

**UNIVERSIDAD PRIVADA SAN JUAN BAUTISTA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
DIRECCIÓN DE RESIDENTADO MÉDICO Y SEGUNDAS ESPECIALIDADES**



PROYECTO DE INVESTIGACIÓN:

**FACTORES ASOCIADOS DEL ABSENTISMO LABORAL EN TRABAJADORES
DE SALUD DEL HOSPITAL DE VITARTE 2022**

**PARA OPTAR EL TÍTULO DE SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL EN
MEDICINA OCUPACIONAL Y DEL MEDIO AMBIENTE**

**PRESENTADO POR
CONTRERAS CHUCO LUIS ANTONIO**

LIMA – PERÚ

2025

ASESOR

PEDRO MARIANO ARANGO OCHANTE

CODIGO ORCID: 0000-0002-3267-1904

TESISTA

LUIS ANTONIO CONTRERAS CHUCO

CODIGO ORCID: 0009-0007-3741-6092

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN
SALUD PÚBLICA**

DEDICATORIA

Dedico este proyecto de investigación a Dios, por darme la oportunidad de completar mi formación profesional. A mi madre Elena, por su enseñanza. A mi esposa Liz e hijos, por ser fuerza y motor de mi vida.

AGRADECIMIENTO

A mi madre, por hacer de mí el prójimo que soy.
A mi esposa y a mis hijos, todo es posible con ellos.
A mi asesor por instruir la presente investigación.

INFORME ANTIPLAGIO



UNIVERSIDAD PRIVADA SAN JUAN BAUTISTA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
DIRECCIÓN DE RESIDENTADO MÉDICO Y
SEGUNDAS ESPECIALIDADES
LOCAL CHORRILLOS

INFORME DE VERIFICACIÓN DE SOFTWARE ANTIPLAGIO

FECHA: 28/04/2025

NOMBRE DEL AUTOR (A) Luis Antonio Contreras Chuco / **ASESOR (A):** Pedro Mariano Arango Ochante

TIPO DE PROINVESTIGACIÓN:

- PROYECTO (X)
- TRABAJO DE INVESTIGACIÓN ()
- TESIS ()
- TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL ()
- ARTICULO ()
- OTROS ()

INFORMO SER PROPIETARIO (A) DE LA INVESTIGACIÓN VERIFICADA POR EL SOFTWARE ANTIPLAGIO TURNITIN, EL MISMO TIENE EL SIGUIENTE TÍTULO: **FACTORES ASOCIADOS DEL ABSENTISMO LABORAL EN TRABAJADORES DE SALUD DEL HOSPITAL DE VITARTE 2022**

CULMINADA LA VERIFICACIÓN SE OBTUVO EL SIGUIENTE PORCENTAJE: 6 %

Conformidad Autor:



Conformidad Asesor:



PROYECTO DE INVESTIGACIÓN - CONTRERAS CHUCO LUIS ANTONIO

INFORME DE ORIGINALIDAD

6% INDICE DE SIMILITUD	6% FUENTES DE INTERNET	2% PUBLICACIONES	4% TRABAJOS DEL ESTUDIANTE
----------------------------------	----------------------------------	----------------------------	--------------------------------------

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.unac.edu.pe Fuente de Internet	1%
2	repositorio.urp.edu.pe Fuente de Internet	1%
3	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1%
4	repositorio.ulasamericas.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	es.scribd.com Fuente de Internet	1%
6	repositorio.unsaac.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	Submitted to Universidad Continental Trabajo del estudiante	<1%
8	www.clubensayos.com Fuente de Internet	<1%
9	hdl.handle.net Fuente de Internet	<1%
10	www.amf-semfyc.com	

