



**Universidad
Norbert Wiener**

Powered by **Arizona State University**

FACULTAD DE ESCUELA DE POSGRADO

ESCUELA DE POSGRADO

Tesis

Ausentismo Laboral y su relación con el Desempeño Laboral en los
Profesionales de Salud del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz, Puente Piedra,
2023

**Para optar el Grado Académico de
Maestro de Gestión en Salud**

Presentado por:

Autora: Huaylla Briceño, Helen Silvana

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1306-2943>

Asesora: Mg. Hermoza Moquillaza, Rocío

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

Línea de Investigación General

Salud y Bienestar

Lima – Perú

2024

 Universidad Norbert Wiener	DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA Y DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN	
	CÓDIGO: UPNW-GRA-FOR-033	VERSIÓN: 01 <small>REVISIÓN: 01</small>

Yo, HELEN SILVANA HUAYLLA BRICEÑO Egresado(a) de la Escuela de Posgrado de la Universidad privada Norbert Wiener declaro que el trabajo académico "Ausentismo Laboral y su relación con el Desempeño Laboral en los Profesionales de Salud del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz, Puente Piedra, 2023" Asesorado por el docente: Dra. Hermoza Moquillaza, Rocío Victoria Con DNI 40441142 Con ORCID 0000-0001-7690-9227 tiene un índice de similitud de 13% Trece por ciento con código oid:14912:341364343 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.



.....
 Firma de autor 1
 HELEN SILVANA HUAYLLA BRICEÑO
 DNI: 47747911

.....
 Firma de autor 2
 Nombres y apellidos del Egresado
 DNI:



.....
 Firma
 Dra. Hermoza Moquillaza, Rocío Victoria
 DNI: 40441142

Dedicatoria

A Dios por permitirme la vida, darme fortaleza para poder concluir con una meta más,

A mis padres que creyeron en mí y me dieron todo su apoyo moral, muchos

de mis triunfos se los debo a ustedes,

A mis hermanos en especial a Vladimir que siempre tuvo un tiempo en las consultas que le realizaba, ahí orientándome con sus consejos y compartiéndome sus conocimientos,

A mi pareja Juan por su gran motivación, paciencia, amor y comprensión en los momentos más estresantes durante este proceso.

Agradecimiento

Al finalizar este trabajo, mi profundo agradecimiento a Dios por darme sabiduría y paciencia cuando sentía que no podía más, a toda mi familia por estar ahí alentándome cada día y dándome su apoyo incondicional,

A mi asesora que me ha guiado en este proceso, dándome las pautas necesarias en la culminación del trabajo de investigación.

A la unidad de Apoyo a la Docencia e Investigación del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz por permitirme realizar la investigación en la institución dándome las facilidades oportunas.

Y por último a todas las personas que creyeron en mí y que con un granito de arena aportaron para este trabajo.

ÍNDICE GENERAL

Dedicatoria (opcional)	iii
Agradecimiento (opcional)	iv
Resumen (español)	viii
Abstract (inglés)	ix
Introducción	x
CAPITULO 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	5
1.4 Justificación de la investigación	5
1.4.1 Teórica	5
1.4.2 Metodológica.....	6
1.4.3 Práctica.....	6
1.5 Limitaciones de la investigación	7
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	8
2.1 Antecedentes de la investigación.....	8
2.2 Bases teóricas	14
2.3 Formulación de hipótesis	31
2.3.1 Hipótesis general	31
2.3.2 Hipótesis específicas	31
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA	32
3.1. Método de investigación	32
3.2. Enfoque investigativo	32

3.3. Tipo de investigación	32
3.4. Diseño de la investigación	33
3.5. Población, muestra y muestreo	33
3.6. Variables y operacionalización	36
3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	400
3.7.1. Técnica	40
3.7.2. Descripción.....	40
3.7.3. Validación	43
3.7.4. Confiabilidad	44
3.8. Procesamiento y análisis de datos	44
3.9. Aspectos éticos	45
CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS.....	47
4.1 Resultados	47
4.1.1. Análisis descriptivo de resultados	47
4.1.2. Prueba de hipótesis.....	59
4.1.3. Discusión de resultados	67
CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	78
5.1 Conclusiones.....	78
5.2 Recomendaciones.....	79
REFERENCIAS	81
ANEXOS.....	90
Anexo 1: Matriz de consistencia	90
Anexo 2: Instrumentos	92
Anexo 3: Validez del instrumento (<i>si el curso lo indica o para egresados</i>).....	96
Anexo 4: Confiabilidad del instrumento (<i>si el curso lo indica o para egresados</i>)	111
Anexo 5: Aprobación del Comité de Ética (<i>solo para egresados</i>)	112
Anexo 6: Formato de consentimiento informado	113
Anexo 7: Carta de Aprobación de la institución para recolección de datos.....	119
Anexo 8: Informe del asesor de Turnitin <i>solo para egresados</i>	120

Anexo 9: Resultados de la muestra	121
Anexo 10: Resultados de la encuesta	122

INDICE DE TABLAS Y GRÁFICOS	vii
Tabla 1	47
Tabla 2	49
Tabla 3	51
Tabla 4	52
Tabla 5	54
Tabla 6	56
Tabla 7	58
Tabla 8	60
Tabla 9	61
Tabla 10	62
Tabla 11	64
Tabla 12	65
Tabla 13	66
Figura 1	48
Figura 2	50
Figura 3	51
Figura 4	53
Figura 5	55
Figura 6	57
Figura 7	58

Resumen

Objetivo: “Determinar como el ausentismo laboral se relaciona con el desempeño laboral en los profesionales de salud del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz, Puente Piedra, 2023”.

Materiales y métodos: Estudio cuantitativo, correlacional y de corte transversal. La población estuvo constituida por 972 profesionales de salud, con muestra de 164, el muestreo probabilístico, aleatorio simple. Los cuestionarios fueron adaptados para la variable ausentismo y desempeño laboral, cuentan con 18 y 20 preguntas respectivamente, dividido en 4 dimensiones, validados por 5 expertos. Se realizó una prueba piloto de 25 profesionales de salud, con una confiabilidad de alfa de Cronbach de 0,859 y 0,910. **Resultados:** El 64,6% de los profesionales de salud presenta ausentismo medio y el 31,7 % ausentismo bajo, mientras el 91,5 % presenta un nivel bueno de desempeño laboral. Además, el 78,7% presentó ausentismo bajo en la dimensión contexto específico y de cultura a diferencia de las dimensiones: Factor individual, Lugar de trabajo y Contenido de trabajo donde el ausentismo fue de nivel medio. Mediante la estadística Rho de Spearman existe una relación entre las variables estudiadas, siendo -0,484 con nivel de significación de 0,05. **Conclusiones:** Se encontró una correlación inversa, de intensidad media y significativa entre las variables de estudio, es decir un aumento del ausentismo se relaciona con una disminución del desempeño laboral en los profesionales de salud del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz de Puente Piedra durante el 2023.

Palabras clave: Ausentismo Laboral, Desempeño Laboral, Absentismo Laboral, Rendimiento Laboral

Abstract

Objective: “To determine how work absenteeism is related to work performance in health professionals at the Carlos Lanfranco La Hoz Hospital, Puente Piedra, 2023.” **Materials and methods:** Quantitative, correlational and cross-sectional study. The population consisted of 972 health professionals, with a sample of 164, simple random probabilistic sampling. The questionnaires were adapted for the variable absenteeism and job performance, they have 18 and 20 questions respectively, divided into 4 dimensions, validated by 5 experts. A pilot test was carried out with 25 health professionals, with a Cronbach's alpha reliability of 0.859 and 0.910. **Results:** 64.6% of health professionals have medium absenteeism and 31.7% have low absenteeism, while 91.5% have a good level of work performance. Furthermore, 78.7% presented low absenteeism in the specific context and culture dimension, unlike the dimensions: Individual factor, Workplace and Work content where absenteeism was of a medium level. Using Spearman's Rho statistic, there is a relationship between the variables studied, being -0.484 with a significance level of 0.05. **Conclusions:** An inverse correlation, of medium intensity and significant, was found between the study variables, that is, an increase in absenteeism is related to a decrease in work performance in health professionals at the Carlos Lanfranco La Hoz de Puente Piedra Hospital during 2023.

Keywords: Work Absenteeism, Work Performance, Work Absenteeism, Work Performance

Introducción

Esta investigación se ha estructurado de la siguiente manera mediante 5 capítulos: En el Capítulo I, denominado El Problema, describe el perfil global, latinoamericano y nacional del problema en cuestión, formulando así el problema general y los específicos, de donde se derivan los objetivos (general y los específicos). Además, indica la justificación del estudio, incluyendo la teórica, metodológica y la práctica; y por último las limitaciones de dicha investigación.

Luego, en el Capítulo II, denominado Marco Teórico, se describe a las variables en estudio a nivel internacional y nacional, siendo esto los antecedentes en la investigación. Además, incluye los fundamentos teóricos que respaldan a las variables con sus respectivas dimensiones. Por consiguiente, se formulan las hipótesis correspondientes. Seguidamente, en el Capítulo III, denominado la Metodología, en donde se detalla las definiciones conceptuales método, enfoque, tipo y diseño de la investigación. También se explica la población, el tamaño y la selección de la muestra, los métodos y técnicas utilizados, incluidos los instrumentos utilizados para recopilar los datos, la forma en que se analizaron los datos y los aspectos éticos de todo ello. Después, en el Capítulo IV, Presentación y Discusión de los Resultados, donde se realiza el análisis de los datos, se utiliza las estadísticas inferenciales para probar las hipótesis y comparar los resultados con otras investigaciones. Por último, en el Capítulo V, se brindan las conclusiones y las recomendaciones.

CAPITULO I: EL PROBLEMA

1.1 Planteamiento del problema

En el mundo el fenómeno del (ausentismo laboral - AL) adquiere cada vez mayor fuerza; no se tenían medidas y tampoco estadísticas que manifestaran el gran impacto negativo que podían tener las organizaciones o empresas, actualmente, las empresas toman conocimiento sobre la importancia de implementar y evaluar acciones para disminuir este impacto. (1) La (Organización Internacional del Trabajo - OIT), al ausentismo lo define como la ausencia de un empleado del trabajo por uno o más días, excluyendo huelgas, embarazo, periodos vacacionales y privación de libertad.(2) Mientras, la (Organización Mundial de la Salud - OMS), la define como la no asistencia “por causa directa o indirectamente evitable, tal como la enfermedad, cualquiera que sea su duración y carácter, así como las ausencias injustificadas durante toda o parte de la jornada laboral y los permisos circunstanciales dentro del horario laboral”. (3) En las instituciones privadas y públicas está calificado el ausentismo como un principal problema laboral. (4) Además, es importante conocer al AL como el indicador de la salud y la actitud de los empleados en el lugar de trabajo los que influyen en los metas de una organización incrementando así los costes. (5) En los establecimientos de salud se requiere una especial atención al AL debido a que es una problemática que está relacionado con el proceso de las formas de trabajo. (6) Se presenta 2 tipos de ausentismo: el primero, cuando el trabajador se ausenta a su centro laboral; el segundo, “cuerpo presente” o “presentismo laboral”, el colaborador cuando, no se ausenta a su centro de labores, pero no tiene un buen desempeño en las tareas encomendadas, lo cual refleja un descenso en su rendimiento. (7)

A nivel mundial muchas de las investigaciones sobre este tema tan crítico son de relevancia en las empresas, que ha aumentado en un 30 % esta problemática provocando gastos empresariales en salud, ocasionando desgaste del recurso humano e interfiriendo en la productividad. (7, 8)

La incidencia del ausentismo laboral en América Latina y el Caribe han aumentado más de un 30% en los últimos 25 años. (5) Estudios internacionales y nacionales señalan que el AL se da más en los profesionales de salud del área de enfermería, siendo el sexo que mayor predomina el femenino y la edad promedio es de 45 años, esto es muy preocupante porque afecta la frecuencia de la gestión diaria y es causa de ajustes en la programación para así disminuir el negativo impacto en los servicios. (9) Arévalo, en su investigación realizado en un hospital nacional en El Salvador, indica que la causa más frecuente por el personal de enfermería de no asistir para cumplir con sus determinadas funciones tiene que ver con los descansos médicos (incapacidades médicas certificadas o legales); siendo el sexo femenino el que más predomina entre las edades de 30-40 años. (10) Núñez y Pérez, de la misma manera concluyen que índices de ausentismo son mayores en los licenciados que en el personal técnico de enfermería, siendo así las enfermedades más comunes para los descansos médicos, observándose en las mujeres y su edad promedio de 47 años. Para Talledo la principal causa del AL es la licencia de maternidad y la incapacidad por enfermedad con un $p < 0,05$. (4) En el Perú el índice de ausentismo supera a nivel regional, de los cuales el 9.18 % del personal que labora tiene una excusa por faltar en la empresa. (11)

Según el boletín informativo 2020 de la OIT, manifiestan que cada año unos 374 millones de lesiones que se dan en el trabajo no son mortales y por consecuencia son 4 días de ausentismo laboral que resultan. (4)

En el año 2017, la Asociación Nacional de Empresarios de Colombia (ANDI), presenta el promedio anual que un trabajador se ausenta es de 9,5 días; esto se debe a enfermedades

comunes, enfermedades y accidentes laborales, ya sea con licencias y permisos de cualquier naturaleza; por lo que el costo del AL aumentó del 1,1% al 1,87%. Mientras en el 2015, el AL se debe a las enfermedades comunes representando el 59,9%; los casos de enfermedades o accidentes laborales representan el 10,4 % y el 29,5 % a otras causas. (12)

En 2011 el gobierno de Bangladesh, identificó el ausentismo de los médicos como una barrera crítica para la prestación de los servicios médicos, particularmente en áreas rurales. El porcentaje de ausentismo es de 7,5 y el 40,0 por ciento en un día en particular entre médicos y enfermeras respectivamente. (13)

En el año 2010, el promedio anual de ausencias por trabajador fue de 15,7 días en el país de Chile, siendo el mayor ausentismo laboral por enfermedad en servicios públicos. (5)

Por otro lado, el (Desempeño Laboral - DL), lo ejerce cada persona dentro de la empresa durante su horario de trabajo, es decir es la manera como se desempeña el trabajador de manera eficaz, efectiva y eficiente en la asignación de sus funciones, para lograr alcanzar los objetivos presentados, logrando de esta manera el éxito en la empresa. Por lo tanto, es un determinante factor para conocer que es lo que pasa con el trabajador y con su entorno de trabajo. (14)

El desempeño del personal de atención de la salud se puede mejorar a través de supervisión objetiva e imparcial; remuneración adecuada, incentivos económicos, mejoras en la infraestructura y las condiciones de trabajo, reduciendo así los riesgos laborales. La OMS estima que hay 59,2 millones de trabajadores sanitarios remunerados en todo el mundo. Pero hay una grave escasez de 2,4 millones de médicos y enfermeras en 57 países. El profesional sanitario debe estar preparado para responder al cambio en el estado de salud de la población y esto es debido a la transición demográfica y epidemiológica. El personal de salud son una parte vital del sistema de salud, pero enfrentan diversos problemas que van desde bajos salarios hasta líderes que no están motivados o no brindan apoyo. Casi todos los países se caracterizan porque

no tienen una distribución equitativa de los trabajadores de la salud, y esto es la mayor concentración en zonas urbanas y menor en las zonas rurales. (15)

Algunos de los estudios indican la existencia de la incidencia entre el ausentismo laboral y el desempeño laboral de los empleados en sus organizaciones. (14)

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿Cómo el ausentismo laboral se relaciona con el desempeño laboral en los profesionales de salud del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz, Puente Piedra, 2023?

1.2.2 Problemas específicos

1. ¿Cómo la dimensión factor individual del ausentismo se relaciona con el desempeño laboral en los profesionales de salud?
2. ¿Cómo la dimensión lugar de trabajo del ausentismo se relaciona con el desempeño laboral en los profesionales de salud?
3. ¿Cómo la dimensión contenido de trabajo del ausentismo se relaciona con el desempeño laboral en los profesionales de salud?
4. ¿Cómo la dimensión contexto específico y de cultura del ausentismo se relaciona con el desempeño laboral en los profesionales de salud?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

“Determinar como el ausentismo laboral se relaciona con el desempeño laboral en los profesionales de salud.”

1.3.2 Objetivos específicos

1. Identificar como la dimensión factor individual del ausentismo se relaciona con el desempeño laboral en los profesionales de salud.
2. Identificar como la dimensión lugar de trabajo del ausentismo se relaciona con el desempeño laboral en los profesionales de salud.
3. Identificar como la dimensión contenido de trabajo del ausentismo se relaciona con el desempeño laboral en los profesionales de salud.
4. Identificar como la dimensión contexto específico y de cultura del ausentismo se relaciona con el desempeño laboral en los profesionales de salud.

1.4 Justificación de la investigación

1.4.1 Teórica

Este estudio busca tener en claro las básicas definiciones del ausentismo laboral, para Veblen, uno de los pioneros en el estudio del ausentismo, destaca sobre la importancia como conducta nociva, en el cual se propago el uso “ausente”, como el sinónimo de desidia lectiva, si se aplica al personal de salud es contradictorio y peligroso debido a que el personal de salud es responsable de aliviar los físicos y mentales padecimientos que afligen al ser humano, se requiere de sensibilidad, objeto de cuidado y un compromiso mayor porque está en juego la vida de las personas. (16)

Para Schmoeller, Trindade, Neis, Gelbcked, & Pires, un profesional de enfermería desempeña un trabajo y esto es parte del proceso en el cuidado de la salud, lograr una atención segura, de calidad para las personas lo cual permitirá el desarrollo del profesional.

A nivel internacional y nacional el ausentismo sigue siendo investigado, más en el área de enfermería, en nuestro estudio se ha considerado a todos los profesionales de la salud ya que no existe un abordaje directo y completo de este fenómeno, de allí la importancia del presente estudio que permitirá las evaluaciones del estado real de este problema ya que es el producto negativo en el desempeño laboral dentro de la organización y esta problemática se da en los sistemas de salud. A un incremento del nivel de ausentismo en los trabajadores de una institución, como consecuencia la calidad disminuye en el servicio de prestación, rentabilidad y productividad.

1.4.2 Metodológica

Mediante este estudio se estará contribuyendo con un nuevo instrumento de recolección de datos, **porque fue modificado y adaptado para todo el personal de salud a partir de un instrumento ya existente, este nuevo instrumento fue validado por juicio de expertos y con un estadístico de confiabilidad.** Por lo tanto, servirá para futuras investigaciones debido a que se dejarán las bases, esta información que se obtendrá será importante para la gestión en salud, con esta información tendremos una amplia visión de la realidad de dicha institución.

1.4.3 Práctica

En este estudio permitirá ver cómo es la realidad problemática del ausentismo laboral en el Hospital Carlos Lanfranco La Hoz y como llega a relacionarse con el desempeño laboral en dicha institución, si bien es cierto este tema es muy relevante, porque es un fenómeno que va en incremento cada año y puede tener efectos negativos para la institución y perjudicar a la sociedad. Cuando un trabajador falta en su puesto de trabajo sin ningún motivo o previo aviso, la institución se ve afectada y puede ocasionar una complicación muy grave, ya sea por un solo

día. Si bien es cierto, el ausentismo laboral es un fenómeno complejo cuya disminución requiere de una buena gestión, es allí donde entra las decisiones gerenciales, basadas en los objetivos de las empresas, ya que permitirán un beneficio entre el empleado como el empleador, además para el desarrollo de cualquier empresa el recurso humano es muy importante, cuyo fin es permitir brindar servicios de salud de manera oportuna a los usuarios y adecuados accesos que antes de control y la normativa lo exigen.

Finalmente es importante reflexionar sobre esta problemática y la información que se aportara mediante este estudio para la gestión en salud.

1.5 Limitaciones de la investigación

- ✓ La escasa producción científica sobre el tema aplicado en los profesionales de salud, si bien es cierto hay mucha evidencia en el área de la enfermería lo cual se limita en la comparación con los otros profesionales de la salud.
- ✓ Algunos participantes tenían temor con el consentimiento informado porque iba su firma y nombre, por lo cual se retrasaba la recolección de datos.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

Internacionales

Terán C, Vizuite J, (2022), el propósito de su investigación “*Determinar la relación del ausentismo laboral y el desempeño organizacional del personal que labora en las unidades médicas de primer nivel del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social de la provincia de Tungurahua*”. El estudio fue observacional, transversal, siendo correlacional y el método cuantitativo; y la muestra por 45 empleados. Utilizaron encuestas y aplicaron el instrumento: el cuestionario con modelos teóricos de ausentismo y evaluación del desempeño laboral. El instrumento tuvo el nivel adecuado de confiabilidad ($\alpha= 0,84$). Dentro de los resultados de la correlación de Pearson determinaron que existía relación entre las variables estudiadas, pues el valor obtenido fue de 0.343 es decir, una correlación moderadamente positiva al nivel de significación de 0.05. Concluyen que las variables de investigación ausentismo y desempeño laboral, tienen una latente relación. (14)

López B, Aragón J, Muñoz M, Madrid S, Tornell I, (2021), propusieron “*Conocer si la calidad de vida laboral es predictor significativo del nivel de desempeño laboral autopercebido por los médicos que laboran en el Instituto Mexicano del Seguro Social de Bienestar, en el estado de Chiapas, México*”. Se usó la perspectiva cuantitativo, predictivo y transversal, y la muestra fue no probabilístico por conveniencia por 169 médicos (37.97%). Para la recolección de datos se utilizó la encuesta y aplicaron 2 cuestionarios como instrumentos: Cuestionario CVL- HP (variable calidad de vida laboral) y Escala de Desempeño Laboral, EDL (variable desempeño laboral). Los instrumentos tuvieron niveles adecuados de confiabilidad ($\alpha= 0,957$ y $\alpha= 0,735$). Los resultados obtenidos mediante la estadística de regresión lineal simple; se confirmó relación

lineal positiva y significativa entre la variable nivel de calidad de vida laboral y la variable nivel de desempeño laboral ($R^2=0,649$ y $P < 0.05$). El estudio concluye, la calidad de vida laboral afecta el desempeño del trabajo de un médico. (17)

Oliveira P, Nunes L, Spiri W, (2021), realizaron una investigación que tuvo como finalidad “*Analizar si el entorno laboral y las características sociodemográficas y laborales influyen en el absentismo de los técnicos de enfermería de un hospital público de nivel III del Estado de São Paulo*”. Estudio fue de corte transversal y correlacional, muestra no probabilística por conveniencia constituida por 62 técnicos de enfermería. El instrumento fue el índice de trabajo de enfermería (B-NWI-R) versión brasileña, escala de medición tipo Likert, cuya puntuación varía de 1 a 4 puntos. La confiabilidad se analizó mediante el coeficiente alfa de Cronbach siendo 0.86. Dentro de sus resultados, por regresión logística múltiple, se confirmó que el ausentismo en relación al medio ambiente no tiene una asociación estadísticamente significativa ($p = 0,077$) sin embargo presenta un $OR = 2,63$. Por lo tanto, concluyeron que, es posible tener una relación entre la calidad del ambiente de trabajo y el ausentismo en los técnicos de enfermería, debido a la probabilidad de ausentismo va en aumento de 2,63 veces, es decir, habrá mayor probabilidad de ausentismo cuanto más desfavorable es el ambiente de trabajo. (18)

Luengo C, Palma S, Sandoval C, Sepúlveda A, Villaroel C, (2020), en la investigación que tiene como objetivo “*Determinar la asociación entre la fatiga laboral y el ausentismo en el trabajo en mujeres auxiliares de enfermería de un Hospital de Alta complejidad en Chile*”. Estudio transversal, su muestra fue 110 auxiliares de enfermería. Se empleó como instrumento: “Check List Individual Strength o CIS” para medir Fatiga Laboral, que fue validado y adaptado a 15 ítems, de los cuales tenemos subdimensiones “percepción de fatiga física” ($\alpha = 0,85$) y “percepción de la fatiga cognitiva” ($\alpha = 0.78$). Con respecto a los resultados, mediante el método de regresión logística binaria de tipo múltiple se percibe que los años de experiencia y la fatiga

física se asocia significativamente con un $p = 0,001$ y $p = 0,040$ respectivamente al ausentismo en el trabajo. El aumento de la fatiga física en 1,05 veces más aumenta el riesgo de ausencia en el trabajo, con una $OR = 1,054$ (IC 95%: 1,003-1,109). Y en relación a la antigüedad laboral (> 1 año en el mismo servicio clínico) aumenta en 1,084 veces más el riesgo de ausentarse en el trabajo con una $OR = 1,084$ (IC 95%: 1,032-1,139). Finalmente, concluyeron el significativo factor de riesgo para presentar ausentismo está en relación a la antigüedad laboral en el servicio clínico y la fatiga física. (19)

Pilpe M, (2020), en el presente estudio de investigación tuvo como objetivo *“determinar la relación del ausentismo laboral y el desempeño organizacional del personal con el fin de conocer las causas y efectos anuales en las unidades médicas de primer nivel del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social de Alausí”*. La investigación es enfoque cuantitativo y de tipo correlacional, y muestra de 52 personas. Aplicaron el instrumento: el cuestionario, conformado por 53 ítems bajo cuatro dimensiones: “Condiciones personales, características del trabajo, cultura organizacional y Políticas institucionales”. Se utilizó el coeficiente fiable estadístico de Cronbach con un valor $\alpha = 0,84$. Como resultados, de la correlación de Pearson, confirman la existencia de una correlación entre las variables estudiadas, siendo el valor obtenido de 0,343. Esto significa que existe una correlación positiva en el nivel de significación de 0,05. Se consiguió un valor $P \leq 0,047$ argumentándose que el ausentismo ocasionado por los empleados afectaba su desempeño laboral, han generado un valor sin precedentes porque los altos mandos no tomaron las precauciones necesarias a tiempo para erradicarlos.

