



**Universidad  
Norbert Wiener**

Powered by **Arizona State University**

**FACULTAD DE ESCUELA DE POSGRADO  
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE  
POSGRADO**

**TESIS**

“El Ausentismo y Desempeño laboral en profesionales de  
Enfermería en áreas críticas de adultos del hospital Edgardo  
Rebagliati Martins,2023”.

**Para optar el Grado Académico de**

**Maestro de Gestión en Salud**

**Autora:** Calderón Quevedo, Ana María

**Código ORCID:** <https://orcid.org/0000-0002-255952X>

**Asesora:** Mg. Hermoza Moquillaza, Rocío Victoria

**Código ORCID:** <https://orcid.org/0000-0001-7690-9227>

**Línea de investigación general**

Salud y Bienestar

**Lima – Perú**

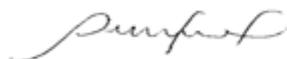
**2023**

 Universidad Norbert Wiener	DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA Y DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN		
	CÓDIGO: UPNW-GRA-FOR-033	VERSIÓN: 01 REVISIÓN: 01	FECHA: 06/12/2023

Yo, Ana María Calderón Quevedo, Egresada de la escuela posgrado de la Universidad Privada Norbert Wiener, declaro que el trabajo académico de Investigación titulado "El Ausentismo y Desempeño laboral en profesionales de Enfermería en áreas críticas de adultos del hospital Edgardo Rebagliati Martins, 2023" asesorado por la docente: Hermoza Moquillaza Rocío Victoria con DNI 40441142 Con ORCID <https://orcid.org/0000-0001-7690-9227> tiene un índice de similitud de 20 (VEINTE)% con código oid:14912:293072240 verificable en el reporte de originalidad del software Turnitin.

Así mismo:

1. Se ha mencionado todas las fuentes utilizadas, identificando correctamente las citas textuales o paráfrasis provenientes de otras fuentes.
2. No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquella señalada en el trabajo.
3. Se autoriza que el trabajo puede ser revisado en búsqueda de plagios.
4. El porcentaje señalado es el mismo que arrojó al momento de indexar, grabar o hacer el depósito en el turnitin de la universidad y,
5. Asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión en la información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas del reglamento vigente de la universidad.



Calderón Quevedo Ana María  
DNI:21828736



Hermoza Moquillaza Rocío Victoria  
DNI: 40441142



## Dedicatoria

Dedico mi tesis a mi esposo Luis y mis hijas  
Adriana y Valeria por brindarme su apoyo  
incondicional en todo momento con mucho amor  
y comprensión.

## Agradecimiento

A mi Asesora de Tesis, Magister Roció Victoria

Hermoza Moquillaza, a los docentes de seminario de tesis por brindarme sus conocimientos para la ejecución de esta investigación, a las jefas y jefe de las áreas críticas (la Unidad de Cuidados intensivo I, II y la Unidad de cuidados intermedios 7B, por las facilidades brindadas para el presente estudio; a todos los profesionales de enfermería de las áreas críticas por su apoyo, así lograr la obtención del Grado de Maestro de Gestión en Salud.

## Tabla de contenido

<b>CAPITULO I: EL PROBLEMA</b> .....	<b>1</b>
1.1 Planteamiento del problema .....	1
1.2 Formulación del problema.....	4
1.2.1 Problema general .....	4
1.2.2 Problemas específicos .....	4
1.3 Objetivo de la investigación .....	5
1.3.2 Objetivos específicos .....	5
1.4 Justificación de la investigación.....	6
1.4.1 Teórica .....	6
1.4.2 Metodológica.....	6
1.4.3 Práctica .....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
1.5. Limitaciones de la investigación .....	7
<b>CAPITULO II: MARCO TEÓRICO</b> .....	<b>7</b>
2.1 Antecedentes de la investigación .....	8
2.2 Bases teóricas .....	16
2.2.1 Ausentismo – Definición.....	16
2.2.2 Diagnostico de las causas del ausentismo .....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
2.2.3 Consecuencias del ausentismo en Enfermería .....	19
2.2.4 Factores que influyen en el Ausentismo .....	20
2.2.5 Definición de desempeño laboral .....	22
2.3 Formulación de hipótesis .....	27
<b>2.3.1 Hipótesis General</b> .....	<b>27</b>
<b>Hipótesis específicas</b> .....	<b>27</b>
<b>CAPITULO III: METODOLOGÍA</b> .....	<b>29</b>
3.1 Método de investigación .....	29
3.2 Enfoque de investigación .....	29

3.3	Tipo de investigación.....	29
3.4	Diseño de la investigación .....	29
3.5	Población, muestra y muestreo .....	30
3.6	Variables y operacionalización .....	32
3.7	Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	37
3.7.1	Técnica.....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
3.7.2	Descripción de los instrumentos.....	37
3.7.3	Validación del instrumento.....	40
3.7.4	Confiabilidad .....	40
3.7.5	Plan de procesamiento y análisis de datos.....	40
3.8	Aspectos éticos.....	42
<b>CAPITULO IV: PRESENTACION Y DISCUSION DE LOS RESULTADOS...</b>		<b>43</b>
4.1	Resultados .....	43
4.1.1	Análisis descriptivo de resultados .....	43
4.1.2	Evaluación de la normalidad.....	49
4.1.3	Prueba de hipótesis.....	50
4.1.4	Prueba de hipótesis general .....	51
4.1.5	Prueba de hipótesis específica 1 .....	52
4.1.6	Prueba de hipótesis Específica 2 .....	53
4.1.7	Prueba de hipótesis Específica 3 .....	54
4.1.8	Prueba de hipótesis Específica 4 .....	56
4.1.9	Discusión de resultados.....	58
<b>CAPITULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES .....</b>		<b>62</b>
5.1	Conclusiones .....	62
5.2	Recomendaciones .....	63
<b>REFERENCIAS .....</b>		<b>64</b>
<b>ANEXOS .....</b>		<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
<b>ANEXO 2. INSTRUMENTOS .....</b>		<b>75</b>
<b>ANEXO 3. Validez del instrumento.....</b>		<b>80</b>

<b>ANEXO 4. Confiabilidad del instrumento .....</b>	<b>97</b>
<b>ANEXO 5. Aprobación del comité de ética .....</b>	<b>98</b>
<b>ANEXO 6. Formato de consentimiento informado.....</b>	<b>99</b>
<b>DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO .....</b>	<b>103</b>
<b>ANEXO 7. Carta de aprobación de la institución para la recolección de los datos .....</b>	<b>104</b>
<b>ANEXO 8. Informe del asesor de turnitin .....</b>	<b>106</b>

## Índice de tablas y Figuras

<b>Tabla 1.</b> Características generales de los profesionales en enfermería de las áreas críticas de adultos del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati 2023.....	44
Tabla 2. Niveles de Ausentismo en los profesionales en Enfermería que laboran en áreas críticas de adultos del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati 2023.....	45
<b>Figura 1.</b> Niveles de Ausentismo en los profesionales en Enfermería que laboran en áreas críticas de adultos del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati 2023.....	46
<b>Tabla 3.</b> Niveles de las dimensiones del Ausentismo en los profesionales en Enfermería que laboran en áreas críticas de adultos del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati 2023.....	47
<b>Figura 2.</b> Niveles de las dimensiones del Ausentismo en los profesionales en Enfermería que laboran en áreas críticas de adultos del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati. 2023.....	48
<b>Tabla 4.</b> Niveles de Desempeño Laboral en los profesionales de Enfermería que laboran En áreas críticas de adultos del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati.....	49
<b>Figura 3.</b> Niveles de Desempeño Laboral en los profesionales de Enfermería que laboran en áreas críticas de adultos del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati. 2023.....	50
<b>Tabla 5.</b> Evaluación de la normalidad de las variables.....	51
<b>Figura 4.</b> Distribución del A) Ausentismo Laboral y B) Desempeño laboral.....	51
<b>Tabla 6.</b> Valores del coeficiente de correlación. ....	52
<b>Tabla 7.</b> Prueba de hipótesis general .....	53
<b>Tabla 8.</b> Prueba de hipótesis específica 1.....	54
<b>Tabla 9.</b> Prueba de hipótesis específica 2.....	55

**Tabla 10.** Prueba de hipótesis específica 3.....56

**Tabla 11.** Prueba de hipótesis específica 4 .....57

## Resumen (español)

El presente trabajo se ejecutó, con el **objetivo** de “Determinar la relación entre el ausentismo y el desempeño laboral en los profesionales de enfermería en áreas críticas adultos del Hospital Edgardo Rebagliati Martins, 2023.” **Material y métodos:** Estudio de enfoque cuantitativo, diseño no experimental de alcance correlacional- transversal, tuvo una población de 155 profesionales de Enfermería, y una muestra de 120 participantes; la técnica empleada fue, la encuesta, y dos cuestionarios como instrumentos que fueron validados previamente por juicios de expertos. La prueba de hipótesis se evaluó mediante la prueba de Spearman y se obtuvo la aprobación institucional y del Comité de Ética.

**Los resultados**, obtenidos fue que el 90.8% de los profesionales de Enfermería tenían un nivel de ausentismo medio y el 91.7% un nivel de desempeño eficiente. La prueba de la hipótesis general mostró que el Ausentismo se relaciona con el Desempeño laboral ( $p=0.048$ ;  $Rho=0.181$ ), así mismo la prueba de la segunda hipótesis específica mostró que la Dimensión Lugar de Trabajo del Ausentismo se relaciona con el Desempeño laboral ( $p=0.002$ ;  $Rho=0.284$ ); las demás hipótesis resultaron no significativas ( $p>0.05$ ).

**En conclusión**, el Ausentismo presenta una relación positiva significativa con el Desempeño laboral en profesionales de Enfermería en áreas críticas adultos del Hospital Edgardo Rebagliati Martins, 2023.

**Palabras claves:** Ausentismo, Desempeño laboral, áreas críticas, profesionales de Enfermería.

**Abstract (ingles)**

This work was carried out with the **objective** of “Determining the relationship between absenteeism and work performance in nursing professionals in critical adult areas of the Edgardo Rebagliati Martins Hospital, 2023.” **Material and methods:** Study with a quantitative approach, non-experimental design of correlational-cross-sectional scope, had a population of 155 Nursing professionals, and a sample of 120 participants; The technique used was the survey and two questionnaires as instruments that were previously validated by expert judgments. The hypothesis testing was evaluated using the Spearman test and institutional and Ethics Committee approval was obtained. **The results** obtained were that 90.8% of Nursing professionals had a medium level of absenteeism and 91.7% had an efficient level of performance. The test of the general hypothesis showed that Absenteeism is related to Work Performance ( $p=0.048$ ;  $Rho=0.181$ ), likewise the test of the second specific hypothesis showed that the Workplace Dimension of Absenteeism is related to Work Performance ( $p=0.002$ ;  $Rho=0.284$ ); The other hypotheses were not significant ( $p>0.05$ ). **In conclusion**, Absenteeism presents a significant positive relationship with Work Performance in Nursing professionals in critical adult areas of the Edgardo Rebagliati Martins Hospital, 2023.

Keywords: Absenteeism, Job performance, critical areas, nursing professionals.

## **Introducción**

La presente investigación trata del ausentismo y el desempeño laboral en los profesionales de Enfermería en las áreas las críticas, donde el paciente se encuentra en un estado crítico e inestable donde requiere cuidados especializados y con el desempeño laboral eficiente, para así lograr su estabilidad y su recuperación del paciente. En los hospitales el recurso humano es el más valioso, sin embargo, el ausentismo laboral de las Enfermeras a su centro laboral por diversos factores: individual, el lugar, contenido del trabajo, en el contexto y de cultura, pueden afectar el desempeño laboral. El índice de ausentismo en el personal de Enfermería, a nivel mundial tiene un incremento considerable por encima del 30% en los últimos 10 años; el índice del ausentismo en las enfermeras áreas críticas del hospital Rebagliati, en el 2022 en el primer bimestre fue el 22%, el segundo bimestre 25% ( Unidad de Cuidados Intermedios) y en el 2023 en el primer bimestre fue el 10% en la ( Unidad de cuidados Intensivo I), Por lo expuesto permite reflexionar y determinar cuál es la relación entre ausentismo y el desempeño laboral en los profesionales de enfermería en las áreas críticas del Hospital Edgardo Rebagliati Martins; presenta un nivel de ausentismo laboral positivo medio. La importancia del departamento de enfermería, con los gestores de las áreas críticas y de recursos humanos, garanticen el personal en todos los turnos. El presente trabajo consta de cinco capítulos. Capítulo I; el planteamiento del problema, “formulación del problema, los objetivos y límites de la investigación, capítulo II; el marco teórico, los antecedentes, bases teóricas, formulación de la hipótesis general y específicas, el capítulo III; incluye la metodología, variables y operacionalización, validez y confiabilidad del instrumento, procesamiento y observación de datos, el capítulo IV: presentación y discusión de los resultados, prueba de hipótesis, el capítulo V; muestra las conclusiones y recomendaciones. Al finalizar, las referencias bibliográficas que permitieron el desarrollo de la investigación, en los anexos se adjunta matriz de consistencia, los instrumentos validados, consentimiento informado, carta solicitando a la institución la recolección de datos y resultado de Turnitin.

## **CAPITULO I: EL PROBLEMA**

### **1.1 Planteamiento del problema**

“La Organización Mundial de la Salud (OMS), lo define al ausentismo laboral, a la inasistencia del trabajador a su centro de trabajo, puede ser diversos motivos justificado o injustificado; enfermedad cual fuese el tiempo de duración, accidente en el ámbito laboral, las ausencias pueden presentarse durante toda o parte de la jornada laboral, y los permisos circunstanciales dentro del horario laboral”. “La organización Internacional del trabajo (OIT), el ausentismo, se refiere a la situación en la que un empleado no se presenta al trabajo cuando se esperaba que lo hiciera, excluyendo los períodos de vacaciones y huelgas. El ausentismo laboral por razones médicas se refiere al período en el que un individuo está ausente debido a una incapacidad, con la excepción de embarazo normal o prisión” (1).

A nivel internacional muestran un índice de ausentismo en los profesionales de enfermería es mayor que otros profesionales de la salud, en los países industrializados; Estados Unidos, Alemania, Reino Unido, Italia y Francia, la ausencia a sus lugares de trabajo sobrepasa el 30% en los últimos 10 años, conlleva a desorganizar las labores en el equipo, alterando la calidad y el desempeño laboral (2).

En América latina, en México 2018; la inasistencia del personal de enfermería fue el 50.6%, por diversos motivos como, descansos médicos, faltas justificadas e injustificadas, por motivos personal, dificultad en el transporte, desmotivación para laborar y carecen de supervisión de la jefatura; ante el ausentismo se reprograma las actividades de enfermería, altera el desempeño laboral (3,8). En Chile de 352 trabajadores de salud, de 149 el (42,3%) presentaron ausentismo por licencia médica, se relaciona con factores: individual, sociodemográfico, intralaborales y extralaborales relacionándose, este fenómeno se presenta por diversos motivos

con impacto negativo a nivel personal y de las organizaciones (4,5).

El ausentismo no planificado se asocia con deficientes condiciones de trabajo, y se realiza reajustes en la relación Enfermera – pacientes (6).

El desempeño laboral, es el aporte que se espera a las organizaciones en un determinado tiempo, actitudes propias de cada persona, favorece a la eficiencia en la organización y el desarrollo profesional (7,13). Así mismo la ausencia podría relacionarse con el desempeño laboral (8).

En el Perú, Díaz C, realizó un estudio sobre el ausentismo y el desempeño laboral, donde detallo que, de 65 Enfermeras encuestadas, el (77.78 % = 49) presento un nivel alto de ausentismo en el factor lugar de trabajo y en el desempeño laboral en la autoevaluación, un 61.9% logró un nivel regular (9). Los profesionales de la salud, tienen altas exigencias, deberes laborales con demandas y responsabilidades diferentes a otras profesiones. En especial las enfermeras constituyen el mayor recurso humano en los establecimientos de salud (10).

En los cuatros últimos años, en el hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martín, en las áreas críticas se observa el ausentismo laboral, el índice del ausentismo en las enfermeras áreas críticas en el 2022 en el primer bimestre fue el 22%; el segundo bimestre 25% en (Cuidados Intermedios) y en el 2023 en el primer bimestre es el 10% en la ( Unidad de cuidados Intensivo I) datos obtenidos de la base de datos de las jefaturas de las áreas crítica, la relación enfermera pacientes cuidados intensivos es (1enfermera:2pacientes) y en Cuidados intermedios es (1 enfermera: 4 pacientes) de acuerdo a la norma para las prestaciones asistenciales en los servicios de cuidados intensivos e intermedios del seguro social de salud Directiva Nro. 10-GCPS-ESSALUD-2016.(11);el ausentismo puede afectar el desempeño laboral del personal (12). En el 2018, Rodríguez, realizo un estudio del ausentismo y su relación con la satisfacción laboral en Enfermeras en el Hospital Rebagliati, tuvo una muestra de 145 enfermeras, el 52,4% (76),

presentaron ausentismo laboral (14). Por lo expuesto: este estudio plantea el objetivo, Determinar la relación entre el ausentismo y el desempeño laboral en los profesionales de enfermería en las áreas críticas de adultos del Hospital Edgardo Rebagliati Martins,2023.

## 1.2 Formulación del problema

### 1.2.1 Problema general

¿Qué relación existe entre el ausentismo y el desempeño laboral en los profesionales de enfermería en áreas críticas adultos del Hospital Edgardo Rebagliati Martins, 2023?

#### 1.1.2 Problemas específicos

- ¿Qué relación existe entre el ausentismo en su dimensión factores individuales y el desempeño laboral en los profesionales de enfermería en áreas críticas adultos del Hospital Edgardo Rebagliati Martins, 2023?
- ¿Qué relación existe entre el ausentismo en su dimensión factores de lugar de trabajo y el desempeño laboral en los profesionales de enfermería en áreas críticas adultos del Hospital Edgardo Rebagliati Martins, 2023?
- ¿Qué relación existe entre el ausentismo en su dimensión factores de contenido de trabajo y el desempeño laboral en los profesionales de enfermería en áreas críticas adultos del Hospital Edgardo Rebagliati Martins, 2023?
- ¿Qué relación existe entre el ausentismo en su dimensión factores de contexto específicos y de cultura y el desempeño laboral en los profesionales de enfermería en áreas críticas adultos del Hospital Edgardo Rebagliati Martins, 2023?

### 1.3 Objetivo de la investigación

#### 1.3.1 Objetivo general

Determinar la relación entre el ausentismo y el desempeño laboral en los profesionales de enfermería en áreas críticas de adultos del Hospital Edgardo Rebagliati Martins, 2023.

#### 1.3.2 Objetivos específicos

- Determinar la relación entre el ausentismo en su dimensión factores Individuales y el desempeño laboral en los profesionales de enfermería en áreas críticas de adultos del Hospital Edgardo Rebagliati Martins, 2023.
- Determinar la relación entre el ausentismo en su dimensión factores de lugar de trabajo y el desempeño laboral en los profesionales de enfermería en áreas críticas de adultos del Hospital Edgardo Rebagliati Martins, 2023.
- Determinar la relación entre el ausentismo en su dimensión factores de contenido del trabajo y el desempeño laboral en los profesionales de enfermería en áreas críticas de adultos del Hospital Edgardo Rebagliati Martins, 2023.
- Determinar la relación entre el ausentismo en su dimensión factores de contexto específicos y de cultura y el desempeño laboral en los profesionales de enfermería en áreas críticas de adultos del Hospital Edgardo Rebagliati Martins, 2023.

## 1.4 Justificación de la investigación

### 1.4.1 Teórica

Se justifica con las teorías, por qué permitieron como referencia en el presente trabajo de investigación en el contexto al tema, permitió aclarar, la definición y relación de las variables del ausentismo y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería en las áreas críticas de adultos del Hospital Rebagliati 2023, este estudio contribuye en la importancia proporcional al ausentismo laboral incide en el desempeño laboral en los profesionales de Enfermería.

### 1.4.2 Metodológica

La investigación empleada es el diseño no experimental, correlacional que busco la relación en ambas variables y se aplicó la técnica de la encuesta con el instrumento de dos cuestionarios que cumplieron con los dos criterios, de validez y confiabilidad, este trabajo de investigación ha sido abordado en mayor cantidad en estudios descriptivos, al ser correlacional, aporta a la unidad metodológica y sirve como antecedente en futuras investigaciones. (observado por jurado)

La metodología empleada fue la encuesta y con el instrumento que lo conformaron dos cuestionarios del ausentismo y el desempeño laboral, ambas cumplieron con los criterios de validez y de confiabilidad aceptables, lo que permitió medir ambas variables de estudio en el presente trabajo; Así en estudios futuros permitirá emplear los cuestionarios. (corregido)

### 1.4.3Practica

El presente trabajo de investigación nos brinda datos relevantes con evidencia necesaria para que, los gestores indicados puedan elaborar, protocolos de gestión en salud, contribuirá en la disminución del ausentismo.

