



Universidad
Norbert Wiener

Powered by **Arizona State University**

ESCUELA DE POSGRADO

Tesis

Factores psicosociales y ausentismo laboral del profesional de Enfermería en
un Instituto de Lima, 2024

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

Presentado por:

Autora: Simón Flores, Yobana


Código ORCID: <https://orcid.org/0009-0004-9902-1078>

Asesora: Dra. Hermosa Moquillaza, Rocío Victoria

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-4988-1067>

Lima – Perú

2024

 Universidad Norbert Wiener	DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA Y DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN		
	CÓDIGO: UPNW-GRA-FOR-033	VERSIÓN: 01 REVISIÓN: 01	FECHA: 08/11/2022

Yo, YOBANA SIMON FLORES Egresado(a) de la Escuela de Posgrado de la Universidad privada Norbert Wiener declaro que la tesis “FACTORES PSICOSOCIALES Y AUSENTISMO LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERIA EN UN INSTITUTO DE LIMA, 2024” Asesorado por el docente: Mag. ROCIO HERMOZA MOQUILLAZA Con DNI 40441142 Con ORCID 0000-0001-7690-9227 tiene un índice de similitud de (14) (CATORCE) % con código oid:14912:410136931 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
 Nombres y apellidos del Egresado
 YOBANA SIMON FLORES
 DNI: ...42710292.....

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



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

Lima, 27 de noviembre de 2024

Dedicatoria

Dedicado con profundo amor y gratitud:

A mi familia, por ser mi roca inquebrantable y mi fuente constante de inspiración. Su apoyo incondicional ha sido mi motor en cada paso de este camino.

A mis amigos, cuyas risas y consejos han iluminado incluso los días más oscuros. Gracias por estar siempre a mi lado.

A mis profesores, por compartir su conocimiento y por creer en mi potencial incluso cuando yo dudaba de mí misma.

A todos aquellos que han creído en mí, me han alentado y me han tendido una mano amiga, esta conquista también es suya.

Y a ti, mamita Rosita, por ser mi constante motivación y mi razón para esforzarme sin cesar. Tu amor y apoyo han sido mi mayor regalo.

Este logro lleva un pedazo de cada uno de ustedes. Con todo mi cariño.

Agradecimiento

Quiero expresar mi más sincero agradecimiento a todas las personas que han sido parte fundamental en este camino:

A mis padres, por su amor incondicional, sacrificios y guía constante. Ustedes me han dado las bases para alcanzar mis metas y siempre han creído en mí.

A mis hermanos y hermanas, por ser mi apoyo constante y por alegrar mis días con su cariño y amistad.

A mis amigos, por las risas compartidas, los momentos inolvidables y por estar ahí en cada etapa de mi vida.

A mis profesores y mentores, por su paciencia, dedicación y por compartir su sabiduría. Han enriquecido mi mente y me han impulsado a ser mejor.

A mis compañeros de equipo, por trabajar juntos, superar obstáculos y celebrar los logros. Su colaboración ha sido esencial en este camino.

Agradezco también a todas aquellas personas que han cruzado mi camino, dejando huellas de aprendizaje y crecimiento.

Y finalmente, agradezco a la vida misma por brindarme oportunidades y desafíos que me han moldeado en lo que soy hoy.

Cada uno de ustedes ha dejado una huella imborrable en mi corazón y en mi recorrido.

Desde lo más profundo de mi ser, ¡gracias!

INDICE

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
RESUMEN.....	ix
Introducción.....	xi
CAPÍTULO I. EL PROBLEMA	12
1.1. Planteamiento del Problema	12
1.2. Formulación del problema.....	14
1.2.1. Problema general.....	14
1.2.2. Problemas específicos:	14
1.3. Objetivos de la investigación.....	15
1.3.1. Objetivo general	15
1.3.2. Objetivos específicos.....	15
1.4. Justificación de la investigación	16
1.4.1 Teórica.....	16
1.4.2 Metodológica.....	17
1.4.3 Práctica	17
1.5. Limitaciones de la investigación.....	18
CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO.....	19
2.1. Antecedentes	19
2.2. Bases teóricas.....	23
2.2.1. Conceptualización de los aspectos psicosociales	23
2.2.2. Teorías de los aspectos psicosociales.....	23

2.2.3. Evolución histórica.....	24
2.4.1.1. Dimensión: factor emocional	26
2.4.1.2. Dimensión: factor cognitivo.....	28
2.4.1.3. Dimensión: factores organizacionales.....	28
2.4.1.4. Dimensión: factores sociales	29
2.4.1.5. Dimensión: factores conductuales.....	30
2.2.2. Ausentismo laboral.....	30
2.3. Formulación de hipótesis	36
2.3.1. Hipótesis general	36
2.3.2. Hipótesis específicas	36
CAPÍTULO III. METODOLOGÍA.....	38
3.1. Método de la investigación	38
3.2. Enfoque de la investigación	38
3.3. Tipo de la investigación.....	39
3.4. Diseño de la investigación	40
3.4.1. Corte	40
3.4.2. Nivel o alcance	40
3.5. Población, muestra y muestreo	40
3.6. Variables y operacionalización	42
3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	46
3.7.1. Técnicas.....	46
3.7.2. Descripción de instrumentos	46
3.7.3. Validación	50
3.7.4. Confiabilidad.....	50

3.8. Procesamiento de la investigación.....	51
3.9. Aspectos éticos	53
4.1. Resultados	57
4.1.1. Análisis descriptivo de resultados	57
4.1.3. Discusión de resultados.....	70
5. Conclusiones y recomendaciones.....	73
5.1. Conclusiones	73
5.2. Recomendaciones	¡Error! Marcador no definido.
Referencias Bibliográficas.....	76
Anexos	¡Error! Marcador no definido.
Anexo 1. Matriz de Consistencia.....	83
Anexo 2: Instrumentos	85
Anexo 3: Validez del instrumento	96
Anexo 4: Formato de consentimiento informado.....	122
Anexo 6. Reporte de similitud de Turnitin.....	127
Anexo 7. Prueba de normalidad	129
Anexo 8. Constancia de Aprobación del comité de ética	¡Error! Marcador no definido.

INDICE DE TABLAS

Tabla 1. <i>Operacionalización de las variables</i>	42
Tabla 2. <i>Dimensiones propuestas</i>	48
Tabla 3. <i>Alpha de Cronbach para la variable independiente</i>	51
Tabla 4. <i>Alpha de Cronbach para la variable dependiente</i>	51
Tabla 5. Edad de los profesionales de enfermería en un instituto de Lima, 2024	57
Tabla 6. Género de los profesionales de enfermería en un instituto de Lima, 2024	58
Tabla 7. Grado de instrucción de los profesionales de enfermería en un instituto de Lima, 2024	58
Tabla 8. Nivel de ausentismo laboral y factores psicosociales en profesionales de enfermería en un instituto de Lima, 2024	60
Tabla 9. Determinación de la normalidad de las variables y dimensiones de interés para el estudio	61
Tabla 10. Relación entre los factores psicosociales y el ausentismo laboral	62
Tabla 11. Relación entre los factores emocionales y el ausentismo laboral	63
Tabla 12. Relación entre los factores cognitivos y el ausentismo laboral	64
Tabla 13. Relación entre los factores conductuales y el ausentismo laboral	66
Tabla 14. Relación entre los factores sociales y el ausentismo laboral	67
Tabla 15. Relación entre los factores organizacionales y el ausentismo laboral	69
Tabla 16. <i>Matriz de consistencia</i>	83
Tabla 17. <i>Prueba de normalidad</i>	130

INDICE DE FIGURAS

Figura. 1. Edad de los profesionales de enfermería en un instituto de Lima, 2024.....	57
Figura. 2. Género de los profesionales de enfermería en un instituto de Lima, 2024.....	58
Figura. 3. Grado de instrucción de los profesionales de enfermería en un instituto de Lima, 2024	59
Figura. 4. Distribución del ausentismo laboral y los factores psicosociales	62
Figura. 5. Distribución del ausentismo laboral y los factores emocionales	63
Figura. 6. Distribución del ausentismo laboral y los factores cognitivos.....	65
Figura. 7. Distribución del ausentismo laboral y los factores conductuales.....	66
Figura. 8. Distribución del ausentismo laboral y los factores sociales.....	68

RESUMEN

El **objetivo** es determinar los factores psicosociales que se relacionan con el ausentismo laboral del profesional de enfermería en un Instituto de Lima, 2024. La **metodología** de investigación fue de enfoque cuantitativa, teniendo como diseño no experimental, con nivel correlacional. La población fue el personal de enfermería conformada de 130. Los **resultados** revelan que no existe una correlación significativa entre el ausentismo laboral y los factores psicosociales ($p=0.811$, $Rho=0.21$), sin embargo, si se encontró correlación entre el ausentismo laboral y los factores conductuales ($p=0.001$; $Rho=-0.27$) y los factores sociales ($p=0.007$; $Rho=0.23$). Por lo tanto, se **concluye** que los factores psicosociales no se relacionan con el ausentismo laboral en profesionales de enfermería de un instituto de Lima, aunque las dimensiones “factores conductuales” y “factores sociales” si mostraron relación significativa con el ausentismo laboral.

Palabras clave. Psicosociales, ausentismo laboral, enfermería, Instituto de Salud.

ABSTRACT

The **objective** is to determine the psychosocial factors that are related to work absenteeism of nursing professionals in an Institute in Lima, 2024. The research **methodology** was quantitative in approach, having a non-experimental design, with a correlational level. The population was the hospital's nursing staff of 130 people with a census-sample. The **results** reveal that there is no significant correlation between work absenteeism and psychosocial factors ($p=0.811$, $Rho=0.21$), however, a correlation was found between work absenteeism and behavioral factors ($p=0.001$; $Rho=-0.27$) and social factors ($p=0.007$; $Rho=0.23$). Therefore, it is **concluded** that psychosocial factors are not related to work absenteeism in nursing professionals from an institute in Lima, although the dimensions "behavioral factors" and "social factors" did show a significant relationship with work absenteeism.

Keywords: Psychosocial, work absenteeism, nursing, Surgical Center, Health Institute.

Introducción

El ausentismo laboral en el sector de la salud, particularmente entre los profesionales de enfermería, representa un desafío significativo para la gestión hospitalaria y la calidad del servicio prestado. Este fenómeno no solo afecta la eficiencia operativa y los costos, sino que también puede tener repercusiones en la calidad de la atención al paciente.

Entre las diversas causas del ausentismo, los factores psicosociales emergen como elementos cruciales que influyen en la frecuencia y duración de las ausencias laborales.

El presente estudio se centra en identificar y analizar los factores psicosociales que se relacionan con el ausentismo laboral de los profesionales de enfermería en un instituto de Lima durante el año 2024. A través de una metodología cuantitativa, no experimental y de tipo descriptivo-correlacional, se pretende obtener una comprensión más profunda de cómo estos factores impactan en el comportamiento laboral del personal de enfermería.

La investigación se sustenta en la hipótesis de que existen factores emocionales, cognitivos y conductuales que pueden predecir el ausentismo, y busca confirmar o refutar esta premisa mediante el análisis de datos obtenidos de una población censal de 130 enfermeros y enfermeras del instituto. Los resultados obtenidos permitirán no solo clarificar la relación entre los factores psicosociales y el ausentismo, sino también ofrecer recomendaciones prácticas para la gestión y reducción de este problema en el ámbito hospitalario.

En esta introducción se contextualiza la problemática del ausentismo laboral, se justifica la importancia del estudio y se describen brevemente la metodología y los objetivos planteados. Con ello, se establece la base para el desarrollo y análisis de los resultados de la investigación, aportando al conocimiento existente sobre la gestión del personal de salud y la mejora de sus condiciones laborales.

CAPÍTULO I. EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del Problema

El ausentismo laboral se define como la ausencia del trabajador durante su jornada laboral, ya sea por motivos justificados o no (1). Según Palomo et al. esta falta de presencia o incumplimiento de la obligación laboral por parte del trabajador puede ser justificada o no (2). Para Suarez, la organización puede experimentar consecuencias adversas debido a la falta de asistencia de los empleados al trabajo (3), y para Ramírez et al., que esta problemática puede traducirse en costos y problemas de productividad para la empresa (4).

Para el caso de los factores psicosociales son aquellos que se refieren a las condiciones laborales que pueden impactar tanto en la salud física como mental de los empleados. Según Díaz-Patiño et al., estos factores incluyen la carga laboral, el apoyo social, el control sobre el trabajo, la incertidumbre laboral y el acoso laboral. La Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo revela que el ausentismo laboral es un problema común en todo el mundo, con un 28% de los trabajadores europeos reportando ausencias por enfermedad en el último año y un 12% por otras razones. Esta tasa varía según la edad, género, tipo de contrato y sector económico. En Estados Unidos, el 9.2% de los empleados a tiempo completo informó ausencias no programadas en los últimos 30 días, lo que representa una tasa de ausentismo del 3.3% (4).

Por otro lado, los aspectos psicosociales se refieren a las condiciones laborales estos factores pueden tener un impacto tanto en la salud física como en la salud mental de los empleados (5). Díaz-Patiño et al, mencionan que estos factores pueden incluir la carga

laboral, el apoyo social, el control sobre el trabajo, la incertidumbre laboral y el acoso laboral **(6)**.

La Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo es un estudio que investiga y analiza las condiciones laborales en Europa **(7)**, donde indica que el ausentismo laboral es un problema común en todo el mundo, con un 28% de los trabajadores europeos reportando ausencias por enfermedad en los últimos 12 meses, y un 12% por otras razones, además varía según la edad, género, contrato y sector económico, un ejemplo es Estados Unidos, donde el 9,2% de los empleados a tiempo completo informó de ausencias no programadas en los últimos 30 días, lo que equivale a una tasa de ausentismo del 3,3% **(8)**.

De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (OIT), las causas más comunes de ausentismo laboral en América Latina están relacionadas con la salud, especialmente el estrés y la fatiga laboral **(9)**.

A nivel mundial, Wauters et al, analizaron que el ausentismo laboral entre trabajadores de la salud en 16 países durante la pandemia, encontrando una tasa de ausentismo laboral promedio del 11,6%. Las principales causas fueron el COVID-19 y las medidas de cuarentena **(10)**.

La Organización Mundial de la Salud (OMS) publicó en mayo de 2020 un informe que reveló que el ausentismo laboral había aumentado y estaba generando una presión adicional en el personal hospitalario, ya que el 10% de los empleados se encontraban enfermos **(11)**.

A nivel continental, en Estados Unidos, un estudio publicado por el Departamento de Trabajo en diciembre de 2023 encontró un aumento del 25% en el ausentismo laboral entre los empleados en comparación con otros periodos **(12)**.

A nivel nacional, el ausentismo laboral se ha investigado que, según el Instituto Nacional de Estadística e Informática, el 2.4% de los trabajadores reportó haberse ausentado del trabajo en el último mes por motivos de salud y el 0.4% reportó haberse ausentado por razones no relacionadas con la salud, como también, a nivel local, se ha observado que el personal de enfermería del Instituto Nacional Salud del Niño en San Borja tiene algunos factores de riesgo psicosociales relacionados con el ausentismo laboral no planificado, donde según los registros de la institución, el ausentismo laboral no planificado entre los trabajadores fue del 6.1% (es decir que 2 personas faltan en promedio por día), una cifra alta en comparación con otros estudios que informan una tasa del 4% al 10% (13).

Por tanto, se plantea la siguiente pregunta como problema principal: ¿Cuáles son los factores psicosociales relacionados con el ausentismo laboral del personal de enfermería en el Instituto de Lima en 2024?

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

- ¿Cuáles son los factores psicosociales relacionados con el ausentismo laboral del profesional de enfermería en el Instituto de Lima, 2024?

1.2.2. Problemas específicos:

- ¿Cuáles son los **factores emocionales** relacionados con el ausentismo laboral del profesional de enfermería en el Instituto de Lima, 2024?
- ¿Cuáles son los **factores cognitivos** relacionados con el ausentismo laboral del profesional de enfermería en el Instituto de Lima, 2024?
- ¿Cuáles son los **factores conductuales** relacionados con el ausentismo laboral del profesional de enfermería en el Instituto de Lima, 2024?

- ¿Cuáles son los **factores sociales** relacionados con el ausentismo laboral del profesional de enfermería en el Instituto de Lima, 2024?
- ¿Cuáles son los **factores organizacionales** relacionados con el ausentismo laboral del profesional de enfermería en el Instituto de Lima, 2024?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

- “Determinar los aspectos psicosociales relacionados con el ausentismo laboral del profesional de enfermería en el Instituto de Lima, 2024”.

1.3.2. Objetivos específicos

- Identificar si los **factores emocionales** se relacionan con el ausentismo laboral del profesional de enfermería en el Instituto de Lima, 2024.
- Identificar si los **factores cognitivos** se relacionan con el ausentismo laboral del profesional de enfermería en el Instituto de Lima, 2024.
- Identificar si los **factores conductuales** relacionados con el ausentismo laboral del profesional de enfermería en el Instituto de Lima, 2024.
- Identificar si los **factores sociales** relacionados con el ausentismo laboral del profesional de enfermería en el Instituto de Lima, 2024.
- Identificar si los **factores organizacionales** se encuentran relacionados con el ausentismo laboral del profesional de enfermería en el Instituto de Lima, 2024.

1.4. Justificación de la investigación

1.4.1 Teórica

En el caso la teoría de los Factores de Riesgo Psicosocial, se centra en cómo las condiciones laborales, incluyendo el estrés, la carga de trabajo y el apoyo social, impactan la salud de los empleados. Los datos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) reflejan que el ausentismo laboral representa una pérdida económica global significativa, equivalente al 4% del PIB mundial (14). Esta cifra subraya la importancia de comprender los factores psicosociales que contribuyen a esta problemática, ya que una tasa de ausentismo alta, como la del 4.1% observada en el personal de enfermería en la investigación de Fernández-Salazar, resalta la necesidad de abordar estos factores para mejorar la salud y el bienestar de los trabajadores.

Según Fernández-Salazar, realizó una investigación en la Universidad Complutense de Madrid, los trabajadores de enfermería presentan una tasa de ausentismo laboral del 4.1%, lo que los convierte en uno de los grupos profesionales con mayor incidencia de ausentismo (15). Es importante mencionar que, a nivel nacional, en el Reglamento de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, establece el abordaje y prevención de riesgos laborales en las instituciones de salud (16).

Con respecto a la teoría, el ausentismo laboral no solo afecta a los empleados en términos de ingresos, sino que también genera costos significativos para las organizaciones. En el ámbito de la salud, donde el personal de enfermería es esencial, el ausentismo puede llevar a un déficit en la atención al paciente y mayores costos operativos, lo que refuerza la necesidad de estrategias efectivas para reducirlo.

Este modelo proporciona un enfoque integral para entender cómo la interacción de factores biológicos, psicológicos y sociales influye en la salud de los empleados. Dado que el personal de enfermería enfrenta condiciones laborales desafiantes, la integración de este modelo puede ayudar a identificar cómo los factores psicosociales, junto con aspectos físicos y mentales, contribuyen al ausentismo laboral. Esto es particularmente relevante en el contexto de la Ley N° 29783, que establece un marco legal para la seguridad y salud en el trabajo, enfatizando la necesidad de abordar integralmente los riesgos laborales en instituciones de salud.

1.4.2 Metodológica

El estudio por realizar cuenta con un gran potencial de aplicación inmediata, gracias a la utilización de un cuestionario conformado por preguntas específicas acerca de los aspectos psicosociales y el ausentismo laboral, aplicado al personal de enfermería. Este instrumento cuenta con una validación y confiabilidad adecuadas (jueces expertos y análisis de consistencia interna), lo cual lo hace una referencia útil para futuras investigaciones.

Existe un aporte valioso para la organización de salud y para el departamento de enfermería en particular (Instituto Nacional de Salud del Niño, sede San Borja), ya que conocer los aspectos psicosociales es un punto de partida fundamental para desarrollar un plan de estrategias adecuadas para abordar el ausentismo laboral y garantizar la calidad del cuidado, reflejada en la satisfacción del paciente, de los trabajadores y de la propia institución de salud.

1.4.3 Práctica

El estudio proveerá la verdadera realidad del problema de los factores psicosociales en relación con el ausentismo laboral en dicha Institución. Según la Organización Mundial

de la Salud y la Organización Internacional del Trabajo, el mantenimiento de un entorno laboral saludable es vital para el bienestar mental y físico de los trabajadores. Si bien es cierto este tema es relevante porque este fenómeno va en aumento cada año y puede ocasionar efectos negativos para la institución y perjudicar a los pacientes y trabajadores.

1.5. Limitaciones de la investigación

Entre las limitaciones de la investigación se encuentran varios factores. La falta de familiaridad de algunos encuestados con el uso del enlace proporcionado para las encuestas, lo cual dificultó su participación. Además, la cantidad de estudios similares con variables comparables también fue limitada, restringiendo el marco de referencia y el análisis comparativo de los resultados obtenidos y la falta de motivación por lo cual demoró 10 días la recolección de datos.

CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

Internacionales

Wang et al (17), en 2020 tuvieron como **objetivo** “Investigar la relación entre el conflicto trabajo-familia y el ausentismo en enfermeras chinas”. **La metodología** fue cuantitativo y transversal incluyó a 327 enfermeras. Los resultados mostraron que el conflicto trabajo-familia estaba significativamente relacionado con el ausentismo de las enfermeras ($Rho=0.23$, $p \text{ value} < 0.05$), donde se **concluyó** que la satisfacción laboral ayuda a la conexión con el trabajador en una institución pública.

Figueiredo-Ferraz et al (18), en 2019 tuvo como **objetivo** “Identificar factores psicosociales relacionados con el absentismo de los trabajadores en una empresa de servicios de salud en España”. **La metodología** fue cuantitativo y correlacional involucró a 236 trabajadores de la salud. **Los resultados** fue que el estrés laboral, la sobrecarga de trabajo y la falta de apoyo social influyeron en el absentismo laboral en $Rho=0.45$, $p \text{ value} = 0.05$. **Las conclusiones** fueron que los factores psicosociales principalmente la sobre carga de trabajo puede traer problemas de absentismo laboral.

