



**Universidad
Norbert Wiener**

**UNIVERSIDAD PRIVADA NORBERT WIENER
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ENFERMERÍA**

**FACTORES CONDICIONANTES DEL AUSENTISMO
LABORAL EN EL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA EN
EL HOSPITAL NACIONAL EMERGENCIAS GRAU, 2018**

TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE LICENCIADA EN ENFERMERÍA

PRESENTADO POR:

QUISPE CHUMPE, LILIANA
RODAS PÉREZ, JUANA

LIMA – PERÚ

2018

DEDICATORIA

La presente tesis está dedicada a Dios, ya que gracias a Él hemos logrado concluir la carrera.

A nuestros padres, porque ellos siempre estuvieron brindándonos su apoyo y sus consejos para hacer de nosotras mejores personas.

AGRADECIMIENTO

Gracias a Dios por darnos la sabiduría y habernos permitido culminar nuestros estudios. Agradecer también, a nuestros padres por brindarnos su incondicional comprensión y apoyo. Y a nuestro asesor, Mg. Wilmer Calsin Pacompia, quien con su paciencia hizo que culminemos con éxito la presente tesis.

ASESOR

MG. WILMER CALSIN PACOMPIA

JURADOS

- Presidenta: Dra. Rosa Eva Pérez Siguas.
- Secretaria: Mg. Anika Remuzgo Artezano.
- Vocal: Dra. María Hilda Cárdenas Cárdenas.

ÍNDICE

DEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTODEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTO.....	iv
JURADOSAGRADECIMIENTO.....	iv
ASESOR.....	v
JURADOS.....	vi
ÍNDICE.....	vii
ÍNDICE DE GRÁFICOS.....	x
ÍNDICE DE ANEXO.....	xi
RESUMEN.....	xii
ABSTRACT.....	xiii
CAPÍTULO I: EL PROBLEMA.....	14
1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	18
1.3 JUSTIFICACIÓN.....	18
1.4 OBJETIVO.....	19
1.4.1 Objetivo general.....	19
1.4.2 Objetivos específicos.....	19
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO.....	20
2.1 ANTECEDENTES.....	20
2.1.1. Antecedentes internacionales.....	20
2.1. 2 Antecedentes nacionales.....	24
2.2 BASE TEÓRICA.....	29
2.3 TERMINOLGÍA BÁSICA.....	35
2.4. VARIABLES.....	35
CAPÍTULO III: DISEÑO METODOLÓGICO.....	37
3.1TIPO DE INVESTIGACIÓN.....	37
3.3 POBLACIÓN Y MUESTRA.....	37
3.4 TÉCNICA E INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	38

3.5 PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS	39
3.6 ASPECTOS ÉTICOS	39
CAPÍTULO IV: RESULTADOS Y DISCUSIÓN	41
4.1 Resultados	41
4.2 Discusión.....	47
CAPÍTULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	50
5.1 Conclusión.....	50
5. 2 Recomendaciones	51
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	52
ANEXOS	58

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1: Factores condicionantes del ausentismo laboral en el Profesional de Enfermería en el Hospital Nacional Emergencias Grau.	46

ÍNDICE DE GRÁFICOS

	Pág.
Grafico 1. Identificar los factores individuales del ausentismo laboral en el profesional de enfermería en el Hospital Nacional Emergencias Grau.	42
Grafico 2. Identificar los factores de lugar de trabajo del ausentismo laboral en el profesional de enfermería en el Hospital Nacional Emergencias Grau.	43
Grafico 3. Identificar los factores de contenido de trabajo del ausentismo laboral en el profesional de enfermería en el Hospital Nacional Emergencias Grau.	44
Grafico 4. Identificar los factores de contexto específico y de cultura del ausentismo laboral en el profesional de enfermería en el Hospital Nacional Emergencias Grau.	44

ÍNDICE DE ANEXO

	Pág
Anexo N°1: Instrumentos de los factores condicionantes del ausentismo laboral en el Profesional de Enfermería en el Hospital Nacional Emergencias Grau	58
Anexo N° 2: Consentimiento Informado	60
Anexo N°3: Datos Sociodemográficos de los Profesionales de Enfermería en el Hospital Nacional Emergencias Grau	61

RESUMEN

Objetivo: Determinar los factores condicionantes del ausentismo laboral profesional de enfermería del Hospital Nacional Emergencias Grau.

Método: De enfoque cuantitativo, descriptivo de corte transversal, se trabajó con la población total que fueron 200 enfermeras del Hospital Emergencias Grau. Se utilizó un instrumento validado, en la escala de Likert de los factores condicionantes del ausentismo laboral con una confiabilidad de Alfa de Crombach 0.71.

Resultados: Del ausentismo el 17,5% presentó un factor condicionante bajo en la dimensión factores individuales, 54,5% lograron un factor condicionante alto en la dimensión factores lugar de trabajo y 64,5% obtuvo un factor condicionante medio en la dimensión factores de contenido de trabajo.

Conclusión: El factor lugar de trabajo y contenido de trabajo, son condicionantes del ausentismo laboral.

Palabras clave: “Ausentismo laboral”, “factores del ausentismo” y “enfermería”.

ABSTRACT

Objective: To determine the conditioning factors of occupational nursing professional absenteeism at the Hospital Nacional Emergencia Grau.

Method: It was a quantitative, descriptive, cross-sectional approach, we worked with the total population of 200 nurses from the Hospital Emergencias Grau, validated instrument was used, scale likert of the factors determining labor absenteeism with a reliability of crombach alpha of 0.71.

Results: About the absenteeism 17.5% presented a low conditioning factor in the individual factors dimension, 54.5% achieved a high conditioning factor in the workplace factors dimension and 64.5% obtained an average conditioning factor in the factors dimension of work content.

Key words: "Work absenteeism", "factors of absenteeism" and "nursing".

CAPÍTULO I: EL PROBLEMA

1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Los profesionales de enfermería de hoy, encarnan un gran equipo con prioridades y bases fuertes, con objetivos claros y planteados en brindar una atención oportuna y humana a quien lo necesite. Deben de tener además, los requerimientos indispensables para el trabajo adecuado, lo cual representa una alta demanda en los servicios, que puedan influenciar el buen desempeño. Pero, esta situación algunas veces no es así, debido a diversos factores internos y externos como: Malas políticas salariales, falta de supervisión, escasez de personal especializado, transporte deficiente, enfermedad, accidentes, entre otros. Estos factores se expresan en el ausentismo laboral, que trae como consecuencia el bajo desempeño de las profesionales de salud (1).

Es por ello, que el ausentismo laboral se evidencia a través de las notificaciones que nos brinda el sistema de servicio de salud, presentando distintos motivos, uno de ellos es invalidez, dando estadísticas elevadas en ausentismo laboral que origina preocupación de la organización del sistema de gestión de seguridad y salud (1).

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), determina al ausentismo laboral, como la no asistencia a sus funciones por parte del trabajador que se pensaba que asistiría, descartando ciclos vacacionales y huelgas, no siempre se presenta por problemas de salud, sino que tiene múltiples factores, por lo tanto las empresas deben centrar sus esfuerzos en mantener su recurso humano motivado, potenciar sus habilidades, permitir crear conocimiento e involucrarlos en la toma de decisiones (2).

En resumen, cuando el clima organizacional es agradable, el índice de ausentismo disminuye y como consecuencia la empresa obtiene óptimos resultados.

Por otro lado, la Organización Mundial de la Salud (OMS); indicó que, en todo el mundo, la enfermedad del virus de la influenza genera ausencias laborales con un promedio de 5 días al año, con un porcentaje del 10% al 12% por el trabajador (3).

En este sentido, tenemos países con un gran ejemplo en el ámbito laboral, con respecto al ausentismo mantienen un nivel bajo ya que de esa manera cumplen las metas planteadas al mantener un costo bajo y mejorar la producción de las empresas, entre los países que tenemos está: Canadá, Estados Unidos, Japón y Alemania (4).

Así mismo el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), informa que el ausentismo laboral injustificado figura el 19% del total de ausentismo no programado, por ello el ausentismo laboral en el profesional de enfermería, se manifiesta de la misma manera que en otros miembros, como una rareza de múltiples factores. Se estima que esta ausencia injustificada es una incógnita peligrosa, ya que la cobertura en los servicios por personal de cambio, solo es para las ausencias programadas, ocasionando insatisfacción e incremento en la carga laboral (5).

Por otro lado, autores como: Bogado D, Mata J y Acuña E, reportan que, el ausentismo laboral representa entre el 1,5% y el 4% del producto bruto interno en la Unión Europea. Por eso los maestros en la materia se centran en cómo manejar y qué medidas tomar en el marco de un mercado cada vez más competitivo (6,7).

Así mismo un estudio en Brasil, sobre ausentismo del profesional de enfermería del centro Psiquiátrico de Manaus, señaló que, al tiempo que duró la investigación, hubo 415 nóminas de faltas por parte del grupo de enfermeros, que en total mostraron un 74,29%. Con un índice de 2.79 en promedio de ausentismo laboral, lo cual advirtió que el esencial motivo del ausentismo fue por sobrecarga laboral con un 48,34%, resaltando la necesidad de mejora en su estado de salud, así favoreció la calidad de vida a nivel laboral (8).

Por otro lado, la humanidad a nivel mundial sobre ausentismo laboral sustenta que, aunque éste se alega mediante certificados médicos, ello no significa que estas ausencias sean únicamente esta causa. Conviven cuatro ejemplos informativos con distintas perspectivas: Económico, psicosocial y retiro organizacional, puesto que las variables y el realce en cada uno de ellos son distintos, pero resulta coherente que el absentismo laboral justificado sea una correlación de distintos factores entre sí, es por ello que se debe adjuntar las variables de los modelos publicados (9).

