

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO

ESCUELA DE POSGRADO

UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD



**“FACTORES QUE INFLUYEN EN EL
AUSENTISMO LABORAL EN EL
PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL
HOSPITAL III DE EMERGENCIAS GRAU -
ESSALUD -2018”**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO
DE GERENCIA EN SALUD**

**OCHOA ROCA NANCY ESPERANZA
CARREÑO COPARA MARIA MERCEDES**

**Callao, 2019
PERÚ**

HOJA DE REFERENCIA DEL JURADO

MIEMBROS DEL JURADO:

- | | |
|-------------------------------------|------------|
| • DRA. NANCY SUSANA CHALCO CASTILLO | PRESIDENTE |
| • DR. HERNÁN OSCAR CORTEZ GUTIÉRREZ | SECRETARIO |
| • MG. CÉSAR ÁNGEL DURAND GONZÁLES | VOCAL |
| • DRA. ANA MARÍA YAMUNAQUÉ MORALES | VOCAL |

ASESORA: Dra. LINDOMIRA CASTRO LLAJA

Nº de Libro: 01

Nº de Acta: 107 y 108 - 2019

Nº de Folio: 240 y 241

Fecha de Aprobación de tesis: Callao, 8 de Febrero del 2019

- Resolución de sustentación de la Unidad de Posgrado N° 078 -
2019-CDUPG-FCS.- del 23 de Enero de 2019

DEDICATORIA

A Dios por colmar nuestras vidas de bendiciones y estar presente en cada momento dándonos fortaleza y paz para permitirnos culminar esta meta.

A mi esposo William por todo su apoyo constante para lograr mis objetivos profesionales.

A mi hermana Laura Carreño por el apoyo que me ha brindado día a día en el logro de mis proyectos y metas trazadas día a día.

A nuestras familias por su apoyo incondicional, comprensión, motivación, amor y consejos.

Maria Carreño y Nancy Ochoa

AGRADECIMIENTO

A la universidad Nacional del Callao Facultad de Ciencias de la Salud Unidad de posgrado por permitirnos desarrollar llevar a cabo la Maestria en Gerencia en Salud y cumplir nuestras metas.

A la Dra. Lindomira Castro Llaja, asesora de tesis por brindarnos sus conocimientos y enseñanzas para el desarrollo del trabajo de investigación,

A las Licenciadas de Enfermería del Hospital de Emergencias Grau ESSALUD, de los diferentes servicios por participar en la aplicación del cuestionario de la investigación,

ÍNDICE

	Págs.:
TABLAS DE CONTENIDO	3
GRÁFICOS DE CONTENIDO	4
RESUMEN	5
ABSTRACT	6
INTRODUCCIÓN	7
CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DE LA INVESTIGACIÓN	9
1.1. Descripción de la realidad problemática	9
1.2. Formulación del problema	11
1.3. Objetivos de la investigación	12
1.4. Limitantes de la investigación	13
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	14
2.1 Antecedentes del Estudio	14
2.2 Marco	21
2.2.1 Teórico	21
2.2.2 Conceptual	22
2.3 Definición de términos básicos	30
CAPÍTULO III: HIPÓTESIS Y VARIABLES	31
3.1 Hipótesis	31
3.2 Definición de variables	31
3.3 Operacionalización de variables	33
CAPÍTULO IV: METODOLOGÍA	34
4.1 Tipo y diseño de investigación	34
4.2 Población y muestra	34
4.3 Técnicas e instrumentos para la recolección de la información documental	35
4.4 Técnica e instrumentos de recolección de información campo	36
4.5 Análisis y procesamiento de datos	37

CAPÍTULO V: RESULTADOS	38
5.1 Resultados descriptivos	38
5.2 Resultados inferenciales	58
5.3 Otro tipo de resultados de acuerdo a la naturaleza del problema y la hipótesis	60
CAPÍTULO VI: DISCUSIÓN Y RESULTADOS	62
6.1 Contrastación de hipótesis	62
6.2 Contrastación de los resultados con estudios similares	66
6.3 Responsabilidad ética	68
CONCLUSIONES	69
RECOMENDACIONES	70
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	71
ANEXOS	73
ANEXO N° 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA	74
ANEXO N° 2: CUESTIONARIO	75
ANEXO N° 3: CONSENTIMIENTO INFORMADO	80
ANEXO N° 4: TABULACIÓN DE BASE DE DATOS	81
ANEXO N° 5: OTROS ANEXOS	87

TABLA DE CONTENIDO

	Págs.
Tabla 5.1.1 Características sociodemográficas del personal profesional de enfermería del Hospital III Emergencias Grau Essalud-2018	38
Tabla 5.1.2 Factores personales relacionados con el Ausentismo	40
Tabla 5.1.3 Te ausentas del trabajo por enfermedad de un familiar	41
Tabla 5.1.4 Presentó Ud. alguna enfermedad que lo obliga a ausentarse con frecuencia	42
Tabla 5.1.5 El traslado desde su domicilio al trabajo le resulta agotador	43
Tabla 5.1.6 Ha llegado tarde por problemas de transporte	44
Tabla 5.1.7 Presenta Ud. las justificaciones pertinentes cuando se ausenta de su trabajo por estudio	45
Tabla 5.1.8 En la actualidad, ¿Considera Usted que se encuentra motivado con su trabajo?	46
Tabla 5.1.9 Sientes que tienes sobre carga laboral	47
Tabla 5.1.10 Ha considerado que la sobre carga laboral afecta su Salud	48
Tabla 5.1.11 Considera que los beneficios socio económicos que ofrece la institución son buenos	49
Tabla 5.1.12 ¿A faltado a su trabajo por problemas intralaborales?	50
Tabla 5.1.13 Se siente emocionalmente agotado por su trabajo	51
Tabla 5.1.14 Cumpló con los requisitos necesarios exigidos por la Institución para justificar mi falta de trabajo	53
Tabla 5.1.15 Cuántas veces se ha ausentado de su t rabajo en este año	54
Tabla 5.1.16Cuál ha sido el motivo de su ausencia justificada	55
Tabla 5.1.17 Su ausencia al trabajo fue por tener licencias	56

GRÁFICOS DE CONTENIDO

	Págs.
Gráfico 5.1.2 Factores personales relacionados con el Ausentismo	40
Gráfico 5.1.3 Te ausentas del trabajo por enfermedad de un familiar	41
Gráfico 5.1.4 Presentó Ud. alguna enfermedad que lo obliga a ausentarse con frecuencia	42
Gráfico 5.1.5 El traslado desde su domicilio al trabajo le resulta agotador	43
Gráfico 5.1.6 Ha llegado tarde por problemas de transporte	44
Gráfico 5.1.7 Presenta Ud. las justificaciones pertinentes cuando se ausenta de su trabajo por estudio	45
Gráfico 5.1.8 En la actualidad, ¿Considera Usted que se encuentra motivado con su trabajo?	46
Gráfico 5.1.9 Sientes que tienes sobre carga laboral	47
Gráfico 5.1.10 Ha considerado que la sobre carga laboral afecta su Salud	48
Gráfico 5.1.11 Considera que los beneficios socio económicos que ofrece la institución son buenos	49
Gráfico 5.1.12 ¿A faltado a su trabajo por problemas intralaborales?	50
Gráfico 5.1.13 Se siente emocionalmente agotado por su trabajo	51
Gráfico 5.1.1.13 Se siente emocionalmente agotado por su trabajo	52
Gráfico 5.1.14 Cumpló con los requisitos necesarios exigidos por la Institución para justificar mi falta de trabajo	53
Gráfico 5.1.15 Cuántas veces se ha ausentado de su t rabajo en este año	54
Gráfico 5.1.16Cuál ha sido el motivo de su ausencia justificada	55
Gráfico 5.1.17 Su ausencia al trabajo fue por tener licencias	56
Gráfico 5.1.1.17 Media de factores totales y ausentismo total	57

RESUMEN

El presente estudio titulado. **Factores que influyen en el ausentismo laboral en el profesional de Enfermería del Hospital III de Emergencias Grau EsSalud -2018**, estudio descriptivo, cuantitativo de corte transversal, con una población de 224 Enfermeras(os), muestra representativa 118, objetivo principal: Analizar los factores que influyen en el ausentismo laboral en el personal profesional de enfermería del hospital III Emergencias Grau – EsSalud-2018 , como hipótesis general Existen factores personales y laborales que influyen significativamente con el ausentismo laboral en el personal profesional de Enfermería del hospital III Emergencias Grau – EsSalud – 2018 se aplicó un cuestionario compuesto por 14 preguntas, de las cuales las preguntas 1 a 7 se relacionaban con la dimensión “factores personales”, y las preguntas 8 al 14 con la dimensión “factores laborales”. Asimismo, se realizó el conteo del ausentismo, tanto justificado como injustificado. Con Escala de 0 a 100 en categorías : Alto (67 a 100 puntos), medio (34 a 66 puntos): bajo (0 a 33 puntos), se utilizó el programa SPSS 21 y Software estadístico Stata 14 , cluster jerárquico, Chi cuadrado y correlación de spearman.

Resultados el 51% (60) se han ausentado por presentar problemas de salud, el 34% (40) por problemas familiares y un mimino porcentaje 15% (18) manifestaron que se ausentaron por problemas familiares con respecto al Factor Laboral, el 88.14% indicaron tener sobrecarga laboral, 88.14% indicaron que la sobrecarga laboral afectaba su salud, se empleo la Correlación de spearman del factor personal, factor laboral y el ausentismo del total de individuos siendo $p < 0.05$.

Palabras claves: Factores personales, factores laborales, ausentismo

ABSTRACT

The present study entitled "Factors that influence occupational absenteeism in the Nursing professional of Hospital III de Emergencias Grau EsSalud -2018", descriptive, quantitative cross-sectional study, with a population of 224 Nurses, a representative sample 118 , main objective: Analyze the factors that influence occupational absenteeism in the professional nursing staff of the hospital III Emergencias Grau - EsSalud-2018, as a general hypothesis There are personal and work factors that significantly influence occupational absenteeism in the professional staff of Nursing of Hospital III Emergencias Grau - EsSalud - 2018 a questionnaire was applied consisting of 14 questions, of which questions 1 to 7 were related to the dimension "personal factors", and questions 8 to 14 with the dimension "labor factors". Likewise, the count of absenteeism was carried out, both justified and unjustified. With Scale from 0 to 100 in categories: High (67 to 100 points), medium (34 to 66 points): low (0 to 33 points), the program SPSS 21 and Statistical Software Stata 14, hierarchical cluster, Chi square were used and spearman correlation.

Results 51% (60) have been absent due to presenting health problems, 34% (40) due to family problems and a mimino percentage 15% (18) said that they were absent due to family problems with respect to the Labor Factor, 88.14% indicated to have work overload, 88.14% indicated that the work overload affected their health, the spearman correlation of the personal factor, labor factor and absenteeism of the total of individuals was used, $p < 0.05$.

Key words: Personal factors, occupational factors, absentees

INTRODUCCION

El ausentismo laboral se refiere a las ausencias del trabajador en el momento que deben estar trabajando normalmente, a las faltas o inasistencias de los empleados al trabajo; El ausentismo es uno de las cuestiones que más preocupan a las empresas por los problemas organizativos que suscita y los costes que genera. A nivel mundial ha ido aumentando a través de los años, problemática que se está presentando con mucha frecuencia, afectando a miles de instituciones bien sean públicas o privadas; vale destacar que es una situación difícil de estudiar debido a su complejidad y al desconocimiento de las causas que generan el mismo.

El personal de enfermería constituye un significativo grupo laboral, que representa la mayor parte del recurso humano dentro de las instituciones de salud, integrando las acciones del equipo de salud en la atención del paciente y actuando en forma oportuna ante las respuestas humanas para prevenir complicaciones que ponen en peligro la vida del paciente. Este problema se presenta con frecuencia en los diferentes servicios del hospital III Emergencias Grau, y que en ocasiones acarrea atrasos en la atención de los pacientes que demandan los servicios. En tal sentido, la presente investigación tomo relevancia y pertinencia practica y a su vez permitirá que se propongan estrategias encaminadas a controlar, mitigar y prevenir el ausentismo laboral en la institución, una vez determinadas e identificadas sus causas, personal y laborales que generan mas ausentismo laboral

La presente investigación tuvo como objetivo principal Determinar la relación entre las factores personales-laborales y el ausentismo laboral en el profesional de enfermería del Hospital III de Emergencias Grau-EsSalud -2018

El trabajo de investigación esta constituido por los siguientes capítulos :

Capitulo I: planteamiento del problema, descripción de la realidad problemática , formulación del problema problema general y específico, objetivos general y específicos limitantes de la investigación

Capitulo II: antecedentes, marco teorico: definición de términos básicos

Capitulo III: hipótesis general y específicas ,operacionalización de variables.

Capitulo IV: metodología de la investigación tipo y diseño de la investigación, población y muestra, técnicas e instrumentos de recolección, documental , técnicas e instrumentos de la recolección de datos

Capitulo V: resultados, resultados descriptivos, resultados inferenciales otro tipo de resultados de acuerdo a la naturaleza del problema y la hipótesis

Capitulo VI: discusión de resultados contrastación de la hipótesis contrastación de los resultados con estudios similares responsabilidad ética conclusiones recomendaciones referencias bibliográfica Anexos consentimiento informado base de datos tablas de contenido

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DE LA INVESTIGACIÓN

1.1 Descripción de la realidad problemática

El ausentismo es un fenómeno característico e inevitable del mundo del trabajo. Sin embargo, cuando las conductas de ausencia de los trabajadores exceden ciertos límites considerados «normales» se plantea un problema para la organización, puesto que se dificulta la consecución adecuada de sus objetivos. Además, en función a los factores del ausentismo, éste también puede estar indicando problemas para los trabajadores, en especial al personal de enfermería, que puede resultar perjudicada por causa de su actividad laboral. **(1)**

A nivel mundial el ausentismo laboral ha ido aumentando a través de los años, problemática que se viene presentando en todos los hábitos laborales, afectando a miles de instituciones bien sean públicas o privadas, La Organización Mundial de la Salud (OMS) define el absentismo laboral como la no asistencia al trabajo por parte de un empleado que debería asistir, por causas justificadas reconocidas legalmente (incapacidad temporal, permisos relacionados con la actividad sindical...) o injustificadas (retrasos, salir a fumar, recados, cuidado de los hijos o de personas mayores, etc.) **(2)**

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), define al ausentismo como “la no asistencia al trabajo por parte de un empleado que se pensaba que iba a asistir, quedando excluidos los períodos vacacionales y las huelgas; y el ausentismo laboral de causa médica, como el período de baja laboral atribuible a una incapacidad del individuo, excepción hecha para la derivada del embarazo normal o prisión **(3)**

Según estudio realizado por Adecco (2018) sobre “Actualidad del mercado laboral en Latinoamérica”, en base a una encuesta en ocho países de la región (Argentina, Brasil, Chile, Colombia, Ecuador, México, Uruguay y Perú).afirma que El 90.82% de los latinoamericanos refirió no haber faltado al trabajo bajo falsos pretextos, pero el restante dijo que si y para justificar señaló que por tener un jefe poco flexible, sentirse desmotivado con su trabajo y asistir a una entrevista laboral. En el Perú, el 32,01% de peruanos se ausentó del trabajo entre uno y tres días durante los últimos seis meses. Sobre sus motivos, aseguraron que se debió a problemas de salud , trámites personales o visitas médicas y problemas personales. Por otra parte, un í porcentaje alto de los trabajadores peruanos encuestados señala no haber faltado al trabajo bajo falsos pretextos, mientras otro tanto afirma sí haberlo hecho por asistir a una entrevista laboral, sentirse desmotivado con su trabajo y por tener un jefe poco flexible.

Asimismo, el 31,24% de los encuestados señala que el tiempo de duración de la ausencia es de uno a tres días, otro 4,03% dice que es entre cuatro y seis días, y 2,07% señala que es de más de siete días.**(4)**

En el sector de la salud por ejemplo el ausentismo laboral es muy común derivado de los horarios laborales los cuales incluyen fines de semana,días festivos, turnos nocturnos y turnos rotados; además de la gran carga laboral y del esfuerzo físico que se debe hacer para la movilización y el cuidado en general de los pacientes.

El ausentismo laboral en Enfermería , se presenta al igual que en otros grupos, como un fenómeno multifactorial y es considerado una fuente de preocupación, porque afecta en mayor medida la gestión diaria del recurso humano de enfermería.

En el Hospital de emergencias Grau, El personal profesional de enfermería están en una edad etaria de 30 a 69 años y con un tiempo de servicio de 8 a 42 años en la institución, con diferentes tipos de régimen laboral 276,728,1057 con diferentes beneficios laborales. distribuido en las diferentes áreas que tiene el hospital : Consulta Externa, programas preventivo promocionales, Emergencia, UCI/ UCIN, Sala de operaciones, Central de Esterilización , Hospitalización de Medicina, Hospitalización de áreas Quirúrgicas, (Cirugía Urología Traumatología y Ginecología) Hospitalización de Pediatría ,Servicio de Neonatología, Uci Neonatal. La Jefatura del servicio de enfermería de nuestro hospital atraviesa por una situación problemática de ausentismo laboral, por descansos médicos, por enfermedad común, licencias médicas por enfermedad o accidente del trabajo, licencias por maternidad y paternidad, faltas voluntarias por motivos personales, faltas injustificadas, en los turnos programados, especialmente en los días festivos y celebraciones especiales: día de la madre y del padre, Semana Santa, navidad y año nuevo, problemas familiares, Así mismo se observa ciertas conductas como por ejemplo: cansancio, insatisfacción laboral, falta de compromiso , falta de motivación, manifiestan tener sobrecarga laboral derivada de la escasez personal “cuando falta una colega y no hay reemplazo y tenemos que dividirnos lo que nos ocasiona recarga de pacientes”; la misma que se ha venido presentando desde hace un tiempo ocasionando el desequilibrio en las labores regulares. Por lo que formulamos el siguiente problema de investigación.

1.2 Formulación del problema

Problema general

¿Cuáles son los factores que influyen en el ausentismo laboral en el personal profesional de Enfermería del Hospital III de Emergencias Grau- EsSalud -2018?

Problemas Específicos

- ¿Que factores laborales influyen más en el ausentismo laboral en el profesional de enfermería del Hospital III de Emergencias Grau-EsSalud -2018?
- ¿Que factores personales influyen más en el ausentismo laboral en el profesional de enfermería del Hospital III de Emergencias Grau-EsSalud -2018?
Cuales son los tipos de ausentismo laboral que presentan el personal profesional de enfermeria del Hospital III de Emergencias Grau-EsSalud -2018?

1.3 Objetivos

Objetivo general

- Analizar los factores que influyen en el ausentismo laboral en el personal profesional de enfermería del hospital III Emergencias Grau – EsSalud-2018

Objetivos específicos

- Identificar los factores laborales que influyen más en el ausentismo laboral en el profesional de enfermería del Hospital III de Emergencias Grau- EsSalud -2018
- Identificar los factores personales que influyen más en el ausentismo laboral en el profesional de enfermería del Hospital III de Emergencias Grau- EsSalud -2018
- Identificar los tipos de ausentismo laboral que presenta el personal de enfermeria del Hospital III de Emergencias Grau- EsSalud -2018?