Castañeda et al (19), en el 2023 donde tuvo como **objetivo** “Identificar las causas del ausentismo laboral en el sector de la salud en la Subred Centro Oriente de Bogotá en 2020 para proponer estrategias de mitigación”. **La metodología** tuvo un enfoque cuantitativo mediante la recolección y análisis de datos. **Los resultados**, revelaron que el 80% de los trabajadores experimentaron fatiga debido a la carga laboral, desencadenando ausencias justificadas por incapacidad. **Las conclusiones** fueron que el ausentismo laboral está vinculado principalmente a factores psicosociales como la sobrecarga laboral y la

insatisfacción con el clima laboral, lo que afecta negativamente la productividad y el bienestar laboral.

Alderete et al (20), en el 2024, tuvo como **objetivo** “Analizar la relación entre los factores psicosociales laborales y el síndrome de burnout en profesores de preparatoria en Guadalajara”. **La metodología** fue transversal y analítico con 330 maestros, utilizando el Maslach Burnout Inventory y una escala de factores psicosociales laborales. **Los resultados** mostraron que el 50,4% de los profesores presentaba síndrome de burnout, y el 54,2% identificó factores psicosociales negativos, siendo la percepción de remuneración del rendimiento y las condiciones del lugar de trabajo las áreas más afectadas. **Las conclusiones** fueron que se observó que el agotamiento emocional y la despersonalización estaban asociados con estos factores laborales adversos, resaltando así el riesgo que representan para la salud y bienestar de los docentes.

Morales et al (21), en 2023 tuvo como **objetivo** “Determinar los factores psicosociales vinculados al rendimiento laboral en Austro-forja, Cuenca-Ecuador”. **La metodología** fue un enfoque cuantitativo para analizar la relación entre estos factores y el desempeño laboral. **Los resultados** de un estudio con 31 empleados muestran correlaciones negativas significativas entre la motivación laboral y las habilidades y conocimientos. **Las conclusiones** fueron que existe la necesidad de programas orientados a mejorar estos aspectos para reducir los factores psicosociales en el entorno laboral específico.

Zapata et al (22), en 2023 en Ecuador tuvieron como **objetivo** “Investigar la relación entre los factores de riesgo psicosociales y el estrés laboral en el personal del IESS Ambato”. **Metodología** con un enfoque cuantitativo no experimental correlacional, se utilizó el Cuestionario de Evaluación Psicosocial del Ministerio de Trabajo de Ecuador y el

Cuestionario sobre Estrés Laboral de la OIT-OMS en una muestra de 148 trabajadores. Se confirmó la hipótesis H1, demostrando una estrecha relación entre los factores de riesgo psicosociales y el estrés laboral. Se **concluye** que estos factores pueden contribuir al desarrollo de enfermedades y estrés en el ambiente laboral, afectando la salud del trabajador y teniendo repercusiones negativas para las empresas y los gobiernos.

Nacionales

Chávez et al (23), en 2022 tuvieron como **objetivo** “Evaluar los efectos de la pandemia de COVID-19 en el ausentismo laboral y los aspectos psicosociales de las enfermeras en Perú”.

La metodología fue cuantitativa de tipo correlacional y contaron con una muestra de 300 enfermeras de diversas áreas. **Los resultados** señalan que la pandemia ha tenido un impacto significativo en el ausentismo ($Rho=0.45$, $p \text{ value} < 0.05$), donde las **conclusiones** respecto a este evento han creado evidencia que un problema epidemiológico crea problemas en su capacidad de respuesta.

Nolasco et al (24), en 2021 tuvieron como **objetivo** “Resumieron los artículos científicos peruanos publicados entre 2018 y 2022 relacionados con factores psicosociales y ausentismo en enfermeras”. **La metodología** fue cuantitativo, no experimental y correlacional con una muestra de 120 enfermeras. **Los resultados** indican que el estrés y la satisfacción laboral están relacionados con el ausentismo laboral ($Rho=0.30$, $p \text{ value} < 0.000$), donde se **concluyó** que esta relación permite una mayor satisfacción laboral ayuda a reducir los niveles de ausentismo.

López (25), en 2021 tuvo como **objetivo** “Analizar la correlación entre la satisfacción laboral, el estrés y el ausentismo laboral”. Utilizó una **metodología** cuantitativa y transversal

y reclutó a un grupo de enfermeras de diversos hospitales y centros de salud. **Los resultados** muestran una correlación inversa significativa entre la satisfacción laboral y el ausentismo ($Rho=.032$, $p \text{ value} =0.000$), además se **concluye** que la satisfacción laboral puede servir como estrategia para la solución al ausentismo.

González (26), en 2021 tuvo como **objetivo** “Investigar la relación entre la calidad del sueño y el ausentismo laboral en enfermeras”. **La metodología** fue cuantitativa y transversal, con una muestra de enfermeras de varios hospitales y centros de salud en una ciudad específica. **Los resultados** indican una correlación significativa entre estas variables, sin embargo, se **concluye** que los niveles más bajos de calidad del sueño se asocian con un mayor ausentismo laboral en las enfermeras ($p \text{ value} < 0.000$).

Suarez (27), en 2021 tuvo como **objetivo** “Realizar un análisis de la relación entre enfermedad profesional y ausentismo laboral en el Hospital Policial Augusto Belisario Leguía durante 2017-2018”. **La metodología** fue cuantitativa, no experimental, donde se examinaron 79 casos de descansos médicos relacionados con enfermedades profesionales en el personal de salud policial. **Como resultados**, se encontraron que hubo un mayor ausentismo en mujeres casadas mayores de 50 años con una formación técnica en enfermería y más de 20 años de experiencia laboral. Fueron que tasa global de ausentismo fue del 7.56% en 2017 y del 6.39% en 2018, con un índice de gravedad de 25.12 días en 2017 y 26.43 días en 2018. **Se concluyó** que existe una asociación entre enfermedades profesionales causadas por agentes físicos y un mayor ausentismo debido a lesiones musculoesqueléticas ($p \text{ value} < 0.000$).

Pérez (28), en 2021 tuvo como **objetivo** “Examinar la relación entre el apoyo social y el ausentismo laboral en enfermeras”. Utilizó una **metodología** cuantitativa no experimental y

reclutó a una muestra de 40 enfermeras de hospitales y centros de salud. Como **resultado**, se obtuvo que existe una relación inversa significativa entre el apoyo social y el ausentismo laboral en las enfermeras. Como **conclusión**, se demuestra que el apoyo social, permite a las enfermeras reducir el ausentismo laboral con un $Rho=0.39$.

Arévalo (29), en 2020 el **objetivo** fue “Analizar aspectos psicosociales y el absentismo laboral en trabajadores de un hospital”. La **metodología** utilizada fue cuantitativa y transversal y recopiló datos de 100 trabajadores. **Sus resultados** indican que el estrés laboral, el apoyo social y la percepción de injusticia, por este motivo **se concluye** que los aspectos sociales contribuyen al absentismo laboral en $Rho=0.45$.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Conceptualización de los aspectos psicosociales

Se refiere a aquellos aspectos del ambiente laboral que tienen un impacto físico y mental de los empleados, así como en su desempeño laboral, además los aspectos psicosociales pueden influir en los trabajadores, así como en la seguridad laboral y en la calidad de su desempeño, por lo tanto, es importante que los empleadores y los encargados de la gestión del personal tomen en cuenta estos factores y promuevan un ambiente laboral saludable y seguro (30).

2.2.2. Teorías de los aspectos psicosociales.

Caplan, identifica tres tipos de ajuste entre la persona y su entorno, con interacciones que afectan la salud y bienestar, en función a la teoría de la interacción persona-ambiente de las teorías de Maslow, han fundamentado que el entorno laboral incluye la teoría de la motivación y satisfacción laboral, la teoría de la demanda y control de Karasek donde relaciona con las demandas laborales con el control de los trabajadores (31).

En definitiva, los aspectos psicosociales influyen en la interacción del individuo y el tema laboral, social y psicológico, pudiendo afectar su bienestar emocional, físico y psicológico y repercutir en su desempeño y comportamiento en el trabajo (32). A continuación:

Teoría de la Psicología Organizacional:

Esta teoría sostiene que los factores psicosociales, como la cultura organizacional, el liderazgo, la comunicación y la satisfacción laboral, tienen un impacto significativo en el rendimiento de los empleados y un ambiente laboral que fomente relaciones saludables, brinde oportunidades de desarrollo y promueva un equilibrio entre trabajo y vida personal puede contribuir positivamente al bienestar psicológico y al rendimiento laboral (32).

Teoría de la Calidad del Desempeño:

Esta teoría destaca la importancia de crear un entorno que fomente la calidad en el desempeño laboral, donde se argumenta que los aspectos psicosociales, como la motivación, el reconocimiento y la retroalimentación positiva, son fundamentales para estimular un rendimiento laboral de alta calidad, además un ambiente que valore y reconozca los logros de los empleados puede mejorar la satisfacción laboral y, por ende, la calidad de su trabajo (32).

2.2.3. Evolución histórica

Existen varios factores psicosociales en el lugar de trabajo, como el estrés laboral, el apoyo social, la carga de trabajo, satisfacción laboral, la relación con los compañeros y supervisores, el acoso laboral, entre otros, como es el caso en que cada persona tiene su propia

percepción y forma de reaccionar ante estas situaciones, por lo que es importante identificar y analizar los factores específicos que puedan estar afectando a cada trabajador (33).

Para promover un ambiente laboral saludable y reducir el riesgo de problemas de salud mental y ausentismo laboral, se deben implementar estrategias adecuadas y efectivas.

Diferentes modelos teóricos, como el modelo de estrés laboral y recompensa de Siegrist (33), donde el esfuerzo laboral se refiere a la cantidad de tiempo y energía, por otro lado, existe la teoría del enriquecimiento del trabajo de Hackman y Oldham (34) donde se hace referencia a un diseño de trabajo que afecta la motivación y el rendimiento. Por otro lado, el modelo de demandas y recursos laborales de Bakker y Demerouti (35), proponen diferentes factores psicosociales que pueden influir en el desempeño y el bienestar de los trabajadores.

Esta teoría sostiene que los factores psicosociales en el entorno laboral, como el estrés, el acoso y la carga de trabajo, pueden influir significativamente en la salud mental y física de los empleados. La exposición prolongada a estos factores puede llevar a problemas de salud que resulten en ausentismo laboral.

2.2.4.1. Conceptos de modelos de los aspectos psicosociales

Leiter y Maslach: Propusieron el modelo de Desgaste Profesional (DP) que sugiere que el estrés laboral crónico tiene una reducción de motivación, el agotamiento emocional y realización personal (36).

Este modelo ha sido utilizado para analizar los efectos psicosociales de la pandemia de COVID-19 en los trabajadores de la salud (36).

Por ejemplo, el modelo de riesgo y protección de Masten, que se enfoca en los factores de riesgo y protección que influyen en la resiliencia y el bienestar de las personas. Este modelo ha sido utilizado para explorar los efectos psicosociales de la pandemia en la población general (36).

Para el caso del modelo de ajuste emocional de Lazarus y Folkman, que se centra en la evaluación cognitiva de los estresores y la respuesta emocional a ellos, lo que genera que el modelo ha sido utilizado para comprender cómo los trabajadores de la salud han enfrentado el estrés generado por la pandemia (36).

Además, el modelo de bienestar subjetivo de Diener, que se enfoca en la evaluación subjetiva de la vida, entre emociones positivas y negativas (36).

2.4.1.1. Dimensión: factor emocional

Distintos autores han investigado sobre el papel de las emociones en el ámbito laboral. Locke desarrolló la teoría de la satisfacción laboral, que indica que la satisfacción de un trabajador en su trabajo depende de la comparación entre sus expectativas y lo que realmente recibe (37). Otros autores, como Maslow (38) y Herzberg (39), también han estudiado la relación entre las emociones y el trabajo.

Maslow propuso la teoría de la jerarquía de las necesidades, donde la autorrealización se puede alcanzar a través del trabajo, mientras que Herzberg propuso la teoría de los dos factores, donde los factores motivacionales son los que realmente generan satisfacción en el trabajo (38 y 39).

Karasek desarrolló el modelo de demanda-control, donde el estrés se produce cuando la demanda del trabajo es alta y el trabajador tiene poco control sobre su trabajo **(40)**.

Este estudio considera el modelo ISTAS, que se basa en el modelo de CoPsoQ-Istas21 (versión 1.5), el cual toma en cuenta el modelo de Karasek **(40)**. El modelo ISTAS considera dimensiones emocionales (sentimientos de ansiedad), cognitivas (habilidad para concentrarse) y conductuales (abuso de elementos como el alcohol, drogas, entre otros). Durante los últimos años, se han desarrollado tres modelos más que representan los aspectos psicosociales basados en el modelo CoPsoQ-istas21 (2014-2015) **(40)**.

Con respecto a este tema, se tomó, como base el modelo ISTAS, el cual tiene en cuenta tanto el modelo de Karasek como el concepto de estrés de Selye (modelo CoPsoQ-istas21, versión 2.0, 2014) **(40)**.

Siegrist propuso el modelo de esfuerzo-recompensa, que sostiene el estrés se produce cuando el esfuerzo realizado por el trabajador no se corresponde con la recompensa recibida **(41)**.

Ambos se deben tener en cuenta los coeficientes de incertidumbre en el momento de la evaluación psicológica y de salud emocional de los encuestados debido a la complejidad de los modelos utilizados. En el caso del modelo ISTAS (CoPsoQ-Istas21, versión 1.5, 2015), existe otro modelo diseñado por Ferrari et al. que identifica 7 factores de riesgo psicosocial en el ámbito laboral **(41)**.

Bajo estas dimensiones se basan en los mismos indicadores utilizados en el modelo original, pero han sido adaptadas específicamente para el personal de enfermería (41). Esto permite que las preguntas sean más relevantes y adecuadas para la población objetivo.

En este sentido el modelo original y a la necesidad de tener una mayor precisión en la medición de los aspectos psicosociales en el personal de enfermería, además estos factores incluyen la dimensión cognitiva, emocional, organizacional, social y conductual, y están basados en los mismos indicadores utilizados en el modelo de Ferrari et al., pero adaptados específicamente para esta población (41).

2.4.1.2. Dimensión: factor cognitivo

El tema afecta a la percepción de los trabajadores, y estos sienten la evaluación del trabajo como parte de creencias. La teoría de la disonancia cognitiva de Festinger señala que las personas buscan mantener la coherencia entre sus creencias, actitudes y comportamientos, y que cualquier discrepancia puede generar malestar y la necesidad de reducirla (42).

En el ámbito laboral, esto puede ocurrir cuando un trabajador tiene que hacer tareas que no se alinean con sus valores o creencias. La teoría de la expectativa-valor de Vroom sugiere que la motivación de los trabajadores depende de su expectativa de alcanzar ciertas metas y del valor que les dan a esas metas (42).

2.4.1.3. Dimensión: factores organizacionales

La percepción y evaluación de los trabajadores tienen un trabajo que pueden ser influenciados por los aspectos organizacionales del entorno laboral (43), incluyendo a la cultura organizacional, políticas y el ejercicio de los RRHH, y la distribución de tareas y responsabilidades (43). Si se valora la colaboración y el trabajo en equipo en la cultura organizacional, los empleados pueden sentirse más motivados y comprometidos en su trabajo

y las políticas y prácticas de recursos humanos también pueden afectar el compromiso con los trabajadores, además, una distribución adecuada de las tareas puede contribuir a una mayor satisfacción de los trabajadores (43).

La Teoría de la Aceptación y Compromiso (ACT) se ha aplicado en el ámbito laboral para mejorar la salud mental y el bienestar de los trabajadores, se enfoca en ayudar a los trabajadores a aceptar las dificultades y desafíos en el trabajo, en lugar de intentar evitarlos o suprimirlos, al aceptar y comprometerse con los valores personales, se puede mejorar la resiliencia y el bienestar psicológico de los trabajadores (44).

Los resultados mostraron mejoras significativas en la satisfacción laboral, el compromiso laboral y la resiliencia psicológica de los participantes después de participar en el programa de entrenamiento de ACT (44).

2.4.1.4. Dimensión: factores sociales

Los trabajadores pueden verse afectados por los aspectos sociales y relacionales de su entorno laboral, lo que influye en su percepción y evaluación de su trabajo, donde el clima laboral, la comunicación y el apoyo social son algunos factores que influyen en la parte emocional, satisfacción y productividad laboral y el apoyo social contribuye al bienestar emocional y al rendimiento laboral de los empleados (44).

Esta teoría sugiere que la identificación de los empleados con su organización puede influir en su bienestar en tiempos de crisis, donde los trabajadores se identifican en la organización, por lo tanto, fomentar una cultura organizacional positiva y una fuerte identidad social entre los empleados puede ser beneficioso para su bienestar (45).

2.4.1.5. Dimensión: factores conductuales

Otro aspecto importante que influye en la percepción y evaluación de los trabajadores sobre su trabajo son los factores conductuales. La manera en que los trabajadores se comportan en su ambiente laboral puede afectar su desempeño, su bienestar emocional y cómo los demás los perciben, por ejemplo, la asistencia al trabajo y el cumplimiento de las normas organizacionales son conductas cruciales para el desempeño laboral y cómo los compañeros y supervisores ven al trabajador (45). La interacción entre los trabajadores se encuentra en función a la calidad y la satisfacción laboral, compromiso organizacional y el rendimiento del trabajador (45).

Para el caso de la Teoría del Comportamiento Planificado (TCP) de Ajzen es una teoría actual relacionada con el factor conductual, que sugiere que el comportamiento humano está influenciado por las actitudes y percepciones de control (46). En un estudio reciente, se aplicó la TCP para analizar la relación entre la actitud, las normas subjetivas y la percepción de control comportamental con la intención de prevención contra el COVID-19 (47).

En resumen, la TCP es relevante para comprender el comportamiento humano en relación con el cumplimiento de medidas de prevención de COVID-19, y estudios recientes han respaldado su relevancia en el análisis del factor conductual (47).

2.2.2. Ausentismo laboral

Se refiere a la falta de asistencia o la no presentación al lugar de trabajo por parte del trabajador, donde esta es una preocupación importante para los empleadores ya que puede afectar la productividad y costos para la organización (48). El concepto de ausentismo laboral se ha estudiado desde diferentes perspectivas en la literatura científica:

Por ejemplo, Robbins y Judge, el ausentismo laboral puede clasificarse en ausencias justificadas e injustificadas. Las ausencias justificadas se refieren a aquellas en las que el trabajador tiene una razón válida, como enfermedad o licencia, mientras que las ausencias injustificadas se deben a razones no aceptables, como la falta de motivación o compromiso con el trabajo (48). Por otro lado, algunos autores, como Mowday et al., han argumentado que el ausentismo laboral es el resultado de interacción tanto en las organizaciones y ambiental (49).

Además, otros autores, como Blau y Boal, mencionan que el entorno laboral, incluyendo las políticas y prácticas de la empresa, pueden influir en la frecuencia y el tipo de ausentismo laboral (49).

Por su parte, el estudio encontró factores psicosociales, como el estrés laboral y la falta de apoyo social, estaban significativamente relacionados con el ausentismo laboral en este grupo de trabajadores (50).

El estudio también encontró que la edad, el género y la antigüedad en la empresa eran factores que influían en el ausentismo laboral, concluyendo en general, que el ausentismo laboral es un fenómeno complejo que puede tener múltiples causas y consecuencias, y que puede estar relacionado con factores psicosociales como el estrés laboral, la satisfacción laboral y el apoyo social (50).

El ausentismo laboral es un fenómeno complejo que puede tener múltiples causas y consecuencias, y puede estar relacionado con factores psicosociales (50).

Por su parte, la Teoría de la pérdida de productividad (TPL) es una teoría respaldada sobre el ausentismo laboral que sostiene que no solo tiene un costo directo para la empresa,

sino que también puede afectar indirectamente la productividad de los empleados presentes, lo que resulta en una pérdida adicional de productividad (50).

Según esta teoría, el ausentismo laboral representa un costo de oportunidad tanto para los empleados como para las organizaciones. Para los empleados, faltar al trabajo puede implicar la pérdida de ingresos, mientras que, para las organizaciones, el ausentismo puede traducirse en costos adicionales, como la contratación de reemplazos o la pérdida de productividad.

Teoría de la Motivación:

Esta teoría sostiene que el ausentismo laboral puede estar vinculado a problemas de motivación. Cuando los empleados carecen de incentivos adecuados, ya sea en términos de reconocimiento, recompensas o satisfacción en el trabajo, es más probable que experimenten una falta de interés y compromiso (50). Un bajo nivel de motivación puede llevar a un aumento en las ausencias, ya que los empleados pueden sentir que no hay suficientes razones para asistir al trabajo de manera regular (50).

Teoría del Estrés Laboral:

El estrés laboral puede ser una causa significativa de ausentismo. Esta teoría sugiere que las condiciones de trabajo estresantes, como una carga laboral excesiva, falta de apoyo social en el trabajo o conflictos interpersonales, pueden contribuir al agotamiento emocional y físico de los empleados (51).

Teoría de la Salud Organizacional:

Esta teoría se centra en cómo la salud organizacional influye en el comportamiento de los empleados. Un ambiente laboral poco saludable, que carece de medidas de bienestar,

programas de salud mental o un equilibrio adecuado entre trabajo y vida, puede contribuir al ausentismo. La falta de un entorno que promueva la salud y el bienestar puede aumentar las tasas de ausentismo debido a problemas de salud física y mental **(51)**.

Teoría de la Satisfacción Laboral:

La satisfacción laboral está vinculada directamente al compromiso y la retención de los empleados. Si los trabajadores no están satisfechos con su trabajo, sus compañeros o las condiciones laborales, es más probable que recurran al ausentismo como una forma de evitar el entorno laboral insatisfactorio. La falta de satisfacción puede surgir de diversas razones, como la falta de oportunidades de desarrollo, la falta de reconocimiento o la falta de claridad en las expectativas laborales **(51)**.