### 1.5. Limitaciones de la investigación:

- Los tramites documentarios y permisos necesarios, se realizaron de manera virtual con el tiempo prolongado, en la entrega del certificado de calificación de ética y la carta de aprobación por la institución, prolongando el tiempo en la aplicación del instrumento para la recolección de datos.
- Hubo demora en la recolección de datos en la aplicación del instrumento, (el consentimiento informado) a los profesionales de enfermería, donde algunas de ellas no aceptaron llenar el consentimiento informado. Lo realizaron al finalizar su guardia nocturna, en los diferentes servicios de las áreas críticas del hospital Edgardo Rebagliati Martins.
- Pocos antecedentes de estudios de investigación con ambas variables en el Perú y en otros países.
- No se encontró un juez experto con maestría en dirección de recursos Humanos para la validación del cuestionario de Ausentismo laboral; lo realizaron jueces expertos en maestría en gestión en salud. (solicito el jurado agregarlo)

## CAPITULO II: MARCO TEÓRICO

### 2.1 Antecedentes de la investigación

#### Internacionales

**Parra I, Díaz N, Saballeth J.** en el año 2023, en Colombia, en su estudio planteo como **objetivo** “describir los riesgos psicosociales intralaborales del personal de enfermería y la relación con el ausentismo en los diversos servicios del hospital”. **Material y Método;** Su estudio fue descriptivo, correlacional de corte transversal, utilizaron la batería de riesgo psicosocial y su cuestionario para medir el nivel de ausentismo, con una **muestra** de 144 trabajadores, entre enfermeros,(a) jefes y auxiliares en quienes aplicaron los cuestionarios con alta confiabilidad, con un alfa de Cronbach de 0.954, para A y de 0.937 para B, **Resultados,** donde se encontró las enfermeras tienen mayor nivel de riesgo psicosocial intralaboral y mayor nivel de ausentismo, que los auxiliares. El coeficiente de Rho de Spearman, comprobó que existe una correlación significativamente del ausentismo laboral con riesgos psicosociales intralaborales (solo para los profesionales en enfermería en dimensiones asociadas a las relaciones sociales) ( $p=0.031$ ), en **conclusión,** se discuten las implicaciones de estos hallazgos (1).

**Terán C, Vizquete J,** en el año 2022, en Ecuador realizaron un estudio plantearon como objetivo “determinar la relación del ausentismo laboral y el desempeño organizacional del personal de las unidades médicas de primer nivel del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social”. **Material y método:** de enfoque cuantitativo, correlacional, con diseño no experimental de corte transversal, la técnica fue la encuesta y el instrumento un cuestionario con 53 preguntas, el instrumento obtuvo una validez y una fiabilidad con un alfa de Cronbach de  $\alpha= 0,84$ , donde se aplicaron a una población de 45 médicos. **Los resultados,** en este sentido se determinó que en,

el año 2020 que la frecuencia por ausentismo fue mayor con respecto al 2019, y el 2021 se calculó 4 días en promedio el personal se ausentó por diversos factores; la prueba que emplearon fue Chi cuadrado de Pearson es ( $P= 0,047$ ) determinó que existe relación entre los riesgos psicosociales intralaborales y el ausentismo **Conclusión**; El ausentismo altera el desempeño laboral. Por lo tanto, si conducen a un déficit en el desempeño de los empleados y en la productividad organizacional (2).

**Bolivia A, Cedeño B, Sabando J.** en el año 2021, en Ecuador realizaron un estudio donde plantearon como **objetivo** “indagar el impacto de la cultura organizacional con el desempeño laboral en el personal de los Centros de Salud Seguro Campesino Portoviejo”, **el material y método**, que diseñaron fue cuantitativo, descriptivo longitudinal, analizaron dicha información en un periodo de dos años del 2018 y 2019, los investigadores emplearon los instrumentos; como la observación, y la encuestas. que cuenta con validez y confiabilidad adecuada con un alfa de Cronbach=0.978; para así lograr medir las ambas variables donde lo aplicaron a una muestra con aplicación de fórmula de 38 personal de la salud; fue que la cultura organizacional tiene un efecto y por consiguiente promueve el aumento del profesionalismo, esto hace que los profesionales ejecuten sus actividades laborales de mejor calidad y mayor compromiso. Llegaron a la **conclusión**, evaluar al personal de la institución nos permite medir las capacidades y potencial, esto nos permitirá mejorar el desempeño laboral (8).

**López, B et al.**, en el año 2021 en México, ejecutaron un estudio cuyo **objetivo** fue “conocer si la calidad de vida laboral se relaciona con el de desempeño laboral en los profesionales médicos que trabajan en un hospital de México”, **método y material**; su estudio, fue cuantitativo y transversal, los investigadores emplearon encuesta validadas y con confiabilidad óptima con un alfa de Cronbach de 0.936; donde se aplicó a una muestra de

169 médicos. **El resultado**, existe relación positiva y significativa en ambas variables. La variable independiente tiene relación directa con la variable dependiente. Se llegó a la **Conclusión**, La calidad de vida laboral influye en el desempeño laboral en los médicos que trabajan en el hospital. Al mejorar su calidad de vida los profesionales médicos también mejorarán el desempeño laboral” (7).

**Espino et al.**, en el año 2020, en México realizaron un estudio, donde su **objetivo** “fue Identificar los factores de riesgo psicosociales que influyen en el ausentismo laboral no programado del personal de enfermería”, donde emplearon el material y método, fue un estudio cuantitativo descriptivo, emplearon instrumentos que fue validado y con una confiabilidad óptima con un alfa Cronbach=0.937, para así medir los factores de riesgo psicosocial y ausentismo laboral, tuvo una muestra de 221 enfermeras, muestreo probabilístico, con **resultados**, el ausentismo presente es el 61.1%; y ausentismo no ausente el 38.9%, se realizó un análisis mediante la prueba de Chi cuadrada, se identificó que existe relación estadística significativa en el ambiente de trabajo muy alto y alto de 4.03 y 4.72. Llegaron a **concluir**, los factores psicosociales y ambientales organizacionales del instrumento propuesto por la secretaria del trabajo y previsión social, se relaciona con el riesgo de ausentismo, las categorías del clima laboral y la gestión del tiempo. Continuar con la investigación para identificar los factores de riesgo psicosocial, las condiciones de trabajo estresantes afectan el bienestar y la salud, crean problemas en la organización, afectan el ausentismo, la calidad de atención y la productividad (6).

**Hernández et al.**, en el año 2018, en México realizaron un estudio donde se plantearon como objetivo “Correlacionar la influencia del clima organizacional y ausentismo laboral en Enfermería en un hospital de segundo nivel”, **material y método**, el estudio fue correlacional transversal emplearon una encuesta con validez y confiabilidad óptima con un alfa de Cronbach de **0.937**, para medir ambas variables, tuvo una muestra de 178, entre enfermeras y enfermeros, el muestreo fue no probabilístico por conveniencia, la evaluación fue con la escala mixta Likert-Thurstone, y analizaron los datos estadísticos, mediante la t de Student, X<sup>2</sup> y la de correlación de Spearman. **Los resultados**, fue las enfermeras con el 79% tiene la edad entre 36 a 37, el 51% del personal ausentado manifestó que el 16% se debe a enfermedad, el 12% se presenta por ausencias injustificadas, 6% es por algún tipo de licencias y el 17% es por otros motivos, lo cual representa una elevada correlación positiva. **Concluyeron**, que sí, se cuenta con un clima laboral óptimo nos permite una mejor calidad de vida en los trabajadores y por consiguiente un mejor de servicios de salud en sus usuarios, además el liderazgo del personal de enfermería permitirá que los sistemas sean lineales, logrando un clima organizacional eficaz, colaborar con la cultura organizacional y el trabajo en equipo; disminuirá el ausentismo en las enfermeras (3).

**Tatamuez et al.**, en el año 2018, en Colombia, ejecutaron un trabajo de investigación, tuvo como **objetivo** “establecer los factores relacionados a la ausencia laboral en países de América latina en los últimos veinte años”. **Materiales y métodos**, se realizó la revisión sistemática de la literatura, el tipo de estudio se dio de corte integrativo, observacional y retrospectivo, asimismo elaboraron la pregunta de la formulación del problema, además establecieron las pautas de inclusión en el estudio, se revisaron publicaciones e investigaciones sobre los factores que causan el ausentismo laboral en países de América latina; como Scielo, Redalyc.

Dialnet, Open Access journal, Eric, Wiley Open y EBSCO Host. Analizaron, evaluaron y realizaron la interpretación de los **resultados**, determinaron las causas del ausentismo laboral, lo calificaron en tres: los factores individuales, se relaciona básicamente con las capacidades propias del empleado, los factores sociodemográficos y los factores intra laborales, se centra en el marco laboral. donde **concluyeron**, que el ausentismo se relaciona con algunos factores como: individual, sociodemográfico, intralaborales y extralaborales relacionándose, el ausentismo se presenta por diversos motivos con impacto negativo a nivel personal y de las organizaciones (5).

**Vidal et al.**, en el año 2017, en Chile, ejecutaron un estudio donde tuvieron como objetivo “determinar si existe relación entre la calidad de vida del personal de salud y el ausentismo”. **Material y método**, fue descriptivo correlacional, el instrumento empleado fue una encuesta que se autoadministro la de Calidad de Vida Laboral CVP-35. Obtuvo la validez y fiabilidad con un alfa de Cronbach de 0.937; la muestra lo conformaron 224 personal de salud, con **resultados**, la calidad de vida del personal -35. Fue de 63,6%, y el 67,4% en mujeres en edad de 39,1 años. Del total 352, 149 se ausentaron con descanso médico, el promedio de días de ausencia es de 15 días; tenían una gran carga de trabajo, esto aumenta la probabilidad de ausentismo, la edad también influye. Los investigadores demostraron la correlación entre ambas variables. **Concluyeron que**, “existe relación positiva entre la calidad de vida del personal de salud y el ausentismo. La ausencia laboral es una deficiencia en la gestión en recursos humanos en las instituciones” (4).

## Antecedentes Nacionales

**Granados Y**, en su tesis del año 2021, tuvo como objetivo “determinar la relación entre el nivel de motivación y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería en el departamento de Ginecología y obstetricia del Hospital Víctor Ramos Guardia de Huaraz”.

**Material y método**, el enfoque cuantitativo, correlacional de corte transversal; la encuesta consto de 20 preguntas; en las dos variables se realizó la confiabilidad en la motivación el alfa de Cronbach fue de 0.873 y en desempeño laboral con un alfa de Cronbach esde 0.914, el cual se aplicó a **una muestra** de 50 trabajadores. Este instrumento tiene una alta confiabilidad.

**Los resultados** que obtuvieron fue el 36% presentó alta motivación y un desempeño laboral efectivo con un ( $p=0.00$ ), existe relación significativa en ambas variables, con el 95 % de confiabilidad, y una validez con la correlación de Spearman positiva de 0,722, por lo consiguiente existe relación directa entre las dos variables. **Concluyó**, si existió una relación de las dos variables de estudio en un 95% de confianza en el servicio de gineco obstetricia de “sig.” 0.000, con una correlación de Sperman de 0.730, es una correlación muy significativa (12).

**Guzmán et al.**, en el año 2020, desarrollaron un trabajo de investigación con de **objetivo** “determinar si existe relación entre los factores motivacionales y el desempeño laboral de los tecnólogos en radiología en el Hospital Edgardo Rebagliati Martins y el Hospital Guillermo Almenara Irigoyen”. **Material y método**, fue el enfoque cuantitativo, descriptivo, correlacional de corte transversal, donde diseñaron su instrumento con validez y confiabilidad óptima con un alfa de Cronbach de 0.937, para medir ambas variables, se aplicó a su población de 77 tecnólogos y **su muestra** fue 66, obtuvo como **resultados**, que el desempeño regular en los tecnólogos obtuvo un porcentaje de 7.81%, así también fue bueno el 28.13% y se logró

muy bueno en el 64.06%. **concluyeron**, si existe relación entre los factores de motivación, como es la seguridad laboral con la relación con el jefe, con la variable del desempeño laboral, con la prueba estadística correlación Pearson ( $p=0.04$ ) (13).

**Campos P et al.**, en el año 2018 realizó un estudio de investigación en Lima, donde se planteó como objetivo “determinar la relación entre rotación y el desempeño laboral en los profesionales de enfermería en un instituto especializado en Lima” **Material y método**, estudio correlacional, prospectivo, de corte transversal, diseñaron su instrumento con validez y con un índice de confiabilidad de 0.72. Para la variable rotación y para el desempeño, con un alfa de Cronbach de 0.86, donde aplicaron a **su muestra**, fue no probabilística por conveniencia, con 29 enfermeras. con un **resultado** donde la rotación total fue 58,6% indiferente, el 20,7% adecuada y 20,7% inadecuada. El desempeño laboral fue 55% moderada, y el 27,6% fue bajo y el 17% es alto. Se demostró que existe una correlación no significativa, correlación según Pearson ( $p = 0.511$ ). Llegaron a las **Conclusiones**: la relación de ambas variables no es significativa (10).

**Díaz C.** En el año 2018, en su tesis, se planteó como **objetivo** “determinar los factores que influyen en el ausentismo y el desempeño laboral en profesionales de enfermería en áreas críticas en el Hospital Santa Rosa Lima Perú” **Material y método**, con enfoque cuantitativo descriptivo, correlacional, de corte transversal, diseño su instrumento con validez y confiabilidad para medir sus dos variables, para el ausentismo se elaboró el instrumento con una confiabilidad un alfa de Cronbach de 0.71, y el desempeño laboral con una confiabilidad de 0,93. el cual fue aplicado a **una muestra** de 65 Enfermeras, **El resultado fue**; en el ausentismo: el 20.63% obtuvo un factor bajo en la factores individuales; 77.78% factores alto en lugar de trabajo; e l 33.33% un facto regular en los factores de contenido de trabajo;

74.60% un factor regular a los factores de contexto y específico de cultura, y en el desempeño presentó en la autoevaluación, un 61.9% logró un nivel regular. **Llego a la conclusión**, el ausentismo presenta relación significativa con el desempeño laboral (9).

**Rodríguez D**, en el año 2018. Realizo su tesis cuyo **objetivo** fue: “determinar la relación entre el ausentismo y la satisfacción laboral en el personal de enfermería en el Hospital Edgardo Rebagliati Martins”. El **material y método**; empleo un estudio correlacional, prospectivo transversal, utilizo un instrumento que fue validado por cinco jueces expertos donde obtuvo como resultado con el valor del coeficiente de V de Aiken que ninguna pregunta obtuvo un valor inferior a 0,80; por lo cual concluimos que estos ítems presentan validez de contenido y confiabilidad de los instrumentos se utilizó KR-20, donde en el cuestionario se obtuvo un valor de 0,920, siendo este valor confiable; este instrumento se aplicó a una muestra de 145 enfermeras, **El resultado**, fue el 52,4% (76) Enfermeros estuvieron ausentes del trabajo y el 31,7% (46 enfermeras) estaban satisfechos con su trabajo; Por otro lado, el ausentismo laboral se relaciona significativamente con la satisfacción laboral del personal de enfermería en estudio, con  $p \leq 0,029(14)$ .

## 2.2 Bases teóricas

### 2.2.1. Ausentismo – Definición

Existen diversas formas de conceptualizar el ausentismo laboral a continuación se define. “Según la Organización Mundial de la Salud (OMS), define al ausentismo como la inasistencia de los trabajadores a su centro de trabajo por diferentes causas: directa o indirecta, estar enfermo por tiempo indeterminado, accidente laboral, también las faltas injustificadas al turno programado y los permisos súbitos en horas programadas” (5).

“La organización Internacional del trabajo (OIT), lo define al ausentismo como la no asistencia al trabajo por parte de un empleado del que se pensaba que iba asistir, quedando excluidos los periodos de vacaciones y huelgas” (27). Se estima que, en los últimos 10 años ha aumentado significativamente a más del 30%, en las enfermeras; esto repercute directamente en la calidad y cantidad de atención al paciente, plantean serios desafíos de gestión (1).

Gibson (1966) “para explicar la conducta de ausencia elaboró un modelo conceptual de comportamiento organizacional, basado en la relación entre el individuo y la organización”. El manifestaba que entre ellos se tenía que establecer la relación del intercambio, donde el trabajador acepta en aportar con la institución y a cambio percibir incentivos en ciertos niveles de trabajo. El logro de la relación satisfactoria se logra con el compromiso de ambas partes, así el empleado se identifica con su trabajo constituye un factor determinante en la conducta de la ausencia, de tal manera que todos los factores que condicionan la ausencia deben disminuir el ausentismo, sin embargo existen otras variables que influyen en el ausentismo como son aquellas que se relacionan de legitimar el ausentismo y de lograr justificar, a un nivel creíble, ante el jefe, se relaciona el

ausentismo con variables como el género, edad, la antigüedad, el status de trabajo, el tipo de organización y el ambiente de la institución(48).

Para Tatamuez et al., (2018), “El ausentismo laboral es un problema en la salud pública por tal motivo; se incrementa el interés de estudio, por su impacto negativo en la economía, en la producción de las empresas y el desarrollo del talento humano, compromete la salud mental del empleado”, con efecto negativo en la disminución en el desempeño eficiente de las actividades, ya que el recurso humano, es el capital intelectual y el recurso primordial para cumplir las metas y el éxito de las empresas (5). Según la teoría de Chiavenato (2009), “El ausentismo designa las faltas o ausencias de los empleados en el trabajo. En un sentido más amplio, es la suma de los periodos en que los empleados se encuentran ausentes en el trabajo, ya sea por falta, retardo o algún otro motivo” (18).

### 2.2.2 Diagnóstico de las causas del ausentismo:

El ausentismo tiene causas multifactorial y faltan investigaciones sobre su análisis, valores reales, tipos, calidad, extensión e impacto en la productividad. El ausentismo Es la ausencia de los empleados cuando normalmente deberían estar en el trabajo. “Los motivos de la ausencia no siempre son causados por el propio empleado, a menudo se deben a la organización, supervisión insuficiente, pobreza de las tareas laborales, falta de motivación y estimulación, condiciones de trabajo desagradables, oferta incierta de empleados en la organización y el efecto psicológico de los empleados” (18).

**Las causas principales de ausentismo son:** Las enfermedades comprobadas, enfermedades no comprobadas, motivo familiar, por fuerza mayor, faltas voluntarias, motivos personales, problema de transporte, falta de motivación, supervisión precaria y políticas inadecuadas de la organización.

Algunos autores refieren, los motivos de la ausencia, los accidentes laborales, lo que resulta confuso en comparación con el ausentismo en diferentes organizaciones. Los motivos de las ausencias deben identificarse, actuar en un nivel de control coordinado de principios organizacionales, para reducir el ausentismo y las tardanzas personal.

**Cálculo del índice de ausentismo:**

“El índice de ausencia, refleja el porcentaje de tiempo perdido debido a ausencias en relación con el volumen de actividad esperado o planificado. En estas condiciones, el índice se calcula mediante la siguiente fórmula”.

$$\text{Índice de ausentismo} = \frac{\text{Total de horas perdidas}}{\text{Total de horas trabajadas}} \times 100$$

El índice debe tomar un tiempo específico: semana, mes o año.

Algunas instituciones el cálculo lo realizar diario, para comparar los días de la semana.

Dos maneras para calcular el ausentismo:

**a) Índice de ausentismo sin retardos:** cuando el personal en actividad normal, y sólo se cuentan las faltas y los retardos transformados a horas en relación con:

- Faltas por motivos médico justificado
- Falta por motivo médico no justificado
- Tardanzas por motivos justificado o no justificados

**b) Índice de ausentismo por periodos largos:** es un índice puro relacionado con el personal que se retira por un periodo prolongado:

- Vacaciones
- licencias de todo tipo: ausencias por enfermedad, maternidad o accidentes de trabajo.

**Consecuencias del Ausentismo;** genera impacto negativo a nivel individual y en las organizaciones, en la economía incremento de los costos, disminución en la productividad y en la calidad de atención.

#### **Como reducir el ausentismo**

- Muchas organizaciones abordan el ausentismo basándose en sus consecuencias (en lugar de causas): compensando a los empleados que se van reduciendo el ausentismo, sin embargo, el origen del problema todavía existe.
- Para reducir el ausentismo, las organizaciones abandonan los relojes antiguos y permiten horarios de trabajo flexibles (18).

Según (Díaz C.2018), “El ausentismo laboral es un fenómeno observado con mucha frecuencia en las organizaciones, lo cual requiere mayor atención cuando se trata de instituciones de salud”. Los últimos estudios muestran que el ausentismo no solo conduce a una disminución de la productividad laboral, sino que también afecta negativamente a la calidad de la atención y aumenta los costos de las instituciones (9).

#### 2.2.3 Consecuencias del ausentismo en Enfermería

- El ausentismo es un fenómeno que genera problemas al equipo de enfermería, ya que, involucra la ausencia de un profesional en el equipo, generando, fatiga emocional, estrés,

insatisfacción con el trabajo y recarga en el trabajo de los demás miembros, exigiendo mayor rapidez y responsabilizando por mayor cantidad de trabajo, como consecuencia, puede perjudicar la salud del empleado, generando desgaste físico, psicológico y social.

- En diversos estudios coinciden en que una consecuencia del nivel mundial es: el efecto sobre, la productividad, la calidad, la consistencia, el trabajo y los costos que genera a la seguridad social, por la incapacidad permanente de los trabajadores en determinados factores (5,26,28).

Según, Díaz (2018), La ausencia laboral y sus causas predisponentes en los profesionales de Enfermería, lo agrupo en cuatro dimensiones: Factores individuales, lugar del trabajo, contenido del trabajo, concepto específico y de cultura.

#### 2.2.4 Factores que influyen en el Ausentismo

##### **a) Factores individuales:**

En esta primera dimensión, esta comprendidas por las cualidades de cada persona que influye en el ausentismo laboral, los factores individuales, son muy relevantes en el ausentismo, porque son las características propias de cada persona y las razones de cada profesional puede tener una influencia muy significativa en el comportamiento de su asistencia a su institución; como tener a su cargo la responsabilidad de cuidar algún miembro de su familia en su hogar, así mismo el laborar en dos centros hospitalarios generan agotamiento y cansancio en el personal generando ausentismo, también la localización de su centro laboral, la distancia de su hogar al lugar de su trabajo, la ausencia puede verse afectada por el tráfico(9). Los factores individuales como las enfermedades de diversas causas, es la principal causa de ausentismo por descanso médico de mediano y largo plazo como atribuida a la salud del personal; cuando se debe a enfermedad o accidente, este fenómeno es

responsables de las tres cuartas partes de todas las ausencias en las empresas donde se ha estudiado el fenómeno. Por ello es muy importante cuidar la salud de cada empleado al ejecutar sus funciones por que incide en la ausencia de los empleados. Por tal motivo las empresas reconozcan lo importante que es la promoción y prevenir dentro de la empresa, y sensibilizar al personal que cuide su salud (5).

