

**UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
UNIDAD DE POSGRADO**



**“CALIDAD DE VIDA LABORAL Y ABSENTISMO DE  
LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA QUE  
LABORAN EN CENTRO QUIRÚRGICO DEL  
HOSPITAL NACIONAL EDGARDO  
REBAGLIATI MARTINS PERIODO 2018**

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

**AUTORES:**

- RUIZ MELENDEZ, DORIS JHENNYFER
- PACHECO LIZARRAGA, VERONICA LIZ

Callao, 2018

PERÚ



## HOJA DE REFERENCIA DEL JURADO

Dra, ARCELIA OLGA ROJAS SALAZAR	PRESIDENTA
Dra. ANGELICA DÍAZ TINOCO	SECRETARIA
Dra. ANA MARÍA YAMUNAQUÉ MORALES	MIEMBRO
Dra. LINDOMIRA CASTRO LLAJA	MIEMBRO
Dra. ZOILA ROSA DÍAZ TAVERA	SUPLENTE

### **ASESORA: Mg. NOEMÍ ZUTA ARRIOLA**

Nº de Libro: 01

Nº de Folio: 39

Nº de Acta: 03

Fecha de Aprobación: 03/04/2019

Resolución de Sustentación: N° 089-2019-CDUPG-FCS de fecha 13 de marzo de 2019 para obtener el grado académico de Maestro en Gerencia en Salud.

## DEDICATORIA

A DIOS:

Creador de todo lo existente;  
por iluminar nuestras vidas, ser mi luz,  
esperanza, faro y guía.

A Nuestros Padres:

hermanos, sobrino(as) y nieta  
Por su apoyo incondicional brindándonos  
Una educación bajo principios  
De humildad, valentía, nobleza y amor.

Doris Jhenyfer y Verónica Liz

## **AGRADECIMIENTO**

A todos nuestros docentes y personales administrativo de esta casa superior de estudios, en especial a la MG. Noemí Zuta Arriola, nuestra asesora, por dirigir esta tesis con sus enseñanzas.

A cada una de las Enfermeras Instrumentistas que laboran en el Servicio de Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins, segundo hogar; por su tiempo y espacio en la colaboración voluntaria en la ejecución de esta investigación.

A Mg. Pilar Paurinotto Bolivar, por su amistad, siendo un ejemplo de profesionalismo, trabajo en equipo y liderazgo en Enfermería, gracias por facilitarnos el camino durante el desarrollo de la tesis.

## ÍNDICE

### CARÁTULA

TITULO

AUTORAS

PAGINA DE RESPETO

HOJA DE REFERENCIA DE JURADO Y APROBACIÓN iii

**DEDICATORIA ..... iv**

**AGRADECIMIENTO ..... v**

**ÍNDICE ..... 1**

**ÍNDICE DE TABLAS ..... 3**

**ÍNDICE DE GRÁFICAS ..... 4**

**RESUMEN ..... 5**

**ABSTRACT ..... 6**

**INTRODUCCIÓN ..... 7**

**CAPITULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA ..... 9**

1.1 Descripción de la Realidad del Problema ..... 9

1.2 Formulación del Problema ..... 11

1.2.1 Problema general: ..... 11

1.2.2 Problemas Específicos: ..... 11

1.3 Objetivos ..... 11

1.3.1 Objetivo General: ..... 11

1.3.2 Objetivos Específicos: ..... 11

1.4 Limitantes de la investigación ..... 12

1.4.1 Teórico: ..... 12

1.4.2 Temporal: ..... 12

1.4.3 Espacial: ..... 12

**CAPITULO II: MARCO TEÓRICO ..... 13**

2.1 Antecedentes ..... 13

2.2 Bases Teóricas ..... 19

2.3 Bases epistemológicas ..... 21

2.4 Base Filosóficas .....	24
2.5 Definición de términos básicos .....	32
<b>CAPITULO III: HIPÓTESIS Y VARIABLES .....</b>	<b>34</b>
3.1 Hipótesis .....	34
3.1.1 Hipótesis General .....	34
3.1.2 Hipótesis específicas: .....	34
3.2 Operacionalización de variable.....	35
<b>CAPITULO IV: DISEÑO METODOLÓGICO.....</b>	<b>38</b>
4.1 Tipo y diseño de investigación .....	38
4.2 Método .....	38
4.3 Población y Muestra .....	38
4.4 Lugar de estudio y periodo desarrollado .....	39
4.5. Técnicas e instrumentos para la recolección de información .....	39
4.6 Análisis y procesamiento de datos.....	40
<b>CAPITULO V: RESULTADOS .....</b>	<b>41</b>
5.1 Resultados Descriptivos.....	41
<b>CAPITULO VI: DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....</b>	<b>45</b>
6.1 Contrastación y demostración de la hipótesis con los resultados .....	45
6.2 Contrastación de los resultados con otros estudios similares .....	47
<b>CONCLUSIONES .....</b>	<b>50</b>
<b>RECOMENDACIONES.....</b>	<b>51</b>
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....</b>	<b>52</b>
<b>ANEXOS.....</b>	<b>55</b>
Anexo 1: Matriz de Consistencia.....	56
Anexo 2: Encuesta Calidad de Vida Laboral.....	57
Anexo 3: Consentimiento para participar en un estudio de investigación	59
Anexo 4: Base De Datos.....	60
Anexo 5: Dendograma .....	64

## ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 5.1: Características sociodemográficas de la variable Calidad de Vida Laboral y Absentismo en el trabajo de las profesionales de Enfermería que laboran en Centro quirúrgico del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins periodo 2018 .....	41
Tabla 5.2: Calidad de Vida Laboral en Dimensiones de los profesionales de Enfermería del servicio Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins Periodo 2018.....	42
Tabla 5.3: Absentismo Laboral en horas perdidas de las Enfermeras del Centro Quirúrgico 2B y Áreas Satélites del Hospital Edgardo Rebagliati Martins Periodo 2018 .....	43
Tabla 5.4: Correlación de spearman de Calidad de la vida laboral y Absentismo en el trabajo (en horas perdidas) de los profesionales de enfermería del servicio Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins periodo 2018. .	44



## ÍNDICE DE GRÁFICAS

	Pág.
Gráfico 5.1: Calidad de Vida Laboral en Dimensiones de los profesionales de Enfermería del servicio Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins Periodo 2018.....	42
Gráfico 5.2: Absentismo Laboral en horas perdidas de las Enfermeras del Centro Quirúrgico 2B y Áreas Satélites del Hospital Edgardo Rebagliati Martins Periodo 2018 .....	43
Gráfico 5.3: Matriz de dispersión de puntos de las dimensiones de calidad de vida laboral y absentismo.....	44

## RESUMEN

Con el fin de responder las inquietudes de un sector público exigente de un hospital de alta complejidad de Perú, donde se evidencia un riesgo alto de deshumanización hacia sus trabajadores, es que el presente estudio “CALIDAD DE VIDA LABORAL Y ABSENTISMO DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA QUE LABORAN EN CENTRO QUIRÚRGICO DEL HOSPITAL NACIONAL EDGARDO REBAGLIATI MARTINS. Periodo 2018 tuvo como **objetivo:** Determinar la relación entre la calidad de vida laboral y el absentismo de los profesionales de la Enfermería que laboran en Centro quirúrgico 2B, Áreas Satélites del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins Periodo 2018. Es una investigación descriptiva, correlacional, de corte transversal. Se trabajó con una población de 150 Profesionales de Enfermeras, como herramienta de evaluación se utilizó el instrumento CVL-HP de Hernández. 2017 (Calidad de vida laboral aplicado en hospitales públicos) para la variable Calidad de vida laboral, y una ficha documental a partir de los reportes de Absentismo del servicio para la variable Ausentismo Laboral. **Resultados:** Al aplicar el estadístico de prueba Correlacion de Sperman se determinó que las cuatro dimensiones de la calidad de vida laboral están correlacionadas en forma **inversamente proporcional** con respecto al número de horas perdidas en el absentismo laboral. Este resultado se aplica al 24% de la población que corresponde al grupo 2 y 3

**Conclusión:** El estudio tiene una relación significativa e inversamente proporcional entre la calidad de vida laboral (como se siente) y el absentismo (número de horas perdidas) La relación entre calidad de vida laboral y el absentismo en el trabajo confirma la existencia de una correlación inversamente proporcional importante con individuos agrupados.

**Palabras clave:** Calidad de vida laboral, absentismo y Enfermera instrumentista.

## ABSTRACT

In order to answer the concerns of a demanding public sector of a highly complex hospital in Peru, where there is a high risk of dehumanization towards its workers, it is that the present study "QUALITY OF LABOR LIFE AND ABSENTEEISM OF NURSING PROFESSIONALS WHO WORK IN THE SURGICAL CENTER OF THE NATIONAL HOSPITAL EDGARDO REBAGLIATI MARTINS. Period 2018 aimed to: Determine the relationship between the quality of work life and absenteeism of Nursing professionals who work in Surgical Center 2B, Satellite Areas of the Edgardo Rebagliati Martins National Hospital Period 2018. It is a descriptive, correlational investigation of cross-section. We worked with a population of 150 Nursing Professionals, as an evaluation tool we used Hernández's CVL-HP instrument. 2017 (Quality of work life applied in public hospitals) for the variable Quality of work life, and a documentary record based on the reports of service absenteeism for the variable Labor Absenteeism. **Results:** When applying the Spearman correlation test statistic, it was determined that the four dimensions of the quality of work life are correlated in an inversely proportional way with respect to the number of hours lost in work absenteeism. This result applies to 24% of the population that corresponds to group 2 and 3

**Conclusion:** The study has a significant and inversely proportional relationship between the quality of working life (how it feels) and absenteeism (number of hours lost) The relationship between quality of work life and absenteeism at work confirms the existence of a correlation inversely important proportionally with grouped individuals.

**Keywords:** Quality of work life, absenteeism and instrumentalist nurse

## INTRODUCCIÓN

Hablar de calidad de vida laboral, es últimamente uno de los temas de coyuntura nacional e internacional debido a que la situación laboral a nivel mundial está pasando por un momento de crisis, donde el nivel de precariedad va en aumento y el logro de condiciones laborales que se habían obtenido en los últimos dos siglos ha disminuido, en gran parte por el capitalismo global.

La recuperación del concepto de calidad de vida surge a partir de la crítica a los enfoques economistas centrados sólo en el bienestar material de las sociedades a nivel agregado y que dejan de lado los componentes subjetivos y sociológicos relacionados con el bienestar integral de las personas en su diversidad(1).

A partir de los años 90, el concepto de Calidad de Vida Laboral se plantea no como un remedio, sino como integración de ideas e ideales, como ha sistematizado Munduate (1993), quien propone que la Calidad de Vida Laboral puede ser entendida como meta, proceso y filosofía. La idea de meta, conlleva a la transformación de todos los procesos de gestión de Recursos Humanos, objetivando la eficacia organizacional. Como proceso, implica el esfuerzo y participación de todos para la transición a un sistema de menos control y más implicación. Como filosofía, resalta la importancia, la contribución y el compromiso de las personas a la organización(2).

Así mismo la Organización Internacional del trabajo (OIT) (2018) estima que cada año mueren 2 millones de hombres y mujeres como resultado de enfermedades realizadas en el trabajo ocasionando 5,000 defunciones por día. Las pérdidas son aún alarmantes porque las víctimas un tercio de parte pertenecen al grupo de edad de 15-54 años de edad; es decir el más productivo económicamente (3)

Se consideró como necesario el presente estudio debido al absentismo que se dio el año 2017 con un total de 19%, viéndose necesario realizarlo, ya que el absentismo como tal es una necesidad del trabajador ligada a su condición humana, no pudiendo ser este de cero, pero si se puede conseguir un nivel mínimo, la clave para disminuir este es atacar directamente las razones que lo motivan. Se ve que el absentismo laboral en algunos casos se debe a la falta de motivación de los trabajadores, y al mismo tiempo en otro grupo de trabajadores este disminuye por la causa económica, ya que la relación trabajo- remuneración muchos veces lo desmotiva. Se trata de crear un mejor ambiente, que haya mejor relación empresa trabajador.

Una manera que el trabajador crea un ambiente negativo para él y el resto es disminuyendo su ritmo de trabajo o el último caso faltando al mismo.

Para lo cual se realizó una investigación descriptiva, de corte transversal en la variable Calidad de Vida Laboral, con un instrumento validado CVL-HP de Hernández, (2017), retrospectivo desde enero a noviembre de 2018 para la variable Absentismo elaborando un análisis documental del registro de Ausentismo del servicio de Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins en una población de 150 Profesionales de Enfermería.

Se pretende realizar una aportación sobre la Calidad de Vida Laboral relacionada con el Absentismo, analizando los cuadros obtenidos durante la investigación y viendo la realidad en la que nos encontramos vemos que los trabajadores, al haber varios grupos en estudio en los que unos tiene su vida laboral acostumbrados a hacer de la misma manera sus tareas, no son proactivos, les asustan los cambios, no aceptan la opinión de otros grupos que están en constantes cambios y los profesionales activos los que aceptan los cambios en el sistema, tecnológicos, tendencia de la comunicación y a la aceptación de la crítica para mejora, llegando hacer líderes estando conectados; por todo lo manifestado, servirás como base para las siguientes investigaciones y planes de mejora de la gestión.

## **CAPITULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

### **1.1 Descripción de la Realidad del Problema**

La calidad de Vida Laboral nos sirve como indicador de la vida cotidiana de los trabajadores en su quehacer diario y la satisfacción que éstos puedan tener. Las Instituciones requieren personal activo con ganas de trabajar, las cuales, desde luego, merecen una bonificación acorde a su esfuerzo, lo cual afectará positivamente en la calidad de vida tanto en su trabajo como en la sociedad a la cual pertenecen.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) define el absentismo en el trabajo como: “Es toda aquella ausencia o abandono del puesto de trabajo y de los deberes ajenos al mismo, incumpliendo las condiciones establecidas en el contrato de trabajo, y también puede ser definido como toda ausencia de una persona de su puesto de trabajo, en horas que corresponden a un día laborable” (4)

Vemos en el Perú, en un Hospital de Alta complejidad Nacional se percibe que son lugares insalubres, ambientes en el que los grupos ocupacionales asistenciales, en especial las Enfermeras (os) Instrumentistas son susceptibles de ser expuestos a agentes agresivos de diversa naturaleza, físicos, químicos, biológicos, ergonómicos, psicosociales y radiación lo que desencadena una perturbación en la salud o integridad física del trabajador lo que ocasiona que tenga que permanecer en su casa de 3 a más días, es decir presentar ausentismo laboral.

