

**UNIVERSIDAD PRIVADA SAN JUAN BAUTISTA  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
ESCUELA PROFESIONAL ENFERMERÍA**



**FACTORES DEL AUSENTISMO LABORAL EN  
PROFESIONALES DE ENFERMERÍA  
SERVICIO DE EMERGENCIA  
CLÍNICA SAN PABLO  
ABRIL 2020**

**TESIS  
PRESENTADA POR BACHILLER  
GUIANINA MELINA GAVILAN CURE**

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

**LIMA- PERÚ  
2021**

**ASESORA DE TESIS: MG. PEÑA PASTOR FLORENCIA MARIA**

## **AGRADECIMIENTO**

### **A Dios**

Por ser mi guía en todo este proceso y nunca me dejo sola, por darme tantas cosas maravillosas, mil gracias mi Señor.

### **A la Universidad Privada San Juan Bautista**

Por la acogida durante estos 5 años de carrera universitaria y por la formación profesional que me brindó.

### **A la Clínica San Pablo Surco**

Por permitir llevar acabo esta investigación, brindándome aquellas facilidades necesarias para mi trabajo.

### **A mi asesora**

Por su apoyo incondicional, por brindarme su tiempo y apoyo para poder culminar mi trabajo de tesis.

## **DEDICATORIA**

Este trabajo va dedicado a Dios, por ser mi guía en cada momento y a mis Padres porque con su apoyo y fortaleza me permitieron lograr mis objetivos y convertirme en la persona que soy.

## RESUMEN

**Introducción:** El ausentismo laboral es una problemática que ha estado creciendo mundialmente a través de los años, presentándose en estos tiempos con demasiada frecuencia en los profesionales de Enfermería, perjudicando a diversas instituciones de salud ya sean privadas o públicas. En la actualidad es considerado prioritario e importante que los profesionales de Enfermería aumenten su productividad a través de una constante asistencia. **Objetivo:** Determinar los factores del ausentismo laboral en profesionales de Enfermería del servicio de emergencia de la Clínica San Pablo, Abril 2020. **Metodología:** Estudio de nivel descriptivo, enfoque cuantitativo y de corte transversal. Con un tipo de muestra no probabilístico por conveniencia conformado por 60 profesionales de Enfermería que juntaron los criterios de inclusión e exclusión. La técnica que se utilizó fue la encuesta y como instrumento un cuestionario adaptada por la investigadora y validado por jueces expertos con una confiabilidad de 0.72 según el coeficiente de Alfa de Crombach. **Resultados:** El 52% tienen entre 28 a 38 años y 80% pertenecen al sexo femenino. La mayoría son casados en un 47%, entre 1 a 15 años trabajando y con un contrato formal. Los factores del ausentismo laboral en profesionales de Enfermería se encuentran presentes en un 58%. En cuanto a las dimensiones del estudio en factores individuales el 60% están presentes y en factores laborales el 62 % se encuentran presentes. **Conclusión:** Los factores del ausentismo laboral están presentes en profesionales de Enfermería.

**Palabras claves:** Ausentismo laboral, Factores del ausentismo, Enfermería.

## ABSTRACT

**Introduction:** Absenteeism from work is a problem that has been growing worldwide over the years, occurring in these times too frequently in Nursing professionals, damaging various health institutions, whether private or public. At present, it is considered a priority and important for Nursing professionals to increase their productivity through constant assistance.

**Objective:** To determine the factors of work absenteeism in Nursing professionals of the emergency service of the San Pablo Clinic, April 2020.

**Methodology:** Descriptive level study, quantitative and cross-sectional approach. With a non-probabilistic convenience sample made up of 60 nursing professionals who met the inclusion and exclusion criteria. The technique used was the survey and as an instrument a questionnaire adapted by the researcher and validated by expert judges with a reliability of 0.72 according to the Crombach Alpha coefficient. **Results:** 52% are between 28 and 38 years old and 80% are female. Most are 47% married, between 1 to 15 years working and with a formal contract. The factors of work absenteeism in nursing professionals are present in 58%. Regarding the dimensions of the study, in individual factors, 60% are present and in labor factors, 62% are present. **Conclusion:** The factors of work absenteeism are present in Nursing professionals.

**Keywords:** Absenteeism from work, Factors of absenteeism, Nursing.

## PRESENTACIÓN

El ausentismo laboral es considerado un problema que ha estado presente a partir del momento que aparece el trabajo como recurso usado por el ser humano con el fin de satisfacer sus necesidades y la de los demás mediante la compensación de servicio. El ausentismo ha generado un elevado costo para las instituciones de salud ya sean privadas o públicas, del mismo modo resultados negativos en la productividad del trabajo, siendo una situación complicado de estudiar dado a la falta de conocimiento de las causas que ocasionan el mismo.

Para que las instituciones de salud trabajen sin problemas y ofrezcan una atención de calidad, se necesita de una constante asistencia y participación por parte del profesional de enfermería. A menudo, los establecimientos de salud hacen frente a inadecuadas condiciones de trabajo, remuneraciones bajas y cansancio físico a causa de la sobrecarga laboral. A ello se suman aquellos factores individuales o personales, los de lugar, contenido de trabajo y los de contexto específico y de cultura, vistos como elementos que influyen en el ausentismo laboral.

El profesional de Enfermería conforma un importante equipo laboral, representando la principal parte del recurso humano manteniendo un vínculo con las instituciones de salud, incorporando las acciones del grupo de salud en el cuidado del paciente y respondiendo de manera oportuna frente a las respuestas humanas.

El estudio tuvo como objetivo determinar los factores del ausentismo laboral en profesionales de Enfermería del servicio de emergencia de la Clínica San Pablo, Abril 2020. El propósito de la investigación es ofrecer a las autoridades de la Clínica San Pablo información de los resultados obtenidos con el fin de organizar, preparar e implementar estrategias permitiendo intervenir oportunamente, del mismo modo que estén

orientadas a vigilar y prevenir el ausentismo laboral de los profesionales de Enfermería.

El presente trabajo de investigación consta de los siguientes capítulos: **Capítulo I:** Conformado por el planteamiento y formulación del problema, objetivo general y específico, la justificación y el propósito. **Capítulo II:** Conformado por los antecedentes bibliográficos, base teórica, hipótesis, variable y definición operacional de términos. **Capítulo III:** Conformado por el tipo y área de estudio, población y muestra, técnica y instrumento de recolección de datos y procesamiento y análisis de datos. **Capítulo IV:** Conformado por resultados y discusión. **Capítulo V:** Conclusiones y recomendaciones. Finalmente se presenta las referencias bibliográficas, bibliografías y anexos.



## ÍNDICE

	<b>Pág.</b>
<b>CARÁTULA</b>	i
<b>ASESORA</b>	ii
<b>AGRADECIMIENTO</b>	iii
<b>DEDICATORIA</b>	iv
<b>RESUMEN</b>	v
<b>ABSTRACT</b>	vi
<b>PRESENTACIÓN</b>	vii
<b>ÍNDICE</b>	ix
<b>LISTA DE TABLAS</b>	xi
<b>LISTA DE GRÁFICOS</b>	xii
<b>LISTA DE ANEXOS</b>	xiii
<b>CAPÍTULO I: EL PROMBLEMA</b>	
I.a. Planteamiento del problema	14
I.b. Formulación del problema	16
I.c. Objetivos	16
I.c.1. Objetivo General	16
I.c.2. Objetivo Específico	16
I.d. Justificación	16
I.e. Propósito	17
<b>CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO</b>	
II.a. Antecedentes Bibliográficos	19
II.b. Base Teórica	22
II.c. Hipótesis	31
II.d. Variables	31
II.e. Definición Operacional de Términos	32

<b>CAPÍTULO III: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN</b>	
III.a. Tipo de estudio	33
III.b. Área de estudio	33
III.c. Población y muestra	33
III.d. Técnica e instrumento de recolección de datos	34
III.e. Diseño de recolección de datos	35
III.f. Procesamiento y análisis de datos	35
<b>CAPÍTULO IV: ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS</b>	
IV.a. Resultados	37
IV.b. Discusión	42
<b>CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES</b>	
V.a. Conclusiones	49
V.b. Recomendaciones	50
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b>	51
<b>BIBLIOGRAFÍA</b>	56
<b>ANEXOS</b>	57

## LISTA DE TABLAS

	<b>Pág.</b>
<b>TABLA 1</b> Distribución de datos generales de los profesionales de Enfermería del servicio de emergencia Clínica San Pablo, Abril 2020.	37
<b>TABLA 2</b> Ausentismo laboral en profesionales de Enfermería según Factores individuales del servicio de emergencia Clínica San Pablo, Abril 2020.	73
<b>TABLA 3</b> Ausentismo laboral en profesionales de Enfermería según Factores laborales del servicio de emergencia Clínica San Pablo, Abril 2020.	74

## LISTA DE GRÁFICOS

	<b>Pág.</b>
<b>GRÁFICO 1</b> Factores del ausentismo laboral en profesionales de Enfermería del servicio de emergencia Clínica San Pablo, Abril 2020.	39
<b>GRÁFICO 2</b> Ausentismo laboral en profesionales de Enfermería según Factores individuales del servicio de emergencia Clínica San Pablo, Abril 2020.	40
<b>GRÁFICO 3</b> Ausentismo laboral en profesionales de Enfermería según Factores laborales del servicio de emergencia Clínica San Pablo, Abril 2020.	41

## LISTA DE ANEXOS

	<b>Pág.</b>
<b>ANEXO 1</b> Matriz de Consistencia	58
<b>ANEXO 2</b> Operacionalización de variables	62
<b>ANEXO 3</b> Instrumento	64
<b>ANEXO 4</b> Validez del Instrumento	67
<b>ANEXO 5</b> Confiabilidad del Instrumento	68
<b>ANEXO 6</b> Consentimiento Informado	69
<b>ANEXO 7</b> Carta de Confidencialidad	70
<b>ANEXO 8</b> Tabla matriz de la variable	71
<b>ANEXO 9</b> Tablas Adicionales	73

## **CAPÍTULO I: EL PROBLEMA**

### **I.a. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

El ausentismo laboral es descrito como el no cumplimiento proveniente del empleado frente a sus obligaciones en el ámbito laboral, ausentándose al centro de trabajo y perjudicando no solo en el aspecto económico, sino también en la realización de las funciones de los compañeros; teniendo como consecuencia un elevado costo para las instituciones y sobrecarga laboral para los empleados.<sup>1</sup>

La Organización Mundial de la Salud (OMS) establece al ausentismo laboral como “La falta de asistencia de los empleados a sus puestos de trabajo por causa directa o indirectamente evitables, tales como la enfermedad, accidente laboral, así como las ausencias injustificadas durante sus horas de trabajo y los permisos circunstanciales dentro del horario laboral”<sup>2</sup>.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), lo establece como aquella inasistencia al puesto laboral de aquel trabajador que se suponía haría acto de presencia, no teniendo en cuenta aquellos períodos de vacaciones y las huelgas.<sup>3</sup>

En España de acuerdo al II Informe acerca del ausentismo laboral, la compañía mundial de recursos humanos (ADECCO) determinó una ausencia progresiva de 11,4 días por trabajador en un año, siendo diferenciado de los países como Suiza, Finlandia, Dinamarca, Australia, Canadá y Estados Unidos donde se muestra menos ausentismo laboral.<sup>1</sup>

Para Mata y Acuña el ausentismo significa entre 1,5% y 4% del producto interno bruto en Europa, en lo cual conocedores de este problema se enfocan cómo manejarlo y qué medidas tomar para prevenirla dentro de un marco de mercado más competitivo.<sup>4</sup>

Por otro lado, Danatro dio a conocer que el 25% del ausentismo es voluntario, esto no es indicado solo por enfermedad, sino también por la falta de conformidad en el trabajo; es por ello que debe ser tomada en cuenta por los servicios de salud, el nivel administrativo de los trabajadores, estableciendo así un método de trabajo encaminado hacia la investigación y creación de óptimas condiciones de trabajo.<sup>5</sup>

Puc M y Rojas M. en su investigación concluyeron que la causa principal del ausentismo en las enfermeras se debe a un clima laboral desfavorable y malos tratos del jefe a cargo, en tal sentido se busca diseñar estrategias para favorecer el ambiente de trabajo.<sup>6</sup>

Actualmente, la clínica San Pablo pasa por un problema de ausentismo laboral de parte del personal de Enfermería; originando así un desequilibrio en las actividades regulares, lo que repercute en el mal manejo de las funciones del departamento de Enfermería.

