



Universidad
Norbert Wiener

Escuela de Posgrado

Tesis

**“Ausentismo laboral y su relación con el desempeño
laboral del personal de enfermería que labora
en un hospital nacional 2023”**

Para optar el grado académico de:

Maestro de Gestión en Salud

Presentado por:

AUTOR: Cruzado Delgado, Eder Johnny


Código ORCID: 0000-0002-9031-7962

ASESORA: Mg. Hermoza Moqillaza, Rocío

Código ORCID: 0000-0001-7690-9227

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: 08/11/2022

Yo, EDER JOHNNY CRUZADO DELGADO Egresado(a) de la Escuela Académica Profesional de Posgrado de la Universidad privada Norbert Wiener declaro que el trabajo académico "AUSENTISMO LABORAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA QUE LABORA EN EL HOSPITAL NACIONAL DOS DE MAYO, LIMA 2023" Asesorado por el docente: Mg. Hermoza Moquillaza Rocío Victoria. Con DNI 40441142 Con ORCID <https://orcid.org/0000-0001-7690-9227> tiene un índice de similitud de (5) (cinco)% con código oid:14912:250982958 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.



.....
 CRUZADO DELGADO EDER JOHNNY
 DNI: 41582847



.....
 Firma
 Nombres y apellidos del Asesor
 Hermoza Moquillaza Rocío
 DNI: 40441142

Lima, 05 de agosto del 2023

Tesis

**“AUSENTISMO LABORAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO
LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA QUE LABORA
EN UN HOSPITAL NACIONAL 2023”**

Línea de investigación

Salud y Bienestar

Asesora

Mg. Rocio Hermoza Moqillaza

Código Orcid: 0000-0001-7690-9227

Dedicatoria

A Dios por ser mi guía espiritual, a mi familia por todo el apoyo incondicional que me brindaron para alcanzar mis metas seguir superándome profesionalmente.

ÍNDICE GENERAL

Dedicatoria.....	iii
ÍNDICE GENERAL	iv
Índice de tablas	vi
Índice de figuras	vii
Resumen	viii
Abstract.....	ix
Introducción.....	x
CAPÍTULO I. EL PROBLEMA.....	1
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. Objetivos de la investigación.....	4
1.3.1. Objetivo general.....	4
1.3.2. Objetivos específicos	4
1.4. Justificación de la investigación	5
1.4.1. Teórica	5
1.4.2. Metodológica	5
1.4.3. Práctica	5
1.5. Limitaciones de la investigación.....	6
1.5.1. Temporal.....	¡Error! Marcador no definido.
1.5.2. Espacial.....	¡Error! Marcador no definido.
CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO	7
2.1. Antecedentes.....	7
2.2. Bases teóricas.....	11
2.3. Formulación de la hipótesis	19
2.3.1. Hipótesis general	19
2.3.2. Hipótesis específicas.....	19
CAPÍTULO III. METODOLOGÍA	20

3.1. Método de investigación.....	20
3.2. Enfoque investigativo	20
3.3. Tipo de investigación.....	20
3.4. Diseño de la investigación	20
3.5. Población, muestra y muestreo	20
3.6. Variables y operacionalización.....	22
3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	31
3.7.1. Técnica.....	31
3.7.2. Descripción	25
3.7.3. Validación.....	26
3.7.4. Confiabilidad	26
3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos	26
3.9. Aspectos éticos	27
CAPÍTULO IV. PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS	28
4.1. Resultados.....	28
4.1.1. Análisis descriptivo de resultados	28
4.1.2. Prueba de normalidad	31
4.1.3. Pruebas de hipótesis.....	37
4.1.4. Discusión de resultados	38
CAPÍTULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	48
5.1. Conclusiones.....	48
5.2. Recomendaciones	42
REFERENCIAS.....	44
ANEXOS	53
ANEXO 1: Matriz de Consistencia	63
ANEXO 2: Instrumentos	64
ANEXO 3: Aprobación del comité de ética de la universidad Norbert Wiener.....	69
ANEXO 4: Aprobación por el comité de ética del Hospital Nacional Dos de Mayo	70
ANEXO 5: Formato de consentimiento informado.....	72
ANEXO 6: Informe del Turnitin	74

Índice de tablas

Tabla 1. Características generales del personal de enfermería del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima, 2023.....	28
Tabla 2. Ausentismo laboral en el personal de enfermería del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima, 2023.....	28
Tabla 3. Dimensiones del ausentismo laboral en el personal de enfermería del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima 2023.....	29
Tabla 4. Desempeño laboral en el personal de enfermería del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima 2023.....	30
Tabla 5. Prueba de normalidad de las variables y dimensiones de las pruebas de hipótesis	31
Tabla 6. Prueba de correlación entre el ausentismo laboral y desempeño laboral	32
Tabla 7. Prueba de correlación entre el factor individual y desempeño laboral	33
Tabla 8. Prueba de correlación entre el lugar de trabajo y desempeño laboral	34
Tabla 9. Prueba de correlación entre el contenido de trabajo y desempeño laboral.....	36
Tabla 10. Prueba de correlación entre contexto específico y de cultura y desempeño laboral	37

Índice de figuras

Gráfico 1. Ausentismo laboral en el personal de enfermería del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima, 2023.....	29
Gráfico 2. Dimensiones del ausentismo laboral en el personal de enfermería del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima 2023.	35
Gráfico 3. Desempeño laboral en el personal de enfermería del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima 2023.....	36
Gráfico 4. Gráfico de dispersión entre los puntajes de ausentismo laboral y desempeño laboral	38
Gráfico 5. Gráfico de dispersión entre los puntajes de factor individual y desempeño laboral	39
Gráfico 6. Gráfico de dispersión entre los puntajes de lugar de trabajo y desempeño laboral	¡Error! Marcador no definido.
Gráfico 7. Gráfico de dispersión entre los puntajes de contenido de trabajo y desempeño laboral	42
Gráfico 8. Gráfico de dispersión entre los puntajes de contexto específico y de cultura y desempeño laboral	43

Resumen

Esta investigación se realizó con el objetivo de “Determinar la relación entre el ausentismo laboral y el desempeño laboral del personal de enfermería del hospital Nacional Dos de Mayo, Lima 2023”. La Metodología es un estudio de enfoque cuantitativo, de tipo aplicada, correlacional de diseño no experimental y de corte transversal. La población está constituida por el personal de enfermería siendo estos 90 trabajadores que laboran en las áreas de nefrología y emergencia. La técnica de recolección de datos fue la encuesta, el instrumento utilizado fue un cuestionario validado para la realidad peruana, La variable Ausentismo laboral con sus 4 dimensiones y 18 ítems, y la variable desempeño laboral con sus 4 dimensiones y 20 ítems. Para el análisis de los datos se utilizó el programa SPSS v 26.0. Resultados para la prueba de hipótesis se aplicó el coeficiente de correlación de Spearman. Los resultados obtenidos demuestran que la mayoría de los trabajadores encuestados tenía una edad entre 40 a 49 años (41.1%), era de sexo femenino (51.1%), su profesión era licenciado de enfermería (56.7%) y su estado civil era conviviente/casado (57.8%). Se aprecia también que el nivel de ausentismo laboral en el personal encuestado era alto en el 72.2% y medio en el 27.8%. Y que el nivel de desempeño laboral en el personal encuestado era alto en el 92.2% y medio en el 7.8%. En torno a la hipótesis general, según el valor del coeficiente de correlación de Spearman ($Rho=-0,287$), se puede afirmar que existe una relación baja, inversa y significativa entre el ausentismo laboral y el desempeño laboral del personal de enfermería del hospital Nacional Dos de Mayo. Conclusión: Los enfermeros que presentan un mayor número de factores de ausentismo laboral presentan a su vez un menor desempeño laboral, lo cual debe tomarse en cuenta en futuras estrategias de mejora.

Palabras claves: Ausentismo laboral, desempeño laboral

Abstract

This research was carried out with the objective of "Determining the relationship between work absenteeism and the work performance of the nursing staff of the National Hospital Dos de Mayo, Lima 2023". The Methodology is a study with a quantitative approach, of an applied type, correlational, non-experimental design, and cross-sectional. The population is made up of nursing staff, these 90 workers working in the areas of nephrology and emergency. The data collection technique was the survey, the instrument used was a questionnaire validated for the Peruvian reality, the labor absenteeism variable with its 4 dimensions and 18 items, and the work performance variable with its 4 dimensions and 20 items. For data analysis, the SPSS v 26.0 program was used. Results for the hypothesis test, Spearman's correlation coefficient was applied. The results obtained show that the majority of workers surveyed were between 40 and 49 years old (41.1%), were female (51.1%), their profession was a nursing degree (56.7%), and their Marital status was cohabiting/married (57.8%). It can also be seen that the level of work absenteeism among the staff surveyed was high at 72.2% and medium at 27.8%. And that the level of work performance in the personnel surveyed was high in 92.2% and medium in 7.8%. Regarding the general hypothesis, according to the value of the Spearman correlation coefficient ($Rho=-0.287$), it can be affirmed that there is a low, inverse and significant relationship between work absenteeism and the work performance of the nursing staff of the National Hospital Dos de Mayo. Conclusion: Nurses who present a greater number of factors of work absenteeism present, in turn, a lower work performance, which should be taken into account in future improvement strategies.

Keywords: Work absenteeism, job performance

Introducción

El ausentismo laboral representa un problema que afecta de manera indirecta la salud de la población, ya que la existencia de menos personal disponible en los establecimientos de salud conlleva a una sobrecarga laboral en el resto de los trabajadores y al incumplimiento de las metas de atención trazadas. Si bien este fenómeno se ha presentado desde antes de la pandemia de COVID-19, fue a partir de esta crisis en la que se pudo apreciar mejor el impacto del ausentismo sobre diversos indicadores de salud, adquiriendo un mayor interés por parte de los investigadores tanto a nivel internacional como nacional.

Sin embargo, a pesar de que se cuenta con cierta evidencia acerca de la relación que existe entre el ausentismo laboral y el desempeño del personal de enfermería, en su mayoría no detallan de manera específica qué factores del ausentismo laboral tienen una mayor relación con el desempeño laboral, información que puede ser de gran utilidad para la elaboración de estrategias a favor del personal de enfermería.

Por ello el objetivo del presente estudio fue determinar la relación entre el ausentismo laboral y el desempeño laboral del personal de enfermería del hospital Nacional Dos de Mayo, Lima 2023; considerándose como hipótesis general de investigación que existe una relación entre el ausentismo laboral y el desempeño laboral del personal de enfermería.

El presente estudio de investigación se divide en 5 capítulos. El capítulo I comprendido por el planteamiento del problema, objetivos, justificación y limitaciones de la investigación. El capítulo II se detallan los antecedentes internacionales y nacionales, base teórica, formulación de hipótesis. Capítulo III se describe el método, enfoque, tipo, diseño, población, muestra y muestreo, técnicas e instrumentos, procesamientos y análisis de datos y, por último, los aspectos éticos. El capítulo IV se presentan los resultados y discusiones de resultados, finalmente el capítulo V se expone las conclusiones y recomendaciones, que se obtuvieron de esta investigación.

CAPÍTULO I. EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema

Existe una escasez mundial de personal de enfermería, el cual ha derivado en un incremento del ausentismo y la intención de irse de los establecimientos en que laboran. Según datos del Banco Mundial, en el año 2018, la tasa de enfermeros por cada 1000 personas a nivel mundial es de 3,8; en el caso de Latinoamérica llega a un promedio de 5,0; mientras que en el Perú sólo alcanza una tasa de 2,4; valores que están muy por debajo del 11,0 que tienen los países con más altos ingresos (1). Por otro lado, un estudio realizado en distintas regiones del mundo evidencia que en países como el Líbano la intención de las enfermeras para irse a los doce meses de trabajo puede alcanzar el 43%, mientras que en Islandia y Australia el ausentismo laboral se encuentra cerca del 75% (2).

Un estudio realizado en un establecimiento de salud del vecino país de Ecuador halló que el 35% de trabajadores presentó ausentismo laboral a causa del virus de la COVID-19, entre ellos el 38% pertenecía al departamento de enfermería, sin embargo, del total que fue aislado, sólo el 37% dieron como resultado positivo para el virus de la COVID-19 y el 75% se contagiaron por contacto con un familiar positivo. Según estimaciones del mismo establecimiento, el ausentismo del personal, que alcanzó la alta tasa de 85%, generó unas pérdidas económicas equivalente a más de 54000 dólares entre los meses de enero y octubre del año 2020 (3).

La situación de los profesionales de enfermería en el Perú fue analizada de manera detallada por Peralta et al. (4) en el año 2019. Según los resultados obtenidos en dicha investigación, existe una densidad de 15,6 enfermeras por 10,000 habitantes, valor inferior al reportado por el Banco Mundial en el año 2018; de los cuales, el 60% pertenece al MINSA y el 30% a EsSalud; en su mayoría sujetas a vínculos laborales que no garantizan estabilidad y muestra inequidad. Adicionalmente, se aprecia que, en el Servicio Rural Urbano Marginal de Salud (SERUMS) existe una distribución desigual en las plazas en comparación con los médicos, siendo colocados en zonas de poca accesibilidad poniendo en riesgo la

vida y la salud de todo el personal de enfermería.

Antes de la pandemia por la COVID-19, el fenómeno del ausentismo en el personal de enfermería no era poco frecuente en nuestro país, especialmente el de tipo parcial como las tardanzas y permisos no programados. Entre los factores personales que más se asociaban al ausentismo en ese contexto destacaban el tener personas a su cargo como niños pequeños o a padres ancianos, trabajar simultáneamente en otra institución, padecer una enfermedad crónica, y el no contar con su pareja para el cuidado de sus hijos (5). Se estima que a nivel nacional, antes de la declaración de emergencia por la COVID-2019, existía una brecha de más de 27,500 enfermeras/os para alcanzar la densidad de 25 enfermeras/os por cada 10,000 habitantes, y existe un registro de apenas 1,775 licenciados especialistas en el área de cuidados intensivos, número que es reducido para afrontar el desafío de atender una alta demanda de pacientes con cuadros severos de COVID-19 que podrían presentarse ante la posibilidad de una nueva ola de esta pandemia (6).

Sin embargo, esta situación se ha agravado aún más debido a la situación de emergencia sanitaria ocasionada por la pandemia de la COVID-19, llevando al personal de salud a una situación de estrés y carga mental al punto de incrementar el nivel de ausentismo laboral y la intención de cambiar de profesión (7). Una de las circunstancias que más ha favorecido al ausentismo laboral en el personal de enfermería es la existencia de algún proceso infeccioso, especialmente los de tipo respiratorio o similares a la influenza, que obligan al personal administrativo a otorgar permiso y descanso médico hasta descartar la existencia de una infección con el virus de la COVID-19, lo cual merma notoriamente su desempeño laboral y en forma similar para el personal que hace guardias como para el que no (8).

Otro aspecto poco estudiado que se relaciona con el ausentismo en los enfermeros es el tipo de liderazgo que encuentran en sus jefes inmediatos. Los gerentes que actúan como líderes transformacionales suelen generar mayor satisfacción laboral y menor intención de abandonar la profesión de enfermería, mientras que los gerentes con liderazgo tóxico tienen el efecto opuesto, adicionando el incremento en la percepción de estrés y el ausentismo laboral. Por ese motivo, debe

considerarse que la solución a este problema no debe ser limitada exclusivamente a abordar los aspectos personales de la enfermera, sino también la capacitación de los directivos de enfermería (9).

Esto evidencia la importancia de identificar cuáles son las tendencias de ausentismo entre las enfermeras y así poder establecer el desarrollo de estrategias específicas que minimicen el ausentismo no programado en los establecimientos de salud de mayor nivel. Un análisis estadístico realizado en Australia el año 2019 resalta la existencia de tendencias por estaciones, por días de la semana y por características demográficas, todas estas relacionadas a su vez con variables laborales como el desempeño laboral, la carga de trabajo y la satisfacción (10).