Teoría de la Cultura Organizacional:

La cultura organizacional puede desempeñar un papel crucial en la gestión del ausentismo. Una cultura que promueva la transparencia, la comunicación abierta y la empatía puede reducir las tasas de ausentismo, por el contrario, una cultura que ignore o minimice los problemas relacionados con la salud y el bienestar de los empleados puede contribuir al aumento del ausentismo **(51)**.

Teoría de la Pérdida de Productividad (TPL):

Es una teoría respaldada que sostiene que el ausentismo laboral no solo tiene un costo directo para la empresa, sino que también puede afectar indirectamente la productividad de los empleados presentes. Esta teoría sugiere que las ausencias de los trabajadores pueden resultar en una pérdida adicional de productividad **(51)**.

En el 2021, se publicó un informe en el Journal of Environmental por los autores Wu et al (49). El estudio examinó cómo la ausencia de los empleados afecta la productividad en una fábrica de productos químicos en China, teniendo como resultados que la Teoría de la Pérdida de la Producción (TPL), al encontrar una asociación significativa entre el ausentismo y la disminución de la productividad de los empleados que sí asisten al trabajo, por lo tanto, las empresas podrían considerar la posibilidad de implementar programas de intervención para reducir el ausentismo y mejorar la productividad en el lugar de trabajo (51).

El ausentismo laboral es un fenómeno de gran relevancia en el ámbito empresarial, ya que tiene un impacto significativo en la productividad y los costos de las organizaciones. Además, es un tema que ha sido estudiado desde diversas perspectivas en la literatura científica, lo que permite una comprensión más completa de sus causas y consecuencias. A continuación, ampliaré la información proporcionada (51):

Clasificación del Ausentismo Laboral:

El ausentismo laboral puede clasificarse en ausencias justificadas e injustificadas. Las ausencias justificadas son aquellas en las que el trabajador tiene una razón válida, como enfermedad o licencia médica, mientras que las ausencias injustificadas se deben a razones no aceptables, como la falta de motivación o compromiso con el trabajo (51).

Factores Organizacionales y Ambientales:

Es el resultado de una interacción entre factores organizacionales y ambientales (51). Esto significa que las condiciones en el lugar de trabajo y el entorno externo pueden influir en la propensión de los trabajadores a faltar al trabajo.

Impacto de Factores Psicosociales:

Diversos estudios han identificado factores psicosociales que están relacionados con el ausentismo laboral. Por ejemplo, el estrés laboral y la falta de apoyo social se han asociado significativamente con el ausentismo laboral en trabajadores de la salud en Colombia. Además, el estrés laboral y la satisfacción laboral también se han relacionado con el ausentismo laboral en una empresa de servicios de limpieza en España (51).

Complejidad del Ausentismo Laboral:

Como se menciona en los estudios previos, el ausentismo laboral es un fenómeno complejo que puede tener múltiples causas y consecuencias. Además, puede estar relacionado con una serie de factores, incluyendo los psicosociales, que hacen que su gestión sea un desafío importante para las organizaciones (51).

A continuación, se muestra las definiciones de las dimensiones y sustentado en autores:

Dimensión 1. Falta al trabajo: Esta dimensión se refiere a la cantidad de veces que un empleado ha faltado al trabajo en un período específico, en este caso, los últimos seis meses. La falta al trabajo es un aspecto clave del ausentismo laboral (51). La frecuencia de las ausencias puede tener un impacto significativo en la productividad y los costos de una organización.

Dimensión 2. Notificación al supervisor con anticipación sobre la ausencia: Esta dimensión se refiere a la cantidad de veces que un empleado ha comunicado con anticipación a su supervisor sobre su ausencia programada. La notificación anticipada es esencial para que la organización pueda planificar y gestionar adecuadamente las ausencias (51).

Dimensión 3. Revisión de algún tipo de apoyo o asistencia por parte de la organización durante su ausencia: Esta dimensión se refiere a la cantidad de veces que un empleado ha recibido apoyo o asistencia de la organización durante sus ausencias laborales (51).

Dimensión 4. Cuántas veces está dispuesto a compartir la razón de su ausencia con la organización: Esta dimensión se refiere a la disposición del empleado para compartir con la organización la razón detrás de sus ausencias laborales. La transparencia en la comunicación puede ser importante para que la organización comprenda las razones detrás del ausentismo y tome medidas adecuadas (51).

2.3. Formulación de hipótesis

2.3.1. Hipótesis general

Hi: Existe relación significativa entre los aspectos psicosociales y el ausentismo laboral del profesional de enfermería en el Instituto de Lima, 2024.

Ho: No existe relación significativa entre los aspectos psicosociales y el ausentismo laboral del profesional de enfermería en el Instituto de Lima, 2024.

2.3.2. Hipótesis específicas

Hipótesis específica 1

Hi. Existe relación significativa entre los factores emocionales y el ausentismo laboral del profesional de enfermería en el Instituto de Lima, 2024.

Ho: No existe relación significativa entre los factores emocionales y el ausentismo laboral del profesional de enfermería en el Instituto de Lima, 2024.

Hipótesis específica 2

Hi. Existe relación significativa entre los factores cognitivos y el ausentismo laboral del profesional de enfermería en el Instituto de Lima, 2024.

Ho: No existe relación significativa entre los factores cognitivos y el ausentismo laboral del profesional de enfermería en el Instituto de Lima, 2024.

Hipótesis específica 3

Hi. Existe relación significativa entre los factores conductuales y el ausentismo laboral del profesional de enfermería en el Instituto de Lima, 2024.

Ho. No existe relación significativa entre los factores conductuales y el ausentismo laboral del profesional de enfermería en el Instituto de Lima, 2024.

Hipótesis específica 4

Hi. Existe relación significativa entre los factores sociales y el ausentismo laboral del profesional de enfermería en el Instituto de Lima, 2024.

Ho. No existe relación significativa entre los factores sociales y el ausentismo laboral del profesional de enfermería en el Instituto de Lima, 2024.

Hipótesis específica 5

Hi: Existe relación significativa entre los factores organizacionales y el ausentismo laboral del profesional de enfermería en el Instituto de Lima, 2024.

Ho: Existe relación significativa entre los factores organizacionales y el ausentismo laboral del profesional de enfermería en el Instituto de Lima, 2024.

CAPÍTULO III. METODOLOGÍA

3.1. Método de la investigación

La estrategia de investigación empleada se basó en un enfoque hipotético-deductivo. Este enfoque comienza con una revisión de la literatura que respalda la teoría relevante. A partir de esta revisión, se identificarán las dimensiones pertinentes y se desarrollarán herramientas de medición para evaluar la relación entre ellas **(50)**.

El método deductivo es ampliamente utilizado en la investigación científica, especialmente en las ciencias sociales. Autores influyentes, como Karl Popper en su obra "La lógica de la investigación científica", abogaron por la aplicación de este método, argumentando que la investigación debe comenzar con una teoría preexistente que pueda ser sometida a contrastación empírica **(50)**.

Además, autores como Hernández et al en su libro "Metodología de la Investigación" también respaldan el enfoque deductivo en la investigación científica. Argumentan que este método permitió empezaron con una hipótesis o teoría previa y luego buscar evidencia empírica que respalde o refute dicha hipótesis o teoría **(50)**.

En resumen, el método deductivo facilitó el inicio de la investigación a partir de una teoría preexistente y la búsqueda de evidencia empíricamente que valide o refute esta teoría, lo que desempeña un papel fundamental en la investigación científica **(50)**.

3.2. Enfoque de la investigación

La metodología de investigación adoptada se caracteriza por ser cuantitativa, dado que el propósito es la medición y el análisis de las variables de interés mediante la recolección de datos numéricos y su posterior análisis estadístico.

En este sentido, se empleó un instrumento validado que posibilite la medición de las dimensiones previamente definidas en el marco teórico **(50)**.

Es relevante destacar que el enfoque cuantitativo ha sido ampliamente utilizado en investigaciones relacionadas con la salud, incluyendo aquellas llevadas a cabo en el ámbito de la enfermería **(50)**.

3.3. Tipo de la investigación

La investigación que se presenta se cataloga como investigación aplicada, ya que se el desarrollo es la aplicación de un concepto teórico con instrumentos previamente establecidos **(50)**.

En cuanto a la investigación cuantitativa, se orienta hacia la medición y el análisis de datos numéricos y objetivos utilizando instrumentos de medición específicos. Siguiendo la perspectiva de Hernández et al. este tipo de investigación se caracteriza por la estructura, que se basa en la recolección de datos mediante instrumentos estandarizados y previamente definidos **(50)**. Además, implica la aplicación de un análisis estadístico riguroso en el procesamiento de los datos.

Es crucial destacar que este enfoque de investigación permite el establecimiento de relaciones entre variables, lo que puede contribuir a identificar correlaciones y patrones dentro del fenómeno estudiado. Además, sienta las bases para investigaciones posteriores y el desarrollo de hipótesis y teorías más sólidas **(50)**.

Es relevante subrayar que el enfoque cuantitativo es esencial para la medición de las dimensiones establecidas en el marco teórico. Se apoya en la recolección de datos numéricos

que son susceptibles de ser analizados a través de métodos estadísticos descriptivos e inferenciales (50).

En última instancia, esta metodología posibilita la obtención de resultados precisos y objetivos, lo que contribuye a la validez y confiabilidad de la investigación. En consecuencia, el enfoque cuantitativo en la investigación desempeña un papel fundamental para la construcción de conocimiento y la toma de decisiones en diversas áreas, incluyendo el ámbito de la salud y la enfermería (50).

3.4. Diseño de la investigación

El diseño es no experimental (observacional), en la cual se recopiló información a partir de la observación natural de los datos (50).

3.4.1. Corte

Cabe destacar que se trata de un estudio transversal, en el que se analizaron datos recolectados en un momento específico, sin hacer seguimiento a los participantes (50).

3.4.2. Nivel o alcance

El nivel o alcance es correlacional, ya que permitió determinar el nivel de relación entre los aspectos psicosociales y el ausentismo laboral, evaluando si existe una interacción entre ellas (50).

3.5. Población, muestra y muestreo

Para determinar la población, según información del Instituto Nacional de Salud del Niño (2022), con sede en San Borja, se determinó que existen 130 enfermeras (os), encargados en el cuidado del paciente, situación que permite demostrar la importancia de la institución como de la interacción diaria con el paciente.

Con respecto al cálculo de la muestra, debido a la cantidad de la población, no se evaluará la muestra puesto que la investigación es CENSAL.

Los criterios de inclusión y exclusión

Para un estudio de enfermeras que tenga en cuenta los aspectos psicosociales y el ausentismo pueden variar según los objetivos específicos de la investigación, pero algunos criterios comunes fueron:

- Las licenciadas (o) que laboren en el área del centro quirúrgico y sala de recuperación.
- Licenciadas que laboren en el área más de 6 meses.
- Personal que voluntariamente desea participar en el estudio.
- Las personas que firmaron el consentimiento informado.

Exclusión:

- Excluir a la jefa y las coordinadoras.

3.6. Variables y operacionalización

Tabla 1. *Operacionalización de las variables*

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa (nivel o rangos)
Variable 1: Factores Psicosociales	Son situaciones o escenarios donde el ser humano se interrelaciona con su entorno laboral evidenciándose en una organización en el cumplimiento de sus labores. Esto conlleva a un beneficio o a una afección.	Conjunto de elementos relacionados a destrezas, habilidades y valores de cualidad congénitos de la persona, se puede medir mediante la competencia metódica, técnica, social e interactiva.	Factores emocionales	P1. ¿Con qué frecuencia te sientes ansioso/a durante el día en su trabajo? P2. ¿Con que frecuencia ha experimentado ganas de llorar en el trabajo? P3. ¿Con que frecuencia maneja sus emociones cuando estás estresado/a en el trabajo? P4. ¿Con que frecuencia maneja la tristeza en el trabajo? P5. ¿Con que frecuencia maneja los conflictos emocionales en tus relaciones interpersonales en el trabajo? P6. ¿Con que frecuencia mantiene actitud positiva en el trabajo? P7. ¿Con que frecuencia debe mantener su autoestima saludable y positiva en el trabajo? P8. ¿Con que frecuencia ha buscado ayuda profesional para manejar sus emociones en el pasado en el trabajo?	Ordinal	Bajo: 8-16 Medio: 17-24 Alto: 25-32

	P9. ¿Con qué frecuencia sientes que tus pensamientos te impiden realizar tareas importantes en el trabajo?	
Factores cognitivos	P10. ¿Con que frecuencia manejas los pensamientos negativos o preocupaciones recurrentes en el trabajo?	Bajo: 3-6 Medio: 7-9 Alto: 10-12
	P11. ¿Con qué frecuencia practicas la atención plena (consciencia) para ayudar a controlar tus pensamientos y emociones en el trabajo?	
	P12. ¿Con qué frecuencia te sientes motivado/a para establecer y lograr tus metas en el trabajo?	
Factores conductuales	P13. ¿Con que frecuencia mantiene un estilo de vida saludable en su trabajo?	Bajo: 3-6 Medio: 7-9 Alto: 10-12
	P14. ¿Con que frecuencia tiene estrés en su trabajo?	
	P15. ¿Con qué frecuencia interactúas con otras personas y busca apoyo social en tus funciones laborales?	
Factores sociales	P16. ¿Con que frecuencia te afecta la interacción social en tu estado de ánimo en el trabajo?	Bajo: 3-6 Medio: 7-9 Alto: 10-12
	P17. ¿Con que frecuencia busca ayuda profesional para manejar tus problemas de comportamiento o sociales en la jornada laboral?	

				<p>P18. ¿Con qué frecuencia se comunica su supervisor con usted acerca de su desempeño laboral?</p> <p>P19. ¿Con que frecuencia siente que tiene el equipo y los recursos adecuados para realizar su trabajo eficazmente?</p> <p>P20. ¿Con qué frecuencia se siente incluido en la toma de decisiones que afectan su trabajo?</p> <p>P21. ¿Con que frecuencia tiene trabajo con un propósito y contribuye a la misión de la organización?</p> <p>P22. ¿Con que frecuencia se siente valorado y reconocido por su trabajo en la organización?</p> <p>P23. ¿Con que frecuencia su organización promueve un ambiente de trabajo saludable y seguro en el trabajo?</p> <p>P24. ¿Con que frecuencia siente que su organización brinda oportunidades para el desarrollo profesional y personal en el trabajo?</p> <p>P25. ¿Con que frecuencia su organización tiene una cultura de respeto y colaboración en el trabajo?</p>	<p>Bajo: 8-16 Medio: 17-24 Alto: 25-32</p>
Variable 2:	Es la falta del personal a su centro de trabajo bajo contrato, con una evidencia de varios	Esta explícito como la ausencia del trabajador en su puesto de trabajo	Ausentismo laboral	<p>P26. ¿Cuántas veces ha faltado al trabajo en los últimos 6 meses?</p>	

<p>días de ausencia. Considerado como un problema de salud con un interés por su impacto en la calidad de vida, el estado mental del trabajador, de igual manera en la economía y organizacional (11) .</p>	<p>por diversos motivos; pudiéndose medir a través de los factores profesionales, internos y externos</p>	<p>P27. ¿Cuántas veces le notificó a su supervisor con anticipación sobre su ausencia?</p>	<p>Bajo: 4-8 Medio: 9-14 Alto: 15-16</p>
		<p>P28. ¿Cuántas veces recibió algún tipo de apoyo o asistencia por parte de la organización durante su ausencia?</p>	<p>Ordinal</p>
		<p>P29. ¿Cuántas veces está dispuesto a compartir la razón de su ausencia con la organización?</p>	

3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.7.1. Técnicas

La técnica utilizada fue la encuesta, donde se utilizó con el propósito de crear el instrumento, que se llevó a cabo una planificación minuciosa que incluyó una serie de preguntas y respuestas predefinidas. Estas preguntas fueron cuidadosamente elegidas para evaluar los aspectos psicosociales pertinentes en el ámbito de la psicología y la salud laboral. Su selección se basó en el libro "Los Riesgos psicosociales en el trabajo" de Neffa, publicado por el Centro de Estudios e Investigación Laboral (CEIL) de la Universidad Nacional de La Plata, específicamente en la página 286.

3.7.2. Descripción de instrumentos

Este estudio incorpora el modelo ISTAS, el cual se deriva del modelo CoPsoQ-Istas21 (versión 1.5). Este último toma en consideración las aportaciones del modelo de Karasek (1979) y el concepto de estrés propuesto por Selye (1936). El modelo ISTAS engloba dimensiones emocionales, cognitivas y conductuales, incluyendo sentimientos de ansiedad, capacidad para concentrarse y la tendencia al abuso de sustancias como alcohol o drogas. En años recientes, se han desarrollado tres modelos adicionales que representan aspectos psicosociales basados en el modelo CoPsoQ-Istas21 (2014-2015). Estos nuevos modelos se caracterizan por presentar entre siete y cinco dimensiones y exhiben relaciones específicas entre las variables. Por lo tanto, al evaluar psicológicamente y la salud emocional de los encuestados, es importante reconocer la posible existencia de coeficientes de incertidumbre.

Resumidamente, el instrumento se ha diseñado teniendo en cuenta dimensiones clave de los aspectos psicosociales como ansiedad, concentración y propensión al abuso de sustancias.

Además, se ha utilizado como referencia el modelo ISTAS, que integra el enfoque de Karasek y la concepción de estrés de Selye.

Resulta esencial mencionar que, debido a la complejidad de los modelos empleados, es necesario considerar la existencia de coeficientes de incertidumbre al momento de la evaluación de la salud emocional y psicológica de los participantes.

Junto al modelo ISTAS, existe otro modelo diseñado por Ferrari et al. (2016) que identifica siete factores de riesgo psicosocial en el entorno laboral. Sin embargo, los resultados en cuanto a la consistencia interna indican que algunos de estos factores están relacionados entre sí debido a la abundante información que contienen. Con el propósito de mejorar la precisión y la claridad del instrumento, se ha optado por dividir estos factores en cinco dimensiones independientes: Cognitiva, Emocional, Organizacional, Social y Conductual. Estas dimensiones mantienen los mismos indicadores utilizados en el modelo original, pero se han adaptado específicamente para ser pertinentes y apropiadas a la población de profesionales de enfermería.

Para concluir, se ha decidido estructurar el instrumento en torno a cinco factores en lugar de siete, atendiendo a la complejidad del modelo original y la necesidad de lograr una mayor precisión en la medición de los aspectos psicosociales en el personal de enfermería. Estos factores engloban las dimensiones cognitivas, emocionales, organizativas, sociales y conductuales, y se basan en los mismos indicadores utilizados en el modelo de Ferrari et al. (2016), pero han sido adaptados de manera específica para esta población.

Tabla 2. *Dimensiones propuestas*

	Dimensiones basadas en el modelo CoPsoQ-istas21, versión 2.0 (2014)	Dimensiones basadas en el modelo de ISTAS (CoPsoQ-Istas21, versión 1.5) (2015)	Dimensiones basadas de Ferrari <i>et al</i> (2016)	Nuevas Dimensiones propuestas
1	Exigencias emocionales	Exceso de exigencias psicológicas	Exigencias psicológicas del puesto / Apoyo social y estima	Emocional
2	Ritmo de trabajo	Desarrollo en el trabajo	Trabajo activo	Organizacional
3	----	Apoyo social	Inseguridad	Social
4	Exigencias de esconder emociones	Ausencia de previsibilidad	Autonomía / Sintomatología	Conductual
5	Inseguridad sobre condiciones de trabajo	Poca claridad en el rol	Doble presencia	----
6	Conflicto de rol	Conflicto de rol	Relación salud-trabajo	Cognitiva
7	----	Escasas compensaciones por el trabajo	Condiciones laborales	----

Fuente. Neffa, J. (2015). Tomado de "*Los riesgos psicosociales en el trabajo: contribución a su estudio*". De la universidad de La Plata.

En relación a la variable de ausentismo, se hizo uso del artículo titulado "Asociación entre la satisfacción laboral, el estrés y el ausentismo en enfermeras: un estudio transversal," publicado en la revista BMC Nursing en 2021. En dicho estudio, los autores emplearon la variable de ausentismo con el propósito de evaluar la relación entre la satisfacción laboral, el estrés y el ausentismo en un grupo de enfermeras.

Este estudio identificó una conexión significativa entre la satisfacción laboral y el estrés en el contexto de las enfermeras, y también observó que las enfermeras que experimentaban niveles

elevados de estrés mostraban una mayor propensión a ausentarse de sus puestos de trabajo. Además, se constató que el ausentismo estaba vinculado a niveles reducidos de satisfacción laboral y a una carga de trabajo más elevada.

Los resultados de esta investigación resaltan la importancia de abordar los aspectos psicosociales en el entorno laboral con el fin de mejorar la satisfacción laboral y reducir el ausentismo entre las enfermeras. Los hallazgos de este estudio tienen el potencial de ser útiles en la elaboración de estrategias y políticas efectivas destinadas a mejorar la salud ocupacional de las enfermeras y, en última instancia, elevar la calidad de la atención médica. Además, a continuación, se proporciona información detallada sobre los instrumentos utilizados en la recolección de datos:

Población	: Personal que labora en el hospital
Tiempo	: setiembre 2023 – mayo 2024.
Momento	: Llenado de la encuesta fue en el hospital
Lugar	: De trabajo
Validez	: La encuesta ha sido validado por la misma entidad del Hospital
Fiabilidad	: No aplica
Tiempo de llenado	: Demora 10 minutos por encuesta
Número de ítems	: 29 ítems
Dimensiones	: 5 dimensiones
Alternativas de respuesta	: Cantidad de problemas relacionados a los factores psicosociales.

Baremos (niveles, grados) de la variable : No aplica.

