



# **Universidad Norbert Wiener**

**Escuela de Posgrado**

**Tesis**

**FACTORES ASOCIADOS AL ABSENTISMO LABORAL  
DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DE CUIDADOS  
INTENSIVOS PEDIÁTRICOS Y NEONATALES EN UN  
HOSPITAL DEL MINISTERIO DE SALUD, 2020**

**Para optar el grado académico de  
Maestro de Gestión en Salud**

**Bachiller: VEGA MONTESINOS, DIANA LUZ**

**Lima – Perú  
2021**

Tesis

**FACTORES ASOCIADOS AL ABSENTISMO LABORAL  
DEL PROFESIONAL DE ENFERMERIA DE CUIDADOS  
INTENSIVOS PEDIATRICOS Y NEONATALES EN UN  
HOSPITAL DEL MINISTERIO DE SALUD, 2020**

Línea de investigación

SALUD ENFERMEDAD Y AMBIENTE

Asesor(a)

DRA.CLAUDIA ARISPE ALBURQUEQUE

## **DEDICATORIA**

A todos mis seres queridos, que me han acompañado en cada paso que doy, en especial a mi Hijo Alejandro, quien es el regalo más grande que Dios me ha podido dar siendo mi fortaleza para seguir adelante a pesar que el camino sea difícil.

## **AGRADECIMIENTO**

Agradezco a mi padre celestial, Dios, quien está en cada paso que doy y me guía en el sendero correcto. Por darme la oportunidad de estar con mis seres queridos unidos siempre.

## **ÍNDICE GENERAL**

Pág.

|  |      |
|--|------|
| ÍNDICE GENERAL                                       | v    |
| ÍNDICE DE TABLAS                                     | vii  |
| ÍNDICE DE GRÁFICOS                                   | viii |
| RESUMEN  | ix   |
| ABSTRACT   | x    |
| INTRODUCCION   | 11   |
| CAPITULO I: EL PROBLEMA                              | 13   |
| 1.1. Planteamiento del problema                      | 13   |
| 1.2. Formulación del problema                        | 14   |
| 1.2.2. Problemas general                             | 14   |
| 1.2.2. Problemas específicos                         | 14   |
| 1.3. Objetivos de la investigación                   | 16   |
| 1.3.1. Objetivo general                              | 16   |
| 1.3.2. Objetivos específicos                         | 16   |
| 1.4. Justificación y viabilidad de la investigación  | 17   |
| 1.5. Limitaciones de la investigación                | 18   |
| CAPITULO II: MARCO TEÓRICO                           | 20   |
| 2.1. Antecedentes de la investigación                | 20   |
| 2.2. Bases teóricas                                  | 30   |
| 2.3. Formulación de hipótesis                        | 41   |
| 2.3.1. Hipótesis general                             | 41   |
| 2.3.2. Hipótesis específicas                         | 42   |
| 2.4. Operacionalización de variables e indicadores   | 43   |
| 2.5. Definición de términos básicos                  | 43   |
| CAPITULO III: METODOLOGÍA                            | 44   |
| 3.1 Metodología de la investigación                  | 44   |
| 3.2. Enfoque investigativo                           | 44   |
| 3.3. Tipo de investigación                           | 44   |
| 3.4. Diseño de la investigación                      | 44   |
| 3.5. Población, muestra y muestreo                   | 45   |
| 3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos | 47   |
| 3.6.1. Técnicas                                      | 47   |

|  |    |
|--|----|
| 3.6.2. Instrumento y recolección de datos                                    | 47 |
| 3.6.3. Validación del instrumento.   | 47 |
| 3.7. Procesamiento y análisis de datos                                       | 48 |
| 3.8. Aspectos éticos   | 49 |
| CAPITULO IV: PRESENTACION Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS                      | 51 |
| 4.1. Resultados.   | 51 |
| 4.1.1 Análisis descriptivo de resultados                                     | 51 |
| 4.2. Prueba de hipótesis.  | 58 |
| 4.3. Discusión de resultados.  | 59 |
| CAPITULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES                                   | 63 |
| 5.1 Conclusión   | 63 |
| 5.2. Recomendaciones.  | 63 |
| REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS   | 65 |
| ANEXOS   | 72 |
| Anexo 1: Matriz de Consistencia  | 73 |
| Anexo 2: Instrumento   | 74 |
| Anexo 4: Consentimiento informado en un estudio de investigación del CIE-VRI | 77 |
| Anexo 3: Carta de autorización para la recolección de datos                  | 78 |

## INDICE DE TABLAS

Pág.

|         |   |    |
|---------|---|----|
| Tabla 1 | Datos personales de los profesionales de enfermería de cuidados intensivos pediátricos y neonatales en un Hospital del Ministerio de Salud, 2020  | 51 |
| Tabla 2 | Absentismo laboral de los profesionales de enfermería de cuidados intensivos pediátricos y neonatales según indicadores en un Hospital del Ministerio de Salud, 2020                      | 53 |
| Tabla 3 | Factores individuales de los profesionales de enfermería de cuidados intensivos pediátricos y neonatales en un Hospital del Ministerio de Salud, 2020                                     | 54 |
| Tabla 4 | Factores organizacionales de los profesionales de enfermería de cuidados intensivos pediátricos y neonatales en un Hospital del Ministerio de Salud, 2020                                 | 55 |
| Tabla 5 | Factores individuales asociados al absentismo laboral de los profesionales de enfermería de cuidados intensivos pediátricos y neonatales en un Hospital del Ministerio de salud, 2020     | 56 |
| Tabla 6 | Factores organizacionales asociados al absentismo laboral de los profesionales de enfermería de cuidados intensivos pediátricos y neonatales en un Hospital del Ministerio de Salud, 2020 | 57 |

## **INDICE DE GRAFICOS**

|  | Pág. |
|--|------|
| Gráfico 1  | 52   |
| Absentismo laboral de los profesionales de enfermería de cuidados intensivos pediátricos y neonatales en un Hospital del Ministerio de Salud, 2020 |      |

## **RESUMEN**



La presente investigación sobre Factores asociados al absentismo laboral del profesional de enfermería de cuidados intensivos pediátricos y neonatales fue realizado en una Hospital del Ministerio de salud, teniendo como objetivo de Determinar los factores asociados al absentismo laboral del profesional de enfermería de cuidados intensivos pediátricos y neonatales en un Hospital de Ministerio de Salud, teniendo una metodología de enfoque cuantitativo, descriptivo prospectiva de corte transversal. Aplicando un diseño no experimental con una muestra de 46 profesionales de enfermería, teniendo un muestreo probabilístico; utilizando la técnica la encuesta, teniendo como instrumento el cuestionario de ausentismo laboral y factores determinantes, teniendo una extensión de 21 ítems; teniendo como resultado la existencia de factores relacionados al absentismo laboral, siendo los factores individuales en donde las causas de salud, personales, familiares y la distancia geográfica y con respecto a los factores organizacionales los beneficios económicos, sobrecarga laboral, agotamiento emocional y facilidades de cambio son los roles, ambos tienen relación con en el absentismo laboral. A su vez se evidencia con el presente estudio que el absentismo justificado tiene una incidencia de 85% versus el ausentismo injustificado el cual tiene un 15%, generando las siguientes conclusiones existen factores asociados al absentismo laboral del profesional de enfermería determinándolos como factores individuales y factores organizacionales.

Palabras claves: Factores, Absentismo, Absentismo Laboral.

## **ABSTRACT**

The present investigation on Factors associated with work absenteeism of the pediatric and neonatal intensive care nursing professional was carried out in a Hospital of the Ministry of Health, with the objective of determining the factors associated with the work absenteeism of the pediatric and neonatal intensive care nursing professional in a Ministry of Health Hospital, having a cross-sectional, prospective, descriptive, quantitative approach methodology. Applying a non-experimental design with a sample of 46 nursing professionals, having a probabilistic sampling; using the survey technique, having as an instrument the questionnaire on absenteeism and determining factors, having an extension of 21 items; resulting in the existence of factors related to absenteeism, being the individual factors where the causes of health, personal, family and geographical distance and with respect to organizational factors economic benefits, work overload, emotional exhaustion and facilities for change are the roles, both are related to absenteeism. In turn, it is evident with the present study that justified absenteeism has an incidence of 85% versus unjustified absenteeism, which has 15%, generating the following conclusions, there are factors associated with the nursing professional's absenteeism, determining them as individual factors and factors organizational.

Keywords: Factors, Absenteeism, Work Absenteeism.

## INTRODUCCION

El absentismo laboral se refiere a la ausencia que ocurre cuando el trabajador tiene algún impedimento para poder realizar sus funciones laborales establecida por la organización, siendo justificado y no justificado. Dicho absentismo es preocupante, ya que genera en la institución problemas organizacionales con respecto a la falta de recursos humanos para la atención de los pacientes. Es por ello la importancia de reconocer los factores que general el absentismo laboral. (1)

Dentro de la organización de salud el personal con mayor es el personal de enfermería, teniendo un mayor porcentaje de presencia durante la atención de los usuarios, los cuales a su vez tiene mayor contacto durante su estancia en la organización con este grupo profesional (2).

Entonces el profesional de enfermería, representa un porcentaje mayor del recurso humano dentro de las instituciones de salud, por lo que la ausencia de este representa un riesgo en la atención de los pacientes, por falta de Recursos humanos. (2)

La presente investigación tuvo como objetivo principal Determinar los factores asociados al absentismo laboral del profesional de enfermería de cuidados intensivos pediátricos y neonatales en un Hospital de Ministerio de salud 2020.

La presente investigación está integrada por 5 capítulos: Capítulo I: El Problema, planteamiento del problema, formulación del problema general y específico; objetivos de la investigación general y específico, justificación y variabilidad de la investigación, limitantes de la investigación.

Capítulo II: Marco teórico, Antecedentes de la investigación, base teórica, formulación de hipótesis generales y específicas, operacionalización de la variable y definición de términos básicos.

Capítulo III: Metodología de la investigación, tipo y nivel de la investigación, diseño de la investigación, Población y muestra, técnica e instrumentos de recolección de datos, procesamiento y análisis de los datos, aspectos éticos.

Capítulo IV: Presentación y discusión de los resultados, Procesamiento de los datos resultados, Prueba de hipótesis, discusión de resultados.

Capítulo V: Conclusiones y recomendaciones.

## **CAPITULO I: EL PROBLEMA**

### **1.1. Planteamiento del problema**

Para los sistemas de gestión de salud uno de los problemas del presente siglo XXI, se basa en los conflictos y problemas organizacionales, donde la gestión está ligada a la eficacia y eficiencia de la empresa, siendo el material humano el más importante dentro de una organización; entendiendo esto como estructura funcional y dinámica organizativa, por lo que se deben realizar labores, delimitar las funciones y enfatizar el actuar de cada persona que integra la organización, buscando su máximo desempeño (1).

Dicho comportamiento organizacional es importante ya que el principal actor son las personas que lo integran desde el personal de vigilancia, limpieza, administrativos, asistenciales y de gestión, todos son parte de la organización y cada uno de ellos aporta valor a ella, con el servicio que brindan, es aquí en donde tiene importancia la presencia y la continuidad del personal en sus labores ya que la ausencia de ellos se reflejara en la atención y en el servicio que se brinda (1).

El absentismo del personal de salud en sus labores cotidianas dentro de una organización genera la disminución de la calidad asistencial que se brinda a los usuarios de la organización; el absentismo también puede generar un clima organizacional inadecuado generando una reciprocidad de los otros integrantes de la organización como el incremento de la sobrecarga laboral, generando la desmotivación del personal (2).

Dentro de una organización de salud el personal mayoritario es el personal de enfermería ya que integran tanto el profesional licenciado de enfermería y el

profesional técnico de enfermería, teniendo un mayor porcentaje de presencia durante la atención de los usuarios, los cuales a su vez tiene mayor contacto durante su estancia en la organización con este grupo profesional (2).

Al tener el área de Enfermería uno de los mayores porcentajes de presencia dentro de la organización y a la vez tener el mayor contacto con los usuarios, el absentismo del personal de enfermería es percibida por los pacientes como una disminución de la atención de manera oportuna y eficaz dentro de la organización (3).

A la vez este absentismo es percibido por el personal de salud que asiste a sus labores, como un exceso en la carga laboral por parte de la organización, lo que le genera sobrecarga laboral, desmotivación, incremento de la inequidad con respecto al número de pacientes por enfermero, incremento del horario laboral del enfermero, incremento en el riesgo en la atención de los pacientes por agotamiento del profesional, incremento en el riesgo de incidencias de accidentes laborales.

Los factores que están asociados al absentismo laboral, no están de todo claramente definidos, debido a la variedad de apreciaciones de los diferentes sectores poblacionales y culturales que hacen complicado poder establecer factores comunes, sin embargo existe una clasificación que es la más aceptada respecto a los estudios realizados sobre el tema, y que está relacionado con aquellos que se vinculan con el trabajador como el estado de salud, el género, razones culturales, la edad, entre otros y aquellos relacionados con la empresa, como el tamaño de la organización, la carga de trabajo, la ubicación, además el absentismo se puede dividir en justificado (enfermedades comunes, accidentes

laborales, licencias, etc.) e injustificado (tardanzas, faltas injustificadas y ausencia no autorizadas) (3).