El desempeño laboral del personal de enfermería también está relacionado con otros factores, siendo la inteligencia emocional uno de los más relevantes en el contexto de la pandemia. Esta inteligencia emocional suele encontrarse más marcada entre los enfermeros que trabajan en las unidades críticas y es menor entre los enfermeros que trabajan en los servicios generales, y es la responsable de que el sistema sanitario haya podido afrontar la enorme presión de atender millares de personas en la fase más crítica de la pandemia y no abandonar su puesto de trabajo en plena crisis (11). Por otro lado, la capacitación, el tiempo de servicio y el ejercer funciones de docencia también influyen en el desempeño laboral de los enfermeros, razón por la cual forman parte indispensable de las estrategias de gestión (12). De forma más reciente se ha incluido el empoderamiento en el entorno de trabajo, el cual es de mucha utilidad entre el personal de enfermería ya que está constituido por alto porcentaje de mujeres (13). El panorama actual, que no sólo afecta a los enfermeros sino a todo el equipo profesional de salud, ha evidenciado la importancia de que se realicen intervenciones de tipo psiquiátrico, mediante plataformas de video o aprendizaje en línea que contribuya a mejorar sus habilidades de comunicación, y así atender la necesidad psicológica de los enfermeros, especialmente en aquellos que atienden a pacientes contagiados con el virus de la COVID-19, para así corregir los indicadores negativos que existen en torno al ausentismo y la forma en que éste afecta el desempeño laboral (14).

En base al problema descrito, se formulan los siguientes problemas de investigación.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Cuál es la relación entre el ausentismo laboral y el desempeño laboral del personal de enfermería que labora en el Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima 2023?

1.2.2. Problemas específicos

¿Cuál es la relación de factor individual del ausentismo laboral y el desempeño laboral del personal de enfermería que labora en el Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima 2023?

¿Cuál es la relación de lugar de trabajo del ausentismo laboral y el desempeño laboral del personal de enfermería que labora en el Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima 2023?

¿Cuál es la relación de contenido de trabajo del ausentismo laboral y el desempeño laboral del personal de enfermería que labora en el Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima 2023?

¿Cuál es la relación de contexto específico y de cultura del ausentismo laboral y el desempeño laboral del personal de enfermería que labora en el Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima 2023?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

Determinar la relación entre el ausentismo laboral y el desempeño laboral del personal de enfermería.

1.3.2. Objetivos específicos

Determinar la relación de factor individual y el desempeño laboral del personal de enfermería

Determinar la relación de lugar de trabajo y el desempeño laboral del personal de enfermería.

Determinar la relación de contenido de trabajo y el desempeño laboral del personal de enfermería.

Determinar la relación de contexto específico y de cultura y el desempeño laboral del personal de enfermería.

1.4. Justificación de la investigación

1.4.1. Teórica

La presente investigación proporcionará aportes teóricos relacionados con ausentismo laboral del personal de enfermería que labora en el Hospital Nacional Dos de Mayo, y la forma en que este se relaciona con su desempeño laboral. Si bien existe una buena cantidad de investigaciones sobre estas variables por separado, pocas de ellas establecen la existencia de asociación entre ambas, por lo que puede ser de gran utilidad para comprender mejor la labor del personal de enfermería.

1.4.2. Metodológica

En el presente estudio de investigación se utilizó instrumentos que cumplieran con los criterios de validez y confiabilidad, capaces de permitir a futuros investigadores la replicación del estudio en otros establecimientos de salud. Por otro lado, este tema ha sido abordado principalmente a través de estudios de nivel descriptivo, por lo que el uso del nivel correlacional representa un aporte de gran utilidad metodológica, ya que servirá de referente para investigaciones que buscan establecer relaciones causales no causales entre ambas variables.

1.4.3. Práctica

Con base en los resultados de este estudio de investigación, se busca brindar una base para la formulación de propuestas de mejora que beneficien al personal de enfermería para mejorar su calidad de vida en el lugar de trabajo e identificar oportunamente una serie de factores que pueden estar involucrados para realizar

el trabajo y dejar el trabajo. De esta forma, busca hacer más eficiente el trabajo del personal de enfermería, orientando las actividades administrativas hacia los indicadores que representan los resultados más preocupantes de la investigación.

1.5. Limitaciones de la investigación

Durante la elaboración de este estudio de investigación se encontró las siguientes limitaciones:

- Pocos antecedentes de estudios de investigación sobre la existencia de asociación entre ambas variables en el Perú.
- Los trámites para realizar fueron virtuales y con un tiempo prolongado en la obtención de la carta de autorización para la aplicación del instrumento.

CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

Internacionales

Terán C. (15) en Ecuador, el año 2022, planteó como objetivo “determinar en qué medida el ausentismo laboral se relaciona con el desempeño del personal en las unidades médicas de primer nivel”. Material y métodos. Estudio de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, nivel correlacional y corte transversal, en quienes aplicó un cuestionario propio del autor. Resultados. Los hallazgos indican que el indicador de gravedad fue de cuatro días en promedio que al año se ausenta el individuo por distintas causas. Mediante la prueba de chi cuadrado se determinó que dicho ausentismo se asocia significativamente con el desempeño del trabajador de salud ($p \leq 0,047$). Conclusiones. El fenómeno del ausentismo conlleva a deficiencias en el rendimiento del trabajador, lo cual se refleja en una disminución de la productividad organizacional (15).

Tangchareounsomut J, Wongrathanandha Ch, Khamsee S, Aekplakorn W. (16) en Tailandia, el año 2021, plantearon como objetivo “determinar la prevalencia del ausentismo y explorar su asociación con el desempeño laboral entre los trabajadores de un hospital de la escuela de medicina en Tailandia”. Material y Métodos. Es un estudio correlacional de corte transversal ejecutado con una muestra de 505 trabajadores del Hospital Ramathibodi, en quienes se aplicó el Cuestionario de desempeño en el trabajo y la salud (HPQ) de la OMS, para evaluar el ausentismo y el desempeño laboral. Resultados. La prevalencia de ausencias por enfermedad, ausencias sin enfermedad en el último año fue del 54.2%, 81.4% y 48.1%, respectivamente. La ausencia por enfermedad se asoció significativamente con mayores probabilidades de bajo rendimiento laboral: (OR 3,05, IC del 95%: 1,24 a 7,49). Conclusiones. La ausencia por enfermedad se asocia con un bajo rendimiento laboral, por lo que, para mejorar la productividad, los administradores del hospital podrían considerar la creación de programas de intervención (16).

Pilpe M. (17) en Ecuador, el año 2020, plantearon como objetivo “determinar qué relación existe entre el ausentismo laboral y el desempeño organizacional del personal en las unidades médicas de un cantón de Ecuador”. Material y métodos. Estudio de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental y alcance correlacional, que consideró una muestra formada por 50 trabajadores, en quienes aplicó un cuestionario de 53 ítems elaborado por el autor. Resultados. Se evidencia que el mayor nivel de ausentismo se observó en el año 2018, con un promedio de cuatro días de ausencia. Con la prueba de correlación de Pearson se determinó que el ausentismo tiene una asociación significativa con el desempeño laboral ($p=0,013$). Conclusiones. El ausentismo laboral si incide de manera significativa en la forma en que el trabajador se desempeña en el establecimiento de salud (17).

Dyrbye L, Shanafelt T, Johnson P, Johnson L, Satele D, West C. (18) en Estados Unidos, el año 2019, plantearon como objetivo “evaluar la relación entre el absentismo y el desempeño laboral entre enfermeras”. Material y Método. Estudio correlacional, de corte transversal, que contó con una muestra nacional de 812 enfermeras que contestaron un cuestionario válido para medir el ausentismo y el bajo rendimiento laboral. Resultados. En general, el 35.3% presentaron síntomas de agotamiento, el 8.3% había estado ausente 1 o más días en el último y el 43.8% tuvo un bajo rendimiento laboral. Los enfermeros que tenían agotamiento tenían más probabilidades de haber estado ausentes 1 o más días en el último mes (OR 1,85; IC del 95%: 1,25-2,72) y tenían un deficiente rendimiento laboral. Conclusiones. El ausentismo y el desempeño laboral de los enfermeros está relacionado con un mayor nivel de agotamiento (18).

Mbombi M, Mothiba T, Malema R, Malatji M. (19) en Sudáfrica, el año 2018, plantearon como objetivo “determinar los efectos del ausentismo en los enfermeros que hacen turnos de guardia en un hospital en la provincia de Limpopo”. Material y Método. Es un estudio de diseño no experimental, descriptivo con corte transversal, sobre una muestra formada por 186 enfermeras,

en quienes se aplicaron un cuestionario elaborado y validado por los autores. Resultados. El 51% de enfermeras manifestó tener una moral baja, la cual era más común entre las que tenían ausentismo; el 55% consideraba que la carga laboral aumenta como consecuencia del ausentismo de sus compañeras de trabajo; el 59% refirió que el ausentismo conllevó a que aumente el número de errores médicos en su desempeño laboral; y el 94% considera que su trabajo debe ser cumplido sin contar con el apoyo de los gerentes. Conclusiones. Se determina que el ausentismo crea un ambiente laboral poco saludable para los enfermeros que permanecen en el servicio (19).

Nacionales

Morales L. (20) en Lima, el año 2021, Se planteó como objetivo “determinar la relación entre productividad laboral y el ausentismo del personal de enfermería del área de emergencia de un Hospital de Lima”. Material y Método. Estudio correlacional de corte transversal, realizado sobre una muestra de 70 enfermeras en quienes se aplicaron dos cuestionarios elaborados y validados por la autora. Resultados. Se encontró un nivel medio de ausentismo en el 57.1%, y un nivel alto de productividad en el 91,4. La prueba de correlación de Spearman evidenció que las variables productividad y ausentismo tienen una relación inversa y significativa ($\rho=-0.497$). Conclusión. La productividad laboral del Personal de Enfermería del Área de Emergencia disminuirá a mayor ausentismo (20).

Dávalos C. (21) en Lima, el año 2020, tuvo como objetivo “determinar la relación entre la productividad y el ausentismo laboral del área crítica de un hospital de Bellavista-Callao. Material y Métodos. Fue un estudio correlacional de corte transversal, con una muestra formada por 70 trabajadores de salud, en quienes se aplicó dos cuestionarios del tipo Escala de Likert. Resultados. El nivel de productividad fue alto con un 61%, el ausentismo fue nivel medio con un 87%. Los resultados inferenciales obtenidos a través del coeficiente Rho Spearman indicaron una correlación moderada y positiva entre ambas variables. Conclusión. El ausentismo está relacionado de forma moderada con la

productividad del personal de salud (21).

Díaz C. (22) en su tesis del año 2019 planteó como objetivo “determinar de qué manera los factores que condicionan el ausentismo se relacionan con el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del área de hospitalización de un hospital de Lima”. Material y Métodos. Estudio con enfoque cuantitativa de alcance correlacional y corte transversal, con una muestra no probabilística conformada por 63 enfermeras, en quienes aplicó dos instrumentos elaborados y validados por la autora. Resultados. En relación con la variable ausentismo se encontró un predominio del nivel regular con porcentajes superiores al 60%, los factores del lugar de trabajo tuvieron el mayor porcentaje alto con 33.3% mientras que los factores individuales tuvieron el mayor porcentaje bajo con 20.6%. En el caso de la evaluación de desempeño se encontró que, en la autoevaluación, la evaluación de pares y la evaluación por el jefe, predomina el nivel regular, mientras que, la evaluación del paciente consideró un nivel deficiente aproximadamente en el 62%. La prueba de correlación de Pearson evidenció que el ausentismo presenta una relación moderada, directa y significativa con el desempeño laboral ($r=0,685$). Conclusiones. Las enfermeras que presentan una mayor frecuencia de factores condicionantes del ausentismo tienen un menor nivel de desempeño laboral (22).

Velásquez K. (23) en su tesis del año 2019 planteó como objetivo “determinar en qué medida el absentismo laboral se relaciona con la productividad de las enfermeras que laboran en el área de cirugía de un hospital militar”. Material y métodos. Estudio con enfoque cuantitativo, diseño no experimental y nivel correlacional, que contó con una muestra formada por 28 personas, en quienes aplicaron instrumentos propios de la autora. Resultados. Se encontró un nivel bajo de ausentismo en el 75% de encuestados, seguido de un 25% con nivel medio de ausentismo; mientras que la productividad alcanzó un nivel medio en el 46.4% seguido de un nivel alto en el 42.9%. La prueba de correlación Rho de Spearman evidenció una relación inversa, muy baja y significativa entre ambas

variables ($\rho=-0,299$), así como en las dimensiones eficiencia y efectividad, pero no en el caso de la dimensión eficacia. Conclusiones. A mayor nivel de ausentismo se presenta un menor nivel de productividad laboral, aunque los resultados pueden verse afectados por el reducido tamaño de la muestra (23).

Díaz C, Gutiérrez H, Amancio A. (24) en Lima, el año 2018, se plantearon como objetivo “determinar los factores que condicionan el ausentismo y su relación con el desempeño laboral de los profesionales de enfermería que trabajan en áreas críticas del Hospital Santa Rosa”. Materiales y Métodos. Estudio correlacional de corte transversal, que contó con una muestra de 65 enfermeros, en quienes se aplicaron dos cuestionarios de ausentismo y desempeño laboral, con confiabilidades de 0,71 y 0,93, respectivamente. Resultados. En relación con el ausentismo, se encontró un predominio del factor condicionante regular, el cual alcanzó su mayor frecuencia en la dimensión factores de contenido de trabajo, mientras que el factor condicionante alto presentó su mayor frecuencia en la dimensión factores lugar de trabajo con 29.2%. Para el caso de la evaluación de desempeño laboral, en la autoevaluación, un 76.9% logró un nivel regular; y la valoración alta fue reportada con una mayor frecuencia para el caso de la evaluación en pares, con el 29.2%. El coeficiente de correlación de Spearman demostró que existe una relación directa y significativa entre el ausentismo y el desempeño laboral ($\rho=0,597$). Conclusión. La existencia de factores que condicionan el ausentismo afecta el desempeño laboral del personal de enfermería (20).

2.2. Bases teóricas

Ausentismo laboral

Existen varias formas de conceptualizar el ausentismo en el trabajo. Por ejemplo, para la Organización Internacional del Trabajo (OIT) (25), define al ausentismo laboral como la práctica que realiza un empleado de no asistir a su centro laboral por un período determinado de los días que se esperaba que asistiera, sin tomar en cuenta los periodos vacacionales, los días de huelgas amparados según la

normativa vigente, períodos de gestación y privación de la libertad.

Para Puc et al. (26) el ausentismo en el trabajo constituye una interrelación de distintos factores y fuerzas, por lo que puede ser considerado como una forma de medir el grado de satisfacción que alcanza una persona, tanto a nivel laboral y/o personal. Cuando este fenómeno se enmarca en el entorno asistencial representa una preocupación para las autoridades de salud ya que no solo deben sobrellevar las situaciones concernientes de los trabajadores afectados, sino también las que se producen en el personal que debe asumir los vacíos provocados de forma imprevista, y los efectos producidos a nivel de la gestión institucional, puesto que conllevan a un deterioro en la calidad de atención sobre la población (27).

El ausentismo laboral constituye un problema presente como consecuencia de la inasistencia del trabajador en el lugar y horario en que había programado realizar las funciones estipuladas en su contrato. Dicha ausencia laboral es el resultado de una diversidad de elementos, muchos de los cuales no habían sido previstos por la organización donde trabaja, ya que la ausencia suele pasar inadvertida y el trabajador tiene asistencias continuas (28).

Debe tomarse en cuenta también que algunas causas del ausentismo se atribuyen al empleador, mientras que otras no han sido catalogadas como ausencias laborales, como las vacaciones programadas, existen otras causas externas, como son los fenómenos climáticos. Adicionalmente, existe también el caso de que el trabajador esté presente en su puesto laboral, pero su rendimiento se ve reducido notoriamente, fenómeno que recibe la denominación “presentismo” (28).

El ausentismo laboral y sus factores condicionantes en el personal de enfermería pueden ser agrupados en cuatro dimensiones, de acuerdo con Díaz et al. (24): factores de lugar de trabajo, contenido de trabajo, contexto específico y de cultura y factores individuales.

Por ello, esta información proporcionada por Díaz et al. (24) se ha considerado como el autor base, puesto que también expresó que el ausentismo laboral es un problema inherente a la evolución de las formas de trabajo y requiere de atención en los establecimientos de salud; ya que ocasiona un alto costo para las instituciones, así como efectos negativos en la producción del trabajo dinámico.

Por ello, es importante destacar que el profesional de enfermería que labora en áreas críticas cumple un rol con un mayor adiestramiento y capacitación, así como de más responsabilidad en el cuidado del paciente. Además, la falta de personal ante la demanda de pacientes, las condiciones inadecuadas de los ambientes, los pocos instrumentos para los procedimientos, entre otros, influyen negativamente en el desempeño del profesional de enfermería; por lo que existe un alto ausentismo laboral debido a que no se sienten en condiciones cómodas en el trabajo (24).