1.4 Limitantes de la investigación

- **Limitación teórica**

Información limitada, escasos cuestionarios validados en Enfermería para aplicarlos al trabajo de investigación

- **Limitación temporal**

El presente trabajo de Investigación se desarrolló en los meses de agosto a noviembre del 2018.

- **Limitación espacial**

La presente investigación se desarrolló en el Hospital III Emergencias Grau –EsSalud ,no se tuvo ninguna limitación espacial ya que se tuvo apoyo de la Jefatura de enfermería para llevar a cabo la investigación

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

A Nivel Internacional

ARDILA, J. (2018 Bogota-Colombia) en la tesis “Causas generadoras de ausentismo laboral en una IPS ambulatoria de segundo nivel de complejidad” investigación con el Objetivo de Identificar las causas generadoras de ausentismo laboral en una IPS ambulatoria de segundo nivel de complejidad de la ciudad de Bogotá, Estudio descriptivo, transversal, cualitativo a la manera de un estudio de caso basado en entrevistas en profundidad a diez trabajadoras del área asistencial y administrativa de una IPS ambulatoria de segundo nivel de complejidad de la ciudad de Bogotá. resultados : el ausentismo laboral está influenciado por factores tanto internos como externos de las organizaciones tales como la enfermedad general, bien sea del empleado o de alguno de sus hijos, el alto estrés al que está sometido el empleado, debido a la alta carga laboral o al mal trato por parte de los usuarios que se encuentran a la espera o que demandan un procedimiento para la mejora de su estado de salud , y como conclusiones manifestaron que: Se determinó como principal causa generadora de ausentismo laboral la enfermedad general de los trabajadores del sector asistencial de la IPS de segundo nivel, que, además, manifestaron un alto grado de estrés y sobrecarga laboral, producto del trato de los usuarios del sistema de salud, a lo que se suma que en su mayoría desempeñan el rol de madre cabeza de hogar, lo que genera una carga adicional a los deberes propios del contrato laboral. en su estudio descriptivo sobre, estudio de caso basado en entrevistas a diez trabajadoras del área asistencial y

administrativa , el cual describe que el ausentismo laboral está influenciado por factores tanto internos como externos.

Algunos factores enmascaran situaciones personales con justificaciones de índole médica.

conclusión: la principal causa generadora de ausentismo laboral es un alto grado de estrés y sobrecarga laboral, producto del trato de los usuarios del sistema de salud, a lo que se suma que en su mayoría desempeñan el rol de madre cabeza de hogar, lo que genera una carga adicional a los deberes propios del contrato laboral.(5)

FERRARO C. (2016 Argentina) en la tesis titulada “Incidencia de ausentismo laboral y factores determinantes en el personal) de Enfermería del Hospital zonal especializado en oncología”Luciano Fortabat” de Olavarría. Objetivo General: Describir el ausentismo e identificar los factores determinantes del ausentismo laboral no programado del personal de enfermería que se desempeña en el Hospital Zonal especializado en oncología “Luciano Fortabat” de la ciudad de Olavarría. investigación descriptiva, cuantitativa de corte transversal y retrospectiva durante el periodo comprendido desde el 1 de enero hasta el 31 de Diciembre de 2014. Resultados: El 52% del personal se ha ausentado a su trabajo durante el último año. Se constató un total de 1417 días de ausencias anuales. Los meses de mayor ausencia fueron julio, marzo y noviembre, con medias de 8 y 6 ausencias respectivamente, dando un promedio mensual de 5.2 trabajadores. El promedio de días perdidos fue de 118. En junio (161 días), mayo (160 días), marzo (151 días) y abril con 150 días de incapacidad. La incidencia global de ausentismo fue de 21,2 de incapacidad temporal. El índice de frecuencia (IF) denotó un promedio de 31,2% de incapacidades temporales por cada 1000 Horas Hombre Trabajadas (HHT), con picos en los

meses de junio con 50%, marzo con 37% y noviembre con 37,5%. Se destacan las causas medicas psiquiátrica (33%), respiratorias (17%), quirúrgicas (17%) y obstetra-ginecológicas (11%), generales o estivales (10%) y osteo-artromusculares (6%). Se relevó la preponderancia del sexo femenino (74%), de entre los 40 y 49 años de edad (41%). El 26% son licenciadas; el 48% tiene más de 20 años de antigüedad en la institución. El 85% trabaja entre 41 a 48 hs semanales. No se encontró correlación entre antigüedad laboral y ausentismo, aunque existe una tendencia que indica que a mayor cantidad de años de antigüedad, mayor es el nivel de ausentismo.

Dando como conclusiones: La incidencia de ausentismo de los enfermeros del hospital de Oncología es medibaja, resultando significativamente mayor en trabajadores de sexo femenino, mayores de 45 años. Respecto al tiempo de actuación, se observó que el ejercicio profesional continuo en la asistencia de enfermería a lo largo de los años, puede causar desgaste físico y mental del agente, generando ausencias por enfermedad, con predominio de patologías psiquiátricas; a su vez confluyeron factores de insatisfacción como bajos salarios y relaciones interpersonales regulares. El ausentismo laboral en enfermería constituye un problema importante lo que requiere abordaje preventivo y de control de riesgos. Está condicionado por factores tanto intrínsecos como extrínsecos, que se observan con diferente frecuencia, siendo un fenómeno multifactorial cuyos resultados son imposibles de igualar. Es importante la coordinación, unificación de criterios con la institución, así como la implementación de los servicios de salud en el trabajo. (6).

AULAR P. (2016 Venezuela) en la tesis “Factores asociados al ausentismo laboral del personal de enfermería en el área de Quirófano de un hospital materno infantil ubicado en Guacara-

estado Carabobo el presente estudio tuvo como objetivo general: Factores asociados al ausentismo laboral del personal de enfermería del área de quirófano del Hospital Materno Infantil “Julia Benítez” ubicado en Guacara, del Estado Carabobo. El estudio descriptivo. La población está constituida por quince (15) enfermeras.

se obtuvo como conclusión lo siguiente: a) el ausentismo laboral puede ser justificado e injustificado debido a las causas; b) el ausentismo laboral trae como consecuencia problemas en los grupos organizativos ya que afecta el desempeño de trabajo; c) también entre los efectos del ausentismo se encuentra: un mal clima organizacional, obstaculizando el logro de las metas. Por ello se recomienda realizar estrategias a través de un plan de acción que disminuya y evite el ausentismo laboral en las instituciones de salud. (7)

Susana J. , Ruby A., (2017) “Análisis de los factores que generan ausentismo en el personal operativo de la Fundación SERSOCIAL de la ciudad de Cartagena.” El objetivo de este trabajo de investigación es analizar las causas que generan ausentismo laboral en el personal operativo de la Fundación SERSOCIAL, sede Cartagena de Indias, con el objetivo de utilizar los resultados en los procesos de mejoramiento continuo de la misma,obteniendo como resultados de acuerdo a la muestra que se tomó como base para la investigación del año 2016, presentó un total de 357 incapacidades, esto representa 1487 ausencias durante el transcurso año 2016. Los meses que tuvieron mayor número de incapacidades fueron los meses de mayo, junio y agosto, y los meses con mayor número de ausencias corresponden a enero. Llegando a la conclusión que debido a que la ausencia física de un

agente educativo representa un incremento en los costos laborales, pues cuando un empleado falta a su trabajo, el impacto económico que sufre la empresa es muy alto, principalmente en la pérdida de tiempo y dinero que se genera al dejar de realizar el empleado sus tareas en su horario habitual, reprogramación en los procesos productivos, y el desgaste administrativo por selección y entrenamiento de nuevo personal, más aún si el trabajador forma parte de un equipo cuyos resultados deben obtenerse en un plazo determinado. Estos costos, no solo son asumidos por la institución; también los empleados, las entidades de seguridad social y, a un nivel más amplio la sociedad, al afectar la productividad social. (8)

A Nivel Nacional

DÍAZ C, (2016 Lima Perú) en la tesis “Ausentismo y desempeño laboral en profesionales de enfermería de áreas críticas Lima Peru” Objetivo: Determinar los factores que condicionan el ausentismo y su relación con el desempeño laboral de los profesionales de enfermería que laboran en áreas críticas, Estudio correlacional, prospectivo, de corte transversal. La población de estudio estuvo conformada por los profesionales que laboran en áreas críticas y la muestra estuvo conformada por 65 enfermeras, con Resultados del ausentismo: 6.2% presentó un factor condicionante bajo en la dimensión factores individuales, 29.2% lograron un factor condicionante alto en la dimensión factores lugar de trabajo y 89.2% obtuvo un factor condicionante regular en la dimensión factores de contenido de trabajo. La evaluación de desempeño presentó que, en la autoevaluación, un 76.9% logró un nivel buen. En la evaluación de pares, el 16.9% logro un nivel deficiente, mientras que el 29.2% un nivel bueno. En la evaluación por el jefe, el 15.4% presentó un nivel deficiente, mientras que el 12.3% obtuvo un nivel bueno. Discusión y Conclusiones: El ausentismo

presentó una relación directa y significativa con el desempeño laboral. (9)

QUISPE J.(2016 Arequipa-Perú) “Correlación entre el absentismo y el rendimiento laboral en el personal de enfermería de las áreas asistencial y ocupacional del Policlínico las Américas Sa con el objetivo de Determinar si existe correlación estadísticamente entre el ausentismo y el rendimiento laboral en el Personal de Enfermería de las áreas Asistencial y Ocupacional del Policlínico las Américas SA. En el periodo Enero-Julio, Arequipa 2016 estudio no experimental con una población conformada por 37 trabajadores que se desempeñan en Enfermería, quien llega a la conclusión: El índice de absentismo laboral del personal de enfermería de las áreas asistencial y ocupacional, se incrementa relativamente mientras pasa los meses, Respecto a las tablas y gráficos obtenidos se concluye que la mayoría se ausentan por: enfermedades comunes, accidentes de trabajo, problemas familiares e insatisfacción en el trabajo, afectando de esta manera su rendimiento laboral, puesto que este tipo de problemas incrementa su carga laboral, por consiguiente reduce los niveles de eficiencia y eficacia al momento de ejecutar sus actividades diarias⁽¹⁰⁾

RIBOTY L.(2015), “Absentismo laboral por lumbalgia en personal de salud de un hospital de alta complejidad Perú”, Objetivos Determinar la incidencia del absentismo laboral por lumbalgia en un un hospital de alta complejidad, Perú La población total fue 2238 trabajadores de salud del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren (HNASS) del Seguro Social de Salud-Essalud. Se obtuvo una muestra de 112 trabajadores , resultados se recolectaron 143 CITT en total que sumalizó 4360 días perdidos

por lumbalgia durante el año correspondiente a 112 trabajadores. El promedio días de baja fue 39 días (rango 1- 90 días). Las tasas de incidencia fueron 10 por 100 por año (en digitadores), 8.7 por 100 por año (técnico de enfermería), 4.4 por 100 por año (médico) y 3.5 por 100 por año (enfermeras) y 8.4 por 100 por año (contrato a plazo fijo). La edad promedio fue 46 años, con tiempo de servicio de 14 años. Predominó en el sexo femenino (69%) y en solteros (56%) El promedio días de baja fue 39 días (rango 1- 90 días). Llegando a la conclusión que el ausentismo por lumbalgia en este grupo de trabajadores hospitalarios fue mayor en trabajadores administrativos (digitadores).. (11)

LERMÉ Z; PÉREZ N. (2013-2016) en la tesis doctoral sobre “Absentismo laboral no programado en personal de Enfermería del servicio de medicina Interna del hospital Edgardo Rebagliati Martins con el objetivo de Identificar los indicadores de absentismo laboral no programado del personal de enfermería, Estudio descriptivo retrospectivo correlacional. La muestra censal estuvo conformada por 16 enfermeros y 13 técnicos de enfermería del servicio de medicina interna del Hospital Edgardo Rebagliati Martins-Lima-Perú. Concluyen que el 89 % del personal de enfermería se ha ausentado en promedio de 865 horas anuales, entre los meses de otoño-invierno y con una tasa de absentismo laboral no programado de 4. Los otros indicadores de absentismo (TGA; IF e IG) fueron mayores en los enfermeros (3,5; 30 y 87,5) que en los técnicos de enfermería (1,5; 16 y 39,5) y fue el descanso médico por enfermedad común la primera causa de absentismo. Finalmente, el absentismo se relacionó con mayor carga familiar, estado civil divorciado/separado/viudo y mayor antigüedad laboral en la institución. .(12)

2.2 Marco

2.2.1 Teorico

a. bases epistemicas y filosoficas de nuestra profesion.

La palabra “ausentismo” en sus inicios, se utilizaba para señalar un fenómeno rural consistente en el abandono (ausencia permanente) del cultivo de las tierras, fenómeno notable en las islas británicas conocido como “absentee landlord”. Se sabe que comenzó a denominarse absentistas a partir del siglo XVII a aquellos terratenientes de Irlanda que abandonaban sus tierras para afincarse en Inglaterra mejorando así su seguridad debido al estado revolucionario que existía en sus feudos y con el tiempo fue traspuesto al ámbito de las relaciones laborales, cuando se inicia la Revolución Industrial, especialmente en el Reino Unido con la emigración masiva de las zonas rurales hacia las ciudades donde se concentraban las fábricas, el fenómeno “labor absenteeism” empezó a tomar cuerpo en el ámbito fabril, surgiendo esta terminología que evolucionó de las características de aquellos “landlord” que dejaron de atender sus tierras y pasó describirse así el fenómeno como un elemento negativo de las relaciones laborales, especialmente en la industria textil al quedar muchos telares parados en el momento de iniciar aquellas largas jornadas, alejadas de las que hoy se conocen con el límite de 8 horas al día o 40 a la semana.

En Enfermería la teórica **Margaret Newman** refiere que el bienestar es estar en equilibrio en los patrones del ser humano y la enfermedad es la contra valencia entre ellos y el desequilibrio que altera el estado de la persona.

Newman cree que la meta de la enfermería no es hacerle bien a una persona o prevenir que se ponga enferma, sino ayudar a los individuos a utilizar el poder que esta en ellos mismos a medida que evolucionan a unos niveles más altos de conciencia. Este método de investigación se denomina investigación cooperativa o participación interactiva, integradora. (13)

Modelo de Rosse y Miller (1984) consideran la conducta de ausentismo como una respuesta de adaptación del trabajador a su ambiente de trabajo. Este modelo se desarrolló para responder a la pregunta: qué hacen los trabajadores cuando están insatisfechos. Basada en la conducta de cambio del empleado y no en una teoría general sobre el comportamiento, interpretan que la conducta de ausencia representa una ruptura ante la rutina cotidiana. Ausentismo

2.2.2 Conceptual

✓ Teórico Conceptual

Ausentismo Laboral

El ausentismo laboral es el conjunto de ausencias por parte de los trabajadores a su centro de trabajo, sean estas justificadas o no y es un indicador de calidad que pone de manifiesto no solo problemas del trabajador sino también de la empresa y mucho más en Enfermeras .

Diferentes autores tratan de explicar algunos conceptos que pueden definir de alguna manera el fenómeno del ausentismo.

El término absentismo, según el Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española, proviene del inglés absenteeism, y este del latín absensentis 'ausente', y es aquí definido como la abstención deliberada de acudir al trabajo, costumbre de abandonar el desempeño de funciones y deberes anejos a un cargo. (14)

Para Chiavenato, (2007). El ausentismo laboral se refiere a las “ausencias en momentos en que los empleados deben estar trabajando normalmente”, a las 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” (15)

Daniel Danatro(1994) nos dice que el ausentismo puede definirse como la diferencia entre el tiempo de trabajo contado individualmente y el realizado. Sin embargo, casi únicamente se acepta como tal, la ausencia

al trabajo de una persona durante una jornada laboral completa, que se suponía iba a asistir, independientemente de la causa por la cual se produzca" "

Asi mismo Maria de la Luz Balderas Pedrero (2005) explica que el ausentismo laboral es un síntoma que revela no solo problemas del empleado si no también del ámbito de la organización, es un factor imposible de prever y generador muchas veces de desconcierto, ya que la planeación de la producción está en función de la disponibilidad de la mano de obra.(16)

Según Chiavenato El ausentismo laboral, tiene tres manifestaciones que podemos resumir en:

1. **Laboral:** cuando el trabajador por factores o condiciones laborales, entiende que son desmotivadoras, como son la relación remuneración trabajo, no siéndole en absoluto satisfactoria; lo cual le conduce a una desmotivación en la realización de sus funciones, o por tareas monótonas, repetitivas y parcializadas que disminuyen, considerablemente, el interés y la motivación, y que le llevan a una situación de alienación, de la que intenta evadirse.
2. **Presencial:** Proviene de una situación de falta de presencia física del trabajador en el puesto de trabajo, derivado de situaciones de excesos en la prolongación de descansos médicos por enfermedad, abusos de determinados permisos para casos concretos de necesidades reales por el trabajador y se mal utilizan.
3. **Emocional:** es un ausentismo o ausencia de compromiso y comportamiento desmotivador del trabajador en el puesto de trabajo, son horas de presencia pero con un nivel bajo de productividad, es decir horas de presencia pero de ausencia productiva, se relaciona con el compromiso de los trabajadores en la empresa y con su desempeño. o asisten al trabajo en la organización. .

Modelo de Rosse y Miller (1984) consideran la conducta de absentismo como una respuesta de adaptación del trabajador a su ambiente de trabajo. Este modelo se desarrolló para responder a la pregunta: qué hacen los trabajadores cuando están insatisfechos. Basada en la conducta de cambio del empleado y no en una teoría general sobre el comportamiento, interpretan que la conducta de ausencia representa una ruptura ante la rutina cotidiana. (17)

✓ **Clasificación del ausentismo**

a) **Ausentismo justificado.** Es la condición que se produce cuando el trabajador se ausenta previo aviso y por autorización correspondiente. es lo que se puede considerar ausentismo retribuido y comprende los siguientes apartados:

- Enfermedad general.
- Accidente laboral.
- Licencias legales.
- Maternidad o adopción.
- Enfermedad laboral.
- Vacaciones

b) **Ausentismo injustificado.** Es la condición que se presenta cuando el trabajador se ausenta con o sin aviso y con o sin autorización correspondiente. comprende los siguientes:

- Permisos particulares.
- Ausencias no autorizadas.
- Conflicto laborales.
- Cuidado de los hijos.
- Salir a fumar.
- Retrasos.

✓ **Causas del Ausentismo Laboral**

Si bien es cierto son varias las causas que pueden llevar al ausentismo laboral, pueden ser laborales y personales, dentro de los cuales tenemos:

- Enfermedad comprobada.
- Enfermedad no comprobada.
- Diversas razones de carácter familiar.
- Tardanzas involuntarias por motivos de fuerza mayor.
- Faltas voluntarias por motivos personales.
- Dificultades y problemas financieros.
- Problemas de transporte.
- Baja motivación para trabajar.
- Clima organizacional insostenible.
- Falta de adaptación del trabajador a su puesto de trabajo.
- Políticas inadecuadas de la empresa.
- Accidentes de trabajo.