Se pudo observar que estos muy frecuente ta con frecuencia en un Hospital del Ministerio de Salud quienes desde su apertura e inicio de funciones cuenta con personal joven y especializado; dicho personal empezó sus labores sin tener ningún problema absentismo como (inasistencia, tardanzas y de descanso medico); en la actualidad se vienen reportando un incremento en las faltas, tardanzas, olvido de reportes, falta de termino de los procesos de atención del Profesional de enfermería; por lo tanto, es de suma importancia poder realizar el estudio debido a que no se cuenta con investigaciones previas que nos permita determinar las causas que generaron el absentismo laboral.

## **1.2. Formulación del problema**

### **1.2.1. Problema general**

¿Cuáles son los factores relacionados al absentismo laboral del profesional de enfermería de cuidados intensivos pediátricos y neonatales en un Hospital del Ministerio De Salud, 2020?

### **1.2.2. Problemas específicos**

¿Cuál es la incidencia de absentismo laboral del profesional de enfermería de cuidados intensivos pediátricos y neonatales en un Hospital de Ministerio De Salud, 2020?

¿Cuáles son los factores individuales asociados que causan mayor absentismo laboral del profesional de enfermería de cuidados intensivos pediátricos y neonatales en un Hospital de Ministerio de Salud, 2020?

¿Cuáles son los factores organizacionales asociados que causan mayor absentismo laboral del profesional de enfermería de cuidados intensivos pediátricos y neonatales en un Hospital de Ministerio De Salud, 2020?

### **1.3. Objetivos de la investigación**

#### **1.3.1. Objetivo general**

Determinar los factores asociados al absentismo laboral del profesional de enfermería de cuidados intensivos pediátricos y neonatales en un Hospital de Ministerio de Salud, 2020.

#### **1.3.2. Objetivos específicos**

Determinar la incidencia de absentismo laboral del profesional de enfermería de cuidados intensivos pediátricos y neonatales en un Hospital de Ministerio de Salud, 2020.

Identificar los factores personales asociados que causan mayor absentismo laboral del profesional de enfermería de cuidados intensivos pediátricos y neonatales en un Hospital de Ministerio de Salud, 2020.

Identificar los factores laborales asociados que causan mayor absentismo laboral del profesional de enfermería de cuidados intensivos pediátricos y neonatales en un Hospital de Ministerio de Salud, 2020.



## **1.4. Justificación y viabilidad de la investigación**

### **1.4.1 Justificación teórica**

La labor del personal de enfermería resulta de mucha importancia dentro de toda institución de salud, por lo que el absentismo puede provocar problemas en la calidad de atención de los pacientes, Beil-Hildebrand estableció que esta ausencia podría ser justificada o injustificada, (4) aunque independientemente de esta ausencia la institución se veía perjudicada, por lo que resulta de mucha importancia poder establecer cuáles serían estas causas para poder adoptar medidas correctivas.

### **1.4.2 Justificación metodológica**

La determinación del absentismo a través de la aplicación de una encuesta servirá para dejar sentadas las bases para futuras investigaciones, debido a que dicha herramienta nos brindara información importante para la gestión, que permitan adoptar medidas correctivas aplicándolas en futuros estudios sobre el absentismo dentro de la institución, ya sea al mismo grupo poblacional o a otro grupo poblacional, con esa información no solo se puede tener una visión más amplia de la realidad de la institución en ese tema, sino que además servirá como punto de partida para observar el comportamiento de las medidas correctivas que se adopten en el futuro.

### **1.4.3 Justificación practica**

La labor de enfermería se basa en el cuidado individual de la persona sana o enferma por lo que desempeña un rol importante en la organización

hospitalaria, siendo una de las profesiones del Hospital con mayor personal y que mantiene un mayor tiempo en contacto con los pacientes, por lo que el absentismo de estos profesionales se hace evidente.

Además de identificar, analizar y conocer cuáles son las condiciones más importantes que fomentan el absentismo laboral dentro del grupo multidisciplinario de la institución afín de organizar programas y estrategias gimnasio con los departamentos y las unidades de recursos humanos con la intención de reducir los índices de ausentismo laboral en el personal de enfermería.

Logrando la mejora en los niveles de productividad alcanzando los objetivos institucionales, a la vez fortalecer la imagen del servicio de enfermería es muy importante que existan los valores de responsabilidad, honradez e igualdad, de tal forma que la atención que se realice al paciente sea de calidad, beneficiando no solo a la institución sino sobre todo al paciente.

## **1.5. Limitaciones de la investigación**

### **1.5.1. Limitación teórica**

Información difícil de encontrar por el año de estudio, encuesta validadas para los profesionales de la salud , y que sean aplicadas a la realidad de enfermería y aplicarlo en la investigación.

### **1.5.2. Limitación temporal**

En el mes de diciembre 2020 se realiza la presente Investigación, teniendo la llegada de la segunda ola de la pandemia covid-19. teniendo restricción en el ingreso a las áreas asistenciales, por lo que me dieron tiempo de 1 semana

para poder aplicar el instrumento. A demás de que toda documentación ingresada debe de pasar por un proceso de desinfección en la cual se esperó hasta el mes de febrero cuando el flujo estaba operativo para poder retirar documentación de los servicios encuestados.

### **1.5.3. Limitación espacial**

La investigación se realizó en un Hospital del Ministerio de Salud nivel II, en el Área de Cuidados intensivos Pediátricos y neonatales.

Teniendo Apoyo de la Jefatura de Enfermería y el cuidado necesario ya que se realizó en estado de emergencia nacional por Pandemia Covid-19.

Se pudo coger el servicio de uci pediatría y uci neonatal ya que ingresar a otras áreas críticas no era posible. Por los flujos estrictos durante Pandemia.

## CAPITULO II: MARCO TEÓRICO

### 2.1. Antecedentes de la investigación

#### 2.1.1 A nivel internacional encontramos las siguientes investigaciones

**Arévalo**, (2019) en su estudio sobre: *“Caracterización del ausentismo laboral del personal de enfermería; del hospital nacional San Pedro de Usulután, el salvador. 2018”*. En El Salvador, con el objetivo de caracterizar la incidencia del ausentismo laboral en el personal de enfermería del Hospital Nacional San Pedro de Usulután, la metodología que uso fue de estudio con una muestra de 156 profesionales de enfermería a través de un estudio de tipo descriptivo de corte transversal, se elaboró un instrumento especialmente para recolectar la información. Encontrando como resultados la predominancia del género femenino, con edades que iban entre los 40 y 49 años, donde todas eran enfermeras hospitalarias y presentaba un historial de antigüedad en el trabajo entre 30 a 40 años, el área donde se presentaron el mayor grupo de profesionales se encontraba en las áreas de emergencia, ginecología y en centro quirúrgico, encontrando que las causas más importantes de ausentismo fueron las incapacidades que en su gran mayoría tuvieron causa legal, así como los permisos personales y las enfermedades certificadas y las no certificadas, además los permisos por enfermedad de algún pariente fueron las que mostraron un alto índice de ausentismo de los profesionales de enfermería. Teniendo como conclusión el principal problema que se presenta en el personal de enfermería que se ausenta al trabajo es ser femenino dentro de funciones hospitalarias entre aproximadamente 30 a 40 años siendo la causa más frecuente de las incapacidades médicas certificadas o legales (5).

**Cueva,** (2018) con su estudio: *“Factores que influyen en el absentismo laboral del personal de Enfermería del Hospital General IESS de la ciudad de Milagro.”* Realizado en Ecuador con el objetivo general el determinar los factores que influyen en el absentismo laboral del personal de enfermería del Hospital General IESS de la ciudad de Milagro, la metodología usada fue de tipo descriptivo y correlacional, con un diseño de investigación de tipo transversal, donde la población de enfermería del hospital fue de 206 pacientes sin embargo, la muestra total concluyó con 216 colaboradores debido a que 10 licencias se integraron durante el período de investigación, la encuesta utilizada presentaba 17 preguntas así como entrevista a tres funcionarios de la institución. Se encontró un mayor registro de ascetismo en las mujeres entre 30 a 39 años, con una ausencia de entre 5 días en promedio, los licenciados entre 11 a 15 años fueron los que solicitaron mayor permiso por enfermedad. Gracias a la prueba estadística de chi cuadrado se pudo determinar la existencia de la relación entre ciertos factores respecto al absentismo laboral, siendo la sobrecarga y el estrés los principales factores que influenciaron en que el absentismo laboral sea elevado, por lo tanto, se deben implementar estrategias que ayuden a controlar y sensibilizar al personal con la intención de mejorar la calidad laboral y el compromiso con la institución (6).

**Ardila,** (2018) en su estudio *“Causas generadoras de ausentismo laboral en una IPS ambulatoria de segundo nivel de complejidad”* realizado en Colombia, con el objetivo de identificar qué origina el ausentismo laboral en una institución de salud que realiza atención ambulatoria en una complejidad de segundo nivel

en la ciudad de Bogotá, teniendo una metodología descriptiva, transversal, cualitativo, se realizó estudio de casos en base a las entrevistas realizadas a 10 licenciadas del área administrativa y asistencial de la institución de salud ambulatoria, de una complejidad de segundo nivel, donde se obtuvieron los resultados de factores internos que están influenciando el ausentismo laboral como algunas organizaciones y factores externos como la enfermedad, bien sea del propio trabajador o de un familiar directo, así mismo el grado de estrés y la alta carga laboral por parte de la institución, dicho estudio tiene la conclusión de que el ausentismo laboral tiene como principal causa un elevado nivel de estrés e incremento laboral, producido por los pacientes que son usuarios de los servicios de salud, agregado en su mayoría que son los responsables de llevar las riendas del hogar, generando una sobrecarga extra que se suma a las labores propias de la actividad (7).

**Alharbi, et al., (2018)** en su estudio sobre *“Causas de la tasa de absentismo entre el personal de enfermería del Hospital Medina Materno- Infantil”*, en Egipto, con el objetivo de evaluar los factores asociados con las altas tasas de absentismo entre el personal de enfermería del Hospital Medina Maternity and Child (MMCH). Métodos: Este es un estudio descriptivo que se realizó entre una muestra de 405 enfermeras que trabajan en MMCH. La herramienta de estudio incluyó una hoja de cuestionario de 2 partes como datos demográficos y causas de absentismo. Todas las enfermeras fueron entrevistadas y se les pidió que llenaran la hoja del cuestionario. Resultados: la mayoría de las enfermeras incluidas tenían un diploma y unos 5 años de experiencia (50.4%).

La mayoría de las enfermeras tenían buenos conocimientos sobre los efectos del absentismo en el desempeño laboral. Los factores etiológicos más comunes asociados con el absentismo fueron la falta de pago de horas extras (75,6%) y las razones sociales entre el 77,8% de las enfermeras. Conclusión: Las tasas crecientes de absentismo entre el personal de enfermería que trabaja en MMCH no encontraron el pago por el trabajo de horas extras seguido de razones sociales para las enfermeras. Por lo tanto, considerar el tiempo extra y el estado laboral como turnos y el número de enfermeras por turno son motivadores importantes que podrían disminuir las tasas de absentismo entre el personal de enfermería y aumentar las tasas de satisfacción de las enfermeras en sus trabajos (8).

**Ahmed y Ali, (2017)** en su investigación sobre la *“Relación entre el absentismo de las enfermeras y su compromiso organizativo en los hospitales universitarios de Menoufyia”*, con el objetivo de determinar la relación entre el absentismo de las enfermeras y su compromiso organizacional en los Hospitales Universitarios de Menoufyia. Se utilizó un diseño descriptivo de investigación. El estudio se realizó en todas las unidades de los hospitales universitarios de Menoufyia. Una muestra aleatoria simple de enfermeras del personal que participaron en el estudio, su número total fue de 200 enfermeras del personal. Las de recolección de datos fueron Cuestionario autoadministrado, Cuestionario de compromiso organizacional y Registros de absentismo. Los hallazgos del estudio revelaron que había una diferencia altamente significativa entre el compromiso de las enfermeras y las bajas de

emergencia ( $P < 0.001$ ), las bajas anuales ( $P < 0.001$ ) y el total de días de ausencia en  $P < 0.001$ , y un significativo con bajas por enfermedad ( $P = 0,03$ ). Los resultados actuales ilustran que hubo una diferencia significativa entre el compromiso laboral de las enfermeras y los factores relacionados con la salud ( $P = 0.01$ ) y el altamente significativo con las reglas de absentismo ( $P = 0.003$ ). Las principales causas del absentismo de las enfermeras fueron los factores en el lugar de trabajo (85.5%) y la falta de control del absentismo (82.5%). En conclusión, la tasa de absentismo de las enfermeras tiene un impacto negativo en su compromiso organizacional. El estudio recomienda con la planificación e implementación de estrategias para el control del absentismo de las enfermeras, incluyendo; alentar la motivación del personal de enfermería para asistir; reducir la ausencia de enfermedad de la enfermera proporcionando promociones de salud gratuitas; Desarrollar la política de asistencia de los empleados para disminuir la tasa de absentismo. Además de mejorar el lugar de trabajo para las enfermeras mediante incentivos, centros de cuidado infantil y buenas oportunidades de capacitación (9).