ÍNDICE

CARÁTULA	I
ASESOR Y TESISISTA	II
LÍNEA DE INVESTIGACIÓN	III
DEDICATORIA	IV
AGRADECIMIENTO	V
INFORME ANTIPLAGIO	VI
ÍNDICE	VIII
CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	1
1.1. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	3
1.2. OBJETIVOS.....	3
1.2.1 OBJETIVO GENERAL	3
1.2.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS	3
1.3. JUSTIFICACIÓN DEL PROBLEMA.....	3
1.3.1 JUSTIFICACIÓN TEÓRICA	4
1.3.2 JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA	4
1.3.3 JUSTIFICACIÓN ECONÓMICA SOCIAL	5
1.4. DELIMITACIÓN DEL ÁREA DE ESTUDIO.....	5
1.4.1 DELIMITACIÓN DEL PROBLEMA	5
1.4.2 DELIMITACIÓN ESPACIAL	6
1.4.3 DELIMITACIÓN TEMPORAL	6
1.5. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN	6
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	7
2.1 ANTECEDENTES DEL ESTUDIO.....	7
2.1.1 ANTECEDENTES INTERNACIONALES	7
2.1.2 ANTECEDENTES NACIONALES	9
2.2 BASES TEÓRICAS	11
2.2.1 ABSENTISMO LABORAL.....	11
2.2.2 FACTORES ASOCIADOS AL ABSENTISMO LABORAL	12
2.2.3 MEDICIÓN DEL ABSENTISMO LABORAL	16
2.2.4 TIPOS DE AUSENTISMO LABORAL.....	17
2.3 DEFINICIÓN DE CONCEPTOS OPERACIONALES	19
CAPÍTULO III: HIPÓTESIS Y VARIABLES	20
3.1 HIPÓTESIS GLOBAL.....	20
3.2 HIPÓTESIS DERIVADAS.....	20

3.3 VARIABLES	20
3.4 OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.....	21
CAPÍTULO IV: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	24
4.1 TIPO DE INVESTIGACIÓN	24
4.2 MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN	25
4.3 POBLACIÓN Y MUESTRA	25
4.3.1 POBLACIÓN.....	25
4.3.2 MUESTRA	25
4.3.3 CRITERIOS DE SELECCIÓN.....	26
4.4 TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	26
4.4.1 FICHA DE DATOS.....	27
4.4.2 PROCEDIMIENTO DE COMPROBACIÓN DE LA VALIDEZ DE LA FICHA DE DATOS.....	28
4.5 TÉCNICAS DE PROCESAMIENTOS DE DATOS.....	28
4.6 ANÁLISIS DE RESULTADOS	29
CAPÍTULO V: ADMINISTRACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	30
5.1 RECURSOS HUMANOS	30
5.2 RECURSOS MATERIALES	30
5.3 PRESUPUESTO	31
5.4 CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES.....	32
BIBLIOGRAFÍA	33
ANEXOS	39
ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA	39
ANEXO 2: CONSENTIMIENTO INFORMADO	42
ANEXO 3: FICHA DE DATOS DE INSTRUMENTOS	43

CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

El trabajador de la salud es toda persona involucrada en acciones laborales siendo el propósito principal fortalecer la salud ¹. Por lo cual, se encuentra comprometido con el desarrollo sostenible basados en garantizar una vida saludable manteniendo el bienestar durante todas las edades ².

No obstante, el trabajador de la salud promueve el estilo de vida saludable, al momento de prevenir enfermedades, garantizando la atención integral de salud personal, en especial a quien lo necesite y dentro de su jornada laboral que puede ser realizado en un establecimiento de salud, pero esto en muchas ocasiones se ven interrumpidos por varios factores: Individuales, demográficos, lugar y contenido del trabajo, específicos y cultura, por lo que dichos factores podrían ocasionar que algunos trabajadores de la salud, recurran al absentismo laboral.

En este sentido, de acuerdo con la OIT ³, el absentismo o ausentismo laboral, se basa en la no asistencia a las actividades laborales debido a razones que se encuentran dentro de los estándares justificados y no justificados, debido a que se requiere de que este último logre desempeñar sus funciones específicas dentro de la jornada de trabajo ³.