### **b) Factores del lugar de trabajo**

La segunda dimensión podemos ver ciertas características de su organización como son la higiene, la limpieza, la ventilación e iluminación de sus ambientes, así mismo con la accesibilidad a los materiales biomédicos, y a los equipo de bioseguridad personal esto puede influir en la falta del personal, porque los servicios de las áreas críticas se proporciona asistencias especializadas a pacientes críticos inestables, con mayor procedimientos invasivos, existe mayor riesgo que el personal se puede contagiar por lo consiguiente se tiene garantizar los equipos de bioseguridad (9).

### **c) Factores del contenido de Trabajo**

Es la tercera dimensión es básicamente las características de las funciones del trabajo que se ejecuta, la remuneración que se percibe también, asume la carga laboral de otro personal, además de ser desplazado a otro servicio en algunas ocasiones, así mismo se debe contar con la dotación del personal de acuerdo a la relación enfermero paciente para la ejecución de atenciones de manera eficiente y efectivo, así mismo se debe, trabajar en equipo para recibir el apoyo de otro colega en caso de atenciones de emergencias en los pacientes. Esta dimensión a diferencia de las otras dimensiones, los jefes gestores de los servicios de las áreas críticas tienen la responsabilidad administrativa (9).

#### **d) Factores del contexto específicos y de cultura**

La cuarta y última dimensión, que se basa en las características propias de asumir su responsabilidad, como si interviene en las actividades diseñadas para su servicio, así mismo tener en cuenta si la opinión del personal se tomada en cuenta en momentos de tomar de decisiones, en asuntos de trascendentes en el servicio donde labora, también se observa si los enfermeros que trabajan en el servicio, sienten compromiso e interés en realizar su trabajo. La agresión verbal o física por parte de un compañero de trabajo, y cuando los trabajadores priorizan las actividades personales (familia, responsabilidades sociales compromisos familiares, sociales) sobre el trabajo (9).

#### 2.2.5 Definición de desempeño laboral

“La organización Mundial de la salud (OMS), el consejo Internacional de Enfermería (CIE) y la Organización Internacional del Trabajo OIT). Indican que el profesional de enfermería debe poseer una variedad de conocimientos necesarios para realizar adecuadamente su tarea dentro de los servicios de salud” (22).

La teoría del desempeño laboral según. (Poter y Lawler 1988), El desempeño del empleado depende de cuál es la recompensa por su arduo trabajo, si es justo, proporcionado a los esfuerzos realizados y por lo tanto determina el nivel de rendimiento. Además de las recompensas económicas, también se identifican las importantes necesidades del empleado de desarrollo personal y profesional para lograr un resultado laboral satisfactorio, afectan la capacidad de controlar las emociones y la experiencia de responder correctamente ante determinadas adversidades (50).

La Teoría (Chiavenato en 2009), la evolución del desempeño laboral; En 1842, el gobierno de Estados Unidos introdujo un sistema de informes anuales para evaluar el desempeño de sus empleados. El ejército estadounidense adoptó el mismo sistema en 1880, y General Motors desarrolló su propio sistema de evaluación de empleados en 1918, pero los sistemas de evaluación del desempeño no se hicieron comunes en las empresas hasta después de la Segunda Guerra Mundial, sino que se centraban exclusivamente en el desempeño de la máquina como herramienta. incrementar la productividad de la empresa. A principios del siglo XX, la escuela de ciencias de la gestión hizo grandes avances en la teoría de la gestión que buscaba explotar las capacidades óptimas de la gestión, medidas y calculadas junto con el desempeño humano. Junto con la escuela de relaciones humanas se produjo una reforma completa que cambió el interés principal de los directivos de las máquinas a las personas. Las teorías que surgieron posteriormente sobre la gestión y la organización tuvieron una fuerte influencia en la importancia de las personas en las organizaciones: La eficiencia humana no sólo debía recomendarse y ponerse en práctica, sino también evaluarse y orientarse hacia ciertos objetivos comunes.

Según (Chiavenato en el 2009), Lo define al “desempeño laboral, como el reflejo de la productividad del trabajador, que estará diferenciada en cada persona. Asimismo, reconoce que lo principal es valorar el rendimiento de cada persona, con el fin de mejorar el resultado producido, se deben percibir beneficios individuales para poder incentivar un mejor trabajo, es decir a mejor clima laboral mejor producto de trabajo” (18).

**Evaluación del desempeño.** Según (Chiavenato1999) depende de las diferentes instituciones, de acuerdo con la política desarrollada en recursos humanos. **El gerente;** persiste una severa centralización. Casi siempre la evaluación del desempeño es competencia de línea y función con

la jefatura de recursos humanos. Quien realiza la evaluación del personal es el jefe de los servicios, la jefatura de la oficina de recursos humanos hace proyección, preparación y controla el sistema, Cada jefe aplica y ejecuta el plan dentro de su servicio. Así el jefe, mantiene su autoridad de línea, en tanto la oficina de recursos humanos. **El empleado;** “Algunas organizaciones utilizan la autoevaluación por parte de los empleados, la responsabilidad por la evaluación de desempeño está totalmente descentralizada”. Utilizar este tipo de evaluación es poco común solo se emplea cuando el grupo de trabajadores tiene un alto nivel cultural y cociente intelectual, agregado de equilibrio emocional y capacidad de ejecutar una autoevaluación sin subjetivismo ni distorsiones personales. El

trabajador llena un cuestionario y luego lo presenta a su jefe inmediato y analizan los resultados, las cosas que deben mejorarse y los objetivos de desempeño que deben alcanzarse (18).

### **Objetivo de la evaluación del desempeño laboral**

1. Medir el potencial del recurso humano para establecer su plena utilización.
2. Brindar mayor ventaja competitiva en la institución, así la productividad puede realizarse, según la forma de administración.
3. Brindar oportunidades de crecimiento y su participación constante a todos los integrantes de la institución, sin obviar los objetivos de la institución y de los empleados.

**Beneficios del Desempeño Laboral**, “para el empleado y el empleador, mejora la eficiencia al permitir identificar fortalezas y debilidades, fortaleciendo y desarrollando capacidades para cada área. También sugiere algunos indicadores para evaluar el desempeño laboral: actitud, capacidad de aprendizaje, calidad del trabajo y relaciones” (18).

**El desempeño en enfermería** “Se realiza un análisis valorativo de aquellos conceptos, comprensiones y enfoques formativos a partir de diversos referentes en el contexto internacional cubano y su incidencia en la acción del personal de enfermería”(49).

**Los componentes del desempeño laboral**, nos permiten ser hábiles en las tareas específicas del puesto de trabajo, tener capacidad de trabajo común para todos los empleados. Es importante en la comunicación manifestar las ideas precisas de los trabajadores; a voluntad de los empleados que ponen en su comportamiento, la disciplina y se adhieren a los estándares y a la cultura de la organización. El apoyo mutuo y el trabajo en equipo es muy importante en toda organización para lograr trabajar en armonía y disposición para colaborar. Así mismo dirige las actividades de liderazgo, planifica y controla el trabajo del equipo. Administrar los recursos para lograr los objetivos organizacionales (37,38).

Al respecto Pedraza (2012), Es esencial determinar qué actividades o comportamientos observados en los empleados contribuyen al desempeño laboral y son importantes para alcanzar los objetivos de la organización. Para medir esto, se evalúa el nivel de competencia y la contribución individual de cada empleado a la empresa. A pesar de esto, es necesario complementarlo con una descripción clara de las expectativas para los empleados, así como brindarles una orientación constante para lograr un rendimiento eficiente. Así mismo considero cuatro dimensiones para la evaluación del desempeño laboral en el personal de enfermería: calidad de trabajo, Iniciativa, relaciones humanas y logro de metas (12).

**Desempeño laboral – Dimensiones:**

a) **Calidad de Trabajo;** en esta primera dimensión, Es la capacidad y habilidad intelectual propia del personal, para realizar su trabajo en un tiempo determinado, para lograr una alta competencia, así manejar adecuadamente los imprevistos que se puedan presentar, demostrando proactividad en su área laboral y brindar solución al problema, sugiere a la jefatura propuestas para mejorar algunas dificultades en el servicio, así mismo no requiere supervisión; para lograr resultados de empleados eficientes, motivados e identificados con la institución y con menor ausencia al trabajo. Por consiguiente, el empleado ha desarrollado un vínculo sólido con mayor responsabilidad están equilibradas su salud física y mental, tiene claro sobre sus metas de vida (12).

b) **Iniciativa,** Es la aptitud de cada persona para realizar, sus actividades con madurez y confianza. Como plantear propuestas innovadoras, asequibles al cambio, asume la responsabilidad de sus consecuencias, plantea nuevas estrategias para realizar las tareas, demuestra capacidad en resolver conflictos en el área donde labora, los niveles de iniciativa son; esperar hasta ser llamado, preguntar, recomendar, actuar e informar de inmediato, actuar e informar periódicamente y actuar uno solo (12).

c) **Relaciones humanas,** Es la interacción social entre las personas donde se demuestra la cordialidad, respeto con los demás integrantes, actitud positiva para integrarse al equipo de trabajo, disponibilidad para la atender y brindar información a los usuarios. Demuestra valores al escuchar a los demás sin hacer diferencias (18). Por otro lado, para lograr una comunicación asertiva entre los profesionales, así mismo el jefe del servicio debe fomentar el trabajo en equipo y buenas relaciones.

d) **Logro de metas,** Es la capacidad del personal de enfermería en planificar sus

actividades, el manejo adecuado de los recursos designados, da cumplimiento a las normas generales, específicas y realiza los indicadores de su institución. Se muestra proactivo en el cumplimiento de las metas en el tiempo programado así lograr el desempeño laboral eficiente (12).

## 2.3 Formulación de hipótesis

### 2.3.1 Hipótesis General

**Hi:** Existe una relación entre el ausentismo y el desempeño laboral en los profesionales de enfermería en áreas críticas adultos del hospital Edgardo Rebagliati Martins,2023.

**Ho:** No existe una relación entre el ausentismo y el desempeño laboral en los profesionales de enfermería en áreas críticas adultos del hospital Edgardo Rebagliati Martins,2023.

### Hipótesis específicas

**1.Hi:** Existe una relación entre el ausentismo en su dimensión factores individuales y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería en áreas críticas adultos del hospital Edgardo Rebagliati Martins,2023.

**1.Ho:** No existe una relación entre el ausentismo en su dimensión factores individuales y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería en áreas críticas adultos del hospital Edgardo Rebagliati Martins,2023.

**2.Hi.** Existe una relación entre el ausentismo en su dimensión factores de lugar de trabajo y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería en áreas críticas adultos del hospital Edgardo Rebagliati Martins,2023.

**2.Ho.** No existe una relación entre el ausentismo en su dimensión factores de lugar de trabajo y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería en áreas críticas adultos del hospital Edgardo Rebagliati Martins,2023.

**3.Hi:** Existe una relación entre el ausentismo en su dimensión factores de contenido de trabajo y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería en áreas críticas adultos del hospital Edgardo Rebagliati Martins,2023.

**3.Hi:** No existe una relación entre el ausentismo en su dimensión factores de contenido de trabajo y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería en áreas críticas adultos del hospital Edgardo RebagliatiMartins,2023.

**4.Hi:** Existe una relación entre el ausentismo en su dimensión factores de contexto específicos y de cultura y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería en áreas críticas adultos del hospital Edgardo Rebagliati Martins,2023.

**4.Ho:** No existe una relación entre el ausentismo en su dimensión factores de contexto específicos y de cultura y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería en áreas críticas adultos del hospital Edgardo Rebagliati Martins,2023 (43).

## CAPITULO III: METODOLOGÍA

### 3.1 Método de investigación

Se empleo el método hipotético deductivo, parte de una hipótesis la cual se busca falsear o refutar, permitiendo obtener conclusiones las cuales deben ser confrontadas con los hechos (52).

Por qué partió de conceptos generales a particulares, busca relacionar a las dos variables de estudio el ausentismo y desempeño laboral.

### 3.2 Enfoque de investigación

Es el enfoque cuantitativo, “es un conjunto de procesos organizado de manera secuencial y comprueba ciertas suposiciones, sus fases son estructuradas y no se puede obviar una de ellas, el orden es riguroso”. Los datos obtenidos se vincularon y analizaron con pruebas estadísticas, y obtuvo conclusiones respecto a las hipótesis (16,43)

### 3.3 Tipo de investigación

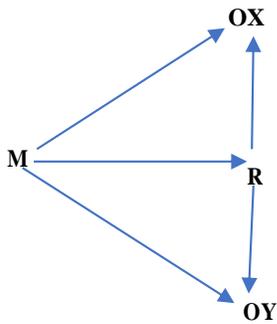
Es aplicada, porque se basa en las teorías existentes, en esta investigación contribuirá a solucionar los problemas prácticos del hospital en mención (16).

**Alcance:** Es un estudio es de alcance correlacional entre las dos variables de estudio el Ausentismo y el desempeño laboral (16).

### 3.4 Diseño de la investigación

La investigación es no experimental, porque no se manipulan ninguna de las dos variables y es de corte transversal, debido a que la recolección de la información será en una sola medición y no se ejecutaran seguimientos y es de tipo correlacional, ya que se busca conocer la relación entre las dos variables de estudio (16).

Diseño correlacional:



**M** = La muestra del estudio, 155 Profesionales de Enfermería.

**OX**= El ausentismo, en los profesionales de Enfermería.

**OY** = El desempeño laboral en los profesionales de Enfermería

**R**= relación entre las variables el ausentismo y desempeño laboral

### 3.5 Población, muestra y muestreo

**3.5.1 Población:** Está constituida por la totalidad de elementos o eventos con una característica en común, la cual es de interés para algún estudio o experimento que se desea realizar (Rivera O et al., 2023 pag.12) (51).

La población lo conformaron, 155 profesionales de enfermería que trabajan en las áreas críticas del Hospital Edgardo Rebagliati Martins (44).

**Muestra:** Es un subgrupo de la población que te interesa, sobre la cual se recolectarán los datos pertinentes, y deberá ser representativa de dicha población, según Hernández (16).

La muestra en este estudio, fueron los profesionales de enfermería de los servicios de áreas críticas de adultos del Hospital Edgardo Rebagliati Martins, que cumplieron los criterios y exclusión.

**Criterios de inclusión:**

- Profesional de enfermería que deseen participar en el trabajo de investigación.
- Profesional de enfermería que se encuentren trabajando, cuando se realice la recolección de datos (firma del consentimiento informado).
- Profesional de enfermería bajo los contratos de Cas regular, 728, nombrados 276 y terceros en los servicios de UCI I (2C y antigua emergencia) UCI II (7B, UCI CELIM) y UCIN 7B.

**Criterios de Exclusión:**

- Profesional de Enfermería que realizan pasantía.
- Profesional de Enfermería residentes (especialidad)

**Muestreo:** Se aplicó la técnica del muestreo no probabilístico por conveniencia, por ser una muestra accesible, el alcance a la población de la investigación y realizar en el menor tiempo.

### 3.6 Variables y operacionalización

**Variable 1: Ausentismo,** “El ausentismo designa a las faltas o ausencias de los empleados en el trabajo. En un sentido más amplio, es la suma de los periodos en que los empleados se encuentran ausentes en el trabajo, ya sea por falta, retardo o algún otro motivo” (18).

**Variable 2: Desempeño laboral,** es el reflejo de la productividad del trabajador, que estará diferenciada en cada persona. Asimismo, reconoce que lo principal es valorar el rendimiento de cada persona, con el fin de mejorar el resultado producido, se deben percibir beneficios individuales para poder incentivar un mejor trabajo, es decir a mejor clima laboral mejor producto de trabajo (18).

Variables	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición	Escala Valorativa (niveles o rangos)
<b>Variable 1.</b> <b>Ausentismo</b>	<p>“El ausentismo designa las faltas o ausencias de los empleados en el trabajo. En un sentido más amplio, es la suma de los periodos en que los empleados se encuentran ausentes en el trabajo, ya sea por falta, retardo o algún otro motivo” (18).</p>	<p>La variable, ausentismo se midió a través, del instrumento que tiene 18 ítem, las respuestas se realizaron a través de la escala de Likert (nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre”).se codificaron a través de puntuaciones. Dicho instrumento consta de cuatro dimensiones (factores individuales, lugar de trabajo, contenido de trabajo y factores específicos y de cultura), fue auto administrado. Cumplió con los criterios de validez y confiabilidad con un alfa de Cronbach de 0.736</p>	<p>1.Factores individuales.</p> <p>2.Factores del lugar del trabajo</p>	<p>1.1 Tiene carga familiar.</p> <p>1.2 Trabaja en más de un lugar.</p> <p>1.3 Distancia al centro laboral</p> <p>2.1 Limpieza e higiene en su servicio.</p> <p>2.2 Materiales y equipos de bioseguridad.</p> <p>2.3 Iluminación adecuada.</p> <p>2.4 Ventilación adecuada.</p> <p>2.5 El mobiliario y los enseres son adecuados.</p>	<p>Ordinal.</p> <p>Ordinal</p>	<p><b>Baremo:</b></p> <p>Factor condicionante alto: (66 a 99)</p> <p>Factor condicionante medio: (42 a 65)</p> <p>Factor condicionante bajo: (18 a 41)</p>

			<p>3. Factores de contenido del trabajo.</p>	<p>3.1 Atiende a pacientes de otros colegas.            3.2 Movilizado(a) a otras áreas            3.3 Distribución del personal            3.4 Sueldo suficiente.            3.5 Trabajo en equipo.</p>	<p>Ordinal</p>	
			<p>4. Factores de contenido específico</p>	<p>4.1 Participa en las actividades del servicio.            4.2 Participa en toma de decisiones.            4.3 Compromiso e interés del personal.            4.4 Agresión verbal o físicamente.            4.5 Prioriza actividades.</p>	<p>Ordinal</p>	



		preguntas).	4.Logro de metas	4.1 Planificación 4.2 Eficiente 4.3 Cumplimientos de normas 4.4 Monitoreo permanente 4.5 Metas alcanzadas. .	Ordinal	
--	--	-------------	------------------	---	---------	--

### 3.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.7.1 La técnica “es la habilidad que se tiene para hacer uso de procedimientos y recursos (15). La técnica que se utilizó en el presente estudio fue la encuesta” (40).

Variable 1 y la variable 2: Se empleó la encuesta través de dos cuestionarios tipo Likert, en Google Form que se compartió a través de un link por WhatsApp, así mismo se entregó el consentimiento informado en físico a cada enfermera.

#### 3.7.2 Descripción de los instrumentos.

Se describió la ficha técnica de los instrumentos que se utilizaron fue dos cuestionarios.

La ficha técnica del instrumento de la variable 1

#### **INSTRUMENTO 1:**

**Original:** Díaz, (2018).

**Población:** Se aplicó a (120) las profesionales de enfermería de las áreas críticas de adultos del Hospital Edgardo Rebagliati Martins 2023.

**Tiempo:** 25 días.

**Momento:** Fue aplicado de manera virtual por Google Forms, previa coordinación e información sobre la importancia del instrumento.

**Validez:** fue sometido a juicios de expertos donde participaron seis jueces especialistas, con un resultado de un índice de kappa de 0,79. (Díaz); fue sometido a cinco jueces expertos con el análisis estadístico y se obtuvo un valor de 1.0 para el coeficiente V de Aiken; estableciendo y aceptando por unanimidad los tres criterios: pertinencia, relevancia y claridad.

**Fiabilidad:** el instrumento tiene un alfa de Cronbach de 0,71, (Díaz), así mismo después de haber pasado la prueba piloto se obtuvo un alfa de Cronbach de 0,736.

**Tiempo del llenado:** 10 minutos

**Numero de ítems:** 18

**Dimensiones:** del instrumento que se utilizó consta de cuatro dimensiones:

Los factores: individuales (3 ítems), del lugar del trabajo (5 ítems), contenido de trabajo (5 ítems), específicos y de cultura (5 ítems).

**Alternativas de respuestas:** Nunca, Casi nunca, A veces, Casi siempre y siempre. En escala de Likert.

**Baremos (niveles, grados):** alto, medio y bajo.

Categorización por dimensiones	Factor condicionante <b>alto</b>	Factor condicionante <b>medio</b>	Factor condicionante <b>bajo</b>
<b>Los factores condicionantes son</b>	<b>66 a 99</b>	<b>42 a 65</b>	<b>18 a 41</b>
1.El factor individual	11 a 15	7 a 10	3 a 6
2.El factor lugar del trabajo	19 a 25	12 a 18	5 a 11
3.El factor contenido de trabajo	19 a 25	12 a 18	5 a 11
4.El factor del contexto	19 a 25	12 a 18	5 a 11

## La ficha técnica del instrumento de la variable 2

### INSTRUMENTO 2:

**Nombre:** El Desempeño Laboral

**Original:** Granados (2021)

**Población:** Se aplicó a (120) las profesionales de enfermería de las áreas críticas de adultos del Hospital Edgardo Rebagliati Martins 2023.

**Tiempo:** 25 días.

**Momento:** Fue aplicado de manera virtual por Google Forms, previa coordinación e información sobre la importancia del instrumento.

**Validez:** Se realizó con el juicio de cinco jueces expertos en el tema, el resultado que se obtuvo con la prueba binomial que se promedió con el resultado con los cinco jueces expertos, con valor del coeficiente de validez de 0.81, (Granados), se realizó la prueba por 5 jueces expertos y con el análisis estadístico se obtuvo un valor de 1.0 para el coeficiente V de Aiken por lo cual concluimos que estos ítems presentan validez de contenido.

**Fiabilidad:** una confiabilidad con índice de Cronbach de .914; tiene una alta confiabilidad (Granados), así mismo se realizó la fiabilidad de alfa de Cronbach 0.888.