Hoy en día, tenemos muchos términos sobre calidad de vida la forma de definir, la que es interpretada de una u otra manera por las personas. Debemos tener en cuenta que la calidad de vida es como la tomamos nosotros mismos en nuestro vivir, lo que deseamos a corto o largo plazo, cuan identificado con la sociedad está, viendo con lo que cuenta a su alrededor, los servicios a su disposición. Incluso la calidad de vida laboral

va a influenciar en la felicidad del trabajador, el cómo afrontar su diario vivir, los logros que obtengan.

El sistema de salud actual va de la mano con la innovación tecnológica y globalización, busca ampliar la población peruana asegurada siendo hoy en día una oportunidad de crecimiento y desarrollo, pero también de amenazas y riesgos en las instituciones de nivel Hospitalario de Alta complejidad como lo es el Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins, lo que produce una gestión con crisis económica y muchos cambios en el mundo laboral.

En el Departamento de Centro Quirúrgico 2B Y Áreas satélites (Llamado así por encontrarse en el segundo piso Block B, y áreas satélites por ser quirófanos anexos en otros pisos ) de este nosocomio reflejan en los profesionales que laboran, en especial las (os) Enfermeros(as) Instrumentistas condiciones de trabajo, sobrecarga de labor expuestas a mucho riesgo cada día que han ido transformando su actividad en dura, compleja y difícil casi inhumanas; por lo que se percibe insatisfacción, cansancio, estrés, que influye en el deterioro de la salud, siendo uno de los problemas el elevado índice de ausentismo en el trabajo.

Durante el año 2017 el grupo de profesionales de Enfermería de Centro Quirúrgico o también llamadas Enfermeras Instrumentistas presento una cifra alarmante de 19.3% de índice de absentismo, en el mes de Junio que equivalía a 4,971 horas de jornada laboral como resultado de diferentes razones de absentismo en el trabajo, originando un acumulo o embalse de intervenciones quirúrgicas donde el único perjudicado es el usuario externo. Esta tesis ofrece una perspectiva diferente específica y actualizada de la relación Calidad de Vida Laboral y Ausentismo centrándolo en la Enfermera Instrumentista en el entorno Peruano .

## **1.2 Formulación del Problema**

### **1.2.1 Problema general:**

¿Cuál es la relación entre la Calidad de Vida Laboral y el Absentismo de los profesionales de Enfermería que laboran en Centro quirúrgico del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins periodo 2018?

### **1.2.2 Problemas Específicos:**

- 1 ¿Cuál es el nivel de Calidad de Vida Laboral en dimensiones: Bienestar individual, Condiciones y medio ambiente, Organización, Bienestar logrado a través del trabajo de los profesionales de Enfermería que laboran en Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins periodo 2018?
  
- 2 ¿Cuál es el nivel de Absentismo Laboral en horas perdidas de los profesionales de enfermería que laboran en Centro quirúrgico del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins periodo 2018?

## **1.3 Objetivos**

### **1.3.1 Objetivo General:**

Determinar la relación entre la calidad de vida laboral y el absentismo de los profesionales de la enfermería que laboran en Centro quirúrgico 2B, Áreas Satélites y las 2 emergencias del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins Periodo 2018

### **1.3.2 Objetivos Específicos:**

1. Identificar el nivel de calidad de vida laboral en dimensiones: Bienestar individual, Condiciones y medio ambiente, Organización, Bienestar logrado a través del trabajo de los profesionales de enfermería que laboran en Centro quirúrgico del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins Periodo 2018



2. Identificar el nivel de absentismo laboral en horas perdidas de los profesionales de enfermería que laboran en Centro quirúrgico del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins Periodo 2018

#### **1.4 Limitantes de la investigación**

##### **1.4.1 Teórico:**

Las fuentes de información que tratan el tema de investigación son escasas.

##### **1.4.2 Temporal:**

La existencia de una burocracia administrativa que retrasó los trámites de autorización del Hospital en estudio, que tiene a ser evaluado por distintos comités científicos con diferentes puntos de vista y muy aparte del tiempo que se demoró en emitir su juicio y visto bueno.

Y la aplicación del instrumento a las Enfermeras Instrumentistas, fue difícil, ya que no siempre estaban predispuestas.

##### **1.4.3 Espacial:**

Debido a que el hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins es el más grande del Perú, y nuestras salas de operaciones, total de 25, están dispersas en diferentes lugares, fue más complicado la aplicación de nuestra encuesta.

## **CAPITULO II: MARCO TEÓRICO**

### **2.1 Antecedentes**

**HERNANDEZ Y OTROS 2017.** Realizaron un estudio titulado: VALIDACION DE UNA ESCALA PARA MEDIR LA CALIDAD DE VIDA LABORAL EN LOS HOSPITALES PUBLICOS (HP) DE TLAXCALA México, el cual tuvo como **Objetivo.** Validar un instrumento para medir la calidad de vida laboral en hospitales públicos (CVL-HP) de Tlaxcala, México, **Método** El instrumento fue validado en 669 trabajadores de seis hospitales de la Secretaría de Salud de Tlaxcala, México. El cuestionario se aplicó a una población de 2814 trabajadores, de forma auto administrado en los meses de noviembre y diciembre del 2012 en seis hospitales públicos del estado de Tlaxcala. Se evaluó validez de contenido por consulta a expertos, de constructo mediante análisis factorial, de criterio por comparación con otras escalas y la confiabilidad con Alpha de Cronbach. **Resultados.** El análisis factorial descubrió cuatro dimensiones: “bienestar individual”, “condiciones y medio ambiente de trabajo”, “organización” y “bienestar logrado a través del trabajo”. La confiabilidad fue de 0.921. Los trabajadores con mejor CVL-HP fueron menores de 50 años, de contrato, con menor antigüedad laboral, personal de jornada acumulada diurna y aquéllos con licenciatura. **Conclusión.** La escala CVL-HP mostró ser psicométricamente válida y confiable. Se recomienda probar esta escala en otras instituciones públicas y privadas, y relacionarla con indicadores de desempeño y gestión de los servicios de salud (5).

**ARGUELLES, L et al 2017** en su estudio RENTABILIDAD Y CALIDAD DE VIDA LABORAL México. Los investigadores tuvieron por **objetivo:** El estudio tiene como propósito analizar la relación e influencia de la calidad de vida laboral en el constructor de la competitividad en las empresas de servicios turísticos, particularmente, en la hotelería. **Metodología**

cuantitativa aplicando un cuestionario para contrastar la percepción de las dos variables dirigido a personal directivo y operativo de una empresa de hospedaje de la ciudad de Mazatlán, Sinaloa, México. Los **resultados** muestran similitudes en la percepción del personal sobre la calidad de vida laboral y la competitividad mismos que fueron seleccionados de forma aleatoria. **Conclusiones:** los investigadores manifiestan que a mayor calidad de vida mejor rentabilidad empresarial y sugiere replicar este estudio en otros escenarios (6)

**ALBERTO GRANERO L 2017** en su estudio: CALIDAD DE VIDA LABORAL DE LAS ENFERMERAS. EVALUACIÓN Y PROPUESTAS DE MEJORA. Barcelona España. **El objetivo:** fue evaluar la calidad de vida laboral de las enfermeras de Barcelona, en el contexto de crisis económica contemporánea. Para ello se valoró las condiciones de trabajo, el bienestar laboral, el burnout, el engagement y el significado del trabajo. También se exploró qué aspectos mejorarían la calidad de vida laboral de las enfermeras. **Método:** En esta investigación se utilizó una metodología mixta, que combinó un análisis cuantitativo, descriptivo y transversal, con un análisis cualitativo de contenido, de tipo exploratorio y descriptivo. **Resultados :** En el perfil de la muestra predominaron mujeres (85,9%), con una edad media de 41,9 años (DE 10,4) en ambos sexos, se habían graduado hacía 18,3 años (DE 10,8) y tenían una antigüedad en el centro de trabajo de 13,5 años (DE 10,0). Las participantes fueron predominantemente enfermeras generalistas (95,5%), empleadas en centros de carácter mixto o público, con una situación contractual estable (fijo, funcionario o estatutario), trabajaban a jornada completa, habían estado contratadas todo el último año y desarrollaban su trabajo en el ámbito asistencial, en un hospital y en un turno diurno. **Conclusión:** La aplicación de las medidas de contención del gasto sanitario en el contexto de crisis ha tenido un impacto negativo en las condiciones de trabajo de las enfermeras. El impacto percibido de las medidas de contención del gasto

fue alto en las pérdidas retributivas, el incremento de la jornada laboral anual, el aumento de complejidad y de presión asistencial. El impacto fue moderado en la pérdida o congelación de la carrera profesional, el incremento del número de pacientes por enfermera y el aumento de la precariedad laboral. El impacto fue bajo en la rotación, los cambios de ámbito o de turno y en la pérdida de empleo (7).

**FERRARO, Carlos 2016** en su estudio titulado: INCIDENCIA DE AUSENTISMO LABORAL Y FACTORES DETERMINANTES EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL ZONAL ESPECIALIZADO EN ONCOLOGÍA "LUCIANO FORTABAT " DE OLAVARRIA. Argentina, el cual tuvo como **Objetivo:** 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. **Método** : Se realizó una investigación descriptiva, cuantitativa de corte transversal y retrospectiva durante el periodo comprendido desde el 1 de enero hasta el 31 de Diciembre de 2014. Se aplicó un instrumento de recolección de datos previamente utilizado en estudios sobre ausentismo laboral. Fueron seleccionados aquellos trabajadores del servicio de enfermería (N=27), que tuvieron al menos una falta con certificado médico. Se analizó descriptivamente el perfil de dichos trabajadores considerando las siguientes variables: edad, sexo, jerarquía, turno, días de ausencia, mes, período y patología. Se empleó la prueba Chi<sup>2</sup> para determinar la asociación entre las variables, **Resultado:** que el 52% del personal se ha ausentado a su trabajo durante el último año, los meses de mayor frecuencia son marzo, julio y noviembre, revelándose una preponderancia del sexo femenino 74% y de las edades entre 40 a 49 años de edad el 41%. **Conclusión:** la incidencia de ausentismo de los enfermeros del hospital de Oncología es media- baja, observándose que el ejercicio profesional

continuo a lo largo de los años, puede causar desgaste físico y mental, generando ausencias por enfermedad, con predominio de patologías psiquiátricas; a su vez confluyeron factores de insatisfacción como bajos salarios y relaciones interpersonales regulares. **Conclusión:** El ausentismo laboral en Enfermería constituye un problema importante lo que requiere abordaje preventivo y de control de riesgos (8).

**VIDAL C. et al 2017** en su investigación: CALIDAD DE VIDA DEL PERSONAL Y SU RELACION CON EL AUSENTISMO. Chile tuvo como **objetivo:** Evaluar la relación entre la calidad de vida del personal de salud y el ausentismo en un hospital de Chile. **Método:** Estudio de corte transversal en una población de 352 funcionarios del Hospital de Nueva Imperial, del servicio de salud Araucanía Sur donde se aplicó el instrumento de Calidad de Vida Profesional (CVP-35) y se recolectaron características demográficas, condiciones de empleo e índices de ausentismo por licencias médicas y al número de días generados. Los modelos se ajustaron por sexo y edad, y las dimensiones de CVP-35. **Resultados:** el porcentaje de respuesta del CVP-35 fue un 63.6% donde un 67.4% corresponde a mujeres con edad media de 39.1 años. De los 352 trabajadores, 149 presentaron ausentismo por licencia médica. La mediana en los días de ausentismo es de 15 días. Presentar bastante o mucha carga de trabajo aumenta la chance de ausentarse, la edad es un factor que se encuentra asociado a los índices de ausentismo evaluados. **Conclusión:** existe una relación entre la calidad de vida del personal de salud y el ausentismo. El ausentismo laboral es un claro síntoma de problemas en la gestión de los recursos humanos dentro de una organización (9).

**HURTADO P 2017** en su estudio CALIDAD DE VIDA LABORAL Y DESEMPEÑO PROFESIONAL DE ENFERMERIA QUE LABORAN EN AREAS CRITICAS DEL HOSPITAL SERGIO BERNALES. Universidad Cesar Vallejos. Perú. Tuvo como **Objetivo:** determinar la relación entre

la calidad de vida laboral y el desempeño profesional de enfermería que laboran en áreas críticas. **Método:** tipo de investigación básica, descriptiva, diseño no experimental, tras accionar y correlacionar, la muestra fue de 90 enfermeras, se aplicó dos instrumentos CVL-HP para evaluar la calidad de vida laboral y para medir desempeño laboral una ficha de evaluación del mismo nombre que fue redactado y validado por el Hospital San José del Callao. **Resultados:** los resultados encontrados fueron que el 83.3% de los encuestados refirieron una calidad de vida “Malo”, mientras que el 16.7%refiriro un nivel de vida “Regular” donde existió una relación significativa entre la calidad de vida laboral y el desempeño profesional( valor= 0.00>0.05) **Conclusión:** existió una relación fuertemente significativa en cuanto a la dimensión individual, condiciones y medioambiente, organización y bienestar logrado a través del trabajo y la variable de desempeño profesional (10).

**PEÑARRIETA S, et al, 2014.** En su estudio: VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO “CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO CVT – GOHISALO” EN ENFERMERÍA DEL PRIMER NIVEL DE ATENCIÓN. Perú. **Objetivo:** La presente Investigación propone validar en el contexto peruano, el Instrumento Calidad de Vida en el Trabajo CVT – GOHISALO en enfermeras que laboran en el primer nivel de atención del Ministerio de Salud. **Método:** Estudio transversal descriptivo, que se realizó en 81 enfermeros (as) que laboran en el servicio de salud de primer nivel de atención. **Resultados:** Los resultados muestran una confiabilidad de alpha de Cronbach de 0.9 para los resultados totales y para cada dimensión, así como una correlación intraclase de 0,9. Los resultados del instrumento CVT, muestran que la calidad de vida del profesional de enfermería en el primer nivel de atención está por debajo de los parámetros de satisfacción ( $T \leq 40$ ), indicando una vulnerabilidad al riesgo de desequilibrio en la calidad de vida en el trabajo **Conclusiones:** El presente instrumento es altamente confiable (11).

