



**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA**

TESIS

**FACTORES ASOCIADOS AL AUSENTISMO LABORAL EN
ENFERMERAS DEL HOSPITAL REGIONAL DOCENTE
LAS MERCEDES, 2018**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADA EN ENFERMERÍA**

Autora:

Bach. Pupuche Castillo Diana Carolina

Asesora:

Dra. Rivera Castañeda Patricia Margarita

Línea de Investigación:

Gestión, Seguridad y calidad del cuidado

Pimentel – Perú- 2020

**FACTORES ASOCIADOS AL AUSENTISMO
LABORAL EN ENFERMERAS DEL HOSPITAL
REGIONAL DOCENTE LAS MERCEDES, 2018**

Autora: Bach. Pupuche Castillo Diana Carolina para optar el título de Licenciada en Enfermería de la Universidad Señor de Sipan.

Aprobación de tesis

Dra. Norma del Carmen Gálvez Díaz
Presidente de jurado

Mg. Cindy Elizabeth Vargas Cabrera
Secretaria de jurado

Dra. Patricia Margarita Rivera Castañeda
Vocal de jurado

DEDICATORIA

A Dios, a mis padres, mi esposo e hijo por su incondicional apoyo al logro de un objetivo de realización personal, por su comprensión, amor y ánimo constante que me permitió lograr el objetivo propuesto, por estar a mi lado guiándome en mis primeros trabajos, por alentarme a seguir adelante en ya falta poco y cumples tu meta porque después de todo sacrificio siempre viene su recompensa. Nunca es tarde cuando se quiere lograr un objetivo. Los amos.

Diana Carolina

AGRADECIMIENTOS

A Dios Por guiarme y protegerme durante todo este camino y darme fuerzas para seguir adelante y no desmayar en el intento, superar todo obstáculo que se me ponía enfrente y las dificultades a lo largo de toda mi carrera profesional.

A mí amado esposo e hijo Jonathan Marín y Héctor Adrián por su esfuerzo y sacrificio, por demostrarme todo ese amor incondicional que tienen para mí, por sus palabras de aliento para no dejarme vencer y seguir adelante, para ser perseverante y cumpla con mi objetivo.

A mis queridos padres Juan Pupuche Tesen y Irene Castillo Vásquez por su amor, trabajos, sacrificios y apoyo incondicional en todos estos años, gracias a ustedes he logrado llegar hasta aquí y convertirme en lo que soy. Ha sido un privilegio ser su hija, agradezco a Dios por darme a los mejores padres.

A mi universidad y profesores por permitirme tener una buena experiencia dentro de este recinto de estudios y convertirme en una buena profesional, gracias a cada profesor que hizo parte de este proceso integral de formación, que deja como producto terminado un excelente grupo de graduandos.

Diana Carolina

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo general determinar los factores asociados que conllevan al ausentismo laboral de las enfermeras del Hospital Regional Docentes Las Mercedes, 2018, con un método de investigación Cuantitativa, descriptiva. La población estuvo constituida por 45 enfermeros de los servicios de medicina varones, medicina mujeres, cirugía y ginecología. Considerando que al ser una mínima cantidad de personas hace que la población sea finita, haciendo que la muestra sea la misma. El instrumento para medir factores del ausentismo laboral fue el cuestionario, que estuvo diseñado bajo la escala de Lickert, compuesto por diecisiete (17) ítems de tipo opción múltiples, aplicando la fórmula de Alpha de Cronbach. Una vez recogida la información necesaria para representación se utilizó gráficas de diagramas de tortas obteniendo como resultados los siguientes: A) El ausentismo laboral por factores asociados se encuentra condiciones ambientales de trabajo, capacidad y desarrollo y motivación; B) el ausentismo laboral por la frecuencia puede ser por compromiso organizacional, enfermedad, permiso, estudios, transporte, personales y sociales según las causas; C) también como determinantes de los factores asociados al ausentismo se encontró condiciones ambientales de trabajo poco adecuadas. Recomendándose realizar estrategias de acción que disminuya y evite el ausentismo laboral en las instituciones de salud.

Palabras claves-: Ausentismo, Causas, factores asociados.

ABSTRAC

The general objective of this investigation was to determine the factors associated to the nurses' work absenteeism at Las Mercedes Teachers' Regional Hospital, 2018, with a quantitative, descriptive investigation method. The population consisted of 45 nurses from men medical services, women medical services, surgery and gynecology. Considering that being a minimum number of people makes the population finite, making the sample be the same. The measuring instrument for the factors of work absenteeism was the questionnaire, which was designed under the Lickert scale, composed of seventeen (17) multiple choice items, by applying Cronbach's Alpha formula. Once the necessary information for representation was obtained, pie charts were used, obtaining the following results: A) Work absenteeism due to associated factors is found environmental working conditions, capacity and development and motivation; B) work absenteeism by frequency can be due to organizational commitment, illness, permission, studies, transportation, personal and social according to the causes; C) Also as determinants of the factors associated to absenteeism was found environmental working conditions not very suitable. It is recommended that action strategies be implemented to reduce and avoid work absenteeism in health institutions.

Keywords-: Absenteeism, Causes, associated factors.

INDICE

DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTOS	iv
RESUMEN.....	v
ABSTRAC	vi
I. INTRODUCCIÓN	1
1.1. Realidad Problemática	2
1.2. Trabajos previos.....	4
1.3. Teorías relacionas al tema.....	6
1.4. Formulación del problema	13
1.5. Justificación e importancia del estudio	13
1.6. Hipótesis	14
1.7. Objetivos	15
1.7.1. Objetivo General.	15
1.7.2. Objetivos específicos:	15
II. MÉTODOS	15
2.1. Tipo y diseño de la investigación.....	15
2.2. Población y muestra:.....	17
2.3. Variables, Operacionalización	18
2.4. Procedimientos de análisis de datos.....	19
2.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	19
2.6. Criterios éticos	21
2.7. Criterios de Rigor Científicos	22
III. resultados.....	22
3.1. Tablas y figuras.....	22
3.2. DISCUSIÓN.....	29
Referencias.....	35
ANEXOS.....	39

I. INTRODUCCIÓN

Según Hildegarde Peplau enfermería “un proceso significativo, terapéutico e interpersonal. Funciona en cooperación con otros procesos humanos que hacen posible la salud de los individuos en las comunidades”. “La enfermería es un instrumento educativo, una fuerza de maduración que intenta favorecer el avance de la personalidad en dirección a una vida personal y comunitaria creativa, constructiva y productiva”. (1)

La profesión de enfermería tiene la imperiosa necesidad de observar en todo momento valores universalmente reconocidos, así como aquellos mínimos bioéticos para su desarrollo personal y profesional, toda vez que es fundamental para proveer los cuidados necesarios en beneficio de la salud de los pacientes que tienen a su cuidado, con observancia y pleno apego a las normas morales, sociales y jurídicas que son implícitas en el ejercicio de su profesión. Ante tal situación, el profesional de enfermería representa la materialización de la bioética en el ejercicio de su profesión. (2)

Sabiendo que los licenciados en enfermería son uno de los recursos humanos claves para la atención del paciente en una Institución de salud; con expectativas de asumir nuevos retos, adquirir nuevos conocimientos; por lo tanto, existen varios factores relevantes que motivan la no presencia del licenciado enfermería que labora en dicho hospital, por falta a sus turnos según su rol.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) define el ausentismo laboral como “la no asistencia al trabajo por parte de un empleado que se pensaba iba a asistir, quedando excluidos los periodos vacacionales y las huelgas”. Se trata del producto negativo entre el tiempo para el cual un trabajador fue contratado y el tiempo que realmente desarrolló su tarea. (3)

1.1. Realidad Problemática

Sabemos que enfermería es ciencia y arte, que se basa en sus propios conocimientos de teorías científicas y esta enfocada hacia la salud y bienestar de la persona, la enfermera tiene que tener vocación de servicio y la gran parte de su tiempo la dedica al cuidado humanizado donde labora, ocupándose también de aspectos psicológicos, espirituales, sociales, donde uno de ellos es cumplir el rol de ser madre, constituir una familia y cuidar de sus hijos. Enfermería es una de las profesiones que tiene la imperiosa necesidad de capacitarse y actualizarse en temas que tiene que ver con su profesión y al tener muchas responsabilidades o por sobrecarga laboral dentro y fuera de hospital en ocasiones tiende a faltar a su centro de labores manifestando distintos motivos a su inasistencia.

El ausentismo es un fenómeno característico e inevitable del mundo del trabajo. Sin embargo, cuando las conductas de ausencia de los trabajadores exceden ciertos límites considerados normales se plantea un problema para su centro de labores. Además, en función a los factores asociados al ausentismo, éste también puede estar indicado como problemas para los trabajadores en especial al personal de enfermería, que puede resultar perjudicada en su actividad laboral. (30)

A nivel mundial el ausentismo laboral ha ido aumentando a través de los años, problemática que se viene presentando en todos los ámbitos laborales, afectando a miles de instituciones bien sean públicas o privadas, La Organización Mundial de la Salud (OMS) define el absentismo laboral como la no asistencia al trabajo por parte de un empleado que debería asistir, por causas justificadas reconocidas legalmente por lactancia materna, por enfermedad, otros motivos personales, o injustificadas cuidado de los hijos, tardanzas. (31)

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), define al ausentismo como “la no asistencia al trabajo por parte de un empleado que se pensaba que iba a asistir, quedando excluidos los períodos vacacionales y las huelgas; (3)

Según estudio realizado por Adecco (2018) sobre “Actualidad del mercado laboral en Latinoamérica”, en base a una encuesta en ocho países de la región (Argentina,

Brasil, Chile, Colombia, Ecuador, México, Uruguay y Perú). Afirma que El 90.82% de los latinoamericanos refirió no haber faltado al trabajo bajo falsos pretextos, pero el restante dijo que, si y para justificar señaló que, por tener un jefe poco flexible, sentirse desmotivado con su trabajo y asistir a una entrevista laboral. (32)

En el Perú, el 32,01% de peruanos se ausentó del trabajo entre uno y tres días durante los últimos seis meses. Sobre sus motivos, aseguraron que se debió a problemas de salud, trámites personales o visitas médicas y problemas personales. Por otra parte, un porcentaje alto de los trabajadores peruanos encuestados señala no haber faltado al trabajo bajo falsos pretextos, mientras otro tanto afirma sí haberlo hecho por asistir a una entrevista laboral, sentirse desmotivado con su trabajo y por tener un jefe poco flexible. Asimismo, el 31,24% de los encuestados señala que el tiempo de duración de la ausencia es de uno a tres días, otro 4,03% dice que es entre cuatro y seis días, y 2,07% señala que es de más de siete días. (32)

En Chiclayo se realizó un estudio titulado “Impacto económico y características del absentismo laboral en el departamento de enfermería, del Hospital Nacional Almanzor Aguinaga Asenjo, período 2014 -2015”, presentado por la Universidad Señor de Sipán- Pimentel- Perú, se pudo diagnosticar que la causa principal para el absentismo laboral corresponde en un 88% a enfermedades, un 46% por fallecimientos de familiares, un 31% por licencias sin goce de haber y un 20% por alguna enfermedad de gravedad. (4)

El informe de investigación surge por el interés de determinar el ausentismo laboral en los licenciados de enfermería del Hospital Docente Las Mercedes, donde en la actualidad existen una gran cantidad de enfermeros de distintas instituciones universitarias que tienen distintas costumbres y hábitos de su quehacer diario y sabiendo que es uno de los recursos humanos claves para la atención del paciente en una Institución de salud, faltan a sus turnos sin comunicar y perjudicando al servicio que se le designo, basándose a diferentes factores que se asocian, dentro de cada uno de las áreas de trabajo en las cuales estos se desempeñan, notándose que la ausencia laboral por enfermedad es uno de los principales problemas de ausentismo en dicho servicio y de motivación en en factores que se asocian del cual

ellos son responsables, dado que todos estos representa un creciente problema debido a su negativo impacto actitudinal.

Siendo de suma importancia analizarla para orientar a la toma de decisiones o medidas correctivas actuar para que no se vea perjudicado el nombre de la institución a la que pertenecen los enfermeros que no se presentan en su rol correspondiente y tomar acciones debidas correctivas de quienes les correspondan.