Por lo tanto, reduce el rendimiento de los empleados y lo que es más importante afecta su productividad. Llegando a la conclusión, que la magnitud de la relación entre las variables de estudio (ausentismo y desempeño laboral), esta potencialmente correlacionada. Comprobándose que el Ausentismo laboral está afectando en el desempeño laboral de los empleados. (20)

Nacionales

Pérez J, (2022), propuso en la investigación “*Determinar el ausentismo y la relación con el desempeño laboral en profesionales de salud en época de pandemia de la covid-19 de la Microred Ocobamba – Apurímac – 2021*”. No Experimental, estudio cuantitativo, relacional y transversal. Y muestra no probabilística por conveniencia conformada por 50 profesionales de salud. Emplearon como instrumento: 2 cuestionario, con 18 ítems y 50 ítems para variable ausentismo laboral y desempeño laboral respectivamente evaluado por expertos y mediante el estadístico Kappa (0,79 el cual representa un Grado de Concordancia Sustancial o Bueno), y con un nivel adecuado de confiabilidad del instrumento para cada variable ($\alpha= 0,71$ y $\alpha= 0,93$). En los resultados del estudio obtenidos mediante la estadística Rho de Spearman ($p= 0.030$) siendo significativo, se confirma la correlación de 0,308, donde existe una correlación positiva moderada entre las variables ausentismo y desempeño laboral en profesionales de salud. Para la correlación de la dimensión factores individuales y el desempeño laboral, se establece como estadística la prueba Rho de Spearman ($p = 0.026$), resultando significativo, confirmándose así la correlación de 0,026 es decir existe una correlación positiva leve. Mientras las dimensiones “lugar de trabajo, contenido de trabajo y contexto específico y de cultura” y el desempeño laboral en los profesionales de salud no existe una correlación significativa siendo su estadística la prueba Rho de Spearman: $p = 0.946$, $p= 0.270$ y $p = 0.282$ respectivamente. Finalmente, el estudio concluye que hay una correlación positiva moderada de 0.308 entre las variables de estudio y con un resultado significativo de un valor $p= 0.030$, empleando la prueba Rho de Spearman. (21)

Quintana D, Tarqui C, (2020), realizaron como objetivo de la investigación “*describir el nivel de desempeño según las características laborales, formación académica, aspectos motivadores,*

organizacionales y la influencia de la jefatura de enfermería del profesional de enfermería que labora en el Hospital Nacional Alberto Sabogal (HNASS) (Callao, Perú)”. De corte transversal, siendo el muestreo probabilístico. La muestra estuvo conformada por 208 enfermeras. Utilizaron como instrumento un cuestionario ad hoc. En los resultados obtenidos por la prueba de Kolmogorv-Smirnov y la distribución simétrica siendo el 92,3 % fueron mujeres y con edad promedio de 43 años. Además, el 75,5 % de las enfermeras tienen suficiente desempeño con un $p= 0.02$ y ≥ 6 años de tiempo de servicio y el 24,5 % insuficiente desempeño con un $p= 0.02$ y no hacen docencia. Finalmente, se concluye, en el profesional de enfermería tienen suficiente desempeño, sin embargo, es necesario realizar esfuerzos adicionales por parte de la gerencia del hospital para lograr los objetivos. (15)

Campos P, Gutierrez H, Matzumura J, (2019), propusieron “*Determinar la relación entre rotación y desempeño laboral de los profesionales de enfermería en un instituto especializado en oftalmología*”. Estudio transversal, prospectivo, correlacional y observacional. Siendo la muestra no probabilística por conveniencia que incluye a 29 participantes de enfermeras. Utilizaron la encuesta y aplicaron los instrumentos: cuestionarios de 24 y 21 preguntas para la variable rotación y desempeño con 4 y 6 dimensiones respectivamente, además con el índice de confiabilidad de 0.72 y 0.86 para cada variable. Empleando la escala de Likert de 5 respuestas: desde 1 muy bajo hasta 5 muy alto. Como resultado, la correlación entre la rotación y la dimensión desempeño laboral fue confirmada por la prueba chi-cuadrado de Pearson, $p=0,511$ y un coeficiente de correlación de 0.127 por lo que no hubo suficiente evidencia estadística para confirmar esta relación entre las variables de investigación en el área de enfermería. Finalmente se concluye, la correlación entre las variables del estudio no fue estadísticamente significativas (22)

Díaz C, (2019), propuso en la investigación *“Determinar los factores condicionantes del ausentismo y su relación con el desempeño laboral de los profesionales de enfermería que laboran en el área de hospitalización del Hospital Santa Rosa”*. Estudio observacional, prospectivo, correlacional y de corte transversal. La muestra estuvo conformada por 63 enfermeras, utilizando un muestreo no probabilístico por conveniencia. El instrumento empleado fue el cuestionario de 18 preguntas para la variable ausentismo, dividido en 4 dimensiones y de 0.71 el índice de confiabilidad. Igualmente, para la variable desempeño de 50 preguntas, con 6 dimensiones y de 0.93 como índice de confiabilidad. A la vez se realizó una encuesta desde la percepción del paciente con 18 ítems, con 5 dimensiones (“conocimiento del trabajo, calidad de trabajo, relaciones con las personas, estabilidad emotiva y capacidad analítica”) y el índice de confiabilidad del 0.91. Obteniéndose los resultados, mediante Rho de Spearman mostraron una correlación moderada de 0.685 entre factores condicionantes del ausentismo y la variable desempeño laboral, que fue estadísticamente significativa ($p=0.0001$), indicando que los profesionales tendrán un eficiente desempeño laboral si disminuyen los factores condicionantes del ausentismo. Se concluye, una relación significativa y directa entre las variables de estudio AL y DL. (23)

Díaz C, Gutiérrez H, Amancio A, (2018), propusieron *“Determinar los factores que condicionan el ausentismo y su relación con el desempeño laboral de los profesionales de enfermería que laboran en áreas críticas”*. Estudio de corte transversal, prospectivo y tipo correlacional. Su muestra conformada por 65 profesionales de enfermería con muestreo no probabilístico. Como instrumento se elaboró 2 cuestionarios de 18 y 50 ítems para la variable ausentismo y desempeño laboral, segmentados en 4 dimensiones (“factores individuales, factores de lugar de trabajo, factores de contenido de trabajo y factores específicos y de cultura”) y 6 dimensiones (“conocimiento del trabajo, calidad de trabajo, relaciones con personas,

estabilidad emotiva, capacidad de síntesis y capacidad analítica”). Los instrumentos tuvieron niveles adecuados de confiabilidad ($\alpha= 0.71$ y $\alpha= 0.93$). Como resultados, según la correlación de Spearman de 0.597, los resultados revelaron que las variables condicionantes del ausentismo están directamente relacionadas y es estadísticamente significativa con la variable DL. El estudio concluye que existe una relación directa y significativa entre el ausentismo y el desempeño laboral siendo la correlación de Spearman de 0.597. (6)

2.2 Bases Teóricas

2.2.1. Ausentismo laboral:

2.2.1.1.Evolución del ausentismo:

Según Porret, el ausentismo existe desde el siglo XVII, cuando los caballeros irlandeses abandonaron sus pueblos por motivos de seguridad. Mas adelante el término ausentismo se utilizó en el lugar de trabajo. Según la historia existía una cerveza llamada “absenta”, que cuando los trabajadores de las fábricas lo consumían demasiado no iban a trabajar. (16)

La mayoría de los trabajadores textiles, durante el siglo XVIII, abandonaron sus telares, en representación a las protestas por las extensas jornadas, lo cual dio inicios a la revolución industrial. Así, las palabras absentismo y ausentismo comparten la misma raíz latina derivada de “absentis”, lo que significa ausente, lo cual denominamos ausentismo laboral. (16)

También algunos autores asociaron el término con el deseo del trabajador para faltar a su puesto laboral, con la reacción de protesta o porque no están de acuerdo o lo considera injusto. A comienzos del siglo XX, se presentó accidentes laborales con niveles altos de riesgo, y se asociaba a las vías de escape para que los trabajadores pudieran continuar con su trabajo. Estos accidentes comenzaron a asociarse con el ausentismo. Sangro, Torres y Villalobos, consideraron

el ausentismo como la privación intencionada de ir al trabajo, por lo cual incluyeron la voluntad y subjetividad como términos al decir este concepto. (16)

Dubois, lo relaciono con el modo en el que los obreros expresan su molestia con sus condiciones de trabajo, reciben un salario cuando no están trabajando y dedican su tiempo a otra actividad.

Hasta el día de hoy probablemente se tenga esta percepción, debido a las faltas reiteradas del trabajador, los dueños lo catalogan como un trabajador malo, pues finge una enfermedad o demanda atención del Seguro Social. (16)

2.2.1.2. Definición del ausentismo:

Diferentes autores tratan de explicar las diversas definiciones con el cual se puede definir el fenómeno de la ausencia, pero no existe una clara definición y precisa, por lo cual los autores han tratado de darles enfoques diferentes para poder definirlo:

Mazo y Barrera, cuya palabra ausentismo, derivada del latín “absentis” significa ausente, separado, distante, se origina entorno al siglo XVII, cuando los señores irlandeses feudales cedieron sus tierras por motivos de seguridad para instalarse en Inglaterra, posteriormente fue creado para el ámbito laboral. (23)

Para Molinera, se refiere a la no presencia o usencia de un empleado a su puesto durante el total de la jornada laboral pactada en convenio colectivo o a nivel de empresa. Este fenómeno, también está relacionado con diversos factores, que llevan a los empleados a adoptar diferentes comportamientos, aunque no se ha demostrado una correlación entre estos comportamientos, pero se vinculan con las características personales que conducen a las actitudes laborales. (23)

Según la OMS, define al ausentismo como la ausencia del trabajo, independientemente de su naturaleza y duración tal es el caso de la enfermedad, así como la ausencia injustificada del trabajo durante todo o una parte del día, y los permisos circunstanciales dentro del horario laboral. (7)

Mientras, OIT define el ausentismo como la práctica de un trabajador de no presentarse a trabajar por uno o más días en los que se pensaba que iba a asistir excluyendo los días festivos, vacaciones, huelgas, embarazos y privación de la libertad (encarcelamiento). (7)

Según la RAE define como la no asistencia frecuente del trabajador a su centro de labores, que puede ser una legal causa para el término del contrato. (24) Asimismo, se refiere a la “abstención deliberada de acudir al lugar donde se cumple una obligación” (25)

Para algunos autores como Puc, Rojas, Torres & López, es una relación de diversas fuerzas y causas (factores), considerándose el alcanzado grado de bienestar por las personas, tanto a nivel laboral como personal. (26)

De acuerdo con Chiavenato, el ausentismo se refiere al término cuando un empleado está ausente al trabajo. Por lo cual es la suma de la cantidad de tiempo en la empresa en el que los empleados están ausentes o se retrasan por cualquier motivo. (23)

Robbins, enfatiza: El ausentismo es un problema incierto, debido a que es difícil determinar hasta qué punto es inevitable, o hasta qué punto las organizaciones pueden combatirlo de manera efectiva. (23)

A simple vista, el ausentismo puede parecer inofensivo, solo porque los trabajadores no se presentan a trabajar, pero la verdad es que el ausentismo es un problema muy complejo, con muchos conceptos, causas, varios elementos de fraude y un sinnúmero de motivos. Para entender al ausentismo necesitamos estudiar a las personas y no verlo como las dificultades de los empleados, ni como evidencia de la causa de enfermedad en la población activa, sino como un marcador de estrés en la trilogía personas- salud-trabajo y de cambios en la organización institucional. En otras palabras, para Hildebrand, el ausentismo es un reflejo indirecto de la falta de armonía del trabajador con el ambiente de trabajo. Por lo tanto, es un desafío averiguar la naturaleza de la ausencia. (23)

2.2.1.3. Modelos Teóricos sobre el Ausentismo Laboral

Nicholson, con gran acierto ha logrado sistematizar el conjunto de supuestos teóricos, principios de ideología que explican el ausentismo mediante 3 modelos explicativos.

2.2.1.3.1. Teoría del Modelo de evitación laboral (Pain-avoidance models)

Nicholson, en su modelo indica sobre la conducta absentista es señalada como una huida, fuga o abandonar el trabajo por lo que es valorado negativamente.

Estos modelos tienen sus principios en los estudios de satisfacción, asumiendo que la insatisfacción laboral es la causa más importante. La evaluación se basó en la hipótesis de la satisfacción con el **trabajo** es una medida de su **contenido**, y se incorporó el absentismo por la obligación de encontrar comportamientos que empíricamente se ajusten a los distintos grados de satisfacción.

Se trata de sustentar hipótesis basadas únicamente en evidencias claras, que la **asistencia laboral depende de la satisfacción que resulta**, más que analizar qué tan atractivo o repulsivo es un trabajo por su propio **contenido**. (27)

También Ribaya, en la práctica, muestra que las predicciones de las hipótesis se concluyen de forma inmediata: hacer más satisfactorio el ambiente de trabajo es el procedimiento más adecuado para conseguir una mayor continuidad y un mejor desempeño en el trabajo; mientras Argyle, menciona que las personas cuando están satisfechas con su trabajo, muestran alegría, satisfacción y van a sus centros de labores para disfrutarlo. Sin embargo, Nicholson, muestra que no es concluyente la existencia de la asociación entre satisfacción y absentismo.

Por el contrario, McShane, refuta que los trabajadores insatisfechos en numerosos aspectos de su trabajo, tienen alta probabilidad de ausentarse y además los estudios han encontrado que la

insatisfacción con la supervisión, los compañeros de trabajo y el pago están fuertemente relacionados con el ausentismo. (27)

2.2.1.3.2. Teoría del Modelo de ajuste laboral

Nicholson, en su modelo considera el absentismo laboral como la respuesta del trabajador a cambios en las exigencias del entorno laboral u otros procesos de adaptación.

Así, reafirma Rhodes y Steers, la no asistencia de los trabajadores a su centro de labores es una consecuencia de los procesos de adaptación y socialización del trabajador al empleo. (27)

Modelo de Hill y Trist (1953 y 1955)

Hill y Trist, analizaron las relaciones existentes entre la adaptación del empleado al trabajo y el absentismo, en lo cual concluyeron una relación dinámica entre ambos. Además, se reconoce que el ausentismo está íntimamente relacionado con el proceso de socialización del colaborador en el empleo y es otra forma de abandono, es muy similar a los accidentes del trabajo y a la rotación. La interpretación del proceso dinámico del ausentismo, sugiere que la forma de ausencia cambiará con el tiempo y coincidirá en el **desarrollo de socialización del empleado en la organización**. Por tanto, el proceso se divide en etapas, éstas se identifican con un tipo de abandono, rotación, ausencias autorizadas y no autorizadas.

De acuerdo con el modelo el desarrollo de la conducta se divide en 3 fases: en la 1° etapa de adaptación, los empleados experimentan una crisis inicial y su comportamiento de salida será por rotación debido al desconocimiento de las reglas de ausencia de la organización. Durante la 2° etapa denominada tránsito diferencial, el trabajador puede hacer uso de la ausencia autorizada que no está asociada a sanciones por ausencia; luego está la 3° fase adaptación consolidada en la que el individuo reemplaza la ausencia autorizada por las ausencias no permitidas y simultáneamente reducir el nivel de ausentismo. (27)

Cada clase de conducta refleja la calidad de las relaciones personales y laborales, **y es considerado un proceso de aprendizaje en la cultura organizacional**. La socialización es un proceso de aprendizaje, en el que el individuo aprende la **cultura de ausentismo de la organización**, sabiendo que las reglas intentaran cambiar el comportamiento de ausentismo del individuo, para adaptarse a la organización. (27)

Modelo de As (1962)

Para As, argumentó que el ausentismo depende del modelo de relación y la consistencia del vínculo de unión del empleado y la empresa. Los contratos entre los empleados y la empresa crearán un vínculo de unión sobre el cual actúan; algunos son incentivos para permanecer en la empresa y otros como obstáculos al ajuste y adaptación. (27)

Aunque el empleado es contratado, siente que pertenece a la empresa, este sentido de integración se hace sentir a través de las emociones, y su valor final será el miedo a perder su trabajo. Tal situación originará una natural tendencia de concurrir al trabajo que tan sólo sea obstaculizada por varios factores como: enfermedades, deberes familiares, entre otros, y que estos actúen como barreras que impidan la asistencia. (27)

As refuerza la idea de una relación negativa como principio que existe entre la adaptación y el ausentismo, hay trabajadores que tienen una adaptación bueno a su ambiente laboral pueden enfrentar fuertes barreras de asistencia que limitan sus capacidades de no asistir a la empresa. Por ejemplo, **distancia de domicilio al trabajo, el tamaño de la familia**, etc., son situaciones personales objetivas o un ambiente de trabajo dificultoso puede conducir a mayor morbilidad. Para validar el modelo surgieron dos inconvenientes, no especifica un objeto empírico de los grupos de factores, ni la unión del vínculo de individuo - empresa. Efectivamente, para evaluar esta relación se utilizó como indicador de calidad a la satisfacción, asumiendo que la ausencia

es un resultado directo de la situación psico-afectiva, mientras la adaptación del individuo a su trabajo es afectada por todos los factores. (27)

Modelo de Gibson (1966)

Gibson desarrolló un modelo conceptual de comportamiento organizacional, basado en la **relación entre los individuos y las organizaciones** para explicar el ausentismo.

Se constituye una relación de intercambio en donde los individuos acuerdan contribuir a la empresa a cambio de remuneración y/o incentivos por niveles determinados de esfuerzo. En tal caso, ambas partes deben comprometerse lo suficientemente para que la relación sea satisfactoria. (27)

De ahí este modelo, **constituye un factor determinante en la conducta de ausencia la identificación de los empleados con su trabajo**, por lo que cualquier factor que aumente esta identificación trabajarán para ir reduciendo el ausentismo. Por otro lado, hay variables que van a influir en las conductas de las ausencias y por ende pueden incrementar el ausentismo, y son aquellas que se relacionarían con la capacidad de justificar las ausencias laborales con un nivel de credibilidad para los jefes. (27)

Con este marco teórico, el ausentismo se relaciona con variables que son: **edad, género, antigüedad, situación laboral, tipo de organización y clima organizacional**. Sin embargo, esta teoría no se consigue probar, por lo que está bastante limitada entre los niveles de abstracción del modelo. (27)

Modelo de Rosse y Miller (1984)

Rosse y Miller, tienen la conceptualización del ausentismo es la **respuesta adaptativa de los trabajadores a su entorno laboral**. El modelo se basa en dar respuesta a la siguiente interrogante: ¿Los colaboradores o empleados qué hacen cuando están insatisfechos? La

conducta de ausencia es interpretada como la ruptura de la vida diaria. Principalmente este enfoque es un modelo de ajuste, pero incluye elementos de un modelo de decisión al evaluar el beneficio para el trabajador de no trabajar. (27)

Las personas experimentan las respuestas de forma positiva o negativa, por ende, si son positivas las consecuencias, se elimina la fuente de insatisfacción relativa y se origina la adaptación “afortunada”; es lo opuesto, si las respuestas son negativas no mejora la relativa fuente de insatisfacción, por lo cual la persona no se sentirá mejor, lo que dará lugar a ciclos continuos de adaptación hasta que al final se cree una satisfactoria situación.

Hay 3 tipos de aportaciones para el modelo: primero las **conductas del individuo** en una situación de insatisfacción se consideran como ausentismo; segundo, se enfatiza la naturaleza dinámica de la ausencia, y tercero, los incentivos pueden ser del **entorno de trabajo** o desde fuera, por lo que dentro del ciclo de vida del individuo es contextualizado la respuesta de adaptación a la conducta de la ausencia. (27)

Modelo de Chadwick-Jones, Nicholson y John.

El modelo final de “ajuste laboral” difiere de los anteriores modelos al enfatizar el intercambio social en vez de la motivación individual. Ellos explican cómo la **cultura empresarial predomina e influye en el ausentismo del trabajador**. (27)

Al comprender el ausentismo como parte del intercambio social, Chadwick-Jones, Nicholson y Brown, señalan que no es un intercambio entre la organización y el empleado, como sucede en el modelo de Gibson, sino que es de igual forma entre los empleados de la organización. Si un intercambio es negativo (intercambio entre individuos-organización) los trabajadores en el trabajo suspenden su presencia, y esto puede darse por estrés, presiones entre otros.

Por ejemplo, situaciones en las que los jefes favorecen a ciertos trabajadores, **considerando las ausencias justificadas como licencia por enfermedades**, en lugar de ausencias injustificadas;

o una situación en la que algunos trabajadores aprovechan estas ausencias para poder evitar las presiones que pueden surgir en el trabajo; o argumentos: si él se ausento la semana pasada, ahora me toca a mí. (27)

De esta manera, la falta de un empleado afecta a sus compañeros de la organización, y será la **cultura del ausentismo** dominante la que posicione los límites y puede establecer el nivel apropiado de ausentismo en la organización. Según Chadwick-Jones, Nicholson y Brown, esta cultura de ausencias se entiende como las creencias y prácticas que afectan en el número total de ausentismo (duración y frecuencia) de los empleados en una organización. El empleado es consciente, pero falla en la **cultura** que puede influir en las reglas del ausentismo.

Nicholson y Johns, aseguran que se podría predecir una conducta relacionada a las ausencias del trabajador con el simple hecho de analizar el grado de importancia de la **cultura del ausentismo** de una organización o en los grupos diferentes, el tipo de contrato psicológico o las obligaciones que están presentes. Esta **cultura ausentista** tiene la importancia y se basa en creencias, ya sean admitidas por los trabajadores y sean vistas como el elemento de autocontrol del ausentismo. Por lo tanto, las culturas más destacadas e iguales son las que pueden producir un directo impacto, generando normas visibles y claras sobre la conducta del ausentismo. La cultura de ausencia se ve influenciada por la tecnología, sistemas de control de ausencias y la ecología social. El otro factor analizado hace referencia al contrato psicológico u obligaciones. Específicamente, está determinado por tareas relacionadas al puesto de trabajo, en consecuencia, los autores definen 4 tipos de cultura:

- Cultura dependiente, donde la cultura del ausentismo de una organización no es importante y el trabajador desempeña responsabilidades en el trabajo y compromisos fuertes, como resultado es un desviado ausentismo.

- Cultura de moral, la cultura de ausencias de una organización es alta y el empleado, al igual que el tipo de cultura anterior, cumplen con sus funciones asumiendo las responsabilidades y las fuertes obligaciones, dando así el resultado tipificado para un constructivo ausentismo.
- Cultura fragmentada, aquí la cultura y obligaciones tienen como consecuencia baja y el resultado son las ausencias calculadas.
- Cultura conflictiva, la cultura de ausencias es notable y el empleado no tiene obligaciones fuertes; y como resultado es desafiante o provocador del ausentismo.

Esta interpretación del **ausentismo cultural** ayuda a la tarea de identificar y comprender la conducta ausentista, como el comportamiento individual está limitado por una realidad colectiva de una organización. Las normas del grupo pueden determinar qué comportamientos o conductas pueden ser aceptadas y cuál no. (27)

2.2.1.3.3. Teoría del Modelo de decisión

El ausentismo se entiende principalmente como una racional decisión basada en el logro de ciertos objetivos u fines. Esta teoría proviene de 2 corrientes la economía y la sociología; conduciendo a modelos de toma de decisiones racionales y al sistema de expectativa de valores. Por consiguiente, lo que estas perspectivas tienen en común es que consideran al ausentismo como algo razonable y natural, en gran medida, definido por las evaluaciones individuales de los costos y beneficios asociados al ausentismo. (27)

Modelo de Gowler (1969) y Gowler y Legge (1973)

Gowler, propuso un modelo dinámico donde interpreta el comportamiento laboral en que el ausentismo es un decisivo componente, y la conducta de los trabajadores y las actitudes están **ligadas fuertemente al salario y al sistema de remuneraciones**. En este modelo, la conducta

ausentista es una forma en que los trabajadores buscan el equilibrio en el esfuerzo que realizan, que generalmente se manifiesta como horas extras y las recompensas que se obtienen. (27)

Siguiendo esta propuesta, Gowler y Legge, lograron esquematizar un modelo de asistencia al **lugar de trabajo**, a partir de la escasez de mano de obra, seguido del incremento en el mercado laboral. La unión de la escasez de mano de obra y las exigencias del cambio en el mercado de bienes, conduce a un aumento de las horas extraordinarias. Como consecuencia del aumento tiene 2 efectos: mayor expectativa en los salarios por lo que son altos y el otro en un desequilibrio en el balance entre la relación esfuerzo y recompensa. Por consiguiente, el ausentismo ocurre cuando los beneficios de no trabajar en un día en particular son mayores a los costos asociados a la conducta. (27)

Por lo tanto, en este modelo, se ve reflejado una relación de intercambio con un **contenido** es decir esencialmente es intercambiado el trabajo por los salarios. También, el mecanismo de autocontrol del tiempo de trabajo por parte de los trabajadores, y se sugiere que el análisis de la conducta del ausentismo debería tener en cuenta que valor le dan los trabajadores a no trabajar. Por último, lugar, se identifica la condición económica externa a la organización que influye en el comportamiento laboral; las características del mercado laboral básicamente y los cambios en los mercados de bienes que pueden afectar la estabilidad de los salarios y a la composición. (27)

Modelo de Gutiérrez (1984)

Gutiérrez, explica acerca del vínculo que une a los trabajadores y a centro de labores no solo tiene un contenido subjetivo por el contrario presenta un contenido económico que enfatiza un intercambio determinado entre el trabajo (esfuerzos) y los recursos proporcionados (remuneraciones o recompensas); el resultado de una relación contractual es similar a la relación descrita anteriormente por Gowler y Legge. (27)

Tal cual, el trabajo puede relacionar fuertemente al trabajador sin proporcionar satisfacción duradera y gratificante. Este vínculo individuo y trabajo, puede contribuir a la disponibilidad de recursos a través del trabajo para satisfacer necesidades o alcanzar metas independientes del valor del trabajo, como principalmente ocurre con la remuneración. Además, este vínculo posee una dimensión objetiva muy clara como las capacidades de las **organizaciones de trabajo** para así regularizar la conducta laboral por medios distintos a los recursos o valores que puede proporcionar. (27)

Gutiérrez, representa la relación laboral con 2 conceptos distintos: la orientación al trabajo y el **control organizacional**. La primera es característico del comportamiento laboral, resultado de un equilibrio entre sus recursos proporcionados por la situación laboral y expectativas o deseos personales.