Sin embargo, el absentismo laboral es un evento que cada vez se está haciendo más evidente dentro de los trabajadores de las empresas, lo que puede crear desestabilización en las organizaciones a nivel mundial, ya que en este caso el absentismo laboral es informado al área de recursos humanos, presentando diferentes motivos de índole físico, mental, laboral y social ⁴, este motivo afecta a la entidad encargada de la prestación de la salud en el ámbito económico y/u operativo ⁵

Desde esta perspectiva, el informe de Adecco ⁶menciona que en el sector salud de España durante el año 2021, la tasa de absentismo fue de 11.3%, con incremento de 1.4% en comparación al año 2020 ⁶. Dicho informe, se realizó en ocho países de la región y puso de manifiesto que 90.82% de los encuestados afirmo no haber faltado al trabajo debido a pretextos falsos. En

contraste, el 9.18%, alegó tener un jefe poco inflexible, estar desmotivado con su lugar de trabajo y tener que asistir a una entrevista laboral ⁶. Según la Unión Europea ⁷ en cuanto a los datos de ausentismo en la región durante los primeros tres meses de 2020 se observaron los siguientes porcentajes: Francia (18.1%), seguido de Suecia (16.2%) y Austria (15%), mientras que en los porcentajes más bajos se encontró a Rumania (2.5%), Malta (3.3%) y Bulgaria (4.4%), resultados que al ser comparados con los del 4to trimestre de 2019 aumentaron en el total de ausencias del trabajo, con excepción de Finlandia ⁸.

En Latinoamérica las estadísticas indican en un 50% de los estudios que se han realizado en los últimos años al respecto, que las razones principales causantes del ausentismo laboral son enfermedad, permisos por maternidad y para trámites privados, así como accidentes laborales ⁸, lo que genera cargas de responsabilidad mayores no solamente a las otras personas que laboren en una misma área, sino también en gastos para sopesar las consecuencias al faltar quien se encargue de una tarea determinada.

Mientras que en el contexto peruano, se observó que más del 32% se ausentó de sus labores por hasta tres días en el último semestre, observándose que los motivos argumentados fueron inconvenientes asociados a enfermedades (56.35%), trámites privados o consultas médicas (45.77%) y situaciones de índole personal (15.8%) ⁶. El 86.91% de los colaboradores peruanos señaló que no falta a su trabajo con falsos argumentos o justificaciones, contrariamente el 13,09% menciona que si ha faltado por falsa justificación, debido a una entrevista laboral (42.86%), o porque se sentía desmotivado con su trabajo (30.8%) y por sentir que tiene un jefe inflexible (26.34%) ⁶

En ese sentido y de acuerdo con lo redactado anteriormente se plantea como pregunta la siguiente:

1.1. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

¿Cuáles son los factores asociados que impactan en el absentismo laboral en trabajadores de la salud en el Hospital de Vitarte - 2022?

1.2. OBJETIVOS

1.2.1 OBJETIVO GENERAL

Determinar los factores asociados que impactan en el absentismo laboral en trabajadores de la salud en el Hospital de Vitarte – 2022.

1.2.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Determinar los factores sociodemográficos que impactan en el absentismo laboral.
- Identificar los factores personales que impactan el absentismo laboral en trabajadores de la salud en el Hospital de Vitarte – 2022.
- Identificar los factores institucionales que impactan en el absentismo laboral de trabajadores del Hospital de Vitarte – 2022.

1.3. JUSTIFICACIÓN DEL PROBLEMA

En este espacio por lo general se persigue explicar desde un enfoque práctico, teórico, metodológico y económico, por qué se propone investigar el tema en el que se enfoca el estudio en cuestión ⁹. Para el caso la investigación se ejecutará debido a una necesidad en conocer los factores enfocados en el absentismo laboral, que se infiere pueden tener impacto en la productividad, calidad del servicio y la carga de trabajo de los otros trabajadores, que se relaciona al incremento del gasto por los altos índices de absentismo laboral.