Constructo Teórico

El ausentismo laboral se refiere a la ausencia de un empleado de su lugar de trabajo asignado durante un período de tiempo programado. Esto puede incluir tardanzas, ausencias parciales o totales, y puede ser justificado (por ejemplo, enfermedad, permisos legales) o injustificado (por ejemplo, negligencia, desinterés). (29)

Factores individuales: Algunos factores individuales pueden influir en el ausentismo laboral. Los factores individuales juegan un papel crucial en el ausentismo laboral, ya que las características personales y las circunstancias de cada empleado pueden influir significativamente en su comportamiento de asistencia al trabajo. En primer lugar, la salud física y mental del empleado es un factor determinante. Enfermedades crónicas, problemas de salud mental o incluso condiciones temporales de salud pueden llevar a un empleado a ausentarse del trabajo. Además, el nivel de satisfacción laboral del empleado también puede influir en su tendencia a ausentarse. Si un empleado se siente insatisfecho con su trabajo, ya sea debido a la naturaleza del trabajo, las relaciones con los compañeros o los supervisores, o la falta de oportunidades de crecimiento, puede ser más propenso a ausentarse. (30)

El compromiso del empleado con la organización es otro factor individual importante. Los empleados que se sienten comprometidos con su organización y

su misión suelen ser menos propensos a ausentarse sin una razón válida. Por otro lado, los empleados que no se sienten conectados con su organización pueden no sentir la misma responsabilidad de asistir regularmente. (31)

El nivel de estrés del empleado también puede influir en el ausentismo laboral. El estrés laboral puede ser el resultado de una carga de trabajo excesiva, presión para cumplir con los plazos, conflictos en el lugar de trabajo, o una falta de equilibrio entre el trabajo y la vida personal. Los empleados que experimentan altos niveles de estrés pueden ser más propensos a ausentarse del trabajo, ya sea para evitar el estrés o porque el estrés ha afectado a su salud. Por último, factores individuales como la personalidad, las actitudes y los valores del empleado también pueden influir en el ausentismo laboral. Por ejemplo, los empleados que valoran la responsabilidad y la ética laboral pueden ser menos propensos a ausentarse sin una razón válida. (32)

Factores organizacionales: Las características de la organización también pueden influir en el ausentismo laboral. Los factores organizacionales son elementos clave que pueden influir significativamente en el ausentismo laboral, ya que las características y políticas de la organización pueden afectar directamente la motivación y satisfacción de los empleados. En primer lugar, la cultura organizacional, que se refiere a los valores, normas y creencias compartidas que guían el comportamiento de los miembros de la organización, puede tener un impacto significativo. Una cultura que promueva el respeto, la colaboración y el reconocimiento puede motivar a los empleados a asistir regularmente al trabajo, mientras que una cultura que fomente la competitividad excesiva o la falta de respeto puede llevar a un mayor ausentismo. (33)

Las políticas de recursos humanos también son un factor organizacional crucial. Las políticas que se perciben como justas y equitativas, que proporcionan beneficios adecuados y que permiten un equilibrio entre el trabajo y la vida personal pueden reducir el ausentismo. Por el contrario, las políticas que se

perciben como injustas o que no satisfacen las necesidades de los empleados pueden aumentar la probabilidad de ausentismo. (34)

El estilo de liderazgo en la organización también puede influir en el ausentismo laboral. Los líderes que fomentan un ambiente de trabajo positivo, que se comunican eficazmente y que muestran aprecio por el trabajo de sus empleados pueden ayudar a reducir el ausentismo. Por otro lado, los líderes que son autoritarios, que no se comunican bien o que no valoran a sus empleados pueden contribuir a un mayor ausentismo.

Las condiciones de trabajo, como la seguridad del lugar de trabajo, la carga de trabajo, las horas de trabajo y el ambiente físico, también pueden afectar el ausentismo. Las condiciones de trabajo que se perciben como inseguras, estresantes o incómodas pueden llevar a un mayor ausentismo. Finalmente, la forma en que la organización maneja el ausentismo también puede influir en su prevalencia. Las organizaciones que tienen políticas claras y justas para manejar el ausentismo, y que se esfuerzan por abordar las causas subyacentes del ausentismo, pueden ser más exitosas en reducirlo. (35)

Factores sociales y económicos: Factores más amplios también pueden influir en el ausentismo laboral. Los factores sociales y económicos también juegan un papel importante en el ausentismo laboral, ya que las condiciones más amplias en las que los empleados viven y trabajan pueden influir en su comportamiento de asistencia al trabajo. En primer lugar, el estado económico general puede tener un impacto significativo. Durante los períodos de recesión económica o de alta tasa de desempleo, los empleados pueden ser menos propensos a ausentarse del trabajo por temor a perder su empleo. Por el contrario, durante los períodos de crecimiento económico o de baja tasa de desempleo, los empleados pueden sentir que tienen más seguridad laboral y, por lo tanto, pueden ser más propensos a ausentarse. Las políticas gubernamentales también pueden influir en el ausentismo laboral. Las políticas que proporcionan protecciones laborales fuertes, como las leyes de licencia por enfermedad pagada, pueden permitir a los

empleados ausentarse del trabajo cuando están enfermos sin temor a perder sus ingresos o sus empleos. Por otro lado, las políticas que no proporcionan estas protecciones pueden desincentivar a los empleados a ausentarse del trabajo, incluso cuando están enfermos. (36)

Las condiciones sociales más amplias también pueden influir en el ausentismo laboral. Por ejemplo, los empleados que viven en áreas con altos niveles de pobreza o crimen pueden enfrentar desafíos adicionales, como la falta de transporte confiable o la necesidad de cuidar a los miembros de la familia, que pueden llevar a un mayor ausentismo. Además, las normas sociales y culturales pueden influir en las actitudes de los empleados hacia el ausentismo. En algunas culturas, puede ser más aceptable ausentarse del trabajo por razones familiares o personales, mientras que, en otras culturas, puede haber una fuerte expectativa de asistencia constante al trabajo. Finalmente, las desigualdades económicas y sociales, como la discriminación o la falta de acceso a servicios de salud de calidad, también pueden influir en el ausentismo laboral. Los empleados que enfrentan estas desigualdades pueden ser más propensos a tener problemas de salud o a enfrentar otros desafíos que pueden llevar al ausentismo. (37)

Consecuencias: El ausentismo laboral puede tener una serie de consecuencias negativas tanto para el individuo como para la organización. Las consecuencias del ausentismo laboral son multifacéticas y pueden tener un impacto significativo tanto en el individuo como en la organización. Para el individuo, el ausentismo laboral puede resultar en una serie de consecuencias negativas. En términos económicos, puede llevar a la pérdida de ingresos, especialmente en los casos en que las ausencias no están cubiertas por políticas de licencia pagada. Además, el ausentismo frecuente puede llevar al deterioro de las relaciones laborales, ya que puede generar tensiones con los supervisores y los compañeros de trabajo que deben cubrir o compensar la ausencia del empleado. En casos extremos, el ausentismo laboral crónico puede incluso llevar al despido, lo que

puede tener consecuencias a largo plazo para la carrera y la seguridad económica del individuo. (38)

Para la organización, las consecuencias del ausentismo laboral también pueden ser graves. Una de las más evidentes es la pérdida de productividad, ya que el trabajo que debería haber sido realizado por el empleado ausente puede quedar sin hacer o puede ser realizado de manera menos eficiente por otros. Esto puede llevar a retrasos, a una menor calidad del trabajo y a una disminución de la satisfacción del cliente. Además, el ausentismo laboral puede resultar en costos adicionales para la organización. Estos pueden incluir los costos de contratar y capacitar a reemplazos temporales, los costos de horas extras para los otros empleados, y los costos de administrar las políticas de ausentismo. Además, el ausentismo laboral puede tener un impacto en la moral y la cultura del equipo y de la organización. Puede generar resentimiento entre los empleados que tienen que cubrir a los ausentes, puede disminuir la cohesión del equipo y puede llevar a una cultura de trabajo en la que el ausentismo se vea como aceptable o incluso como la norma. (39)

Intervenciones: Diversas intervenciones pueden ser implementadas para reducir el ausentismo laboral. Las intervenciones para reducir el ausentismo laboral son esenciales para mantener la productividad y el buen funcionamiento de una organización. Estas intervenciones pueden tomar diversas formas y deben ser diseñadas teniendo en cuenta los factores individuales, organizacionales, sociales y económicos que pueden influir en el ausentismo. En primer lugar, las políticas de recursos humanos pueden ser ajustadas para abordar el ausentismo laboral. Esto puede incluir la implementación de políticas de licencia por enfermedad pagada, la flexibilidad en las horas de trabajo o la posibilidad de trabajar desde casa. Estas políticas pueden ayudar a los empleados a equilibrar sus responsabilidades laborales y personales, y pueden reducir la necesidad de ausentarse del trabajo. Además, los programas de bienestar del empleado pueden ser implementados para mejorar la salud física y mental de los empleados. Estos programas pueden incluir iniciativas de salud en el lugar de trabajo, acceso a

servicios de salud mental, programas de ejercicio o de reducción del estrés, entre otros. Al mejorar la salud y el bienestar de los empleados, estos programas pueden reducir la necesidad de ausentarse del trabajo debido a problemas de salud. (40)

Las mejoras en las condiciones de trabajo también pueden ser una intervención efectiva. Esto puede incluir la mejora de la seguridad en el lugar de trabajo, la reducción de la carga de trabajo o la mejora del ambiente físico de trabajo. Al hacer que el lugar de trabajo sea más seguro y agradable, estas mejoras pueden aumentar la satisfacción laboral y reducir la probabilidad de ausentismo. Por último, las intervenciones también pueden incluir la formación y el desarrollo de los líderes de la organización. Los líderes que son capaces de comunicarse eficazmente, de mostrar aprecio por el trabajo de sus empleados y de fomentar un ambiente de trabajo positivo pueden ayudar a reducir el ausentismo. (41)

El ausentismo laboral es un fenómeno multifacético que ha sido objeto de numerosas investigaciones y teorías científicas. Una teoría particularmente relevante es la teoría de la auto-organización crítica. Esta teoría, que se originó en el campo de la física teórica, postula que los sistemas complejos y dinámicos tienden a evolucionar hacia un estado crítico en el que se producen eventos de todas las escalas (42). Aplicada al contexto laboral, sugiere que casi todos los accidentes laborales, independientemente de su gravedad, tienen una causa subyacente común y pueden ser vistos como manifestaciones de este estado crítico. Esta teoría está respaldada por datos de Cabrera, que indican una correlación entre la gravedad de los accidentes laborales y el ausentismo laboral. De acuerdo con esta teoría, cambiar la actitud hacia la seguridad en el lugar de trabajo y adoptar medidas preventivas puede ayudar a reducir la tasa de accidentes graves y, por lo tanto, el ausentismo laboral. (43)

Otra teoría relevante se centra en los determinantes del tiempo de baja por enfermedad. Un estudio realizado en un servicio de salud regional en Chile exploró cómo factores como la edad, el género y el tipo de sistema de seguro de salud pueden influir en la cantidad de días de baja por enfermedad. Los resultados

mostraron que los trabajadores inscritos en el sistema de seguro de salud público tuvieron más días de baja que sus contrapartes en los sistemas de seguro de salud privados. (44) Este hallazgo sugiere que las políticas de seguro de salud y las condiciones socioeconómicas pueden tener un impacto significativo en el ausentismo laboral.

Factores individuales

De acuerdo con Díaz et al. (24) esta dimensión incluye indicadores que describen características del propio trabajador, como la responsabilidad de cuidar y atender a otros integrantes de la familia en el hogar, el hecho de tener trabajo en otros establecimientos de salud, o el tener su domicilio a una gran distancia de su centro laboral. Las más frecuentes en el personal de enfermería están relacionadas con el hecho de que tienen a cargo el cuidado de una persona dependiente como un anciano o un niño, muchas veces sin contar con el apoyo de su pareja o de otro familiar (5). Para el caso del domicilio, se han reportado también estudios a nivel nacional en los que aproximadamente cuatro de cada cinco enfermeras refieren tener un viaje agotador para desplazarse desde su domicilio hasta el centro de trabajo, situación que se exacerba aún más cuando dicho centro se encuentra en una zona de bastante tráfico (45).

Lugar de trabajo

De acuerdo con Díaz et al. (24) esta dimensión incluye indicadores que describen las características de su centro laboral, como la limpieza, higiene, ventilación, iluminación, disponibilidad de muebles y equipos de bioseguridad, entre otros, que pueden motivar al personal de salud a asistir o ausentarse con mayor frecuencia. Esta dimensión ha adquirido mayor valor en los últimos meses, como resultado de la emergencia sanitaria a raíz de la pandemia de la COVID-19, ya que muchas enfermeras han optado por no continuar laborando en establecimientos que no les garanticen la seguridad de que no se contagiarán con dicha enfermedad por hacer su trabajo (46).

Contenido de trabajo

De acuerdo con Díaz et al. (24) esta dimensión incluye indicadores relacionados con las características del trabajo que realiza, como el sueldo que recibe, el hecho de asumir las labores de otros compañeros, ser movilizados con frecuencia a otras áreas, la distribución de personal para asumir las distintas labores de una forma más equitativa, o el apoyo de sus colegas cuando afronta labores difíciles.

Los factores considerados en esta dimensión suelen ser utilizados con mayor frecuencia en las estrategias elaboradas por el personal administrativo, ya que pueden ser controladas y reguladas por ellos, a diferencia de las otras dimensiones, especialmente en aquellas que corresponden a una disminución de las rotaciones del personal en servicios que no son de su dominio, la generación de incentivos económicos a los trabajadores más eficientes. o reducir la sobrecarga laboral por una distribución inadecuada del personal (47).

Desempeño laboral

El estudio del desempeño en el trabajo como disciplina se remonta hasta varias décadas atrás, como parte del campo perteneciente a la disciplina psicológica organizacional (48). La razón esencial que evidencia el interés en su estudio por parte de las organizaciones proviene de explicar y comprender varios aspectos que inciden en la efectividad y desarrollo de las instituciones (49).

Así, se ha considerado como autor base a Chiavenato (50) quien señaló que el desempeño en el trabajo se puede definir como la eficacia que exhibe el trabajador cuando realiza su función laboral, la cual resulta inevitable para la empresa, por lo tanto, su presencia representa una ventaja competitiva para cualquier empresa que desee estar vigente en la actualidad.

Además, se expresó que el desempeño laboral está vinculado con los principales procesos para supervisar a las personas dentro de las organizaciones; ya que de ello depende una alta satisfacción del cliente, donde las actividades operacionales y los recursos se utilizan para brindar mejores experiencias. Por ello, los métodos y procedimientos conducen a un desempeño óptimo. Asimismo, el equilibrio óptimo significa nivelar el desempeño de la organización respecto de todos los

componentes a lo largo del tiempo. Es lo que muchos autores denominan como *balanced scorecard* o “cuadro de mando integral”. A ello, se agrega que las evaluaciones del desempeño no generan diferencias salariales, pues a los gerentes y evaluadores no les gusta enfrentar a personas de bajo desempeño que no están dispuestas a dejar de recibir algún incentivo salarial o a recibir uno menor que sus colegas que reportan un mejor desempeño. De esta manera, los salarios tienden a permanecer en el medio, sin recompensar la excelencia y generando una relación inconsistente entre el dinero y el desempeño. Entonces, cuando las personas reconocen y creen que su logro es posible y necesario para ganar más dinero, definitivamente hacen lo mejor que pueden para desempeñarse laboralmente (34).

Por mucho tiempo se ha concebido la idea de que un desempeño deficiente era ocasionado por la falta de conocimientos tanto teóricos como prácticos, pero esta idea ha cambiado, y actualmente se admite que el desempeño laboral de cualquier trabajador del sector salud se ve afectado por una serie de circunstancias, las que más sobresalen son las características de la población que se atiende en el establecimiento, el perfil que tienen los trabajadores de salud, la organización del sistema de salud y las características del ámbito que determina las condiciones en que se desenvuelve el profesional de salud (51).

En relación con la evaluación del desempeño, Chiavenato I (52) considera que ésta permite una percepción sistemática de cómo cada trabajador de salud realiza su trabajo en un puesto laboral, así como su potencial desenvolvimiento a futuro. A través de una evaluación se pretende inducir a la excelencia y las cualidades que tiene un trabajador dentro de su entorno de laboral.