**Oliveira, et al**, (2015) en su investigación acerca del "*Ausentismo - enfermedad del personal de enfermería de un hospital universitario*", realizado en Brasil, con el objetivo de analizar el absentismo por enfermedad del personal de enfermería. El método usado fue un estudio retrospectivo de un hospital universitario en la ciudad de Goiânia, Goiás, Brasil, utilizando un enfoque cuantitativo. Los datos se recopilieron de los registros funcionales del personal durante el período de 2008 a 2012. Resultados: de 602 trabajadores, 435



tenían 1574 certificados médicos. Las enfermedades del sistema musculoesquelético y del tejido conectivo, seguidas de trastornos mentales y del comportamiento, fueron las principales enfermedades por baja por enfermedad. La ocupación con el mayor número de certificados médicos fue el técnico de enfermería. Las mujeres y el grupo de edad entre 41-50 años prevalecieron en la muestra. Ambulatorio fue el área con eventos más frecuentes, seguido por la clínica médica y sala de emergencias. Conclusión: el absentismo-enfermedad afecta el funcionamiento del servicio, el personal de enfermería y los usuarios, promueve la sobrecarga de trabajo e interfiere en la calidad de la atención de enfermería (10).

### **2.1.1 A nivel nacional encontramos las siguientes investigaciones**

**Ochoa y Carreño**, (2019) en su estudio: *“Factores que influyen en el ausentismo laboral en el profesional de enfermería del Hospital III de Emergencias Grau - ESSALUD, Perú”*, tuvieron como objetivo primordial, analizar los factores que influyen en el ausentismo laboral en el personal profesional de enfermería del hospital III Emergencias Grau – EsSalud-2018; teniendo como metodología el estudio descriptivo, cuantitativo de corte transversal, considerando a 224 Enfermeras(os) como población, la muestra estuvo conformada por 118 profesionales de enfermería, aplicando un cuestionario formado por 14 preguntas, las primeras 7 se relacionan con la dimensión “factores personales”, desde la pregunta 8 al 14 relacionadas con la dimensión “factores laborales”. Además, se contabilizó el ausentismo laboral, injustificado y justificado. De una escala de 0 a 100 dividido en categorías: Alto

(67 a 100 puntos), medio (34 a 66 puntos): bajo (0 a 33 puntos), utilizando el programa informático SPSS 21 además del Software estadístico Stata 14, así como el Chi cuadrado y la correlación de Spearman. Obteniendo los siguientes resultados, el 51% del personal se ausentaron por problemas de salud, el 34% presentaban problemas con la familia y un 15% refieren que faltaron por problemas de algunos familiares; en relación al Factor Laboral, más del 88% señalaron presentar demasiado trabajo, indicando además que esto afecta su salud (11).

**Velásquez, et al.,** (2019) en su trabajo sobre *“Factores asociados al ausentismo laboral de enfermeras”*, en el Hospital Dos de Mayo de Lima, con el objetivo de describir los factores asociados al ausentismo laboral en enfermeras de un hospital de alta complejidad. Se utilizó un método de investigación de tipo descriptivo de corte transversal en el hospital nacional dos de mayo durante el período 2018. Se utilizó una población de 471 enfermeras y se realizó un muestreo de tipo aleatorio donde se seleccionaron a 72. Se realizó una revisión de las ausencias que se presentaron entre 2016 y 2017 aplicando un cuestionario previo consentimiento del personal. El procesamiento de la información se realizó a través de la estadística descriptiva arrojando como resultado que el 97.22% eran de sexo femenino; el 47 coma 22% tenían una edad entre 31 y 44 años, así como el 50% eran casadas y encontró una tasa de ausentismo del 4%; se determinó una pérdida de 40 horas por cada 1000 horas de trabajo de enfermero, perdiendo 6 turnos por cada año. Se llegó a la conclusión que la magnitud del problema era debido a la alta tasa de faltas,

predominando el ausentismo parcial, las tardanzas, los permisos y las ausencias no programadas, siendo el factor personal la causa más importante, como tener niños pequeños o mantener algún vínculo con otra institución, tener enfermedades crónicas, además de cuidar a padres o niños, asimismo se determinaron que las dificultades o problemas dentro del ámbito laboral fueron la principal causa extra laboral (12).

**Díaz, et al.,** (2018) en su estudio: *“Ausentismo y desempeño laboral en profesionales de enfermería de áreas críticas”* realizado en Perú, tuvieron como objetivo determinar los factores que condicionan el ausentismo y su relación con el desempeño laboral de los profesionales de enfermería que laboran en áreas críticas. La metodología de la investigación es de estudio correlacional, prospectivo, de corte transversal. La población de estudio lo conformaron los profesionales que laboran en áreas críticas, siendo la muestra 65 enfermeras, por muestreo probabilístico. Para ver la variable de ausentismo se elaboró un instrumento de 18 preguntas dividido en 4 dimensiones, en un índice de confiabilidad de 0,71. Así mismo para la evaluación de desempeño, el cual estuvo integrada por 50 preguntas las cuales estuvieron divididas en 6 dimensiones, estas se aplicaron en tres niveles cuyo índice de confiabilidad fue de 0,93, donde se obtuvieron como resultado que el ausentismo en el 6.2% tuvo un bajo factor cuanto a la dimensión de factores individuales, el 29.2% lograron tener un factor condicionante alto sobre todo en la dimensión factor lugar de trabajo, con el 89.2% el factor condicionante regular en la dimensión contenido de trabajo, el desempeño presentó una evaluación en cuanto al

autoestima de un 76.9% con un buen nivel en relación a la evaluación de pares, el 16,9% obtuvo un nivel deficiente, en tanto el 29,2% presentó un buen nivel, en relación a la evaluación que se realizó por el jefe, el 15,4% determinó como un nivel deficiente, mientras tanto el 12.3% presentó un buen nivel, llegando a concluir que el ausentismo laboral va a representar una relación significativa y directa con el desempeño de los trabajadores (13).

**Núñez y Pérez, (2017)** en su tesis sobre *“Absentismo laboral no programado en personal de enfermería del servicio de medicina interna del hospital Edgardo Rebagliati Martins 2013-2016”*, con el objetivo de identificar a las causas que provocar la ausencia del personal de enfermería que no fueron programado, así como sus causas y la relación con los factores sociodemográficos. Método: Se planteó realizar un estudio retrospectivo, descriptivo de tipo correlacional. La muestra censal estuvo conformada por 39 trabajadores de los cuales 16 eran enfermeros y 13 técnicos de enfermería. Resultados: se obtuvo que el 89 % del personal de enfermería presentó un absentismo promedio de 865 horas al año, los cuales se presentaron generalmente entre las estaciones de otoño-invierno, con un porcentaje de absentismo que no fue programada de 4. Los demás indicadores de absentismo laboral fueron mayores en el personal de enfermería que en el personal técnico, siendo el descanso médico por causa de enfermedad común la que se presentó como la primera causa de absentismo. Llegando a la conclusión que el absentismo laboral tuvo mayor relación con la carga de manutención familiar, el estado civil y un mayor tiempo laborando en el hospital (14).

**Quispe**, (2016) realizó una investigación titulada: *“Correlación entre el absentismo y el rendimiento laboral en el personal de enfermería de las áreas asistencial y ocupacional del Policlínico las Américas SA.”* Perú, el objetivo de determinar la relación entre el ausentismo y el rendimiento laboral en ellos profesionales de enfermería de 2 áreas de un policlínico durante el periodo comprendido entre los meses de enero a julio, Arequipa 2016 teniendo como metodología de investigación se usó un diseño no experimental utilizando una población de 37 profesionales de enfermería, llegando a concluir que en donde el índice de absentismo laboral del personal de enfermería de las áreas asistencial y ocupacional, se incrementa relativamente mientras pasa los meses, respecto a las tablas y gráficos obtenidos llegando a la conclusión que la gran mayoría de trabajadores que se ausentan lo hacen principalmente por enfermedades comunes, por problemas en la familia o incluso accidentes que se presentan laborando, lo que afecta el desempeño en el trabajo, debido a que este tipo de problemática aumenta la cantidad de actividades diarias que se presentan (15).

**Riboty y Vásquez**, (2015) en su tesis sobre *“Absentismo laboral por lumbalgia en personal de salud de un hospital de alta complejidad Perú”*, con el objetivo de determinar la tasa de incidencia de absentismo laboral causado por lumbalgia en un hospital de alta resolución. Método: se realizó una revisión sistemática de los certificados de incapacidad temporal para el trabajo, de 2238 trabajadores del sector salud durante el año 2013. Resultados: Se llegó a la sumatoria de 4360 días de ausencia por causa de la lumbalgia,

correspondiente a 112 casos. Encontrándose un promedio de 39 días de baja, encontrando una incidencia de 10% en el caso de digitadores, 8.7% en el personal técnico de enfermería, 4.4% en el caso de los médicos, 3.5% en las enfermeras y 8.4% en el caso del personal con contrato a plazo fijo. El promedio de la edad fue de 46 años, el tiempo de trabajo en promedio fue de 14 años. Se presentó más en el sexo femenino con el 69% y en solteros con el 56%. Llegando a la conclusión que la incidencia del absentismo por lumbalgia en el Hospital Alberto Sabogal Sologuren fue mayor en las trabajadoras mujeres administrativas (16).

## **2.2. Bases teóricas**

### **2.2.1. Absentismo Laboral**

#### **2.2.1.1. Definición**

No existe una definición universal o estándar en torno al absentismo laboral.

Las definiciones de absentismo en la mayoría de las investigaciones lo señalan como ausencias estrechas y caracterizadas por condiciones específicas de salud, como dolor de rodilla y espalda (17,18,19), o estrés (20), etc.

Otras definiciones fueron la ausencia, la cual ha sido ampliamente estudiada en general, la misma que incluye ausencia por enfermedad y otras causas (21,22,23). Si bien las definiciones reales varían, se podría establecer un marco tipológico utilizando la clasificación de Beil-Hildebrand sobre ausencia: planificadas o no planificadas, voluntarias o involuntarias (4).

En su estudio María de la Cruz Balderas Pedro (2005) se refiere al ausentismo laboral como una sintomatología del empleado y/o la organización, la cual

sugiere la revelación de problemas en alguno de ellos o en ambos; por lo tanto, se puede decir que el absentismo es un problema en donde la causa puede ser desconocida en su mayoría, siendo uno de los factores organizacionales imposible de saber hasta que se manifiesta (24).

#### **2.2.1.2. Tipo de Absentismo**

##### **a) Absentismo Justificado**

La ausencia que ocurre cuando el trabajador tiene algún impedimento para realizar sus funciones establecidas en una organización, este tipo de absentismo es remunerado y tanto el empleado como el empleador son conscientes de que el empleado no vendrá a trabajar, por lo tanto, pueden planificar a la luz de esa conciencia. (23,24-25). Comprendiendo lo siguiente:

- ✓ Enfermedad general.
- ✓ Accidente laboral.
- ✓ Licencias.

##### **b) Absentismo injustificado**

La ausencia injustificada, por otro lado, ocurre cuando un empleado tiene algún impedimento no incluido dentro del marco legal de la organización, que justifique su ausencia, siendo este no remunerado pudiendo ser de forma inesperada en donde el empleador realmente espera que él / ella esté en el trabajo (4). Comprendiendo lo siguiente:

- ✓ Permiso particular.
- ✓ Ausencias no autorizadas.
- ✓ Conflictos laborales

✓ Tardanzas.

### **2.2.2. Factores de Absentismo Laboral**

En considerables investigaciones sobre las causas del absentismo. Gran parte de ello explora relación entre varios factores. El absentismo por problemas de salud o enfermedad puede generar una incapacidad laboral. Sin embargo, una proporción significativa del absentismo tomadas se relaciona con otros factores además de la incapacidad o la inadecuación para el trabajo. Para explorar esta distinción, los investigadores han intentado definir e investigar dos tipos de absentismo: (26) el absentismo justificado que es algo no prevenible y el injustificado que puede ser evitable. Por lo que entiende la ausencia o la asistencia es una elección del personal.

Lo cual representa o describe la interacción entre la enfermedad, discapacidad, factores sociales, personales y laborales que no se pueden disociar fácilmente. factores que influyen al absentismo laboral son los siguiente:

#### **2.2.2.1. Factores individuales**

##### **a) Estado de Salud**

Es probable que la salud de un individuo afecte la frecuencia y el tiempo que esté alejado de su lugar de trabajo (17,25,27). Estas enfermedades tienen causas que pueden complicarse por el ritmo de vida que tiene un el trabajador de salud, donde debe realizar horarios diurnos y nocturnos, no teniendo horas de alimentación establecidas, así como la de sueño y descanso. En estudio realizado en Suecia y Noruega, revela que los trabajadores de salud con quejas respecto a su estado de salud



aumentaron el riesgo de absentismo justificado por enfermedad (25). En entornos de altos ingresos, los estudios a menudo se han centrado en los trastornos musculoesqueléticos y psicológicos (estrés o agotamiento) (17,25). Sin embargo, la infección por VIH y SIDA como un problema de recursos humanos para la salud es principalmente exclusiva de África (28). La infección por VIH y SIDA ha aumentado la carga de trabajo para los trabajadores de la salud (29) y ha llevado directamente a una reducción en el número y una mayor ausencia por enfermedad (30). De hecho, se ha informado que las personas que son VIH positivo están ausentes del trabajo hasta el 50% de las veces en su último año de vida (30). Teniendo Actualmente un estado de emergencia nacional desde el mes de abril del 2020, en los servicios hospitalarios se evidencia un incremento los cuales no se han estudiado.