3.7.3. Validación

En relación a la variable de ausentismo, se hizo uso del artículo titulado "Vinculación entre la satisfacción laboral, el estrés y la tasa de ausentismo en el personal de enfermería: un estudio de tipo transversal", el cual fue publicado en la revista BMC Nursing en el año 2021. En dicho estudio, los autores emplearon la variable de ausentismo con el fin de explorar la relación existente entre la satisfacción laboral, el estrés y la frecuencia de ausencias en un grupo de enfermeras.

Este estudio reveló una correlación significativa entre la satisfacción laboral y el nivel de estrés experimentado por las enfermeras. Asimismo, se identificó que las enfermeras que experimentaban niveles elevados de estrés presentaban una mayor probabilidad de ausentarse de su puesto de trabajo. Además, se evidenció que el ausentismo estaba vinculado a niveles más bajos de satisfacción laboral y a una carga de trabajo más intensa.

Los resultados de esta investigación subrayan la importancia de abordar los aspectos psicosociales en el entorno laboral como un medio para mejorar la satisfacción laboral y reducir el ausentismo entre el personal de enfermería. Los descubrimientos obtenidos en este estudio poseen un potencial valioso para la formulación de estrategias y políticas efectivas destinadas a mejorar la salud ocupacional de las enfermeras y, en última instancia, brindar y mejorar una atención humanizada y de calidad.

3.7.4. Confiabilidad

Para el desarrollo de la confiabilidad, se desarrolló una encuesta piloto, tomados al azar para evaluar el nivel de confiabilidad del cuestionario (variables que se consideran), donde cada variable analizada representa tipos de representación.

Tabla 3. *Alpha de Cronbach para la variable 1*

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	Participantes
,7968	30

Tabla 4. *Alpha de Cronbach para la variable 2*

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	Participantes
,7608	30

3.8. Procesamiento de la investigación

El procesamiento de datos se realizó utilizando el programa SPSS versión 25. Como parte del preprocesamiento, se empleó Microsoft Excel para limpiar la base de datos y explorar la información en busca de posibles datos anómalos. Además, en SPSS se aplicaron tres técnicas específicas: coeficiente de correlación, coeficiente de fiabilidad y exploración de datos.

La descripción de las variables se realizó mediante el reporte de frecuencias y porcentajes. La distribución de las variables se determinó mediante la prueba Shapiro-Wilk, asumiendo como distribución normal a todo aquel valor de p mayor a 0.05. La valoración de la relación entre variables se realizó mediante la prueba de Rho de Spearman, considerando un nivel de confianza del 95%, un error del 0.05 y que existe relación entre variables si el valor de p es menor a 0.05. Si el Rho de Spearman es mayor a 0 se considera una relación positiva y si es menor a 0 se considera una relación negativa. El Rho de Spearman solo tendrá una interpretación cuando exista significancia estadística. Debido al resultado, se fundamenta del uso del coeficiente Rho de Spearman en Metodología:

La descripción de las variables se realizó mediante el reporte de frecuencias y porcentajes. La distribución de las variables se determinó mediante la prueba de Shapiro-Wilk, asumiendo como distribución normal a todo aquel valor de p mayor a 0.05.

Para valorar la relación entre variables, se utilizó el coeficiente Rho de Spearman. Este coeficiente es adecuado en este contexto por varias razones:

1. Distribución no normal: En casos donde las variables no siguen una distribución normal ($p < 0.05$ en la prueba de Shapiro-Wilk), el coeficiente de correlación de Pearson no es apropiado. El Rho de Spearman, al ser una prueba no paramétrica, no requiere que las variables sigan una distribución normal y es más robusto frente a datos que no cumplen con esta condición.

2. Ordinalidad de los datos: El Rho de Spearman es ideal para variables ordinales o cuando los datos son categóricos y se ordenan de manera que sus valores puedan ser rankeados. Este coeficiente evalúa la relación entre rangos en lugar de los valores originales, proporcionando una medida adecuada de asociación.

3. Relaciones monotónicas: El Rho de Spearman es eficaz para detectar relaciones monotónicas (ya sean crecientes o decrecientes) entre las variables, independientemente de si la relación es lineal o no. Esto es especialmente útil cuando la relación entre las variables no es lineal, pero sigue un patrón consistente.

Se consideró un nivel de confianza del 95% y un error del 0.05, determinando que existe relación entre variables si el valor de p es menor a 0.05. Un valor positivo de Rho indica una relación positiva entre las variables, mientras que un valor negativo indica una relación negativa. El Rho de Spearman solo tendrá una interpretación significativa cuando existe significancia estadística ($p < 0.05$).

Esta metodología asegura que las conclusiones sobre las relaciones entre variables sean sólidas y adecuadamente fundamentadas, incluso cuando las condiciones para el uso de pruebas paramétricas no se cumplen.

3.9. Aspectos éticos

La investigación cumplió con todas las normas de la ética en investigación y se tramitó los documentos necesarios para la recolección de los datos, así como la aplicación del consentimiento informado. Se mantuvo un respeto y privacidad por los datos obtenidos. En todo momento se buscó cumplir con los criterios de bioética: autonomía, beneficencia, no maleficencia y justicia, el cual pudo ser valorado por el comité de ética de la universidad.

Para desarrollar los conceptos de autonomía, beneficencia, no maleficencia y justicia en el contexto de una tesis sobre ética, es importante profundizar en cada uno de ellos, contextualizarlos en el ámbito de estudio, y analizar su interrelación. Se desarrolla cada uno de estos conceptos:

1. Autonomía:

La autonomía se refiere al derecho de los individuos a tomar decisiones informadas y voluntarias sobre sus propias vidas y cuerpos. En el contexto ético, la autonomía se valora como el respeto a la capacidad de una persona para autogobernarse y tomar decisiones basadas en sus propios valores y creencias.

Desarrollo del Concepto:

- Definición y Fundamentación: Explica la autonomía como un principio fundamental de la ética, fundamentado en el respeto por la dignidad y la libertad individual. Detalla su origen filosófico en el pensamiento kantiano y su evolución en la bioética moderna.

- Implicaciones Éticas: Analiza cómo la autonomía influye en la toma de decisiones, especialmente en ámbitos como la medicina, donde se refiere al consentimiento informado, y en el negocio, donde se relaciona con la responsabilidad y la transparencia en las decisiones.

- Desafíos y Límites: Discute los desafíos que enfrenta la autonomía, incluyendo situaciones en las que los individuos no están plenamente informados, no son competentes para tomar decisiones, o cuando la autonomía de una persona puede entrar en conflicto con la de otra.

2. Beneficencia:

La beneficencia se refiere a la obligación ética de actuar en beneficio de otros, promoviendo su bienestar y previniendo el daño. Este principio está estrechamente relacionado con la noción de hacer el bien y contribuir positivamente a la vida de los demás.

Desarrollo del Concepto:

- Definición y Fundamentación: Explica la beneficencia como un principio clave en la ética, basado en la responsabilidad moral de ayudar a los demás y mejorar su bienestar. Menciona sus raíces en la ética aristotélica y su aplicación en la ética profesional.

- Aplicaciones Prácticas: Describe cómo se aplica la beneficencia en distintos campos, como la medicina (donde se traduce en proporcionar el mejor cuidado posible a los pacientes), los negocios (en términos de responsabilidad social y apoyo a la comunidad), y la investigación (garantizando que los estudios beneficien a los participantes y la sociedad).

- Tensiones y Conflictos: Aborda las tensiones que pueden surgir entre la beneficencia y otros principios éticos, como la autonomía y la justicia, y cómo estos conflictos pueden ser manejados éticamente.

3. No Maleficencia:

La no maleficencia es el principio ético de evitar causar daño a otros. Este principio se complementa con la beneficencia, enfatizando no solo en hacer el bien, sino también en evitar el mal.

Desarrollo del Concepto:

- Definición y Fundamentación: Define la no maleficencia como la obligación ética de no

causar daño intencionalmente. Su fundamentación se encuentra en el Juramento Hipocrático y en la ética de la virtud.

- Contextos de Aplicación: Explica cómo la no maleficencia se aplica en distintos contextos, tales como la medicina (evitar procedimientos que puedan perjudicar a los pacientes), la ingeniería (asegurar que los productos y servicios no dañen a los usuarios), y el derecho (proteger a las personas de daños legales y sociales).

- Desafíos y Dilemas: Discute los dilemas éticos que surgen cuando las acciones beneficiosas pueden tener efectos secundarios dañinos, y cómo los profesionales pueden equilibrar la no maleficencia con otros principios éticos.

4. Justicia:

La justicia se refiere a la obligación ética de tratar a todas las personas de manera equitativa y justa, garantizando que se respeten sus derechos y que se distribuyan los beneficios y cargas de manera equitativa.

Desarrollo del Concepto:

- Definición y Fundamentación: Define la justicia como un principio de equidad y imparcialidad en la distribución de recursos y la toma de decisiones. Su fundamentación incluye la teoría de la justicia de John Rawls y las nociones de justicia distributiva y retributiva.

- Aplicaciones en la Práctica: Analiza cómo la justicia se aplica en diferentes áreas, como la salud (garantizando el acceso equitativo a los servicios médicos), la economía (distribución justa de la riqueza y los recursos), y el derecho (tratamiento imparcial ante la ley).

- Retos y Conflictos: Examina los retos que enfrenta la justicia en la práctica, como la desigualdad social y económica, y cómo estos pueden ser abordados a través de políticas y prácticas justas.

Interrelación de los Principios

Finalmente, es crucial discutir cómo estos principios se interrelacionan y se equilibran en la práctica ética. Por ejemplo:

- Autonomía y Beneficencia: Cómo respetar la autonomía del paciente mientras se busca su bienestar.

- Beneficencia y No Maleficencia: Cómo maximizar los beneficios y minimizar los daños en decisiones complejas.

- Justicia y Autonomía: Cómo asegurar una distribución justa de recursos sin comprometer la autonomía individual.

CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

4.1. Resultados

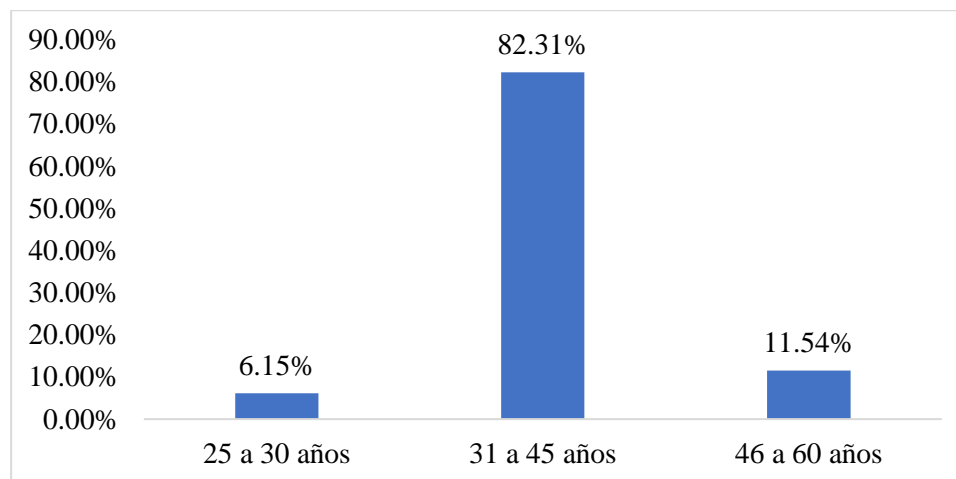
4.1.1. Análisis descriptivo de resultados

El estudio contó con 130 participantes que son profesionales de enfermería. En la Tabla 5 y Figura 1 se evalúa la edad de los participantes, donde se encontró que la mayoría, un 82.31%, era de 31 a 45 años.

Tabla 5. Edad de los profesionales de enfermería en un instituto de Lima, 2024

	n	%
25 a 30 años	8	6.15
31 a 45 años	107	82.31
46 a 60 años	15	11.54
Total	130	100.0

Figura. 1. Edad de los profesionales de enfermería en un instituto de Lima, 2024

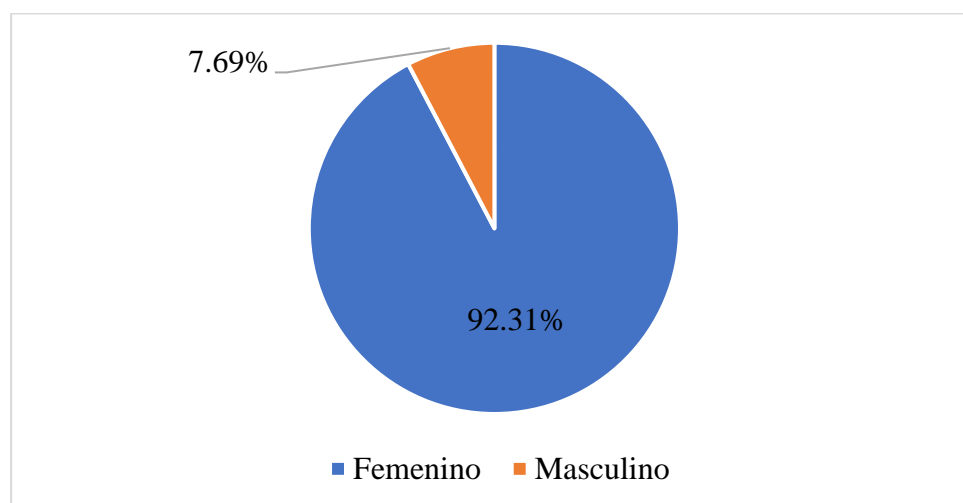


En la Tabla 2 y Figura 3 se muestran los resultados del género de los profesionales de enfermería en un instituto de Lima. Los resultados mostraron que en su mayoría son de sexo femenino (92.31%).

Tabla 6. Género de los profesionales de enfermería en un instituto de Lima, 2024

	n	%
Femenino	120	92.31
Masculino	10	7.69
Total	130	100.0

Figura. 2. Género de los profesionales de enfermería en un instituto de Lima, 2024

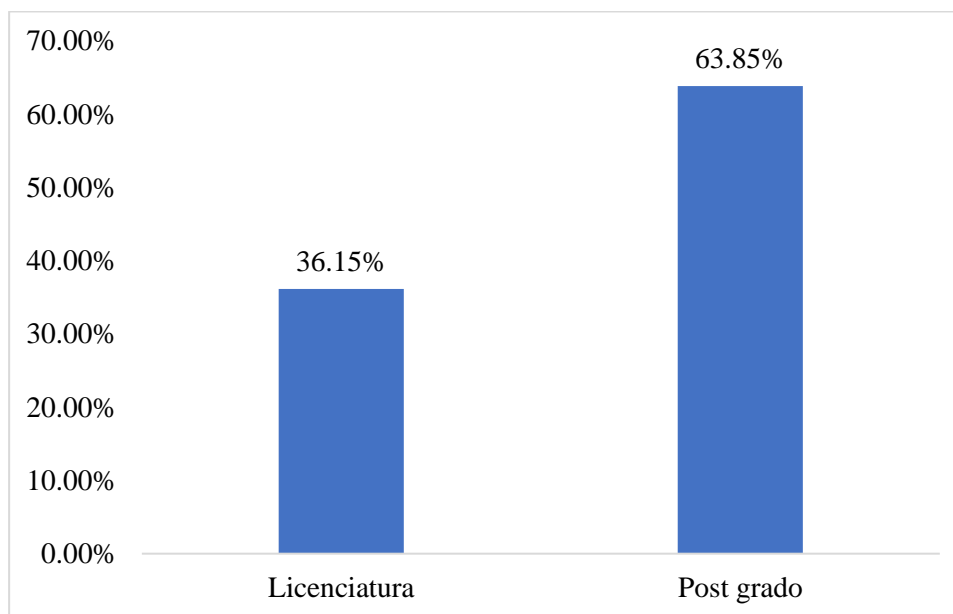


En la Tabla 7 y Figura 2 se muestra el grado de instrucción que han alcanzado los profesionales de enfermería de un instituto de Lima. Los resultados mostraron que el 63.85% tienen un post grado y un 36.15% una licenciatura.

Tabla 7. Grado de instrucción de los profesionales de enfermería en un instituto de Lima, 2024

	n	%
Licenciatura	47	36.15
Post grado	83	63.85
Total	130	100.0

Figura. 3. Grado de instrucción de los profesionales de enfermería en un instituto de Lima, 2024



Posteriormente, en la Tabla 8, se muestran los niveles de ausentismo y factores psicosociales, así como las dimensiones de esta última. Los resultados mostraron que un 84.62% presenta un nivel de ausentismo bajo y solo el 2.31% un nivel alto. Los factores psicosociales fueron altos en un 0.77% y la mayoría fueron factores psicosociales de nivel medio (81.54%). Respecto a las dimensiones de los factores psicosociales, en los factores emocionales la mayoría fue de nivel medio (76.15%), en los factores cognitivos la mayoría fue de nivel bajo (69.23%), en los factores conductuales la mayoría fue de nivel medio (70.77%), en los factores sociales la mayoría fue de nivel bajo (76.15%) y en los factores organizacionales la mayoría fue de nivel medio (53.08%).

Tabla 8. Nivel de ausentismo laboral y factores psicosociales en profesionales de enfermería en un instituto de Lima, 2024

	n	%
Ausentismo laboral		
Bajo	110	84.62
Medio	17	13.08
Alto	3	2.31
Factores psicosociales		
Bajo	23	17.69
Medio	106	81.54
Alto	1	0.77
Factores emocionales		
Bajo	31	23.85
Medio	99	76.15
Alto	0	0.00
Factores cognitivos		
Bajo	90	69.23
Medio	38	29.23
Alto	2	1.54
Factores conductuales		
Bajo	9	6.92
Medio	92	70.77
Alto	29	22.31
Factores sociales		
Bajo	99	76.15
Medio	31	23.85
Alto	0	0.00
Factores organizacionales		
Bajo	40	30.77
Medio	69	53.08
Alto	21	16.15

A fin de poder determinar la mejor prueba estadística a utilizar, en la Tabla 9 se evaluó la distribución de las variables y dimensiones a analizar. Los resultados mostraron que el ausentismo laboral, los factores emocionales, factores cognitivos y

factores conductuales mostraron valores de p menor a 0.05, por lo cual todas ellas muestran una distribución no normal. Por otro lado, los factores psicosociales, factores sociales y los factores organizacionales mostraron valores de p mayores de 0.05, por lo cual muestran una distribución normal.

Tabla 9. Determinación de la normalidad de las variables y dimensiones de interés para el estudio

	p
Ausentismo laboral	<0.001
Factores psicosociales	0.60983
Factores emocionales	0.01932
Factores cognitivos	0.01605
Factores conductuales	0.00003
Factores sociales	0.50849
Factores organizacionales	0.14552

Debido a que todas las variables y dimensiones se cruzarán con el “Ausentismo laboral”, la cual es una variable de distribución no-normal, se utilizará la prueba no paramétrica de Rho de Spearman para determinar la relación entre variables.

4.1.2. Prueba de hipótesis

Hipótesis general

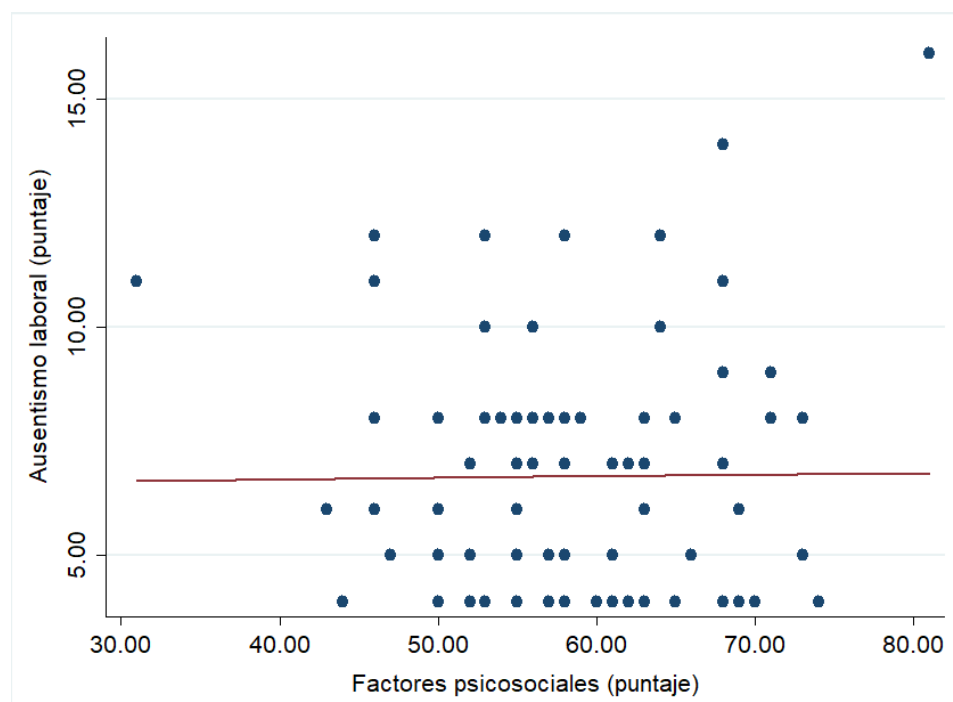
Hi: Existe relación significativa entre los factores psicosociales y el ausentismo laboral del profesional de enfermería en el Instituto de Lima, 2024.

Ho: No existe relación significativa entre los factores psicosociales y el ausentismo laboral del profesional de enfermería en el Instituto de Lima, 2024.

Tabla 10. Relación entre los factores psicosociales y el ausentismo laboral

		Ausentismo laboral	
Rho de Spearman	Factores psicosociales	Coefficiente de correlación	- 0.0081
		Sig. (bilateral)	0.9268
		n	130

Figura. 4. Distribución del ausentismo laboral y los factores psicosociales



Interpretación: En la Tabla 10 y Figura 4 se muestra el cruce de variables entre el ausentismo laboral y los factores psicosociales. Se encontró un valor de p mayor a 0.05, por lo cual se acepta la hipótesis nula.

Conclusión: Se concluye que no existe relación significativa entre los factores psicosociales y el ausentismo laboral del profesional de enfermería en el Instituto de Lima durante el 2024.

