presente la definición de salud de la Organización Mundial de la Salud, que refiere a que la misma no es solo la ausencia de enfermedad, sino un estado de completa armonía bio-sico-social. De otra forma el término médico podría llevar a entender que este modelo solo se aplica al ausentismo involuntario, lo cual no es correcto. Este modelo identifica los factores que contribuyen a un patrón de ausentismo laboral determinado:

- Demográficos
- Satisfacción con el empleo.
- Características organizacionales.
- Contenido del empleo
- Otros como compromiso, distancia al trabajo, etc.

4. Ausentismo Laboral y Retiro Organizacional.

Este modelo postula que existe una relación entre ausentismo laboral y voluntad de retiro del trabajador. Es decir que aquel empleado que no piensa permanecer en la organización, se ausenta más, previo a ese retiro. Sostiene también que esa actitud es más frecuente entre las personas jóvenes y de menor posición jerárquica. A los efectos de nuestro trabajo, asumiremos que estos modelos se relacionen uno sobre otro y que las causales de ausentismo responden a un modelo pluricausal y complejo, variable según el contexto en el cual se estudie.

El diferente resultado de causas que puede darse en un país respecto a otro, es lo que hace de interés la realización de esta tarea, por cuanto los estudios internacionales, además de escasos, probablemente sean de escasa aplicación en nuestro medio.

2.3.3. Efectos del Ausentismo laboral

El ausentismo laboral conlleva, como ya sabemos, variados efectos negativos

para el propio ausente, para sus compañeros de trabajo, para la organización, para su familia y para el estado. Sin embargo, debemos destacar que, aunque han sido menos estudiados, también hay algunos efectos positivos del ausentismo que, aunque no llegan a balancear con los anteriores, no por ello son menos merecedores de estudio y análisis. Estas consecuencias positivas, derivan de que el ausentismo puede suponer una estrategia para reducir el estrés laboral del trabajador y con ello mejorar su desempeño en otros roles, fundamentalmente en el ámbito familiar y social, ya que la conducta absentista le permite disponer de más tiempo para ello. Asimismo, brinda a los compañeros de trabajo la oportunidad de realizar nuevas tareas y así demostrar sus habilidades o ensanchar su puesto de trabajo.

Los efectos negativos son más conocidos, pero haremos un breve repaso de ellos:

- Reducción de los ingresos familiares
- Progreso a indisciplina.
- Aumento de la carga de trabajo de los compañeros, aunque, en general, sin un beneficio económico concomitante. Puede originar accidentes cuando los sustitutos no están familiarizados con el puesto de trabajo o con la tecnología empleada
- Es fuente de conflictos

Todo esto, más allá de los costos económicos directos e indirectos que ya fueron analizados.

Ausentismo en Enfermería

El ausentismo afecta con mucha frecuencia la gestión diaria del recurso enfermero y tiene una tendencia ascendente, es causa de reajustes en la programación y cambios repentinos en las actividades asistenciales y administrativas programadas a fin de disminuir el impacto negativo en los usuarios de los servicios de enfermería. Bohlander (41) lo tipifica como un fenómeno grave, de gran repercusión en el clima laboral, por su alta incidencia.

La modalidad de trabajo del personal profesional enfermero es por turnos, además actualmente turnos dobles, guardias diurnas, guardias nocturnas, diversas modalidades que tienen incentivos económicos, que genera expectativas y termina en fatiga del personal que daña su salud física y mental señalan que la fatiga acompaña a las enfermeras que realizan trabajos por turnos o que realizan turnos largos, Los horarios excesivos, (sobre todo cuando laboran en dos o más instituciones, incrementara , la fatiga y el agotamiento haciendo prevalente y ascendente el ausentismo en enfermería. El trabajo por turnos y las horas de trabajo insociables han sido ampliamente reconocidas en la literatura de enfermería como un vínculo con el ausentismo (45).

Son múltiples las repercusiones del ausentismo para la institución, el servicio, la persona absentista, a nivel local y a nivel país, pero compromete también a quienes no faltan y asumen el trabajo pospuesto por el otro, lo cual amenaza su bienestar psicológico y físico por el aumento de la carga de trabajo, que puede mermar la calidad del cuidado, generar riesgo a errores y poner en peligro la credibilidad profesional, modificándose el ambiente de trabajo y tornándose poco saludable (46).

Para Gómez (47), se debe buscar la causa del ausentismo estudiando la cultura organizacional, el grado de compromiso con la organización, así como los sentimientos hacia el trabajo.

Ferraro C. (48) señala que el ejercicio profesional continuo, puede originar cansancio físico y mental, generando enfermedad y ausencias, pero además existen otros factores tales como la insatisfacción, bajos salarios y relaciones interpersonales regulares.

En este mundo globalizado y competitivo, tiene un escenario para el desenvolvimiento del enfermero le demanda capacitación, actualización continua en todos los aspectos inherentes a la profesión sin embargo existe cierta resistencia a considerar y brindar oportunidades y facilidades para cubrir a la necesidad y o las expectativas al respecto de la enfermera, siendo fuente frecuente de insatisfacción. Torres, Chávez, Lizárraga y Guerra (49), al

respecto señalan que la carencia de presupuesto y de cursos financiados, dificultades logísticas para programas educativos, lo que no permite cumplir las aspiraciones de desarrollo personal y profesional, de los enfermeros soslayando la importancia de la capacitación como eje de desarrollo organizacional y de cultura de calidad en los servicios.

2.4. Definición de términos básicos

Factores demográficos: Los factores demográficos o datos demográficos son el conjunto de características que definen estadísticamente a una población, o a un grupo dentro de ella, y que se utilizan para el estudio de sus patrones poblacionales y de su conformación colectiva.

Ausentismo Laboral en Enfermería: El ausentismo en caso de enfermería, es una fuente de preocupación, pues desorganiza el servicio, genera insatisfacción y sobre carga entre los trabajadores, en consecuencia, disminuye la calidad de asistencia a los pacientes.

Jornada Laboral de Enfermería: La jornada laboral de la enfermera(o) tendrá una duración máxima de treinta y seis horas semanales o su equivalente de ciento cincuenta horas mensuales, incluyendo la jornada de guardia diurna y nocturna. El descanso remunerado correspondiente a los días feriados no laborables será contabilizado dentro de la jornada asistencial semanal o mensual en la forma que disponga el Reglamento. **(Según ley del trabajo de la enfermera(o) N°27669, Art17°).**

Unidad De Cuidados Intensivos (UCI): La terapia intensiva (también llamada atención crítica) es la atención médica para personas que tienen lesiones y enfermedades que pueden ser mortales. Suele proveerse en una unidad de cuidados intensivos (UCI). Un equipo de proveedores de atención médica especialmente capacitados brinda esta atención las 24 horas. (Según OMS).

Gestores de enfermería: El Gestor de Servicios de Enfermería debe ser un profesional altamente cualificado y multidisciplinar. Entre sus funciones

podemos destacar las siguientes: Gestiona las curas de los servicios de enfermería con el objetivo de proporcionar unos cuidados eficientes y de calidad a los usuarios de estos servicios.

III. HIPÓTESIS Y VARIABLES

3.1. Hipótesis

3.1.1. Hipótesis General

Existen una relación entre el ausentismo y los factores asociados en el personal de enfermería que laboran en las Unidades Críticas de la UCI Torre adultos del Hospital Nacional Cayetano Heredia, 2023.

3.1.2. Hipótesis Específicas.

HE1: Existen una relación directa entre los factores personales asociados al ausentismo laboral en el personal de enfermería que labora en las Unidades Críticas de la UCI Torre adultos del Hospital Nacional Cayetano Heredia, 2023.

HE2: Existen una relación directa entre los factores laborales asociados al ausentismo laboral en el personal de enfermería que laboran en las Unidades Críticas de la UCI Torre adultos Del Hospital Nacional Cayetano Heredia 2023.

HE3: Existen una relación directa entre los factores demográficos asociados al ausentismo laboral en el personal de enfermería que laboran en las Unidades Críticas de la UCI Torre adultos Del Hospital Nacional Cayetano Heredia 2023.

3.2. Operacionalización de Variables

- **Variable 1:** Ausentismo laboral.
- **Variable 2:** Factores asociados.

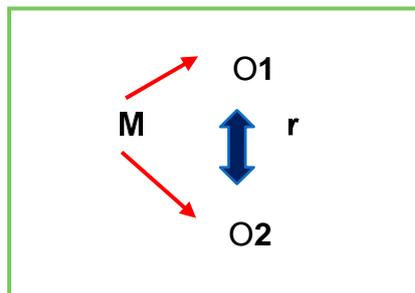
| Variables | Definición Conceptual | Definición Operacional | Dimensiones | Indicadores | Método | Técnica |
|--|--|---|---|--|------------------------|--|
| V1 Ausentismo Laboral | El ausentismo laboral es una práctica realizada por un trabajador, de no asistencia al trabajo programado por la institución, por un periodo de uno o más días, excluyéndose los periodos vacacionales, las huelgas, gestación y privación de la libertad. (Cita. OIT 1991) | El ausentismo del personal de enfermería, considerado como un factor negativo está dado por la inasistencia al centro laboral de acuerdo a lo programado por el departamento de enfermería. | Tiempo laboral | 6 meses a 1 año 1 a 2 años 2 a 5 años 5 a más años | Inductivo Deductivo | Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario |
| | | | Condición laboral | Nombrado Contratado Terceros | | |
| | | | Conocimiento de normas | Si lo conozco Desconozco No me informaron de esa directiva | | |
| | | | Justificación de inasistencias | Sí No Me da igual Nunca me dicen nada, mis jefes inmediatos | | |
| | | | Inasistencia los dos últimos meses | Si No | | |
| | | | Número de inasistencias en este mes | Una vez 2 veces 3 veces 4 a más veces | | |
| | | | Frecuencia de tardanzas | Siempre A veces Casi nunca Nunca | | |
| | | | Penalidades por inasistencia | Entro a descuento No pasa nada Desconozco Me amonestan | | |
| | | | Justificación de inasistencias | Descanso médico Documentos programados a audiencias Citas médicas de mis padres y/o hijos Ninguno | | |
| | | | Justificación de inasistencia con descanso médico | Sí No A veces Siempre | | |

| Variables | Definición Conceptual | Definición Operacional | Dimensiones | Indicadores | Método | Técnica |
|--|--|--|------------------------------|---|------------------------|--|
| V2 Factores asociados | Los factores asociados son aquellas causales de índole personal, que conlleva al ausentismo laboral producto de la interacción entre el trabajador y su institución (empleador). | Factores asociados son aquellas variables personales, laborales y demográficas que, al actuar de forma individual o combinada, inciden positiva o negativamente. | Factores personales | <ul style="list-style-type: none"> - Carga familiar - Responsabilidad en el hogar - Enfermedad | Inductivo Deductivo | Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario |
| | | | Factores laborales | <ul style="list-style-type: none"> - Causas de inasistencia laboral - Labora en otra institución - Jornada laboral - Razones laborales de ausentismo laboral - Razones extra laborales de ausentismo laboral - Motivos de ausentismo laboral - Conflictos laborales - Clima laboral - Perjuicio económico - Facilidades de jefe inmediato | | |
| | | | Factores demográficos | <ul style="list-style-type: none"> - Problemas de transporte - Tiempo para llegar a centro laboral | | |

IV. METODOLOGÍA.

El Tipo de Estudio: Enfoque Cuantitativo, tipo descriptiva, y de corte Transversal, Correlacional y no experimental.

- **Cuantitativo.** La presente investigación es de enfoque cuantitativo, porque se usará la recolección de datos a través de los métodos matemáticos y el análisis estadístico para probar la Hipótesis.
- **Descriptivo.** Describe de manera exhaustiva y completa una porción de la realidad o fenómeno.
- **Transversal.** Es de corte transversal porque se observa y recopila información en un momento determinado y en un periodo corto.
- **Correlacional.** Es de nivel relacional porque se desea conocer la relación entre las dos variables.
- **No Experimental.** Debido a que la realidad se observó directamente tal cual la información se encuentra, sin que los investigadores lo alteren.



Dónde:

- **M:** Personal de enfermería que labora en las unidades críticas del Hospital Nacional Cayetano Heredia.
- **O1:** Observación de la variable 1: Ausentismo laboral.
- **O2:** Observación de la variable 2: Factores asociados.
- **r:** Relación entre las variables.

4.2. Método de investigación

El método fue deductivo ya que a partir del razonamiento general se extrae conclusiones más concretas y específicas. Así mismo se basó en el método inductivo por que se basa en la observación de hechos.

Se empleó como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario, para describir el comportamiento de las variables.

4.3. Población y muestra

La población estuvo constituida por el número del profesional de enfermería que labora en las Unidades Críticas de la UCI Torre del HNCH, constituida tanto de UCI Quirúrgica (19), UCI Medica (24) y UCIN (11).

La población de estudio fue de 54 enfermeros que laboran en las Unidades Críticas de la UCI Torre.

Tamaño de Muestra.

El muestreo fue no probabilístico por conveniencia. Este tipo de muestreo permite seleccionar aquellos enfermeros (casos) accesibles que acepten ser incluidos. Esto se justifica por la conveniencia, acceso y proximidad de los sujetos en el tiempo o periodo de recojo de datos y porque trabajar con un muestreo probabilístico enfrenta serias restricciones y limitaciones sustentadas en la discreción del manejo de la información por parte de las autoridades del Hospital.

De acuerdo a ello, el tamaño de la muestra estuvo constituido por 54 enfermeros, que se han distribuido de toda las Unidades Críticas de la UCI Torre Del Hospital Nacional Cayetano Heredia durante el año 2023, estando compuesta de la siguiente manera la programación de enfermeros de la unidad:

| Unidades Críticas de la UCI torre adultos | Personal nombrado | Personal CAS | Total |
|--|--------------------------|---------------------|--------------|
| Uci Quirúrgica | 15 | 4 | 19 |
| UCI Medica | 19 | 5 | 24 |
| UCI Intermedios | 5 | 6 | 11 |
| Total | | | 54 |

Dónde: la muestra estuvo conformada por 54 enfermeros en total.

Tipo de muestreo:

El tipo de muestreo fue no probabilístico por conveniencia, ya que se utilizó toda la cantidad poblacional por ser una cantidad pequeña, de esa forma se le dio mayor confiabilidad al estudio

Criterios de Inclusión:

- Ser enfermera que labora en el servicio de Unidad De Cuidados Intensivos Adultos del Hospital Nacional Cayetano Heredia,
- Licenciado en Enfermería con una permanencia en el servicio de UCI mayor de 06 meses durante el año 2022.
- Licenciados en Enfermería de cualquier condición laboral.
- Licenciados generales y con estudios de post grado.
- Licenciados que acepten ser parte de la investigación, Que acepten voluntariamente a participar en el estudio y firmara el consentimiento informado.

Criterios de Exclusión:

- Licenciandos en enfermería que no laboren en el servicio de UCI Adultos.
- Licenciados que se encuentren de licencia Permanente y vacaciones.
- Profesionales de otras especialidades, médicos y no médicos.

4.4. Lugar de estudio y periodo desarrollado

El presente estudio fue realizado en el hospital Nacional Cayetano Heredia, en servicio de la UCI Torre adultos donde labora el personal de enfermería tanto de UCI Quirúrgica, UCI Médica y UCI Intermedios, que se encuentra ubicada en la Av. Honorio Delgado N°262 distrito S.M.P, departamento de Lima, 2023.

4.5. Técnicas e instrumentos para la recolección de la información

Técnica

La técnica utilizada fue la encuesta, a través de previa coordinación con los Colegas de los servicios de las Unidades Críticas de la uci torre, fue de manera directa y presencial. Esta técnica nos permitió poder consultar y responder dudas de los participantes para así poder obtener una información efectiva y real.

Instrumento

Como instrumentos se utilizaron cuestionarios. Dichos instrumentos fueron aplicados solo al profesional de enfermería que labora en las Unidades Críticas de la UCI Torre, con una duración a 20 a 30 min aproximadamente.

Cuestionario de Ausentismo Laboral y Factores Asociados.

El cuestionario es un instrumento utilizado para recoger de manera organizada la información que permitirá dar cuenta de las variables que son de interés en cierto estudio, investigación, o encuesta según (Casas, Repulloy Donado, 2003). El cuestionario propone evaluar los factores asociados al ausentismo laboral mediante 28 ítems medidos, dicho cuestionario tiene preguntas abiertas donde el encuestado pondrá sus propias respuestas, y es Nominal, donde el encuestado responderá la opción que mejor considere y seña a su realidad y vivencias.

4.6. Análisis y procesamiento de datos

Se emplearon como técnica la entrevista y como instrumento el cuestionario que fue elaborado por las propias investigadoras, que fue validado por juicio de expertos (5).

Los datos fueron incorporados y procesados en el software SPSS (v26).

Para analizar la asociación entre las dos variables se empleó la prueba Chi Cuadrado cuyos resultados se expresaron en tablas y gráficos, considerando las correlaciones, las probabilidades y nivel de significancia estadística (valor de $p < 0.05$), así logrando comprobar las hipótesis de investigador.

El Registro de la población (número total) de enfermeros 2023 es de 54 enfermeros.

La revisión documentaria para sustraer la cantidad total de los profesional de Enfermería, ha sido revisada de los registros de horarios que maneja la jefa coordinadora de los servicios de UCI, los cuales ha sido conversado acerca del estudio, es importante también conocer ciertas causales que son comunes, cuando hay ausencia de personal de enfermería a (*boca de urna*), por parte de la jefa y jefaturas en los archivos del departamento de enfermería contabilizando las ausencias imprevistas de las enfermeras correspondientes al 2023 dentro del primer trimestre, información que permitió precisar el número de ausentismo laboral en el servicio en el primer trimestre de inicio del año; y así poder conocer dentro de los factores personales, factores laborales, demográficos y sociales, cuáles son los mayores índices de estos factores.

V. RESULTADOS

5.1. Resultados descriptivos

TABLA N° 5.1.1. DATOS GENERALES DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA QUE LABORA EN LAS UNIDADES CRÍTICAS UCI TORRE DEL HNCH 2023

| | | N | % |
|---------------------|--------------|----|--------|
| Edad | 25 a 30 años | 1 | 1,9% |
| | 31 a 41 años | 27 | 50,0% |
| | 41 a 50 años | 24 | 44,4% |
| | 51 a 69 años | 2 | 3,7% |
| | Total | 54 | 100,0% |
| Sexo | Masculino | 8 | 14,8% |
| | Femenino | 46 | 85,2% |
| | Total | 54 | 100,0% |
| Estado Civil | Soltero | 24 | 44,4% |
| | Casado | 21 | 38,9% |
| | Conviviente | 9 | 16,7% |
| | Viudo | 0 | 0,0% |
| | Total | 54 | 100,0% |

Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

Según la tabla N°5.1.1 del total de participantes que son 54 enfermeros (100%) encuestados, la edad más predominante es de 31 a 41 años con un 50% (27), el 44.4% (24) tiene entre 41 a 50 años, el 3.7% (2) tiene entre 51 y 69 años y el 1.9% (1) tienen entre 25 a 30 años. En cuanto al sexo, predomina el personal de sexo femenino en un 85.2% (46) y un 14.8% (8) son personal masculino. En cuanto al estado civil, el 44.4% (24) es soltero, el 38.9% (21) es casado y el 16.7% (9) tiene un estado civil de conviviente.

Variable Ausentismo laboral

TABLA N° 5.1. 2. AUSENTISMO LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA QUE LABORA EN LAS UNIDADES CRÍTICAS UCI TORRE DEL HNCH 2023

| | | N | % |
|--|---|----|--------|
| Tiempo laboral | 6 meses a 1 año | 1 | 1,9% |
| | 1 a 2 años | 5 | 9,3% |
| | 2 a 5 años | 9 | 16,7% |
| | 5 a más años | 39 | 72,2% |
| | Total | 54 | 100,0% |
| Condición laboral | Nombrado | 39 | 72,2% |
| | Contratado | 15 | 27,8% |
| | Terceros | 0 | 0,0% |
| | Total | 54 | 100,0% |
| Conocimiento de Normas | Si lo conozco | 39 | 72,2% |
| | Desconozco | 10 | 18,5% |
| | No me informaron de esa directiva | 5 | 9,3% |
| | Total | 54 | 100,0% |
| Justificación de inasistencias | Sí | 47 | 87,0% |
| | No | 5 | 9,3% |
| | Me da igual | 0 | 0,0% |
| | Nunca me dicen nada, mis jefes inmediatos | 2 | 3,7% |
| | Total | 54 | 100,0% |
| Inasistencia los dos últimos meses | Sí | 50 | 92,6% |
| | No | 4 | 7,4% |
| | Total | 54 | 100,0% |
| Número de inasistencias en este mes | Una vez | 44 | 81,5% |
| | 2 veces | 6 | 11,1% |
| | 3 veces | 3 | 5,6% |
| | 4 a más veces | 1 | 1,9% |
| | Total | 54 | 100,0% |
| Frecuencia de tardanzas | Siempre | 4 | 7,4% |
| | A veces | 24 | 44,4% |
| | Casi nunca | 25 | 46,3% |
| | Nunca | 1 | 1,9% |
| | Total | 54 | 100,0% |
| Penalidades por inasistencia | Entro a descuento | 39 | 72,2% |
| | No pasa nada | 1 | 1,9% |
| | Desconozco | 9 | 16,7% |
| | Me amonestan | 5 | 9,3% |
| | Total | 54 | 100,0% |
| Justificación de inasistencia | Descanso médico | 47 | 87,0% |
| | Documentos programados a audiencias | 0 | 0,0% |
| | Citas médicas de mis padres y/o hijos | 6 | 11,1% |
| | Ninguno | 1 | 1,9% |
| | Total | 54 | 100,0% |
| Justificación de inasistencia con descanso médico | Sí | 36 | 66,7% |
| | No | 0 | 0,0% |
| | A veces | 18 | 33,3% |
| | Siempre | 0 | 0,0% |
| | Total | 54 | 100,0% |

Fuente: Elaboración propia

En la tabla N° 5.1.2, que se presenta a continuación, se aprecian la característica de la medición del ausentismo laboral del personal de enfermería, donde el 72.2% (39) tiene de 5 a más años de tiempo de servicio, el 16.7% (9) de 2 a 5 años, el 9.3% (5) de 1 a dos años y el 1.9% (1) de 6 meses a 1 año. Respecto a la condición laboral, el 72.2% (39) es personal nombrado, el 27.8% (15) es contratado. En cuanto al conocimiento de normas, el 72.2% (39) si tiene conocimiento, el 18.5% (10) desconoce y el 9.3% (5) expresa que no le han informado sobre las normas directivas. Asimismo, en cuanto a la justificación de inasistencias, el 87% (47) indica que, si justifica sus inasistencias, el 9.3% (5) no las justifica y el 3.7% (2) expresa que sus jefes nunca le dicen nada. Por otra parte, el 92.6% (50) si tuvo inasistencia los dos últimos meses y el 7.4% (4) no. El 81.5% (44) falta una vez en un mes, el 11.1% (6) tuvo dos inasistencias, el 5.6% (3) tres inasistencias y el 1.9% (1) 4 a más inasistencias. En cuanto a la frecuencia de tardanzas, el 46.3% (25) casi nunca llega tarde al trabajo, el 44.4% (24) a veces, el 7.4% (4) siempre y el 1.9% (1) nunca tiene tardanzas. Respecto a las penalidades por inasistencia, el 72.2% (39) por inasistencia tuvo descuento en su haber, el 16.7% (9) desconocen la penalidad, el 9.3% (5) lo amonestan y el 1.9% (1) expresa que no pasa nada. El 87% (47) justifica su inasistencia con descanso médico, el 11.1% (6) por motivos de citas médicas de padres y/o hijos y el 1.9% (1) no presenta ninguna justificación. El 66.7% (36) justifica su inasistencia con descanso médico y el 33.3% (18) a veces lo hace.

Variable Factores Asociados.

TABLA N°5.1.3. FACTORES PERSONALES DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA QUE LABORA EN LAS UNIDADES CRÍTICAS UCI TORRE DEL HNCH 2023

| | | N | % |
|------------------------------------|---|----------|----------|
| Carga familiar | 6 meses a 5 años | 15 | 27,8% |
| | 5 años a 10 años | 21 | 38,9% |
| | 10 años a 18 años | 12 | 22,2% |
| | Mayores de 18 años | 6 | 11,1% |
| | Total | 54 | 100,0% |
| Responsabilidad en el hogar | Padre y madre sin apoyo | 5 | 9,3% |
| | Sus hijos (a) menores | 16 | 29,6% |
| | Hijo con limitaciones | 3 | 5,6% |
| | Sus padres ancianos | 22 | 40,7% |
| | No tiene responsabilidades por el momento | 8 | 14,8% |
| | Total | 54 | 100,0% |
| Enfermedad | Sí | 4 | 7,4% |
| | No | 49 | 90,7% |
| | Enfermedad crónica con tratamiento | 1 | 1,9% |
| | Enfermedad prevalente sin tratamiento | 0 | 0,0% |
| | Total | 54 | 100,0% |

Fuente: Elaboración propia

En la tabla N° 5.1. 3 se observa en cuanto a los factores personales, en lo que se refiere a la carga familiar, el 38.9% (21) tiene hijos de 5 a 10 años de edad, el 27.8% (15) de 6 meses a 5 años, el 22.2% (12) hijos de 10 a 18 años y el 11.1% (6) hijos mayores de 18 años. Respecto a la responsabilidad en el hogar, el 40.7% (22) tiene padres ancianos, el 29.6% (16) tiene hijos menores, el 14.8% (8) no tiene responsabilidades por el momento, el 9.3% (5) tiene padre y madre y no cuenta con apoyo y el 5.6% (3) tiene hijo con limitaciones. El 90.7% (49) no tiene ninguna enfermedad crónica, el 7.4% (4) si sufre de una enfermedad crónica y el 1.9% (1) tiene enfermedad crónica con tratamiento.