La labor del personal de enfermería dentro del ámbito hospitalario resalta el compromiso y vocación de servicio, tanto en su hacer individual y en el trabajo en equipo, sin que ello signifique un descuido en su labor administrativa. El cumplimiento de estas diversas actividades es posible gracias al desarrollo en nivel de excelencia de capacidades específicas para el ejercicio profesional. Por ello, los gestores en salud deben tener como objetivo la medición del desempeño a través del uso de instrumentos que evalúen sus competencias y permita

describir el perfil de los profesionales, en sus aspectos cognitivos, procedimentales y actitudinales. Dicho diagnóstico ayudará a desarrollar y aplicar estrategias para fomentar su aprendizaje, por ende, lograr las metas y objetivos trazados por la institución, dentro de los parámetros de calidad (53).

Una forma de evaluar el desempeño laboral del personal de enfermería es a través de una evaluación de las competencias laborales, de acuerdo con el modelo propuesto por el Ministerio de Salud (54), y que tiene en cuenta la existencia de tres dimensiones: Competencias actitudinales y sociales, competencias de capacidad técnica y competencias cognitivas.

En relación con el término competencia, la OIT (55) lo establece como una capacidad laboral, que puede ser objeto de medición y es imprescindible para ejecutar un trabajo de manera eficaz, en otras palabras, para generar el éxito que la institución pretende alcanzar, incluyendo las habilidades y destrezas, conocimientos y comportamientos propios de cada trabajador de salud y que pone a disposición para el cumplimiento de los objetivos institucionales.

Por otra parte, Ramírez (56) planteó un modelo de desempeño laboral que consideraba cuatro dimensiones: desempeño adaptativo, desempeño contextual, desempeño proactivo y desempeño de la tarea.

Desempeño de la tarea

Corresponde a la realización correcta de actividades propias del trabajo en sí, y es un equivalente a las competencias de capacidades técnicas, las cuales pueden comprender actividades incluidas de manera formal como labor en el puesto de trabajo o conductas intra-rol, así como acciones que van más allá de lo formal o conductas extra-rol (56). Estas cualidades son especialmente necesarias para el correcto desempeño laboral encomendados al trabajador, por lo que debe aplicar sus conocimientos técnicos y concretos. Incluye indicadores tales como hábitos de pensamiento; y la actitud para el trabajo (57). La medición de estas competencias suele ser difícil por tratarse de indicadores que suelen ser medidos mejor a través de la técnica de la observación, por lo que el uso de cuestionarios o escalas puede ser insuficiente o generar una interpretación errada de estas

competencias, aunque existen estudios que certifican su uso (58).

Por otro lado, también se han detectado diferencias entre las capacidades técnicas del personal de enfermería que trabaja en diferentes servicios dentro de un mismo establecimiento, por lo que es mejor analizar el desempeño laboral entre aquellos trabajadores que pertenecen a un mismo servicio a fin de evitar interpretaciones erradas (59).

Un aspecto que debe tomarse en cuenta cuando se analizan las competencias técnicas en el personal de enfermería, es que tienen un carácter evolutivo, dependiente del contexto y pueden caducar, por lo que muchas competencias específicas para la cual han sido formados son suspendidas por falta de uso en su actividad cotidiana, especialmente en el campo de la gestión, como la planificación, dirección y diseño, las cuales suelen ser reservadas para los enfermeros que ostentan cargos a nivel de la macro y meso gestión (60).

Desempeño contextual

Incluye comportamientos que van más allá del alcance de las tareas que se les asignan y para mejorar el entorno psicológico y/o social del espacio en el que se realiza el trabajo, para alcanzar las metas de la organización, que se pueden dividir en tres grupos incluye. Indicadores por contexto: social, psicológico y organizacional (56).

Esta dimensión representa aquellas habilidades que pocas personas poseen y que permiten que sus acciones generen satisfacción tanto en el ámbito empresarial como organizacional. Incluye indicadores como el respeto por la vida, las personas y el medio ambiente; obligación moral; y trabajo en equipo. (57). Se encuentra estrechamente relacionada con los aspectos afectivos de la atención de enfermería, y son inherentes a la persona. Las enfermeras deben estar dotadas de una sensibilidad que le permita atender de manera empática y amable a los pacientes en todo momento, así como a los familiares que pueden estar acompañando al paciente. Además, la enfermera debe ser capaz de conocer el estado psicológico de las personas que atiende, de tal manera que constituya un

apoyo emocional que favorezca su pronta recuperación (61).

Desempeño adaptativo

Incluye comportamientos que se adaptan o se adapta de manera efectiva a situaciones cambiantes y/o adquieren habilidades que les permitan ser competentes ante las nuevas exigencias profesionales las cuales pueden ser agrupadas en dos indicadores: capacidad para enfrentar los cambios en la organización y flexibilidad para asimilar el aprendizaje de nuevos conceptos previa desvinculación de conceptos aprendidos previamente (56).

Esta dimensión representa el conjunto de habilidades mentales prácticas a través de las cuales las personas pueden integrar la información que aprenden a través de los sentidos en un sistema de conocimiento con sus propias ideas. (57). Estos aspectos se remontan a la etapa de formación profesional, y son capaces de generar diferencias entre el desempeño de las enfermeras que provienen de instituciones públicas y privadas, pero no se limitan a lo adquirido a esa etapa, sino que representa un proceso continuo que se complementa con los nuevos estudios, actualizaciones o capacitaciones que reciben cada cierto tiempo, y que contribuyen a su desarrollo profesional. Considerando la importancia de adquirir nuevos conocimientos durante la etapa laboral, se ha evidenciado que la etapa de formación en las aulas universitarias no influye en el desarrollo de estas competencias cognitivas, y que tanto en el estado público como en el sector privado se fortalecen a medida que adquieren experiencia laboral (62).

Desempeño proactivo

Esta dimensión comprende aquellas conductas de carácter activo o promotor que permiten al trabajador anticiparse a nuevos retos o bien para iniciar cambios dentro del contexto laboral, y presenta como indicadores a la iniciativa y la proyección al futuro (56).

2.3. Formulación de la hipótesis

2.3.1. Hipótesis general

Hi: Existe una relación entre el ausentismo laboral y el desempeño laboral del personal de enfermería.

Ho: No existe relación entre el ausentismo laboral y el desempeño laboral del personal de enfermería.

2.3.2. Hipótesis específicas

Hi: Existe una relación del factor individual y el desempeño laboral del personal de enfermería.

Ho: No existe relación del factor individual y el desempeño laboral del personal de enfermería.

Hi: Existe una relación del lugar de trabajo y el desempeño laboral del personal de enfermería.

Ho: No existe relación del lugar de trabajo y el desempeño laboral del personal de enfermería.

Hi: Existe una relación del contenido de trabajo y el desempeño laboral del personal de enfermería.

Ho: No existe relación del contenido de trabajo y el desempeño laboral del personal de enfermería.

Hi: Existe una relación del contexto específico y de cultura y el desempeño laboral del personal de enfermería.

Ho: No existe relación del contenido de trabajo y el desempeño laboral del personal de enfermería.

CAPÍTULO III. METODOLOGÍA

3.1 Método de investigación

Por tratarse de un estudio que utiliza el paradigma del positivismo, se utilizó el método hipotético deductivo, que es propio de las investigaciones en las ciencias naturales (63).

3.2 Enfoque investigativo

Se utilizó el enfoque cuantitativo, que se caracteriza por convertir los datos recolectados en cifras numéricas para así analizarlos estadísticamente y aceptar o rechazar una hipótesis previamente establecida (64).

3.3 Tipo de investigación

La investigación es aplicada porque está orientada a aplicar el conocimiento para implementarlo de manera práctica y así contribuir a una sociedad cada vez más avanzada y que responda mejor a los desafíos de la ciencia humana (49).

3.4 Diseño de la investigación

Es un estudio observacional porque el investigador no manipuló las variables de investigación, ni realizará intervención alguna para producir cambios sobre las mismas (64). Además, fue corte transversal; ya que la información sólo se recolectó en un periodo de tiempo (64) y de tipo correlacional, porque según Hernández-Sampieri (64), busca establecer la existencia de relaciones entre ambas variables.

3.5 Población, muestra y muestreo

Población: Personal de enfermería que trabaja en los servicios de nefrología y emergencia del hospital Nacional Dos de Mayo siendo estos 90 trabajadores.

Número de muestra final (n):

Personal de enfermería que trabaja en los servicios de nefrología y emergencia

del hospital Nacional Dos de Mayo Lima, que cumplen con los criterios de selección.

Muestreo: no probabilístico por conveniencia

Criterios de inclusión y exclusión

Inclusión: Licenciados y técnicos de enfermería nombrados y contratados que laboran en los servicios de nefrología y emergencia de un hospital de Lima, año 2023.

Exclusión:

Trabajadores que se encuentren con licencia por descanso médico.

Trabajadores que no quieran participar en el estudio.

Trabajadores que no quieran firmar el consentimiento informado.

3.6 Variables y operacionalización

Variable 1.- Ausentismo laboral

Definición Operacional. - Puntaje obtenido a partir de la categorización de las respuestas en las dimensiones factor individual, lugar de trabajo, contenido de trabajo y contexto específico y de cultura.

Matriz operacional de la variable 1:

Dimensión	Indicadores	Item	Escala de medición	Niveles y Rangos (Valor final)
Factor individual	Responsabilidad de cuidado	1	Ordinal	Bajo = 8 – 41 puntos
	Trabajo adicional	2		
	Distancia al domicilio	3		
Lugar de trabajo	Limpieza	4	Ordinal	Medio = 42 – 60 puntos
	Materiales y equipo de bioseguridad	5		
	Iluminación	6		
	Ventilación	7		
	Comodidad	8		
				Alto = 61 – 90 puntos

Contenido de trabajo	Trabajo de otros colegas	9	Ordinal	
	Movilización a otras áreas	10		
	Distribución del personal	11		
	Sueldo	12		
	Ayuda de colegas	13		
Contexto específico y cultura	Participación en actividades del servicio	14	Ordinal	
	Participación en toma de decisiones	15		
	Compromiso e interés del personal	16		
	Agresión verbal o física	17		
	Priorización de actividades	18		

Variable 2. Desempeño laboral

Definición Operacional. - Estos son los puntajes de tipo ordinal obtenidos al categorizar las respuestas en las

Dimensiones: desempeño de tareas, desempeño contextual, desempeño adaptativo y desempeño proactivo, basados en 20 ítems

Matriz operacional de la variable 2:

Dimensión	Indicadores	Item	Escala de medición	Niveles y Rangos (Valor final)
Desempeño proactivo	Proyección al futuro. Iniciativa.	16 – 20	Ordinal	Alto = 74 - 100 puntos
Desempeño adaptativo	Flexibilidad. Capacidad para enfrentar cambios.	11 – 15	Ordinal	Medio = 47 - 73 puntos
Desempeño contextual	Contexto organizacional. Contexto psicológico Contexto social.	6 – 10	Ordinal	Bajo = 20 - 46 puntos
Desempeño de la tarea	Conducta extra rol. Conducta intra rol.	1 – 5	Ordinal	

3.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.7.1. Técnica

Se utilizó la encuesta, incluyendo la elaboración de una lista de preguntas sistematizadas para obtener información precisa de los objetos de estudio, y a partir de las cuales podrá cuantificarse las características de una variable (66).

Instrumento: Se emplearon dos cuestionarios del tipo escala.

3.7.2. Descripción

A continuación, se describe la ficha técnica de los instrumentos utilizados.

La ficha técnica del instrumento 1 “Cuestionario de ausentismo laboral de Díaz Ledesma”. (24).

Población: *Profesionales de enfermería del Hospital Santa Rosa.*

Tiempo: *Durante el año 2017.*

Momento: *En los horarios libres del personal.*

Lugar: *En el hospital.*

Validez: *Juicio de expertos en el que participaron 6 especialistas, obteniendo un índice de Kappa de 0,79.*

Fiabilidad: *Alfa de Cronbach de 0.71.*

Tiempo de llenado: *5-8 minutos.*

Número de ítems: *18 ítems.*

Dimensiones: *Factores individuales (3 ítems), Lugar de trabajo (5 ítems), Contenido de trabajo (5 ítems) y Contexto específico y de cultura (5 ítems).*

Alternativas de respuesta: *Nunca, Casi nunca, A veces, Casi siempre, Siempre.*

Baremos (niveles, grados) de la variable: *Alto, medio, bajo.*

La ficha técnica del instrumento 2 “Cuestionario de desempeño laboral”. (67)

Población: *Profesionales de enfermería del servicio de centro quirúrgico del Hospital*

Cayetano Heredia.

Tiempo: *Durante el año 2018.*

Momento: *En los horarios libres del personal.*

Lugar: *En el hospital.*

Validez: *Juicio de expertos en el que participaron 3 enfermeros con grado de maestría.*

Fiabilidad Alfa de Cronbach de 0.88.

Tiempo de llenado: *5-10 minutos.*

Número de ítems: *20 ítems.*

Dimensiones: *Desempeño de la tarea (5 ítems), desempeño contextual (5 ítems), desempeño adaptativo (5 ítems) y desempeño proactivo (5 ítems).*

Alternativas de respuesta: *Nunca, Pocas veces, A veces, Muchas veces, Siempre.*

Baremos (niveles, grados) de la variable: *Alto, regular, bajo.*

3.7.3. Validación

La presente investigación utilizó los instrumentos: “Cuestionario de ausentismo laboral de Díaz Ledesma”. (24) y “Cuestionario de desempeño laboral” López I. (67), cuyo proceso de validación fue explicado en el punto 3.7.2.

3.7.4. Confiabilidad

Para asegurar la representatividad de los instrumentos en el presente grupo poblacional se calculó el coeficiente de alfa de Cronbach, obteniendo valores de 0,71 para el cuestionario de ausentismo laboral y 0,88 para el cuestionario de desempeño laboral. Los instrumentos utilizados en este estudio de investigación ya fueron validados previamente para su aplicación a la realidad peruana y para el personal de enfermería de un hospital público de Lima, y por ende se ha mantenido su originalidad de los instrumentos. La validez de los instrumentos individuales nos ha permitido escribir conclusiones y evaluar las hipótesis.

3.8 Plan de procesamiento y análisis de datos

Para desarrollar y recopilar información fue necesario presentar el proyecto de investigación más una solicitud dirigido al director de Hospital Nacional Dos de Mayo y al comité de ética en investigación biomédica, a fin de obtener el permiso necesario para desarrollar el estudio de investigación, así mismo se coordinó

también con los jefes de los servicios de Nefrología y Emergencia para no interferir en las actividades del personal de enfermería. El tiempo de llenado del instrumento fue de aproximadamente 10 minutos, una vez obtenida toda la información, empezó la creación de la base de datos, tablas de frecuencia y gráficos en el programa de Microsoft Excel. La parte estadística, tanto descriptiva como inferencial se realizó mediante el programa estadístico SPSS v 26.0. Para determinar la relación entre las variables, ausentismo laboral y desempeño laboral se eligió la prueba no paramétrica de correlación de Spearman. $P \geq 0.05 \rightarrow$ No hay correlación, por ende, se acepta la hipótesis nula y si $P \leq 0.05 \rightarrow$ Si hay correlación y por lo tanto se rechaza la hipótesis nula

3.9 Aspectos éticos

Para la realización del estudio se redactaron y enviaron los documentos y solicitudes necesarias hacia las autoridades del establecimiento para otorgar los permisos requeridos para el recojo de información. El instrumento presenta un alto grado de validez y confiabilidad, y su distribución a los participantes será de manera física. Además, por tratarse de un estudio en seres humanos, se respetaron los principios bioéticos determinados en la Declaración de Helsinki (Beneficencia, No maleficencia, Justicia y Autonomía). Para garantizar ello, se entregó un formato de consentimiento informado antes de contestar el cuestionario, en la que se explican los objetivos del estudio, y cuya aceptación representa la voluntariedad de participar por parte de los enfermeros. Por otro lado, también se garantizó el anonimato de los participantes del estudio, así como los Datos Personales que pudieran proporcionar, de acuerdo con lo estipulado en la Ley N° 29733 (“Ley de Protección de Datos Personales”) y las normativas de la Universidad Norbert Wiener.

CAPÍTULO IV. PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

4.1 Resultados

4.1.1. Análisis descriptivo de resultados

Tabla 1. Características generales del personal de enfermería del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima, 2023

Características		Frecuencia	Porcentaje
Grupo etario	Menor de 30	9	10,0
	30 a 39	33	36,7
	40 a 49	37	41,1
	50 a más	11	12,2
Sexo	Femenino	46	51,1
	Masculino	44	48,9
Profesión	Licenciado en Enfermería	51	56,7
	Técnico en Enfermería	39	43,3
Estado civil	Conviviente/casado	52	57,8
	Soltero	35	38,9
	Divorciado	3	3,3
Total		90	100,0

Fuente: Elaboración propia.