Según el Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social y la Unidad de Enfermería de San Salvador, no cuentan con un sistema de registro centralizado que revele el ausentismo de los profesionales de enfermería a nivel nacional, en el Hospital Nacional de Maternidad del Municipio de San Salvador a través del Departamento de Enfermería se reportó que un número de 6,394 horas de ausencia equivalentes a incapacidades por causas médicas, permisos personales, trámites por hijos enfermos y capacitaciones en la categoría de enfermeras hospitalarias y auxiliar no justificada (10).

Por consiguiente, en la Ley Orgánica del Trabajo de los Trabajadores (as) de Caracas (LOTTT), de una manera diferente, integra al absentismo laboral, por lo que, se suele presentar como una conducta del profesional de enfermería y así se constituyen en un causal de despido justificado. Estas conductas de no asistencia no justificada durante 3 días hábiles durante el periodo mensual, durante las horas laborales, desasiste inoportuna y arbitrariamente las horas de la jornada laboral, negándose a trabajar en lo que le corresponde a su profesión, (11).

Según Valencia J, refiere que el ausentismo laboral en el grupo de enfermeras, se presenta de la misma manera que en otros profesionales de la salud, por ejemplo: en el grupo de trabajadores de hospitalización, sala de emergencias, servicio de maternidad, cirugía y traumatología, entre otras áreas. Si bien es cierto, se observan situaciones que coadyuvan negativamente en la salud del personal, tales como son: La sobrecarga laboral, los cambios constantes de turno, las jornadas continuas, poco personal o con falta de orientación en relación a los quehaceres propios del servicio (12).

Así mismo Balderas L; sostiene que el absentismo laboral es un signo que no solo muestra problemas del trabajador sino también del entorno organizacional. El ausentismo es una causa impredecible, generando confusión en muchas ocasiones, cuyo resultado es la baja productividad de los trabajadores de la salud (13).

En la actualidad, el Hospital Nacional Emergencias Grau atraviesa por una situación problemática de ausentismo laboral por parte del personal de enfermería; ocasionando el desequilibrio en las labores regulares, lo que redundaría en el mal funcionamiento del departamento de enfermería que se encuentran en los distintos servicios, desatendiendo de esta manera el cuidado al usuario en función de la necesidad percibida. Es así como podemos recoger comentarios de los distintos pacientes y los familiares que expresan falta de atención del profesional de enfermería y en ocasiones

desmedido ausentismo que no se abastecen con la atención por el número de pacientes.

De acuerdo a lo redactado líneas arriba se plantea la siguiente pregunta:

1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

¿Qué factores condicionan al ausentismo laboral en el profesional de enfermería en el Hospital Nacional Emergencias Grau, 2018?

1.3 JUSTIFICACIÓN

La presente investigación se ejecutó frente a la necesidad de conocer los factores que condicionan el ausentismo laboral del personal de enfermería, que puede llegar a convertirse en una fuente de pérdida de productividad. Como en el caso de las instituciones de salud donde el ausentismo laboral es causante de daños que afecta no solo a la misión, visión y objetivo de la institución sino también pone en riesgo la salud de las personas que desean gozar del beneficio de atención médica gratuita.

El presente estudio brinda un aporte teórico al cuerpo de conocimiento de la calidad de atención de enfermería, siendo el desempeño laboral un elemento esencial en la profesión en el Perú.

Es importante que dentro de las instituciones de salud se pueda identificar los factores de ausentismo que presenta el personal de enfermería, dando soluciones que permitan tratar los problemas y disminuir el absentismo y así garantizar la calidad de atención en la institución. En esa perspectiva, los resultados brindarán información importante que validen la necesidad de cambios necesarios dentro de la organización. Debido a que no solamente se podría pensar en aspectos punitivos sino en elaboración de estrategias de gestión del personal formulando estrategias que favorezcan la disminución

del absentismo en beneficio no solo de los trabajadores sino también del usuario externo que acude a recibir atención.

La investigación servirá de base metodológica para la replicación de futuras investigaciones, por contar con instrumento ya validado y con un estadístico de confiabilidad. Por otra parte, en lo referente a los resultados, éstos permitirán implementar o al menos aplicarlo al interior de la institución.

Con estos resultados, además, podrán las instituciones diseñar estrategias de gestión, de inclusión y transigencia, teniendo al trabajador como el actor principal del proceso de cambio institucional

1.4 OBJETIVO

1.4.1 Objetivo general

Determinar los factores condicionantes del ausentismo laboral en el profesional de enfermería en el Hospital Nacional Emergencias Grau.

1.4.2 Objetivos específicos

- Identificar los factores individuales del ausentismo laboral en el profesional de enfermería en el Hospital Nacional Emergencias Grau.
- Identificar los factores de lugar de trabajo del ausentismo laboral en el profesional de enfermería en el Hospital Nacional Emergencias Grau.
- Identificar los factores de contenido de trabajo del ausentismo laboral en el profesional de enfermería en el Hospital Nacional Emergencias Grau.
- Identificar los factores de contexto específico y de cultura del ausentismo laboral en el profesional de enfermería en el Hospital Nacional Emergencias Grau.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1 ANTECEDENTES

2.1.1. Antecedentes internacionales

Aular Pernalete Maricarmen, en Venezuela, en el año 2016, se realizó un estudio titulado : Factores asociados al ausentismo laboral del personal de enfermería en el área de quirófano de un hospital materno infantil ubicado en Guacara- Estado Carabobo, con el objetivo de analizar los factores asociados al ausentismo laboral del personal de enfermería en el área de quirófano de un hospital materno infantil ubicado en Guacara- Estado Carabobo, el método; es un estudio realizado de una investigación de campo de carácter descriptivo. La población está constituida por quince (15) enfermeras. Considerando que al ser una mínima cantidad de personas se transforma en una población finita lo que genera que la muestra sea la misma. Para la recolección de datos se utilizó el cuestionario como instrumento, este estuvo diseñado bajo la escala Lickert, compuesto por veintiocho (28) ítems, aplicando la fórmula de Alpha de Cronbach se obtuvo como resultado 0,68% la cual genera una alta confiabilidad Se concluyó que:

El ausentismo laboral trae como consecuencia problemas en los grupos organizativos ya que afecta el desempeño laboral y también entre los efectos del ausentismo se encuentra: Un mal clima organizacional, obstaculizando el logro de las metas. Por ello se recomienda realizar estrategias a través de un plan de acción que disminuya y evite el ausentismo laboral en las instituciones de salud (4).

Ferraro Carlos, en Olavarria Argentina ,en el año 2016, se realizó un estudio titulado: Incidencia de absentismo laboral y factores determinantes en el personal de enfermería del hospital zonal especializado en oncología Luciano Forbat de Olavarria. El objetivo fue describir el absentismo y concluir la incidencia y los factores agrupados entre si, del personal de enfermería del hospital en mención con un método basado en la investigación descriptiva, cuantitativa de corte transversal y retrospectiva el periodo comprendió de enero a diciembre del 2014. El instrumento que se utilizó fue previamente validado, la población estuvo conformada por 27 enfermeras, utilizando la prueba del Chi² para determinar la asociación, teniendo como resultado que el 52% presenta ausentismo en el centro laboral durante el ultimo año y el 48% no presenta ausentismo. Con un total de 1417 días de ausencia al año. Los meses de julio, marzo y noviembre presentan mayor ausencia, con medias de 8 y 6 ausencias respectivamente, dando un promedio mensual de 5.2 trabajadores, el sexo femenino con 74% de ausentismo, la edad de 40 a 49 años con un 41%. El 26% son licenciadas; el 48% tiene más de 20 años de antigüedad en la institución. El 85% trabaja entre 41 a 48 hs semanales. No se encontró correlación entre antigüedad laboral y

ausentismo, aunque existe una tendencia que indica que a mayor cantidad de años de antigüedad, mayor es el nivel de ausentismo.

Conclusiones:

La incidencia en el ausentismo es medibaja en los enfermeros, siendo de mayor incidencia en el personal femenino mayores de 45 años. En relacion al tiempo de servicio no se encontró correlacion con el ausentismo(14).

Silva Gutiérrez Claudia, Caicedo Gómez Dyane, Serna Calvo Lynda, en Colombia, en el año 2016, se realizó un estudio titulado: Ausentismo laboral en el personal de salud de la red salud Norte de Cali en 2013, con el objetivo de determinar características del absentismo laboral del personal de salud de la Red Norte, 2013 mediante la caracterización de aspectos socio demográficos, ocupacionales y del ausentismo. El método es un estudio observacional, descriptivo, retrospectivo del ausentismo laboral en el personal de salud de la Red Norte de Cali Valle, con un total de 183 personas, de los cuales solo 93 presentaron ausentismo durante el 2013. Se realizó mediante la plantilla estadística para recolectar datos, los resultados con respecto al ausentismo presentaron que el 50.8% revela ausencia y el 49.2% no ausente, el personal de enfermería presenta un 15% de ausentismo.

Conclusión:

Que el género, las horas laborales, el tipo de vinculación, la causa médica como incapacidad y el cargo, son factores asociados a altos niveles de ausentismo en trabajadores del área de la salud (15).