**Tiempo del llenado:** 10 minutos

**Numero de ítems:** 20

**Dimensiones:** consta de cuatro dimensiones: Calidad del trabajo (5 ítems), Iniciativa (5 ítems), Relaciones Humanas (5 ítems) y Logro de metas (5 ítems).

**Alternativas de respuestas:** Nunca, Casi nunca, A veces, Casi siempre y siempre. En escala

de Likert.

**Baremos (niveles, grados)**, se agruparon para desempeño por alcanzar (20 a 46 puntos), Regular es de (47 a 74 puntos) y Eficiente es de (75 a 100 puntos).

### 3.7.3 Validación del instrumento.

Según (Hernández, Fernández, & Baptista, 2010). “La validez del instrumento es el grado en que la medición representa al concepto o variable medida”, el instrumento empleado fue dos cuestionarios de Ausentismo Laboral, de Díaz C (9) y el cuestionario Desempeño laboral, de Granados (12). Donde se explicó este proceso en el punto.3.7.2. (45,46).

### 3.7.4 Confiabilidad

“Consiste en determinar el grado de precisión de un instrumento, esto es, si se aplica un instrumento repetidamente a un sujeto o produce iguales resultados” (51).

La prueba piloto se ejecutó a 57 participantes profesionales de la salud con características similares al estudio en el hospital Edgardo Rebagliati Martins. La fiabilidad del instrumento se realizó con la medida del coeficiente de alfa de Cronbach, se obtuvo 0.736 de para el instrumento del ausentismo, y de 0.888 para el instrumento del desempeño laboral. los dos instrumentos son confiables. (47), (Anexo N.º 4).

### 3.7.5 Plan de procesamiento y análisis de datos.

Las encuestas se realizaron de manera virtual mediante de un link en Google Forms, a través del cuestionario del ausentismo y desempeño laboral, a todos los profesionales de enfermería; para la recolección de datos, se envió la información a través WhatsApp, se realizó en un tiempo aproximado de 10 minutos; así mismo antes de la aplicación del instrumento, se brindó una descripción del cuestionario y se hizo entrega del consentimiento informado. Las encuestas se

desarrollaron en el mes de agosto, los datos se pasaron a una base de datos en Excel y fueron codificados para realizar el análisis estadístico (16).

Este análisis se realizó en el software SPSS versión 24. Se inició con un análisis descriptivo donde se muestran las dos variables del estudio por separado, reportándose proporciones y frecuencias. Para poder elegir la prueba estadística a utilizar durante el análisis de datos se evaluó la distribución de las variables de estudio.

**La prueba de normalidad**, “Consiste en determinar si los datos siguen una distribución normal. Una de las características de la distribución normal es que la media es igual a la mediana y a la moda, Esta prueba resulta indispensable porque determinará el tipo de prueba estadística (paramétrica o no paramétrica) que se aplicará en el tratamiento de los datos” (Rivera O, et al 2023 pag.28) (51).

Para la evaluación de la normalidad se utilizará la prueba de Kolmogórov-Smirnov, siendo la norma lo siguiente:

- $p > 0.05$ : La variable presenta una distribución normal
- $p < 0.05$ : La variable presenta una distribución no normal

Debido a la distribución al tener una variable normal y otra no normal, se debe utilizar una prueba no paramétrica para evaluar la relación entre las variables. Por lo cual, se utiliza la prueba de Correlación de Spearman para realizar la prueba de hipótesis (41).

### 3.8 Aspectos éticos

El presente estudio cumplió con los principios de éticos:

**Principio de Beneficencia**, se brindó información del objetivo general y los beneficios a la población en este estudio; así disminuir el ausentismo laboral y mantener el desempeño laboral eficiente (34).

**Principio de autonomía**, se presentó una solicitud para la aprobación del proyecto a la jefatura al departamento de enfermería, y a los profesionales que participaron se le entregó el consentimiento informado.

**Principio de Justicia**, se solicitó el permiso a la institución, el cual fue aprobado por el comité de ética de investigación y el gerente del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins. Además, fue revisado y aprobado por el comité de ética de investigación de la universidad Norbert Wiener (35).

**Principio de no mal eficiencia**, la información que se recolectó, se garantizó mantener en anónimo a todos los profesionales que participaron, “así mismo se protegió sus datos personales según la Ley N.º 29733 (Ley de protección de datos personales)”.

## CAPITULO IV: PRESENTACION Y DISCUSION DE LOS RESULTADOS

### 4.1 Resultados

#### 4.4.1 Análisis descriptivo de resultados

**Tabla 1.** *Características generales de los profesionales en enfermería áreas críticas de adultos del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati 2023.*

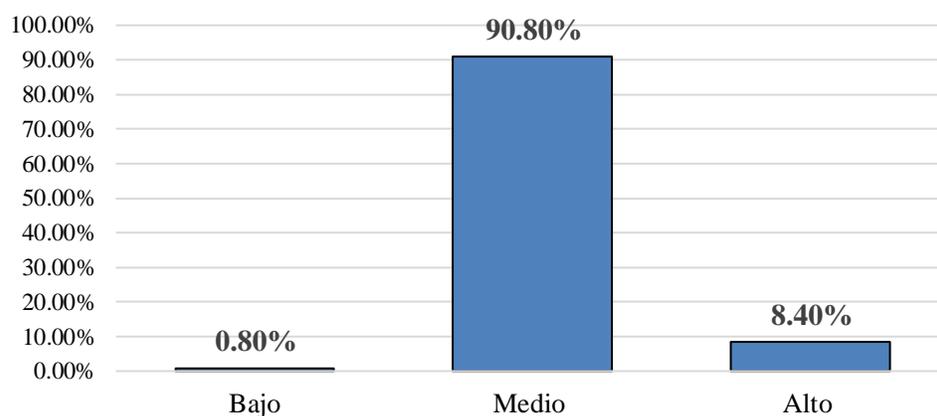
<b>Características</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje (%)</b>
<b>Sexo</b>		
Femenino	110	91.7
Masculino	10	8.3
<b>Edad (años)</b>		
25 - 34	20	16.7
35 - 44	35	29.2
45 - 54	40	33.3
55 - 64	25	20.8
<b>Servicio</b>		
UCI I	67	55.8
UCI II	23	19.2
UCIN 7B	30	25.0
<b>Condición laboral</b>		
Contratado 728	75	62.5
CAS	20	16.7
Tercero	15	12.5
Nombrado	10	8.3
<b>Enfermedad</b>		
Si	46	38.3
No	74	61.7
Total	120	100.0

Fuente: Elaboración propia

Se entrevistaron a 120 profesionales de enfermería que laboran en las áreas críticas de adultos del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati. En la Tabla 1 se muestran las características generales de los profesionales, de ellos el 91.7% fueron mujeres; 33.3% tenían edades entre 45 y 54 años cumplidos al momento de la encuesta; 55.8% laboraban en el servicio de Unidad de Cuidados Intensivos (UCI- I), mientras que el 25.0% lo hacían en el área de Unidad de Cuidados Intermedios UCIN 7B, y el 19.2% pertenecen a la Unidad de cuidados intensivos II, el 62.5% de los profesionales pertenecían al régimen laboral contratado 728 y finalmente, el 38.3% tenían alguna enfermedad.

**Tabla 2.** Niveles de Ausentismo en los profesionales en Enfermería que laboran en áreas críticas de adultos del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati. 2023.

Niveles de Ausentismo	Frecuencia	Porcentaje (%)
Bajo (18-41)	1	0.8
Medio (42 - 65)	109	90.8
Alto (66 - 99)	10	8.4
<b>Total</b>	<b>120</b>	<b>100.0</b>



**Fuente:** Elaboración Propia

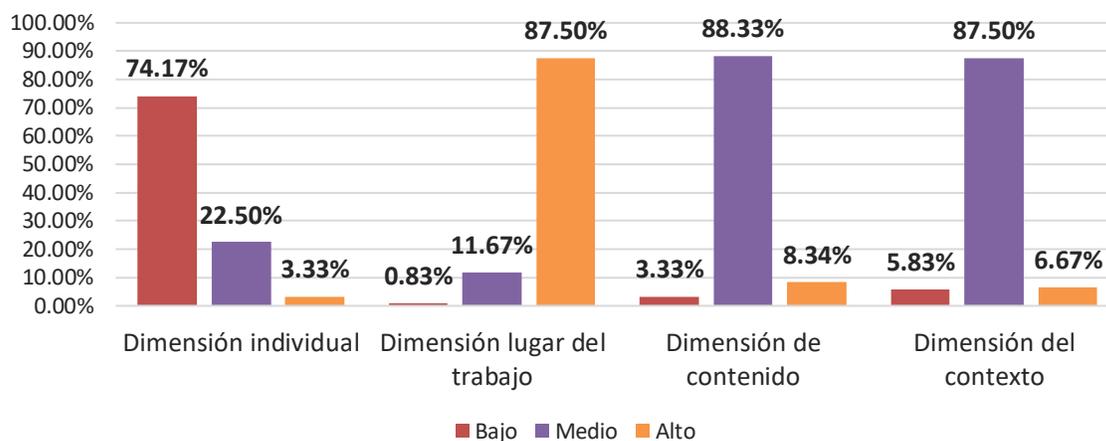
**Figura 1.** Niveles de Ausentismo en los profesionales en Enfermería que laboran en áreas críticas de adultos del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati. 2023.

En la Tabla 2 y Figura 1 se muestran los niveles de ausentismo en los profesionales de enfermería que laboran en áreas críticas de adultos, donde se encontró que el 90.8% (n=109) de los profesionales tuvieron un ausentismo medio, el 8.40% (n=10) un nivel de ausentismo alto y el 0.80% (n=1) un nivel de ausentismo bajo.

**Tabla 3.** Niveles de las dimensiones del Ausentismo en los profesionales en Enfermería que laboran en áreas críticas de adultos del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati. 2023

Nivel	Dimensión individual		Dimensión del trabajo		Dimensión de contenido de trabajo		Dimensión de contexto específico y de cultura	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Bajo	89	74.17 %	1	0.83%	4	3.33%	7	5.83%
Medio	27	22.50 %	14	11.67%	106	88.33%	105	87.50%
Alto	4	3.33 %	105	87.50%	10	8.34%	8	6.67%
Total	120	100.0%	120	100.0%	120	100.0%	120	100.0%

Fuente: Elaboración Propia



Fuente: Elaboración Propia

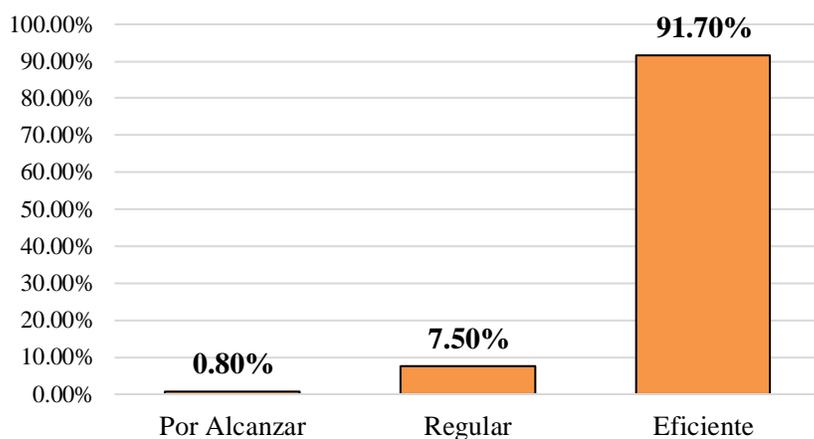
Figura 2. Niveles de las dimensiones del Ausentismo en los profesionales en Enfermería que laboran en áreas críticas de adultos del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati. 2023.

Seguidamente se evaluó el nivel de las dimensiones del ausentismo, donde se encontró que en la dimensión de contenido y de contexto destacaron los niveles “medio” (88.33% y 87.50%,

respectivamente), mientras que en la dimensión individual destacó el nivel “bajo” (74.17%) y en la dimensión lugar de trabajo destacó el nivel “alto” (87.50%).

**Tabla 4.** *Niveles de Desempeño Laboral en los profesionales de Enfermería que laboran en áreas críticas de adultos del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati. 2023.*

Niveles de Desempeño Laboral	Frecuencia	Porcentaje (%)
Por Alcanzar (20-46)	1	0.8 %
Regular (47 - 74)	9	7.5 %
Eficiente (75 -100)	110	91.7 %
Total	120	100 %



**Fuente: Elaboración Propia**

**Figura 3.** Niveles de Desempeño Laboral en los profesionales de Enfermería que laboran en áreas críticas de adultos del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati. 2023.

En la Tabla 4 y Figura 3 se muestran los niveles de desempeño laboral en los profesionales de enfermería que laboran en áreas críticas de adultos. Los resultados mostraron que el 91.70% (n=110) de los profesionales presentaban un desempeño laboral eficiente, un 7.50% (n=9) de nivel regular y un 0.80% (n=1) presentó un nivel por alcanzar.

#### 4.1.2 Evaluación de la normalidad

Para seleccionar las pruebas estadísticas a utilizar en el análisis de los datos, se evaluará previamente la distribución de las variables de estudio. Se utilizará la prueba de Kolmogórov-Smirnov para evaluar la normalidad, siendo la norma lo siguiente:

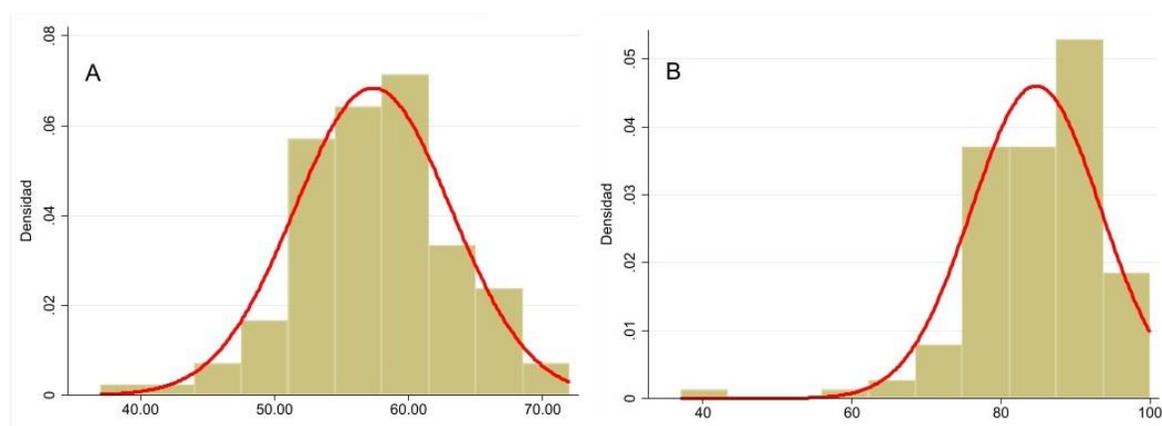
- $p > 0.05$ : La variable presenta una distribución normal
- $p < 0.05$ : La variable presenta una distribución no normal

Se realizó el análisis estadístico y se obtuvieron los siguientes resultados:

**Tabla 5.** Evaluación de la normalidad de las variables

Variable	p
Ausentismo laboral	0.5996
Desempeño laboral	<0.001

Para una mejor evaluación se evaluó gráficamente la distribución de las variables evaluadas, las cuales se muestran a continuación.



**Figura 4.** Distribución del A) Ausentismo Laboral y B) Desempeño laboral

En conclusión, al tener una variable normal y otra no normal, se debe utilizar una prueba no paramétrica para evaluar la relación entre las variables. Por lo cual, se utiliza la prueba de Correlación de Spearman para realizar la prueba de hipótesis.

#### 4.1.3 Prueba de hipótesis

**Tabla 6.** *Valores del coeficiente de correlación*

Rango	Interpretación
-0.91 a -1.00	Correlación negativa perfecta
-0.76 a -0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.51 a -0.75	Correlación negativa considerable
-0.011 a -0.50	Correlación negativa media
-0.01 a -0.10	Correlación negativa débil
0.00	No existe correlación
+0.01 a +0.10	Correlación positiva débil
+0.11 a +0.50	Correlación positiva media
+0.51 a +0.75	Correlación positiva considerable
+0.75 a +0.90	Correlación positiva fuerte
+0.91 a +1.00	Correlación positiva perfecta

**Fuente:** Hernández y Fernández, 2018

Se utilizará la Tabla 6 para la interpretación de los resultados obtenidos en la presente investigación, siempre y cuando el valor de p sea menor a 0.05 (significancia estadística).

#### 4.1.4 Prueba de hipótesis general

Hipótesis Nula: No existe relación entre el ausentismo con el desempeño laboral en los profesionales de enfermería en las áreas críticas adultos del Hospital Edgardo Rebagliati Martins,2023.

Hipótesis Alternativa: Existe relación entre el ausentismo y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería en áreas críticas adultos del hospital Edgardo Rebagliati Martins, 2023.

**Nivel de significancia:** 0.05

- **Estadístico de prueba:** Coeficiente de correlación de Spearman
- **Toma de decisión:** Si el valor de p es menor a 0.05 se rechaza la hipótesis nula

**Tabla 7.** Prueba de hipótesis general

		Desempeño laboral	Ausentismo
	Coeficiente de correlación	1.000	0.181
	<b>Sig. (bilateral)</b>		0.048
Rho de Spearman	n	120	120
	Coeficiente de correlación	0.181	1.000
	<b>Sig. (bilateral)</b>	0.048	
	n	120	120

Fuente: Elaboración propia.

#### Toma de decisión

De acuerdo con los resultados obtenidos en la Tabla7, la significancia obtenida es menor a  $P=0.05$  ( $p=0.048$ ) y el Rho de Spearman es de 0.181 (correlación positiva media), se

rechaza a la hipótesis nula, y acepta la hipótesis alterna, la cual refiere que existe relación entre el ausentismo con el desempeño laboral en los profesionales de enfermería que laboran en las áreas críticas de adultos del Hospital Rebagliati, 2023.

#### 4.1.5 Prueba de hipótesis específica 1

Hipótesis Nula: No existe relación entre el ausentismo en su dimensión factores individuales con el desempeño laboral en los profesionales de Enfermería en las áreas críticas de adultos del Hospital Edgardo Rebagliati Martins, 2023.

Hipótesis Alterna: Existe relación entre el ausentismo en su dimensión factores individuales con el desempeño laboral en los profesionales de Enfermería en las áreas críticas de adultos del Hospital Edgardo Rebagliati Martins, 2023.

- **Nivel de significancia:** 0.05
- **Estadístico de prueba:** Coeficiente de correlación de Spearman
- **Toma de decisión:** Si el valor de p es menor a 0.05 se rechaza la hipótesis nula

**Tabla 8.** Prueba de hipótesis específica 1

			Desempeño laboral	Dimensión individual
	<b>Desempeño laboral</b>	Coeficiente de correlación	1.000	-0.136
		Sig. (bilateral)		0.139
Rho de Spearman	<b>Dimensión individual</b>	n	120	120
		Coeficiente de correlación	-0.136	1.000
		Sig. (bilateral)	0.139	
		n	120	120

**Fuente:** Elaboración propia.

### **Toma de decisión**

De acuerdo con los resultados obtenidos en la Tabla 8, la significancia obtenida es mayor a  $P=0.05$  ( $p=0.139$ ) y el Rho de Spearman es de  $-0.136$ , por lo cual se acepta la hipótesis nula, la cual refiere que no existe relación entre el Ausentismo en su dimensión factores individuales con el Desempeño laboral en los profesionales de Enfermería que laboran en las áreas críticas de adultos del Hospital Rebagliati,2023.

#### 4.1.6 Prueba de hipótesis Específica 2

Hipótesis Nula: No existe relación entre el Ausentismo en su dimensión factores de lugar de trabajo con el desempeño laboral en los profesionales de Enfermería en las áreas críticas de adultos del Hospital Edgardo Rebagliati Martins,2023.

Hipótesis Alternativa: Existe relación entre el Ausentismo en su dimensión lugar de trabajo con el desempeño laboral en los profesionales de Enfermería en las áreas críticas de adultos del Hospital Edgardo Rebagliati Martins,2023.

- **Nivel de significancia:** 0.05
- **Estadístico de prueba:** Coeficiente de correlación de Spearman
- **Toma de decisión:** Si el valor de  $p$  es menor a 0.05 se rechaza la hipótesis nula

**Tabla 9.** Prueba de hipótesis específica 2

			Desempeño laboral	Dimensión Lugar de Trabajo
Rho de Spearman	<b>Desempeño laboral</b>	Coeficiente de correlación	1.000	0.284
		Sig. (bilateral)		0.002
		<b>n</b>	<b>120</b>	<b>120</b>
	<b>Dimensión Lugar de Trabajo</b>	Coeficiente de correlación	0.284	1.000
		Sig. (bilateral)	0.002	
		<b>n</b>	<b>120</b>	<b>120</b>

**Fuente:** Elaboración propia.

#### **Toma de decisión**

De acuerdo con los resultados obtenidos en la Tabla 9, la significancia obtenida es menor a  $P=0.05$  ( $p=0.002$ ) y el Rho de Spearman es de 0.284 (correlación positiva media), por lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, la cual refiere que existe relación entre el ausentismo en su dimensión factores de lugar de Trabajo con el desempeño laboral en los profesionales de Enfermería que laboran en las áreas críticas de adultos del Hospital Rebagliati, 2023.

#### 4.1.7 Prueba de hipótesis Específica 3

Hipótesis Nula: No existe relación entre el ausentismo en su dimensión factores de contenido de trabajo con el desempeño laboral en los profesionales de Enfermería en las áreas críticas de adultos del Hospital Edgardo Rebagliati Martins, 2023.

Hipótesis Alternativa: Existe relación entre el ausentismo en su dimensión factores de contenido de trabajo con el desempeño laboral en los profesionales de Enfermería en las áreas críticas de adultos del Hospital Edgardo Rebagliati Martins, 2023.