Mientras que el control organizativo como concepto representa de manera global al aspecto objetivo de las relaciones laborales.

Todas las organizaciones deben coordinar un conjunto de actividades para así lograr los objetivos, se da a través de una coordinación de procesos de control que integran y regulan la conducta del individuo de quienes realizan estas actividades. Estas dimensiones no son fácilmente medibles; es por eso que en este contexto no son consideradas variables propiamente dichas, pero son conceptos, que clasifican muchas variables que tienen efectos empíricamente probados sobre el ausentismo; por otra parte, se considera sistemáticamente esta influencia desde 2 perspectivas orientación hacia el trabajo y el control organizativo. (27)

Esta clasificación se mantiene vigente a lo largo del tiempo. Algunos autores en sus explicaciones teóricas han recogido un modelo integrado a partir de estas tres clasificaciones para dar una visión más completa y acertada sobre las causas recurrentes del ausentismo laboral.

(27)

2.2.1.3.4. Modelos integrados de presencia

Se han desarrollado varios modelos que intenta explicar de manera integrada la conducta ausentista. Cronológicamente, Nicholson(1977) fue el primero, seguido de las aportaciones como las de Deery, Erwin, Iverson y Ambrose (1995) y Steers y Rhodes (1978, 1984, 1990).

Modelo de Nicholson (1977)

La motivación del empleado para asistir a su centro de labores, hay un puente entre la variable individuo- trabajo y la variable ausentismo.

Este vínculo individuo-trabajo, conocido como "**adhesión al trabajo**", se refiere al grado de dependencia del empleado de la regularidad de la vida organizacional (empresa o ambiente de trabajo), por lo que se establecen por 2 vías: el grado en que el trabajador se determina con la regularidad de una conducta organizativa, y por el otro lado como la organización construye y controla la conducta. (27)

El concepto de "**adhesión**" es más completo a comparación de la motivación, satisfacción, moral y que se refieren sólo a los componentes subjetivos de la relación de trabajo. La dimensión continua de la conducta de ausentismo, limitada por la inevitabilidad (I)en un extremo, y por el otro extremo con la evitabilidad (E). La relación I-E, es capaz de ocasionar ausencia y representa un suceso concreto (por ejemplo, la enfermedad) como riesgo, generando así al individuo determinada función del nivel de adhesión al trabajo cuyo fin ocasiona una ausencia. El ausentismo se genera por acontecimientos y por estímulos que afectan la necesidad individual. Por consiguiente, se determina que un suceso sea la causa de ausentismo o no debido al nivel de motivación de presencia. Así mismo se comprueba que 4 tipos de influencia trascienden en la adhesión: orientación hacia el trabajo, rasgos de personalidad, implicación en el trabajo y las relaciones entre los empleados. (27)

2.2.1.3.5. Modelos de personalidad

Siempre que se ha intentado explicar el ausentismo laboral, se utilizan modelos de aproximaciones basados en proposiciones de personalidad del individuo para tratar de explicar la ausencia. Constantemente se va reconociendo en que la variable de personalidad puede explicar el ausentismo.

Modelo de Judge, Martocchio y Thoresen (1997)

Durante la última década, los aspectos más importantes se han descrito de la personalidad del individuo en 5 factores: Neuroticismo, Extroversión, Realismo a la experiencia, Agradabilidad y Escrupulosidad. (27)

Pueden ver al **lugar de trabajo** como un lugar de socialización, a la misma vez lo pueden ver como el obstáculo para disfrutar del tiempo libre y pasar un tiempo más con la familia y amigos. Por lo tanto, se deriva la hipótesis siguiente: la Extroversión que muestra una asociación positiva con el ausentismo. (27)

Modelo de Iverson y Deery (2001)

Con base en investigaciones previas, en los últimos años como consecuencia de la atención prestada a los factores de la personalidad de los trabajadores en relación con el ausentismo, se manifiestan 2 rasgos de afectividad de la persona (positiva y negativa), asociadas con 2 dimensiones: extroversión y neuroticismo.

Se tiene en cuenta tres grupos de variables: **variables demográficas; variables relacionadas con el trabajo** y variables medioambientales. Entre los grupos de variables demográficas destaca el **sexo, la edad** y el alcohol, en este caso se verificó el consumo de bebidas alcohólicas lo hacían los trabajadores como un mecanismo inhibición ambiental. Las variables relacionadas con el trabajo, incluía una satisfacción en el empleo, las tareas eran distribuías de forma equitativa entre cada miembro, peligrosidad del puesto, rutina, **sobrecarga de trabajo y el**

apoyo de los compañeros. Con respecto a las variables medioambientales, se diferencian oportunidades laborales para conseguir otro trabajo, responsabilidad externa, la **cultura ausentista** y la tolerancia a la ausencia. (27)

2.1.2. Desempeño Laboral

2.1.2.1. Definición del desempeño laboral

El desempeño laboral - DL es la conducta y/o comportamiento del trabajador, en el que influyen las relaciones interpersonales y el ambiente. (28)

Murphy lo define como “el conjunto de conductas que son relevantes para las metas de la organización o la unidad organizativa en la que la persona trabaja.” (29)

Fernández, señala como la autoevaluación de los trabajadores que realizan sus actividades laborales diariamente de manera eficaz. Comprende la parte interna y externa de la organización por medio de la identificación institucional y el compromiso, relaciones interpersonales con todos los trabajadores, trabajo en equipo y toda persona que se involucra. (30)

Chiavenato, define al (DL) como el comportamiento del trabajador para realizar sus labores, por lo que es necesaria e importante para las empresas convirtiéndose en una competitiva ventaja en la actualidad. (29)

Pedraza, Amaya, & Conde, señalan como piedra angular para el logro del éxito y la efectividad en las empresas; por lo cual los gestores deben medir y mejorar el desempeño de todos los colaboradores (29)

Campbell, define al desempeño laboral como las cosas observables que hace la gente para cumplir los objetivos de una organización. (31)

2.1.2.2. Modelos Teóricos sobre el desempeño laboral:

2.1.2.2.1. Teoría del Modelo de Campbell

Esta teoría surge de la necesidad de medir el desempeño laboral de manera integral, siendo considerado como el pilar teórico para la evaluación del desempeño al ser un marco multidimensional que tiene como objetivo proporcionar componentes clave de medición del desempeño para ayudar a formular una estrategia, estos componentes se caracterizan por tener una latente estructura del desempeño en el ámbito laboral. (29)

Campbell, McCloy, Oppler, & Sager , desarrollan ocho elementos del desempeño laboral siendo dominios de las tareas asignadas (**competencias del individuo para realizar las tareas asignadas**); habilidades en tareas no asignadas (tareas que no son propias del trabajo pero es esperado por el empleador); comunicación oral y escrita (incluida la capacidad de escribir o hablar a una audiencia de cualquier tamaño); mantener la disciplina personal (incluye evitar negativos comportamientos en el centro de labores); promover el trabajo en equipo (medida en el que el trabajador apoya y coopera con sus colegas para lograr los objetivos del grupo de trabajo); supervisión; y el **liderazgo o administración** (comportamientos dirigidos a la integración, ofreciendo soluciones a los problemas y organizar los recursos). (29)

El desempeño de tareas se refiere a las tareas y **responsabilidades en función del trabajo** de acuerdo con las **capacidades** y conocimientos que están contenidas en las tareas descritas para cada puesto y directa o indirectamente contribuyen a la operación de la organización.

Motowidlo, con respecto el desempeño de tareas está relacionado directamente con el núcleo técnico, estas actividades dependerán de los conocimientos, las capacidades y las habilidades del individuo, por lo cual para cada puesto estas están incluidas en las tareas descritas. (29)

Murphy, afirma que los elementos establecidos por Campbell son determinantes factores para una medición correcta e interiorización de los objetivos empresariales y pueden ser utilizados en cualquier sector empresarial. De manera similar, Borman & Motowidlo, adujeron que estos elementos deben ser usados para comprender el desempeño laboral y a fin de comprender su impacto en el logro de los objetivos y las metas organizacionales, a la vez se puede aplicar en varios sectores empresariales. (29)

Las características del desempeño laboral corresponden a los conocimientos, destrezas, habilidades y capacidades que una persona debe aplicar y demostrar al momento de realizar un trabajo. (32)

Murphy, refiriéndose al desempeño de la tarea, cubre la contribución al desempeño organizacional que consiste en actividades que contribuirán en el núcleo técnico de una organización, de manera directa (al implementar partes de sus procesos técnicos) o indirectamente (al proporcionarles los materiales o servicios indispensables). (33)

2.1.2.2.2. Teoría del Modelo de Koopmans

Koopmans, determina como la variable que depende y es esencial en el área de RR.HH., donde el método también es demostrado por criterios sistémicos, por lo tanto, con el propósito de fomentar la auto exigencia se transmite un nivel de **competencia** constante en el ámbito laboral, lo que demuestra un grado de ejecución del trabajador de una organización en un determinado periodo de tiempo, dado el esfuerzo del trabajador da a conocer el entorno social como el laboral, sus competencias como las cualidades respectivas que son difíciles de sustituir. (34)

Es claro que es la actitud y el comportamiento de los trabajadores en relación a asumir sus **responsabilidades en sus funciones** lo que determina el resultado satisfactorio de las actividades laborales, por lo cual es importante evaluar el comportamiento de todos los

empleados, para que las empresas puedan implementar acciones o medidas a mejorar las condiciones de trabajo. (35)

2.1.2.2.3. Teoría del Modelo de Bohórquez:

Según Bohórquez, una organización o empresa que brinda cierto tipo de servicio debe tomar en cuenta ciertos factores que están directamente relacionados con los colaboradores, que pretenden **desempeñar sus funciones** con una excelente calidad y brindar un servicio de calidad al cliente o usuario, los siguientes factores son: gestión de resultados, **relaciones interpersonales**, iniciativa y trabajo en equipo. (36)

2.3 Formulación de hipótesis

2.3.1 Hipótesis general

Hi “Existe relación entre el ausentismo laboral y el desempeño laboral en los profesionales de salud.”

2.3.2 Hipótesis específicas

HE1i “Existe relación entre la dimensión factor individual del ausentismo y el desempeño laboral en los profesionales de salud.”

HE2i “Existe relación entre la dimensión lugar de trabajo del ausentismo y el desempeño laboral en los profesionales de salud.”

HE3i “Existe la relación entre la dimensión contenido de trabajo del ausentismo y el desempeño laboral en los profesionales de salud.”

HE4i “Existe la relación entre la dimensión contexto específico y de cultura del ausentismo y el desempeño laboral en los profesionales de salud.”

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

3.1. Método de investigación

En este estudio se utilizó el método hipotético- deductivo, según Ruiz parte de una hipótesis ya sustentada por el avance teórico de una determinada técnica o ciencia, permitiendo obtener nuevas conclusiones, siguiendo las reglas lógicas de la deducción, las cuales son sometidas a verificación. (37)

3.2. Enfoque investigativo

Esta investigación utilizó el enfoque cuantitativo, debido a que emplea técnicas estadísticas para demostrar la frecuencia o incidencia de un fenómeno o acción; por lo que se recurre a estas técnicas para comprobar teorías o hipótesis sobre determinado fenómeno. Sus características principales son el uso de instrumentos de medición, la manipulación de variables y la presentación de resultados en cantidades, porcentajes, probabilidades, etc. (38)

Según Landeau, Olivares, Cruz, González, el propósito de la investigación cuantitativa es determinar el grado de relación o asociación entre variables, la obtención de los resultados es de manera objetiva y generalizada utilizando una muestra que pueda realizar una deducción de las causas de una población las cuales explican porque no sucede o si sucede determinado fenómeno u hecho. (39)

3.3. Tipo de investigación

Investigación de tipo aplicada, de manera que busca la solución de problemas prácticos. El propósito es aplicar los conocimientos generados por la investigación básica para solucionar diversos problemas. (38)

Tuvo el estudio alcance- correlacional, según Cancela et al., los estudios de correlación para describir o aclarar relaciones entre variables más importantes utilizando coeficientes de

correlación. Estos coeficientes de correlación son indicadores matemáticos que brindan información sobre el grado, intensidad y dirección de las relaciones entre las variables. (40)

3.4. Diseño de la investigación

Investigación observacional, su objetivo es la observación y registro de un evento o situación sin intervenir en su desarrollo es decir no manipula alguna de las variables de estudio; de corte transversal es el estudio de recolectar datos con la finalidad de describir las variables que tiene determinado problema con el fin de estudiar su interrelación o incidencia. (38) Por tanto, son estudios que recogen datos en un único momento. (41)

Y de tipo correlacional por lo que se busca determinar la relación o el vínculo de diferentes sucesos, categorías o variables entre sí, y el tipo de correlación que se establece positiva o negativa. (38)

3.5. Población, muestra y muestreo

Población:

El hospital Carlos La Hoz Lanfranco tiene 1350 trabajadores, de ellos 972 pertenecen a asistenciales (profesional de salud) y 378 administrativos y servicios generales. Del total 450 son CAS, 486 nombrados y 414 Servicios no personales (terceros).

La población objetivo está constituida por 972 profesionales de salud entre ellos Enfermeras, Médicos, Obstetras, Tecnólogos Médicos, Químicos Farmacéuticos, Psicólogos, Nutricionistas, Cirujanos Dentistas y técnicos, adultos, ambos sexos, modalidad CAS, nombrados y terceros del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz, Puente Piedra durante los meses de octubre, noviembre y diciembre del año 2023.

Cálculo del tamaño de muestra (si es pertinente):

Para calcular el tamaño de la muestra se utilizó la ecuación para poblaciones finitas o conocidas:

$$n = \frac{N * Z^2 * p * (1 - p)}{d^2 * (N - 1) + Z^2 * p * (1 - p)}$$

Donde:

n = es el tamaño de la muestra

Z = es el nivel de la confianza al 95%: (1,96)

p = es la proporción de interés: (0,5)

N = es el tamaño de la población: (972)

d = es la precisión o el error: (0,07)

Reemplazando tenemos:

$$n = \frac{972 * 1,96^2 * 0,50 * (1 - 0,50)}{0,07^2 * (972 - 1) + 1,96^2 * 0,50 * (1 - 0,50)} = 164$$

Luego el tamaño mínimo de la muestra es 164 profesionales de salud.

La elección del error de estimación $d = |p - \hat{p}| = 0,07$ se propone de manera proporcional a un tamaño de muestra que sea viable en tiempo y en respuesta de los Profesionales de Salud del HCLLH; por otro lado se fijó el nivel de confianza en 95% (significancia al 5%) con la intención de que los resultados sean comparables a otros estudios y permitan desarrollar la discusión de los resultados, es decir, dado que $\alpha=0,05$ las estimaciones de los porcentajes de interés se alejaran a lo más $\pm 7\%$ del verdadero valor con un nivel de seguridad del 95%.

Número de muestra final (n):

La muestra como subgrupo representativo de la población de interés, estuvo conformada por 164 Profesionales de Salud del HCLLH.

Muestreo:

Muestreo probabilístico, aleatorio simple, según Otzen garantiza que todos los individuos que componen la población tienen la misma oportunidad de ser incluidos en la muestra. Esta significa que la probabilidad de selección de un sujeto a estudio “x” es independiente de la probabilidad que tienen el resto de los sujetos que integran forman parte de la población. (42)

Para asegurar la representatividad de la muestra se procedió a seleccionar sub muestras por cada profesión. La selección de los profesionales se realizó utilizando como marco de muestreo el listado de las programaciones de atención, de esta manera con ayuda del Excel 2019 a cada profesional se le asignó un número aleatorio entre 1 y 10,000, luego se ordenó a los profesionales de forma ascendente según el número asignado; los profesionales fueron seleccionados según el orden de aparición, desde el primero en la lista hasta el n-ésimo según la cantidad indicada en el Anexo 9, por ejemplo en el caso de las enfermeras se seleccionó a las primeras 47 de la lista ordenada según número aleatorio, si alguno no quería participar se completaba con los siguientes de la lista.

Criterios de inclusión y exclusión

Inclusión:

Los Profesionales de Salud del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz (HCLLH):

- Que tienen un año a más de servicio bajo cualquier modalidad de contrato.
- Que acepten el consentimiento informado.

- Que labore en el HCLLH.
- Que se encuentren presentes en el momento de la recolección de datos.

Exclusión:

Los profesionales de Salud del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz (HCLLH):

- Que no desean participar y las que se encuentran con licencia o permiso institucional.
- Que se hallen con licencia bajo cualquier modalidad.
- Que al momento de la investigación tengan procesos disciplinarios y/o sanciones administrativas en la institución.
- Que se encontraban en pasantía.
- Que no completa el instrumento del estudio.

3.6. Variables y operacionalización

<i>Variables</i>	<i>Definición conceptual</i>	<i>Definición operacional</i>	<i>Dimensión</i>	<i>Indicadores</i>	<i>Escala de medición</i>	<i>Escala valorativa (niveles o rangos)</i>
Ausentismo Laboral (V1)	Ausencia al trabajo u otras obligaciones.	Se utilizará un instrumento de 18 preguntas, distribuidas en 4 dimensiones, las respuestas serán ponderadas utilizando la escala de Likert con cinco opciones para responder su percepción desde nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre. Estas serán codificadas mediante puntuaciones.	1. Dimensión factor individual	Sobre carga laboral	Cualitativa Ordinal	
				Ubicación de las instalaciones		
			2. Dimensión lugar de trabajo	Condiciones de trabajo	Cualitativa Ordinal	Bajo: 18- 41 puntos Medio: 42- 66 puntos Alto: 67-90 puntos

			3. Dimensión contenido de trabajo Carga de trabajo Características de la organización	Cualitativa Ordinal	
			4. Dimensión contexto específico y de cultura Administrativos	Cualitativa Ordinal	
Desempeño Laboral (V2)	Piedra angular para el logro de la efectividad y el éxito de las empresas	Se utilizará un instrumento de 20 preguntas, distribuidas en cuatro dimensiones las respuestas serán ponderadas utilizando la escala de Likert con cinco opciones para responder desde nunca, casi nunca, algunas veces, casi	1. Dimensión Competencias Profesionales Capacitaciones Conocimientos de procesos y documentos de gestión Perfil profesional	Cualitativa Ordinal	Deficiente desempeño (20- 46 puntos)

siempre y siempre. Se aplica de forma autoadministrada, para la evaluación del desempeño laboral.	2. Dimensión Emocionalidad	Compañerismo	Cualitativa Ordinal	Regular desempeño (47-73 puntos) Buen desempeño (74-100 puntos).
		Liderazgo		
		Satisfacción		
	3. Dimensión Responsabilidad en sus funciones	Comunicación	Cualitativa Ordinal	
		Participación		
		Puntualidad		
	4. Dimensión Relaciones Interpersonales	Respeto	Cualitativa Ordinal	
		Trabajo en equipo		
		Cumplimiento de normas		
		Empatía		

3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.7.1. Técnica

Variable 1: Ausentismo Laboral

Técnica: encuesta

Instrumento: cuestionario

Variable 2: Desempeño laboral

Técnica: encuesta

Instrumento: cuestionario

3.7.2. Descripción

El instrumento de la variable 1 ausentismo laboral fue adaptado de la investigación “Ausentismo y desempeño laboral en profesionales de enfermería de áreas críticas” de los autores *Díaz Ledesma, C, Gutiérrez Crespo, H y Amancio Castro, A*; el cual fue pasado por juicios de expertos, un cuestionario de 18 ítems dividido en 4 dimensiones, utilizando una escala de tipo Likert (“nunca”, “casi nunca”, “a veces”, “casi siempre”, “siempre”), **en el cual se evalúan las percepciones (cuestionario auto administrado).**

Se codificaron las respuestas para obtener una puntuación por cada dimensión:

<i>Dimensiones</i>	# de ítems	Bajo	Medio	Alto
<i>Factor individual</i>	3	3-6	7-10	12-15
<i>Lugar de trabajo</i>	5	5-11	12-18	19-25
<i>Contenido de trabajo</i>	5	5-12	12-19	19-26
<i>Contexto específico y de cultura</i>	5	5-13	12-20	19-27

Luego para la obtención de las puntuaciones finales que permitieron medir el nivel de ausentismo, fueron:

Rangos considerados para la evaluación del Ausentismo Laboral (puntos)

<i>Variable</i>	# de ítems	Bajo	Medio	Alto
<i>Ausentismo laboral</i>	18	18-41	42-66	67-90

Para poder resumir la información recogida en los 18 ítems del cuestionario sobre el ausentismo laboral, debido que estos están elaborados en escala de Likert de 5 puntos, se procedió a sumar las puntuaciones (por variable y dimensión), donde valores muy altos de esta sumatoria indican que las respuestas sobre el ausentismo laboral se concentran en “siempre” o “casi siempre”, mientras que valores menores indican una concentración en “nunca” o “casi nunca”; de esta manera estas sumatorias fueron utilizadas para medir la correlación; no obstante para poder presentar una descripción clara y concisa del ausentismo laboral mediante tablas de frecuencia, se adaptaron los niveles propuestos de los autores (*Díaz Ledesma, C, Gutiérrez Crespo, H y Amancio Castro, A*) para esto fue necesario revisar la categorización de dichas sumas en 3 niveles, para esto el rango teórico de la sumatoria de los 18 ítems, 18-90 puntos fue dividido en 3 partes de manera simétrica, de modo que cada uno cubra aproximadamente el 33,3%; de esta manera luego de hacer algunos redondeos se propuso: bajo ausentismo laboral para un puntaje de 18 a 41, ausentismo laboral en medio para un puntaje de 42 a 66 y alto ausentismo laboral para un puntaje de 67 a 90, de la misma manera se procedió con la variable desempeño laboral y con cada una de sus dimensiones.

El instrumento de la variable 2 desempeño laboral fue adaptado de la investigación “El Desempeño Laboral y la Responsabilidad Administrativa de los Trabajadores de la Sociedad de Beneficencia Pública de Tumbes, 2017”, del autor Cabrera Carrillo, G el cual fue pasado por juicios de expertos, un cuestionario de 20 ítems dividido en 4 dimensiones, utilizando una escala de tipo Likert (“nunca”, “casi nunca”, “algunas veces”, “casi siempre”, “siempre”).

Se codificaron las respuestas para obtener una puntuación por cada dimensión:

<i>Dimensiones</i>	# de ítems	Deficiente	Regular	Bueno
<i>Competencias Profesionales</i>	4	4-9	10-14	15-20
<i>Emocionalidad</i>	5	5-11	12-18	19-25
<i>Responsabilidad en sus funciones</i>	5	5-11	12-18	19-25
<i>Relaciones Interpersonales</i>	6	6-13	14-22	23-30

Luego para la obtención de las puntuaciones finales que permitieron medir el nivel de desempeño laboral, fueron:

<i>Variable</i>	# de ítems	Deficiente	Regular	Bueno
<i>Desempeño Laboral</i>	20	20-46	47-73	74-100

3.7.3. Validación

Los instrumentos fueron validados por juicio de expertos conformado por 5 profesionales expertos en Gestión en Salud, Recursos Humanos, Gestión de Talento Humano y Estadística con Grado de magister, utilizando un formato evaluado por la universidad, quienes dieron su conformidad.

Validez de contenido:

La valoración fue realizada mediante la prueba Binomial, por 5 expertos los cuales pueden ser consultados en el **Anexo 3 (Validez del instrumento)**.