De igual modo se observa algunas conductas tales como: insatisfacción en el trabajo, falta de carga laboral más aun cuando falta un colega. Muchas veces al cambio de turno se observó la ausencia de la Enfermera encargada o responsable; “Enfermeras que venían recientes por haber sido sacadas de otros servicios”; “a la jefa de servicio asumiendo la responsabilidad de turno”; “que la Enfermera saliente se retira del servicio por la hora avanzada”. Al realizar la indagación con el personal que había faltado a su turno muchas de las Enfermeras refieren: “tuve problemas de salud”, “tuve un accidente” “mi hijo estaba mal”, “no había con quien dejar a mi niño”, “había demasiado tráfico”, “estaba cansada”, “se me cruzo el turno con mi otro trabajo”, “tenía que dar examen en la especialidad”, “tenía problemas familiares”.

Por lo expuesto, surge la pregunta de investigación.

## **I.b. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA**

¿Cuáles son los factores del Ausentismo laboral en profesionales de Enfermería del servicio de emergencia de la Clínica San Pablo, Abril 2020?

## **I.c. OBJETIVOS**

### **I.c.1. OBJETIVO GENERAL**

Determinar los factores del Ausentismo laboral en profesionales de Enfermería del servicio de emergencia de la Clínica San Pablo, Abril 2020

### **I.c.2 OBJETIVO ESPECÍFICO**

- Identificar los factores del ausentismo laboral en profesionales de Enfermería del servicio de emergencia de la Clínica San Pablo, Abril 2020 según dimensiones:
  - Factores individuales.
  - Factores laborales.

## **I.d. JUSTIFICACIÓN**

Para los profesionales de Enfermería ausentarse del lugar donde laboran conlleva una demora en las actividades programadas, más aún cuando es un servicio con mayor demanda de pacientes, ya que el trabajador no se abastecerá con la carga de trabajo, originando una demora en las intervenciones de Enfermería (monitoreo de las funciones vitales, tratamiento médico indicado, seguridad y confort, entre otros) disminuyendo la calidad de atención y recargando mayor trabajo al



personal responsable; generando así estrés laboral, inquietud y discomfort en las colegas. Por ello es importante diseñar estrategias para evitar el ausentismo ya que esto incrementará la eficiencia y compromiso por parte de los colaboradores logrando una mayor aceptación al trabajo y a las responsabilidades.

Por otro lado, el hecho de contar con un profesional de Enfermería en el servicio va a generar en el paciente y la familia seguridad, estabilidad y confianza; ya que el paciente siente la necesidad de ser atendido profesionalmente. Es donde Enfermería ayudará a reconocer y entender el estado de salud, para poder así brindar atención de cuidado acorde a sus necesidades.

La investigación ayudará a reconocer las situaciones principales que causa el ausentismo laboral en el personal de Enfermería, identificando cuales son los motivos más frecuentes, generando estrategias y programas en colaboración con la institución; ya que, si no hay ausencia laboral, esto incrementará la calidad de trabajo, la mejora en el cuidado y el reconocimiento mejorando los niveles de productividad de la institución.

Metodológicamente esta investigación servirá como base para otras investigaciones.

### **I.e. PROPÓSITO**

El trabajo de investigación tiene como propósito ofrecer a la Clínica San Pablo información de los resultados obtenidos con el fin de planificar, elaborar e implementar estrategias orientadas a vigilar y prevenir el ausentismo laboral en la institución.

Para ello es importante tomar conocimiento de aquellas causas que generan esta situación, así mismo tomar decisiones fundamentales en

datos obtenidos, elaborar diferentes alternativas de solución y medidas preventivas que ayuden a disminuir el ausentismo laboral; generando así beneficios tanto a dirección médica de la institución y supervisores como también a cada uno de los empleados, considerando que el recurso humano enfermero constituye la columna principal e importante para el desarrollo de cualquier entidad de salud.

## CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO

### II.a. ANTECEDENTES BIBLIOGRÁFICOS

#### INTERNACIONALES:

Aular M. 2016 realizó un estudio de tipo descriptivo, con el objetivo de **Analizar y determinar los factores relacionados al ausentismo laboral de los profesionales de Enfermería de un hospital Materno Infantil “Julia Benítez”; en Venezuela.** La población estuvo formada por 15 enfermeras; tomando en cuenta que por ser una población pequeña se convierte en una población finita, lo que conlleva que sea esa cantidad la muestra. Como instrumento se utilizó un cuestionario, creado mediante la escala Lickert y conformado por 28 preguntas. En los resultados se observó con respecto a la dimensión tipo de ausentismo, el 26,67% de los profesionales de enfermería refirieron que con frecuencia justifican la falta al área laboral, el 53,33% a veces faltan al trabajo de manera injustificada. En cuanto a las causas de motivación; el 46,67% a veces sienten motivación al desempeñar su función en el trabajo, el 93,34% a veces y con frecuencia sienten un compromiso con la institución, el 66.66% a veces y con frecuencia dejan de ir a trabajar por motivos de enfermedad, el 33,33% refirieron que con frecuencia se aplican medidas de seguridad e higiene. Con referente a la dimensión capacitación y desarrollo el 46,67% manifestaron que a veces comparten sus conocimientos a los demás compañeros. Concluyendo que el ausentismo puede ser justificado como injustificado; el ausentismo origina dificultades en los grupos de trabajo afectando el desempeño laboral; el ausentismo causa un mal clima laboral, impidiendo el alcance de las metas.<sup>7</sup>

Cueva J. 2016 realizó un estudio tipo descriptivo, transversal y de campo, con un enfoque mixto y correlacional, con el objetivo de poder **Determinar**

**los factores que influyen en el ausentismo laboral del grupo de Enfermería del Hospital General IESS de la Ciudad de Milagro; en Ecuador.** La población fue el personal de enfermería con una muestra de 206 colaboradores, utilizando una encuesta de 17 interrogantes. En los resultados se registró que quienes tienen un mayor ausentismo son los de sexo femenino, los licenciados, el personal con antigüedad de 11 a 15 años y personal con edad de 30 a 39 años. Concluyendo que mediante la prueba chi-cuadrado hay una relación en algunos factores con referente al nivel de ausentismo, donde el estrés y la carga de trabajo son los factores primordiales por lo cual el índice de ausentismo es alto.<sup>8</sup>

#### **NACIONALES:**

Ochoa N, Carreño M. 2019 realizaron estudios de tipo descriptivo, transversal y cuantitativo. su objetivo fue **Determinar aquellos factores que influyen en el ausentismo laboral en los profesionales de Enfermería del Hospital III de Emergencias Grau Es Salud, Lima - Perú.** Su población de estudio estuvo constituida por 224 enfermeros y teniendo como muestra a 118. Se utilizó como instrumento un cuestionario conformado por 14 preguntas, donde del 1 al 7 corresponden a los factores personales, y del 8 al 14 a los factores laborales. Además, se efectuó el conteo del ausentismo, los cuales fueron justificados. Se utilizó una escala de 0 a 100 puntuaciones donde Alto oscilaba de 67 a 100 puntos, medio de 34 a 66 puntos y bajo de 0 a 33 puntos. Asimismo, se usó el programa SPSS versión 21. Teniendo como resultado que el 51% tubo faltas por tener problemas en la salud, situaciones familiares un 34% y 15% por temas familiares. En cuanto a los factores laborales, el 88.14% señalaron presentar sobrecarga laboral, el 88.14% manifestó que la sobrecarga perjudicaba la salud física. En conclusión, se logró descubrir que las causas del ausentismo de alto porcentaje que mostro el profesional de salud fueron por causas médicas.<sup>9</sup>

Velásquez R, Loli R, Sandoval M.2018 realizaron un estudio de tipo descriptivo y corte transversal, con el objetivo de poder **Determinar aquellos factores asociados al ausentismo laboral en Enfermeros de un hospital de nivel III; en Lima-Perú.** Su población de estudio estuvo conformada por 471 profesionales de enfermería, teniendo una muestra de 72 enfermeros. Se verificaron registros de faltas de los años 2016 y 2017 y como instrumento se utilizó un cuestionario. La información fue procesada usando estadísticas descriptivas. En los resultados se observó que el 97,22% correspondían al género femenino; el 47,2% comprendían entre 31 y 44 años de edad; siendo casadas el 50% y separadas el 23,61%. La tasa de ausentismo corresponde al 4%. Llegando a la conclusión donde el estudio determinó que los factores personales relacionados al ausentismo fueron tener responsabilidades de cuidar niños pequeños y padres mayores; trabajar en otros centros laborales; problemas de salud; ser madre y padre en el hogar. Los factores laborales fueron el de tener problemas en el lugar de trabajo y no lograr los cambios de turno.<sup>10</sup>

Díaz C, Gutiérrez H, Amancio A. 2017. Su diseño de investigación tuvo un alcance descriptivo, prospectivo y transversal, tuvo como objetivo el poder **Determinar aquellos factores que condicionan el ausentismo y la relación con el desempeño laboral de los profesionales de Enfermería que trabajan en los servicios críticos del Hospital Santa Rosa; en Lima – Perú.** Su población de estudio estuvo conformada por 65 enfermeras. Como instrumento se tuvo un cuestionario de 18 preguntas divididas en 4 dimensiones con una confiabilidad de 0.71 así mismo, para medir el desempeño se utilizó como instrumento 50 preguntas divididos en 6 dimensiones con una confiabilidad de 0.93. Teniendo como resultados que el 6.2% mostro como bajo la dimensión de factores individuales, 29.2% en factores de lugar de trabajo y el 89.2% en factores de contenido de trabajo. Dentro de la evaluación del desempeño se mostró que el 79.9% obtuvo un buen nivel. Con respecto a la valoración de pares el 16.9% obtuvo un valor deficiente, en cambio el 29.2% consiguió un nivel adecuado. La valoración

por el jefe, 15.4% mostro valor deficiente, en cambio el 12.3% logro el nivel bueno. Teniendo como conclusión que el existe relación significativa en el ausentismo laboral en los profesionales de enfermería.<sup>11</sup>

**Los trabajos presentados nos muestran que el ausentismo laboral de los trabajadores generalmente se refleja por el estrés y sobrecarga de trabajo, un clima laboral negativo, falta de motivación, problemas en el hogar y falta de comprensión por parte los jefes; donde el género que más se ausenta corresponde a sexo femenino, ya que las mujeres tienen mayor compromiso en el hogar.**

## **II.b. BASE TEÓRICA**

### **AUSENTISMO LABORAL**

Es la falta al trabajo por parte del empleador ya sea de manera justificada o no, dentro de su jornada laboral.<sup>12</sup>

Según Galindo, “ausentarse al trabajo es considerado como un abandono del puesto laboral y de los deberes ajenos al mismo, infringiendo así aquellas obligaciones que fueron pactadas con la empresa”<sup>12</sup>.

Rhodes, afirma que “La causa de ausentismo laboral está influenciada por diferentes factores ya sean estas de tipo individuales como organizacionales y que están relacionados a diversas consecuencias positivas como negativas”<sup>13</sup>.

Para el empleado que falta, el ausentismo se relaciona a una táctica que puede disminuir el estrés laboral al tener más tiempo para disponer a la familia, al reposo, no obstante, puede ser una respuesta de oposición contra la empresa ya sea por falta de igualdad o de injusticia respeto de su trabajo.<sup>14</sup>

Asimismo, García “La ausencia al trabajo genera múltiples inconvenientes psicosociales, como llegar a una mala relación laboral entre los trabajadores, dándose así una multifactorial disfunción en las estructuras en que se desempeña el trabajador”<sup>15</sup>.

Según Hill y Trist, manifiestan “El comportamiento absentista se vincula con el proceso de interacción o socialización de la persona en el trabajo y que estas pasan por múltiples etapas, presentando cada una un tipo diverso de abandono, desde el impacto de inicio hasta la etapa final”<sup>16</sup>.

Según As, “las ausencias en el trabajo se producen en función del tipo de lazo establecido con la empresa y su solidez, vínculo de unión que está relacionado con dos tipos de factores: incentivos para continuar y barreras a la adaptación”<sup>16</sup>.