1.2. Trabajos previos.

A nivel internacional en el 2014 Jiménez; Flor, en su Trabajo titulado “Condiciones que fomentan el ausentismo laboral en el personal de enfermería y su impacto financiero en una Institución de salud de alta complejidad en la ciudad de Bogotá entre los años 2011 y 2012”. Se determinó que la continuidad de ausentismo en el centro de labor se da con un indica más alto de manera justificada, las cuales se dividen de la siguiente manera: el 48% se da por la toma de una hora para efectuar la lactancia materna, el 25% por prestar horas o llamado también ausencia con permiso representado para el 2011 con un 25% y para el 2012 con un 23% siendo usados para cumplir con compromisos ya sean médicos, reuniones escolares, o cuestiones personales; y en un 22% para el año 2011 y 21% para el año 2012 en licencias médicas. (5)

A nivel internacional en el 2016 Aular; M, en su trabajo titulado “Factores asociados al ausentismo laboral del personal de enfermería en el área de quirófano de un Hospital Materno Infantil ubicado en Guacara – Estado de Carabobo. Se logró identificar que la gran parte de los trabajadores no llegan a su centro de trabajo por falta de motivación en su área de trabajo; también por inconvenientes en el transporte o permisos que tienen justificación. Estando representados por un 26.67% para faltas justificadas frecuentemente, un 60% para justificación casi siempre y a veces; y un 13.33% para nunca justifican sus faltas. Otra de la causas son las enfermedades donde el 66.66% indicaron que a veces y frecuentemente es por este motivo, 26.66% indica que siempre y nunca suele ser por este motivo, y solo 6.67% señala que siempre es por enfermedad. En relación a la movilidad el

60% indico que solo a veces se debe a esto, y el 40% indico que frecuentemente y que nunca se debe al transporte. (6)

A nivel internacional en el 2015 Ferraro; C, en su trabajo de grado titulada “Incidencia De Ausentismo Laboral Y Factores Determinantes en el personal de enfermería del Hospital Zonal Especializado en Oncología” Luciano Fortabat”. Se logró establecer que las principales causas de ausentismo laboral son por enfermedades, cuestiones legales, matrimonios, muertes, acompañar a un familiar o por huelgas. También se pudo obtener que el 74% de los colaboradores del área de enfermería son mujeres. (7)

A nivel internacional en el 2013 Cardozo; M, Mecina; R, Velarde; N, en su trabajo de grado titulada “Ausentismo y su relación con la satisfacción laboral en enfermería”. Se obtuvo que el 61% de ausentismos se debe a problemas de salud del propio trabajador, el 47% por salud de algún familiar y el 50% por cuestiones particulares. En relación al transporte un 87% menciona que no es problema. En cuanto a la sobrecarga laboral un 50% indico que si han tenido que efectuar doble turno a veces por falta de algún compañero, el 44% indico que siempre y solo el 6% indico que nunca. (8)

A nivel internacional en el 2015 Mazo; D, Barrera; L, en su trabajo de grado titulada “Factores relacionados con el absentismo laboral por causa médica del personal de enfermería de la fundación clínica del norte, 2013 – 2014”. Se obtuvo como resultados que predomina en un 78% el absentismo laboral; existe un mayor nivel de ausencia en el personal auxiliar que en el de enfermeras con 80% y 50% respectivamente, en relación a la incapacidad las mujeres son más vulnerables teniendo una mayor frecuencia con 81% y los hombres con 63%. (9)

A nivel internacional en el 2012 Sierra; L, Hurtado; D, en un estudio realizado sobre ausentismo laboral en el personal de enfermería, Servicio de medicina I y II Hospital Ruiz Páez. El estudio fue de tipo descriptivo y de corte transversal; Los resultados fueron los siguientes: el 92% está representado por incapacidad y el 8%

por faltas injustificadas. En el caso de los auxiliares el 48% de su ausentismo se debe a lesiones osteomusculares. (10)

A nivel internacional en el 2016 Silva, C; Caicedo D; Serna L. En un estudio realizado sobre “Ausentismo laboral del personal de salud de la red salud Norte de Cali en 2013”. Se obtuvo que el 74.8% está representado por mujeres, de las cuales el 52.2% corresponde a auxiliares de enfermería, un 69.4% es por incapacidad por exceso de trabajo y un 74.2% por aquellos que laboran solo 8 horas y se encuentran en el área de consulta externa. (11)

A nivel Nacional en el 2016 Quispe, J, en su trabajo de grado titulada “Correlación entre el absentismo y el rendimiento laboral en el personal de enfermería de las áreas asistencial y ocupacional del policlínico las américas SA. En el periodo enero-julio, Arequipa 2016”. Se determinó que las causas comunes de ausentismo son: enfermedades, accidentes en el trabajo, inconvenientes familiares e insatisfacción laboral, ocasionando disminución en el rendimiento, en la eficiencia y eficacia al efectuar sus labores. De estas causas el 51.4% se encuentra de acuerdo en relación a que el ausentismo es por enfermedades, el 24.3% está muy de acuerdo, el 23.3% ni de acuerdo ni en desacuerdo y el 0.0% en desacuerdo. (12)

A nivel Local en el 2016 Castillo-, C, Chávez; R, en su trabajo de grado titulada “Impacto económico y características del absentismo laboral en el departamento de enfermería, del Hospital Nacional Almanzor Aguinaga Asenjo, período 2014 - 2015”. Se obtuvo que el principal causante de absentismo laboral con un 88% es por enfermedad, un 46% por fallecimiento, un 31% por licencias sin goce de haber y un 20% por algún tipo de enfermedad grave. (4)

1.3. Teorías relacionadas al tema.

Teoría de las necesidades de Maslow

De acuerdo con Maslow (1991:12), esta teoría está estructurada por las necesidades según niveles desde los más básicos hasta los más altos. (9)

Se organiza desde las necesidades más básicas en los niveles más bajos para encontrar luego en los niveles más altos los de crecimiento; dividiéndose en 5 niveles, en la parte más baja se encuentran las necesidades fisiológicas, de seguridad, amor y pertenencia, estima; y las de desarrollo. (9)

El autor establece que cada necesidad tiene un orden y primero deben ser satisfechas las del nivel más bajo para luego ir subiendo, no se puede satisfacer una necesidad superior sin antes haber cubierto las primeras. (9) Las necesidades fisiológicas son aquellas que nacen con el individuo y son indispensables para su supervivencia como la alimentación, descanso, respiración, etc, las necesidades de seguridad se encuentran en el segundo nivel de la pirámide y está relacionado con la estabilidad, empleo, recursos, vivienda. (9)

También Maslow (1991), menciona las necesidades de filiación o llamadas también sociales y que se encuentran en el tercer nivel de la pirámide, corresponden a las necesidades de amistad, afecto, relaciones sentimentales. Como cuarto nivel aparecen las necesidades de reconocimiento como conocimiento, respeto, confianza y el éxito. (9)

La teoría de Abraham Maslow se relaciona con este trabajo de investigación ya que esta estructura por niveles donde estas no pueden satisfacer primero las más altas sin antes haber satisfecho las más bajas, las necesidades fisiológicas nacen con el individuo y son indispensables y junto con la necesidad de seguridad se evidencia que los enfermeros que laboran en el Hospital Regional Docente las Mercedes carecen de algunas de estas como el descanso producto de la inasistencia de sus compañeras de trabajo que no asisten perjudicando al servicio que se le asignó. La necesidad de filiación entra a tallar las relaciones interpersonales, la comunicación y amistad entre compañeros de trabajo que por el mismo ambiente laboral no genera un buen clima laboral, el cuarto nivel de reconocimiento se relaciona con el respeto entre los colaboradores y por último necesidad de autorrealización donde el personal de enfermería del Hospital Regional Docente las Mercedes lo que busca es alcanzar su máximo potencial y llegar a la cima del éxito.

Teoría de las expectativas

La teoría de las expectativas de Vroom citado por Robbins y Decenzo (2002:1):

Indica que:

Toda dedicación y trabajo para alcanzar el mejor rendimiento en el ámbito laboral se relaciona de manera directa con la probabilidad de alcanzarlo y una vez conseguido el individuo obtenga una recompensa por el esfuerzo y que este valga la pena. Existen tres indicadores para la motivación:

Valencia: Consiste en que tanto desea un individuo lograr una meta.

Expectativa: Se refiere al nivel de seguridad en relación a la dedicación del trabajo para que se efectuó una tarea.

Medios: Se refiere a la valoración que hace el individuo en relación a la recompensa que obtendrá. (9)

Continuando con Robbins y Decenzo (2002:41)

Un trabajador tiene en consideración el resultado que puede llegar a producir su esfuerzo y la satisfacción que le producirá, colocando su voluntad para lograrlo siendo una manera de favorecer que el ausentismo se reduzca. Esta teoría cuenta con 3 factores: La opción, que le permite al sujeto elegir entre varias alternativas; La expectativa, lo que permite que una creencia referente a una conducta sea exitosa o no; Las preferencias, que permite ponderar con diversos valores a un resultado. (9)

La teoría de expectativa de vroom se relaciona en el sentido a la dedicación que puede tener el profesional de enfermería hacia su paciente al no sentirse motivada se ve deteriorada en sentido que no realiza adecuadamente su trabajo dentro de su área que se le asigno. Vroom nos dice que es necesario que el personal muestre dedicación hacia su trabajo y pueda alcanzar una meta y esta meta sea recompensada. Y así pueda reducir el ausentismo laboral.

Teoría de las relaciones humanas

En 1880- 1949 George Elton Mayo, estudio Psicología y sociología en estados unidos cuyo origen es Australiano, a la edad de 30 años y con el apoyo de colaboradores desarrollo la teoría de las relaciones humanas, llamada también como escuela humanística de la administración. (14)

Se originó en estados unidos y está enfocada en la humanización y democratización de la administración, basada en la idea del desarrollo de las ciencias humanas, en una mezcla de la filosofía pragmática de John Dewey, y psicología de Kurt Lewin. (13)

A través de esta nueva teoría de las relaciones humanas nace una nueva manera de comunicar mediante la motivación, liderazgo, dinámicas de grupo y comunicación, entre otros.

La industrialización tuvo sus bases de desarrollo mediante la opresión de individuos, siendo Elton Mayo, quien tomó la iniciativa de analizar la problemática humana, social y política que surge de una civilización que se enfocaba en la industrialización y tecnología. (13)

Causas según Mayo:

- a). El trabajo actividad social. La producción se basa en normativas para todo el grupo que por algún beneficio salarial. La actitud de trabajador y como participa el grupo son indicadores que deciden la producción.
- b). El obrero tiene su actuación como un integrante de grupo.
- c). La administración es una tarea que se basa en la formación de individuos con la capacidad de comprensión y comunicación, cuyos superiores sean democráticos, sepan persuadir y cuenten con el aprecio de sus colaboradores. (13)
- d). Las personas se motivan por lo general a través de estar con alguien o ser reconocidos, mantener una buena comunicación.
- e). La industrialización ocasiona que se desintegren las familias, religiones, etc. mientras las fábricas crecen como una unidad consolidada. (13)

Se entiende como teoría de las relaciones humanas a aquella acción y actitud que surge del contacto entre individuos y grupos. Cada sujeto cuenta con una personalidad diferente que se refleja en su manera de comportarse y su actitud y con quienes se relacionan y la influencia que recibe de los demás. (13)

La teoría de relaciones humanas se relaciona en la falta de comunicación que existe entre el profesional de enfermería que labora en el Hospital Regional Docente las Mercedes ante su superior al no manifestar o justificar su inasistencia por deferentes motivos donde se evidencia que hay un bajo índice que no justifica conforme a ley.

1.3.1. Marco teórico

Ausentismo

Se define como la falta de asistencia de un trabajador a su centro de labores ya sea por enfermedad, o permiso. Es decir es la recopilación de todos los días que un colaborador no llega a trabajar. (13)

Ausentismo laboral

Considerado como un problema grave que afecta a diversos factores como el social, económico, humano y que repercute en tres grados: el empresarial, el individual y el social. (14)

Según la OIT ausentismo laboral es la falta de asistencia de un colaborador a la empresa donde labora. ⁽³⁾. Para la Real Academia Española ausentismo es el desistimiento de asistir a trabajar o de efectuar un deber. (15)

El absentismo en algunos casos es involuntario pues surge por inconvenientes de salud, temas legales, familiares y en otros casos si llegan a ser voluntarios.