H_0 = Es decir que ante los jueces no hay concordancia

H_a = Hay concordancia entre los jueces

P valor <0,05 se acepta H_a

Validación del Instrumento Ausentismo Laboral

<i>Criterio</i>	P. Binomial
<i>Pertinencia</i>	0.031
<i>Relevancia</i>	0.031
<i>Claridad</i>	0.031

Interpretación: Hay concordancia para los jueces siendo el P= 0.031

Validación del Instrumento Desempeño Laboral

<i>Criterion</i>	P. Binomial
<i>Pertinencia</i>	0.031
<i>Relevancia</i>	0.031
<i>Claridad</i>	0.031

Interpretación: Hay concordancia para los jueces siendo el P= 0.031

3.7.4. Confiabilidad

Para poder determinar la confiabilidad, el instrumento se aplicó en una muestra piloto de 25 profesionales, luego con ayuda del SPSS se usó la técnica de consistencia interna, el coeficiente usado fue el Alfa de Cronbach, justificado por la escala de Likert que fue utilizada en la redacción de las alternativas de respuesta, así al medirlo en cada una de las dimensiones y variables se obtuvieron todos valores superiores a 0,60. Se aplicó el coeficiente de alfa de Cronbach, dando como resultado 0.859 para el instrumento que medirá ausentismo, 0.910 para el instrumento que evaluará desempeño laboral de los profesionales de salud (**Ver Anexo 4**); por tanto se pudo concluir que el instrumento produce datos consistentes y confiables y se procedió a su aplicación en la muestra final.

3.8. Procesamiento y análisis de datos

Una vez que se obtuvo la información en los instrumentos de recolección de datos se procedió a la creación de la base de datos a través del programa Microsoft Excel 2019. Luego estos datos

fueron trasladados al programa IBM SPSS Statistics v 27,0 para el correspondiente análisis estadístico. En la parte descriptiva se elaboraron tablas de frecuencias simples y de doble entrada además de gráficos de barras simples y apilados. Para la selección de técnica de análisis inferencial se realizó la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov, dado que no se pudo probar la normalidad de los datos, las pruebas de hipótesis se realizaron mediante la correlación no paramétrica Rho de Spearman con un valor de alfa de 0.05, finalmente las tablas y el texto fue editado mediante el programa Microsoft Word 2019.

3.9. Aspectos éticos

Este estudio siguió las normas correspondientes a los estudios en humanos. Se redactó los documentos necesarios para la institución donde se hizo la toma de datos. Se siguió el procedimiento metodológico para realizar el estudio, por consiguiente, se utilizó el cuestionario para la recolección de datos con confiabilidad y validación suficiente para alcanzar los objetivos. Se aseguró el anonimato de los participantes del estudio, así como se salvaguardó sus Datos Personales según lo referido a la Ley N° 29733 (“Ley de Protección de Datos Personales”). Respecto al principio de Autonomía, los participantes fueron tratados como seres autónomos por lo cual tienen derecho a la protección; por consiguiente, se hizo llegar un consentimiento informado a todos los que participaron de la investigación, en el se mencionó el procedimiento de la investigación y cuáles son los objetivos.

Este estudio se ajusta al principio de beneficencia, porque la investigadora no presentó conflictos de intereses y se respetó la opinión de los participantes de la investigación, tal cual se hayan confinado los datos en el cuestionario, los cuales se deben mantener, respetando su derecho en la participación.

Se preservó el principio de la No-maleficencia y Justicia, es el deber del investigador asegurar el bienestar de las personas que participaron en la investigación del estudio. Por lo cual la información que se consignó respecto a los instrumentos de la recolección de datos, aplicados a los profesionales de salud del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz, solo fueron utilizados con fines académicos para responder al problema de investigación asimismo los resultados son expuestos mediante una tesis.

CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

4.1 Resultados

4.1.1. Análisis descriptivo de resultados

Tabla 1. Características sociodemográficas de los profesionales de salud del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz, Puente Piedra, 2023.

Características		Frecuencia	Porcentaje
Genero	Masculino	53	32,3
	Femenino	111	67,7
Edad en años	26-37	87	53,0
	38-50	57	34,8
	51-63	20	12,2
Nivel de estudios	Instituto	35	21,3
	Universidad	53	32,3
	Posgrado	76	46,3
Estado Civil	Casado	64	39,0
	Soltero	81	49,4
	Divorciado	5	3,0
	Conviviente	14	8,5
Total		164	100,0

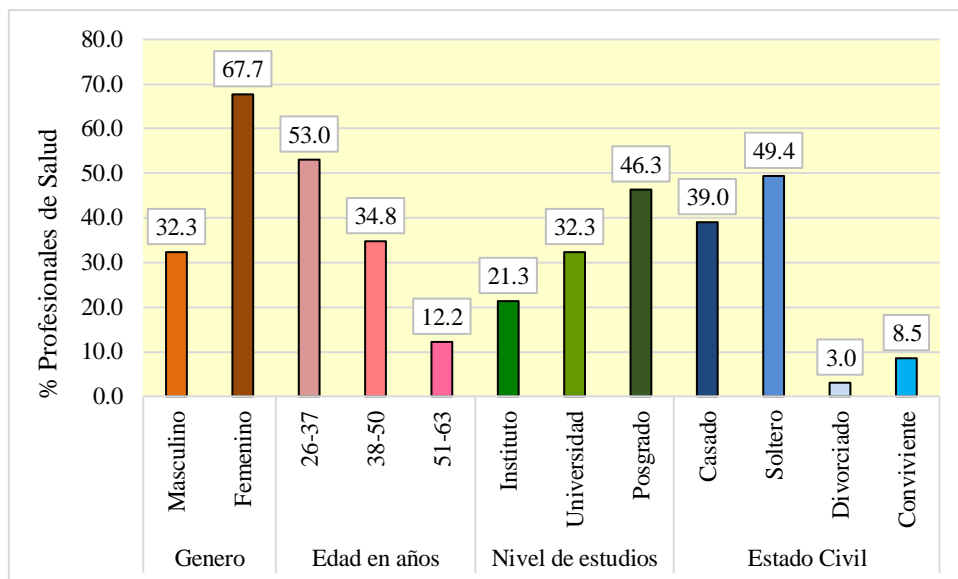


Figura 1. Características sociodemográficas de los profesionales de salud del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz, Puente Piedra, 2023.

Interpretación:

La tabla 1 y la figura 1 muestran que en su mayoría el 67,7% de los profesionales de salud del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz eran del género femenino, asimismo más de la mitad el 53% presentó edades de 26 a 37 años, en cuanto al nivel de estudios el valor más usual fue posgrado con 46,3% y casi la mitad (49,4%) eran solteros.

Tabla 2. Características laborales de los profesionales de salud del Hospital Carlos Lanfranco

La Hoz, Puente Piedra, 2023.

	Frecuencia	Porcentaje	
Departamento	Apoyo al tratamiento	40	24,4
	Odontostomatología	9	5,5
	Enfermería	66	40,2
	Diagnostico por imágenes	9	5,5
	Medicina	15	9,1
	Emergencias	8	4,9
	Patología clínica y anatomía patológica	9	5,5
	Ginecología	8	4,9
Tipo de contrato	CAS	73	44,5
	Nombrado	48	29,3
	Tercero	43	26,2
Años de experiencia	1-9	102	62,2
	10-19	39	23,8
	20-32	23	14,0
Total	164	100,0	

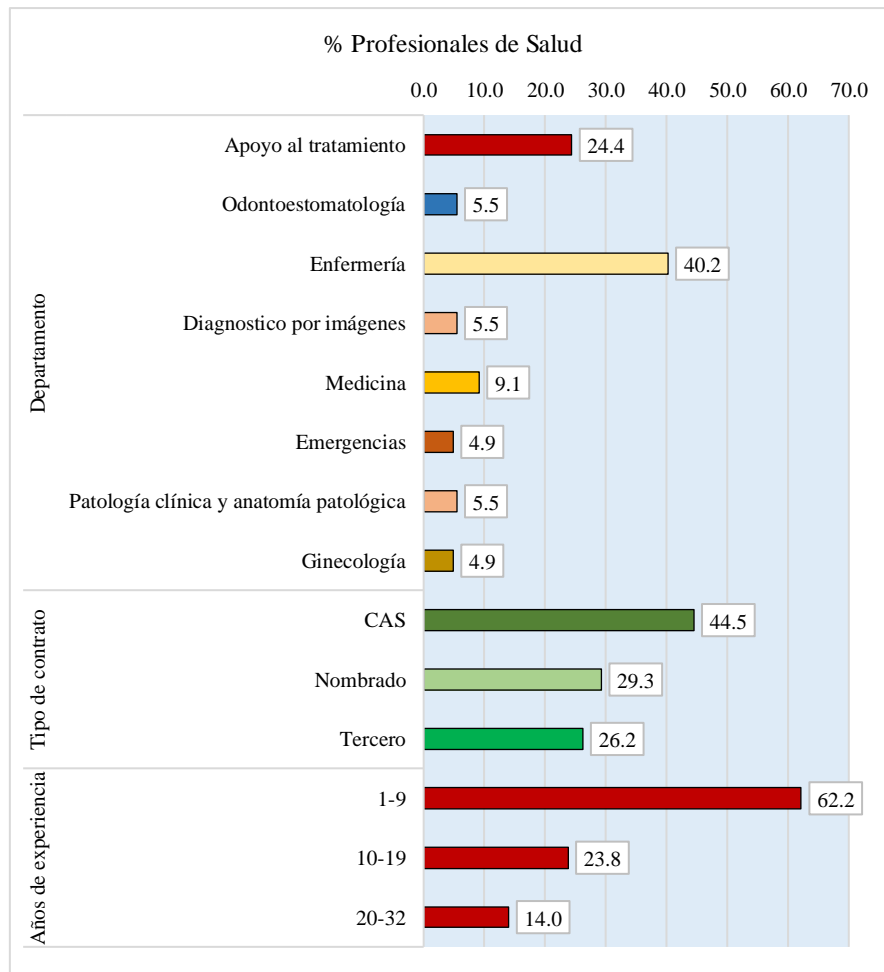


Figura 2. Características laborales de los profesionales de salud del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz, Puente Piedra, 2023.

Interpretación:

En la tabla 2 y figura 2 podemos observar que en su mayoría el 40,2% de los profesionales de salud del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz pertenecían al departamento de enfermería, mientras que con respecto al tipo de contrato el 44,5% pertenecieron al grupo CAS, y en general, la mayoría (62,2%) presentaron de 1 a 9 años de experiencia al momento de la presente investigación.

Tabla 3. Distribución del ausentismo laboral en los profesionales de salud del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz, Puente Piedra, 2023.

Dimensiones:	Bajo		Medio		Alto		Total	
Factor individual	24	14,6	116	70,7	24	14,6	164	100,0
Lugar de trabajo	43	26,2	97	59,1	24	14,6	164	100,0
Contenido de trabajo	38	23,2	110	67,1	16	9,8	164	100,0
Contexto específico y de cultura	129	78,7	34	20,7	1	0,6	164	100,0
Ausentismo laboral	52	31,7	106	64,6	6	3,7	164	100,0

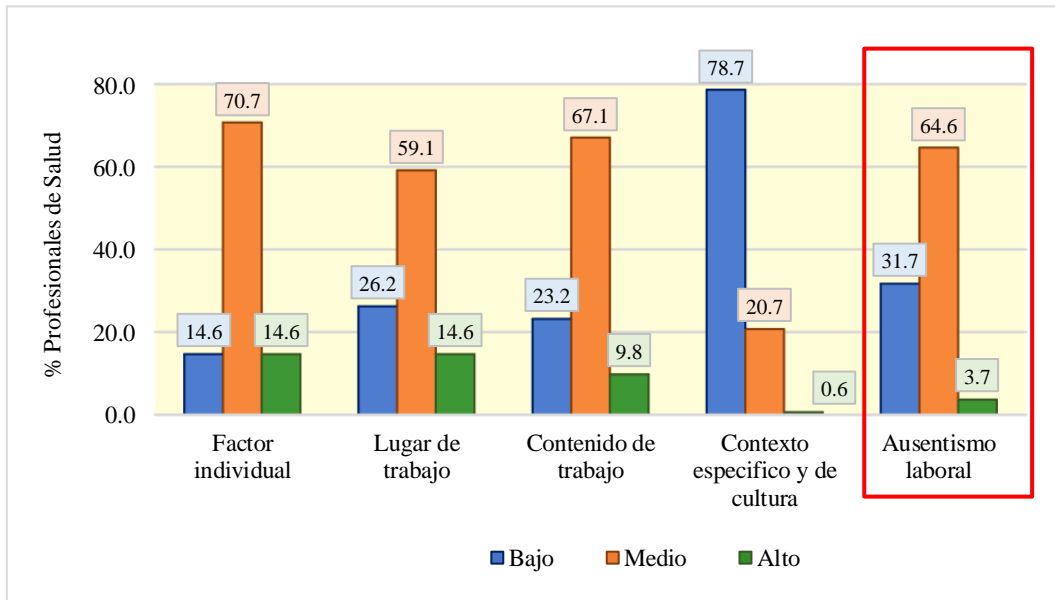


Figura 3 Distribución del ausentismo laboral en los profesionales de salud del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz, Puente Piedra, 2023.

Interpretación:

En la tabla 3 y figura 3 podemos observar que más de la mitad (64,6%) de los profesionales de salud del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz, perciben que el ausentismo laboral es de nivel medio, mientras que el 3,7% lo percibe como alto y solo el 31,7% percibe un bajo nivel de ausentismo laboral, asimismo en cuanto a las dimensiones se observa que el 78,7% de los profesionales consideró bajo ausentismo laboral respecto al Contexto específico y de cultura, a diferencia de las dimensiones: *Factor individual, Lugar de trabajo y Contenido de trabajo* donde el ausentismo mayormente fue considerado de nivel medio.

Tabla 4. Distribución del desempeño laboral en los profesionales de salud del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz, Puente Piedra, 2023.

	Deficiente		Regular		Bueno		Total	
Competencias Profesionales	4	2,4	81	49,4	79	48,2	164	100,0
Emocionalidad	0	0,0	33	20,1	131	79,9	164	100,0
Responsabilidad en sus funciones	0	0,0	17	10,4	147	89,6	164	100,0
Relaciones Interpersonales	1	0,6	7	4,3	156	95,1	164	100,0
Desempeño Laboral	0	0,0	14	8,5	150	91,5	164	100,0

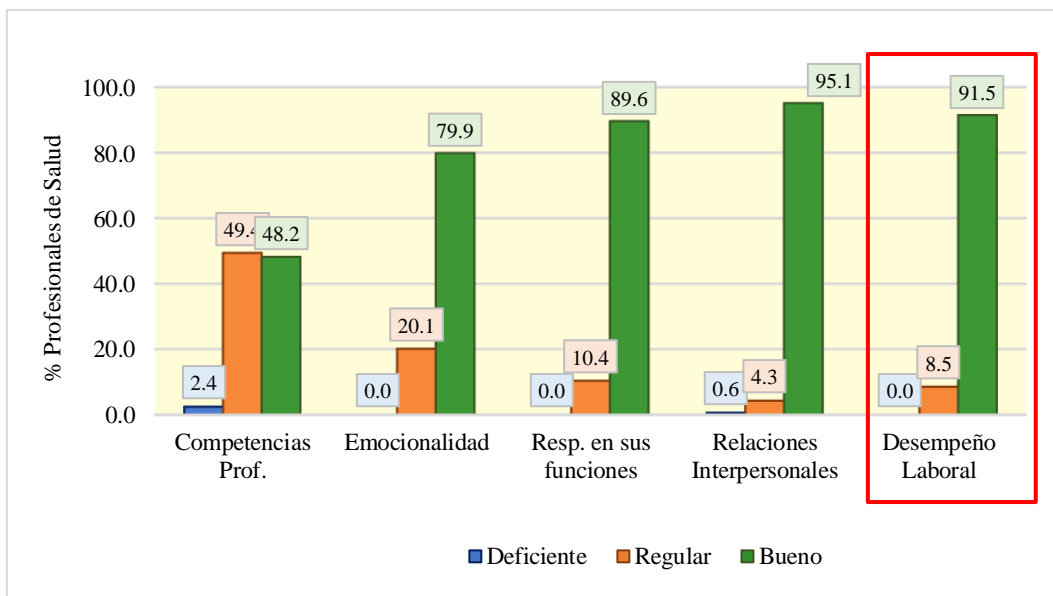


Figura 4. Distribución del desempeño laboral en los profesionales de salud del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz, Puente Piedra, 2023.

Interpretación:

En la tabla 4 y figura 4 podemos observar que la gran mayoría (91,5%) de los profesionales de salud del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz, perciben que el desempeño laboral es de buen nivel, mientras que solo el 8,5% lo percibe como regular y ninguno como deficiente, asimismo en cuanto a las dimensiones se observa que respecto a las competencias profesionales el 49,4% de los profesionales lo considera regular, a diferencia de las dimensiones: *Emocionalidad*, *Responsabilidad en sus funciones* y *Relaciones Interpersonales* donde el desempeño laboral mayormente fue considerado de nivel bueno.

Tabla 5. Distribución del ausentismo laboral según profesión en los profesionales de salud del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz, Puente Piedra por profesión 2023.

Profesión	Ausentismo laboral						Total	
	Bajo		Medio		Alto		n	%
	n	%	n	%	n	%	n	%
Nutrición	2	50,0	2	50,0	0	0,0	4	100,0
Psicología	5	50,0	4	40,0	1	10,0	10	100,0
Técnico	19	46,3	20	48,8	2	4,9	41	100,0
Cirujano dentista	3	33,3	6	66,7	0	0,0	9	100,0
Medicina	8	25,0	22	68,8	2	6,3	32	100,0
Obstetra	2	25,0	6	75,0	0	0,0	8	100,0
Enfermería	11	23,4	35	74,5	1	2,1	47	100,0
Tecnólogo médico	1	20,0	4	80,0	0	0,0	5	100,0
Químico farmacéutico	1	12,5	7	87,5	0	0,0	8	100,0
Total	52	31,7	106	64,6	6	3,7	164	100,0

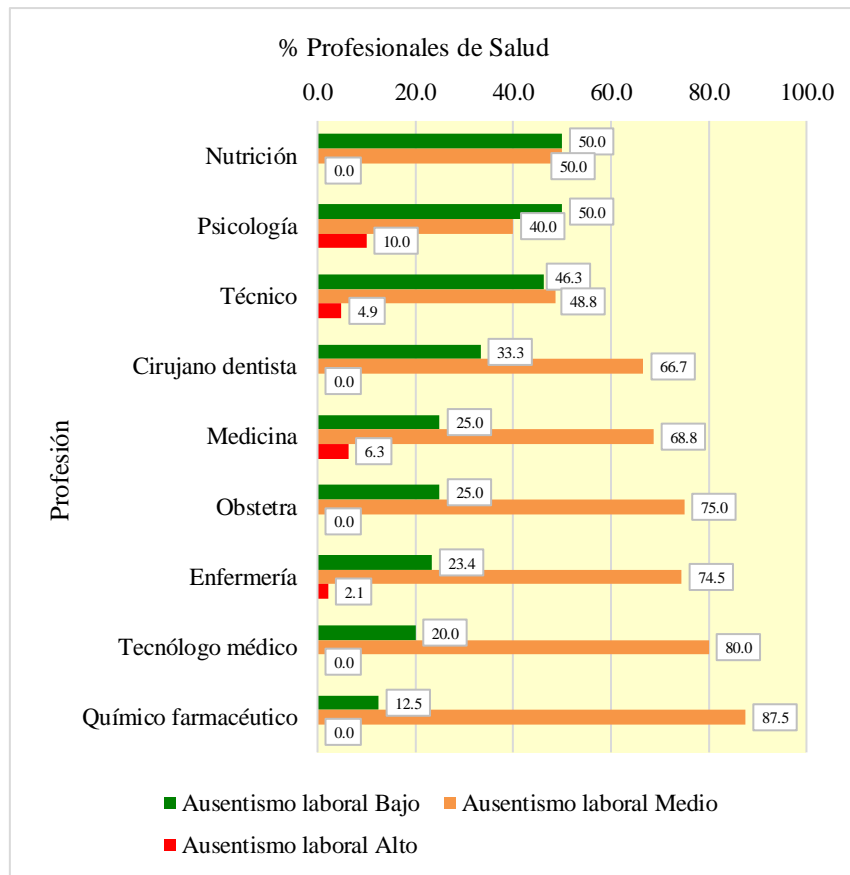


Figura 5. Distribución del ausentismo laboral según profesión en los profesionales de salud del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz, Ponte Piedra por profesión 2023.

Interpretación:

En la tabla 5 y figura 5, respecto al ausentismo laboral en cada una de las profesiones, observamos que en las profesiones de nutrición y psicología fue de nivel bajo en el 50%, disminuyendo a 46,3% para los técnicos y llegando a un 12,5% para el caso de los químicos farmacéuticos.

Tabla 6. Distribución del desempeño laboral según profesión en los profesionales de salud del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz, Puente Piedra, 2023.

Profesión	Desempeño Laboral						Total	
	Deficiente		Regular		Bueno		n	%
	n	%	n	%	n	%	n	%
Cirujano dentista	0	0,0	0	0,0	9	100,0	9	100,0
Químico farmacéutico	0	0,0	0	0,0	8	100,0	8	100,0
Tecnólogo médico	0	0,0	0	0,0	5	100,0	5	100,0
Técnico	0	0,0	2	4,9	39	95,1	41	100,0
Medicina	0	0,0	3	9,4	29	90,6	32	100,0
Psicología	0	0,0	1	10,0	9	90,0	10	100,0
Enfermería	0	0,0	5	10,6	42	89,4	47	100,0
Nutrición	0	0,0	1	25,0	3	75,0	4	100,0
Obstetra	0	0,0	2	25,0	6	75,0	8	100,0
Total	0	0,0	14	8,5	150	91,5	164	100,0

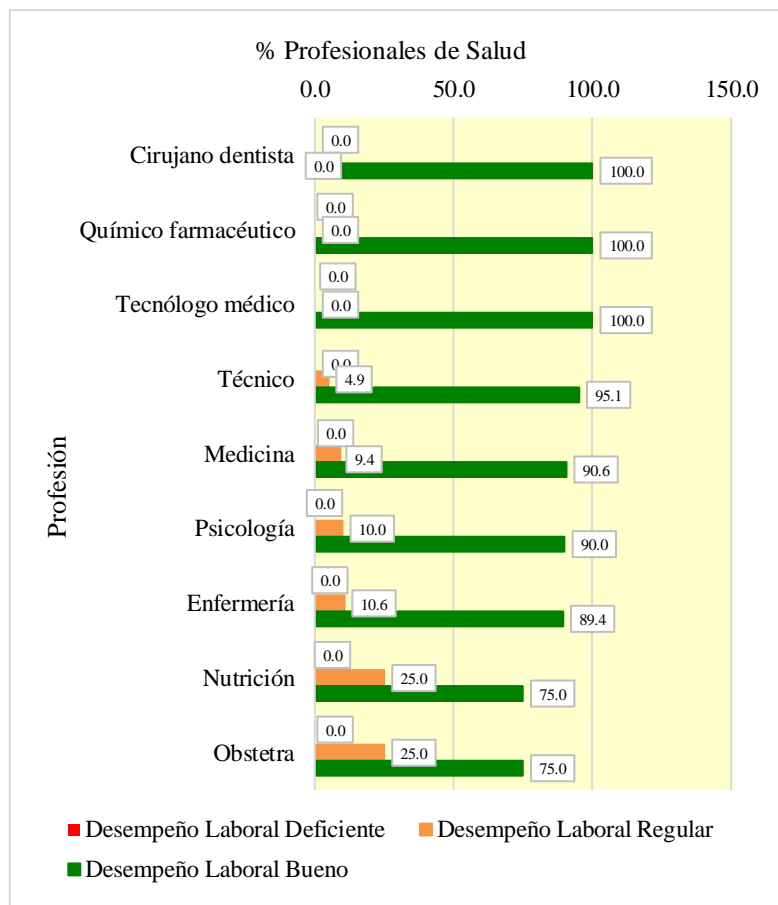


Figura 6. Distribución del desempeño laboral según profesión en los profesionales de salud del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz, Puente Piedra, 2023.

Interpretación:

En la tabla 6 y figura 6, respecto al desempeño laboral en cada una de las profesiones, observamos que en el 100% de los cirujanos dentistas, químicos farmacéuticos y tecnólogos médicos consideraron que fue de buen nivel, disminuyendo luego hasta el 75% en el caso de nutricionistas y obstetras.

Tabla 7. Distribución del desempeño laboral según ausentismo en los profesionales de salud del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz, Puente Piedra, 2023.