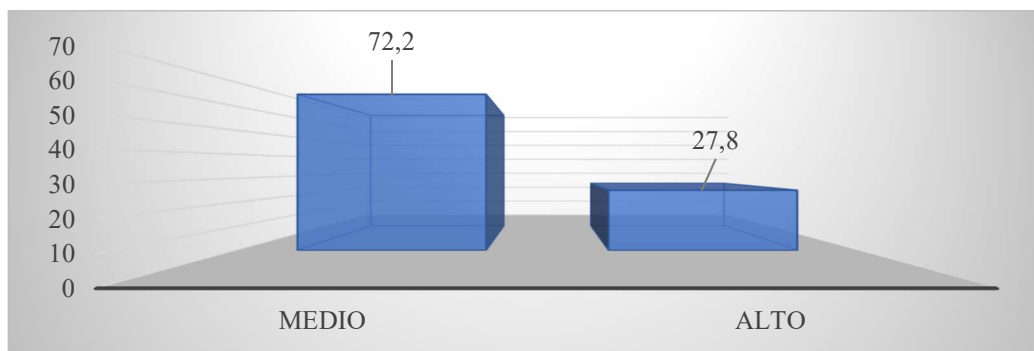
De acuerdo con la tabla 1 la mayoría de los trabajadores encuestados tenía una edad entre 40 a 49 años (41.1%), era de sexo femenino (51.1%), su profesión era licenciado de enfermería (56.7%) y su estado civil era conviviente/casado (57.8%).

Tabla 2. Ausentismo laboral en el personal de enfermería del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima, 2023

Nivel de ausentismo laboral	Frecuencia	Porcentaje
Medio	65	72,2
Alto	25	27,8
Total	90	100,0

Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 1. Ausentismo laboral en el personal de enfermería del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima, 2023



Fuente: Elaboración propia.

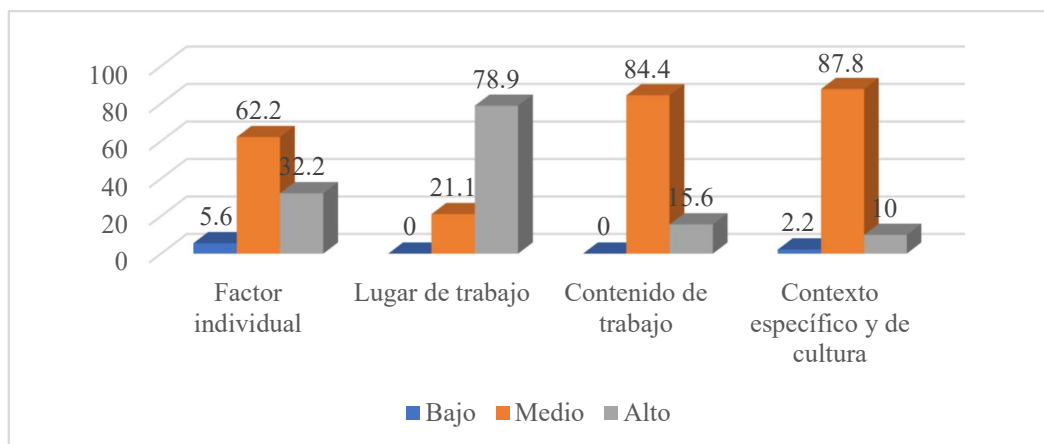
En la tabla 2 y gráfico 1 se aprecia que el nivel de ausentismo laboral en el personal encuestado era alto en el 72.2% y medio en el 27.8%.

Tabla 3. Dimensiones del ausentismo laboral en el personal de enfermería del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima 2023

Dimensiones del ausentismo laboral	Bajo		Medio		Alto	
	n	%	n	%	n	%
Factor individual	5	5,6	56	62,2	29	32,2
Lugar de trabajo	-	-	19	21,1	71	78,9
Contenido de trabajo	-	-	76	84,4	14	15,6
Contexto específico y de cultura	2	2,2	79	87,8	9	10,0

Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 2. Dimensiones del ausentismo laboral en el personal de enfermería del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima 2023



Fuente: Elaboración propia

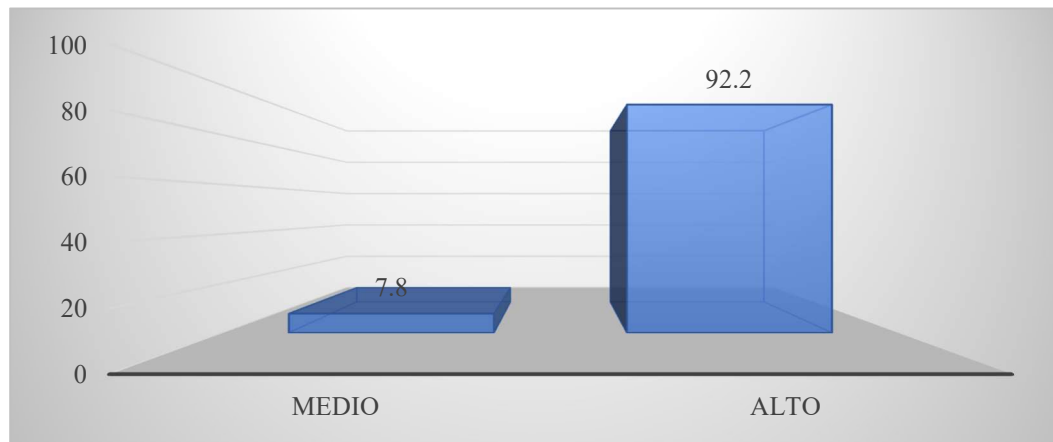
En la tabla 3 y gráfico 2 se destaca que la dimensión del ausentismo laboral que presentó el nivel más alto fue el lugar de trabajo, con el 78.9%; mientras que, el nivel medio predominó en las dimensiones factor individual con 62.2%, contenido de trabajo con 84.4% y contexto específico y de cultura con 87.8%.

Tabla 4. Desempeño laboral en el personal de enfermería del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima 2023

Nivel de desempeño laboral	Frecuencia	Porcentaje
Medio	7	7,8
Alto	83	92,2
Total	90	100,0

Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 3. Desempeño laboral en el personal de enfermería del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima 2023



Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 4 se aprecia que el nivel de desempeño laboral en el personal encuestado era alto en el 92.2% y medio en el 7.8%.

4.1.2. Prueba de normalidad

Tabla 5. Prueba de normalidad de las variables y dimensiones de las pruebas de hipótesis

	Estadístico	gl	Sig.
Factor individual	,096	90	,039
Lugar de trabajo	,115	90	,005
Contenido de trabajo	,173	90	,000
Contexto específico y de cultura	,122	90	,002
Ausentismo laboral	,127	90	,001
Desempeño laboral	,121	90	,002

Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 5 se muestran los resultados de la prueba de normalidad de Kolmogorov - Smirnov para los puntajes de las variables de estudio, así como las dimensiones del ausentismo laboral, que se utilizaron en las pruebas de hipótesis. De acuerdo con los valores obtenidos, no se halló distribución normal en ninguno los casos ($p < 0,05$), por lo que se eligió la prueba no paramétrica de correlación de Spearman.

4.1. 3 Pruebas de hipótesis

Prueba de hipótesis general

Hi: Existe una relación entre el ausentismo laboral y el desempeño laboral del personal de enfermería.

Ho: No existe relación entre el ausentismo laboral y el desempeño laboral del personal de enfermería.

Nivel de significancia:

$\alpha = 0.05 = 5\%$ de margen de error

Por lo tanto: $P \geq \alpha \rightarrow$ se acepta la hipótesis nula

$P \leq \alpha \rightarrow$ se acepta la hipótesis alterna

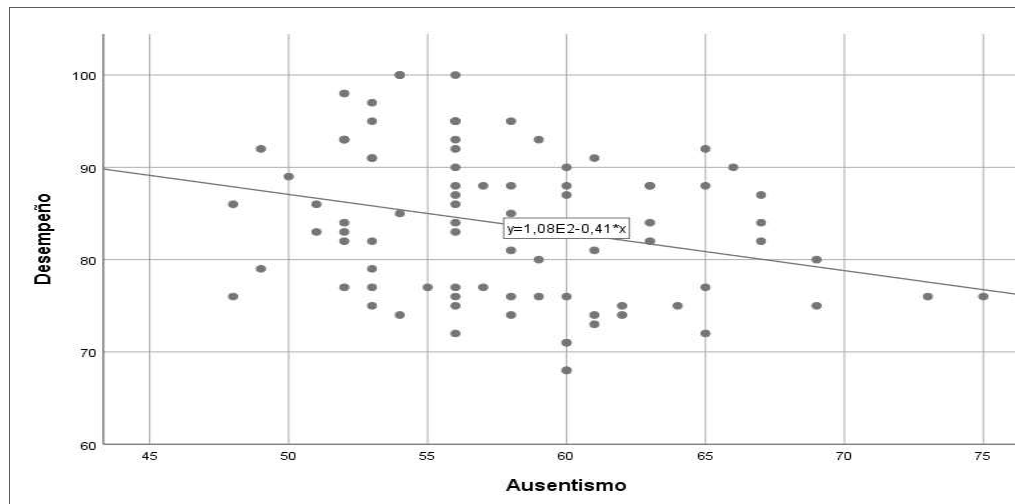
Estadístico de prueba: Rho Spearman

Tabla 6. Prueba de correlación entre el ausentismo laboral y desempeño laboral

		Desempeño laboral
Ausentismo laboral	Coefficiente de correlación de Spearman	-,287
	Sig. (bilateral)	,006
	N	90

Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 4. Gráfico de dispersión entre los puntajes de ausentismo laboral y desempeño laboral



Fuente: Elaboración propia.

Toma de decisión

De acuerdo con los resultados obtenidos en la tabla 6 y el gráfico 4 se rechaza la hipótesis nula, y se puede afirmar, según el valor del coeficiente de correlación de Spearman ($Rho = -0,287$), que existe una relación baja, inversa y significativa ($p = 0.006$) entre el ausentismo laboral y el desempeño laboral del personal de enfermería que labora en el Hospital Nacional Dos de Mayo 2023.

Prueba de hipótesis específica N°1

H1: Existe una relación del factor individual y el desempeño laboral del personal de enfermería.

Ho: No existe relación del factor individual y el desempeño laboral del personal de enfermería.

Nivel de significancia:

$\alpha = 0.05 = 5\%$ de margen de error

Por lo tanto: $P \geq \alpha \rightarrow$ se acepta la hipótesis nula

$P \leq \alpha \rightarrow$ se acepta la hipótesis alterna

Estadístico de prueba:

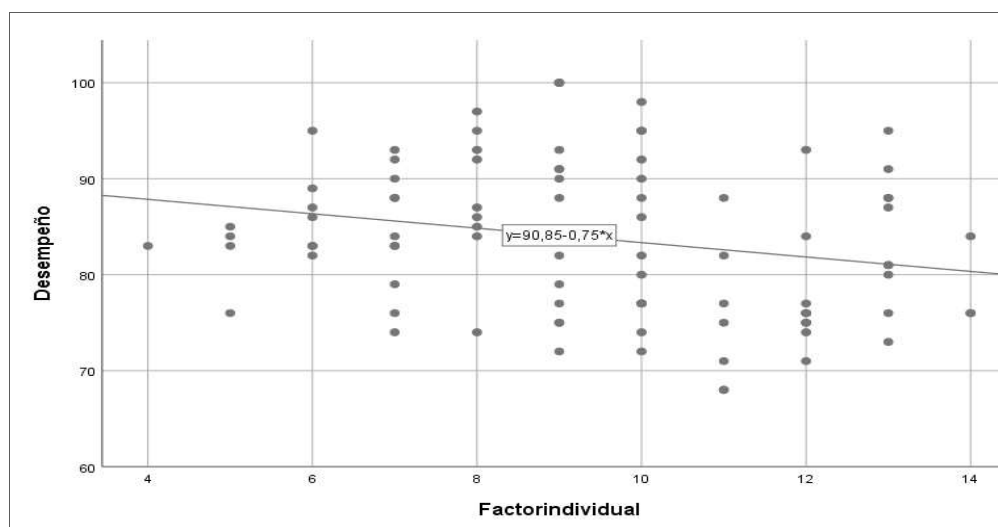
Rho Spearman

Tabla 7. Prueba de correlación entre el factor individual y desempeño laboral

		Desempeño laboral
Factor individual	Coefficiente de correlación de Spearman	-,251
	Sig. (bilateral)	,017
	N	90

Nota. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Gráfico 5. Gráfico de dispersión entre los puntajes de factor individual y desempeño laboral



Fuente: Elaboración propia.

Toma de decisión

De acuerdo con los resultados obtenidos en la tabla 7 y gráfico 5 se rechaza la hipótesis nula, y se puede afirmar, según el valor del coeficiente de correlación de Spearman ($Rho = -0,251$), que existe una relación baja, inversa y significativa ($p = 0.017$) entre el factor individual y el desempeño laboral del personal de enfermería que labora en el Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima 2023.

Prueba de hipótesis específica N° 2

H2: Existe una relación del lugar de trabajo y el desempeño laboral del personal de enfermería.

H0: No existe relación del lugar de trabajo y el desempeño laboral del personal de enfermería.

Nivel de significancia:

$\alpha = 0.05 = 5\%$ de margen de error

Por lo tanto: $P \geq \alpha \rightarrow$ se acepta la hipótesis nula

$P \leq \alpha \rightarrow$ se acepta la hipótesis alterna

Estadístico de prueba:

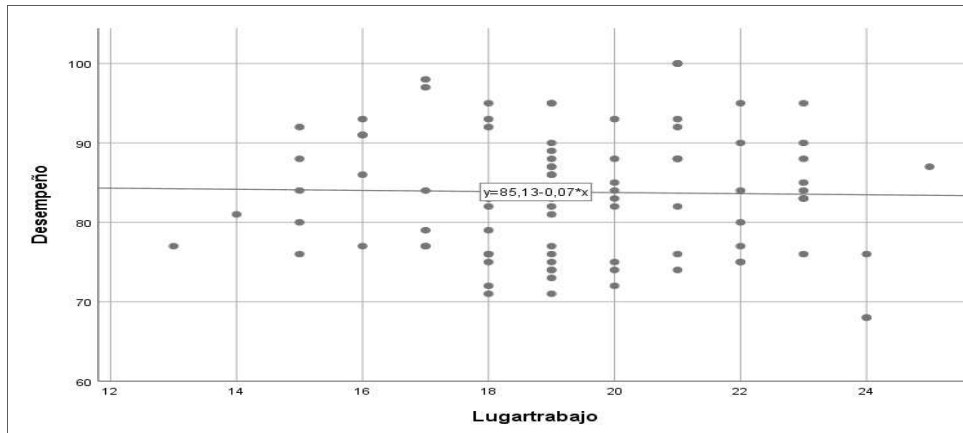
Rho Spearman

Tabla 8. Prueba de correlación entre el lugar de trabajo y desempeño laboral

		Desempeño laboral
Lugar de trabajo	Coefficiente de correlación de Spearman	-,012
	Sig. (bilateral)	,909
	N	90

Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 6. Gráfico de dispersión entre los puntajes de lugar de trabajo y desempeño laboral



Fuente: Elaboración propia.

Toma de decisión

De acuerdo con los resultados obtenidos en la tabla 8 y gráfico 6 se acepta la hipótesis nula, y se puede afirmar, según el valor del coeficiente de correlación de Spearman ($Rho = -0,012$), que no existe una relación significativa ($p = 0,909$) entre el lugar de trabajo y el desempeño laboral del personal de enfermería que labora en el Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima 2023.

Prueba de hipótesis específica N° 3

H3: Existe una relación del contenido de trabajo y el desempeño laboral del personal de enfermería.

H0: No existe relación del contenido de trabajo y el desempeño laboral del personal de enfermería.