## **FACTORES DEL AUSENTISMO DE LAS ENFERMERAS**

### **FACTORES INDIVIDUALES:**

Hace referencia a las características propias de cada trabajador referidas al estado de salud, distintas situaciones familiares, obligaciones del individuo, diversidad de trabajos y demandas de tipo social que tienen gran efecto sobre la frecuencia de ausentismo laboral, entre otras situaciones que afecten al trabajador y conlleve a reducir la productividad dentro de la institución.<sup>13</sup> Entre ellos tenemos:

- Responsabilidad familiar; la tarea de cuidar a otras personas, tener niños pequeños, tener bajo cuidado a padres mayores son considerados como factores contribuyentes del ausentismo.<sup>11</sup>
- Otros trabajos; donde el profesional de enfermería cuenta con dos trabajos para poder aumentar las entradas económicas en el hogar

y muchas veces la institución no facilita los cambios de turno, motivo por el cual se ausentan.<sup>13</sup>

- Dificultad por la distancia del trabajo; donde la distancia al centro laboral es un problema para llegar a tiempo.
- Problemas de transporte
- Estado de salud individual; la enfermedad que puede presentar el trabajador origina consecuencias en la calidad de vida del profesional de salud y en la calidad de su asistencia en la institución. La enfermedad común y accidentes de trabajo son causas que mantienen alejados a los profesionales de salud de su centro laboral.<sup>13</sup>

### **FACTORES LABORALES:**

Están relacionados a todos aquellos que se originan dentro de una institución u organización, cuya naturaleza es ajena al colaborador. Las condiciones que pueden reflejarse en una institución son, la mala organización en los trabajadores; puesto que, un inadecuado control en las tareas dirigidos por el supervisor, ocasionan estrés y tensión entre los trabajadores, un mal clima laboral genera también a que se ocasione ausentismo en la institución.<sup>17</sup>

Estos factores hacen referencia al ambiente donde se desarrolla la actividad laboral; teniendo en cuenta las condiciones laborales como limpieza, higiene, iluminación, ventilación y también de disponer de equipos y materiales para realizar nuestras labores; ya que si no se mantiene todo ello los trabajadores pueden sentirse desanimados, provocando que incurran en el ausentismo laboral y en la salud y seguridad del empleador.<sup>17</sup>



El ambiente laboral es considerado uno de los factores determinantes que facilita en los procesos de organización, de gestión, cambios e innovación; cabe señalar que las condiciones de lugar de trabajo, productividad laboral y la vida personal del profesional estén relacionados con las faltas que se presenta en la institución. Dentro de estos factores tenemos:

- Entorno laboral limpio; si no se conserva la higiene, orden y comodidad para los trabajadores crece en ellos desmotivación, provocando que se origine el ausentismo laboral.
- Disposición de materiales y equipos de bioseguridad para brindar atención; la falta de implementos como guantes, batas descartables, mascarillas, etc. Son factores que determinan el ausentismo del profesional de enfermería puesto que al no tener un equipo apropiado para atender las necesidades del paciente la enfermera presenta frustración, ya que el proceso de atención lo realiza con limitaciones, motivo por el cual se ausentan.<sup>17</sup>
- Iluminación adecuada; todo ambiente de trabajo necesita un nivel de iluminación para efectuar las labores en óptimas condiciones; ya que facilita trabajar apropiadamente, vigilar las señales de alarma, identificar a personas que transitan en el ambiente de trabajo, entre otros aspectos.<sup>18</sup>
- Ventilación adecuada
- Disposición de muebles y materiales administrativos; ya que estos objetos o elementos sirven para facilitar las actividades habituales en el lugar de trabajo.<sup>19</sup>
- Carga laboral; una excesiva carga de trabajo provoca desequilibrio en la salud, puesto que es una de las causas principales que origina un cansancio emocional causando el aumento de faltas en los

trabajadores. Trabajar bajo presión, estrés laboral y tener mucho trabajo puede ocasionar el ausentismo en los profesionales de salud.<sup>20</sup>

- Movilización para cubrir otras áreas; esto se debe a no contar con un servicio estable y la necesidad de parte de jefatura de cubrir otros servicios donde hubo faltas.
- Organización y distribución del personal; muchas veces una inadecuada distribución de los trabajadores no permite cubrir toda la carga laboral que se da todos los días en la institución, impidiendo que se desarrolle un trabajo efectivo y eficiente.
- Bajos salarios; la causa de las faltas de los trabajadores muchas veces puede deberse a las bajas remuneraciones, incumplimientos de normas pactadas con la institución generando huelgas y paralizaciones lo que conlleva a un incremento de ausentismo laboral, convirtiéndose en un problema para la institución.<sup>19</sup>
- Contar con el apoyo de compañeros; hace referencia a la ayuda o apoyo que se da entre los profesionales de la salud cuando se tiene que desarrollar un procedimiento o trabajo difícil.
- Participación en las actividades del servicio.
- Consideración por parte de los jefes para toma de decisiones; refiriéndose si se toman en cuenta las opiniones de los trabajadores para alguna decisión trascendente que se puede dar en el área laboral. Una opinión no escuchada en el servicio, no tomar en cuenta la participación del profesional de salud en toma de decisiones y la limitación de la iniciativa, etc. conforman un grupo de elementos que intervienen en el bienestar del personal de salud.<sup>16</sup>

- Interés y compromiso en el trabajo; muestra el compromiso e interés por parte del trabajador en cumplir con sus obligaciones asignadas.
- Situaciones de agresión entre compañeros; Hace referencia a la violencia en el trabajo que comprende por lo general, las amenazas, insultos y la agresión tanto físicas como psicológicas.
- Priorización de actividades personales como fiestas patronales, familiares, iglesia etc. de las laborales.

## **MODELOS DETERMINANTES DEL AUSENTISMO LABORAL**

**Económico:** Según este modelo, este comportamiento se rige a la interrelación de dos fuerzas: la motivación individual de ausencia del colaborador y la cantidad de faltas que pueden ser toleradas por los trabajadores. Los empleadores tienen la capacidad de elegir un número de ausencias, ya que ellos calculan los beneficios y gastos del ausentismo, teniendo en cuenta así la cantidad de ausentismo que disminuye los costos de la organización.<sup>21</sup>

**Psicosocial:** El modelo afirma la relación entre las distintas culturas de los trabajadores con la ausencia laboral, reflejados en los grupos de trabajo. Se dice que existe una cultura de ausencia en diferentes instituciones. La ausencia se puede definir como una actitud personal dentro de un entorno social y que están influenciadas por las propias normas de cada cultura.<sup>21</sup>

**Médico:** Según Guillies “Los factores que contribuyen a un patrón de ausentismo laboral están dados por aspectos demográficos: edad, sexo, nivel ocupacional. Satisfacción con el empleo: niveles de remuneración, sentido de realización. Características organizacionales: las organizaciones y unidades de trabajo más grandes. Contenidos del empleo:

niveles de autonomía y responsabilidad; y otros, como compromiso y distancia recorrida al trabajo”<sup>21</sup>.

## **TIPOS DE AUSENTISMO LABORAL**

**a) El ausentismo justificado y previsible:** Es controlado porque el lugar de labor tuvo previo aviso de la ausencia ya que son por causas reconocidas legalmente: Los relacionados con la actividad sindical, incapacidad temporal, etc.<sup>15</sup>

**b) Ausentismo sin justificación y no previsible:** Consiste en el abandono del puesto donde se brinda servicio, sin autorización del lugar de trabajo como: salir a fumar, cuidado de los hijos o de ancianos, recados, retrasos, etc.<sup>15</sup>

**c) Ausentismo presencial:** Es el estar presente en el trabajo, pero realizando actividades ajenas a las tareas propias del puesto que está a cargo como: usar el ordenador para ver el correo electrónico y o redes sociales.<sup>15</sup>

## **CAUSAS DEL AUSENTISMO LABORAL**

Son diversas las causas, por ello es considerado como un fenómeno multifactorial; no solo son por las actitudes y motivación del trabajador, también por situaciones originadas del propio desarrollo organizacional y del entorno del lugar de labor.<sup>1</sup>

Las causas del ausentismo son:

- Enfermedad justificada.

- Enfermedad no justificada.
- Motivos de carácter familiar.
- Tardanzas involuntarias por causa de fuerza mayor.
- Faltas voluntarias por causas personales.
- Dificultades y problemas de finanzas.
- Problemas imprevistos de transporte.
- Desmotivación para trabajar.
- Insostenible clima laboral.
- Accidentes de trabajo.
- Políticas inapropiadas de la institución.
- Mala gestión ante la supervisión por parte de la jefatura.
- Faltas debido a sanciones.
- Incidentes; producidos por situaciones que no se esperaban y que impiden presentarse al lugar de trabajo, como catástrofes, inclemencias de tiempo, etc.)
- Conflictos de trabajo; ausencias por paros, asambleas no autorizadas de carácter laboral, huelgas, entre otras.

## **EL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA EN LA ACTUALIDAD**

Según Elizalde, manifiesta “El conocimiento de la Enfermería, plasma su evolución en un colectivo esencial a fin de establecer un lenguaje universal en el cuidado de la salud. Las circunstancias actuales permiten orientar las actividades con fundamentos, adoptando un pensamiento favorecedor y potenciador de todas las actividades que realiza el profesional de Enfermería en el mundo moderno”<sup>22</sup>.

Los autores De Arco y Suarez, manifiestan “Cuando la Enfermera designa lo que es mejor para los pacientes y satisface sus necesidades, se transforma en una persona competente y eficaz donde el mundo actual lo insita a su desarrollo con el propósito de dar a conocer sus cualidades y

habilidades de interacción, evaluar al paciente y manejar las diferentes situaciones”<sup>23</sup>.

Del mismo modo Elizalde, refiere “El rol del profesional de Enfermería en los diferentes ámbitos de salud se relaciona con las destrezas y habilidades, pero el saber científico como método de aplicación del cuidado, implica justificar la atención desde el uso teórico de las materias básicas, seguidas de las materias complementarias y materias profesionales”<sup>22</sup>. Es decir, tener un conocimiento de lo primordial, lo fundamental y lo profesional para realizar una buena valoración y la ejecución del proceso del cuidado de Enfermera.

Los cuidados de Enfermería aglomeran una atención autosuficiente y autónoma, dirigida a todas las edades de distintas edades, grupos, familias, comunidades, personas enfermas y sanas, y en distintas circunstancias. Esto abraza promoción para la salud, prevención de distintas enfermedades y poder atender a enfermos, personas con discapacidad, entre otras.

El profesional de Enfermería realiza el cuidado valorando holísticamente al paciente y teniendo en cuenta las necesidades humanas. Según Raile, “La función específica de la Enfermera es ayudar a la persona, enferma o sana, a la realización de las actividades que contribuyan a la salud o a su recuperación que realizaría sin ayuda si tuviera la fuerza, la voluntad o los conocimientos necesarios, y a hacerlo de tal manera que la ayude a ganar la independencia”<sup>24</sup>.

El autor Huber, manifiesta “La Enfermería es una profesión de servicio, cuya misión se centra en la asistencia, el restablecimiento de la salud y el apoyo a las personas en su experiencia de la salud y la enfermedad”<sup>25</sup>. El profesional de Enfermería enfoca sus funciones en el paciente, en sus

cuidados; educando tanto al paciente como a la familia para el fin de su recuperación.

Por otro lado, los autores Ann y Griffin, señalan “Los profesionales de Enfermería proporcionan cuidados y comodidad a los pacientes en todos los ámbitos sanitarios; su preocupación por cubrir las necesidades del paciente será la misma ya se centren los cuidados en la promoción de la salud y la prevención de la enfermedad, en el tratamiento de la enfermedad y sus síntomas, en el apoyo a la familia o en los cuidados paliativos”<sup>26</sup>.

## **II.c. HIPÓTESIS**

### **II.c.1. HIPÓTESIS GENERAL**

Los factores del ausentismo laboral en profesionales de Enfermería del servicio de emergencia de la Clínica San Pablo, Abril 2020 están presentes.

### **II.c.2. HIPÓTESIS DERIVADAS**

- Los factores del ausentismo laboral en profesionales de Enfermería del servicio de emergencia de la Clínica San Pablo, según dimensión factores individuales están ausentes.
- Los factores del ausentismo laboral en profesionales de Enfermería del servicio de emergencia de la Clínica San Pablo, según dimensión factores laborales están presentes.

## **II.d. VARIABLE**

Factores del Ausentismo Laboral.