TABLA N° 5.1.4. FACTORES LABORALES DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA QUE LABORA EN LAS UNIDADES CRÍTICAS UCI TORRE DEL HNCH 2023

| | | N | % |
|--|---|----|--------|
| Causas de inasistencia laboral | Personales | 8 | 14,8% |
| | Salud | 40 | 74,1% |
| | Familiares | 6 | 11,1% |
| | Total | 54 | 100,0% |
| Labora en otra institución | Sí | 27 | 50,0% |
| | No | 27 | 50,0% |
| | Total | 54 | 100,0% |
| Jornada laboral | Turnos Rotativos | 54 | 100,0% |
| | Turnos Interdiarios | 0 | 0,0% |
| | Total | 54 | 100,0% |
| Razones laborales de ausentismo laboral | Agotamiento físico por recarga laboral | 35 | 64,8% |
| | Dificultades en el área de trabajo | 5 | 9,3% |
| | Exceso de responsabilidad | 3 | 5,6% |
| | No fue posible realizar un cambio de turno | 10 | 18,5% |
| | Equivocación por cambio de horario en la rotación | 1 | 1,9% |
| | Total | 54 | 100,0% |
| Razones extra laborales de ausentismo laboral | Capacitación fuera de la institución | 28 | 51,9% |
| | Estrés | 12 | 22,2% |
| | Exceso de tráfico | 9 | 16,7% |
| | Gran distancia de casa al hospital | 5 | 9,3% |
| | Total | 54 | 100,0% |
| Motivos de ausentismo laboral | No es satisfactorio mi salario | 4 | 7,4% |
| | No recibo bonos o incentivos laborales | 4 | 7,4% |
| | No hay un buen clima laboral con mis pares | 34 | 63,0% |
| | Me siento desmotivado en el servicio que laboro | 9 | 16,7% |
| | Malas relaciones interpersonales con mis jefes inmediatos | 3 | 5,6% |
| | Total | 54 | 100,0% |
| Conflictos laborales | Sí | 46 | 85,2% |
| | No | 8 | 14,8% |
| | Total | 54 | 100,0% |
| Clima laboral | Sí | 13 | 24,1% |
| | No | 41 | 75,9% |
| | Total | 54 | 100,0% |
| Perjuicio económico | Me afecta, pero prima mi problema | 43 | 79,6% |
| | No me afecta, tengo otros ingresos | 7 | 13,0% |
| | Me afecta, pero no tengo apoyo de mi jefe inmediato | 4 | 7,4% |
| | Total | 54 | 100,0% |
| Facilidades de jefe inmediato | Sí, pero las colegas no aceptan un cambio de turno | 27 | 50,0% |
| | Sí, pero es difícil conseguir un cambio de turno | 21 | 38,9% |
| | No, porque a pesar de informar mi necesidad me programa | 4 | 7,4% |
| | No, porque no acepta una reprogramación | 2 | 3,7% |
| | Total | 54 | 100,0% |

Fuente: Elaboración propia

En la tabla N°5.1.4. se muestran los resultados de los factores laborales, observándose que el 74.1% (40) tienen inasistencia laboral por razones de salud, el 14.8% por razones personales y el 11.1% por razones familiares. En cuanto a si laboran en otra institución, el 50% sí labora. Respecto a la jornada laboral, el 100% del personal de enfermería encuestado tiene turnos rotativos. Asimismo, en cuanto a las razones laborales por lo que se ausentan al trabajo, el 64.8% declara que es por agotamiento físico debido a la recarga laboral, el 18.5% porque no le fue posible realizar un cambio de turno, el 9.3% por dificultades en el área de trabajo, el 5.6% por exceso de responsabilidad y el 1.9% por equivocación por el cambio de horario en la rotación. En cuanto a las razones extra laborales de ausentismo, el 51.9% expresa que es por capacitación fuera de la institución, el 22.2% por estrés, el 16.7% por exceso de tráfico y el 9.3% por gran distancia de casa al hospital. Además, respecto a los motivos del ausentismo laboral, el 63% opina que no hay un buen clima laboral con sus pares, el 16.7% se siente desmotivado en el servicio donde labora, el 7.4% porque su salario no es satisfactorio, el 7.4% porque no recibe bonos o incentivos laborales y el 5.6% por malas relaciones interpersonales con sus jefes inmediatos. En cuanto a los conflictos laborales el 85.2% opina que sí, respecto al clima laboral, el 75.9% opina que es positivo. En cuanto al perjuicio económico, el 79.6% dice que el ausentismo le afecta económicamente, pero prima su problema, el 13% que no le afecta porque tiene otros ingresos y el 7.4% le afecta y no tiene apoyo de su jefe inmediato. Asimismo, el 50% opina que el jefe inmediato le brinda facilidades, pero sus colegas no aceptan un cambio de turno, el 38.9% que sí, pero es difícil conseguir un cambio de turno, el 7.4% no, porque a pesar de informar su necesidad le programan y el 3.7% no, porque no acepta una reprogramación.

TABLA N°5.1. 5. FACTORES DEMOGRÁFICOS DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA QUE LABORA EN LAS UNIDADES CRÍTICAS UCI TORRE DEL HNCH 2023

| | | N | % |
|--|------------------------|----|--------|
| Problemas de transporte | Transporte público | 23 | 42,6% |
| | Vehículo particular | 31 | 57,4% |
| | Caminando | 0 | 0,0% |
| | Total | 54 | 100,0% |
| Tiempo para llegar a centro laboral | Menos de 30 minutos | 1 | 1,9% |
| | De 30 minutos a 1 hora | 33 | 61,1% |
| | De 1 a 2 horas | 19 | 35,2% |
| | Vengo de provincia | 1 | 1,9% |
| | Total | 54 | 100,0% |

Fuente: Elaboración propia

En la tabla N°5.1.5, se muestran los resultados de los factores demográficos, observándose que el 57.4% (31) cuenta con un vehículo particular y el 42.6% (23) utiliza el transporte público para ir al centro laboral. En cuanto al tiempo para llegar al trabajo, el 61.1% (33) expresa que le toma de 30 minutos a 1 hora, el 35.2% (19) de 1 a 2 horas, el 1.9% (1) menos de 30 minutos y el 1.9% (1) viene de provincia.

5.2. Resultados inferenciales

Para la obtención de los resultados inferenciales, se aplicó la prueba Chi-Cuadrado, con un 95% de confianza y un nivel de significancia 0.05

El criterio para la comprobación de la hipótesis se define así:

Regla de decisión:

$p < 0.05$ se rechaza H_0

$p > 0.05$ se acepta H_0

TABLA N° 5.2.1. PRUEBA DE CHI-CUADRADO FACTORES ASOCIADOS AL AUSENTISMO LABORAL

| | Valor | df | Significación asintótica (bilateral) |
|-------------------------------------|--------------------------|----------|--------------------------------------|
| Chi-cuadrado de Pearson | 6,858^a | 2 | ,032 |
| Razón de verosimilitud | 4,998 | 2 | ,082 |
| Asociación lineal por lineal | 4,742 | 1 | ,029 |
| N de casos válidos | 54 | | |

Fuente: Base de datos.

Del resultado obtenido, en la tabla N° 5.2.1. podemos observar, el valor de Chi cuadrado, es que los valores de p son < 0.05 , por lo tanto, observamos que el resultado de chi cuadrado de Pearson es 0.032, por lo que se toma la decisión de rechazar H_0 y aceptar H_1 . Lo que se concluye que si existen factores asociados al ausentismo laboral.

**TABLA N° 5.2.2. PRUEBA CHI CUADRADO FACTORES
PERSONALES VS AUSENTISMO LABORAL**

| | Factores personales | p-valor |
|-------------------|-----------------------------|----------------|
| Ausentismo | Carga familiar | ,080 |
| | Responsabilidad en el hogar | ,049 |
| Laboral | Enfermedad | ,971 |

Fuente: Base de datos

Como podemos observar, en la tabla N° 5.2.2. la prueba Chi cuadrado, muestra un $p\text{-valor} < 0.05$, por lo que se toma la decisión de rechazar H_0 y aceptar H_1 . Concluyendo que existen factores personales asociados al ausentismo laboral, dentro de él, se encuentra el factor responsabilidad en el hogar ($p\text{-valor} = 0.49 < 0.05$).

**TABLA N° 5.2.3. FACTORES LABORALES ASOCIADOS AL
AUSENTISMO LABORAL**

| Factores laborales | | Chi cuadrado p-valor |
|---------------------------|--|-------------------------------------|
| Ausentismo laboral | Causas de inasistencia laboral | ,069 |
| | Labora en otra institución | ,043 |
| | Razones laborales de ausentismo laboral | ,000 |
| | Razones extra laborales de ausentismo laboral | ,001 |
| | Motivos de ausentismo laboral | ,000 |
| | Conflictos laborales | ,861 |
| | Clima laboral | ,230 |
| | Perjuicio económico | ,104 |
| | Facilidades de jefe inmediato | ,140 |

Fuente: Base de datos.

Como se observa en la tabla N° 5.2.3, en la prueba Chi cuadrado muestra un p-valor menor a 0.05, por lo que se toma la decisión de rechazar H_0 y aceptar H_1 . Donde se puede concluir que existen factores laborales asociados al ausentismo laboral, dentro del que se encuentra el factor: Labora en otra institución ($0,043 < 0.05$), Razones laborales de ausentismo ($0.000 < 0.05$), Razones extra laborales de ausentismo ($0.001 < 0.05$) y motivos de ausentismo ($0.000 < 0.05$).

**TABLA N° 5.2.4. FACTORES DEMOGRÁFICOS ASOCIADOS
AL AUSENTISMO LABORAL**

| Factores demográficos | | Chi-Cuadrado p-valor |
|------------------------------|--|---------------------------------|
| Ausentismo laboral | Problemas de transporte | ,009 |
| | Tiempo para llegar a centro laboral | ,409 |

Fuente: Base de datos.

Como se observa, en la tabla N° 5.2.4, la prueba Chi cuadrado muestra un p-valor menor a 0.05, por lo que se toma la decisión de rechazar H_0 y aceptar H_1 . Concluyendo que existen factores demográficos asociados al ausentismo laboral, dentro del que se encuentra el factor: Problemas de transporte ($0,009 < 0.05$).

VI. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

6.1. Contrastación y demostración de la hipótesis con los resultados

6.1.1. Hipótesis General

Existen factores asociados al ausentismo laboral en el personal de enfermería que laboran en las Unidades Críticas de la UCI Torre adultos del Hospital Nacional Cayetano Heredia, 2023.

Hipótesis nula (Ho)

No existen factores asociados al ausentismo laboral en el personal de enfermería que laboran en las Unidades Críticas de la UCI Torre adultos del Hospital Nacional Cayetano Heredia, 2023.

Hipótesis del investigador (Hi)

Existen factores asociados al ausentismo laboral en el personal de enfermería que laboran en las Unidades Críticas de la UCI Torre adultos del Hospital Nacional Cayetano Heredia, 2023.

Análisis estadístico

| | Valor | df | Significación asintótica (bilateral) |
|--------------------------------|--------------------------|----------|--------------------------------------|
| Chi-cuadrado de Pearson | 6,858^a | 2 | ,032 |

Fuente. Datos obtenidos por encuesta.

Decisión estadística:

Según el resultado obtenido existe una relación significativa entre el ausentismo laboral y factores asociados, Como se observa, el valor de Chi cuadrado, es $0.032 < 0.05$ por lo que se toma la decisión de rechazar Ho y aceptar Hi.

Conclusión:

Por lo que se concluye que existen factores asociados al ausentismo laboral.

6.1.2. Hipótesis Específicas

Hipótesis específica 1

Existen factores personales asociados al ausentismo laboral en el personal de enfermería que labora en las Unidades Críticas de la UCI Torre adultos del Hospital Nacional Cayetano Heredia, 2023.

Hipótesis nula (Ho)

No existen factores personales asociados al ausentismo laboral en el personal de enfermería que labora en las Unidades Críticas de la UCI Torre adultos del Hospital Nacional Cayetano Heredia, 2023.

Hipótesis del investigador (Hi)

Existen factores personales asociados al ausentismo laboral en el personal de enfermería que labora en las Unidades Críticas de la UCI Torre adultos del Hospital Nacional Cayetano Heredia, 2023.

Análisis estadístico.

| Factores personales | | p-valor |
|---------------------|-----------------------------|---------|
| Ausentismo laboral | Responsabilidad en el hogar | ,049 |

Fuente: datos obtenidos de la encuesta.

Decisión estadística.

Según el resultado obtenido existe relación significativa con los factores personales, Como se observa, la prueba Chi cuadrado, muestra un p-valor <0.05 , por lo que se toma la decisión de rechazar Ho y aceptar Hi.

Conclusión:

Concluyendo que existen factores personales asociados al ausentismo laboral, dentro del que se encuentra el factor responsabilidad en el hogar (p-valor $=0.49<0.05$).

Hipótesis Especifica 2

Existen factores laborales asociados al ausentismo laboral en el personal de enfermería que laboran en las Unidades Críticas de la UCI Torre adultos Del Hospital Nacional Cayetano Heredia 2023.

Hipótesis nula (Ho)

No existen factores laborales asociados al ausentismo laboral en el personal de enfermería que labora en las Unidades Críticas de la UCI Torre adultos del Hospital Nacional Cayetano Heredia, 2023.

Hipótesis del investigador (Hi)

Existen factores laborales asociados al ausentismo laboral en el personal de enfermería que labora en las Unidades Críticas de la UCI Torre adultos del Hospital Nacional Cayetano Heredia, 2023.

Análisis estadístico.

| Factores laborales | | Chi cuadrado p-valor |
|---------------------------|---|----------------------|
| Ausentismo Laboral | Labora en otra institución | ,043 |
| | Razones laborales de ausentismo laboral | ,000 |
| | Razones extra laborales de ausentismo laboral | ,001 |
| | Motivos de ausentismo laboral | ,000 |

Fuente. datos obtenidos de la encuesta.

Decisión estadística.

Según el resultado obtenido existe una relación significativa con los factores laborales, como se observa en la prueba Chi cuadrado muestra un p-valor menor a 0.05, por lo que se toma la decisión de rechazar Ho y aceptar Hi.

Conclusión.

Podemos concluir que existen factores laborales asociados al ausentismo laboral, dentro del que se encuentra el factor: Labora en otra institución ($0,043 < 0,05$), Razones laborales de ausentismo ($0,000 < 0,05$), Razones extra laborales de ausentismo ($0,001 < 0,05$) y motivos de ausentismo ($0,000 < 0,05$).

Hipótesis específica 3

Existen factores demográficos asociados al ausentismo laboral en el personal de enfermería que laboran en las Unidades Críticas de la UCI Torre adultos Del Hospital Nacional Cayetano Heredia 2023.

Hipótesis nula (Ho)

No existen factores demográficos asociados al ausentismo laboral en el personal de enfermería que labora en las Unidades Críticas de la UCI Torre adultos del Hospital Nacional Cayetano Heredia, 2023.

Hipótesis del investigador (Hi)

Existen factores demográficos asociados al ausentismo laboral en el personal de enfermería que labora en las Unidades Críticas de la UCI Torre adultos del Hospital Nacional Cayetano Heredia, 2023.

Análisis estadístico.

| Factores demográficos | Chi-Cuadrado |
|---|---------------------|
| | p-valor |
| Ausentismo laboral Problemas de transporte | ,009 |

Fuente. datos obtenidos de la encuesta.

Decisión estadística.

Según el resultado obtenido existe una relación significativa con los factores demográficos, como se observa, la prueba Chi cuadrado muestra un p-valor menor a 0.05, por lo que se toma la decisión de rechazar Ho y aceptar Hi.

Conclusión:

Concluyendo que existen factores demográficos asociados al ausentismo laboral, dentro del que se encuentra el factor: Problemas de transporte (0,009<0.05).

6.2. Contrastación de los resultados con otros estudios similares

El ausentismo laboral es una problemática de salud pública, que presenta un creciente interés de estudio especialmente en el ámbito de las instituciones hospitalarias, ya que tiene implicación directa afectando la prestación del servicio al usuario y generando trastornos en la calidad de atención.

En tal sentido, por la importancia de esta situación, se realizó el presente estudio, encontrándose en la tabla N° 5.2.1 que existen factores asociados al Ausentismo Laboral en el personal de enfermería que laboran en las Unidades Críticas de la UCI Torre adultos del Hospital Nacional Cayetano Heredia, 2023, según el resultado obtenido en la prueba Chi cuadrado ($0.032 < 0.05$).

Dichos resultados al compararlo con otros estudios, se encuentra similitud con el estudio de Benavides y colaboradores (Colombia 2022), quienes comprobaron que existen factores asociados al ausentismo laboral. También se encontró similitud con Sesme DL. (Ecuador 2020), quien en su investigación "Factores que influyen en el absentismo laboral del personal de enfermería del Hospital General Babahoyo" evidenció que un 94.7% de los colaboradores se ha ausentado al menos una vez en el último año teniendo como principal causa la enfermedad, que existen molestias por cubrir estas vacantes, además del sueldo recibido, horas extras no pagadas, malas relaciones interpersonales, sobrecarga laboral y estrés.

Por otro lado, Tartamuez y colaboradores (Colombia, 2019) en su estudio concluyen que la presencia del ausentismo laboral se debe a la confluencia de factores individuales, sociodemográficos, intralaborales y extra laborales, que se relacionan entre sí.

En lo que se refiere en la tabla N° 5.2.2. de los factores personales, se concluye que existen factores personales asociados al ausentismo laboral, comprobándose que el factor responsabilidad en el hogar es un determinante que tiene relación con el ausentismo ($p\text{-valor}=0.49 < 0.05$), ya que el 40.7% de enfermeras de UCI, tienen la responsabilidad de cuidar a sus padres ancianos, el 29.6% tiene hijos menores, el 9.3% cuidan a su padre y madre y

el 5.6% tiene hijos con limitaciones. Estos resultados nos ayudan a comprender la importancia del factor personal en el ausentismo laboral.

Dichos resultados coinciden con el estudio de Benavides y colaboradores, quienes mostraron en un Hospital de Colombia que el 50.7% de enfermeras tiene responsabilidad familiar, mientras que el 49.3% cuenta con apoyo. Mostrando que este factor personal es un denominador común y un determinante del ausentismo laboral en el ámbito nacional e internacional, frente al cual, los que dirigen las instituciones hospitalarias no pueden ignorar, sino desarrollar políticas más humanas, que contemplen la realidad que vive su staff profesional de enfermería.

Asimismo, Velásquez R. (Lima, 2019), en su estudio, mostró que los factores personales asociados al ausentismo fueron: tener niños pequeños; vínculo laboral con otra institución; tener niños, pero además tener bajo su cuidado a padres ancianos; tener una enfermedad crónica además de cuidar a sus padres y tener niños; ser padre y madre en el hogar, además de tener niños, doble trabajo y cuidar de uno de sus padres.

En cuanto, a la tabla N° 5.2.3. acerca de los factores laborales, el resultado de la prueba Chi cuadrado (p -valor <0.05) permite concluir que existen factores laborales asociados al ausentismo laboral, dentro del que se encuentra el factor: Labora en otra institución, dado que el 50% de enfermeras UCI tiene que laborar en otras instituciones. Otro factor son las razones laborales de ausentismo, dentro del que se encuentra el agotamiento físico por recarga laboral (64.8%), el que el personal de enfermería no pudo realizar un cambio de turno (18.5%), tiene dificultades en el área de trabajo (9.3%), tiene exceso de responsabilidad (5.6%) y en menor medida hubo equivocación por cambio de horario en la rotación (1.9%).

Al compararlo con otros estudios, se encuentra diferencias con el estudio de Benavides y colaboradores, quienes mostraron que la mayoría (90.1%) de enfermeras laboran en la institución de salud, mientras que el 9.9% labora en dos instituciones de salud. Por el contrario, en la presente investigación se evidencia que el 50% de enfermeras UCI laboran en otras instituciones,

siendo mayor el porcentaje, lo que se relaciona con los turnos en los cuales laboran, puesto que ocasionalmente existen cruces de los mismos, impidiendo que lleguen a cumplir sus obligaciones laborales, al 100%; ocasionando el ausentismo laboral. Además, el 98.6% de enfermeras tiene turnos rotativos, explicando esta situación que de alguna manera influye en el ausentismo laboral.

Al respecto, Cáceres y colaboradores en su estudio señalan que la carga laboral de enfermería en las unidades de cuidados intensivos está relacionada directamente con la eficiencia y la calidad de atención, el cual es de suma importancia para la administración y la gestión de estas unidades (50).

El otro factor laboral relacionada al ausentismo son las razones extra laborales de ausentismo y motivos de ausentismo. El estudio permitió constatar que dentro de ellos se encuentra la capacitación fuera de la institución (51.9%), el estrés (22.2%), el exceso de tráfico (16.7%) y la gran distancia de la casa al hospital (9.3%).

Respecto, a la tabla N° 5.2.4 de los factores demográficos, la prueba Chi cuadrado muestra un p-valor menor a 0.05, concluyendo que existen factores demográficos asociados al ausentismo laboral, dentro del que se encuentra el factor: Problemas de transporte, constatándose que un gran porcentaje de profesionales de enfermería utiliza el transporte público, y otro tiene vehículos propios para transportarse de su casa al hospital.

Encontrando similares resultados con el estudio de Benavides y colaboradores, donde se muestra que el 50.7% dispone de transporte particular y el 49.3% no dispone de un medio de transporte propio para asistir a sus labores.

Considerando que la gran mayoría de enfermeras de UCI tardan de 30 a una hora y el 35.2% de 1 a dos horas, sería importante que la institución considere esta problemática.

6.3. Aspectos éticos en investigación

El respeto ético de la investigación se tuvo en cuenta antes, durante y después de la investigación. Previa a la investigación se obtuvo el permiso correspondiente después de su evaluación en la institución por las instancias respectivas, que nos permitió el recojo de la información previo consentimiento informado, de los participantes, antes de la aplicación del instrumento, se cautelara la ética, durante la recolección de los datos y se mantuvo la confidencialidad y libertad de separación de los participantes cuando lo estimaran conveniente.

Así mismo, los principios bioéticos que nos rigen a enfermería son: la beneficencia, no maleficencia, autonomía y justicia. Dentro del principio bioético más elemental y sobre el que se basa el existir de nuestro trabajo de investigación es “respeto a la dignidad de la persona”, basado en un enfoque integral y humanista tanto para el usuario interno y usuario externo.

VII. CONCLUSIONES

1. Existe una relación significativa entre los factores asociados como personales, laborales y demográficos con el ausentismo laboral en el personal de enfermería que laboran en las unidades críticas de la UCI Torre del Hospital Nacional Cayetano Heredia, según el resultado obtenido en la prueba de Chi cuadrado es $0.032 < 0.05$. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.
2. Existen los factores personales asociados al ausentismo laboral, comprobándose que el factor responsabilidad en el hogar es un determinante que tiene relación con el ausentismo ($p\text{-valor}=0.49 < 0.05$), ya que las enfermeras de UCI tienen la responsabilidad de cuidar a sus padres ancianos con un mayor porcentaje del 40.7%, responsabilidad de hijos menores; y en menor porcentaje hijos con limitaciones en un 5.9%. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.
3. Existen factores laborales asociados al ausentismo laboral, obteniendo el resultado de la prueba Chi cuadrado ($p\text{-valor} < 0.05$), dentro de los que se encuentra que el 50% de enfermeras de UCI labora en otra institución, se identificaron dentro de las razones laborales de ausentismo el agotamiento físico por recarga laboral en un 64.8%, problemas en los cambios de horario en la rotación, dificultades en el área de trabajo y exceso de responsabilidad, razones extra laborales de ausentismo (capacitación fuera de la institución, estrés y distancia de casa al hospital)

y dentro de los motivos de ausentismo se identificó el clima laboral con sus colegas. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

4. Existe factores demográficos asociados al ausentismo laboral, obteniendo según la prueba Chi cuadrado muestra un (p-valor menor a 0.05), dentro del que se encuentra el factor problemas de transporte encontramos un 57.4% que utiliza el transporte público y un 42.6% en vehículo particular. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

VIII. RECOMENDACIONES

1. Informar los resultados de la presente investigación acerca de factores asociados que conllevan al ausentismo laboral al director del Hospital y enfermeras jefas encargadas del departamento de enfermería y del servicio de UCI - Torre del Hospital Nacional Cayetano Heredia, a fin de que se puedan implementar estrategias en la gestión de recursos humanos con la finalidad de contribuir a disminuir el ausentismo laboral.
2. Implementar programas de integración, motivación y trabajo en equipo a fin de facilitar el proceso de organización que conlleve a elaborar programas de mejoras continuas que favorezcan un adecuado clima organizacional a nivel de las unidades de cuidados intensivos.
3. Establecer en el plan operativo institucional, incentivos que promuevan el reconocimiento al esfuerzo y dedicación del profesional de enfermería.
4. Socializar la misión, visión y valores de la institución, con el fin de lograr la identidad y compromiso del profesional de enfermería en el desempeño laboral.

IX. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Kocakulah M, Galligan A, Michell K, Ruggieri M. Absenteeism problems and costs: Causes, effects and cures. *International Business & Economics Research Journal*. 2016; 13(3).
2. Organización Mundial de la Salud. Salud ocupacional: los trabajadores de la salud. [Online].; 2022 [cited 2023 Mayo 31. Available from: <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/occupational-health--health-workers>.
3. Erdenetuya S, Tugsdelger S, Ulzii K, Nobuyuki H, Enkhbold S, Narantuya D, et al. Sickness absence among employees of healthcare organizations in the public sector in Mongolia: A cross-sectional study. *Journal of Occupational Health*. 2023.
4. Tangchareonsamut J, Wongrathanandha C, Khamsee S, Aekplakorn W. Association of work performance with absenteeism and presenteeism among support workers in a medical school hospital, Thailand. *Journal of Health Research*. 2021; 36(4).
5. OPS. Día Mundial de Salud y Seguridad en el Trabajo. [Online].; 2023 [cited 2023 Mayo 31. Available from: https://www3.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=12257:dia-mundial-de-salud-y-seguridad-en-el-trabajo&Itemid=0&lang=es#gsc.tab=0.
6. OPS. Salud en la Américas. Resumen panorama regional y perfiles de país. [Online].; 2017 [cited 2023 Mayo 31. Available from: <https://www.paho.org/salud-en-las-americas-2017/wp-content/uploads/2017/09/Print-Version-Spanish.pdf>.
7. OIT. Casi 2 millones de personas mueren cada año por causas relacionadas con el trabajo. [Online].; 2021 [cited 2023 Mayo 31. Available from: https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_819802/lang-es/index.htm.
8. Ministerio de Salud. Documento Técnico: Lineamientos para la vigilancia de la salud de los trabajadores. [Online].; 2018 [cited 2023 Mayo 31. Available from: http://www.digesa.minsa.gob.pe/norma_consulta/Linamientos_de_VST.pdf.
9. Benavides P, López J, Morales L, Rodríguez E. Causas de ausentismo laboral del personal de enfermería en la Unidad de Cardiología de Nariño 2021. Manizales: Universidad Católica de Manizales; 2022.
10. Arias G, Jara A, Ramos P. Ausentismo laboral en el personal de enfermería del Hospital . Distrital de Limpio, Paraguay. *Rev. salud publica*. 2022; 1(12).
11. Correa E, Ortiz D. Factores asociados al absentismo laboral en médicos generales de . consulta externa de una institución de primer nivel de atención, 2019. *Med. segur. trab*. 2021; 66(261).