Los trabajadores pueden considerar el absentismo como una expresión hostil, falta de equidad, o por injusticias en el centro de labores. También puede ser considerado como vía para huir de bajos sueldos, un ambiente laboral inadecuado, y otros hechos que contribuyan a la falta de compromiso. (16)

Tipos de ausentismo laboral

Para Chiavenato los tipos de ausentismo son dos:

- a. Ausentismo parcial: Toma solo a los colaboradores que efectúan actividad normal y se toma en consideración solo las faltas y tardanzas que se convierten a horas y que estén vinculadas a:
 - ✓ Faltas que no estén justificadas con un certificado médico.
 - ✓ Faltas no justificadas a pesar de ser visitas médicas.
 - ✓ Tardanzas ya sean justificadas o no.

- b. Ausentismo general (mixto): Se integra por ausencias que son legales:
- ✓ Licencias en general, Vacaciones, faltas por enfermedades, maternidad o algún accidente dentro del trabajo. (17)

Causas:

1. Enfermedades comprobadas o no.
2. Motivos de índole familiar.
3. Tardanzas por cuestiones que escapan de las manos.
4. Faltas por cuestiones netamente personales
5. Problemas vinculados a las finanzas
6. Dificultades para movilizarse por falta de transporte
7. Desmotivación laboral
8. Deficiente supervisión de los superiores.
9. Políticas deficientes en la empresa. (17)

FACTORES ASOCIADOS

Condiciones ambientales de trabajo

Las labores de los individuos se ven influenciada por 3 condiciones:

- Ambientales: El lugar debe mantener un espacio adecuado para la ejecución de labores como estar bien iluminado, libre de ruidos, y con una adecuada temperatura.
- Tiempo: El tiempo de trabajo debe ser la normada por ley, con los pagos de horas extra y sus respectivos días de descanso.
- sociales: Una empresa formal y con estatus.

a) Iluminación

No basta con que el ambiente tenga luz, se trata de que tan bien está distribuida para cada área de trabajo, una iluminación inadecuada puede ocasionar cansancio en los ojos, problemas nerviosos, rendimiento bajo, e incluso ocasionar accidentes laborales.

b) Ruido

Puede ser de dos características: intenso o frecuente. El frecuente está dado por vibraciones constantes emitidas por el origen del sonido, y el intenso es por el grado

de fuerza que puede ejercer. Si bien es cierto el ruido no ocasiona un bajo desempeño si influye en la salud del empleado. (17)

c) Condiciones atmosféricas

Temperatura

Hay labores que deben efectuarse en lugares de mucha temperatura, como las cerámicas y forjas o los hornos; así como también existen labores que deben ser realizadas en lugares cuya temperatura es muy baja como los frigoríficos, por lo que es importante que se implemente al trabajador de manera adecuada. (17)

Humedad

Surge por la gran concentración de contenido higrométrico del aire. Una de las actividades que se caracteriza por la humedad son los telares ya que es necesario para el tratamiento de los hilos, sin embargo también hay trabajos que se efectúan en zonas áridas como en las industrias de cerámica. (17)

Capacitación y desarrollo

Según Chiavenato la capacitación y desarrollo consiste en educar al colaborador de manera profesional para que responda al puesto encomendado, brindándole las facilidades para su adecuada preparación y desarrollo de habilidades necesarias para asumir su trabajo. (18)

Motivación

Chiavenato se refiere que motivación responde a todo lo que sirve de impulso para que un individuo realice una actividad, o efectúe un determinado comportamiento. (18)

Krech, Crutchfield y Ballachey detallan que el actuar de un individuo es influenciado por su sentido cognitivo: pensamientos, creencias.

DEFINICIÓN DE TERMINOS

1. Ausentismo: Término que se usa para hacer referencia a una falta o inasistencia de un trabajador a su centro de labores. (17)

2. Ausentismo laboral: Problema de índole universal que se posiciona como un problema de gravedad que afecta a diversas dimensiones como la social, económica y humana. (14)
3. Ausentismo previsible y justificado: La organización se encuentra informada y esta reconocidas legamente como Incapacidad temporal (I.T.), los relacionados con la actividad sindical, etc.). (19)
4. Ausentismo no previsible y sin justificación: Cuando se efectúa abandono injustificado y sin autorización del puesto de trabajo. (19)
5. Factores: Elementos con causa. (13)
6. Capacitación: Educación complementaria profesional para fortalecer las capacidades de un colaborador en la ejecución de una tarea o función. (18)
7. Desarrollo: Es el nivel que alcanza un individuo a través de su formación profesional y su especialización dentro de su profesión. (18)
8. Comunicación: Proceso a través del cual se da información y se recibe de otro individuo. (20)
9. Desempeño: Eficacia que alcanza un individuo en el desarrollo de una actividad dentro de la empresa. (20)
10. Motivación: Factor importante para que un colaborador se sienta satisfecho y que su trabajo lo refleje. (18)

1.4. Formulación del problema

¿Cuáles son los factores asociados con el ausentismo laboral las enfermeras del Hospital Docente Las Mercedes en el periodo de 2018?

1.5. Justificación e importancia del estudio

Al hablar de enfermería nos referimos a una labor que no solo es sacrificada por los horarios y las horas sin dormir sino también por la capacidad demostrada para solucionar problemas, por su identificación con los pacientes y la calidad de su atención, en los cuidados de cada paciente sea con enfermedad o no, sea en un centro de salud o en cualquier lugar donde su atención sea requerida.

Una de las preocupaciones de mayor relevancia en las instituciones de salud es el ausentismo laboral. Teniendo en consideración la relevancia de la presencia del profesional de enfermería para la atención de los pacientes; debido a ello es de suma importancia identificar cuáles son las causas que ocasionan la ausencia de las enfermeras a sus respectivos turnos. Es una situación que viene afectando significativamente la imagen de esta profesión cuya esencia es la responsabilidad, igualdad y honradez para efectuar la atención de un paciente en los centros de salud.

Es por ello que fue muy importante contar con el conocimiento de cuáles son los factores que están afectando y ejercen mayor influencia en el ausentismo del profesional de enfermería, que permita plantear opciones de solución, mediante el diseño de acciones cuyo fin sea disminuir las actitudes negativas que influyen en la toma de decisión para el ausentismo injustificado o incapacidad permanente. Basados en lo comentado y a lo observado en el Hospital Regional Docente Las Mercedes, esta investigación se efectuó con el propósito de establecer los indicadores relacionados al ausentismo laboral de los del profesional enfermería del Hospital Regional Docentes Las Mercedes, se realizó acciones pertinentes enfocadas a mejorar la asistencia, buscando que también ejerza mejoría en la atención que se ofrece a los pacientes, se tomó medidas preventivas y correctivas con el fin de disminuir el ausentismo laboral. Además, demostrada su validez servirá como material de consulta de futuras investigaciones.

1.6. Hipótesis

H1: Existe relación entre los factores asociados y el ausentismo laboral en enfermeras del Hospital Regional Docente de las Mercedes 2018.

H2: No Existe relación entre los factores asociados y el ausentismo laboral en enfermeras del Hospital Regional Docente de las Mercedes 2018.

1.7.Objetivos

1.7.1. Objetivo General.

- Determinar los factores asociados que conllevan al ausentismo laboral de las enfermeras del Hospital Regional Docentes Las Mercedes, 2018

1.7.2. Objetivos específicos:

- Identificar el tipo de justificación que existe de ausentismo laboral de las enfermeras del Hospital Regional Docentes Las Mercedes
- Identificar las causas de ausentismo laboral de las enfermeras del Hospital Regional Docentes Las Mercedes.
- Identificar las condiciones ambientales de trabajo al ausentismo laboral de las enfermeras del Hospital Regional Docentes Las Mercedes.
- Identificar si la capacitación y desarrollo contribuyen al ausentismo laboral de las enfermeras del Hospital Regional Docentes Las Mercedes.
- Identificar si la motivación influye en los factores asociados al ausentismo laboral de las enfermeras del Hospital Regional Docentes Las Mercedes.

II. MÉTODOS

2.1.Tipo y diseño de la investigación.

El presente informe fue de tipo Cuantitativa, transversal, descriptivo, explicativa.

Para Balestrini, se trata de un grupo de procesos lógicos y tecno-operacionales propios de un procedimiento investigativo, con el fin de colocar en manifiesto de manera sistematizada; con el fin de analizar y descubrir hipótesis y sistematizarlos; que busca encontrar y estudiar las conjeturas de la investigación. (21)

De tal modo que este capítulo pone en manifiesto cómo se aplicó lo aprendido teóricamente de manera concreta con el objetivo de implementar parámetros básicos que sirven de punto de partida para el avance del estudio. (6)

Cuantitativo: Según **Hernández, R; Fernández, C; Baptista, M**, Es cuantitativo debido a que el procedimiento se efectúa de manera secuencial y es probada. Una etapa sigue a la otra y no se puede saltar ninguna. Inicia con una idea que va tomando forma y una vez establecida surgen los objetivos y el cuestionario para la investigación, se busca información y se arma el marco teórico. Del cuestionario nace la hipótesis y las variables; se establece un diseño para que sean probadas; se efectúa la medición de variables y se analizan los resultados; y por último se detalla las conclusiones. (22)

Transversal: según **Hernández, R; Fernández, C; Baptista, M**, tiene el fin de efectuar una descripción de las variables y análisis de su interrelación en determinado momento. (22)

Descriptivo: según **Hernández, R; Fernández, C; Baptista, M**, el fin es efectuar la indagación de como incide en la modalidad y nivel una o más variables en una población determinada. Se agrupan según características para efectuar el estudio. (23)

Explicativo: para **Arias; F**, este tipo de estudio se encarga de encontrar la relación causa – efecto y por qué sucedió. (24)

2.1.1. Diseño de la Investigación.

Fue descriptivo porque va a determinar los factores asociados al ausentismo laboral. Y formulo estrategias para mejorar el ausentismo laboral.

M —————> **XY**

M: Muestra de estudio

O: Observación causal de variables

2.2. Población y muestra:

La población se conformó por la totalidad de 45 colaboradores del servicio de medicina, ginecología y cirugía del Hospital Regional Docente “Las Mercedes”, son quienes se evidenció la problemática de factores asociados al ausentismo laboral.

Según Fidias La población, es la agrupación de individuos cuyas características son comunes. (24)

Considerando que en el hospital está dedicada al cuidado y atención de los pacientes que se encuentran delicados de salud y que necesitan un cuidado especial, en los servicios de medicina, ginecología y cirugía laboran 45 licenciados de enfermería, por lo que no será necesario la aplicación de criterios muestrales ya que la población es finita.

Criterios de inclusión:

- Enfermeras o enfermeros que laboraron en el servicio de medicina varones, medicina mujeres, ginecología y cirugía del Hospital Regional Docente Las Mercedes 2018.
- Enfermeras o enfermeros que presentaron colegiatura en el servicio de medicina varones, medicina mujeres, ginecología y cirugía del Hospital Regional Docente Las Mercedes 2018.
- Enfermeras que acceden a participar voluntariamente en la investigación en el servicio de medicina varones, medicina mujeres, ginecología y cirugía del Hospital Regional Docente Las Mercedes 2018.

Criterio de exclusión:

- Enfermeras o enfermeros que no laboraron en el servicio de medicina varones, medicina mujeres, ginecología y cirugía del Hospital Regional Docente Las Mercedes 2018.
- Enfermeras o enfermeros que no presentaron colegiatura en el servicio de medicina varones, medicina mujeres, ginecología y cirugía del Hospital Regional Docente Las Mercedes 2018.

- Enfermeras que no acceden a participar voluntariamente en la investigación en el servicio de medicina varones, medicina mujeres, ginecología y cirugía del Hospital Regional Docente Las Mercedes 2018.

2.3. Variables, Operacionalización

2.3.1 Definición conceptual

Variable dependiente:

Ausentismo: Real academia nos dice que el ausentismo es el desistimiento de asistir a trabajar o de efectuar un deber.

Variable independiente:

Factores asociados: Aquellos elementos que pueden condicionar una situación, volviéndose los causantes de la evolución o transformación de los hechos.

2.3.2. Definición operacional

Ausentismo

- ✓ Tipo de ausentismo: justificado y injustificado
- ✓ Causas: motivación, compromiso organizacional, enfermedad, permiso, estudios, transporte, personales y sociales.

Factores asociados

- ✓ Condiciones ambientales de trabajo: agradable, comodidad, medidas de higiene y seguridad.
- ✓ Capacitación y desarrollo: aprendizaje, mejora continua, capacitación adecuada.
- ✓ Motivación: actividades motivadoras y conformidad.