**Nivel de significancia:** 0.05

- **Estadístico de prueba:** Coeficiente de correlación de Spearman
- **Toma de decisión:** Si el valor de p es menor a 0.05 se rechaza la hipótesis nula.

**Tabla 10.** Prueba de hipótesis específica 3

			Desempeño laboral	Dimensión Contenido
Rho de Spearman	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	1.000	0.125
		Sig. (bilateral)		0.173
		n	120	120
	Dimensión Contenido	Coeficiente de correlación	0.125	1.000
		Sig. (bilateral)	0.173	
		n	120	120

**Fuente:** Elaboración propia.

### **Toma de decisión**

De acuerdo con los resultados obtenidos en la Tabla 10, la significancia obtenida es mayor a  $P=0.05$  ( $p=0.173$ ) y el Rho de Spearman es de 0.125, por lo cual se acepta la hipótesis nula, por ende, no existe relación entre el ausentismo en su dimensión factores de contenido de trabajo con el Desempeño laboral en los profesionales de Enfermería que laboran en las áreas críticas de adultos del Hospital Rebagliati, 2023.

#### 4.1.8 Prueba de hipótesis Específica 4

Hipótesis Nula: No existe relación entre el ausentismo en su dimensión Contexto específico y de cultura con el desempeño laboral en los profesionales de Enfermería en las áreas críticas de adultos del Hospital Edgardo Rebagliati Martins,2023.

Hipótesis Alternativa: Existe relación entre el ausentismo en su dimensión contexto específico y cultural con el desempeño laboral en los profesionales de Enfermería en las áreas críticas de adultos del Hospital Rebagliati,2023.

- **Nivel de significancia:** 0.05
- **Estadístico de prueba:** Coeficiente de correlación de Spearman
- **Toma de decisión:** Si el valor de p es menor a  $P=0.05$  se rechaza la hipótesis nula

**Tabla 11.** Prueba de hipótesis específica 4

			Desempeño laboral	Dimensión Contexto
Rho de Spearman	<b>Desempeño laboral</b>	Coeficiente de correlación	1.000	0.134
		Sig. (bilateral)		0.145
	n	120	120	
	<b>Dimensión Contexto específico y de cultura</b>	Coeficiente de correlación	0.134	1.000
		Sig. (bilateral)	0.145	
		n	120	120

Elaboración propia

#### Toma de decisión

De acuerdo con los resultados obtenidos en la Tabla 11, la significancia obtenida es mayor a  $P=0.05$  ( $p=0.145$ ) y el Rho de Spearman es de 0.134, por lo cual se acepta la hipótesis nula, la

cual refiere que no existe relación entre el ausentismo en su dimensión factores de Contexto específico y de cultura con el desempeño laboral en los profesionales de Enfermería que laboran en las áreas críticas de adultos del Hospital Rebagliati,2023

#### 4.1.9. Discusión de resultados

Considerando los objetivos específicos y las hipótesis de estudio planteados, se pudo corroborar que existe relación entre el Ausentismo con el Desempeño laboral en profesionales de Enfermería en áreas críticas adultos del hospital Edgardo Rebagliati Martins durante el 2023, debido a la significancia encontrada de  $p=0.048$  y un Rho de Spearman de 0.181.

Respecto a este resultado, existen coincidencias con otros investigadores. Por ejemplo, existe una investigación realizada por **Terán**, en Ecuador durante el 2022 realizada en médicos donde también encontró que el ausentismo del profesional si se asocia significativamente con el desempeño laboral, aún solo presentando 45 participantes (2)

Así mismo, en un hospital público peruano de Lima, el investigador **Diaz**, elaboró un estudio donde también encontró que el ausentismo se relaciona significativamente con el desempeño laboral, en una muestra de 65 enfermeras. (9) Ambos estudios muestran que este fenómeno pareciera no solo ser local sino, por lo pronto, sudamericano, hasta que existan estudios internacionales que puedan corroborar estos hallazgos; así mismo, se puede observar que la relación entre variables puede darse en diferentes tamaños de muestra, puesto que los ambos estudios comparados tuvieron una cantidad de participantes menor a la de esta investigación.

Estos hallazgos demuestran que el ausentismo laboral afecta al desempeño laboral de los profesionales de enfermería, identificándolo a través del análisis del resultado estadístico de ambas variables de estudio.

Seguidamente se evaluaron cada una de las hipótesis específicas, de las cuales la Dimensión individual ( $p=0.139$ ), Dimensión Contenido de trabajo ( $p=0.173$ ) y Dimensión de Contexto específico y de cultura ( $p=0.145$ ) no presentaron significancia estadística, por lo cual no podríamos asumir que existe una correlación. Sin embargo, la Dimensión Lugar de Trabajo un nivel alto con el 87.50% con un ( $p=0.002$ ) si presentó una correlación significativa positiva con el Desempeño Laboral. Al respecto de esta segunda hipótesis específica que obtuvo significancia, hemos encontrado en el estudio de **Diaz**, donde muestra en la dimensión factores lugar de trabajo un nivel medio del 77.78% con un ( $p= 0.001$ ), donde sí presentó un nivel de correlación significativa positiva y coinciden que si hay relación con el desempeño laboral en esta dimensión en la presente investigación. Los estudios futuros deberían considerar la evaluación del ausentismo basándose en el número promedio de días de ausencia por mes en lugar de factores relacionados.

Por otro lado, también se han encontrado estudios previos que evalúan las variables de manera independiente. Por ejemplo, en la presente investigación se encontró que gran parte de los participantes (90.8%) presenta un nivel de ausentismo medio, seguido por quienes tienen un nivel de ausentismo alto (8.4%). Así también en el trabajo realizado por, **Rodríguez**, en el 2018, en su estudio encontró, el 52,4% Enfermeros estuvieron ausentes del trabajo y el 31,7% estaban satisfechos con su trabajo; Por otro lado, el ausentismo laboral se relaciona significativamente con la satisfacción laboral del personal de enfermería con  $p\leq 0,029$ , (14) coinciden con el resultado obtenido en este trabajo, en el ausentismo medio es el (90.8%). A

nivel internacional, **Parra, Diaz y Saballet** en el 2023, realizaron un estudio en Colombia donde evaluaron el ausentismo junto a los riesgos psicosociales intralaborales. El estudio encontró que el personal de enfermería presenta un mayor ausentismo que los auxiliares de enfermería, aunque esta fue medida de diferente manera, donde se observa que el 7.1% de los profesionales que ha inasistido a su centro de labores más de 10 veces durante un año y otro 7.1% ha inasistido entre 7 a 9 días; así mismo, este ausentismo muestra una correlación con los riesgos psicosociales intralaborales. (1) A pesar de que el indicador no es completamente comparable con nuestro estudio, es preciso resaltar que el porcentaje de quienes se ausentaron más de 10 días es bastante cercano al ausentismo alto (8.1%) encontrado en esta investigación. Aún el valor promedio de 10 días de ausencia encontrado es menor al promedio realizado en Chile **por Vidal**, donde evidenció que el promedio de ausencia del personal es de 15 días, así mismo, este estudio chileno buscó evaluar si esta falta de personal puede influir en la calidad de vida, y encontró que los establecimientos con poco personal generan una sobrecarga en el trabajo, lo cual indirectamente afecta la calidad de vida de todo el grupo de trabajadores (4).

En diversos estudios coinciden en que una consecuencia del ausentismo a nivel mundial es el efecto sobre, la productividad, la calidad en el trabajo y los costos que genera a la seguridad social, por la incapacidad permanente de los trabajadores en determinados factores predisponentes (28).

Otra investigación que evaluó esta variable fue realizada en México, por la autora **Espino** durante el 2020. En esta investigación se buscó identificar los factores de riesgo psicosocial y su asociación con el ausentismo laboral en profesionales de enfermería. La investigación también tuvo otra forma de poder medir el ausentismo, puesto que se basó en consultar si los profesionales se habían ausentado o no, encontrándose que el 61.1% refirió que, si se había

ausentado, siendo este último indicador si es complejo de poder comparar con la presente investigación. La investigación complementó mencionando que este ausentismo genera un ambiente de trabajo estresante (6). A diferencia de este 61.1% encontrado por Espino, en el mismo México, **Hernández** en el 2018, encontró en otro estudio que la proporción de ausentismo era menor, alcanzado el 51%, aunque en esta otra investigación se brindó detalles respecto al porqué los profesionales se ausentaban, mencionando que la gran mayoría lo realiza por enfermedad y faltas injustificadas. (3). En la práctica las causas principales de ausentismo son: enfermedad comprobada, enfermedad no comprobada, razones diversas de carácter familiar y retardos involuntarios por causas de fuerza mayor (18).

Tal como se mencionó, cerca del 8% en esta investigación presentó un alto ausentismo en el Hospital Rebagliati, al respecto, **Tatamuez** en el año 2018, realizó un estudio multicéntrico en diversos países de América Latina y buscó identificar los factores que se asocian a estas ausencias laborales. El autor encontró que existen factores individuales, sociodemográficos, intralaborales y extralaborales que pueden condicionar a que una persona se ausente de su centro de labores (5).

Finalmente, al evaluar las variables de manera independiente, respecto al nivel de desempeño laboral, nuestra investigación encontró que en su gran mayoría presentan un nivel eficiente (91.7%), seguido por quienes presentan un nivel Regular (7.5%). Al respecto, **Guzmán** et al., en el 2020, en un estudio similar realizado en el Hospital Guillermo Almenara Irigoyen mostró que el 64.06% mostró un desempeño “Muy bueno” y un 28.13% un desempeño “Bueno” (13), lo cual es un símil a la categoría de “eficiente” tomada en esta investigación, esto mostraría una concordancia respecto a que el profesional de enfermería considera que su desempeño se encuentra en las escalas más elevadas. Sin embargo, se ha mostrado un fenómeno distinto

cuando la evaluación se ha realizado en una institución especializada, donde **Díaz** en el año 2018, encontró que el 61.9% de las enfermeras presentaron el desempeño laboral regular (9), de igual manera **Campos**, en el 2018, encontró que el profesional de enfermería presentaba principalmente un desempeño laboral moderado (55%), seguido por quienes tienen un desempeño bajo (27.6%). (10)

Estas evidencias locales nos permitirían ver cómo, al parecer, el desempeño del profesional de enfermería parece ser elevado cuando se encuentra en establecimientos hospitalarios del Seguro Social de Salud (EsSalud), sin embargo, el resultado es distinto en establecimientos especializados del Ministerio de Salud (MINSA). Es preciso que las futuras investigaciones puedan evaluar cómo se comporta esta variable en centros o postas de salud, donde la evidencia no es clara. Las enfermeras en la seguridad social específicamente en las áreas críticas, los pacientes se encuentran críticamente enfermo e inestable, donde dependen del cuidado del personal de enfermería especializado, tiene que cumplir con sus funciones asistenciales y administrativas con compromiso y responsabilidad, a pesar del ausentismo del personal (31).

Finalmente, respecto a estudios que han evaluado el “Desempeño laboral” desde otras perspectivas, un estudio en la ciudad de Huaraz, realizado en el 2021 por **Granados**, encontró que el nivel de desempeño laboral tiene una fuerte relación con el nivel de motivación que presente el profesional, el estudio encontró un Rho de Spearman de 0.730, lo cual muestra que esta correlación es alta. (12) Así mismo, **López** en el 2021 realizó un estudio en México donde buscó evaluar en qué medida el Desempeño laboral se relaciona con la Calidad de vida, encontrando que si existe una influencia entre las variables (7).

## CAPITULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

### 5.1 Conclusiones

1. Existe relación entre el Ausentismo con el Desempeño laboral en profesionales de Enfermería en áreas críticas adultos del hospital Edgardo Rebagliati Martins, 2023. (p=0.048; Rho=0.181)
2. No existe relación entre la Dimensión Individual del Ausentismo con el Desempeño laboral en profesionales de Enfermería en áreas críticas adultos del hospital Edgardo Rebagliati Martins, 2023. (p=0.139; Rho=-0.136)
3. Existe relación entre la Dimensión Lugar de Trabajo del Ausentismo con el Desempeño laboral en profesionales de Enfermería en áreas críticas adultos del hospital Edgardo Rebagliati Martins, 2023. (p=0.002; Rho=0.284)
4. No existe relación entre la Dimensión Contenido de trabajo del Ausentismo con el Desempeño laboral en profesionales de Enfermería en áreas críticas adultos del hospital Edgardo Rebagliati Martins, 2023. (p=0.173; Rho=0.125)
5. No existe relación entre la Dimensión Contexto específico y de cultura del Ausentismo con el Desempeño laboral en profesionales de Enfermería en áreas críticas adultos del hospital Edgardo Rebagliati Martins, 2023. (p=0.145; Rho=0.134)

## 5.2 Recomendaciones

Después de la culminación, y el análisis de los resultados en el presente trabajo, se brinda las siguientes recomendaciones:

1. Se recomienda a la gestora del departamento de enfermería y los jefes de las áreas críticas, la elaboración de protocolo para la disminución del ausentismo laboral en los profesionales de enfermería para garantizar la presencia del personal, así brindar el desempeño laboral eficiente a los usuarios asegurados.
2. A la gestora del departamento de enfermería y los jefes de servicios de áreas críticas (cuidados intensivo I, II y Cuidados Intermedios), en coordinación el gestor de recursos humanos, brindar mayor flexibilidad en los cambios de turnos.
3. Al jefe de logística, se le sugiere abastecer en forma oportuna y completo; a los requerimientos de los jefes de las áreas críticas como: los materiales biomédicos y los equipos de bioseguridad para el personal, para garantizar la protección del personal así evitar el contagio con alguna enfermedad y evitar el ausentismo.
4. A los jefes enfermeros de las unidades críticas se sugiere, realizar entrevista a los profesionales de enfermería, con ausentismo excesivo para identificar el factor que le condiciona, para identificar de manera más específica y buscar alternativa de solución.

## REFERENCIAS

1. Parra I, Díaz N, Saballeth J. Riesgos psicosociales intralaborales y ausentismo laboral en el personal de enfermería de un hospital de tercer nivel de complejidad de régimen especial en Bogotá. Revista CIFE. 2023; 25 (42): 14-44. Disponible en: <https://revistas.usantotomas.edu.co/index.php/cife/article/view/8733>
2. Terán C, Vizuete J. Desempeño Laboral: Un Estudio Del Ausentismo Del Personal De Salud De Tungurahua- Ecuador. 593 digital Publisher CEIT. 2022; 7 (5): 345-5. Disponible en: <https://doi.org/10.33386/593dp.2022.5-1.1387>
3. Hernández L, Austria S. La influencia del clima organizacional sobre el ausentismo laboral de enfermería en un hospital de segundo nivel. Revista de investigación multidisciplinaria. 2018; 15(1): 1-15. Disponible en: <https://pensamientocriticoudf.com.mx/5-no-8/26-5-no-8-02/117-la-influencia-del-clima-organizacional-sobre-el-ausentismo-laboral-de-enfermer%C3%ADa-en-un-hospital-de-segundo>
4. Vidal C, Palavecino I, Moya P, Toro C, Hoffmeister L. Calidad de Vida del Personal de Salud y su Relación con el Ausentismo. Cienc Trabó. Rev. cielo. 2017; 19(60): 188-193. Disponible en: <https://www.scielo.cl/pdf/cyt/v19n60/0718-2449-cyt-19-60-00188.pdf>
5. Tatamuez R, Domínguez A, Matabanchoy S. Factores asociados al ausentismo laboral en países de América Latina. Rev Udenar 2018; 21(1): 1-13. Disponible en: <https://revistas.udenar.edu.co/index.php/usalud/article/view/3798>

6. Espino et al., Factores de riesgo psicosocial y su asociación con el ausentismo laboral. *Enferm Univ.* 2020 Sep; 17(3): 317-327. Disponible en: [https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1665-70632020000300317](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665-70632020000300317)
7. López B, Aragón J, Muñoz M, Madrid S, Tornell C. Calidad de vida laboral y desempeño laboral en médicos del instituto mexicano del seguro social de bienestar, en el estado de Chiapas. *Rev Fac Med Hum.* 2021 abril; 21 (2): 316-325. DOI: <http://dx.doi.org/10.25176/rfmh.v21i2.3706>
8. Bolivia V, Cedeño A, Bello-Sabando B. Impacto de la cultura organizacional en el desempeño laboral de profesionales de los Centros de Salud - Seguro Campesino Portoviejo. *Polo del Conocimiento: Revista científico - profesional.* 2021; 6(12): 752- 758 Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8016914>
9. Diaz-Ledesma CR. Ausentismo y su relación con el desempeño laboral de los profesionales de enfermería que laboran en el área de Hospitalización del Hospital Santa Rosa, 2017 [Tesis de Maestría]. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos. 2019. Disponible: [https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/11010/Diaz\\_lc.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/11010/Diaz_lc.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
10. Campos PI, Gutiérrez H, Matzumura JP. Rotación y desempeño laboral de los profesionales de enfermería en un instituto especializado. *Revista Cuidarte.* 2019; 10(2) :1-14. DOI: <https://doi.org/10.15649/cuidarte.v10i2.626>
11. Seguro Social de Salud. Resolución de gerencia central de prestaciones de salud: Norma para las prestaciones asistenciales en los servicios de cuidados intensivos e intermedios del seguro social de salud – EsSalud. Directiva Nro. 10-GCPS-ESSALUD-2016. Disponible en: [https://ww1.essalud.gob.pe/compendio/pdf/0000003468\\_pdf.pdf](https://ww1.essalud.gob.pe/compendio/pdf/0000003468_pdf.pdf)

12. Granados Y. Motivación y desempeño laboral del personal asistencial del departamentode ginecoobstetricia, hospital Víctor Ramos Guardia, Huaraz, 2020 [Tesis de Maestría]. Huaraz: UNASAM; 2021. Disponible en: <http://repositorio.unasam.edu.pe/handle/UNASAM/4891>
13. Guzmán GA, Sánchez W, Placencia MD, Silva J. Asociación de los factores motivacionales y el desempeño laboral del tecnólogo médico en radiología. Rev. CEA 2020; 6(12): 87-103. Disponible en: <https://revistas.itm.edu.co/index.php/revista-cea/article/view/1543>
14. Rodríguez D. El Ausentismo y su relación con la satisfacción laboral en el personal de Enfermería del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins, Lima, 2017 [Tesis de Maestría]. Universidad Nacional Hermilio Valdizán, Huánuco; disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.13080/3424>
15. Gutiérrez F. Encuentros y desencuentros entre la perspectiva cualitativa y la cuantitativa en la historia en Madrid, Rev Esp Salud Pública. 2002; 76 (5): 1-14 Recuperado de: [https://www.scielo.org/article/ssm/content/raw/?resource\\_ssm\\_path=/media/assets/resp/v76n5/colabora2.pdf](https://www.scielo.org/article/ssm/content/raw/?resource_ssm_path=/media/assets/resp/v76n5/colabora2.pdf)
16. Hernández- Sampieri R. Metodología de la Investigación 6 edición, México D.F. McGraw-Hill / Interamericana Editores, S.A. 2014. Disponible en: <http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/handle/54000/1292>
17. Manzini J. Declaración de Helsinki Principios éticos para la investigación médica sobre sujetos humanos en un hospital privado de Comunidad Programa de Bioética de la Universidad Nacional Mar del Plata, Argentina. Acta Bioethica. 2000; 6 (2):1-14. <https://scielo.conicyt.cl/pdf/abioeth/v6n2/art10.pdf>

18. Chiavenato I. Administración de recursos humanos. Editorial Mc Graw-Hill. 1999; 5: 1-75.  
Disponible
- 19.
20. en:  
[https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion\\_de\\_recursos\\_humanos\\_-\\_chiavenato.pdf](https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion_de_recursos_humanos_-_chiavenato.pdf)
21. García-Prado A, Chawla M. The impact of hospital management reforms on absenteeism in Costa Rica. Health Policy and Planning. 2006; 21(2): 91-100 DOI:  
<https://doi.org/10.1093/heapol/czj015>
22. Congreso de la República. Ley de protección de datos personales N.º 29733. El peruano, domingo 3 de julio 2011 (1-31-2011). Disponible en:  
<https://www.leyes.congreso.gob.pe/Documentos/Leyes/29733.pdf>
23. Supo J. Cómo validar un instrumento. Lima: Hecho el depósito legal en la Biblioteca Nacional Del Perú [Internet]; pág. 1 -64. Disponible en:  
[https://www.cua.uam.mx/pdfs/coplavi/s\\_p/doc\\_ng/validacion-de-instrumentos-de-medicion.pdf](https://www.cua.uam.mx/pdfs/coplavi/s_p/doc_ng/validacion-de-instrumentos-de-medicion.pdf)
24. Quintana, Tarqui. Desempeño laboral del profesional de enfermería en un hospital de la seguridad social del callao- Perú. Redalyc.org. 2020; Archivos de Medicina vol,20 num.1pp123-132.Disponible en:  
<https://www.redalyc.org/journal/2738/273862538013/html/>

25. Hernández R, Mendoza C. Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. McGraw-Hill, 2020.  
<https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/?p=2612>
26. Blanca-Gutiérrez J, Jiménez-Díaz M, Escalera-Franco L. Intervenciones eficaces para reducir el absentismo del personal de enfermería hospitalario. Rev Gac Sanit. 2013; 27(6): 545–551. Disponible en: <https://doi.org/10.1016/j.gaceta.2012.09.006>
27. Suarez EC. Enfermedad profesional y ausentismo laboral en los trabajadores de un hospital de Lima- Perú. Rev Fac Med Hum. 2021; 21(2): 364-371. Disponible en: [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2308-05312021000200364](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2308-05312021000200364)
28. Rojas-Pimentel J. Ausentismo laboral: Una realidad preocupante en Perú y Sudamérica. Sciéndo. 2020; 23(1): 71-7. Disponible en: <https://revistas.unitru.edu.pe/index.php/SCIENDO/article/view/2832>
29. Arévalo I. *Caracterización del ausentismo laboral del personal de enfermería, del Hospital Nacional San Pedro de Usulután, Departamento de El Salvador*. [Tesis de Maestría] El salvador; CIES UNAN Managua el Salvador; 2018. Disponible en: <https://repositoriosiidca.csuca.org/Record/RepoUNANM10664/Details>
30. Arias V, Jara S, Ramos P. Ausentismo laboral en el personal de enfermería del Hospital Distrital de Limpio, Paraguay. Rev. Salud Pública Parag. 2018; 12(1): 13-19. DOI: <https://doi.org/10.18004/rspp.2022.junio.13>
31. Raven E. La investigación cuantitativa, la investigación cualitativa y el investigador. Revista de Postgrado FACE-UC. 2014; 6(15): 181-188. Disponible en: <http://arje.bc.uc.edu.ve/arj15/art15.pdf>
32. Ñaupas H, Mejía E, Novoa E, Villagómez A. Metodología de la investigación Cuantitativa - Cualitativa y Redacción de la Tesis. Tercera edición: Perú, 2013 pág. 97,100–105.