## II.e. DEFINICIÓN OPERACIONAL DE TÉRMINOS

- **Ausentismo laboral:** Se considera aquella falta en el lugar de trabajo por parte de un empleador en horario que pertenece a un día laborable, incumpliendo así los deberes y funciones establecidas con la institución.
- **Enfermería:** Es la capacidad del individuo preparado con base universitaria para generar cuidados.
- **Clínica:** Lugar en el que se realizan diferentes tipos de servicios relacionados con la salud, cuya función es la atención y asistencia a las personas que sufren de una determinada enfermedad.



## **CAPÍTULO III: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN**

### **III.a. TIPO DE ESTUDIO**

El presente trabajo de investigación representa al enfoque cuantitativo, ya que se expresan de manera numérica; de diseño descriptivo porque identifica tendencias de un grupo o población; observacional ya que se observó a la variable sin ejercer modificaciones; de corte transversal porque se realizó una sola medición de la variable y según la recolección de los datos fue retrospectivo.

### **III.b. ÁREA DE ESTUDIO**

La investigación se realizó en La Clínica San Pablo, ubicado en la Avenida El polo 789, que pertenece al distrito de Surco, departamento de Lima; institución que brinda atención inmediata con calidad y calidez. Cuenta con servicios de atención como son: Emergencia (24 horas), Hospitalización, Centro quirúrgico, Unidad de cuidados intensivos, Unidad materno infantil, Centro oftalmológico, Centro odontológico, Tomografía y Consultas externas.

### **III.c. POBLACIÓN Y MUESTRA**

La población de estudio estuvo constituida por todos los profesionales de Enfermería que trabajan en el Servicio de Emergencia de la Clínica San Pablo, conformada por 60 licenciados en enfermería.

Del mismo modo, dado que la población fue pequeña (finita) se trabajó con la totalidad de la población muestral, de la misma se obtuvo mediante el muestreo no probabilístico por conveniencia; es decir, se tomó como muestra a los 60 profesionales de Enfermería.

### **III.c.1. CRITERIOS DE INCLUSIÓN**

- Enfermeras(os) que tengan más de un año laborando.
- Firma del Consentimiento informado.

### **III.c.2. CRITERIOS DE EXCLUSIÓN**

- Enfermeras que no desean participar en el estudio.
- Enfermeras que se encuentran con permiso o licencia institucional.
- Enfermeras que estén realizando pasantillas.
- Enfermeras que estén realizando prácticas de especialidad.
- Jefa del servicio.

### **III.d. TÉCNICAS E INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS**

Para la recolección de datos se empleó como técnica la encuesta y como instrumento un cuestionario, cuyos ítems fueron elaborados de acuerdo con los indicadores estudiados para la variable. El cuestionario estuvo elaborado por 20 interrogantes donde las respuestas se dieron por medio de la escala de Likert “nunca (1)”, “a veces (2)”, “siempre (3)”. Los ítems 14,15 y 17 descritos en sentido negativo por lo tanto la escala se invierte. El instrumento fue adaptado por la investigadora el cual fue revisado y validado por cinco jueces expertos mediante la prueba binomial, obteniendo una validez de 0.043. Asimismo, se realizó una prueba piloto para determinar la confiabilidad del instrumento a 20 profesionales de Enfermería de la Clínica Santa Marta, con las mismas características de estudio donde se obtuvieron resultados confiables. Para su confiabilidad se empleó el coeficiente de Alfa de Cronbach logrando un valor de 0,72 lo que señala confiable para la aplicación.

### **III.e. DISEÑO DE RECOLECCIÓN DE DATOS**

Para poder llevar a cabo el presente estudio se solicitó la autorización a la Clínica San Pablo, mediante una carta que fue emitida por la Escuela Profesional de Enfermería de la Universidad San Juan Bautista, luego se realizó las coordinaciones respectivas para que se llevará a cabo con las encuestas a los profesionales de Enfermería.

Antes de comenzar la recolección de datos se les explicó a los profesionales de enfermería el motivo y la importancia del estudio y se les pidió su participación voluntaria por medio de un consentimiento informado, teniendo en cuenta los principios éticos; además las encuestas fueron totalmente confidenciales donde se respetó su identidad, asimismo se les explicó que los resultados obtenidos serian de manejo único para fines de estudio, del mismo modo la duración de la aplicación del instrumento fue de 20 minutos.

### **III.f. PROCESAMIENTO Y ANALISIS DE LOS RESULTADOS**

Una vez obtenida la información, se inició a codificar y tabular los resultados, donde se procesaron los datos en una matriz acorde a los ítems de la variable de estudio según sus dimensiones y de forma global. La realización de la tabla de matriz fue llevada a cabo mediante el programa SPSS versión 23 en español para Windows. Del mismo modo, se aplicó el programa de Microsoft Excel versión 2013 para la elaboración de tablas y gráficos según los criterios de la institución.

Los valores finales se asignaron por dimensión y de forma global considerando el promedio que fue observado en las tablas de frecuencia y valores porcentuales de barras que ayudaron a representar los resultados para después confrontar con los antecedentes en la discusión.

## CAPÍTULO IV: ANALISIS DE LOS RESULTADOS

### IV.a. RESULTADOS

TABLA 1

#### DISTRIBUCIÓN DE DATOS GENERALES DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE EMERGENCIA

#### CLÍNICA SAN PABLO

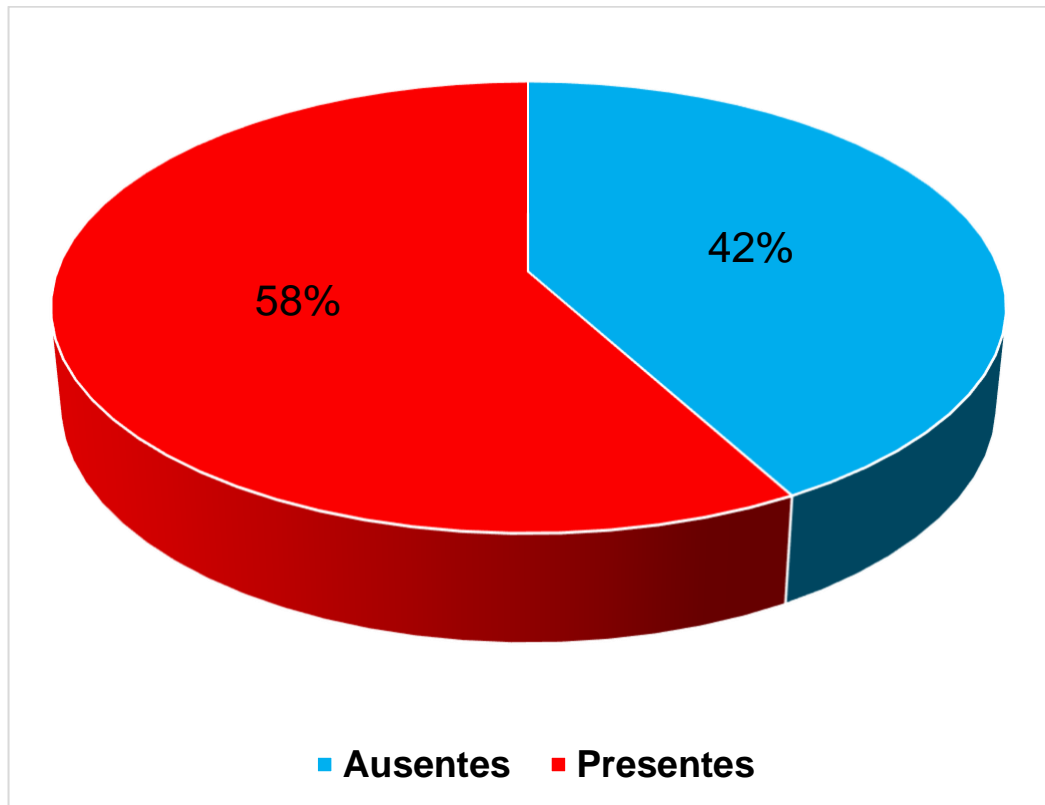
ABRIL 2020

<b>DATOS</b>	<b>CATEGORIA</b>	<b>N:60</b>	<b>100 %</b>
<b>EDAD</b>	<b>28 a 38</b>	<b>31</b>	<b>52</b>
	39 a 49	21	35
	50 a más	8	13
<b>SEXO</b>	<b>Femenino</b>	<b>48</b>	<b>80</b>
	Masculino	12	20
<b>ESTADO CIVIL</b>	Soltero	15	25
	<b>Casado</b>	<b>28</b>	<b>47</b>
	Conviviente	9	15
	Divorciado	8	13
<b>TIEMPO DE SERVICIO</b>	<b>1 a 15</b>	<b>56</b>	<b>93</b>
	16 a30	4	7
	31 a más	0	0
<b>CONDICION LABORAL</b>	<b>Contrato formal</b>	<b>45</b>	<b>75</b>
	Contrato temporal	15	25

La mayoría de los Enfermeros encuestados: 52%(31) Tienen entre 28 a 38 años; respecto al género, 80%(48) corresponde al sexo femenino; en relación al estado civil, 47%(28) manifestaron ser casados; el tiempo de servicio 93%(56) tienen de 1 a 15 años trabajando; con respecto a la condición laboral el 75%(45) corresponden al contrato formal.

## GRÁFICO 1

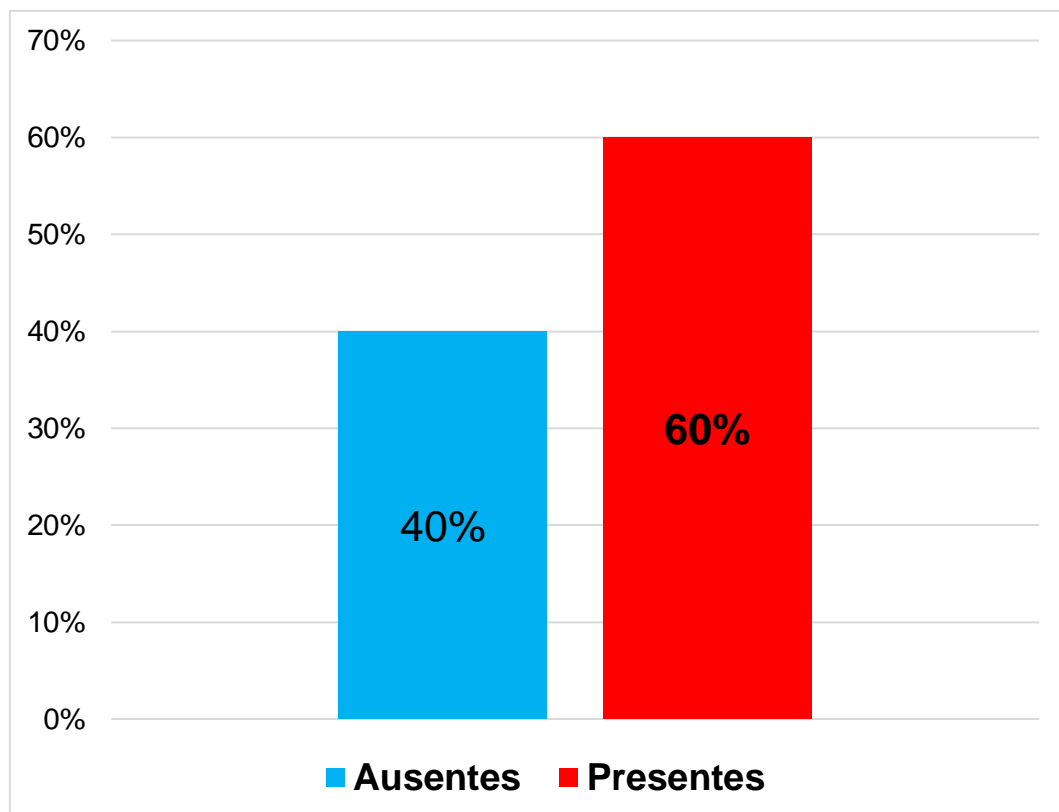
### FACTORES DEL AUSENTISMO LABORAL EN PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE EMERGENCIA CLÍNICA SAN PABLO ABRIL 2020



Se observa que los factores del ausentismo laboral en profesionales de Enfermería se encuentran presentes en un 58% (35) y ausentes en un 42% (25).