Mazo Diana Alejandra, Barrera Marcela Lina, en Colombia, en el año 2014, realizó un estudio, Factores relacionados con el ausentismo laboral por causa médica en el personal de enfermería, Fundación Clínica del Norte, con el objetivo, de explorar los factores socio demográficos, ocupacionales y biosociológicos relacionados con el absentismo laboral por causa médica del personal de enfermería del centro en mención. En cuanto al método es empírico, analítico y exploratorio de corte transversal, con una muestra no probabilística de 45 personas. En cuanto al instrumento se utilizó una encuesta virtual y de datos de la institución del ausentismo laboral de los años 2013 a 2014, que fue analizado con el SSPS. Como resultado se encontró con un 78% de ausencia laboral por causa médica y una relación entre el estrato socioeconómico 1 y 2 y el aumento en el ausentismo laboral con un p valor de 0,031; con el 80% de ausencia laboral en el personal auxiliar a diferencia de enfermería con un 50 %; el sexo femenino con mayor porcentaje 81% a diferencia de los varones con un 63 %, resaltando que no tuvieron asociación estadísticamente significativa los datos.

En conclusión:

Existe un alto porcentaje de ausentismo laboral en el personal de enfermería y a pesar de que no se pudo establecer una asociación entre las variables, sí se obtuvo una relación entre algunas de éstas y el aumento del ausentismo laboral por causa médica (16).

Sierra Alvillar Lilimerys de los Ángeles, Hurtado Rojas Darniry de los Ángeles, en Bolívar en el año 2012, se realizó un estudio, factores

asociados al ausentismo laboral del personal de enfermería servicio de medicina I y II hospital “Ruiz y Páez”, con el objetivo, de determinar los factores asociados al ausentismo laboral del personal de enfermería que labora en el servicio de medicina I y II, del Complejo Universitario Hospital Ruiz y Páez Ciudad Bolívar – Estado Bolívar, durante el periodo Abril - Julio 2011. En cuanto al método, de tipo descriptivo, de corte transversal. Se evaluaron 22 profesionales de enfermería, a través de una encuesta tipo cuestionario. Los resultados revelaron que el 40,9% tenían edades comprendidas entre 26 a 35 años; de los cuales el 95,5% pertenecían al sexo femenino; en cuanto al nivel académico de los profesionales de enfermería, se obtuvo que el 54,5% manifestaron ser Lic. en enfermería; el 59,1% del personal laboran en el turno de 7pm – 7am; el 40,9% de los participantes refirieron que uno de los factores internos del ausentismo laboral, es la sobre carga de trabajo; el 59,1% del personal de enfermería opinaron que dentro de los factores externos del ausentismo laboral son los problemas de salud justificada; el 45,5% del personal de enfermería opinaron que las causas del ausentismo laboral es el bajo salario.

En conclusión:

El ausentismo laboral es un problema que está influenciado por múltiples causas y factores tanto internos como externos. Siendo esto importante para tomar en cuenta todas las acciones de mejora y así poder disminuir el ausentismo a largo plazo (17).

2.1. 2 Antecedentes nacionales

Talledo Vela Sara Graciela, en Lima – Perú 2018, se ejecutó una investigación: Factores de absentismo laboral en el personal de

enfermería en un instituto especializado de enfermedades neurológicas, 2015 – 2017, con el objetivo de determinar los factores del absentismo en el personal de enfermería en un instituto especializado de enfermedades neurológicas 2015 – 2017. Fue una investigación básica, el método exploratorio, descriptiva de corte longitudinal. La muestra fue 1035 reportes de las licencias y permisos del personal en un instituto especializado de enfermedades neurológicas desde 2015 al 2017. Para el análisis de la hipótesis general se empleó la prueba de regresión logística ordinal y para las específicas se usó la prueba de independencia de Chi Cuadrado (0,05) dando como conclusión:

El estudio determinó que las principales causas de absentismo en el Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas fueron incapacidad por enfermedad ($p=0,000<0,05$), siendo determinantes para ausentismo desde 1 a 30 días. Se determinó que existe influencia significativa ($p=,000<0,05$) en un 45% ($\eta = 0,671$) de la Incapacidad por enfermedad en el absentismo del personal de enfermería en un instituto especializado de enfermedades neurológicas (18).

Díaz Ledesma Carmen Rosa, Gutiérrez Crespo Hugo, Amancio Castro Ana María, en Lima – Perú 2017, se ejecutó una investigación: Ausentismo y desempeño del trabajo en los profesionales de enfermería del área crítica, con el objetivo de determinar los factores que condicionan el absentismo y su relación con el desempeño profesional de los trabajadores en el área crítica. En cuanto al método es una aplicación correlacional, prospectiva y de corte transversal. Su población formada por 65 enfermeras. Se creó un instrumento de 18 interrogantes, divididas en cuatro cantidades, con un índice de

confiabilidad de 0,71. Asimismo, para la evaluación del desempeño laboral se modificó un instrumento quedando cincuenta interrogantes, fraccionado en seis cantidades, el resultado general del ausentismo permite observar que el factor condicionante bajo es de 1.54%, medio con un 90.77% y alto con 7.69%, y por dimensiones factor individual con un 6.2% un factor condicionante bajo, en el factor lugar de trabajo con un 29.2% dio medio, y 89.2% en la dimensión contenido de trabajo dio alto. En el desempeño presentaron que, con un 76.9% se logró un nivel bueno en autoevaluación, en la evaluación de partes es deficiente con un 16, 9%, mientras que en la evaluación por el jefe con un 29.2% nivel bueno, el 15.4% presenta un nivel deficiente, y el 12.3% obtuvo un nivel bueno.

En conclusión:

Entre el ausentismo y el desempeño presentaron una relación directa y significativa, con una correlación de Rho de Spearman de 0,597 (19).

Núñez Zarazú Llermé, Pérez Galdos Nivezhka, en Lima-Perú en el año 2017 , se realizó una investigación: Ausentismo laboral no programado en personal de enfermería del servicio de medicina interna del hospital Edgardo Rebagliati Martins 2013- 2016, el objetivo; es Identificar los indicadores de absentismo laboral no planificadas del personal de enfermería, las causas que originan y su relación con algunos factores sociodemográficos. El método es un estudio tipo descriptivo retrospectivo correlacional del hospital Edgardo Rebagliati Martins, la población de estudio fue de 39 y de muestra censal por el número de población. El instrumento que se utilizó fue una lista de chequeos ad hoc que incluyó los datos sociodemográficos y las características del absentismo de la muestra entre los años 2013 y 2016. Los resultados

el 89 % de la población presentó por lo menos un día de absentismo laboral no programado durante el periodo de estudio y el 11% no presentó ausentismo laboral.

En conclusión:

Desmuestra que la primera causa de absentismo fue el descanso médico por enfermedad común. Finalmente, el absentismo se relacionó con mayor carga familiar, estado civil divorciado, separado, viudo y mayor antigüedad laboral en la institución (20).

Pinedo Pinedo Ingrid Fiorella, Rivera García Ana María, en Lima-Perú en el año 2017, realizaron un estudio titulado: Factores relacionados al ausentismo laboral en el personal administrativo de un hospital nacional. El objetivo: Identificar los factores que conllevan al ausentismo laboral en los trabajadores administrativos de un Hospital Nivel II – 2017. El método: Es un estudio descriptivo transversal. La población y muestra estuvo conformada por el total de trabajadores administrativos según los criterios de inclusión y exclusión. La recolección de datos se realizó a través de una entrevista donde se aplicó una encuesta , diseñado por las investigadoras la que consta de 23 preguntas de varias alternativas para marcar. La validez y confiabilidad del instrumento se realizó a través de un juicio de expertos donde participaron 10 profesionales de salud, especialistas en Salud Ocupacional. Para medir la confiabilidad se realizó una prueba piloto a trabajadores de una institución diferente a la del estudio. Los datos recolectados se introdujeron en una base de datos diseñada en el programa Excel dando como conclusión:

Que los factores del ausentismo laboral proponen medidas preventivas de salud, que ayuden a mejorar

estas ausencias, a fin de mejorar el clima institucional (21) .

Castro Cárdenas Andrea Regina, en Trujillo- Perú, en el año 2016, realizó un estudio titulado: Factores que influyen en el ausentismo de los trabajadores de la Planta de la Empresa Agroindustrial Agualima-Trujillo 2015, cuyo objetivo : Identificar las características sociodemográficas, la motivación y la incapacidad temporal que originan el ausentismo laboral de los trabajadores de la empresa. El método: de tipo cualitativo cuyos instrumentos fueron : encuestas, entrevistas y recopilación documentaria. En el Perú, existe una alta incidencia en los jóvenes en ausentarse a su centro laboral y por ello, da pase a la rotación laboral; dentro del rubro agroindustrial es un fenómeno muy frecuente. El 63% indica que el ausentismo se presencia en los varones de entre 26 a 35 años y esto a causa de la carga familiar del mismo. El 43% y 14% de colaboradores manifiesta que su remuneración considera que a veces y nunca está de acuerdo a sus labores; el 97% y 80% indican que una motivación sería los bonos y utilidades respectivamente. Por último, el 57% manifiesta que las personas ausentes son las que no cuentan con una buena relación con su jefe. Dando como conclusión:

Que los factores sociodemográficos y de motivación, generan una actitud ausentista en el mayor porcentaje de los colaboradores debido a su insatisfacción y dejando en claro la poca fidelización con su empresa (22).

2.2 BASE TEÓRICA

2.2.1 Factores Condicionantes del ausentismo laboral del profesional de enfermería.

A. Ausentismo

En términos generales el ausentismo laboral es un problema que se presenta por la no asistencia del trabajador en el lugar y horario acordado a realizar las funciones para el cual ha sido contratado. Su ausencia se produce por diferentes factores y para lo cual la organización no está preparada, porque la mayoría de las veces la ausencia es inadvertida y se contaba con la presencia del trabajador. No obstante, lo anterior, algunas causales del ausentismo son atribuibles al empleador, otras, no están catalogadas como ausencias laborales, como las vacaciones y un porcentaje menor a causas externas, fenómenos de la naturaleza. Ausentismo laboral cuando a pesar de estar presente el trabajador en su lugar de trabajo su rendimiento o productividad se ve disminuido y lo denominan ausentismo presencial (23).