- Disponible en: <https://fdiazca.files.wordpress.com/2020/06/046.-mastertesis-metodologicc81a-de-la-investigacioc81n-cuantitativa-cualitativa-y-redaccioc81n-de-la-tesis-4ed-humberto-ncc83aupas-paitacc81n-2014.pdf>
33. Manual de procesos y procedimientos de atención de cuidados intensivos adultos código: m02 (hospital nacional Edgardo Rebagliati Martins) Disponible en: [http://www.essalud.gob.pe/transparencia/procesos\\_procedimientos/MPP\\_HNERM\\_UCI\\_Adultos.pdf](http://www.essalud.gob.pe/transparencia/procesos_procedimientos/MPP_HNERM_UCI_Adultos.pdf)
  34. Ojeda de López J, Quintero J. Machado I. La ética en la investigación. Telos 2007; 9(2): 345-357. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=99318750010>
  35. Álvarez RA. Clasificación de las Investigaciones [Internet] 2020;1-5. Disponible en: <https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/10818/Nota%20Acad%C3%A9mica%20%2818.04.2021%29%20-%20Clasificaci%C3%B3n%20de%20Investigaciones.pdf?seq>
  36. Universidad Tecnológica Intercontinental. Código de ética e investigación científica y tecnológica. Vicerrectoría de Investigación Científica y Tecnológica Disponible en: <https://www.utic.edu.py/investigacion/index.php/reglamentos/codigo-de-etica-de-investigacion-cientifica-y-tecnologica>
  37. Fernández G. Google Forms: Recopila información de manera sencilla. Instituto Nacional de tecnologías educativas y de formación del profesorado (INTEF). 2021; 58:1-8. Disponible en: [https://intef.es/wp-content/uploads/2021/07/09\\_RED\\_OTE\\_Forms.pdf](https://intef.es/wp-content/uploads/2021/07/09_RED_OTE_Forms.pdf)
  38. Vesga J. Cultura organizacional: reflexiones sobre el concepto. [Internet] Universidad Católica de Colombia. Capítulo 2. Disponible en: <https://repository.ucatolica.edu.co/server/api/core/bitstreams/00956c33-7f9f-4395-9abd-534d9a70e6a2/content>

39. Rodrigue LC, Ordaz A. La evaluación del desempeño, una nueva herramienta de la cultura de la transparencia aplicada al sector público en México. *Trascender contab. gest.* [online]. 2021, 6(18): 28-40. Disponible en: <https://doi.org/10.36791/tcg.v0i18.126>
40. Guartán A, Torres K, Ollague J. La evaluación del desempeño laboral desde una perspectiva integral de varios factores. *593 digital Publisher CEIT.* 2019; 4(6): 13-26. <https://doi.org/10.33386/593dp.2019.6.139>
41. Martín D. Absentismo laboral: que es, consecuencia y como evitarlo. [Internet] Blog Open RH. 2023. Disponible en: <https://www.openhr.cloud/blog/absentismo-laboral-que-es-y-como-evitarlo>
42. Arias J. Métodos de Investigación Online: Herramientas digitales para recolectar datos, Primera edición digital, Arequipa. Hecho el Depósito Legal en la Biblioteca Nacional del Perú N° 2020-06461-Perú, 2020. pág. 23-39. Disponible en: [https://repositorio.concytec.gob.pe/bitstream/20.500.12390/2237/1/AriasGonzales\\_MetodosDeInvestigacionOnline\\_libro.pdf](https://repositorio.concytec.gob.pe/bitstream/20.500.12390/2237/1/AriasGonzales_MetodosDeInvestigacionOnline_libro.pdf)
43. Martínez R, Tuya L, Martínez M, Pérez A, Cánovas A. El coeficiente de correlación de los rangos de spearman caracterización. *Rev. haban cienc méd* [Internet]. 2009; 8(2). Disponible en: [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1729-519X2009000200017&lng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1729-519X2009000200017&lng=es).
44. Matas A. Diseño del formato de escalas tipo Likert: un estado de la cuestión. *Revista electrónica de investigación educativa.* 2018; 20 (1): 38-47. Disponible en: [https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1607-40412018000100038](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1607-40412018000100038)
45. Amaiquema F, Vera J, zumba I. Aproximaciones a la formulación de la hipótesis en la investigación científica. *Conrado* [en línea]. 2019; 15 (70): 354-360. Disponible en:

- [http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S1990-86442019000500354&script=sci\\_arttext&lng=en](http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S1990-86442019000500354&script=sci_arttext&lng=en)
46. Autónoma u, estado d, México de población y muestra [Internet]. Uaemex.mx. Disponible en: <http://ri.uaemex.mx/oca/bitstream/20.500.11799/35134/1/secme-21544.pdf>
47. Coral Y. validez y confiabilidad de los instrumentos de investigación para la recolección de datos, revista ciencias de la educación. Segunda Etapa. 2009; 19(33): 229-247. Disponible en: <http://servicio.bc.uc.edu.ve/educacion/revista/n33/art12.pdf>
48. [Escorra L. Cuantificación de la validez de contenido por criterios de jueces. Revista de Psicología. 1988; 6\(1-2\). DOI: https://doi.org/10.18800/psico.198801-02.008](#)
49. Reidl-Martínez L. María Confiabilidad en la medición. Investigación en Educación Médica. 2013; 2 (6): 107-111. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/3497/349733227007.pdf>
50. capítulo 2. modelos teóricos sobre absentismo laboral disponible en:<https://digibug.ugr.es/bitstream/handle/10481/4424/06%20Capitulo%202.pdf?sequence=6&isAllowed=y>
51. Espinosa, Gibert, Oria. El desempeño de los profesionales de Enfermería. Rev. Cubana Enfermer [Internet]. 2016 Mar; 32(1): 87-97. Disponible en: [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0864-03192016000100011&lng=es.5](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03192016000100011&lng=es.5)
52. Condezo G, Síndrome de Burnout y desempeño laboral en las enfermeras de la UCI en un Instituto Nacional de Salud Lima, 2020, [Tesis de Maestría]. Lima: UCV; 2020 [Internet]. Disponible en:

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/58238/Condezo\\_MGE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/58238/Condezo_MGE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

51. Rivera O et al., Manual de procesamiento estadístico para la investigación con SPSS [Internet]. Fondo Editorial de la Universidad Privada Norbert Wiener; 2023. Disponible en: [https://intranet.uwiener.edu.pe/univwiener/portales/centroinvestigacion/libro-electronico/documentos/Libro\\_Estadistica\\_DIGITAL\\_2023.pdf](https://intranet.uwiener.edu.pe/univwiener/portales/centroinvestigacion/libro-electronico/documentos/Libro_Estadistica_DIGITAL_2023.pdf)
52. Alburquerque M. et al, La investigación científica [Internet]. Edu.ec. octubre 2020 Disponible en: <https://revistasaludbosque.unbosque.edu.co/article/view/182/114>

## **ANEXOS**

## Anexo 1. Matriz de consistencia

Formulación del Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Diseño metodológico
<p><b>Problema General</b> ¿Qué relación existe entre el ausentismo y el desempeño laboral en los profesionales de enfermería en áreas críticas adultos del hospital Rebagliati,2023?</p> <p><b>Problemas Específicos</b> ¿Qué relación existe entre el ausentismo en su dimensión factores individuales y el desempeño laboral en los profesionales de enfermería en áreas críticas adultos del hospital Rebagliati,2023?</p> <p>¿Qué relación existe entre el ausentismo en su dimensión factores de lugar de trabajo y el desempeño laboral en los profesionales de enfermería en áreas críticas adultos del hospital Rebagliati,2023?</p> <p>¿Qué relación existe entre el ausentismo en su dimensión factores de contenido de trabajo y el desempeño laboral en los profesionales de enfermería en áreas críticas adultos del hospital Rebagliati,2023?</p> <p>¿Qué relación existe entre el ausentismo en su dimensión factores específicos y de cultura y el desempeño laboral en los profesionales de enfermería en áreas críticas adultos del hospital Rebagliati,2023?</p>	<p><b>Objetivo General</b></p> <p>Determinar la relación entre el ausentismo y el desempeño laboral en los profesionales de enfermería en áreas críticas adultos del Hospital Edgardo Rebagliati Martins, 2023.</p> <p><b>Objetivos Específicos</b></p> <p>1- Determinar la relación entre el ausentismo en su dimensión factores individuales y el desempeño laboral en los profesionales de enfermería en áreas críticas adultos del Hospital Edgardo Rebagliati Martins, 2023.</p> <p>2.Determinar la relación entre el ausentismo en su dimensión factores de lugar de trabajo y el desempeño laboral en los profesionales de enfermería en áreas críticas adultos del Hospital Edgardo Rebagliati Martins, 2023.</p> <p>3.Determinar la relación entre el ausentismo en su dimensión factores de contenido de trabajo y el desempeño laboral en los profesionales de enfermería en áreas críticas adultos del Hospital Edgardo Rebagliati Martins, 2023.</p> <p>4.Determinar la relación entre el ausentismo en su dimensión factores específicos y de cultura y el desempeño laboral en los profesionales de enfermería en áreas críticas adultos del Hospital Edgardo Rebagliati Martins, 2023.</p>	<p><b>Hipótesis General</b></p> <p>Hi: Existe una relación entre el ausentismo y el desempeño laboral en los profesionales de enfermería en áreas críticas adultos del hospital Edgardo Rebagliati Martins,2023.</p> <p><b>Hipótesis Específica</b></p> <p>1.Hi: Existe una relación entre el ausentismo en su dimensión factores individuales y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería en áreas críticas adultos del hospital Edgardo Rebagliati Martins,2023.</p> <p>2.Hi. Existe una relación entre el ausentismo en su dimensión factores de lugar de trabajo y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería en áreas críticas adultos del hospital Edgardo Rebagliati Martins,2023.</p> <p>3.Hi: Existe una relación entre el ausentismo en su dimensión factores de contenido de trabajo y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería en áreas críticas adultos del hospital Edgardo Rebagliati Martins,2023</p> <p>4.Hi: Existe una relación entre el ausentismo en su dimensión factores de contexto específicos y de cultura y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería en áreas críticas adultos del hospital Edgardo Rebagliati Martins,2023.</p>	<p><b>Variable 1</b> <b>Variable 1 El ausentismo</b></p> <p><b>Dimensiones:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Factores individuales</li> <li>Factores del lugar de trabajo</li> <li>Factores del contenido del trabajo</li> <li>Factores de contenido específico</li> </ol> <p><b>Variable 2 Desempeño laboral</b></p> <p><b>Dimensiones:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Calidad de trabajo</li> <li>Iniciativa</li> <li>Relaciones humanas</li> <li>Logro de metas</li> </ol>	<p><b>Tipo de Investigación</b> Es una investigación aplicada de alcance correlacional.</p> <p><b>Método y diseño de la investigación</b> el método es hipotético deductivo, de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, correlacional de corte transversal-</p> <p><b>Población Muestra</b> <b>La población</b> es de 155 profesionales de enfermería, en las áreas críticas de adultos del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati.2023.</p> <p><b>la muestra</b> del estudio esta conformadas por todos los profesionales de enfermería, en las áreas críticas de adultos del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati.2023, que cumplan con los criterios de inclusión y exclusión</p>

## ANEXO 2. INSTRUMENTOS

### EL AUSENTISMO Y DESEMPEÑO LABORAL EN PROFESIONALES DE ENFERMERÍA EN ÁREAS CRÍTICAS ADULTOS DEL HOSPITAL

REBAGLIATI,2023.

Estimado colega.

Se le está compartiendo un link cuyo objetivo es: Determinar cuál es la relación del ausentismo y el desempeño laboral en los profesionales de enfermería en áreas críticas adultos del hospital Rebagliati,2023. Es aplicado por la Lic. Ana María Calderón Quevedo, egresado de la escuela de posgrado de la universidad Norbert Wiener, para la obtención del grado de Maestro en Gestión de Salud, por tal motivo es de suma importancia contar con su respuesta ya que nos permitirá ver; si existe la relación entre ambas variables de estudio. El llenado del cuestionario le tomara 10 a 15 minutos; así mismo se le alcanza el **(consentimiento informado)**, donde usted brinda su aceptación de participar en este estudio.

Datos sociodemográfico y Generales:

1.Edad: ....

2. Sexo F ...M.....

3.Estado civil actual: Soltero(a).... Casado(a)..... Divorciado(a).....Viudo (a)... .  
Conviviente.....

4. Tiempo laborando en la institución: .... años

5. Condición laboral:

Nombrado .... Contratado 728.... CAS Regular .....Terceros .....

6. Padece de alguna enfermedad crónica diagnosticada: Si.... No .....

7. Tipo de enfermedad crónica presentada:

Diabetes ..... HTA .....Dislipidemia.....Asma .... Cáncer ....EPOC ....

Artritis...Otras, especificar: .....

8. En qué servicio labora Ud. UCI 2C ..... UCI 7B ..... UCI ANTIGUA

EMERGENCIA ..... UCI del CELIM ..... UCIN del 7B .....

### INSTRUMENTO 1 (Ausentismo)

A continuación, le presentamos diferentes proposiciones por lo que usted deberá marcar con una x ( ) una sola alternativa que Ud. considere correcta, que se ajuste a su caso.:

N: nunca, CN: casi nunca, AV: a veces, CS: casi siempre, S: siempre.

Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca
5	4	3	2	1

1. Dimensión: Factores individuales		ESCALA				
Nº	Enunciados	1	2	3	4	5
1	Su carga familiar le ha sido impedimento para asistir a su jornada laboral					
2	A parte de trabajar en el Hospital, trabaja en otros nosocomios					
3	En alguna oportunidad por el tráfico ha tenido que ausentarse de su jornada laboral					
2. Dimensión: Factores de lugar de trabajo		1	2	3	4	5
4	Se mantiene la limpieza e higiene en su servicio					
5	Dispone de materiales y equipos de bioseguridad para brindar la atención en su área laboral					
6	El servicio donde Ud., labora dispone de iluminación adecuada					
7	Cree Ud., que la ventilación de los servicios está acorde con el flujo de pacientes que se atienden					

8	El mobiliario y los enseres en su servicio son adecuados para la labor que Ud., realiza					
	<b>3. Dimensión: Factores de Contenido de trabajo</b>	1	2	3	4	5
9	En su turno de trabajo atiende Ud., a sus pacientes y además a los pacientes designados de otro compañero					
10	Ha sido movilizado (a) de su servicio para cubrir otras áreas					
11	La dotación del personal, permite que se realice un trabajo eficiente y efectivo					
12	¿Considera Ud., que su salario actual, es suficiente para cubrir sus necesidades?					
13	Cuando tiene que realizar un trabajo difícil, cuenta con la ayuda de sus colegas					
	<b>4. Dimensión: Factores de contexto específicos y decultura</b>	1	2	3	4	5
14	Participa en las actividades programadas en su servicio					
15	Considera Ud., que su opinión es tomada en cuenta al momento de decidir sobre asuntos trascendentes en su servicio					
16	El personal que labora en su servicio, se siente comprometido e interesado en cumplir su trabajo					
17	Ha sido agredido verbal o físicamente por algún compañero de trabajo					
18	Prioriza sus actividades personales (iglesia, fiestas patronales, familiares, etc.) sobre las laborales					

**INSTRUMENTO (2) DESEMPEÑO LABORAL**

Datos Generales:

1. Edad: ....

2. Sexo F ..... M .....

A continuación, le presentamos diferentes proposiciones por lo que usted

deberá marcar con una x ( ) una sola alternativa que Ud. considere correcta,

que se ajuste a su caso.:

N: nunca, CN: casi nunca, AV: a veces, CS: casi siempre, S: siempre

Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca
5	4	3	2	1

N	1. Dimensión: Calidad de Trabajo	Escala				
		1	2	3	4	5
1	Cumple tareas, procesos y productos en el tiempo establecido e incluso antes.					
2	Maneja adecuadamente los imprevistos de su área o unidad que pueden afectar su desempeño					
3	Se muestra proactivo ante las dificultades dentro del área de trabajo					
4	Da a conocer al jefe inmediato sus propuestas para mejorar las deficiencias institucionales para el logro del desempeño					
5	No requiere supervisión frecuente					
	<b>2. Dimensión: Iniciativa</b>	1	2	3	4	5
6	Sus propuestas originan acciones innovadoras en el desempeño laboral					
7	Se muestra asequible al cambio					
8	Asume las causas y consecuencias de su toma de decisiones, según el grado de responsabilidad de su puesto					
9	Establece nuevas estrategias para resolver de manera asertiva las tareas de su puesto					
10	Tiene capacidad de resolución de problemas					

	<b>3. Dimensión: Relaciones Humanas</b>	1	2	3	4	5
<b>11</b>	Establece relaciones de trabajo cordiales y respetuosas con sus compañeros de trabajo					
<b>12</b>	Muestra actitud positiva para integrarse al equipo de trabajo					
<b>13</b>	Muestra disponibilidad y apertura para atender a los usuarios					
<b>14</b>	Maneja valores y principios al escuchar a las demás personas sin hacer diferencias					
<b>15</b>	Brinda información necesaria y oportuna a los usuarios					
	<b>4. Dimensión: Logro de metas</b>	1	2	3	4	5
<b>16</b>	Planifica sus actividades con mucha capacidad					
<b>17</b>	Maneja racionalmente los recursos asignados					
<b>18</b>	Cumple con las normas generales y específicas de la institución, (Manual de organización y funciones), procedimientos, instructivos y otros					
<b>19</b>	Hace uso de los indicadores establecidos por Essalud u otro sector del cual dependa su trabajo					
<b>20</b>	Se muestra proactivo para el cumplimiento de metas en el tiempo programado					

### ANEXO 3. Validez del instrumento

Formato para validar los instrumentos de medición a través de juicio de expertos

#### 1. Experto

**"EI AUSENTISMO Y DESEMPEÑO LABORAL EN PROFESIONALES DE ENFERMERIA EN AREAS CRITICAS ADULTOS DEL HOSPITAL EDGARDO REBAGLIATI MARTINS,2022"**

N°	DIMENSIONES / ÍTEMS	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
<b>VARIABLE 1: AUSENTISMO</b>								
<b>DIMENSIÓN 1: Factores individuales</b>								
1	Su carga familiar le ha sido impedimento para asistir a su jornada laboral.	X		X		X		
2	Aparte de trabajar en el hospital, trabaja en otros nosocomios.	X		X		X		
3	En alguna oportunidad por el tráfico ha tenido que ausentarse de su jornada laboral.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 2: Factores de lugar de trabajo</b>								
4	Se mantiene la limpieza e higiene en su servicio.	X		X		X		
5	Dispone de materiales y equipos de bioseguridad para brindar la atención en su área laboral.	X		X		X		
6	El servicio donde Ud., labora dispone de iluminación adecuada.	X		X		X		
7	Cree Ud., que la ventilación de los servicios está acorde con el flujo de pacientes que se atienden.	X		X		X		
8	El mobiliario y los enseres en su servicio son adecuados para la labor que Ud., realiza	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 3: Factores de Contenido de trabajo</b>								
9	En su turno de trabajo atiende Ud., a sus pacientes y además a los pacientes designados de otro compañero.	X		X		X		
10	Ha sido movilizado (a) de su servicio para cubrir tras áreas.	X		X		X		
11	La dotación del personal, permite que se realice un trabajo eficiente y efectivo.	X		X		X		
12	Considera Ud., que su salario actual, es suficiente para cubrir sus necesidades	X		X		X		

13	Cuando tiene que realizar un trabajo difícil, cuenta con la ayuda de sus colegas	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 4: Factores de contexto específicos y de cultura</b>								
14	Participa en las actividades programadas en su servicio	X		X		X		
15	Considera Ud., que su opinión es tomada en cuenta al momento de decidir sobre asuntos trascendentes en su servicio.	X		X		X		
16	El personal que labora en su servicio, se siente comprometido e interesado en cumplir su trabajo	X		X		X		
17	Ha sido agredido verbal o físicamente por algún compañero de trabajo.	X		X		X		
18	Prioriza sus actividades personales (iglesia, fiestas patronales, familiares, etc.) sobre las laborales.	X		X		X		
<b>VARIABLE 2 DESEMPEÑO LABORAL</b>								
<b>DIMENSIÓN 1: Calidad de Trabajo</b>								
1	Cumple tareas, procesos y productos en el tiempo establecido e incluso antes	X		X		X		
2	Maneja adecuadamente los imprevistos de su área o unidad que pueden afectar su desempeño.	X		X		X		
3	Se muestra proactivo ante las dificultades dentro del área de trabajo.	X		X		X		
4	Da a conocer al jefe inmediato sus propuestas para mejorar las deficiencias institucionales para el logro del desempeño	X		X		X		
5	No requiere supervisión frecuente.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 2; Iniciativa</b>								
6	Sus propuestas originan acciones innovadoras en el desempeño laboral	X		X		X		
7	Se muestra asequible al cambio.	X		X		X		
8	Asume las causas y consecuencias de su toma de decisiones, según el grado de responsabilidad de su puesto.	X		X		X		