#### **b) Atención a la familia por enfermedad**

Las responsabilidades familiares también es una de las razones que el trabajador tiene para alguna vez haberse ausentado en sus funciones laborales, El personal de enfermería en su mayoría son mujeres y ellas normalmente cumplen la función de sus hogares como cuidadoras, por ello el absentismo; en el área de enfermería Actualmente en pandemia se evidencia la alta demanda a lo que se agrega el problema de cuidar a los familiares afectados. Aunque no hubo muchos estudios sobre las razones específicas del contexto para el absentismo entre los trabajadores de la salud, varios estudios implicaron razones contextuales asociadas con la ausencia, Es el cuidado de un familiar enfermo (30).

### **c) Distancia Geográfica al trabajo**

La sociedad y las expectativas de la sociedad pueden influenciar en algunas conductas de ausentismo entre los profesionales de la salud. Aunque esto no se declaró explícitamente, se implica que el nivel de "cultura" puede estar relacionado a las tendencias de absentismo de los trabajadores de la salud (31). Las diferencias culturales en el absentismo se pueden notar aún más en que algunas razones para el absentismo de los trabajadores de la salud solo se encontraron en estudios realizados en los países de bajo ingreso (PBI). Isah y Col. (32) En su estudio entre todo el personal de un hospital en Nigeria identificó causas comunes de ausencia que incluyen los problemas en cuanto al transporte. Siendo un indicador a evaluar también la distancia geográfica al trabajo desde el punto de partida de su hogar del trabajador.

Se evidenció que el sitio de labores del personal de salud independientemente de la ubicación y el sitio de residencia, influye en el aumento de absentismo de los trabajadores de la salud. Muthama y Col. (33) formularon el supuesto que el absentismo es mayor en zonas vinculadas con transporte irregular como las áreas urbanas y los trabajadores que necesitan realizar largos viajes para acceder a las instalaciones, factores asociados con el absentismo en Nigeria (32). Por lo tanto, se encontró que en los sitios de áreas urbanas presentaban mayor absentismo (33). En Bangladesh y Kenia, los trabajadores de salud que vivían en la ciudad o aldea donde trabajaba el centro médico

estaban menos ausentes en relación con aquellos que vivían fuera de su lugar de trabajo (22,33).

#### **d) Estudios**

Dentro de las expectativas personal se puede hablar sobre los estudios; Este es un requisito indispensable para el trabajador en salud teniendo una responsabilidad de actualización constante y además de obtener grados académicos durante su tiempo de experiencia.; así como el tener manejo cada vez más especializado para el mejor manejo de la salud; teniendo que tener tiempo prudente para dichos estudios los cuales son dictados en horas establecidas por las instituciones educacionales.

#### **e) Motivación para el trabajo**

La motivación para el trabajo es pieza fundamental para disminuir el absentismo laboral, esta motivación no solo es de factor económico sino también se puede decir que está muy ligada al tipo de liderazgo que se genera en la institución; El estilo de liderazgo utilizado en los centros sanitarios influye en las motivaciones y las tendencias que se presentan por el ausentismo de los servidores de la salud. En los Países Bajos, la efectividad del liderazgo de los gerentes en aumentar la motivación del personal a su cargo, estuvo inversamente relacionada con el número de días de ausencia y la ausencia a corto plazo de enfermeras, aunque no hubo relación con la ausencia a largo plazo (30). Sin embargo, en el trabajo también realizado en los Países Bajos, la investigación de los

efectos del liderazgo tampoco tuvo un efecto en la frecuencia de ausencia, aunque se propuso que una combinación de diferentes estilos podría reducir la frecuencia de ausencia (34).

#### **2.2.2.2. Factores organizativos y laborales**

El factor de la organización hace referencia al efecto de la cultura organizacional, procesos y flujos; así como los acuerdos de equipo y el entorno laboral influyen en el absentismo del trabajador.

##### **a) Carga laboral**

La carga laboral o sobrecarga laboral, se entiende como el aumento de esfuerzo y responsabilidades dentro de su horario laboral, la cual no está incluida en una jornada laboral normal, ley o Norma establecida. Es decir, es el aumento de trabajo a un número inferior de trabajadores a la que realmente corresponde el trabajo por la labor que desempeña y/o a un mismo número de horas, en estas circunstancias el absentismo es bastante frecuente en sectores altos y bajos de la sociedad. García-Prado y Chawla (35).

En algunos estudios se ha identificado la carga de trabajo como una de las causas del absentismo, por su generación de patologías agudas y crónicas. Para que el trabajador pueda recuperarse de las patologías, causadas por la pesada carga de trabajo (36, 37). Genera un Descanso prolongado lo cual afecta a la producción de una organización.

Al igual que múltiples acciones puedan influir en el ausentismo estos efectos suelen ser inconscientes. Kivimaki y Col. (36) en su estudio sobre la ausencia por enfermedad de los médicos en Finlandia descubrieron que sentirse sobrecargado incrementa la posibilidad de ausencias en periodos cortos por parte de médicos y el mayor riesgo de periodos largos en ausencia entre las profesionales de enfermería de sala. Sin embargo, sentirse sobrecargado no afectó las ausencias por enfermedad entre las doctoras (33).

En Canadá, un estudio realizado sobre la gran carga laboral que impacta entre los médicos, están la actitud y que logró encontrar que este aspecto aumentó el ausentismo, incrementando el aumento de la carga de trabajo (20). Se manifestaron similares resultados en investigaciones entre trabajadores médicos y enfermeras (38,39). Utilizando un clasificador de pacientes llamado RAFAELA™ (es un SGRH) Rauhala y sus colegas (40) descubrieron que trabajadores que superan de manera óptima la carga laboral en un 15% o tenía un mayor riesgo de ausentarse por patología. Esta relación fue similar tanto para la ausencia de una patología como a un plazo corto (autocertificado) como a largo plazo (certificado por la autoridad). (40)

En Costa Rica, las reformas políticas que se implementó para disminuir el absentismo, no fueron eficientes, por el aumento de la ausencia (35). Siendo las reformas una mayor presión y aumento de carga laboral ya que se implementó el no reemplazo de licencias por enfermedad,

destinados a disminuir el gasto de horas extra, y la activación de presión de grupo para evitar la ausencia. Lo cual no se pudo realizar por la intervención de los sindicatos (35). En Costa Rica, el absentismo laboral genera un problema para el estado, pero ello no se menciona en los marcos de políticas (35). Entonces la sobrecarga laboral del trabajador es una causa real en el aumento del absentismo laboral.

### **b) Beneficios socio económicos**

Dentro de los beneficios socio económico se tiene el aporte monetario, además de los convenios institucionales, así como los seguros adicionales, tiene mucha influencia en el trabajador por lo que contempla los beneficios socioeconómicos de la institución.

En Etiopía, surgieron problemas después de la legalización de la atención médica privada. Aquí Lindelow y Serneels (41) en un estudio cualitativo informaron que los trabajadores de salud estaban ausentes del sector público mientras atendían a pacientes en el sector privado.

Incluso hubo casos en que los trabajadores de la salud derivaron a pacientes del sector público a su práctica privada.

García-Prado y Chawla consideran que el absentismo al hecho de que los trabajadores de las instituciones públicas reciben un sueldo independientemente de la productividad (35).

Este fenómeno también se ha observado en PAI según lo informado por Johnson et al. (42) en el Reino Unido y otras naciones desarrolladas (38).

## **b) Problemas intralaborales**

En el contexto social del trabajo, la comunicación es importante, y a través de ella nosotros interactuamos con los demás y creamos la convivencia laboral; es cierto decir que la mayor parte de nuestra vida la pasamos en el trabajo, al tener en ella relaciones interpersonales inadecuadas genera el desánimo tenido en algún momento absentismo; en su estudio Kivimaki y sus colegas (36) encontraron que los trabajadores de salud finlandeses que habían experimentado exclusión social, también visto como una forma de intimidación, tenían una alta tasa de ausencia. (37), los Estados Unidos (43), Filipinas (44), Canadá (45), Turquía (46) y los radiógrafos en Hong Kong (47) El apoyo para la realización de sus funciones por parte del personal (colegas), así como de los supervisores, también puede ser influyente. En Finlandia, se informó que los médicos con mal trabajo en equipo tenían períodos de ausencia por enfermedad prolongada (48), mientras que las enfermeras de atención primaria estaban más ausentes que las que trabajaban en equipos. Dentro de los centros laborales uno de los problemas de internos es la falta de la comunicación efectiva, generando la insatisfacción en el trabajo.

Albion (65) informó que la angustia de los profesionales de la salud en Australia se asociaron con una mayor duración de la ausencia. Las relaciones interpersonales influyen en la satisfacción laboral y a su vez esta influye en el absentismo en algunos estudios mientras que en otros no hubo relación aparente (49,50).

### **e) Horarios**

Cada organización tiene sus horarios establecidos; pero en la actual pandemia las horas extras en el personal asistencial se ha dado en mayor cobertura sobre todo en las áreas como cuidados intensivos; Teniendo los horarios laborales sumado a las horas extras se genera un recorte en el periodo de descanso, teniendo una elevada cantidad de los accidentes laborales, esto se justifica ya que la persona puede generar una disminución de nivel de alerta, alterando su ritmo del sueño y vigilia, así como la limitación de vida familiar y social.

Durante la atención de pacientes hospitalizados ello no se puede dar siendo este cansancio una condición para la generación de errores frecuentes en procedimiento muy sencillos.

Los cambios de turno, es una facilidad que brinda la institución para que así el personal de enfermería pueda realizar alguna modificación de la programación que se brinda en cada institución para ello tiene su reglamento interno de trabajo y es acorde a su necesidad.

### **b) Agotamiento laboral**

Durante la pandemia COVID-19, se ha experimentado una serie de cambios constantes, Estando aproximadamente durante 9 meses en estado de emergencia sanitaria por pandemia, se presente agotamiento en la realización de funciones; sumado ello a la sobrecarga laboral, genera en el trabajador un agotamiento. En estudios dice que el tamaño



de una organización influye en el absentismo (51). El argumento es que las grandes organizaciones presentan una menor asociación grupal existe una mayor burocracia, además, que el esfuerzo de los trabajadores no son reconocidos. El trabajo de García-Prado y Chawla en Costa Rica (35) al evaluar las consecuencias de modificar los sistemas de reembolso y los cambios en la organización en el absentismo, concluyó que el absentismo mayormente se incrementó en los grandes hospitales más que en los centros de salud pequeños. Actualmente los procesos de atención y de cuidado se han maximizado estando en un estado de alerta constante, lo cual en un ambiente normal puede ser tolerable; pero en un ambiente actual por pandemia esto se cuadruplica, generando un agotamiento masivo.

## **2.3. Formulación de hipótesis**

### **2.3.1. Hipótesis general**

H1: Existen factores asociados al absentismo laboral del profesional de enfermería de cuidados intensivos pediátricos y neonatales en un Hospital de Ministerio de Salud, 2020.

H0: No existen factores asociados al absentismo laboral del profesional de enfermería de cuidados intensivos pediátricos y neonatales en un Hospital de Ministerio de Salud, 2020.

### **2.3.2. Hipótesis específicas**

**H1:** Los factores individuales están asociado al absentismo laboral del profesional de enfermería de cuidados intensivos pediátricos y neonatales en un Hospital de Ministerio de Salud, 2020.

**H0:** Los factores individuales no están asociado al absentismo laboral del personal de profesional de enfermería de cuidados intensivos pediátricos y neonatales en un Hospital de Ministerio de Salud, 2020.

**H1:** Los factores organizacionales están asociado al absentismo laboral del profesional de enfermería de cuidados intensivos pediátricos y neonatales en un Hospital de Ministerio de Salud, 2020.

**H0:** Los factores organizacionales están asociado al absentismo laboral profesional de enfermería de cuidados intensivos pediátricos y neonatales en un Hospital de Ministerio de Salud, 2020.