**CABALLERO S (2015)**, en su estudio EL AUSENTISMO EN LA EMPRESA Y SU RELACION CON LA SATISFACCION LABORAL, Universidad Privada Empresarial siglo 21, Córdoba- Argentina tuvo como **objetivo**: Estudiar la influencia de la satisfacción laboral en el nivel de ausentismo presente en Banco del Estero SA Sucursal Salta. **Métodos**: es una investigación de campo donde el fenómeno se da de manera natural y forma directa, estudio de tipo cualitativo – exploratorio, mediante técnicas de observación, encuesta y entrevista aplicada a 58 empleados en el 2014. **Resultados**: la empresa mostró un índice de ausentismo de 18.37% siendo elevada comparado con la cifra de la OIT en el año 1991 de 2.5% y el 55% de los empleados casi nunca tienen autonomía en el puesto, **Conclusión**: existe una relación inversamente negativa, es decir que cuando aumenta la satisfacción laboral se produce una disminución en el ausentismo y viceversa. (12)

**RODRIGUEZ D (2017)**, en su estudio AUSENTISMO Y SU RELACION CON LA SATISFACCION LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERIA DEL HOSPITAL NACIONAL REBAGLIATI MARTINS, Universidad Nacional Hermilio Valdizan. Lima. Tuvo como **objetivo**: Determinar la relación entre el ausentismo y la satisfacción en el personal de enfermería. **Métodos**: es un estudio correlacionar aplicada en 145 Enfermeras del HNERM durante el periodo 2017, se empleó un cuestionario de ausentismo y satisfacción laboral. **Resultado**: El 52.4% (76 Enfermeros) presentaron ausentismo laboral y el 31.7% (46 Enfermeras) se sintieron satisfechos con su trabajo. Por otro lado, el ausentismo laboral se relaciona significativamente con la satisfacción laboral del personal de Enfermería en estudio. **Conclusiones**: Existe una relación significativa entre el ausentismo laboral se relaciona significativamente con la satisfacción laboral del personal de Enfermería del HNERM Lima 2017. (13)

**CASTILLO RASCON, María Susana et al.** En su estudio ABSENTISMO LABORAL Y LOS FACTORES DE RIESGO CARDIOVASCULAR EN EL PERSONAL SANITARIO. Argentina 2016 tuvo como **objetivo:** determinar el ausentismo laboral por enfermedad según causalidad y su relación con la edad, sexo, nivel de instrucción, ocupación y factores de riesgo cardiovascular en empleados públicos hospitalarios. **Métodos:** se aplicó el modelo de riesgos proporcionales de Cox (análisis de supervivencia de una población), fue un estudio analítico, observacional, descriptivo para determinar la frecuencia de ausentismo laboral y analítico, observacional, prospectivo en 10 años (2002-2012), siendo constituida la cohorte de estudio por 270 trabajadores de 2 hospitales públicos de la ciudad de Posadas, Misiones seguidos bianualmente lo largo de los diez años, se realizaron encuestas personales, mediciones antropométricas, de presión arterial y extracciones sanguíneas para las determinaciones bioquímicas. **Resultados y Conclusiones:** la mediana de ausentismo fue de 2 días por año, las enfermedades osteo articulares y la depresión fueron las causas principales, por análisis individual los trabajadores mayores de 45 años, de sexo femenino, función de enfermería, diabetes e hipertensión arterial se asociaron significativamente con el ausentismo, no se observó relación con hipercolesterolemia, tabaquismo y obesidad. (14)

## **2.2 Bases Teóricas**

### **Calidad de vida laboral**

El término '**CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO**' que traducido al inglés quiere decir '& QUALITY OF WORK LIFE"' (QWL), La CVL se considera un fenómeno psicosocial complejo, fruto de la interacción de los individuos con su medio de trabajo, y de éstos con grupos formales e informales que forman parte activa del sistema organizacional en constante cambio



## **Orígenes de la Calidad de Vida Laboral**

En una serie de conferencias patrocinadas al final de los años 60 y comienzos de los 70 por el Ministerio de Trabajo de los EE.UU. y la Fundación FORD. Estas conferencias fueron estimuladas por el entonces ampliamente populares fenómeno de la "alienación del trabajador" simbolizado por las huelgas entre la población activa mayoritariamente joven de la nueva planta de montaje de la General Motors, de Ohio. Los asistentes consideraron que el término iba más allá de la satisfacción del puesto de trabajo y que incluía unas nociones, como la participación en por lo menos algunos de los momentos de adopción de decisiones, aumento de la autonomía en el trabajo diario, y el rediseño de puestos de trabajo, y sistemas y estructuras de la organización con el objeto de estimular el aprendizaje, promoción y una forma satisfactoria de interés y participación en el trabajo.

La Calidad de Vida Laboral la podemos definir como motivación hacia el trabajo; vinculación y necesidad de mantener el equilibrio entre la vida laboral y la vida personal; satisfacción laboral; eficacia y productividad organizacionales; condiciones del entorno socioeconómico; bienestar físico, psicológico y social; relaciones interpersonales; participación del trabajador en el funcionamiento de la organización y en la planificación de sus tareas; autonomía y toma de decisiones de los individuos sobre sus respectivos puestos de trabajo; desarrollo integral del trabajador; estrategias de cambio para conseguir la optimización de la organización; métodos de gerencia de los recursos humanos; condiciones y medio ambiente de trabajo; el trabajador como recurso y no como un costo empresarial / productivo. (5)

## **Dimensiones de la calidad de vida laboral**

De acuerdo a Hernández (2016) se muestra que el instrumento CVL-HP (Calidad de Vida Laboral aplicados hospitales públicos de México) es psicométricamente adecuado y confiable demuestra validez de contenido,

criterio constructo y elevada confiabilidad. Se describen cuatro dimensiones comprensibles y consistentes con la evidencia científica.

1. Bienestar individual:

Refleja aspectos como el trabajo en equipo, misión organizacional, mantenimiento, evaluación justa, retroalimentación, relación del trabajo, capacitación, logros personales, ayuda a Compañeros, desarrollo personal, instalaciones limpias, planes de jubilación, funciones definidas, y puesto de trabajo.

2. Condiciones Y Medio Ambiente De Trabajo:

son las condiciones físicas, Estabilidad, disposición de trabajo, derecho habiente, insumos de Calidad, fatiga muscular, condiciones ambientales, contratación, Capacidad técnica, ambiente grato, salud genera. Presión laboral.

3. Organización:

Comunicación efectiva, libertad de expresión, creatividad e innovación, oportunidad de ascenso, reconocimiento del jefe, fomento de trabajo en equipo, iniciativa laboral, colaboración, interés laboral, disposición de apoyo, pertenencia institucional, inducción al puesto, manuales actualizados, identificación del servicio.

4. Bienestar logrado a través del trabajo:

opinión de la organización, motivación laboral, reconocimiento de clientes, nivel de vida habilidades, imagen de trabajo, equilibrio laboral y personal, remuneración, logro de metas, relación con personas, satisfacción en el trabajo, relevancia social, tiempo libre, muestras de gratitud, responsabilidad laboral. (5)

## **2.3 Bases epistemológicas**

### **Modelos teóricos del absentismo:**

Según Peiró (2008), este lo analiza por:

1. **Modelos de adaptación e inadaptación de la persona al trabajo:** según estos modelos, el absentismo está relacionado con los procesos de socialización del individuo en su trabajo. El absentismo va a depender en parte de los desajustes entre la persona y las demandas de su puesto (por ejemplo, el trabajo resulta muy monótono porque la persona está sobre cualificada para el trabajo o las características de personalidad no resultan adecuadas para el tipo de puesto que el trabajador ha de desempeñar). Por otra parte, ese desajuste puede también producirse entre la forma de ser, las expectativas y las demandas del trabajador y la cultura, los valores y las formas de tratar a los trabajadores de la empresa. Así, el absentismo estará relacionado con el tipo de lazos entre trabajador y empresa y, por lo tanto, se explica en función de los factores que tienen influencia en la relación trabajador organización. La influencia puede ser reforzadora del vínculo positivo o debilitador del mismo.(16)
2. **Modelos de intercambio:** desde estos modelos, basados en las teorías del intercambio, de la equidad y de la comparación social, al absentismo le precede un análisis racional de evaluación de los costes y beneficios de la asistencia y de la ausencia en el trabajo, mediante el cual se toma la decisión de mayor valor de utilidad. Se diría que la persona busca la equidad en sus aportaciones y compensaciones; si considera que sus aportaciones son mayores que las compensaciones recibidas, puede tratar de equilibrar la situación mediante conductas de ausencia. Este análisis no tiene por qué ser exclusivamente intra- personal, la comparación interpersonal, mediante procesos como la comparación social, también tiene un papel importante a la hora de realizar el balance de costes y beneficios, por ejemplo, en términos de «agravios comparativos». En efecto, las personas pueden notar que, en comparación, las compensaciones y los beneficios que perciben de

la empresa son injustificadamente menores que los que perciben otros compañeros y ello producirá sentimientos de falta de equidad en su relación con la empresa.(16)

3. **Modelos centrados en la cultura:** este tipo de modelos resalta el valor de la cultura en términos de creencias y valores de la organización y la unidad de trabajo. La cultura organizacional indica al sujeto qué es lo que el grupo permite, tolera, reprueba y sanciona. Al mismo tiempo, se configura como un marco de referencia que facilita que el individuo prevea la reacción e interpretación del grupo ante una ausencia. Si las normas, las creencias y los valores que forman la «cultura de absentismo» de la organización o la unidad de trabajo son laxos y tolerantes con las ausencias, éstas se producen con más frecuencia y desmotivan a las personas que sí acuden a trabajar.(16)
4. **Modelos centrados en aspectos estructurales:** estos modelos hacen referencia a ciertas condiciones estructurales de la organización que potencian el absentismo sin pretenderlo. Éste es el caso del absentismo promovido por políticas de la empresa que, en determinadas organizaciones y bajo ciertas condiciones, indirectamente recompensan o refuerzan la conducta de ausencia (por ejemplo, creando situaciones en las que el trabajador recibe una compensación más elevada estando de baja que acudiendo al trabajo). En otras ocasiones, cuando la empresa reemplaza las bajas, el supervisor o los compañeros pueden animar a un trabajador que crea un mal clima a que continúe de baja, habida cuenta que la persona que le está reemplazando es más colaboradora y contribuye al buen clima de la unidad de trabajo. De este modo, las medidas directas o indirectas de la gestión de las ausencias pueden favorecer el incremento de las mismas. (16)

## **2.4 Base Filosóficas**

### **El modelo de sistemas de Betty Neuman**

Está basado en la teoría general de sistemas y refleja la naturaleza de los organismos como sistemas abiertos. Esta teoría afirma que los elementos que conforman una organización interaccionan entre sí. En este además se sintetiza el conocimiento a partir de varias disciplinas e incorpora sus propias creencias filosóficas y la experiencia de la teorista como enfermera, en especial en cuanto al desarrollo en el campo mental.

Dicho modelo aprovecha elementos de la Teoría de Gestalt el cual describe la homeostasis como un proceso a partir del cual un organismo se mantiene en equilibrio, y que toma al individuo como el ser encontrado en el campo entorno- organismo y que la conducta de este depende de la relación del individuo con el campo en que se encuentra.

Cabe anotar además que este modelo también tiene sus raíces en las opiniones filosóficas de de Chardin y Marx, este último indica que las propiedades de las partes depende en determinado grado de los conjuntos más grandes en los sistemas que dinámicamente están organizados algo parecido a lo mencionado por de Chardin y que confirmo el planteamiento de Neuman en cuanto a lo que se refiere a los patrones del conjunto y su influencia sobre el conocimiento de la parte(s).

La teórica también fundamento su teoría bajo el significado de estrés a cargo de Selye, el cual definió el estrés como la respuesta no específica del cuerpo a cualquier demanda que se le haga y con este se aumenta la necesidad de reajuste, es por esto que el estrés se sintetiza en la demanda no específica de la actividad además los constituyentes del mismo reconocidos como agentes estresantes son estímulos tanto positivos como negativos y que derivan del estrés que produce una subsecuente tensión. Aparte de lo anteriormente descrito Neuman adapta en su modelo lo planteado por Caplan en la cual se habla acerca de la prevención primaria y como esta actúa como protector del organismo frente a contactos próximos frente agentes estresantes, lo cual implica la reducción en la

posibilidad de encontrarse expuesto frente a agentes estresantes o fortalecer la reacción del organismo frente a estos con el fin de disminuir la acción ejercida por el agente mencionado. (17)

### **Modelos teóricos de Calidad de vida Laboral**

En el libro “Comportamiento humano en el trabajo”, Davis (1988) propone un modelo que relaciona la CVL con los subsistemas socio-técnicos, el cual dice que la calidad de vida en las empresas produce un ambiente más ameno y humano que contribuye a cubrir las necesidades individuales y a su vez prioritarias para el trabajador. Además a través de esta relación el hombre no se concibe como un recurso que se utiliza para la obtención de objetivos organizacionales sino más bien como seres humanos que desarrollan habilidades para unos mejores resultados.

Este modelo de Calidad de Vida Laboral hace énfasis en no presionar de forma excesiva al trabajador sino que este sea polivalente desarrollando diferentes roles en distintos escenarios (dentro y fuera de la organización) que contribuya al progreso no solo organizacional y personal, sino también en el desarrollo de la sociedad.

Según Nadler y Lawler (1983). Sostiene un modelo de calidad de vida en la cual se basa en cuatro aspectos:

1. Participación de los empleados en las decisiones
2. Reestructuración del trabajo a través del enriquecimiento de tareas y de grupos autónomos de trabajo.
3. Innovación en el sistema de recompensas, para influir en el clima organizacional.
4. Mejoramiento del ambiente de trabajo en cuanto a condiciones físicas y psicológicas, honorarios de trabajo.

En este modelo tomando en cuenta el primer aspecto genera para el trabajador un grado de importancia en la organización porque se involucra en la toma de decisiones de los procesos, además ofrece autonomía en los trabajos mejorando el ambiente laboral, con los otros aspectos hay énfasis en la compensación.

Según Hackman y Oldham (1980). Consiste: en:

1. Variedad de habilidades: el cargo requiere diversas habilidades, conocimientos y competencias de la persona.
2. Identidad de la tarea: el trabajo se debe realizar desde el inicio hasta el fin, para que la persona pueda percibir un resultado palpable.
3. Significado de la tarea: la persona debe percibir con claridad que su trabajo produce consecuencias y efectos en el de las demás.
4. Autonomía: la persona debe tener responsabilidad personal para planear y ejecutar las tareas, y autonomía e independencia para desempeñarlas.
5. Retroalimentación del trabajo propio: la tarea debe proporcionar información de retorno a la persona, para que pueda autoevaluar el desempeño.
6. Retroalimentación extrínseca: debe existir retorno proporcionado por los superiores jerárquicos o clientes respecto del desempeño de la tarea.
7. Interrelaciones: la tarea debe permitir el contacto interpersonal del ocupante con otras personas o con clientes internos y externos.

Según Walton (1973). Propone un modelo que contiene ocho factores que afecta la calidad de vida en las empresas: la compensación justa y adecuada, condiciones de seguridad y salud en el trabajo, empleo y desarrollo de la capacidad, oportunidades de crecimiento continuo y seguridad, integración social en la organización, reglamentación, trabajo y espacio total de vida, y la importancia social de la vida en el trabajo. Cada uno se define así:

La compensación justa y adecuada: la justicia distributiva de la compensación depende de la adecuación de la remuneración al trabajo que la persona realiza, de la equidad interna y de la equidad externa.