Según Behrend H, muestra que el ausentismo laboral no establece un símbolo de preocupación sociable, tan atractivo, de manera que las huelgas, perjudican la magnitud del periodo olvidado como resultado de anormalidad es muy sobresaliente, al periodo descuidado por causa de los enfrentamientos del empleado, por ello el ausentismo es semejante del abandono optativo de los trabajadores (24).

Por ello para Donato D, refiere que el ausentismo laboral no solo es una señal de padecimiento, sino de desagrado en el centro laboral del profesional de salud. Se considera que el ausentismo, es un asunto extraordinariamente complejo, con muchas definiciones, muchas causas, muchas motivaciones, muchas consecuencias. El ausentismo, actúa como un fenómeno que expresa indirectamente los conflictos entre un trabajador y su ambiente laboral, por ello se debe dar una solución a esta problemática (25).

Es así que según Bolandher G, refiere que existen otras causas sobre el ausentismo laboral, que no constantemente ocurren por motivo del trabajador, sino ocasionado por la institución, la inspección ineficiente, sobre la aplicación de la labor, el déficit de estímulo, la naturaleza del empleado y la falta de unión del trabajador con la institución, entre otros (26).

B. Causas Del Ausentismo laboral

Según Bohlander G (27), sostiene que hay variedades de causas y no constantemente ocurre por causa del profesional de enfermería. La institución, puede originar por la ineficiente inspección, por la falta de motivación y por el estímulo, las siguientes causas:

- Padecimiento confirmado.
- Padecimiento no demostrado.
- Distintas razones de naturaleza consanguínea.
- Retrasos impensados por razones de fuerza mayor.
- Incumplimiento potestativo por razones propias.
- Inconveniente y aprietos económicos.
- Dificultad con el traslado.
- Disminución de la motivación laboral.
- Clima organizacional insostenible.
- Poca aclimatación a su centro de trabajo.
- Poca vigilancia de la supervisora.
- Regímenes inapropiados de la institución.
- Riesgos de trabajo.

Así mismo, Mesa F y Kaempffer A, plantearon ejemplos de causas de ausentismo tales como: (28).

- **Modelo económico del ausentismo laboral:**

El modelo sustenta que la conducta absentista que es generada por dos fuerzas como: las causas personales de ausencia de los empleados y cuánta falta

puede ser soportada por los empleadores, de acuerdo a la técnica de elaboración que se emplea, tiene predilección por ausencias individuales ya que son ellos los ofertantes en el sector laboral adoptando posturas rentables para su propio beneficio (28).

- **Modelo psicosocial del ausentismo laboral:**

Aunque este modelo apoya distintas culturas de ausencias que emergen como producto de la relación entre comunidad e institución, la disposición, crea culturas de ausencias en diferentes instituciones y establecimientos. Puesto que el absentismo laboral es un comportamiento propio dentro de un entorno social y las causas de efecto realizar reducir o respaldada por las normas de ausencia propias de las correspondientes culturas (28).

- **Modelo médico del ausentismo laboral:**

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

- Demográfico (edad, sexo y nivel ocupacional)
- Satisfacción con el empleo.
- Características organizacionales.
- Contenido del empleo.
- Otros como: compromiso, distancia al trabajo, etc. (28).

- **Ausentismo laboral y retiro organizacional:**

El modelo nos da a conocer que existe una relación entre el ausentismo laboral y la intención del retiro voluntario del trabajador, que es aquel trabajador que no piensa quedarse en la institución o en las organizaciones y es más frecuente el ausentismo laboral que los que continúan dentro de la institución (28).

C. Tipos de Ausentismo Laboral

Para Balderas J, puede ser que el ausentismo se organiza de la siguiente forma:

- **Ausentismo laboral justificado:** lo que es mediante la aprobación.
- **Ausentismo laboral injustificado:** carece de permiso, el empleado falta sin comunicar (29).

Por otro lado, para las Instituciones Ministeriales del centro Mexicano de la Aseguración General, define como ausentismo laboral: Programado y no programado:

- **Programada:** Es el ausentismo proyectado con iniciativa y con un dominio de manera que no se percibe el día laboral en difusión, un ejemplo son los descansos (30).
- **No programada:** Se dice a todo mecanismo protector con un nivel de antelación; sobre los empleados o trabajadores para que presenten de modo imprevisto las incidencias del profesional (30).

Como tal, Reyes clasifica el ausentismo como:

- **Ausentismo mental:**
Es la ausencia mental de los individuos o trabajadores que están presentes física pero no mentalmente en su centro de labores, debido a diversas causas, por ejemplo, familiares, problemas a nivel institucional. Esto trae como consecuencia la falta de responsabilidad y compromiso en su producción del día a día (31).
- **Ausentismo físico justificado:**
Se puede definir que el ausentismo laboral físico justificado, es una incapacidad a la ocupación frecuente, que procede de una inhabilitación real de asistir a la institución de trabajo (31).

D. Factores Condicionantes Del Ausentismo laboral

Por otro lado, autores como Díaz, Gutiérrez, Amancio, los factores que intervienen en el absentismo laboral, provienen de interacciones complejas entre el individuo y su trabajo. Inclusive, existen determinantes en un nivel “macro” desde el punto de vista social, económico y político, que merecen la pena de ser considerados, teniendo en cuenta 4 factores tales como:

- **Factores individuales:**

Con relación a la edad, los estudios de absentismo laboral son discrepantes. Mientras algunos han demostrado que, a mayor edad, mayor tasa de ausentismo asociado a la carga de la enfermedad. Con respecto al sexo, los estudios han demostrado que las mujeres tienen mayor tendencia a ausentarse por factores relacionados con la familia, los hijos, el embarazo y otras enfermedades frecuentes, se tiene responsabilidad de cuidar a otras personas, por lo mismo que cuenta con dos trabajos para incrementar su ingreso económico, donde la trayectoria de su casa a su lugar de trabajo es un obstáculo para llegar a tiempo (19).

- **Factor de lugar de trabajo:**

Los factores laborales determinantes del ausentismo, son los relacionados con las condiciones de trabajo, entre ellas:

- Grupos de trabajo con relaciones interpersonales difíciles.
- Áreas con desequilibrios en la distribución de las cargas de trabajo.
- Ambientes laborales de bajo reconocimiento y baja motivación.
- Estrés y ansiedad laboral.
- Situaciones de inseguridad y/o clima laboral y sostenible.
- Falta de preocupación laboral y desigualdad en las oportunidades.
- Bajas remuneraciones para afrontar las responsabilidades familiares.
- Falta de valores del empleador.

- En su gran parte los trabajos nocturnos.
- Los empleos que implican jornadas extensas, tienen una relación directa con el absentismo.

De todos modos, se considera que cada institución tiene un nivel de “tolerancia al absentismo”, el cual deja de existir cuando se alteran los niveles de producción o se comprometen sus ganancias (19).

- **Factor de contenido de trabajo:**

La organización estructural de una empresa y la asignación de roles, responsabilidades, poder y jerarquías, pueden incidir positiva o negativamente en las motivaciones de los trabajadores. Mientras que, por un lado, los mandos medios y superiores pueden crear entre sus subalternos un mal ambiente laboral mediante acciones punitivas, impositivas y coercitivas, creyendo conseguir mayor productividad bajo el régimen del miedo (19).

- **Factor específico y de cultura:**

El factor de cultura abordado desde la localización geográfica, ha permitido vislumbrar que los países asiáticos tienen menores tasas de absentismo laboral en comparación con los países latinoamericanos. En definitiva, el absentismo por causa de edad, sexo, raza y salud estarían representados por el mayor peso porcentual entre todas las ausencias (19).

E. Medición de los Factores Condicionantes Del ausentismo laboral

Así mismos autores como Díaz C, Gutiérrez H, Amancio A (19), sostiene que el ausentismo se mide en:

- **Bajo ausentismo laboral:** Se refiere al ausentismo probable en la totalidad de las dimensiones, tener en cuenta el entendimiento del semejante (19).

- **Medio ausentismo laboral:** Imprevisible y en algunos casos provoca la deserción de su posición de trabajo sin licencia por la empresa o la institución de salud (19).
- **Alto ausentismo laboral:** Es cuando el trabajador no acude en reiteradas ocasiones a su puesto de trabajo y tiene alto riesgo de un despido o retiro de la institución (19).

2.3 TERMINOLOGÍA BÁSICA

- **Ausentismo laboral:** Ausencia al trabajo u otras obligaciones.
- **Enfermería:** La enfermería es la ciencia del cuidado de la salud del ser humano.
- **Factores:** Es un elemento que actúa como condicionante para la obtención de un resultado.