- 12 Sesme D. Factores que influyen en el absentismo laboral del personal de enfermería del Hospital General Babahoyo. Ecuador: Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.
- 13 Tatamuez R, Domínguez A, Matabanchoy S. Revisión sistemática: Factores asociados al ausentismo laboral en países de América Latina. *Universidad y Salud*. 2019; 21(1): p. 100-112.
- 14 Vaca L. Factores determinantes del absentismo laboral de los trabajadores del sector público de la ciudad de Trujillo – 2021. (Tesis de maestría). Universidad Privada del Norte; 2022.
- 15 Turpo V. Factores asociados al ausentismo laboral del personal de enfermería en el contexto de Covid-19 en la Clínica Arequipa 2022. Universidad César Vallejo; 2022.
- 16 Rojas G. Ausentismo laboral durante la pandemia COVID-19 en una empresa de San Isidro, 2022. Lima: (Tesis de grado). Universidad César Vallejo; 2022.
- 17 Castelar P. Influencia de riesgos laborales en el ausentismo laboral durante la pandemia en enfermeros de un hospital público, Callao – 2020. Lima: (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo; 2020.
- 18 Velásquez R. Factores asociados al ausentismo laboral de enfermeras. *Revista Cubana de Enfermería*. 2019; 35(4).
- 19 Aristizábal G, Blanco D, Sánchez A, Ostiguín R. El modelo de promoción de la salud de Nola Pender. Una reflexión en torno a su comprensión. *Enferm. univ*. 2011; 8(4).
- 20 Navarro D, Guevara M, Paz M. Análisis del ausentismo y la satisfacción laboral de los empleados del Instituto de Salud Pública las Manaos tipo III. *Temperamentvm*. 2023; 19.
- 21 De Arco O, Puenayan Y, Vaca L. Modelo de promoción de la salud en el lugar de trabajo: una propuesta. *Av.enferm*. 2019; 37(2).
- 22 Robbins S, Coulter M. *Fundamentos de Administración*. 10th ed. México: Pearson Educación; 2017.
- 23 Turienzo R. *El pequeño libro de la motivación*: Alienta; 2018.
- 24 Madero S. Factores de la teoría de Herzberg y el impacto de los incentivos en la. *Acta Universitaria*. 2019; 29.
- 25 Minsa - HNCH. Directiva Administrativa R.D. 236-2022-HNCH. [Online].; 2022 [cited 2023 Mayo 31. Available from: https://www.hospitalcayetano.gob.pe/PortalWeb/wp-content/uploads/resoluciones/2022/RD/RD_369-2022-HCH-DG.pdf.

- 26 RAE. Ausentismo. [Online].; 2023 [cited 2023 Junio 1. Available from:
 . <https://dpej.rae.es/lema/absentismo>.
- 27 Chiavenato I. Introducción a la Teoría General de la Administración. 10th ed. Madrid:
 . Mc Graw Hill Publisching Co.; 2019.
- 28 Organización Internacional del Trabajo. Tiempo de trabajo y conciliación de la vida
 . laboral y personal en el mundo. [Online].; 2023 [cited 2023 Junio 1. Available from:
 . https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_883389/lang--es/index.htm.
- 29 Martín E, Sabaté E. Entorno a un análisis sociológico del absentismo y la enfermedad
 . de corta duración. Revista Seguriad Social. 1983.
- 30 Ribaya F. La gestión del absentismo laboral: concepto, características y medición.
 . Capital Humano (suplemento Empleo. 1998;; p. 16-34.
- 31 Tous J, Carrillo R, Ponsell S, Diaz I, Sánchez C, Llanos T. El absentismo laboral en
 . empleados del sector hotelero. / Absenteeism at work in hotel employees. Papeles del
 Psicólogo. 2014; 35(1): p. 59-65.
- 32 Jiménez S, Marrugo R. Análisis de los factores que generen ausentismo en el personal
 . operativo de la Fundación Sersocial de la ciudad de Cartagena. Universidad de
 Cartagena; 2017.
- 33 Ortiz Y. Factores psicosociales del absentismo laboral en la administración pública.
 . Universidad de Granada; 2003.
- 34 Steers R, Rhodes S. Knowledge and speculation about ab senteeism. En P.S, Goodman,
 . I. y Atkins, R.S. Absenteeism: new approaches to understanding, measuring, and
 managin employee absence. 1984;; p. 229-275.
- 35 Jave G. Análisis de Costos por Ausentismo Laboral. (Tesis de maestría). Universidad San
 . Martín de Porres; 2015.
- 36 Baptista D, Méndez Z. Ausentismo Laboral. Universidad de la República de Uruguay;
 . 2016.
- 37 Nova P. El absentismo laboral como indicador de unas deficientes condiciones de
 . trabajo. Cuadernos de Relaciones Laborales. 2011.
- 38 Pinedo I, Rivera A. Ausentismo laboral en el personasl administrativo. ; 2017.
 .
- 39 Rodríguez D, Rodríguez J. Análisis del ausentismo laboral por enfermedad en el
 . personal de Sedapal. Revista Ateneo. 2014.
- 40 Robbins S, Judge T. Comportamiento organizacional. 18th ed.: Pearson; 2019.
 .

- 41 Bohlander G, Snell S, Morris S. Administración de recursos humanos. 17th ed.: Cengage . Learning.
- 42 Díaz M. Ausentismo y su influencia en dinámica laboral y relaciones interpersonales de . enfermería. Mendoza: Universidad Nacional de Cuy; 2015.
- 43 Fernández M, Herrero M. Cuantificación del absentismo laboral en la empresa. Una . herramienta para la medición de los niveles de seguridad y salud en la empresa. ; 2003.
- 44 Meza F, Kampffer A. 30 años de estudio sobre ausentismo laboral en Chile: una . perspectiva por tipos de empresas. Médica. 2004; 132(9): p. 1100-1108.
- 45 Baydoun M. What do nurse managers say about nurses' sickness absenteeism? A new . perspective. Journal of Nursing Management. 2016; 24(1): p. 97-104.
- 46 Aular M. Factores asociados al ausentismo laboral del personal. ; 2016.
- 47 Gómez D, Bernardino E, Dávila M. Administrando al factor humano: Ausentismo de . Enfermería en Unidad de Medicina Familiar. Revista Científica de Enfermería. 2017; 21(17): p. 48-57.
- 48 Ferraro C. Incidencia del absentismo laboral y factores determinantes en el personal de . enfermería del hospital zonal especializado en oncología "Luciano Fortabat de Olavarria". ; 2014.
- 49 Torres S, Chávez C, Lizárraga E, Guerra M. Absentismo y su relación con satisfacción . laboral de enfermería en una unidad médica de segundo nivel. Revista de Enfermería del Instituto Mexicano del Seguro Social. 2007; 15(3).
- 50 Cáceres D, Torres C, Cristancho L, López L. Carga laboral de los profesionales de . enfermería en unidad de cuidados intensivos. Acta Colombiana de Cuidados Intensivos. 2020; 20(2): p. 92-97.
- 51 weewff. , sdfsdfdf; fdfsdfdsfscs.
- 52 Acevedo L. Ausentismo laboral en el sector público de salud: Identificación de variable . relevantes. Santiago de Chile: (Tesis de maestría en Gestión y Políticas Públicas). Universidad de Chile; 2018.
- 53 Porret G. El absentismo laboral en la empresa privada española. Revista Técnico . Laboral. 2015.

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

| PROBLEMAS | OBJETIVOS | HIPÓTESIS | VARIABLES Y DIMENSIONES | METODOLOGÍA |
|---|--|---|--|---|
| <p>Problema general ¿Cuáles son los factores asociados al ausentismo laboral en el personal de enfermería que laboran en las Unidades Críticas de la UCI Torre adultos Del Hospital Nacional Cayetano Heredia 2023?</p> | <p>Objetivo general Determinar los factores asociados al ausentismo laboral en el personal de enfermería que laboran en las Unidades Críticas de la UCI Torre adultos Del Hospital Nacional Cayetano Heredia 2023.</p> | <p>Hipótesis general Existen factores asociados al ausentismo laboral en el personal de enfermería que laboran en las Unidades Críticas de la UCI Torre adultos Del Hospital Nacional Cayetano Heredia 2023.</p> | <p>Variable 1: Ausentismo Laboral. (basada en la R.D.236-2022)</p> <p>Variable 2: Factores Asociados</p> <p>Dimensiones: Factores Personales Factores Laborales Factores Demográficos</p> | <p>Tipo Descriptivo</p> <p>Diseño No experimental Corte transversal</p> <p>Enfoque Cuantitativo</p> <p>Técnica Encuesta</p> <p>Población Personal de enfermería que laboran en las Unidades Críticas de la UCI Torre adultos Del Hospital Nacional Cayetano Heredia.</p> |
| <p>Problemas específicos ¿Cuáles son los factores Personales del ausentismo laboral en el personal de enfermería que laboran en las Unidades Críticas de la UCI Torre adultos Del Hospital Nacional Cayetano Heredia 2023?</p> | <p>Objetivos específicos Establecer los factores Personales del ausentismo laboral en el personal de enfermería que laboran en las Unidades Críticas de la UCI Torre adultos Del Hospital Nacional Cayetano Heredia 2023.</p> | <p>Hipótesis específicas Existen factores personales del ausentismo laboral en el Personal de enfermería que laboran en las Unidades Críticas de la UCI Torre adultos Del Hospital Nacional Cayetano Heredia 2023.</p> | | |
| <p>¿Cuáles son los factores Laborales del ausentismo laboral en el personal de enfermería que laboran en las Unidades Críticas de la UCI Torre adultos Del Hospital Nacional Cayetano Heredia 2023?</p> | <p>Identificar los factores Laborales del ausentismo Laboral en enfermeros que laboran en el personal de enfermería que laboran en las Unidades Críticas de la UCI Torre adultos Del Hospital Nacional Cayetano Heredia 2023.</p> | <p>Existen factores laborales del ausentismo Laboral en el personal de enfermería que laboran en las Unidades Críticas de la UCI Torre adultos Del Hospital Nacional Cayetano Heredia 2023.</p> | | |
| <p>¿Cuáles son los factores Demográficos del ausentismo laboral en el personal de enfermería que laboran en las Unidades Críticas de la UCI Torre adultos Del Hospital Nacional Cayetano Heredia 2023?</p> | <p>Establecer los factores Demográficos del ausentismo laboral en el personal de enfermería que laboran en las Unidades Críticas de la UCI Torre adultos Del Hospital Nacional Cayetano Heredia 2023.</p> | <p>Existen factores Demográficos del ausentismo laboral en el personal de enfermería que laboran en las Unidades Críticas de la UCI Torre adultos Del Hospital Nacional Cayetano Heredia 2023.</p> | | |

Fuente: Elaboración propia.

Anexo 2: Instrumentos Validados
Encuesta para los Trabajadores

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO
ESPECIALIDAD ENFERMERIA INTENSIVA

Presentación.

Estimada Colega:

Nuestros nombres son: Ana Cristina Rodríguez Marín, y Mónica Irene Nieto Ysidro, estamos llevando el curso taller de tesis para obtención del título de la Especialidad en Enfermería Intensivos de la Escuela de postgrado de la Facultad de Ciencias De La Salud, De La Universidad Nacional Del Callao. Reciba mi saludo y la invitación a participar de la investigación que estoy realizando “Ausentismo Laboral y los Factores Asociados En El Personal De Enfermería que labora en las Unidades Críticas de la UCI Torre Del Hospital Nacional Cayetano Heredia; Para lo cual es necesario que responda la presente encuesta anónima cuya información será únicamente utilizada para el logro de los objetivos del trabajo, la misma que analizada será un valioso insumo para plantear estrategias frente a este fenómeno que afecta al trabajador, al usuario externo y a la institución.

Por favor es de suma importancia que responda con sinceridad, veracidad y a todas las preguntas.

Muchas Gracias...

CUESTIONARIO

Instrucciones: A continuación, se le presenta una serie de preguntas a la que pedimos sea lo más sincero (a) posible acerca de la problemática del Ausentismo en su Centro Laboral.

Marque con una **(X)**, de acuerdo a las preguntas que se le realiza y según su criterio a considerar:

A. DATOS PERSONALES.

1. Edad:

- a) 25 a 30 años. ()
- b) 31 a 41 años. ()
- c) 41 a 50 años. ()
- d) 51 a 69 años. ()

2. Género:

- a) Masculino ()
- b) Femenino ()

3. Estado Civil:

- a) Soltero ()
- b) Casado ().
- c) Conviviente. ().
- d) Viudo. ()

B. AUSENTISMO LABORAL.

1. ¿Cuánto es el Tiempo que llevas en la institución, trabajando?

- a) 6 meses a 1 año ()
- b) 1 a 2 años ()
- c) 2 a 5 años ()
- d) 5 a más años ().

2. ¿Cuál es tu condición laboral actual, con la institución?

- a) Nombrado. ()
- b) Contratado. ()
- c) Terceros. ()

3. Díganos, ¿Usted conoce la R.D. 236-2022 emitida por el HNCH, en el mes de junio del 2022?

- a) Si lo conozco
- b) Desconozco
- c) No me informaron de esa directiva.

4. Díganos, ¿Usted cuando falta, justifica su Inasistencia?

- a) Si
- b) No
- c) Me da igual.
- d) Nunca me dicen nada, mis jefes inmediatos.

5. En los dos últimos meses, ¿Usted, tuvo falta a su jornada laboral?

- a) Si ()
- b) No ()

6. ¿Número de veces que faltó al trabajo, en este mes?

- a) Una vez ()
- b) 2 veces ()
- c) 3 veces ()
- d) 4 a más veces ()

7. ¿Con qué frecuencia llegas tarde a tú turno, a tú jornada laboral?

- a) Siempre ()
- b) A veces ()
- c) Casi Nunca ()
- d) Nunca ()

8. Díganos, según la R.D, si llega tarde más de 1 hora, ¿que procede?

- a) Entro a descuento.
- b) No pasa nada.
- c) Desconozco.
- d) Me amonestan.

9. ¿Usted, justifica su inasistencia con algún documento formal, si es así de que tipo?

- a) Descanso médico.
- b) Documentos programados a audiencias.
- c) Citas médicas de mis padres y/o hijos.
- d) Ninguno.

10. Usted, ¿Justifica las faltas, si las tuviera, con descansos médicos?

- a) Si ()
- b) No ()
- c) A veces ()
- d) Siempre ()

C. FACTORES ASOCIADOS.

C.1. FACTORES PERSONALES.

1. Tiene hijos, ¿En qué edades?

- a) 6 meses a 5 años ().
- b) 5 años a 10 años ()
- c) 10 años a 18 años ()
- d) Mayores de 18 años ()

2. Usted, ¿En su hogar tiene responsabilidad de?

- a) Padre y madre sin apoyo. ()
- b) Sus hijos (s) menores ()
- c) Hijo con limitaciones ()
- d) Sus padres ancianos ()
- e) No tiene responsabilidades por el momento ()

3. ¿Usted en este momento, sufre de alguna enfermedad Crónica y/o prevalente?

- a) Si ()
- b) No ()

- c) Enfermedad crónica con tratamiento. ()
- d) Enfermedad prevalente sin tratamiento ()

C.2. FACTORES LABORALES.

4. Cuáles han sido las causas para faltar en su trabajo?

- a) Personales. ()
- b) Salud. ()
- c) Familiares ()

5. ¿Usted, actualmente labora en otra institución a la vez?

- a) Si ()
- b) No ()

6. ¿Cuál es tu jornada laboral, actualmente?

- a) Turnos Rotativos ()
- b) Turnos Interdiarios ()

7. ¿Cuáles serían las razones laborales por las que podría faltar?

- a). Agotamiento físico por recarga laboral ()
- b). Dificultades en el área de trabajo ()
- c). Exceso de responsabilidad. ()
- d). No fue posible realizar un cambio de turno ()
- e). Equivocación por cambio de horario en la rotación ()

8. ¿Cuáles son las razones extra laborales que me hacen a faltar, a mi jornada laboral?

- a) Capacitación fuera de la Institución. ()
- b) Estrés ()
- c) Exceso de tráfico ()
- D) Gran distancia de casa al hospital ()

9. ¿Cuáles son los motivos que te conllevan a faltar?

- a). No es satisfactorio mi salario ()
- b). No recibo bonos o incentivos laborales ()
- c). No hay un buen clima laboral con mis pares ().
- d). Me siento desmotivado en el servicio que laboro ()
- e). Malas relaciones interpersonales con mis jefes inmediatos. ()

10. ¿Usted considera, que su falta laboral, ocasiona problemas entre su equipo de trabajo?

- a) Si ()
- b) No ()

11. ¿Díganos, el clima laboral de su servicio es positivo, para usted?

- a) Si ()
- b) No ()

12. ¿Considera importante el perjuicio económico en el ausentismo laboral?

- a) Me afecta, pero prima mi problema
- b) No me afecta, tengo otros ingresos
- c) Me afecta, pero no tengo apoyo de mi jefe inmediato

13. ¿Tengo facilidades de mi jefe inmediato para evitarlo?

- a) Sí, pero las colegas no aceptan un cambio de turno
- b) Sí, pero es difícil conseguir un cambio de turno
- c) No, porque a pesar de informar mi necesidad me programa
- d) No, porque no acepta una reprogramación.

C.3. FACTORES DEMOGRAFICOS.

14. ¿Cuál es el medio de transporte que utiliza para ir a laborar a su institución?

- a) Transporte público. ().
- b) Vehículo particular ()
- c) Caminando ().

15. ¿Señale en que tiempo, desde su domicilio habitual tarda en llegar a su centro laboral?

- a) Menos de 30 minutos. ()
- b) De 30 minutos a 1 hora ()
- c). De 1 a 2 horas. ()
- d). Vengo de provincia ()

Anexo 3. Base de Datos

| SUJETO | DATOS GENERALES | | | AUSENTISMO LABORAL | | | | | | | | | |
|--------|-----------------|------|--------|--------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| | EDAD | SEXO | ESTADO | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 1 | 3 | 2 | 3 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 |
| 2 | 3 | 2 | 1 | 4 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 3 |
| 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 3 |
| 4 | 3 | 2 | 2 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 3 |
| 5 | 3 | 2 | 3 | 4 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 3 |
| 6 | 3 | 2 | 2 | 4 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 3 | 3 |
| 7 | 3 | 2 | 2 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 3 |
| 8 | 2 | 2 | 1 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 |
| 9 | 3 | 2 | 2 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 |
| 10 | 2 | 1 | 2 | 4 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 3 | 3 | 1 | 3 |
| 11 | 2 | 2 | 1 | 4 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 |
| 12 | 4 | 2 | 2 | 4 | 1 | 1 | 4 | 1 | 1 | 3 | 4 | 1 | 1 |
| 13 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 | 1 | 1 | 1 | 3 | 4 | 1 | 1 |
| 14 | 2 | 2 | 1 | 3 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 15 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 3 | 2 | 3 | 1 | 1 |
| 16 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 |
| 17 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 3 | 3 |
| 18 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 |
| 19 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 4 | 3 | 3 |
| 20 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 3 | 1 | 1 | 1 |
| 21 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 3 | 4 | 1 | 1 |
| 22 | 3 | 2 | 2 | 4 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 3 |
| 23 | 3 | 2 | 3 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 |
| 24 | 3 | 2 | 1 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 3 | 1 |
| 25 | 3 | 2 | 1 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 3 |
| 26 | 2 | 2 | 2 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 |
| 27 | 2 | 1 | 1 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 |
| 28 | 2 | 1 | 1 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 3 | 1 | 3 |

| | | | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 29 | 2 | 2 | 3 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 3 |
| 30 | 3 | 2 | 2 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 3 |
| 31 | 3 | 2 | 2 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 3 |
| 32 | 2 | 2 | 1 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 3 |
| 33 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 3 | 1 | 1 |
| 34 | 2 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 3 | 1 | 1 |
| 35 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 4 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 |
| 36 | 2 | 2 | 1 | 3 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 |
| 37 | 2 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 | 1 | 1 |
| 38 | 3 | 2 | 2 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 |
| 39 | 3 | 2 | 2 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 |
| 40 | 3 | 2 | 3 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 |
| 41 | 3 | 2 | 2 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 3 |
| 42 | 2 | 2 | 1 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 |
| 43 | 2 | 2 | 1 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 |
| 44 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 | 2 | 3 | 1 | 1 |
| 45 | 2 | 2 | 1 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 3 | 3 |
| 46 | 2 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 3 | 3 | 1 | 1 |
| 47 | 4 | 2 | 2 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 |
| 48 | 3 | 2 | 2 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 |
| 49 | 3 | 2 | 2 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 50 | 3 | 2 | 1 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 |
| 51 | 2 | 2 | 1 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 |
| 52 | 2 | 2 | 3 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 |
| 53 | 3 | 1 | 1 | 4 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 3 | 1 |
| 54 | 3 | 1 | 1 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 |

| SUJETO | FACTORES PERSONALES | | | FACTORES INSTITUCIONALES | | | | | | | | | | FACTORES DEMOGRÁFICOS | |
|--------|---------------------|---|---|--------------------------|---|---|---|---|---|----|----|----|----|-----------------------|----|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 |
| 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 4 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 |
| 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 |
| 3 | 4 | 4 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 |
| 4 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 |
| 5 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 3 |
| 6 | 3 | 4 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 |
| 7 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 |
| 8 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 4 | 2 | 3 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 3 |
| 9 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 1 | 2 | 3 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 |
| 10 | 3 | 2 | 2 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 |
| 11 | 2 | 4 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 3 |
| 12 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 1 | 4 | 4 | 3 | 1 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 |
| 13 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 4 | 3 | 5 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 |
| 14 | 1 | 5 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 3 | 4 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 3 |
| 15 | 1 | 5 | 2 | 1 | 1 | 1 | 4 | 3 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 3 |
| 16 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 1 | 4 |
| 17 | 3 | 3 | 1 | 3 | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 |
| 18 | 1 | 4 | 2 | 3 | 1 | 1 | 3 | 4 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 3 |
| 19 | 1 | 3 | 2 | 2 | 1 | 1 | 4 | 3 | 4 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 |
| 20 | 3 | 4 | 2 | 2 | 1 | 1 | 4 | 4 | 4 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 3 |
| 21 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 1 | 3 | 1 | 2 | 2 | 1 | 3 | 1 | 3 |
| 22 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 5 | 1 | 3 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 3 |
| 23 | 2 | 4 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 3 |
| 24 | 3 | 4 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 |
| 25 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 |
| 26 | 2 | 4 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 |
| 27 | 1 | 5 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 |
| 28 | 1 | 5 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 |
| 29 | 3 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 |
| 30 | 3 | 4 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 |

| | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 31 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 |
| 32 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 |
| 33 | 1 | 5 | 2 | 2 | 2 | 1 | 4 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 |
| 34 | 1 | 5 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 2 | 1 | 1 | 3 | 2 | 1 | 2 |
| 35 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 4 | 1 | 3 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 |
| 36 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 |
| 37 | 1 | 3 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 3 |
| 38 | 4 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 39 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 3 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 |
| 40 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 |
| 41 | 2 | 5 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 2 | 3 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 3 |
| 42 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 |
| 43 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 |
| 44 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 4 | 3 | 4 | 1 | 2 | 1 | 3 | 1 | 2 |
| 45 | 2 | 4 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 |
| 46 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 1 | 1 | 1 | 4 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 |
| 47 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 |
| 48 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 3 |
| 49 | 2 | 4 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 |
| 50 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 3 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 |
| 51 | 1 | 4 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 3 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 |
| 52 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 3 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 |
| 53 | 1 | 4 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 3 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 54 | 1 | 5 | 2 | 2 | 2 | 1 | 4 | 1 | 3 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 |

Anexo 4. Consentimiento Informado

FORMATO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Fecha:

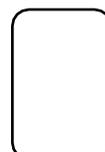
Yo....., Identificado con DNI N°
....., he sido informado por el profesional
..... acerca del estudio que se va
realizar.

Me ha informado de las, ventajas y beneficios del procedimiento, así como las
consecuencias al no responder las preguntas con veracidad.

Yo,responderé las preguntas que consideré
oportunas, y de acuerdo a mi realidad, todas mis dudas han sido absueltas y con
repuestas que considero suficientes y aceptables.

Por lo tanto, en forma consiente y voluntaria doy mi consentimiento para que se
me realice la encuesta a trabajadores que laboramos en la Uci Torre Del Hospital
Nacional Cayetano Heredia, para la realización de su estudio de investigación
acerca del “Ausentismo Laboral y los Factores Asociados En El Personal De
Enfermería que labora en las Unidades Críticas de la UCI Torre Adultos Del
Hospital Nacional Cayetano Heredia en el 2023”

.....
FIRMA DEL TRABAJADOR
DNI N°



JUICIO DE EXPERTOS OFICIO

Fecha:

Magister:
.....

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicios de expertos.

Estimado/a Magister.

Nos es grato comunicarnos con Ud. para expresarle nuestro saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo Egresadas de la Especialidad De Enfermería Intensiva, requerimos de su valiosa colaboración para validar los instrumentos con los cuales recogeremos la información necesaria para poder desarrollar nuestra investigación y con la cual adoptaremos el grado académico de Título De Segunda Especialidad Profesional En Enfermería Intensivista.

El título de nuestro proyecto de investigación es: "Ausentismo Laboral y los Factores Asociados en el Personal De Enfermería que labora en las Unidades Criticas de la UCI Torre Adultos del Hospital Nacional Cayetano Heredia 2023"; y siendo imprescindible contar con la aprobación de profesionales especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, hemos considerado conveniente acudir a usted, ante su connotada experiencia en temas de especialidad en Enfermería Intensiva.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- ANEXO 1: La matriz de consistencia del proyecto,
- ANEXO 2: El cuadro de operacionalización de variables,
- ANEXO 3: Los instrumentos de recolección de datos y
- ANEXO 4: El formato de evaluación de los instrumentos.