Hipótesis específica 1

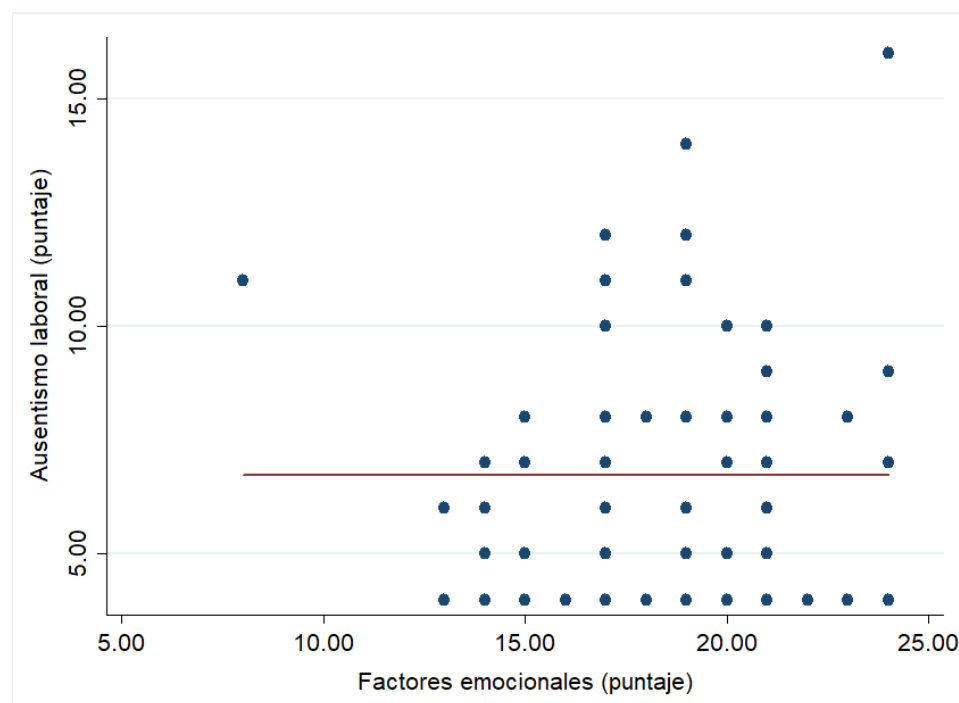
Hi: Existe relación significativa entre los factores emocionales y el ausentismo laboral del profesional de enfermería en el Instituto de Lima, 2024.

Ho: No existe relación significativa entre los factores emocionales y el ausentismo laboral del profesional de enfermería en el Instituto de Lima, 2024.

Tabla 11. Relación entre los factores emocionales y el ausentismo laboral

		Ausentismo laboral	
Rho de Spearman	Factores emocionales	Coefficiente de correlación	0.0127
		Sig. (bilateral)	0.8863
		n	130

Figura. 5. Distribución del ausentismo laboral y los factores emocionales



Interpretación: En la Tabla 11 y Figura 5 se muestra el cruce de variables entre el ausentismo laboral y los factores emocionales. Se encontró un valor de p mayor a 0.05, por lo cual se acepta la hipótesis nula.

Conclusión: Se concluye que no existe relación significativa entre los factores emocionales y el ausentismo laboral del profesional de enfermería en el Instituto de Lima durante el 2024.

Hipótesis específica 2

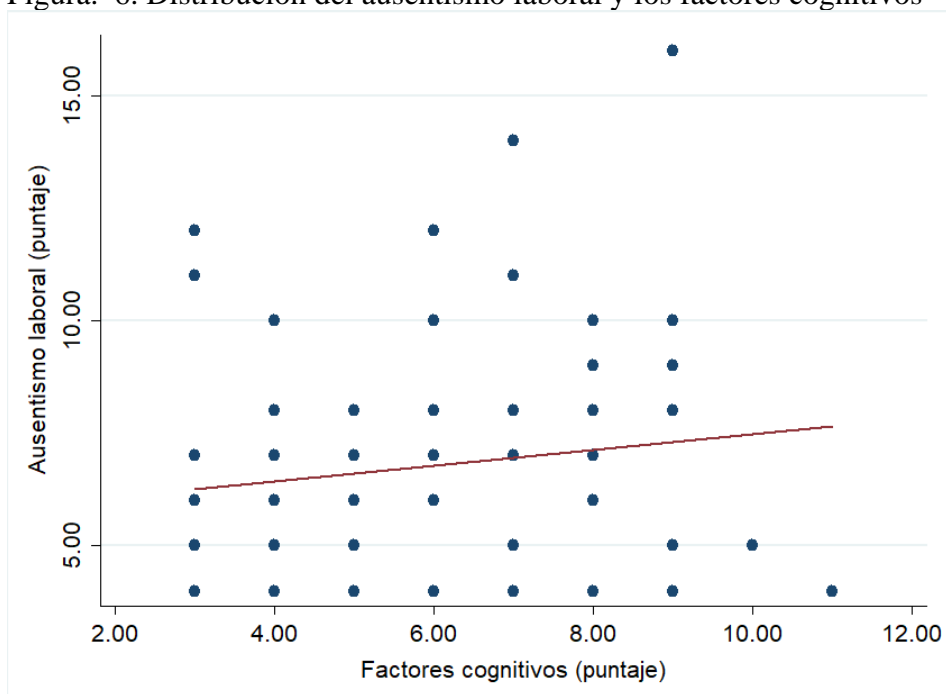
Hi: Existe relación significativa entre los factores cognitivos y el ausentismo laboral del profesional de enfermería en el Instituto de Lima, 2024.

Ho: No existe relación significativa entre los factores cognitivos y el ausentismo laboral del profesional de enfermería en el Instituto de Lima, 2024.

Tabla 12. Relación entre los factores cognitivos y el ausentismo laboral

		Ausentismo laboral	
Rho de Spearman	Factores cognitivos	Coeficiente de correlación	0.1563
		Sig. (bilateral)	0.0757
		n	130

Figura. 6. Distribución del ausentismo laboral y los factores cognitivos



Interpretación: En la Tabla 12 y Figura 6 se muestra el cruce de variables entre el ausentismo laboral y los factores cognitivos. Se encontró un valor de p mayor a 0.05, por lo cual se acepta la hipótesis nula.

Conclusión: Se concluye que no existe relación significativa entre los factores cognitivos y el ausentismo laboral del profesional de enfermería en el Instituto de Lima durante el 2024.

Hipótesis específica 3

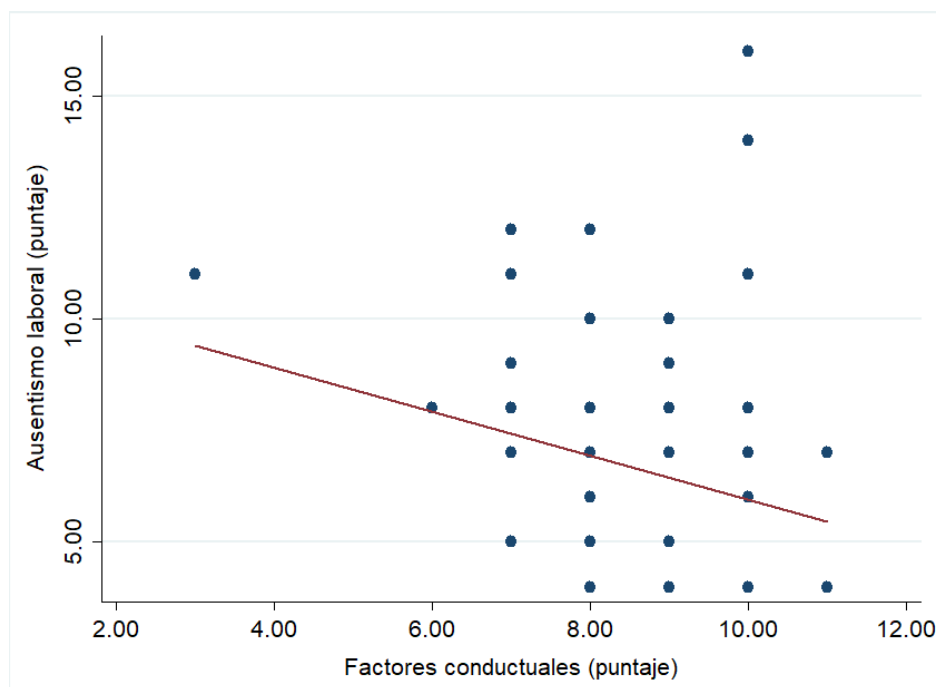
Hi: Existe relación significativa entre los factores conductuales y el ausentismo laboral del profesional de enfermería en el Instituto de Lima, 2024.

Ho: No existe relación significativa entre los factores conductuales y el ausentismo laboral del profesional de enfermería en el Instituto de Lima, 2024.

Tabla 13. Relación entre los factores conductuales y el ausentismo laboral

		Ausentismo laboral	
Rho de Spearman	Factores conductuales	Coefficiente de correlación	- 0.2787
		Sig. (bilateral)	0.0013
		n	130

Figura. 7. Distribución del ausentismo laboral y los factores conductuales



Interpretación: En la Tabla 13 y Figura 7 se muestra el cruce de variables entre el ausentismo laboral y los factores conductuales. Se encontró un valor de p menor a 0.05, por lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna.

Conclusión: Se concluye que sí existe relación significativa entre los factores conductuales y el ausentismo laboral del profesional de enfermería en el Instituto de Lima durante el 2024. La relación muestra un sentido negativo o inverso ($Rho = -0.2787$) entre las variables.

Hipótesis específica 4

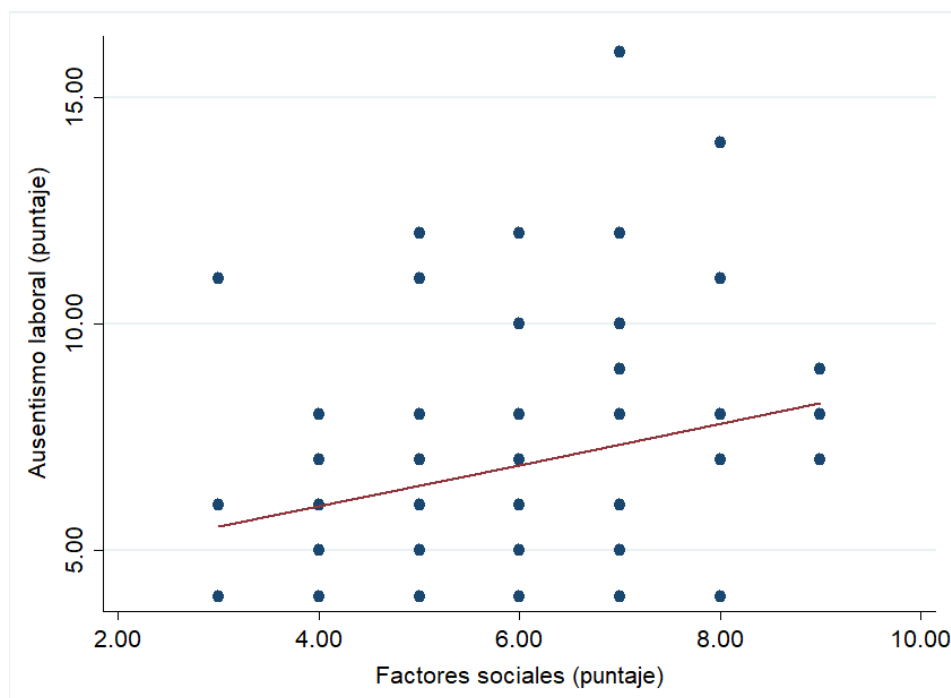
Hi: Existe relación significativa entre los factores sociales y el ausentismo laboral del profesional de enfermería en el Instituto de Lima, 2024.

Ho: No existe relación significativa entre los factores sociales y el ausentismo laboral del profesional de enfermería en el Instituto de Lima, 2024.

Tabla 14. Relación entre los factores sociales y el ausentismo laboral

		Ausentismo laboral	
Rho de Spearman	Factores sociales	Coefficiente de correlación	0.2344
		Sig. (bilateral)	0.0073
		n	130

Figura. 8. Distribución del ausentismo laboral y los factores sociales



Interpretación: En la Tabla 14 y Figura 8 se muestra el cruce de variables entre el ausentismo laboral y los factores sociales. Se encontró un valor de p menor a 0.05, por lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna.

Conclusión: Se concluye que sí existe relación significativa entre los factores sociales y el ausentismo laboral del profesional de enfermería en el Instituto de Lima durante el 2024. La relación muestra un sentido positivo o directo ($Rho=0.2344$) entre las variables.

Hipótesis específica 5

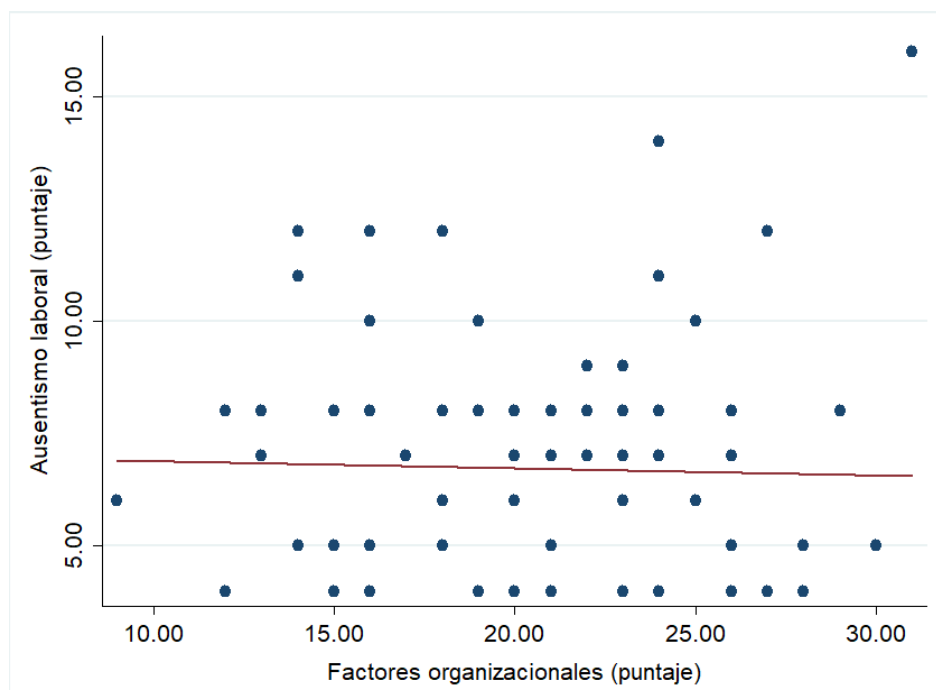
Hi: Existe relación significativa entre los factores organizacionales y el ausentismo laboral del profesional de enfermería en el Instituto de Lima, 2024.

H₀: No existe relación significativa entre los factores organizacionales y el ausentismo laboral del profesional de enfermería en el Instituto de Lima, 2024.

Tabla 15. Relación entre los factores organizacionales y el ausentismo laboral

		Ausentismo laboral	
Rho de Spearman	Factores organizacionales	Coefficiente de correlación	- 0.0813
		Sig. (bilateral)	0.3575
		n	130

Figura 9. Distribución del ausentismo laboral y los factores organizacionales



Interpretación: En la Tabla 11 y Figura 9 se muestra el cruce de variables entre el ausentismo laboral y los factores organizacionales. Se encontró un valor de p mayor a 0.05, por lo cual se acepta la hipótesis nula.

Conclusión: Se concluye que no existe relación significativa entre los factores organizacionales y el ausentismo laboral del profesional de enfermería en el Instituto de Lima durante el 2024.

4.1.3. Discusión de resultados

Comparando los resultados del estudio con los antecedentes proporcionados, es posible identificar algunas coincidencias y divergencias en relación a la relación entre el ausentismo laboral y factores psicosociales. Los estudios previos han abordado diversas variables psicosociales, laborales y personales que pueden influir en el ausentismo. A continuación, se discuten los puntos clave de acuerdo a la información proporcionada:

Frente a las coincidencias, se observa que algunos factores psicosociales, existen varios estudios previos, como Figueiredo-Ferraz et al. de (18), ha resaltado la influencia de factores psicosociales en el ausentismo laboral. El estudio también aborda elementos emocionales, cognitivos, conductuales y sociales que pueden contribuir al ausentismo, pero respecto al apoyo social, los resultados del estudio sugieren que no existe una relación significativa entre el ausentismo y el factor social. Esto concuerda con la investigación de Pérez (2021), quien encontró que el apoyo social se relaciona inversamente con el ausentismo laboral.

Respecto a la divergencia, el aspecto Organizacional, en el estudio, afirma que existe una relación significativa entre el ausentismo y el factor organizacional. Esto contrasta con las investigaciones previas, como la de Berón et al. (1), destaca la afiliación sindical, presencia de hijos, sexo y otros aspectos laborales como influyentes en el ausentismo. La discrepancia podría deberse a diferencias en las poblaciones de estudio, métodos de análisis o contextos laborales.

Otros Factores, como estudios previos también han considerado otros factores como el conflicto trabajo-familia (44), estrés laboral (12), nivel educativo y tipo de contrato (22) como relevantes en el ausentismo. El estudio no menciona explícitamente estos factores, lo que podría sugerir que su influencia podría variar según la población y el contexto. Respecto al tema del COVID-19, (12) y (23) examinaron los efectos de la pandemia de COVID-19 en el ausentismo laboral. Aunque no se aborda directamente en el estudio, podría ser interesante considerar cómo los eventos excepcionales, como una pandemia, pueden afectar el ausentismo y otros factores psicosociales en el ámbito laboral de la enfermería. En conclusión, el estudio presenta resultados valiosos al abordar la relación entre el ausentismo laboral y diversos factores emocionales, cognitivos, conductuales, sociales y organizacionales. Al comparar los hallazgos con investigaciones previas, se pueden identificar similitudes y diferencias que enriquecen la comprensión de este fenómeno multifacético. La variabilidad en los resultados puede atribuirse a las particularidades de cada estudio, destacando la necesidad de continuar explorando y comprendiendo el ausentismo desde diversas perspectivas y contextos.

Adicionalmente, existe complejidad Multifactorial del Ausentismo, donde los diversos estudios revisados subrayan la complejidad multifactorial del ausentismo laboral en el campo de la enfermería. Como se observa en los resultados de la investigación, diferentes factores emocionales, cognitivos, conductuales, sociales y organizacionales pueden interactuar y contribuir al fenómeno del ausentismo. Esto refuerza la idea de que el ausentismo no puede ser atribuido a una única causa, sino que resulta de la interacción de múltiples variables.

Alguna importancia de la Salud Mental y Bienestar, se encuentran relacionados a los factores emocionales, como el estrés, la ansiedad y la falta de apoyo social, han sido identificados en varios estudios como influyentes en el ausentismo laboral. Esto subraya la importancia de priorizar la salud mental y el bienestar de los profesionales de enfermería. Estrategias que

fomenten un entorno de trabajo saludable, brinden apoyo emocional y enseñen técnicas de manejo del estrés pueden ser clave para reducir el ausentismo y mejorar la calidad de vida de los trabajadores (12).

Para el caso del papel de los Factores Organizacionales, aunque el estudio identificó una relación significativa entre el factor organizacional y el ausentismo, es importante notar que los estudios previos no siempre llegaron a la misma conclusión. El estudio de (1) destaca factores como la afiliación sindical y el tipo de contrato como influyentes en el ausentismo. Esto podría indicar que la relación entre los factores organizacionales y el ausentismo puede variar según las circunstancias laborales y los contextos específicos.

También, existen efectos de Eventos Excepcionales, como el caso de la pandemia de COVID-19 ha sido un evento sin precedentes que ha afectado drásticamente el sector de la salud y, por ende, podría haber influido en el ausentismo laboral. El estudio de (2) y (3) sugieren que la pandemia tuvo un impacto significativo en el ausentismo laboral y aspectos psicosociales de las enfermeras en Perú. Esto resalta cómo eventos excepcionales pueden tener efectos duraderos en la dinámica laboral y el bienestar de los trabajadores de la salud. Por último, la diversidad de Contextos y Poblaciones, es importante considerar la diversidad de contextos y poblaciones estudiadas en los diferentes artículos. Los resultados pueden variar según factores culturales, sistemas de salud, políticas laborales y características de la muestra, donde estas diferencias pueden influir en cómo se manifiesta el ausentismo y en qué factores resultan más influyentes en cada contexto específico.

5. Conclusiones y recomendaciones

5.1. Conclusiones

1. Primera. No existe una relación significativa entre los factores psicosociales y el ausentismo en profesionales de enfermería en un instituto de Lima. Los resultados de la prueba de Rho de Spearman ($Rho=-0.0081$) muestran que el p-valor ($p=0.9268$) de la correlación es mayor al nivel de significancia ($\alpha=0.05$). Se concluye que el nivel de los factores psicosociales de un personal de salud de un instituto en Lima no tiene relación con el ausentismo laboral.

2. Segunda. No existe relación entre la dimensión del factor emocional y el ausentismo laboral en el profesional de un instituto de Lima, 2024. Esto está sostenido por el resultado de la prueba de Rho de Spearman ($Rho=0.0127$) con un p-valor ($p=0.8863$) que es mayor al nivel de significancia ($\alpha=0.05$).

3. Tercera. No existe relación entre la dimensión del factor cognitivo y el ausentismo laboral en el profesional de un instituto de Lima, 2024. Esto está sostenido por el resultado de la prueba de Rho de Spearman ($Rho=0.1563$) con un p-valor ($p=0.0757$) que es mayor al nivel de significancia ($\alpha=0.05$).

4. Cuarta. Sí existe relación entre la dimensión del factor conductual y el ausentismo laboral en el profesional de un instituto de Lima, 2024. Esto está sostenido por el resultado de la prueba de Rho de Spearman ($Rho=-0.2787$) con un p-valor ($p=0.0013$) de correlación negativa, con un coeficiente de -0.27 .