2.4. VARIABLES

Variable 1: Factores condicionantes del ausentismo la

2.5.2 Operacional de Variable: Factores Condicionantes del Ausentismo laboral

OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE

Variable	Tipo de variable según su naturaleza y escala de medición	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Número de ítems	Valor final	Criterios para asignar valores
Factores condicionantes del Ausentismo laboral del personal de enfermería.	Tipo de variable: Cualitativa	Son condiciones o circunstancias que predisponen al ausentismo laboral por parte de un empleado que se pensaba que iba a asistir.	Son elementos o circunstancias que predisponen al incumplimiento a su puesto de trabajo por parte de un empleado que se pensaba que iba a asistir, quedando excluidos los períodos vacacionales y las huelgas, pueden ser por causas personales, familiares o sociales.	Factores individuales	- Responsabilidad en el hogar. - Diversidad de trabajos. - Dificultad por lejanía del trabajo	(1,2,3)	Factor condicionante Bajo	Puntaje de 18 a 41 fue considerado como un condicionante Bajo del ausentismo.
				Factor de lugar de trabajo	- Ambiente laboral limpio. - Disposición de equipo de bioseguridad. - Iluminación adecuada. - Ventilación adecuada. - Confort en el servicio.	(4,5,6,7,8)		
	Factor de contenido de trabajo			- Apoyaría a los colegas cuando lo necesiten. - No cuenta con un servicio estale. - Efectividad de equipo. - Cuenta con ayuda de colegas.	(9,10,11,12,13)	Factor condicionante Medio	Puntaje de 42 a 60 fue considerado como un condicionante medio del ausentismo.	
	Factor específico y de cultura.			- Participación en actividades del servicio. - Su opinión es escuchada en el servicio.	(14,15,16,17,18)			

CAPÍTULO III: DISEÑO METODOLÓGICO

3.1 TIPO DE INVESTIGACIÓN

El estudio, fue de tipo cuantitativo, descriptivo según Hernández Sampieri et al, define como investigación cuantitativa; busca presentar la realidad tal cual la encuentra, a través de gráficos o cuadros estadísticos o medidas descriptivas, con el fin de establecer pautas de comportamiento y probar teorías (32).

Así mismo el diseño de investigación fue de tipo transversal, según Hernández Sampieri et al, sostiene en este diseño de estudio, tiempo y espacio determinado, por cuanto la variable fue operacionalizada (32).

3.3 POBLACIÓN Y MUESTRA

La población estuvo constituida por 200 enfermeras, población finita que laboran en el Hospital Emergencias Grau, según Hernández Sampieri et al, una población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones, es la totalidad del fenómeno a estudiar, donde las entidades de la población poseen una característica común la cual se estudia y da origen a los datos de la investigación (32).

La muestra fue el total de la población 200 enfermeras, que se obtuvo mediante un muestreo no probabilístico, según Johnson R et al, sostienen que la muestra no probabilística se hace según el planteamiento del problema, las hipótesis, el diseño de investigación y el alcance de sus contribuciones (33).

Criterios de Inclusión:

- Enfermeras que laboran en los distintos servicios del Hospital Emergencias Grau.
- Enfermeras que acepten participar en el estudio, que laboran en los distintos Servicios del Hospital Emergencias Grau, previo consentimiento informado.

Criterios de Exclusión

- Enfermeras que no acepten participar en el estudio, que laboran en el Hospital Emergencias Grau.
- Enfermeras que estén de vacaciones.
- Enfermeras que están con licencia o descanso médico.
- Personal que tenga un cargo de jefatura.
- Internas de enfermería.

3.4 TÉCNICA E INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

INSTRUMENTO N°1: Escala tipo Licker de los factores condicionantes del ausentismo laboral del profesional de enfermería.

La técnica que se utilizó fue la entrevista.

El autor es Díaz R, Gutiérrez H y Amancio A.

Dicho instrumento fue validado en el Perú en el Hospital Santa Rosa por Díaz R, Gutiérrez H y Amancio A. por juicio de expertos.

Cuenta con una confiabilidad de Alfa de Cronbach de 0.71.

Está conformado por 18 ítems, dividido en 4 factores tales como: Factores individuales (3 ítems), factor de lugar de trabajo (5ítems), factor de contenido de trabajo (5ítems) y factor específico y de cultura (5ítems), cuyo valor final que adoptó la variable fue: Ausentismo bajo (28 a 41 puntos), ausentismo medio (42 a 60 puntos) y ausentismo alto (61 a 90 puntos).

Con referente a valor final en la dimensión factor individual: Bajo (3 - 6 puntos), medio (7 - 10 puntos), alto (11 - 15 punto), en la dimensión lugar de trabajo: Bajo (5 - 11 puntos), medio (12 - 18 puntos), alto (19 - 25 puntos), en la dimensión contenida de trabajo. Bajo (5 - 11 puntos), medio (12 -18), alto (19 -25puntos), en la dimensión contexto específico: Bajo (5 -11 puntos), medio (12 - 18 puntos), alto (19 - 25 puntos).

3.5 PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS

Se presentó un documento a la jefatura de enfermería del Hospital Nacional Emergencias Grau para poder realizar el estudio en dicha institución teniendo como respuesta positiva y total apoyo por parte del personal para poder realizar la entrevista a cada profesional de enfermería en los distintos servicios y horarios que disponen. En el análisis de los datos obtenidos se usó el (SPSS versión 23) en el cual se vaciaron los datos obtenidos del profesional de enfermería, cuyos resultados se presentaron en tablas y/o gráficos estadísticos y en porcentajes para el análisis e interpretación respectiva. Se aplicó la prueba estadística de Chi cuadrado según dichas variables y así poder responder al objetivo general ya planteado.

3.6 ASPECTOS ÉTICOS

Toda la información que se obtuvo procedió de aquellas licenciadas de enfermería que voluntariamente dieron su consentimiento para dicha entrevista donde se incluye la firma del consentimiento informado previa la entrega de la encuesta, toda la información obtenida fue estrictamente confidencial y de exclusivo manejo por parte de los investigadores y se tuvo en cuenta los principios éticos.

Beneficencia: benevolencia o no-maleficencia, principio ético de hacer el bien y evitar el daño o lo malo para el sujeto o para la sociedad, significa ayudar a los otros a obtener lo que es benéfico para ellos, o que promueva su bienestar.

No Maleficencia: Las investigadoras no divulgaron las respuestas brindadas, así mismo actuaron evitando cualquier daño físico, mental y moral al personal entrevistado. Mirar siempre el bien individual.

Justicia: Esto significa que las personas que tienen necesidades de salud iguales deben recibir igual cantidad y calidad de servicios y recursos. Las personas, con necesidades mayores que otras, deben recibir más servicios que otros de acuerdo con la correspondiente necesidad. El principio de justicia está íntimamente relacionado a los principios de fidelidad y veracidad.

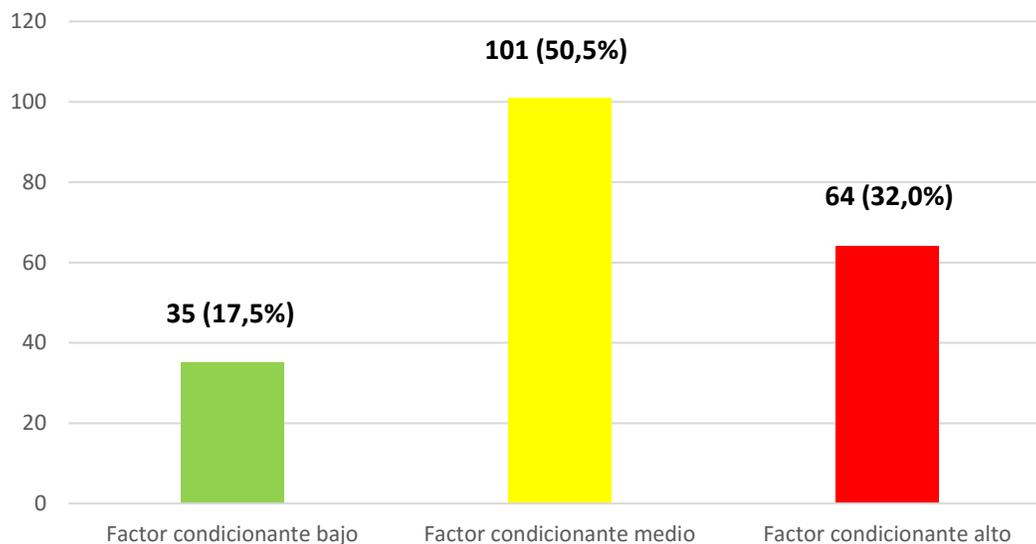
Autonomía: Significa reconocer sus decisiones, tomadas de acuerdo con sus valores y convicciones personales. Uno de los problemas en la aplicación del principio de autonomía en los cuidados de enfermería, es que el personal puede presentar diferentes niveles de capacidad de tomar una decisión autónoma, dependiendo de sus limitaciones internas o externa.

CAPÍTULO IV: RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1 Resultados

Según la investigación cuya población fue de 200 enfermeras, de las cuales, con referencia a la edad, el 38% son mayores de 40 años; el 23% de 33 a 40 años. Con referente al género de las enfermeras, el 62.5% son mujeres y el 37.5% hombres. Por otro lado, el estado civil, el 35% son casados, el 34% solteros, el 16% convivientes y el 15% divorciados. Por ultimo, el grado de instrucción de dichos profesionales, el 48.5% son especialistas, el 29% otros (Licenciadas sin especialidad, cursando estudios de especialidad, personal de apoyo), el 17% cuenta con maestría y el 6% doctorado.