A si mismo Chiavenato cita otras causas como:

- Fallecimiento del empleado
- Jubilación
- Desvinculación de la empresa
- Licencias por diversos motivos y abandono voluntario del empleado

Para Agustín Reyes Ponce, (2000) ; considera que las causas que están produciendo el ausentismo son las siguientes:

1. La lejanía de la empresa y el hecho de contar con sistemas de transporte inadecuado o ineficiente.
2. Las enfermedades, sobre todo de tipo crónico.
3. La lenidad por parte de la empresa al tolerar esas faltas de asistencia o puntualidad sin sanción directa o indirecta.

4. La actitud de descontento frente a la empresa que se materializa en una especie de protesta en esas inasistencias o retrasos.(18)

✓ **Consecuencias del ausentismo laboral**

El Ausentismo Laboral produce una serie de conflictos psicosociales a consecuencia del deterioro significativo de las relaciones laborales de los trabajadores que producen tasa alta de ausentismo creando una problemática multifactorial, en las estructuras en que se desenvuelve el trabajador: en lo laboral, social y económica.

- **Laboral:** El ausentismo laboral crece ante la fatiga, las tareas monótonas, repetitivas y parcializadas que disminuyen, considerablemente, el interés y la motivación, y que le llevan a una situación de alienación, de la que intenta evadirse.
- **Económica:** El ausentismo laboral aumenta cuando el trabajador se enfrenta con que la relación remuneración trabajo no le es en absoluto satisfactoria, lo cual le conduce a una mayor desmotivación en la realización de sus tareas.
- **Social:** El ausentismo laboral disminuye cuando el trabajador se enfrenta ante el paro o la crisis económica, y se esfuerza en reducir la tasa de ausentismo, como instinto primario de conservación. (18)

✓ **Ausentismo en Enfermería**

Existen distintos factores que hace que el profesional de enfermería se ausente del trabajo, debido a la mayor carga laboral, disminución en la calidad del trabajo, el riesgo de cometer errores, lo que afecta directamente la atención de los pacientes

✓ **Factores que influyen en el ausentismo laboral**

Dentro de los factores encontramos los siguientes:

A. **Los factores laborales** están referidos a todos aquellos que se generan dentro de la organización y cuya naturaleza es ajena al trabajador.

– **Sobrecarga laboral**

En la actualidad ha aumentado la importancia de la sobrecarga laboral en el trabajo, ya que es una de las principales causas que provoca un agotamiento emocional lo que puede llevar al ausentismo laboral al profesional de enfermería, por trabajar bajo la presión del tiempo, trabajo estresante, tener demasiado trabajo en muy poco tiempo, sobre todo en las áreas críticas.

– **Salario** Las causas de inasistencias de ausentismo repetitivos se puede deber a las bajas retribuciones económicas, incumplimiento de los pactos colectivos de la empresa ,lo que lleva a las paralizaciones, huelgas indefinidas, creando un elevado ausentismo laboral , siendo esto una problemática para las instituciones de salud , afectando la productividad y atención con calidad a los pacientes-

– **Ambiente físico en el trabajo**

El ambiente físico en el lugar del trabajo, es lo mínimo que se le debe ofrecer a los trabajadores, ya que si no se mantiene la higiene, el orden y la comodidad para los trabajadores, estos pueden sentirse desmotivados, ocasionando que incurran en el ausentismo laboral y en la seguridad y salud del trabajador.

– **Conflictividad laboral**

El ambiente laboral en el que mayor tiempo del día se permanece y en el y que muchas lo llamamos segundo hogar, algunas veces pueden presentarse conflictos entre colegas lo que pueden provocar un estado negativo, incómodo, frustrante, a causa de escasez de comunicación intern, jornadas excesivas recargadas de trabajo , rotación de servicio sin consultar a la persona interesada, lo que pueden generar ausentismo laboral.

B. Factores personales

son todos aquellos elementos propios de la persona, de los cuales podemos resaltar:

- **Enfermedad comprobada:**

Enfermedad que tiene causas comprobadas debidamente por un especialista médico, que confirma dicha enfermedad otorgándole un certificado médico o descanso médico, el cual puede ser corto o incapacidad permanente ya que el trabajador también es responsable de justificar su ausencia. Dentro de las cuales se presentan:

- **Enfermedad no comprobada:**

El trabajador no presenta descansomédico que corrobore su enfermedad

- **Problemas familiares**

Puede deberse a las actividades que demandan las labores familiares, ya que estas impiden la normal asistencia al puesto de trabajo, que pueden ser por enfermedad de algún integrante de la familia, el cuidado de los hijos pequeños, además los relacionados a los incidentes domésticos y familiares que se presentan en el orden familiar.

- **Tardanzas involuntarias**

Atrazos que se dan en el trayecto al puesto de trabajo, y que se dan principalmente a la hora de llegada al trabajo aunque se pueden presentar en cualquier hora en la que el trabajador tenga que salir y retornar nuevamente al puesto de trabajo.

- **Faltas por motivos personales:**

Se hace referencia a los aspectos personales del trabajador ya que antepone a las obligaciones personales las cuales el trabajador considera que deberían ser atendidas con prioridad.

- **Problemas de transporte:**

Este es uno de los principales motivos de atraso en estos tiempos de reestructura de las pistas, cierre de calles por paralizaciones,

congestion vehicular, o porque el la enfermera (o) no coordina el tiempo de salida de su domicilio con el tiempo de recorrido a su lugar de trabajo.

– **Baja motivación para trabajar:**

se refiere a la baja predisposición para realizar las tareas que requiere el puesto de trabajo, lo que desencadena la ausencia del trabajador del lugar de trabajo y de no tomar las medidas adecuadas para solucionar este problema desencadenara en la ausencia total del trabajador es decir que será motivo de renuncia o despido.

- **El trabajo por turnos**, horas extras, sin períodos de descanso genera aumento de accidentes de trabajo, por disminución del nivel de alerta, alteración del ritmo: sueño vigilia, fatiga general y crónica, limitaciones de la vida familiar y social, errores frecuentes en procesos muy sencillos, perturbaciones nerviosas y psicósomáticas (19)

El Reglamento interno de trabajo del seguro social de salud – EsSalud (RIT):de 1999, en el Capítulo VII : referente a Horario y Jornada Laboral textualmete dice :

- **Artículo 26° Constituye inasistencia** Injustificada la no concurrencia al centro de trabajo sin la justificación respectiva.
- El retiro del trabajador antes de la hora de salida sin justificación alguna.
- La omisión del registro de asistencia al ingreso y/o salida sin justificación o posterior regularización

- **Decreto legislativo N° 728** Que; el Congreso mediante Ley 25327, ha delegado en el Poder Ejecutivo la facultad de legislar, mediante Decretos Legislativos, entre otras, las materias vinculadas con el fomento del empleo
- Capítulo IV De la Extinción del Contrato de Trabajo

Artículo 38.- Las ausencias injustificadas por más de tres días consecutivos, que no hayan sido sancionadas con el despido, podrán ser consideradas por el empleador en el cómputo de las ausencias injustificadas no consecutivas.

Artículo 39.- Los días de inasistencia injustificada en caso de huelga ilegal, se computan desde el día siguiente al requerimiento colectivo efectuado por el empleador a los trabajadores mediante cartelón colocado en lugar visible de la puerta principal del centro de trabajo bajo constancia notarial o a falta de notario, bajo constancia policial, siempre y cuando la resolución que declare ilegal la huelga haya quedado consentida o ejecutoriada.

2.3 Definición de términos básicos

– **Incapacidad temporal.**

Es la situación en la que se encuentran los trabajadores imposibilitados temporalmente para trabajar debido a enfermedad común o profesional o accidente, sea o no de trabajo.

– **Accidente de trabajo / Accidente laboral** Se entiende por accidente de trabajo toda lesión corporal que el trabajador sufra con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecute por cuenta ajena Situaciones imprevistas

– **Incapacidad:** Se entiende por incapacidad el estado de inhabilidad física o mental de una persona que le impide desempeñar en forma temporal o permanente su profesión u oficio.

– **Ausencia :** Periodo laboral en el que un trabajador de la empresa no se encuentra en el lugar que debería estar en función de su contrato.

– **Ausentista:** Persona que presenta un número de episodios de ausencia superior a la mediana.

CAPITULO III

HIPÓTESIS Y VARIABLES

3.1 Hipótesis General

Existen factores personales y laborales que influyen significativamente con el ausentismo laboral en el personal profesional de Enfermería del hospital III Emergencias Grau – EsSalud - 2018

Hipótesis específicas

- La sobre carga laboral interviene significativamente en el ausentismo laboral en el personal de Enfermería del Hospital III de Emergencias Grau- EsSalud -2018
- Los problemas personales de salud genera un incremento de ausentismo laboral en el profesional de enfermería del Hospital III de Emergencias Grau- EsSalud -2018
- El ausentismo laboral que prevalece en el profesional de Enfermería es del tipo por incapacidad temporal justificado.

3.2 Definición de las Variables

I. Variable:

Factores que influyen en el ausentismo laboral

Los factores son aquellos elementos que pueden condicionar una situación, volviéndose los causantes de la evolución o transformación de los hechos que pueden ser positivos o negativos para la persona y la empresa Variable independiente de tipo cuantitativa de tipo ordinal. Se ha considerado dos dimensiones

- Dimension Personal
- Dimension Laboral

II Variable:

Ausentismo laboral

Es la no asistencia a trabajar de un individuo, que se pensaba que iba a asistir, por causas justificadas o no, excluyendo el período pre y post natal, los períodos de vacaciones, las comisiones de servicio, y períodos de capacitación

- Ausentismo Justificado
- Ausentismo injustificado

3.3 Operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Instrumento	Escala de medición de la variable
PRIMERA VARIABLE Factores que influyen en el ausentismo laboral	Los factores son aquellos elementos que pueden condicionar una situación, volviéndose los causantes de la evolución o transformación de los hechos que pueden ser positivos o negativos para la persona y la empresa	Factores personales	<ul style="list-style-type: none"> ○ Atención al grupo familiar. ○ enfermedad ○ Problemas de transporte ○ .Permisos por estudio. ○ Baja motivación 	Cuestionario	Ordinal Si (1) No (0)
		Laborales	<ul style="list-style-type: none"> ○ Sobrecarga laboral. ○ Bajos salarios. ○ Inadecuadas condiciones de trabajo. ○ Conflictos laborales. ○ Turnos laborales. ○ Estrés. 	Cuestionario	Ordinal Si (1) No (0)
SEGUNDA VARIABLE AUSENTISMO LABORAL	Se entiende por "ausentismo laboral", "aquella ausencia o abandono del puesto de trabajo y de las obligaciones ajenos al mismo, incumpliendo las condiciones establecidas en el contrato de trabajo". También puede ser definido como toda ausencia de una persona de su puesto de trabajo, en horas que correspondan a un día laborable, dentro de la jornada legal de trabajo.	Ausentismo laboral justificado	<ul style="list-style-type: none"> ○ Enfermedades comunes ○ Accidentes profesionales ○ Licencias autorizadas • Actividad Sindical • Familiares 	Cuestionario	Ordinal Si (1) No (0)
		Ausentismo laboral injustificado	<ul style="list-style-type: none"> • Faltas injustificadas • Tardanzas • Ausencias no autorizadas. 	Cuestionario	

CAPITULO IV

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

4.1. Tipo y diseño de la investigación

La investigación tuvo como enfoque cuantitativo, descriptiva prospectiva de corte transversal de acuerdo al problema y los objetivos planteados, con el cual se obtuvo información acerca de los “factores que influyen en el ausentismo laboral en el personal de Enfermería del Hospital III de Emergencias Grau- EsSalud 2018

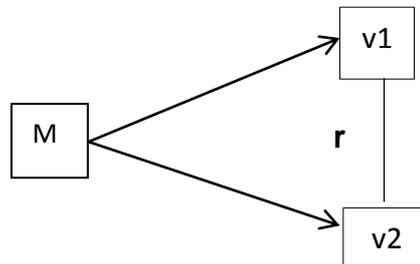
El diseño utilizado fue no experimental, transversal, con las variables de estudio

M = Tamaño de la población

v1 = Factores asociados

v2 = Ausentismo laboral

r= Relacion entre los factores asociados y el ausentismo laboral



4.2. Población y Muestra

La población estuvo conformada por 224 profesionales de enfermería de ambos sexos.

- Muestra: Estuvo constituido por 118 profesionales de enfermería. Se aplicó el muestreo probabilístico del tipo aleatorio simple. Cuya fórmula es la siguiente:

$$n = \frac{Z^2 \cdot p \cdot q \cdot N}{(N - 1) \cdot e^2 + Z^2 \cdot p \cdot q}$$

Donde los valores asumidos son los siguientes:

n = Tamaño de la muestra= ?

N = Tamaño de la población 224 Enfermeras (os)

z = Valor de la distribución normal con una probabilidad central y nivel de confianza de 95% 1,96.

p = Variabilidad positiva máxima = 80%= 0,8

q = Variabilidad negativa máxima = 20% = 0,2

e = Error de medición = 5% = 0,05

Reemplazado tenemos

$$n = \frac{(1.96)^2(0.8)(0.2)(224)}{(224 - 1)(0.05)^2 + (1.96)^2(0.8)(0.2)}$$

$$n = \frac{(3.8416)(0.8)(0.2)(224)}{(223)(0.0025) + (3.8416)(0.8)(0.2)}$$

$$n = \frac{137.682944}{1.172156}$$

$$n = 118$$

4.3. Técnica e instrumentos de recolección de información documental

Fernando Castro Márquez (2003) indica que las técnicas están referidas a la manera como se van a obtener los datos y los instrumentos son los medios materiales, a través de los cuales se hace posible la obtención y archivo de la información requerida para la investigación. (20)

4.4. Técnica e instrumentos de recolección de información campo

- **Técnica:**

La técnica que se aplicó en investigación fue la Encuesta a través de la cual nos permitió llegar al personal de Enfermería, ya que mediante la misma se logró determinar los factores que influyen en el ausentismo laboral de la población que forma parte de este estudio.

- **Instrumento**

Para la recolección de datos se utilizó como instrumento un cuestionario estructurado, adecuado a la realidad del área de estudio desarrollado en base al trabajo de investigación de Ferraro (2016), quien en su trabajo de investigación buscó determinar la incidencia de ausentismo laboral y factores determinantes en el personal de enfermería del Hospital Zonal Especializado en Oncología “Luciano Fortabat”. Argentina

Es así que se tiene una base de datos basada en:

- Factores personales: 7 preguntas,
- Factores laborales: 7 preguntas,
- Ausentismo: justificado e injustificado,

Para efectos de comparar las dimensiones antes mencionadas, se estandarizó los puntajes y las ausencias en una escala de 0 a 100. Teniéndose en cuenta que con la estandarización el puntaje mayor era de 100 puntos, fue dividido en tres

Categorías del Cuestionario	
Categoría	Puntaje
Bajo	0-33
Medio	34-66
Alto	67-100

4.5. Análisis y procedimiento de datos

- La información obtenida fue ordenada y organizada de acuerdo a las dimensiones e indicadores de la variable de estudio; La presentación de los datos se realizó a través de tablas y gráficos, se elaboró una base de datos a partir de un ordenamiento en Excel. Los resultados obtenidos después de la aplicación de las pruebas estadísticas fueron contrastados con los objetivos de la investigación. Para lo cual se utilizó el programa SPSS 21 y Software estadístico Stata 14, cluster jerárquico, Chi cuadrado y correlación de Spearman.

CAPITULO V

RESULTADOS

5.1. Resultados descriptivos

Tabla 5.1.1

**CARACTERISTICAS SOCIODEMOGRAFICAS DEL PERSONAL
PROFESIONAL DE ENFERMERIA DEL HOSPITAL III EMERGENCIAS
GRAU ESSALUD-2018**

SEXO	N	%
Masculino.	4	3
Femenino.	114	97
TOTAL	118	100.00
EDAD	N°	%
18 - 29 años.	1	1
30 - 39 años.	12	10
40 - 49 años.	67	57
Más de 50 años.	39	33
TOTAL	118	100
ESTADO CIVIL		
Soltero (a).	25	21
Casado (a).	53	45
Separado (a).	22	19
Divorciado (a).	6	5
Convivente	12	10
Viudo (a).	0	-
TOTAL	118	100.00
PROFESION		
lic. Enf	118	100
TOTAL	118	100.00
SITUACION LABORAL		
	N°	%
Contratado	96	81
Nombrado	17	14
CAS	5	4
TOTAL	118	100

ANTIGÜEDAD EN LA INSTITUCION		
1 - 5 años.	1	1
6 - 10 años.	4	3
11 - 15 años.	9	8
16 - 20 años.	87	73
Más de 20 años.	17	14
TOTAL	118	100.00
SERVICIO DONDE LABORA		
Emergencia	26	22
Neonatología	13	11
Hosp. Medicina	22	19
Consulta Externa	12	10
UCI UCIN	12	10
Sala de Operaciones	13	11
Uro Traumatología	7	6
Cirugia	6	5
Ginecología	5	4
Central de Esterilizacion	2	2
TOTAL	118	100.00
TURNOS DE TRABAJO		
	N°	%
Fijo	12	10
Rotativo.	106	90
TOTAL	118	100.00

Fuente: Encuesta aplicada a Enfermeras(os) del Hospital III Emergencias Grau –EsSalud-2018

Se observó que el 97% (114) pertenecen al sexo femenino, comprendidos entre las edades de 40 a 49 años equivalente al 57% (67), seguidamente edades de más de 50 años con un porcentaje de 33% (39), asimismo el 45% (53) son casados y un mínimo porcentaje que respondió estar divorciado; con situación laboral del 81% (96) son contratados con una antigüedad en la institución de de 16 a 20 años que representan el 73% (87) y más de 20 años el 14%(17), del personal encuestado el 22% (26) pertenecen al servicio de emergencia, seguidamente de Hospitalización de medicina el 19% (22), del servicio de Neonatología y Sala de Operaciones el 11% (13), el 10% pertenecen al servicio de Consulta Externa el 90% (106) trabajan en turnos rotativos.