Variables	Dimensiones	Indicadores	Técnica e instrumento de recolección de datos
	Tipo de Ausentismo	Justificado	Ítems N° 1 al 10
		Injustificado	
		Motivación	
		Compromiso Organizacional	
		Enfermedad	

Variable 1 AUSENTISMO	Causas	Permiso	Encuesta (Cuestionario) Programa estadístico SPSS
		Estudios	
		Transporte	
		Personales	
		Sociales	
Variable 2 FACTORES ASOCIADOS AL AUSENTISMO LABORAL	Condiciones ambientales de trabajo	Agradable	Ítems N° 11 al 17 Encuesta (Cuestionario) programa estadístico SPSS
		Comodidad	
		Medidas de higiene y seguridad	
	Capacitación y Desarrollo	Aprendizaje	
		Mejora continua	
		Capacitación adecuada	
	Motivación	Actividades motivadoras	
		Conformidad	

2.4. Procedimientos de análisis de datos.

El análisis de datos se realizó a través del programa estadístico SPSS. Los datos obtenidos fueron procesados estadísticamente a través de tablas que permitieron dar respuesta a la hipótesis planteada mediante la prueba de chi-cuadrado, una vez aplicado el instrumento y efectuado la recolección de datos, la información se organizó de tal manera que se pudo obtener conclusiones favorables y a futuro poder continuar y brindar información a próximos estudios de investigación.

Para Hernández, Fernández y Baptista, estadística descriptiva es la secuencia ordenada para el análisis de datos partiendo por la descripción de los valores obtenidos, que son clasificados y tabulados, para luego ser representados en tablas de frecuencia y porcentajes. (22)

2.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.

La técnica de recolección de datos corresponden a todos los pasos que se efectúan en un proceso de investigación con el fin de obtener información

necesaria en concordancia con los objetivos estipulados en el estudio. Se hizo uso de revisión documental y encuesta.

Arias; F, indica que la técnica de recolección de datos es un procedimiento mediante el cual se obtiene datos e información. La encuesta es una de las técnicas que se usará y esta facilita que los encuestados compartan su opinión de manera libre siendo un relevante aporte para el estudio. También se hará uso de un cuestionario como instrumento. (24)

Según Hernández, Fernández y Baptista, cuestionario es el grupo de interrogantes que se encuentran enumeradas y se relacionan a las variables en proceso de estudio. (22)

El instrumento, estuvo integrado por diecisiete (17) ítems, en escala de Likert

Siempre 5	Casi siempre 4	Con frecuencia 3	A veces 2	Nunca 1
--------------	-------------------	------------------------	--------------	------------

Instrumentos de recolección de datos.

Hernández, Fernández y Baptista; indican que es necesario que el instrumento tenga la validez y confiabilidad necesaria para la investigación y esto se logra teniendo los ítems bien definidos y que guarden relación con las variables, por lo que para ello se efectuara la validación por tres expertos, a través del juicio de expertos. (22)

Para la confiabilidad indica que es necesario que exista consistencia entre los resultados al aplicar el mismo instrumento, con el mismo grupo pero en ocasiones diferentes y en similares condiciones. La confiabilidad se determinó mediante la prueba piloto con 12 licenciados de enfermería a quienes se aplicó el instrumento. (22)

El resultado de los ítems se resume como homogeneidad. El coeficiente de consistencia depende directamente de la correlación existente entre los ítems siempre que midan la misma variable. A mayor homogeneidad mayor consistencia, se establece que el

nivel de confiabilidad no puede ser menor a 0.80, sin embargo, la satisfacción de la confiabilidad dependerá del modo que se use la medida. (25)

$$\alpha = \frac{N}{N-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{\sum S_t^2} \right]$$

Dónde:

α = coeficiente de confiabilidad

N= es la cantidad de ítems del instrumento

$\sum S_i^2$ = sumatoria de las varianzas por ítems

$\sum S_t^2$ = es la varianza de los valores totales.

2.6. Criterios éticos

Para la ejecución de esta investigación se contó con el consentimiento informado de cada enfermera del Hospital Regional docente “Las Mercedes” que participaran en la investigación.

El Código de Núremberg define consentimiento informado como la comprensión de un individuo sobre la naturaleza, duración y propósito de una investigación, así mismo cuáles serán los métodos y los medios a través de los cuales se llevara a cabo y los riesgos que se pueden experimentar. (26)

Se tomó en consideración tres principios éticos: el respeto a las personas (autonomía), la beneficencia y la justicia. (26)

Respeto a las personas (Autonomía)

Un individuo mantiene su autonomía y es capaz de establecer cuáles son sus metas y actuar en función a ello para alcanzarlas. El respeto de la autonomía implica que se valore las opiniones y acciones de un individuo sin interferir en ellas. (26)

Beneficencia

Se actúa siempre buscando que el sujeto este bien, incluyendo no dañar a otros, hacer que los beneficios crezcan y que disminuyan los riesgos de daño alguno a los participantes

de la investigación; es importante que conozcan los beneficios los riesgos de su participación. (26)

Justicia

Derecho que tiene un individuo a ser beneficiado con los resultados obtenidos en el estudio, que dicho estudio se efectuó en la población que se tiene como objetiva para la investigación, y que solo sea aplicado si esta será beneficiosa para ellos. (26)

2.7.Criterios de Rigor Científicos

Guba (1981) establece 4 criterios que deben ser considerados:

- 1. CREDIBILIDAD O VALOR DE VERDAD:** Toma en consideración el valor que se le da a una situación y que el investigador puede reconocer como creíble, es importante el uso de argumentos confiables que se puedan demostrar en los resultados de la investigación. (27)
- 2. TRANSFERIBILIDAD O APLICABILIDAD:** Los resultados obtenidos no serán transferibles ni se podrán aplicar a otros contextos debido a la naturaleza social y complejidad del estudio. (27)
- 3. DEPENDENCIA:** Se refiere a que tan consistente o estable son los resultados de la investigación.
- 4. CONFIRMABILIDAD:** Se confirma el proceso efectuado en la investigación, que son el resultado de la aplicación de los instrumentos, siendo los datos verídicos y sin manipulación alguna. (27)

III. RESULTADOS

3.1.Tablas y figuras

Respuesta a objetivo específico 1: Identificar el tipo de justificación que existe de ausentismo laboral de las enfermeras del Hospital Regional Docentes Las Mercedes.

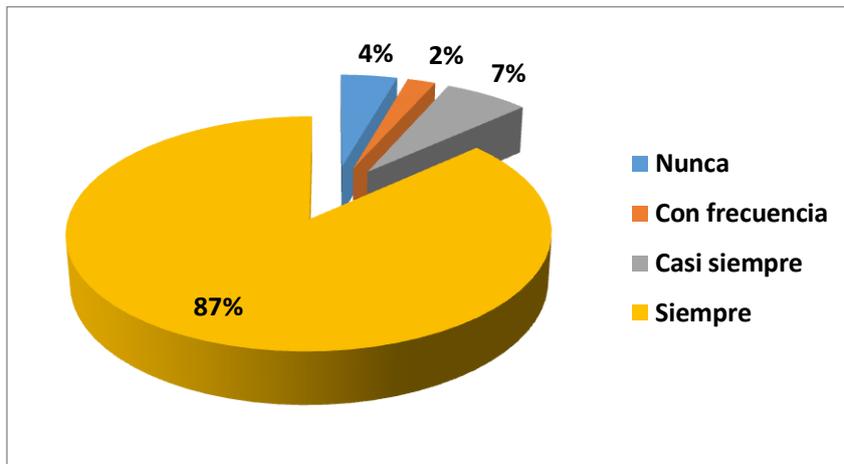
Tabla 1

Tipo de justificación que existe de ausentismo laboral en enfermeras del Hospital Regional Docentes Las Mercedes

Justificación	fi	%
Nunca	2	4%
Con frecuencia	1	2%
Casi siempre	3	7%
Siempre	39	87%
Total	45	100%

Fuente: Elaboración propia

Tipo de justificación que existe de ausentismo laboral en enfermeras del Hospital Regional Docentes Las Mercedes.



Interpretación

Los resultados muestran que el 87% de enfermeras cumplen con los requisitos necesarios exigidos por ley para justificar su falta de trabajo, el 7% casi siempre lo cumple, un 2% con frecuencia lo cumple, y un 4% nunca presenta justificación.

Respuesta a objetivo específico 2: Identificar las causas de ausentismo laboral en enfermeras del Hospital Regional Docentes Las Mercedes.

Tabla 2

Causas del ausentismo laboral por parte de las enfermeras del Hospital Regional Docentes Las Mercedes.

CAUSAS	Nivel	fi	%
COMPROMISO	Si	1	2%
ORGANIZACIONAL	No	44	98%
ENFERMEDAD	Si	38	84%
	No	7	16%
ESTUDIOS	Si	4	9%
	No	41	91%
TRANSPORTE	Si	1	2%
	No	44	98%
PERSONALES	Si	10	22%
	No	35	78%
SOCIALES	Si	2	4%
	No	43	96%

Fuente: Elaboración propia.

Interpretación

Al evaluar las causas del ausentismo laboral se encontró que, el 84% de enfermeras indicaron que, si faltan por motivos de enfermedad, así mismo un 22% indica que se debe por motivos personales, por otro lado, se encontró que el 9% de las enfermeras manifestó que si falta por motivos de estudios. Fueron bajos los porcentajes de falta debido a causas de compromiso organizacional, transporte y sociales.

Respuesta a objetivo específico 3: Identificar las condiciones ambientales de trabajo al ausentismo laboral en enfermeras del Hospital Regional Docentes las Mercedes.

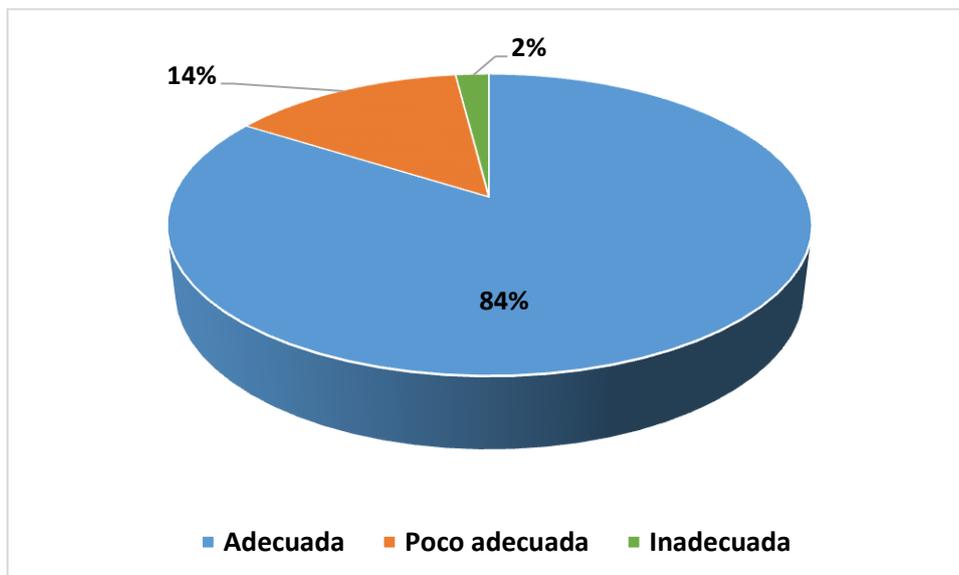
Tabla 3

Condiciones ambientales de trabajo al ausentismo laboral de las enfermeras del hospital regional docentes las mercedes.

Condiciones	Fi	%
Adecuada	38	84%
Poco adecuada	6	14%
Inadecuada	1	2%
Total	45	100%

Fuente: Elaboración propia

Condiciones ambientales de trabajo al ausentismo laboral en enfermeras del Hospital Regional Docentes las Mercedes.



Interpretación

Los resultados muestran que el 84% de enfermeras presentan un adecuado ambiente de trabajo, el 14% indica que sus condiciones son poco adecuadas, y sólo el 2% de ellas indica que es inadecuada su condición ambiental de trabajo.

Respuesta a objetivo específico 4: Identificar si la capacitación y desarrollo contribuyen a los factores asociado ausentismo laboral.