Condiciones de seguridad y salud en el trabajo: incluye las dimensiones jornadas de trabajo y ambiente físico adecuados a la salud y bienestar de la persona.

Empleo y desarrollo de la capacidad: proporcionar oportunidades de satisfacer las necesidades de empleo, de habilidades y conocimientos del trabajador, desarrollar su autonomía, autocontrol y obtener información,

Oportunidades de crecimiento continuo y seguridad: proporcionar posibilidades de carrera en la organización, crecimiento y desarrollo personal y seguridad en el empleo,

Integración social en la organización: eliminación de barreras jerárquicas notorias, apoyo mutuo, franqueza interpersonal y ausencia de ideas preconcebidas,

Reglamentación: se refiere al establecimiento de normas y reglas de la organización, derechos y deberes del trabajador, recursos contra decisiones arbitrarias y un clima democrático,

Trabajo y espacio total de vida: el trabajo no debe absorber todo el tiempo y toda la energía del trabajador, es detrimento de su vida familiar y particular,

Importancia social de la vida en el trabajo: el trabajo debe ser una actividad social que enorgullezca a la persona. (17)

### **Absentismo Laboral**

Absentismo y ausentismo son igualmente adecuados y significan lo mismo. Podemos definir como ausentismo laboral toda aquella ausencia o abandono del puesto de trabajo y de los deberes ajenos al mismo, incumpliendo las condiciones establecidas en el contrato de trabajo.

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. El absentismo es una de las cuestiones que más preocupan a las empresas por los problemas organizativos que suscita y los costes que genera. (18)



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. (19)

### **Repercusión Del Absentismo En La Sociedad**

A NIVEL INTERNACIONAL: “En 2014, La Organización Internacional del Trabajo (OIT) calculó que los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales causan más de 2,3 millones de muertes anuales, de las cuales más de 350,000 son por accidente de trabajo, y aproximadamente 2 millones son por enfermedades profesionales. Además de estas muertes, se estima que en 2010 hubo más de 313 millones de accidentes de trabajo no mortales (que provocaban por lo menos cuatro días de ausencia en el trabajo). Estas cifras, aunque sorprendentes, no expresan el total del dolor ni del sufrimiento de los trabajadores y de sus familias ni el total de las pérdidas económicas de las empresas y sociedades” (20).

La OIT y especialistas de psicología ocupacional como los doctores Cary LCooper, Tom Cox, Amanda Griffiths y Michiel Kompier, que participaron en la elaboración del proyecto de la Organización, consideran que antes de emprender el diseño de un puesto de trabajo más sano debe realizarse una evaluación del estrés para determinar sus causas. “Una auditoría del estrés atiende a sus causas laborales, mientras que otras medidas sólo atienden a sus síntomas. Al realizar una auditoría del estrés se está reconociendo que el puesto de trabajo puede ser una de sus causas, mientras que el no hacerla implica atribuirlo a causas propias del sujeto,” señala el Dr. Kompier, Profesor de Psicología de la Universidad de Nijmegen, en los

Países Bajos. Entre las fuentes de estrés comunes a la mayoría de las actividades se encuentran las siguientes: las inherentes al puesto de trabajo (por ejemplo, malas condiciones físicas, presiones de tiempo); las relativas a las funciones en la organización (por ejemplo, ambigüedad en las funciones, conflictos de funciones, responsabilidad sobre las personas); las relativas al desarrollo profesional (por ejemplo, infra promoción, falta de seguridad en el empleo); las relativas a las relaciones personales en el trabajo (por ejemplo, malas relaciones con jefes, subordinados y compañeros) y la relativa (21)

A NIVEL NACIONAL: En nuestro país vemos que un 13% de peruanos faltó al trabajo, usó un falso pretexto, según Adecco (The Adecco Group es una compañía de recursos humanos con base en Glattbrugg, Opfikon, Suiza.). Este estudio recoge datos de los últimos seis meses. El índice de Absentismo en el Perú supera al regional, en donde solo el 9.18% de trabajadores puso alguna excusa para faltar. Los principales motivos por los que mintieron fueron para acudir a una entrevista laboral (30.8%) y porque se sintieron desmotivados con su trabajo (30.8%). El tercer motivo fue tener un jefe poco flexible (26.34%). Contrastado con los resultados de la región, los peruanos usamos mentiras con más frecuencia para no trabajar. El promedio entre Argentina, Brasil, Chile, Colombia, México, Uruguay y Perú es de 9.18% para faltas bajo falsos pretextos. Solo el ratio nacional asciende al 13.09%. Además, se observó que, en el último semestre, el 32.01% de peruanos se ausentó entre uno y tres días en su centro de labores. (22)

En los últimos años se viene enfrentando una lucha entre los empresarios que su punto principal es hacer permanecer más tiempo al trabajador en su puesto de trabajo para aumentar la productividad y los costos de producción, mientras que para sus representantes a través de sus sindicatos es prever para los asalariados registrados una serie de beneficios y seguros que permiten minimizar las consecuencias de ausentarse, mejorar la salud y su calidad de vida laboral, y para el

trabajador el ausentismo es una forma de expresarse, ocasionando para el empleador una baja de su producción y para el empleado descuentos si son falta injustificadas. Podemos decir que el absentismo es un fenómeno endémico se presenta tanto en el sector público como en el privado y a todo nivel sociocultural y en la actualidad se ve como un problema difícil de tratar.

### **Tipos de absentismo:**

Bajo esta definición vemos claramente de se trata de dos:

1. El voluntario: cuando el trabajador decide no ir a trabajar y el
2. Involuntario el que escapa de sus manos; o sea, que dejamos excluidos, los embarazos, las vacaciones, los libres compensatorios, las huelgas

Ahora bien, para entender mejor el comportamiento del absentismo ya que es un fenómeno que se presenta a nivel mundial, es que podemos ver que este tiene un comportamiento muy incierto desde de todos los puntos de vista, ya sea del empleador del empleado.

### **Modelos de causas de ausentismo:**

Mesa y Kaempffer proponen cuatro

1. **Modelo económico de ausentismo laboral.** El eje central de este modelo, estriba en que el comportamiento ausentista se debería a la interacción de dos fuerzas, actuando en forma conjunta:

Las motivaciones individuales de ausencia de los trabajadores y cuánta ausencia pueden ser toleradas por los empleadores, de acuerdo a la tecnología de producción que se utilice. Según esta teoría, son los trabajadores quienes eligen la cantidad de ausencia que maximiza sus utilidades, calculando los beneficios y costos marginales de las oportunidades de ausencia que enfrentan. Los empleadores mientras tanto, también calculan los beneficios y costos marginales del ausentismo que perciben y determinan la

magnitud de ausencia que minimiza los costos en la empresa y maximiza las utilidades.

2. **Modelo psicosocial del ausentismo laboral.** Este modelo sostiene que diferentes culturas de ausencia emergen como resultado de la interacción entre individuos, grupos de trabajo y la organización. Se propone que hay una “cultura de ausencia” propia de cada industria u ocupación. Esta cultura de ausencia puede ser dependiente, moral, fragmentada o conflictiva y, si bien la ausencia es una conducta individual, se da dentro de un contexto social y bajo la influencia de las normas de ausencia propias de la correspondiente cultura de ausencia.
3. **Modelo médico del ausentismo laboral.** Para comprender este modelo, debemos tener presente la definición de salud de la Organización Mundial de la Salud; Que refiere a que la misma no es sólo la ausencia de enfermedad, sino un estado de completa armonía bio-psico-social. De otra forma el término “médico” podría llevar a entender que este modelo sólo se aplica al ausentismo involuntario, lo cual no es correcto.
4. **Ausentismo laboral y retiro organizacional.** Este modelo postula que existe una relación entre ausentismo laboral y voluntad de retiro del trabajador. Es decir que aquel empleado que no piensa permanecer en la organización, se ausenta más, previo a ese retiro. Sostiene también que esa actitud es más frecuente entre las personas jóvenes y de menor posición jerárquica. (23)

### **Índice De Absentismo Laboral**

El índice de absentismo laboral (IAL) es el más fácil de calcular. Es el porcentaje entre el número de horas de ausencia de los empleados al puesto de trabajo y el número total de horas que se trabaja en una empresa. Matemáticamente:

$IAL = (N^{\circ} \text{ total horas de absentismo} / N^{\circ} \text{ total horas trabajada}) \times 100$

Cuanto mayor sea este índice, mayor deberá ser también el interés de la empresa por conocer cuál es la razón por la que se producen tantas bajas. En España, el IAL bajó en 2013 al 4,1%, reduciéndose en 0,6 puntos porcentuales con respecto a 2007, lo que se explica por un mayor miedo de los empleados a perder su puesto de trabajo con la crisis (24)

## 2.5 Definición de términos básicos

1. **CONTRATO DE TRABAJO** Contrato individual de trabajo es aquel por el cual una persona física denominada el *trabajador* se compromete a realizar obras o servicios para una persona física o jurídica denominada el *empleador* bajo la dependencia y subordinación de este, quien, a su vez, se obliga al pago de una remuneración determinada. Se distingue del contrato colectivo de trabajo. Existen varios tipos de contratos de trabajo como se muestran a continuación.
2. **DIA LABORABLE.**-Un día natural o corrido es un día normal, independiente de los festivos o fines de semana, mientras que un día hábil o día laborable es, por exclusión, aquel que no es festivo.
3. **HORAS LABORALES EFECTIVAS:** Son horas programadas mensualmente a un trabajador por el empleador según la Ley del Enfermero 150 horas mensual.
4. **HORAS LABORALES PERDIDAS:** Son horas que son consideradas como absentismo en las que el trabajador no asiste a su jornada laboral programada por su jefe inmediato.
5. **ENFERMERA INSTRUMENTISTA:** Profesional de Enfermería Universitario que se especializa por dos años en brindar cuidados a los pacientes en las etapas preoperatoria, intra operatoria y post

operatoria inmediata, suministrando al médico los instrumentos necesarios durante la intervención quirúrgica.

- 6. CALIDAD DE VIDA :** Condiciones que contribuyen al bienestar de los individuos y a la realización de sus potencialidades en la vida social

## **CAPITULO III: HIPÓTESIS Y VARIABLES**

### **3.1 Hipótesis**

#### **3.1.1 Hipótesis General**

La Calidad de vida laboral se relaciona significativamente con el índice de absentismo en el trabajo de las profesionales de Enfermería que laboran en Centro quirúrgico del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins periodo 2018

#### **3.1.2 Hipótesis específicas:**

- 1** El nivel de La Calidad de Vida Laboral se relaciona significativamente según sus dimensiones: Bienestar individual, Condiciones y medio ambiente, Organización, Bienestar logrado a través del trabajo, en los profesionales de Enfermería que laboran en Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins Periodo 2018.
- 2** El Nivel de Absentismo Laboral se relaciona significativamente según las horas perdidas no programadas: Licencias, Descanso Médico, Faltas, Libres x onomástico, Faltas, Permisos, Tardanza, Capacitación, Lactancia, Médico de Personal, Desplazamiento, otros, en los profesionales de Enfermería que laboran en Centro quirúrgico del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins periodo 2018.

### 3.2 Operacionalización de variable

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN DE VARIABLES
<b>CALIDAD DE VIDA LABORAL</b>	La CVL se considera un fenómeno psicosocial complejo, fruto de la interacción de los individuos con su medio de trabajo, y de éstos con grupos formales e informales que forman parte activa del sistema organizacional en constante cambio	1. BIENESTAR INDIVIDUAL	Comunicación fluida entre el equipo de trabajo	1-14	La escala de medición es ordinal  Calidad de Vida Laboral es  Bajo: de 0 a 55 puntos  Medio: de 56 a 110 puntos  Alto: de 111 a 165 puntos
			Identificación con la misión de su institución		
			Mantenimiento de materiales biomédicos		
			Considera que la Evaluación que recibió es justa		
			Retroalimentación de compañeros y superiores por la evaluación de trabajo		
			Ambiente de trabajo grato		
			Jefe inmediato satisface las necesidades		
			Jefe se interesa por resolver problemas		
			Ayuda de compañeros		
			Desarrollo personal en el trabajo		
			Instalaciones limpias en el trabajo		
			Tengo planes de jubilación		
			Funciones definidas en mi trabajo		
			Reconocimiento en mi puesto de trabajo		
		2. CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE	Medio ambiente donde laboró	15-26	
			Estabilidad laboral actualmente		
			Contribución de trabajo al logro de objetivos comunes		
			Derecho habiente		
			Calidad de insumos de calidad		
			Fatiga muscular al concluir la jornada laboral		
			Seguridad frente a contagios tóxicos		
			Beneficios para mi condición laboral		
			Calidad de la tecnología para el desarrollo de mi trabajo		
			Relación fluida entre equipos		
		Mi salud general actualmente			
		Presión laboral que percibo			
		3. ORGANIZACIÓN	Conflictos resueltos a través del dialogo	27-40	
Libertad de expresión sin temor a represalias					
Creatividad e innovación					
Oportunidad de ascenso					
Jefe estimula innovación					



VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN DE VARIABLES
			Fomento de trabajo en equipo Motivación para ser proactivo en mi trabajo Colaboración que recibo por parte de mis compañeros Interés laboral por mi centro de trabajo Disposición de apoyo en mi centro de trabajo Pertenencia institucional Preparación e inducción al puesto Manuales actualizados Me identificó con mi servicio		
		4. BIENESTAR LOGRADO A TRAVÉS DEL TRABAJO	Identificación con la institución que trabajo Creatividad, innovación y motivación en el trabajo Reconocimiento de clientes Como percibo mi nivel de vida Uso de mis habilidades y potencialidades Posibilidad en el trabajo Equilibrio laboral y personal Remuneración para el puesto que desempeño Logro de metas institucionales Relación con compañeros de trabajo Satisfacción en el trabajo Relevancia social dentro de mi trabajo Tiempo libre para compartir con mi familia Muestras de gratitud por parte de mi jefe Responsabilidad laboral	41-55	
<b>ABSENTISMO EN EL TRABAJO</b>	Aquella ausencia o abandono del puesto de trabajo y de los deberes ajenos al mismo, incumpliendo las condiciones establecidas en el contrato de trabajo	(Horas de trabajo perdidas)	Licencias Descanso Médico Faltas Libres x onomástico Faltas Permisos Tardanza Capacitación Lactancia	Ficha de Cotejo	La escala de medición es ordinal el absentismo (en hora perdidas) mínima: 0

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN DE VARIABLES
			Médico de Personal		mediana: 27 máximo: 554
			Desplazamiento		
			otros		

## CAPITULO IV: DISEÑO METODOLÓGICO

### 4.1 Tipo y diseño de investigación

Tipo de Investigación cuantitativo, no experimental, aplicativo.