Expresando nuestros sentimientos de respeto y consideración nos despedimos de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente,

Anexo 5. Juicio de Expertos

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO PARA EL JUICIO DE EXPERTOS

TÍTULO: “Ausentismo Laboral y los Factores Asociados en el Personal De Enfermería que labora en las Unidades Críticas de la UCI Torre Adultos del Hospital Nacional Cayetano Heredia, Lima 2023”;

FICHA DE EVALUACIÓN DE EXPERTOS

Estimado(a) profesional, usted ha sido invitado(a) a participar en el proceso de validación del instrumento de recolección de datos (IRD) de la tesis:

Por ello se le alcanza el instrumento y la ficha de validación que servirá para que nos pueda hacer llegar sus apreciaciones para cada ítem del instrumento. Agradecemos de antemano sus aportes que permitirán validar el instrumento, criterio requerido para toda investigación

A continuación, se le solicita identificar el ítem y contestar marcando con un aspa (X) en la casilla que usted considere conveniente, además puede hacernos llegar sus valiosas sugerencias en la columna de observaciones.

| N° de ítem | COHERENCIA | | PERTINENCIA | | CLARIDAD | | Observaciones |
|------------|--|----|---|----|---|----|---------------|
| | El ítem corresponde a alguna dimensión y/o indicador de la variable a medir. | | El ítem permite medir lo que pretende el instrumento. | | El ítem se comprende, su redacción es adecuada. | | |
| | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 1 | | | | | | | |
| 2 | | | | | | | |
| 3 | | | | | | | |
| 4 | | | | | | | |
| 5 | | | | | | | |
| 6 | | | | | | | |
| 7 | | | | | | | |
| 8 | | | | | | | |
| 9 | | | | | | | |
| 10 | | | | | | | |
| 11 | | | | | | | |
| 12 | | | | | | | |
| 13 | | | | | | | |

| | | | | | | | |
|---|--|--|--|--|-----------|-----------|----------------------|
| 14 | | | | | | | |
| 15 | | | | | | | |
| 16 | | | | | | | |
| 17 | | | | | | | |
| 18 | | | | | | | |
| 19 | | | | | | | |
| 20 | | | | | | | |
| 21 | | | | | | | |
| 22 | | | | | | | |
| 23 | | | | | | | |
| 24 | | | | | | | |
| 25 | | | | | | | |
| 26 | | | | | | | |
| 27 | | | | | | | |
| 28 | | | | | | | |
| Aspectos Generales del IRD | | | | | Si | No | Observaciones |
| El instrumento contiene instrucciones claras y precisas. | | | | | | | |
| Los ítems del instrumento permiten lograr los objetivos de la investigación. | | | | | | | |
| Los ítems del instrumento están distribuidos de manera lógica y secuencial. | | | | | | | |
| El número de ítems es suficiente para recoger la información que permita medir la variable. | | | | | | | |
| El diseño del instrumento es accesible a la población sujeto de estudio. | | | | | | | |

DATOS DEL EXPERTO:

| | | |
|-------------------------------------|--|---------------|
| Nombres y Apellidos: | | Firma: |
| Especialidad/Grado académico | | |
| Fecha y sello: | | |

| Aspectos Generales del IRD | Si | No | Observaciones |
|---|----|----|---------------|
| El instrumento contiene instrucciones claras y precisas. | ✓ | | |
| Los ítems del instrumento permiten lograr los objetivos de la investigación. | ✓ | | |
| Los ítems del instrumento están distribuidos de manera lógica y secuencial. | ✓ | | |
| El número de ítems es suficiente para recoger la información que permita medir la variable. | ✓ | | |
| El diseño del instrumento es accesible a la población sujeto de estudio. | ✓ | | |

DATOS DEL EXPERTO:

| | | |
|------------------------------|--------------------------|---|
| Nombres y Apellidos: | De la Torre Suzmía UZ | Firma:  REP/8/25 |
| Especialidad/Grado académico | Doctor | |
| Fecha y sello: | 19/04/2023 | |

| Aspectos Generales del IRD | Si | No | Observaciones |
|---|----|----|---------------|
| El instrumento contiene instrucciones claras y precisas. | ✓ | | |
| Los items del instrumento permiten lograr los objetivos de la investigación. | ✓ | | |
| Los items del instrumento están distribuidos de manera lógica y secuencial. | ✓ | | |
| El número de items es suficiente para recoger la información que permita medir la variable. | ✓ | | |
| El diseño del instrumento es accesible a la población sujeto de estudio. | ✓ | | |

DATOS DEL EXPERTO:

| | | |
|------------------------------|--|---|
| Nombres y Apellidos: | <i>Alivia Verónica Ortega Soto</i> | Firma: |
| Especialidad/Grado académico | <i>Doctora En Ciencias de la Salud MAESTRO EN GERENCIA EN SALUD Esp. En Epidemiología y Medidas de Control</i> |  CEP 044837 |
| Fecha y sello: | <i>21/04/2023</i> | |

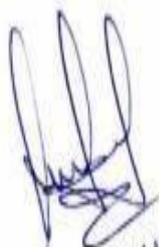
| Aspectos Generales del IRD | Si | No | Observaciones |
|---|----|----|---------------|
| El instrumento contiene instrucciones claras y precisas. | / | | |
| Los ítems del instrumento permiten lograr los objetivos de la investigación. | / | | |
| Los ítems del instrumento están distribuidos de manera lógica y secuencial. | / | | |
| El número de ítems es suficiente para recoger la información que permita medir la variable. | / | | |
| El diseño del instrumento es accesible a la población sujeto de estudio. | / | | |

DATOS DEL EXPERTO:

| | | |
|-------------------------------------|--|--|
| Nombres y Apellidos: | TERESA DE JESÚS VIVAS DURAND. | Firma:  CEP 017714 |
| Especialidad/Grado académico | MAESTRO EN DOCENCIA, MAESTRO EN INVESTIGACIÓN Y PROYECTOS EN SOWA MAESTRO EN CUIDADO PRIMARIO | |
| Fecha y sello: | 21/04/2023 | |

| Aspectos Generales del IRD | Si | No | Observaciones |
|---|----|----|---------------|
| El instrumento contiene instrucciones claras y precisas. | ✓ | | |
| Los ítems del instrumento permiten lograr los objetivos de la investigación. | ✓ | | |
| Los ítems del instrumento están distribuidos de manera lógica y secuencial. | ✓ | | |
| El número de ítems es suficiente para recoger la información que permita medir la variable. | ✓ | | |
| El diseño del instrumento es accesible a la población sujeto de estudio. | ✓ | | |

DATOS DEL EXPERTO:

| | | |
|------------------------------|---|---|
| Nombres y Apellidos: | Alexandro Vázquez Bañados | Firma:  CEP 044990 |
| Especialidad/Grado académico | - MAESTRO EN DECANCIAS UNIVERSITARIAS - Esp. EN CUIDADOS INTELIGENTES | |
| Fecha y sello: | 19/04/2023 | |

| Aspectos Generales del IRD | Si | No | Observaciones |
|---|----|----|---------------|
| El instrumento contiene instrucciones claras y precisas. | / | | |
| Los ítems del instrumento permiten lograr los objetivos de la investigación. | / | | |
| Los ítems del instrumento están distribuidos de manera lógica y secuencial. | / | | |
| El número de ítems es suficiente para recoger la información que permita medir la variable. | / | | |
| El diseño del instrumento es accesible a la población sujeto de estudio. | / | | |

DATOS DEL EXPERTO:

| | | |
|------------------------------|--|---|
| Nombres y Apellidos: | JOSEFA HAYDEE, VARGAS LOBATO | Firma:  CEP 019175 |
| Especialidad/Grado académico | MAESTRO EN GERENCIA EN SAUD + ESPECIALISTA EN UCI ADULTOS | |
| Fecha y sello: | 22/04/2023 | |



ACTA N°0129-2023

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS DEL CV CICLO DE TALLER DE TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO DE SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL

Siendo las 19:00 horas del día **11 de julio de dos mil veintitrés**, mediante el uso de la **Plataforma Virtual Google Meet** de la Facultad de Ciencias de la Salud, se reunieron el Jurado Examinador del CV **CICLO TALLER DE TESIS PARA OBTENER TÍTULO DE SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL**; conformado por los siguientes docentes:

- | | |
|--|-------------------|
| ➤ DRA. MARIA ELENA TEODOSIO YDRUGO | PRESIDENTA |
| ➤ MG. BRAULIO PEDRO ESPINOZA FLORES | SECRETARIO |
| ➤ MG. LAURA DEL CARMEN MATAMOROS SAMPEN | VOCAL |

Con la finalidad de evaluar la sustentación de la tesis, titulada: "**AUSENTISMO LABORAL Y LOS FACTORES ASOCIADOS EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA QUE LABORA EN LAS UNIDADES CRÍTICAS DE LA UCI TORRE ADULTOS DEL HOSPITAL NACIONAL CAYETANO HEREDIA, LIMA 2023**", presentada por el (la), (los), (las), Tesista (as):

- **NIETO YSIDRO YRENE MONICA**
- **RODRIGUEZ MARIN ANA CRISTINA**

Acto seguido se procedió a la sustentación de la Tesis a través de la Plataforma Virtual Google Meet, con el fin de optar el Título de Segunda Especialidad Profesional en **ENFERMERÍA INTENSIVA**. Luego de la sustentación, los miembros del Jurado evaluador formularon las respectivas preguntas, las mismas que fueron absueltas.

En consecuencia, el Jurado Examinador acordó **APROBAR** con escala de calificación cualitativa **MUY BUENO**, y calificación cuantitativa **17 (Diecisiete)**, la presente tesis, para optar el **Título de Segunda Especialidad Profesional en ENFERMERÍA INTENSIVA**, conforme al Art. 27° del Reglamento de Estudios de Grados y Títulos de la UNAC, aprobado por Resolución de Consejo Universitario N° 099-2021-CU del 30 de junio de 2021.

Se eleva la presente acta al Decanato de la Facultad de Ciencias de la Salud, a fin de que se declare **APTAS** para conferir el Título de Segunda Especialidad Profesional en **ENFERMERÍA INTENSIVA**, siendo las 19:30 horas del mismo día.

Bellavista, 11 de julio de 2023


DRA. MARIA ELENA TEODOSIO YDRUGO
Presidenta


MG. BRAULIO PEDRO ESPINOZA FLORES
Secretario


MG. LAURA DEL CARMEN MATAMOROS SAMPEN
Vocal

INFORME N°0011-2023-JS-CV-CTT/ESPECIALIDAD

PARA : DRA. ANA LUCY SICCHA MACASSI
DECANA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

DE : PRESIDENTE DE JURADO EVALUADOR DE SUSTENTACIÓN DE TESIS DEL CIII
CICLO TALLER DE TESIS PARA OPTAR TITULO DE SEGUNDA
ESPECIALIDAD PROFESIONAL

ASUNTO : INFORME FAVORABLE DEL PRESIDENTE DEL JURADO DE SUSTENTACIÓN

FECHA : Callao, 11 de julio de 2023.

Vista el Acta de Sustentación N°0129-2023 de la Tesis Titulada: : "AUSENTISMO LABORAL Y LOS FACTORES ASOCIADOS EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA QUE LABORA EN LAS UNIDADES CRÍTICAS DE LA UCI TORRE ADULTOS DEL HOSPITAL NACIONAL CAYETANO HEREDIA, LIMA 2023"

Presentado por - NIETO YSIDRO YRENE MONICA
- RODRIGUEZ MARIN ANA CRISTINA

Para obtener Título de Segunda Especialidad Profesional en **ENFERMERÍA INTENSIVA**, por modalidad de Tesis.

En tal sentido se informa que no existe observación alguna a dicha Tesis, por lo que se da **CONFORMIDAD**.

Sin otro particular reitero los sentimientos de estima personal.


.....
Da. María Elena Teodosio Ydrugo
Presidente



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
UNIDAD DE INVESTIGACIÓN

CONSTANCIA DE AUTENTICIDAD N° 147 -UI-FCS-2023

La Directora y el Comité Directivo de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Nacional del Callao;

HACEN CONSTAR QUE:

Se ha procedido con la revisión de Tesis

AUSENTISMO LABORAL Y LOS FACTORES ASOCIADOS EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA QUE LABORA EN LAS UNIDADES CRÍTICAS DE LA UCI TORRE ADULTOS DEL HOSPITAL NACIONAL CAYETANO HEREDIA, LIMA 2023

presentado por: NIETO YSIDRO YRENE MONICA
RODRIGUEZ MARIN ANA CRISTINA

para la obtención del: **TÍTULO DE SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL EN ENFERMERÍA INTENSIVA**

Al realizar la revisión de la autenticidad mediante el URKUND, se obtuvo un resultado del **10%**, lo cual no supera el máximo establecido en la Directiva N° 013-2019-R "Directiva que Regula y Norma el Uso del Software para la Identificación de la Autenticidad de Documentos Académicos en la Universidad Nacional del Callao", aprobado con Res. N° 704-2019-R del 05 de Julio de 2019.

Se expide la presente constancia, a fin de continuar con el trámite correspondiente.

Bellavista, 15 de junio de 2023



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
Unidad de Investigación

Dra. Mercedes Lulilea Ferrer Mejía
DIRECTORA

Recibo: 784.465.557.7460
Fecha: 5/6/2023

784.465.557.7668
5/6/2023

Misión FCS UNAC

"Formar profesionales competentes en lo científico, cultural y humanístico, desarrollando investigación científica, extensión y responsabilidad social universitaria; contribuyendo al desarrollo sostenible a nivel regional y nacional"

Document Information

| | |
|-------------------|---|
| Analyzed document | TESISESPECIALIDADUCINIETO&RODRIGUEZ.docx (D170590965) |
| Submitted | 2023-06-14 19:22:00 |
| Submitted by | |
| Submitter email | anacristinaroma.26.08@gmail.com |
| Similarity | 10% |
| Analysis address | fcs.investigacion.unac@analysis.arkund.com |

Sources included in the report

| | | |
|-----------|---|--|
| W | URL: http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-07642021000200011 Fetched: 2021-11-06 05:15:26 |  1 |
| W | URL: http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492017000300188 Fetched: 2021-11-02 19:06:14 |  1 |
| W | URL: http://www.scielo.org.co/pdf/reus/v21n1/2389-7066-reus-21-01-100 Fetched: 2021-09-16 17:56:21 |  7 |
| SA | Universidad Nacional del Callao / SOTO-SANDOVAL-HUAMAN.docx Document SOTO-SANDOVAL-HUAMAN.docx (D146681688) Submitted by: masotor2@unac.edu.pe Receiver: fcs.investigacion.unac@analysis.arkund.com |  1 |
| SA | T2_TallerdeTesis_SernaChavezAronBenjamin (1).docx Document T2_TallerdeTesis_SernaChavezAronBenjamin (1).docx (D136618723) |  3 |
| SA | Luis Manuel Vaca Castro - TESIS MBA.pdf Document Luis Manuel Vaca Castro - TESIS MBA.pdf (D131933438) |  13 |
| SA | Trabajo Final Xavier Ormeño.docx Document Trabajo Final Xavier Ormeño.docx (D112036185) |  8 |
| SA | Universidad Nacional del Callao / INFORME DE TESIS 3 - PATRICIA GIOVANA CACHA SILUPU.docx Document INFORME DE TESIS 3 - PATRICIA GIOVANA CACHA SILUPU.docx (D134724178) Submitted by: patriciacacha17@gmail.com Receiver: fcs.posgrado.unac@analysis.arkund.com |  2 |
| W | URL: http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0325-29572016000100007 Fetched: 2023-03-15 02:03:32 |  1 |
| SA | Tesis Final 2015-ago-04.docx Document Tesis Final 2015-ago-04.docx (D15012285) |  1 |
| SA | tesis REVISADA para enviar a D.Ninatanta.docx Document tesis REVISADA para enviar a D.Ninatanta.docx (D160172158) |  1 |
| SA | Riesgo Psicosociales en el personal de Enfermería.docx Document Riesgo Psicosociales en el personal de Enfermería.docx (D54076824) |  1 |
| SA | Universidad Nacional del Callao / ALFONSO SANCHEZ-ALVA DE LA TORRE-BENITES MORE.docx Document ALFONSO SANCHEZ-ALVA DE LA TORRE-BENITES MORE.docx (D148009767) Submitted by: romi260497@gmail.com Receiver: fcs.investigacion.unac@analysis.arkund.com |  1 |

AUSENTISMO LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERIA DURANTE LA PANDEMIA**SA****COVID-19.docx**

Document AUSENTISMO LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERIA DURANTE LA PANDEMIA COVID-19.docx (D113570680)

1

Universidad Nacional del Callao / INFORME ROMERO Y MONTENEGRO FINAL 05-04-23.docx**SA**

Document INFORME ROMERO Y MONTENEGRO FINAL 05-04-23.docx (D163258365)

Submitted by: katy_318@hotmail.com

Receiver: fcs.investigacion.unac@analysis.arkund.com

4

Entire Document**I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA****1.1. Descripción de la realidad problemática**

Las ausencias de los trabajadores son costosas y perturbadoras para las organizaciones y la tendencia ha ido en aumento constante a lo largo de los años. Las enfermedades personales y los problemas personales, las responsabilidades familiares y el estrés se citan como la razón principal de las ausencias no planificadas. Lo que a su vez afecta la moral, la productividad en el lugar de trabajo CITATION Koc16 \l 3082 (1).

100%**MATCHING BLOCK 1/46****W**

La Organización mundial de la salud (OMS), define el ausentismo como: la inasistencia por causas justificadas o injustificadas al trabajo de un empleado.

Es una condición cuando los trabajadores no se presentan al trabajo en la jornada laboral, que puede ser causado por cualquier condición CITATION Org227 \l 3082 (2).

El ausentismo laboral es una de las principales preocupaciones relacionadas con la gestión de recursos humanos en todos los países, los establecimientos de salud son un entorno de alto riesgo para que los trabajadores de la salud contraigan infecciones y otras enfermedades debido a las duras condiciones de trabajo. Estudios han informado que entre el 41.4% y el 95% de los trabajadores de salud han laborado mientras tenían síntomas de una enfermedad respiratoria u otras enfermedades CITATION Erd23 \l 3082 (3).

Un estudio en Tailandia en trabajadores de salud encontró que la prevalencia de ausentismo por enfermedad era del 52.5%. El ausentismo entre los trabajadores de la salud afectó al hospital de muchas maneras, como la reducción de la calidad de la atención al paciente, el aumento de las quejas, la disminución de la moral de los colegas y el aumento de los costos de contratación y horas extras CITATION Tan21 \l 3082 (4).

La Organización Panamericana de Salud refiere que la transmisión de enfermedades y las ausencias del personal de salud debido a una enfermedad grave afectan negativamente la eficiencia del trabajo y aumentan la carga económica de los establecimientos de salud. Un alto índice de ausentismo de los trabajadores reduce su productividad, así como incrementa los costos por ausentismo por enfermedad. Por ello, en los establecimientos de salud, no solo se debe prevenir la progresión de la enfermedad de los trabajadores sanitarios enfermos, sino también el riesgo de transmisión de la enfermedad de los trabajadores sanitarios enfermo a los pacientes CITATION OPS23 \l 3082 (5).

En América Latina, la OPS indica que solo son reportadas entre el 1 al 5% de las enfermedades profesionales, ya que por lo regular solo se consideran las que ocasionan incapacidad sujeta a indemnización, ignorando otras enfermedades no siendo registradas, por lo que se infiere que estos porcentajes son mucho mayores CITATION OPS17 \l 3082 (6).

De acuerdo

95%**MATCHING BLOCK 2/46****W**

a la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE)

señala que existe un promedio de ausentismo de 11 días al año por persona en sus países miembros. En la Unión Europea el ausentismo laboral oscila entre 3 a 6% que incide en el PIB CITATION OIT21 \l 3082 (7).

Perú no es ajeno a esta problemática, de acuerdo al Ministerio de Salud, se considera ausentismo laboral, por causas de enfermedad que impide al personal de salud asistir al centro de salud y cumplir con sus labores profesionales, siendo justificada CITATION Min183 \l 3082 (8).

A nivel local, en el ejercicio profesional asistencial, en el Hospital Nacional Cayetano Heredia, en los servicios de unidades críticas, las investigadoras vivenciaron en muchas ocasiones los efectos del ausentismo de un profesional enfermero en un turno laboral y se pudo observar más ello, e identificar como un problema grave en épocas de la emergencia sanitaria a nivel mundial. Asimismo, tuvimos la oportunidad de poder interactuar con las enfermeras gestoras que enfrentaban constantemente el ausentismo del personal de enfermería y así poder valorar que esta situación no solo ocasionaba desajustes en la programación, sino que por la falta de personal disminuye la eficiencia y eficacia en la atención de nuestros pacientes.

El trabajo del enfermero tiene peculiaridad muy particulares tales como continuidad del cuidado que demanda su presencia las 24 horas del día, los 365 días del año incluyendo (domingos y feriados), exposición continua a riesgos inherentes a las áreas de trabajo o tipo de paciente y muchos otros aspectos que le imprimen a este una connotación especial, una mayor vulnerabilidad física, psicoemocional surgiendo frecuentemente el ausentismo por enfermedad y por muchas otras razones, todo lo que amerita un trabajo particular entre la entidad de salud y el personal de enfermería. El ausentismo laboral por parte del personal de enfermería, hoy en día es uno de los principales problemas de gestión en recursos humanos, ya que afecta directamente en la calidad de atención de los pacientes que están hospitalizados en la Unidad de Cuidados Intensivos- Torre Del Hospital Nacional Cayetano Heredia.

Por todo lo expuesto anteriormente, nos vimos motivadas a realizar este estudio y dar a conocer el ausentismo laboral y determinar los factores asociados en el personal de enfermería que labora en las unidades críticas, con la finalidad de implementar mejoras en la calidad de atención del cuidado que requieren los pacientes; y para la cual juegan un rol muy importante los enfermeros, además de buscar estrategias para la disminución del ausentismo laboral pensando en el bienestar del equipo de enfermería.

1.2. Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿Cuáles son los factores asociados al ausentismo laboral en el personal de enfermería que laboran en las Unidades Críticas de la UCI Torre del Hospital Nacional Cayetano Heredia, 2023?

1.2.2 Problemas específicos • ¿Cuáles son los factores personales asociados al ausentismo laboral en el personal de enfermería que laboran en las Unidades Críticas de la UCI Torre del Hospital Nacional Cayetano Heredia, 2023?

• ¿Cuáles son los factores laborales asociados al ausentismo laboral en el personal de enfermería que laboran en las Unidades Críticas de la UCI Torre del Hospital Nacional Cayetano Heredia, 2023?

• ¿Cuáles son los factores demográficos asociados al ausentismo laboral en el personal de enfermería que laboran en las Unidades Críticas de la UCI Torre del Hospital Nacional Cayetano Heredia, 2023?

• ¿Cuáles son los factores demográficos asociados al ausentismo laboral en el personal de enfermería que laboran en las Unidades Críticas de la UCI Torre del Hospital Nacional Cayetano Heredia, 2023?

1.3. Objetivos

1.3.1 Objetivo general

Determinar los factores asociados al ausentismo laboral en el personal de enfermería que laboran en las Unidades Críticas de la UCI Torre del Hospital Nacional Cayetano Heredia, 2023.

1.3.2 Objetivos específicos • Establecer los factores personales asociados al ausentismo laboral en el personal de enfermería que laboran en las Unidades Críticas de la UCI Torre del Hospital Nacional Cayetano Heredia, 2023.

• Identificar los factores laborales asociados al ausentismo laboral en el personal de enfermería que laboran en las Unidades Críticas de la UCI Torre Del Hospital Nacional Cayetano Heredia, 2023.

• Establecer los factores demográficos asociados al ausentismo laboral en el personal de enfermería que laboran en las Unidades Críticas de la UCI Torre Del Hospital Nacional Cayetano Heredia, 2023.

1.4. Justificación

Como justificación teórica, el trabajo de investigación pretende proporcionar un marco teórico producto de la investigación bibliográfica que haga posible entender la importancia del ausentismo laboral en el personal de enfermería de la Unidad Crítica, así como también identificar los diferentes factores asociados que ocasionan el ausentismo laboral de tal manera que se revalore a un personal por la edad, por los años de servicio, y su presencia en el cumplimiento de actividades.

Como justificación práctica,

74%

MATCHING BLOCK 3/46

W

el ausentismo laboral actualmente es un problema de salud pública que presenta un creciente interés de estudio por su impacto nocivo en la economía, competitividad de las empresas/ organizaciones; y en el desarrollo del talento humano; (

hablando así de las habilidad blandas y duras); y

97%

MATCHING BLOCK 4/46

W

que afecta de forma global la salud mental del trabajador, pues interfiere en el despliegue óptimo de habilidades, conocimientos, destrezas, experiencias y aptitudes de quienes se consideran el capital intelectual de la organización y un elemento fundamental para el logro del éxito organizacional. Por esta razón, se hace necesario abordar el tema con el propósito de reconocer los factores causales con los cuales se relaciona el ausentismo.

El ausentismo es un suceso imprevisto que afecta el logro de objetivos organizacionales, generando disminución en los niveles de productividad y calidad, y específicamente en los servicios de salud, esta pérdida de calidad produce incremento de riesgos de eventos adversos en los pacientes, además de crearse un círculo vicioso entre el ausentismo y sobrecarga laboral del trabajador, afectando al clima laboral con conflictos entre pares y desmotivación.

Como justificación metodológica, abordar el ausentismo laboral en enfermería implica analizar e identificar los factores que lo favorecen y las características del mismo, así como frecuencia, perfil de la morbilidad del mayor recurso humano de los centros hospitalarios. Para hallar los resultados del presente proyecto se aplicará una encuesta al personal de enfermería de UCI – torre del Hospital Nacional Cayetano Heredia, el cual será estadísticamente analizado para obtener las conclusiones y recomendaciones del estudio.

1.5. Delimitantes de la investigación

1.5.1. Teórica

En la investigación se analizó la bases teóricas y conceptuales de ausentismo laboral y los factores que se asocian a ella, revisando en diferentes bases de datos confiables como artículos de investigación, repositorios institucionales, artículos de revistas, libros electrónicos, por lo que no resultó una limitante.

1.5.2. Temporal El estudio se llevó a cabo en el periodo 2023, se contó con el permiso de las autoridades pertinentes, involucrando a las autoras en dicho establecimiento de salud por lo que no fue una limitante.

1.5.3. Espacial El estudio se aplicó en el Hospital Nacional Cayetano Heredia, en la unidad crítica de la UCI Torre adulto, en el departamento de Lima.

II. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

2.1.1 Antecedentes Internacionales

Benavides P, et al. (Colombia 2022), en su investigación se plantearon el objetivo de identificar las causas del ausentismo laboral del personal de enfermería. La metodología fue de enfoque cuantitativo, diseño no experimental, descriptivo, de corte transversal. Los resultados muestran que el ausentismo laboral se incrementó, ya que existen aumento en el número de trabajadores que faltan a su trabajo, a pesar que son no programados y tienen justificación; además entre los factores de ausentismo laboral, se relacionan con las dificultades familiares, seguido por trámites personales, problemas de salud, entre otros. Además, trabajan en una sola institución, aunque tienen la carga familiar solos, no padecen enfermedad crónica, tienen contrato a término indefinido, con turnos rotativos, disponen de transporte; la principal razón de no asistir está con equivocación horario de turno, cuya causa está enfocada en dificultades fuera de la institución CITATION Ben221 \l 3082 (9).