Nivel de significancia:

$\alpha = 0.05 = 5\%$ de margen de error

Por lo tanto: $P \geq \alpha \rightarrow$ se acepta la hipótesis nula

$P \leq \alpha \rightarrow$ se acepta la hipótesis alterna

Estadístico de prueba:

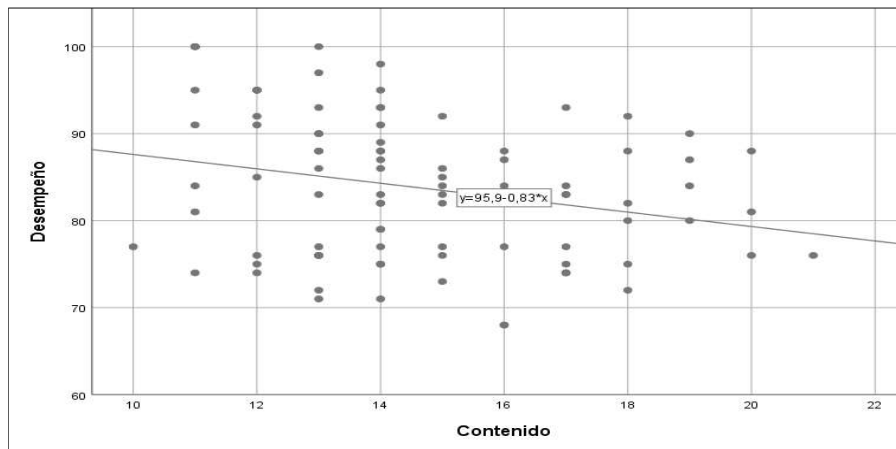
Rho Spearman

Tabla 9. Prueba de correlación entre el contenido de trabajo y desempeño laboral

		Desempeño laboral
Contenido de trabajo	Coefficiente de correlación de Spearman	-,255
	Sig. (bilateral)	,015
	N	90

Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 7. Gráfico de dispersión entre los puntajes de contenido de trabajo y desempeño laboral



Fuente: Elaboración propia.

Toma de decisión

De acuerdo con los resultados obtenidos en la tabla 9 y gráfico 7 se rechaza la hipótesis nula, y se puede afirmar, según el valor del coeficiente de correlación de Spearman ($Rho = -0,255$), que existe una relación baja, inversa y significativa ($p = 0.015$) entre el contenido de trabajo y el desempeño laboral del personal de enfermería que labora en el Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima 2023

Prueba de hipótesis específica N° 4

H4: Existe una relación del contexto específico y de cultura y el desempeño laboral del personal de enfermería.

Ho: No existe relación del contenido de trabajo y el desempeño laboral del personal de enfermería.

Nivel de significancia:

$\alpha = 0.05 = 5\%$ de margen de error

Por lo tanto: $P \geq \alpha \rightarrow$ se acepta la hipótesis nula

$P \leq \alpha \rightarrow$ se acepta la hipótesis alterna

Estadístico de prueba:

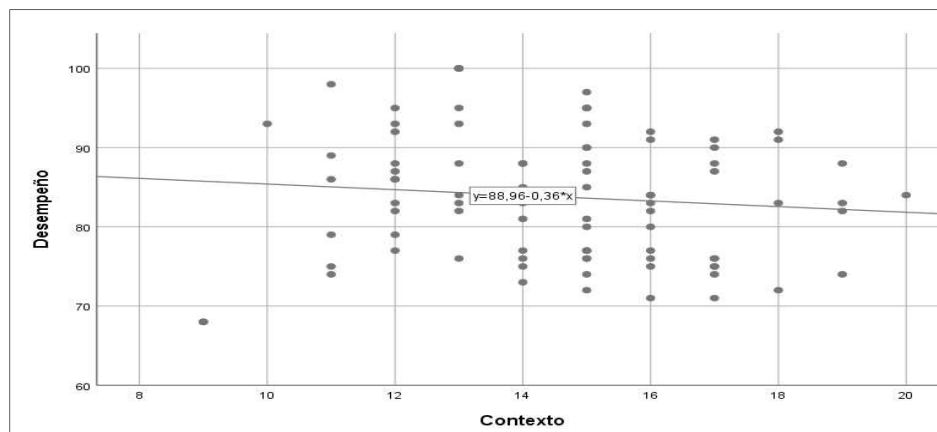
Rho Spearman

Tabla 10. Prueba de correlación entre contexto específico y de cultura y desempeño laboral

		Desempeño laboral
Contexto específico y	Coefficiente de correlación de Spearman	-,154
de cultura	Sig. (bilateral)	,147
	N	90

Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 8. Gráfico de dispersión entre los puntajes de contexto específico y de cultura y desempeño laboral



Fuente: Elaboración propia.

Toma de decisión

De acuerdo con los resultados obtenidos en la tabla 10 y gráfico 8 se acepta la hipótesis nula, y se puede afirmar, según el valor del coeficiente de correlación de Spearman ($Rho=-0,154$), que no existe una relación significativa ($p= 0.147$) entre el contexto específico y de cultura y el desempeño laboral del personal de enfermería que labora en el Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima 2023.

4.1.4. Discusión de resultados

De acuerdo con los resultados obtenidos, en el personal de enfermería encuestado se ha encontrado un nivel alto de ausentismo laboral en el 72.2%, seguido de un nivel medio en el 27.8%. Los antecedentes encontrados presentaron resultados diversos sobre este punto. **Dyrbye L, Shanafelt T, Johnson P, Johnson L, Satele D, West C.** (18) en Estados Unidos, encontraron que sólo el 8.3% de enfermeros estuvo ausente 1 o más días en el último mes de trabajo; mientras que **Dávalos C.** (21) en Lima, halló un ausentismo de nivel medio en el 87%.

En el caso de las dimensiones del ausentismo laboral, los resultados indican que el nivel más alto se encontraba en el lugar de trabajo, con el 78.9%; mientras que, el nivel medio predominó en las dimensiones factor individual con 62.2%, contenido de trabajo con 84.4% y contexto específico y de cultura con 87.8%. Un resultado distinto fue encontrado por **Díaz C.** (22) en el Hospital Santa Rosa de Lima, destacándose un predominio del nivel regular con porcentajes superiores al 60%, en el que los factores del lugar de trabajo tuvieron el mayor porcentaje alto con 33.3% mientras que los factores individuales presentaron el mayor porcentaje bajo con 20.6%. De manera muy parecida, **Díaz C, Gutiérrez H, Amancio A.** (24) en Lima, hallaron un predominio del nivel regular del ausentismo, el cual alcanzó su mayor frecuencia en la dimensión factores de contenido de trabajo, mientras que el factor condicionante de nivel alto presentó su mayor frecuencia en la dimensión factores lugar de trabajo con 29.2%. Ambos estudios coinciden en que los factores del lugar de trabajo constituyen la dimensión con el nivel más alto de ausentismo para el personal de enfermería, por lo que debe ser tomado en cuenta en futuras investigaciones.

Para el caso de la variable desempeño laboral, en la presente investigación se encontró un nivel alto en el 92.2% y medio en el 7.8%. Sin embargo, debe tomarse en cuenta que la valoración de esta variable es diferente según el grupo al que se aplican los instrumentos, tal como encontró **Díaz C.** (22), quien para el caso de la evaluación de desempeño, en la autoevaluación, la evaluación de pares y la evaluación por el jefe, reportó el predominio del nivel regular, mientras que, cuando se trataba de la evaluación del paciente, este grupo consideró un nivel deficiente en aproximadamente el 62% de encuestados. Asimismo, **Díaz C, Gutiérrez H, Amancio A.** (24) en Lima, también hallaron diferencias en el caso de la evaluación de desempeño laboral según el tipo de instrumento, ya que, mediante la autoevaluación, un 76.9% logró un nivel regular; mientras que, se encontró una valoración alta con una mayor frecuencia para el caso de la evaluación en pares, la cual alcanzó el 29.2%. En base a estos resultados se puede colegir que la medición del desempeño laboral no puede realizarse exclusivamente con un instrumento dirigido sólo a un tipo de muestra, y que es mejor una valoración integral en la que participen desde los directivos hasta los pacientes.

En torno a la hipótesis general, según el valor del coeficiente de correlación de Spearman ($Rho = -0,287$), se puede afirmar que existe una relación baja, inversa y significativa entre el ausentismo laboral y el desempeño laboral del personal de enfermería. Entre los estudios que presentaron resultados similares se encuentran los realizados por **Terán C.** (15) en Ecuador, quien determinó que el ausentismo se asocia significativamente con el desempeño del trabajador de salud empleando la prueba no paramétrica de chi cuadrado ($p \leq 0,047$) y **Pilpe M.** (17) también en Ecuador, quien determinó que existe una relación baja, directa y significativa entre el ausentismo laboral y el desempeño laboral de acuerdo con lo obtenido en la prueba de correlación de Pearson ($r = 0,343$). Debe tomarse en cuenta que los estudios que emplean pruebas no paramétricas de asociación tienen menor precisión que las pruebas de correlación, y que la forma en que se interpretan los resultados de las encuestas realizadas puede afectar el sentido de la relación. Sin embargo, en forma general se puede asumir que los estudios concuerdan en que, a mayor nivel de ausentismo laboral le corresponde un menor

nivel de desempeño laboral en el personal de enfermería.

En el contexto nacional, los estudios cuyos resultados se asemejan más a lo obtenido en la presente investigación, corresponde a los realizados por **Díaz C, Gutiérrez H, Amancio A.** (24) en Lima, quienes encontraron, según el coeficiente de correlación de Spearman, una relación moderada, directa y significativa entre el ausentismo y el desempeño laboral ($\rho=0,597$); y, **Díaz C.** (22) en Lima, quien evidenció que el ausentismo presenta una relación moderada, directa y significativa con el desempeño laboral, empleando para ello la prueba de correlación de Pearson ($r=0,685$).

Por otro lado, algunos estudios han reportado la existencia de asociación entre el ausentismo laboral y la productividad laboral, variable que está estrechamente ligada con el desempeño del trabajador, y puede ser usada como un indicador de relación entre estas variables. Se destacan a nivel nacional los estudios de **Morales L.** (20) en Lima, quien evidenció que las variables productividad y ausentismo tienen una relación moderada, inversa y significativa de acuerdo con la prueba de correlación de Spearman ($\rho= -0.497$); y **Velásquez K.** (23) en el Hospital Militar de Lima, quien evidenció una relación inversa, muy baja y significativa entre ausentismo y productividad ($\rho= -0,299$), así como en las dimensiones eficiencia y efectividad, pero no en el caso de la dimensión eficacia. Otra variable propia del trabajador que ha sido relacionada con el ausentismo laboral en publicaciones científicas es el rendimiento laboral, tal como reportaron **Tangchareounsomut J, Wongrathanandha Ch, Khamsee S, Aekplakorn W.** (16) en Tailandia, encontrando que, la ausencia por enfermedad aumenta significativamente hasta en tres veces las probabilidades de que el personal de salud presente un bajo rendimiento laboral: (OR 3,05, IC del 95%: 1,24 a 7,49).

Además, se ha encontrado evidencia de que el ausentismo laboral puede generar un ambiente laboral poco saludable para los enfermeros que permanecen en el servicio, aumentando la carga laboral de los compañeros de trabajo que cubren las ausencias, e incrementando el número de errores en la atención médica, tal como reportaron **Mbombi M, Mothiba T, Malema R, Malatji M.** (19) en Sudáfrica.

Estos hallazgos demuestran el hecho de que el ausentismo es capaz de afectar el desempeño laboral del personal de enfermería, lo cual se puede detectar de manera directa mediante el análisis de dicha variable a través de instrumentos validados específicos, o de manera indirecta, a través del análisis de su relación con otras variables relacionadas con la labor del personal como la productividad y el rendimiento laboral.

En torno a las hipótesis específicas, se encontró que las únicas dimensiones del ausentismo laboral que presentaron una correlación inversa y significativa con el desempeño laboral fueron el factor individual con un Rho de Spearman de -0,251 y el contenido de trabajo con un Rho de Spearman de -0,255. Por otra parte, en el estudio realizado por **Díaz C, Gutiérrez H, Amancio A.** (24) en Lima se encontró una correlación significativa entre las cuatro dimensiones que conforman el ausentismo laboral y las distintas dimensiones que conforman el desempeño laboral, con valores de coeficiente de correlación de Spearman que varían entre 0,222 y 0,613, y de los cuales, los valores más altos pertenecieron a los factores individuales del ausentismo laboral.

Se debe tomar en consideración para futuros estudios una valoración del ausentismo a través del número de días en promedio que el personal falta en un mes, y no a través de los factores relacionados con el ausentismo, aunque ello limitaría el análisis de las distintas circunstancias que pudieron explicar la inasistencia. Sobre este aspecto, en el estudio de **Pilpe M.** (17) en Ecuador, se encontró que el promedio de inasistencias anuales de los trabajadores de salud presenta variaciones de un año a otro, y varía desde un promedio de 2,8 días hasta un valor de 4,45.

CAPÍTULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Conclusiones

1. De acuerdo con los resultados obtenidos con la prueba Rho de Spearman, existe una relación baja, inversa y significativa ($p = 0.006$) entre el ausentismo laboral y el desempeño laboral del personal de enfermería que labora en el Hospital Nacional Dos de Mayo 2023. ($Rho = -0,287$)
2. Existe una relación baja, inversa y significativa ($p = 0.017$) entre la Dimensión factor individual y el desempeño laboral del personal de enfermería que labora en el Hospital Nacional Dos de Mayo 2023 ($Rho = -0,251$)
3. No existe una relación significativa ($p = 0,909$) entre la Dimensión lugar de trabajo y el desempeño laboral del personal de enfermería que labora en el Hospital Nacional Dos de Mayo 2023 ($Rho = -0,012$),
4. Existe una relación baja, inversa y significativa ($p = 0.015$) entre la Dimensión contenido de trabajo y el desempeño laboral del personal de enfermería que labora en el Hospital Nacional Dos de Mayo 2023. ($Rho = -0,255$)
5. No existe una relación significativa ($p = 0.147$) entre la Dimensión contexto específico y de cultura y el desempeño laboral del personal de enfermería que en el Hospital Nacional Dos de Mayo 2023. ($Rho = -0,154$)

5.2 Recomendaciones

1. Con los resultados obtenidos en este estudio de investigación se sugiere a que realicen estudios similares, pero con una mayor población.
2. Se recomienda al área de recursos humanos realizar convenios con otras instituciones que permitan al personal de enfermería desarrollarse profesionalmente, así mismo elaborar una política de incremento salarial o

incentivo económico de acuerdo con el desempeño del trabajador a fin de motivar y satisfacer las necesidades básicas del trabajador y evitar el ausentismo laboral.

3. Se recomienda al área de recursos humanos elaborar políticas de control y el cumplimiento de los protocolos de seguridad, a fin de evitar el ausentismo laboral afectando el desempeño laboral del personal de enfermería.
4. Se sugiere la realización de entrevistas al personal para conocer de manera más específica y amplia en torno a los factores individuales y de contenido de trabajo que tienen un mayor impacto sobre su desempeño laboral.
5. Se sugiere realizar estudios similares sobre ausentismo laboral y desempeño laboral en personal de enfermería de establecimientos del sector privado para poder comparar los hallazgos en torno a las dimensiones, y determinar las áreas comunes para la elaboración de posibles propuestas de mejora.