	Desempeño Laboral Regular		Desempeño Laboral Bueno		Total	
	n	%	n	%	n	%
Ausentismo laboral Bajo	0	0,0	52	100,0	52	100,0
Ausentismo laboral Medio	9	8,5	97	91,5	106	100,0
Ausentismo laboral Alto	5	83,3	1	16,7	6	100,0
Total	14	8,5	150	91,5	164	100,0

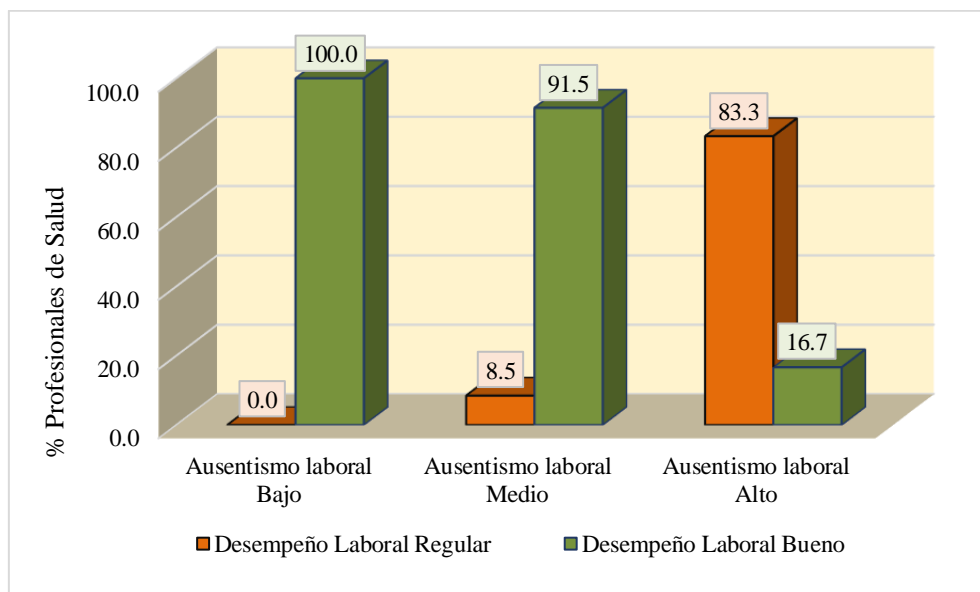


Figura 7. Distribución del desempeño laboral según ausentismo en los profesionales de salud del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz, Puente Piedra, 2023.

Interpretación:

En la tabla 7 y figura 7 se observa que el 100% de los 52 profesionales que consideraron un bajo ausentismo laboral perciben que el desempeño laboral es bueno, por el contrario, el 83,3% de

los que indican que el ausentismo laboral es alto consideran que el desempeño laboral es solo regular.

4.1.2. Prueba de hipótesis

Análisis inferencial

Prueba de Normalidad

Previo a la elección del tipo de prueba de correlación (paramétrico o no paramétrico), se llevó a cabo una prueba de Normalidad, dado que la muestra fue mayor a 50 se utilizó el Test de Kolmogorov-Smirnov cuya hipótesis a contrastar es:

H_0 : Los datos siguen una distribución Normal

H_1 : Los datos no tienen una distribución Normal.

Nivel de significancia:

$\alpha = 0,05 = 5\%$ de margen de error

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

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

Estadístico de prueba: Prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov

Los resultados se muestran en la tabla 8:

Tabla 8. Prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	p valor
Factor individual	0,087	164	0,004
Lugar de trabajo	0,072	164	0,037
Contenido de trabajo	0,098	164	0,001
Contexto específico y de cultura	0,135	164	0,000
Ausentismo laboral	0,076	164	0,023
Competencias Profesionales	0,116	164	0,000
Emocionalidad	0,137	164	0,000
Responsabilidad en sus funciones	0,121	164	0,000
Relaciones Interpersonales	0,185	164	0,000
Desempeño Laboral	0,104	164	0,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Interpretación: Como podemos ver en la última columna de la tabla 8, el p valor de la prueba para ambas variables y sus dimensiones resulto ser menor a 0,05; por tanto, se rechaza la Hipótesis de Normalidad y se concluye que los datos provienen de una distribución diferente a la normal, por tanto, para el contraste de las hipótesis de investigación se utilizara pruebas no paramétricas, y dado el objetivo del estudio se usara la correlación Rho de Spearman.

-Prueba de hipótesis General

Hipótesis Nula: **H₀**: No existe relación entre el ausentismo laboral y el desempeño laboral en los profesionales de salud.

Hipótesis Alternativa: **H₁**: Existe relación entre el ausentismo laboral y el desempeño laboral en los profesionales de salud.

- Nivel de significancia:

$\alpha = 0,05 = 5\%$ de margen de error

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

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

-Estadístico de prueba: Correlación no paramétrica Rho de Spearman.

Tabla 9. Correlación Rho de Spearman ausentismo laboral versus desempeño laboral.

		Competencias Profesionales	Emocionalidad	Responsabilidad en sus funciones	Relaciones Interpersonales	Desempeño Laboral
Ausentismo laboral	Coefficiente de correlación	-0,276**	-0,338**	-0,422**	-0,483**	-0,484**
	p valor	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	164	164	164	164	164

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

Interpretación: En la última columna de la tabla 9 podemos observar que el p valor es menor que 0,05, por tanto se rechaza la H₀ y se acepta la H₁, es decir, existe relación entre las variables, así mismo al analizar el signo y el valor del coeficiente (Rho = -0,484) podemos indicar que existe una relación de tipo inversa y de intensidad media, es decir, un aumento del ausentismo laboral se relaciona con una disminución del desempeño laboral, este mismo patrón se observa entre el ausentismo laboral y cada una de las dimensiones del desempeño laboral (Competencias

profesionales, Emocionalidad, Responsabilidad en sus funciones y Relaciones interpersonales) por tanto, a un nivel de significancia del 5% podemos concluir que existe relación significativa entre el ausentismo laboral y el desempeño laboral en los profesionales de salud.

-Prueba de hipótesis específica 1:

Hipótesis Nula: **H₀**: No existe relación entre la dimensión factor individual del ausentismo y el desempeño laboral en los profesionales de salud.

Hipótesis Alterna: **H₁**: Existe relación entre la dimensión factor individual del ausentismo y el desempeño laboral en los profesionales de salud.

-Nivel de significancia:

$\alpha = 0,05 = 5\%$ de margen de error

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

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

-Estadístico de prueba: Correlación no paramétrica Rho de Spearman.

Tabla 10. Correlación Rho de Spearman factor individual del ausentismo versus desempeño laboral.

		Competencias Profesionales	Emocionalidad	Responsabilidad en sus funciones	Relaciones Interpersonales	Desempeño Laboral
Factor individual	Coefficiente de correlación	-0,155*	-0,203**	-0,327**	-0,215**	-0,299**
	p valor	0,048	0,009	0,000	0,006	0,000
	N	164	164	164	164	164

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

* La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Interpretación: En la última columna de la tabla 10 podemos observar que el p valor es menor que 0,05, por tanto se rechaza la H_0 y se acepta la H_1 , es decir, existe relación entre las variables, así mismo al analizar el signo y el valor del coeficiente ($Rho = -0,299$) podemos indicar que existe una relación de tipo inversa y de intensidad baja, es decir, un aumento del ausentismo laboral en su dimensión factor individual se relaciona con una disminución del desempeño laboral, este mismo patrón se observa entre el factor individual y cada una de las dimensiones del desempeño laboral (Competencias profesionales, Emocionalidad, Responsabilidad en sus funciones y Relaciones interpersonales) por tanto, a un nivel de significancia del 5% podemos concluir que existe relación significativa entre la dimensión factor individual del ausentismo y el desempeño laboral en los profesionales de salud.

-Prueba de hipótesis específica 2:

Hipótesis Nula: **H_0 :** No existe relación entre la dimensión lugar de trabajo del ausentismo y el desempeño laboral en los profesionales de salud.

Hipótesis Alternativa: **H_1 :** Existe relación entre la dimensión lugar de trabajo del ausentismo y el desempeño laboral en los profesionales de salud.

-Nivel de significancia:

$\alpha = 0,05 = 5\%$ de margen de error

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

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

-Estadístico de prueba: Correlación no paramétrica Rho de Spearman.

Tabla 11. Correlación Rho de Spearman lugar de trabajo del ausentismo versus desempeño laboral.

		Competencias Profesionales	Emocionalidad	Responsabilidad en sus funciones	Relaciones Interpersonales	Desempeño Laboral
	Coefficiente de correlación	-0,198*	-0,241**	-0,317**	-0,339**	-0,349**
Lugar de trabajo	p valor	0,011	0,002	0,000	0,000	0,000
	N	164	164	164	164	164

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

* . La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Interpretación: En la última columna de la tabla 11 podemos observar que el p valor es menor que 0,05, por tanto se rechaza la H_0 y se acepta la H_1 , es decir, existe relación entre las variables, así mismo al analizar el signo y el valor del coeficiente (Rho = -0,349) podemos indicar que existe una relación de tipo inversa y de intensidad baja, es decir, un aumento del ausentismo laboral en su dimensión lugar de trabajo se relaciona con una disminución del desempeño laboral, este mismo patrón se observa entre el lugar de trabajo y cada una de las dimensiones del desempeño laboral (Competencias profesionales, Emocionalidad, Responsabilidad en sus funciones y Relaciones interpersonales) por tanto, a un nivel de significancia del 5% podemos concluir que existe relación significativa entre la dimensión lugar de trabajo del ausentismo y el desempeño laboral en los profesionales de salud.

-Prueba de hipótesis específica 3:

Hipótesis Nula: **H_0 :** No existe relación entre la dimensión contenido de trabajo del ausentismo y el desempeño laboral en los profesionales de salud.

Hipótesis Alternativa: **H_1 :** Existe relación entre la dimensión contenido de trabajo del ausentismo y el desempeño laboral en los profesionales de salud.

-Nivel de significancia:

$$\alpha = 0,05 = 5\% \text{ de margen de error}$$

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

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

-Estadístico de prueba: Correlación no paramétrica Rho de Spearman.

Tabla 12. Correlación Rho de Spearman contenido de trabajo del ausentismo versus desempeño laboral.

		Competencias Profesionales	Emocionalidad	Responsabilidad en sus funciones	Relaciones Interpersonales	Desempeño Laboral
Contenido de trabajo	Coefficiente de correlación	-0,244**	-0,275**	-0,252**	-0,314**	-0,350**
	p valor	0,002	0,000	0,001	0,000	0,000
	N	164	164	164	164	164

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

Interpretación: De manera similar, en la última columna de la tabla 12 podemos observar que el p valor es menor que 0,05, por tanto se rechaza la H_0 y se acepta la H_1 , es decir, existe relación entre las variables, así mismo al analizar el signo y el valor del coeficiente ($Rho = -0,350$) podemos indicar que existe una relación de tipo inversa y de intensidad baja, es decir, un aumento del ausentismo laboral en su dimensión Contenido de trabajo se relaciona con una disminución del desempeño laboral, este mismo patrón se observa entre el Contenido de trabajo y cada una de las dimensiones del desempeño laboral (Competencias profesionales, Emocionalidad, Responsabilidad en sus funciones y Relaciones interpersonales) por tanto, a un nivel de significancia del 5% podemos concluir que existe relación significativa entre la dimensión contenido de trabajo del ausentismo y el desempeño laboral en los profesionales de salud.

-Prueba de hipótesis específica 4:

Hipótesis Nula: **H0**: No existe relación entre la dimensión contexto específico y de cultura del ausentismo y el desempeño laboral en los profesionales de salud.

Hipótesis Alternativa: **H1**: Existe relación entre la dimensión contexto específico y de cultura del ausentismo y el desempeño laboral en los profesionales de salud.

-Nivel de significancia:

$\alpha = 0,05 = 5\%$ de margen de error

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

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

-Estadístico de prueba: Correlación no paramétrica Rho de Spearman.

Tabla 13. Correlación Rho de Spearman contexto específico y de cultura del ausentismo versus desempeño laboral.

		Competencias Profesionales	Emocionalidad	Responsabilidad en sus funciones	Relaciones Interpersonales	Desempeño Laboral
Contexto específico y de cultura	Coefficiente de correlación	-0,302**	-0,332**	-0,348**	-0,473**	-0,459**
	p valor	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	164	164	164	164	164

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

Interpretación: De manera similar, en la última columna de la tabla 13 podemos observar que el p valor es menor que 0,05, por tanto se rechaza la H_0 y se acepta la H_1 , es decir, existe relación entre las variables, así mismo al analizar el signo y el valor del coeficiente (Rho = -0,459) podemos indicar que existe una relación de tipo inversa y de intensidad media, es decir, un aumento del ausentismo laboral en su dimensión Contexto específico y de cultura se relaciona

con una disminución del desempeño laboral, este mismo patrón se observa entre el Contexto específico y de cultura y cada una de las dimensiones del desempeño laboral (Competencias profesionales, Emocionalidad, Responsabilidad en sus funciones y Relaciones interpersonales) por tanto, a un nivel de significancia del 5% podemos concluir que existe relación significativa entre la dimensión contexto específico y de cultura del ausentismo y el desempeño laboral en los profesionales de salud.

4.1.3. Discusión de resultados

De los resultados en la tabla 1 se obtuvo la participación de 164 profesionales de salud, con respecto a las características sociodemográficas el 67,7% son del género femenino, el 53% están entre las edades de 26 a 37 años, con un nivel de estudio del 46,3 % en posgrado y el 49,4 % son solteros. Así lo confirma el estudio de Díaz (2019) en el que prevalecen las edades comprendidas entre 29 a 39 años (46,03%) y que el género femenino prevalece con cifras de 76,19%, pero difieren en el 53,97% en relación al estado civil son casado seguidos del 31,75% eran solteros.(23) Así en el estudio de Pérez (2022) tiene una pequeña similitud en el rango de las edades que oscilan entre 33 a 42 años y representan el 54,00 % de los profesionales de salud, confirmando el género femenino predomina en un 62,00% y en contraposición con respecto al estado civil casado en un 40,00%. (21)

Con respecto a las características laborales de la tabla 2, el 40,2% de los profesionales de salud pertenecen al departamento de enfermería, el 44,5% tiene un contrato que pertenece al grupo CAS, con una experiencia de 1-9 años que representa el 62,2%. En el estudio de Pérez (2022) también se encuentra una similitud con respecto al personal que labora en la Microred de Ocabamba es el profesional de enfermería con un 32%, siendo la condición predominante

laboral es CAS con el 38% y finalmente predomina los años de servicio entre los 1-5 años con un 68,00%. (21) Sin menospreciar a las otras profesiones y según las literaturas, las enfermeras forman un importante grupo de trabajo y representa a la mayoría del recurso humano asociados las instituciones hospitalarias, integrando la actividad del equipo de salud en la atención al paciente y actuando de manera oportuna para prevenir las complicaciones que pondrían en peligro la vida del paciente. Como tales constituyen la columna vertebral del sistema sanitario. Este grupo presenta una particularidad en el trabajo caracterizadas por un servicio continuo las 24 horas del día y los 365 días del año. (6)

En la tabla 3, se ha encontrado un nivel de ausentismo laboral medio en el 64,6% seguido de un ausentismo laboral bajo en el 31,7 % de los profesionales de salud encuestados, lo cual coincide con los resultados del estudio de Dávalos (2020) quien en su estudio evidenció que el 87% de ausentismo fue medio. (43) De la misma manera lo refirma el estudio de Pérez (2022) quien tuvo como resultado un 68 % presenta un ausentismo medio, seguido del 24% bajo y el 8% alto en los profesionales de salud de la Microred Ocobamba. (21)

Para las dimensiones del ausentismo laboral se observa que el 78,7% de los profesionales de salud tiene bajo ausentismo laboral respecto al Contexto específico y de cultura, a diferencia de las dimensiones: Factor individual, Lugar de trabajo y Contenido de trabajo donde el ausentismo fue de nivel medio. Por el contrario, en el estudio de Díaz (2019) presentaron un ausentismo medio con respecto a las 4 dimensiones como factores individuales, factores lugar de trabajo, factor contenido de trabajo y factores de contexto específico y cultura siendo los valores 69,84 %; 61,90%; 77,78 % y 74,69 % respectivamente. Pero también se puede resaltar que la dimensión factores individuales presenta el mayor porcentaje del 20,63% como factor condicionante bajo a comparación de las otras dimensiones y el 33,33 % de factor condicionante alto y 4,76% como un factor condicionante bajo en la dimensión factores lugar de trabajo en

comparación con las otras dimensiones. El 77,78 % presenta un factor condicionante medio en la dimensión factores contenido de trabajo con respecto de las demás dimensiones. (23) Asimismo, otro estudio realizado por Díaz, Gutiérrez y Amancio (2018) reafirman que el 6,2% presentó un factor condicionante bajo en la dimensión factores individuales con respecto a las otras dimensiones; 29,2% lograron un factor condicionante alto en la dimensión factores lugar de trabajo con respecto a las demás dimensiones y 89,2% obtuvo un factor condicionante medio en la dimensión factores de contenido de trabajo con respecto a las demás dimensiones. Finalmente, en este estudio se evidencia un ausentismo medio para las 4 dimensiones: factores individuales, lugar de trabajo, contenido de trabajo y factor de contexto específico y de cultura siendo los valores 80 %; 67,6 %; 89,2 % y 86, 2% respectivamente. (6) Estos 2 últimos estudios confirman que el ausentismo es de nivel medio, estos estudios solo se aplicaron en el personal de enfermería mientras mi estudio incluyó varios profesionales de la salud, se puede observar que también se está dando en otros profesionales de la salud, se debe tomar en cuenta dado que, involucra la falta de los profesionales de salud en el equipo, lo que obliga a los demás a sobrecargarse de trabajo, exigiendo un mayor ritmo y haciéndolos responsables de una mayor carga de trabajo.

Por otro lado, respecto a la variable de desempeño laboral se demuestra en la Tabla 4 la gran mayoría (91,5%) presentó un buen nivel de desempeño laboral y que solo el 8,5% presenta un nivel de desempeño laboral como regular y ninguno como deficiente. Lo cual hay una similitud con los resultados obtenidos en el estudio de Cruzado (2023), encontraron un nivel alto de desempeño laboral del 92,2% y el 7,8% del nivel medio del desempeño laboral. (44) Asimismo, en el estudio de Pérez (2022), el 86% tiene un nivel bueno de desempeño laboral, seguido del 10 % regular y un deficiente desempeño de solo 4 %. (21) Contrario al estudio de Díaz (2019) que presenta los resultados de la autoevaluación con el 61,9% un nivel regular; evaluación de

pares y evaluación por el jefe un nivel regular en el desempeño con los valores del 64,29% y 46,56% respectivamente y por último en la evaluación del paciente señala que el 61,97% como desempeño deficiente. (23) Siendo este estudio una evaluación de 360°, el cual brinda a los profesionales una visión más enriquecedora y honesta del desempeño laboral porque a través de esta evaluación se pueden obtener las opiniones de diferentes personas sobre como desempeñan sus funciones y actividades en la organización sanitaria. A diferencia de la evaluación autoadministrada que pide a los empleados autoevaluarse y reflexionar sobre sus tareas y evalúen su desempeño.

En cuanto a las dimensiones se observa el 49,4% de los profesionales de salud tienen un desempeño regular con respecto a las competencias profesionales a diferencia de las 3 dimensiones como la emocionalidad, responsabilidad en sus funciones y relaciones interpersonales donde el desempeño laboral fue de nivel bueno con los porcentajes de 79,9%; 89,6 % y 95,1 % respectivamente. Lo cual coincide con los resultados del estudio de Cabrera (2019), en una de las dimensiones como competencias profesionales el 57,69% presenta un desempeño regular, pero hay una diferencia en las 3 dimensiones porque siguen presentando un desempeño regular para emocionalidad y responsabilidad en sus funciones; pero para la dimensión relaciones interpersonales el desempeño es malo. (30) Distinto al estudio de Pilpe (2020) en la evaluación de desempeño laboral según el tipo de instrumento se encontró que el 57% de los colaboradores estaban totalmente de acuerdo en que tienen los conocimientos necesarios y suficientes para realizar sus tareas con respecto a la evaluación de la gestión del puesto de trabajo. En la evaluación de los conocimientos el 40% está de acuerdo con sus conocimientos en los programas de trabajo de la institución. Para la evaluación de competencias técnicas el 50% de colaboradores están en total acuerdo con la planificación de sus actividades.

Por último, en la evaluación de trabajo en equipo el 47% está en total acuerdo al momento de conciliar un conflicto laboral. (20)

Como se observa en la tabla 5, respecto al ausentismo laboral en cada una de las profesiones, observamos que en las profesiones de nutrición y psicología fue de nivel bajo en el 50%, disminuyendo a 46,3% para los técnicos y llegando a un 12,5% para el caso de los químicos farmacéuticos. Aquí se está considerando el 100% en cada profesión, debido a que siempre el ausentismo será mayor en las profesiones que tienen mayor cantidad de profesionales de salud, por lo tanto, el grupo con mayor ausentismo medio pertenece a los químicos farmacéuticos con un porcentaje del 87,5 % y el 74,5 % en las enfermeras. Si bien es cierto cuando los profesionales suelen estar ausentes, los colegas presentes se ven sobrecargados con trabajo extra y en ocasiones son obligados a realizar tareas para las que tal vez no estén calificados. El ausentismo trae como consecuencias para la demanda de servicios, debido a que los hospitales con una ineficiente capacidad de atención reducen la confiabilidad de los servicios impidiendo a los pacientes buscar atención en otros lugares. (45) En las instituciones de salud, el personal de enfermería es la fuerza laboral más numerosa e importante, un componente fundamental de la prestación de servicios de atención de salud, encargado de la gestión y la calidad en el cuidado del paciente, por lo que las ausencias no planificadas son un problema que los gestores de enfermería deben abordar a reducir la carga de trabajo del personal de enfermería en un corto y mediano plazo. (9) Además de las actividades asistenciales diarias del personal de enfermería, se refuerza la presencia de todos los profesionales asistenciales, cuyos deseos también deben de ser atendidos por este personal lo cual favorecerá a un desgaste psicolaboral. (26) En el año 2011 el gobierno de Bangladesh considera la ausencia de médicos como una barrera importante para la prestación de atención médica particularmente en las

zonas rurales. Asimismo, sugieren que el ausentismo entre médicos y enfermeras oscila entre el 7,5% y 40,0% por día. (13)

Luego en la tabla 6, respecto al desempeño laboral en cada una de las profesiones, se observó el 100% de los cirujanos dentistas, químicos farmacéuticos y tecnólogos médicos fue de buen nivel, luego disminuyendo hasta el 75% en los nutricionistas y obstetras. Así lo confirma el estudio de Pérez (2022), realizado en los profesionales de la salud el 86% tiene un nivel bueno, seguido del 10 % regular y un deficiente desempeño de solo 4 %. (21) Se evidencia como los demás profesionales de salud también están presentando un buen nivel de desempeño y no solo en un solo grupo de profesionales como es el caso del estudio de Cruzado (2023), realizado en el personal de enfermería siendo el resultado del 92,2% tienen su desempeño laboral en un nivel alto. (44) También, Quintana (2020) en su estudio en el profesional de enfermería como resultados se obtuvieron que el 75,5% tiene un nivel de desempeño alto (suficiente). (15)

Por último, en la tabla 7, se enfrentan ambas variables (ausentismo vs desempeño), el 100% de los 52 profesionales tiene un bajo ausentismo laboral y manifiestan que el desempeño laboral es bueno, de la misma el 91,5% de 97 profesionales tiene un ausentismo laboral medio y desempeño laboral bueno, por el contrario, el 83,3% de 5 profesionales de salud tiene un ausentismo laboral alto y consideran que el desempeño laboral es solo regular.

Con respecto a la hipótesis general en la Tabla 9, según el valor del coeficiente de correlación de Spearman ($Rho = -0,484$), se afirma que existe una relación de tipo inversa y de intensidad media, es decir, un aumento de ausentismo se relaciona con una disminución del desempeño laboral y es estadísticamente significativa a un nivel de significancia del 5%. Los estudios con resultados similares propuestos por Terán, Vizuete (2022) en Ecuador, comprobaron mediante la correlación de Pearson (valor de 0,343) que existe la relación entre las variables de estudio a

un nivel de significancia de 0,05, por lo tanto, guardan una relación positiva moderada. (14) De la misma manera, la investigación realizada por Pilpe (2020) en Ecuador, mediante el estadístico de Chi-Cuadrado de Pearson obtuvo un valor $p \leq 0,047$, por lo cual si incide el ausentismo en el desempeño laboral. (20) Además, en el ámbito nacional Pérez (2022), en Apurímac, comprobaron que existe una correlación + moderada entre el ausentismo y el desempeño laboral, empleando la estadística Rho de Spearman, con un nivel de significancia de 0,05 (p-valor a 0,030).(21) A la vez, en el estudio realizado por Díaz (2019) en Lima, comprobó a través de la estadística Rho de Spearman una correlación moderada de 0,685 entre las variables “factores condicionantes del ausentismo y el desempeño laboral”; presentando un nivel de significancia de $p=0,000$ siendo incluso menor del 0,01; por lo tanto, afirma que el DL de los profesionales será más eficiente a medida que se reduzcan o disminuyan los factores condicionantes del ausentismo. Como consecuencia indican que hay una relación directa y significativa del ausentismo con el desempeño laboral. (23) De la misma manera, en el estudio realizado por Díaz, Gutiérrez, Amancio (2018), en Lima, revelaron que los resultados están relacionados de manera directa y significativa a la variable condicionante del ausentismo con el desempeño laboral, siendo la correlación Rho Spearman 0,597. (6)

Se puede concluir que en todos los estudios hay una relación del ausentismo con el desempeño laboral (a medida que disminuye el ausentismo el desempeño laboral aumenta), pero va a depender de cómo los ítems del cuestionario estén, ya sea que se está midiendo características positivas del ausentismo y se está midiendo al revés esta variable por lo tanto el sentido de la relación puede afectar. En algunas publicaciones toman en cuenta la variable productividad en lugar de desempeño, siendo este considerado como un criterio en las evaluaciones de desempeño; por lo cual esta variable está ligada estrechamente con el desempeño del trabajador.