5. Quinta. Sí existe relación entre la dimensión social y el ausentismo laboral en el profesional de un instituto de Lima, 2024. Esto está sostenido por el resultado de la prueba de Rho de Spearman ($Rho=0.2344$) con un p-valor ($p=0.0073$) de correlación positiva, con un coeficiente de 0.23 .

6. Sexta. No existe relación entre la dimensión organizacional y el ausentismo laboral en el profesional de un instituto de Lima, 2024. Esto está sostenido por el resultado de la prueba de Rho de Spearman ($Rho=-0.081$) con un p-valor ($p=0.357$) que es mayor al nivel de significancia ($\alpha=0.05$).

5.2. Recomendaciones

1. Promoción de programas de salud integral: Dado que no se estableció una relación directa entre algunos factores psicosociales y el ausentismo, es recomendable promover programas de salud integral que aborden tanto aspectos físicos como mentales del personal de salud. Estos programas pueden incluir servicios de consejería, actividades de bienestar físico y un entorno laboral que promueva la salud mental.

2. Programas de formación en habilidades conductuales: Debido a que se encontró una relación significativa entre la dimensión conductual y el ausentismo laboral, es recomendable implementar programas de formación continua en habilidades conductuales, incluyendo manejo del estrés, resolución de conflictos y mejora de la resiliencia. Estas intervenciones podrían reducir el ausentismo asociado a comportamientos negativos.

3. Fomento de un entorno de trabajo colaborativo: Se encontró una relación entre la dimensión social y el ausentismo, por lo que es crucial trabajar en la creación de un entorno de trabajo colaborativo y de apoyo. Esto puede lograrse a través de actividades que fomenten el trabajo en equipo, la comunicación efectiva y la cohesión entre el personal.

4. Revisión de políticas organizacionales: A pesar de que no se encontró una relación significativa entre la dimensión organizacional y el ausentismo, es importante revisar y mejorar las políticas organizacionales que influyen en el bienestar de los empleados. Esto podría incluir la revisión de

la carga de trabajo, la flexibilidad horaria y la disponibilidad de recursos para facilitar la ejecución de tareas.

5. Programas de apoyo emocional y desarrollo cognitivo: Aunque no se encontró una relación significativa entre los factores emocionales y cognitivos y el ausentismo, la implementación de programas de apoyo emocional y desarrollo cognitivo puede contribuir al bienestar general de los empleados y a la creación de un entorno laboral positivo.

6. Monitoreo y evaluación continua: Es fundamental continuar monitoreando y evaluando los factores psicosociales y su impacto en el ausentismo laboral. Aunque los resultados actuales no muestran relaciones significativas en varias dimensiones, es posible que estos factores influyan indirectamente en el bienestar y rendimiento del personal.

Referencias Bibliográficas

1. Berón, Emmanuel A., Mejía, Daniela, & Castrillón, Omar D. (2021). Principales causas de ausentismo laboral: una aplicación desde la minería de datos. *Información tecnológica*, 32(2), 11-18. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642021000200011>.
2. Palomo Vélez, Rodrigo, Contreras Vásquez, Pablo, Jofré Bustos, María Soledad, & Sierra Herrero, Alfredo. El debate sobre la laboralidad del trabajo vía plataformas digitales en Chile y algunos problemas conexos (2022). *Revista latinoamericana de derecho social*, (35), 59-99. Epub 07 de febrero de 2023. <https://doi.org/10.22201/ij.24487899e.2022.35.17272>
3. Suarez Egoávil Catherine Amparo. Enfermedad profesional y ausentismo laboral en los trabajadores de un hospital de Lima- Perú. *Rev. Fac. Med. Hum.* [Internet]. 2021 abr [citado 2024 Abr 04]; 21(2): 364-371. Disponible en: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2308-05312021000200364&lng=es. <http://dx.doi.org/10.25176/rfmh.v21i2.3657>.
4. Ramírez Méndez, Graziella Guadalupe, Magaña Medina, Deneb Elí, & Ojeda López, Ruth Noemí. (2022). Productividad, aspectos que benefician a la organización. Revisión sistemática de la producción científica. *Trascender, contabilidad y gestión*, 7(20), 189-208. Epub 11 de noviembre de 2022. <https://doi.org/10.36791/tcg.v8i20.166>
5. Soliz Baldomar, Ruth Lily. El impacto de los factores de riesgo psicosocial en trabajadores del sector industrial (2022). *Trascender, contabilidad y gestión*, 7(20), 71-81. Epub 11 de noviembre de 2022. <https://doi.org/10.36791/tcg.v8i20.162>
6. Díaz-Patiño, Diana-Gisela, & Anaya-Velasco, Ana. (2022). Relación de los factores de riesgo psicosocial y salud en trabajadores de universidades: revisión sistemática. *Revista*

- iberoamericana de educación superior*, 13(38), 182-203. Epub 27 de marzo de 2023. <https://doi.org/10.22201/iisue.20072872e.2022.38.1518>
7. Eurofound. Sixth European Working Conditions Survey - Overview report. (2020). Recuperado de <https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/2016/sixth-european-working-conditions-survey-overview-report>
 8. Gallup. The cost of absenteeism in the workplace. (2020). Recuperado de <https://www.gallup.com/workplace/404174/economic-cost-poor-employee-mental-health.aspx#:~:text=The%20cost%20of%20a%20missed,to%20create%20an%20exceptional%20workplace.>
 9. OIT. Enfermedades y accidentes laborales: Una epidemia oculta [Internet]. Ginebra; 2020 [citado el 3 de abril de 2023]. Recuperado en: https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_819802/lang--es/index.htm
 10. Wauters, M., Zamboni Berra, T., de Almeida Crispim, J., Arcêncio, R. A., & Cartagena-Ramos, D. (2022). Calidad de vida del personal de salud durante la pandemia de COVID-19: revisión exploratoria [Quality of life of health personnel during the COVID-19 pandemic: exploratory review]. *Revista panamericana de salud pública = Pan American journal of public health*, 46, e30. <https://doi.org/10.26633/RPSP.2022.30>
 11. OMS. Escasez mundial de enfermería y retención de enfermeras (2023). Consejo internacional de enfermeras. Recuperado de https://www.icn.ch/sites/default/files/2023-04/ICN%20Policy%20Brief_Nurse%20Shortage%20and%20Retention_SP.pdf
 12. La República. Bajas laborales en EE.UU. dejan en manifiesto mercado desigual mientras pandemia cae (2024). Recuperado de <https://www.larepublica.co/globoeconomia/bajas->

laborales-eeuu-ponen-de-relieve-un-mercado-de-trabajo-desigual-mientras-pandemia-retrocede-3776328

13. Instituto Nacional de Salud. San Borja, Hospital del niño, 2020. Obtenido de:
<https://www.insnsb.gob.pe/>
14. OIT. Investing in occupational health and safety: A review of the economic impact. Ginebra: OIT; 2023.
15. Fernández-Salazar S. El absentismo laboral en enfermería: revisión bibliográfica. *Enferm Clin.* 2017;27(3):212-219. doi: 10.1016/j.enfcli.2017.03.011.
16. El Reglamento de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, establece las pautas para el abordaje y la prevención de riesgos laborales en las instituciones de salud.
17. Wang L, Li Y, Yan J, Wu S. The impact of work environment on workplace violence, burnout and work attitudes for hospital nurses: A structural equation modelling analysis. *Journal of Nursing Management.* 2020;28(4):830-838. DOI: 10.1111/jonm.12947.
18. Figueiredo-Ferraz H, Grau-Alberola E, García-Izquierdo M. Psychosocial factors related to sickness absenteeism in healthcare professionals. *Occupational Medicine.* 2016;69(8):558-563. DOI:
<https://portalciencia.ull.es/documentos/63e8422972c595051ce0ee41?lang=ca>
19. Castañeda, F., Zarate, S. y Fernández, A. Influencia de los factores psicosociales en el ausentismo laboral del talento humano en salud de la Subred Centro-Oriente. Bogotá 2020. [Internet]. Tesis de especialización, Universidad EAN. 2021. Available from:
<http://hdl.handle.net/10882/10735>
20. Alderete Rodríguez M, Vázquez-Becerra L, Aranda-Beltrán C, Contreras-Estrada M, Oramss-Viera A. Factores psicosociales laborales y síndrome de burnout en profesores de preparatoria de Guadalajara, Jalisco, México. **Revista Cubana de Salud y**

- Trabajo** [Internet]. 2024 [citado 6 Abr 2024]; 13 (1) :[aprox. 7 p.]. Disponible en: <https://revsaludtrabajo.sld.cu/index.php/revsyt/article/view/614>
21. Morales Ordoñez A, Solano Peláez L. Psychosocial risk factors and work performance in Austroforja employees in Cuenca, Ecuador. *Runas: Journal of Education and Culture*, 4(8), e230145. 2023. <https://doi.org/10.46652/runas.v4i8.145>
 22. Zapata Constante A, Riera-Vázquez WL. Riesgos psicosociales y estrés laboral en trabajadores del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, Ambato, Ecuador. *Gest. et Pro.* [Internet]. 1 de enero de 2024 [citado 6 de abril de 2024];6(10):4-23. Disponible en: <https://iieakoinonia.org/ojs3/index.php/gestioep/article/view/60>
 23. Chávez Guevara P, Castro-Sánchez A. Effects of the COVID-19 pandemic on sickness absenteeism and psychosocial factors among nurses in Peru. *Journal of Nursing Management*. 2022;30(1):E1-E10. DOI: 10.1111/jonm.13446.
 24. Nolasco Polo L, Ortiz-Cubas KJ. Factores psicosociales y ausentismo laboral en enfermeras de un hospital público. *Rev Enferm Herediana*. 2021;14(2):137-146.
 25. López, E. Relación entre satisfacción laboral, estrés y ausentismo laboral en enfermeras, 2021 [Tesis doctoral, Universidad de X]. Repositorio Institucional de la Universidad de X.
 26. González, M. (2021). Relationship between sleep quality and absenteeism in nurses. [El ausentismo laboral]. *Revista de Enfermería [Nursing Journal]*, 24(1), 25-33.
 27. Suarez Egoávil, A. Enfermedad profesional y ausentismo laboral en los trabajadores de un hospital de Lima- Perú. *Rev. Fac. Med. Hum.* [Internet]. 2021 abr [citado 2024 Abr 04]; 21(2): 364-371. Disponible en: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2308-05312021000200364&lng=es. <http://dx.doi.org/10.25176/rfmh.v21i2.3657>.

28. Pérez, J. Relationship between social support and absenteeism in nurses [Ausentismo laboral en enfermeras: un estudio transversal]. *Journal of Nursing Research*, 2021, 29(4), e123. doi: 10.1097/jnr.0000000000000456
29. Arévalo J. Factores psicosociales y el absentismo laboral [Tesis de maestría]. Lima: UNMSM; 2020.
30. Huamán E. y Palacios J. Gestión del capital humano y carga mental laboral en el profesional de enfermería en un hospital, Lima 2023. Universidad Norbert Wiener. Disponible en: <https://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/20.500.13053/10564>
31. Huerta F. Conocimientos de riesgos ocupacionales y actitudes del profesional de enfermería del área de emergencia en Hospital de Essalud Piura. 2023. Disponible en <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/136233>
32. Karasek R. Mental strain: Implications for job redesign. 1979;24(2):285-308. <http://dx.doi.org/10.2307/2392498>
33. Caplan Robert D. (1987/12)."Person-environment fit theory and organizations: Commensurate dimensions, time perspectives, and mechanisms." *Journal of Vocational Behavior* 31(3): 248-267. <http://hdl.handle.net/2027.42/26479>
34. Hackman JR, Oldham GR. *Work Redesign*. Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall; 1980.
35. Bakker, A. B., y Demerouti, E. The Job Demands-Resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 2007, 22(3), 309-328.
36. Leiter, M. P., Maslach, C. Perrewe y. Ganster (Eds.), (Vol. 3, pp. 91-134). Emerald Group Publishing Limited, 2004.
37. Edwards, J. R., y Cooper, C. L. (1990). The Person-Environment Fit Approach to Stress: Recurring Problems and Some Suggested Solutions. *Journal of Organizational Behavior*, 11(4), 293–307. <http://www.jstor.org/stable/2488277>

38. Maslow AH. Personality. New York: 1954.
39. Herzberg F. Work. New York: 1959.
40. Karasek, R. A. Mental strain: Implications for job redesign. 1979, 285-308.
41. Siegrist J. (1996). Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. *Journal of occupational health psychology*, 1(1), 27–41. <https://doi.org/10.1037//1076-8998.1.1.27>
42. Festinger L. Cognitive dissonance; 1957
43. Vroom VH. Work and motivation. New York; 1964.
44. Wang, X. Occupational stress, emotional exhaustion, and cognitive performance among Chinese nurses: A cross-sectional study. 2021, 117, 103894. doi: 10.1016/j.ijnurstu.2021.103894.
45. Robbins. Comportamiento Organizacional. 2017. Pearson.
46. Mowday, et al. Organizational commitment. *Journal of vocational behavior*, 1979, 14(2), 224-247.
47. Blau, et al. Job and organizational commitment affect absenteeism and turnover. 1987, 12(2), 288-300.
48. Ruiz, J. G., Mejía, C. R., Gómez, L. G., y Rodríguez, R. M. Asociación entre ausentismo laboral, salud mental y factores psicosociales en trabajadores de la salud en Colombia. 2019, 21(2), 211-220.
49. Wu, C., Zhang, Y., y Li, Y. Employee absence and productivity loss: Evidence from a chemical factory in China. *Journal of Cleaner Production*, 2021, 283, 125387. [shorturl.at/acFHQ](https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2021.125387)
50. Hernández Sampieri R. Metodología de la investigación. Recuperado de https://www.academia.edu/23889615/_Hern%C3%A1ndez_Sampieri_R._Fern%C3%A1ndez_Collado_C._y_Baptista_Lucio_M._P_2010_

51. Instituto Nacional de Estadística e Informática. Encuesta Nacional de Hogares: principales resultados [Internet]. Lima: INEI; 2021 [citado el 16 de abril de 2023]. Disponible en: <https://shorturl.at/bkmG9>

ANEXO

Anexo 1. Matriz de Consistencia

Tabla 16. *Matriz de consistencia*

Formulación de problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Diseño metodológico
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general		Enfoque: Básico
¿Cuáles son los factores psicosociales relacionados con el ausentismo laboral del profesional de enfermería en el Instituto de Lima, 2024?	“Determinar los aspectos psicosociales relacionados con el ausentismo laboral del profesional de enfermería”.	Hi: Existe relación significativa entre los aspectos psicosociales y el ausentismo laboral del profesional de enfermería en el Instituto de Lima, 2024. Ho: No existe relación significativa entre los aspectos psicosociales y el ausentismo laboral del profesional de enfermería en el Instituto de Lima, 2024.	Variable 1. Factores psicosociales	Tipo de investigación: Cuantitativo Diseño: No experimental, transversal.
Problemas específicos	Objetivos específicos			Población: 130 enfermeras
<ul style="list-style-type: none"> • ¿Cuáles son los factores emocionales relacionados con el ausentismo laboral del profesional de enfermería en el Instituto de Lima, 2024? • ¿Cuáles son los factores cognitivos relacionados con el ausentismo laboral del profesional de enfermería en el Instituto de Lima, 2024? • ¿Cuáles son los factores conductuales relacionados con el ausentismo laboral 	<ul style="list-style-type: none"> • Identificar si los factores emocionales se relacionan con el ausentismo laboral del profesional de enfermería. • Identificar si los factores cognitivos se relacionan con el ausentismo laboral del profesional de enfermería. • Identificar si los factores conductuales se relacionan con el ausentismo laboral del profesional de enfermería. • Identificar si los factores sociales se relacionan con el ausentismo laboral del profesional de enfermería. 	Hipótesis específica 1 Hi. Existe relación significativa entre los factores emocionales y el ausentismo laboral del profesional de enfermería en el Instituto de Lima, 2024. Ho: No existe relación significativa entre los factores emocionales y el ausentismo laboral del profesional de enfermería en el Instituto de Lima, 2024. Hipótesis específica 2 Hi. Existe relación significativa entre los factores cognitivos y el ausentismo laboral del profesional de enfermería en el Instituto de Lima, 2024.	Dimensiones: Emocional Cognitivo Conductual Social Organizacional Variable 2. Ausencia laboral	Muestra: 130 enfermeras Técnica estadística: Correlación de Spearman Instrumentos: Encuesta estructurada.

<p>del profesional de enfermería en el Instituto de Lima, 2024?</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Cuáles son los factores sociales relacionados con el ausentismo laboral del profesional de enfermería en el Instituto de Lima, 2024? • ¿Cuáles son los factores organizacionales relacionados con el ausentismo laboral del profesional de enfermería en el Instituto de Lima, 2024? 	<ul style="list-style-type: none"> • Identificar si los factores organizacionales se relacionan con el ausentismo laboral del profesional de enfermería. 	<p>Ho: No existe relación significativa entre los factores cognitivos y el ausentismo laboral del profesional de enfermería en el Instituto de Lima, 2024.</p> <p>Hipótesis específica 3</p> <p>Hi. Existe relación significativa entre los factores conductuales y el ausentismo laboral del profesional de enfermería en el Instituto de Lima, 2024.</p> <p>Ho. No existe relación significativa entre los factores conductuales y el ausentismo laboral del profesional de enfermería en el Instituto de Lima, 2024.</p> <p>Hipótesis específica 4</p> <p>Hi. Existe relación significativa entre los factores sociales y el ausentismo laboral del profesional de enfermería en el Instituto de Lima, 2024.</p> <p>Ho. No existe relación significativa entre los factores sociales y el ausentismo laboral del profesional de enfermería en el Instituto de Lima, 2024</p> <p>Hipótesis específica 5</p> <p>Hi: Existe relación significativa entre los factores organizacionales y el ausentismo laboral del profesional de enfermería en el instituto de Lima, 2024.</p> <p>Ho: existe relación significativa entre los factores organizacionales y el ausentismo laboral del profesional de enfermería en el instituto de Lima, 2024.</p>
--	---	---

Anexo 2: Instrumentos

FACTORES PSICOSOCIALES Y AUSENTISMO LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA EN UN INSTITUTO DE LIMA, 2024.

Estimado Sr.

Le entregamos una encuesta cuyo objetivo es determinar los factores psicosociales relacionados con el ausentismo laboral del profesional de enfermería en el Instituto de Lima, 2023.

Es aplicado por Simón Flores, Yobana, egresado de la Escuela de Posgrado de la Universidad Norbert Wiener, para la obtención del grado de Maestro de Gestión en Salud.

Es de suma importancia contar con sus respuestas ya que eso permitirá analizar los problemas relacionados a la aplicación de herramientas que permitan reducir el ausentismo laboral.

Para participar usted ha sido seleccionado por azar (como en un sorteo), para garantizar una representación de todas las personas que son objetivo del estudio, por ello, son muy importantes sus respuestas. Completarla le llevará alrededor de 15 minutos. Además, se le está alcanzando otro documento (**CONSENTIMIENTO INFORMADO**) en el cual usted debe plasmar su aceptación de participar en el estudio.

Esta encuesta es completamente **VOLUNTARIA** y **CONFIDENCIAL**. Sus datos se colocarán en un registro **ANÓNIMO**. Toda la información que usted manifieste en el cuestionario se encuentra protegida por la Ley N° 29733 (“Ley de Protección de Datos Personales”).

Agradezco anticipadamente su participación.

Ante cualquier consulta, puede comunicarse con:



Yobana Flores Simón

yohhanita_flowers@hotmail.com

UNIVERSIDAD NORBERT WIENER

E.P.G

INSTRUCCIONES PARA COMPLETAR LA ENCUESTA

Este consta de preguntas sobre sus datos básicos (nombre, edad, etc.) y 29 preguntas sobre el estudio en sí. Por favor, lea con paciencia cada una de ellas y tómese el tiempo para contestarlas todas.

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

Ante una duda, puede consultarla con el encuestador:

**RECUERDE: NO HAY RESPUESTAS CORRECTAS O INCORRECTAS,
SÓLO INTERESA SU OPINIÓN.**

Ficha: _____

Fecha: _____

**FACTORES PSICOSOCIALES Y AUSENTISMO LABORAL DEL
PROFESIONAL DE ENFERMERÍA EN UN INSTITUTO DE LIMA, 2024**

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

1. Edad: 25-30 años (1) ; 31-45 años (2) ; 46- 60 años (3)

2. Sexo: Masculino (1) ; Femenino (2)

3. Nivel de estudios: (1) Superior (2) Post grado

INSTRUMENTO PROPIAMENTE DICHO 1

Estimado/a [nombre del encuestado/a]:

Estamos llevando a cabo una encuesta sobre el Factores psicosociales y nos gustaría contar con su participación. Esta encuesta tiene como objetivo recopilar información sobre el ausentismo laboral.

Toda la información recopilada será confidencial y solo se utilizará para fines de investigación. No se compartirá información personal con terceros y se garantiza la privacidad de sus respuestas.

Factor emocional

P1. ¿Con qué frecuencia te sientes ansioso/a durante el día en su trabajo?

- A. Casi nunca
- B. De vez en cuando
- C. Con bastante frecuencia
- D. Siempre

P2. ¿Con que frecuencia ha experimentado ganas de llorar en el trabajo?

- A. Casi nunca
- B. De vez en cuando
- C. Con bastante frecuencia
- D. Siempre

P3. ¿Con que frecuencia maneja sus emociones cuando estás estresado/a en el trabajo?

- A. Casi nunca
- B. De vez en cuando
- C. Con bastante frecuencia
- D. Siempre

P4. ¿Con que frecuencia maneja la tristeza en el trabajo?

- A. Casi nunca
- B. De vez en cuando
- C. Con bastante frecuencia
- D. Siempre

P5. ¿Con que frecuencia maneja los conflictos emocionales en tus relaciones interpersonales en el trabajo?