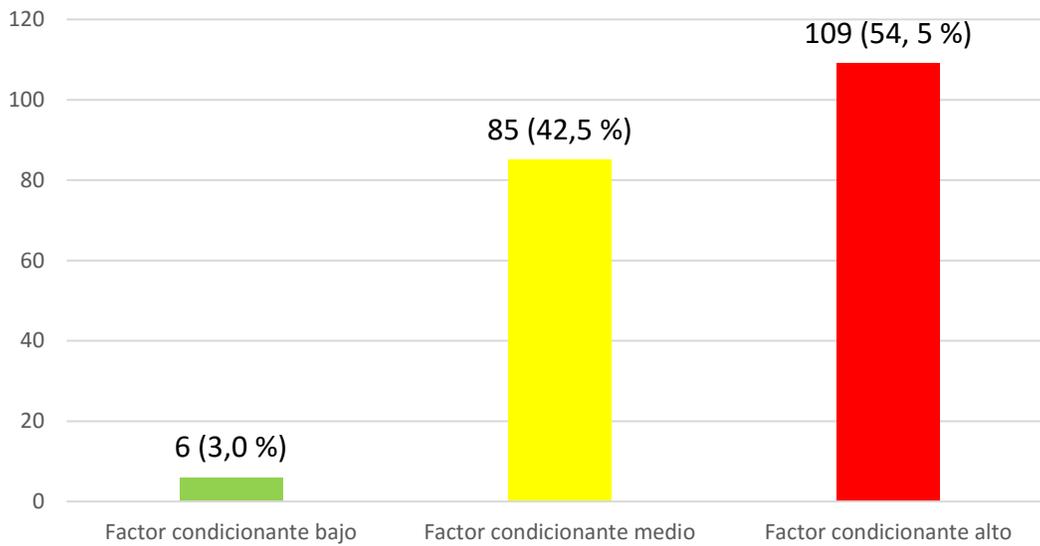
Grafico 1. Identificar los factores individuales del ausentismo laboral en el profesional de enfermería en el Hospital Nacional Emergencias Grau.



Fuente: Profesionales de enfermería del Hospital Nacional Emergencias Grau.

En el gráfico se observa que en el factor individual del ausentismo laboral tiene un factor condicionante medio con un 50, 5%, seguido de un factor condicionante alto de 32% y por ultimo con un factor condicionante bajo de 17,5%.

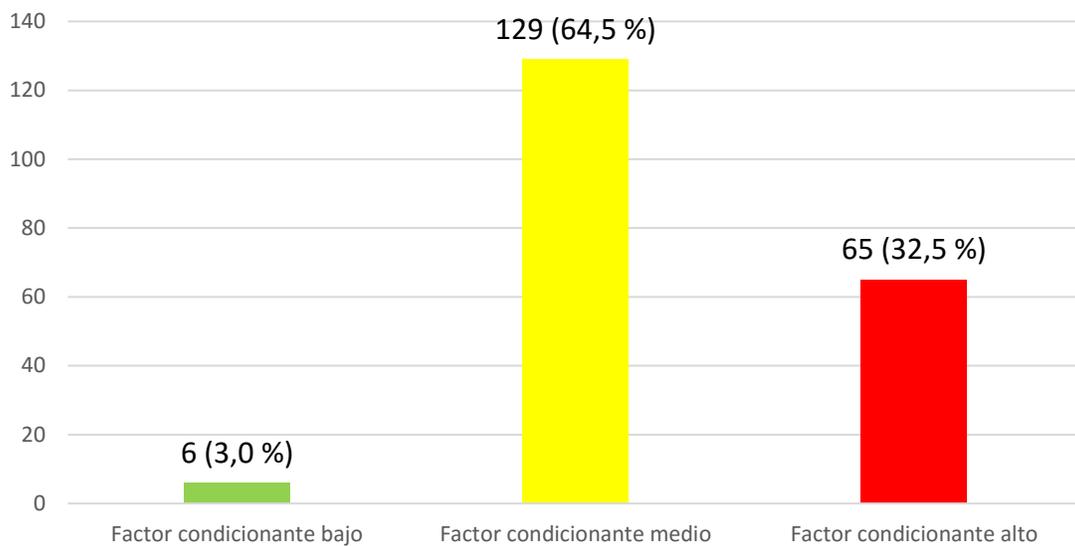
Grafico 2. Identificar los factores de lugar de trabajo del ausentismo laboral en el profesional de enfermería en el Hospital Nacional Emergencias Grau.



Fuente: Profesionales de enfermería del Hospital Nacional Emergencias Grau.

En el gráfico se observa, que en el factor lugar de trabajo del ausentismo laboral tiene un factor condicionante alto con un 54.5%, seguido de un factor condicionante medio 42,5% y por ultimo con un factor condicionante bajo de 3,0%.

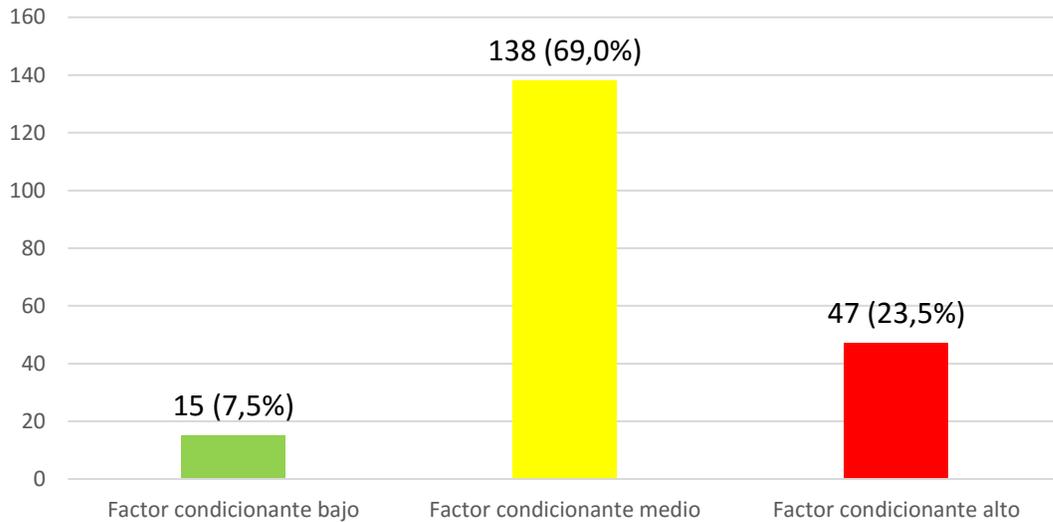
Grafico 3. Identificar los factores de contenido de trabajo del ausentismo laboral en el profesional de enfermería en el Hospital Nacional Emergencias Grau.



Fuente: Profesionales de enfermería del Hospital Nacional Emergencias Grau.

En el gráfico se observa, que el factor contenido de trabajo del ausentismo laboral tiene un factor condicionante medio con un 64, 5%seguido de un factor condicionante alto de 32,5% y por ultimo un factor condicionante bajo de 3,0%.

Grafico 4. Identificar los factores de contexto específico y de cultura del ausentismo laboral en el profesional de enfermería en el Hospital Nacional Emergencias Grau.



Fuente: Profesionales de enfermería del Hospital Nacional Emergencias Grau.

En el gráfico se observa, que el factor contexto específico y de cultura del ausentismo laboral tiene un factor condicionante medio con un 69, 0%, seguido de un factor condicionante alto de 23,5% y por ultimo un factor condicionante bajo de 7,5%.

Tabla 1: Factores condicionantes del ausentismo laboral en el Profesional de Enfermería en el Hospital Nacional Emergencias Grau.

Factores	Factor condicionante bajo		Factor condicionante medio		Factor condicionante alto	
	n	%	n	%	n	%
FACTOR TOTAL	1	0,5	98	49,0	101	50,5
Factores individuales	35	17,5	101	50,5	64	32,0
Factor lugar de trabajo	6	3,0	85	42,5	109	54,5
Factor de contenido de trabajo	6	3,0	129	64,5	65	32,5
Factor específico y de cultura	15	7,5	138	69,0	47	23,5

Fuente: Profesionales de enfermería del Hospital Nacional Emergencias Grau.

En la tabla N° 1 se observa que, del total de la población de profesionales de enfermería, tenemos que el 50,5% presentó un factor condicionante alto de ausentismo laboral, el 49% medio y el 0,5% bajo.

4.2 Discusión.

Este estudio permite dar una mirada general al ausentismo en el personal de enfermería. Según Juárez, el profesional de enfermería que labora en las instituciones de salud, es considerado el principal recurso humano, puesto que, sin él es imposible alcanzar los objetivos y metas planteados por la organización; de tal modo que, la ausencia del mismo repercute de manera negativa en la atención y cuidado de los pacientes, generando estrés, disgusto por los procesos de reubicación y la consecuente disminución en la calidad de atención (1).

Actualmente los profesionales de enfermería que laboran en los hospitales presentan una edad mayor de 40 años a más; asimismo, se ha logrado evidenciar que el género femenino prevalece en este grupo de estudio con un 62,5%, justificado por el hecho de que el perfil del profesional de enfermería está conformado predominantemente por mujeres desde sus inicios. El resultado de este estudio coincide con los obtenidos en el estudio realizado por Ferraro (14) que demuestran que la razón es porque las mujeres buscan más atención médica que el hombre y por ende es mayor el riesgo de ausentarse. Díaz (19) que el sexo femenino predomina con un 90,77%. Sierra (17) de los cuales el 95,5% pertenecían al sexo femenino, el ausentismo laboral es un problema que está influenciado por múltiples causas y factores tanto internos (40,9%) como externos con un 59,1% del personal de enfermería opinaron que dentro de los factores externos del ausentismo laboral son los problemas de salud justificados.