## 2.4. Operacionalización de variables e indicadores

### 2.4.1. Operacionalización

| Variable            | Definición operacional                                | Dimensión                 | Tipo         | Escala   | Indicador                       | Instrumento de recolección de datos                         |
|---------------------|---|---------------------------|--------------|----------|---------------------------------|---|
| Factores asociados  | Causas de ausencia laboral que presenta el trabajador | Factores individuales     | Cualitativo  | Nominal  | Enfermedad de un familiar       | Cuestionario de ausentismo laboral y factores determinantes |
|                     |   |                           |              |          | Estado de salud                 |   |
|                     |   |                           |              |          | Distancia geográfica al trabajo |   |
|                     |   |                           |              |          | Estudios                        |   |
|                     |   |                           |              |          | Motivación para el trabajo      |   |
|                     |   | Factores organizacionales | Cualitativo  | Nominal  | Carga de trabajo                |   |
|                     |   |                           |              |          | Beneficios socio económicos     |   |
|                     |   |                           |              |          | Problemas intralaborales        |   |
|                     |   |                           |              |          | Facilidad de cambio de horario  |   |
|                     |   |                           |              |          | Agotamiento laboral             |   |
| Absentismo Laboral. | Falta al trabajo por parte de un empleado             | Tipo                      | Cualitativo  | Nominal  | Justificado                     |   |
|                     |   |                           |              |          | Injustificado                   |   |
|                     |   | Causas                    | Cualitativo  | Nominal  | Enfermedades                    |   |
|                     |   |                           |              |          | Accidentes profesionales        |   |
|                     |   |                           |              |          | Licencias                       |   |
|                     |   |                           |              |          | Familiares                      |   |
|                     |   | Frecuencia                | Cuantitativa | Discreta | Número de veces de ausencia     |   |
|                     |   |                           |              |          | Tardanza                        |   |

### 2.4.2. Variables

- **Ausentismo laboral:** Ausencia al trabajo, obligaciones y responsabilidades.
- **Factores:** Es un catalizador que actúa como condicionante para algún resultado

## **CAPÍTULO III: METODOLOGÍA**

### **3.1. Metodología de la investigación.**

Metodología de la presente Investigación es el método hipotético y deductivo, permitiéndonos que, a través de estudios, conceptos para moldear de modo eficiente, el proceso de investigación a usar; el cual está conformado por toda una serie de pasos lógicamente estructurados y relacionados entre sí.

### **3.2. Enfoque investigativo**

La presente investigación es de enfoque cuantitativo, la cual toma como centro del proceso de la investigación la transformación de los datos en mediciones numéricas, permitiendo que la recolección de datos se analice para llegar a responder las Hipótesis de la investigación (52)

### **3.3. Tipo de investigación**

El tipo de investigación es aplicada, prospectivo de corte transversal, los estudios cuantitativos utilizan mediciones numéricas (53), los descriptivos permiten realizar mediciones de forma independiente de cada variable, aun cuando no exista una hipótesis. (54)

### **3.4. Diseño de la investigación.**

El diseño de investigación fue un diseño no experimental, transversal, de acuerdo a las variables de investigación:

M = Tamaño de la población

v1 = Factores asociados

v2 = Ausentismo laboral

r = Relación entre los factores influyentes y el ausentismo laboral

### 3.5. Poblacion Muestra y Muestreo

#### ➤ Población

La población estudiada es integrada por 52 profesionales de enfermería de cuidados intensivos pediátricos y neonatales en un Hospital de Ministerio de Salud.

#### ➤ Muestra

La muestra se determinará mediante la siguiente formula de aplicación.

n = Tamaño de la muestra

N = Tamaño de la población 52 profesionales de enfermería.

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

p = Variabilidad positiva máxima = 95%= 0,5

q = Variabilidad negativa máxima = 1-p = 0,5

e = Error de medición = 5% = 0,05

Reemplazamos los datos:

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

La muestra está integrada por 46 profesionales de enfermería, según calculo maestral.

➤ **Criterios de inclusión**

- Personal que labore en cuidados intensivos Pediátricos y Neonatales.
- Personal que se encuentre laborando más de un año en la institución.
- Personal nombrado o con contrato en modalidad CAS o a plazo indeterminado.
- Personal con el título de licenciado.

➤ **Criterios de exclusión**

- Personal que no esté laborando en cuidados intensivos pediátricos y neonatales.
- Personal con menos de un año laborando en la institución.
- Personal laborando en modalidad de prácticas de especialidad.
- Personal de licencia o vacaciones.

➤ **Tipo de muestreo**

- Muestreo probabilístico de tipo aleatorio simple.

### **3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

#### **3.6.1 Técnicas**

Para la presente investigación se utilizó la técnica de la encuesta, en la cual tendrá un tiempo de 20 min para realizar a través de un cuestionario estructurado “Cuestionario de ausentismo laboral y factores determinantes”, siendo el autor, Carlos Ferraro, quien realiza el instrumento en el 2016.

#### **3.6.2. Instrumento y recolección de datos.**

El instrumento usado para la recolección de la información fue un cuestionario el mismo que se encuentra estructurado en dos secciones, el primer referente a los datos personales y la segunda sobre los factores que influyen en el absentismo laboral, que consta de 21 preguntas, divididas en 7 preguntas respecto a los factores individuales, 7 preguntas respecto a los factores organizacionales, así como 7 preguntas respecto al absentismo del personal de enfermería.

#### **3.6.3. Validación del instrumento.**

A continuación, se presenta la ficha técnica del instrumento:

**Nombre:** Cuestionario de ausentismo laboral y factores determinantes, validado en el Perú en el Hospital III de Emergencias Grau por Ochoa N y Carreño M. por juicio de expertos con una validación de 0.95 y una confiabilidad de Alfa de Cronbach de 0.71.

**Autor :** Carlos Ferraro 2016.

**Significación:** El Cuestionario de Competencias del Trabajador contiene 4 dimensiones: factores personales, factores laborales, absentismo justificado y absentismo injustificado.

**Extensión:** El cuestionario consta de 21 ítems.

**Administración:** Individual.

**Duración:** El tiempo de duración para desarrollar la prueba es de aproximadamente 20 minutos.

**Aplicación:** La población para su aplicación es el personal de enfermería del régimen laboral que se encuentra consignado en la planilla del Hospital.

**Puntuación:** La escala de medición de 0 para las respuestas negativas y 1 para las respuestas afirmativas, la sumatoria de las respuestas obtenidas otorgaran un porcentaje divididos en 3 categorías:

(0-33 Puntaje) bajo

(34-66 puntaje) Medio

(67-100 Puntaje) Alto

### **3.7. Procesamiento y análisis de datos**

Para el procesamiento de la información obtenida, se ordenó y organizo según los indicadores y dimensiones de cada variable de la investigación; la información será presentada a través de gráficas y tablas, se elaborará una tabla de recolección de la información en Excel 2010. Los resultados que se obtengan luego de aplicar las pruebas estadísticas serán comparados con los objetivos del estudio. Se utilizará el programa informático SPSS 21, para su posterior análisis estadístico, realizando una estadística descriptiva a través de las medidas de tendencia central, como la media o mediana, las cuales se presentarán como incidencia y porcentaje. Para la estadística inferencial se



planteará realizar un análisis de regresión lineal simple para poder determinar la influencia de la variable independiente sobre la dependiente.

### **3.8. Aspectos éticos**

La investigación siguió en todo momento los principios bioéticos, guardando en todo momento la reserva y anonimato de los participantes en el estudio, así mismo la investigación no representa ningún daño a los participantes del estudio.

Toda la información recolectada será exclusivamente utilizada para los fines que esta investigación persigue, buscando en todo momento dar respuesta a las interrogantes planteadas.

Para obtener la información a través de los instrumentos utilizados, se entregará un consentimiento informado a los participantes a fin de obtener su autorización, previa explicación del objetivo del estudio., los principios bioéticos usado en el presente estudio.

#### **3.8.1. Principios Éticos**

##### **Beneficencia**

benevolencia o no-maleficencia, principio ético de hacer el bien y evitar el daño para la persona y la sociedad, promueve generar bienestar o beneficios al prójimo encima de los intereses personales.

##### **No Maleficencia**

El investigador no divulgo las respuestas brindadas, así mismo se evitó algún tipo de daño al participante.

## **Justicia**

Es recibir igualitariamente lo que necesitan tanto en cantidad, calidad y recursos. A la vez las personas con mayor necesidad, deben recibir mayor apoyo o servicios de acuerdo a sus necesidades. Para ello la justicia se relaciona con la veracidad y la fidelidad.

## **Autonomía**

Autonomía significa el respeto a la decisión tomada por la persona, por lo que la presente investigación es de participación voluntaria por lo que el que participa el estudio fue por voluntario.

La autonomía para los cuidados en enfermería se evalúa depende de capacidad de tomar una decisión autónoma, siendo esta observada por las limitantes internas y externas a la persona.

## CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

### 4.1. Resultado

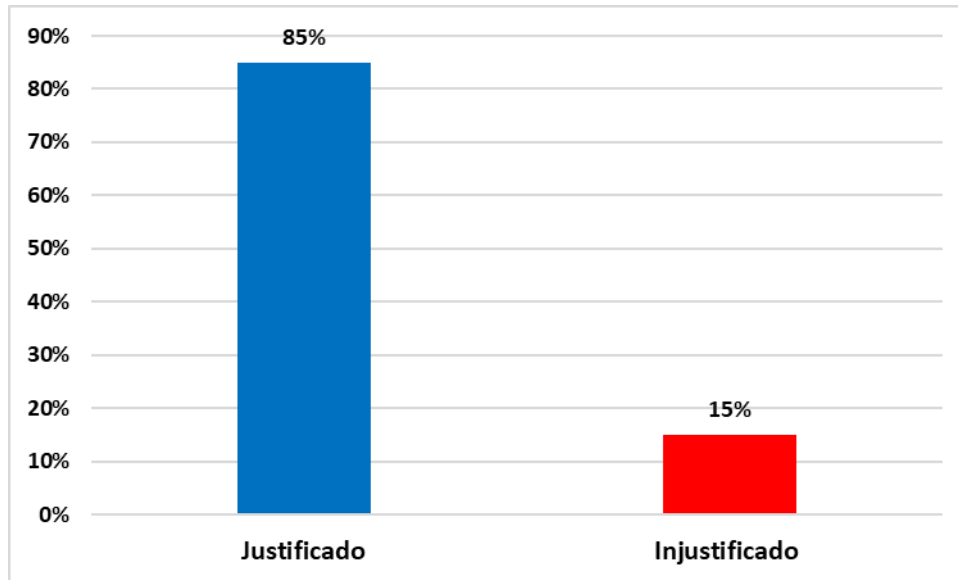
#### 4.1.1. Análisis descriptivo de resultados

Los profesionales de Enfermería de las Unidades de Cuidados Intensivos Pediátricos y Neonatales son en su totalidad del sexo femenino, tienen en su mayoría de 31 a 34 años 43% (20), estado civil solteras 65% (30), profesión de licenciadas en Enfermería 100% (46), situación laboral de CAS 100% (46), antigüedad en la institución de 1 a 2 años 43% (20), en UCI neonatal trabaja el 85% (39) y realizan turno rotativo 93% (43).

**Tabla 1: Datos personales de los profesionales de enfermería de cuidados intensivos pediátricos y neonatales en un Hospital del Ministerio de Salud, 2020**

| DATOS PERSONALES                    | CATEGORIA                 | n =46 | 100% |
|-------------------------------------|---------------------------|-------|------|
| <b>Sexo</b>                         | Femenino                  | 46    | 100  |
| <b>Edad</b>                         | 23 a 26 años              | 1     | 2    |
|                                     | 27 a 30 años              | 13    | 28   |
|                                     | 31 a 34 años              | 20    | 43   |
|                                     | 35 a 38 años              | 9     | 20   |
|                                     | 39 a 42 años              | 2     | 4    |
|                                     | 43 años a más             | 1     | 2    |
| <b>Estado civil</b>                 | Soltero                   | 30    | 65   |
|                                     | Casado                    | 12    | 26   |
|                                     | Conviviente               | 4     | 9    |
| <b>Profesión</b>                    | Licenciados en Enfermería | 46    | 100  |
| <b>Situación laboral</b>            | CAS                       | 46    | 100  |
| <b>Antigüedad en la institución</b> | Menos de 1 año            | 5     | 12   |
|                                     | 1 a 2 años                | 20    | 43   |
|                                     | 3 a 4 años                | 14    | 30   |
|                                     | 5 años a más              | 7     | 15   |
| <b>Servicio de trabajo</b>          | UCI Neonatal              | 39    | 85   |
|                                     | UCI Pediátrica            | 7     | 15   |
| <b>Tipo de turno</b>                | Fijo                      | 3     | 7    |
|                                     | Rotativo                  | 43    | 93   |

**Gráfico 1: Absentismo laboral de los profesionales de enfermería de cuidados intensivos pediátricos y neonatales en un Hospital del Ministerio de Salud, 2020**



Los profesionales de Enfermería de las Unidades de Cuidados Intensivos Pediátricos y Neonatales manifiestan un absentismo justificado 85% (39) e injustificado 15% (7).