Tomamos como referencia el estudio de Morales (2021), siendo el resultado una relación inversa y significativa, con el coeficiente de Spearman ($Rho = -0,497$) y un $p = 0,000 \leq 0,05$, es decir a medida que el ausentismo aumenta va a disminuir la productividad laboral de los trabajadores de enfermería. (46)

Por último, el estudio de Cruzado (2023), obtuvo como resultado mediante la estadística Rho de Spearman ($Rho=-0,287$), en la que se afirma la existencia de una relación baja, inversa y significativa entre el ausentismo y la variable desempeño laboral del personal de enfermería es decir si se presenta un mayor aumento en los factores del ausentismo se presenta una disminución en el desempeño laboral. (44)

Con respecto a la hipótesis específica de la tabla 10 se evidencia que el factor individual del ausentismo tiene una relación inversa y de baja intensidad con el desempeño laboral, siendo el valor del coeficiente $Rho = -0,299$ y con una significancia estadística de $p=0,000$ menor a $0,05$. Declarando, un aumento del AL en su dimensión factor individual se relaciona con una disminución del DL, de la misma manera se observa el patrón entre el factor individual y cada una de las dimensiones del DL. Un estudio con similitud en esta dimensión es Díaz (2019), cuyo resultado obtuvo una correlación moderada con el DL siendo el Rho de Spearman $0,521$, con un nivel de significancia estadística $p=0,000 < 0,01$; por lo tanto, a medida que los factores individuales del ausentismo disminuyen habrá un DL eficiente. (23) Con respecto al ítem 1 del cuestionario AL (ver anexo 10) estudios han considerado como el factor contribuyente al ausentismo, en nuestro estudio más del de la mitad de los profesionales de salud ($53,3\%$) SIEMPRE en su hogar tienen responsabilidad de cuidar a otras personas. Lo que guarda la similitud con el estudio de Díaz (2019), A VECES en su hogar tienen responsabilidad de cuidar a otras personas siendo el $72,22\%$; $53,85\%$; $41,67\%$ y $66,67\%$ en los servicios de emergencia, medicina, oncología y ginecología respectivamente. (23)

En torno a la hipótesis específica de la tabla 11 se evidencia que el factor lugar de trabajo del ausentismo tiene una relación inversa y de baja intensidad con el desempeño laboral, siendo el valor del coeficiente $Rho = -0,349$ y con una significancia estadística de $p=0,000$ menor a $0,05$. Por consiguiente, un aumento del AL en su dimensión lugar de trabajo se relaciona con una disminución del DL, de la misma manera se observa el patrón entre el factor lugar de trabajo y cada una de las dimensiones del DL. Un estudio con similitud en esta dimensión es Díaz (2019), cuyo resultado obtuvo una correlación moderada con el DL siendo el Rho de Spearman $0,476$, con un nivel de significancia estadística $p=0,001 < 0,01$, por lo tanto, a medida que los factores lugar de trabajo del ausentismo disminuyen habrá un DL eficiente. (23) En este sentido, varios estudios han reportado que la falta de material (guantes, toallas, equipos de bioseguridad) son factores que van a contribuir al ausentismo en las enfermeras, generando insatisfacción debido a que no se pueden realizar los procedimientos para la atención del paciente por las limitaciones logísticas. En nuestro estudio el 30,5% A VECES cuentan con los materiales y los equipos de bioseguridad (ver anexo 10), mientras en el estudio de Díaz (2019), manifestó que CASI NUNCA cuentan con el material y equipo de bioseguridad para brindar la atención el 72,22%; 53,85%; 50% y 66,67% en los servicios de emergencia, medicina, oncología y ginecología respectivamente. (23)

En torno a la hipótesis específica de la tabla 12 se evidencia que la dimensión Contenido de trabajo del ausentismo tiene una relación inversa y de baja intensidad con el desempeño laboral, siendo el valor del coeficiente $Rho = -0,350$ y con una significancia estadística de $p=0,000$ menor a $0,05$. Por consiguiente, un aumento del AL en su dimensión Contenido de trabajo se relaciona con una disminución del DL, de la misma manera se observa el patrón entre Contenido de trabajo y cada una de las dimensiones del DL. Un estudio con similitud en esta dimensión es Díaz (2019), cuyo resultado obtuvo una correlación moderada con el DL siendo el Rho de

Spearman 0,424, con un nivel de significancia estadística $p=0,001 < 0,01$, por lo tanto, a medida que los factores contenido de trabajo del ausentismo disminuyen habrá un DL eficiente. (23) Además, algunos estudios muestran que el exceso de trabajo, los salarios insuficientes y la falta de reconocimiento son factores del ausentismo entre los profesionales de la salud. Al no tener suficiente personal para manejar la carga de trabajo diaria, así la carga adicional por los colegas ausentes, esto a su vez sumado a la falta de opciones flexibles en los horarios de los empleados, da como consecuencia la ausencia del personal.

En nuestro estudio más del 30 % del personal A VECES atienden a los grupos de trabajo de los compañeros que no asistieron, además la distribución del personal no permitió un trabajo eficiente y efectivo, consideran que el sueldo no es acorde a lo que deben ganar y no cuentan con la ayuda de sus compañeros (ver anexo 10), mientras en el estudio de Díaz (2019), manifestó que más del 50% CASI NUNCA han atendido a los pacientes designados de otro colega, han sido distribuidos de los servicios para cubrir otros servicios y la distribución del personal permite que se realice un eficiente trabajo en los servicios de emergencia, medicina y ginecología respectivamente. Además, más del 50 % expresaron que NUNCA han pensado que su salario es el que deberían ganar en los servicios de emergencia, medicina, oncología, ginecología y cirugía. (23)

Por último, hipótesis específica de la tabla 13 se evidencia que la dimensión contexto específico y de cultura del ausentismo tiene una relación inversa y de intensidad media con el desempeño laboral, siendo el valor del coeficiente $Rho = - 0,459$ y con una significancia estadística de $p=0,000$ menor a 0,05. Por consiguiente, un aumento del AL en su dimensión Contexto específico y de cultura se relaciona con una disminución del DL, de la misma manera se observa el patrón entre Contexto específico y de cultura y cada una de las dimensiones del DL. Un estudio con similitud en esta dimensión es Díaz (2019), cuyo resultado obtuvo una correlación

moderada con el DL siendo el Rho de Spearman 0,446, con un nivel de significancia estadística $p=0,001 < 0,01$; por lo tanto, a medida que los factores contexto específico y de cultura del ausentismo disminuyen habrá un DL eficiente. (23) Hay estudios que hacen referencia a las demandas laborales adicionales, ambiente laboral, malas relaciones entre la gerencia y los empleados y la falta de liderazgo en la empresa, lo que puede contribuir directa o indirectamente al ausentismo de los empleados.

En nuestro estudio el 41,5 % NUNCA pospone un evento programado en su servicio. Además, el 47 % indica que NUNCA el jefe toma importancia ante las decisiones que cada trabajador toma en su área de servicio. El 32,3 % de los empleados A VECES no están interesados en el trabajo y los resultados. Por último, el 70,1% NUNCA fueron agredidos física y verbalmente por algún colega (ver anexo 10), mientras en el estudio de Díaz (2019), manifestó que A VECES participan en eventos programados de sus áreas el 77,78%; 46,15%; 41,67% y 55,56% en los servicios de emergencia, medicina, oncología y ginecología respectivamente. Más del 50% manifestaron que su jefe CASI NUNCA solicita opinión para tomar decisiones importantes sobre el servicio y los empleados que atienden CASI NUNCA están comprometidos e interesados en su trabajo siendo los servicios que más destacan de emergencia, medicina y ginecología. También el 53,85 % y el 81,82% de trabajadores en los servicios de medicina y cirugía manifestaron NUNCA fueron agredidos verbal o físicamente por un colega. (23)

CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Conclusiones

Primera. El 91,5% de los profesionales de salud del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz de Puente Piedra consideran que el desempeño laboral en dicha institución es bueno, lo cual está relacionado de manera inversa y en intensidad media con el ausentismo laboral ($Rho = -0,484$), el cual fue considerado de nivel bajo por el 31,7% y de nivel medio por el 64,6% de los profesionales.

Segunda. El 70,7% de los profesionales de salud del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz de Puente Piedra consideran que el ausentismo laboral en su dimensión factor individual en dicha institución es de nivel medio, lo cual está relacionado en baja intensidad ($Rho = -0,299$) pero de manera significativa e inversa con el desempeño laboral en los profesionales durante el 2023.

Tercera. El 59,1% de los profesionales de salud del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz de Puente Piedra consideran que el ausentismo laboral en su dimensión lugar de trabajo en dicha institución es de nivel medio, lo cual está relacionado en baja intensidad ($Rho = -0,349$) pero de manera significativa e inversa con el desempeño laboral en los profesionales durante el 2023.

Cuarta. El 67,1% de los profesionales de salud del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz de Puente Piedra consideran que el ausentismo laboral en su dimensión contenido de trabajo en dicha institución es de nivel medio, lo cual está relacionado en baja intensidad ($Rho = -0,350$) pero de manera significativa e inversa con el desempeño laboral en los profesionales durante el 2023.

Quinta. El 78,7% de los profesionales de salud del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz de Puente Piedra consideran que el ausentismo laboral en su dimensión Contexto específico y de cultura en dicha institución es de nivel bajo, lo cual está relacionado en intensidad media ($Rho = -0,459$) y de manera significativa e inversa con el desempeño laboral en los profesionales durante el 2023.

5.2 Recomendaciones

- 1.** Se recomienda a los gestores del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz de Puente Piedra que tengan en cuenta los resultados de este estudio y conviertan las debilidades en oportunidades de mejorar la conciencia del profesional de salud. Para lograrlo, es importante gestionar programas y estrategias para reducir el ausentismo y con ello mejorar su desempeño. Si bien es cierto los profesionales de salud en base a los resultados presenta un buen desempeño, se recomienda la elaboración e implementación de la evaluación de 360° para corroborar si en verdad están presentando un buen desempeño, debido a que al ser autoevaluados pueden presentarse limitaciones.
- 2.** Se sugiere a los gestores del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz de Puente Piedra que sigan manteniendo y fortaleciendo bien la dimensión contexto específico y de cultura del ausentismo, debido a que está asociada con el liderazgo aplicados por los gestores en las instituciones de salud y el ambiente laboral.
- 3.** Se recomienda a los gestores de cada departamento del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz de Puente Piedra reducir el ausentismo en las otras dimensiones implementando programas de motivación y reconocimiento manteniendo así a los empleados comprometidos con su trabajo.

4. Se recomienda a los gestores de cada departamento del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz de Puente Piedra gestionar la carga de trabajo mediante flujos de tareas, estableciendo así una cultura de trabajo en equipo.

REFERENCIAS

1. Correa E, Ortiz D. Factores asociados al absentismo laboral en médicos generales de consulta externa de una institución de primer nivel de atención, 2019. Rev. Med Segur Trab. [Internet]. 2020; 66(261):206-212. [Consultado 12 de noviembre del 2022]. Disponible en: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2020000400002
2. Organización Internacional del Trabajo. Ausentismo. [Consultado 23 de febrero del 2023]. Disponible en: <http://www.ilo.org/global/lang-es/index.htm>
3. Organización Mundial de la Salud. Programas y proyectos [Internet]. [Consultado 23 de febrero del 2023]. Disponible en: <http://www.who.int/es/>
4. Suarez C. Enfermedad profesional y ausentismo laboral en los trabajadores de un hospital de lima- Perú. Rev. Fac. Med.Hum. [Internet]. 2021; 21 (2): 364-371. [Consultado 23 de febrero del 2023]. Disponible en: <http://www.scielo.org.pe/pdf/rfmh/v21n2/2308-0531-rfmh-21-02-364.pdf>
5. Cabeza E. Ausentismo laboral por descanso médico y costos directos en la sede central Minsa Enero a Diciembre año 2015. [Tesis para optar al grado de Maestro en Gerencia en Salud]. Callao: Universidad Nacional del Callao; 2018. Disponible en: http://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/3972/Cabeza%20Rodriguez_titulo%20maestria%20enfermeria_2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y
6. Díaz C, Gutiérrez H, Amancio A. Ausentismo y desempeño laboral en profesionales de enfermería de áreas críticas. Rev. Cuid. [Internet]. 2018; 9(1):1973-1987. [Consultado 12 de noviembre del 2022]. Disponible en: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2216-09732018000101973

7. Tatamuez R, Milena A, Matabanchoy S. Revisión sistemática: Factores asociados al ausentismo laboral en países de América Latina. Rev. Univ. Salud. [Internet]. 2019; 21(1): 100- 112. [Consultado 12 de noviembre del 2022]. Disponible en: <http://www.scielo.org.co/pdf/reus/v21n1/2389-7066-reus-21-01-100>
8. Rojas J, Izaguirre D. Ausentismo laboral: Una realidad preocupante en Perú y Sudamérica. Rev. Sciéndo. [Internet]. 2020; 23(1):71-77. [Consultado 12 de noviembre del 2022]. Disponible en: <https://1library.co/document/y49lw9rz-ausentismo-laboral-realidad-preocupante-peru-sudamerica.html>
9. Velásquez R, Loli R, Sandoval M. Factores asociados al ausentismo laboral de enfermeras. Rev. Cub. Enf. 2019;35(4): 1-12. [Consultado 12 de noviembre del 2022]. Disponible en: <https://revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/3268/498>
10. Arévalo L. Caracterización del ausentismo laboral del personal de enfermería; del Hospital Nacional San Pedro de Usulután, El Salvador. 2018. [Tesis para optar el grado de Maestro en Salud Pública]. San Salvador: Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua; 2019. Disponible en: <https://repositorio.unan.edu.ni/10664/1/t1033.pdf>
11. Diario Gestión. El 13% de peruanos que faltó al trabajo usó un falso pretexto, según Adecco. 2018. [Internet]. [Consultado 02 de octubre del 2022]. Disponible en: <https://gestion.pe/economia/management-empleo/13-peruanos-falto-falso-pretecto-adecco-241512-noticia/>
12. Morales F. El ausentismo laboral tiene impacto directo en la productividad. [Internet]. [Consultado el 25 de febrero del 2023]. Disponible en : <https://blog.acsendo.com/ausentismo-laboral-diana-escobar#:~:text=y%20selecci%C3%B3n%2C%20Entrevistas->

,%E2%80%9CEI%20ausentismo%20laboral%20tiene%20impacto,en%20la%20produ
ctividad%E2%80%9D%3A%20Diana%20Escobar&text=EI%20ausentismo%20labora
l%20puede%20traer,t%C3%A9rminos%20de%20productividad%20y%20competitivid
ad

13. Naher N, Balabanova D, Mckee M, Khan M, Roy P, Masud S, et al. Ausentismo entre los médicos en el sistema de salud de Bangladesh: ¿Cuáles son los factores estructurales? Rev. SSM - Qualitative Research in Health [Internet]. 2022; 2(1):1-8. [Consultado 12 de noviembre del 2022]. Disponible en: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2667321522000518>
14. Terán C, Vizuete J. Desempeño laboral: un estudio del ausentismo del personal de salud de Tungurahua. Rev. 593 Digital Publisher CEIT. [Internet]. 2022; 7(5-1), 345-355. [Consultado 12 de noviembre del 2022]. Disponible en: <https://doi.org/10.33386/593dp.2022.5-1.1387>
15. Quintana D, Tarqui C. Desempeño laboral del profesional de enfermería en un hospital de la Seguridad Social del Callao – Perú. Rev. Arch. Med. 2020; 29(1): 123-132. [Consultado 12 de noviembre del 2022]. Disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/2738/273862538013/html/>
16. Velásquez R. Ausentismo laboral, características y factores asociados en enfermeros que laboran en una institución de salud de Lima. 2017. [Tesis para optar al grado de Maestro en Gestión en Enfermería]. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos; 2019. Disponible en: https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/11533/Velasquez_pr.pdf?sequence=1&isAllowed=y

17. López B, Aragón J, Muñoz M, Madrid S, Tornell I. Calidad de vida laboral y desempeño laboral en médicos del instituto mexicano del seguro social de bienestar, en el estado de Chiapas. *Rev. Fac. Med. Hum* [Internet]. 2021; 21(2):316-325. [Consultado 12 de noviembre del 2022]. Disponible en: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S2308-05312021000200316&script=sci_arttext
18. Oliveira P, Nunes L, Spiri W. Asociación entre ausentismo y entorno de trabajo de técnicos de enfermería. *Rev. Esc Anna Nery*. [Internet]. 2021; 25(2): 1-7. [Consultado 12 de noviembre del 2022]. Disponible en: <https://www.scielo.br/j/ean/a/FnvhyCXCfRSyMy7tFwcd7Mx/?lang=pt>
19. Luengo C, Palma S, Sandoval C, Sepúlveda A, Villaroel C. Fatiga laboral y ausentismo en el trabajo en mujeres auxiliares de enfermería de un hospital de alta complejidad, Chile. *Rev. Artigo-Cienc Saúde coletiva* [Internet]. 2020; 25(1): 243-249. [Consultado 12 de noviembre del 2022]. Disponible en: <https://www.scielo.br/j/csc/a/FvHhmJdtL7nDzLwW6tbH76t/?lang=es>
20. Pilpe M. Ausentismo Laboral y el desempeño organizacional en unidades médicas de primer nivel de atención del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. [Tesis para optar el Grado Académico de Magíster en Gestión del Talento Humano. Ecuador: Universidad Técnica de Ambato; 2020. Disponible en: <https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/31781>
21. Pérez J, (2022) Ausentismo y la relación con el desempeño laboral en profesionales de salud en época de pandemia de la Covid-19 de la Microred Ocobamba –Apurímac – 2021. [Tesis para optar el Grado Académico de Maestro en Ciencias: Administración y Gestión en Salud]. Arequipa: Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa; 2022. Disponible en:

<http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12773/14719/UPpemojw.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

22. Campos P, Gutierrez H, Matzumura J. Rotación y desempeño laboral de los profesionales de enfermería en un instituto especializado. *Rev. Cuid* [Internet]. 2020; 10(2): 1-14. [Consultado 12 de noviembre del 2022]. Disponible en: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=s2216-09732019000200202
23. 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 para optar el Grado Académico de Magíster en Gerencia de Servicios de Salud]. 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
24. RAE. Absentismo. [Internet]. [Consultado 13 de marzo 2023]. Disponible en: <https://dpej.rae.es/lema/absentismo>
25. Blasco F, Barceló D, Blázquez E, Checa J, Pendás E, Aranda P, et al. VII Informe Adecco sobre Absentismo. Madrid: The Adecco Group; 2019. [Internet]. [Consultado 02 de octubre del 2022]. Disponible en: <https://www.adeccoinstitute.es/wp-content/uploads/2019/06/VIII-Informe-Absentismo.pdf>
26. Perazza R, Giraldez C, Teliz D. Absentismo laboral en trabajadores del Hospital psiquiátrico Vilardebó de Montevideo, durante el año 2013. *Rev. Salud trab* [Internet]. 2020; 28(1): 47-60. [Consultado 12 de noviembre del 2022]. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7634034>

27. Ortiz Y. Factores psicosociales del absentismo laboral en la administración pública. [Tesis para optar el Grado Académico de Doctora en Psicología]. España: Universidad de Granada; 2003. Disponible en: <https://digibug.ugr.es/handle/10481/4424?show=full>
28. Salas R, Díaz L, Pérez G. Las competencias y el desempeño laboral en el Sistema Nacional de Salud. Rev. Cub. Edu. Med. Super. 2012; 26(4): 604-617. [Consultado 23 de febrero del 2023]. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21412012000400013#:~:text=%22La%20competencia%20laboral%20es%20la,su%20desempe%C3%B1o%20en%20un%20%C3%A1rea
29. Bautista R, Cienfuegos R, Aguilar E. El Desempeño laboral desde una perspectiva teórica. Rev. Investigación Valor Agregado [Internet]. 2020; 7(1): 109-121. [Consultado 12 de noviembre del 2022]. Disponible en: https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri_va/article/view/1417/1788
30. Cabrera G. El Desempeño Laboral y la Responsabilidad Administrativa de los Trabajadores de la Sociedad de Beneficencia Pública de Tumbes, 2017. 2019. [Tesis para optar el grado de Doctora en Gestión Pública y Gobernabilidad. Piura: Universidad César Vallejo. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/41918/Cabrera_CGE.pdf?sequence=1&isAllowed=y
31. Arancel E. Los Factores Motivacionales y el Desempeño de los Gerentes Públicos. [Tesis para optar el Grado Académico de Maestro en Administración de Negocios]. Lima: Universidad San Martín de Porres; 2019. Disponible en:

<https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/5785/arancel-guardamino.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

32. Sánchez M. El Capital Intelectual y el Desempeño Laboral del personal de la Corte Superior de Justicia de Tacna, en el año 2017. [Tesis para optar el Grado Académico de Maestro en Ciencias con mención en Gestión Empresarial]. Tacna: Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann; 2019. Disponible en: http://repositorio.unjbg.edu.pe/bitstream/handle/UNJBG/3915/237_2019_sanchez_apaza_mw_espg_maestria_gestion_empresarial.pdf?sequence=1&isAllowed=y
33. Candela M, Carrasco L. El rol predictivo de la satisfacción del pago en el desempeño laboral de docentes universitarios. [Tesis para optar el Grado Académico de Magíster en Dirección de Personas]. Lima: Universidad del Pacífico; 2018. Disponible en: https://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/2956/CandelaMartin_Tesis_maestria_2018.pdf?sequence=1
34. Ticahuanca F, Mamani B, Pérez G. Un acercamiento teórico del desempeño laboral. Rev. Inv. Valor Agregado. 2021; 8(1): 86-98. [Consultado 02 de Julio del 2023]. Disponible en: https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri_va/article/view/1633/1916
35. Alarcón E. Desempeño Laboral y Motivación de los Asesores de Atención al Cliente de una empresa de Telecomunicaciones de Lima Norte, 2021. [Tesis para optar el Grado de Licenciado en Administración de empresas]. Lima: Universidad San Ignacio de Loyola; 2022. Disponible en: <https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/9364567a-020e-4ab0-94be-d9f8e7d0f189/content>
36. Gonzales M. Nivel de Desempeño Laboral en los colaboradores de la empresa de taxi Sipán Tours S.A.C.- Chiclayo 2019. [Tesis para optar el Grado Académico de Bachiller

- en Administración]. Pimentel: Universidad Señor de Sipán; 2020. Disponible en: <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/7086/Gonzales%20Ancajima%20Milagros%20Viviana.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
37. Ruiz J. Glosario de términos de uso frecuente en la investigación. [Internet]. [Consultado el 13 de febrero del 2023]. Disponible en: https://recursos.ucoj.mx/tesis/glosario_terminos_investigacion.php?letter=M
38. Villanueva F. Metodología de la Investigación. [Internet]. 1° ed. Ciudad de México.: Klik Soluciones educativas; 2022. [Consultado 28 de enero del 2023]. Disponible en: <https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=6e-KEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=hipot%C3%A9tico+deductivo+metodolog%C3%ADa&ots=WGKQYGJzcu&sig=piEn6mf44YBAIRSp-ljOT13Zp4A#v=onepage&q=hipot%C3%A9tico%20deductivo%20metodolog%C3%ADa&f=false>
39. Neill D, Cortez L. Procesos y Fundamentos de la Investigación científica. [Internet]. 1° ed. Ecuador: Ed. UTMACH; 2018. [Consultado 13 de febrero del 2023]. Disponible en: <http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/14232/1/Cap.4-Investigaci%C3%B3n%20cuantitativa%20y%20cualitativa.pdf>
40. Moreno E. Investigación Correlacional. [Internet]. [Consultado el 13 de febrero del 2023]. Disponible en: <https://tesis-investigacion-cientifica.blogspot.com/2018/04/investigacion-correlacional.html>
41. Mata L. Diseños de investigaciones con enfoque cuantitativo de tipo no experimental. [Internet]. [Consultado el 13 de febrero del 2023]. Disponible en: <https://investigaliacr.com/investigacion/disenos-de-investigaciones-con-enfoque-cuantitativo-de-tipo-no-experimental/>

42. Otzen T, Manterola C. Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. Rev. Int. J. Morphol. [Internet]. 2017; 35(1): 227-232. [Consultado 17 de junio del 2023]. Disponible en: <https://scielo.conicyt.cl/pdf/ijmorphol/v35n1/art37.pdf>
43. Dávalos C. Absentismo laboral y productividad del área crítica de un hospital castrense, Bellavista-2020. [Tesis para optar el Grado de Maestro en Gestión de los Servicios de la Salud]. Lima: Universidad César Vallejo; 2020. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/49946/D%c3%a1valos_HCY-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
44. Cruzado E. Ausentismo Laboral y su relación con el desempeño laboral del personal de enfermería que labora en un hospital nacional 2023. [Tesis para optar el Grado Académico de Maestro en Gestión en Salud]. Lima: Universidad Norbert Wiener; 2023. Disponible en: https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/9323/T061_4158284_7_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y
45. Jerónimo J. El ausentismo laboral. Factores determinantes en el personal asistencial de un hospital de Lima. Rev. UCV Hacer [Internet]. 2023; 12(2): 64- 75. [Consultado 19 de enero del 2024]. Disponible en: <https://revistas.ucv.edu.pe/index.php/ucv-hacer/article/view/2547/2081>
46. Morales L. Ausentismo y productividad laboral del personal de enfermería en el área de emergencia de un hospital en Lima-2021. [Tesis para optar el Grado Académico de Maestro en Gestión en Salud]. Lima: Universidad Norbert Wiener; 2023. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/70490>

ANEXOS

Anexo1: Matriz de consistencia

Anexo 2: Instrumentos

CUESTIONARIO DE AUSENTISMO LABORAL

INTRODUCCIÓN:

Buen día, mi nombre es Helen Silvana Huaylla Briceño, egresada de la Universidad Norbert Wiener con mención en Gestión en Salud. El propósito de esta investigación es poder conocer su opinión sobre las condiciones que realizan su trabajo, lo que permitirá conocer más acerca de la realidad laboral y así proponer soluciones. Al responder este cuestionario, será vital para la interpretación; es anónima. Totalmente su participación es voluntaria y no tiene obligación de llenar todo si no lo desea. Cualquier duda o consulta que tengas posteriormente puede escribirme a qfsilvana@gmail.com.pe

Al dar este cuestionario estoy dando mi consentimiento en la participación del estudio por lo que me e informado anteriormente y he leído las líneas arriba.