Con respecto al factor individual, que más de la mitad de la población presentó un factor condicionante medio con un 50,5% de los profesionales de enfermería manifestando que a veces tienen responsabilidades en sus hogares, este resultado coincide con lo hallado por Díaz (19), donde se encontró que los profesionales de enfermería perciben que las responsabilidades familiares o personas bajo su cuidado son consideradas como un factor condicionante del ausentismo. Lo cual es una situación que nos hace reflexionar que, en salud las instituciones del estado deben implementar un sistema de retenes, para cubrir dichas ausencias, en algunos casos también debería

implementarse un sistema de guarderías infantiles, si la situación lo amerita. Castro (22) con un 63% indica que el ausentismo se presencia en los varones de entre 26 a 35 años y esto a causa de la carga familiar del mismo. En la dimensión factor lugar de trabajo, con un 54,5% presentó un factor condicionante alto, esto ha permitido observar que la limpieza, falta de iluminación adecuada, la higiene y la salubridad se realizan con poca frecuencia y casi nunca se dispone de muebles y enseres cómodos para realizar la labor. Este resultado coincide con autores como Aular (04) que con un 53,33% de los encuestados respondió que las malas condiciones del ambiente de trabajo generan un entorno desagradable. Ferraro (14), el 56% de la población no se siente satisfecha con su trabajo por el bajo salario y la mala relación con otros compañeros, además de mala relación con supervisores, baja responsabilidad y el pluriempleo, fueron considerados como causales de insatisfacción. Silva (15) que el género femenino, las horas laborales, el tipo de vinculación, la causa médica como incapacidad y el cargo, son factores asociados a altos niveles con un 50.8% de ausentismo en trabajadores del área de la salud.

Por otro lado, según Donato (25), refiere que el ausentismo laboral no es solo un indicador de enfermedad, sino de insatisfacción en el trabajo del profesional de salud, por lo que esta problemática debe ser abordada por los servicios de salud en el trabajo y en las diversas áreas de administración del personal. En el presente estudio, en el factor lugar de trabajo tenemos un factor condicionante alto con 54,5%. Estos resultados difieren de los encontrados por Mazo (16), encontró que, la satisfacción con su trabajo tiene un 34,3% una satisfacción baja presentando ausentismo laboral por causa médica con un 78%. Así mismo, Talledo (18) encontró que la causa más frecuente fue la enfermedad, siendo mayor tanto en el 2015 como en el 2016 con un 88,8%. Núñez (20), encontró que el 89% presentaron ausentismo y el 11% no ausentismo laboral.

Cabe mencionar la importancia de analizar los factores condicionantes para el absentismo laboral por las instituciones de salud, con la finalidad de realizar intervenciones bien direccionadas, que realmente generen un impacto sobre la prestación de los servicios de salud. En estudios similares a este nos indican que los factores asociados al absentismo por causa médica, describen la importancia de los

beneficios de una práctica constante como manifiesta mazo (16) en su estudio estas causas se atribuyen a las diversas ocupaciones que pueden estar involucradas dentro de cada población.

Algunos estudios han demostrado que la sobrecarga de trabajo, el bajo salario y el poco reconocimiento, influye en el ausentismo de los profesionales de enfermería en sus respectivos centros laborales. Los hallazgos descritos por Diaz (19) Afirmaron que la asignación del personal es insuficiente para cubrir la carga de trabajo que se realiza en forma diaria. Investigaciones recientes afirman que el ausentismo está relacionado con las condiciones del trabajo, la productividad y la vida personal de los profesionales de enfermería. En este sentido los hospitales ofrecen a sus empleados condiciones de trabajo con muchas limitaciones esto relacionado con el presente estudio, donde un tercio de los profesionales de enfermería considero al factor lugar de trabajo como un condicionante alto y lo restante al factor contenido de trabajo como un condicionante medio.

CAPÍTULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Conclusión

- Del total de la población de los profesionales de enfermería del Hospital Nacional Emergencias Grau el factor condicionante para el ausentismo laboral es el factor lugar de trabajo y contenido de trabajo.
- De acuerdo a la totalidad de la población encontramos que, en el factor individual del ausentismo laboral en el profesional de enfermería, predomina el factor condicionante medio.
- Con respecto al factor lugar de trabajo del ausentismo laboral en el profesional de enfermería en el Hospital Nacional Emergencias Grau, predomina el factor condicionante alto.
- Los factores de contenido de trabajo del ausentismo laboral en el profesional de enfermería en el Hospital Nacional Emergencias Grau, predomina el factor condicionante medio.
- En los factores de contexto específico y de cultura del ausentismo laboral en el profesional de enfermería en el Hospital Nacional Emergencias Grau, predomina el factor condicionante medio.

5. 2 Recomendaciones

- Informar de los resultados obtenidos en el estudio al Hospital Nacional Emergencias Grau para que pueda formular estrategias dirigidas a disminuir las ausencias, enfatizando el control de los factores laborales, de modo que se incida en un mayor desempeño de parte de los profesionales de enfermería.
- Difundir los resultados entre los profesionales de enfermería buscando que se identifiquen y concienticen con respecto al ausentismo.
- Fomentar estudios de investigación dirigidos a medir la efectividad de las estrategias que implante el Hospital para controlar el ausentismo y mejorar el desempeño
- Fomentar espacios estratégicos de dialogo y confianza con el objetivo de tener conocimiento sobre condiciones o problemas personales, el cual esté generando la ausencia laboral en el personal, a fin de brindarle soporte y ayuda inmediata.
- Realizar actividades de motivación que garanticen el compañerismo, buen comportamiento y responsabilidad a través de dinámicas y/o estrategias vivenciales.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Juárez P, García M. La importancia del cuidado de enfermería. Revista enfermería [Internet] 2009 [Citado el 4 de marzo del 2018]; 17 (2): 113-115 Disponible en: <http://www.medigraphic.com/pdfs/enfermeriaimss/eim-2009/eim092j.pdf>.
2. Flores Lidia E, Ruiz Marta S. Ausentismo en el personal de enfermería del servicio de neonatología [tesis de licenciatura] Argentina: Facultad de Ciencias Médicas Escuela de Enfermería Universidad Nacional de Córdoba;2013.
3. Zárate S, Sanofipasteur [Internet]. Colombia: La influenza causa el 10 a 12% de ausentismo [Citado en 8 de marzo del 2018] Disponible en <http://www.sanofipasteur.com.co/?q=node/19302>.
4. Aular Pernalete M. Factores asociados al ausentismo laboral del personal de enfermería en el área de quirófano de un hospital materno infantil ubicado en Guacara- estado Carabobo [Tesis de Licenciatura]. Venezuela: Universidad de Carabobo facultad de Ciencias Económicas y Sociales escuela de relaciones industriales campus Bárbula;2016.
5. Valdez M, Rojas M, Torres M, López G. Análisis de las causas de ausentismo injustificado con un grupo focal de enfermeras [Internet] 2017, diciembre [14 mayo 2010];13(3): pp.141-145.Disponible desde: <http://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumen.cgi?IDARTICULO=4530>.
6. Bogado D, Pineda A. Ausentismo laboral. Construcción fenomenológica de su significado a la luz de las tendencias motivacionales [internet] 2011, mayo [citado el 08 de marzo de 2018]; 2: Disponible en:

<https://www.portalesmedicos.com/publicaciones/articulos/3656/2/Ausentismo-laboral.-Construccion-fenomeno%F3gica-de-su-significado-a-la-luz-de-las-tendencias-motivacionales>.

7. Mata J, Acuña E. Costos de las Incapacidades por Enfermedad y Riesgos del Trabajo de los Empleados de la Caja Costarricense de Seguro Social (C.C.S.S.). [internet]. 2017 [Citado el 19 de marzo de 2018]; 10(2): pdf. Disponible desde: http://decon.edu.uy/network/pdfs/mata_acuna.pdf.
8. Becker S, Carvalho M. Estudio sobre ausentismo en profesionales de enfermería del Centro Psiquiátrico de Manaus, Brasil [internet] 2010 junio [citado 04 de junio del 2018]; 16(1):1-15. Disponible desde: Chrome extension://oemmndcblldboiebfnladdacbfdmadadm/http://www.scielo.br/pdf/rlae/v16n1/es_16.pdf.
9. Carvallo B. Factores relacionados con el ausentismo laboral [internet]. 2010, mayo [4-6-2018]; 6(3): 25-30. Disponible en: www.abacolombia/Revista/ausentismo.laboral/org.
10. Sierra L, Hurtado D. Factores Asociados al Ausentismo Laboral del Personal de Enfermería. servicio de medicina I y II hospital Ruiz y Páez [Tesis de Licenciatura en enfermería]. Venezuela: universidad de oriente núcleo bolívar; 2012.
11. Ley Orgánica del Trabajo de las Trabajadoras y los Trabajadores [internet]. Caracas, Venezuela [citado 20 de marzo de 2018] disponible desde: <https://www.google.com.pe/search?q=11.+Ley+Orgánica+del+Trabajo%2C+las+Trabajadoras+y+los+Trabajadores+%5Binterne%5D.+Caracas%2C+Venezuela&r>.
12. Valencia J, Pérez A. Ausentismo laboral y su relación con el consumo de alcohol y otras sustancias psicoactivas [internet]. 2010, mayo [citado 22 de marzo de

2018]; 1(30):1-18. Disponible desde: <http://www.cicad.oas.org/oid/MainPage/Costs/Protocols/Ausentismo.pdf>. [mayo, 2010.

13. Díaz M, Romero A, Villegas V. Ausentismo y su influencia en dinámica laboral y relaciones interpersonales de enfermería [Internet]. 2015 [Citado el 22 de marzo del 2018]; pp.21 dic. Disponible en:http://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/8580/diaz-avila-maria-celeste.pdf.
14. Ferraro C. Incidencia de ausentismo laboral y factores determinantes en el personal de enfermería del hospital zonal especializado en oncología Luciano fortabat de Olavarría. [tesis de maestría]. Argentina: Universidad Nacional de Rosario; 2016.
15. Silva Gutierrez C, Caicedo Gomez D, Serna Calvo L. Ausentismo laboral en personal de salud de la red salud norte de Cali en 2013 [Tesis de especialidad]. Colombia: universidad libre seccional Cali facultad de ciencias de la salud especialización en salud ocupacional Santiago de Cali; 2016
16. Mazo Diana A, Barrera Marcela L. Factores relacionados con el absentismo laboral por causa médica del personal de enfermería de la Fundación Clínica del Norte, 2013–2014. [tesis de grado]. Colombia: Universidad CES, facultad de medicina división de posgrados en salud pública Medellín; 2015.
17. Sierra Alvillas L, Hurtado Rojas D. factores asociados al ausentismo laboral del personal de enfermería. servicio de medicina I y II hospital “Ruiz y Páez” [tesis de grado]. Bolívar: Universidad de Oriente Escuela de Ciencias de la Salud; 2012.