Arias y colaboradores (Paraguay, 2022). El objetivo fue describir el ausentismo laboral en el personal de enfermería del Hospital Distrital de Limpio, Paraguay durante el 2018. La metodología fue descriptivo, transversal, temporalmente retrospectivo. La muestra fueron 163 personas. Los resultados mostraron que los meses con mayor ausentismo fueron junio y julio (27%, 16,0%). Las causas principales fueron las enfermedades respiratorias (36,8% y digestivas (13,5%). Concluyendo que la mayoría de los reposos médicos del personal de enfermería se deben a enfermedades respiratorias y digestivas CITATION Ari22 \l 3082 (10).

Correa E, Ortiz D. (España, 2021). El objetivo del estudio fue determinar la frecuencia y los factores que se asocian al ausentismo laboral en el personal. La metodología fue un estudio descriptivo, con una muestra de 411 personas. Concluyendo que los factores que se asocian con presentar ausentismo laboral son el sexo femenino, la no convivencia o cercanía con su familia y la percepción de no lograr cambiar sus turnos laborales CITATION Cor21 \l 3082 (11).

Sesme DL. (Ecuador 2020), es un tuvo el objetivo de determinar los factores que influyen en el absentismo laboral del personal de enfermería. La metodología fue de enfoque cuantitativo, método deductivo, alcance descriptivo, tipo no experimental de corte transversal. Los resultados evidenciaron que un 94.7% de los colaboradores se ha ausentado al menos una vez en el último año teniendo como principal causa la enfermedad. Se evidenció que existen molestias por cubrir estas vacantes, además del sueldo recibido, horas extras no pagadas, malas relaciones interpersonales, sobrecarga laboral y estrés. Se concluye que la propuesta desarrollada consistió en actividades motivacionales, programa mindfulness, políticas de permisos, charlas informativas y mejora de relaciones interpersonales CITATION Fac \l 3082 (12).

Tatamuez R, et al. (Colombia, 2019) en su estudio "Factores asociados al ausentismo laboral en países de América Latina". El objetivo fue identificar los factores atribuidos al ausentismo laboral. La metodología fue cualitativa, basada en la revisión sistemática.

82%

MATCHING BLOCK 5/46

SA

SOTO-SANDOVAL-HUAMAN.docx (D146681688)

Los resultados mostraron que los factores atribuibles al ausentismo laboral son los factores individuales, relacionados con las condiciones propias del trabajador, factores sociodemográficos y por último los intralaborales, que están conexos con el contexto laboral.

Concluyendo que

100%

MATCHING BLOCK 6/46

SA

T2_TallerdeTesis_SernaChavezAronBenjamin (1).docx (D136618723)

la presencia del ausentismo laboral se debe a la confluencia de factores individuales, sociodemográficos, intralaborales y extralaborales, que se relacionan entre sí

CITATION Tat19 \l 3082 (13).

2.1.2. Antecedentes Nacionales

Vaca LM. (Trujillo 2022), es un estudio se propuso el

68%

MATCHING BLOCK 7/46

SA

Luis Manuel Vaca Castro - TESIS MBA.pdf (D131933438)

objetivo de identificar los factores determinantes del absentismo laboral de los trabajadores del sector público de la ciudad de Trujillo.

Metodología:

100%

MATCHING BLOCK 8/46

SA Luis Manuel Vaca Castro - TESIS MBA.pdf (D131933438)

Enfoque cuantitativo, aplicada y de alcance descriptivo - correlacional, con diseño no experimental transversal, se investigó a 385 trabajadores.

Los resultados mostraron que

97%

MATCHING BLOCK 9/46

SA Luis Manuel Vaca Castro - TESIS MBA.pdf (D131933438)

los factores que determinan el absentismo laboral son los empresariales y los de riesgo laboral, en ambos se encontró prevalencia de absentismo laboral en niveles medio y alto; así mismo se determinó que la correlación es débil y moderada con el coeficiente Rho de Spearman de 0.390 y 0.453 respectivamente para cada factor, quedando demostrada la hipótesis de la investigación

CITATION Vac22 \l 3082 (14).

Turpo V. (Lima, 2022), en su tesis "Factores asociados al ausentismo laboral del personal de enfermería en el contexto de Covid-19 en la Clínica Arequipa". El objetivo fue determinar los factores asociados al ausentismo laboral. La metodología fue descriptivo correlacional, con una muestra de 26 personas. Concluyendo que los factores más frecuentes que están asociados al ausentismo laboral fueron los laborales, como los horarios inflexibles, el clima laboral y la remuneración.

CITATION Tur22 \l 3082 (15)

Rojas G. (Lima 2021), es un estudio "Ausentismo laboral durante la pandemia COVID-19 en una empresa de San Isidro, 2022". El objetivo fue conocer cuál fue la característica del ausentismo laboral durante la pandemia COVID-19. Metodología: Enfoque cualitativo, descriptivo, tipo básico. Concluyendo que el abandono del puesto en el sector donde desarrolla sus actividades la organización fue un fenómeno que sucedió con regularidad, ya que los colaboradores siempre están buscando puestos de trabajo que se encuentren más cerca a sus domicilios, también se determinó que durante la pandemia este fenómeno se acrecentó, pero motivado por las precauciones que tomaban los colaboradores en lo concerniente a la protección de su salud CITATION Roj22 \l 3082 (16).

Castelar PE. (Callao 2020), es un

100%

MATCHING BLOCK 10/46

SA Luis Manuel Vaca Castro - TESIS MBA.pdf (D131933438)

estudio "Influencia de Riesgos Laborales en el Ausentismo Laboral durante la Pandemia En Enfermeros de un Hospital Público, Callao – 2020".

El

81%

MATCHING BLOCK 11/46

SA Trabajo Final Xavier Ormeño.docx (D112036185)

objetivo fue determinar la influencia de los riesgos laborales en el ausentismo laboral durante la pandemia en enfermeros de un hospital público. Metodología. Básica, descriptivo, enfoque cuantitativo, diseño no experimental de nivel correlacional causal y corte transversal.

Resultado: Los riesgos laborales, tuvo un nivel alto, el ausentismo laboral en su mayoría fue justificado, en el riesgo biológico un 61,9% tiene mayor predominancia. Concluyendo

100%

MATCHING BLOCK 12/46

SA Luis Manuel Vaca Castro - TESIS MBA.pdf (D131933438)

que existe un alto nivel de influencia de riesgos laborales en el ausentismo laboral durante la pandemia en enfermeros de un hospital público

CITATION Cas204 \l 3082 (17).

Velásquez R. (Lima 2019), en su estudio "

50%

MATCHING BLOCK 13/46

SA Luis Manuel Vaca Castro - TESIS MBA.pdf (D131933438)

Factores asociados al ausentismo laboral de enfermeras". Tuvo el objetivo de describir el ausentismo laboral y los factores asociados en enfermeros de un hospital nivel III. La metodología fue descriptiva transversal,

la muestra estuvo conformada por 72 enfermeras. Los resultados mostraron que

95%

MATCHING BLOCK 14/46

SA Trabajo Final Xavier Ormeño.docx (D112036185)

la tasa de ausentismo fue de 4%; la de severidad de 40 horas pérdidas por cada 1000 horas/enfermeras trabajadas; se perdieron 6 turnos por enfermero al año. Concluyendo que la magnitud del ausentismo total por faltas es alta. Predominó el ausentismo parcial, no programado: tardanzas y permisos. Los factores personales asociados al ausentismo fueron: tener niños pequeños; vínculo laboral con otra institución; tener niños, pero además tener bajo su cuidado a padres ancianos; tener una enfermedad crónica además de cuidar a sus padres y tener niños; ser padre y madre en el hogar, además de tener niños, doble trabajo y cuidar de uno de sus padres. Los factores laborales y extra laborales fueron: dificultades en el área de trabajo, no poder cambiar el turno; y las capacitaciones externas

CITATION Vel19 \l 3082 (18).

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Modelo de Promoción de la Salud de Nola Pender

Esta teoría identifica en el individuo factores cognitivos-preceptuales que son modificados por las características situacionales, personales e interpersonales, lo cual da como resultado la participación en conductas favorecedoras de salud, cuando existe una pauta para la acción. El modelo de promoción de la salud sirve para identificar conceptos relevantes sobre las conductas de promoción de la salud y para integrar los hallazgos de investigación de tal manera que faciliten la generación de hipótesis comprobables CITATION Ari114 \l 3082 (19).

Esta teoría continúa siendo perfeccionada y ampliada en cuanto su capacidad para explicar las relaciones entre los factores que se cree influye en las modificaciones de la conducta sanitaria. El modelo se basa en la educación de las personas sobre cómo cuidarse y llevar una vida saludable. "Hay que promover la vida saludable que es primordial antes que los cuidados porque de ese modo hay menos gente enferma, se gastan menos recursos, se le da independencia a la gente y se mejora hacia el futuro" CITATION Ari114 \l 3082 (19).

Meta paradigmas:

Salud: Estado altamente positivo. La definición de salud tiene más importancia que cualquier otro enunciado general.

Persona: Es el individuo y el centro de la teorista. Cada persona está definida de una forma única por su propio patrón cognitivo-perceptual y sus factores variables.

57%

MATCHING BLOCK 15/46

SA INFORME DE TESIS 3 - PATRICIA GIOVANA CACHA SI ... (D134724178)

Entorno: No se describe con precisión, pero se representan las interacciones entre los factores cognitivo-preceptuales y los factores

modificantes que influyen sobre la aparición de conductas promotoras de salud.

Enfermería: El bienestar como especialidad de la enfermería, ha

tenido su auge durante el último decenio, responsabilidad personal en los cuidados sanitarios es la base de cualquier plan de reforma de tales ciudadanos y la enfermera se constituye en el principal agente encargado de motivar a los usuarios para que mantengan su salud personal CITATION Aná \l 3082 (20).

El modelo de promoción de la salud propuesto por Pender, es uno de los modelos más predominantes en la promoción de la salud en enfermería; según este modelo los determinantes de la promoción de la salud y los estilos de vida, están divididos en factores cognitivos-perceptuales, entendidos como aquellas concepciones, creencias, ideas que tienen las personas sobre la salud que la llevan o inducen a conductas o comportamientos determinados, que en el caso que nos ocupa, se relacionan con la toma de decisiones o conductas favorecedoras de la salud. La modificación de estos factores, y la motivación para realizar dicha conducta, lleva a las personas a un estado altamente positivo llamado salud CITATION Aná \l 3082 (20).

Según Pender, el Modelo de Promoción de la Salud retoma las características y experiencias individuales, además de la valoración de las creencias en salud, en razón a que estas últimas son determinantes a la hora de decidir asumir un comportamiento saludable o de riesgo para la salud, debido a su alto nivel de interiorización y la manera de ver la realidad que lo rodea CITATION DeA19 \l 3082 (21).

2.2.2. Otras teorías

El presente trabajo de investigación también se fundamenta en: La teoría de las expectativas de Vroom, la teoría de las necesidades de Maslow y la teoría de los dos factores de la motivación de Frederick Herzberg. Por último, se agregan los grandes temas de análisis que se consideran convenientes para complementar el contenido de la investigación dirigida a analizar los factores asociados al ausentismo laboral en el personal de enfermería en las unidades Críticas de la UCI Torre Adultos, en el Hospital Nacional Cayetano Heredia 2023, para el mejoramiento de la calidad de servicio de la institución hospitalaria. Cabe destacar que estos temas de análisis envuelven aspectos concernientes al ausentismo laboral.

A. Teoría de las Expectativas.

La Teoría de las Expectativas de Vroom citado por Robbins, Decenzo CITATION Rob173 \l 3082 (22), plantea que el individuo tiene diferentes conjuntos de objetivos y pueden motivarse si tener ciertas expectativas. Esta teoría trata sobre la elección, explica los procesos que un individuo sufre para tomar decisiones. La motivación según Vroom, se reduce a la decisión de cuánto esfuerzo para aplicar en una situación de tarea específica. La motivación es producto de tres factores:

Valencia: Se refiere a las orientaciones emocionales que tienen las personas con respecto a los resultados.

Expectativa: los empleados tienen diferentes expectativas y niveles de confianza sobre lo que son.

Instrumentalidad. La percepción de los empleados sobre si realmente recibirán lo que desean, incluso si ha sido prometido CITATION Rob173 \l 3082 (22).

Vroom sugiere que las creencias de un empleado sobre Valencia, Expectativa e Instrumentalidad interactúan psicológicamente para crear una fuerza motivadora, de modo que el empleado actúe de una manera activa, positiva, placentera en el cumplimiento de su labor.

De allí se puede inferir que el personal de enfermería de las unidades críticas de la UCI Torre del Hospital Nacional Cayetano Heredia, en la medida que se sientan motivados y tengan conocimientos de las diferentes funciones que corresponden a su área laboral tendrán un buen desempeño que generara beneficios para el logro de las metas y objetivo como equipo de trabajo.

De esta forma, se suma que su compromiso hacia la organización es lo que va a fortalecer, entre otras cosas el sentido de pertenencia hacia la misma, favoreciendo ese sentido de arraigo y participación en todas las actividades, lo cual propicie la verdadera identidad e integración, siendo la fórmula ideal para alcanzar eficacia, efectividad y prosperidad en cualquier gestión conjunta.

B. Teoría de las necesidades de Maslow

La Teoría de las necesidades de Maslow, es una teoría motivacional en psicología que comprende un modelo de cinco niveles de necesidades humanas, a menudo representado como niveles jerárquicos dentro de una pirámide. Las necesidades más bajas en la jerarquía deben ser satisfechas antes de que los individuos puedan atender necesidades superiores. Desde la parte inferior de la jerarquía hacia arriba CITATION Tur18 \l 3082 (23).

La pirámide que imagina Maslow se divide en 5 niveles, uno para cada tipo de necesidad:

- Fisiológicas: los puntos básicos de supervivencia, como la comida, una fuente de ingresos estable o un hogar.
- Seguridad: son necesarias para vivir, pero a un nivel distinto de las anteriores. Están orientadas a la seguridad personal: un lugar de trabajo seguro, pensiones o seguro médico.
- Afiliación: son las que tienen que ver con las relaciones interpersonales, es decir, con lo emocional y lo social. Las personas buscan estar integradas en la sociedad, mantener buenas relaciones con las personas que le rodean y sentirse parte de un grupo.
- Reconocimiento: las personas buscan el reconocimiento tanto de ellas mismas como de los demás. La amistad, la familia o la pareja son esos elementos indispensables para sentirse aceptado socialmente y poder, con confianza, avanzar hacia la autorrealización.

- Autorrealización: es la cúspide de la pirámide. Está relacionado directamente con el crecimiento personal. Una persona encontrará un sentido a su vida desarrollando una actividad, siempre que las necesidades anteriores estén cubiertas.

La teoría de Maslow se puede adaptar fácilmente al entorno del trabajo. Para un empleado, el camino comienza cuando las necesidades de orden inferior (fisiología y seguridad) están cubiertas CITATION Tur18 \l 3082 (23).

En el último nivel a alcanzar, el de la autorrealización, el empleado querrá prosperar a nivel personal, y para ello debe ser un experto en lo que hace. Puede que necesite un trabajo difícil o un entorno menos supervisado en el que desarrollar su creatividad y gestionar los problemas a su manera. La empresa consciente de que el empleado puede promover y crear ideas para mejorar el negocio, le proporcionará la situación adecuada, liberando el potencial del trabajador CITATION Tur18 \l 3082 (23).

Finalmente es importante establecer un sistema de necesidades que nos permita ayudar a organizarse mejor y alcanzar objetivos de forma más directa y satisfactoria para la disminución del ausentismo laboral en el personal de enfermería de las UCI - torre del Hospital Nacional Cayetano Heredia.

C. Teoría de los dos Factores de la Motivación

La teoría de los dos Factores de la Motivación, de Frederick Herzberg, definió dos conjuntos de factores para decidir las actitudes laborales y el nivel de rendimiento de los empleados, denominado Factores de Motivación e Higiene. Los factores de motivación son factores intrínsecos que aumentarán la satisfacción laboral de los empleados, mientras que los factores de higiene son factores extrínsecos para evitar la insatisfacción de los empleados CITATION Fac19 \l 3082 (24).

Para aumentar el rendimiento o la productividad de los empleados, se deben abordar los factores de motivación. La implicación para que las organizaciones usen esta teoría es cumplir con los factores extrínsecos o de higiene de los empleados solo evitará que los empleados se sientan insatisfechos activamente, pero no los motivará a contribuir con un esfuerzo adicional para lograr un mejor desempeño. Para motivar a los empleados, las organizaciones deben centrarse en proporcionar factores intrínsecos o de motivación. Estos dos factores sirven como guía para los empleadores en la creación de un ambiente de trabajo favorable donde los empleados se sientan cómodos trabajando adentro CITATION Fac19 \l 3082 (24).

2.2.3. Normativas (R.D. 236-2022) HNCH

El Reglamento Interno de Servidores Civiles (RIS) del Hospital Cayetano Heredia, tiene por objeto establecer las reglas, normas de conducta laboral y condiciones no reguladas en el marco jurídico general, que deberá observar y cumplir obligatoriamente todo servidor y de igual forma las obligaciones de la entidad con ellos a fin de lograr los objetivos de la Institución, laborando en un ambiente de trabajo armonioso de acuerdo al principio de buena fe laboral con alta productividad y contribuyendo al bienestar general del servidor conforme a los preceptos legales establecidos CITATION Min2213 \l 3082 (25).

El acatamiento del presente RIS y de las normas laborales del régimen laboral es de obligatorio cumplimiento, comprende a todos los servidores y funcionarios públicos y demás personal vinculado al hospital bajo cualquier modalidad, tal como se desprende del Código de Ética de la Función Pública.

En ese sentido, todos los servidores están en la obligación de cumplir y conocer sus disposiciones, encontrándose a su disposición en medio físico y digital.

Esta norma rige desde junio 2022, para el personal de salud de la institución, del Hospital Nacional Cayetano Heredia, y como medida de darla a conocer a los trabajadores y al personal de enfermería que es nuestro grupo de estudio en el que priorizaremos, las investigadoras proponemos espacios de difusión para promover y dar a conocer dicha norma que es de interés de todos los trabajadores de la institución, con la finalidad de salvaguardarlos deberes a los que estamos inmersos. También brindarles orientación acerca del link que se encuentran en la página web, del portal institucional, esto nos permite visualizar diariamente nuestras marcaciones ya que contamos con enlaces para el servidor público que son marcaciones de asistencia.

2.3. Marco Conceptual

2.3.1. Ausentismo laboral

A. Definición

El termino Absentismo sinónimo de ausentismo proviene "del inglés absenteeism, y esta deriva del latín absens –entis "Ausente" significa "

95%

MATCHING BLOCK 16/46

SA

Luis Manuel Vaca Castro - TESIS MBA.pdf (D131933438)

Abstención deliberada de acudir al lugar donde se cumple una obligación", "Abandono habitual del desempeño de funciones y deberes propios de un cargo", "

Costumbre de residir el propietario fuera de la localidad en que radican sus posesiones o propiedades" Real Academia de la lengua CITATION RAE23 \l 3082 (26).

Chiavenato CITATION Chi193 \l 3082 (27) define el ausentismo laboral, como la "ausencia en momentos en que los empleados deben de estar trabajando normalmente;

94%

MATCHING BLOCK 17/46

SA

Luis Manuel Vaca Castro - TESIS MBA.pdf (D131933438)

faltas o inasistencias de los empleados al trabajo. En sentido más amplio, es la suma de los periodos en que, por cualquier motivo, los empleados se retardan o no asisten al trabajo en la

empresa".

La que

se asumirá para la presente investigación

es: "

100%

MATCHING BLOCK 18/46

W

La no asistencia al trabajo por parte de un empleado del que se pensaba que iba a asistir, quedando excluidos los periodos vacacionales y las huelgas,

100%

MATCHING BLOCK 19/46

SA

Luis Manuel Vaca Castro - TESIS MBA.pdf (D131933438)

excepción hecha para la derivada del embarazo normal o prisión

100%

MATCHING BLOCK 20/46

SA

Luis Manuel Vaca Castro - TESIS MBA.pdf (D131933438)

y el ausentismo laboral de causa médica, como el período de baja laboral atribuible a una incapacidad del individuo"

CITATION Org23 \l 3082 (28).

Ausentismo laboral. tiene muchas conceptualizaciones, algunas muy antiguas tal como

la de la Organización Internacional del trabajo CITATION OIT21 \l 3082 (7) aún vigente, que se refiere a él

100%

MATCHING BLOCK 21/46

SA

Luis Manuel Vaca Castro - TESIS MBA.pdf (D131933438)

como "la no asistencia al trabajo por parte de un empleado que se pensaba

asistiría" y puede ser la ausencia del trabajador a la empresa y la totalización del tiempo ausente en horario de trabajo sin contar aquellos casos que son producto de enfermedad, licencias legales, vacaciones regulares, accidentes en el trabajo, huelgas, entre otras.

Sin embargo, una ampliación precisa y fundamental la dan Martín y Sabaté CITATION Mar83 \l 3082 (29) que definen que "consiste en la ausencia al trabajo por parte del trabajador, sea de manera justificada o por razones aparentes, cuyas motivaciones deben enmarcarse, como hecho social, dentro de su correspondiente contexto sociológico". Lo autores incorporan la motivación del trabajador como elemento adicional a tomar en cuenta en el ausentismo.

Para Chiavenato CITATION Chi193 \l 3082 (27) el ausentismo se refiere a las "ausencias en momentos en que los empleados deben de estar trabajando normalmente" lo cual incluye no solo las ausencias totales (faltas) sino la suma del tiempo en que no están presentes porque se retiran con permisos o simplemente llegan tarde.

Si bien siempre han existido y existirán ausencias en el trabajo porque es imposible controlar humanamente todo y evitar que exista una limitante (no necesariamente física) para que ella ocurra CITATION Rib98 \l 3082 (30).

Actualmente hablar de ausentismo laboral teniendo como base la definición que hace la Real Academia Española, es hacer referencia a dos características de una conducta absentista, la primera, relacionada con la "costumbre de abandonar el desempeño de funciones y deberes ajenos al cargo" y, la segunda, de "abstención deliberada de acudir al trabajo". Ambas acepciones resultan útiles para entender que el hábito y la intencionalidad son los dos componentes conductuales del absentismo laboral CITATION Tou14 \l 3082 (31).

El ausentismo que puede traducir indiferencia al trabajo, o podría ser entendido como un escape a presiones, de agresión pasiva revanchista a condiciones desfavorables del ámbito laboral como lo fue y se da en algunos escenarios de trabajo CITATION Jim17 \l 3082 (32).

D. Tipos de ausentismo

Ortiz CITATION Ort03 \l 3082 (33) en su tesis doctoral "Factores psicosociales del absentismo laboral en la administración pública" Nicholson que sistematizó el conjunto de supuestos teóricos, cuerpos de ideas o principios de interpretación del absentismo, en tres tipos homogéneos de modelos explicativos.

- Modelos de evitación laboral o huida del trabajo (Pain-avoidance models) en los que la conducta absentista es considerada como una fuga, huida o abandono de un trabajo valorado negativamente.
- Modelos de ajuste laboral o adaptación e inadaptación (Adjustment to Work models) en los cuales el absentismo se considera la respuesta del empleado a los cambios u otros procesos de adaptación ante las demandas del medio laboral.
- Modelos de decisión (Decision models) en los que la conducta absentista es entendida principalmente como una decisión racional (o casi racional) sustentada en la obtención de determinados fines u objetivos.

Según Ortiz CITATION Ort03 \l 3082 (33), esta clasificación, a pesar del tiempo transcurrido, sigue teniendo vigencia, sin embargo, las categorías en estos modelos teóricos son una operación de carácter ideal o típico. Sin embargo, Steers y Rhodes, plantean un nuevo modelo que lo van mejorando paulatinamente (1978, 1984, 1990) considerando las causas del absentismo voluntario e involuntario en un solo modelo.

Según Steers y Rhode señala como causantes del absentismo: (1) Las prácticas organizacionales, tales como políticas de control de absentismo, factores de diseño del trabajo, prácticas de reclutamiento y selección, y expectativas claras de trabajo. (2) La cultura absentista de la organización. (3) Las actitudes, los valores y las metas del empleo, por ejemplo, relatos sobre las actitudes de trabajo, ética personal de trabajo, centralidad del trabajo y expectativas de trabajo; (4) Las barreras de asistencia, entre las que se encuentran enfermedades y accidentes, responsabilidades familiares y problemas de transporte; (5) La percepción de la capacidad de asistencia; (6) La motivación de asistencia; (7) La asistencia del empleado CITATION Ste84 \l 3082 (34).

Según señala, García y Ramón citados por Jave CITATION Jav15 \l 3082 (35) se caracteriza por representar costo directo a la institución, porque por ley al trabajador, le corresponde recibir su salario. Por lo cual, también se le denomina ausentismo retribuido y ausentismo laboral no legal o injustificado o absentismo personal o voluntario que tiene un costo indirecto para la empresa porque el trabajador, no continúa recibiendo remuneración. Sin embargo, ello implica costo, porque se tendrá que pagar a quien sustituye y además disminuye la productividad y calidad. En él están comprendidos los permisos personales, ausencias sin autorización, problemas judiciales, todas aquellas faltas que no están sujetas a ley o normas institucionales CITATION Bap18 \l 3082 (36).

Según Nova CITATION Nov11 \l 3082 (37) puede ser: ausentismo por motivos psíquicos que se dan por desmotivación, disconformidad del trabajador con la institución y ausentismo por motivos físicos o por enfermedad, dentro del cual cita a Fernández C. para llamar la atención sobre el ausentismo medicalizado, que se trata de las indisposiciones laborales transitorias entre las cuales algunas podrían ser por simulación y justificadas con descanso médico y en tal caso serían de origen desconocido o estarían incursas en el ausentismo psicológico.

Pinedo y Rivera A CITATION Pin17 \l 3082 (38) señala que puede ser: ausentismo parcial es aquel en que solo se considera al personal que está laborando no incluye a los que están con vacaciones, licencias o enfermos con descanso médico y faltan injustificadamente, o se ausentan por horas y los retrasos justificados o no. Para el caso de enfermería, se consideraría al personal que está en el rol de servicios.

El ausentismo general tiene que ver con todos los trabajadores que faltan en un periodo de tiempo, en las que se insertan faltas amparadas por la ley, como son las vacaciones, faltas por estar con una enfermedad, maternidad y accidentes laborales. Absentismo tipo I y tipo II, el primero es cuando el colaborador tiene una falta simple y el segundo es cuando el colaborador asiste, pero su desempeño es pésimo. (Martins R. 2002, citado por Rodríguez J CITATION Rod141 \l 3082 (39)).