Tabla 5.1.2

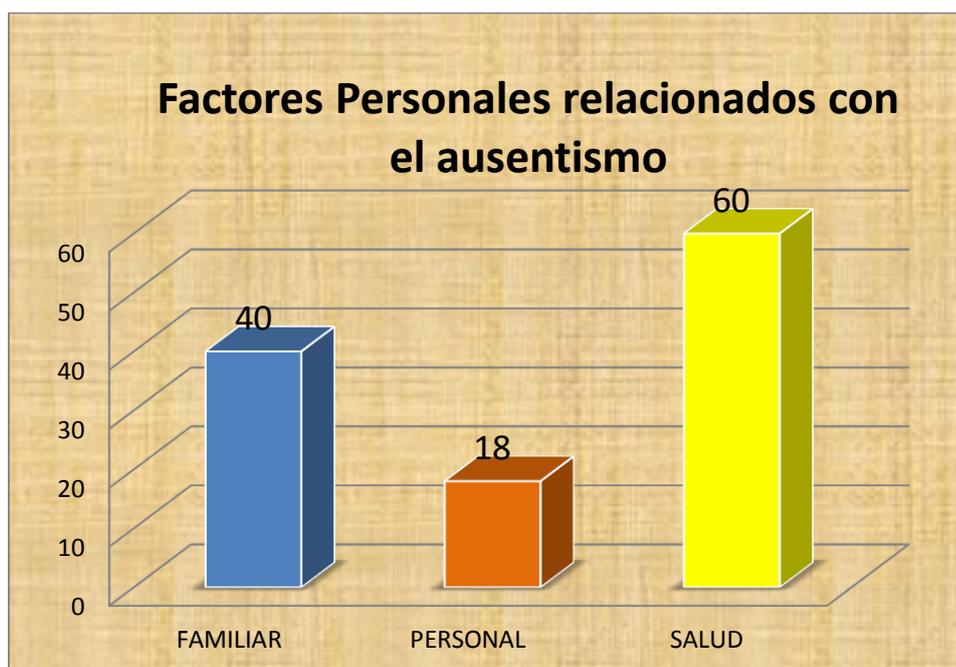
FACTORES PERSONALES RELACIONADOS CON EL AUSENTISMO

	Frecuencia	Porcentaje
FAMILIARES	40	34
PERSONALES	18	15
SALUD	60	51
Total	118	100

Fuente: Encuesta aplicada a Enfermeras(os) del Hospital III Emergencias Grau – EsSalud-2018

Grafico 5.1.2

FACTORES PERSONALES RELACIONADOS CON EL AUSENTISMO



Fuente: Encuesta aplicada a Enfermeras(os) del Hospital III Emergencias Grau –EsSalud-2018

Se observó que el 51% (60) se han ausentado por presentar problemas de salud, el 34% (40) por problemas familiares y un mínimo porcentaje 15% (18) manifestaron que se ausentaron por problemas familiares

Tabla 5.1.3

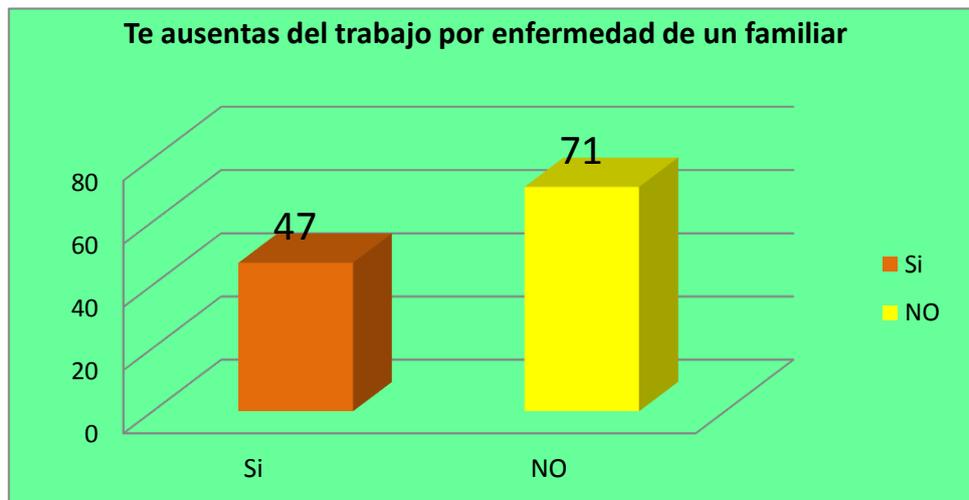
TE AUSENTAS DEL TRABAJO POR ENFERMEDAD DE UN FAMILIA

RESPUESTAS	N°	%
Si	47	40
NO	71	60
	118	100.00

Fuente: Encuesta aplicada a Enfermeras(os) del Hospital III Emergencias Grau – EsSalud-2018

Gráfico 5.1.3

TE AUSENTAS DEL TRABAJO POR ENFERMEDAD DE UN FAMILIA



En el gráfico N° 5.1.3 se observó un gran porcentaje de 60% (71) de profesionales de Enfermería se ha ausentado del trabajo por problemas de salud de sus familiares

Tabla 5.1.4

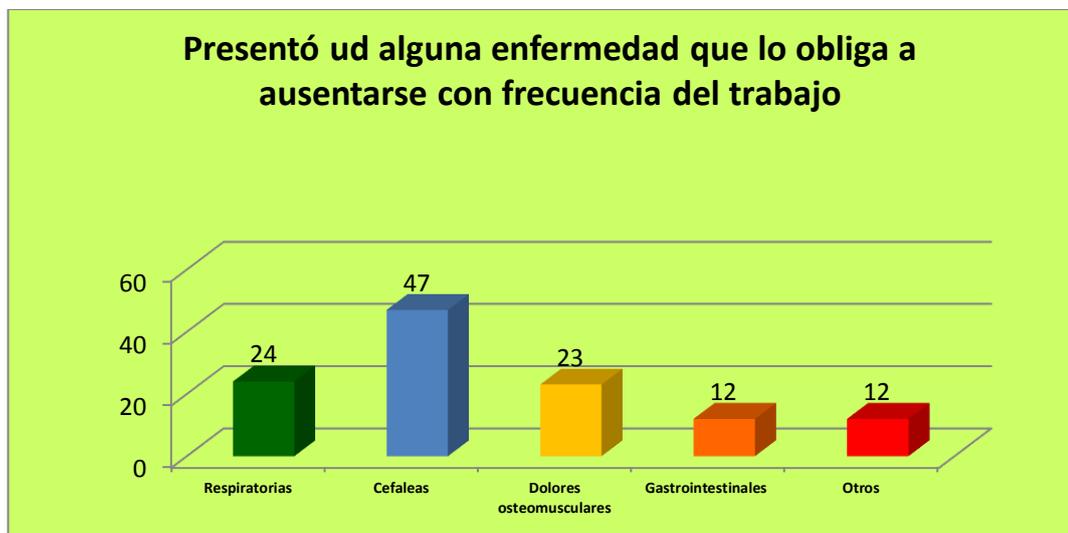
PRESENTÓ UD ALGUNA ENFERMEDAD QUE LO OBLIGA A AUSENTARSE CON FRECUENCIA

RESPUESTAS	N°	%
Respiratorias	24	20.3
Cefaleas	47	39.8
Dolores osteomusculares	23	19.5
Gastrointestinales	12	10.2
Otros	12	10.2
TOTAL	118	100.0

Fuente: Encuesta aplicada a Enfermeras(os) del Hospital III Emergencias Grau - EsSalud-2018

Gráfico 5.1.4

PRESENTÓ UD ALGUNA ENFERMEDAD QUE LO OBLIGA A AUSENTARSE CON FRECUENCIA



En el Gráfico 5.1.4 se observó que el profesional de Enfermería se ha ausentado del trabajo frecuentemente por presentar Cefaleas un 39%, por problemas respiratorios un 24%, por problemas osteomusculares un 23% y por problemas gástricos y otros problemas un 12%, razones por las que podemos percibir que la mayoría se ha ausentado de su trabajo por problemas de salud.

Tabla 5.1.5

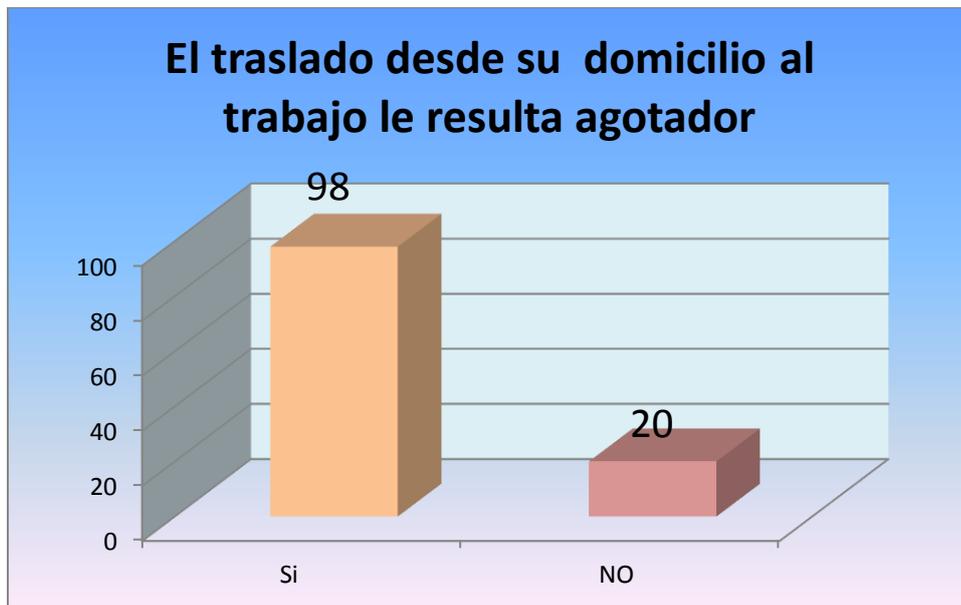
EL TRASLADO DESDE SU DOMICILIO AL TRABAJO LE RESULTA AGOTADOR

RESPUESTAS	N°	%
Si	98	83.1
NO	20	16.9
TOTAL	118	100.0

Fuente: Encuesta aplicada a Enfermeras(os) del Hospital III Emergencias Grau – EsSalud-2018

GRAFICO 5.1.5

EL TRASLADO DESDE SU DOMICILIO AL TRABAJO LE RESULTA AGOTADOR



En el gráfico 5.1.5, se observó que el 83(98) profesionales de enfermería manifestaron que el traslado desde su domicilio al trabajo le resultó agotador y que esto puede ser un factor para que el personal encuestado, observándose que el transporte público con el cual se moviliza la mayoría de las personas sería un factor para que el personal no llegue a tiempo a su centro de trabajo.

Tabla 5.1.6

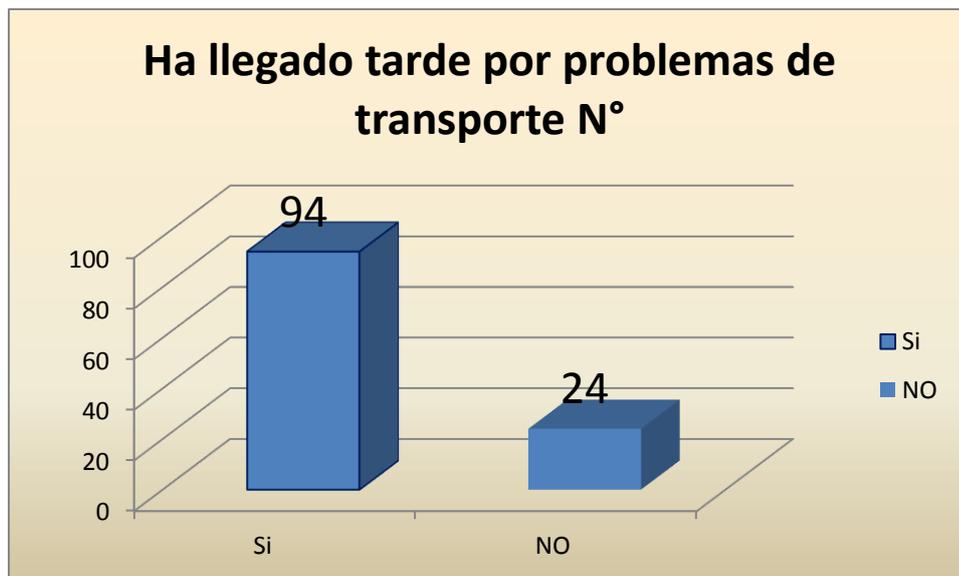
HA LLEGADO TARDE POR PROBLEMAS DE TRANSPORTE

RESPUESTAS	N°	%
Si	94	79.7
NO	24	20.3
TOTAL	118	100.0

Fuente: Encuesta aplicada a Enfermeras(os) del Hospital III Emergencias Grau – EsSalud-2018

Gráfico 5.1.6

HA LLEGADO TARDE POR PROBLEMAS DE TRANSPORTE



En el gráfico 5.1.6, se observó que el 79.7 % (94) profesionales de enfermería manifestaron que el transporte público con el cual se moviliza la mayoría de las personas sería un factor para que el personal no llegue a tiempo a su centro de trabajo.

Tabla 5.1.7

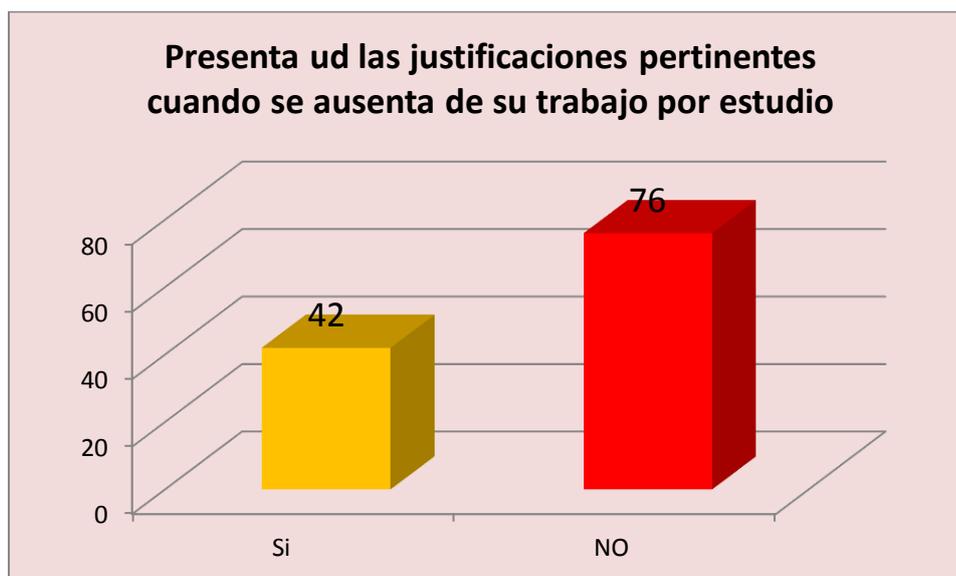
**PRESENTA UD LAS JUSTIFICACIONES PERTINENTES CUANDO SE
AUSENTA DE SU TRABAJO POR ESTUDIO**

RESPUESTAS	N°	%
Si	42	35.6
NO	76	64.4
TOTAL	118	100.0

Fuente: Encuesta aplicada a Enfermeras(os) del Hospital III Emergencias Grau – EsSalud-2018

Gráfico 5.1.7

**PRESENTA UD LAS JUSTIFICACIONES PERTINENTES CUANDO SE
AUSENTA DE SU TRABAJO POR ESTUDIO**



En el gráfico 5.1.7, se observó que el 64 % (76) profesionales de enfermería no presentaron justificaciones por ausentarse por motivos de estudio.

Tabla 5.1.8

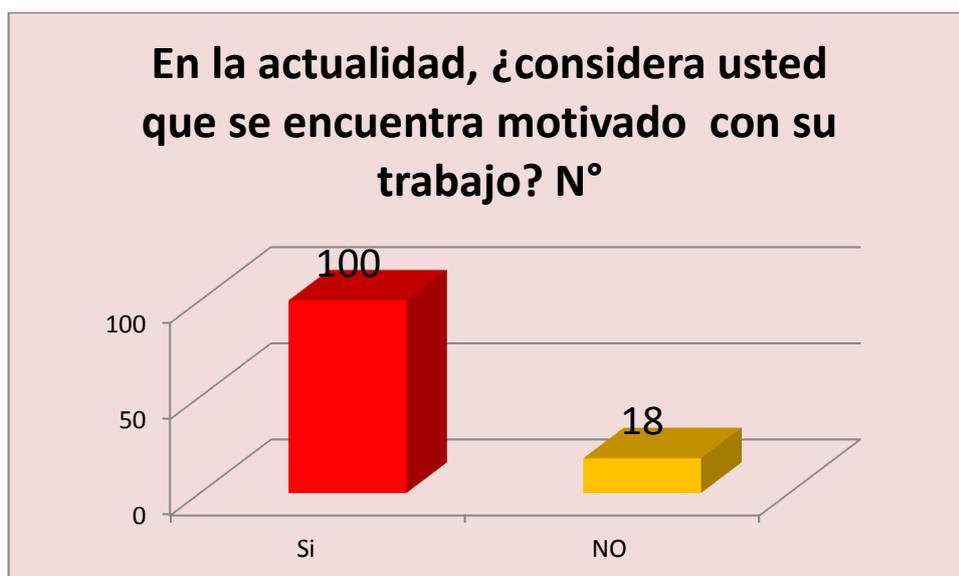
EN LA ACTUALIDAD, ¿CONSIDERA USTED QUE SE ENCUENTRA MOTIVADO CON SU TRABAJO?

RESPUESTAS	N°	%
Si	100	84.7
NO	18	15.3
TOTAL	118	100.0

Fuente: Encuesta aplicada a Enfermeras(os) del Hospital III Emergencias Grau – EsSalud-2018

Grafico 5.1.8

EN LA ACTUALIDAD, ¿CONSIDERA USTED QUE SE ENCUENTRA MOTIVADO CON SU TRABAJO?



En el grafico 5.1.8, se observo que el 85% (100) de profesionales de enfermería manifiesta estar motivado por su trabajo

Tabla 5.1.9

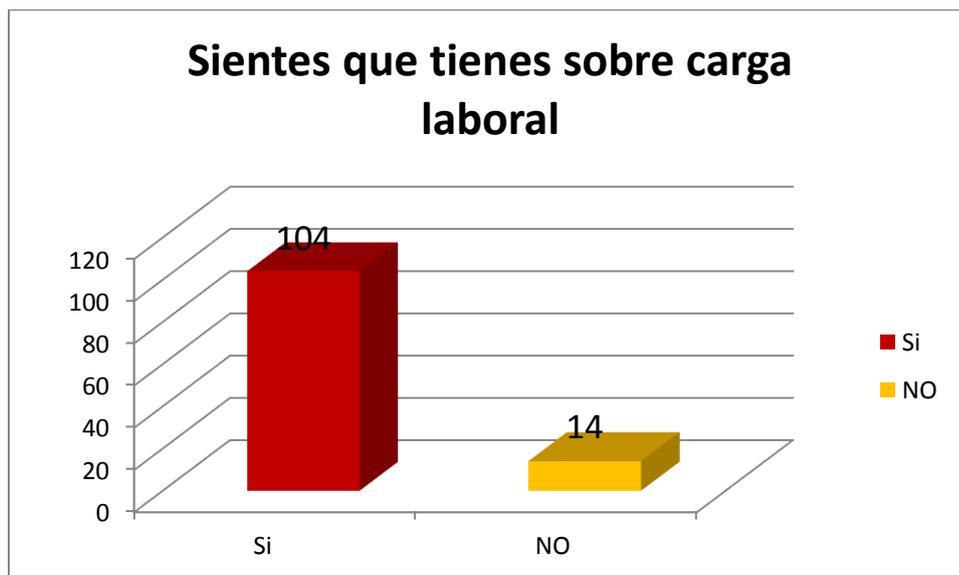
SIENTES QUE TIENES SOBRE CARGA LABORAL

RESPUESTAS	N°	%
Si	104	88.1
NO	14	11.9
TOTAL	118	100.0

Fuente: Encuesta aplicada a Enfermeras(os) del Hospital III Emergencias Grau – EsSalud-2018

GRAFICO 5.1.9

SIENTES QUE TIENES SOBRE CARGA LABORAL



Se observo que el 88%del personal profesional de enfermería manifiesta que si tiene sobre carga, dato significativo que puede estar relacionado con el ausentismo laboral.