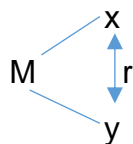
El diseño de Investigación es descriptivo, correlacional, retrospectivo.

Descriptivo: describió la Calidad de vida Laboral y el Absentismo de los profesionales de Enfermería que laboran en el Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins periodo 2018

Correlacional: determinó la relación entre la Calidad de vida Laboral y el Absentismo de los profesionales de Enfermería que laboran en el Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins.

Retrospectivo. Porque se tomó los datos de enero a octubre de 2018.

Cuyo diseño es:



#### Donde:

M: Población  
x: Calidad de Vida Laboral  
y: Absentismo  
r: relación entre la calidad de vida laboral y el absentismo

### 4.2 Método

Hipotético deductivo: porque se observó el fenómeno a estudiar, se creó una hipótesis para explicar dicho fenómeno, deducción de sus consecuencias, verificó y/o comprobó la verdad del enunciado deducido.

### 4.3 Población y Muestra

En el presente trabajo de investigación, se consideró al total de la población 150 Enfermeras que laboran en Centro Quirúrgico 2B Y Áreas satélites del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins periodo 2018 se tomó al total de la población como muestra.

#### **4.4 Lugar de estudio y periodo desarrollado**

La investigación se desarrolló en el Servicio de Enfermería del Centro Quirúrgico 2B y Áreas Satélites desde el periodo comprendido enero a octubre 2018.

La recolección de información por parte de las investigadoras se llevó a cabo en 10 días consecutivos en el mes de octubre, en horarios de 8:00 am a 20:00 pm, y de 19:00 pm a 20:00 pm posterior a sus turnos, la duración de la encuesta fue de 20 minutos, en el día se aplicó un aproximado de 16 encuestas. Dos investigadoras se hicieron cargo de 75 encuestas cada una.

#### **4.5. Técnicas e instrumentos para la recolección de información**

Para la investigación se aplicó las técnicas de la encuesta y análisis documental.

En la Encuesta se aplicó como instrumento el cuestionario llamado Calidad de Vida Laboral en Hospitales Públicos (CVL-HP) cuyo autor es Hernández, 2017 y fue validado en el Perú por Hurtados, P, 2017 aplicado en el Hospital Sergio Bernal.

Dicho instrumento tiene 4 dimensiones (bienestar individual, condiciones y medio ambiente, organización y bienestar logrado a través del trabajo) de 55 preguntas de escala ordinal de 1 al 3, cuyos indicadores fueron agrupadas en cuatro dimensiones: 1. Bienestar individual: 14 preguntas. 2. Condiciones y medio ambiente: 12 preguntas. 3. Organización: 14 preguntas. 4. Bienestar logrado a través del trabajo: 15 preguntas. 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 cuatro dimensiones dio el puntaje total de "Calidad de vida laboral" por individuo. La calificación máxima para esta última variable es de 165 puntos y fue dividido en tres categorías (cuadro 1): bajo (0 a 55 puntos), medio (56 a 110 puntos) y alto (111 a 165 puntos).

#### **4.6 Análisis y procesamiento de datos**

Una vez obtenido la información se realizó la tabla de códigos en Excel y se procesó estadísticamente utilizando en el software estadístico Stata 14. Puesto que las distribuciones de los puntajes por cada dimensión presentaban puntajes atípicos, se empleó el análisis de conglomerados por cluster jerárquico y mediante un dendrograma resultante, permitió establecer una serie de agrupaciones de individuos, sobre la base de sus similitudes (ver anexo), formándose tres grupos (grupo 1, 2, y 3)(ver anexo 6). Del análisis, solo el grupo 2 formado por 16 individuos fue el que más horas perdió con relación al resto de grupos y es por ello que con este grupo se realizó el procedimiento estadístico de Correlación de Spearman para la evaluación de correlación de variables.

## CAPITULO V: RESULTADOS

### 5.1 Resultados Descriptivos

**Tabla 5.1:** Características sociodemográficas de la variable Calidad de Vida Laboral y Absentismo en el trabajo de las profesionales de Enfermería que laboran en Centro quirúrgico del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins periodo 2018

Característica	N	Porcentaje
25-35 años	15	10
36-45 años	45	30
46 a más años	90	60
Género		
Femenino	146	97
Masculino	4	3
Estado civil		
Casado	50	33
Soltero	75	50
Otros	25	17
Número de hijos		
Ninguno	60	40
De 1 a 2 hijos	84	56
De 3 a 4 hijos	6	4
Tipo de Contrato Laboral		
Nombrado 276	33	22
Plazo Indeterminado 728	105	70
CAS	12	8
Tiempo de Servicio		
0-10 años	29	19
11-20 años	45	30
21 a más años	76	51

Fuente: Encuesta CVL-HP aplicada a enfermeras de Centro Quirúrgico del HNERM 2018.

La tabla 5.1 muestra las características de los profesionales de Enfermería del Centro Quirúrgico 2B y Área Satélite. El 60% de los profesionales de enfermería tienen edades comprendidas entre 46 años a más y el menor porcentaje (10%) corresponde a las edades entre 25 a 35 años de edad. El 97.3% son de sexo femenino, el 50% son casadas y un 17% pertenecen a la categoría de otros en los que se encuentran los convivientes, viudos, separados. El 56% tienen de 1 a 2 hijos; el 40% ningún hijo.

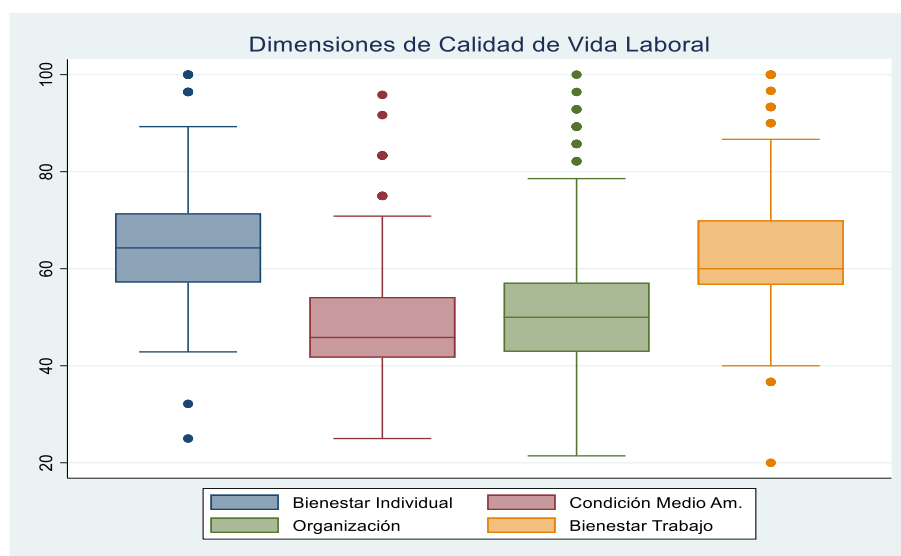
Así mismo un 22% son nombrados y un 70% de Contrato 728 y un 8% son de reciente ingreso Contrato CAS. El 51% tienen de 21 años a más en la institución, un 30% son de 11 a 20 años de permanencia en la institución y un 19% tienen menos de 10 años laborando en el servicio.

**Tabla 5.2: Calidad de Vida Laboral en Dimensiones de los profesionales de Enfermería del servicio Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins Periodo 2018**

Dimensión	N	Media	Des. est.	Mediana	Rango intercuartilico	1er Cuartil	3er Cuartil	Mínimo	Máximo
Bienestar individual	150	64.98	12.62	64.29	14.29	57.14	71.43	25.00	100.00
Condición medio	150	49.03	12.99	45.83	12.50	41.67	54.17	25.00	95.83
Organización	150	52.40	16.11	50.00	14.29	42.86	57.14	21.43	100.00
Bienestar trabajo	150	63.96	13.52	60.00	13.33	56.67	70.00	20.00	100.00
Horas	150	56.17	89.50	27.00	48.00	12.00	60.00	0.00	554.00

Fuente: Elaboración propia

**Gráfico 5.1: Calidad de Vida Laboral en Dimensiones de los profesionales de Enfermería del servicio Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins Periodo 2018**



Fuente: Elaboración propia

Estandarizando los puntajes se puede observar que las dimensiones de “Bienestar Individual” y Bienestar logrado a través del trabajo” mantienen mayores puntajes que las dimensiones “ Condiciones y Medio Ambiente” y “Organización” y permiten indicar que en estas dos últimas se refleja un relativo mayor problema de satisfacción de las personas encuestadas

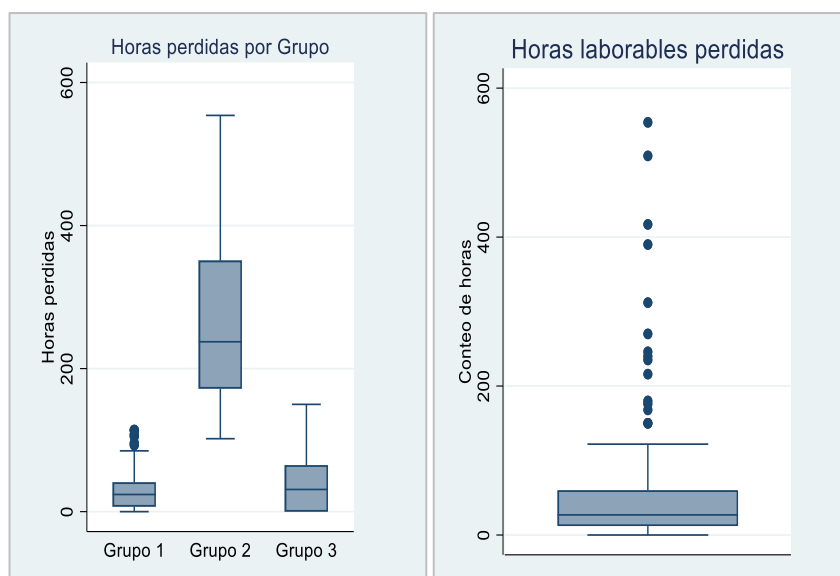
Estandarizando los puntajes del cuestionario de calidad de vida laboral se puede observar que las dimensiones de “Bienestar individual” y “Bienestar logrado a través del trabajo” mantienen mayores puntajes que las dimensiones “Condiciones y medio ambiente” y “Organización” y permiten indicar que en estas dos últimas se refleja un relativo mayor problema de satisfacción de las personas encuestadas.

**Tabla 5.3: Absentismo Laboral en horas perdidas de las Enfermeras del Centro Quirúrgico 2B y Áreas Satélites del Hospital Edgardo Rebagliati Martins Periodo 2018**

variable	N	Media	Des. est.	Varianza	Mediana	Rango intercuartilico	Mínimo	Máximo
Horas	150	56.17	89.50	8009.58	27	48	0	554

Fuente: Elaboración propia

**Gráfico 5.2: Absentismo Laboral en horas perdidas de las Enfermeras del Centro Quirúrgico 2B y Áreas Satélites del Hospital Edgardo Rebagliati Martins Periodo 2018**



Fuente: Elaboración propia

En el caso del absentismo laboral, medido en horas perdidas, se observa mucha diversidad de casos. Se tiene desde personas que nunca perdieron una sola hora, hasta personas que han perdido 554 horas.

En el dendrograma resultante, el gráfico de caja de valores (izquierda) permitió establecer una serie de agrupaciones de individuos, sobre la base de sus similitudes. Para establecer el punto de corte del dendrograma y definir el número adecuado de grupos, se aplicó como regla de parada el índice de Duda-Hart, el cual dio un valor alto al establecimiento de tres agrupaciones (grupo 1, 2 y 3) **el grupo 2** es el que más horas perdió con relación al resto de grupos y el gráfico de caja de valores (derecha) exploró sus características estadísticas según el conteo de horas laborales perdidas, donde 554 horas fue el máximo puntaje del estudio.

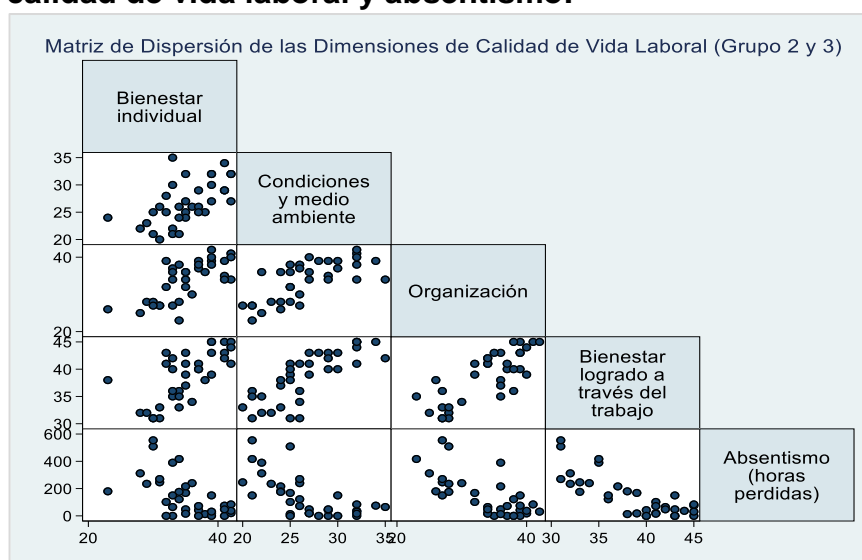


**Tabla 5.4: Correlación de spearman de Calidad de la vida laboral y Absentismo en el trabajo (en horas perdidas) de los profesionales de enfermería del servicio Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins periodo 2018.**

	Bienestar individual	Condición medio	Organización	Bienestar trabajo	Horas
Bienestar individual	1				
Condición medio	0.6386	1			
Organización	0.6871	0.7091	1		
Bienestar trabajo	0.7137	0.8183	0.7343	1	
Horas	-0.5849	-0.6665	-0.6543	-0.7275	1

Fuente: Elaboración propia

**Gráfico 5.3: Matriz de dispersión de puntos de las dimensiones de calidad de vida laboral y absentismo.**



Fuente: Elaboración propia

Se puede proponer que el estado de bienestar del trabajador si influye de forma significativa en el derecho de horas perdidas en el trabajo, pero en una parte del total (24% de los trabajadores). Sin embargo, no es de extrañar la presencia de un grupo con menor bienestar pero con pocas horas perdidas (76.66% de los trabajadores) ya que su comportamiento puede ser explicado con otro tipo de variables relacionadas con la responsabilidad, compromiso laboral, carga familiar, etc.