**Tabla 2: Absentismo laboral de los profesionales de enfermería de cuidados intensivos pediátricos y neonatales según indicadores en un Hospital del Ministerio de Salud, 2020**

| <b>ABSENTISMO LABORAL</b>          | <b>CATEGORIA</b>     | <b>n =46</b> | <b>100%</b> |
|------------------------------------|----------------------|--------------|-------------|
| <b>Cumplimiento de requisitos</b>  | Si                   | 39           | 85          |
|                                    | No                   | 7            | 15          |
| <b>Número de veces de ausencia</b> | 1 a 5 veces          | 46           | 100         |
| <b>Causas de absentismo</b>        | Enfermedades comunes | 17           | 37          |
|                                    | Familiares           | 6            | 13          |
|                                    | Otros                | 23           | 50          |
| <b>Accidentes laborales</b>        | Si                   | 1            | 2           |
|                                    | No                   | 45           | 98          |
| <b>Licencias</b>                   | Duelo                | 3            | 7           |
|                                    | Maternidad           | 1            | 2           |
|                                    | Otros                | 42           | 91          |
| <b>Falto injustificadamente</b>    | Si                   | 7            | 15          |
|                                    | No                   | 39           | 85          |
| <b>Tardanzas</b>                   | Si                   | 8            | 17          |
|                                    | No                   | 38           | 83          |

Los profesionales de Enfermería de las Unidades de Cuidados Intensivos Pediátricos y Neonatales manifiestan que cumplen los requisitos de justificación por ausencia laboral 85% (39), han faltado de 1 a 5 veces en el último año 100% (46), las causas han sido otras 50% (23), niegan accidentes laborales 98% (45), las licencias han sido por otras causas distintas a maternidad o duelo 91% (42), no faltaron injustificadamente 85% (39) y no llegaron tarde 83% (38).

**tabla 3: Factores individuales de los profesionales de enfermería de cuidados intensivos pediátricos y neonatales en un Hospital del Ministerio de Salud, 2020**

| <b>FACTORES PERSONALES</b>             | <b>CATEGORIA</b>   | <b>n =46</b> | <b>100%</b> |
|--|--------------------|--------------|-------------|
| <b>Causas</b>                          | Familiares         | 6            | 13          |
|  | Personales         | 13           | 28          |
|  | Salud              | 27           | 59          |
| <b>Enfermedad de un familiar</b>       | Si                 | 14           | 30          |
|  | No                 | 32           | 70          |
| <b>Enfermedad del trabajador</b>       | Respiratoria       | 6            | 13          |
|  | Osteomuscular      | 2            | 4           |
|  | Cefaleas           | 1            | 2           |
|  | Gastrointestinales | 3            | 7           |
|  | Otras              | 34           | 74          |
| <b>Distancia geográfica al trabajo</b> | Si                 | 16           | 35          |
|  | No                 | 30           | 65          |
| <b>Problemas de transporte</b>         | Si                 | 22           | 48          |
|  | No                 | 24           | 52          |
| <b>Justificaciones por Estudios</b>    | Si                 | 33           | 72          |
|  | No                 | 13           | 28          |
| <b>Motivación laboral</b>              | Si                 | 35           | 76          |
|  | No                 | 11           | 24          |

Los profesionales de Enfermería de las Unidades de Cuidados Intensivos Pediátricos y Neonatales, manifiestan como factores personales que las causas de absentismo son en su mayoría de salud 59% (27), no atribuyen el absentismo a una enfermedad del familiar 70% (30), indica como otras causas de enfermedad 74% (34), niegan como causa la distancia geográfica al trabajo 65% (30), problemas del transporte 52% (24), se justifica por estudios 72% (33) y manifiestan estar motivados con sus trabajo 76% (35).

**Tabla 4: Factores organizacionales de los profesionales de enfermería de cuidados intensivos pediátricos y neonatales en un Hospital del Ministerio de Salud, 2020**

| <b>FACTORES ORGANIZACIONALES</b>      | <b>CATEGORIA</b> | <b>n =46</b> | <b>100%</b> |
|---------------------------------------|------------------|--------------|-------------|
| <b>Sobre carga laboral</b>            | Si               | 13           | 28          |
|                                       | No               | 33           | 72          |
| <b>Carga laboral afecta la salud</b>  | Si               | 22           | 48          |
|                                       | No               | 24           | 52          |
| <b>Beneficios económicos buenos</b>   | Si               | 41           | 89          |
|                                       | No               | 5            | 11          |
| <b>Problemas intralaborales</b>       | Si               | 1            | 2           |
|                                       | No               | 45           | 98          |
| <b>Buen ambiente laboral</b>          | Si               | 41           | 89          |
|                                       | No               | 5            | 11          |
| <b>Facilidad de cambio de horario</b> | Si               | 11           | 24          |
|                                       | No               | 35           | 76          |
| <b>Agotamiento emocional</b>          | Si               | 16           | 35          |
|                                       | No               | 30           | 65          |

Los profesionales de Enfermería de las Unidades de Cuidados Intensivos Pediátricos y Neonatales, presentan como factores organizacionales de absentismos la falta de facilidades en cambios de horarios 76% (35), sin embargo, niegan como factores a la sobre carga laboral 72% (33), carga laboral que afecta la salud 52% (24), problemas intralaborales 98% (45), agotamiento emocional 65% (30) y declaran un buen ambiente laboral 89% (41).

**Tabla 5: Factores individuales asociados al absentismo laboral de los profesionales de enfermería de cuidados intensivos pediátricos y neonatales en un Hospital del Ministerio de salud, 2020**

| FACTORES INDIVIDUALES          | ABSENTISMO  |               | Total | X <sup>2</sup> | p            |              |
|--------------------------------|-------------|---------------|-------|----------------|--------------|--------------|
|                                | Justificado | Injustificado |       |                |              |              |
| <b>Causas</b>                  | Familiares  | 5             | 1     | 6              | <b>9.906</b> | <b>0.007</b> |
|                                | Personales  | 5             | 8     | 13             |              |              |
|                                | Salud       | 23            | 4     | 27             |              |              |
| <b>Distancia geográfica</b>    | Si          | 15            | 1     | 16             | <b>5.863</b> | <b>0.015</b> |
|                                | No          | 18            | 2     | 20             |              |              |
| <b>Problemas de Transporte</b> | Si          | 16            | 6     | 22             | 0.020        | 0.887        |
|                                | No          | 17            | 7     | 24             |              |              |
| <b>Estudios</b>                | Si          | 24            | 9     | 33             | 0.056        | 0.813        |
|                                | No          | 9             | 4     | 13             |              |              |
| <b>Motivación laboral</b>      | Si          | 24            | 11    | 35             | 0.724        | 0.395        |
|                                | No          | 9             | 2     | 11             |              |              |

**Interpretación:** Los factores individuales que han superado el valor crítico del Chi Cuadrado y manifiestan una relación significativa con el absentismo laboral en los profesionales de las Unidades de Cuidados Intensivos Pediátricos y Neonatales son las causas familiares, personales y de salud ( $X^2 = 9.906$ ) y la distancia geográfica al centro de trabajo (5.863) con una  $p < 0,05$ .



**Tabla 6: Factores organizacionales asociados al absentismo laboral de los profesionales de enfermería de cuidados intensivos pediátricos y neonatales en un Hospital del Ministerio de Salud, 2020**

| FACTORES ORGANIZACIONALES       |    | ABSENTISMO  |               | Total | X <sup>2</sup> | p            |
|---------------------------------|----|-------------|---------------|-------|----------------|--------------|
|                                 |    | Justificado | Injustificado |       |                |              |
| <b>Sobre carga laboral</b>      | Si | 13          | 0             | 13    | <b>7.139</b>   | <b>0.008</b> |
|                                 | No | 20          | 13            | 33    |                |              |
| <b>Beneficios económicos</b>    | Si | 28          | 6             | 34    | <b>7.242</b>   | <b>0.007</b> |
|                                 | No | 5           | 7             | 12    |                |              |
| <b>Problemas intralaborales</b> | Si | 32          | 13            | 45    | 0.403          | 0.526        |
|                                 | No | 1           | 0             | 1     |                |              |
| <b>Facilidades de cambio</b>    | Si | 5           | 6             | 11    | <b>4.927</b>   | <b>0.026</b> |
|                                 | No | 28          | 7             | 35    |                |              |
| <b>Agotamiento Emocional</b>    | Si | 15          | 1             | 16    | <b>5.863</b>   | <b>0.015</b> |
|                                 | No | 18          | 12            | 30    |                |              |

**Interpretación:** Los factores organizacionales que han superado el valor crítico del Chi Cuadrado y manifiestan una relación significativa con el absentismo laboral en los profesionales de las Unidades de Cuidados Intensivos Pediátricos y Neonatales son sobrecarga laboral ( $X^2=7.139$ ), beneficios económicos ( $X^2=7.242$ ), facilidades de cambio ( $X^2= 4.927$ ) y agotamiento emocional ( $X^2= 5.863$ ) una  $p<0,05$ .

#### **4.1.2. Prueba de hipótesis**

##### **Prueba de Hipótesis general**

H1: Existen factores asociados al absentismo laboral del profesional de enfermería de cuidados intensivos pediátricos y neonatales en un Hospital de Ministerio de Salud, 2020

Ho: No existen factores asociados al absentismo laboral del profesional de enfermería de cuidados intensivos pediátricos y neonatales en un Hospital de Ministerio de Salud, 2020

**Aprobación de la Hipótesis:** Se evidencia en las tablas 5 y tabla 6; que si existen factores asociados al absentismo laboral por lo que la hipótesis H1 se aprueba.

##### **Prueba de Hipótesis específica 1**

H1: Los factores individuales están asociado al absentismo laboral del profesional de enfermería de cuidados intensivos pediátricos y neonatales en un Hospital de Ministerio de Salud, 2020.

H0: Los factores individuales no están asociado al absentismo laboral del personal de profesional de enfermería de cuidados intensivos pediátricos y neonatales en un Hospital de Ministerio de Salud, 2020.

**Aprobación de la Hipótesis:** Se evidencia en las tablas 5 que dentro de los factores individuales asociados al absentismo laboral eexiste relación significativa entre las causas (familiares, personales, de salud) y distancia geográfica al trabajo con el absentismo laboral en profesionales de Enfermería de las Unidades de Cuidados Intensivos Pediátricos y Neonatales. Por lo que se aprueba la hipótesis H1.

## **Prueba de Hipótesis específica 2**

H1: Los factores organizacionales están asociado al absentismo laboral del profesional de enfermería de cuidados intensivos pediátricos y neonatales en un Hospital de Ministerio de Salud, 2020.

H0: Los factores organizacionales están asociado al absentismo laboral profesional de enfermería de cuidados intensivos pediátricos y neonatales en un Hospital de Ministerio de Salud, 2020.

**Aprobación de la Hipótesis:** Se evidencia en la tabla 6 que dentro de los factores organizacionales asociados al absentismo laboral existe relación significativa entre la sobrecarga laboral, beneficios económicos, la falta de facilidades de cambio de horario y el agotamiento emocional con el absentismo laboral en profesionales de Enfermería de las Unidades de Cuidados Intensivos Pediátricos y Neonatales. Por lo que se aprueba la hipótesis H1.

### **4.1.3. Discusión de resultados**

El presente trabajo de investigación se concluye que los factores relacionados al absentismo laboral, encontraron dentro de los factores individuales los cuales fueron por causal de salud, personales y familiares y la distancia geográfica desde su hogar a la institución. Con respecto a los factores organizacionales los beneficios económicos, sobrecarga laboral, agotamiento emocional y facilidades de cambio son los más relevantes en el absentismo laboral.

Este resultado se compara con el estudio de, Ahmed y Ali en el 2017, en su investigación sobre la “Relación entre el absentismo de las enfermeras y su compromiso organizativo en los hospitales universitarios de Menoufyia”, en donde sus resultados indican que las principales causas del absentismo de las enfermeras fueron los factores en el lugar de trabajo y la falta de control del absentismo. (9)

Según el estudio actual los factores individuales fueron los que tuvieron el mayor porcentaje de relación con el absentismo laboral siendo uno de ellos la distancia geográfica por lo que se concuerda con el estudio de Ahmed y Ali en 2017, pero no concuerda con respecto al control del absentismo ya que el presente estudio no ha domado ello como indicador.

Así mismo según Cueva, en el 2018 en su estudio “Factores que influyen en el absentismo laboral del personal de Enfermería del Hospital General IESS de la ciudad de Milagro.” Tiene como resultado que la sobrecarga y el estrés son los principales factores que influenciaron en que el absentismo laboral sea elevado. (6).

No se encuentra similitud en los resultados ya que dentro de los factores organizacionales la dimensión de la sobrecarga laboral es uno de los más elevados pero el de mayor porcentaje son los beneficios económicos el que representa la mayor relación ante el ausentismo. Por lo que no hay concordancia entre los estudios, además que no ha sido evaluado el estrés por lo que no se ha considerado como indicador en el presente estudio.

Por otro lado el estudio de Ochoa y Carreño, en el 2019 de “Factores que influyen en el ausentismo laboral en el profesional de enfermería del Hospital III de Emergencias Grau - ESSALUD” tuvo como resultados, el 51% del personal se ausentaron por problemas de salud, el 34% presentaban problemas con la familia y un 15% refieren que faltaron por problemas de algunos familiares; en relación al Factor Laboral, más del 88% señalaron presentar demasiado trabajo, indicando además que esto afecta su salud (11).