Tabla 5.1.10

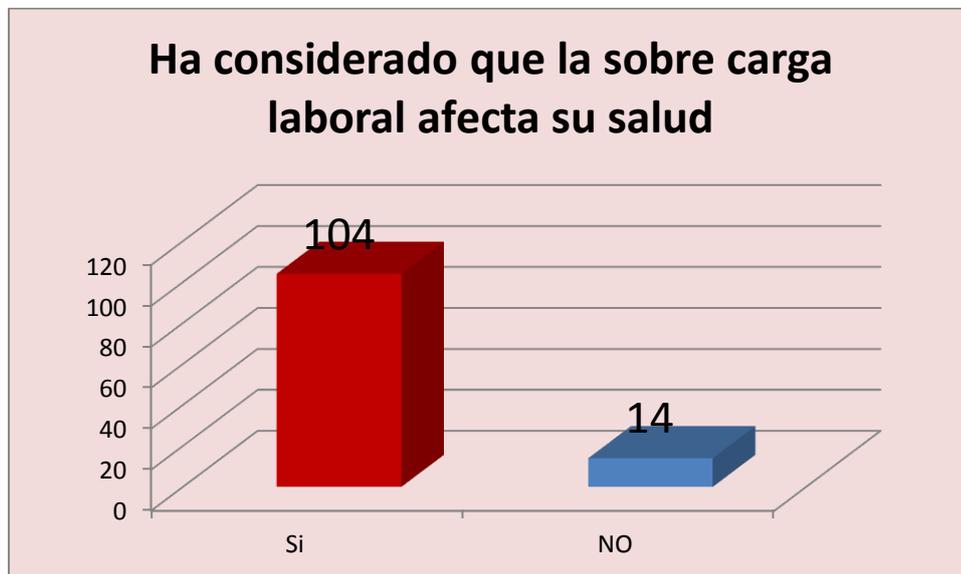
HA CONSIDERADO QUE LA SOBRE CARGA LABORAL AFECTA SU SALUD

RESPUESTAS	N°	%
Si	104	88.1
NO	14	11.9
TOTAL	118	100.0

Fuente: Encuesta aplicada a Enfermeras(os) del Hospital III Emergencias Grau – EsSalud-2018

GRAFICO 5.1.10

HA CONSIDERADO QUE LA SOBRE CARGA LABORAL AFECTA SU SALUD



Se observo en el siguiente grafico que la sobre carga laboral afecta altamente la salud del profesional de enfermería ya que un 88 % manifestaron que la sobre carga laboral afectava su salud.

Tabla 5.1.11

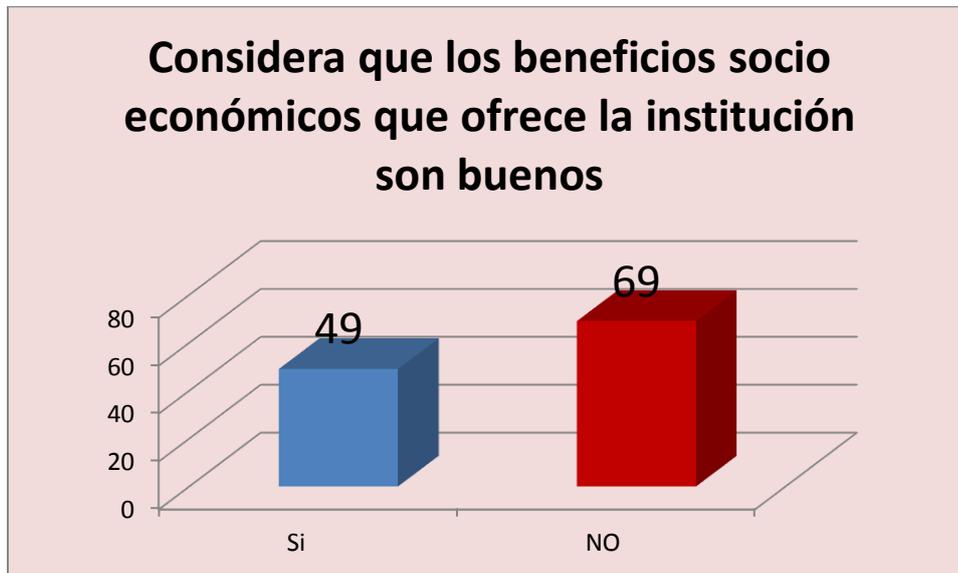
CONSIDERA QUE LOS BENEFICIOS SOCIO ECONÓMICOS QUE OFRECE LA INSTITUCIÓN SON BUENOS

RESPUESTAS	N°	%
Si	49	41.5
NO	69	58.5
	118	100.0

Fuente: Encuesta aplicada a Enfermeras(os) del Hospital III Emergencias Grau – EsSalud-2018

Grafico 5.1.11

CONSIDERA QUE LOS BENEFICIOS SOCIO ECONÓMICOS QUE OFRECE LA INSTITUCIÓN SON BUENOS



En el grafico siguiente, el personal profesional de enfermería manifestó que no estan de acuerdo con el sueldo que perciben , ya que el 60% manifestó que los beneficios que ofrece la Institucion no son buenos.

Tabla 5.1.12

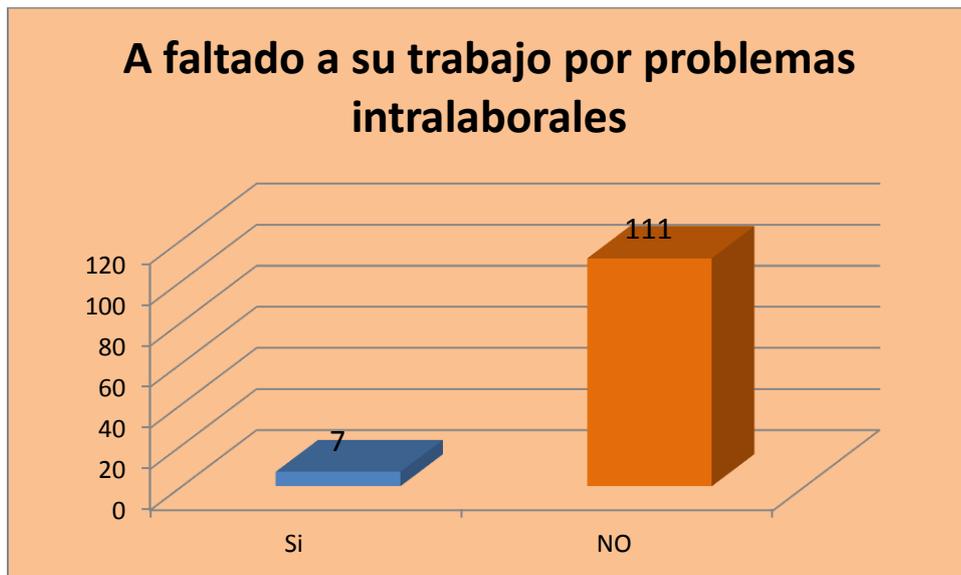
A FALTADO A SU TRABAJO POR PROBLEMAS INTRALABORALES?

RESPUESTAS	N°	%
Si	7	5.9
NO	111	94.1
TOTAL	118	100.0

Fuente: Encuesta aplicada a Enfermeras(os) del Hospital III Emergencias Grau – EsSalud-2018

Grafico 5.1.12

A FALTADO A SU TRABAJO POR PROBLEMAS INTRALABORALES?



Se observó en el siguiente grafico que el personal de Enfermería no ha faltado a su trabajo por problemas intralaborales 94% (111), y numero reducido de 59% (7), manifiesta que si ha faltado debido a problemas familiares

Tabla 5.1.13

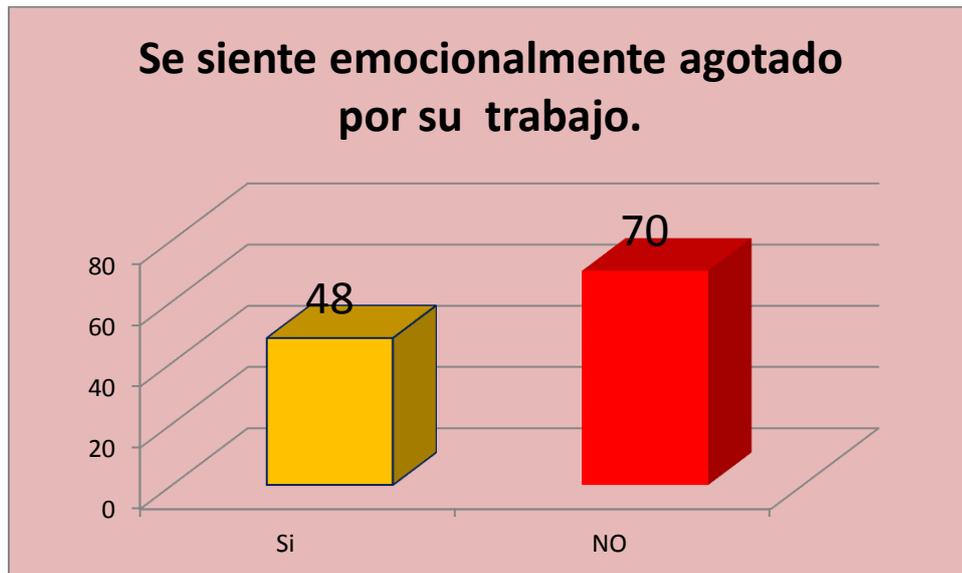
SE SIENTE EMOCIONALMENTE AGOTADO POR SU TRABAJO

RESPUESTAS	N°	%
Si	48	40.7
NO	70	59.3
TOTAL	118	100.0

Fuente: Encuesta aplicada a Enfermeras(os) del Hospital III Emergencias Grau – EsSalud-2018

Grafico 5.1.13

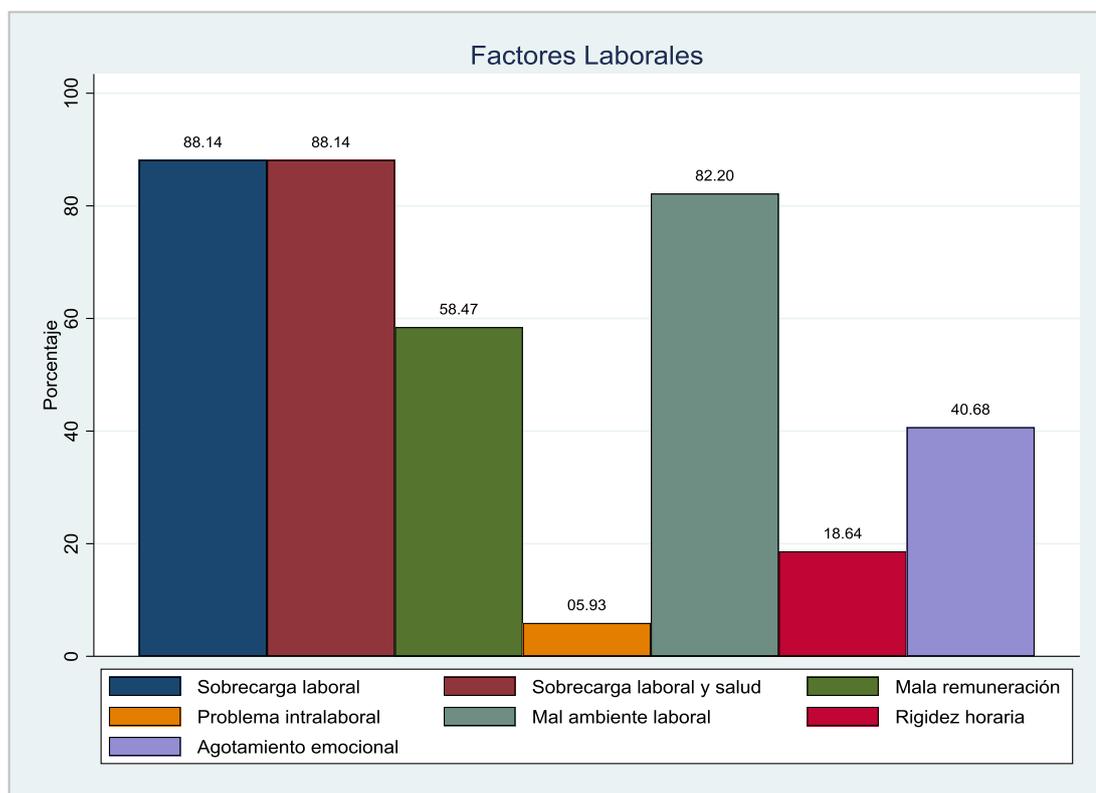
SE SIENTE EMOCIONALMENTE AGOTADO POR SU TRABAJO



Se observó en el siguiente gráfico que el 59% no se siente emocionalmente agotado por su trabajo, y porcentaje medio de 40 % manifestó que si esta emocionalmente cansado ya que trabaja en áreas críticas como emergencia y UCI.

Gráfico 5.1.1.13

FACTORES LABORALES RELACIONADOS CON EL AUSENTISMO



Fuente: Encuesta aplicada a Enfermeras(os) del Hospital III Emergencias Grau –EsSalud-2018

Se observó que el 88% (96) manifestó tener sobrecarga laboral y que la misma afecta su salud , el 82% manifestó tener mal ambiente laboral, el 58% lo atribuyen al sueldo y el 18% a la rigidez horaria, indicadores que se observó para el ausentismo laboral.

Tabla N° 5.1.14

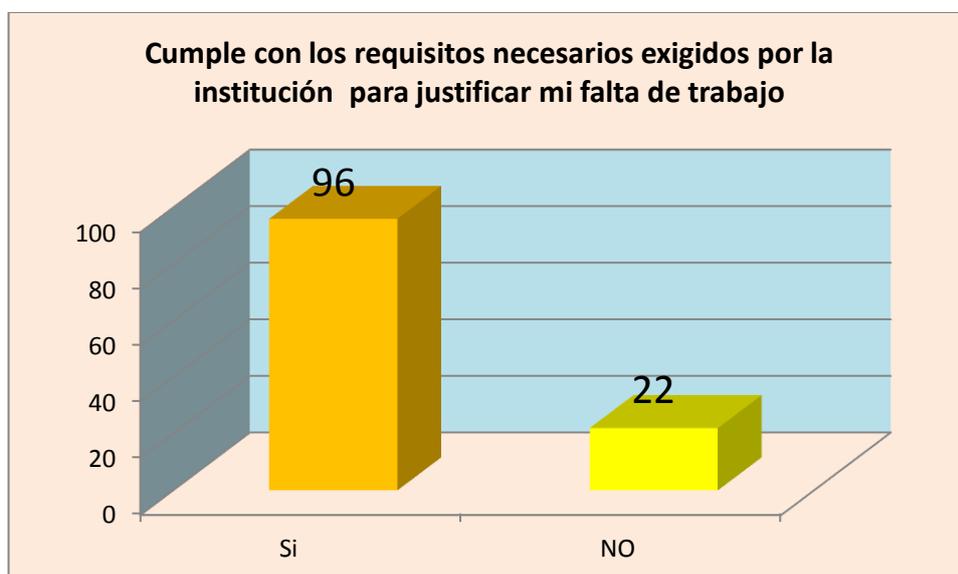
CUMPLIO CON LOS REQUISITOS NECESARIOS EXIGIDOS POR LA INSTITUCIÓN PARA JUSTIFICAR MI FALTA DE TRABAJO

RESPUESTAS	N°	%
Si	96	81.4
NO	22	18.6
	118	100.0

Fuente: Encuesta aplicada a Enfermeras(os) del Hospital III Emergencias Grau – EsSalud-2018

GRAFICO 5.1.14

CUMPLIO CON LOS REQUISITOS NECESARIOS EXIGIDOS POR LA INSTITUCIÓN PARA JUSTIFICAR MI FALTA DE TRABAJO



En el gráfico 5.1.14, se observó que el 81% (96), Cumplió con los requisitos necesarios exigidos por la institución para justificar su falta al trabajo a través de los descansos médicos, un 18% (22) profesionales de enfermería no cumplieron con lo establecido.

Tabla N° 5.1.15

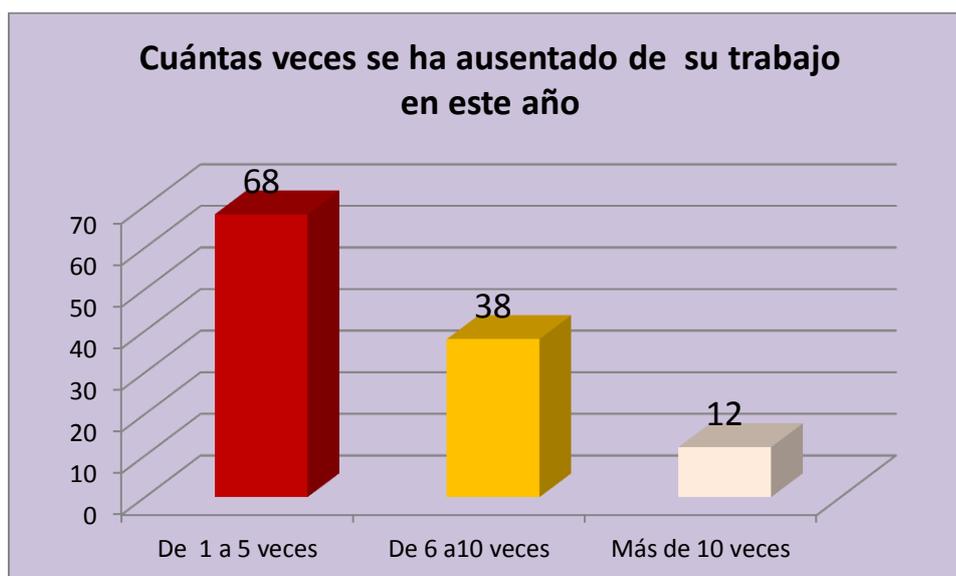
CUÁNTAS VECES SE HA AUSENTADO DE SU TRABAJO EN ESTE AÑO

RESPUESTAS	N°	%
De 1 a 5 veces	68	57.6
De 6 a10 veces	38	32.2
Más de 10 veces	12	10.2
	118	100.0

Fuente: Encuesta aplicada a Enfermeras(os) del Hospital III Emergencias Grau – EsSalud-2018

Grafico N° 5.1.15

CUÁNTAS VECES SE HA AUSENTADO DE SU TRABAJO EN ESTE AÑO



En el siguiente grafico se observo que el 57% del profesional de enfermería se ha ausentado de su trabajo de 01 a 05 veces, así mismo de 06 a 10 veces manifestó haberse ausentado 32% (38), y más de 10 veces en un mínimo porcentaje del 10% (12) por lo que se puede percibir que sí hay ausentismo laboral.