## GRÁFICO 2

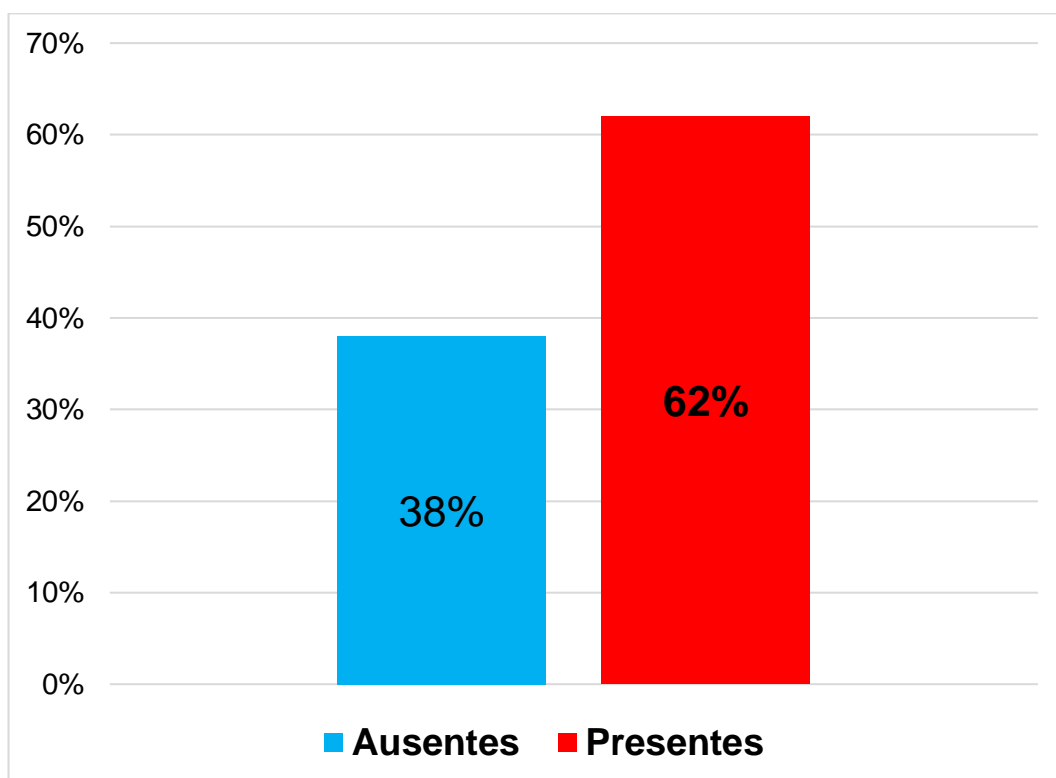
### AUSENTISMO LABORAL EN PROFESIONALES DE ENFERMERÍA SEGÚN FACTORES INDIVIDUALES DEL SERVICIO DE EMERGENCIA CLÍNICA SAN PABLO ABRIL 2020



Los factores individuales del ausentismo laboral están presentes en un 60% (36) en los profesionales de Enfermería y ausentes en un 40% (24).



**GRÁFICO 3**  
**AUSENTISMO LABORAL EN PROFESIONALES DE ENFERMERÍA**  
**SEGÚN FACTORES LABORALES DEL SERVICIO**  
**DE EMERGENCIA CLÍNICA SAN PABLO**  
**ABRIL 2020**



Los factores laborales del ausentismo laboral están presentes en un 62% (37) en los profesionales de Enfermería y ausentes en un 38% (23).

#### **IV.b. DISCUSIÓN**

Los profesionales de Enfermería que trabajan en los establecimientos de salud son considerados como el recurso humano principal y primordial, dado que, sin ellos sería inalcanzable cumplir los objetivos planteados por la institución; de forma que, las faltas o ausencia del profesional de Enfermería afecta de forma negativa en los cuidados, atención y vigilancia de los pacientes, originando estrés y tensión en los encargados de organizar y dirigir al personal, enfado por los procesos de reubicar al personal y como resultado una baja calidad de atención.

En este estudio con respecto a los datos generales de los profesionales de Enfermería del servicio de emergencia se evidenció que el 52% tienen edades de 28 a 38 años, el 80% pertenecen al sexo femenino, el 47% son casados, el tiempo de servicio que laboran es de 1 a 15 años en un 93%. Hallazgos semejantes a lo encontrado por Cueva J.<sup>8</sup> donde se encontró que, el 61.57% comprenden entre las edades de 30 a 39 años, en otras palabras, son trabajadores en edades de vida media. Por otro lado, en relación al género el 77.78% está conformado por el sexo femenino. Cabe mencionar que esto se debe a la demanda de mujeres que laboran en la institución; igualmente, se ha podido demostrar que el sexo femenino predomina en este campo de estudio, ya que el perfil que representa el profesional de Enfermería está constituido por mujeres desde sus comienzos.

Diferentes estudios han iniciado investigaciones con el fin de hallar relación entre el ausentismo laboral y el género. Asimismo, se encontraron que los índices de ausentismo femenino por enfermedad resultaron ser mayores a los del género masculino. No obstante, las diferencias de sexo en los

índices de recuperación eran bajos, donde las mujeres tendían a mejorarse más lento que los hombres de diversas enfermedades.<sup>13</sup>

Con referencia al estado civil, se obtuvo que el 47% son casados; esto podría estar relacionado al compromiso y responsabilidad familiar de los trabajadores. Datos similares con lo encontrado por Velázquez R, Loli R y Sandoval M.<sup>10</sup> quienes en su estudio encontraron que, el 50% de los profesionales de Enfermería eran casados. Estos resultados encontrados probablemente se deben a que la mayoría de la población de estudio están casados o presentan una vida conyugal, por lo que demuestra que tienen compromiso familiar, por lo tanto, podría ser motivo para que se ausenten en su centro laboral. Estudios demuestran que diversos informes indican que el estado civil del Enfermero contribuye en el ausentismo laboral de diferentes formas y en distintos entornos. Los profesionales de Enfermería que son solteros faltan al trabajo menos que el personal casado, ya que las dificultades de tipo familiar son casi frecuentes.<sup>19</sup>

En relación al tiempo de servicio, el 93% tienen laborando de 1 a 15 años; observándose un elevado índice de estabilidad y permanencia con la institución, lo que demuestra una condición laboral estable y el interés de la empresa por conservar al profesional de Enfermería. Por otro lado, referente a la condición laboral, el 75% están bajo contrato formal. Estos hallazgos son similares con lo encontrado por Díaz C, Gutiérrez H, Amancio A.<sup>11</sup> donde se evidenció que, el 53.85% trabajan de 1 a 15 años y el 81.54% tienen un contrato formal.

En esta investigación, se puede observar en los trabajadores que el contrato formal tiene una posibilidad elevada de desarrollar faltas a diferencia de los que presentan contrato temporal, existiendo una relación entre ausentismo y forma de contrato. De igual modo, el profesional de

Enfermería que desarrolla un lazo laboral de modo formal tienen pocas posibilidades de ser despedidos, lo que conlleva algunas veces ausentarse en su puesto de trabajo.

En esta investigación, los factores del ausentismo laboral en los profesionales de Enfermería evaluado de manera global, se encuentran presentes en un 58%, similares resultados se encontraron por Velásquez R, Loli R y Sandoval M.<sup>10</sup> en su estudio factores asociados al ausentismo laboral de Enfermeras, donde se pudo observar que existen factores tanto personales como laborales y están presentes en un 86%. Son diversas las causas y factores de carácter extrínseco o intrínseco que causan ausentismo, como es el género, edad, estado civil, antigüedad en el trabajo, número de hijos, tipo de trabajo y responsabilidad, satisfacción por el trabajo, enfermedad entre otros; en otras palabras, las características o aspectos sociodemográficos y profesionales pueden generar ausencias.<sup>13</sup>

Los profesionales de Enfermería encuestados indicaron las razones y factores de ausentismo, señalando en su respuesta ausencias por factores personales (problemas familiares, tener niños pequeños, otros trabajos y problemas de salud) y factores laborales (problemas en el lugar de trabajo, no poder cambiar de turno, sobre carga laboral, bajos salarios, falta de apoyo entre compañeros, insatisfacción laboral, entre otros).

Respecto a la dimensión factores individuales del ausentismo laboral en los profesionales de Enfermería, están presentes en un 60%; identificándose que, el 50% siempre tienen responsabilidades en el hogar, el 52% aparte de trabajar en la clínica siempre trabajan en otros centros laborales, el 38% manifestaron que la distancia de su domicilio al centro laboral a veces les causa dificultades, a veces han llegado tarde por problemas de transporte en un 43% y el 38% se ausentaron a su puesto

de trabajo a causa de enfermedad. Resultados similares fueron planteados por Velásquez R, Loli R y Sandoval M.<sup>10</sup> donde se encontró que las causas del ausentismo de los profesionales de Enfermería fueron los factores personales, presentes con un 66%; donde se incluyó las dificultades familiares, el tener responsabilidad de cuidar a niños y padres mayores, indisposición de salud y por último problemas con el transporte. Y un 40% por temas laborales como las dificultades en el trabajo y no haberse facilitado un cambio de turno. Asimismo, Cueva J.<sup>8</sup> con su investigación determinó que, más del 50% de los encuestados tienen bajo su responsabilidad familiares a cargo, siendo considerado como factor que interviene en el ausentismo. Por otro lado, estos hallazgos guardan similitud con lo hallado por Ochoa N y Carreño M.<sup>9</sup> quienes en su investigación demostraron que el 51% de los trabajadores de Enfermería se han ausentado por presentar problemas de salud, el 34% por temas familiares y 94% han llegado tarde por problemas de transporte público con el cual se moviliza la mayoría de las personas, convirtiéndose en un factor para que el personal no llegue a tiempo a su centro laboral.

Por lo expuesto, es una situación que nos permite pensar y reflexionar que en el ámbito de la salud las instituciones ya sean privadas o públicas deben poner en marcha un plan o sistema de retenes para poder cubrir las faltas, también la importancia de las funciones de la supervisión para mandar apoyo a los servicios donde hubo faltas. En ciertos casos debería desarrollarse un plan de guarderías para niños siempre y cuando lo amerite. Por otro lado, es importante mencionar que la mayoría de los profesionales de Enfermería laboran en distintas entidades de salud donde muchas veces los horarios se cruzan, es ahí la consideración de las facilidades en cuanto a los cambios de turno cuando se solicite, ya que esto evitará las faltas al centro laboral.<sup>11</sup>

Diversos problemas de salud afecta al profesional de Enfermería ya que, en este estudio, el 21% de los trabajadores refirieron haberse ausentado a su puesto laboral por temas de salud. Esto puede relacionarse al trabajo continuo del profesional, causando desgaste tanto físico como mental y generando faltas por enfermedad. Es importante señalar que los profesionales de Enfermería constantemente se encuentran expuestos a riesgos laborales, vinculados a agentes químicos, físicos y biológicos, como también a factores psicosociales y ergonómicos. Las condiciones de trabajo originan jornadas largas laborales con guardias sobrecargadas, con diversas funciones, exceso de trabajo, con ritmo intenso, con malas posturas, desgaste físico y control de los supervisores; lo cual puede ocasionar enfermedades y accidentes. Esta carga laboral, puede desencadenar daño en la salud del trabajador originando su ausencia.

En cuanto a la dimensión factores laborales del ausentismo laboral en los profesionales de Enfermería, están presentes en un 62%; determinándose que, el 58% a veces disponen de materiales y equipos de bioseguridad para dar atención, el 52% en el horario de trabajo siempre atienden a sus pacientes y además a pacientes designados de otro compañero, el 48% manifestaron que la distribución del personal no les permite que se realice un trabajo eficiente y efectivo, el 57% respondieron que nunca han considerado que su sueldo sea el que deberían ganar, el 48% no cuentan con la ayuda de sus compañeros cuando se tiene que realizar un trabajo difícil, el 34% manifestaron que su jefe nunca sugirió opinión para tomar alguna decisión trascendente en el servicio y el 43% a veces se sienten comprometidos e interesados en cumplir con su trabajo. Estos hallazgos son semejantes con lo encontrado por Díaz C, Gutiérrez H, Amancio A.<sup>11</sup> quienes en su estudio determinaron que, el 50% de los profesionales de Enfermería a veces disponen de materiales y equipos de bioseguridad, asimismo el 40% pocas veces cuentan con muebles y materiales para realizar la labor administrativa.