9	Establece nuevas estrategias para resolver de manera asertiva las tareas de su puesto.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
10	Tiene capacidad de resolución de problemas.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
<b>DIMENSION 3: Relaciones Humanas</b>		<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>
11	Establece relaciones de trabajo cordiales y respetuosas con sus compañeros de trabajo.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
12	Muestra actitud positiva para integrarse al equipo de trabajo.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
13	Muestra disponibilidad y apertura para atender a los usuarios	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
14	Maneja valores y principios al escuchar a las demás personas sin hacer diferencias.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
15	Brinda información necesaria y oportuna a los usuarios.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
<b>DIMENSION 4: Logro de Metas</b>		<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>
16	Planifica sus actividades con mucha capacidad.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
17	Maneja racionalmente los recursos asignados	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
18	Cumple con las normas generales y específicas de la institución, (MOF), procedimientos, instructivos y otros.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
19	Hace uso de los indicadores establecidos por Essalud u otro sector del cual dependa su trabajo.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
20	Se muestra proactivo para el cumplimiento de metas en el tiempo programado.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable  No aplicable  Aplicable después de corregir

Apellidos y nombres del juez validador: Martínez Montoya Verónica

DNI: 09525418

Especialidad del validador: Magisteria en Docencia Universitaria y Gestión educativa

**1** Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

**2** Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

**3** Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

05 de Octubre del 2022

  
Firma del Experto Informante

## 2. Experto

"EI AUSENTISMO Y DESEMPEÑO LABORAL EN PROFESIONALES DE ENFERMERIA EN AREAS CRITICAS ADULTOS DEL HOSPITAL EDGARDO REBAGLIATI MARTINS,2022"

N°	DIMENSIONES / ÍTEMS	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>VARIABLE 1: AUSENTISMO</b>								
<b>DIMENSIÓN 1: Factores individuales</b>								
1	Su carga familiar le ha sido impedimento para asistir a su jornada laboral.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
2	Aparte de trabajar en el hospital, trabaja en otros nosocomios.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
3	En alguna oportunidad por el tráfico ha tenido que ausentarse de su jornada laboral.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
<b>DIMENSIÓN 2: Factores de lugar de trabajo</b>								
4	Se mantiene la limpieza e higiene en su servicio.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
5	Dispone de materiales y equipos de bioseguridad para brindar la atención en su área laboral.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
6	El servicio donde Ud., labora dispone de iluminación adecuada.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
7	Cree Ud., que la ventilación de los servicios está acorde con el flujo de pacientes que se atienden.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
8	El mobiliario y los enseres en su servicio son adecuados para la labor que Ud., realiza	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
<b>DIMENSIÓN 3: Factores de Contenido de trabajo</b>								
9	En su turno de trabajo atiende Ud., a sus pacientes y además a los pacientes designados de otro compañero.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
10	Ha sido movilizado (a) de su servicio para cubrir tras áreas.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
11	La dotación del personal, permite que se realice un trabajo eficiente y efectivo.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
12	Considera Ud., que su salario actual, es suficiente para cubrir sus necesidades	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		

13	Cuando tiene que realizar un trabajo difícil, cuenta con la ayuda de sus colegas	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
<b>DIMENSIÓN 4: Factores de contexto específicos y de cultura</b>								
14	Participa en las actividades programadas en su servicio	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
15	Considera Ud., que su opinión es tomada en cuenta al momento de decidir sobre asuntos trascendentes en su servicio.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
16	El personal que labora en su servicio, se siente comprometido e interesado en cumplir su trabajo	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
17	Ha sido agredido verbal o físicamente por algún compañero de trabajo.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
18	Prioriza sus actividades personales (iglesia, fiestas patronales, familiares, etc.) sobre las laborales.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
<b>VARIABLE 2 DESEMPEÑO LABORAL</b>								
<b>DIMENSIÓN 1: Calidad de Trabajo</b>								
1	Cumple tareas, procesos y productos en el tiempo establecido e incluso antes	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
2	Maneja adecuadamente los imprevistos de su área o unidad que pueden afectar su desempeño.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
3	Se muestra proactivo ante las dificultades dentro del área de trabajo.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
4	Da a conocer al jefe inmediato sus propuestas para mejorar las deficiencias institucionales para el logro del desempeño	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
5	No requiere supervisión frecuente.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
<b>DIMENSIÓN 2: Iniciativa</b>								
6	Sus propuestas originan acciones innovadoras en el desempeño laboral	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
7	Se muestra asequible al cambio.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
8	Asume las causas y consecuencias de su toma de decisiones, según el grado de responsabilidad de su puesto.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
9	Establece nuevas estrategias para resolver de manera asertiva las tareas de su puesto.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		

10	Tiene capacidad de resolución de problemas.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
<b>DIMENSION 3: Relaciones Humanas</b>		<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>
11	Establece relaciones de trabajo cordiales y respetuosas con sus compañeros de trabajo.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
12	Muestra actitud positiva para integrarse al equipo de trabajo.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
13	Muestra disponibilidad y apertura para atender a los usuarios	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
14	Maneja valores y principios al escuchar a las demás personas sin hacer diferencias.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
15	Brinda información necesaria y oportuna a los usuarios.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
<b>DIMENSION 4: Logro de Metas</b>		<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>
16	Planifica sus actividades con mucha capacidad.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
17	Maneja racionalmente los recursos asignados	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
18	Cumple con las normas generales y específicas de la institución, (MOF), procedimientos, instructivos y otros.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
19	Hace uso de los indicadores establecidos por Essalud u otro sector del cual dependa su trabajo.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
20	Se muestra proactivo para el cumplimiento de metas en el tiempo programado.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): ..... Sí, hay suficiencia .....

Opinión de aplicabilidad: Aplicable  / No aplicable  / Aplicable después de corregir

Apellidos y nombres del juez validador: ..... Castillo Caudela Luis Alberto .....

DNI: ..... 99650559 .....

Especialidad del validador: ..... Hoy en Gerencia en Salud .....

**1**Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

**2**Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

**3**Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

30 de Setiembre del 2022

  
 FIRMA DEL EXPEDIENTE  
 FIRMA DEL EXPEDIENTE  
 2017 R.N.E. 1036

## 3. Experto

"EI AUSENTISMO Y DESEMPEÑO LABORAL EN PROFESIONALES DE ENFERMERIA EN AREAS CRITICAS ADULTOS DEL HOSPITAL EDGARDO REBAGLIATI MARTINS, 2022"

N°	DIMENSIONES / ÍTEMS	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
<b>VARIABLE 1: AUSENTISMO</b>								
<b>DIMENSIÓN 1: Factores individuales</b>								
1	Su carga familiar le ha sido impedimento para asistir a su jornada laboral.	X		X		X		
2	Aparte de trabajar en el hospital, trabaja en otros nosocomios.	X		X		X		
3	En alguna oportunidad por el tráfico ha tenido que ausentarse de su jornada laboral.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 2: Factores de lugar de trabajo</b>								
4	Se mantiene la limpieza e higiene en su servicio.	X		X		X		
5	Dispone de materiales y equipos de bioseguridad para brindar la atención en su área laboral.	X		X		X		
6	El servicio donde Ud., labora dispone de iluminación adecuada.	X		X		X		
7	Cree Ud., que la ventilación de los servicios está acorde con el flujo de pacientes que se atienden.	X		X		X		
8	El mobiliario y los enseres en su servicio son adecuados para la labor que Ud., realiza.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 3: Factores de Contenido de trabajo</b>								
9	En su turno de trabajo atiende Ud., a sus pacientes y además a los pacientes designados de otro compañero.	X		X		X		
10	Ha sido movilizado (a) de su servicio para cubrir tras áreas.	X		X		X		
11	La dotación del personal, permite que se realice un trabajo eficiente y efectivo.	X		X		X		
12	Considera Ud., que su salario actual, es suficiente para cubrir sus necesidades.	X		X		X		

13	Cuando tiene que realizar un trabajo difícil, cuenta con la ayuda de sus colegas	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 4: Factores de contexto específicos y de cultura</b>								
14	Participa en las actividades programadas en su servicio	X		X		X		
15	Considera Ud., que su opinión es tomada en cuenta al momento de decidir sobre asuntos trascendentes en su servicio.	X		X		X		
16	El personal que labora en su servicio, se siente comprometido e interesado en cumplir su trabajo	X		X		X		
17	Ha sido agredido verbal o físicamente por algún compañero de trabajo.	X		X		X		
18	Prioriza sus actividades personales (Iglesia, fiestas patronales, familiares, etc.) sobre las laborales.	X		X		X		
<b>VARIABLE 2 DESEMPEÑO LABORAL</b>								
<b>DIMENSIÓN 1: Calidad de Trabajo</b>								
1	Cumple tareas, procesos y productos en el tiempo establecido e incluso antes	X		X		X		
2	Maneja adecuadamente los imprevistos de su área o unidad que pueden afectar su desempeño.	X		X		X		
3	Se muestra proactivo ante las dificultades dentro del área de trabajo.	X		X		X		
4	Da a conocer al jefe inmediato sus propuestas para mejorar las deficiencias institucionales para el logro del desempeño	X		X		X		
5	No requiere supervisión frecuente.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 2: Iniciativa</b>								
6	Sus propuestas originan acciones innovadoras en el desempeño laboral	X		X		X		
7	Se muestra asequible al cambio.	X		X		X		
8	Asume las causas y consecuencias de su toma de decisiones, según el grado de responsabilidad de su puesto.	X		X		X		
9	Establece nuevas estrategias para resolver de manera asertiva las tareas de su puesto.	X		X		X		

10	Tiene capacidad de resolución de problemas.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
<b>DIMENSION 3: Relaciones Humanas</b>		<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>
11	Establece relaciones de trabajo cordiales y respetuosas con sus compañeros de trabajo.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
12	Muestra actitud positiva para integrarse al equipo de trabajo.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
13	Muestra disponibilidad y apertura para atender a los usuarios	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
14	Maneja valores y principios al escuchar a las demás personas sin hacer diferencias.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
15	Brinda información necesaria y oportuna a los usuarios.						
<b>DIMENSION 4: Logro de Metas</b>		<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>
16	Planifica sus actividades con mucha capacidad.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
17	Maneja racionalmente los recursos asignados	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
18	Cumple con las normas generales y específicas de la institución, (MOF), procedimientos, instructivos y otros.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
19	Hace uso de los indicadores establecidos por Essalud u otro sector del cual dependa su trabajo.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
20	Se muestra proactivo para el cumplimiento de metas en el tiempo programado.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): ..... SI .....

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [ ] No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador: Rosa Meléndez, Rosa Isabel .....

DNI: 33425790 .....

Especialidad del validador: Magister en Gestión de los Servicios de Salud .....

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

.....29.....de Setiembre del 2022

  
 .....  
**Mg. Rosa Isabel Reyes Meléndez**  
 MAGISTER EN GESTIÓN DE  
 LOS SERVICIOS DE SALUD  
 Firma del Experto Informante

## 4. Experto

"EI AUSENTISMO Y DESEMPEÑO LABORAL EN PROFESIONALES DE ENFERMERIA EN AREAS CRITICAS ADULTOS DEL HOSPITAL EDGARDO REBAGLIATI MARTINS, 2022"

N°	DIMENSIONES / ÍTEMS	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
<b>VARIABLE 1: AUSENTISMO</b>								
<b>DIMENSIÓN 1: Factores individuales</b>								
1	Su carga familiar le ha sido impedimento para asistir a su jornada laboral.	X		X		X		
2	Aparte de trabajar en el hospital, trabaja en otros nosocomios.	X		X		X		
3	En alguna oportunidad por el tráfico ha tenido que ausentarse de su jornada laboral.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 2: Factores de lugar de trabajo</b>								
4	Se mantiene la limpieza e higiene en su servicio.	X		X		X		
5	Dispone de materiales y equipos de bioseguridad para brindar la atención en su área laboral.	X		X		X		
6	El servicio donde Ud., labora dispone de iluminación adecuada.	X		X		X		
7	Cree Ud., que la ventilación de los servicios está acorde con el flujo de pacientes que se atienden.	X		X		X		
8	El mobiliario y los enseres en su servicio son adecuados para la labor que Ud., realiza	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 3: Factores de Contenido de trabajo</b>								
9	En su turno de trabajo atiende Ud., a sus pacientes y además a los pacientes designados de otro compañero.	X		X		X		
10	Ha sido movlizado (a) de su servicio para cubrir tras áreas.	X		X		X		
11	La dotación del personal, permite que se realice un trabajo eficiente y efectivo.	X		X		X		
12	Considera Ud., que su salario actual, es suficiente para cubrir sus necesidades	X		X		X		

13	Cuando tiene que realizar un trabajo difícil, cuenta con la ayuda de sus colegas	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 4: Factores de contexto específicos y de cultura</b>								
14	Participa en las actividades programadas en su servicio	X		X		X		
15	Considera Ud., que su opinión es tomada en cuenta al momento de decidir sobre asuntos trascendentes en su servicio.	X		X		X		
16	El personal que labora en su servicio, se siente comprometido e interesado en cumplir su trabajo	X		X		X		
17	Ha sido agredido verbal o físicamente por algún compañero de trabajo.	X		X		X		
18	Prioriza sus actividades personales (iglesia, fiestas patronales, familiares, etc.) sobre las laborales.	X		X		X		
<b>VARIABLE 2 DESEMPEÑO LABORAL</b>								
<b>DIMENSIÓN 1: Calidad de Trabajo</b>								
1	Cumple tareas, procesos y productos en el tiempo establecido e incluso antes	X		X		X		
2	Maneja adecuadamente los imprevistos de su área o unidad que pueden afectar su desempeño.	X		X		X		
3	Se muestra proactivo ante las dificultades dentro del área de trabajo.	X		X		X		
4	Da a conocer al jefe inmediato sus propuestas para mejorar las deficiencias institucionales para el logro del desempeño	X		X		X		
5	No requiere supervisión frecuente.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 2: Iniciativa</b>								
6	Sus propuestas originan acciones innovadoras en el desempeño laboral	X		X		X		
7	Se muestra asequible al cambio.	X		X		X		
8	Asume las causas y consecuencias de su toma de decisiones, según el grado de responsabilidad de su puesto.	X		X		X		
9	Establece nuevas estrategias para resolver de manera asertiva las tareas de su puesto.	X		X		X		

10	Tiene capacidad de resolución de problemas.	X		X		X	
<b>DIMENSION 3: Relaciones Humanas</b>		<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>
11	Establece relaciones de trabajo cordiales y respetuosas con sus compañeros de trabajo.	X		X		X	
12	Muestra actitud positiva para integrarse al equipo de trabajo.	X		X		X	
13	Muestra disponibilidad y apertura para atender a los usuarios	X		X		X	
14	Maneja valores y principios al escuchar a las demás personas sin hacer diferencias.	X		X		X	
15	Brinda información necesaria y oportuna a los usuarios.	X		X		X	
<b>DIMENSION 4: Logro de Metas</b>		<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>
16	Planifica sus actividades con mucha capacidad.	X		X		X	
17	Maneja racionalmente los recursos asignados	X		X		X	
18	Cumple con las normas generales y específicas de la institución, (MOF), procedimientos, instructivos y otros.	X		X		X	
19	Hace uso de los indicadores establecidos por Essalud u otro sector del cual dependa su trabajo.	X		X		X	
20	Se muestra proactivo para el cumplimiento de metas en el tiempo programado.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): ..... SI HAY SUFICIENCIA .....

Opinión de aplicabilidad: Aplicable  ] Aplicable después de corregir [ ] No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador: MASCARO PEREZ ELIEN ALFONSO

DNI: 19878715

Especialidad del validador: D.E. ADMINISTRACION DE SERVICIOS DE SALUD

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

..... 3 de OCTUBRE del 2022

  
INSTITUCIÓN EDUCATIVA "EL PERU"  
 URB. LA VENTA, DISTRITO DE SAN JUAN DE LOS RIOS, PROV. DE TACNA  
 M. C. OLIVERA A. MASCARO PEREZ  
 EDUCACION SUPERIOR EN INGENIERIA EN SISTEMAS DE COMPUTACION  
 QUITO, 19991 RNE 4803

Firma del Experto Informante

## 5. Experto

"EI AUSENTISMO Y DESEMPEÑO LABORAL EN PROFESIONALES DE ENFERMERIA EN AREAS CRITICAS ADULTOS DEL HOSPITAL EDGARDO REBAGLIATI MARTINS, 2022"

Nº	DIMENSIONES / ÍTEMS	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>VARIABLE 1: AUSENTISMO</b>								
<b>DIMENSIÓN 1: Factores Individuales</b>								
1	Su carga familiar le ha sido impedimento para asistir a su jornada laboral.	X		X		X		
2	Aparte de trabajar en el hospital, trabaja en otros nosocomios.	X		X		X		
3	En alguna oportunidad por el tráfico ha tenido que ausentarse de su jornada laboral.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 2: Factores de lugar de trabajo</b>								
4	Se mantiene la limpieza e higiene en su servicio.	X		X		X		
5	Dispone de materiales y equipos de bioseguridad para brindar la atención en su área laboral.	X		X		X		
6	El servicio donde Ud., labora dispone de iluminación adecuada.	X		X		X		
7	Cree Ud., que la ventilación de los servicios está acorde con el flujo de pacientes que se atienden.	X		X		X		
8	El mobiliario y los enseres en su servicio son adecuados para la labor que Ud., realiza	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 3: Factores de Contenido de trabajo</b>								
9	En su turno de trabajo atiende Ud., a sus pacientes y además a los pacientes designados de otro compañero.	X		X		X		
10	Ha sido movilizado (a) de su servicio para cubrir tras áreas.	X		X		X		
11	La dotación del personal, permite que se realice un trabajo eficiente y efectivo.	X		X		X		
12	Considera Ud., que su salario actual, es suficiente para cubrir sus necesidades	X		X		X		

13	Cuando tiene que realizar un trabajo difícil, cuenta con la ayuda de sus colegas	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 4: Factores de contexto específicos y de cultura</b>								
14	Participa en las actividades programadas en su servicio	X		X		X		
15	Considera Ud., que su opinión es tomada en cuenta al momento de decidir sobre asuntos trascendentes en su servicio.	X		X		X		
16	El personal que labora en su servicio, se siente comprometido e interesado en cumplir su trabajo	X		X		X		
17	Ha sido agredido verbal o físicamente por algún compañero de trabajo.	X		X		X		
18	Prioriza sus actividades personales (iglesia, fiestas patronales, familiares, etc.) sobre las laborales.	X		X		X		
<b>VARIABLE 2 DESEMPEÑO LABORAL</b>								
<b>DIMENSIÓN 1: Calidad de Trabajo</b>								
1	Cumple tareas, procesos y productos en el tiempo establecido e incluso antes	X		X		X		
2	Maneja adecuadamente los imprevistos de su área o unidad que pueden afectar su desempeño.	X		X		X		
3	Se muestra proactivo ante las dificultades dentro del área de trabajo.	X		X		X		
4	Da a conocer al jefe inmediato sus propuestas para mejorar las deficiencias institucionales para el logro del desempeño	X		X		X		
5	No requiere supervisión frecuente.							
<b>DIMENSIÓN 2: Iniciativa</b>								
6	Sus propuestas originan acciones innovadoras en el desempeño laboral	X		X		X		
7	Se muestra asequible al cambio.	X		X		X		
8	Asume las causas y consecuencias de su toma de decisiones, según el grado de responsabilidad de su puesto.	X		X		X		

9	Establece nuevas estrategias para resolver de manera asertiva las tareas de su puesto.	X		X		X	
10	Tiene capacidad de resolución de problemas.	X		X		X	
<b>DIMENSION 3: Relaciones Humanas</b>		<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>
11	Establece relaciones de trabajo cordiales y respetuosas con sus compañeros de trabajo.	X		X		X	
12	Muestra actitud positiva para integrarse al equipo de trabajo.	X		X		X	
13	Muestra disponibilidad y apertura para atender a los usuarios	X		X		X	
14	Maneja valores y principios al escuchar a las demás personas sin hacer diferencias.	X		X		X	
15	Brinda información necesaria y oportuna a los usuarios.	X		X		X	
<b>DIMENSION 4: Logro de Metas</b>		<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>
16	Planifica sus actividades con mucha capacidad.	X		X		X	
17	Maneja racionalmente los recursos asignados	X		X		X	
18	Cumple con las normas generales y específicas de la institución, (MOF), procedimientos, instructivos y otros.	X		X		X	
19	Hace uso de los indicadores establecidos por Essalud u otro sector del cual dependa su trabajo.	X		X		X	
20	Se muestra proactivo para el cumplimiento de metas en el tiempo programado.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): *Si hay suficiencia*

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [ ] No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador: *Wong Zarate Shiry*

DNI: *40344617*

Especialidad del validador: *Magister de Gestión en Salud*

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

.....6...de...Octubre...del 2022



Firma del Experto Informante

### **Análisis de Validez de Contenido por criterio de jueces**

Se calculó el coeficiente V de Aiken, para el cuestionario de Ausentismo, así como para el cuestionario de Desempeño Laboral. En cada uno de los cuestionarios se evaluaron tres criterios: pertinencia, relevancia y claridad de cada uno de los ítems que forman los cuestionarios. Se consideraron dos valores: 1 para calificar la respuesta afirmativa (Si) y 0 para calificar la respuesta negativa (No). Ambos cuestionarios fueron evaluados por cinco jueces.

#### **Cuestionario Ausentismo**

Al realizar el cálculo del coeficiente V de Aiken para el cuestionario de Ausentismo se obtuvo un valor de 1.00 lo que indica un acuerdo máximo entre los jueces acerca de los tres criterios evaluados.