REFERENCIAS

1. Banco Mundial. Enfermeras y parteras por cada 1000 personas. Ginebra, Suiza: Organización Mundial de la Salud, Atlas mundial de la fuerza laboral sanitaria, 2019. Disponible en: <https://datos.bancomundial.org/indicador/SH.MED.NUMW.P3>
2. Burmeister E, Kalisch B, Xie B, Doumit M, Lee E, Ferraresion A, et al. Determinants of nurse absenteeism and intent to leave: An international study. *Journal of nursing management*, 2019; 27(1): 143–153. Disponible en: <https://doi.org/10.1111/jonm.12659>
3. Laguna D, Galarraga C, Chamorro G, De la Cruz D, López R, Morillo J. COVID-19 work absenteeism costs in workers of the n° 1 Health Center Tulcán, 2020. *OCronos*, 2020; 3(8): 185. Disponible en: <https://revistamedica.com/costos-ausentismo-laboral-covid-19-centro-de-salud/>
4. Peralta R, Gallegos R, Tasayco M, Torres Y, Hurtado A. Situación de enfermería en Perú: una mirada en prepandemia. *Revista Científica de Enfermería*, 2021; 10(3): 73-6. Disponible en: <https://revista.cep.org.pe/index.php/RECIEN/article/view/109>
5. Velásquez R, Loli R, Sandoval MH. Factores asociados al ausentismo laboral de enfermeras. *Rev Cubana Enfermer*, 2019; 35(4): e3268. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03192019000400007&lng=es
6. López M, Majo H. Situación de Enfermería en tiempos de COVID-19: Una mirada panorámica. *Journal of America health*, 2020; 3(3): 48-58. Disponible en: <https://doi.org/10.37958/jah.v3i3.50>

7. Röhke N, Wollschläger D, Kunzler A, Rohde A, Molter S, Bodenstein M, et al. Mental burdens, resilience and tendency towards absenteeism among healthcare personnel in Germany during the first wave of the COVID-19 pandemic in spring 2020: An ad hoc survey]. *Der Nervenarzt*, 2021; 92(6): 579–590. Disponible en: <https://doi.org/10.1007/s00115-021-01132-x>
8. Middeldorp M, Loeff B, van der Beek AJ, van Baarle D, Proper KI. Sickness absenteeism, work performance, and healthcare use due to respiratory infections for shift and non-shift workers. *Chronobiology international*, 2020; 37(9-10): 1325–1334. Disponible en: <https://doi.org/10.1080/07420528.2020.1825468>
9. Labrague L, Nwafor C, Tsaras K. Influence of toxic and transformational leadership practices on nurses' job satisfaction, job stress, absenteeism and turnover intention: A cross-sectional study. *Journal of nursing management*, 2020; 28(5): 1104–1113. Disponible en: <https://doi.org/10.1111/jonm.13053>
10. Ticharwa M, Cope V, Murray M. Nurse absenteeism: An analysis of trends and perceptions of nurse unit managers. *Journal of nursing management*, 2019; 27(1): 109–116. Disponible en: <https://doi.org/10.1111/jonm.12654>
11. Alonazi W. The Impact of Emotional Intelligence on Job Performance During COVID-19 Crisis: A Cross-Sectional Analysis. *Psychology research and behavior management*, 2020; 13: 749–757. Disponible en: <https://doi.org/10.2147/PRBM.S263656>
12. Tarqui C, Quintana D. Desempeño laboral del profesional de enfermería en un hospital de la Seguridad Social del Callao–Perú. *Archivos de Medicina (Manizales)*, 2020; 20(1): 123-132. Disponible en: <https://doi.org/10.30554/archmed.20.1.3372.2020>

13. Ta'an W, Alhurani J, Alhalal E, Al-Dwaikat T, Al-Faouri I. Nursing Empowerment: How Job Performance Is Affected by a Structurally Empowered Work Environment. *The Journal of nursing administration*, 2020; 50(12): 635–641. Disponible en: <https://doi.org/10.1097/NNA.0000000000000951>
14. Chidiebere E, Tibaldi L, La Torre G. The impact of COVID-19 pandemic on mental health of Nurses. *La Clínica terapéutica*, 2020; 171(5): e399–e400. Disponible en: <https://doi.org/10.7417/CT.2020.2247>
15. Terán C. Desempeño laboral: un estudio del ausentismo del personal de salud de Tungurahua. [Tesis]. Ecuador: Universidad Técnica de Ambato, 2022. Disponible en: <https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/34137>
16. Tangchareonsamut J, Wongrathanandha C, Khamsee S, Aekplakorn W. Association of work performance with absenteeism and presenteeism among support workers in a medical school hospital, Thailand. *Journal of Health Research*, 2021; Vol. ahead-of-print No. ahead-of-print. Disponible en: <https://doi.org/10.1108/JHR-01-2021-0045>
17. Pilpe M. Ausentismo Laboral y el desempeño organizacional en unidades médicas de primer nivel de atención del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. 2020. [Tesis]. Ecuador: Universidad Técnica de Ambato, 2020. Disponible en: <https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/31781?locale=en>
18. Dyrbye L, Shanafelt T, Johnson P, Johnson L, Satele D, West C. A cross-sectional study exploring the relationship between burnout, absenteeism, and job performance among American nurses. *BMC Nurs*, 2019; 18, 57. Disponible en: <https://doi.org/10.1186/s12912-019-0382-7>

19. Mbombi M, Tebogo M, Rabelani M, Mokgadi M. The effects of absenteeism on nurses remaining on duty at a tertiary hospital of Limpopo province. *Curationis*, 2018; 41(1): 1-5. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.4102/curationis.v41i1.1924>
20. Morales L. Ausentismo y productividad laboral del personal de enfermería en el área de emergencia de un hospital en Lima-2021. [Tesis Magistral]. Lima: Universidad César Vallejo, 2021. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/70490>
21. Dávalos C. Absentismo laboral y productividad del área crítica de un hospital castrense, Bellavista-2020. [Tesis Magistral]. Lima: Universidad César Vallejo, 2020. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/49946>
22. Díaz C. Ausentismo y su relación con el desempeño laboral de los profesionales de enfermería que laboran en el área de Hospitalización del Hospital Santa Rosa, Lima 2017 [Tesis de maestría]. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos, 2019. Disponible en: http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/11010/Diaz_lc.pdf?sequence=1&isAllowed=y
23. Velásquez K. Absentismo laboral y productividad del personal de enfermería del área de cirugía en un Hospital Militar – 2019. [Tesis de maestría]. Lima: Universidad César Vallejo, 2019. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/38195>
24. Díaz C, Gutiérrez H, Amancio A. Ausentismo y desempeño laboral en profesionales de enfermería de áreas críticas. *Rev Cuid*, 2018; 9(1): 1973-1987. Disponible en: <https://doi.org/10.15649/cuidarte.v9i1.426>

25. Organización Internacional del Trabajo. Ginebra: OIT; 2018. Disponible en: <http://www.ilo.org/global/lang-es/index.htm>
26. Puc M, Rojas M, Torres M, López G. Análisis de las causas de ausentismo injustificado con un grupo focal de enfermeras. Revista de Enfermería IMSS, 2005; 13(3): 141-145. Disponible en: <https://www.medigraphic.com/pdfs/enfermeriaimss/eim-2005/eim053d.pdf>
27. Perazza R, Giraldez C, Teliz D. Absentismo laboral en trabajadores del hospital psiquiátrico Vilardebó de Montevideo, durante el año 2013. Salud de los Trabajadores, 2020; 28(1): 47-60. Disponible en: <https://docs.bvsalud.org/biblioref/2020/07/1104346/art04.pdf>
28. Carvajal E. Ausentismo en enfermería. Revista de Actualizaciones en Enfermería, 2009; 12 (4): 10-17. Disponible en: <https://encolombia.com/medicina/revistasmedicas/enfermeria/ve-124/ausentismoenenfermeria/>
29. Velásquez R. Ausentismo laboral, características y factores asociados en enfermeros que laboran en una institución de salud de Lima. 2019. Disponible en: <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/11533>
30. Peñafiel D. Ausentismo y desempeño laboral en los servidores públicos de las Gobernaciones. Ambato: Universidad Técnica de Ambato. Facultad de Ciencias Administrativas. 2021. Disponible en: <https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/33030>
31. Sencio R. Factores que inciden en el sentido de pertenencia como complemento del compromiso organizacional en la Institución Educativa emblemática Juan Manuel Iturregui en Lambayeque en el año 2021. Universidad Alas Peruanas. Disponible en: <https://repositorio.uap.edu.pe/handle/20.500.12990/10160>

32. Onofre L. Influencia del estrés laboral en el desempeño laboral del personal de la Dirección de Talento Humano del Hospital de Especialidades Fuerzas Armadas n. ° 1, Quito, en el año 2019. Universidad Andina Simón Bolívar. Disponible en: <https://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/8191>
33. Marichal W. El ausentismo laboral en la organización. 2022. Disponible en: <https://www.colibri.udelar.edu.uy/jspui/handle/20.500.12008/36800>
34. Silva N. Las Ventajas Competitivas de las Empresas Consultoras de Recursos Humanos, como Respuesta a la Problemática Organizacional. 2022. Disponible en: <http://biblioteca.galileo.edu/tesario/handle/123456789/1290>
35. Guamán E. Estilo de liderazgo organizacional y la satisfacción laboral en la cooperativa de ahorro y crédito Esperanza y Progreso del Valle. Latacunga: Universidad Técnica de Cotopaxi (UTC). 2023. Disponible en: <http://repositorio.utc.edu.ec/handle/27000/10045>
36. Martínez J. Factores que influyen en los empleados a la hora de acceder o elegir un acuerdo de trabajo flexible en organizaciones del sector servicios en Colombia. Universidad Nacional de Colombia. 2022. Disponible en: <https://repositorio.unal.edu.co/handle/unal/8303>
37. Zilberman J. Análisis de la participación público-privada (ppp): propuesta de un modelo de estado consorciado para una educación de calidad (ecec) en distritos urbano-marginales. 2019. Disponible en: <https://repositorioacademico.upc.edu.pe/handle/10757/633462>
38. Malte T. Costo económico del ausentismo laboral en enfermeras de un hospital público en San Luis Potosí. REPOSITORIO NACIONAL CONACYT. 2021. Disponible en: <http://148.224.97.92/xmlui/handle/i/7594>
39. Guzmán L. Impacto del Ausentismo Laboral en organizaciones del sector salud de la ciudad de Medellín para el año 2020. Revista CIES Escolme. 2021; 12(2)

- (287-301). Disponible en:
<http://revista.escolme.edu.co/index.php/cies/article/view/365>
40. Barrios N. Estrategias de intervención para disminuir los desórdenes musculoesqueléticos del personal que labora en el área administrativa en la sede 109 en la Entidad de Salud. 2022. Disponible en:
<https://repositorio.ecci.edu.co/handle/001/3043>
41. Triana J. Plan de mejora en torno a la cultura de seguridad y salud en el trabajo basado en el liderazgo en la empresa Tecsering. 2023. Disponible en:
<http://repositorio.uts.edu.co:8080/xmlui/handle/123456789/12919>
42. Cruz J. Aprendizaje en la era de la tecnología: Las teorías más relevantes del siglo XXI. 2023. Disponible en: <https://osf.io/preprints/82xbs/>
43. Cabrera J. Evolución de los accidentes laborales y enfermedades profesionales en Perú entre 2016 Y 2020: Análisis descriptivo a nivel sectorial. 2023. Disponible en: <https://upcommons.upc.edu/handle/2117/383343>
44. Castillo V. Diagnóstico de salud región del Maule con enfoque de determinantes sociales. Universidad de Talca (Chile), Escuela de Tecnología Médica. 2021. Disponible en: <http://dspace.otalca.cl/handle/1950/13144>
45. Ochoa N, Carreño M. Factores que influyen en el ausentismo laboral en el profesional de enfermería del Hospital III de Emergencias Grau - ESSALUD - 2018. [Tesis Magistral]. Lima: Universidad Nacional del Callao, 2019. Disponible en: <http://repositorio.unac.edu.pe/handle/20.500.12952/3542>
46. Pogo D, López G. Ausentismo laboral del personal de enfermería durante la pandemia COVID-19. Polo del Conocimiento, 2021; 6(10): 606-626. Disponible en:
<https://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/view/3227>

47. Méndez R, Hernández D. Estrategias para disminuir el ausentismo laboral del personal de enfermería del servicio de unidad de cuidados intensivos en el hospital ERASMO MEOZ de Cúcuta. [Tesis de Especialidad]. Colombia: Universidad Libre, 2019. Disponible en: <https://repository.unilibre.edu.co/handle/10901/19095>
48. Aamodt M. Psicología industrial/organizacional: Un Enfoque Aplicado. México: Cengage Learning, 2010.
49. Choi J, Miao C, Oh I, Berry C, Kim K. Relative Importance of Major Job Performance Dimensions in Determining Supervisors' Overall Job Performance Ratings. Canadian Journal of Administrative Sciences, 2018; 36(3): 377– 389. Disponible en: <https://doi.org/10.1002/cjas.1495>
50. Chiavenato I. Administración de Recursos Humanos: El capital humano de las organizaciones. México: McGraw-Hill, 2011.
51. Quintana D, Tarqui C. Desempeño laboral del profesional de enfermería en un hospital de la Seguridad Social del Callao – Perú. Arch Med (Manizales) 2020; 20(1):123-2. Disponible en: <https://doi.org/10.30554/archmed.20.1.3372.2020>
52. Chiavenato I. Administración de recursos humanos. Colombia: Mc Graw Hill, 2007.
53. Soares M, Leal L, Resck Z, Terra F, Pedreschi L, Henriques S. Competence-based performance evaluation in hospital nurses. Rev. Latino-Am. Enfermagem. 2019; 27:e3184. Disponible en: <https://www.scielo.br/j/rlae/a/DTdZTLMcz9scj4W9GpYWwRs/?format=pdf&lang=es>
54. Ministerio de Salud. Competencias laborales para la mejora del desempeño de los recursos humanos en salud. Lima: Dirección General de Gestión del

- Desarrollo de Recursos Humanos, 2011. Disponible en: https://docs.bvsalud.org/biblioref/2018/06/885021/ii-2-competencias-laborales-para-la-mejora-del-desempeno-de-los_3U0vrFm.pdf
55. Organización Internacional del Trabajo. Género y formación por competencias. Aportes conceptuales, herramientas y aplicaciones. Ginebra, Suiza: OIT, 2003
Disponible en: https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/com_gen.pdf
56. Ramírez R. Diseño del trabajo y desempeño laboral individual [Tesis doctoral]. España: Universidad Autónoma de Madrid, 2013. Disponible en: <https://repositorio.uam.es/handle/10486/13039>
57. Chumpitaz J. Evaluación del desempeño laboral según características demográficas del personal de enfermería del servicio GinecoObstetricia del Hospital de Ventanilla 2017. [Tesis Magistral]. Lima: Universidad César Vallejo, 2017. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/14272>
58. Díaz I, Gaviria K. Estrés laboral y su relación con el desempeño profesional en el personal de enfermería del Hospital II-2 Tarapoto. Abril - Julio 2013. [Tesis de pregrado]. Tarapoto: Universidad Nacional de San Martín, 2013. Disponible en: <https://tesis.unsm.edu.pe/handle/11458/1264>
59. Manrique M, Rodríguez S. Desempeño laboral en enfermeras(os) de los servicios de hospitalización. Hospital III Goyeneche, Arequipa 2016. [Tesis de pregrado]. Arequipa: Universidad Nacional San Agustín, 2017. Disponible en: <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/5334>
60. Sánchez M, Novo M, Rodríguez J, Sierra A, Aguirre J, Duarte G. Competencias de enfermeras especialistas en enfermería familiar y comunitaria. Análisis para su desarrollo actual y futuro. Ene. 2019; 13(3): 1335. Disponible en:

http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1988-348X2019000300005&lng=es

61. Echaiz C. Competencias del proceso de atención en enfermería y la percepción del paciente respecto a la calidad del cuidado. [Tesis Doctoral]. Lima: Universidad San Martín de Porres, 2017. Disponible en: https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/4132/adriazola_crc.pdf?sequence=3&isAllowed=y
62. López J, Barahona N, Estrada M, Favela M, Cuen F. Evaluación de competencias del profesional de enfermería que labora en hospitales públicos y privados. Rev. Enfermería Actual en Costa Rica, 2014; 27, 1-15. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.15517/revenf.v0i27.16057>
63. Puebla C. Método hipotético-deductivo. Chile: Universidad de Valparaíso, 2010. Disponible en: <https://mbeuv.files.wordpress.com/2010/09/4-metodo-hipotetico-deductivo.pdf>
64. Hernández-Sampieri R, Torres CPM. Metodología de la investigación. México DF: McGraw-Hill Interamericana, 2018.
65. Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica. Reglamento de calificación, clasificación y registro de los investigadores del Sistema Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica - Reglamento Renacyt. Lima: Concytec, 2019. Disponible en: https://portal.concytec.gob.pe/images/renacyt/reglamento_renacyt_version_final.pdf
66. Anguita J, Labrador J, Campos J, Casas J, Repullo J, Donado J. La encuesta como técnica de investigación. Elaboración de cuestionarios y tratamiento estadístico de los datos (I). Atención primaria, 2003; 31(8): 527-538. Disponible en:

<http://www.unidaddocentemfyclaspalmas.org.es/resources/9+Aten+Primaria+2003.+La+Encuesta+I.+Cuestionario+y+Estadistica.pdf>

67. López I. Calidad de vida y desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de centro quirúrgico del Hospital Cayetano Heredia, Lima-2018. [Tesis Magistral]. Lima: Universidad César Vallejo, 2018. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/27450/Lopez_MIMG..pdf?sequence=1&isAllowed=y