Se concuerda los resultados ya que dentro de los factores individuales se establece las causas familiares, personales y de salud por lo que se concuerda con lo encontrado por el investigador, pero no realiza mayor relevancia del

factor organizacional siendo que en este estudio se encontraron la relación de ambos en el absentismo laboral.

A su vez se evidencia en los resultados obtenidos que se tiene lo siguiente absentismo justificado tiene una incidencia de 85% versus el ausentismo injustificado el cual tiene un 15% ; a su vez se reconoce a la población según sus características sociodemográficas en donde el 100% del personal es femenino, el 43% del personal estudiado tiene entre 31 y 34 años de edad, dentro de ello la dimensión de estado civil se encontró 65% es soltera, el 43% tiene entre 1 a 2 años de antigüedad en la institución y el 93 % tiene horarios rotativos.

Teniendo estos datos podemos comparar con el estudio de Arévalo, en el 2019, “Caracterización del ausentismo laboral del personal de enfermería; del hospital nacional San Pedro de Usulután, el salvador. 2018”. Concluye que el principal problema que se presenta para el absentismo laboral, es ser femenino dentro de funciones hospitalarias entre aproximadamente 30 a 40 años siendo la causa más frecuente de las incapacidades médicas certificadas o legales (5).

Según los resultados de Arévalo y Los de la presente investigación se observa la concordancia de los resultados y se repite en el presente estudio siendo el personal en su totalidad de sexo femenino y están el rango de edad en donde Arévalo encuentra la problemática. Y el mayor porcentaje es de absentismo justificado. En el presente estudio no podemos hablar de otro género ya que la población fue femenina en su totalidad.

En el estudio de Velásquez en el 2019 en su trabajo sobre “Factores asociados al ausentismo laboral de enfermeras”, realizado en el Hospital Dos de Mayo de Lima, se utilizó un método de investigación de tipo descriptivo de corte transversal en el hospital nacional dos de mayo durante el período 2018. Se llegó a la conclusión que la magnitud del

problema era debido a la alta tasa de faltas, predominando el ausentismo parcial, las tardanzas, los permisos y las ausencias no programadas, siendo el actor personal la causa más importante, como tener niños pequeños o mantener algún vínculo con otra institución, tener enfermedades crónicas, además de cuidar a padres o niños, asimismo se determinaron que las dificultades o problemas dentro del ámbito laboral fueron la principal causa extra laboral (13).

se concuerda con el estudio realizado en donde se concuerda que el actor personal o individual es factor importante pero no con las dimensiones tomadas ya que el estudio de Velázquez en 2019, toma otros indicadores en su descripción, a la vez informa que también tiene relación con personal que tiene responsabilidad familiar, en ello no se concuerda ya que la mayor parte del personal es soltero.

## **CAPITULO V: CONCLUSION Y RECOMENDACIONES**

### **5.1. Conclusiones**

1. Se llega a la conclusión que existen factores asociados al absentismo laboral del profesional de enfermería determinándolos como factores individuales y factores organizacionales.
2. Se concluye que se tiene una incidencia elevada de absentismo laboral siendo de tipo justificada.
3. Se concluye que los factores relacionados al absentismo laboral, encontrando dentro de los factores individuales las causas de salud, personales, familiares y la distancia geográfica son los más relevante en el absentismo.
4. Se concluye que los factores relacionados al absentismo laboral, encontrando dentro de los factores organizacionales los beneficios económicos, sobrecarga laboral, agotamiento emocional y facilidades de cambio son los más relevantes en el absentismo laboral.

### **5.2. Recomendaciones**

1. El Área de Salud Ocupacional del Hospital, debe realizar seguimiento al personal de salud para implementar el plan de mejora continua, verificando que cada trabajador se realice evaluaciones periódicas, de su salud. Enfatizando la prevención y disminuir el absentismo laboral en el personal profesional de enfermería.
2. El servicio de enfermería debe de implementar plan de mejora continua para disminuir la carga de trabajo en el profesional de enfermería, así como revisar los procesos y flujos reduciendo algunos pasos que general demanda de tiempo innecesario; a la vez monitorizar el absentismo laboral con respecto al

estado de salud, y evaluar el reajuste de áreas laborales de acuerdo a su estado de salud del así mismo realizar evaluaciones periódicas y gestionar el recurso humano necesario para cada jornada de trabajo.

3. Se recomienda reforzar la motivación del personal, identificación con la institución, el bienestar personal y laboral, ya que son generadores de la disminuyendo el absentismo laboral.

4. Se recomienda promover estudios sobre las incidencias de los problemas de salud del personal y la frecuencia de ausentismo, en cada área asistencia. Así mismo tomar consideración las opiniones del personal de salud.



## REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

1. López J. Motivación Laboral y Gestión de Recursos Humanos en la Teoría de Frederick Herzberg. Gestión en el Tercer Milenio. Rev. De Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, UNMSM. 2005 NO 15. Vol. (8). Julio, pp.26
2. Peiró J., Rodríguez I. y González M. El absentismo laboral: antecedentes, consecuencias y estrategias de mejora Publicacions de la Universitat de València <http://puv.uv.es/publicacions@uv.es> 2008.
3. Ferraro C. Incidencia de ausentismo laboral y factores determinantes en el personal de Enfermería del Hospital zonal especializado en oncología [tesis doctoral]. Olavarría: Universidad Nacional del Rosario Argentina;2016. Disponible en : <http://capacitasalud.com/biblioteca/wp-content/uploads/2016/07/TESIS-FINAL.pdf>
4. Manzi F, et al. Human resources for health care delivery in Tanzania: a multifaceted problem. Hum Resour Heal 2012, 10:3
5. Arévalo L. Caracterización del ausentismo laboral del personal de enfermería; del Hospital Nacional San Pedro de Usulután, El Salvador. 2018. [Tesis doctoral]. San Salvador: Universidad Nacional Autónoma De Nicaragua; 2019.
6. Cueva JL. Factores que influyen en el absentismo laboral del personal de Enfermería del Hospital General IESS de la ciudad de Milagro [Tesis doctoral]. Guayaquil: Universidad Católica de Santiago de Guayaquil; 2018.

7. Ardila Núñez D. Causas generadoras de ausentismo laboral en una IPS ambulatoria de segundo nivel de complejidad. [Tesis doctoral]. Bogotá: Universidad EAFIT; 2018.
8. Alharbi F., Almuzini T., Aljohani., et al. Causes of Absenteeism Rate among Staff Nurses at Medina Maternity and Child Hospital. *The Egyptian Journal of Hospital Medicine*. 2018;70(10),1784-1788.
9. Ahmed H. y Ali E. Relationship between Nurses' Absenteeism and Their Organizational Commitment at Menoufyia University Hospitals. *American Journal of Nursing Research*. 2017, 5(2), 63-69
10. Oliveira D, Severino M., Custódia A., et al. Ausentismo - enfermedad del personal de enfermería de un hospital universitario. *Rev Bras Enferm*. 2015;68(5):594-600
11. Ochoa N. y Carreño M. Factores que influyen en el ausentismo laboral en el profesional de enfermería del Hospital III de Emergencias Grau – ESSALUD. [Tesis doctoral]. Callao: Universidad Nacional Del Callao; 2019.
12. Velásquez R., Loli R. y Sandoval M. Factores asociados al ausentismo laboral de enfermeras. *Rev Cub de Enf*. 2019;35(4)
13. Díaz C, Gutiérrez H, Amancio A. Ausentismo y desempeño laboral en profesionales de enfermería de áreas críticas. *Rev. Cuidarte*. 2018;9(1):1973-87.
14. Núñez L y Pérez N. Absentismo laboral no programado en personal de enfermería del servicio de medicina interna del hospital Edgardo Rebagliati Martins 2013-2016. *Aporte Santiaguino*. 2017;10(2): 315-326

15. Quispe J. Correlación entre el absentismo y el rendimiento laboral en el personal de enfermería de las áreas asistencial y ocupacional del Policlínico las Américas SA. [Tesis doctoral]. Arequipa: Universidad Nacional De San Agustín De Arequipa; 2016.
16. Riboty A y Vásquez I, Absentismo laboral por lumbalgia en personal de un hospital de alta complejidad, Perú. Prev. Integral. 2015. Disponible en: <https://www.prevencionintegral.com/canal-orp/papers/orp-2015/absentismo-laboral-por-lumbalgia-en-personal-salud-hospital-alta-complejidad-peru>
17. Alexopoulos EC, et al. Knee and low back complaints in professional hospital nurses: occurrence, chronicity, care seeking and absenteeism. *Work: A Journal of Prevention Assessment and Rehabilitation* 2011,38:329–335.
18. Steenstra I, et al. Prognostic factors for duration of sick leave due to low-back pain in Dutch health care professionals. *J Occup Rehabil* 2005,15:591–605.
19. Genevay SP, et al. Work-related characteristics of back and neck pain among employees of a Swiss University Hospital. *Joint Bone Spine* 2011,78:392–397.
20. Williams ES, Rondeau KV, Xiao Q, Francescutti LH. Heavy physician workloads. impact on physician attitudes and outcomes. *Health Serv Manage Res* 2007, 20:261–269.
21. Weir R, et al. The efficacy and effectiveness of process consultation in improving staff morale and absenteeism. *Medical Care* 1997, 35:334–353.

22. Chaudhury N, Hammer JS. Ghost doctors: absenteeism in rural Bangladeshi health facilities. *The World Bank Economic Review* 2004,18:423–441.
23. Beil-Hildebrand M. Nurse absence—the causes and the consequences. *J Nurs Manag* 1996, 4:11–17.
24. Becker SG, Oliveira MLC. Study on the absenteeism of nursing professionals in a psychiatric center in Manaus, Brazil. *Rev Lat Am Enfermagem* 2008, 16:109–114.
25. Peterson U, et al. Burnout levels and self-rated health prospectively predict future long-term sickness absence: a study among female health professionals. *J Occup Environ Med* 2011, 53:788–793.
26. Chadwick-Jones JK, Nicholson N, Brown C. A-type and B-type absence. Empirical test for women employees. *Occupational Psychology* 1973;47:75-80
27. Gorman E, Yu S, Alamgir H. When healthcare workers get sick: exploring sickness absenteeism in British Columbia, Canada. *Work: A Journal of Prevention, Assessment and Rehabilitation* 2010, 35:117–123.
28. Liese B, Dussault G. The state of the health workforce in sub-Saharan Africa: evidence of crisis and analysis of contributing factors. Washington, DC: World Bank; 2004.
29. Republic of Kenya Ministry of Health. Report on challenges facing the Kenyan health workforce in the Era of HIV/AIDS. Nairobi: Republic of Kenya Ministry of Health; 2004.

30. Tawfik L, Kinoti SN. The impact of HIV/AIDS on the health workforce in developing countries. In World Health Report - Working Together for Health. Geneva: World Health Organization; 2006
31. Nyathi M, Jooste K. Working conditions that contribute to absenteeism among nurses in a provincial hospital in the Limpopo Province. *Curationis* 2008, 31:28–37.
32. Isah EC, Omorogbe VE, Orji O, Oyovwe L. Self-reported absenteeism among hospital workers in Benin city, Nigeria. *Ghana Med J* 2008, 42:2–7.
33. Muthama T, Maina T, Mwanje J, Kibua T. Absenteeism of health care providers in Machakos district. Nairobi: Kenya. Report of the Institute of Policy Analysis and Research; 2008.
34. Boumans NPG, Landeweerd JA. Leadership in the nursing unit: relationships with nurses' well-being. *J Adv Nurs* 1993, 18:767–775.
35. Garcia-Prado A, Chawla M. The impact of hospital management reforms on absenteeism in Costa Rica. *Health Policy Plan* 2006, 21:91–100.
36. Kivimaki M, et al. Sickness absence in hospital physicians: 2 year follow up study on determinants. *Occup Environ Med* 2001, 58:361–366.
37. Josephson M, et al. The same factors influence job turnover and long spells of sick leave—a 3-year follow-up of Swedish nurses. *Eur J Public Health* 2008, 18:380–385.
38. Verhaeghe R, et al. Impact of recurrent changes in the work environment on nurses' psychological well-being and sickness absence. *J Adv Nurs* 2006, 56:646–65641.

39. Bourbonnais R, Vinet A, Vezina M, Gingras S. Certified sick leave as a non-specific morbidity indicator: a case referent study among nurses. *Br J Ind Med* 1992, 49:673–678.
40. Rauhala A, et al. What degree of work overload is likely to cause increased sickness absenteeism among nurses? Evidence from the RAFAELA patient classification system. *J Adv Nurs* 2007, 57:286–295.
41. Lindelow M, Serneels P. The performance of health workers in Ethiopia: results from qualitative research. *Soc Sci Med* 2006, 62:2225–2235.
42. Johnson CJ, Croghan E, Crawford J. The problem and management of sickness absence in the NHS: considerations for nurse managers. *J Nurs Manag* 2003, 11:336–342.
43. Wilson BL, Diedrich A, Phelps CL, Choi M. Bullies at work: the impact of horizontal hostility in the hospital setting and intent to leave. *J Nurs Adm* 2011, 41:453–458
44. Fujishiro K, Gee GC, de Castro AB. Associations of workplace aggression with work-related well-being among nurses in the Philippines. *Am J Public Health* 2011, 101:861–867.
45. Franche R, et al. Examining the impact of worker and workplace factors on prolonged work absences among Canadian nurses. *J Occup Environ Med* 2011, 53:919–927.
46. Pinar R, Ucmak F. Verbal and physical violence in emergency departments: a survey of nurses in Istanbul, Turkey. *J Clin Nurs* 2011, 20:510–517.