18. Talledo Vela S. Factores de absentismo laboral en el personal de enfermería en un instituto especializado de enfermedades neurológicas [tesis de grado]. Perú: Universidad Cesar Vallejo; 2018.
19. Díaz Ledesma C, Gutiérrez Crespo H, Amancio Castro A. Ausentismo y desempeño laboral en profesionales de enfermería de áreas críticas [internet].2017, junio [citado el 25 de marzo de 2018]; 9 (1): p. 1973-87. disponible desde: <http://www.scielo.org.co/pdf/cuid/v9n1/2216-0973-cuid-9-1-1973.pdf>.
20. Núñez Zarazú L, Pérez Galdos N. Absentismo laboral no programado en personal de enfermería del servicio de medicina interna del hospital Edgardo Rebagliati Martins 2013-2016 [interne]. 2017, octubre [citado el 29 de marzo de 2018]; 10(2) pdf 315-326. Disponible desde: <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/2825>.
21. Pinedo Pinedo I, Rivera Garcia A. Factores relacionados al ausentismo laboral en el personal administrativo de un hospital nacional [tesis de segunda especialidad]. Perú: Universidad Peruana Cayetano Heredia Facultad de Enfermería; 2017.
22. Castro Cárdenas A, Factores que influyen en el Ausentismo de los trabajadores de la Planta de la Empresa Agroindustrial Agualima-Trujillo 2015[tesis de licenciada]. Perú: Universidad Nacional de Trujillo Facultad de Ciencias Sociales; 2016.
23. Carvajal E. Ausentismo en enfermería. Revista de Actualizaciones en Enfermería. [Internet].2009, Diciembre [Citado el 20 de marzo del 2018]; V (12) No. 4: pp.10-17. Disponible en: <https://encolombia.com/medicina/revistas-medicas/enfermeria/ve-124/ausentismoenenfermeria/>

24. Hamoui Y, Sirit Y, Bellorin M. Absentismo laboral del personal administrativo de una universidad pública venezolana [Internet] 2002 [Citado el 15 de marzo de 2018]; disponible desde: <http://servicio.bc.uc.edu.ve/multidisciplinarias/saldetrab/vol13n2/13-2-4.pdf>
25. Donato D. Ausentismo laboral de causa médica en una institución pública. [Internet]. 1997 [Citado el 14 de marzo del 2018]; pp. 101-109. Disponible en: <http://smu.org.uy/literatura/mu/1997V2/donatro>.
26. Cejas M, Vasquez G, Chirinos N, Hernandez G, Sandoval E, Anzola A. La administración de los recursos humanos, La arquitectura estratégica de las organizaciones [Internet]. [Citado el 18 de marzo del 2018]. Disponible en: <http://repositorio.espe.edu.ec/xmlui/bitstream/handle/21000/13757/978-9942765048%20ADMINISTRACI%C3%93N%20DE%20RECURSOS%20HUMANOS%20LA%20ARQUITECTURA%20ESTRAT%C3%89GICA%20DE%20LAS%20ORGANIZACIONES.pdf> sequence=1&isAllowed=y
27. Balderas Pedrero M. Administración de los servicios de enfermería. Cuarta edición [Internet]. México DF: Editorial Interamericana; 2005. Disponible en: <https://enfermeriaudes.files.wordpress.com/2016/02/administraciondelosserviciosdeenfermeria.pdf>
28. Mesa f, Kaempffer A. 30 años de estudio sobre ausentismo laboral en Chile: una perspectiva por tipos de empresas. Rev. méd. Chile [Internet]. 2004, Septiembre [citado el 18 de marzo del 2018]; 132(9): 1100-1108. Disponible en: https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-98872004000900012&lng=es.
<http://dx.doi.org/10.4067/S003498872004000900012>.
29. Cruz A. El ausentismo en las empresas [Internet]. España, 2007 [citado el 20 de marzo del 2018]. Disponible en:

<http://www.monografias.com/trabajos66/ausentismoempresas/ausentismoempresas2.shtml#ixzz3YvFYGtUB>.

30. Universidad de La Habana, Núñez P, Israel A. [Internet]. Cuba, la habana: La Gestión Humana. Objeto y Método [Citado el 20 de marzo del 2018]. Disponible en: Habana<http://www.era-mx.org/biblio/GestionHumana.pdf>
31. Chiavenato I. Introducción a la teoría general de la administración séptima edición [Internet]. México; 2007 mayo [citado el 20 de marzo del 2018]; Disponible en: <https://naghelsy.files.wordpress.com/2016/02/introduccion-a-la-teoria-general-de-la-administracion-7ma-edicion-idalberto-chiavenato.pdf>
32. SCRIBD, [Internet]. Definición del tipo de investigación a realizar: básicamente exploratoria, descriptiva, correlacional o explicativa [Citado el 24 de marzo de 2018]. Disponible desde: <https://es.scribd.com/doc/7130674/SAMPIERI-Capitulo-4>.
33. Cárdenas R. Estadística en la educación [Internet]. Editorial digital UNID, 2014 nov. Tipo de muestreo [Citado el 24 de marzo de 2018]; P. 24- 28. Disponible desde:
<https://books.google.com.pe/books?id=EOGWBQAAQBAJ&pg=PA27&lpg=PA27&dq=muestreo+probabilistico+segun+johnson&source=bl&ots=8BRhpEKfZ&sig=egz5AVgTqdh2yqt72lyOBvrXcwU&hl=en&sa=X&ved=0ahUKEwj7tYqwpKvaAhVlwKkHVt1A6IQ6AEIajAH#v=onepage&q=muestreo%20probabilistico%20segun%20johnson&f=false>

ANEXOS

Anexo N°1:

Instrumentos "Factores Condicionantes del Ausentismo laboral y Desempeño Laboral en el Profesional de Enfermería en el Hospital Nacional Emergencias Grau"

TÉCNICA: Entrevista

INSTRUMENTO: Escala de calificación

I.- **OBJETIVO:** Determinar los factores condicionantes del ausentismo laboral en el Hospital Nacional Emergencias Grau.

II.- **INTRODUCCION:**

Sr(a) o Srta.:

Buenos días, somos Bachiller de Enfermería de la Universidad Norbert Wiener: Quispe Chumpi Liliana, Rodas Pérez Juana, estamos realizando un estudio en el Hospital de emergencia Grau, 2018 y de acuerdo al objetivo antes señalado; mucho le agradeceremos responder el instrumento que se le detalla a renglón seguido. No necesitamos que se identifiquen, solo requerimos su sinceridad y honestidad. Muchas gracias.

Datos generales:

1. Edad

- a. 23 a 27 años
- b. 28 – 32 años
- c. 32 – 40 años
- d. Mayor de 40 años

2. Sexo:

- a. Femenino
- b. Masculino

3. Estado Civil

- a. Soltero
- b. Casado
- c. Conviviente
- d. Divorciado

4. Grado de enfermera

- a. Especialista
- b. Maestría
- c: doctorado
- d. otros

**FACTORES CONDICIONANTES DEL AUSENTISMO LABORAL DEL
PROFESIONAL DE ENFERMERÍA**

#	ÍTEMS	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	En su hogar ustedes tienen responsabilidad de cuidar a otras personas.					
2	A parte de trabajar en el hospital, trabaja en otros lugares.					
3	La distancia de su domicilio a su centro laboral le causa muchas dificultades.					
	LUGAR DE TRABAJO					
4	Se mantiene la limpieza, higiene y salubridad en su centro laboral.					
5	Dispone de materiales y equipos de bioseguridad para brindar la atención.					
6	El servicio donde usted labora, dispone de iluminación adecuada.					
7	La ventilación es adecuada en su servicio.					
8	Dispone de muebles y enseres cómodos para realizar su labor administrativa					
	CONTENIDO DE TRABAJO					
9	En su turno de trabajo atiende usted a sus pacientes y además a los pacientes designados de otro compañero.					
10	Ha sido movilizado (a) de sus servicios para cubrir otras áreas.					
11	La distribución del personal, permite que se realice un trabajo eficiente y efectivo.					
12	Considera usted que su sueldo, es el que debería ganar.					
13	Cuando tiene que realizar un trabajo difícil, cuenta con la ayuda de sus colegas.					
	CONTEXTO ESPECIFICO Y DE CULTURA					
14	Participa en las actividades programadas en su servicio.					
15	Su jefe pide opinión para tomar alguna decisión trascendente del 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.) o las laborales.					

Anexo N°3:

Tabla 4: Datos Sociodemográficos del Profesional de Enfermería en el Hospital Nacional Emergencias Grau

Edad	%	n°
23 a 27 años	19%	38
28 a 32 años	20%	40
33 a 40 años	23%	46
mayores de 40 años	38%	76
Género	%	n°
femenino	62.50%	125
masculino	37.50%	75
Estado civil	%	n°
soltero	34%	68
casado	35%	70
conviviente	16%	32
divorciado	15%	30
Grado de instrucción	%	n°
especialista	48.50%	97
maestría	17%	34
doctorado	6%	12
otros	29%	57

Fuente: Profesionales de enfermería del Hospital Nacional Emergencias Grau.