ANEXOS

ANEXO 1: Matriz de Consistencia

Formulación del Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Diseño metodológico
<p>Problema General</p> <p>¿Cuál es la relación entre el ausentismo laboral y el desempeño laboral del personal de enfermería que labora en el Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima 2023?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>¿Cuál es la relación de factor individual del ausentismo laboral y el desempeño laboral del personal de enfermería que labora en el Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima 2023?</p> <p>¿Cuál es la relación de lugar de trabajo del ausentismo laboral y el desempeño laboral del personal de enfermería que labora en el Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima 2023?</p> <p>¿Cuál es la relación de contenido de trabajo del ausentismo laboral y el desempeño laboral del personal de enfermería que labora en el Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima 2023?</p> <p>¿Cuál es la relación de contexto específico y de cultura del ausentismo laboral y el desempeño laboral del personal de enfermería que labora en el Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima 2023?</p>	<p>Objetivo General</p> <p>Determinar la relación entre el ausentismo laboral y el desempeño laboral del personal de enfermería.</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>Determinar la relación de factor individual y el desempeño laboral del personal de enfermería</p> <p>Determinar la relación de lugar de trabajo y el desempeño laboral del personal de enfermería.</p> <p>Determinar la relación de contenido de trabajo y el desempeño laboral del personal de enfermería.</p> <p>Determinar la relación de contexto específico y de cultura y el desempeño laboral del personal de enfermería.</p>	<p>Hipótesis General</p> <p>Hi: Existe una relación entre el ausentismo laboral y el desempeño laboral del personal de enfermería.</p> <p>Ho: No existe relación entre el ausentismo laboral y el desempeño laboral del personal de enfermería.</p> <p>Hipótesis específicas</p> <p>Hi: Existe una relación del factor individual y el desempeño laboral del personal de enfermería.</p> <p>Ho: No existe relación del factor individual y el desempeño laboral del personal de enfermería.</p> <p>Hi: Existe una relación del lugar de trabajo y el desempeño laboral del personal de enfermería.</p> <p>Ho: No existe relación del lugar de trabajo y el desempeño laboral del personal de enfermería.</p> <p>Hi: Existe una relación del contenido de trabajo y el desempeño laboral del personal de enfermería.</p> <p>Ho: No existe relación del contenido de trabajo y el desempeño laboral del personal de enfermería.</p> <p>Hi: Existe una relación del contexto específico y de cultura y el desempeño laboral del personal de enfermería.</p> <p>Ho: No existe relación del contenido de trabajo y el desempeño laboral del personal de enfermería.</p>	<p>Variable 1 Ausentismo laboral</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> *Factor individual *Lugar de trabajo *Contenido de trabajo *Contexto específico y de cultura <p>Variable 2 Desempeño laboral</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> *Desempeño de la tarea *Desempeño contextual *Desempeño adaptativo *Desempeño proactivo 	<p>Método y diseño de la investigación</p> <p>Método:</p> <p>Hipotético – Deductivo</p> <p>Enfoque:</p> <p>cuantitativo</p> <p>Tipo de Investigación</p> <p>Aplicada</p> <p>Diseño:</p> <p>Observacional, No experimental</p> <p>Alcance:</p> <p>correlacional</p> <p>De corte</p> <p>transversal</p> <p>Población</p> <p>Muestra 90 personas</p>

ANEXO 2: Instrumentos

AUSENTISMO LABORAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA QUE LABORA EN UN HOSPITAL DE LIMA, 2023

Estimado.

Le entregamos un cuestionario cuyo objetivo es: Determinar la relación entre el ausentismo laboral y el desempeño laboral del personal de enfermería. Es aplicado por el Lic. De Enfermería EDER JOHNNY CRUZADO DELGADO egresado de la Escuela de Posgrado de la Universidad Norbert Wiener, para la obtención del grado de Maestro en gestión de salud. Es de suma importancia contar con sus respuestas ya que eso permitirá conocer si existe o no relación entre el ausentismo laboral y el desempeño laboral.

Para participar usted ha sido seleccionado por azar para garantizar una representación de todas las personas que son objetivo del estudio, por ello, son muy importantes sus respuestas. Completarla le llevará alrededor de 10 minutos. Además, se le está alcanzando otro documento (**CONSENTIMIENTO INFORMADO**) en el cual usted debe plasmar su aceptación de participar en el estudio.

este cuestionario es completamente **voluntaria** y **confidencial**. sus datos se colocarán en un registro **anónimo**. toda la información que usted manifieste en el cuestionario se encuentra protegida por la ley n° 29733 (“ley de protección de datos personales”).

Agradezco anticipadamente su participación.

Ante cualquier consulta, puede comunicarse con:

997621689

snikeder@hotmail.com

UNIVERSIDAD NORBERT WIENER

E.P.G

INSTRUCCIONES PARA COMPLETAR EL CUESTIONARIO

este consta de preguntas sobre sus datos básicos (nombre, edad, etc.) y preguntas sobre el estudio en sí. por favor, lea con paciencia cada una de ellas y tómesese el tiempo para contestarlas todas (**Es importante que conteste todas**) si no desea contestar alguna, por favor escriba al lado el motivo.

Lea cuidadosamente cada pregunta y marque con una X el casillero que mejor representa su respuesta.

Ante una duda, puede consultarla con el encuestador (la persona quien le entregó el cuestionario).

**Recuerde: no hay respuestas correctas o incorrectas, sólo interesa su opinión.
(solo para encuestas)**

AUSENTISMO LABORAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA QUE LABORA EN UN HOSPITAL DE LIMA, 2023.

Datos sociodemográficos como sexo, edad, etc. (variables de control)

1. sexo
2. edad
3. profesion

Cuestionario de ausentismo laboral variable 1

		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
	Factores individuales	1	2	3	4	5
1	En su hogar Ud. Tiene responsabilidad de cuidar a otras personas.					
2	A parte de trabajar en el hospital, trabaja en otros nosocomios.					
3	La distancia de su domicilio a su centro laboral le causa muchas dificultades.					
	Lugar de trabajo	1	2	3	4	5
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 Ud. 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	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 sus servicios para cubrir otras áreas.					

11	La distribución del personal, permite que se realice un trabajo eficiente y efectivo.					
12	Considera Ud., que su sueldo, es el que debería ganar.					
13	Cuando tiene que realizar un trabajo difícil, cuenta con la ayuda de sus colegas.					
	Contextos específicos y de cultura	1	2	3	4	5
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.					

Cuestionario de desempeño laboral variable 2

		Nunca	Pocas veces	A veces	Muchas veces	Siempre
	Desempeño de la tarea	1	2	3	4	5
1	Cumplo con la cantidad de trabajo que me asignan.					
2	El trabajo asignado lo hago bien.					
3	Soy preciso(a) con las indicaciones que me dan para hacer mi trabajo.					
4	Conozco lo necesario para hacer mi trabajo.					
5	Puedo hacer varias cosas a la vez.					
	Desempeño contextual	1	2	3	4	5
6	Tiendo a cooperar con el trabajo de otros.					
7	Soy responsable de mis funciones.					
8	Facilito las buenas relaciones con mis compañeros.					
9	Soy perseverante en el cumplimiento de mi trabajo.					
10	Estoy comprometido con el desarrollo de todos.					
	Desempeño adaptativo	1	2	3	4	5
11	Manejo adecuadamente el estrés propio del trabajo.					
12	Doy soluciones creativas a los problemas.					
13	Manejo adecuadamente situaciones inciertas e impredecible.					
14	Aprendo rápidamente y me adapto a las nuevas tecnologías.					
15	Me ajusto a la diversidad cultural de colegas y pacientes.					
	Desempeño proactivo	1	2	3	4	5
16	Encuentro y ejecuto nuevas formas de hacer mi trabajo.					
17	Formulo procedimientos innovadores en bien de los pacientes.					
18	Resuelvo problemas con los recursos disponibles.					
19	Encuentro maneras de resolver situaciones de conflicto entre los pacientes y la institución.					
20	Tomo en cuenta las capacidades que cada persona tiene para el cumplimiento de los objetivos institucionales.					

ANEXO 3: Aprobación del comité de ética de la universidad Norbert Wiener



COMITÉ INSTITUCIONAL DE ÉTICA PARA LA INVESTIGACIÓN

CONSTANCIA DE APROBACIÓN

Lima, 21 de abril de 2023

Investigador(a)
Eder Johnny Cruzado Delgado
Exp. N°:

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: **“Ausentismo laboral y su relación con el desempeño laboral del personal de enfermería que labora en un hospital de Lima, 2023” Versión 02 con fecha 17/03/2023.**
- Formulario de Consentimiento Informado **Versión 01 con fecha 15/01/2023.**

El cual tiene como investigador principal al Sr(a) Eder Johnny Cruzado Delgado 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 Fuer
Presidenta del CIEI- UPN



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

ANEXO 4: Aprobación por el comité de ética del Hospital Nacional Dos de Mayo



PERÚ

Ministerio de Salud

Viceministerio de Prestaciones y Aseguramiento en Salud

Hospital Nacional Dos de Mayo

« Año de la Unidad, la Paz y el Desarrollo »

CARTA N° 161 -2023-DG-HNDM.

Lima, 08 de mayo 2023

Investigador Principal:
EDER JOHNNY, CRUZADO DELGADO
Universidad Privada Norbert Wiener
Escuela de Posgrado
Presente. -

ASUNTO : AUTORIZACIÓN Y APROBACIÓN PARA REALIZAR ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN

REF : Expediente N°02600-2023 Registro N°010404-2023

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted para saludarle cordialmente y al mismo tiempo comunicarle de acuerdo al Informe **N°579-2023-OACDI-HNDM**; existe viabilidad y se **AUTORIZA** la realización del estudio de investigación titulado:

“AUSENTISMO LABORAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA QUE LABORA EN UN HOSPITAL DE LIMA, 2023”

El presente documento tiene aprobación del Comité de Ética en Investigación Biomédica de Nuestra Institución; según la (Evaluación Expedita N°046-2023-CEIB-HNDM), el cual entra en vigencia a partir del 03 de mayo 2023 y expira el 02 de mayo 2024.

Si aplica, los trámites para su renovación deberán iniciarse por lo menos 30 días previos a su vencimiento.

Sin otro particular, me suscribo de Usted.

Atentamente,

MINISTERIO DE SALUD
HOSPITAL NACIONAL "DOS DE MAYO"
Dr. EDUARDO FARFÁN CASTRO
Director General (e)
C.M.P. 19905 R.N.E. 11397

CARTA N°062-OACDI-2023-HNDM

EFC/YETS/Eva

comiteetica@hdosdemayo.gob.pe
areainvestigacion_hndm@gmail.com
mesadepartesvirtual@hdosdemayo.gob.pe
http://hdosdemayo.gob.pe/portal/
direcciongeneral@hdosdemayo.gob.pe
hdosdemayo@hotmail.com

Parque "Historia de la Medicina Peruana"
s/n alt. cdra. 13 Av. Grau- Cercado de Lima
Teléfono: 328-0028 Anexo 3209





PERÚ

Ministerio
de Salud

Viceministerio
de Prestaciones y
Aseguramiento en Salud

Hospital Nacional
Dos de Mayo

« Año de la Unidad, la Paz y el Desarrollo »

EVALUACIÓN EXPEDITO N°046-2023-CEIB-HNDM

“AUSENTISMO LABORAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA QUE LABORA EN UN HOSPITAL DE LIMA, 2023”

Investigador Principal: **CRUZADO DELGADO, EDER JOHNNY**

El Comité de Ética en Investigación Biomédica concluye que:

1. El Investigador se encuentra calificado para la conducción de la investigación.
2. El Protocolo sigue lineamientos metodológicos y éticos.
3. El Consentimiento Informado brinda la información necesaria en forma adecuada.

Por tanto, el comité expide el presente documento de **APROBACIÓN Y OPINIÓN FAVORABLE** del presente estudio.

El presente documento tiene vigencia a partir de la fecha y expira el 02 de mayo del 2024.

El Investigador remitirá al Comité de Ética en Investigación Biomédica un informe final al término del estudio.

Atentamente

Lima, 03 de mayo de 2023



MINISTERIO DE SALUD
HOSPITAL NACIONAL DOS DE MAYO

DR. Jhanny RICARDO MORZAN DELGADO
PRESIDENTE (e) DEL COMITÉ DE ÉTICA
EN INVESTIGACIÓN BIOMÉDICA

COMITÉ DE ETICA EN INVESTIGACIÓN BIOMÉDICA
HOSPITAL NACIONAL "DOS DE MAYO"

YEFS/Eva

Nota: Estudio evaluado por el CEIB en reunión de fecha 23.03.2023.

comiteetica@hdosdemayo.gob.pe
areadeinvestigacion.hndm@gmail.com
mesadepartesvirtual@hdosdemayo.gob.pe
<http://hdosdemayo.gob.pe/portal/>
direcciongeneral@hdosdemayo.gob.pe
hdosdemayo@hotmail.com

Parque "Historia de la Medicina Peruana"
s/n alt. cdra. 13 Av. Grau- Cercado de Lima
Teléfono: 328-0028 Anexo 3209



ANEXO 5: Formato de consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO INVESTIGACIÓN TIPO NO ENSAYO CLÍNICO

El presente estudio titulado "**Ausentismo laboral y su relación con el desempeño laboral del personal de enfermería que labora en el Hospital Nacional dos de Mayo lima, 2023.**

está a cargo de Eder Johnny Cruzado Delgado. La investigación tiene como propósito, **Determinar la relación entre el ausentismo laboral y el desempeño laboral del personal de enfermería.** Si aceptas participar en el estudio y firmas este consentimiento, en este momento responderás un cuestionario.

Es importante resaltar que este trabajo no implica riesgo alguno para los participantes. Por el contrario, pretende aportar un análisis del tema para el beneficio del hospital y la comunidad.

Su participación en esta investigación será totalmente voluntaria. Teniendo en cuenta que no recibirás ninguna compensación por tu participación. Además, toda la información que se recoja será absolutamente confidencial y no se usará para ningún otro fin que no sea el de esta investigación.

Sus respuestas al cuestionario serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas. Además, usted puede retirarse en cualquier momento sin que eso le perjudique en ninguna forma.

Si tiene alguna duda sobre este estudio, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación en él. Así mismo; si usted presenta alguna duda o inquietud, puede comunicarse con Eder cruzado delgado o al correo snikeder@hotmail.com

Al participar en este estudio, no estas renunciando a ninguno de los derechos. Si tienes preguntas sobre tus derechos como participante en la investigación, puedes contactarte con el Comité Institucional de Ética de la Universidad. privada Norbert wiener que se encarga de la protección de las personas en los estudios de investigación. Allí puedes contactar con el Dra Yenny Marisol Bellido presidente del Comité Institucional de Ética de la Universidad. (01) anexo.

También puede comunicarse con la presidenta del Comité de Ética del HNDM, la Dra. Yenia Flores Santillan al teléfono 3280028, anexo 8234, o al correo electrónico

comite.etica@hdosdemayo.gob.pe, o acercarse a la oficina del Comité de Ética del HNDM,

localizada en el Parque Historia de la Medicina Peruana S/N, altura de la cuadra 13 de Av. Grau, Cercado — Lima.

(o alguien me ha leído) la información provista arriba. He tenido la oportunidad de hacer preguntas y todas mis preguntas han sido contestadas satisfactoriamente. He recibido una copia de este consentimiento.

AL FIRMAR ESTE FORMATO, ESTOY DE ACUERDO EN PARTICIPAR EN FORMA VOLUNTARIA EN LA INVESTIGACION QUE AQUÍ SE DESCRIBE.

Fecha: //

Firma del investigador

Firma del participante

ANEXO 6: Informe del Turnitin

Informe del porcentaje del Turnitin. (Hasta el 20% de similitud y 1% de fuentes primarias)

Reporte de similitud	
NOMBRE DEL TRABAJO	AUTOR
Informe final.docx	cruzado
RECuento DE PALABRAS	RECuento DE CARACTERES
14860 Words	82562 Characters
RECuento DE PÁGINAS	TAMAÑO DEL ARCHIVO
67 Pages	1.2MB
FECHA DE ENTREGA	FECHA DEL INFORME
May 29, 2023 9:15 PM GMT-5	May 29, 2023 9:17 PM GMT-5
● 7% de similitud general	
El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base	
<ul style="list-style-type: none">• 5% Base de datos de Internet• Base de datos de Crossref• 7% Base de datos de trabajos entregados	<ul style="list-style-type: none">• 3% Base de datos de publicaciones• Base de datos de contenido publicado de Cross
● Excluir del Reporte de Similitud	
<ul style="list-style-type: none">• Material bibliográfico• Material citado	<ul style="list-style-type: none">• Material citado• Coincidencia baja (menos de 10 palabras)