Se ha demostrado que la falta de recursos como los equipos de protección (guantes, mandilones, toallas, mascarillas, etc.) son factores que intervienen en el ausentismo de los profesionales de Enfermería ya que, al no tener un equipo apropiado para atender las necesidades de los pacientes, la Enfermera(o) presenta frustración, Puesto que desarrollar el proceso del cuidado a los pacientes se realiza con limitaciones, motivo por el cual se ausentan.<sup>17</sup>

Asimismo, estos resultados se aproximan con lo hallado por Ochoa N y Carreño M.<sup>9</sup> donde se evidenció que, el 88% de los profesionales de Enfermería presentan sobre carga laboral y el 58% refirieron que los beneficios que brinda la institución no son buenos, convirtiéndose en un factor significativo que puede estar asociado al ausentismo. Es importante mencionar que la sobre carga laboral, los bajos ingresos y el poco reconocimiento intervienen dentro del ausentismo laboral de las Enfermeras a sus respectivos centros de trabajo. Enfermería enfrenta carga laboral continua, unido a bajos salarios que alteran la salud física y psicológica. Los factores propios de una institución como es la sobrecarga laboral, donde el desgaste físico y carga mental vinculada a las propias condiciones de trabajo y a las formas de supervisión, vigilancia y control que se desarrolla dentro de una organización, son vistos como causantes de estrés y cansancio; en lo cual esto origina ausentarse del puesto de trabajo. También factores de riesgo en el lugar de trabajo, factores ergonómicos, malas posturas en la cual uno trabaja son características que intervienen para que el personal de salud falte a su puesto de trabajo; además la poca satisfacción laboral causada por los bajos salarios, falta de apoyo entre compañeros y la mala relación con los supervisores, donde los profesionales de Enfermería observan la poca posibilidad de crecer profesionalmente percibiendo así condiciones pocas favorables y un clima laboral con malas relaciones entre colegas que originan incomodidad y malestar causando días de ausencia.

Por otro lado, estos datos son similares a los de Díaz C, Gutiérrez H, Amancio A.<sup>11</sup> quienes en su investigación encontraron que, más del 50% de los profesionales de Enfermería a veces participan en las actividades del servicio y el 67% indicaron que su jefe casi nunca sugirió alguna opinión para tomar decisiones en el servicio, además un 45% a veces se sienten comprometidos en cumplir con su trabajo. Del mismo modo, en el estudio de Aular M.<sup>7</sup> se evidenció, que la mayoría de los encuestados indicaron que a veces se sienten comprometidos con su trabajo. Se puede apreciar en los resultados de las entrevistas con los profesionales de salud que una de las causas principales es la baja motivación al realizar su trabajo, es decir sienten poco compromiso con la institución. Asimismo, la relación con los jefes y el no tomar en cuenta las opiniones de los colaboradores para alguna decisión en el servicio va generando un entorno laboral desagradable donde no existe una participación activa del personal, ni se escuchan las opiniones. Por lo tanto, los directivos de dichas instituciones deben organizar y trabajar en función de sus trabajadores donde el reconocimiento, comunicación, liderazgo y capacitación sean instrumentos primordiales en las actividades programadas en el área de trabajo.



## **CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

### **V.a. CONCLUSIONES**

- Los factores del ausentismo laboral en profesionales de Enfermería del servicio de emergencia de la Clínica San Pablo, Abril 2020 están presentes; por lo tanto, se acepta la hipótesis global planteada.
- Los factores del ausentismo laboral en profesionales de Enfermería del servicio de emergencia de la Clínica San Pablo, según dimensión factores individuales están presentes; por lo que se rechaza la hipótesis planteada.
- Los factores del ausentismo laboral en profesionales de Enfermería del servicio de emergencia de la Clínica San Pablo, según dimensión factores laborales están presentes; por lo cual se acepta la hipótesis planteada.

## V.b. RECOMENDACIONES

- Comunicar los resultados alcanzados en la investigación al Clínica San Pablo para que desarrolle estrategias orientadas a reducir las faltas o ausencias, resaltando el control o vigilancia de los factores laborales, de manera que influya con un mejor desempeño por parte de los trabajadores.
- Fomentar y desarrollar estrategias de motivación que puedan producir un entorno de trabajo óptimo donde los profesionales de Enfermería participen activamente, del mismo modo, es importante que los superiores consideren y tomen en cuenta la labor de los trabajadores originando así un clima laboral adecuado donde se desarrolle un trabajo en conjunto.
- Difundir e implementar los resultados alcanzados entre los colaboradores logrando que tomen conciencia referente al ausentismo.
- Promover ambientes estratégicos de confianza, seguridad y dialogo con el fin de conocer los problemas o condiciones de los trabajadores, lo cual éste causando las faltas laborales, con el fin de ofrecer apoyo y soporte inmediata a los profesionales de Enfermería.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Bonilla DC, Carrasco LM, Flores AM, Martínez LP, Pardo CM, Jiménez WC. Ausentismo laboral en el centro de atención médica inmediata Vista Hermosa I nivel. cien Tecno salud [Internet]. 2015 [citado 26 oct 2018]; 12(1):21-32. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5599375.pdf>
2. Universidad de Santander. Medicina de trabajo [Internet]. Colombia: universidad de Santander; 2015 [actualizado 26 oct 2018; citado 26 oct 2018]. Disponible en: <https://www.uis.edu.co/webUIS/es/administracion/recursosHumanos/saludOcupacional/subprogramas/medicinaDelTrabajo.html>
3. Arias P, Reynaldo A. Ausentismo en trabajadores con Reintegro Laboral. Rev. Colombiana de salud Ocupacional [Internet]. 2015 [citado 26 oct 2018]; 2(4):14-18. Disponible en: [revistasojs.unilibrecali.edu.co/index.php/rcso/article/view/76/445](http://revistasojs.unilibrecali.edu.co/index.php/rcso/article/view/76/445)
4. Núñez LL, Pérez N. Absentismo Laboral no programada en Personal de enfermería del servicio de medicina interna. Rev. Aporte Santiaguino [Internet]. 2017 [citado 26 oct 2018]; 10(2):315-326. Disponible en: [revistas.unasam.edu.pe/index.php/AS\\_V10N2/article/download/173/157](http://revistas.unasam.edu.pe/index.php/AS_V10N2/article/download/173/157)
5. Hamoui Y, Sirit Y, Bellorin M. Absentismo Laboral del Personal Administrativo de una Universidad Pública Venezolana. Sal de trab [Internet]. 2015 [citado 26 oct 2018]; 13(2):107-118. Disponible en: [servicio.bc.uc.edu.ve/multidisciplinarias/saldetrab/vol13n2/13-2-4.pdf](http://servicio.bc.uc.edu.ve/multidisciplinarias/saldetrab/vol13n2/13-2-4.pdf)

6. Puc M, Rojas M, Torres M, López G. Análisis de las causas de ausentismo injustificado con un grupo focal de enfermeras. Rev Enferm IMSS [Internet]. 2016 [citado 26 oct 2018]; 13(3):141-145. Disponible en:  
<https://www.medigraphic.com/pdfs/enfermeriaimss/eim-2005/eim053d.pdf>
7. Aular M. Factores Asociados al Ausentismo Laboral del personal de enfermería. [Tesis para licenciada]. Venezuela: Universidad de Carabobo; 2016. Citado 26 oct 2018, Disponible en:  
<http://mriuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/handle/123456789/4277/aularm.pdf?sequence=1>
8. Cueva JL. Factores que Influyen en el Absentismo Laboral del Personal de Enfermería [Tesis para Maestría]. Ecuador; Universidad Católica de Santiago de Guayaquil; 2018.
9. Ochoa N, Carreño M. Factores que influyen en el Ausentismo Laboral en el profesional de enfermería [Tesis para Maestría en Gerencia de Salud]. Callao: Universidad Nacional del Callao; 2018. Citado 26 oct 2019, Disponible en:  
[http://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/UNAC/3542/CARRE%C3%91O%20Y%20OCHOA\\_tesis\\_posgrado\\_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/UNAC/3542/CARRE%C3%91O%20Y%20OCHOA_tesis_posgrado_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
10. Velásquez RA, Loli RA, Sandoval MH. Factores asociados al Ausentismo Laboral de enfermeras. Rev Cubana Enferm [Internet]. 2019 [citado 26 oct 2019]; 35(4): [aprox. 0 p.]. Disponible en:  
<http://www.revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/3268/498>
11. Díaz CR, Gutiérrez H, Amancio AM. Ausentismo y Desempeño Laboral en Profesionales de Enfermería de Áreas Críticas. Rev Cuid [Internet]. 2018 [citado 26 oct 2018]; 9(1):1973-87. Disponible en:

<http://www.scielo.org.co/pdf/cuid/v9n1/2216-0973-cuid-9-1-1973.pdf>.

12. Universidad de la Republica, Jornada Académica de la Facultad de Ciencias Económicas y de Administración. Ausentismo Laboral [Internet]. Uruguay: Universidad de la Republica; 2016 [citado 26 oct 2018]. Disponible en:  
[http://fcea.edu.uy/Jornadas\\_Academicas/2016/Ponencias/Administracion/Ausentismo%20Zunino%20Mendez%20y%20Baptista.pdf](http://fcea.edu.uy/Jornadas_Academicas/2016/Ponencias/Administracion/Ausentismo%20Zunino%20Mendez%20y%20Baptista.pdf)
13. Ferro C, García E, Lareo B. Determinantes del Absentismo Laboral según Enfoque Sociológico. Caso: Empresa auxiliar automoción española. Rev Venezolana de Gerencia [Internet]. 2015 [citado 26 oct 2018]; 19(68):575-597. Disponible en:  
<http://www.redalyc.org/pdf/290/29032819002.pdf>
14. Molinera JF. Absentismo Laboral. 2ª ed. España: Edición Fundación Confemetal; 2006.
15. De Antonio M. Problemática Multifactorial del Absentismo Laboral, El Presentismo y la procrastinación en las estructuras en que se desenvuelve el trabajador. Med Segur Trab [Internet]. 2015 [citado 26 oct 2018]; 57(223):111-120. Disponible en:  
[http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0465-546X2011000200004](http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2011000200004)
16. Minaya G. Gestión y Control del Absentismo Laboral [Internet]. 2015 [citado 26 oct 2018]; (35):12-19. Disponible en:  
<http://pdfs.wke.es/8/4/9/6/pd0000018496.pdf>

17. Organización Internacional de Trabajo. Factores ambientales en el Lugar de Trabajo. Ginebra: Oficina Internacional de Trabajo; 2015. Disponible en:  
<http://www.upch.edu.pe/faest/images/stories/upcyd/sgc-sae/normas-sae/OIT.pdf>
18. Cacia LF, Carvajal HP, Hernández NE. Condiciones de trabajo y su repercusión en la salud de los trabajadores de la plaza de mercado la Nueva Sexta. Rev Psicoespacios [Internet]. 2017 [citado 26 oct 2018]; 11(19):99-119. Disponible en:  
<https://doi.org/10.25057/issn.2145-2776>
19. Luengo C, Sanhueza O. Condiciones de trabajo y su relación con la calidad del cuidado y salud del profesional de enfermería. Rev Med. Segur. Trab [Internet]. 2016 [citado 26 oct 2018]; 62(245):368-380. Disponible en:  
[http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0465-546X2016000500008&lng=es](http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2016000500008&lng=es).
20. Rodríguez M. Factores Psicosociales de Riesgo Laboral. Rev. venezolana [Internet]. 2019 [citado 26 oct 2018]; 2(3):127-141. Disponible en: <http://www.redalyc.org/pdf/2190/219016838007.pdf>
21. Gómez D, Bernardino E, Davila MS. Administrando al Factor Humano: Ausentismo de Enfermería en Unidad de Medicina Familiar. Rev Cent Enf [Internet]. 2017 [citado 26 oct 2018]; 21(17):48-57. Disponible en:  
[http://ri.uaemex.mx/bitstream/handle/20.500.11799/68345/Articulo%202%20Administrando%20el%20Factor%20Humano%20Enfoque\\_Enfermeria.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://ri.uaemex.mx/bitstream/handle/20.500.11799/68345/Articulo%202%20Administrando%20el%20Factor%20Humano%20Enfoque_Enfermeria.pdf?sequence=1&isAllowed=y).
22. Elizalde H. Enfermería más allá del cuidado: Reflexiones desde la experiencia personal. España: Ibukku; 2019.

23. De Arco OdelC, Suarez ZK. Rol de los profesionales de enfermería en el sistema de salud colombiano. Univ. Salud [Internet]. 2018 [citado 26 oct 2018]; 20(2):171-182. Disponible en: <http://www.scielo.org.co/pdf/reus/v20n2/0124-7107-reus-20-02-00171.pdf>.
24. Raile M. Modelos y teorías en Enfermería. 9ª ed. España: Elseiver; 2018.
25. Huber DL. Gestión de los cuidados Enfermeros y liderazgo. 6ª ed. España: Elsevier; 2020.
26. Ann P, Griffin A. Fundamentos de Enfermería. 9ª ed. España: Elseiver; 2019.