INSTRUCCIONES:

Ud. Lea detenidamente y con atención las preguntas que a continuación se presenta, tómese el tiempo que consideres necesario y luego marca con un aspa (X) la respuesta que crea que es la correcta.

VARIABLES SOCIODEMOGRÁFICAS:

Género: Femenino Masculino

Nivel de estudios: Primaria Secundaria Instituto Universidad Post grado

Edad:

Cargo:Profesión:

Tipo de contrato:

Estado civil:

Experiencia Laboral (en años):

ALTERNATIVAS:

NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1	2	3	4	5

DIMENSIONES/ ITEMS	1	2	3	4	5
I. Factores Individuales	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1. En su hogar Ud., tiene responsabilidad de cuidar a otras personas.					
2. A parte de trabajar en el hospital, trabaja en otros centros de salud.					
3. La distancia de su domicilio a su centro laboral le causa muchas dificultades.					
II. Lugar de trabajo					
4. En su centro laboral no se mantiene la limpieza, higiene y salubridad.					
5. Para brindar la atención no se dispone de materiales y equipos de bioseguridad.					
6. La iluminación en el servicio donde Ud, labora no es muy adecuada.					
7. En su servicio la ventilación no es adecuada.					
8. Para realizar su labor administrativa no se dispone de muebles y enseres cómodos.					
III. Contenido de trabajo					
9. En su turno de trabajo, también usted atiende a los grupos de trabajo de sus colegas que no llegaron al centro de salud.					
10. Ha sido usted, asignado a realizar las labores de un compañero de trabajo que no llegó a trabajar al centro de salud (por problemas personales, laborales y/o descanso médico)					
11. La distribución del personal, no permite que se realice un trabajo eficiente y efectivo.					
12. Considera Ud., que su sueldo, no es acorde a lo que debería ganar.					
13. No cuenta con la ayuda de sus colegas, cuando tiene que realizar un trabajo difícil.					
IV. Contexto específicos y de cultura					
14. Posterga sus actividades programadas en su servicio.					
15. Su jefe muestra indiferencia por las decisiones que toma en su área de servicio.					
16. El personal presenta desinterés respecto al compromiso y resultado del trabajo.					
17. Ha sido agredido verbal o físicamente por algún compañero de trabajo					
18. Prioriza sus actividades personales (religión, fiestas patronales, familiares, etc.) de las laborales.					

CUESTIONARIO DEL DESEMPEÑO LABORAL

INTRODUCCIÓN:

Buen día, mi nombre es Helen Silvana Huaylla Briceño, egresada de la Universidad Norbert Wiener con mención en Gestión en Salud. El deseo de este estudio es saber cómo la evaluación autoadministrada se aplica en el desempeño laboral. Los aportes que usted pueda realizar, serán de mucha importancia, es anónima y solo será utilizado para este estudio. La participación de usted es no obligatoria y voluntaria, siéntase libre para llenar la encuesta. Responda el cuestionario, si desea la participación en el estudio, si se siente obligado de seguir llenando es cuestionario, lo puede dejar en cualquier momento, que convenientemente crea usted. Ante cualquier inquietud o duda me puede escribir al correo: qfsilvana@gmail.com.pe.

Al entregar el cuestionario estoy dando mi consentimiento, por lo cual reconozco y he leído el texto por lo cual estoy participando en dicho estudio.

INSTRUCCIONES:

Ud. Lea detenidamente y con atención las preguntas que a continuación se presenta, tómese el tiempo que consideres necesario y luego marca con un aspa (X) la respuesta que crea que es la correcta.

VARIABLES SOCIODEMOGRÁFICAS:

Género: Femenino Masculino

Nivel de estudios: Primaria Secundaria Instituto Universidad Post grado

Edad:

Cargo:Profesión:

Tipo de contrato:

Estado civil:

Experiencia Laboral (en años):

ALTERNATIVAS:

NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1	2	3	4	5

DIMENSIONES / ITEMS	1	2	3	4	5
	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
I. Competencias Profesionales					
1. Usted recibe capacitaciones por parte de la institución donde labora.					
2. El personal que ingresa a laborar es a través de convocatorias.					
3. Conoce los Reglamentos de la Institución.					
4. Usted realiza nuevas aportaciones en el lugar donde trabaja.					
II. Emocionalidad					
5. Sus conocimientos los comparte con sus compañeros de trabajo.					
6. Contribuye con aportaciones para cumplir los objetivos de su institución.					
7. Percibe que el trato que se recibe en la institución es de acuerdo a la normativa.					
8. Se encuentra satisfecho de realizar las funciones del cargo que ocupa.					
9. Crea entre sus compañeros interés por capacitarse y prepararse.					
III. Responsabilidad en sus Funciones					
10. Usted comunica de forma clara sus ideas a su jefe y compañeros de trabajo.					
11. Participa en las reuniones, formación de comités, grupos de trabajo y demás comisiones, para mejorar la vida institucional.					
12. Participa en capacitaciones de formación y actualización.					
13. Cumple puntualmente con el horario establecido en su institución.					
14. Es responsable en el cumplimiento de sus funciones encomendadas.					
IV. Relaciones Interpersonales					
15. Usted demuestra respeto por las ideas de sus compañeros.					
16. Mantiene buenas relaciones con los compañeros de trabajo.					
17. Escucha a los jefes y compañeros de trabajo las ideas que quieren transmitir.					
18. Se cumplen los Derechos y Deberes laborales en su institución.					
19. Propicia un ambiente de armonía, convivencia laboral y respeto.					
20. Responde de forma clara y oportuna dudas de sus compañeros de trabajo.					

Anexo 3: Validez del instrumento

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

CARTA DE PRESENTACIÓN

Mgtr
Sáenz Rivera, Pedro Yvan

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de MAESTRÍA DE GESTION EN SALUD requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para desarrollar mi investigación y con la cual optaré el grado de MAESTRO EN GESTION EN SALUD.

El título nombre de mi proyecto de investigación es: "AUSENTISMO LABORAL Y SU RELACION CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS PROFESIONALES DE SALUD DEL HOSPITAL CARLOS LANFRANCO LA HOZ, PUENTE PIEDRA, 2023" y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a Usted, ante su connotada experiencia en temas de ESTADÍSTICA.

El expediente de validación que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole los sentimientos de respeto y consideración, me despido de Usted, no sin antes agradecer por la atención que dispense a la presente.

Atentamente,



Helen Silvana Huaylla Briceño

D.N.I: 47747911

"AUSENTISMO LABORAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS PROFESIONALES DE SALUD DEL HOSPITAL CARLOS LANFRANCO LA HOZ, PUENTE PIEDRA, 2023"

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
AUSENTISMO LABORAL (variable 1)								
DIMENSIÓN 1: Factores Individuales								
1	En su hogar Ud., tiene responsabilidad de cuidar a otras personas.	X		X		X		
2	A parte de trabajar en el hospital, trabaja en otros centros de salud.	X		X		X		
3	La distancia de su domicilio a su centro laboral le causa muchas dificultades.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Lugar de trabajo								
4	En su centro laboral no se mantiene la limpieza, higiene y salubridad.	X		X		X		
5	Para brindar la atención no se dispone de materiales y equipos de bioseguridad.	X		X		X		
6	La iluminación en el servicio donde Ud, labora no es muy adecuada.	X		X		X		
7	En su servicio la ventilación no es adecuada.	X		X		X		
8	Para realizar su labor administrativa no se dispone de muebles y enseres cómodos.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Contenido de trabajo								
9	En su turno de trabajo, también usted atiende a los grupos de trabajo de sus colegas que no llegaron al centro de salud.	X		X		X		
10	Ha sido usted, asignado a realizar las labores de un compañero de trabajo que no llegó a trabajar al centro de salud (por problemas personales, laborales y/o descanso médico).	X		X		X		

11	La distribución del personal, no permite que se realice un trabajo eficiente y efectivo.	X		X		X		
12	Considera Ud., que su sueldo, no es acorde a lo que debería ganar.	X		X		X		
13	No cuenta con la ayuda de sus colegas, cuando tiene que realizar un trabajo difícil.	X		X		X		
DIMENSIÓN 4: Dimensión contexto específico y de cultura								
14	Posterga sus actividades programadas en su servicio.	X		X		X		
15	Su jefe muestra indiferencia por las decisiones que toma en su área de servicio.	X		X		X		
16	El personal presenta desinterés respecto al compromiso y resultado del trabajo.	X		X		X		
17	Ha sido agredido verbal o físicamente por algún compañero de trabajo.	X		X		X		
18	Prioriza sus actividades personales (religión, fiestas patronales, familiares, etc.) de las laborales.	X		X		X		

DESEMPEÑO LABORAL (variable 2)								
DIMENSIÓN 1: COMPETENCIAS PROFESIONALES								
1	Usted recibe capacitaciones por parte de la institución donde labora.	X		X		X		
2	El personal que ingresa a laborar es a través de convocatorias.	X		X		X		
3	Conoce los Reglamentos de la Institución.	X		X		X		
4	Usted realiza nuevas aportaciones en el lugar donde trabaja.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: EMOCIONALIDAD								
5	Sus conocimientos los comparte con sus compañeros de trabajo.	X		X		X		

6	Contribuye con aportaciones para cumplir los objetivos de su institución.	X		X		X	
7	Percibe que el trato que se recibe en la institución es de acuerdo a la normativa.	X		X		X	
8	Se encuentra satisfecho de realizar las funciones del cargo que ocupa.	X		X		X	
9	Crea entre sus compañeros interés por capacitarse y prepararse.	X		X		X	
	DIMENSIÓN 3: RESPONSABILIDAD EN SUS FUNCIONES	Si	No	Si	No	Si	No
10	Usted comunica de forma clara sus ideas a su jefe y compañeros de trabajo.	X		X		X	
11	Participa en las reuniones, formación de comités, grupos de trabajo y demás comisiones, para mejorar la vida institucional.	X		X		X	
12	Participa en capacitaciones de formación y actualización.	X		X		X	
13	Cumple puntualmente con el horario establecido en su institución.	X		X		X	
14	Es responsable en el cumplimiento de sus funciones encomendadas	X		X		X	
	DIMENSIÓN 4: RELACIONES INTERPERSONALES	Si	No	Si	No	Si	No
15	Usted demuestra respeto por las ideas de sus compañeros.	X		X		X	
16	Mantiene buenas relaciones con los compañeros de trabajo.	X		X		X	
17	Escucha a los jefes y compañeros de trabajo las ideas que quieren transmitir.	X		X		X	
18	Se cumplen los Derechos y Deberes laborales en su institución.	X		X		X	
19	Propicia un ambiente de armonía, convivencia laboral y respeto.	X		X		X	
20	Responde de forma clara y oportuna dudas de sus compañeros de trabajo.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si es suficiente.

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: ~~Saenz~~ Rivera Pedro Yvan

DNI: 09630784

Especialidad del validador: Estadístico

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

20 de febrero del 2023



Firma del Experto Informante

CARTA DE PRESENTACIÓN

Master of Business Administration
Gamarra Chávez, Carlos Antonio

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE
EXPERTO.

Es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de MAESTRÍA DE GESTION EN SALUD requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para desarrollar mi investigación y con la cual optaré el grado de MAESTRO EN GESTION EN SALUD.

El título nombre de mi proyecto de investigación es: "AUSENTISMO LABORAL Y SU RELACION CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS PROFESIONALES DE SALUD DEL HOSPITAL CARLOS LANFRANCO LA HOZ, PUENTE PIEDRA, 2023" y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a Usted, ante su connotada experiencia en temas de GESTION EN SALUD.

El expediente de validación que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole los sentimientos de respeto y consideración, me despido de Usted, no sin antes agradecer por la atención que dispense a la presente.

Atentamente,



Helen Silvana Huaylla Briceño

D.N.I: 47747911

“AUSENTISMO LABORAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS PROFESIONALES DE SALUD DEL HOSPITAL CARLOS LANFRANCO LA HOZ, PUENTE PIEDRA, 2023”

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
AUSENTISMO LABORAL (variable 1)								
DIMENSIÓN 1: Factores Individuales								
1	En su hogar Ud., tiene responsabilidad de cuidar a otras personas.	X		X		X		
2	A parte de trabajar en el hospital, trabaja en otros centros de salud.	X		X		X		
3	La distancia de su domicilio a su centro laboral le causa muchas dificultades.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Lugar de trabajo								
4	En su centro laboral no se mantiene la limpieza, higiene y salubridad.	X		X		X		
5	Para brindar la atención no se dispone de materiales y equipos de bioseguridad.	X		X		X		
6	La iluminación en el servicio donde Ud, labora no es muy adecuada.	X		X		X		
7	En su servicio la ventilación no es adecuada.	X		X		X		
8	Para realizar su labor administrativa no se dispone de muebles y enseres cómodos.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Contenido de trabajo								
9	En su turno de trabajo, también usted atiende a los grupos de trabajo de sus colegas que no llegaron al centro de salud.	X		X		X		
10	Ha sido usted, asignado a realizar las labores de un compañero de trabajo que no llegó a trabajar al centro de salud (por problemas personales, laborales y/o descanso médico).	X		X		X		

11	La distribución del personal, no permite que se realice un trabajo eficiente y efectivo.	X		X		X		
12	Considera Ud., que su sueldo, no es acorde a lo que debería ganar.	X		X		X		
13	No cuenta con la ayuda de sus colegas, cuando tiene que realizar un trabajo difícil.	X		X		X		
DIMENSIÓN 4: Dimensión contexto específico y de cultura								
14	Posterga sus actividades programadas en su servicio.	X		X		X		
15	Su jefe muestra indiferencia por las decisiones que toma en su área de servicio.	X		X		X		
16	El personal presenta desinterés respecto al compromiso y resultado del trabajo.	X		X		X		
17	Ha sido agredido verbal o físicamente por algún compañero de trabajo.	X		X		X		
18	Prioriza sus actividades personales (religión, fiestas patronales, familiares, etc.) de las laborales.	X		X		X		

DESEMPEÑO LABORAL (variable 2)								
DIMENSIÓN 1: COMPETENCIAS PROFESIONALES								
1	Usted recibe capacitaciones por parte de la institución donde labora.	X		X		X		
2	El personal que ingresa a laborar es a través de convocatorias.	X		X		X		
3	Conoce los Reglamentos de la Institución.	X		X		X		
4	Usted realiza nuevas aportaciones en el lugar donde trabaja.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: EMOCIONALIDAD								
5	Sus conocimientos los comparte con sus compañeros de trabajo.	X		X		X		

6	Contribuye con aportaciones para cumplir los objetivos de su institución.	X		X		X	
7	Percibe que el trato que se recibe en la institución es de acuerdo a la normativa.	X		X		X	
8	Se encuentra satisfecho de realizar las funciones del cargo que ocupa.	X		X		X	
9	Crea entre sus compañeros interés por capacitarse y prepararse.	X		X		X	
	DIMENSIÓN 3: RESPONSABILIDAD EN SUS FUNCIONES	Si	No	Si	No	Si	No
10	Usted comunica de forma clara sus ideas a su jefe y compañeros de trabajo.	X		X		X	
11	Participa en las reuniones, formación de comités, grupos de trabajo y demás comisiones, para mejorar la vida institucional.	X		X		X	
12	Participa en capacitaciones de formación y actualización.	X		X		X	
13	Cumple puntualmente con el horario establecido en su institución.	X		X		X	
14	Es responsable en el cumplimiento de sus funciones encomendadas	X		X		X	
	DIMENSIÓN 4: RELACIONES INTERPERSONALES	Si	No	Si	No	Si	No
15	Usted demuestra respeto por las ideas de sus compañeros.	X		X		X	
16	Mantiene buenas relaciones con los compañeros de trabajo.	X		X		X	
17	Escucha a los jefes y compañeros de trabajo las ideas que quieren transmitir.	X		X		X	
18	Se cumplen los Derechos y Deberes laborales en su institución.	X		X		X	
19	Propicia un ambiente de armonía, convivencia laboral y respeto.	X		X		X	
20	Responde de forma clara y oportuna dudas de sus compañeros de trabajo.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento muestra suficiencia para ser aplicado. Sin embargo, recomendamos en la estructura de la tesis final que se desglose con precisión el marco teórico que sustenta cada variable aquí considerada.

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Carlos Antonio Gamarra Chávez.

DNI: 07468599

Especialidad del validador: Master of Business Administration / Profesional con 20 años de experiencia en el sector salud

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

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

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

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

20 de febrero del 2023



Firma del Experto Informante.

CARTA DE PRESENTACIÓN

Dr. Seminario Ortiz, Heber Domingo

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de MAESTRÍA DE GESTIÓN EN SALUD requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para desarrollar mi investigación y con la cual optaré el grado de MAESTRO EN GESTIÓN EN SALUD.

El título nombre de mi proyecto de investigación es: "AUSENTISMO LABORAL Y SU RELACION CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS PROFESIONALES DE SALUD DEL HOSPITAL CARLOS LANFRANCO LA HOZ, PUENTE PIEDRA, 2023" y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a Usted, ante su connotada experiencia en temas de Recursos Humanos.

El expediente de validación que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole los sentimientos de respeto y consideración, me despido de Usted, no sin antes agradecer por la atención que dispense a la presente.

Atentamente,



Helen Silvana Huaylla Briceño

D.N.I: 47747911 |

“AUSENTISMO LABORAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS PROFESIONALES DE SALUD DEL HOSPITAL CARLOS LANFRANCO LA HOZ, PUENTE PIEDRA, 2023”

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
AUSENTISMO LABORAL (variable 1)								
DIMENSIÓN 1: Factores Individuales								
1	En su hogar Ud., tiene responsabilidad de cuidar a otras personas.	X		X		X		
2	A parte de trabajar en el hospital, trabaja en otros centros de salud.	X		X		X		
3	La distancia de su domicilio a su centro laboral le causa muchas dificultades.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Lugar de trabajo								
4	En su centro laboral no se mantiene la limpieza, higiene y salubridad.	X		X		X		
5	Para brindar la atención no se dispone de materiales y equipos de bioseguridad.	X		X		X		
6	La iluminación en el servicio donde Ud, labora no es muy adecuada.	X		X		X		
7	En su servicio la ventilación no es adecuada.	X		X		X		
8	Para realizar su labor administrativa no se dispone de muebles y enseres cómodos.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Contenido de trabajo								
9	En su turno de trabajo, también usted atiende a los grupos de trabajo de sus colegas que no llegaron al centro de salud.	X		X		X		
10	Ha sido usted, asignado a realizar las labores de un compañero de trabajo que no llegó a trabajar al centro de salud (por problemas personales, laborales y/o descanso médico).	X		X		X		

11	La distribución del personal, no permite que se realice un trabajo eficiente y efectivo.	X		X		X		
12	Considera Ud., que su sueldo, no es acorde a lo que debería ganar.	X		X		X		
13	No cuenta con la ayuda de sus colegas, cuando tiene que realizar un trabajo difícil.	X		X		X		
DIMENSIÓN 4: Dimensión contexto específico y de cultura								
14	Posterga sus actividades programadas en su servicio.	X		X		X		
15	Su jefe muestra indiferencia por las decisiones que toma en su área de servicio.	X		X		X		
16	El personal presenta desinterés respecto al compromiso y resultado del trabajo.	X		X		X		
17	Ha sido agredido verbal o físicamente por algún compañero de trabajo.	X		X		X		
18	Prioriza sus actividades personales (religión, fiestas patronales, familiares, etc.) de las laborales.	X		X		X		

DESEMPEÑO LABORAL (variable 2)								
DIMENSIÓN 1: COMPETENCIAS PROFESIONALES								
1	Usted recibe capacitaciones por parte de la institución donde labora.	X		X		X		
2	El personal que ingresa a laborar es a través de convocatorias.	X		X		X		
3	Conoce los Reglamentos de la Institución.	X		X		X		
4	Usted realiza nuevas aportaciones en el lugar donde trabaja.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: EMOCIONALIDAD								
5	Sus conocimientos los comparte con sus compañeros de trabajo.	X		X		X		

6	Contribuye con aportaciones para cumplir los objetivos de su institución.	X		X		X	
7	Percibe que el trato que se recibe en la institución es de acuerdo a la normativa.	X		X		X	
8	Se encuentra satisfecho de realizar las funciones del cargo que ocupa.	X		X		X	
9	Crea entre sus compañeros interés por capacitarse y prepararse.	X		X		X	
DIMENSIÓN 3: RESPONSABILIDAD EN SUS FUNCIONES		Si	No	Si	No	Si	No
10	Usted comunica de forma clara sus ideas a su jefe y compañeros de trabajo.	X		X		X	
11	Participa en las reuniones, formación de comités, grupos de trabajo y demás comisiones, para mejorar la vida institucional.	X		X		X	
12	Participa en capacitaciones de formación y actualización.	X		X		X	
13	Cumple puntualmente con el horario establecido en su institución.	X		X		X	
14	Es responsable en el cumplimiento de sus funciones encomendadas.	X		X		X	
DIMENSIÓN 4: RELACIONES INTERPERSONALES		Si	No	Si	No	Si	No
15	Usted demuestra respeto por las ideas de sus compañeros.	X		X		X	
16	Mantiene buenas relaciones con los compañeros de trabajo.	X		X		X	
17	Escucha a los jefes y compañeros de trabajo las ideas que quieren transmitir.	X		X		X	
18	Se cumplen los Derechos y Deberes laborales en su institución.	X		X		X	
19	Propicia un ambiente de armonía, convivencia laboral y respeto.	X		X		X	
20	Responde de forma clara y oportuna dudas de sus compañeros de trabajo.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Listo para aplicar.

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Heber Domingo Seminario Ortiz

DNI: 70013377

Especialidad del validador: Doctor en Psicología, Maestro en Administración de Empresas y experiencia en Gestión del Talento Humano

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

Lima 07 de Marzo del 2023


Firma del Experto Informante

CARTA DE PRESENTACIÓN

~~Mgtr~~
Miguel Enciso Chimba

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de MAESTRÍA DE GESTION EN SALUD requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para desarrollar mi investigación y con la cual optaré el grado de MAESTRO EN GESTION EN SALUD.

El título nombre de mi proyecto de investigación es: "AUSENTISMO LABORAL Y SU RELACION CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS PROFESIONALES DE SALUD DEL HOSPITAL CARLOS LANFRANCO LA HOZ, PUENTE PIEDRA, 2023" y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a Usted, ante su connotada experiencia en temas de Gestión en Salud.

El expediente de validación que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole los sentimientos de respeto y consideración, me despido de Usted, no sin antes agradecer por la atención que dispense a la presente.