- A. Casi nunca
- B. De vez en cuando
- C. Con bastante frecuencia
- D. Siempre

P6. ¿Con que frecuencia mantiene actitud positiva en el trabajo?

- A. Casi nunca
- B. De vez en cuando
- C. Con bastante frecuencia
- D. Siempre

P7. ¿Con que frecuencia debe mantener su autoestima saludable y positiva en el trabajo?

- A. Casi nunca
- B. De vez en cuando
- C. Con bastante frecuencia
- D. Siempre

P8. ¿Con que frecuencia ha buscado ayuda profesional para manejar sus emociones en el pasado en el trabajo?

- A. Casi nunca
- B. De vez en cuando
- C. Con bastante frecuencia
- D. Siempre

Factor cognitivo:

P9. ¿Con qué frecuencia sientes que tus pensamientos te impiden realizar tareas importantes en el trabajo?

- A. Casi nunca
- B. De vez en cuando
- C. Con bastante frecuencia
- D. Siempre

P10. ¿Con que frecuencia manejas los pensamientos negativos o preocupaciones recurrentes en el trabajo?

- A. Casi nunca
- B. De vez en cuando
- C. Con bastante frecuencia
- D. Siempre

P11. ¿Con qué frecuencia practicas la atención plena (consciencia) para ayudar a controlar tus pensamientos y emociones en el trabajo?

- A. Casi nunca
- B. De vez en cuando
- C. Con bastante frecuencia
- D. Siempre

Factor conductual:

P12. ¿Con qué frecuencia te sientes motivado/a para establecer y lograr tus metas en el trabajo?

- A. Casi nunca
- B. De vez en cuando
- C. Con bastante frecuencia
- D. Siempre

P13. ¿Con que frecuencia mantiene un estilo de vida saludable en su trabajo?

- A. Casi nunca
- B. De vez en cuando
- C. Con bastante frecuencia
- D. Siempre

P14. ¿Con que frecuencia tiene estrés en su trabajo?

- A. Casi nunca
- B. De vez en cuando
- C. Con bastante frecuencia
- D. Siempre

Factor social:

P15. ¿Con qué frecuencia interactúas con otras personas y busca apoyo social en tus funciones laborales?

- A. Casi nunca
- B. De vez en cuando
- C. Con bastante frecuencia
- D. Siempre

P16. ¿Con que frecuencia te afecta la interacción social en tu estado de ánimo en el trabajo?

- A. Casi nunca
- B. De vez en cuando
- C. Con bastante frecuencia
- D. Siempre

P17. ¿Con que frecuencia busca ayuda profesional para manejar tus problemas de comportamiento o sociales en la jornada laboral?

- A. Casi nunca
- B. De vez en cuando
- C. Con bastante frecuencia
- D. Siempre

Factor organizacional

P18. ¿Con qué frecuencia se comunica su supervisor con usted acerca de su desempeño laboral?

- A. Casi nunca
- B. De vez en cuando
- C. Con bastante frecuencia
- D. Siempre

P19. ¿Con que frecuencia siente que tiene el equipo y los recursos adecuados para realizar su trabajo eficazmente?

- A. Casi nunca
- B. De vez en cuando
- C. Con bastante frecuencia
- D. Siempre

P20. ¿Con qué frecuencia se siente incluido en la toma de decisiones que afectan su trabajo?

- A. Casi nunca
- B. De vez en cuando
- C. Con bastante frecuencia
- D. Siempre

P21. ¿Con que frecuencia tiene trabajo con un propósito y contribuye a la misión de la organización?

- A. Casi nunca
- B. De vez en cuando

C. Con bastante frecuencia

D. Siempre

P22. ¿Con que frecuencia se siente valorado y reconocido por su trabajo en la organización?

A. Casi nunca

B. De vez en cuando

C. Con bastante frecuencia

D. Siempre

P23. ¿Con que frecuencia su organización promueve un ambiente de trabajo saludable y seguro en el trabajo?

A. Casi nunca

B. De vez en cuando

C. Con bastante frecuencia

D. Siempre

P24. ¿Con que frecuencia siente que su organización brinda oportunidades para el desarrollo profesional y personal en el trabajo?

A. Casi nunca

B. De vez en cuando

C. Con bastante frecuencia

D. Siempre

P25. ¿Con que frecuencia su organización tiene una cultura de respeto y colaboración en el trabajo?

A. Casi nunca

B. De vez en cuando

C. Con bastante frecuencia

D. Siempre

INSTRUMENTO PROPIAMENTE DICHO 2

Variable ausentismo:

P26. ¿Cuántas veces ha faltado al trabajo en los últimos 6 meses durante su jornada laboral?

- a) Ninguna
- b) 1-2 veces
- c) 3-4 veces
- d) 5 o más veces

P27. ¿Cuántas veces le notificó a su supervisor con anticipación sobre su ausencia?

- a) Ninguna
- b) 1-2 veces
- c) 3-4 veces
- d) 5 o más veces

P28. ¿Cuántas veces recibió algún tipo de apoyo o asistencia por parte de la organización durante su ausencia?

- a) Ninguna
- b) 1-2 veces
- c) 3-4 veces
- d) 5 o más veces

P29. ¿Con qué regularidad está dispuesto a comunicar a la organización la razón de su ausencia?

- a) Ninguna
- b) 1-2 veces
- c) 3-4 veces
- d) 5 o más veces

Anexo 3: Validez del instrumento

CARTA DE PRESENTACIÓN

Doctora/ Magister:

- Mercedez García Castañeda
- Melva Dolores Colca Aranda
- Tania Urquiaga Vargas
- Sandra Guisella Cuzcano Reyes
- Cynthia Vanessa Ayala Mendoza
- Roberto Eduardo Burga Montañez

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 Posgrado de MAESTRÍA EN 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: “Factores psicosociales y ausentismo laboral del profesional de enfermería en un instituto de Lima, 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,

Yobana Simón Flores

Nombre y Firma



D.N.I: 42710292

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

Variable 1:

Conjunto de elementos relacionados a destrezas, habilidades y valores de cualidad congénitos de la persona, se puede medir mediante la competencia metódica, técnica, social e interactiva.

Dimensiones de las variables:

Dimensión 1: Emocional

Dimensión 2: Cognitivo

Dimensión 3: Conductuales

Dimensión 4: Sociales

Dimensión 5: Organizacional

Variable 2: Ausentismo laboral

Esta explícito como la ausencia del trabajador en su puesto de trabajo por diversos motivos; pudiéndose medir a través de los factores profesionales, internos y externos

Dimensiones de las variables:

Dimensión 1: Cantidad de veces que ha faltado

Dimensión 2: Recibió asistencia

Dimensión 3: Tipo de apoyo

Dimensión 4: Disponibilidad

**FACTORES PSICOSOCIALES Y AUSENTISMO LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA EN UN
INSTITUTO DE LIMA, 2023**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Variable 1: Factores psicosociales							
	DIMENSIÓN 1: Emocional	Si	No	Si	No	Si	No	
1	P1. ¿Con qué frecuencia te sientes ansioso/a durante el día en el trabajo?	x		x		x		
2	P2. ¿Con que frecuencia ha experimentado depresión en el trabajo?	X		X		X		
3	P3. ¿Con que frecuencia maneja sus emociones cuando estás estresado/a en el trabajo?	X		X		X		
4	P4. ¿Con que frecuencia maneja la tristeza en el trabajo?	X		X		X		
5	P5. ¿Con que frecuencia maneja los conflictos emocionales en tus relaciones interpersonales en el trabajo?	X		X		X		
6	P6. ¿Con que frecuencia mantiene actitud positiva en la vida en el trabajo?	X		X		X		
7	P7. ¿Con que frecuencia debe mantener su autoestima saludable y positiva en el trabajo?	X		X		X		
8	P8. ¿Con que frecuencia ha buscado ayuda profesional para manejar sus emociones en el pasado en el trabajo?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Cognitivo	Si	No	Si	No	Si	No	
9	P9. ¿Con qué frecuencia sientes que tus pensamientos te impiden realizar tareas importantes en el trabajo?	X		X		X		

10	P10. ¿Con que frecuencia manejas los pensamientos negativos o preocupaciones recurrentes en el trabajo?	X		X		X		
11	P11. ¿Con qué frecuencia practicas la atención plena (consciencia) para ayudar a controlar tus pensamientos y emociones en el trabajo?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Conductual	Si	No	Si	No	Si	No	
12	P12. ¿Con qué frecuencia te sientes motivado/a para establecer y lograr tus metas en el trabajo?	X		X		X		
13	P13. ¿Con que frecuencia mantiene un estilo de vida saludable en el trabajo?	X		X		X		
14	P14. ¿Con que frecuencia manejar el estrés en tu trabajo?	X		X		X		

	DIMENSIÓN 4: Social	Si	No	Si	No	Si	No	
15	P15. ¿Con qué frecuencia interactúas con otras personas y buscas apoyo social en tus funciones laboral?	X		X		X		
16	P16. ¿Con que frecuencia te afecta la interacción social en tu estado de ánimo en el trabajo?	X		X		X		
17	P17. ¿Con que frecuencia buscaba ayuda profesional para manejar tus problemas de comportamiento o sociales en la jornada laboral?	X		X			x	

	DIMENSIÓN 5: Organizacional	Si	No	Si	No	Si	No	
18	P18. ¿Con qué frecuencia se comunica su supervisor con usted acerca de su desempeño laboral?	X		X		X		

19	P19. ¿Con que frecuencia siente que tiene el equipo y los recursos adecuados para realizar su trabajo eficazmente?	X		X		X	
20	P20. ¿Con qué frecuencia se siente incluido en la toma de decisiones que afectan su trabajo?	X		X		X	
21	P21. ¿Con que frecuencia tiene trabajo con un propósito y contribuye a la misión de la organización?	X		X		X	
22	P22. ¿Con que frecuencia se siente valorado y reconocido por su trabajo en la organización?	X		X		X	
23	P23. ¿Con que frecuencia su organización promueve un ambiente de trabajo saludable y seguro en el trabajo?	X		X		X	
24	P24. ¿Con que frecuencia siente que su organización brinda oportunidades para el desarrollo profesional y personal?	X		X		X	
25	P25. ¿Con que frecuencia su organización tiene una cultura de respeto y colaboración?	X		X		X	

	VARIABLE 2: Ausentismo Laboral						
	DIMENSIÓN 1:	Si	No	Si	No	Si	No
26	P26. ¿Cuántas veces ha faltado al trabajo en los últimos 6 meses durante su jornada laboral?	x		x		x	
27	P27. ¿Cuántas veces le notificó a su supervisor con anticipación sobre su ausencia en el trabajo?	x		x		x	
28	P28. ¿Cuántas veces recibió algún tipo de apoyo o asistencia	x		x		x	

	por parte de la organización durante su ausencia en la jornada laboral?						
29	P29. ¿Con qué regularidad está dispuesto a comunicar a la organización la razón de su ausencia?	x		x		x	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador. MELVA DOLORES COLCA ARANDA

DNI: 04307049

Especialidad del validador: Maestría en Gestión 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

07 de diciembre del 2023



Firma del Experto Informante.

**FACTORES PSICOSOCIALES Y AUSENTISMO LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA EN UN
INSTITUTO DE LIMA, 2023**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Variable 1: Factores psicosociales							
	DIMENSIÓN 1: Emocional	Si	No	Si	No	Si	No	
1	P1. ¿Con qué frecuencia te sientes ansioso/a durante el día en el trabajo?	x		x		x		
2	P2. ¿Con que frecuencia ha experimentado depresión en el trabajo?	X		X		X		
3	P3. ¿Con que frecuencia maneja sus emociones cuando estás estresado/a en el trabajo?	X		X		X		
4	P4. ¿Con que frecuencia maneja la tristeza en el trabajo?	X		X		X		
5	P5. ¿Con que frecuencia maneja los conflictos emocionales en tus relaciones interpersonales en el trabajo?	X		X		X		
6	P6. ¿Con que frecuencia mantiene actitud positiva en la vida en el trabajo?	X		X		X		
7	P7. ¿Con que frecuencia debe mantener su autoestima saludable y positiva en el trabajo?	X		X		X		
8	P8. ¿Con que frecuencia ha buscado ayuda profesional para manejar sus emociones en el pasado en el trabajo?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Cognitivo	Si	No	Si	No	Si	No	
9	P9. ¿Con qué frecuencia sientes que tus pensamientos te impiden realizar tareas importantes en el trabajo?	X		X		X		

10	P10. ¿Con que frecuencia manejas los pensamientos negativos o preocupaciones recurrentes en el trabajo?	X		X		X		
11	P11. ¿Con qué frecuencia practicas la atención plena (consciencia) para ayudar a controlar tus pensamientos y emociones en el trabajo?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Conductual	Si	No	Si	No	Si	No	
12	P12. ¿Con qué frecuencia te sientes motivado/a para establecer y lograr tus metas en el trabajo?	X		X		X		
13	P13. ¿Con que frecuencia mantiene un estilo de vida saludable en el trabajo?	X		X		X		
14	P14. ¿Con que frecuencia manejar el estrés en tu trabajo?	X		X		X		

	DIMENSIÓN 4: Social	Si	No	Si	No	Si	No	
15	P15. ¿Con qué frecuencia interactúas con otras personas y buscas apoyo social en tus funciones laboral?	X		X		X		
16	P16. ¿Con que frecuencia te afecta la interacción social en tu estado de ánimo en el trabajo?	X		X		X		
17	P17. ¿Con que frecuencia buscaba ayuda profesional para manejar tus problemas de comportamiento o sociales en la jornada laboral?	X		X			x	

	DIMENSIÓN 5: Organizacional	Si	No	Si	No	Si	No	
18	P18. ¿Con qué frecuencia se comunica su supervisor con usted acerca de su desempeño laboral?	X		X		X		

19	P19. ¿Con que frecuencia siente que tiene el equipo y los recursos adecuados para realizar su trabajo eficazmente?	X		X		X	
20	P20. ¿Con qué frecuencia se siente incluido en la toma de decisiones que afectan su trabajo?	X		X		X	
21	P21. ¿Con que frecuencia tiene trabajo con un propósito y contribuye a la misión de la organización?	X		X		X	
22	P22. ¿Con que frecuencia se siente valorado y reconocido por su trabajo en la organización?	X		X		X	
23	P23. ¿Con que frecuencia su organización promueve un ambiente de trabajo saludable y seguro en el trabajo?	X		X		X	
24	P24. ¿Con que frecuencia siente que su organización brinda oportunidades para el desarrollo profesional y personal?	X		X		X	
25	P25. ¿Con que frecuencia su organización tiene una cultura de respeto y colaboración?	X		X		X	

	VARIABLE 2: Ausentismo Laboral						
	DIMENSIÓN 1:	Si	No	Si	No	Si	No
26	P26. ¿Cuántas veces ha faltado al trabajo en los últimos 6 meses durante su jornada laboral?	x		x		x	
27	P27. ¿Cuántas veces le notificó a su supervisor con anticipación sobre su ausencia en el trabajo?	x		x		x	
28	P28. ¿Cuántas veces recibió algún tipo de apoyo o asistencia	x		x		x	

	por parte de la organización durante su ausencia en la jornada laboral?						
29	P29. ¿Con qué regularidad está dispuesto a comunicar a la organización la razón de su ausencia?	x		x		x	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador. ROBERTO EDUARDO BURGA MONTAÑEZ

DNI: 10311757

Especialidad del validador: Metodólogo.

07 de diciembre del 2023



Firma del Experto Informante.

**FACTORES PSICOSOCIALES Y AUSENTISMO LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA EN UN
INSTITUTO DE LIMA, 2023**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Variable 1: Factores psicosociales							
	DIMENSIÓN 1: Emocional	Si	No	Si	No	Si	No	
1	P1. ¿Con qué frecuencia te sientes ansioso/a durante el día en el trabajo?	x		x		x		
2	P2. ¿Con que frecuencia ha experimentado depresión en el trabajo?	X		X		X		
3	P3. ¿Con que frecuencia maneja sus emociones cuando estás estresado/a en el trabajo?	X		X		X		
4	P4. ¿Con que frecuencia maneja la tristeza en el trabajo?	X		X		X		
5	P5. ¿Con que frecuencia maneja los conflictos emocionales en tus relaciones interpersonales en el trabajo?	X		X		X		
6	P6. ¿Con que frecuencia mantiene actitud positiva en la vida en el trabajo?	X		X		X		
7	P7. ¿Con que frecuencia debe mantener su autoestima saludable y positiva en el trabajo?	X		X		X		
8	P8. ¿Con que frecuencia ha buscado ayuda profesional para manejar sus emociones en el pasado en el trabajo?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Cognitivo	Si	No	Si	No	Si	No	
9	P9. ¿Con qué frecuencia sientes que tus pensamientos te impiden realizar tareas importantes en el trabajo?	X		X		X		
10	P10. ¿Con que frecuencia manejas los pensamientos negativos o preocupaciones recurrentes en el trabajo?	X		X		X		

11	P11. ¿Con qué frecuencia practicas la atención plena (consciencia) para ayudar a controlar tus pensamientos y emociones en el trabajo?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Conductual	Si	No	Si	No	Si	No	
12	P12. ¿Con qué frecuencia te sientes motivado/a para establecer y lograr tus metas en el trabajo?	X		X		X		
13	P13. ¿Con que frecuencia mantiene un estilo de vida saludable en el trabajo?	X		X		X		
14	P14. ¿Con que frecuencia manejar el estrés en tu trabajo?	X		X		X		

	DIMENSIÓN 4: Social	Si	No	Si	No	Si	No	
15	P15. ¿Con qué frecuencia interactúas con otras personas y buscas apoyo social en tus funciones laboral?	X		X		X		
16	P16. ¿Con que frecuencia te afecta la interacción social en tu estado de ánimo en el trabajo?	X		X		X		
17	P17. ¿Con que frecuencia buscaba ayuda profesional para manejar tus problemas de comportamiento o sociales en la jornada laboral?	X		X			x	

	DIMENSIÓN 5: Organizacional	Si	No	Si	No	Si	No	
18	P18. ¿Con qué frecuencia se comunica su supervisor con usted acerca de su desempeño laboral?	X		X		X		

19	P19. ¿Con que frecuencia siente que tiene el equipo y los recursos adecuados para realizar su trabajo eficazmente?	X		X		X	
20	P20. ¿Con qué frecuencia se siente incluido en la toma de decisiones que afectan su trabajo?	X		X		X	
21	P21. ¿Con que frecuencia tiene trabajo con un propósito y contribuye a la misión de la organización?	X		X		X	
22	P22. ¿Con que frecuencia se siente valorado y reconocido por su trabajo en la organización?	X		X		X	
23	P23. ¿Con que frecuencia su organización promueve un ambiente de trabajo saludable y seguro en el trabajo?	X		X		X	
24	P24. ¿Con que frecuencia siente que su organización brinda oportunidades para el desarrollo profesional y personal?	X		X		X	
25	P25. ¿Con que frecuencia su organización tiene una cultura de respeto y colaboración?	X		X		X	

	VARIABLE 2: Ausentismo Laboral						
	DIMENSIÓN 1:	Si	No	Si	No	Si	No
26	P26. ¿Cuántas veces ha faltado al trabajo en los últimos 6 meses durante su jornada laboral?	x		x		x	
27	P27. ¿Cuántas veces le notificó a su supervisor con anticipación sobre su ausencia en el trabajo?	x		x		x	
28	P28. ¿Cuántas veces recibió algún tipo de apoyo o asistencia	x		x		x	

	por parte de la organización durante su ausencia en la jornada laboral?						
29	P29. ¿Con qué regularidad está dispuesto a comunicar a la organización la razón de su ausencia?	x		x		x	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador. LICENCIADA CYNTHIA VANESSA AYALA MENDOZA

DNI: 43919591

Especialidad del validador: SEGUNDA ESPECIALIDAD EN GESTION DE SERVICIOS DE SALUD

07 de diciembre del 2023

Firma del Experto Informante.