2.3.2. Factores asociados al ausentismo laboral

Entendemos por factores a aquellos elementos que pueden condicionar una situación, volviéndose los causantes de la evolución o transformación de los hechos. Un factor es lo que contribuye a que se obtengan determinados resultados al caer sobre él la responsabilidad de la variación o de los cambios. Los factores asociados al ausentismo laboral son los factores personales, laborales y demográficos CITATION Rob192 \l 3082 (40).

En numerosos estudios de investigación, los factores relacionados con el ausentismo laboral pueden ser agrupados en tres grupos: el primero referido a factores individuales que guardan relación directa con la salud física del empleado (según orden de importancia: enfermedades del sistema osteomuscular, sistema respiratorio, gastrointestinal, infecciosas, por traumatismo y sistema circulatorio), pero también con el aspecto mental y del Comportamiento (trastornos ansiosos, depresivos y por estrés) CITATION Boh \l 3082 (41).

Bohlander CITATION Boh \l 3082 (41) señala que el ausentismo físico injustificado es producto de la falta de bienestar con el sistema de trabajo, donde la labor efectuada no es tan valorada, prima los resultados que se consiguen con ella; y es que se separa el trabajo de la vida del trabajador, negándose su esencia social, deja de ser parte de su vida pasando a y surge la tarea tediosa, que tiende a ser evitada siempre que sea posible, no solo por la insatisfacción que causa sino por considerarla una supuesta amenaza contra la salud.

En un segundo grupo están los referidos a características sociodemográficas, Robbins CITATION Rob192 \ 3082 (40), para analizando el ausentismo laboral señala que el género no es una variable que influya para la productividad entre hombres y mujeres, tampoco el nivel de satisfacción laboral, sin embargo, si influye cuando lo laboral se agrega al tener niños pequeños y buscan trabajar menor tiempo, en horarios que les permita cumplir sus obligaciones familiares, en lugares que no las alejen mucho. Esto guardaría relación con el predominio del ausentismo en el sexo femenino lo cual lo ratifica Díaz CITATION Dia152 \ 3082 (42) y hace ver que puede ser esto mayor si se asume que muchas veces las mujeres son los jefes de hogar y que no cuentan con apoyo familiar.

Para el ausentismo son muchos los factores y causas de carácter intrínseco o extrínseco, sociodemográficas y profesionales que pueden originarlo como son: edad, tenencia de hijos, género, nivel profesional, tiempo de servicio, tipo de trabajo, responsabilidad y satisfacción con el trabajo, turno, condición laboral y presencia de algún tipo de enfermedad entre otros. También se relaciona con mayor carga familiar y con la presencia de enfermedad crónica y tener vínculo laboral con dos instituciones CITATION Boh \ 3082 (41).

Medición del ausentismo laboral.

Considerando los efectos y consecuencias y por tanto

77%

MATCHING BLOCK 22/46

SA Luis Manuel Vaca Castro - TESIS MBA.pdf (D131933438)

la trascendencia del ausentismo laboral, para su abordaje es de suma importancia caracterizarlo en forma objetiva desde dos aspectos: desde el tipo que asume y la magnitud que alcanza, lo que permitirá, compararlo con los estándares

y asumir un criterio de cuál es la realidad que como fenómeno laboral representa en la institución motivo de estudio. Ello implica utilizar indicadores, pero cautelando la detección y corrección de aquellos factores que pueden llevar a confusión y error que, deliberada o artificioosamente pueden introducirse en la computación y en la determinación y comparación de los repetidos indicadores.

Según la OIT CITATION Org23 \ 3082 (28)

100%

MATCHING BLOCK 23/46

SA Luis Manuel Vaca Castro - TESIS MBA.pdf (D131933438)

los indicadores de ausentismo laboral más utilizados son: la tasa global, de gravedad, frecuencia y duración.

Fernández M, Herrero H CITATION Fer03 \ 3082 (43) señalan que la expresión correcta es en tasas, y es un error denominarlos índices.

Mesa y Kaempfer CITATION Mez04 \ 3082 (44) proponen cuatro

65%

MATCHING BLOCK 24/46

SA Trabajo Final Xavier Ormeño.docx (D112036185)

modelos de ausentismo: 1. Modelo Económico de Ausentismo Laboral El eje central de este modelo, estriba en que el comportamiento absentista se debería a la interacción de dos fuerzas,

actuando en forma conjunta:

100%

MATCHING BLOCK 25/46

SA Trabajo Final Xavier Ormeño.docx (D112036185)

las motivaciones individuales de ausencia de los trabajadores y cuánta ausencia puede ser tolerada por los empleadores, de acuerdo

a la tecnología de producción que se utilice. Según esta teoría, son los trabajadores quienes

65%

MATCHING BLOCK 26/46

SA Trabajo Final Xavier Ormeño.docx (D112036185)

eligen la cantidad de ausencia que maximiza sus utilidades, calculando los beneficios y costos marginales de las oportunidades

de ausencia que enfrentan. Los empleadores mientras tanto, también calculan

70%

MATCHING BLOCK 27/46

SA Trabajo Final Xavier Ormeño.docx (D112036185)

los beneficios y costos marginales del ausentismo que perciben y determinan la magnitud de ausencia que minimiza los costos en la empresa y maximiza las utilidades. 2. Modelo Psicosocial del Ausentismo Laboral Este modelo sostiene que diferentes culturas de ausencia emergen como resultado de la interacción entre individuos, grupos de trabajo y la organización.

Se propone que hay una "cultura de ausencia" propia de cada industria u ocupación. Esta cultura de ausencia puede ser dependiente, moral, fragmentada o conflictiva y, si bien la ausencia es una conducta individual, se da dentro de un contexto social y bajo la influencia de las normas de ausencia propias de la correspondiente cultura de ausencia.

3. Modelo médico del ausentismo laboral

Para comprender este modelo, debemos tener presente la definición de salud de la Organización Mundial de la Salud, que refiere a que la misma no es solo la ausencia de enfermedad, sino un estado de completa armonía bio-sico-social. De otra forma el término médico podría llevar a entender que este modelo solo se aplica al ausentismo involuntario, lo cual no es correcto. Este modelo identifica los

89%

MATCHING BLOCK 28/46

SA

T2_TallerdeTesis_SernaChavezAronBenjamin (1).docx (D136618723)

factores que contribuyen a un patrón de ausentismo laboral determinado: -Demográficos -Satisfacción con el empleo.
-

Características organizacionales.

-Contenido del empleo
-

84%

MATCHING BLOCK 29/46

SA

Trabajo Final Xavier Ormeño.docx (D112036185)

Otros como compromiso, distancia al trabajo, etc. 4. Ausentismo Laboral y Retiro Organizacional. Este modelo postula que

existe una relación entre ausentismo laboral y voluntad de retiro del trabajador. Es decir que aquel empleado que no piensa permanecer en la organización, se ausenta más, previo a ese retiro. Sostiene también que esa actitud es más frecuente entre las personas jóvenes y de menor posición jerárquica. A los efectos de nuestro trabajo, asumiremos que estos modelos se relacionen uno sobre otro y que las causales de ausentismo responden a un modelo pluricausal y complejo, variable según el contexto en el cual se estudie. El diferente resultado de causas que puede darse en un país respecto a otro, es lo que hace de interés la realización de esta tarea, por cuanto los estudios internacionales, además de escasos, probablemente sean de escasa aplicación en nuestro medio.

2.3.3. Efectos del Ausentismo laboral

El ausentismo laboral conlleva, como ya sabemos,

75%

MATCHING BLOCK 30/46

SA

Tesis Final 2015-ago-04.docx (D15012285)

variados efectos negativos para el propio ausente, para sus compañeros de trabajo, para la organización,

para su familia y para el estado. Sin embargo, debemos destacar que, aunque han sido menos estudiados, también hay algunos efectos positivos del ausentismo que, aunque no llegan a balancear con los anteriores, no por ello son mercedores de estudio y análisis. Estas consecuencias positivas, derivan de que el ausentismo puede suponer una estrategia para reducir el estrés laboral del trabajador y con ello mejorar su desempeño en otros roles, fundamentalmente en el ámbito familiar y social, ya que la conducta absentista le permite disponer de más tiempo para ello. Asimismo, brinda a los compañeros de trabajo la oportunidad de realizar nuevas tareas y así demostrar sus habilidades o ensanchar su puesto de trabajo.

Los efectos negativos son más conocidos, pero haremos un breve repaso de ellos:

- Reducción de los ingresos familiares
- Progreso a indisciplina.
- Aumento de la carga de trabajo de los compañeros, aunque, en general, sin un beneficio económico concomitante. Puede originar accidentes cuando los sustitutos no están familiarizados con el puesto de trabajo o con la tecnología empleada
- Es fuente de conflictos

Todo esto, más allá de los costos económicos directos e indirectos que ya fueron analizados.

Ausentismo en Enfermería

100%

MATCHING BLOCK 31/46

SA

tesis REVISADA para enviar a D.Ninatanta.docx (D160172158)

El ausentismo afecta con mucha frecuencia la gestión diaria del recurso enfermero y tiene una tendencia ascendente, es causa de reajustes en la programación y cambios repentinos en las actividades asistenciales y administrativas programadas a fin de disminuir el impacto negativo en los usuarios de los servicios

de enfermería. Bohlander CITATION Boh \l 3082 (41) lo tipifica como un fenómeno grave, de gran repercusión en el clima laboral, por su alta incidencia.

La modalidad de trabajo del personal profesional enfermero es por turnos, además actualmente turnos dobles, guardias diurnas, guardias nocturnas, diversas modalidades que tienen incentivos económicos, que genera expectativas y termina en fatiga del personal que daña su salud física y mental señalan que la fatiga acompaña a las enfermeras que realizan trabajos por turnos o que realizan turnos largos. Los horarios excesivos, (sobre todo cuando laboran en dos o más instituciones, incrementara , la fatiga y el agotamiento haciendo prevalente y ascendente el ausentismo en enfermería. El trabajo por turnos y las horas de trabajo insociables han sido ampliamente reconocidas en la literatura de enfermería como un vínculo con el ausentismo CITATION Bay16 \l 3082 (45).

Son múltiples las repercusiones del ausentismo para la institución, el servicio, la persona ausentista, a nivel local y a nivel país, pero compromete también a quienes no faltan y asumen el trabajo pospuesto por el otro, lo cual amenaza su bienestar psicológico y físico por el aumento de la carga de trabajo, que puede mermar la calidad del cuidado, generar riesgo a errores y poner en peligro la credibilidad profesional, modificándose el ambiente de trabajo y tornándose poco saludable CITATION Au16 \l 3082 (46).

Para Gómez CITATION Góm171 \l 3082 (47), se debe buscar la causa del ausentismo estudiando la cultura organizacional, el grado de compromiso con la organización, así como los sentimientos hacia el trabajo.

Ferraro C. CITATION Fer141 \l 3082 (48) señala que el ejercicio profesional continuo, puede originar cansancio físico y mental, generando enfermedad y ausencias, pero además existen otros factores tales como la insatisfacción, bajos salarios y relaciones interpersonales regulares.

En este mundo globalizado y competitivo, tiene un escenario para el desenvolvimiento del enfermero le demanda capacitación, actualización continua en todos los aspectos inherentes a la profesión sin embargo existe cierta resistencia a considerar y brindar oportunidades y facilidades para cubrir a la necesidad y o las expectativas al respecto de la enfermera, siendo fuente frecuente de insatisfacción. Torres, Chávez, Lizárraga y Guerra CITATION Tor07 \l 3082 (49), al respecto señalan que la carencia de presupuesto y de cursos financiados, dificultades logísticas para programas educativos, lo que no permite cumplir las aspiraciones de desarrollo personal y profesional, de los enfermeros soslayando la importancia de la capacitación como eje de desarrollo organizacional y de cultura de calidad en los servicios.

2.4. Definición de términos básicos

Factores demográficos: Los factores demográficos o datos demográficos son el conjunto de características que definen estadísticamente a una población, o a un grupo dentro de ella, y que se utilizan para el estudio de sus patrones poblacionales y de su conformación colectiva.

Ausentismo Laboral en Enfermería: El ausentismo en caso de enfermería, es una fuente de preocupación, pues desorganiza el servicio, genera insatisfacción y sobre carga entre los trabajadores, en consecuencia, disminuye la calidad de asistencia a los pacientes.

Jornada Laboral de Enfermería: La jornada laboral de la enfermera(o) tendrá una duración máxima de treinta y seis horas semanales o su equivalente de ciento cincuenta horas mensuales, incluyendo la jornada de guardia diurna y nocturna. El descanso remunerado correspondiente a los días feriados no laborables será contabilizado dentro de la jornada asistencial semanal o mensual en la forma que disponga el Reglamento. (Según ley del trabajo de la enfermera(o) N°27669, Art17°).

Unidad De Cuidados Intensivos (UCI): La terapia intensiva (también llamada atención crítica) es la atención médica para personas que tienen lesiones y enfermedades que pueden ser mortales. Suele proveerse en una unidad de cuidados intensivos (UCI). Un equipo de proveedores de atención médica especialmente capacitados brinda esta atención las 24 horas. (Según OMS).

Gestores de enfermería: El Gestor de Servicios de Enfermería debe ser un profesional altamente cualificado y multidisciplinar. Entre sus funciones podemos destacar las siguientes: Gestiona las curas de los servicios de enfermería con el objetivo de proporcionar unos cuidados eficientes y de calidad a los usuarios de estos servicios.

III. HIPÓTESIS Y VARIABLES

3.1. Hipótesis

3.1.1. Hipótesis General

Existen factores asociados al Ausentismo Laboral en el personal de enfermería que laboran en las Unidades Críticas de la UCI Torre adultos del Hospital Nacional Cayetano Heredia, 2023.

4.1.2. Hipótesis Específicas. HE1: Existen factores personales asociados al ausentismo laboral en el personal de enfermería que labora en las Unidades Críticas de la UCI Torre adultos del Hospital Nacional Cayetano Heredia, 2023.

HE2: Existen factores laborales asociados al ausentismo laboral en el personal de enfermería que laboran en las Unidades Críticas de la UCI Torre adultos Del Hospital Nacional Cayetano Heredia 2023.

HE3: Existen factores demográficos asociados al ausentismo laboral en el personal de enfermería que laboran en las Unidades Críticas de la UCI Torre adultos Del Hospital Nacional Cayetano Heredia 2023.

4.1. Operacionalización de Variables

- Variable 1: Ausentismo laboral. • Variable 2: Factores asociados.
- Variables Definición Conceptual Definición Operacional Dimensiones Indicadores Método Técnica

V1

Ausentismo Laboral Se

100%

MATCHING BLOCK 32/46

W

define el ausentismo laboral como una práctica realizada por un trabajador de no asistencia al trabajo por un periodo de uno o más días en los que se pensaba que iba a asistir quedando excluidos los periodos vacacionales, las huelgas, periodos gestacionales y privación de la libertad. (

Cita. OIT 1991)

Durante la jornada laboral el ausentismo del recurso humano de enfermería es un indicador negativo que afecta tanto al personal prestador del servicio de salud como a la persona que necesita el servicio, siendo relevante las dimensiones de revisión de normativas, prevalencia de casos existentes del registro de inasistencias mensuales del profesional de enfermería; importante a su vez identificar los tipos de ausentismo, para acciones de mejora en beneficio de la población y del trabajador.

Tiempo laboral 6 meses a 1 año 1 a 2 años 2 a 5 años 5 a más años

Inductivo Deductivo

Técnica: Encuesta

Instrumento: Cuestionario

Condición laboral Nombrado Contratado Terceros

Conocimiento de normas Si lo conozco Desconozco No me informaron de esa directiva

Justificación de inasistencias Sí No Me da igual Nunca me dicen nada, mis jefes inmediatos

Inasistencia los dos últimos meses Si No

Número de inasistencias en este mes Una vez 2 veces 3 veces 4 a más veces

Frecuencia de tardanzas Siempre A veces Casi nunca Nunca

Penalizaciones por inasistencia Entro a descuento No pasa nada Desconozco Me amonestan

Justificación de inasistencias Descanso médico Documentos programados a audiencias Citas médicas de mis padres y/o hijos Ninguno

Justificación de inasistencia con descanso médico Sí No A veces Siempre

Variables Definición Conceptual Definición Operacional Dimensiones Indicadores Método Técnica

V2

Factores asociados La génesis y la presencia del ausentismo laboral es causado o se asocia a múltiples factores y estos

son: Factores personales, laborales y demográficos, los cuales según la Organización Internacional del

88%

MATCHING BLOCK 33/46

SA

Riesgo Psicosociales en el personal de Enferme ...
(D54076824)

Trabajo (1984) son: Interacciones entre el trabajo y su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de su organización, por una parte y por la otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, pueden influir en la salud

y en el rendimiento y la satisfacción en el trabajo. En los primeros se consideran la carga laboral. (Cito. OIT 1989)

76%

MATCHING BLOCK 34/46

W

Factores atribuidos al ausentismo laboral son todos los que causan el ausentismo, se logran fusionar en tres grupos, a la primera, se le asignó el nombre de factores personales, por su relación con estos,

el

100%

MATCHING BLOCK 35/46

W

segundo grupo hace alusión a variables sociodemográficas, en las que se identificó una relación con

la edad, sexo, la responsabilidad familiar a su cargo, y la tercera

93%

MATCHING BLOCK 36/46

W

los factores laborales propios de la organización como la sobrecarga laboral, en la cual las cargas psíquicas relacionadas a la propia naturaleza del trabajo y a los mecanismos de control y supervisión,

que hacen que incremente la frecuencia del ausentismo de mediano y largo plazo. Factores personales

- Carga familiar - Responsabilidad en el hogar - Enfermedad

Inductivo Deductivo

Técnica: Encuesta

Instrumento: Cuestionario

Factores laborales

- Causas de inasistencia laboral - Labora en otra institución - Jornada laboral - Razones laborales de ausentismo laboral

- Razones extra laborales de ausentismo laboral - Motivos de ausentismo laboral - Conflictos laborales - Clima laboral -

Perjuicio económico - Facilidades de jefe inmediato

Factores demográficos - Problemas de transporte - Tiempo para llegar a centro laboral

IV. METODOLOGÍA DEL PROYECTO

4.1. Diseño metodológico El Tipo de Estudio: Enfoque Cuantitativo, tipo descriptiva, y de corte Transversal, Correlacional y no experimental.

• Cuantitativo. La presente investigación es de enfoque cuantitativo, porque se usará la recolección de datos a través de los métodos matemáticos y el análisis estadístico para probar la Hipótesis. • Descriptivo. Describe de manera exhaustiva y completa una porción de la realidad o fenómeno. • Transversal. Es de corte transversal porque se observa y recopila información en un momento determinado y en un periodo corto. • Correlacional. Es de nivel relacional porque se desea conocer la relación entre las dos variables. • No Experimental. Debido a que la realidad se observó directamente tal cual la información se encuentra, sin que los investigadores lo alteren.

O1

M r

O2

Dónde: - M: Personal de enfermería que labora en las unidades críticas del Hospital Nacional Cayetano Heredia. - O1: Observación de la variable 1: Ausentismo laboral. - O2: Observación de la variable 2: Factores asociados. - r: Relación entre las variables.

4.2. Método de investigación

El método fue deductivo ya que a partir del razonamiento general se extrae conclusiones más concretas y específicas. Así mismo se basó en el método inductivo por que se basa en la observación de hechos.

Se empleó como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario, para describir el comportamiento de las variables.

4.3. Población y muestra

La población estuvo constituida por el número del personal de enfermería que labora en las Unidades Críticas de la UCI Torre del HNCH, constituida tanto de UCI Quirúrgica (19), UCI Medica (24) y UCIN (11).

La población de estudio fue de 54 enfermeros que laboran en las Unidades Críticas de la UCI Torre.

Tamaño de Muestra.

El muestreo fue no probabilístico por conveniencia. Este tipo de muestreo permite seleccionar aquellos enfermeros (casos) accesibles que acepten ser incluidos. Esto se justifica por la conveniencia, acceso y proximidad de los sujetos en el tiempo o periodo de recojo de datos y porque trabajar con un muestreo probabilístico enfrenta serias restricciones y limitaciones sustentadas en la discreción del manejo de la información por parte de las autoridades del Hospital.

De acuerdo a ello, el tamaño de la muestra estuvo constituido por 54 enfermeros, que se han distribuido de toda las Unidades Críticas de la UCI Torre Del Hospital Nacional Cayetano Heredia durante el año 2023, estando compuesta de la siguiente manera la programación de enfermeros de la unidad:

Unidades Críticas de la UCI torre adultos Personal nombrado Personal CAS Total Uci Quirúrgica 15 4 19 UCI Medica 19 5 24 UCI Intermedios 5 6 11 Total 54

Dónde: la muestra estuvo conformada por 54 enfermeros en total.

Tipo de muestreo:

El tipo de muestreo fue no probabilístico por conveniencia, ya que se utilizó toda la cantidad poblacional por ser una cantidad pequeña, de esa forma se le dio mayor confiabilidad al estudio

Criterios de Inclusión:

- Ser enfermera que labora en el servicio de Unidad De Cuidados Intensivos Adultos del Hospital Nacional Cayetano Heredia,
- Licenciado en Enfermería con una permanencia en el servicio de UCI mayor de 06 meses durante el año 2022.
- Licenciados en Enfermería de cualquier condición laboral.
- Licenciados generales y con estudios de post grado.
- Licenciados que acepten ser parte de la investigación, Que acepten voluntariamente a participar en el estudio y firmara el consentimiento informado.

Criterios de Exclusión:

- Licenciados cuyo tiempo laboral es menor de 06 meses durante el año 2022.
- Licenciandos en enfermería que no laboren en el servicio de UCI Adultos.
- Licenciados que se encuentren de licencia Permanente y vacaciones.
- Profesionales de otras especialidades, médicos y no médicos.
- No estar presente en el momento de la recolección de datos, ni desear participar en el llenado del instrumento

4.4. Lugar de estudio y periodo desarrollado

El presente estudio fue realizado en el hospital Nacional Cayetano Heredia, en servicio de la UCI Torre adultos donde labora el personal de enfermería tanto de UCI Quirúrgica, UCI Médica y UCI Intermedios, que se encuentra ubicada en la Av. Honorio Delgado N°262 distrito S.M.P. departamento de Lima, 2023.

4.5. Técnicas e instrumentos para la recolección de la información

Técnica

La técnica utilizada fue la encuesta, a través de previa coordinación con los Colegas de los servicios de las Unidades Críticas de la uci torre, fue de manera directa y presencial. Esta técnica nos permitió poder consultar y responder dudas de los participantes para así poder obtener una información efectiva y real.

Instrumento

Como instrumentos se utilizaron cuestionarios. Dichos instrumentos fueron aplicados solo al personal de enfermería que labora en las Unidades Críticas de la UCI Torre, con una duración a 20 a 30 min aproximadamente.

Cuestionario de Ausentismo Laboral y Factores Asociados.

El cuestionario es un instrumento utilizado para recoger de manera organizada la información que permitirá dar cuenta de las variables que son de interés en cierto estudio, investigación, o encuesta según (Casas, Repullo y Donado, 2003). El cuestionario propone evaluar los factores asociados al ausentismo laboral mediante 28 ítems medidos, dicho cuestionario tiene preguntas abiertas donde el encuestado pondrá sus propias respuestas, y es Nominal, donde el encuestado responderá la opción que mejor considere y se ciña a su realidad y vivencias.

4.6. Análisis y procesamiento de datos

Se emplearon como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario que fue elaborado por las propias investigadoras.

Los datos fueron incorporados en una hoja de trabajo excel y luego fueron procesados en el software SPSS (v26).

Para analizar la asociación entre las dos variables se empleó la prueba Chi Cuadrado cuyos resultados se expresaron en tablas y gráficos, considerando las correlaciones, las probabilidades y nivel de significancia estadística (valor de $p < 0.05$).

El Registro de la población (número total) de enfermeros 2023 es de 54 enfermeros.

La revisión documentaria para sustraer la cantidad total de personal de Enfermería, ha sido revisada de los registros de horarios que maneja la jefa coordinadora de los servicios de UCI, los cuales ha sido conversado acerca de dicho proyecto de investigación, es importante también conocer ciertas causales que son comunes, cuando hay ausencia de personal de enfermería a (boca de urna), por parte de la jefa y jefaturas en los archivos del departamento de enfermería contabilizando las ausencias imprevistas de las enfermeras correspondientes al 2023 dentro del primer trimestre, información que permitió precisar el número de ausentismo laboral en el servicio en el primer trimestre de inicio del año; y así poder conocer dentro de los factores personales, factores laborales, demográficos y sociales, cuáles son los mayores índices de estos factores.