Matriz de dispersión de puntos de las dimensiones de calidad de vida laboral y absentismo tomando a los individuos. Nótese las relaciones directamente e inversamente proporcionales, en correspondencia con la correlación de spearman (rho) valor de -0.7248

## CAPITULO VI: DISCUSIÓN DE RESULTADOS

### 6.1 Contrastación y demostración de la hipótesis con los resultados

Hipótesis

H1: Existe relación entre el nivel de vida laboral y las horas perdidas por absentismo laboral

Ho: No existe relación entre el nivel de vida laboral y las horas perdidas por absentismo laboral

Al aplicar el estadístico de prueba Correlación de Spearman se determinó que las cuatro dimensiones de la calidad de vida laboral están correlacionadas en forma **inversamente proporcional** con respecto al número de horas perdidas en el absentismo laboral. Este resultado se aplica al 24% de la población que corresponde al grupo 2 y 3. En cambio los grupos 1 el comportamiento es diferente ya que no existe relación entre las variables, es decir a menor calidad de vida no se traduce en más pérdida de horas y su explicación puede deberse a otras variables como responsabilidad, gastos económicos, y deudas bancarias.

	Bienestar individual	Condición medio	Organización	Bienestar trabajo	Horas
Bienestar individual	1				
Condición medio	0.6386	1			
Organización	0.6871	0.7091	1		
Bienestar trabajo	0.7137	0.8183	0.7343	1	
Horas	-0.5849	-0.6665	-0.6543	-0.7275	1

Por tanto, del análisis se concluye que a menor calidad de vida en su bienestar individual, condición y medio ambiente, organización y bienestar esta correlacionada con número de horas de absentismo laboral.

A raíz de nuestros resultados, vemos que la población en estudio por diversos motivos tiene un comportamiento inesperado, pero muy acorde a la realidad en la que se vive, ya que los cambios se dan de manera muy rápida. La Globalización, es más grande, tenemos nuevas reglas y nuevos jugadores, nueva competencia, el aumento de competencia profesional ha hecho que el personal tenga que ponerse las pilas, quien quiera seguir en el juego tiene que ser más productivo e innovador. Por otro lado está la tecnología que será cada vez más profundo, más intenso, más rápido, para el cual no todo el mundo está preparado o está dispuesto a aceptarlo

Es por eso que el modelo de Neuman tiene alto grado de aplicabilidad en la práctica de enfermería enfocada en el campo de individuo, familia, grupo y comunidad; provee amplios fundamentos para la práctica, la formación y la investigación científica, Esta teoría afirma que los elementos que conforman una organización interaccionan entre sí. Ella también hace suya la teoría de Gestalt donde nos dice que los organismos nos mantenemos en equilibrio, encontrándolo a este en el campo entorno-organismo, y es por eso que la conducta que tengamos va a depender del lugar donde nos encontremos o desenvolvamos.

También fundamento su teoría bajo el significado del estrés a cargo de Selye, ya que se ve que este es un problema creciente el que conlleva a un costo personal, social y económico. Del mismo modo hay una responsabilidad de la persona ante tal circunstancia, y esta debe salir de esta situación, buscar asesoramiento y tomar decisiones ya que eso depende su vida personal y su vida económica. El estrés aparece en la vida laboral cuando la presión se hace frecuente o son difíciles de manejar.

## **6.2 Contrastación de los resultados con otros estudios similares**

**HERNANDEZ Y OTROS 2017.** Realizaron un estudio titulado: Validación de una escala para medir la Calidad de Vida Laboral en los hospitales públicos (hp) de Tlaxcala México,

Según Alberto Graneros en el 2017 en su estudio Calidad de Vida Laboral de las Enfermeras, Evaluación y propuestas de mejora obtuvo un resultado en el cual muestra el predominio de mujeres (85.9%) con una antigüedad de trabajo de 13.5 años en su población; en nuestro estudio se evidencio que predomino el género femenino con 146 Enfermeras instrumentistas (60%) así mismo el tiempo de servicio mostrado fue de 76 personas (51%) El presente estudio evidencia que la calidad de vida laboral de las enfermeras es alta, en la dimensión de Bienestar individual e (89.3%) y en la dimensión de bienestar lograda a través del trabajo (91.3%).

En la calidad de vida laboral manifiesta en el buen bienestar en el trabajo nos indica que las enfermeras del área del estudio se encuentran satisfechas como el trabajo en equipo, misión organizacional, mantenimiento, evaluación justa, etc. Asimismo, tiene una buena precepción de organización, motivación laboral, reconocimiento de clientes, nivel de vida habilidades, imagen de trabajo, equilibrio laboral y personal, remuneración, logro de metas, relación con personas, satisfacción en el trabajo, relevancia social, tiempo libre, muestras de gratitud, responsabilidad laboral.

Pero sin embargo las condiciones del medio ambiente no contribuyen a una buena calidad de vida laboral lo que nos obliga a recurrir a loa sindicatos las autoridades para la elaboración de un plan, estrategias que favorezcan un entorno saludable en el trabajo y la implementación de medidas de desarrollo y compromiso nacional e institucional.

El Absentismo Laboral en las instituciones de salud, en especial de las Enfermeras de Centro Quirúrgico 2B y áreas satélites del HNERM, se mide en horas laborales pérdidas siendo los puntajes estadísticos de media 56.16% y Mediana 27% durante el 2018

**HERNANDEZ Y OTROS 2017.** Realizaron un estudio titulado: Validación de una escala para medir la Calidad de Vida Laboral en los hospitales públicos (hp) de Tlaxcala México, **vemos que por análisis factorial descubre cuatro dimensiones con una confiabilidad de 0.921.** Los trabajadores con mejor CVL-HP fueron menores de 50 años, de contrato, con menor antigüedad laboral, personal de jornada acumulada diurna y aquéllos con licenciatura. La escala CVL-HP mostró ser psicométricamente válida y confiable. Se recomienda probar esta escala en otras instituciones públicas y privadas, y relacionarla con indicadores de desempeño y gestión de los servicios de salud

**ARGUELLES, L et al 2017** en su estudio RENTABILIDAD Y CALIDAD DE VIDA LABORAL México: Vemos que en este existe una relación entre la calidad de vida del personal de salud y el ausentismo. El ausentismo laboral es un claro síntoma de problemas en la gestión de los recursos humanos dentro de una organización.

**RODRIGUEZ D (2017),** en su estudio AUSENTISMO Y SU RELACION CON LA SATISFACCION LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERIA DEL HOSPITAL NACIONAL REBAGLIATI MARTINS, vemos que existe una relación significativa entre el ausentismo laboral se relaciona significativamente con la satisfacción laboral del personal de Enfermería del HNERM Lima 2017

**CASTILLO RASCON, María Susana et al.** En su estudio ABSENTISMO LABORAL Y LOS FACTORES DE RIESGO CARDIOVASCULAR EN EL PERSONAL SANITARIO. Argentina 2016 la mediana de ausentismo fue de 2 días por año, las enfermedades osteo articulares y la depresión fueron las causas principales, por análisis individual los trabajadores mayores de 45 años, de sexo femenino, función de enfermería, diabetes e hipertensión arterial se asociaron significativamente con el ausentismo, no se observó relación con hipercolesterolemia, tabaquismo y obesidad

Hemos podido demostrar la hipótesis planteada, como tentativa a la investigación con la separación de grupos del 1 al 3 con datos atípicos y típicos en su contenido. En términos generales la población de estudio, al margen de cómo se sienta, evita el ausentismo, el resto mantiene un comportamiento diferente, atípico, donde a menor calidad, no se traduce en más pérdida de horas y su explicación puede deberse a otras variables (familiares, personales, etc.).

## CONCLUSIONES

- a) Existe relación entre la Calidad de Vida Laboral y el Absentismo en los profesionales de Enfermería que laboran en el Centro Quirúrgico 2B y Áreas Satélites del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins. periodo 2018, tomando solo al grupo 2 y grupo 3 donde se observa una correlación  $\rho = -0.7248$  inversa importante; es decir, que a mayor bienestar en el trabajo implicaría menos pérdidas de horas laborables (aplicable al 24% de los trabajadores). El grupo 1, conformado por gente con el menor bienestar del total de individuos, pero con pocas horas perdidas, podría explicarse por variables no consideradas en el cuestionario, relacionadas con la responsabilidad, cargas económicas entre otras.
  
- b) El nivel de Calidad de Vida Laboral en general, todas las personas mostraron una calidad de vida laboral entre media ( $n = 28$ ) a alta ( $n = 122$ ). Las cuatro dimensiones de la calidad de la vida laboral presentan una correlación positiva moderada, es decir, que el incremento del puntaje en una de estas dimensiones implicaría en la mayor parte de los casos el aumento del resto en los profesionales de Enfermería que laboran en el Centro Quirúrgico 2B y Áreas Satélites del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins periodo 2018
  
- c) El nivel de Absentismo Laboral según el conteo de horas laborales pérdidas fue un máximo de 554 horas siendo correspondiente al grupo 2, es el que más horas perdió con una media de 134.90 horas relación al resto de grupos en los profesionales de Enfermería que laboran en el Centro Quirúrgico 2B y Áreas Satélites del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins periodo 2018

## RECOMENDACIONES

- a) Implementar el monitoreo estratégico y objetivo de la Calidad de Vida Laboral en los profesionales de Enfermería que laboran en el Centro Quirúrgico 2B y Áreas Satélites del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins a fin que favorezca el equilibrio biopsicosocial del individuo, su entorno con la participación del equipo de trabajo; así mismo evaluar periódicamente el Absentismo y socializarlos.
  
- b) Realizar actividades preventivo-promocionales de Calidad de Vida Laboral en dimensiones internas y externas en los profesionales de Enfermería que laboran en el Centro Quirúrgico 2B y Áreas Satélites del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins.
  
- c) Plantear políticas de reducción del Absentismo Laboral, mediante la flexibilidad cambios en los horarios programados el en los profesionales de Enfermería que laboran en el Centro Quirúrgico 2B y Áreas Satélites del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins.



## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Abramo L, y Montero C. Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo México: Fondo de Cultura Económica; 2000.
2. Da Silva M. Nuevas perspectivas de la calidad de vida laboral y sus relaciones con la eficacia organizacional. Tesis Doctoral. Barcelona, España: Universidad de Barcelona. 2006; 2006.
3. Foro Económico Mundial, Organización Mundial de la Salud (OMS) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT)..; 2003 [cited 2018 diciembre 8. Available de:  
<https://who.int/mediacentre/news/releases/2003/pr48/es/>.
4. Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo. La prevención de accidentes laborales, Luxemburgo, Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas. [Online].; 2002 [cited 2018 diciembre 8. Available from:  
<http://osha.europa.eu/publications/magazine/4>>.
5. Hernandez Vicente I, Lumbreras Guzman M, Mendez Hernandez P, Rojas Lima E, Cervantes Rodriguez MyJFC. Validación de una escala para medir la calidad de vida laboral en Hospitales Públicos de Tlaxcala, Salud Pública. [Online].; 2017 [cited 2018 diciembre 8. Available from:  
<http://dx.doi.org/10.2114917758>.
6. Aguelles , Fajardo Qy. Rentabilidad y Calidad de Vida Laboral. Revista Internacional Administración y Finanzas. [Online].; 2017 [cited 2018 noviembre 10. Available from: users/core%2013/Dowloads/SSRN-id2916926%20(1).pdf.
7. Ferraro C. Incidencia de Ausentismo laboral y factores determinantes en el personal de Enfermería del HOspital ZOnal Especializado en Oncología Luciano Fortabat de Olavarria. Argentina: Universidad Nacional del Rosario ; 2014.

8. Granero A,L. Calidad de vida laboral de las Enfermeras. Evaluación y Propuestas de mejora. [Online].; 2017. Available from: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=128038>.
9. Vidal Gamboa C:PI&o. Calidad de Vida del personal de Salud y su relación con el Ausentismo.. Chile: Universidad Mayor Santiago, Escuela de Salud Pública; 2017.
10. Hurtado P, Zamora. Calidad de vida laboral y desmepeño profesional de Enfermería que laboran en área críticas del Hospital Sergio Bernales. Lima. Perú: Universidad César Vallejo; 2017.
11. Peñarrieta de C S, Abretgu S&o. Validación del Instrumento Calidad de vida en el trabajo CVT - Gohisalo en Enfermería del Primer Nivel de Atención. Perú;; 2014.
12. Caballero N. El Ausentismo en la empresa y su relación con la satisfacción laboral en el Banco del Estero SA Córdoba, Argentina; 2015.
13. Rodríguez Gamero DA. Ausentismo y su relación con al satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins, Lima 2017. Lima, Perú: Universidad Nacional Hermilio Valdizan.
14. Castillo Rascon Mea. Ausentismo Laboral Argentina; 2016.
15. Peiró M J. El Absentismo Laboral, antecedentes y consecuencias y estrategias de mejora España; 2008.
16. Raile A M, et al. Modelos y Teorías de Enfermería Barcelona, España; 2013.
17. Davis K. Comportamiento Humano en el Trabajo D.F. Mexico: McGraw-Hill; 1999.
18. Monteza C. Influencia del clima laboral en la satisfacción de las enfermeras del centro quirúrgico Hospital Almanzor Aguinaga Asenjo. Chiclayo, Perú: ESSALUD; 2010.

19. Nove Ville P. El absentismo laboral como indicador de unas deficientes condiciones de trabajo. [Online]. [cited 2018 noviembre 13. Available from:  
<http://revistas.ucm.es/index.php/CRLA/article/viewFile/CRLA9696220229A/32581>.
20. Organización Internacional del Trabajo. Salud, Seguridad e Higiene en el trabajo. [Online].; 2003 [cited 2018 diciembre 8. Available from:  
<https://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/occupational-safety-and-health/lang-es/index.htm>.
21. Organización Internacional del Trabajo. Investigación de accidentes de trabajo y enfermedades de profesionales – Guía práctica para inspectores del trabajo. Oficina Internacional del trabajo- Ginebra. [Online].; 2017 [cited 2018 diciembre 8. Available from:  
[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed\\_dialogue/@lab\\_admin/documents/publication/wcms\\_346717.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_dialogue/@lab_admin/documents/publication/wcms_346717.pdf).
22. Organización Internacional del Trabajo. Nueva Norma de Trabajo para la Gente de Mar. Revista OIT. 1996 diciembre;(18).
23. The Adecco Group. Prensa Adecco. [Online].; 2018 [cited 2018 noviembre 15. Available from: <http://www.adecco.com.pe/prensa/>.
24. D'Ottone Clemenco JE. Crecer y Mejorar. [Online].; 2006 [cited 2018 diciembre 6. Available from:  
<http://crecerymejorar.blogspot.com/2006/09/ausentismo-laboral.html>.
25. Organización Internacional del Trabajo. [Online].
26. Lorenzana D. Pymes y Autónomos. [Online].; 2015 [cited 2018 diciembre 6. Available from:  
<https://www.pymesyautonomos.com/estrategia/como-se-puede-calcular-el-absentismo-laboral>.