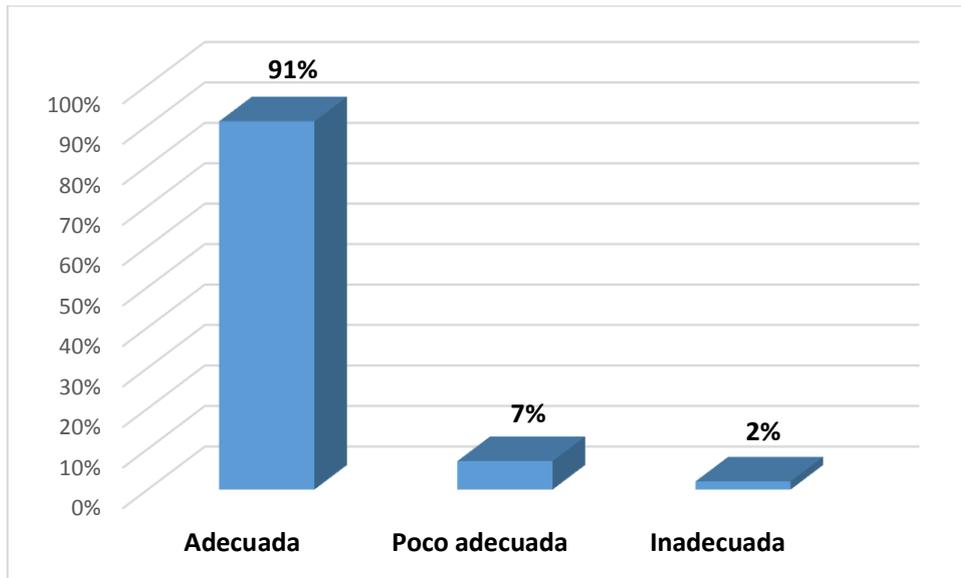
Tabla 4

Capacitación y desarrollo contribuyen a los factores asociado ausentismo laboral.

Capacitación y desarrollo	fi	%
Adecuada	41	91%
Poco adecuada	3	7%
Inadecuada	1	2%
Total	45	100%

Fuente: Elaboración propia.

Capacitación y desarrollo contribuyen a los factores asociado ausentismo laboral.



Interpretación

El 91% de enfermeras revelaron que es adecuada la capacidad y desarrollo en su ambiente laboral, un 7% de ellas indicaron que son poco adecuadas, y sólo un 2% de ellas manifestaron que son inadecuadas.

Respuesta a objetivo específico 5: Identificar si la motivación influye en los factores asociados al ausentismo laboral de las enfermeras del Hospital Regional Docentes Las Mercedes.

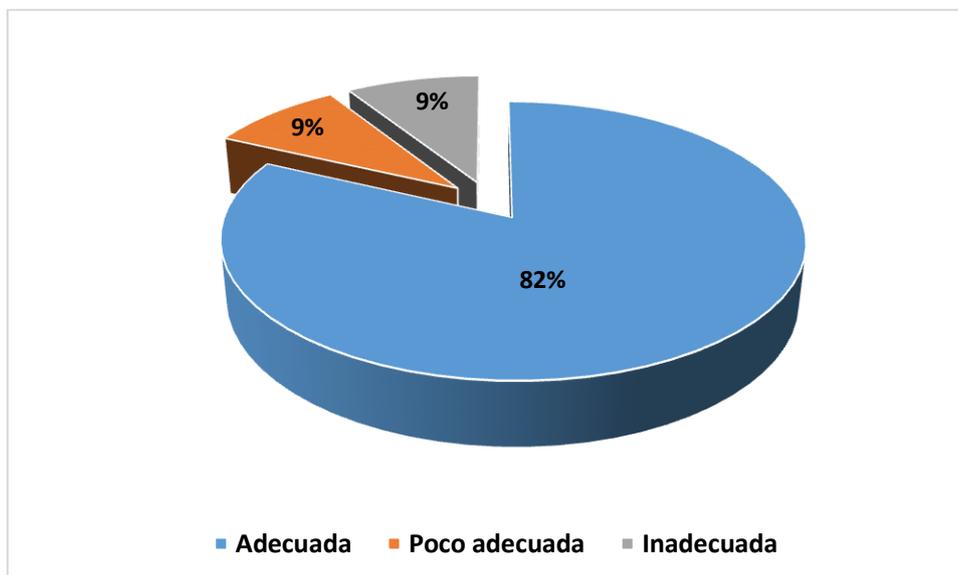
Tabla 5

La motivación contribuye a los factores asociado ausentismo laboral.

Motivación	fi	%
Adecuada	37	82%
Poco adecuada	4	9%
Inadecuada	4	9%
Total	45	100%

Fuente: Elaboración propia.

La motivación contribuye a los factores asociado ausentismo laboral.



INTERPRETACIÓN

El 82% de enfermeras manifestaron que es adecuada la motivación en las actividades que realizan, un 9% de ellas indicaron que son poco adecuadas, y sólo un 2% de ellas manifestaron que son inadecuadas.

Respuesta a objetivo general: Determinar los factores asociados que conllevan al ausentismo laboral en enfermeras del Hospital Regional Docentes Las Mercedes.

Tabla 6

Prueba ji – cuadrado para determinar los factores asociados que conllevan al ausentismo laboral en enfermeras del Hospital Regional Docentes Las Mercedes.

FACTOR	Nivel	fi	PRUEBA JI-	
			%	CUADRADO
		3	8	
CONDICIONES AMBIENTALES DE TRABAJO	Adecuada	8	4%	p = 0.018
	Poco adecuada	6	4%	
			2	
	Inadecuada	1	%	
CAPACITACIÓN Y DESARROLLO		4	9	p = 0.008
	Adecuada	1	1%	
	Poco adecuada	3	%	
			2	
MOTIVACIÓN	Inadecuada	1	%	p = 0.023
		3	8	
	Adecuada	7	2%	
	Poco adecuada	4	%	
			9	
	Inadecuada	4	%	

Interpretación:

Hipótesis

H₀ = Los factores y el ausentismo laboral no se encuentran asociadas

H₁ = Los factores y el ausentismo laboral si se encuentran asociadas

Significancia: 5%

Decisión: Si $p \geq 5\%$ NO SE RECHAZA H_0

$p < 5\%$ SE RECHAZA H_0

Condiciones ambientales de trabajo: $p = 0.018$ (1.8%) SE RECHAZA H_0

Capacidad y desarrollo: $p = 0.008$ (0.8%) SE RECHAZA H_0

Motivación: $p = 0.023$ (2.3%) SE RECHAZA H_0

Existe evidencia estadística para concluir que los factores: CONDICIONES AMBIENTALES DE TRABAJO, CAPACIDAD Y DESARROLLO, y MOTIVACIÓN se encuentran asociadas estadísticamente al AUSENTISMO LABORAL, considerándolos factores influyentes sobre la variable respuesta.

3.2. DISCUSIÓN

En la presente investigación “Factores asociados al ausentismo laboral en enfermeras del Hospital Regional Docente Las Mercedes, 2018” tuvo como objetivo general determinar los factores asociados al ausentismo laboral de las enfermeras del Hospital Regional Docentes Las Mercedes, en ella participaron 45 enfermeros de los distintos servicios de la institución, contando con criterios de exclusión a 5 enfermeros; la investigadora se adecuo a la disponibilidad de tiempo por parte de licenciados de enfermería y se obtuvo como resultado comparables, lo siguiente :

De acuerdo al objetivo específico N°1: Identificar el tipo de justificación que existe de ausentismo laboral de las enfermeras del Hospital Regional Docentes Las Mercedes. Se puede observar que de 45 personas que representan el 100 % de la muestra, de los enfermeros encuestados en el Hospital Regional Docente Las Mercedes, muestran que el 87% de enfermeras cumplen con los requisitos necesarios exigidos por ley para justificar su falta de trabajo, el 7% casi siempre lo cumple, un 2% con frecuencia lo cumple, y un 4% nunca presenta justificación.

Los resultados coinciden con el estudio realizado por Maricarmen Aular, comprobándose que el ausentismo es frecuentemente justificado, independientemente de los motivos por

los que no se haya asistido a laborar, sin embargo también se da que un porcentaje menor no justifica y no tiene interés en hacerlo. (9)

Objetivo específico N°2: Identificar las causas de ausentismo laboral en las enfermeras del Hospital Regional Docentes Las Mercedes. Se puede observar que de 45 personas que representan el 100 % de la muestra, de los enfermeros encuestados en el Hospital Regional Docente Las Mercedes, obtuvieron al evaluar las causas del ausentismo laboral se encontró que, el 84% de enfermeras indicaron que, si faltan por motivos de enfermedad, así mismo un 22% indica que se debe por motivos personales, por otro lado, se encontró que el 9% de las enfermeras manifestó que si falta por motivos de estudios. Fueron bajos los porcentajes de falta debido a causas de compromiso organizacional, transporte y sociales.

Los resultados coinciden con el estudio realizado por Maricarmen Aular, donde se comprobó que en compromiso organizacional el 93,34% se sienten comprometidos con su empresa solo a veces y con frecuencia, y un 6.67% no lo está. También se determinó que el 66.66% falta por enfermedad, el 26.66% siempre o nunca es por enfermedad y el 6,67% casi siempre falta por enfermedad. (9)

Objetivo específico N°3: Identificar las condiciones ambientales de trabajo al ausentismo laboral de las enfermeras del hospital regional docentes las mercedes. Se puede observar que de 45 personas que representan el 100 % de la muestra, de los enfermeros encuestados en el Hospital Regional Docente Las Mercedes, obtuvieron que el 84% de enfermeras presentan un adecuado ambiente de trabajo, el 14% indica que sus condiciones son poco adecuadas, y sólo el 2% de ellas indica que es inadecuada su condición ambiental de trabajo.

Estos resultados coinciden con el estudio realizado por Carmen Bordonas, donde coinciden que las condiciones laborales son un gran influyente para el ausentismo y si no se mejora esto empeorara. (14)

Objetivo específico 4: Identificar si la capacitación y desarrollo contribuyen a los factores asociados al ausentismo laboral de las enfermeras del hospital regional docentes las

mercedes. Se puede observar que de 45 personas que representan el 100 % de la muestra, de los enfermeros encuestados en el Hospital Regional Docente Las Mercedes, obtuvieron que el 91% de enfermeras revelaron que es adecuada la capacidad y desarrollo en su ambiente laboral, un 7% de ellas indicaron que son poco adecuadas, y sólo un 2% de ellas manifestaron que son inadecuadas.

Estos resultados coinciden con el estudio realizado por Carmen Bordones, coincidiendo que la falta de capacitación y desarrollo al personal puede causar ausentismo en grandes proporciones, sintiéndose limitados y con pocas oportunidades. (14)

Objetivo específico 5: Identificar si la motivación influye en los factores asociados al ausentismo laboral de las enfermeras del Hospital Regional Docentes Las Mercedes. Se puede observar que de 45 personas que representan el 100 % de la muestra, de los enfermeros encuestados en el Hospital Regional Docente Las Mercedes, obtuvieron que el 82% de enfermeras manifestaron que es adecuada la motivación en las actividades que realizan, un 9% de ellas indicaron que son poco adecuadas, y sólo un 2% de ellas manifestaron que son inadecuadas.

Estos resultados coinciden con el estudio realizado por Carmen Bordones, incidiendo que la falta de motivación lleva a que el trabajador se frustre y no quiera ejercer su labor ocasionando faltas injustificadas. (14)

Objetivo general: Determinar los factores asociados que conllevan al ausentismo laboral de las enfermeras del Hospital Regional Docentes Las Mercedes. Se puede observar que de 45 personas que representan el 100 % de la muestra, de los enfermeros encuestados en el Hospital Regional Docente Las Mercedes, obtuvieron en condiciones ambientales de trabajo un 84%, como adecuado, un 14 % poco adecuada y un 2% inadecuado. En relación a capacidad y desarrollo el 91% como adecuada, un (7%) como poco adecuada y un 2% inadecuada y referente a motivación con un porcentaje 82 % adecuada, un 9% como poco adecuada y un 9 % inadecuado.

Los resultados coinciden con el estudio realizado por Sierra Alvillar y Hurtado Rojas, donde manifiesta que el 27,3% es por falta de motivación, el 9,1% por accidente de trabajo. (5)

Se evidencia que los resultados de motivación es el factor asociado que mas predomina como al ausentismo laboral donde el personal de enfermería al notar la inasistencia de su compañero de trabajo se desmotiva por la sobrecarga laboral que se presentara en ese momento donde al asumir la responsabilidad de cubrir el turno de su compañero que por distintos motivos falto cabe la posibilidad de que no realice adecuadamente su labor.