V. RESULTADOS

5.1. Resultados descriptivos

TABLA N° 5.1.1. DATOS GENERALES DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA QUE LABORA EN LAS UNIDADES CRÍTICAS UCI TORRE DEL HNCH 2023

N % Edad 25 a 30 años 1 1,9%

31 a 41 años 27 50,0%

41 a 50 años 24 44,4%

51 a 69 años 2 3,7%

Total 54 100,0% Sexo Masculino 8 14,8%

Femenino 46 85,2%

Total 54 100,0% Estado Civil Soltero 24 44,4%

Casado 21 38,9%

Conviviente 9 16,7%

Viudo 0 0,0%

Total 54 100,0% Fuente: Elaboración propia

Interpretación: Según la tabla N°5.1.1 del total de participantes que son 54 enfermeros (100%) encuestados, la edad más predominante es de 31 a 41 años con un 50% (27), el 44.4% (24) tiene entre 41 a 50 años, el 3.7% (2) tiene entre 51 y 69 años y el 1.9% (1) tienen entre 25 a 30 años. En cuanto al sexo, predomina el personal de sexo femenino en un 85.2% (46) y un 14.8% (8) son personal masculino. En cuanto al estado civil, el 44.4% (24) es soltero, el 38.9% (21) es casado y el 16.7% (9) tiene un estado civil de conviviente. Variable Ausentismo laboral

TABLA N° 5.1. 2. AUSENTISMO LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA QUE LABORA EN LAS UNIDADES CRÍTICAS UCI TORRE DEL HNCH 2023

N % Tiempo laboral 6 meses a 1 año 1 1,9%

1 a 2 años 5 9,3%

2 a 5 años 9 16,7%

5 a más años 39 72,2%

Total 54 100,0% Condición laboral Nombrado 39 72,2%

Contratado 15 27,8%

Terceros 0 0,0%

Total 54 100,0% Conocimiento de Normas Si lo conozco 39 72,2%

Desconozco 10 18,5%

No me informaron de esa directiva 5 9,3%

Total 54 100,0% Justificación de inasistencias Sí 47 87,0%

No 5 9,3%

Me da igual 0 0,0%

Nunca me dicen nada, mis jefes inmediatos 2 3,7%

Total 54 100,0% Inasistencia los dos últimos meses Sí 50 92,6%

No 4 7,4%

Total 54 100,0% Número de inasistencias en este mes Una vez 44 81,5%

2 veces 6 11,1%

3 veces 3 5,6%

4 a más veces 1 1,9%

Total 54 100,0% Frecuencia de tardanzas Siempre 4 7,4%

A veces 24 44,4%

Casi nunca 25 46,3%

Nunca 1 1,9%

Total 54 100,0% Penalidades por inasistencia Entro a descuento 39 72,2%
 No pasa nada 1 1,9%
 Desconozco 9 16,7%
 Me amonestan 5 9,3%
 Total 54 100,0% Justificación de inasistencia Descanso médico 47 87,0%
 Documentos programados a audiencias 0 0,0%
 Citas médicas de mis padres y/o hijos 6 11,1%
 Ninguno 1 1,9%
 Total 54 100,0% Justificación de inasistencia con descanso médico Sí 36 66,7%
 No 0 0,0%
 A veces 18 33,3%
 Siempre 0 0,0%

Total 54 100,0% Fuente: Elaboración propia

En la tabla N° 5.1.2, que se presenta a continuación, se aprecian la característica de la medición del ausentismo laboral del personal de enfermería, donde el 72.2% (39) tiene de 5 a más años de tiempo de servicio, el 16.7% (9) de 2 a 5 años, el 9.3% (5) de 1 a dos años y el 1.9% (1) de 6 meses a 1 año. Respecto a la condición laboral, el 72.2% (39) es personal nombrado, el 27.8% (15) es contratado. En cuanto al conocimiento de normas, el 72.2% (39) si tiene conocimiento, el 18.5% (10) desconoce y el 9.3% (5) expresa que no le han informado sobre las normas directivas. Asimismo, en cuanto a la justificación de inasistencias, el 87% (47) indica que, si justifica sus inasistencias, el 9.3% (5) no las justifica y el 3.7% (2) expresa que sus jefes nunca le dicen nada. Por otra parte, el 92.6% (50) si tuvo inasistencia los dos últimos meses y el 7.4% (4) no. El 81.5% (44) falta una vez en un mes, el 11.1% (6) tuvo dos inasistencias, el 5.6% (3) tres inasistencias y el 1.9% (1) 4 a más inasistencias. En cuanto a la frecuencia de tardanzas, el 46.3% (25) casi nunca llega tarde al trabajo, el 44.4% (24) a veces, el 7.4% (4) siempre y el 1.9% (1) nunca tiene tardanzas. Respecto a las penalidades por inasistencia, el 72.2% (39) por inasistencia tuvo descuento en su haber, el 16.7% (9) desconocen la penalidad, el 9.3% (5) lo amonestan y el 1.9% (1) expresa que no pasa nada. El 87% (47) justifica su inasistencia con descanso médico, el 11.1% (6) por motivos de citas médicas de padres y/o hijos y el 1.9% (1) no presenta ninguna justificación. El 66.7% (36) justifica su inasistencia con descanso médico y el 33.3% (18) a veces lo hace.

Variable Factores Asociados.

TABLA N°5.1.3. FACTORES PERSONALES DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA QUE LABORA EN LAS UNIDADES CRÍTICAS UCI TORRE DEL HNCH 2023

N % Carga familiar 6 meses a 5 años 15 27,8%
 5 años a 10 años 21 38,9%
 10 años a 18 años 12 22,2%
 Mayores de 18 años 6 11,1%
 Total 54 100,0% Responsabilidad en el hogar Padre y madre sin apoyo 5 9,3%
 Sus hijos (a) menores 16 29,6%
 Hijo con limitaciones 3 5,6%
 Sus padres ancianos 22 40,7%
 No tiene responsabilidades por el momento 8 14,8%
 Total 54 100,0% Enfermedad Sí 4 7,4%
 No 49 90,7%
 Enfermedad crónica con tratamiento 1 1,9%
 Enfermedad prevalente sin tratamiento 0 0,0%

Total 54 100,0% Fuente: Elaboración propia

En la tabla N° 5.1. 3 se observa en cuanto a los factores personales, en lo que se refiere a la carga familiar, el 38.9% (21) tiene hijos de 5 a 10 años de edad, el 27.8% (15) de 6 meses a 5 años, el 22.2% (12) hijos de 10 a 18 años y el 11.1% (6) hijos mayores de 18 años. Respecto a la responsabilidad en el hogar, el 40.7% (22) tiene padres ancianos, el 29.6% (16) tiene hijos menores, el 14.8% (8) no tiene responsabilidades por el momento, el 9.3% (5) tiene padre y madre y no cuenta con apoyo y el 5.6% (3) tiene hijo con limitaciones. El 90.7% (49) no tiene ninguna enfermedad crónica, el 7.4% (4) si sufre de una enfermedad crónica y el 1.9% (1) tiene enfermedad crónica con tratamiento. TABLA N° 5.1.4. FACTORES LABORALES DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA QUE LABORA EN LAS UNIDADES CRÍTICAS UCI TORRE DEL HNCH 2023

N % Causas de inasistencia laboral Personales 8 14,8%

Salud 40 74,1%
 Familiares 6 11,1%
 Total 54 100,0% Labora en otra institución Sí 27 50,0%
 No 27 50,0%
 Total 54 100,0% Jornada laboral Turnos Rotativos 54 100,0%
 Turnos Interdiarios 0 0,0%

Total 54 100,0% Razones laborales de ausentismo laboral Agotamiento físico por recarga laboral 35 64,8%
 Dificultades en el área de trabajo 5 9,3%
 Exceso de responsabilidad 3 5,6%
 No fue posible realizar un cambio de turno 10 18,5%
 Equivocación por cambio de horario en la rotación 1 1,9%
 Total 54 100,0% Razones extra laborales de ausentismo laboral Capacitación fuera de la institución 28 51,9%
 Estrés 12 22,2%
 Exceso de tráfico 9 16,7%
 Gran distancia de casa al hospital 5 9,3%

Total 54 100,0% Motivos de ausentismo laboral No es satisfactorio mi salario 4 7,4%

No recibo bonos o incentivos laborales 4 7,4%

No hay un buen clima laboral con mis pares 34 63,0%

Me siento desmotivado en el servicio que laboro 9 16,7%

Malas relaciones interpersonales con mis jefes inmediatos 3 5,6%

Total 54 100,0% Conflictos laborales Si 46 85,2%

No 8 14,8%

Total 54 100,0% Clima laboral Si 13 24,1%

No 41 75,9%

Total 54 100,0% Perjuicio económico Me afecta, pero prima mi problema 43 79,6%

No me afecta, tengo otros ingresos 7 13,0%

Me afecta, pero no tengo apoyo de mi jefe inmediato 4 7,4%

Total 54 100,0% Facilidades de jefe inmediato Si, pero las colegas no aceptan un cambio de turno 27 50,0%

Si, pero es difícil conseguir un cambio de turno 21 38,9%

No, porque a pesar de informar mi necesidad me programa 4 7,4%

No, porque no acepta una reprogramación 2 3,7%

Total 54 100,0% Fuente: Elaboración propia

En la tabla N°5.1.4. se muestran los resultados de los factores laborales, observándose que el 74.1% (40) tienen inasistencia laboral por razones de salud, el 14.8% por razones personales y el 11.1% por razones familiares. En cuanto a si laboran en otra institución, el 50% sí labora. Respecto a la jornada laboral, el 100% del personal de enfermería encuestado tiene turnos rotativos. Asimismo, en cuanto a las razones laborales por lo que se ausentan al trabajo, el 64.8% declara que es por agotamiento físico debido a la recarga laboral, el 18.5% porque no le fue posible realizar un cambio de turno, el 9.3% por dificultades en el área de trabajo, el 5.6% por exceso de responsabilidad y el 1.9% por equivocación por el cambio de horario en la rotación. En cuanto a las razones extra laborales de ausentismo, el 51.9% expresa que es por capacitación fuera de la institución, el 22.2% por estrés, el 16.7% por exceso de tráfico y el 9.3% por gran distancia de casa al hospital. Además, respecto a los motivos del ausentismo laboral, el 63% opina que no hay un buen clima laboral con sus pares, el 16.7% se siente desmotivado en el servicio donde labora, el 7.4% porque su salario no es satisfactorio, el 7.4% porque no recibe bonos o incentivos laborales y el 5.6% por malas relaciones interpersonales con sus jefes inmediatos. En cuanto a los conflictos laborales el 85.2% opina que sí, respecto al clima laboral, el 75.9% opina que es positivo. En cuanto al perjuicio económico, el 79.6% dice que el ausentismo le afecta económicamente, pero prima su problema, el 13% que no le afecta porque tiene otros ingresos y el 7.4% le afecta y no tiene apoyo de su jefe inmediato. Asimismo, el 50% opina que el jefe inmediato le brinda facilidades, pero sus colegas no aceptan un cambio de turno, el 38.9% que sí, pero es difícil conseguir un cambio de turno, el 7.4% no, porque a pesar de informar su necesidad le programan y el 3.7% no, porque no acepta una reprogramación.

TABLA N°5.1. 5. FACTORES DEMOGRÁFICOS DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA QUE LABORA EN LAS UNIDADES

CRÍTICAS UCI TORRE DEL HNCH 2023

N % Problemas de transporte Transporte público 23 42,6%

Vehículo particular 31 57,4%

Caminando 0 0,0%

Total 54 100,0% Tiempo para llegar a centro laboral Menos de 30 minutos 11,9%

De 30 minutos a 1 hora 33 61,1%

De 1 a 2 horas 19 35,2%

Vengo de provincia 1 1,9%

Total 54 100,0% Fuente: Elaboración propia

En la tabla N°5.1.5, se muestran los resultados de los factores demográficos, observándose que el 57.4% (31) cuenta con un vehículo particular y el 42.6% (23) utiliza el transporte público para ir al centro laboral. En cuanto al tiempo para llegar al trabajo, el 61.1% (33) expresa que le toma de 30 minutos a 1 hora, el 35.2% (19) de 1 a 2 horas, el 1.9% (1) menos de 30 minutos y el 1.9% (1) viene de provincia.

5.2. Resultados inferenciales Para la obtención de los resultados inferenciales, se aplicó la prueba Chi-Cuadrado, con un 95% de confianza y un nivel de significancia 0.05

El criterio para la comprobación de la hipótesis se define así:

Regla de decisión: $p > 0.05$ se rechaza H_0 $p \leq 0.05$ se acepta H_0

TABLA N° 5.2.1. PRUEBA DE CHI-CUADRADO FACTORES ASOCIADOS AL AUSENTISMO LABORAL

| | | | |
|---|-----------------------------|----|--|
| 91% | MATCHING BLOCK 37/46 | SA | INFORME DE TESIS 3 - PATRICIA GIOVANA CACHA SI ... (D134724178) |
| Valor df Significación asintótica (bilateral) Chi-cuadrado de Pearson 6,858a 2 ,032 Razón de verosimilitud 4,998 2 ,082 Asociación lineal por lineal 4,742 1 ,029 N de casos válidos 54 | | | |

Fuente: Base de datos.

Del resultado obtenido, en la tabla N° 5.2.1. podemos observar, el valor de Chi cuadrado, es que los valores de p son > 0.05 , por lo tanto, observamos que el resultado de chi cuadrado de Pearson es 0.032, por lo que se toma la decisión de rechazar H_0 y aceptar H_1 . Lo que se concluye que si existen factores asociados al ausentismo laboral. .

TABLA N° 5.2.2. PRUEBA CHI CUADRADO FACTORES PERSONALES VS AUSENTISMO LABORAL

Factores personales p-valor

Ausentismo Laboral Carga familiar ,080

Responsabilidad en el hogar ,049

Enfermedad ,971 Fuente: Base de datos

Como podemos observar, en la tabla N° 5.2.2. la prueba Chi cuadrado, muestra un p-valor > 0.05 , por lo que se toma la decisión de rechazar H_0 y aceptar H_1 . Concluyendo que existen factores personales asociados al ausentismo laboral, dentro de él, se encuentra el factor responsabilidad en el hogar (p-valor = $0.49 > 0.05$).

TABLA N° 5.2.3. FACTORES LABORALES ASOCIADOS AL AUSENTISMO LABORAL

Factores laborales Chi cuadrado p-valor Ausentismo laboral Causas de inasistencia laboral ,069

Labora en otra institución ,043

Razones laborales de ausentismo laboral ,000

Razones extra laborales de ausentismo laboral ,001

Motivos de ausentismo laboral ,000

Conflictos laborales ,861

Clima laboral ,230

Perjuicio económico ,104

Facilidades de jefe inmediato ,140 Fuente: Base de datos.

Como se observa en la tabla N° 5.2.3, en la prueba Chi cuadrado muestra un p-valor menor a 0.05, por lo que se toma la decisión de rechazar H_0 y aceptar H_1 . Donde se puede concluir que existen factores laborales asociados al ausentismo laboral, dentro del que se encuentra el factor: Labora en otra institución ($0.043 > 0.05$), Razones laborales de ausentismo ($0.000 > 0.05$), Razones extra laborales de ausentismo ($0.001 > 0.05$) y motivos de ausentismo ($0.000 > 0.05$).

TABLA N° 5.2.4. FACTORES DEMOGRÁFICOS ASOCIADOS AL AUSENTISMO LABORAL

Factores demográficos Chi-Cuadrado p-valor Ausentismo laboral Problemas de transporte ,009

Tiempo para llegar a centro laboral ,409 Fuente: Base de datos.

Como se observa, en la tabla N° 5.2.4, la prueba Chi cuadrado muestra un p-valor menor a 0.05, por lo que se toma la decisión de rechazar H_0 y aceptar H_1 . Concluyendo que existen factores demográficos asociados al ausentismo laboral, dentro del que se encuentra el factor: Problemas de transporte ($0.009 > 0.05$).

VI.

| | | | |
|--|-----------------------------|----|--|
| 92% | MATCHING BLOCK 38/46 | SA | ALFONSO SANCHEZ-ALVA DE LA TORRE-BENITES MORE.docx (D148009767) |
| DISCUSIÓN DE RESULTADOS 6.1. Contrastación y demostración de la hipótesis con los resultados 6.1.1. Hipótesis General Existen factores | | | |

asociados al ausentismo laboral en el personal de enfermería que laboran en las Unidades Críticas de la UCI Torre adultos del Hospital Nacional Cayetano Heredia, 2023.

Hipótesis nula (H_0) No existen factores asociados al ausentismo laboral en el personal de enfermería que laboran en las Unidades Críticas de la UCI Torre adultos del Hospital Nacional Cayetano Heredia, 2023. Hipótesis del investigador (H_1) Existen factores asociados al ausentismo laboral en el personal de enfermería que laboran en las Unidades Críticas de la UCI Torre adultos del Hospital Nacional Cayetano Heredia, 2023.

Análisis estadístico

Valor χ^2 Significación asintótica (bilateral) Chi-cuadrado de Pearson 6,858a 2 ,032 Fuente. Datos obtenidos por encuesta.

Decisión estadística: Según el resultado obtenido existe una relación significativa entre el ausentismo laboral y factores asociados, Como se observa, el valor de Chi cuadrado, es $0.032 > 0.05$ por lo que se toma la decisión de rechazar H_0 y aceptar H_1 . Conclusión: Por lo que se concluye que existen factores asociados al ausentismo laboral. 6.1.2. Hipótesis Específicas

Hipótesis específica 1 Existen factores personales asociados al ausentismo laboral en el personal de enfermería que labora en las Unidades Críticas de la UCI Torre adultos del Hospital Nacional Cayetano Heredia, 2023.

Hipótesis nula (H_0) No existen factores personales asociados al ausentismo laboral en el personal de enfermería que labora en las Unidades Críticas de la UCI Torre adultos del Hospital Nacional Cayetano Heredia, 2023.

Hipótesis del investigador (H_1) Existen factores personales asociados al ausentismo laboral en el personal de enfermería que labora en las Unidades Críticas de la UCI Torre adultos del Hospital Nacional Cayetano Heredia, 2023.

Análisis estadístico.

Factores personales p-valor Ausentismo laboral Responsabilidad en el hogar ,049 Fuente: datos obtenidos de la encuesta.

Decisión estadística. Según el resultado obtenido existe relación significativa con los factores personales, Como se observa, la prueba Chi cuadrado, muestra un p-valor > 0.05 , por lo que se toma la decisión de rechazar H_0 y aceptar H_1 .

Conclusión: Concluyendo que existen factores personales asociados al ausentismo laboral, dentro del que se encuentra el factor responsabilidad en el hogar (p-valor = $0.49 > 0.05$). Hipótesis Específica 2 Existen factores laborales asociados al ausentismo laboral en el personal de enfermería que laboran en las Unidades Críticas de la UCI Torre adultos Del Hospital Nacional Cayetano Heredia 2023.

Hipótesis nula (H_0) No existen factores laborales asociados al ausentismo laboral en el personal de enfermería que labora en las Unidades Críticas de la UCI Torre adultos del Hospital Nacional Cayetano Heredia, 2023.

Hipótesis del investigador (H_1) Existen factores laborales asociados al ausentismo laboral en el personal de enfermería que labora en las Unidades Críticas de la UCI Torre adultos del Hospital Nacional Cayetano Heredia, 2023.

Análisis estadístico.

Factores laborales Chi cuadrado p-valor Ausentismo Labora en otra institución ,043 Laboral Razones laborales de ausentismo laboral ,000

Razones extra laborales de ausentismo laboral ,001

Motivos de ausentismo laboral ,000 Fuente. datos obtenidos de la encuesta. Decisión estadística. Según el resultado obtenido existe una relación significativa con los factores laborales, como se observa en la prueba Chi cuadrado muestra un p-valor menor a 0.05, por lo que se toma la decisión de rechazar Ho y aceptar Hi.

Conclusión. Podemos concluir que existen factores laborales asociados al ausentismo laboral, dentro del que se encuentra el factor: Labora en otra institución (0,043>0.05), Razones laborales de ausentismo (0.000>0.05), Razones extra laborales de ausentismo (0.001>0.05) y motivos de ausentismo (0.000>0.05). Hipótesis específica 3 Existen factores demográficos asociados al ausentismo laboral en el personal de enfermería que laboran en las Unidades Críticas de la UCI Torre adultos Del Hospital Nacional Cayetano Heredia 2023.

Hipótesis nula (Ho) No existen factores demográficos asociados al ausentismo laboral en el personal de enfermería que labora en las Unidades Críticas de la UCI Torre adultos del Hospital Nacional Cayetano Heredia, 2023.

Hipótesis del investigador (Hi) Existen factores demográficos asociados al ausentismo laboral en el personal de enfermería que labora en las Unidades Críticas de la UCI Torre adultos del Hospital Nacional Cayetano Heredia, 2023.

Análisis estadístico.

Factores demográficos Chi-Cuadrado p-valor Ausentismo laboral Problemas de transporte ,009 Fuente. datos obtenidos de la encuesta.

Decisión estadística. Según el resultado obtenido existe una relación significativa con los factores demográficos, como se observa, la prueba Chi cuadrado muestra un p-valor menor a 0.05, por lo que se toma la decisión de rechazar Ho y aceptar Hi. Conclusión: Concluyendo que existen factores demográficos asociados al ausentismo laboral, dentro del que se encuentra el factor: Problemas de transporte (0,009>0.05).

6.2. Contrastación de los resultados con otros estudios similares

| | | |
|--|-----------------------------|----------|
| 100% | MATCHING BLOCK 39/46 | W |
| El ausentismo laboral es una problemática de salud pública, que presenta un creciente interés de estudio | | |

especialmente en el ámbito de las instituciones hospitalarias, ya que tiene implicación directa afectando la prestación del servicio al usuario y generando trastornos en la calidad de atención.

En tal sentido, por la importancia de esta situación, se realizó el presente estudio, encontrándose en la tabla N° 5.2.1 que existen factores asociados al Ausentismo Laboral en el personal de enfermería que laboran en las Unidades Críticas de la UCI Torre adultos del Hospital Nacional Cayetano Heredia, 2023, según el resultado obtenido en la prueba Chi cuadrado (0.0326> 0.05).

Dichos resultados al compararlo con otros estudios, se encuentra similitud con el estudio de Benavides y colaboradores (Colombia 2022), quienes comprobaron que existen factores asociados al ausentismo laboral. También se encontró similitud con Sesme DL. (Ecuador 2020), quien en

| | | | |
|--|-----------------------------|-----------|--|
| 90% | MATCHING BLOCK 40/46 | SA | AUSENTISMO LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERIA ... (D113570680) |
| su investigación "Factores que influyen en el absentismo laboral del personal de enfermería del Hospital General Babahoyo" | | | |

evidenció que un 94.7% de los colaboradores se ha ausentado al menos una vez en el último año teniendo como principal causa la enfermedad, que existen molestias por cubrir estas vacantes, además del sueldo recibido, horas extras no pagadas, malas relaciones interpersonales, sobrecarga laboral y estrés.

Por otro lado, Tartamuez y colaboradores (Colombia, 2019) en su estudio concluyen que

| | | | |
|---|-----------------------------|-----------|--|
| 90% | MATCHING BLOCK 41/46 | SA | T2_TallerdeTesis_SernaChavezAronBenjamin (1).docx (D136618723) |
| la presencia del ausentismo laboral se debe a la confluencia de factores individuales, sociodemográficos, intralaborales y extra laborales, que se relacionan entre sí. | | | |

En lo que se refiere en la tabla N° 5.2.2. de los factores personales, se concluye que existen factores personales asociados al ausentismo laboral, comprobándose que el factor responsabilidad en el hogar es un determinante que tiene relación con el ausentismo (p-valor=0.49>0.05), ya que el 40.7% de enfermeras de UCI, tienen la responsabilidad de cuidar a sus padres ancianos, el 29.6% tiene hijos menores, el 9.3% cuidan a su padre y madre y el 5.6% tiene hijos con limitaciones. Estos resultados nos ayudan a comprender la importancia del factor personal en el ausentismo laboral.

Dichos resultados coinciden con el estudio de Benavides y colaboradores, quienes mostraron en un Hospital de Colombia que el 50.7% de enfermeras tiene responsabilidad familiar, mientras que el que 49.3% cuenta con apoyo. Mostrando que este factor personal es un denominador común y un determinante del ausentismo laboral en el ámbito nacional e internacional, frente al cual, los que dirigen las instituciones hospitalarias no pueden ignorar, sino desarrollar políticas más humanas, que contemplen la realidad que vive su staff profesional de enfermería.

Asimismo, Velásquez R. (Lima, 2019), en su estudio, mostró que

100%

MATCHING BLOCK 42/46

SA Trabajo Final Xavier Ormeño.docx (D112036185)

los factores personales asociados al ausentismo fueron: tener niños pequeños; vínculo laboral con otra institución; tener niños, pero además tener bajo su cuidado a padres ancianos; tener una enfermedad crónica además de cuidar a sus padres y tener niños; ser padre y madre en el hogar, además de tener niños, doble trabajo y cuidar de uno de sus padres.

En cuanto, a la tabla N° 5.2.3. acerca de los factores laborales, el resultado de la prueba Chi cuadrado (p -valor \geq 0.05) permite concluir que existen factores laborales asociados al ausentismo laboral, dentro del que se encuentra el factor: Labora en otra institución, dado que el 50% de enfermeras UCI tiene que laborar en otras instituciones. Otro factor son las razones laborales de ausentismo, dentro del que se encuentra el agotamiento físico por recarga laboral (64.8%), el que el personal de enfermería no pudo realizar un cambio de turno (18.5%), tiene dificultades en el área de trabajo (9.3%), tiene exceso de responsabilidad (5.6%) y en menor medida hubo equivocación por cambio de horario en la rotación (1.9%).

Al compararlo con otros estudios, se encuentra diferencias con el estudio de Benavides y colaboradores, quienes mostraron que la mayoría (90.1%) de enfermeras laboran en la institución de salud, mientras que el 9.9% labora en dos instituciones de salud. Por el contrario, en la presente investigación se evidencia que el 50% de enfermeras UCI laboran en otras instituciones, siendo mayor el porcentaje, lo que se relaciona con los turnos en los cuales laboran, puesto que ocasionalmente existen cruces de los mismos, impidiendo que lleguen a cumplir sus obligaciones laborales, al 100%; ocasionando el ausentismo laboral. Además, el 98.6% de enfermeras tiene turnos rotativos, explicando esta situación que de alguna manera influye en el ausentismo laboral. Al respecto, Cáceres y colaboradores en su estudio señalan que la carga laboral de enfermería en las unidades de cuidados intensivos está relacionada directamente con la eficiencia y la calidad de atención, el cual es de suma importancia para la administración y la gestión de estas unidades. CITATION Car201 \l 3082 (50). El otro factor laboral relacionada al ausentismo son las razones extra laborales de ausentismo y motivos de ausentismo. El estudio permitió constatar que dentro de ellos se encuentra la capacitación fuera de la institución (51.9%), el estrés (22.2%), el exceso de tráfico (16.7%) y la gran distancia de la casa al hospital (9.3%). Respecto, a la tabla N° 5.2.4 de los factores demográficos, la prueba Chi cuadrado muestra un p -valor menor a 0.05, concluyendo que existen factores demográficos asociados al ausentismo laboral, dentro del que se encuentra el factor: Problemas de transporte, constatándose que un gran porcentaje de profesionales de enfermería utiliza el transporte público, y otro tiene vehículos propios para transportarse de su casa al hospital. Encontrando similares resultados con el estudio de Benavides y colaboradores, donde se muestra que el 50.7% dispone de transporte particular y el 49.3% no dispone de un medio de transporte propio para asistir a sus labores. Considerando que la gran mayoría de enfermeras de UCI tardan de 30 a una hora y el 35.2% de 1 a dos horas, sería importante que la institución considere esta problemática.

6.3. Aspectos éticos en investigación

El respeto ético de la investigación se tuvo en cuenta antes, durante y después de la investigación. Previa a la investigación se obtuvo el permiso correspondiente después de su evaluación en la institución por las instancias respectivas, que nos permitió el recojo de la información previo consentimiento informado, de los participantes, antes de la aplicación del instrumento, se cautelara la ética, durante la recolección de los datos y se mantuvo la confidencialidad y libertad de separación de los participantes cuando lo estimaran conveniente.

Así mismo, los principios bioéticos que nos rigen a enfermería son: la beneficencia, no maleficencia, autonomía y justicia. Dentro del principio bioético más elemental y sobre el que se basa el existir de nuestro trabajo de investigación es "respeto a la dignidad de la persona", basado en un enfoque integral y humanista tanto para el usuario interno y usuario externo.