La **Tabla N. 1** presenta el resultado de la evaluación realizada por los cinco jueces consultados respecto a la pertinencia de cada uno de los Ítems. Como se observa, en cada uno de los ítems se obtiene un valor de 1.0 para el coeficiente V de Aiken lo que indica un acuerdo total respecto del criterio Pertinencia.

**Tabla N. 1**

**Coefficiente V de Aiken calculado para cada uno de los Ítems que forman el cuestionario Ausentismo – Criterio Pertinencia**

Ítem	PERTINENCIA						
	Juez 1	Juez 2	Juez 3	Juez 4	Juez 5	Suma	V de Aiken
1	1	1	1	1	1	5	1.0
2	1	1	1	1	1	5	1.0
3	1	1	1	1	1	5	1.0
4	1	1	1	1	1	5	1.0
5	1	1	1	1	1	5	1.0
6	1	1	1	1	1	5	1.0
7	1	1	1	1	1	5	1.0
8	1	1	1	1	1	5	1.0
9	1	1	1	1	1	5	1.0
10	1	1	1	1	1	5	1.0
11	1	1	1	1	1	5	1.0
12	1	1	1	1	1	5	1.0
13	1	1	1	1	1	5	1.0
14	1	1	1	1	1	5	1.0
15	1	1	1	1	1	5	1.0
16	1	1	1	1	1	5	1.0
17	1	1	1	1	1	5	1.0
18	1	1	1	1	1	5	1.0

La **Tabla N. 2** presenta el resultado de la evaluación realizada por los cinco jueces consultados respecto a la relevancia de cada uno de los Ítems. Como se observa, en cada uno de los ítems se obtiene un valor de 1.0 para el coeficiente V de Aiken lo que indica un acuerdo total respecto del criterio Relevancia.

**Tabla N. 2**

**Coefficiente V de Aiken calculado para cada uno de los Ítems que forman el cuestionario Ausentismo – Criterio Relevancia**

Ítem	RELEVANCIA						
	Juez 1	Juez 2	Juez 3	Juez 4	Juez 5	Suma	V de Aiken
1	1	1	1	1	1	5	1.0
2	1	1	1	1	1	5	1.0
3	1	1	1	1	1	5	1.0
4	1	1	1	1	1	5	1.0
5	1	1	1	1	1	5	1.0
6	1	1	1	1	1	5	1.0
7	1	1	1	1	1	5	1.0
8	1	1	1	1	1	5	1.0
9	1	1	1	1	1	5	1.0
10	1	1	1	1	1	5	1.0
11	1	1	1	1	1	5	1.0
12	1	1	1	1	1	5	1.0
13	1	1	1	1	1	5	1.0
14	1	1	1	1	1	5	1.0
15	1	1	1	1	1	5	1.0
16	1	1	1	1	1	5	1.0
17	1	1	1	1	1	5	1.0
18	1	1	1	1	1	5	1.0

La **Tabla N. 3** presenta el resultado de la evaluación realizada por los cinco jueces consultados respecto a la claridad de cada uno de los Ítems. Como se observa, en cada uno de los ítems se obtiene un valor de 1.0 para el coeficiente V de Aiken lo que indica un acuerdo total respecto del criterio Claridad.

**Tabla N. 3**

**Coeficiente V de Aiken calculado para cada uno de los Ítems que forman el cuestionario Ausentismo – Criterio Claridad**

Ítem	CLARIDAD						
	Juez 1	Juez 2	Juez 3	Juez 4	Juez 5	Suma	V de Aiken
1	1	1	1	1	1	5	1.0
2	1	1	1	1	1	5	1.0
3	1	1	1	1	1	5	1.0
4	1	1	1	1	1	5	1.0
5	1	1	1	1	1	5	1.0
6	1	1	1	1	1	5	1.0
7	1	1	1	1	1	5	1.0
8	1	1	1	1	1	5	1.0
9	1	1	1	1	1	5	1.0
10	1	1	1	1	1	5	1.0
11	1	1	1	1	1	5	1.0
12	1	1	1	1	1	5	1.0
13	1	1	1	1	1	5	1.0
14	1	1	1	1	1	5	1.0
15	1	1	1	1	1	5	1.0
16	1	1	1	1	1	5	1.0
17	1	1	1	1	1	5	1.0
18	1	1	1	1	1	5	1.0

### **Cuestionario Desempeño Laboral**

Al realizar el cálculo del coeficiente V de Aiken para el cuestionario de Desempeño Laboral se obtuvo un valor de 1.00 lo que indica un acuerdo máximo entre los jueces acerca de los tres criterios evaluados.

La **Tabla N. 4** presenta el resultado de la evaluación realizada por los cinco jueces consultados respecto a la pertinencia de cada uno de los Ítems. Como se observa, en

cada uno de los ítems se obtiene un valor de 1.0 para el coeficiente V de Aiken lo que indica un acuerdo total respecto del criterio Pertinencia.

**Tabla N. 4**

**Coeficiente V de Aiken calculado para cada uno de los Ítems que forman el cuestionario Desempeño Laboral – Criterio Pertinencia**

Ítem	PERTINENCIA						V de Aiken
	Juez 1	Juez 2	Juez 3	Juez 4	Juez 5	Suma	
1	1	1	1	1	1	5	1.0
2	1	1	1	1	1	5	1.0
3	1	1	1	1	1	5	1.0
4	1	1	1	1	1	5	1.0
5	1	1	1	1	1	5	1.0
6	1	1	1	1	1	5	1.0
7	1	1	1	1	1	5	1.0
8	1	1	1	1	1	5	1.0
9	1	1	1	1	1	5	1.0
10	1	1	1	1	1	5	1.0
11	1	1	1	1	1	5	1.0
12	1	1	1	1	1	5	1.0
13	1	1	1	1	1	5	1.0
14	1	1	1	1	1	5	1.0
15	1	1	1	1	1	5	1.0
16	1	1	1	1	1	5	1.0
17	1	1	1	1	1	5	1.0
18	1	1	1	1	1	5	1.0
19	1	1	1	1	1	5	1.0
20	1	1	1	1	1	5	1.0

La **Tabla N. 5** presenta el resultado de la evaluación realizada por los cinco jueces consultados respecto a la pertinencia de cada uno de los Ítems. Como se observa, en cada uno de los ítems se obtiene un valor de 1.0 para el coeficiente V de Aiken lo que indica un acuerdo total respecto del criterio Relevancia.

**Tabla N. 5**

**Coeficiente V de Aiken calculado para cada uno de los Ítems que forman el cuestionario  
Desempeño Laboral – Criterio Relevancia**

Ítem	RELEVANCIA						V de Aiken
	Juez 1	Juez 2	Juez 3	Juez 4	Juez 5	Suma	
1	1	1	1	1	1	5	1.0
2	1	1	1	1	1	5	1.0
3	1	1	1	1	1	5	1.0
4	1	1	1	1	1	5	1.0
5	1	1	1	1	1	5	1.0
6	1	1	1	1	1	5	1.0
7	1	1	1	1	1	5	1.0
8	1	1	1	1	1	5	1.0
9	1	1	1	1	1	5	1.0
10	1	1	1	1	1	5	1.0
11	1	1	1	1	1	5	1.0
12	1	1	1	1	1	5	1.0
13	1	1	1	1	1	5	1.0
14	1	1	1	1	1	5	1.0
15	1	1	1	1	1	5	1.0
16	1	1	1	1	1	5	1.0
17	1	1	1	1	1	5	1.0
18	1	1	1	1	1	5	1.0
19	1	1	1	1	1	5	1.0
20	1	1	1	1	1	5	1.0

La **Tabla N. 6** presenta el resultado de la evaluación realizada por los cinco jueces consultados respecto a la pertinencia de cada uno de los Ítems. Como se observa, en cada uno de los ítems se obtiene un valor de 1.0 para el coeficiente V de Aiken lo que indica un acuerdo total respecto del criterio Claridad.

**Tabla N. 6**

**Coeficiente V de Aiken calculado para cada uno de los Ítems que forman el cuestionario  
Desempeño Laboral – Criterio Claridad**

Ítem	CLARIDAD						
	Juez 1	Juez 2	Juez 3	Juez 4	Juez 5	Suma	V de Aiken
1	1	1	1	1	1	5	1.0
2	1	1	1	1	1	5	1.0
3	1	1	1	1	1	5	1.0
4	1	1	1	1	1	5	1.0
5	1	1	1	1	1	5	1.0
6	1	1	1	1	1	5	1.0
7	1	1	1	1	1	5	1.0
8	1	1	1	1	1	5	1.0
9	1	1	1	1	1	5	1.0
10	1	1	1	1	1	5	1.0
11	1	1	1	1	1	5	1.0
12	1	1	1	1	1	5	1.0
13	1	1	1	1	1	5	1.0
14	1	1	1	1	1	5	1.0
15	1	1	1	1	1	5	1.0
16	1	1	1	1	1	5	1.0
17	1	1	1	1	1	5	1.0
18	1	1	1	1	1	5	1.0
19	1	1	1	1	1	5	1.0
20	1	1	1	1	1	5	1.0

#### ANEXO 4. Confiabilidad del instrumento

LA CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO FACTORES DE AUSENTISMO SEGÚN EL ESTADÍSTICO ALFA DE CRONBACH.

El estadístico Alfa de Cronbach (Alfa=0.736) evidencia que el instrumento que mide los factores de ausentismo es confiable (Alfa>0.7)

<b>Reliability Statistics</b>		
Cronbach Alpha	Cronbach Alpha Based on Standardized Items	N of Ítems
,736	,740	18

LA CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO LABORAL, SEGÚN EL ESTADÍSTICO ALFA DE CRONBACH

El estadístico Alfa de Cronbach (Alfa=0.888) evidencia que el instrumento que mide el desempeño laboral es confiable (Alfa>0.7)

<b>Reliability Statistics</b>		
Cronbachs Alpha	Cronbach Alpha Based on Standardized Items	N of Ítems
,888	,898	20

## ANEXO 5. Aprobación del comité de ética



### COMITÉ INSTITUCIONAL DE ÉTICA PARA LA INVESTIGACIÓN

#### CONSTANCIA DE APROBACIÓN

Lima, 07 de mayo de 2023

Investigador(a)  
**Ana Maria Calderon Quevedo**  
**Exp. N°: 0496-2023**

---

De mi consideración:

Es grato expresarle mi cordial saludo y a la vez informarle que el Comité Institucional de Ética para la investigación de la Universidad Privada Norbert Wiener (CIEI-UPNW) **evaluó y APROBÓ** los siguientes documentos:

- Protocolo titulado: **“EI AUSENTISMO Y DESEMPEÑO LABORAL EN PROFESIONALES DE ENFERMERIA EN AREAS CRITICAS ADULTOS DEL HOSPITAL EDGARDO REBAGLIATI MARTINS,2023” Versión 01 con fecha 09/04/2023.**
- Formulario de Consentimiento Informado **Versión 01 con fecha 09/04/2023.**

El cual tiene como investigador principal al Sr(a) Ana Maria Calderon Quevedo y a los investigadores colaboradores (no aplica)

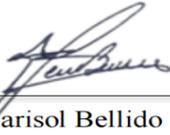
La APROBACIÓN comprende el cumplimiento de las buenas prácticas éticas, el balance riesgo/beneficio, la calificación del equipo de investigación y la confidencialidad de los datos, entre otros.

El investigador deberá considerar los siguientes puntos detallados a continuación:

1. **La vigencia** de la aprobación es de **dos años** (24 meses) a partir de la emisión de este documento.
2. **El Informe de Avances** se presentará cada 6 meses, y el informe final una vez concluido el estudio.
3. **Toda enmienda o adenda** se deberá presentar al CIEI-UPNW y no podrá implementarse sin la debida aprobación.
4. Si aplica, **la Renovación** de aprobación del proyecto de investigación deberá iniciarse treinta (30) días antes de la fecha de vencimiento, con su respectivo informe de avance.

Es cuanto informo a usted para su conocimiento y fines pertinentes.

Atentamente,

  
Yenny Marisol Bellido Fuente  
Presidenta del CIEI- UPNW



Avenida República de Chile N°432. Jesús María  
Universidad Privada Norbert Wiener  
Teléfono: 706-5555 anexo 3290 **CeL 981-000-698**  
Correo: [comite.etica@uwieneredu.pe](mailto:comite.etica@uwieneredu.pe)

**ANEXO 6. Formato de consentimiento informado****CONSENTIMIENTO INFORMADO(FCI) EN UN ESTUDIO DE  
INVESTIGACIÓN DEL CIEI-VRI**

**Título:** “El Ausentismo y Desempeño laboral en profesionales de enfermería en áreas críticas

de adultos del hospital Edgardo Rebagliati Martins 2023.”

**Investigadores:** Ana María Calderón Quevedo

**Institución(es):** Universidad Privada Norbert Wiener (UPNW)

---

Estamos invitando a usted a participar en un estudio de investigación titulado: “El Ausentismo y Desempeño laboral en profesionales de enfermería en áreas críticas de adultos del hospital Edgardo Rebagliati Martins 2023”. de fecha 09/04/2023 y versión.01. Este es un estudio desarrollado por investigadores de la Universidad Privada Norbert Wiener (UPNW). Ana María Calderón Quevedo. El propósito de este estudio es: Determinar cuál es la relación del ausentismo y el desempeño laboral en los profesionales de enfermería en áreas críticas adultos del hospital Rebagliati,2023. Su ejecución ayudará/permitirá que los profesionales de enfermería tendrán el acceso a los resultados del presente estudio.

---

**Duración del estudio (meses): el presente estudio tuvo una duración de 11meses.**

**Nº esperado de participantes:** 120

**Criterios de Inclusión:**

- Profesional de enfermería que deseen participar en el trabajo de investigación.
- Profesional de enfermería que se encuentren trabajando, cuando se entrega del consentimiento informado.
- Profesional de enfermería con mayor de 1 año de servicio bajo los contratos de Cas regular, 728, nombrados 276 y terceros en los servicios de UCI I (2C y antigua emergencia) UCI II (7B, UCI CELIM) y UCIN 7B.

**Criterios de Exclusión:**

- Profesional de Enfermería que realizan pasantía.
- Profesional de Enfermería residentes (especialidad

**Procedimientos del estudio:** Si Usted decide participar en este estudio se le realizará los siguientes procesos:

La entrevista/encuesta puede demorar unos 10 minutos las encuestas a realizar serán de forma virtual mediante de un link en Google Form se enviará información a través WhatsApp, a los participantes para la recolección de datos, y (según corresponda añadir a detalle). Los resultados se le entregarán a usted en forma individual y se almacenarán respetando la confidencialidad y su anonimato.

**Riesgos:**

Su participación en el estudio no presenta ningún riesgo para su persona porque el presente trabajo de investigación pretende, determinar cuál es la relación del

ausentismo y el desempeño laboral en los profesionales de enfermería en áreas críticas adultos del hospital Rebagliati,2023.

**Beneficios:**

Usted se beneficiará porque el presente estudio de investigación no presenta ningún peligro para los profesionales de Enfermería de las áreas críticas del Hospital Edgardo Rebagliati Martins, todos los participantes cumplieron con los criterios de inclusión y exclusión establecidos, se les informo del estudio así mismo la autonomía para continuar o renunciar del estudio si lo considera pertinente.

Mediante el consentimiento informado se registró la autorización de los profesionales de Enfermería de las áreas críticas con fines investigativos y confidenciales.

**Costos e incentivos:** Usted no pagará ningún costo monetario por su participación en la presente investigación. Así mismo, no recibirá ningún incentivo económico ni medicamentos a cambio de su participación.

**Confidencialidad:** Nosotros guardaremos la información recolectada con códigos para resguardar su identidad. Si los resultados de este estudio son publicados, no se mostrará ninguna información que permita su identificación. Los archivos no serán mostrados a ninguna persona ajena al equipo de estudio.

**Derechos del paciente:** La participación en el presente estudio es voluntaria. Si usted lo decide puede negarse a participar en el estudio o retirarse de éste en cualquier momento, sin que esto ocasione ninguna penalización o pérdida de los beneficios y derechos que tiene como individuo, como así tampoco modificaciones o restricciones al derecho a la atención médica.

**Preguntas/Contacto:** Puede comunicarse con el Investigador Principal Ana María

Calderón Quevedo, (indicar número de teléfono: 948879203), [amcq34@hotmail.com](mailto:amcq34@hotmail.com).

Así mismo puede comunicarse con el Comité de Ética que validó el presente estudio,

Contacto del Comité de Ética: Dra. Yenny M. Bellido Fuentes, presidenta del Comité de Ética de la Universidad Norbert Wiener, para la investigación de la Universidad Norbert Wiener, **Email:** comité.[etica@uwiener.edu.pe](mailto:etica@uwiener.edu.pe)

## DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO

He leído la hoja de información del Formulario de Consentimiento Informado (FCI), y declaro haber recibido una explicación satisfactoria sobre los objetivos, procedimientos y finalidades del estudio. Se han respondido todas mis dudas y preguntas. Comprendo que mi decisión de participar es voluntaria y conozco mi derecho a retirar mi consentimiento en cualquier momento, sin que esto me perjudique de ninguna manera. Recibiré una copia firmada de este consentimiento.

---

**Participante: Lourdes Arona Agurto Q.**

DNI:71412764

Fecha: (21/08/23)

---

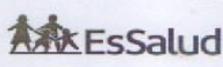
**Investigador: Ana M. Calderón**

DNI: 21828736

Fecha: (21/08/23)

## ANEXO 7. Carta de aprobación de la institución para la recolección de los datos





"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"  
 "Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

**CARTA N° 426 -GRPR-ESSALUD-2023**

Lima, **22 AGO 2023**

Señora Licenciada en Enfermería  
**ANA MARIA CALDERÓN QUEVEDO**  
 Investigadora Principal  
 Presente.-

**Asunto: APROBACIÓN DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN**

De mi consideración:

La presente tiene el objeto dar respuesta a su solicitud de revisión y aprobación del Proyecto de Investigación observacional titulado: "EL AUSENTISMO Y DESEMPEÑO LABORAL EN PROFESIONALES DE ENFERMERÍA EN AREAS CRITICAS DEL HOSPITAL EDGARDO REBAGLIATI MARTINS, 2023" V3 DEL 18/07/2023.

Al respecto, manifestarle que el presente proyecto ha sido evaluado y aprobado por el Comité Institucional de Ética en Investigación del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins, el cual vela por el cumplimiento de las directrices metodológicas y éticas correspondientes, y por la Directiva N°03-IETSI-ESSALUD-2019 "Directiva que Regula el Desarrollo de la Investigación en Salud".

En ese sentido, la Gerencia de la Red Prestacional Rebagliati, manifiesta su **Aprobación y Autoriza la Ejecución** del presente proyecto de investigación en el Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins. Así mismo, una vez ejecutado y concluido el proyecto, deberá presentar el Informe Final, a la Oficina de Investigación y Docencia, para conocimiento y fines correspondientes.

Sin otro en particular, quedo de usted.

Atentamente.

  
**RED PRESTACIONAL REBAGLIATI**  
 Dr. Juan Santitana Callrgos  
 C.M.P. 19218  
 GERENTE

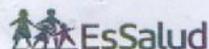
JSC/jacv/rdm  
 C.c. Archivo

Área	Año	Correlativo
832	2023	300

www.essalud.gob.pe | Av. Rebagliati N° 490  
 Jesús María  
 Lima 11 - Perú  
 Tel.: 265-4901




## CERTIFICADO DE CALIFICACION DE ETICA DEL HOSPITAL EDGARDO REBAGLIATI MARTINS.



*"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"*  
*"Año de la Unidad, la Paz y el Desarrollo"*

**COMITÉ DE ETICA DEL HOSPITAL NACIONAL  
EDGARDO REBAGLIATI MARTINS**

### CERTIFICADO DE CALIFICACIÓN ÉTICA

**AUT. N° 70 -CE-GHNERM-GRPR-ESSALUD-2023**

Me dirijo a usted para saludarlo cordialmente, a fin de comunicarle que el Comité de Ética que represento, en la sesión realizada el 10 de agosto de 2023, ha acordado aprobar el Proyecto de Investigación Titulado **"EI AUSENTISMO Y DESEMPEÑO LABORAL EN PROFESIONALES DE ENFERMERIA EN AREAS CRITICAS ADULTOS DEL HOSPITAL EDGARDO REBAGLIATI MARTINS, 2023"** V3 del 18/07/2023, presentado por la Lic. ANA MARIA CALDERÓN QUEVEDO, como Investigador principal.

El Investigador deberá hacer llegar al Comité de Ética un informe de avance del estudio en forma anual.

**FECHA:** 11 de agosto de 2023

**FIRMA :**

**COMITÉ DE ETICA DEL HOSPITAL NACIONAL  
EDGARDO REBAGLIATI MARTINS**  
*[Firma]*  
**DR. GADWIN SANCHEZ FELIX**  
PRESIDENTE

GSF/nrv  
(CEI 1881)  
NIT: 832-2023-300

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

Av. Rebagliati N° 490  
Jesús María  
Lima 11 – Perú  
Tel.: 265-4901



**BICENTENARIO  
DEL PERU  
2021 - 2024**

## ANEXO 8. Informe del asesor de turnitin.

### ● 20% de similitud general

Principales fuentes encontradas en las siguientes bases de datos:

- 17% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 14% Base de datos de trabajos entregados
- 7% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

#### FUENTES PRINCIPALES

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1	<b>cybertesis.unmsm.edu.pe</b> Internet	4%
2	<b>repositorio.uwiener.edu.pe</b> Internet	3%
3	<b>Submitted on 1691253101254</b> Submitted works	1%
4	<b>repositorio.unac.edu.pe</b> Internet	1%
5	<b>repositorio.ucv.edu.pe</b> Internet	<1%
6	<b>Universidad Wiener on 2023-08-12</b> Submitted works	<1%
7	<b>C.L. Espino-Porras, M.C. De Luna-López, L. Flores-Padilla, E.J. Ramírez...</b> Crossref	<1%
8	<b>uwiener on 2023-04-20</b> Submitted works	<1%