Tabla N°5.1.16

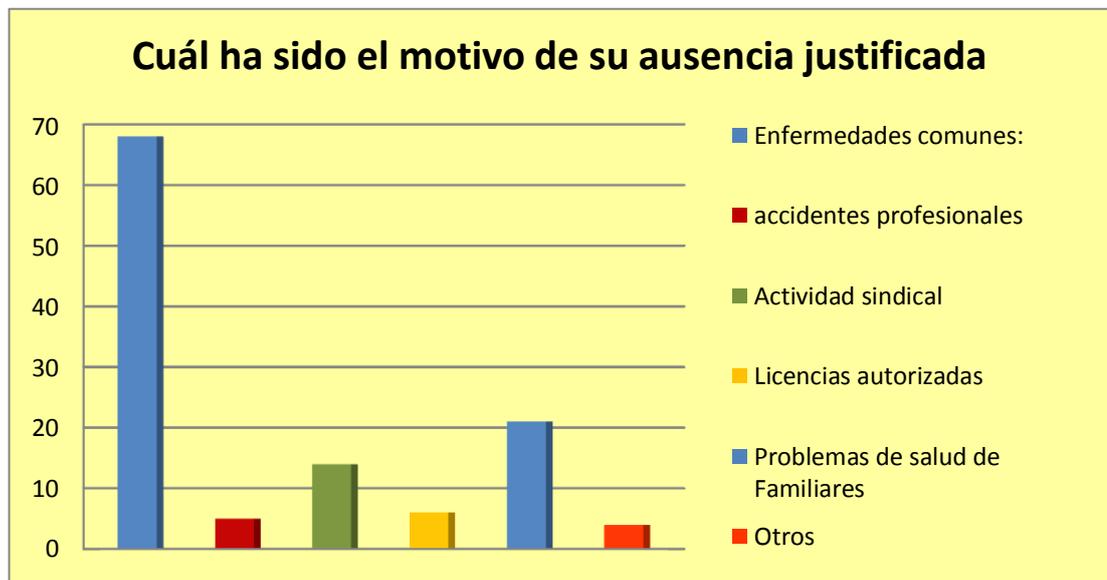
CUÁL HA SIDO EL MOTIVO DE SU AUSENCIA JUSTIFICADA

RESPUESTAS	N°	%
Enfermedades comunes:	68	57.6
accidentes profesionales	5	4.2
Actividad sindical	14	11.9
Licencias autorizadas	6	5.1
Problemas de salud de Familiares	21	17.8
Otros	4	3.4
TOTAL	118	100.0

Fuente: Encuesta aplicada a Enfermeras(os) del Hospital III Emergencias Grau – EsSalud-2018

Grafico N° 5.1.16

CUÁL HA SIDO EL MOTIVO DE SU AUSENCIA JUSTIFICADA



Se observo que el motivo de usentismo justiiicado fue por salud 57% manifiesta haber presentado alguna enfermedad común, el 17% por salud de algún familiar, el 11.9% por actividad sindical y un minimo por licencias autorizadas.

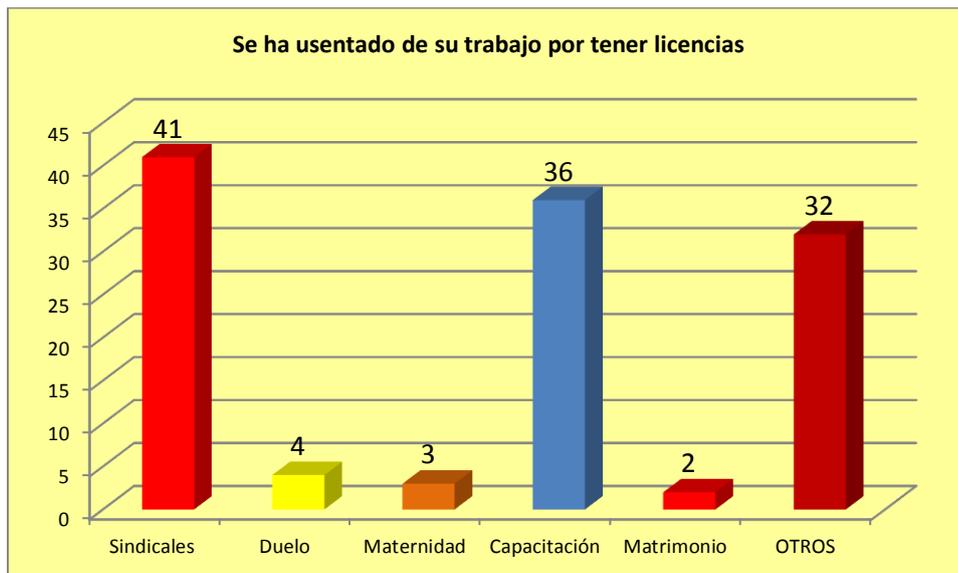
Tabla N° 5.1.17

SU AUSENCIA AL TRABAJO FUE POR TENER LICENCIAS

RESPUESTAS	N°	%
Sindicales	41	34.7
Duelo	4	3.4
Maternidad	3	2.5
Capacitación	36	30.5
Matrimonio	2	1.7
OTROS	32	27.1
TOTAL	118	100.0

Grafico N° 5.1.17

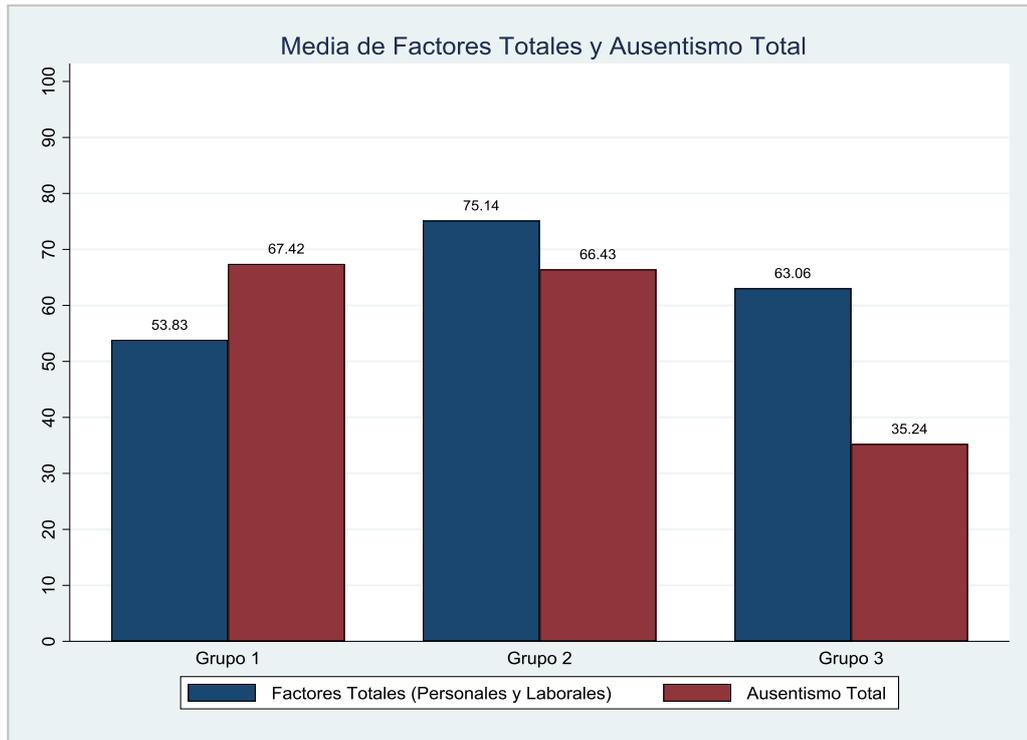
SU AUSENCIA AL TRABAJO FUE POR TENER LICENCIAS



En el siguiente cuadro se observó que el personal profesional de enfermería se ausentó del trabajo por tener licencias sindicales el 34%, por Capacitación un 30%, y por otros motivos un 27% datos que demuestran que otro factor son las licencias sindicales las que generan ausentismo laboral

GRAFICO 5.1.1.17

MEDIA DE FACTORES TOTALES Y AUSENTISMO TOTAL



Fuente: Encuesta aplicada a Enfermeras(os) del Hospital III Emergencias Grau – EsSalud-2018

Gráfico 5.1.1.17. Gráfico de barras de las medias de los puntajes estandarizados (escala del 1 al 100) de las dimensiones Factor Total (personal+laboral) y Ausentismo.

5.2. Resultados inferenciales

Para la obtención de los resultados se ha empleado el cuestionario compuesto por 14 preguntas, de las cuales las preguntas 1 a 7 se relacionaban con la dimensión “factores personales”, y las preguntas 8 al 14 con la dimensión “factores laborales”. Asimismo, se realizó el conteo del ausentismo, tanto justificado como injustificado. Es así que se tiene una base de datos basada en:

- Factores personales: 7 preguntas, de las cuales 3 son cuantificables como puntaje.
- Factores laborales: 7 preguntas, todas cuantificables como puntaje.
- Ausentismo: justificado e injustificado, todo cuantificable como puntaje.

Cada dimensión tuvo un puntaje total, resultado de la suma de puntajes del total de preguntas de cada dimensión. Asimismo, el puntaje sumado de las dos dimensiones dio el puntaje de los factores totales por individuo. Puntajes mayores implicaban mayor situación crítica de los encuestados. Para preguntas donde el puntaje mayor implicaba lo contrario (es decir, mayor puntaje mejor situación del encuestado), dicho puntaje fue invertido.

En ese sentido:

- Factores personales: de 0 a 3 puntos por individuo.
- Factores laborales: de 0 a 7 puntos por individuo.
- Factor total: de 0 a 10 puntos por individuo.
- Ausentismo total (justificado injustificado): con un mínimo de 0 ausencia y un máximo de 16 ausencias.

Para efectos de comparar las dimensiones antes mencionadas, se estandarizó los puntajes y las ausencias en una escala de 0 a 100. Teniéndose en cuenta que con la estandarización el puntaje mayor era de 100 puntos, fue dividido en tres categorías (cuadro 1): bajo (0 a 33 puntos), medio (34 a 66 puntos) y alto (67 a 100 puntos). Podemos indicar

que, respecto a los factores totales (laborales personales, cuadro 2), todos los individuos están entre la categoría media (55.93%) a alta (44.07%); en el caso del ausentismo (cuadro 3), los individuos se distribuyen en la categoría baja (12.71%), media (52.54%) y alta (34.75%). En general se puede observar una situación crítica importante en muchos individuos respecto a su percepción del ambiente personal y laboral, y un ausentismo que no pasa desapercibido.

Categorías del cuestionario sobre la base el puntaje máximo de 100 puntos

Categorías del Cuestionario	
Categoría	Puntaje
Bajo	0-33
Medio	34-66
Alto	67-100

Porcentaje de categorías de Factor total.

Factor Total (Personal+Laboral)			
Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Acumulado
Medio	66	55.93	55.93
Alto	52	44.07	100.00
Total	118	100.00	

Porcentaje de Categorías de Ausentismo.

Ausentismo			
Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Acumulado
Bajo	15	12.71	12.71
Medio	62	52.54	65.25
Alto	41	34.75	100
Total	118	100	

5.3. Otro tipo de resultados de acuerdo a la naturaleza del problema y la hipótesis

Se puede decir que para el 60.17% del personal profesional de enfermería encuestado hay una relación directamente proporcional entre los factores personales-laborales y el ausentismo, pero donde el factor laboral es el que más influencia en tal ausentismo, siendo el factor personal un aportante poco influyente. Es así que, para éstos, mientras más situaciones críticas tengan en su área de trabajo, y en menor medida en su área personal, se ausentarán más. Para el resto de personas (39.83%) éste comportamiento no es aplicable, observándose que, pese a que hay muchos que tienen menos crisis personales-laborales, faltan con más frecuencia. Por otro lado, hay dos preguntas auxiliares que se tienen que responder, derivadas de la relación entre los factores personales y laborales y el ausentismo. El primero está relacionado a qué Factores Personales influenciaron más en el ausentismo. El segundo, relacionado a qué Factores Laborales influenciaron más en el ausentismo.

Con respecto al Factor Personal al examinar el porcentaje de personas que puntuaron positivo en las variables “Familiar”, “Personal” y “Salud”, se observa que (en orden de importancia) 51 % indicó tener problemas de salud, 34 % indicó tener problemas familiares y 15% problemas personales.

Se puede decir que la salud es la variable más influyente dentro de los factores personales y que de alguna manera contribuyó en el ausentismo.

Con respecto al Factor Laboral, al examinar el porcentaje de personas que puntuaron positivo en sus diferentes variables, se observa (en orden de importancia) que 88.14% indicaron tener sobrecarga laboral, 88.14% indicaron que la sobrecarga laboral

afectaba su salud, 82.20% indicó un mal ambiente laboral, 40.68% indicó agotamiento emocional provocado por el trabajo, 18.64% indicó tener una rigidez horaria, y un 5.93% indicó problemas intra-laborales. Se puede decir que la sobrecarga laboral, los problemas de salud derivados de ésta y el mal ambiente laboral son las variables más influyentes en los factores personales y que de alguna manera influenciaron en el ausentismo.

Correlación de spearman del factor personal, factor laboral y el ausentismo del total de individuos sin considerar al grupo 1.

Sombreado de rosa p<0.05.

	Factor Personal	Factor Laboral	Ausentismo
Factor Personal	1		
Factor Laboral	-0.1737	1	
Ausentismo	0.1963	0.4433	1

CAPITULO VI

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

6.1. Contrastación de la hipótesis

Formulamos la hipótesis estadística

H1 Existen factores personales y laborales que se relacionan significativamente con el ausentismo laboral en el personal profesional de Enfermería del hospital III Emergencias Grau – EsSalud - 2018

H0 No Existen factores personales y laborales que se relacionen significativamente con el ausentismo laboral en el personal profesional de Enfermería del hospital III Emergencias Grau – EsSalud – 2018

Se procedió a realizar una correlación de Spearman.

	Factor Personal	Factor Laboral	Ausentismo
Factor Personal	1		
Factor Laboral	-0.1737	1	
Ausentismo	0.1963	0.4433	1

Tomando los tres factores (personal, laboral y ausentismo total) se obtuvo una rho menor a 0.05 entre éstos, con un $p < 0.05$ lo que indica que existe correlación entre los factores laboral –personal y el ausentismo laboral

Como el coeficiente de contingencia es menor que 0,05, esto garantiza que existe una fuerte relación entre los Factores y el ausentismo laboral

A un nivel de significancia de 0,05, el ausentismo laboral se relaciona con los factores personales-Laborales al realizar la correlación con el Factor Personal, Factor Laboral y Ausentismo se observa que el Factor Laboral es el único que tiene una correlación significativa con el ausentismo, con $\rho = 0.4433$ y $p < 0.05$ por lo que se acepta la hipótesis H1; mientras que el Factor Personal solo tiene una $\rho = 0.1963$. Asimismo, al aplicar el test de Chi cuadrado sobre los cruces de categorías del Factor Total (bajo, medio y alto) vs Ausentismo (bajo, medio y alto), se obtuvo un $\chi^2 = 14.37$, un $p = 0.001$ y una V de Cramer = 0.4498, lo que muestra significancia estadística en la relación entre categorías.

Hipótesis específicas 1

H1 los factores laborales como la sobre carga laboral influyen directamente en el ausentismo laboral en el profesional de Enfermería del Hospital III de Emergencias Grau- EsSalud -2018.

H0 los factores laborales como la sobre carga laboral no influyen directamente en el ausentismo laboral en el profesional de Enfermería del Hospital III de Emergencias Grau- EsSalud -2018

Tabla de contingencia					
Recuento					
		Cuántas veces se ha ausentado de su trabajo en este año			Total
		de 1 a 5 veces	de 6 a 10 veces	mas de 10 veces	
Ha considerado que la sobre carga laboral afecta su salud?	NO SE AUSENTA	6	3	4	13
	SE AUSENTA	61	36	8	105
Total		67	39	12	118

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	6,826 ^a	2	,033
Razón de verosimilitudes	5,031	2	,081
Asociación lineal por lineal	3,123	1	,077
N de casos válidos	118		

Como el nivel de significancia es menor que 0,05 (0,033) con un puntaje de $p= 0.05$, rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alternativa

Hipótesis específicas2

- H1 Los problemas personales de salud genera un incremento de ausentismo laboral en el profesional de enfermería del Hospital III de Emergencias Grau- EsSalud -2018
- H0 Los problemas personales de salud no genera incremento de ausentismo laboral en el profesional de enfermería del Hospital III de Emergencias Grau- EsSalud -20

Tabla de contingencia Cuales han sido las causas para su ausentismo laboral ? * Cuántas veces se ha ausentado de su trabajo en este año						
			Cuántas veces se ha ausentado de su trabajo en este año			Total
			DE 1 A 5 VECES	DE 6 A 10 VECES	MAS DE 10 VECES	
Cuales han sido las causas para su ausentismo laboral ?	FAMILIARES	Recuento	27	6	7	40
		% dentro de Cuales han sido las causas para su ausentismo laboral ?	67,5%	15,0%	17,5%	100,0 %
	PERSONALES	Recuento	9	9	0	18
		% dentro de Cuales han sido las causas para su ausentismo laboral ?	50,0%	50,0%	0,0%	100,0 %
	SALUD	Recuento	31	24	5	60
		% dentro de Cuales han sido las causas para su ausentismo laboral ?	51,7%	40,0%	8,3%	100,0 %
Total		Recuento	67	39	12	118
		% dentro de Cuales han sido las causas para su ausentismo laboral ?	56,8%	33,1%	10,2%	100,0 %

Con respecto al Factor Personal , al examinar el porcentaje de personas que puntuaron positivo en las variables “Familiar”, “Personal” y “Salud”, se observa que (en orden de importancia) 60% indicó tener problemas de salud, 40% indicó tener problemas familiares y 18% problemas personales. Se puede decir que la salud es la variable más influyente dentro de los factores personales y que de alguna manera contribuyó en el ausentismo

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	11,759 ^a	4	,019
Razón de verosimilitudes	13,939	4	,007
Asociación lineal por lineal	,250	1	,617
N de casos válidos	118		

a. 2 casillas (22,2%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 1,83.

Medidas simétricas

		Valor	Sig. aproximada
Nominal por nominal	Phi	,316	,019
	V de Cramer	,223	,019
N de casos válidos		118	

Como el nivel de significancia es menor que 0,05 ($0,019 < 0,05$), rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alternativa. Luego podemos concluir que a un nivel de significancia de 0.05 el ausentismo laboral se relaciona significativamente con el ausentismo laboral.