**FACTORES PSICOSOCIALES Y AUSENTISMO LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA EN UN
INSTITUTO DE LIMA, 2023**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Variable 1: Factores psicosociales							
	DIMENSIÓN 1: Emocional	Si	No	Si	No	Si	No	
1	P1. ¿Con qué frecuencia te sientes ansioso/a durante el día en el trabajo?	x		x		x		
2	P2. ¿Con que frecuencia ha experimentado depresión en el trabajo?	X		X		X		
3	P3. ¿Con que frecuencia maneja sus emociones cuando estás estresado/a en el trabajo?	X		X		X		
4	P4. ¿Con que frecuencia maneja la tristeza en el trabajo?	X		X		X		
5	P5. ¿Con que frecuencia maneja los conflictos emocionales en tus relaciones interpersonales en el trabajo?	X		X		X		
6	P6. ¿Con que frecuencia mantiene actitud positiva en la vida en el trabajo?	X		X		X		
7	P7. ¿Con que frecuencia debe mantener su autoestima saludable y positiva en el trabajo?	X		X		X		
8	P8. ¿Con que frecuencia ha buscado ayuda profesional para manejar sus emociones en el pasado en el trabajo?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Cognitivo	Si	No	Si	No	Si	No	
9	P9. ¿Con qué frecuencia sientes que tus pensamientos te impiden realizar tareas importantes en el trabajo?	X		X		X		

10	P10. ¿Con que frecuencia manejas los pensamientos negativos o preocupaciones recurrentes en el trabajo?	X		X		X		
11	P11. ¿Con qué frecuencia practicas la atención plena (consciencia) para ayudar a controlar tus pensamientos y emociones en el trabajo?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Conductual	Si	No	Si	No	Si	No	
12	P12. ¿Con qué frecuencia te sientes motivado/a para establecer y lograr tus metas en el trabajo?	X		X		X		
13	P13. ¿Con que frecuencia mantiene un estilo de vida saludable en el trabajo?	X		X		X		
14	P14. ¿Con que frecuencia manejar el estrés en tu trabajo?	X		X		X		

	DIMENSIÓN 4: Social	Si	No	Si	No	Si	No	
15	P15. ¿Con qué frecuencia interactúas con otras personas y buscas apoyo social en tus funciones laboral?	X		X		X		
16	P16. ¿Con que frecuencia te afecta la interacción social en tu estado de ánimo en el trabajo?	X		X		X		
17	P17. ¿Con que frecuencia buscaba ayuda profesional para manejar tus problemas de comportamiento o sociales en la jornada laboral?	X		X			x	

	DIMENSIÓN 5: Organizacional	Si	No	Si	No	Si	No	
--	------------------------------------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	--

18	P18. ¿Con qué frecuencia se comunica su supervisor con usted acerca de su desempeño laboral?	X		X		X	
19	P19. ¿Con que frecuencia siente que tiene el equipo y los recursos adecuados para realizar su trabajo eficazmente?	X		X		X	
20	P20. ¿Con qué frecuencia se siente incluido en la toma de decisiones que afectan su trabajo?	X		X		X	
21	P21. ¿Con que frecuencia tiene trabajo con un propósito y contribuye a la misión de la organización?	X		X		X	
22	P22. ¿Con que frecuencia se siente valorado y reconocido por su trabajo en la organización?	X		X		X	
23	P23. ¿Con que frecuencia su organización promueve un ambiente de trabajo saludable y seguro en el trabajo?	X		X		X	
24	P24. ¿Con que frecuencia siente que su organización brinda oportunidades para el desarrollo profesional y personal?	X		X		X	
25	P25. ¿Con que frecuencia su organización tiene una cultura de respeto y colaboración?	X		X		X	

	VARIABLE 2: Ausentismo Laboral						
	DIMENSIÓN 1:	Si	No	Si	No	Si	No
26	P26. ¿Cuántas veces ha faltado al trabajo en los últimos 6 meses durante su jornada laboral?	x		x		x	
27	P27. ¿Cuántas veces le notificó a su supervisor con anticipación sobre su ausencia en el trabajo?	x		x		x	

28	P28. ¿Cuántas veces recibió algún tipo de apoyo o asistencia por parte de la organización durante su ausencia en la jornada laboral?	x		x		x	
29	P29. ¿Con qué regularidad está dispuesto a comunicar a la organización la razón de su ausencia?	x		x		x	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador. LICENCIADA TANIA URQUIAGA VARGAS

DNI: 45653375

Especialidad del validador: MAESTRIA EN SALUD PUBLICA CON MENCION EN GERENCIA Y POLITICAS PUBLICAS

03 de diciembre del 2023

Handwritten signature of Tania Urquiaga Vargas. Below the signature is an official stamp that reads: "Lic. Tania Urquiaga Vargas", "ENFERMERA", and "CEP 67704 MM 521".

Firma del Experto Informante.

**FACTORES PSICOSOCIALES Y AUSENTISMO LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA EN UN
INSTITUTO DE LIMA, 2023**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Variable 1: Factores psicosociales							
	DIMENSIÓN 1: Emocional	Si	No	Si	No	Si	No	
1	P1. ¿Con qué frecuencia te sientes ansioso/a durante el día en el trabajo?	x		x		x		
2	P2. ¿Con que frecuencia ha experimentado depresión en el trabajo?	X		X		X		
3	P3. ¿Con que frecuencia maneja sus emociones cuando estás estresado/a en el trabajo?	X		X		X		
4	P4. ¿Con que frecuencia maneja la tristeza en el trabajo?	X		X		X		
5	P5. ¿Con que frecuencia maneja los conflictos emocionales en tus relaciones interpersonales en el trabajo?	X		X		X		
6	P6. ¿Con que frecuencia mantiene actitud positiva en la vida en el trabajo?	X		X		X		
7	P7. ¿Con que frecuencia debe mantener su autoestima saludable y positiva en el trabajo?	X		X		X		
8	P8. ¿Con que frecuencia ha buscado ayuda profesional para manejar sus emociones en el pasado en el trabajo?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Cognitivo	Si	No	Si	No	Si	No	
9	P9. ¿Con qué frecuencia sientes que tus pensamientos te impiden realizar tareas importantes en el trabajo?	X		X		X		
10	P10. ¿Con que frecuencia manejas los pensamientos negativos o preocupaciones recurrentes en el trabajo?	X		X		X		

11	P11. ¿Con qué frecuencia practicas la atención plena (consciencia) para ayudar a controlar tus pensamientos y emociones en el trabajo?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Conductual	Si	No	Si	No	Si	No	
12	P12. ¿Con qué frecuencia te sientes motivado/a para establecer y lograr tus metas en el trabajo?	X		X		X		
13	P13. ¿Con que frecuencia mantiene un estilo de vida saludable en el trabajo?	X		X		X		
14	P14. ¿Con que frecuencia manejar el estrés en tu trabajo?	X		X		X		

	DIMENSIÓN 4: Social	Si	No	Si	No	Si	No	
15	P15. ¿Con qué frecuencia interactúas con otras personas y buscas apoyo social en tus funciones laboral?	X		X		X		
16	P16. ¿Con que frecuencia te afecta la interacción social en tu estado de ánimo en el trabajo?	X		X		X		
17	P17. ¿Con que frecuencia buscaba ayuda profesional para manejar tus problemas de comportamiento o sociales en la jornada laboral?	X		X			x	

	DIMENSIÓN 5: Organizacional	Si	No	Si	No	Si	No	
18	P18. ¿Con qué frecuencia se comunica su supervisor con usted acerca de su desempeño laboral?	X		X		X		

19	P19. ¿Con que frecuencia siente que tiene el equipo y los recursos adecuados para realizar su trabajo eficazmente?	X		X		X	
20	P20. ¿Con qué frecuencia se siente incluido en la toma de decisiones que afectan su trabajo?	X		X		X	
21	P21. ¿Con que frecuencia tiene trabajo con un propósito y contribuye a la misión de la organización?	X		X		X	
22	P22. ¿Con que frecuencia se siente valorado y reconocido por su trabajo en la organización?	X		X		X	
23	P23. ¿Con que frecuencia su organización promueve un ambiente de trabajo saludable y seguro en el trabajo?	X		X		X	
24	P24. ¿Con que frecuencia siente que su organización brinda oportunidades para el desarrollo profesional y personal?	X		X		X	
25	P25. ¿Con que frecuencia su organización tiene una cultura de respeto y colaboración?	X		X		X	

	VARIABLE 2: Ausentismo Laboral						
	DIMENSIÓN 1:	Si	No	Si	No	Si	No
26	P26. ¿Cuántas veces ha faltado al trabajo en los últimos 6 meses durante su jornada laboral?	x		x		x	
27	P27. ¿Cuántas veces le notificó a su supervisor con anticipación sobre su ausencia en el trabajo?	x		x		x	
28	P28. ¿Cuántas veces recibió algún tipo de apoyo o asistencia	x		x		x	

	por parte de la organización durante su ausencia en la jornada laboral?						
29	P29. ¿Con qué regularidad está dispuesto a comunicar a la organización la razón de su ausencia?	x		x		x	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

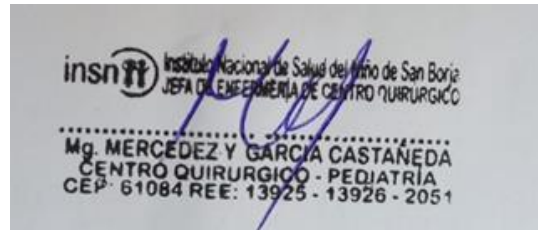
Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [x]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. LICENCIADA MERCEDEZ GARCIA CASTAÑEDA

DNI: 44678284

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

05 de diciembre del 2023



Firma del Experto Informante.

FACTORES PSICOSOCIALES Y AUSENTISMO LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA EN UN INSTITUTO DE LIMA, 2023

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Variable 1: Factores psicosociales							
	DIMENSIÓN 1: Emocional	Si	No	Si	No	Si	No	
1	P1. ¿Con qué frecuencia te sientes ansioso/a durante el día en el trabajo?	x		x		x		
2	P2. ¿Con que frecuencia ha experimentado depresión en el trabajo?	X		X		X		
3	P3. ¿Con que frecuencia maneja sus emociones cuando estás estresado/a en el trabajo?	X		X		X		
4	P4. ¿Con que frecuencia maneja la tristeza en el trabajo?	X		X		X		
5	P5. ¿Con que frecuencia maneja los conflictos emocionales en tus relaciones interpersonales en el trabajo?	X		X		X		
6	P6. ¿Con que frecuencia mantiene actitud positiva en la vida en el trabajo?	X		X		X		
7	P7. ¿Con que frecuencia debe mantener su autoestima saludable y positiva en el trabajo?	X		X		X		
8	P8. ¿Con que frecuencia ha buscado ayuda profesional para manejar sus emociones en el pasado en el trabajo?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Cognitivo	Si	No	Si	No	Si	No	
9	P9. ¿Con qué frecuencia sientes que tus pensamientos te impiden realizar tareas importantes en el trabajo?	X		X		X		
10	P10. ¿Con que frecuencia manejas los pensamientos negativos o preocupaciones recurrentes en el trabajo?	X		X		X		

11	P11. ¿Con qué frecuencia practicas la atención plena (consciencia) para ayudar a controlar tus pensamientos y emociones en el trabajo?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Conductual	Si	No	Si	No	Si	No	
12	P12. ¿Con qué frecuencia te sientes motivado/a para establecer y lograr tus metas en el trabajo?	X		X		X		
13	P13. ¿Con que frecuencia mantiene un estilo de vida saludable en el trabajo?	X		X		X		
14	P14. ¿Con que frecuencia manejar el estrés en tu trabajo?	X		X		X		

	DIMENSIÓN 4: Social	Si	No	Si	No	Si	No	
15	P15. ¿Con qué frecuencia interactúas con otras personas y buscas apoyo social en tus funciones laboral?	X		X		X		
16	P16. ¿Con que frecuencia te afecta la interacción social en tu estado de ánimo en el trabajo?	X		X		X		
17	P17. ¿Con que frecuencia buscaba ayuda profesional para manejar tus problemas de comportamiento o sociales en la jornada laboral?	X		X			x	

	DIMENSIÓN 5: Organizacional	Si	No	Si	No	Si	No	
18	P18. ¿Con qué frecuencia se comunica su supervisor con usted acerca de su desempeño laboral?	X		X		X		
19	P19. ¿Con que frecuencia siente que tiene el equipo y los recursos adecuados para realizar su trabajo eficazmente?	X		X		X		

20	P20. ¿Con qué frecuencia se siente incluido en la toma de decisiones que afectan su trabajo?	X		X		X		
21	P21. ¿Con que frecuencia tiene trabajo con un propósito y contribuye a la misión de la organización?	X		X		X		
22	P22. ¿Con que frecuencia se siente valorado y reconocido por su trabajo en la organización?	X		X		X		
23	P23. ¿Con que frecuencia su organización promueve un ambiente de trabajo saludable y seguro en el trabajo?	X		X		X		
24	P24. ¿Con que frecuencia siente que su organización brinda oportunidades para el desarrollo profesional y personal?	X		X		X		
25	P25. ¿Con que frecuencia su organización tiene una cultura de respeto y colaboración?	X		X		X		

	VARIABLE 2: Ausentismo Laboral							
	DIMENSIÓN 1:	Si	No	Si	No	Si	No	
26	P26. ¿Cuántas veces ha faltado al trabajo en los últimos 6 meses durante su jornada laboral?	x		x		x		
27	P27. ¿Cuántas veces le notificó a su supervisor con anticipación sobre su ausencia en el trabajo?	x		x		x		
28	P28. ¿Cuántas veces recibió algún tipo de apoyo o asistencia	x		x		x		

	por parte de la organización durante su ausencia en la jornada laboral?						
29	P29. ¿Con qué regularidad está dispuesto a comunicar a la organización la razón de su ausencia?	x		x		x	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

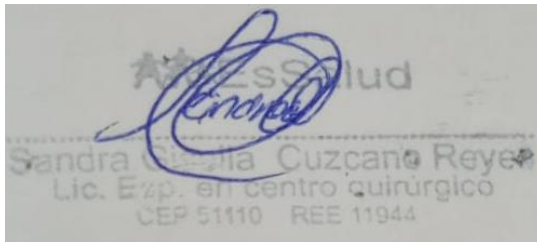
Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. SANDRA GUISELLA CUZCANO REYES

DNI: 43592568

Especialidad del validador: MAESTRIA EN GERENCIA EN SALUD

07 de diciembre del 2023



Firma del Experto Informante.

Anexo 4: Confiabilidad del instrumento

Para el desarrollo de la confiabilidad, se desarrolló una encuesta piloto, tomados al azar para evaluar el nivel de confiabilidad del cuestionario (variables que se consideran), donde cada variable analizada representa tipos de representación.

Tabla 17. *Alpha de Cronbach para la variable independiente*

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	Participantes
,7968	30

Tabla 18. *Alpha de Cronbach para la variable dependiente*

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	Participantes
,7608	30

Anexo 5: Aprobación del Comité de ética



COMITÉ INSTITUCIONAL DE ÉTICA PARA LA INVESTIGACIÓN

CONSTANCIA DE APROBACIÓN

Lima, 22 de mayo de 2024

Investigador(a)
Yobana Simón Flores
Exp. N°: 0298-2024

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: “**Factores psicosociales y ausentismo laboral del profesional de Enfermería en un instituto de Lima, 2024**” Versión 01 con fecha 06/04/2024.
- Formulario de Consentimiento Informado Versión 01 con fecha 06/04/2024.

El cual tiene como investigador principal al Sr(a) Yobana Simón Flores.

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,



Raul Antonio Rojas Ortega
Presidente
Comité Institucional de Ética para la Investigación
UPNW

Anexo 6: Formato de consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPAR EN PROYECTO DE INVESTIGACIÓN PÍLOTO

Título de proyecto de investigación : Factores psicosociales y ausentismo laboral del profesional de Enfermería en un instituto de Lima, 2024

Investigadores : Simón Flores, Yobana

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

Estamos invitando a usted a participar en un estudio **PILOTO** de investigación titulado: “Factores psicosociales y ausentismo laboral del profesional de enfermería en un instituto de Lima, 2023”. de fecha 08/11/2023 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 los factores que afectan a los internos de la facultad de enfermería. Su ejecución permitirá encontrar estos factores que afectan al ausentismo.

Duración del estudio (meses):

N° esperado de participantes: 30 Enfermeras.

Criterios de Inclusión y exclusión: Que sean enfermeras del instituto.

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

- Se solicita su atención vía solicitud.
- Se aplica la encuesta según la lista entregada.
- Se digita y procesa la encuesta.

La *encuesta* puede demorar unos 20 minutos.

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

Riesgos:

Su participación en el estudio *no* presenta riesgos.

Beneficios:

Usted se beneficiará del presente proyecto debido a los factores psicosociales.

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 (*Detallar el nombre, número de teléfono y correo electrónico del investigador principal*).

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.

Nombre **participante:**

DNI:

Fecha: (__/__/2024)

Nombre **investigador:**

DNI:42710292

Fecha: (__/__/2024)

(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

Lima, 1 de abril del 2024

Sr(ta)
Simón Flores, Yobana
Egresada
Maestría en Gestión en Salud-UNW

Presente.-

De mi mayor consideración:

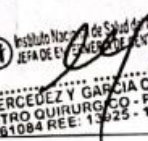
Yo, Mercedes García Castañeda, jefa del centro quirúrgico del Instituto Nacional de Salud del Niño - San Borja: he leído el documento "Solicito ingreso a la Institución para realizar estudio de tesis de postgrado" de fecha 06/04/2024, para recolectar datos como parte de su proyecto de tesis para obtener el grado de Maestro en Gestión en Salud "Factores psicosociales y ausentismo laboral del profesional de Enfermería en un Instituto de Lima, 2024".

Por lo mismo, acepto:

- Recolección de datos en la institución.
- Publicación de los resultados en publicaciones académicas y científicas (tesis, artículo científico, etcétera).
- Uso del nombre de la institución en publicaciones académicas y científicas.

Estoy al tanto que, en todas las situaciones, se asegurará del anonimato de los participantes del estudio, así salvaguardará los Datos Personales según lo referido a la Ley N° 29733 ("Ley de Protección de Datos Personales"). Asimismo, estoy al tanto de la entrega de un consentimiento informado a los participantes del estudio para que dejen sustento de la situación voluntaria de participación.

Atentamente,


insni Instituto Nacional de Salud del Niño de San Borja
JEFA DE CENTRO QUIRÚRGICO
Mg. MERCEDES Y GARCÍA CASTAÑEDA
CENTRO QUIRÚRGICO - PEDIATRÍA
CEP: 81084 REE: 13925 - 13926 - 2031

NOMBRE: Mercedes García Castañeda
CARGO: Jefa del centro quirúrgico

Anexo 8. Reporte de similitud de Turnitin

Similarity Report

PAPER NAME

Inf Final Tesis.docx

AUTHOR

simon

WORD COUNT

22767 Words

CHARACTER COUNT

124776 Characters

PAGE COUNT

128 Pages

FILE SIZE

1.8MB

SUBMISSION DATE

Sep 11, 2024 7:58 PM GMT-5

REPORT DATE

Sep 11, 2024 8:00 PM GMT-5

● 15% Overall Similarity

The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.

- 11% Internet database
- 3% Publications database
- Crossref database
- Crossref Posted Content database
- 13% Submitted Works database

● Excluded from Similarity Report

- Bibliographic material
- Quoted material
- Cited material
- Small Matches (Less than 10 words)

Anexo 9. Prueba de normalidad

Esta tabla muestra los resultados de las pruebas de normalidad (Kolmogorov-Smirnova y Shapiro-Wilk) realizadas para diferentes variables, incluidas las dimensiones emocionales, cognitivas, conductuales, sociales y organizacionales, así como el ausentismo.

Aquí está la interpretación:

1. Resultados de la prueba de normalidad:

- Para todas las variables, tanto el estadístico de Kolmogorov-Smirnova como el de Shapiro-Wilk muestran valores de $p < 0.05$.
- Esto indica que hay evidencia significativa en contra de la hipótesis nula de normalidad para todas las variables.
- En otras palabras, ninguna de las variables sigue una distribución normal.

2. Implicaciones:

- Dado que ninguna de las variables sigue una distribución normal, puede ser inapropiado utilizar métodos estadísticos que asuman normalidad en el análisis de estas variables.
- Es posible que se requieran enfoques estadísticos alternativos que sean robustos frente a la falta de normalidad en los datos.
- Los resultados de estas pruebas resaltan la importancia de considerar la distribución de los datos al seleccionar y aplicar técnicas de análisis estadístico adecuadas.

En resumen, la falta de normalidad en las variables medidas sugiere que se deben tener en cuenta enfoques estadísticos alternativos al analizar los datos relacionados con las dimensiones emocionales, cognitivas, conductuales, sociales, organizacionales y el ausentismo.

Tabla 19. *Prueba de normalidad*

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	Gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Emocional	,467	130	,000	,553	130	,000
Cognitivo	,323	130	,000	,799	130	,000
Conductual	,373	130	,000	,694	130	,000
Social	,395	130	,000	,692	130	,000
Organizativo	,278	130	,000	,794	130	,000
Ausentismo	,166	130	,000	,873	130	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Para fundamentar la prueba de normalidad utilizada en el estudio, se llevaron a cabo las pruebas de Kolmogorov-Smirnov con corrección de Lilliefors y Shapiro-Wilk para diversas variables, incluyendo las dimensiones emocionales, cognitivas, conductuales, sociales y organizacionales, así como el ausentismo laboral. A continuación, se presenta la interpretación de los resultados:

Resultados de la prueba de normalidad:

1. Valores de Kolmogorov-Smirnov y Shapiro-Wilk:

- Todas las variables presentan valores de $p < 0.05$ tanto en la prueba de Kolmogorov-Smirnov como en la de Shapiro-Wilk.
- Estos resultados indican una evidencia significativa en contra de la hipótesis nula de normalidad para todas las variables analizadas.

Implicaciones:

1. Distribución de las variables:

- La evidencia significativa en contra de la normalidad sugiere que ninguna de las variables sigue una distribución normal.
- Dado que la normalidad de las variables es un supuesto crucial para muchos métodos estadísticos paramétricos, es inapropiado utilizar estos métodos en el análisis de estas variables.

2. Selección de técnicas estadísticas:

- Es necesario considerar enfoques estadísticos alternativos que no requieran el supuesto de normalidad. Entre estos, los métodos no paramétricos, como el coeficiente Rho de Spearman, son más adecuados para analizar las relaciones entre las variables en este estudio.

Fundamentación:

La utilización de las pruebas de Kolmogorov-Smirnov y Shapiro-Wilk se fundamenta en su capacidad para detectar desviaciones de la normalidad en las distribuciones de datos. Ambas pruebas son ampliamente aceptadas en la literatura estadística y son recomendadas cuando se necesita validar la normalidad de los datos antes de proceder con análisis paramétricos. La corrección de Lilliefors en la prueba de Kolmogorov-Smirnov, en particular, mejora la precisión de los resultados en muestras de tamaño moderado. En resumen, los resultados de las pruebas de normalidad justifican el uso de métodos no paramétricos en el análisis de los datos relacionados con las dimensiones emocionales, cognitivas, conductuales, sociales, organización.

● 14% Overall Similarity

Top sources found in the following databases:

- 10% Internet database
- 3% Publications database
- Crossref database
- Crossref Posted Content database
- 12% Submitted Works database

TOP SOURCES

The sources with the highest number of matches within the submission. Overlapping sources will not be displayed.

1	repositorio.uwiener.edu.pe Internet	3%
2	uwiener on 2024-04-18 Submitted works	1%
3	uwiener on 2024-01-30 Submitted works	<1%
4	uwiener on 2024-03-20 Submitted works	<1%
5	Universidad Cesar Vallejo on 2017-06-23 Submitted works	<1%
6	Universidad Cesar Vallejo on 2023-12-27 Submitted works	<1%
7	uwiener on 2024-08-21 Submitted works	<1%
8	Universidad Católica de Santa María on 2023-06-06 Submitted works	<1%