IV. CONCLUSIONES

El objetivo general fue determinar los factores asociados que conllevan al ausentismo laboral en enfermeras del Hospital Regional Docentes Las Mercedes, 2018. Al efectuar la revisión de la teoría y los resultados obtenidos se determinó que:

En relación al objetivo n°1 Identificar el tipo de justificación que existe de ausentismo laboral de las enfermeras del Hospital Regional Docentes Las Mercedes. Son el 87% de enfermeras cumplen con los requisitos necesarios exigidos por ley para justificar su falta de trabajo, el 7% casi siempre lo cumple, un 2% con frecuencia lo cumple, y un 4% nunca presenta justificación de acuerdo a la ley por diferentes motivos.

En relación al objetivo n° 2, “Identificar las causas de ausentismo laboral en las enfermeras del Hospital Regional Docentes Las Mercedes”, se identificó que las fuentes o causas que intervienen en el ausentismo laboral, son en un 84% de enfermeras indicaron que si faltan por motivos de enfermedad, así mismo un 22% indica que se debe por motivos personales, por otro lado, se encontró que el 9% de las enfermeras manifestó que si falta por motivos de estudios. Fueron bajos los porcentajes de falta debido a causas de compromiso organizacional, transporte y sociales.

En relación al objetivo n° 3 “Identificar las condiciones ambientales de trabajo al ausentismo laboral en enfermeras del Hospital Regional Docentes las Mercedes.”, por lo que se debe identificar cuáles son los factores que influyen para que haya ausentismo laboral y con ello se muestra que el 84% de enfermeras presentan un adecuado ambiente de trabajo, el 14% indica que sus condiciones son poco adecuadas, y sólo el 2% de ellas indica que es inadecuada su condición ambiental de trabajo.

En relación al objetivo 4: Identificar si la capacitación y desarrollo contribuyen a los factores asociados al ausentismo laboral de las enfermeras del Hospital Regional Docentes las Mercedes. Cabe mencionar que el 91% de enfermeras revelaron que es adecuada la capacidad y desarrollo en su ambiente laboral, un 7% de ellas indicaron que son poco adecuadas, y sólo un 2% de ellas manifestaron que son inadecuadas.

En relación al objetivo 5: Identificar si la motivación influye en los factores asociados al ausentismo laboral de las enfermeras del Hospital Regional Docentes Las Mercedes. La motivación es un indicador que contribuye fuertemente en la mejora del desempeño y evita el ausentismo en donde el 82% de enfermeras manifestaron que es adecuada la motivación en las actividades que realizan, un 9% de ellas indicaron que son poco adecuadas, y sólo un 2% de ellas manifestaron que son inadecuadas.

Concluyendo que las condiciones de trabajo son muy importantes en la conducta, capacidad y desempeño de un trabajador al igual de la misma manera influye mucho la parte de motivación, donde el personal al sentirse motivado puede rendir mejor en el trabajo.

RECOMENDACIONES

- Dar a conocer los resultados de investigación de factores asociados que conllevan al ausentismo laboral al director del Hospital Regional Docente las Mercedes.
- Se sugiere implementar programas de integración, motivación y trabajo en equipo para que el personal se organice de mejor manera y se apoyen constantemente, llegando a establecer un grato ambiente para el desempeño de las labores; así mismo efectuar las mejoras necesarias en la infraestructura para que el trabajo sea más fluido.
- Se sugiere hacer reuniones de reconocimiento por el esfuerzo y dedicación de cada colaborador, no solo con incentivos monetarios sino también con bonos y mejora profesional.
- Se sugiere que el personal conozca muy bien las políticas internas, normativas y que se sientan parte importante de la institución por la labor que realizan día a día.

REFERENCIAS

Galvis López MA. TEORÍAS Y MODELOS DE ENFERMERÍA USADOS EN LA ENFERMERÍA PSIQUIÁTRICA. Revista CUIDARTE: Recuperado de: <http://www.redalyc.org/pdf/3595/359540742012.pdf>. 2015 Junio; 6(2).

Gaceta con bioética. Enfermería y bioética. Gaceta con bioética: recuperado de: http://www.conbioetica-mexico.salud.gob.mx/interior/gaceta_conbioetica/Gaceta_22/Gaceta_22_Enfermeria.pdf. 2016 Octubre-Diciembre; 6(22).

Sánchez. DC. AUSENTISMO LABORAL: UNA VISIÓN DESDE LA GESTIÓN. Revista Salud Bosque, recuperado de: http://m.uelbosque.edu.co/sites/default/files/publicaciones/revistas/revista_salud_bosque/volumen5_numero1/07-articulo5-salud-bosque_vol5-No1.pdf. 2015 Marzo; 5(1).

Castillo Falla Carmen Maria CMRE. IMPACTO ECONÓMICO Y CARACTERÍSTICAS DEL ABSENTISMO LABORAL EN EL DEPARTAMENTO DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL NACIONAL ALMANZOR AGUINAGA ASENJO, PERÍODO 2014-2015. [Online].; 2016 [cited 2018 Abril 11. Available from: http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/uss/3078/5/Chavez_Martos_Roger_Eduardo.pdf.

Jimenez Beltran F. CONDICIONES QUE FOMENTAN EL AUSENTISMO LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERIA Y SU IMPACTO EN UNA INSTITUCION DE SAÑUD DE LATA COMPLEJIDAD. BOGOTÁ, 2011 Y 2012. [Online].; 2014 [cited 2018 Abril 11. Available from: https://repository.javeriana.edu.co/bitstream/handle/10554/12062/JimenezBeltranFlorMarie_la2014.pdf;sequence=1.

Aular M. FACTORES ASOCIADOS AL AUSENTISMO LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERIA EN EL AREA DE QUIRÓFANO DE UN HOSPITAL MATERNO INFANTIL UBICADO EN GUACARÁ - ESTADO CARABOBO. [Online].; 2016 [cited 2018 Abril 11. Available from: <http://www.riuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/123456789/4277/1/aularm.pdf>.

Ferrero C. INCIDENCIA DE AUSENTISMO LABORAL Y FACTORES DETERMINANTES EN EL PERSONAL DE ENFERMERIA DEL HOSPITAL ZONAL ESPECIALIZADO EN ONCOLOGIA LUCIANO FORTABAT DE OLAVARRIA. [Online].; 2016 [cited 2018 Abril 11. Available from:

<http://capacitasalud.com/biblioteca/wp-content/uploads/2016/07/TESIS-FINAL.pdf>.

Cardozo Maria Magdalena , Mecina Raquel Edith , Velarde Norma Estela.
AUSENTISMO Y SU RELACIÓN CON LA SATISFACCIÓN LABORAL EN ENFERMERIA. [Online].; 2013 [cited 2018 Abril 11. Available from: http://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/5756/cardoso-mara-m.pdf.

Diana Alejandra Mazo LMB. FACTORES RELACIONADOS CON EL ABSENTISMO LABORAL POR CAUSA MÉDICA DEL PERSONAL DE ENFERMERIA DE LA FUNDACION CLÍNICA DEL NORTE, 2013 - 2014. [Online].; 2015 [cited 2018 Abril 11. Available from: http://bdigital.ces.edu.co:8080/repositorio/bitstream/10946/4177/2/Absentismo_Laboral.pdf

Sierra Alvillar Lilimerys de los Ángeles HRDdIÁ. FACTORES ASOCIADOS AL AUSENTISMO LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERIA. SERVICIO DE MEDICINA I Y II HOSPITAL RUIZ PAEZ. [Online].; 2012 [cited 2018 Abril 11. Available from: <http://ri2.bib.udo.edu.ve/bitstream/123456789/1241/2/08-TESIS.WA9.S571.pdf>.

Silva Gutierrez Claudia CGDSCL. AUSENTISMO LABORAL EN PERSONAL DE SALUD DE LA RED SALUD NORTE DE CALI 2013. [Online].; 2016 [cited 2018 abril 11. Available from: http://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/9807/Silva_Caicedo_Serna_2016.pdf?sequence=1.

Quispe Mamani JL. CORRELACIÓN ENTRE EL ABSENTISMO Y EL RENDIMIENTO LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERIA DE LAS ÁREAS ASISTENCIALES Y OCUPACIONAL DEL POLICLINICO LAS AMÉRICAS SA. EN EL PERIODO ENERO-JULIO, AREQUIPA 2016. [Online].; 2016 [cited 2018 Abril 11. Available from: <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/3784/Rikumajl.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

Bordones C. ANÁLISIS DEL AUSENTISMO LABORAL Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO DE LOS TRABAJADORES DE UNA EMPRESA DEDICADA A LA REPARACION Y VENTA DE BOMBAS HIDRAULICAS, UBICADA EN VALENCIA, ESTADO CARABOBO. [Online].; 2015 [cited 2018 Abril 18. Available from:

<http://mriuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/handle/123456789/3427/cbordones.pdf?sequence=3>.

Ferraro Soto C, García Alonso E, Lareo Lodeiro B. Determinantes del absentismo
4. laboral según enfoque sociológico. Caso: Empresa Auxiliar automoción española. Revista
Venezolana de Gerencia (RVG), Recuperado de:
<http://www.redalyc.org/pdf/290/29032819002.pdf>. 2014 Febrero; 19(68).

Diccionario panhispánico de dudas. Real Academia Española. [Online].; 2005 [cited
5. 2018 Mayo 3. Available from: <http://lema.rae.es/dpd/srv/search?key=ausentismo>.

Samaniego Villasante C. ABSENTISMO, ROTACIÓN Y PRODUCTIVIDAD. In
6. Rodríguez Fernández A, editor. INTRODUCCIÓN A LA PSICOLOGÍA DEL TRABAJO
Y LAS ORGANIZACIONES. Madrid: Piramide; 1998. p. 2, 3.

Chiavenato I. Administración de recursos humanos. Quinta edición ed. Arevalo LS,
7. editor. Bogotá, Colombia: McGraw-HILL INTERAMERICANA, S.A.; 2000.

Chiavenato I. Administración de recursos humanos: El capital humano de las
8. organizaciones. octava edición ed. Rocha Martínez M, editor. España: McGRAW-
HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.; 2007.

García dA. Problemática multifactorial del absentismo laboral, el presentismo y la
9. procrastinación en las estructuras en que se desenvuelve el trabajador. Scielo. Recuperado
de: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2011000200004.
2011 Junio; 57(223).

Chiaventao I. Administración de recursos humanos: El capital humano de las
10. organizaciones. Novena edición ed. Zúñiga Gutierrez EC, editor. España: McGRAW-
HILL/INTERAMERICANA EDITORES S.A DE C.V.; 2009.

Balestrini Acuña M. COMO SE ELABORA EL PROYECTO DE
11. INVESTIGACIÓN. Séptima edición ed. Editorial BCAS, editor. Caracas: BL Consultores
Asociados. Servicio Editorial; 2005.

Hernández Sampieri R, Fernández Collado C, Baptista Lucio MdP.
12. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN. Quinta edición ed. Mares Chacón J, editor.
México: McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.; 2010.

Hernández Sampieri R, Fernández Collado C, Baptista Lucio P. METODOLOGÍA
13. DE LA INVESTIGACIÓN. Sexta edición ed. Mares Chacón J, editor. México D.F:
McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.; 2014.

Arias F. EL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN: INTRODUCCIÓN A LA
4. METODOLOGÍA CIENTÍFICA. Sexta edición ed. Rengifo D, editor. Caracas:
EPISTEME, C.A.; 2012.

Quero Virla M. Confiabilidad y coeficiente Alpha de Cronbach. Revista de Estudio
5. Interdisciplinarios en Ciencias Sociales Universidad Rafael Bellosillo Chacín: Recuperado de:
<http://www.redalyc.org/pdf/993/99315569010.pdf>. 2010 Mayo-Agosto; 12(2).

Carrasco Aldunate P, Rubio Acuña M, Fuentes Olavarria D. Consentimiento
6. informado: un pilar de investigación clínica. AQUICHAN: recuperado de:
<http://www.redalyc.org/pdf/741/74124091004.pdf>. 2012 Enero-Abril; 12(1).