# **ANEXOS**

## Anexo 1: Matriz de Consistencia

TÍTULO: CALIDAD DE VIDA LABORAL Y EL ABSENTISMO DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA QUE LABORAN EN CENTRO QUIRÚRGICO 2B Y AREAS SATELITES DEL HOSPITAL NACIONAL EDGARDO REBAGLIATI MARTINS. PERÍODO 2018. AUTORAS: PACHECO LIZARRAGA, VERONICA LIZ; RUIZ MELENDEZ, DORIS JHENNYFER						
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES			
<p>Problema principal:</p> <p>¿Cuál es la relación entre la Calidad de Vida Laboral y el Absentismo de los profesionales de Enfermería que laboran en Centro quirúrgico del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins 2018?</p>	<p>Objetivo general:</p> <p>Determinar la relación entre la calidad de vida laboral y el absentismo de los profesionales de la enfermería que laboran en Centro quirúrgico 2B, Áreas Satélites y las 2 emergencias del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins Periodo 2018</p>	<p>Hipótesis general:</p> <p>HI = La Calidad de vida laboral se relaciona significativamente con el índice de absentismo en el trabajo de las profesionales de Enfermería que laboran en Centro quirúrgico del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins 2018</p>	Variable 1: Calidad de vida laboral			
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos
			Bienestar Individual	Trabajo en equipo Misión organizacional	1 – 14	Baja (del 0 al 55) Media (del 56 al 110) Alta ( del 111 al 165)
			Condiciones y medio ambientes	Insumos de calidad Ambiente grato	15-26	
			Organización	Comunicación efectiva	27-40	
				Habilidades		
Bienestar logrado	satisfacción	41-55				
<p>Problemas específicos:</p> <p>1. ¿Cuál es el nivel de Calidad de Vida Laboral en dimensiones de los profesionales de Enfermería que laboran en Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins 2018?</p> <p>2. ¿Cuál es el nivel de Absentismo Laboral en horas perdidas de los profesionales de enfermería que laboran en Centro quirúrgico del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins 2018?</p>	<p>Objetivo Especifico</p> <p>1. Identificar la relación entre el Bienestar individual y el de los profesionales de enfermería que laboran en Centro quirúrgico 2B Y Areas Satelites del HNERM Periodo 2018?</p> <p>2. Identificar el nivel de absentismo laboral en horas perdidas de los profesionales de enfermería que laboran en Centro quirúrgico del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins Periodo 2018?</p>	<p>Hipótesis Especificas:</p> <p>1. El nivel de La Calidad de Vida Laboral se relaciona significativamente según sus dimensiones en los profesionales de Enfermería que laboran en Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins.</p> <p>2. El Nivel de Absentismo Laboral se relaciona significativamente según las horas perdidas en los profesionales de Enfermería que laboran en Centro quirúrgico del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins 2018</p>	Variable 2: Absentismo Laboral			
			En horas perdidas	Licencia	Ficha de cotejo	La escala de medición es ordinal  el absentismo (en hora perdidas)  mínima: 0 mediana: 27 máximo: 554
				Descanso Médico		
				Libro por onomástico		
				Faltas		
				Permiso		
				Tardanza		
				Capacitación		
				Lactancia		
				Medico de personl		
				Desplazamiento		
otros						

## Anexo 2: Encuesta Calidad de Vida Laboral

ENCUESTA CALIDAD DE VIDA LABORAL				
Estimado participante, habiendo dado su consentimiento de participar en el proyecto, las investigadoras del proyecto: <b>“CALIDAD DE VIDA LABORAL Y ABSENTISMO EN PROFESIONALES DE ENFERMERÍA QUE LABORAN EN CENTRO QUIRÚRGICO DEL HNERM, 2018”</b> guardaran la confidencialidad de la información, y los hallazgos serán utilizados con fines de investigación, no perjudicando en lo absoluto.				
<b>INSTRUCCIONES:</b> Lea detenidamente, antes de iniciar la encuesta, marque con una X en su respuesta.				
I. DATOS GENERALES				
EDAD: (25–35) <sup>1</sup> <input type="checkbox"/> (36-45) <sup>2</sup> <input type="checkbox"/> (46- mas) <sup>3</sup> , <input type="checkbox"/> SEXO:(F) <sup>1</sup> – (M) <sup>2</sup>				
ESTADO CIVIL: (SOLTERA) <sup>1</sup> (CASADA) <sup>2</sup> (OTROS) <sup>3</sup> N° DE HIJOS: (0) <sup>1</sup> , (1-2) <sup>2</sup> , (2-4) <sup>3</sup>				
TIPO DE CONTRATACIÓN: (NOMBRADO 276) <sup>1</sup> , (CONTRATADO 728) <sup>2</sup> , (CAS) <sup>3</sup>				
ANTIGÜEDAD EN LA INSTITUCIÓN: (0-10 AÑOS) <sup>1</sup> , (11-20 AÑOS) <sup>2</sup> , (21AÑOS -MAS) <sup>3</sup>				
Marque con un aspa (X) en los cuadros, según crea conveniente considerando los siguientes ítems		Bajo	Medio	Alto
II. Calidad de vida laboral				
DIMENSIONES	ITEMS	1	2	3
BIENESTAR INDIVIDUAL	Comunicación fluida entre el equipo de trabajo			
	Identificación con la misión de su institución			
	Mantenimiento de materiales biomédicos			
	Considera que la Evaluación que recibió es justa			
	Retroalimentación de compañeros y superiores por la evaluación de trabajo			
	Ambiente de trabajo grato			
	Jefe inmediato satisface las necesidades			
	Jefe se interesa por resolver problemas			
	Ayuda de compañeros			
	Desarrollo personal en el trabajo			
	Instalaciones limpias en el trabajo			
	Tengo planes de jubilación			
	Funciones definidas en mi trabajo			
Reconocimiento en mi puesto de trabajo				
CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE	Medio ambiente donde laboró			
	Estabilidad laboral actualmente			
	Contribución de trabajo al logro de objetivos comunes			
	Derecho habiente			
	Calidad de insumos de calidad			
	Fatiga muscular al concluir la jornada laboral			
	Seguridad frente a contagios tóxicos			
	Beneficios para mi condición laboral			
Calidad de la tecnología para el desarrollo de mi trabajo				

	Relación fluida entre equipos			
	Mi salud general actualmente			
	Presión laboral que percibo			
<b>ORGANIZACIÓN</b>	Conflictos resueltos a través del dialogo			
	Libertad de expresión sin temor a represalias			
	Creatividad e innovación			
	Oportunidad de ascenso			
	Jefe estimula innovación			
	Fomento de trabajo en equipo			
	Motivación para ser proactivo en mi trabajo			
	Colaboración que recibo por parte de mis compañeros			
	Interés laboral por mi centro de trabajo			
	Disposición de apoyo en mi centro de trabajo			
	Pertenencia institucional			
	Preparación e inducción al puesto			
	Manuales actualizados			
	Me identifiqué con mi servicio			
<b>BIENESTAR LOGRADO A TRAVES DEL TRABAJO</b>	Identificación con la institución que trabajo			
	Creatividad, innovación y motivación en el trabajo			
	Reconocimiento de clientes			
	Como percibo mi nivel de vida			
	Uso de mis habilidades y potencialidades			
	Posibilidad en el trabajo			
	Equilibrio laboral y personal			
	Remuneración para el puesto que desempeño			
	Logro de metas institucionales			
	Relación con compañeros de trabajo			
	Satisfacción en el trabajo			
	Relevancia social dentro de mi trabajo			
	Tiempo libre para compartir con mi familia			
	Muestras de gratitud por parte de mi jefe			
Responsabilidad laboral				

Fuente: Hernandez Vicente I, Lumbreras Guzman M, Mendez Hernandez P, Rojas Lima E, Cervantes Rodriguez MyJFC. Validación de una escala para medir la calidad de vida laboral en Hospitales Públicos de Tlaxcala, Salud Pública. Mexico. 2017.

### Anexo 3:

## Consentimiento para participar en un estudio de investigación

### - ADULTOS

---

Institución : Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins en el servicio de Centro Quirúrgico 2ºB Y Áreas Satélites.

Investigadores: RUIZ MELENDEZ DORIS JHENNYFER  
PACHECO LIZARRAGA VERONICA LIZ

Título : **CALIDAD DE VIDA LABORAL Y ABSENTISMO DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA QUE LABORAN EN CENTRO QUIRÚRGICO DEL HOSPITAL NACIONAL EDGARDO REBAGLIATI MARTINS. PERIODO 2018**

**Propósito del Estudio:** Lo estamos invitando a participar en un estudio llamado: "calidad de vida laboral y absentismo de los profesionales de enfermería que laboran en centro quirúrgico del hospital nacional Edgardo Rebagliati Martins. Periodo 2018". Este es un estudio desarrollado por investigadores de la Universidad Nacional del Callao. Estamos realizando este estudio para Determinar la relación entre la Calidad de Vida Laboral y el absentismo de los profesionales de la Enfermería que laboran en Centro quirúrgico 2B, Áreas Satélites del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins Periodo 2018, con la finalidad de Identificar la relación entre las dimensiones de Calidad de Vida Laboral: el Bienestar individual, Condiciones y medio ambiente, la Organización y entre el Bienestar Logrado a través del Trabajo con el absentismo en el trabajo y mejorar la calidad de vida de la enfermera del centro quirúrgico. Se aplicará el instrumento CVL-HP validado a nivel Internacional HERNANDEZ VICENTE México 2017 a 150 Enfermeras que laboran en Centro Quirúrgico. La técnica de recolección de datos será la encuesta directamente de manera confidencial y anónima.

**CONFIDENCIALIDAD:** Nosotros guardaremos su información con códigos y no con nombres. Si los resultados de este seguimiento son publicados, no se mostrará ninguna información que permita la identificación de las personas que participan en este estudio. Sus archivos no serán mostrados a ninguna persona ajena al estudio sin su consentimiento.

**CONSENTIMIENTO:** Acepto voluntariamente participar en este estudio, y poder colaborar y permitir la aplicación de la encuesta, , ya que estoy consciente que el proyecto será beneficioso para la enfermera del centro quirúrgico y mi institución en el futuro.

.....  
**FIRMA**



**Anexo 4:**

**Base De Datos**

CALIDAD DE VIDA					NO PROGRAMADO											
	BIENESTAR INDIVIDUAL	CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE	ORGANIZACIÓN	BIENESTAR LOGRADO A TRAVES DEL TRABAJO	LIC.	DES. MED.	LIBRE ONOM.	FALT.	PERM.	TARD.	CAPAC.	LACT	MED.DEPERS.	DESPL.	OTROS	TOTAL
1	30	22	34	35	0	0	0	0	7	0	0	0	0	0	0	7
2	32	28	31	32	0	0	6	0	0	0	0	0	0	0	0	6
3	35	25	32	39	0	102	6	30	36	0	0	0	0	0	0	174
4	35	27	36	43	0	0	6	0	0	0	0	0	48	0	0	54
5	34	27	31	35	0	42	6	6	15	0	0	0	0	0	0	69
6	26	22	25	31	0	78	0	0	6	0	0	0	0	0	8	92
7	35	25	31	39	0	36	0	0	3	0	0	0	0	0	120	159
8	36	26	22	27	0	0	6	24	0	0	0	0	0	0	0	30
9	37	21	29	31	0	36	12	6	0	0	0	0	0	0	0	54
10	41	29	35	43	0	0	6	0	0	0	0	0	0	0	0	6
11	34	28	24	29	0	60	0	0	8	0	0	0	0	0	0	68
12	37	29	39	40	36	0	0	6	0	0	0	0	0	0	0	42
13	33	30	37	40	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
14	32	20	30	32	0	24	0	0	6	0	0	0	0	0	0	30
15	35	25	30	39	0	6	0	0	13	0	0	0	0	0	0	19
16	39	30	39	43	0	150	0	0	0	0	0	0	0	0	0	150
17	28	20	28	30	0	90	0	0	6	0	0	0	0	0	0	96
18	34	25	27	30	0	0	0	6	19	0	0	0	0	0	0	25
19	32	23	31	35	0	0	6	12	13	0	0	0	3	0	0	34
20	26	20	30	35	42	0	6	0	0	0	0	0	0	0	0	48
21	33	22	36	35	336	24	0	24	6	0	0	0	0	0	0	390
22	41	34	39	45	0	54	6	6	2	0	0	0	13	0	0	81
23	36	26	30	34	0	240	0	0	0	0	0	0	0	0	0	240
24	29	30	33	37	0	24	0	6	30	0	0	0	0	0	0	60
25	34	26	38	36	0	108	0	12	2	0	0	0	0	0	0	122
26	34	22	33	34	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1
27	32	25	32	41	0	78	6	0	24	0	0	0	0	0	0	108
28	38	25	36	38	0	12	6	0	1	0	0	0	0	0	0	19