6.2. Contrastación de Los resultados con estudios similares

El presente estudio dio a conocer que dentro de los Factores Personales, es el factor Salud el más relevante en el ausentismo. Y con respecto a los Factores Laborales, es la sobrecarga laboral, problemas de salud derivados de éste, y el mal ambiente de trabajo los más relevantes en el ausentismo. Autores como Lermé Z., Pérez N. (Lima Peru - 2013-2016) realizaron una investigación de tipo descriptiva sobre **“Absentismo laboral no programado en personal de Enfermería del servicio de medicina Interna del hospital Edgardo Rebagliati Martins** Concluyen que el 89 % del personal de enfermería se ha ausentado en promedio de 865 horas anuales, entre

los meses de otoño-invierno y con una tasa de absentismo laboral no programado de 4 y fue el descanso médico por enfermedad común la primera causa de absentismo. Finalmente, el absentismo se relacionó con mayor carga familiar, estado civil divorciado/separado/viudo y mayor antigüedad laboral en la institución

Así mismo según Juan Camilo Cardona Barrientos A realizó un estudio mixto, descriptivo, transversal que a través de un estudio de caso basado en el análisis de los registros de ausencias de una empresa de la industria bananera en Colombia años 2015-2017 llegó a la conclusión que Las causas de ausentismo laboral fueron en su mayoría las relacionadas con la salud, específicamente las derivadas de un accidente o una enfermedad laboral, asimismo manifiestan estar conformes con su carga laboral, con el ambiente y condiciones dadas. Por otro lado Ardila N. (Bogotá- Colombia - 2018) en su estudio titulado “Causas generadoras de ausentismo laboral en una IPS ambulatoria de segundo nivel de complejidad”, Estudio descriptivo, transversal, cualitativo obtuvo como resultados de que el ausentismo laboral está influenciado por factores tanto internos como externos de las organizaciones tales como la enfermedad general, bien sea del empleado o de alguno de sus hijos, el alto estrés al que está sometido el empleado, debido a la alta carga laboral o al maltrato por parte de los usuarios que se encuentran a la espera o que demandan un procedimiento para la mejora de su estado de salud, y como conclusiones manifestaron que: Se determinó como principal causa generadora de ausentismo laboral la enfermedad general de los trabajadores del sector asistencial de la IPS de segundo nivel, que, además, manifestaron un alto grado de estrés y sobrecarga laboral, producto del trato de los usuarios del sistema de salud, a lo que se suma que en su mayoría desempeñan el rol de madre cabeza de hogar, lo que genera una carga adicional a los deberes propios del

contrato laboral. De la misma manera el personal de enfermería participante de este estudio manifestaron un alto porcentaje en problemas de salud que influye significativamente en el ausentismo laboral por otro la sobrecarga laboral genera problemas de salud derivados de éste, y el mal ambiente de trabajo son los más relevantes en el ausentismo del Personal Profesional de Enfermería.

6.3. Responsabilidad ética

Las condiciones de trabajo en enfermería generan largas jornadas laborales con turnos sobrecargados (tarde y noche, domingo y feriado), con rotaciones, con múltiples funciones por ende el personal de Enfermería deben tener la responsabilidad ética de saber que el ausentismo laboral conlleva a lo sobrecargalaboral a los demás trabajadores, Alterando el clima organizacional y limitando el cumplimiento de los indicadores.

CONCLUSIONES

1. Con respecto al Factor Personal, al examinar el porcentaje de profesionales de enfermería que puntuaron positivo en las variables “Familiar”, “Personal” y “Salud”, se observa que (en orden de importancia) 60% indicó tener problemas de salud, 40% indicó tener problemas familiares y 18% problemas personales. Se puede decir que la salud es la variable más influyente dentro de los factores personales.
2. Con respecto al Factor Laboral, al examinar el porcentaje de enfermeras (os) que puntuaron positivo en sus diferentes variables, se observa (en orden de importancia) que 88.14% indicaron tener sobrecarga laboral, 88.14% indicaron que la sobrecarga laboral afectaba su salud, 82.20% indicó un mal ambiente laboral, 40.68% indicó agotamiento emocional provocado por el trabajo, 18.64% indicó tener una rigidez horaria, y un 5.93% indicó problemas intra-laborales.
3. Se concluye que a mayor crisis personal-laboral es decir, menor bienestar por causas personales y laborales, implicaría más ausentismo.
4. Dentro de los Factores Laborales, es la sobrecarga laboral, problemas de salud derivados de éste, y el mal ambiente de trabajo los más relevantes en el ausentismo.
5. El estudio permitió detectar que las causas de ausentismo laboral que mayor porcentaje representó el personal profesional de enfermería fue por causa médica.

RECOMENDACIONES

1. El programa de Salud Ocupacional del Hospital III Emergencias Grau-EsSalud, debe realizar investigaciones que profundicen en los factores que pueden generar ausentismo laboral en el personal profesional de enfermería y estos disminuyan.
2. A la Jefatura de enfermería debe reducir la carga de trabajo en el profesional de enfermería para corregir los desajustes que pueden afectar su salud, así mismo realizar evaluaciones periódicas y gestionar el recurso humano necesario para cada jornada de trabajo
3. Se recomienda a todos los profesionales de enfermería a reforzar el bienestar personales y laboral , para disminuir el ausentismo laboral..
4. Se debe Promover futuros estudios acerca de ausentismo laboral teniendo en cuenta las opiniones de los propias Enfermeras (os),

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

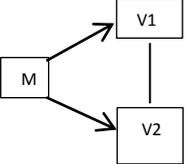
1. José M. Peiró, Isabel Rodríguez-Molina y M.^a Gloria González-Morales El absentismo laboral: antecedentes, consecuencias y estrategias de mejora Publicacions de la Universitat de València <http://puv.uv.es/publicacions@uv.es> 2008
2. OMS, Organizaci!n Mundial de la Salud (2010). Entornos Laborales Saludables
3. OIT Estados unidos: organizaci3n internacional del trabajo. [Internet]. [actualizado oct 2011; Disponible en: www.ilo.org/global/about-the-ilo/lang--es/index.htm.
4. VII informe ADECCO sobre ausentismo laboral 2018
5. Ardila N. (Bogotá- Colombia - 2018) “Causas generadoras de ausentismo laboral en una IPS ambulatoria de segundo nivel de complejidad” (Bogotá- Colombia)
6. Ferraro, C. (Olavarria Argentina - 2016.“Incidencia de ausentismo laboral y factores determinates en el personal de Enfermeria del Hospital zonal especializado en oncologia”luciano fortabat” de olavarria Tesis de Maestría en Gestión de Sistemas y Servicios de Salud, Universidad Nacional del Rosario Argentina.
7. Aular P. (Guacara Venezuela - 2016) “Factores asociados al ausentismo laboral del personal de enfermería en el área de quirófano de un hospital materno infantil ubicado en Guacara- estado Carabobo”
8. Susana J. , Ruby A.,(2017) “Análisis de los factores que generan ausentismo en el personal operativo de la Fundación SERSOCIAL de la ciudad de Cartagena.”
9. Díaz L. (Lima – Peru 2016) “Ausentismo y desempeño laboral en profesionales de enfermería de áreas criticas Magíster en Gerencia en Servicios de Salud. Universidad de San Marcos, Lima, Perú.

10. Quispe J. (Arequipa Perú - 2016) “Correlación entre el absentismo y el rendimiento laboral en el personal de enfermería de las áreas asistencial y ocupacional del policlínico las américas sa. En el periodo Enero-Julio, Arequipa - Perú
11. Riboty L. (Callao Perú – 2015 “Absentismo laboral por lumbalgia en personal de salud de un hospital de alta complejidad Perú”
12. Núñez Z., Pérez G. (Lima Peru - 2013-2016) Absentismo laboral no programado en personal de enfermería del servicio de medicina interna del hospital Edgardo Rebagliati Martins 2013-2016 Tesis /Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo. Huaraz, Perú. Aporte Santiaguino. 10 (2), 2017: 315-326. ISSN 2070-836X
13. Meleis A. Enfermería teórica: desarrollo y progreso. 5.a ed. Filadelfia: Lippincott Williams & Wilkins; 2014.
14. <http://crecerymejorar.todolomio.info>
15. Diccionario de la Real Academia Española. Vigésima Segunda Edición
16. Chiavenato Idalberto; Administración de recursos humanos; Editorial Mc Graw Hill, Octava edición; 2007.
17. Balderas Pedrero María de la Luz; Administración de los servicios de enfermería; Editorial Interamericana, cuarta edición; 2005; México, D.F
18. Reyes Ponce Agustín; Administración de personal; Editorial Limusa, edición 30; 2000; México, D.F
19. Chiavenato I. Administración de recursos humanos. 5° ed. Bogotá: McGraw-Hill, 2000; 203
WIKIPEDIA, Enciclopedia de contenido libre. Artículo: “Absentismo laboral” http://es.wikipedia.org/wiki/Absentismo_laboral
20. Castro Márquez, Fernando Título El proyecto de investigación y su esquema de elaboración / Mención de edición 2a. ed - Pie de Imprenta. Caracas: Editorial Uyapar, 2003

ANEXOS

ANEXO Nº 1
MATRIZ DE CONSISTENCIA

FACTORES QUE INFLUYEN EN EL AUSENTISMO LABORAL EN EL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL III EMERGENCIAS GRAU- ESSALUD-2018

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES Y DIMENSIONES	METODO Y DISEÑO	POBLACION Y MUESTRA	TECNICAS E INSTRUMENTOS
<p>Problema General ¿Cuáles son los factores que influyen en el ausentismo laboral en el personal profesional de Enfermería del Hospital III de Emergencias Grau- EsSalud -2018?</p> <p>Problemas Específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Que factores laborales influyen más en el ausentismo laboral en el profesional de enfermería del Hospital III de Emergencias Grau- EsSalud -2018? • ¿Que factores personales influyen más en el ausentismo laboral en el profesional de enfermería del Hospital III de Emergencias Grau- EsSalud -2018? • Grau- EsSalud -2018? 	<p>Objetivo General</p> <ul style="list-style-type: none"> • Analizar los factores que influyen en el ausentismo laboral en el personal profesional de enfermería del hospital III Emergencias Grau – EsSalud-2018 <p>Objetivos Específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> • Identificar los factores laborales que influyen más en el ausentismo laboral en el profesional de enfermería del Hospital III de Emergencias Grau- EsSalud -2018 • Identificar los factores personales que influyen más en el ausentismo laboral en el profesional de enfermería del Hospital III de Emergencias Grau- EsSalud -2018 	<p>Hipotesis General H1 Existe relación entre los factores personales-laborales y el ausentismo laboral en el profesional de Enfermería del hospital III Emergencias Grau</p> <p>Hipótesis específicas</p> <ul style="list-style-type: none"> • La sobre carga laboral influye mas en el ausentismo laboral en el profesional de Enfermería del Hospital III de Emergencias Grau- EsSalud -2018 • Los problemas personales de salud genera un incremento de ausentismo laboral en el profesional de enfermería del Hospital III de Emergencias Grau- EsSalud -2018. • El ausentismo laboral que prevalece en el profesional de Enfermria es del tipo por incapacidad temporal justificado 	<p>PRIMERA VARIABLE Factores que influyen en el al ausentismo laboral</p> <p>Personales</p> <ul style="list-style-type: none"> • Atención al grupo familiar. • Diligencias • Personales • enfermedad • Fatiga muscular • Problemas de transporte • .Permisos por • estudio. • Baja motivación <p>Laborales</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sobrecarga laboral. • Bajos salarios. • Inadecuadas condiciones de trabajo. • Conflictos laborales. • Turnos laborales. • Falta de motivación: • Estrés.. <p>SEGUNDA VARIABLE Ausentismo laboral Dimensiones: Ausentismo involuntario justificado</p> <ul style="list-style-type: none"> • Enfermedad • común. • Enfermedad • laboral. • Accidente laboral • Licencias con goce de haber <p>Ausentismo (voluntario) injustificado</p> <ul style="list-style-type: none"> • Faltas injustificadas • Tardanzas • Transporte • Ausencias no autorizadas. • Conflicto laborales 	<p>La investigación fue de tipo descriptiva prospectiva de corte transversal de acuerdo al problema y los objetivos planteados, con el cual se obtuvo información acerca de los factores asociados al ausentismo laboral en el personal de Enfermería del Hospital III de Emergencias Grau- EsSalud 2018. El diseño utilizado fue no experimental, transversal,</p>  <pre> graph LR M[M] --> V1[V1] M --> V2[V2] V1 --- V2 </pre>	<ul style="list-style-type: none"> • Población: La población estuvo conformada por 224 Lic. Enf. de ambos sexos .de ambos • Muestra: Muestra: Estuvo constituido por 118 profesionales de enfermería. Se aplico el muestreo probabilístico del tipo aleatorio simple. 	<ul style="list-style-type: none"> • Técnica: Encuesta • Instrumento: Cuestionario • Tratamiento estadístico



ANEXO Nº 2

CUESTIONARIO

El presente cuestionario tiene como objetivo Determinar las causas y factores que provocan el absentismo laboral en el personal de Enfermería. Su participación es voluntaria y la respuesta es anónima. A continuación se le presenta una serie de preguntas a lo que pedimos sea lo más sincero posible acerca de la problemática de ausentismo en su centro de trabajo:

A. CARACTERISTICAS SOCIODEMOGRAFICAS

1. **Sexo:** M F

2. **Edad** _____

3. **Estado civil**
 - Soltero (a). Casado (a). Separado (a).
 - Divorciado(a) Conviviente Viudo (a).

4. **Profesión**
 - Lic. Enfermería
 - Técnico de enfermería

5. **Situacion laboral**
 - Nombrado
 - Contratado
 - Cas

6. Antigüedad en la institución: Años _____ Meses _____

7. **Servicio donde labora**
 - Emergencia Uci/uci Cirugía C. de esteriliz.

- Urología Trauma Neonatología Maternidad SOP
- Hospitalización medicina Consulta externa

¿En qué turno trabajó?

Turno fijo Turno rotativo

B. FACTORES QUE INFLUYEN EN EL AUSENTISMO LABORAL

FACTORES PERSONALES

1. ¿Cuales han sido las causas para su ausentismo laboral ?

Familiares Personales De salud

2. Te ausentas del trabajo por enfermedad de un familiar

Si

NO

3. Presentó ud alguna enfermedad que lo obliga a ausentarse con frecuencia como:

Respiratorias Dolores osteomusculares
 Cefaleas Gastrointestinales

Otros _____

4. El traslado desde su domicilio al trabajo le resulta agotador

Si

NO

5. Ha llegado tarde por problemas de transporte

Si

NO

6. Presenta ud las justificaciones pertinentes cuando se ausenta de su trabajo por estudio?

Si

NO

7. En la actualidad, ¿considera usted que se encuentra motivado con su trabajo?

Si

NO

FACTORES LABORALES

8. Sientes que tienes sobre carga laboral ?

Si

NO

9. Ha considerado que la sobre carga laboral afecta su salud?

Si

NO

10. Considera que los beneficios socio económicos que ofrece la institución son buenos

Si

NO

11. A faltado a su trabajo por problemas intralaborales?

Si

NO

12. ¿Hay un buen ambiente entre tú y tus compañeros/as de trabajo?

Si

NO

13. ¿Cuentas con facilidad de cambios de horario?

Si

NO

14. Se siente emocionalmente agotado por su trabajo.

Si

NO

C. AUSENTISMO LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERIA

15. Cumplo con los requisitos necesarios exigidos por la institución para justificar mi falta de trabajo

Si

NO

16. Cuántas veces se ha ausentado de su trabajo en este año

De 1 a 5 veces

De 6 a 10 veces

Más de 10 veces

17.Cuál ha sido el motivo de su ausencia justificada

Enfermedades comunes: Accidentes profesionales:

Licencias autorizadas Actividad Sindical

Problemas de salud de Familiares

Otros _____

18. Durante estos últimos meses he tenido accidentes laboral

Si

NO

19. Su ausencia al trabajo fue por tener licencias:

Sindicales Duelo Maternidad

Capacitación Matrimonio

Otros _____

20. Faltó injustificadamente al trabajo

Si

NO

21. Llegó tarde a su servicio?

Si

NO

ANEXO Nº 3

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Se me ha explicado acerca de esta investigación y autorizo mi participación.

Si tengo alguna pregunta puedo comunicarme con

al teléfono celular _____ o al teléfono fijo

Callao, de del 2019

Firma del participante

ANEXO Nº 4

TABULACION DE BASE DE DATOS

N°	DATOS GENERALES								variable factores																Ausentismo						
	SEXO	EDAD	ESTADO CIVIL	PROFESION	SITUACION LABORAL	ANTIGÜEDAD EN LA INSTITUCION	SERVICIOS	TURNOS	FACTORES PERSONALES							FACTORES LABORALES									JUSTIFICADO			INJUSTIFICADO			
									P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P001	P002	P003	P004	P005	P006	P007		
1	2	2	1	1	1	4	6	2	1	1	4	0	0	1	1	1	1	1	0	0	1	0	1	3	5	0	2	0	0		
2	2	3	2	1	1	4	9	2	1	0	4	1	1	0	1	1	1	1	0	0	1	1	0	1	3	0	6	1	1		
3	2	3	2	1	1	4	6	2	2	1	5	1	1	0	1	1	1	0	0	0	0	1	1	1	0	1	0	0			
4	2	4	2	1	2	5	7	2	3	0	2	0	1	0	1	1	1	0	0	0	1	0	1	2	1	0	1	0	0		
5	2	4	1	1	1	4	5	2	1	0	2	1	1	0	1	1	0	1	0	0	1	0	1	1	1	0	1	1	0		
6	2	3	2	1	1	3	9	2	1	1	4	1	1	0	1	1	1	0	0	0	1	1	1	1	1	0	2	0	0		
7	2	3	2	1	1	4	8	2	3	0	5	1	0	1	0	1	1	1	0	0	0	0	0	3	3	0	1	1	1		
8	2	4	2	1	1	4	6	2	2	1	3	1	1	0	1	1	1	0	0	0	1	0	1	2	1	0	6	1	1		
9	2	3	1	1	1	4	5	2	3	1	4	1	1	0	1	1	1	0	0	0	1	0	1	1	3	0	1	0	0		
10	2	4	2	1	2	5	6	2	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	0	0	1	0	1	1	1	0	1	1	0		
11	2	3	2	1	3	1	2	2	3	1	4	1	1	0	1	1	1	0	0	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1		
12	2	3	2	1	1	4	8	2	2	0	1	1	1	1	0	1	1	1	0	0	0	0	1	2	3	0	2	1	0		
13	2	3	1	1	1	4	6	2	1	0	4	1	0	0	1	1	0	0	0	1	1	0	0	1	1	0	6	0	1		
14	1	2	2	1	1	3	5	2	3	1	5	1	1	0	1	1	1	0	0	0	1	0	1	2	5	0	1	1	0		