Guba EG. Criterios de credibilidad en la investigación naturalista. Criterios de
7. credibilidad en la investigación naturalista. RECUPERADO DE:
<https://www.infor.uva.es/~amartine/MASUP/Guba.pdf>. 1981 Mar; 29(2).

Perez Galdos N. INTERVENCIÓN PARA REDUCIR EL AUSENTISMO
8. LABORAL NO PROGRAMADO EN EL PROFESIONAL DE ENFERMERIA DEL
SERVICIO DE MEDICINA INTERNA 4C. HOSPITAL NACIONAL EDGARDO
REBAGLIATI MARTINS ESSALUD - LIMA. [Online].; 2017 [cited 2018 Abril 11].
Available from:
<http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/2825/ENSpegan.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

Alba Rosales , Bellido Vallejo JC, Ibáñez Muñoz J, López Márquez A, Millán Cobo
9 D, Fernández Salazar , et al. Proceso enfermero desde el modelo de cuidados de Virginia
Henderson y los lenguajes NNN. Primera edición ed. Jaén ICODed, editor. Jaén, España:
30 ISBN; 2010.

. José M. Peiró, Isabel Rodríguez-Molina y M.^a Gloria González Morales El absentismo
laboral: antecedentes, consecuencias y estrategias de mejora Publicacions de la Universitat
de València https://umivale.es/dam/web-corporativa/Absentismo_laboral.pdf

31 OMS, Organización Mundial de la Salud (2010). Entornos Laborales Saludables

.
32 VII informe ADECCO sobre ausentismo laboral 2018

ANEXOS

**CARTILLA DE VALIDACIÓN EXPERIMENTAL POR JUICIO DE EXPERTOS
DE LA ENCUESTA**

A. NOMBRE DEL JUEZ	<i>Lucilio Ernesto Arnes Flores</i>
B. PROFESIÓN	<i>Licenciado en Enfermería</i>
TÍTULO GRADO ACADÉMICO OBTENIDO	<i>Doctor en Ciencias de la Salud</i>
ESPECIALIDAD	<i>Docencia en Enfermería</i>
EXPERIENCIA PROFESIONAL (en años)	<i>30</i>
INSTITUCIÓN DONDE LABORA	<i>Hosp. Dr. Luis Reyes S.</i>
CARGO	<i>Enfermera Jefe</i>
TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN	
“FACTORES ASOCIADOS AL AUSENTISMO LABORAL EN ENFERMERAS DEL HOSPITAL REGIONAL DOCENTE DE LAS MERCEDES 2018”	
C. NOMBRE DEL TESISISTA	Diana Carolina Pupuche Castillo
D. INSTRUMENTO EVALUADO	Encuesta semiestructurada
E. OBJETIVO DEL INSTRUMENTO	Conocer los factores asociados que conllevan al ausentismo laboral de las enfermeras del Hospital Regional Docentes Las Mercedes, 2018.
EVALUE CADA ITEM DEL INSTRUMENTO MARCANDO CON UN ASPA EN “TA” SI ESTA TOTALMENTE DE ACUERDO, O CON EL ITEM “TD” SI ESTA TOTALMENTE EN DESACUERDO, SI ESTA EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS.	
F. PREGUNTAS	
Tipo	
1. Cumplimiento con los requisitos necesarios exigidos por la ley, para justificar mi falta al trabajo.	TA (x) TD () SUGERENCIAS: _____
2. Falto con frecuencia de forma injustificada.	TA (x) TD () SUGERENCIAS: _____
Causa	
3. Siento motivación hacia mis actividades en el puesto de trabajo.	TA (x) TD () SUGERENCIAS: _____

4. Tengo compromiso hacia la organización.	TA (<input checked="" type="checkbox"/>)	TD ()	SUGERENCIAS: _____
5. Me ausento de mi trabajo por enfermedad.	TA (<input checked="" type="checkbox"/>)	TD ()	SUGERENCIAS: _____
6. Cuando he necesitado ausentarme del hospital me ha otorgado permiso.	TA (<input checked="" type="checkbox"/>)	TD ()	SUGERENCIAS: _____
7. Me ausento con frecuencia de mi trabajo debido a que cursó estudios.	TA (<input checked="" type="checkbox"/>)	TD ()	SUGERENCIAS: _____
8. Por falta de transporte no he asistido a mi trabajo.	TA (<input checked="" type="checkbox"/>)	TD ()	SUGERENCIAS: _____
9. Cuando falto mayormente es por causas personales.	TA (<input checked="" type="checkbox"/>)	TD ()	SUGERENCIAS: _____
10. Participo en actividades sociales que me exigen faltar al trabajo.	TA (<input checked="" type="checkbox"/>)	TD ()	SUGERENCIAS: _____
Consecuencias			
11. Afecta mi ausencia la producción de la institución.	TA ()	TD (<input checked="" type="checkbox"/>)	SUGERENCIAS: _____
12. Observo rotación de personal para cubrir vacantes.	TA ()	TD (<input checked="" type="checkbox"/>)	SUGERENCIAS: _____
13. Se cumplen las metas a pesar del ausentismo laboral.	TA ()	TD (<input checked="" type="checkbox"/>)	SUGERENCIAS: _____
14. Se cumplen las actividades con eficacia.	TA ()	TD (<input checked="" type="checkbox"/>)	SUGERENCIAS: _____
Condiciones ambientales de trabajo			
15. Las instalaciones contribuyen a que exista un ambiente de trabajo desagradable.	TA (<input checked="" type="checkbox"/>)	TD ()	SUGERENCIAS: _____
16. Mi espacio de trabajo es cómodo.	TA (<input checked="" type="checkbox"/>)	TD ()	SUGERENCIAS: _____

17. Dentro de las instalaciones se toman medidas de higiene y seguridad.	TA (X) TD () SUGERENCIAS: _____
Capacidad y desarrollo	
18. Transfiero las cosas aprendidas a mi equipo de trabajo.	TA (X) TD () SUGERENCIAS: _____
19. Tengo un sentimiento de mejora continua para mi desempeño personal.	TA () TD () SUGERENCIAS: _____
20. Recibo capacitación adecuada para realizar mi trabajo.	TA (X) TD () SUGERENCIAS: _____
Comunicación	
21. Recibo retroalimentación de mi jefe sobre mi desempeño.	TA (X) TD () SUGERENCIAS: _____
22. Prevalece la cortesía en mi servicio.	TA (X) TD () SUGERENCIAS: _____
23. La comunicación en mi servicio es la adecuada.	TA (X) TD () SUGERENCIAS: _____
Desempeño	
24. Impacta en el rendimiento del Hospital mi desempeño actual.	TA (X) TD () SUGERENCIAS: _____
25. Me premian por mi desempeño laboral.	TA (X) TD () SUGERENCIAS: _____
26. Tengo oportunidad de ascender a un cargo superior por desempeño laboral.	TA (X) TD () SUGERENCIAS: _____
Motivación	
27. Las actividades que realizo en mi puesto de trabajo son motivadoras.	TA (X) TD () SUGERENCIAS: _____
28. Estoy inconforme con el trato que me dan mis jefes.	TA (X) TD () SUGERENCIAS: _____
PROMEDIO OBTENIDO:	N° TA <u>24</u> N° TD <u>4</u>

G. COMENTARIOS GENERALES

H. OBSERVACIONES

Las preguntas 55-74 no guardan relación con los objetivos.


Dra. Betty Flores
C. P. 15028
JEFA DEL SERVICIO DE ENFERMERAS
HOSPITAL II
Es Salud LMS HEYSEN INCHAUSTEGUI
MÁS SALUD PARA MÁS PERUANOS

JUEZ EXPERTO

SELLO

**CARTILLA DE VALIDACIÓN EXPERIMENTAL POR JUICIO DE EXPERTOS
DE LA ENCUESTA**

A. NOMBRE DEL JUEZ	<i>Ana Yvonia Chavizque Altizar</i>	
B. PROFESIÓN	<i>Licenciada en Enfermería.</i>	
TÍTULO GRADO ACADÉMICO OBTENIDO	Y	<i>Magister en Docencia y Gestión Educativa.</i>
ESPECIALIDAD	<i>Enfermería Pediátrica</i>	
EXPERIENCIA PROFESIONAL (en años)	<i>34 años</i>	
INSTITUCIÓN DONDE LABORA	<i>Hospital Regional Docente "Los Angeles"</i>	
CARGO	<i>Enfermera Asistencial en Depto. Pediatría</i>	
TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN		
"FACTORES ASOCIADOS AL AUSENTISMO LABORAL EN ENFERMERAS DEL HOSPITAL REGIONAL DOCENTE DE LAS MERCEDES 2018"		
C. NOMBRE DEL TESISISTA	Diana Carolina Pupuche Castillo	
D. INSTRUMENTO EVALUADO	Encuesta semiestructurada	
E. OBJETIVO DEL INSTRUMENTO	Conocer los factores asociados que conllevan al ausentismo laboral de las enfermeras del Hospital Regional Docentes Las Mercedes, 2018.	
EVALUE CADA ITEM DEL INSTRUMENTO MARCANDO CON UN ASPA EN "TA" SI ESTA TOTALMENTE DE ACUERDO, O CON EL ITEM "TD" SI ESTA TOTALMENTE EN DESACUERDO, SI ESTA EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS.		
F. PREGUNTAS		
Tipo		
1. Cumplimiento con los requisitos necesarios exigidos por la ley, para justificar mi falta al trabajo.	TA (<input checked="" type="checkbox"/>)	TD ()
	SUGERENCIAS: _____	
2. Falto con frecuencia de forma injustificada.	TA (<input checked="" type="checkbox"/>)	TD ()
	SUGERENCIAS: _____	
Causa		
3. Siento motivación hacia mis actividades en el puesto de trabajo.	TA (<input checked="" type="checkbox"/>)	TD ()
	SUGERENCIAS: _____	

4. Tengo compromiso hacia la organización.	TA <input checked="" type="checkbox"/> TD () SUGERENCIAS: _____
5. Me ausento de mi trabajo por enfermedad.	TA <input checked="" type="checkbox"/> TD () SUGERENCIAS: _____
6. Cuando he necesitado ausentarme del hospital me ha otorgado permiso.	TA <input checked="" type="checkbox"/> TD () SUGERENCIAS: _____
7. Me ausento con frecuencia de mi trabajo debido a que cursó estudios.	TA <input checked="" type="checkbox"/> TD () SUGERENCIAS: _____
8. Por falta de transporte no he asistido a mi trabajo.	TA <input checked="" type="checkbox"/> TD () SUGERENCIAS: _____
9. Cuando faltó mayormente es por causas personales.	TA <input checked="" type="checkbox"/> TD () SUGERENCIAS: _____
10. Participo en actividades sociales que me exigen faltar al trabajo.	TA <input checked="" type="checkbox"/> TD () SUGERENCIAS: _____
Consecuencias	
11. Afecta mi ausencia la producción de la institución.	TA <input checked="" type="checkbox"/> TD () SUGERENCIAS: _____
12. Observo rotación de personal para cubrir vacantes.	TA () TD <input checked="" type="checkbox"/> SUGERENCIAS: <i>Es por cubrir en su momento la necesidad, no es rotación</i>
13. Se cumplen las metas a pesar del ausentismo laboral.	TA <input checked="" type="checkbox"/> TD () SUGERENCIAS: _____
14. Se cumplen las actividades con eficacia.	TA <input checked="" type="checkbox"/> TD () SUGERENCIAS: _____
Condiciones ambientales de trabajo	
15. Las instalaciones contribuyen a que exista un ambiente de trabajo desagradable.	TA () TD <input checked="" type="checkbox"/> SUGERENCIAS: _____
16. Mi espacio de trabajo es cómodo.	TA <input checked="" type="checkbox"/> TD () SUGERENCIAS: _____

17. Dentro de las instalaciones se toman medidas de higiene y seguridad.	TA <input checked="" type="checkbox"/> TD () SUGERENCIAS: _____
Capacidad y desarrollo	
18. Transfiero las cosas aprendidas a mi equipo de trabajo.	TA <input checked="" type="checkbox"/> TD () SUGERENCIAS: _____
19. Tengo un sentimiento de mejora continua para mi desempeño personal.	TA <input checked="" type="checkbox"/> TD () SUGERENCIAS: _____
20. Recibo capacitación adecuada para realizar mi trabajo.	TA <input checked="" type="checkbox"/> TD () SUGERENCIAS: _____
Comunicación	
21. Recibo retroalimentación de mi jefe sobre mi desempeño.	TA <input checked="" type="checkbox"/> TD () SUGERENCIAS: _____
22. Prevalece la cortesía en mi servicio.	TA <input checked="" type="checkbox"/> TD () SUGERENCIAS: _____
23. La comunicación en mi servicio es la adecuada.	TA <input checked="" type="checkbox"/> TD () SUGERENCIAS: _____
Desempeño	
24. Impacta en el rendimiento del Hospital mi desempeño actual.	TA <input checked="" type="checkbox"/> TD () SUGERENCIAS: _____
25. Me premian por mi desempeño laboral.	TA () TD <input checked="" type="checkbox"/> SUGERENCIAS: _____
26. Tengo oportunidad de ascender a un cargo superior por desempeño laboral.	TA () TD <input checked="" type="checkbox"/> SUGERENCIAS: _____
Motivación	
27. Las actividades que realizo en mi puesto de trabajo son motivadoras.	TA <input checked="" type="checkbox"/> TD () SUGERENCIAS: _____
28. Estoy inconforme con el trato que me dan mis jefes.	TA <input checked="" type="checkbox"/> TD () SUGERENCIAS: _____
PROMEDIO OBTENIDO:	N° TA <u>2.25</u> N° TD <u>4</u>

G. COMENTARIOS GENERALES

Página 12: No se rotación de personal en este assunto.
Página 15: Las instalaciones con el trabajo en conformidad al
asunto de salud.
Página 25 y 26: Cambiar preguntas cuando hay asuntos como
continuos pero se puede probar.