29	42	27	34	41	0	0	6	12	2	0	0	0	6	0	0	26
30	39	27	40	39	0	6	0	0	3	0	0	0	9	0	0	18
31	29	20	24	34	0	0	6	6	18	0	0	0	0	0	0	30
32	37	26	37	41	36	24	0	12	0	0	0	0	0	0	0	72
33	36	26	23	26	0	72	0	0	9	0	0	0	0	0	0	81
34	33	35	34	42	0	30	0	24	0	0	0	0	11	0	0	65
35	33	23	33	39	0	42	0	0	9	0	0	0	0	0	0	51
36	28	27	27	29	0	24	0	0	0	0	0	0	0	0	0	24
37	42	32	41	45	0	36	0	18	16	0	0	0	24	0	0	94
38	42	32	40	44	0	24	0	0	13	0	0	0	0	0	0	37
39	21	18	20	26	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	2
40	35	24	36	37	0	174	0	24	6	0	0	0	12	0	0	216
41	31	20	27	33	150	96	0	0	0	0	0	0	0	0	0	246
42	32	28	39	43	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
43	23	24	26	38	0	180	0	0	0	0	0	0	0	0	0	180
44	34	23	32	38	0	60	0	0	3	0	0	0	6	0	0	69
45	37	20	36	31	0	24	0	0	11	0	0	0	0	0	0	35
46	39	32	38	45	0	0	0	0	0	0	0	0	0	12	0	12
47	39	32	42	45	0	24	0	0	7	0	0	0	0	0	12	43
48	35	32	34	41	0	0	0	6	10	0	0	0	0	0	0	16
49	32	25	30	36	0	24	0	42	6	0	0	0	0	0	0	72
50	35	26	33	37	0	0	0	0	4	0	0	0	0	0	0	4
51	26	19	32	36	42	60	0	0	0	0	0	0	6	0	0	108
52	26	19	25	21	0	12	0	0	0	0	0	0	0	0	0	12
53	41	29	34	42	48	0	0	0	0	0	0	0	0	0	6	54
54	36	24	32	36	0	42	0	0	0	0	0	0	0	0	0	42
55	37	25	38	40	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
56	32	26	29	31	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
57	32	23	25	32	0	0	0	6	0	0	0	0	0	0	0	6
58	32	22	26	31	0	12	0	12	0	0	0	0	0	0	0	24
59	33	21	24	32	0	42	0	6	6	0	0	0	6	0	0	60
60	32	20	25	31	0	12	0	0	0	0	0	0	2	0	0	14
61	32	22	25	32	0	0	0	6	10	0	0	0	0	0	0	16
62	31	22	27	32	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
63	30	20	28	33	0	6	0	6	1	0	0	6	0	0	0	19
64	28	22	25	32	300	12	0	0	0	0	0	0	0	0	0	312
65	29	22	26	32	0	0	0	6	0	0	0	0	0	0	0	6
66	30	24	26	35	0	24	0	6	3	0	0	0	0	0	0	33
67	29	24	26	34	0	18	0	6	1	0	0	0	0	0	0	25
68	32	22	25	32	0	24	0	0	0	0	0	0	0	0	0	24
69	28	23	24	31	0	24	0	0	2	0	0	0	0	0	0	26

70	30	24	27	35	0	12	0	0	6	0	0	0	0	0	0	18
71	29	23	28	32	210	12	0	6	2	0	0	0	5	0	0	235
72	29	22	28	32	0	24	0	6	0	0	0	0	0	0	0	30
73	30	23	28	37	0	24	0	0	0	0	0	0	0	0	0	24
74	32	21	30	35	0	36	0	6	18	0	0	0	0	0	0	60
75	34	21	29	35	0	6	0	0	1	0	0	0	0	0	0	7
76	31	22	27	35	0	42	0	0	10	0	0	0	0	0	0	52
77	30	23	28	34	0	36	0	0	5	0	0	0	0	0	0	41
78	31	27	28	35	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
79	30	28	27	37	0	12	0	0	1	0	0	0	0	0	0	13
80	31	27	28	34	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	2
81	31	26	27	31	0	264	0	6	0	0	0	0	0	0	0	270
82	30	25	28	31	0	498	0	6	5	0	0	0	0	0	0	509
83	30	23	24	34	0	48	0	6	0	0	0	0	0	0	0	54
84	27	22	26	31	0	6	0	0	19	0	0	0	0	0	0	25
85	30	21	27	31	36	504	0	12	2	0	0	0	0	0	0	554
86	30	21	25	32	0	0	0	0	6	0	0	0	3	0	0	9
87	34	20	26	33	0	24	0	0	0	0	0	0	0	0	0	24
88	34	22	25	31	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
89	32	23	27	32	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
90	36	24	27	31	0	12	0	18	1	0	0	0	0	0	0	31
91	33	25	26	32	0	12	0	0	0	0	0	0	0	0	0	12
92	32	25	23	35	0	12	0	18	9	0	0	0	0	0	0	39
93	35	24	22	33	0	12	0	12	4	0	0	0	0	0	0	28
94	31	22	22	33	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
95	30	22	24	30	0	0	0	0	16	0	0	0	0	0	0	16
96	30	22	27	30	0	18	0	0	3	0	0	0	0	0	0	21
97	31	21	28	31	0	36	0	0	5	0	0	0	6	0	0	47
98	30	23	27	34	0	12	0	0	8	0	0	0	0	0	0	20
99	33	23	29	33	0	18	0	0	6	0	0	0	0	0	0	24
100	33	24	26	34	0	0	0	12	0	0	0	0	0	0	0	12
101	33	23	28	36	0	6	0	6	1	0	0	0	0	0	0	13
102	32	23	22	33	0	12	0	0	0	0	0	0	0	0	0	12
103	27	24	25	33	0	60	0	0	6	0	0	0	0	0	0	66
104	29	23	26	33	0	0	0	0	3	0	0	0	0	0	0	3
105	30	23	26	34	0	18	0	6	0	0	0	0	0	0	0	24
106	28	21	26	33	0	0	0	6	14	0	0	0	0	0	0	20
107	27	21	28	31	0	0	0	6	7	0	0	0	0	0	0	13
108	30	20	28	31	90	0	0	0	3	0	0	0	0	0	0	93
109	33	21	28	32	0	30	0	6	8	0	0	0	0	0	0	44
110	31	24	28	32	0	18	0	0	7	0	0	0	0	0	0	25

111	31	24	30	34	0	0	0	0	7	0	0	0	0	0	0	7
112	32	23	28	34	0	30	0	6	1	0	0	0	0	0	0	37
113	32	23	26	35	0	24	0	0	6	0	0	0	2	0	0	32
114	32	23	28	34	0	0	0	6	4	0	0	0	2	0	0	12
115	30	24	27	33	0	24	0	12	4	0	0	0	0	0	0	40
116	31	23	27	31	0	18	0	12	8	0	0	0	2	0	0	40
117	30	21	25	31	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
118	33	21	29	31	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
119	34	21	26	31	0	0	0	12	0	0	0	0	2	0	0	14
120	31	22	25	32	0	0	0	6	0	0	0	0	0	0	0	6
121	33	21	23	33	0	18	0	30	18	0	0	0	0	0	0	66
122	32	21	23	32	0	42	0	18	12	0	0	0	0	0	0	72
123	35	21	28	34	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
124	31	22	26	33	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
125	32	23	30	32	0	0	0	0	4	0	0	0	0	0	0	4
126	31	24	28	34	0	0	0	0	5	0	0	0	0	0	0	5
127	32	24	27	31	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
128	34	24	28	33	0	174	0	0	2	0	0	0	0	0	0	176
129	31	23	28	31	0	24	0	0	2	0	0	0	0	0	0	26
130	32	24	27	32	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	2
131	33	21	30	32	0	24	0	6	3	0	0	0	0	0	0	33
132	33	21	27	36	0	150	0	0	0	0	0	0	0	0	0	150
133	35	20	26	34	0	24	0	6	3	0	0	0	0	0	0	33
134	30	22	26	35	36	12	0	0	37	0	0	0	0	0	0	85
135	32	23	28	34	0	24	0	0	11	0	0	0	0	0	0	35
136	31	20	25	38	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
137	28	23	26	37	48	30	0	12	15	0	0	0	0	0	0	105
138	27	22	26	32	0	0	0	6	3	0	0	0	0	0	0	9
139	29	24	29	33	0	24	0	0	4	0	0	0	0	0	0	28
140	30	25	28	33	0	48	0	6	1	0	0	0	0	0	0	55
141	29	24	25	33	0	24	0	0	6	0	0	0	0	0	0	30
142	30	23	26	30	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1
143	30	22	26	30	0	12	0	0	9	0	0	0	0	0	0	21
144	31	21	28	31	0	60	0	6	0	0	0	0	6	0	0	72
145	32	22	26	34	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
146	31	23	26	32	102	12	0	0	0	0	0	6	0	0	0	120
147	34	21	23	35	390	26	0	0	1	0	0	0	0	0	0	417
148	34	23	26	31	0	24	0	6	0	0	0	0	0	0	0	30
149	33	24	23	33	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
150	31	24	27	30	90	24	0	0	0	0	0	0	0	0	0	114

## Anexo 5:

### Dentograma

Dendrograma mostrando los agrupamientos de los individuos con relación a las variables “calidad en la vida laboral” y “horas perdidas”. La línea roja marca el punto de corte para el establecimiento de tres grupos

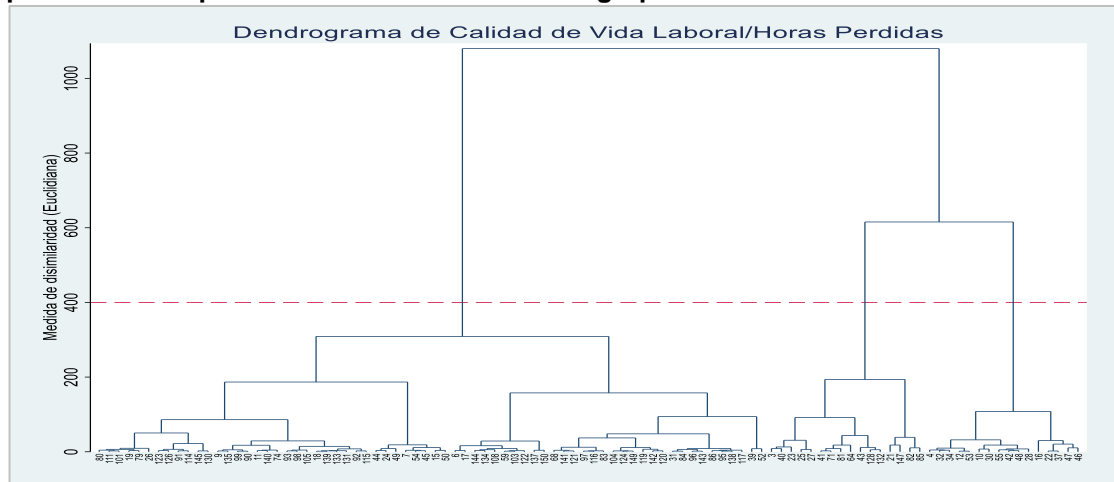
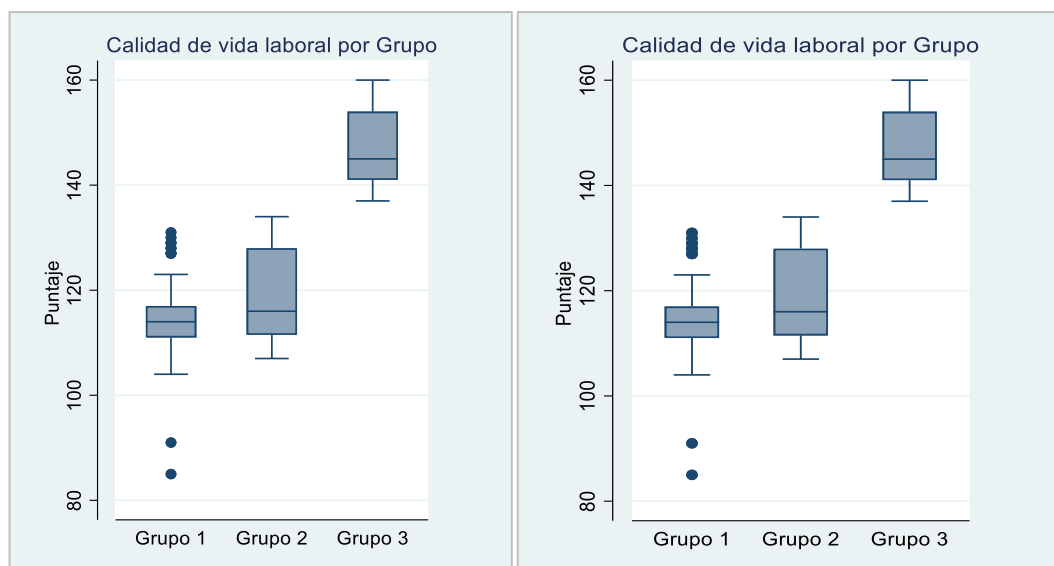


Gráfico de caja de valores sin estandarizar de los puntajes de calidad de vida laboral (izquierda) y horas pérdidas laborables (derecha). El grupo 2 es el que más horas perdió con relación al resto de grupos. El grupo 3 es el que mostró un mejor puntaje respecto a la calidad de vida laboral.



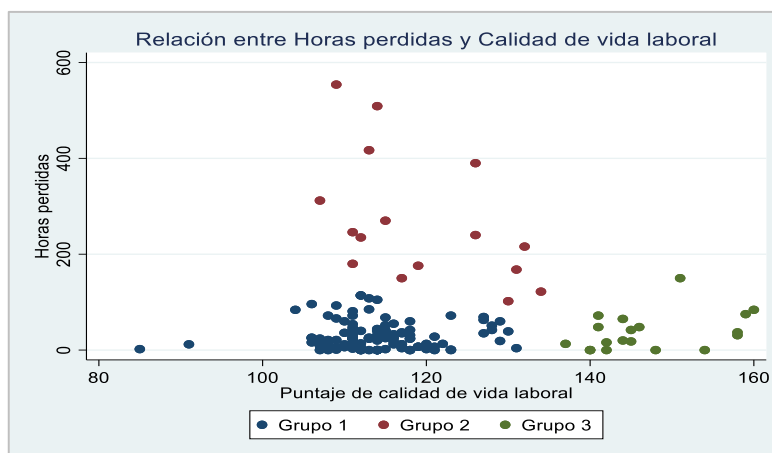
Como se puede observar, teniendo en cuenta el grupo 2 y grupo 3, se podría proponer la existencia de una relación inversa entre la calidad de vida laboral y de horas pérdidas laborables. La identificación de un grupo que no se ajustaría a ésta propuesta (grupo 1) podría ser explicado por otras variables no tomadas en el estudio.

### Correlación de Spearman de horas perdidas y los puntajes de las dimensiones de calidad de vida laboral.

	Bienestar individual	Condición medio	Organización	Bienestar trabajo	Absentismo Horas
Bienestar individual	1				
Condición medio	0.4170	1			
Organización	0.4471	0.4481	1		
Bienestar trabajo	0.3887	0.4510	0.5825	1	
Absentismo Horas	0.0129	0.0380	0.1203	0.1029	1

Fuente: Elaboración propia

### Correlación de Spearman de horas perdidas y los puntajes de las dimensiones de calidad de vida laboral.



Fuente: Elaboración propia

Gráfico de dispersión, mostrando la relación entre las horas perdidas y el puntaje de calidad de vida laboral. En conjunto  $\rho = 0.0515$ . Eliminando el grupo 1, la correlación de  $\rho = -0.7248$ .

Si bien, esto podría ser conclusivo, podría darse el caso que exista más de un grupo de comportamiento dentro de la población, oscureciendo alguna correlación existente. Para identificar estos probables grupos, se empleó el análisis de conglomerados por cluster jerárquico. El método de aglomeración aplicado fue el de Ward y la distancia empleada la euclidiana. Se eligió como variables para el cluster, el puntaje total de la calidad en la vida laboral (ya que las dimensiones estaban moderadamente correlacionadas) y el conteo total de las horas perdidas (que representaría a la variable absentismo en el trabajo).