VII. CONCLUSIONES 1. Existe una relación significativa entre los factores asociados como personales, laborales y demográficos con el ausentismo laboral en el personal de enfermería que laboran en las unidades críticas de la UCI Torre del Hospital Nacional Cayetano Heredia, según el resultado obtenido en la prueba de Chi cuadrado es 0.032 \geq 0.05.

Por lo tanto,

95%

MATCHING BLOCK 43/46

SA INFORME ROMERO Y MONTENEGRO FINAL 05-04-23.docx (D163258365)

se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. 2.

Existen los factores personales asociados al ausentismo laboral, comprobándose que el factor responsabilidad en el hogar es un determinante que tiene relación con el ausentismo (p -valor=0.49 \geq 0.05), ya que las enfermeras de UCI tienen la responsabilidad de cuidar a sus padres ancianos, hijos menores, a su padre, madre y en menor porcentaje a hijos con limitaciones. Por lo tanto,

95%

MATCHING BLOCK 44/46

SA INFORME ROMERO Y MONTENEGRO FINAL 05-04-23.docx (D163258365)

se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. 3.

Existen factores laborales asociados al ausentismo laboral, obteniendo el resultado de la prueba Chi cuadrado ($p < 0.05$), dentro de los que se encuentra que la mitad de enfermeras de UCI labora en otra institución, se identificaron dentro de las razones laborales de ausentismo el agotamiento físico por recarga laboral, problemas en los cambios de horario en la rotación, dificultades en el área de trabajo y exceso de responsabilidad, razones extra laborales de ausentismo (capacitación fuera de la institución, estrés y distancia de casa al hospital) y dentro de los motivos de ausentismo se identificó el clima laboral con sus colegas. Por lo tanto,

| | | | |
|---|-----------------------------|-----------|--|
| 95% | MATCHING BLOCK 45/46 | SA | INFORME ROMERO Y MONTENEGRO FINAL 05-04-23.docx (D163258365) |
| se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. 4. | | | |

Existen factores demográficos asociados al ausentismo laboral, obteniendo según la prueba Chi cuadrado muestra un ($p < 0.05$), dentro del que se encuentra el factor problemas de transporte ya que un gran porcentaje utiliza el transporte público y vehículo particular. Por lo tanto,

| | | | |
|--|-----------------------------|-----------|--|
| 95% | MATCHING BLOCK 46/46 | SA | INFORME ROMERO Y MONTENEGRO FINAL 05-04-23.docx (D163258365) |
| se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. | | | |

VIII. RECOMENDACIONES

1. Dar a conocer los resultados de la investigación de factores asociados que conllevan al ausentismo laboral al director del Hospital y enfermeras gestoras encargadas del departamento de enfermería y del servicio de UCI - Torre del Hospital Nacional Cayetano Heredia. Asimismo, a los directivos de la institución hospitalaria se le recomienda desarrollar, políticas de permisos, charlas informativas y mejora de relaciones interpersonales continuas.
2. Implementar programas de integración, motivación y trabajo en equipo para que el personal se organice de mejor manera y se apoyen constantemente, llegando a establecer un clima laboral positivo y así obtener un ambiente adecuado para el desempeño de las labores; así mismo efectuar estrategias en busca de mejoras continuas.
3. Realizar reuniones de reconocimiento por el esfuerzo y dedicación de cada colaborador, buscar incentivos y/o bonos para la mejora profesional. Dentro de ello, reforzar la estima y el valor agregado a su talento y habilidades blandas de cada uno, y hacerlo merecedor del Enfermero del mes, donde se tome en cuenta su: permanencia, puntualidad, compromiso, identificación, proactividad con el servicio, entre sus pares y con nuestro principal objetivo, darle una calidad y calidez de atención a nuestros pacientes.
4. Difundir las políticas internas, normativas y que se sientan parte importante de la institución por la labor que realizan día a día. Así mismo estudiar la posibilidad de realizar cambios de turnos de 6 horas a 12 horas según necesidades del personal de enfermería.

36

Hit and source - focused comparison, Side by Side

| | | | | |
|--|--|---|---------------------------|----------|
| Submitted text | As student entered the text in the submitted document. | | | |
| Matching text | As the text appears in the source. | | | |
| 1/46 | SUBMITTED TEXT | 24 WORDS | 100% MATCHING TEXT | 24 WORDS |
| La Organización mundial de la salud (OMS), define el ausentismo como: la inasistencia por causas justificadas o injustificadas al trabajo de un empleado. | | La Organización mundial de la salud (OMS), define el ausentismo como: la inasistencia por causas justificadas o injustificadas al trabajo de un empleado. | | |
| W http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-07642021000200011 | | | | |
| 2/46 | SUBMITTED TEXT | 12 WORDS | 95% MATCHING TEXT | 12 WORDS |
| a la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) | | a conocer la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) | | |
| W http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492017000300188 | | | | |

| | | | | |
|--|-----------------------|--|---------------------------|----------|
| 3/46 | SUBMITTED TEXT | 39 WORDS | 74% MATCHING TEXT | 39 WORDS |
| <p>el ausentismo laboral actualmente es un problema de salud pública que presenta un creciente interés de estudio por su impacto nocivo en la economía, competitividad de las empresas/ organizaciones; y en el desarrollo del talento humano; (</p> | | <p>El ausentismo laboral es una problemática de salud pública que presenta un creciente interés de estudio por su impacto nocivo en la economía, la competitividad de las empresas y el desarrollo del talento humano,</p> | | |
| <p>W http://www.scielo.org.co/pdf/reus/v21n1/2389-7066-reus-21-01-100</p> | | | | |
| 4/46 | SUBMITTED TEXT | 69 WORDS | 97% MATCHING TEXT | 69 WORDS |
| <p>que afecta de forma global la salud mental del trabajador, pues interfiere en el despliegue óptimo de habilidades, conocimientos, destrezas, experiencias y aptitudes de quienes se consideran el capital intelectual de la organización y un elemento fundamental para el logro del éxito organizacional. Por esta razón, se hace necesario abordar el tema con el propósito de reconocer los factores causales con los cuales se relaciona el ausentismo.</p> | | <p>que afecta de forma global la salud mental del trabajador, pues interfiere en el despliegue óptimo de habilidades, conocimientos, destrezas, experiencias y aptitudes de quienes se consideran el capital intelectual de la organización y un elemento fundamental para el logro del éxito organizacional. Por esta razón, se hace necesario abordar el tema con el propósito de reconocer los factores con los cuales se relaciona el ausentismo (1) .</p> | | |
| <p>W http://www.scielo.org.co/pdf/reus/v21n1/2389-7066-reus-21-01-100</p> | | | | |
| 5/46 | SUBMITTED TEXT | 36 WORDS | 82% MATCHING TEXT | 36 WORDS |
| <p>Los resultados mostraron que los factores atribuibles al ausentismo laboral son los factores individuales, relacionados con las condiciones propias del trabajador, factores sociodemográficos y por último los intralaborales, que están conexos con el contexto laboral.</p> | | <p>Los resultados: que los factores atribuibles al ausentismo laboral se pueden agrupan en tres grupos: factores individuales, relacionados con las condiciones propias del trabajador, factores sociodemográficos y por último los intralaborales, que están conexos con el contexto laboral.</p> | | |
| <p>SA SOTO-SANDOVAL-HUAMAN.docx (D146681688)</p> | | | | |
| 6/46 | SUBMITTED TEXT | 24 WORDS | 100% MATCHING TEXT | 24 WORDS |
| <p>la presencia del ausentismo laboral se debe a la confluencia de factores individuales, sociodemográficos, intralaborales y extralaborales, que se relacionan entre sí</p> | | | | |
| <p>SA T2_TallerdeTesis_SernaChavezAronBenjamin (1).docx (D136618723)</p> | | | | |
| 7/46 | SUBMITTED TEXT | 21 WORDS | 68% MATCHING TEXT | 21 WORDS |
| <p>objetivo de identificar los factores determinantes del absentismo laboral de los trabajadores del sector público de la ciudad de Trujillo.</p> | | | | |
| <p>SA Luis Manuel Vaca Castro - TESIS MBA.pdf (D131933438)</p> | | | | |
| 8/46 | SUBMITTED TEXT | 20 WORDS | 100% MATCHING TEXT | 20 WORDS |
| <p>Enfoque cuantitativo, aplicada y de alcance descriptivo - correlacional, con diseño no experimental transversal, se investigó a 385 trabajadores.</p> | | | | |
| <p>SA Luis Manuel Vaca Castro - TESIS MBA.pdf (D131933438)</p> | | | | |

| | | | | |
|--|-----------------------|----------|---------------------------|----------|
| 9/46 | SUBMITTED TEXT | 61 WORDS | 97% MATCHING TEXT | 61 WORDS |
| <p>los factores que determinan el absentismo laboral son los empresariales y los de riesgo laboral, en ambos se encontró prevalencia de absentismo laboral en niveles medio y alto; así mismo se determinó que la correlación es débil y moderada con el coeficiente Rho de Spearman de 0.390 y 0.453 respectivamente para cada factor, quedando demostrada la hipótesis de la investigación</p> <p>SA Luis Manuel Vaca Castro - TESIS MBA.pdf (D131933438)</p> | | | | |
| 10/46 | SUBMITTED TEXT | 22 WORDS | 100% MATCHING TEXT | 22 WORDS |
| <p>estudio "Influencia de Riesgos Laborales en el Ausentismo Laboral durante la Pandemia En Enfermeros de un Hospital Público, Callao – 2020".</p> <p>SA Luis Manuel Vaca Castro - TESIS MBA.pdf (D131933438)</p> | | | | |
| 11/46 | SUBMITTED TEXT | 38 WORDS | 81% MATCHING TEXT | 38 WORDS |
| <p>objetivo fue determinar la influencia de los riesgos laborales en el ausentismo laboral durante la pandemia en enfermeros de un hospital público. Metodología. Básica, descriptivo, enfoque cuantitativo, diseño no experimental de nivel correlacional causal y corte transversal.</p> <p>SA Trabajo Final Xavier Ormeño.docx (D112036185)</p> | | | | |
| 12/46 | SUBMITTED TEXT | 25 WORDS | 100% MATCHING TEXT | 25 WORDS |
| <p>que existe un alto nivel de influencia de riesgos laborales en el ausentismo laboral durante la pandemia en enfermeros de un hospital público</p> <p>SA Luis Manuel Vaca Castro - TESIS MBA.pdf (D131933438)</p> | | | | |
| 13/46 | SUBMITTED TEXT | 32 WORDS | 50% MATCHING TEXT | 32 WORDS |
| <p>Factores asociados al ausentismo laboral de enfermeras". Tuvo el objetivo de describir el ausentismo laboral y los factores asociados en enfermeros de un hospital nivel III. La metodología fue descriptiva transversal,</p> <p>SA Luis Manuel Vaca Castro - TESIS MBA.pdf (D131933438)</p> | | | | |

| | | | | |
|--|-----------------------|-----------|---------------------------|-----------|
| 14/46 | SUBMITTED TEXT | 130 WORDS | 95% MATCHING TEXT | 130 WORDS |
| <p>la tasa de ausentismo fue de 4%; la de severidad de 40 horas pérdidas por cada 1000 horas/enfermeras trabajadas; se perdieron 6 turnos por enfermero al año. Concluyendo que la magnitud del ausentismo total por faltas es alta. Predominó el ausentismo parcial, no programado: tardanzas y permisos. Los factores personales asociados al ausentismo fueron: tener niños pequeños; vínculo laboral con otra institución; tener niños, pero además tener bajo su cuidado a padres ancianos; tener una enfermedad crónica además de cuidar a sus padres y tener niños; ser padre y madre en el hogar, además de tener niños, doble trabajo y cuidar de uno de sus padres. Los factores laborales y extra laborales fueron: dificultades en el área de trabajo, no poder cambiar el turno; y las capacitaciones externas</p> <p>SA Trabajo Final Xavier Ormeño.docx (D112036185)</p> | | | | |
| 15/46 | SUBMITTED TEXT | 20 WORDS | 57% MATCHING TEXT | 20 WORDS |
| <p>Entorno: No se describe con precisión, pero se representan las interacciones entre los factores cognitivo- preceptuales y los factores</p> <p>Entorno : no se describe con precisión, pero se representa por la interacción los factores cognitivos – preceptuales y sobre los factores</p> <p>SA INFORME DE TESIS 3 - PATRICIA GIOVANA CACHA SILUPU.docx (D134724178)</p> | | | | |
| 16/46 | SUBMITTED TEXT | 24 WORDS | 95% MATCHING TEXT | 24 WORDS |
| <p>Abstención deliberada de acudir al lugar donde se cumple una obligación”, “Abandono habitual del desempeño de funciones y deberes propios de un cargo”,</p> <p>“</p> <p>SA Luis Manuel Vaca Castro - TESIS MBA.pdf (D131933438)</p> | | | | |
| 17/46 | SUBMITTED TEXT | 35 WORDS | 94% MATCHING TEXT | 35 WORDS |
| <p>faltas o inasistencias de los empleados al trabajo. En sentido más amplio, es la suma de los periodos en que, por cualquier motivo, los empleados se retardan o no asisten al trabajo en la</p> <p>SA Luis Manuel Vaca Castro - TESIS MBA.pdf (D131933438)</p> | | | | |
| 18/46 | SUBMITTED TEXT | 27 WORDS | 100% MATCHING TEXT | 27 WORDS |
| <p>La no asistencia al trabajo por parte de un empleado del que se pensaba que iba a asistir, quedando excluidos los periodos vacacionales y las huelgas,</p> <p>la no asistencia al trabajo por parte de un empleado del que se pensaba que iba a asistir, quedando excluidos los periodos vacacionales y las huelgas (1).</p> <p>W http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0325-29572016000100007</p> | | | | |
| 19/46 | SUBMITTED TEXT | 11 WORDS | 100% MATCHING TEXT | 11 WORDS |
| <p>excepción hecha para la derivada del embarazo normal o prisión</p> <p>SA Luis Manuel Vaca Castro - TESIS MBA.pdf (D131933438)</p> | | | | |

| | | | | | |
|---|-----------------------|----------|-------------|----------------------|----------|
| 20/46 | SUBMITTED TEXT | 21 WORDS | 100% | MATCHING TEXT | 21 WORDS |
| <p>y el ausentismo laboral de causa médica, como el período de baja laboral atribuible a una incapacidad del individuo”</p> <p>SA Luis Manuel Vaca Castro - TESIS MBA.pdf (D131933438)</p> | | | | | |
| 21/46 | SUBMITTED TEXT | 15 WORDS | 100% | MATCHING TEXT | 15 WORDS |
| <p>como “la no asistencia al trabajo por parte de un empleado que se pensaba</p> <p>SA Luis Manuel Vaca Castro - TESIS MBA.pdf (D131933438)</p> | | | | | |
| 22/46 | SUBMITTED TEXT | 37 WORDS | 77% | MATCHING TEXT | 37 WORDS |
| <p>la trascendencia del ausentismo laboral, para su abordaje es de suma importancia caracterizarlo en forma objetiva desde dos aspectos: desde el tipo que asume y la magnitud que alcanza, lo que permitirá, compararlo con los estándares</p> <p>SA Luis Manuel Vaca Castro - TESIS MBA.pdf (D131933438)</p> | | | | | |
| 23/46 | SUBMITTED TEXT | 17 WORDS | 100% | MATCHING TEXT | 17 WORDS |
| <p>los indicadores de ausentismo laboral más utilizados son: la tasa global, de gravedad, frecuencia y duración.</p> <p>SA Luis Manuel Vaca Castro - TESIS MBA.pdf (D131933438)</p> | | | | | |
| 24/46 | SUBMITTED TEXT | 33 WORDS | 65% | MATCHING TEXT | 33 WORDS |
| <p>modelos de ausentismo: 1. Modelo Económico de Ausentismo Laboral El eje central de este modelo, estriba en que el comportamiento absentista se debería a la interacción de dos fuerzas,</p> <p>SA Trabajo Final Xavier Ormeño.docx (D112036185)</p> | | | | | |
| 25/46 | SUBMITTED TEXT | 20 WORDS | 100% | MATCHING TEXT | 20 WORDS |
| <p>las motivaciones individuales de ausencia de los trabajadores y cuánta ausencia puede ser tolerada por los empleadores, de acuerdo</p> <p>SA Trabajo Final Xavier Ormeño.docx (D112036185)</p> | | | | | |
| 26/46 | SUBMITTED TEXT | 19 WORDS | 65% | MATCHING TEXT | 19 WORDS |
| <p>eligen la cantidad de ausencia que maximiza sus utilidades, calculando los beneficios y costos marginales de las oportunidades</p> <p>SA Trabajo Final Xavier Ormeño.docx (D112036185)</p> | | | | | |

| | | | | |
|--|-----------------------|----------|---------------------------|----------|
| 27/46 | SUBMITTED TEXT | 58 WORDS | 70% MATCHING TEXT | 58 WORDS |
| <p>los beneficios y costos marginales del ausentismo que perciben y determinan la magnitud de ausencia que minimiza los costos en la empresa y maximiza las utilidades. 2. Modelo Psicosocial del Ausentismo Laboral Este modelo sostiene que diferentes culturas de ausencia emergen como resultado de la interacción entre individuos, grupos de trabajo y la organización.</p> <p>SA Trabajo Final Xavier Ormeño.docx (D112036185)</p> | | | | |
| 28/46 | SUBMITTED TEXT | 13 WORDS | 89% MATCHING TEXT | 13 WORDS |
| <p>factores que contribuyen a un patrón de ausentismo laboral determinado: -Demográficos -Satisfacción con el empleo. -</p> <p>SA T2_TallerdeTesis_SernaChavezAronBenjamin (1).docx (D136618723)</p> | | | | |
| 29/46 | SUBMITTED TEXT | 21 WORDS | 84% MATCHING TEXT | 21 WORDS |
| <p>Otros como compromiso, distancia al trabajo, etc. 4. Ausentismo Laboral y Retiro Organizacional. Este modelo postula que</p> <p>SA Trabajo Final Xavier Ormeño.docx (D112036185)</p> | | | | |
| 30/46 | SUBMITTED TEXT | 16 WORDS | 75% MATCHING TEXT | 16 WORDS |
| <p>variados efectos negativos para el propio ausente, para sus compañeros de trabajo, para la organización,</p> <p>SA Tesis Final 2015-ago-04.docx (D15012285)</p> | | | | |
| 31/46 | SUBMITTED TEXT | 48 WORDS | 100% MATCHING TEXT | 48 WORDS |
| <p>El ausentismo afecta con mucha frecuencia la gestión diaria del recurso enfermero y tiene una tendencia ascendente, es causa de reajustes en la programación y cambios repentinos en las actividades asistenciales y administrativas programadas a fin de disminuir el impacto negativo en los usuarios de los servicios</p> <p>SA tesis REVISADA para enviar a D.Ninatanta.docx (D160172158)</p> | | | | |
| 32/46 | SUBMITTED TEXT | 48 WORDS | 100% MATCHING TEXT | 48 WORDS |
| <p>define el ausentismo laboral como una práctica realizada por un trabajador de no asistencia al trabajo por un periodo de uno o más días en los que se pensaba que iba a asistir quedando excluidos los periodos vacacionales, las huelgas, periodos gestacionales y privación de la libertad. (</p> <p>Define el ausentismo laboral como una práctica realizada por un trabajador de no asistencia al trabajo por un periodo de uno o más días en los que se pensaba que iba a asistir quedando excluidos los periodos vacacionales, las huelgas, periodos gestacionales y privación de la libertad (4) . 10 20</p> <p>W http://www.scielo.org.co/pdf/reus/v21n1/2389-7066-reus-21-01-100</p> | | | | |

| | | | | |
|--|-----------------------|-----------|---------------------------|-----------|
| 33/46 | SUBMITTED TEXT | 63 WORDS | 88% MATCHING TEXT | 63 WORDS |
| <p>Trabajo (1984) son: Interacciones entre el trabajo y su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de su organización, por una parte y por la otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, pueden influir en la salud</p> <p>SA Riesgo Psicosociales en el personal de Enfermería.docx (D54076824)</p> | | | | |
| 34/46 | SUBMITTED TEXT | 35 WORDS | 76% MATCHING TEXT | 35 WORDS |
| <p>Factores atribuidos al ausentismo laboral son todos los que causan el ausentismo, se logran fusionar en tres grupos, a la primera, se le asignó el nombre de factores personales, por su relación con estos,</p> <p>Factores atribuidos al ausentismo laboral Se encontró que en la mayoría de las investigaciones los factores que causan el ausentismo, se logran fusionar en tres grupos, a la primera, se le asignó el nombre de factores individuales por su relación con estos,</p> <p>W http://www.scielo.org.co/pdf/reus/v21n1/2389-7066-reus-21-01-100</p> | | | | |
| 35/46 | SUBMITTED TEXT | 16 WORDS | 100% MATCHING TEXT | 16 WORDS |
| <p>segundo grupo hace alusión a variables sociodemográficas, en las que se identificó una relación con</p> <p>segundo grupo hace alusión a variables sociodemográficas, en las que se identificó una relación con</p> <p>W http://www.scielo.org.co/pdf/reus/v21n1/2389-7066-reus-21-01-100</p> | | | | |
| 36/46 | SUBMITTED TEXT | 33 WORDS | 93% MATCHING TEXT | 33 WORDS |
| <p>los factores laborales propios de la organización como la sobrecarga laboral, en la cual las cargas psíquicas relacionadas a la propia naturaleza del trabajo y a los mecanismos de control y supervisión,</p> <p>los factores intralaborales o propios de la organización como la sobrecarga laboral, en la cual las cargas psíquicas relacionadas a la propia naturaleza del trabajo y a los mecanismos de control y supervisión,</p> <p>W http://www.scielo.org.co/pdf/reus/v21n1/2389-7066-reus-21-01-100</p> | | | | |
| 37/46 | SUBMITTED TEXT | 453 WORDS | 91% MATCHING TEXT | 453 WORDS |
| <p>Valor df Significación asintótica (bilateral) Chi-cuadrado de Pearson 6,858a 2 ,032 Razón de verosimilitud 4,998 2 ,082 Asociación lineal por lineal 4,742 1 ,029 N de casos válidos 54</p> <p>Valor G1 Significación asintótica (bilateral) Chi-cuadrado de Pearson 84,179a 4 ,000 Razón de verosimilitud 21,306 4 ,000 Asociación lineal por lineal 13,218 1 ,000 N° de casos válidos 81</p> <p>SA INFORME DE TESIS 3 - PATRICIA GIOVANA CACHA SILUPU.docx (D134724178)</p> | | | | |
| 38/46 | SUBMITTED TEXT | 16 WORDS | 92% MATCHING TEXT | 16 WORDS |
| <p>DISCUSIÓN DE RESULTADOS 6.1. Contrastación y demostración de la hipótesis con los resultados 6.1.1. Hipótesis General Existen factores</p> <p>DISCUSIÓN DE RESULTADOS 6.1. Contrastación y demostración de la hipótesis con los resultados Prueba Hipótesis General Existen factores</p> <p>SA ALFONSO SANCHEZ-ALVA DE LA TORRE-BENITES MORE.docx (D148009767)</p> | | | | |

| | | | | |
|--|---|---|---------------------------|----------|
| 39/46 | SUBMITTED TEXT | 17 WORDS | 100% MATCHING TEXT | 17 WORDS |
| El ausentismo laboral es una problemática de salud pública, que presenta un creciente interés de estudio | | El ausentismo laboral es una problemática de salud pública que presenta un creciente interés de estudio | | |
| W | http://www.scielo.org.co/pdf/reus/v21n1/2389-7066-reus-21-01-100 | | | |
| 40/46 | SUBMITTED TEXT | 18 WORDS | 90% MATCHING TEXT | 18 WORDS |
| su investigación "Factores que influyen en el absentismo laboral del personal de enfermería del Hospital General Babahoyo" | | AUSENTISMO LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERIA DURANTE LA PANDEMIA COVID-19.docx (D113570680) | | |
| SA | AUSENTISMO LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERIA DURANTE LA PANDEMIA COVID-19.docx (D113570680) | | | |
| 41/46 | SUBMITTED TEXT | 23 WORDS | 90% MATCHING TEXT | 23 WORDS |
| la presencia del ausentismo laboral se debe a la confluencia de factores individuales, sociodemográficos, intralaborales y extra laborales, que se relacionan entre sí. | | T2_TallerdeTesis_SernaChavezAronBenjamin (1).docx (D136618723) | | |
| SA | T2_TallerdeTesis_SernaChavezAronBenjamin (1).docx (D136618723) | | | |
| 42/46 | SUBMITTED TEXT | 60 WORDS | 100% MATCHING TEXT | 60 WORDS |
| los factores personales asociados al ausentismo fueron: tener niños pequeños; vínculo laboral con otra institución; tener niños, pero además tener bajo su cuidado a padres ancianos; tener una enfermedad crónica además de cuidar a sus padres y tener niños; ser padre y madre en el hogar, además de tener niños, doble trabajo y cuidar de uno de sus padres. | | Trabajo Final Xavier Ormeño.docx (D112036185) | | |
| SA | Trabajo Final Xavier Ormeño.docx (D112036185) | | | |
| 43/46 | SUBMITTED TEXT | 20 WORDS | 95% MATCHING TEXT | 20 WORDS |
| se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. 2. | | se rechaza la hipótesis nula (Ho) y se acepta la hipótesis alterna (| | |
| SA | INFORME ROMERO Y MONTENEGRO FINAL 05-04-23.docx (D163258365) | | | |
| 44/46 | SUBMITTED TEXT | 20 WORDS | 95% MATCHING TEXT | 20 WORDS |
| se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. 3. | | se rechaza la hipótesis nula (Ho) y se acepta la hipótesis alterna (| | |
| SA | INFORME ROMERO Y MONTENEGRO FINAL 05-04-23.docx (D163258365) | | | |
| 45/46 | SUBMITTED TEXT | 20 WORDS | 95% MATCHING TEXT | 20 WORDS |
| se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. 4. | | se rechaza la hipótesis nula (Ho) y se acepta la hipótesis alterna (| | |
| SA | INFORME ROMERO Y MONTENEGRO FINAL 05-04-23.docx (D163258365) | | | |

| 46/46 | SUBMITTED TEXT | 31 WORDS | 95% MATCHING TEXT | 31 WORDS |
|--|----------------|--|-------------------|----------|
| se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. | | se rechaza la hipótesis nula (Ho) y se acepta la hipótesis alterna (| | |
| SA INFORME ROMERO Y MONTENEGRO FINAL 05-04-23.docx (D163258365) | | | | |