Atentamente,



Helen Silvana Huaylla Briceño

D.N.I: 47747911

"AUSENTISMO LABORAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS PROFESIONALES DE SALUD DEL HOSPITAL CARLOS LANFRANCO LA HOZ, PUENTE PIEDRA, 2023"

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
AUSENTISMO LABORAL (variable 1)								
DIMENSIÓN 1: Factores Individuales								
1	En su hogar Ud., tiene responsabilidad de cuidar a otras personas.	X		X		X		
2	A parte de trabajar en el hospital, trabaja en otros centros de salud.	X		X		X		
3	La distancia de su domicilio a su centro laboral le causa muchas dificultades.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Lugar de trabajo								
4	En su centro laboral no se mantiene la limpieza, higiene y salubridad.	X		X		X		
5	Para brindar la atención no se dispone de materiales y equipos de bioseguridad.	X		X		X		
6	La iluminación en el servicio donde Ud, labora no es muy adecuada.	X		X		X		
7	En su servicio la ventilación no es adecuada.	X		X		X		
8	Para realizar su labor administrativa no se dispone de muebles y enseres cómodos.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Contenido de trabajo								
9	En su turno de trabajo, también usted atiende a los grupos de trabajo de sus colegas que no llegaron al centro de salud.	X		X		X		
10	Ha sido usted, asignado a realizar las labores de un compañero de trabajo que no llegó a trabajar al centro de salud (por problemas personales, laborales y/o descanso médico).	X		X		X		

11	La distribución del personal, no permite que se realice un trabajo eficiente y efectivo.	X		X		X		
12	Considera Ud., que su sueldo, no es acorde a lo que debería ganar.	X		X		X		
13	No cuenta con la ayuda de sus colegas, cuando tiene que realizar un trabajo difícil.	X		X		X		
DIMENSIÓN 4: Dimensión contexto específico y de cultura								
14	Posterga sus actividades programadas en su servicio.	X		X		X		
15	Su jefe muestra indiferencia por las decisiones que toma en su área de servicio.	X		X		X		
16	El personal presenta desinterés respecto al compromiso y resultado del trabajo.	X		X		X		
17	Ha sido agredido verbal o físicamente por algún compañero de trabajo.	X		X		X		
18	Prioriza sus actividades personales (religión, fiestas patronales, familiares, etc.) de las laborales.	X		X		X		

DESEMPEÑO LABORAL (variable 2)								
DIMENSIÓN 1: COMPETENCIAS PROFESIONALES								
1	Usted recibe capacitaciones por parte de la institución donde labora.	X		X		X		
2	El personal que ingresa a laborar es a través de convocatorias.	X		X		X		
3	Conoce los Reglamentos de la Institución.	X		X		X		
4	Usted realiza nuevas aportaciones en el lugar donde trabaja.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: EMOCIONALIDAD								
5	Sus conocimientos los comparte con sus compañeros de trabajo.	X		X		X		

6	Contribuye con aportaciones para cumplir los objetivos de su institución.	X		X		X		
7	Percibe que el trato que se recibe en la institución es de acuerdo a la normativa.	X		X		X		
8	Se encuentra satisfecho de realizar las funciones del cargo que ocupa.	X		X		X		
9	Crea entre sus compañeros interés por capacitarse y prepararse.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: RESPONSABILIDAD EN SUS FUNCIONES	Si	No	Si	No	Si	No	
10	Usted comunica de forma clara sus ideas a su jefe y compañeros de trabajo.	X		X		X		
11	Participa en las reuniones, formación de comités, grupos de trabajo y demás comisiones, para mejorar la vida institucional.	X		X		X		
12	Participa en capacitaciones de formación y actualización.	X		X		X		
13	Cumple puntualmente con el horario establecido en su institución.	X		X		X		
14	Es responsable en el cumplimiento de sus funciones encomendadas	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4: RELACIONES INTERPERSONALES	Si	No	Si	No	Si	No	
15	Usted demuestra respeto por las ideas de sus compañeros.	X		X		X		
16	Mantiene buenas relaciones con los compañeros de trabajo.	X		X		X		
17	Escucha a los jefes y compañeros de trabajo las ideas que quieren transmitir.	X		X		X		
18	Se cumplen los Derechos y Deberes laborales en su institución.	X		X		X		
19	Propicia un ambiente de armonía, convivencia laboral y respeto.	X		X		X		
20	Responde de forma clara y oportuna dudas de sus compañeros de trabajo.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento muestra suficiencia para ser aplicado.

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr /Mg: Mg. Miguel Angel Inciso Chíncha

DNI: 10551396

Especialidad del validador: Maestría de Gestión en Salud

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

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

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

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

11 de Marzo del 2023



Miguel A. Inciso Chíncha
CÓDIGO PROFESIONAL
0027.8810

Firma del Experto Informante.

CARTA DE PRESENTACIÓN

Mgtr.

Andía Sánchez, Paulina Verónica

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de MAESTRÍA DE GESTIÓN EN SALUD requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para desarrollar mi investigación y con la cual optaré el grado de MAESTRO EN GESTIÓN EN SALUD.

El título nombre de mi proyecto de investigación es: "AUSENTISMO LABORAL Y SU RELACION CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS PROFESIONALES DE SALUD DEL HOSPITAL CARLOS LANFRANCO LA HOZ, PUENTE PIEDRA, 2023" y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a Usted, ante su connotada experiencia en temas de Gestión en Salud.

El expediente de validación que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole los sentimientos de respeto y consideración, me despido de Usted, no sin antes agradecer por la atención que dispense a la presente.

Atentamente,



Helen Silvana Huaylla Briceño

D.N.I: 47747911

"AUSENTISMO LABORAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS PROFESIONALES DE SALUD DEL HOSPITAL CARLOS LANFRANCO LA HOZ, PUENTE PIEDRA, 2023"

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
AUSENTISMO LABORAL (variable 1)								
DIMENSIÓN 1: Factores Individuales		Si	No	Si	No	Si	No	
1	En su hogar Ud., tiene responsabilidad de cuidar a otras personas.	X		X		X		
2	A parte de trabajar en el hospital, trabaja en otros centros de salud.	X		X		X		
3	La distancia de su domicilio a su centro laboral le causa muchas dificultades.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Lugar de trabajo		Si	No	Si	No	Si	No	
4	En su centro laboral no se mantiene la limpieza, higiene y salubridad.	X		X		X		
5	Para brindar la atención no se dispone de materiales y equipos de bioseguridad.	X		X		X		
6	La iluminación en el servicio donde Ud, labora no es muy adecuada.	X		X		X		
7	En su servicio la ventilación no es adecuada.	X		X		X		
8	Para realizar su labor administrativa no se dispone de muebles y enseres cómodos.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Contenido de trabajo		Si	No	Si	No	Si	No	
9	En su turno de trabajo, también usted atiende a los grupos de trabajo de sus colegas que no llegaron al centro de salud.	X		X		X		
10	Ha sido usted, asignado a realizar las labores de un compañero de trabajo que no llegó a trabajar al centro de salud (por problemas personales, laborales y/o descanso médico).	X		X		X		

11	La distribución del personal, no permite que se realice un trabajo eficiente y efectivo.	X		X		X		
12	Considera Ud., que su sueldo, no es acorde a lo que debería ganar.	X		X		X		
13	No cuenta con la ayuda de sus colegas, cuando tiene que realizar un trabajo difícil.	X		X		X		
DIMENSIÓN 4: Dimensión contexto específico y de cultura		Si	No	Si	No	Si	No	
14	Posterga sus actividades programadas en su servicio.	X		X		X		
15	Su jefe muestra indiferencia por las decisiones que toma en su área de servicio.	X		X		X		
16	El personal presenta desinterés respecto al compromiso y resultado del trabajo.	X		X		X		
17	Ha sido agredido verbal o físicamente por algún compañero de trabajo.	X		X		X		
18	Prioriza sus actividades personales (religión, fiestas patronales, familiares, etc.) de las laborales.	X		X		X		

DESEMPEÑO LABORAL (variable 2)								
DIMENSIÓN 1: COMPETENCIAS PROFESIONALES		Si	No	Si	No	Si	No	
1	Usted recibe capacitaciones por parte de la institución donde labora.	X		X		X		
2	El personal que ingresa a laborar es a través de convocatorias.	X		X		X		
3	Conoce los Reglamentos de la Institución.	X		X		X		
4	Usted realiza nuevas aportaciones en el lugar donde trabaja.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: EMOCIONALIDAD		Si	No	Si	No	Si	No	
5	Sus conocimientos los comparte con sus compañeros de trabajo.	X		X		X		

6	Contribuye con aportaciones para cumplir los objetivos de su institución.	X		X		X	
7	Percibe que el trato que se recibe en la institución es de acuerdo a la normativa.	X		X		X	
8	Se encuentra satisfecho de realizar las funciones del cargo que ocupa.	X		X		X	
9	Crea entre sus compañeros interés por capacitarse y prepararse.	X		X		X	
DIMENSIÓN 3: RESPONSABILIDAD EN SUS FUNCIONES		Si	No	Si	No	Si	No
10	Usted comunica de forma clara sus ideas a su jefe y compañeros de trabajo.	X		X		X	
11	Participa en las reuniones, formación de comités, grupos de trabajo y demás comisiones, para mejorar la vida institucional.	X		X		X	
12	Participa en capacitaciones de formación y actualización.	X		X		X	
13	Cumple puntualmente con el horario establecido en su institución.	X		X		X	
14	Es responsable en el cumplimiento de sus funciones encomendadas	X		X		X	
DIMENSIÓN 4: RELACIONES INTERPERSONALES		Si	No	Si	No	Si	No
15	Usted demuestra respeto por las ideas de sus compañeros.	X		X		X	
16	Mantiene buenas relaciones con los compañeros de trabajo.	X		X		X	
17	Escucha a los jefes y compañeros de trabajo las ideas que quieren transmitir.	X		X		X	
18	Se cumplen los Derechos y Deberes laborales en su institución.	X		X		X	
19	Propicia un ambiente de armonía, convivencia laboral y respeto.	X		X		X	
20	Responde de forma clara y oportuna dudas de sus compañeros de trabajo.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento sí es suficiente.

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. ANDIA SANCHEZ PAULINA VERONICA.

DNI: 40375229

Especialidad del validador: MAESTRIA EN GESTION DE LOS SERVICIOS DE SALUD

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

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

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

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

15 de Junio del 2023


Firma del Experto Informante

Anexo 4: Confiabilidad del instrumento

Tabla. Estadísticas de Fiabilidad

Dimensión/ variable	Alfa de Cronbach	N de elementos
Factor individual	0,617	3
Lugar de trabajo	0,787	5
Contenido de trabajo	0,609	5
Contexto específico y de cultura	0,718	5
Ausentismo laboral	0,859	18
Competencias Profesionales	0,641	4
Emocionalidad	0,725	5
Responsabilidad en sus funciones	0,737	5
Relaciones Interpersonales	0,797	6
Desempeño Laboral	0,910	20

Anexo 5: Aprobación del Comité de Ética

Resolución del CEI de la UNW



COMITÉ INSTITUCIONAL DE ÉTICA PARA LA INVESTIGACIÓN

CONSTANCIA DE APROBACIÓN

Lima, 11 de octubre de 2023

Investigador(a)
Helen Silvana Huaylla Briceño
Exp. N°: 1004-2023

De mi consideración:

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

- Protocolo titulado: **“AUSENTISMO LABORAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS PROFESIONALES DE SALUD DEL HOSPITAL CARLOS LANFRANCO LA HOZ, PUENTE PIEDRA, 2023” Versión 01 con fecha 22/09/2023.**
- Formulario de Consentimiento Informado Versión **01** con fecha **22/09/2023.**

El cual tiene como investigador principal al Sr(a) Helen Silvana Huaylla Briceño y a los investigadores colaboradores (no aplica)

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

El investigador deberá considerar los siguientes puntos detallados a continuación:

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

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

Atentamente,


Yenny Marisol Bellido Fuente
Presidenta del CIEI-UPNW



Anexo 6: Formato de consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPAR EN PROYECTO DE INVESTIGACIÓN PÍLOTO

(El formato pertenece a FORMULARIO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO(FCI) EN UN ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN DEL CIEI-VRI)

Título de proyecto de investigación : Ausentismo Laboral y su relación con el Desempeño Laboral en los Profesionales de Salud del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz, Puente Piedra, 2023

Investigadores : **Helen Silvana Huaylla Briceño**

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

Estamos invitando a usted a participar en un estudio **PILOTO** de investigación titulado: “*Ausentismo Laboral y su relación con el Desempeño Laboral en los Profesionales de Salud del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz, Puente Piedra, 2023*”. de fecha 22/09/2023 y versión.01. Este es un estudio desarrollado por investigadores de la Universidad Privada Norbert Wiener(UPNW).

I. INFORMACIÓN

Propósito del estudio: El propósito de este estudio es determinar como el ausentismo laboral se relaciona con el desempeño laboral en los profesionales de Salud. Su ejecución permitirá conocer la realidad laboral, para sugerir algunas soluciones.

Duración del estudio (meses): 4 meses

N° esperado de participantes: ___ 30 ___

Criterios de Inclusión y exclusión:

Inclusión:

Los Profesionales de Salud del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz (HCLLH):

- Que tienen un año a más de servicio bajo cualquier modalidad de contrato.
- Que quieran participar en el estudio y acepten el consentimiento informado.
- Que labore en el HCLLH.
- Que se encuentren presentes en el momento de la recolección de datos.
- Que completen el instrumento de estudio.

Exclusión:

Los profesionales de Salud del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz (HCLLH):

- Que no desean participar y las que se encuentran con licencia o permiso institucional.
- Que se hallen con licencia bajo cualquier modalidad.
- Que al momento de la investigación tengan procesos disciplinarios y/o sanciones administrativas en la institución.
- Que se encontraban en pasantía.
- Que no completa el instrumento del estudio.

- Que no desee participar.

(No deben reclutarse voluntarios entre grupos "vulnerables": presos, soldados, aborígenes, marginados, estudiantes o empleados con relaciones académicas o económicas con el investigador, etc. Salvo que la investigación redunde en un beneficio concreto y tangible para dicha población y el diseño así lo requiera).

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

- Recibirá 2 cuestionarios
- Sus respuestas al cuestionario serán codificadas usando un número de identificación por lo cual serán anónimas.
- Usted puede retirarse en cualquier momento sin que eso le perjudique.

La encuesta puede demorar unos 15 minutos y *(según corresponda añadir a detalle).*

Los resultados se le entregarán a usted en forma individual y se almacenarán respetando la confidencialidad y su anonimato.

Riesgos: *(Detallar los riesgos de la participación del sujeto de estudio)*

Su participación en el estudio *no* presenta riesgo alguno para los participantes.

Beneficios: *(Detallar los riesgos la participación del sujeto de estudio)*

Usted se beneficiará del presente proyecto debido a que aportará un análisis del tema para el beneficio del hospital y la comunidad.

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

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

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

Preguntas/Contacto: Puede comunicarse con el Investigador Principal (Helen Silvana Huaylla Briceño, 945268796 y correo electrónico qfsilvana@gmail.com).

Así mismo puede comunicarse con el Comité de Ética que validó el presente estudio, Contacto del Comité de Ética: Dra. Yenny M. Bellido Fuentes, Presidenta del Comité de Ética de la Universidad Norbert Wiener, para la investigación de la Universidad Norbert Wiener, **Email:** comité.etica@uwiener.edu.pe

II. DECLARACIÓN DEL CONSENTIMIENTO

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

_____(Firma)_____
Nombre **participante**:
DNI:
Fecha: (dd/mm/aaaa)

_____(Firma)_____
Nombre **investigador**:
DNI:
Fecha: (dd/mm/aaaa)

_____(Firma)_____
Nombre testigo o representante legal:
DNI:
Fecha: (dd/mm/aaaa)

Nota: La firma del testigo o representante legal es obligatoria solo cuando el participante tiene alguna discapacidad que le impida firmar o imprimir su huella, o en el caso de no saber leer y escribir.

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPAR EN PROYECTO DE INVESTIGACIÓN GRUPO DE ESTUDIO

(El formato pertenece a FORMULARIO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO(FCI) EN UN ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN DEL CIEI-VRI)

Título de proyecto de investigación : Ausentismo Laboral y su relación con el Desempeño Laboral en los Profesionales de Salud del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz, Puente Piedra, 2023

Investigadores : **Helen Silvana Huaylla Briceño**

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

Estamos invitando a usted a participar en un estudio de investigación titulado: “*Ausentismo Laboral y su relación con el Desempeño Laboral en los Profesionales de Salud del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz, Puente Piedra, 2023*”. de fecha 22/09/2023 y versión.01. Este es un estudio desarrollado por investigadores de la Universidad Privada Norbert Wiener(UPNW).

I. INFORMACIÓN

Propósito del estudio: El propósito de este estudio es determinar como el ausentismo laboral se relaciona con el desempeño laboral en los profesionales de Salud. Su ejecución permitirá conocer la realidad laboral, para sugerir algunas soluciones.

Duración del estudio (meses): 4 meses

N° esperado de participantes: ___ 150 ___

Criterios de Inclusión y exclusión:

Inclusión:

Los Profesionales de Salud del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz (HCLLH):

- Que tienen un año a más de servicio bajo cualquier modalidad de contrato.
- Que quieran participar en el estudio y acepten el consentimiento informado.
- Que labore en el HCLLH.
- Que se encuentren presentes en el momento de la recolección de datos.
- Que completen el instrumento de estudio.

Exclusión:

Los profesionales de Salud del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz (HCLLH):

- Que no desean participar y las que se encuentran con licencia o permiso institucional.
- Que se hallen con licencia bajo cualquier modalidad.
- Que al momento de la investigación tengan procesos disciplinarios y/o sanciones administrativas en la institución.
- Que se encontraban en pasantía.
- Que no completa el instrumento del estudio.

- Que no desee participar.

(No deben reclutarse voluntarios entre grupos "vulnerables": presos, soldados, aborígenes, marginados, estudiantes o empleados con relaciones académicas o económicas con el investigador, etc. Salvo que la investigación redunde en un beneficio concreto y tangible para dicha población y el diseño así lo requiera).

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

- Recibirá 2 cuestionarios
- Sus respuestas al cuestionario serán codificadas usando un número de identificación por lo cual serán anónimas.
- Usted puede retirarse en cualquier momento sin que eso le perjudique.

La encuesta puede demorar unos 15 minutos y (según corresponda añadir a detalle).

Los resultados se le entregarán a usted en forma individual y se almacenarán respetando la confidencialidad y su anonimato.

Riesgos: *(Detallar los riesgos de la participación del sujeto de estudio)*

Su participación en el estudio *no* presenta riesgo alguno para los participantes.

Beneficios: *(Detallar los riesgos la participación del sujeto de estudio)*

Usted se beneficiará del presente proyecto debido a que aportará un análisis del tema para el beneficio del hospital y la comunidad.

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

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

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

Preguntas/Contacto: Puede comunicarse con el Investigador Principal (*Helen Silvana Huaylla Briceño, 945268796 y correo electrónico gfsilvana@gmail.com*).

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

Contacto del Comité de Ética: Dra. Yenny M. Bellido Fuentes, Presidenta del Comité de Ética de la Universidad Norbert Wiener, para la investigación de la Universidad Norbert Wiener, **Email:** comité.etica@uwiener.edu.pe

II. DECLARACIÓN DEL CONSENTIMIENTO

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

_____ (Firma)

Nombre **participante**:

DNI:

Fecha: (dd/mm/aaaa)



Nombre **investigador**:

DNI:

Fecha: (dd/mm/aaaa)

_____ (Firma)

Nombre testigo o representante legal:

DNI:

Fecha: (dd/mm/aaaa)

Nota: La firma del testigo o representante legal es obligatoria solo cuando el participante tiene alguna discapacidad que le impida firmar o imprimir su huella, o en el caso de no saber leer y escribir.

Anexo 7: Carta de aprobación de la institución para la recolección de los datos



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

CONSTANCIA


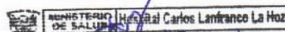
El que suscribe, el **Presidente del Comité Institucional de Ética en Investigación del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz**, **CERTIFICA** que el **PROYECTO DE TESIS**, Versión del **16 de Octubre del presente**; **Titulado: "AUSENTISMO LABORAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS PROFESIONALES DE SALUD DEL HOSPITAL CARLOS LANFRANCO LA HOZ, PUENTE PIEDRA, 2023"**; con Código Único de Inscripción: **HCLLH/CIEI/035/2023**, presentado por la Investigadora Principal: **Srta. Helen Silvana HUAYLLA BRICEÑO**, de la Universidad Norbert Wiener; ha sido **REVISADA**.

Asimismo, concluyéndose con la **APROBACIÓN** expedida por el **Comité Institucional de Ética en Investigación**. No habiéndose encontrado objeciones de acuerdo con los estándares propuestas por el Hospital Carlos Lanfranco La Hoz.

Esta aprobación tendrá **VIGENCIA** hasta el **20 de noviembre del 2024**. Los trámites para su renovación deben iniciarse por lo menos a 30 días hábiles previos a su fecha de vencimiento.

Puente Piedra, 21 de noviembre del 2023.

Atentamente:



MC. Jorge Fernando Ruiz Torres
CMP. 34237 RNE. 27594
DIRECTOR EJECUTIVO HCLLH



Investigadora Principal
C.c. Archivo

www.hcllh.gob.pe

Av. Sáenz Peña Cdra. 06 – S/N
Puente Piedra - Lima, Perú
T. (511) 548-2010
Anexo:



Anexo 8: Informe del asesor de Turnitin *solo para egresados*

Anexo 9: Resultados de la muestra

Tabla. Muestra

Profesión	Población	Muestra
Enfermeras	345	47
Médicos	200	32
Obstetras	80	8
Tecnólogos médicos	30	5
Químicos farmacéuticos	22	8
Psicólogos	20	10
Nutricionistas	10	4
Cirujanos dentistas	12	9
Técnicos	253	41
Total	972	164

Anexo 10: Resultados de la encuesta

Respuestas al cuestionario Ausentismo laboral

	Nunca		Casi Nunca		A veces		Casi siempre		Siempre		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
P1	14	8,5	17	10,4	25	15,2	21	12,8	87	53,0	164	100,0
P2	73	44,5	17	10,4	30	18,3	16	9,8	28	17,1	164	100,0
P3	42	25,6	38	23,2	53	32,3	11	6,7	20	12,2	164	100,0
P4	34	20,7	33	20,1	52	31,7	27	16,5	18	11,0	164	100,0
P5	37	22,6	36	22,0	50	30,5	28	17,1	13	7,9	164	100,0
P6	43	26,2	25	15,2	47	28,7	33	20,1	14	8,5	162	98,8
P7	31	18,9	27	16,5	50	30,5	26	15,9	30	18,3	164	100,0
P8	31	18,9	29	17,7	42	25,6	39	23,8	23	14,0	164	100,0
P9	39	23,8	37	22,6	65	39,6	15	9,1	8	4,9	164	100,0
P10	26	15,9	42	25,6	68	41,5	21	12,8	7	4,3	164	100,0
P11	38	23,2	41	25,0	56	34,1	21	12,8	8	4,9	164	100,0
P12	8	4,9	8	4,9	49	29,9	41	25,0	58	35,4	164	100,0
P13	45	27,4	45	27,4	51	31,1	10	6,1	13	7,9	164	100,0
P14	68	41,5	52	31,7	35	21,3	1	0,6	8	4,9	164	100,0
P15	77	47,0	58	35,4	23	14,0	4	2,4	2	1,2	164	100,0
P16	53	32,3	46	28,0	53	32,3	10	6,1	2	1,2	164	100,0
P17	115	70,1	25	15,2	16	9,8	7	4,3	1	0,6	164	100,0
P18	102	62,2	26	15,9	21	12,8	6	3,7	9	5,5	164	100,0

Respuestas al cuestionario Desempeño Laboral

	Nunca		Casi Nunca		A veces		Casi siempre		Siempre		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Q1	16	9,8	35	21,3	67	40,9	28	17,1	18	11,0	164	100,0
Q2	1	0,6	12	7,3	53	32,3	66	40,2	32	19,5	164	100,0
Q3	4	2,4	7	4,3	26	15,9	64	39,0	63	38,4	164	100,0
Q4	7	4,3	15	9,1	46	28,0	53	32,3	43	26,2	164	100,0
Q5	0	0,0	3	1,8	16	9,8	63	38,4	82	50,0	164	100,0
Q6	2	1,2	3	1,8	29	17,7	63	38,4	67	40,9	164	100,0
Q7	3	1,8	8	4,9	62	37,8	63	38,4	28	17,1	164	100,0
Q8	0	0,0	2	1,2	15	9,1	61	37,2	86	52,4	164	100,0
Q9	0	0,0	4	2,4	37	22,6	52	31,7	71	43,3	164	100,0
Q10	0	0,0	2	1,2	19	11,6	70	42,7	73	44,5	164	100,0
Q11	1	0,6	7	4,3	38	23,2	61	37,2	57	34,8	164	100,0
Q12	0	0,0	8	4,9	32	19,5	66	40,2	58	35,4	164	100,0
Q13	1	0,6	0	0,0	7	4,3	40	24,4	116	70,7	164	100,0
Q14	0	0,0	1	0,6	5	3,0	21	12,8	137	83,5	164	100,0
Q15	0	0,0	1	0,6	5	3,0	37	22,6	121	73,8	164	100,0
Q16	2	1,2	1	0,6	2	1,2	43	26,2	116	70,7	164	100,0
Q17	0	0,0	1	0,6	3	1,8	29	17,7	131	79,9	164	100,0
Q18	1	0,6	10	6,1	32	19,5	55	33,5	66	40,2	164	100,0
Q19	0	0,0	3	1,8	5	3,0	33	20,1	123	75,0	164	100,0
Q20	0	0,0	1	0,6	3	1,8	51	31,1	109	66,5	164	100,0

Reporte de similitud TURNITIN

● 13% de similitud general

Principales fuentes encontradas en las siguientes bases de datos:

- 11% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 9% Base de datos de trabajos entregados
- 3% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

FUENTES PRINCIPALES

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

1	repositorio.uwiener.edu.pe Internet	4%
2	ti.autonmadeica.edu.pe Internet	2%
3	cybertesis.unmsm.edu.pe Internet	1%
4	scielo.org.co Internet	<1%
5	uwiener on 2023-10-24 Submitted works	<1%
6	uwiener on 2023-12-06 Submitted works	<1%
7	Submitted on 1692724956972 Submitted works	<1%
8	repositorio.unsa.edu.pe Internet	<1%