## BIBLIOGRAFÍA

- Molinera JF. Absentismo laboral. 2ª ed. España: Edición Fundación Confemetal; 2016.
- Elizalde H. Enfermería más allá del cuidado: Reflexiones desde la experiencia personal. España: Ibukku; 2019.
- Raile M. Modelos y teorías en Enfermería. 9ª ed. España: Elseiver; 2018.
- Huber DL. Gestión de los cuidados Enfermeros y liderazgo. 6ª ed. España: Elseiver; 2020.
- Ann P, Griffin A. Fundamentos de Enfermería. 9ª ed. España: Elseiver; 2019.



# **ANEXOS**

**ANEXO 1**  
**MATRIZ DE CONSISTENCIA**

ALUMNA: Gavilan Cure Guianina

ASESOR: Mg. Peña Pastor Florencia Maria

LOCAL: UPSJB - Sede Chorrillos

TEMA: Factores del Ausentismo laboral en profesionales de Enfermería del servicio de emergencia de la Clínica San Pablo, Abril 2020

<b>PROBLEMAS</b>	<b>OBJETIVOS</b>	<b>HIPÓTESIS</b>	<b>VARIABLE Y INDICADORES</b>
<p><b>General:</b></p> <p>PG: ¿Cuáles son los factores del ausentismo laboral en profesionales de Enfermería del servicio de emergencia de la Clínica San Pablo, Abril 2020?</p>	<p><b>General:</b></p> <p>OG: Determinar los Factores del ausentismo laboral en profesionales de Enfermería del servicio de emergencia de la Clínica San Pablo, Abril 2020.</p>	<p><b>General:</b></p> <p>HG: Los factores del ausentismo laboral en profesionales de Enfermería del servicio de emergencia de la Clínica San Pablo, Abril 2020 están presentes.</p>	<p><b>Variable:</b></p> <p>Factores del Ausentismo Laboral.</p> <p><b>Indicadores:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Responsabilidad familiar.</li> <li>-Otros trabajos.</li> <li>-Dificultad por la distancia del trabajo.</li> <li>-Problemas de transporte.</li> <li>-Estado de salud individual.</li> </ul>

	<p>OE1: Identificar los factores del ausentismo laboral en profesionales de Enfermería del servicio de emergencia de la Clínica San Pablo, Abril 2020 según Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Factores individuales.</li> <li>- Factores laborales.</li> </ul>	<p>HE1: Los factores del ausentismo laboral en profesionales de Enfermería del servicio de emergencia de la Clínica San Pablo, según dimensión factores individuales están ausentes.</p> <p>HE2: Los factores del ausentismo laboral en profesionales de Enfermería del servicio de emergencia de la Clínica San Pablo, según dimensión factores laborales están presentes.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Entorno laboral limpio.</li> <li>-Disposición de materiales y equipos de bioseguridad para brindar atención.</li> <li>-Iluminación Adecuada.</li> <li>-Ventilación Adecuada.</li> <li>-Disposición de muebles y materiales para realizar la labor administrativa.</li> <li>-Carga laboral.</li> <li>-Movilización para cubrir otras áreas.</li> <li>-Organización y distribución del personal.</li> <li>-Bajos salarios.</li> <li>-Contar con el apoyo de compañeros.</li> <li>-Participación en actividades de servicio.</li> <li>-Consideración de parte de los jefes para decisiones.</li> <li>-Interés y compromiso en cumplir con el trabajo.</li> <li>-Situaciones de agresión.</li> <li>-Priorización de actividades personales de las laborales.</li> </ul>
--	--	---	---

<b>DISEÑO METODOLOGICO</b>	<b>POBLACION Y MUESTRA</b>	<b>TECNICAS E INSTRUMENTO</b>
<p><b>Nivel:</b></p> <p>Descriptivo</p> <p><b>Tipo de investigación:</b></p> <p>-Según el número de medición de la variable es transversal.</p> <p>-Según la intervención del investigador es observacional.</p> <p>-Según la recolección de los datos es retrospectivo.</p> <p>-Según el diseño del estudio es descriptivo.</p>	<p><b>Población:</b></p> <p>Estará constituido por todos los profesionales de Enfermería que trabajan en el Servicio de Emergencia de la Clínica San Pablo, conformada por 60 licenciados en Enfermería.</p> <p><b>Muestra:</b></p> <p>Dado que la población es pequeña (finita) se trabajará con la totalidad de la población muestral, de la misma se obtendrá mediante el muestreo no probabilístico por conveniencia; es decir, se tomará como muestra a los 60 profesionales de Enfermería.</p> <p><b>Tamaño de la muestra:</b></p> <p>Se trabajará con la totalidad de la población.</p> <p><b>Criterios de inclusión:</b></p> <p>-Enfermeras(os) que tengan más de un año laborando.</p> <p>-Firma del Consentimiento informado.</p>	<p><b>Técnica:</b></p> <p>Encuesta</p> <p><b>Instrumento:</b></p> <p>Se hará uso de un cuestionario, elaborado por 20 interrogantes donde las respuestas se darán por medio de la escala de Likert “nunca (1)”, “a veces (2)”, “siempre (3)”.</p>

	<p><b>Criterios de exclusión:</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>-Enfermeras que no desean participar en el estudio.</li><li>-Enfermeras que se encuentran con permiso o licencia institucional.</li><li>-Enfermeras que estén realizando pasantillas.</li><li>-Enfermeras que estén realizando prácticas de especialidad.</li><li>-Jefa del servicio.</li></ul>	
--	---	--

**ANEXO 2**  
**OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLE**

<b>VARIABLE</b>	<b>DEFINICIÓN CONCEPTUAL</b>	<b>DEFINICIÓN OPERACIONAL</b>	<b>DIMENSIONES</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>VALOR FINAL</b>
Factores del Ausentismo Laboral.	Son situaciones o circunstancias que van a ocasionar un efecto positivo o negativo en acciones ante un suceso, comportamiento, conducta, practica, etc.	Es considerado aquellas condiciones que van a generar el comportamiento del ausentismo.	Factores individuales	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Responsabilidad familiar.</li> <li>-Otros trabajos.</li> <li>-Dificultad por la distancia del trabajo.</li> <li>-Problemas de transporte.</li> <li>-Estado de salud individual.</li>   <li>-Entorno de trabajo limpio.</li> <li>-Disposición de materiales y equipos de bioseguridad para brindar atención.</li> <li>-Iluminación Adecuada.</li> </ul>	Presentes Ausentes

			Factores laborales	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Ventilación Adecuada.</li> <li>-Disposición de Muebles y Materiales para realizar la labor administrativa.</li> <li>-Carga laboral.</li> <li>-Movilización para cubrir otras áreas.</li> <li>-Organización y distribución del personal.</li> <li>-Bajos salarios.</li> <li>-Contar con apoyo de compañeros.</li> <li>-Participación en actividades del servicio.</li> <li>-Consideración de parte de los jefes para decisiones.</li> <li>-Interés y compromiso en cumplir con el trabajo.</li> <li>-Situaciones de agresión.</li> <li>-Priorización de actividades personales de las laborales.</li> </ul>	Presentes Ausentes
--	--	--	--------------------	--	-----------------------

## ANEXO 3



UNIVERSIDAD PRIVADA SAN JUAN BAUTISTA  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA

“FACTORES DEL AUSENTISMO LABORAL EN PROFESIONALES DE  
ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE EMERGENCIA DE LA CLÍNICA SAN PABLO  
ABRIL 2020”

### CUESTIONARIO

#### I. PRESENTACIÓN:

Buenos días mi nombre es Guianina Melina Gavilan Cure soy egresada de la Universidad Privada San Juan Bautista de la Escuela Profesional de Enfermería, estoy realizando un estudio titulado “Factores del Ausentismo laboral en Profesionales de Enfermería del Servicio de Emergencia de la Clínica San Pablo, Abril 2020”.

Le agradezco responder a las preguntas con toda la sinceridad. Es anónima, y los datos obtenidos solo serán de conocimiento y uso del autor.

**Instrucciones:** Llene los espacios en blanco con letra clara y/o marque con una (x) la respuesta que usted considere correcta según lo que se le solicite.

#### II. DATOS GENERALES:

##### Características Sociodemográficas:

1. Edad: \_\_\_\_\_

2. Sexo: Masculino ( ) Femenino ( )

3. Estado civil:





<b>8</b>	El servicio donde Usted labora dispone de iluminación adecuada			
<b>9</b>	La ventilación es adecuada en su servicio			
<b>10</b>	Cuenta con muebles y materiales cómodos para realizar su trabajo administrativo			
<b>11</b>	En su horario de trabajo atiende a sus pacientes y además a los pacientes designados de otro compañero			
<b>12</b>	Ha sido movilizado(a) de su servicio para cubrir otras áreas			
<b>13</b>	La distribución del personal, no permite que se realice un trabajo eficiente y efectivo			
<b>14</b>	Considera usted que su sueldo es el que debería de ganar			
<b>15</b>	Cuando tiene que realizar un trabajo difícil, cuenta con la ayuda de sus colegas			
<b>16</b>	Participa en las actividades programadas de su servicio			
<b>17</b>	Su jefe pide opinión para tomar alguna decisión trascendente del servicio			
<b>18</b>	El personal que labora en su servicio, se siente comprometido e interesado en cumplir su trabajo			
<b>19</b>	Ha sido agredido verbal o físicamente por algún compañero de trabajo			
<b>20</b>	Prioriza sus actividades personales como fiestas patronales, familiares, iglesia, etc. de las laborales .			

## ANEXO 4

### VALIDEZ DEL INSTRUMENTO - CONSULTA DE EXPERTOS PRUEBA BINOMIAL

ITEMS	JUEZ 1	JUEZ 2	JUEZ 3	JUEZ 4	JUEZ 5	p valor
1	1	1	1	1	1	0.03125
2	1	1	1	1	1	0.03125
3	1	1	1	1	1	0.03125
4	1	1	1	1	1	0.03125
5	1	1	1	1	1	0.03125
6	1	1	1	1	1	0.03125
7	1	1	1	1	0	0.15625
8	1	1	1	1	1	0.03125
9	1	1	1	1	1	0.03125
10	1	1	1	1	1	0.03125
						$\Sigma$ 0.4375

<b>P VALOR</b>	<b>0.043</b>
--------------------	--------------

$$P = \frac{\sum P}{\text{N}^\circ \text{ de ítem}} = 0.437/10 = \mathbf{0,043}$$

**P = 0.043**

P < 0,05

El grado de concordancia es significativo por lo tanto el instrumento es válido.

## ANEXO 5

### CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

Encuestados	PREGUNTAS O ITEMS																				TOTAL			
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20				
1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
2	3	1	2	1	2	3	4	2	2	3	2	1	3	1	3	4	2	3	2	3	2	3		
3	3	4	2	1	1	3	3	3	3	1	1	1	3	2	3	2	3	1	1	1	1	1		
4	3	1	2	1	1	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	4	3	2	1	3	3	3		
5	2	1	3	1	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	1	3	1	1		
6	3	2	2	1	1	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	1	3	2	2		
7	3	3	3	2	1	3	2	3	3	2	3	3	3	1	3	2	1	2	1	3	1	1		
8	3	1	1	1	1	2	3	3	3	2	2	3	3	1	3	2	2	2	2	2	2	2		
9	2	4	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2	3	3	1	2	2	2	2	2		
10	3	1	3	1	1	3	4	4	4	3	3	1	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3		
11	3	2	3	1	1	3	2	3	3	1	3	1	2	1	2	2	2	3	1	3	1	1		
12	2	3	3	3	3	2	1	3	3	2	2	1	3	3	3	3	3	3	1	3	1	1		
13	2	4	3	1	1	2	2	2	3	1	1	3	2	1	2	3	3	2	1	3	1	1		
14	3	4	1	1	1	2	2	3	2	3	3	1	3	1	3	2	3	3	1	3	1	1		
15	2	4	3	1	1	3	1	1	1	1	1	1	3	3	2	3	2	3	1	3	1	1		
16	3	1	3	1	1	3	3	3	3	1	1	1	3	2	3	2	3	3	1	3	1	1		
17	3	1	3	1	1	3	3	3	3	2	3	1	2	1	3	3	3	2	1	3	1	1		
18	3	1	1	1	1	2	3	3	2	1	3	1	3	2	3	1	3	3	1	3	1	2		
19	3	4	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	1	3	3	3		
20	4	1	3	1	1	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	4	3	1	3	1	1		
																							Varianza del puntaje total	39.20789
<b>Varianza x item</b>	0.273684	1.8	0.578947	0.45	0.463158	0.197368	0.673684	0.344737	0.53684	0.631579	0.660526	0.997368	0.239474	0.726316	0.168421	0.642105	0.578947	0.471053	0.45	1.081578947	11.96579			
<b>K</b>	20	n de preguntas o items																						
<b>k-1</b>	19	n° de preguntas o items- 1																						
<b><math>\sum \sigma_i^2</math></b>	11.966	suma de varianza x item																						
<b><math>\sigma_x^2</math></b>	39.208	varianza del puntaje total																						
El instrumento es confiable al ser mayor que 0.5 tomando en cuenta todos los items de cada dimension																								
<b>ALFA DE CRONBACH</b>	0.7314																							

## ANEXO 6

### CONSENTIMIENTO INFORMADO

Estimada(o) Sr/Sra/Srta. Soy egresada de la Universidad Privada San Juan Bautista de la Escuela Profesional de Enfermería, vengo realizando un estudio sobre “Factores del Ausentismo Laboral en Profesionales de Enfermería del Servicio de Emergencia de la Clínica San Pablo, Abril 2020” como requisito para obtener mi Licenciatura en Enfermería.