H. OBSERVACIONES



Ana Maria Chenique O.
LIC. ENFERMERIA
C.E.P. 2190

JUEZ EXPERTO

SELLO

**CARTILLA DE VALIDACIÓN EXPERIMENTAL POR JUICIO DE EXPERTOS
DE LA ENCUESTA**

A. NOMBRE DEL JUEZ	Ramos CASTRO RUBIN E.
B. PROFESIÓN	ENFERMERA
TÍTULO Y GRADO ACADÉMICO OBTENIDO	MAESTRO EN ENFERMERIA
ESPECIALIDAD	ONCOLOGIA
EXPERIENCIA PROFESIONAL (en años)	4 años.
INSTITUCIÓN DONDE LABORA	UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIDÓN.
CARGO	SEGUIMIENTO A EPICRISIS.
TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN	
“FACTORES ASOCIADOS AL AUSENTISMO LABORAL EN ENFERMERAS DEL HOSPITAL REGIONAL DOCENTE DE LAS MERCEDES 2018”	
C. NOMBRE DEL TESISISTA	Diana Carolina Pupuche Castillo
D. INSTRUMENTO EVALUADO	Encuesta semiestructurada
E. OBJETIVO DEL INSTRUMENTO	Conocer los factores asociados que conllevan al ausentismo laboral de las enfermeras del Hospital Regional Docentes Las Mercedes, 2018.
EVALUE CADA ITEM DEL INSTRUMENTO MARCANDO CON UN ASPA EN “TA” SI ESTA TOTALMENTE DE ACUERDO, O CON EL ITEM “TD” SI ESTA TOTALMENTE EN DESACUERDO, SI ESTA EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS.	
F. PREGUNTAS	
Tipo	
1. Cumplimiento con los requisitos necesarios exigidos por la ley, para justificar mi falta al trabajo.	TA (X) TD () SUGERENCIAS: _____
2. Falta con frecuencia de forma injustificada.	TA (X) TD () SUGERENCIAS: _____
Causa	
3. Siento motivación hacia mis actividades en el puesto de trabajo.	TA (X) TD () SUGERENCIAS: _____

4. Tengo compromiso hacia la organización.	TA (X) TD () SUGERENCIAS: _____ _____
5. Me ausento de mi trabajo por enfermedad.	TA (X) TD () SUGERENCIAS: _____ _____
6. Cuando he necesitado ausentarme del hospital me ha otorgado permiso.	TA (X) TD () SUGERENCIAS: _____ _____
7. Me ausento con frecuencia de mi trabajo debido a que cursó estudios.	TA (X) TD () SUGERENCIAS: _____ _____
8. Por falta de transporte no he asistido a mi trabajo.	TA (X) TD () SUGERENCIAS: _____ _____
9. Cuando falto mayormente es por causas personales.	TA (X) TD () SUGERENCIAS: _____ _____
10. Participo en actividades sociales que me exigen faltar al trabajo.	TA (X) TD () SUGERENCIAS: _____ _____
Consecuencias	
11. Afecta mi ausencia la producción de la institución.	TA (X) TD () SUGERENCIAS: _____ _____
12. Observo rotación de personal para cubrir vacantes.	TA (X) TD () SUGERENCIAS: _____ _____
13. Se cumplen las metas a pesar del ausentismo laboral.	TA (X) TD () SUGERENCIAS: _____ _____
14. Se cumplen las actividades con eficacia.	TA (X) TD () SUGERENCIAS: _____ _____
Condiciones ambientales de trabajo	
15. Las instalaciones contribuyen a que exista un ambiente de trabajo desagradable.	TA (X) TD () SUGERENCIAS: _____ _____
16. Mi espacio de trabajo es cómodo.	TA (X) TD () SUGERENCIAS: _____ _____

17. Dentro de las instalaciones se toman medidas de higiene y seguridad.	TA (X) TD () SUGERENCIAS: _____
Capacidad y desarrollo	
18. Transfiero las cosas aprendidas a mi equipo de trabajo.	TA (X) TD () SUGERENCIAS: _____
19. Tengo un sentimiento de mejora continua para mi desempeño personal.	TA (X) TD () SUGERENCIAS: _____
20. Recibo capacitación adecuada para realizar mi trabajo.	TA (X) TD () SUGERENCIAS: _____
Comunicación	
21. Recibo retroalimentación de mi jefe sobre mi desempeño.	TA () TD (X) SUGERENCIAS: _____
22. Prevalece la cortesía en mi servicio.	TA () TD (X) SUGERENCIAS: _____
23. La comunicación en mi servicio es la adecuada.	TA () TD (X) SUGERENCIAS: _____
Desempeño	
24. Impacta en el rendimiento del Hospital mi desempeño actual.	TA () TD (X) SUGERENCIAS: _____
25. Me premian por mi desempeño laboral.	TA () TD (X) SUGERENCIAS: _____
26. Tengo oportunidad de ascender a un cargo superior por desempeño laboral.	TA () TD (X) SUGERENCIAS: _____
Motivación	
27. Las actividades que realizo en mi puesto de trabajo son motivadoras.	TA (X) TD () SUGERENCIAS: _____
28. Estoy inconforme con el trato que me dan mis jefes.	TA (X) TD () SUGERENCIAS: _____
PROMEDIO OBTENIDO:	Nº TA <u>22</u> Nº TD <u>6</u>

G. COMENTARIOS GENERALES

ABARCAR PREGUNTAS QUE RESPONDAN SUS OBJETIVOS

H. OBSERVACIONES



Lic. Roberto Santos Castro
C.E.P. 73214

JUEZ EXPERTO

SELLO

CONSENTIMIENTO INFORMADO

“FACTORES ASOCIADOS AL AUSENTISMO LABORAL EN ENFERMERAS DEL HOSPITAL REGIONAL DOCENTE LAS MERCEDES, 2018”

Estimado (a) usuario (a), debo agradecer por el interés en participar en la presente investigación, la cual se detalla a continuación.

OBJETO DE ESTUDIO: El presente estudio tiene como objetivo principal conocer los factores asociados que conllevan al ausentismo laboral en enfermeras del Hospital Regional Docente las Mercedes, 2018.

CONFIDENCIALIDAD: Los resultados de esta entrevista serán mantenidos en absoluta reserva. Su nombre no será utilizado por ningún propósito que sea ajeno a la presente investigación.

CONSENTIMIENTO:

Yo _____: identificado (a) con DNI_____ en pleno uso de mis facultades, libre y voluntariamente; declaro haber sido informado (a) de manera clara, precisa y oportuna de los fines que busca la presente investigación titulada “FACTORES ASOCIADOS AL AUSENTISMO LABORAL EN ENFERMERAS DEL HOSPITAL REGIONAL DOCENTE LAS MERCEDES, 2018”

Los datos obtenidos de mi participación, serán fielmente copiados por los investigadores, además procesados en secreto y en estricta confidencia respetando mi intimidad.

Por lo expuesto otorgo mi consentimiento a que se me realice la encuesta así como respetando mis derechos para responder con una negativa.

USUARIO(A) PARTICIPANTE

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN

Estimado trabajador (a) a continuación se le presenta un cuestionario que tiene por finalidad analizar el ausentismo laboral y su influencia en el desempeño de los trabajadores de una empresa dedicada a la reparación y venta de bombas hidráulicas, ubicada en Valencia, Estado Carabobo, para el mejoramiento de la eficacia organizativa, mediante las cuales se desea conocer sus apreciaciones. La información que usted suministre es de carácter confidencial, teniendo una orientación exclusivamente académica para la elaboración del Trabajo Especial de Grado para optar al título de Licenciada en relaciones Industriales. Se le agradece la máxima colaboración y sinceridad al responder.

INSTRUCCIONES

- Lea cuidadosamente antes de responder cada afirmación.
 - Responda de acuerdo a la escala que se le presenta, marcando con una equis (x) en la casilla correspondiente, de acuerdo a sus apreciaciones la respuesta que considere correcta.
 - Marque una opción por cada aspecto.
- Escala del cuestionario:
Siempre (5); Casi Siempre (4); Con Frecuencia (3); A Veces (2) y Nunca (1)

Parte I: Diagnosticar el ausentismo laboral en el Hospital Regional Docente Las Mercedes						
Nº	ESCALA DE PONDERACIÓN	siempre	Casi siempre	Con frecuencia	A veces	Nunca
	Dimensión: Ausentismo	5	4	3	2	1
Indicador: Tipo						
1.	Cumplo con los requisitos necesarios exigidos por la ley, para justificar mi falta al trabajo.					
2.	Falto con frecuencia de forma injustificada.					
Indicador: Causa						
3.	Siento motivación hacia mis actividades en el puesto de trabajo.					
4.	Tengo compromiso hacia la organización.					
5.	Me ausento de mi trabajo por enfermedad.					
6.	Cuando he necesitado ausentarme del hospital me ha otorgado permiso.					
7.	Me ausento con frecuencia de mi trabajo debido a que cursó estudios.					
8.	Por falta de transporte no he asistido a mi trabajo.					
9.	Cuando falto mayormente es por causas personales.					
10.	Participo en actividades sociales que me exigen faltar al trabajo.					

Parte II: Factores asociados al ausentismo laboral y su influencia en el desempeño de los licenciados de enfermería.						
Nº	ESCALA DE PONDERACIÓN	siempre	Casi siempre	Con frecuencia	A veces	Nunca
	Dimensión: Factores asociados al ausentismo laboral y su influencia en el desempeño laboral.	5	4	3	2	1
Dimensión: Condiciones ambientales de trabajo						
11.	Mi espacio de trabajo es cómodo.					
12.	Dentro de las instalaciones se toman medidas de higiene y seguridad.					
Dimensión: Capacidad y desarrollo						
13.	Transfiero las cosas aprendidas a mi equipo de trabajo.					
14.	Tengo un sentimiento de mejora continua para mi desempeño personal.					
15.	Recibo capacitación adecuada para realizar mi trabajo.					
Dimensión: Motivación						
16.	Las actividades que realizo en mi puesto de trabajo son motivadoras.					
17.	Estoy inconforme con el trato que me dan mis jefes.					

ANÁLISIS DE CONFIABILIDAD

MÉTODO DE CONSISTENCIA INTERNA – ALFA DE CRONBACH

“FACTORES ASOCIADOS AL AUSENTISMO LABORAL EN ENFERMERAS DEL HOSPITAL REGIONAL DOCENTE LAS MERCEDES”

1. Análisis de los casos

Coefficiente Alfa de Cronbach

Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	12	100,0
	Excluidos ^a	0	,0
	Total	12	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,704	17

2. Interpretación

Considerando el instrumento de 17 ítems de tipo opción múltiple, se realizó un análisis de confiabilidad mediante el método de consistencia interna alfa de cronbach, obteniendo una confiabilidad de 0.704, concluyendo que el instrumento cuenta una buena consistencia interna, encontrándose apta para su ejecución.