47. Ng K, et al. Workplace violence-a survey of diagnostic radiographers working in public hospitals in Hong Kong. *J Occup Health* 2009, 51:355–363.
48. Bamgboye E, Olubuyide I, Al-Shammari S. The rate of sickness absenteeism among employees at King Khalid University Hospital, Riyadh, Saudi Arabia. *East Afr Med J* 1993, 70:515–518.
49. Matrunola P. Is there a relationship between job satisfaction and absenteeism? *J Adv Nurs* 1996, 23:827–834
50. Pompeii L, Lipscombb H, Dementb J. Predictors of lost time from work among nursing personnel who sought treatment for back pain. *Work* 2010:285–295
51. Allen PT. Size of workforce, morale and absenteeism: a re-examination. *Br J Ind Relat* 1982, 20:83–100.
52. Hernández Sampieri, Roberto; et al. *Metodología de la Investigación*. 6ª. ed. McGraw-Hill. México, D.F., 2014. Pág. 126 - 162
53. Definiciones de investigación cuantitativa por varios autores. Consultado 24 de febrero 2020. Disponible en: <http://www.webscolar.com>
54. Arias, F. *El Proyecto de Investigación. Introducción a la Metodología Científica*. 2006

# ANEXOS



## ANEXO N°1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

| PROBLEMAS   | OBJETIVOS  | HIPÓTESIS  | VARIABLES   | INDICADORES   | METODOLOGÍA  |
|---|--|--|---|---|--|
| <p><b>Problema general</b></p> <p>¿Cuáles son los factores asociados al absentismo laboral del profesional de enfermería de cuidados intensivos pediátricos y neonatales en un Hospital del Ministerio de Salud, 2020?</p> <p><b>Problemas específicos</b></p> <p>Cuáles son los factores individuales asociados que causan mayor absentismo laboral del profesional de enfermería de cuidados intensivos pediátricos y neonatales en un Hospital de Ministerio de Salud, 2020</p> <p>Cuáles son los factores organizacionales asociados que causan mayor absentismo laboral del profesional de enfermería de cuidados intensivos pediátricos y neonatales en un Hospital de Ministerio de Salud, 2020Salvador, 2019?</p> | <p><b>Objetivo General</b></p> <p>Determinar los factores asociados al absentismo laboral del profesional de enfermería de cuidados intensivos pediátricos y neonatales en un Hospital de Ministerio de Salud, 2020.</p> <p><b>Objetivos específicos</b></p> <p>Determinar la incidencia de absentismo laboral del profesional de enfermería de cuidados intensivos pediátricos y neonatales en un Hospital de Ministerio de Salud, 2020.</p> <p>Identificar los factores personales asociados que causan mayor absentismo laboral del profesional de enfermería de cuidados intensivos pediátricos y neonatales en un Hospital de Ministerio de Salud, 2020.</p> <p>Identificar los factores laborales asociados que causan mayor absentismo laboral del profesional de enfermería de cuidados intensivos pediátricos y neonatales en un Hospital de Ministerio de Salud, 2020.</p> | <p><b>Hipótesis general</b></p> <p>Existen factores asociados al absentismo laboral del profesional de enfermería de cuidados intensivos pediátricos y neonatales en un Hospital de Ministerio de Salud, 2020</p> <p><b>Hipótesis específicas</b></p> <p>Los factores individuales están asociado al absentismo laboral del profesional de enfermería de cuidados intensivos pediátricos y neonatales en un Hospital de Ministerio de Salud, 2020 son el estado de salud.</p> <p>Los factores organizacionales están asociado al absentismo laboral del profesional de enfermería de cuidados intensivos pediátricos y neonatales en un Hospital de Ministerio de Salud, 2020.</p> | <p>Factores asociados a</p> <p>Absentismo laboral</p> | <p>Enfermedad de un familiar.</p> <p>Estado de salud.</p> <p>Distancia Geográfica.</p> <p>Estudios.</p> <p>Motivación para el trabajo.</p> <p>Carga de trabajo</p> <p>Beneficios socio económicos.</p> <p>Problemas Intralaborales.</p> <p>Facilidades de cambio de horario.</p> <p>Agotamiento laboral.</p> <p>Justificados.</p> <p>Injustificados</p> <p>Enfermedades.</p> <p>Accidentes profesionales.</p> <p>Licencias</p> <p>Familiares</p> <p>Números de veces de ausencia.</p> <p>Tardanza</p> | <p><b>Tipo</b></p> <p>La presente investigación científica corresponde al tipo aplicada, de enfoque cuantitativo, descriptivo prospectivo.</p> <p><b>Diseño</b></p> <p>El diseño utilizado fue no experimental de corte transversal</p> <p><b>Población</b></p> <p>La población estará integrada por todo 52 profesional de enfermería de cuidados intensivos pediátricos y neonatales en un Hospital de Ministerio de Salud</p> <p><b>Muestra</b></p> <p>La muestra estará integrada por 46 profesional de enfermería de cuidados intensivos pediátricos y neonatales, según calculo muestral</p> |

## ANEXO Nº 2

### CUESTIONARIO

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

#### A. CARACTERISTICAS SOCIODEMOGRAFICAS

1. Sexo:

Masculino

Femenino

2. Edad: \_\_\_\_\_

3. Estado civil:

Soltero (a)

Divorciado (a)

Casado (a)

Conviviente

Separado (a)

Viudo (a)

4. Profesión

Licenciado en Enfermería

Técnico de Enfermería

5. Situación laboral

Nombrado

Cas

Locador de Servicios No personales

6. Antigüedad en la institución: Años: \_\_\_\_\_ Meses: \_\_\_\_\_

7. Servicio donde labora

Uci Neonatal

UCI Pediátrica

8. ¿En qué turno trabajó?

Turno fijo

Turno rotativo

## B. FACTORES QUE INFLUYEN EN EL AUSENTISMO LABORAL

### FACTORES PERSONALES

1. ¿Cuáles han sido las causas para su ausentismo laboral?  
 Familiares                       Personales                       De salud
2. Te ausentas del trabajo por enfermedad de un familiar  
 Si                                       No
3. Presentó Ud. alguna enfermedad que lo obliga a ausentarse con frecuencia como:  
 Respiratorias  
 Dolores osteomusculares  
 Cefaleas  
 Gastrointestinales  
 Otros\_\_\_\_\_
4. El traslado desde su domicilio al trabajo le resulta agotador  
 Si                                       No
5. Ha llegado tarde por problemas de transporte  
 Si                                       No
6. Presenta ud las justificaciones pertinentes cuando se ausenta de su trabajo por estudio?  
 Si                                       No
7. En la actualidad, ¿considera usted que se encuentra motivado con su trabajo?  
 Si                                       No

### FACTORES LABORALES

8. Sientes que tienes sobre carga laboral  
 Si                                       No
9. Ha considerado que la sobre carga laboral afecta su salud  
 Si                                       No
10. Considera que los beneficios socio económicos que ofrece la institución son buenos  
 Si                                       No
11. A faltado a su trabajo por problemas intralaborales  
 Si                                       No
12. ¿Hay un buen ambiente entre tú y tus compañeros/as de trabajo  
 Si                                       No
13. ¿Cuentas con facilidad de cambios de horario?  
 Si                                       No

14. Se siente emocionalmente agotado por su trabajo.

- Si  No

### **C. AUSENTISMO LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERIA**

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

- Si  No

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

- De 1 a 5 veces  
 De 6 a 10 veces  
 Más de 10 veces

17.Cuál ha sido el motivo de su ausencia justificada

- Enfermedades comunes  
 Accidentes profesionales:  
 Licencias autorizadas  
 Actividad Sindical  
 Problemas de salud de Familiares  
 Otros \_\_\_\_\_

18. Durante estos últimos meses he tenido accidentes laborales

- Si  No

19. Su ausencia al trabajo fue por tener licencias:

- Sindicales  
 Duelo  
 Maternidad  
 Capacitación  
 Matrimonio  
 Otros \_\_\_\_\_

20. Faltó injustificadamente al trabajo

- Si  No

21. Llega tarde a su servicio?

- Si  No

## ANEXO Nº 3

### CONSENTIMIENTO INFORMADO



#### CONSENTIMIENTO INFORMADO EN UN ESTUDIO DE INVESTIGACION DEL CIE-VRI

**Instituciones:** Universidad Privada Norbert Wiener.

**Investigadora:** Vega Montesinos Diana Luz.

**Título:** Factores asociados al absentismo laboral del Profesional de Enfermería de Cuidados Intensivos Pediátricos y Neonatales en un Hospital del Ministerio de Salud, 2020

---

**Propósito de Estudio:** Estamos invitando a usted a participar en un estudio llamado: “Factores asociados al absentismo laboral del Profesional de Enfermería de Cuidados Intensivos Pediátricos y Neonatales en un Hospital del Ministerio de Salud, 2020”. Este es un estudio desarrollado por la investigadora de la Universidad Privada Norbert Wiener, Vega montesinos Diana Luz. El propósito de este estudio es Determinar los factores asociados que causan el ausentismo laboral del personal de enfermería. Su ejecución ayudara a comprender la relación del absentismo laboral y los factores que causan el absentismo para poder realizar la mejora continua.

**Procedimientos:**

Si usted decide participar en el estudio se le realizara lo siguiente:

- Firma y Sello profesional del consentimiento informado en un estudio de investigación del CIE-VRIX
- Contestar con veracidad el cuestionario estructurado de ausentismo laboral y factores determinantes.

El cuestionario puede demorar unos 20 minutos, Los resultados de los cuestionarios se entregarán al servicio de enfermería siendo almacenados respetando la confidencialidad y el anonimato.

**Riesgos:**

Su participación en el estudio es completamente voluntaria, usted puede decidir interrumpir en cualquier momento, sin que ello le genere ningún perjuicio. Así mismo, participar en esta encuesta no le genera ningún perjuicio académico y laboral. Si tuviera alguna consulta sobre la investigación, puede formularla cuando lo estime conveniente, su participación no le generar ningún riesgo y es completamente anónima.

**Beneficios:**

Usted se beneficiará, ya que el estudio está dirigido a determinar los factores reales del absentismo de los servicios en estudio, teniendo un nuevo conocer de la situación real; siendo que los nuevos conocimientos que se hallaran en la investigación producen un cambio en nuestra forma de vivir y en nuestra cultura organizacional.

**Costos e incentivos:**

Usted no deberá pagar nada por la participación. Igualmente, no recibirá ningún incentivo económico ni medicamentos a cambio de su participación.

**Confidencialidad:**

Se guardará la información con códigos y no con nombres, si los resultados de este estudio son publicados, no se mostrará ninguna información que permita la identificación de Usted. Sus archivos no serán mostrados a ninguna persona ajena al estudio.

**Consentimiento:**

Acepto voluntariamente participar en el estudio, comprendo que cosas pueden pasar si participo en el proyecto, también entiendo que puedo decidir no participar, aunque yo haya aceptado y que puedo retirarme del estudio en cualquier momento. Recibiré una copia firmada del presente documento.

---

Investigador

Nombres: Vega Montesinos Diana Luz

DNI: 42049160

Fecha: \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_

## ANEXO N° 3

### CARTA DE AUTORIZACION



PERU

Ministerio  
de Salud

Hospital de Emergencias  
Villa El Salvador

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"  
"Año de la Universalización de la Salud"

#### CARTA DE AUTORIZACION

Yo, Liliana Palacios Cuba, identificada con DNI N° 08589521, en el cargo de Coordinadora General del Servicio de Enfermería del Hospital de Emergencias Villa El Salvador, autorizo a la Licenciada en Enfermería Especialista en Cuidados Intensivos Pediátricos, Diana Luz Vega Montesinos con DNI N° 42049160, CEP: 066836 y REE: 13136; recolectar los datos en la aplicación del proyecto de investigación "Factores asociados al absentismo laboral en el personal de enfermería de cuidados intensivos en un Hospital del Ministerio de salud", en la siguientes Unidades: Cuidados Intensivos Adultos, Cuidados intensivos Pediátricos y Cuidados Intensivos Neonatales, dirigido al personal de enfermería a mi cargo.

Se expide el presente documento para fines consiguientes.

Lima, 21 de diciembre del 2020

MINISTERIO DE SALUD  
HOSPITAL DE EMERGENCIAS VILLA EL SALVADOR  
M.G. Liliana Palacios Cuba  
Coordinadora General de Enfermería  
DNI 08589521

LPC/efnc

[www.heves.gob.pe](http://www.heves.gob.pe)

#EstaEnBuenoMano



Av. 200 milles 574 cruce con Av.  
Prestor Sevilla - Villa El Salvador  
T:(01)840-8875 Anexo: 1001