Esta investigación no representa riesgo alguno o repercusiones, ya que solo se trata de responder un cuestionario de 20 preguntas, de igual modo la duración del correcto llenado tendrá un tiempo de 15 a 20 minutos aproximadamente.

La información que proporcione será totalmente anónima y confidencial, únicamente con fines de investigación. La participación o no participación en el estudio no afectará la labor del profesional.

.

.....

FIRMA DEL INVESTIGADOR

.....

FIRMA DEL PARTICIPANTE

## **ANEXO 7**

### **CARTA DE CONFIDENCIALIDAD**

Por medio de la presente carta, yo Guianina Melina Gavilan Cure con DNI. 42700860, egresada de la Universidad Privada San Juan Bautista de la escuela profesional de enfermería vengo realizando un estudio sobre “Factores del Ausentismo Laboral en Profesionales de Enfermería del Servicio de Emergencia de la Clínica San Pablo, Abril 2020”.

Me obligo a no divulgar, ni usar para mi conveniencia personal ningún tipo de información, ya sea de manera verbal o escrita, que brinden los participantes de esta investigación. Toda la información que se obtenga será estrictamente confidencial y anónima, de manejo exclusivo por la investigadora y con fines de estudio.

.....

FIRMA DEL INVESTIGADOR

.....

FIRMA DEL PARTICIPANTE

**ANEXO 8**  
**TABLA MATRIZ DE LA VARIABLE**

	INDIVIDUALES					LABORALES															TOTAL
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	
ENF1	1	2	1	2	3	1	2	2	1	1	3	2	3	1	3	1	2	3	1	1	36
ENF2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	1	3	3	1	1	2	3	1	1	42
ENF3	1	2	1	1	2	2	2	2	2	1	3	2	3	1	3	1	3	1	1	1	35
ENF4	3	1	2	2	2	1	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	1	1	1	43
ENF5	3	2	2	1	3	2	2	2	2	2	1	1	3	3	1	2	3	3	1	1	40
ENF6	1	2	1	3	2	1	3	2	3	1	1	2	3	1	3	3	3	3	1	1	40
ENF7	3	3	2	1	2	2	3	3	2	2	1	2	2	3	1	2	3	2	1	1	41
ENF8	3	3	1	2	2	3	2	2	3	3	1	1	3	2	3	1	3	3	1	1	43
ENF9	3	3	2	2	1	2	2	3	2	1	3	2	3	3	1	1	3	2	1	1	41
ENF10	1	3	2	1	2	1	3	2	2	2	2	2	1	2	3	2	3	2	1	1	38
ENF11	2	1	2	3	3	2	2	3	2	2	2	1	3	3	2	2	3	3	1	1	43
ENF12	2	3	2	1	1	2	2	2	2	2	3	2	2	1	2	2	3	3	1	1	39
ENF13	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	1	2	3	3	3	2	3	1	1	49
ENF14	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	1	2	3	2	1	1	44
ENF15	2	3	2	3	2	2	1	2	2	2	3	3	2	3	1	2	3	3	1	1	43
ENF16	3	3	3	3	1	1	2	1	2	1	1	3	2	3	3	1	3	3	1	1	41
ENF17	3	1	2	1	3	2	2	2	2	3	3	3	1	3	1	2	2	2	1	1	40
ENF18	3	1	1	1	1	2	2	1	2	2	3	2	2	1	3	2	3	2	1	1	36
ENF19	3	1	3	2	2	1	2	2	2	3	3	1	3	2	2	3	1	2	1	2	41
ENF20	3	3	2	1	2	2	2	2	1	3	2	2	1	3	3	1	1	3	1	2	40
ENF21	2	1	2	1	3	2	2	1	2	3	2	2	3	3	3	1	3	2	1	2	41
ENF22	3	3	3	3	3	2	2	2	2	1	2	1	3	3	3	3	3	2	1	1	46
ENF23	3	3	3	2	3	2	2	2	2	1	2	2	3	3	1	2	3	2	1	2	44
ENF24	3	3	1	2	3	1	2	2	2	3	2	1	3	2	3	2	2	2	1	1	41
ENF25	3	3	3	3	3	2	2	2	1	3	3	2	3	3	1	2	3	2	1	1	46
ENF26	3	1	1	1	2	3	2	2	1	3	3	1	1	2	3	2	2	3	1	1	38
ENF27	2	3	3	1	2	1	2	3	1	2	3	1	1	2	3	1	3	2	1	1	38
ENF28	3	3	2	1	1	3	2	2	1	2	3	1	1	3	3	3	3	2	2	2	43
ENF29	2	3	2	3	2	1	3	1	3	3	3	1	1	3	3	2	3	3	1	2	45
ENF30	3	3	1	1	3	3	1	3	3	3	3	1	3	3	2	2	1	2	1	1	43

ENF31	3	3	3	1	1	2	2	3	1	1	2	2	3	2	3	3	1	2	2	2	42	
ENF32	1	2	2	2	3	3	1	3	1	2	3	2	2	3	1	2	3	2	2	1	41	
ENF33	2	1	1	3	1	3	1	2	1	3	3	2	3	3	3	1	1	3	1	2	40	
ENF34	3	1	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	1	2	2	1	45	
ENF35	3	3	1	3	1	3	1	2	3	2	3	2	3	1	2	1	3	2	1	1	41	
ENF36	3	3	2	2	3	3	1	3	2	1	3	3	3	2	3	1	3	2	1	1	45	
ENF37	1	3	1	3	1	3	2	3	3	2	3	1	3	3	2	2	2	2	1	1	42	
ENF38	3	3	1	3	3	1	3	2	1	2	3	3	3	3	2	3	3	3	1	1	47	
ENF39	3	3	1	2	2	2	2	1	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	1	1	43	
ENF40	3	2	1	2	2	2	1	1	2	1	2	3	2	2	3	3	3	1	1	1	38	
ENF41	1	2	2	2	3	2	1	1	2	1	1	2	2	3	2	1	1	1	1	1	32	
ENF42	3	1	2	3	2	3	3	2	3	1	3	2	3	1	3	2	3	2	1	1	44	
ENF43	1	3	3	2	3	2	1	2	1	2	3	3	3	2	3	2	2	1	1	1	41	
ENF44	1	3	3	3	3	3	3	2	3	1	3	3	2	3	3	1	3	1	1	1	46	
ENF45	2	3	3	3	1	3	1	1	2	1	2	3	2	2	2	3	3	1	1	1	40	
ENF46	2	3	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	1	3	3	3	1	1	1	1	34	
ENF47	3	1	3	2	1	1	1	1	1	2	3	2	2	1	1	3	3	3	1	1	36	
ENF48	2	3	3	2	1	1	2	1	1	2	1	2	2	3	2	2	3	1	1	1	36	
ENF49	2	3	3	2	3	3	2	3	1	2	1	3	3	1	1	3	3	2	1	1	43	
ENF50	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	1	3	1	2	3	3	1	1	44	
ENF51	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	1	3	2	2	2	1	1	47	
ENF52	3	2	2	2	1	2	3	2	2	3	3	3	1	3	3	2	3	3	1	1	45	
ENF53	1	2	3	2	3	2	2	1	2	3	1	1	2	3	3	2	1	1	1	1	37	
ENF54	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	1	3	1	3	3	1	2	2	1	1	41	
ENF55	1	2	1	3	3	1	1	1	2	2	1	1	3	3	1	1	1	1	1	1	31	
ENF56	2	2	3	3	1	1	1	2	2	2	2	3	1	3	1	1	1	2	1	1	35	
ENF57	1	2	1	1	2	2	2	1	2	3	1	3	1	1	1	1	2	1	1	1	30	
ENF58	1	2	3	2	1	3	1	2	3	2	2	3	1	1	2	3	2	1	1	1	37	
ENF59	1	1	1	2	1	3	2	2	2	3	1	2	3	1	2	3	2	1	1	1	35	
ENF60	1	1	3	2	2	3	2	2	2	2	1	2	1	1	3	2	1	1	1	1	34	
																					PROMEDIO	40.533



**ANEXO 9**  
**TABLAS ADICIONALES**

**TABLA 2**

**AUSENTISMO LABORAL EN PROFESIONALES DE ENFERMERÍA**  
**SEGÚN FACTORES INDIVIDUALES DEL SERVICIO**  
**DE EMERGENCIA CLÍNICA SAN PABLO**  
**ABRIL 2020**

<b>Factores Individuales</b>	<b>Nunca</b>		<b>Aveces</b>		<b>Siempre</b>		<b>Total</b>	
	<b>f</b>	<b>%</b>	<b>f</b>	<b>%</b>	<b>f</b>	<b>%</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Responsabilidad Familiar	15	25%	15	25%	30	<b>50%</b>	60	100%
Otros Trabajos	13	21%	16	27%	31	<b>52%</b>	60	100%
Distancia al centro laboral	17	29%	23	<b>38%</b>	20	33%	60	100%
Problemas de transporte	15	25%	26	<b>43%</b>	19	32%	60	100%
Estado de salud	16	27%	23	<b>38%</b>	21	35%	60	100%

**TABLA 3**

**AUSENTISMO LABORAL EN PROFESIONALES DE ENFERMERÍA  
SEGÚN FACTORES LABORALES DEL SERVICIO  
DE EMERGENCIA CLÍNICA SAN PABLO  
ABRIL 2020**

<b>Factores Laborales</b>	<b>Nunca</b>		<b>Aveces</b>		<b>Siempre</b>		<b>Total</b>	
	<b>f</b>	<b>%</b>	<b>f</b>	<b>%</b>	<b>f</b>	<b>%</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Limpieza e higiene	15	25%	26	<b>43%</b>	19	32%	60	100%
Materiales de bioseguridad	15	25%	35	<b>58%</b>	10	17%	60	100%
Iluminación adecuada	14	23%	30	<b>50%</b>	16	27%	60	100%
Ventilación adecuada	15	25%	31	<b>52%</b>	14	23%	60	100%
Muebles y materiales	15	25%	27	<b>45%</b>	18	30%	60	100%
Carga laboral	14	23%	15	25%	31	<b>52%</b>	60	100%
Cubrir otras áreas	16	27%	25	<b>41%</b>	19	32%	60	100%
Distribución del personal	15	25%	16	27%	29	<b>48%</b>	60	100%
Bajos salarios	34	<b>57%</b>	12	20%	14	23%	60	100%
Apoyo de compañeros	29	<b>48%</b>	14	23%	17	29%	60	100%
Participación en actividades	18	30%	25	<b>41%</b>	17	29%	60	100%
Consideración de parte de los jefes	34	<b>57%</b>	15	25%	11	18%	60	100%
Compromiso por el trabajo	15	25%	26	<b>43%</b>	19	32%	60	100%
Situaciones de agresión	56	<b>93%</b>	4	7%	0	0%	60	100%
Priorización de actividades	52	<b>87%</b>	8	13%	0	0%	60	100%