15	2	3	2	1	1	4	9	2	1	0	1	1	1	0	1	1	1	0	0	1	1	0	1	1	1	3	0	1	1	1		
13	2	3	3	1	1	4	4	1	2	1	3	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	0	6	1	0	
17	2	2	1	1	1	4	8	2	1	1	4	1	1	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	2	1	0	1	1	1
18	2	2	2	1	2	4	1	2	3	0	2	1	1	0	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	5	0	6	1	1	
19	2	3	2	1	3	2	2	2	1	1	5	0	1	0	1	1	1	1	0	0	1	0	1	0	1	1	1	1	0	1	1	0
20	2	4	2	1	2	5	10	2	2	1	2	1	0	0	1	1	1	0	1	0	1	0	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1
21	2	4	1	1	2	5	7	2	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	3	3	0	6	0	1
22	2	3	2	1	1	4	4	1	3	0	2	1	1	1	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	2	5	0	1	0	0
23	2	3	2	1	3	2	6	2	1	1	2	1	1	0	1	1	1	0	0	0	1	0	1	0	1	1	1	1	0	1	0	0
24	2	4	3	1	1	4	3	2	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	1	0	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1
25	2	3	1	1	1	4	5	2	1	1	4	1	0	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	2	1	0	1	1	0	
26	2	3	3	1	1	3	5	2	1	0	1	0	1	0	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	5	0	6	1	1	
27	2	4	2	1	2	5	9	2	3	0	2	1	1	0	1	0	0	0	1	0	1	0	1	0	1	3	3	0	1	1	0	
28	2	3	3	1	1	4	7	2	2	1	3	1	1	0	0	1	1	1	0	0	1	0	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1
29	2	4	1	1	1	3	8	2	3	0	2	1	1	1	1	1	1	0	0	0	1	0	1	0	0	2	1	0	6	0	1	
30	2	3	4	1	1	4	3	2	3	0	4	1	0	0	1	1	1	1	0	0	0	0	1	1	2	5	0	1	0	0	0	
31	2	4	2	1	2	5	10	2	2	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	0	1	0	1	1	1	0	1	0	0	
32	2	1	4	1	1	4	3	2	1	0	2	1	1	0	1	1	0	0	0	0	1	0	1	0	1	1	1	0	6	0	1	
33	2	4	1	1	1	4	9	2	1	1	2	0	1	1	1	1	1	0	0	0	1	0	1	0	0	3	3	0	1	1	0	
33	2	3	2	1	1	4	5	2	1	0	4	1	1	0	0	0	1	1	1	0	0	0	0	1	1	1	1	0	1	1	0	
34	2	3	3	1	1	3	4	1	3	1	2	1	1	0	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	2	1	0	4	1	1		
35	2	2	1	1	1	4	7	2	2	0	3	1	1	0	1	1	1	1	0	0	1	0	1	0	2	5	0	6	1	0		

36	2	4	2	1	2	5	5	2	1	1	5	1	0	1	1	1	1	0	0	0	1	0	0	1	1	1	0	4	0	1	
37	2	3	3	1	1	4	3	2	3	1	4	1	1	0	1	1	1	1	0	0	0	0	0	1	1	1	1	0	1	1	0
38	2	3	1	1	1	4	8	2	3	0	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	3	1	0	6	0	0	
39	2	4	2	1	1	4	8	2	1	0	2	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	5	0	4	0	0
40	2	3	2	1	3	2	6	2	3	1	3	1	1	1	0	1	1	0	0	1	1	1	0	1	2	3	0	4	0	1	
41	2	3	3	1	1	4	5	2	1	0	1	1	1	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	0	4	1	1
42	2	4	1	1	1	3	3	2	1	0	2	1	0	1	1	1	1	0	0	1	0	1	0	1	1	1	1	0	6	1	0
43	2	3	2	1	1	4	6	2	1	1	5	0	1	0	1	1	1	0	0	0	1	0	1	3	1	0	4	1	1		
44	2	4	3	1	1	4	3	2	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	0	0	1	1	0	1	5	0	4	0	0		
45	2	3	1	1	1	3	7	2	2	0	2	1	1	0	0	1	1	1	0	1	1	1	1	2	4	0	6	1	0		
46	1	3	4	1	1	4	5	2	1	0	3	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	1	1	3	0	4	1	1		
47	1	2	1	1	1	4	1	2	3	0	1	1	1	1	1	0	1	0	0	0	1	0	1	1	1	1	0	4	0	0	
48	2	4	1	1	2	5	1	2	1	0	2	1	0	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1	0	3	5	0	6	1	1	
49	2	2	1	1	1	4	7	2	3	0	5	0	1	0	1	1	1	0	0	1	1	1	1	2	1	0	3	1	0		
50	2	3	1	1	1	3	1	2	1	1	1	1	1	0	0	1	1	0	0	0	0	0	1	1	1	1	0	1	1	1	
51	2	4	3	1	2	5	6	2	3	0	4	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	3	0	5	1	0	
52	2	4	1	1	1	4	3	2	1	0	3	1	1	1	1	0	1	0	0	0	1	0	0	1	5	0	4	0	0		
53	2	4	2	1	1	4	5	2	3	1	1	0	1	0	1	1	0	0	0	0	1	0	1	3	1	0	6	1	1		
54	2	3	3	1	1	4	1	2	3	0	2	1	0	1	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1	1	1	0	1	0	0	
55	2	3	1	1	1	4	5	2	1	0	2	1	1	0	0	1	1	0	0	0	1	1	1	2	2	0	2	0	0		
56	2	4	4	1	1	4	3	2	3	1	5	0	1	0	1	1	1	0	0	1	1	0	0	1	1	0	6	1	0		
57	2	4	1	1	2	5	4	1	1	0	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	1	0	1	1	1	5	0	1	1	0	

58	2	3	4	1	1	4	1	2	1	0	3	1	1	1	1	1	1	0	0	0	1	1	3	1	0	1	0	1
59	2	4	3	1	2	5	4	1	3	1	2	1	1	1	0	1	1	0	0	0	1	1	1	1	0	6	0	0
60	2	3	1	1	1	4	3	2	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	0	1	0	1	2	1	0	1	1
61	2	3	4	1	1	4	7	2	3	0	2	1	0	0	1	1	1	0	0	0	0	1	0	1	1	0	6	0
62	2	4	2	1	1	4	5	2	1	0	5	1	1	0	1	1	1	0	0	0	1	1	1	1	5	0	4	1
63	2	3	4	1	1	4	1	2	3	0	1	1	1	0	0	1	0	0	0	0	1	1	1	3	1	0	1	1
64	2	3	1	1	1	4	8	2	1	0	3	0	1	1	1	0	1	0	0	0	1	0	1	2	2	0	6	0
65	2	3	1	1	1	4	6	2	3	1	2	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	0
66	2	3	3	1	1	4	6	2	1	0	3	1	1	0	1	1	1	0	0	0	0	1	0	2	1	0	6	1
67	2	4	4	1	1	4	1	2	3	0	5	1	1	0	1	1	1	1	0	0	1	1	1	2	3	0	6	1
68	2	3	1	1	1	4	4	1	3	0	2	1	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	1	1	5	0	4	0
69	2	2	4	1	1	4	1	2	3	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	1	0	1	2	1	0	1	1
70	2	3	3	1	1	4	3	2	1	0	3	0	1	1	1	1	1	0	0	0	0	1	0	1	2	0	6	1
71	2	3	2	1	1	4	1	2	1	0	2	1	1	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1	3	1	0	6	1
72	2	4	2	1	2	5	4	1	3	1	2	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	5	0	1	0
73	2	3	3	1	1	4	6	2	3	0	1	1	1	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	2	4	0	6	0
74	2	3	4	1	1	4	1	2	3	0	3	1	0	1	1	0	1	0	0	0	0	0	1	1	1	0	1	1
75	2	3	2	1	1	4	3	2	2	0	2	1	1	0	1	1	1	1	0	0	1	1	1	2	1	0	1	1
76	2	4	3	1	1	4	1	2	3	1	1	1	1	0	1	1	1	0	0	0	0	0	0	1	1	0	6	0
77	2	3	4	1	1	4	1	2	3	0	2	0	1	1	1	1	1	0	0	0	1	0	1	1	5	0	6	0
78	2	3	2	1	1	4	1	2	3	0	5	1	1	0	0	1	1	0	0	0	1	1	1	2	2	0	1	0
79	2	2	2	1	3	2	4	1	3	0	1	1	1	0	1	1	1	1	0	0	1	0	0	1	3	0	1	1

103	2	3	4	1	1	4	2	2	2	1	3	1	0	0	0	1	1	1	0	0	1	0	1	2	6	0	4	1	0
104	2	4	4	1	2	5	4	1	3	0	2	1	1	0	1	1	1	0	0	0	1	0	1	1	1	0	6	0	0
105	2	3	2	1	1	4	2	2	3	1	3	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	2	2	0	6	1	0
106	2	2	4	1	1	4	2	2	3	1	2	1	1	0	1	1	1	0	0	1	1	0	1	1	1	1	1	0	0
107	2	3	2	1	1	4	2	2	1	0	2	1	0	0	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	5	0	4	1	1
108	2	4	2	1	2	5	3	2	3	0	2	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	0	1	2	6	0	6	0	0
109	2	4	2	1	2	5	4	1	3	1	3	1	1	0	1	1	1	0	0	1	1	1	1	2	1	0	4	1	0
110	2	3	3	1	1	4	2	2	3	0	3	0	1	1	1	1	1	0	0	0	1	0	1	1	1	0	6	1	1
111	2	4	4	1	1	4	3	2	3	1	2	1	0	1	1	1	1	1	0	0	1	0	1	1	1	1	1	1	0
112	2	3	2	1	1	4	2	2	3	0	2	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	1	1	2	6	0	6	0	0
113	2	4	2	1	2	4	1	2	1	1	3	1	1	1	1	0	1	0	0	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1
114	2	3	2	1	1	4	3	2	3	0	2	1	1	0	1	1	1	0	0	0	1	1	1	1	4	0	3	0	1
115	2	2	2	1	1	3	3	2	3	1	3	1	0	0	1	1	1	1	0	0	1	0	1	2	1	0	4	1	0
116	2	3	2	1	1	4	3	2	3	0	2	1	1	0	1	1	1	0	0	0	1	1	2	6	0	5	0	0	
117	2	4	3	1	1	4	3	2	3	0	3	1	0	0	1	1	1	0	0	0	1	1	1	1	1	0	6	1	0
118	2	3	3	1	1	4	3	2	3	0	2	1	0	0	1	1	1	0	0	0	1	0	1	2	3	0	6	0	0

TE AUSENTAS DEL TRABAJO POR ENFERMEDAD DE UN FAMILIAR

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	NO	71	60,2	60,2	60,2
	SI	47	39,8	39,8	100,0

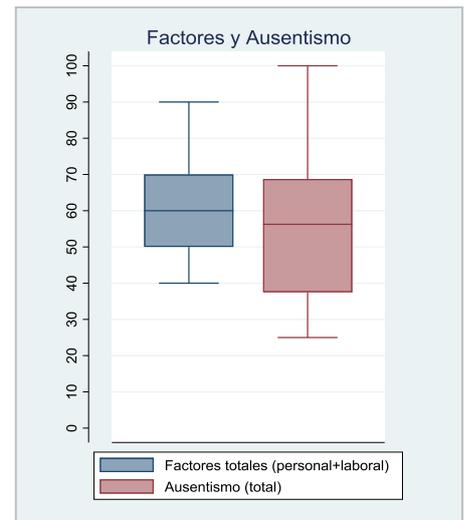
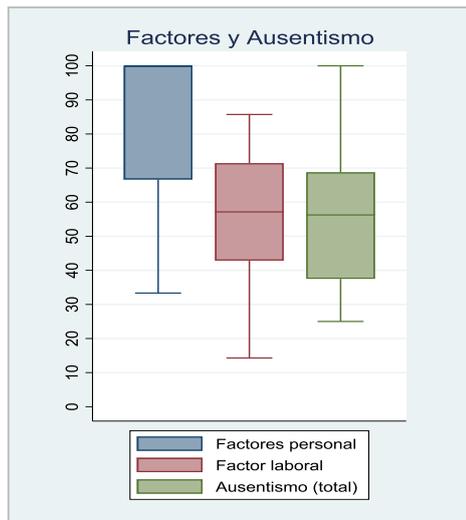
ESTADÍSTICAS DE LOS PUNTAJES SIN ESTANDARIZAR DE LAS DIMENSIONES

Variable	N	Media	Des. est.	Mediana	Rango intercuartilico	Mínimo	Máximo
Factor Personal	118	2.47	0.60	3	1	1	3
Factor Laboral	118	3.82	0.97	4	2	1	6
Factor Total	118	6.30	1.15	6	2	4	9
Ausentismo	118	9.17	3.02	9	5	4	16

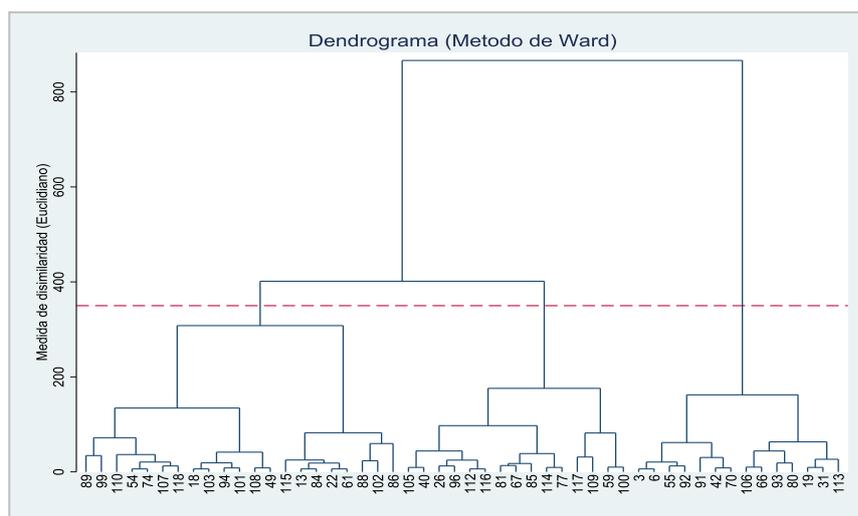
ESTADÍSTICAS DE LOS PUNTAJES ESTANDARIZADOS (ESCALA DEL 1 AL 100) DE LAS DIMENSIONES

Variable	N	Media	Des. est.	Mediana	Rango intercuartilico	Mínimo	Máximo
Factor Personal	118	82.49	19.83	100.00	33.33	33.33	100.00
Factor Laboral	118	54.60	13.81	57.14	28.57	14.29	85.71
Factor Total	118	62.97	11.50	60.00	20.00	40.00	90.00
Ausentismo	118	57.31	18.91	56.25	31.25	25.00	100.00

IZQUIERDA, GRÁFICO DE CAJA DE LOS PUNTAJES ESTANDARIZADOS (ESCALA DEL 1 AL 100) DE LOS FACTORES PERSONALES, LABORALES Y AUSENTISMO. DERECHA, GRÁFICO DE CAJA DE LOS PUNTAJES ESTANDARIZADOS (ESCALA DEL 1 AL 100) DE LOS FACTORES TOTALES Y AUSENTISMO.



EL DENDROGRAMA RESULTANTE (FIG. 2), PERMITIÓ ESTABLECER TRES AGRUPACIONES CLARAMENTE DEFINIDAS Y SOBRE LAS CUALES SE EXPLORÓ SUS CARACTERÍSTICAS ESTADÍSTICAS.



DENDROGRAMA MOSTRANDO LOS AGRUPAMIENTOS DE LOS INDIVIDUOS CON RELACIÓN A LAS VARIABLES “FACTOR TOTAL” Y “AUSENTISMO”. LA LÍNEA ROJA MARCA EL PUNTO DE CORTE PARA EL ESTABLECIMIENTO DE TRES GRUPOS.

Factor Total (Personal y Laboral)				
Grupo	Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Acumulado
Grupo 1 (39.83%)	Bajo	0	0.00	0.00
	Medio	47	39.83	39.83
	Alto	0	0.00	39.83
Grupo 2 (29.66%)	Bajo	0	0.00	39.83
	Medio	0	0.00	39.83
	Alto	35	29.66	69.49
Grupo 3 (30.51%)	Bajo	0	0.00	69.49
	Medio	19	16.10	85.59
	Alto	17	14.41	100.00
Total		118	100	

**PORCENTAJE DE CATEGORÍAS DE FACTOR TOTAL DIVIDIDO
POR GRUPOS.**

Ausentismo				
Grupo	Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Acumulado
Grupo 1 (39.83%)	Bajo	0	0.00	0.00
	Medio	22	18.64	18.64
	Alto	25	21.19	39.83
Grupo 2 (29.66%)	Bajo	0	0.00	39.83
	Medio	19	16.10	55.93
	Alto	16	13.56	69.49
Grupo 3 (30.51%)	Bajo	15	12.71	82.20
	Medio	21	17.80	100.00
	Alto	0	0.00	100.00
Total		118	100	

**PORCENTAJE DE CATEGORÍAS DE AUSENTISMO DIVIDIDO POR
GRUPOS.**

Grupo	Variable	N	Media	Des. est.	Mediana	Rango intercuartílico	Mínimo	Máximo
Grupo 1	Factor Personal	47	2.19	0.65	2	1	1	3
	Factor Laboral	47	3.19	0.65	3	1	1	4
	Factor Total	47	5.38	0.74	6	1	4	6
	Ausentismo	47	10.79	2.35	11	3	7	16
Grupo 2	Factor Personal	35	2.77	0.43	3	0	2	3
	Factor Laboral	35	4.74	0.61	5	1	4	6
	Factor Total	35	7.51	0.56	7	1	7	9
	Ausentismo	35	10.63	2.00	10	3	7	15
Grupo 3	Factor Personal	36	2.56	0.50	3	1	2	3
	Factor Laboral	36	3.75	0.91	4	1	2	5
	Factor Total	36	6.31	0.89	6	1	5	8
	Ausentismo	36	5.64	0.99	6	1	4	8

ESTADÍSTICAS SIN ESTANDARIZAR POR GRUPOS, DE LAS DIMENSIONES FACTOR PERSONAL, FACTOR LABORAL, FACTOR TOTAL (PERSONAL+LABORAL) Y AUSENTISMO

Grupo	Variable	N	Media	Des. est.	Mediana	Rango intercuartílico	Mínimo	Máximo
Grupo 1	Factor Personal	47	73.05	21.58	66.67	33.33	33.33	100.00
	Factor Laboral	47	45.59	9.25	42.86	14.29	14.29	57.14
	Factor Total	47	53.83	7.39	60.00	10.00	40.00	60.00
	Ausentismo	47	67.42	14.68	68.75	18.75	43.75	100.00
Grupo 2	Factor Personal	35	92.38	14.20	100.00	0.00	66.67	100.00
	Factor Laboral	35	67.76	8.73	71.43	14.29	57.14	85.71
	Factor Total	35	75.14	5.62	70.00	10.00	70.00	90.00
	Ausentismo	35	66.43	12.51	62.50	18.75	43.75	93.75
Grupo 3	Factor Personal	36	85.19	16.80	100.00	33.33	66.67	100.00
	Factor Laboral	36	53.57	12.95	57.14	14.29	28.57	71.43
	Factor Total	36	63.06	8.89	60.00	10.00	50.00	80.00
	Ausentismo	36	35.24	6.19	37.50	6.25	25.00	50.00

ESTADÍSTICAS SIN ESTANDARIZAR POR GRUPOS (ESCALA DEL 1 AL 100), DE LAS DIMENSIONES FACTOR PERSONAL, FACTOR LABORAL, FACTOR TOTAL (PERSONAL+LABORAL) Y AUSENTISMO.

**GRÁFICO DE CAJA DE LOS PUNTAJES ESTANDARIZADOS
(ESCALA DEL 1 AL 100) DE LAS DIMENSIONES FACTOR TOTAL
(PERSONAL+LABORAL) Y AUSENTISMO**