En el sector salud, el absentismo laboral puede causar consecuencias que afectan no solo a los objetivos del ente de salud prestador de servicios si no también representa riesgos para los pacientes. El trabajo de atención a la salud es acelerado, basado en turnos y con mucha exigencia, a menudo se asocia con pobres condiciones en las instalaciones prestas para la actividad laboral y una alta carga de ansiedad debido a la vulnerabilidad diaria que representa la exposición recurrente a las enfermedades y en casos extremos, a la muerte. Los servidores sanitarios se exhiben a varios elementos peligrosos que pueden agravar la preexistencia de condiciones y/o lesiones ocupacionales, lo cual se relaciona a la importancia en el conocimiento de los factores que impactan en el ausentismo que permita mejorar en un plazo

razonable el rendimiento de los empleados y de forma general, la calidad de los servicios médicos del centro hospitalario.

Por lo tanto, la relación de los trabajadores con su labor, combinada con las altas exigencias de productividad, ejercen una influencia que va más allá del ambiente de trabajo, relaciones y, en última instancia, afecta tanto a las personas como a los factores relacionados con la salud.

1.3.1 JUSTIFICACIÓN TEÓRICA

Un estudio se justifica a nivel teórico cuando se describen los vacíos existentes en la línea de investigación escogida, y que se abordan para de esa forma tratar de llenarlos a partir de lo que se va indagando, así existen distintos enfoques que dan fundamento e importancia a un análisis desde un punto de vista teórico para un estudio ¹⁰.

El trabajo propuesto acá brindará un aporte teórico al conocimiento de los factores asociados al absentismo laboral en la región, tomando como lugar la ciudad de Lima para inferir sobre el tema en el hospital de Vitarte, información que será extrapolada a hospitales con las mismas características, y que a su vez puede servir como precedente para trabajos posteriores que persigan profundizar lo que acá se hace referencia.

1.3.2 JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA

El estudio se trata de la descripción de la manera en que la información generada por la investigación servirá para ejecutar cambios en el área en el que se fundamente ¹⁰. Así, los resultados obtenidos contribuirán a mejorar las decisiones, para poder reducir el absentismo laboral de los trabajadores, de manera que se garantice la atención dentro de la institución, por lo que a través de la medición de los niveles que presenta el absentismo, esto permitirá conocer en el ámbito práctico, el nivel absentismo existente entre los trabajadores del sector salud, así como los factores que pueden condicionar

su aparición, ya que una vez conocidos se podrán tomar medidas para reducirlos.

1.3.3 JUSTIFICACIÓN ECONÓMICA SOCIAL

La literatura señala que la justificación económica de un estudio se hace referencia cuando los resultados de una investigación tienen como finalidad generar aportes que puedan de una forma directa o indirecta incidir en las ganancias, costos, rendimiento y por lo tanto en la mejora de los asuntos empresariales ⁹.

Para el caso en estudio, se abordará los factores que interviene en el absentismo que presentan los trabajadores de un centro hospitalario el cual genera pérdidas económicas, lo que puede afectar a la sociedad por falta de personal relacionado con el sector salud. Se infiere que si hay menos absentismo hay mayor satisfacción de los pacientes que acuden a atenderse y por lo tanto mayor beneficio para la sociedad y la buena gestión del centro hospitalario.

1.4. DELIMITACIÓN DEL ÁREA DE ESTUDIO

1.4.1 DELIMITACIÓN DEL PROBLEMA

La delimitación del problema implica ubicar al problema de investigación en la realidad tal que sea reconocible como una pieza de esta en un marco concreto, es decir, es donde se reconoce que lo que se estudia no es un elemento aislado o que no tiene relación con el entorno ¹¹. En vista de ello, en el Hospital de Vitarte ubicado en la provincia de Lima, el absentismo laboral es un elemento muy común entre el personal de salud, debido que estos se encuentran presentan horarios de trabajo extendido, pues estos incluyen fines de semana, turnos nocturnos, feriados y rotativos lo cual hace que deban completar otras actividades durante la jornada laboral, así como también se

evidencia que en algunos casos existe una sobrecarga laboral debido a la responsabilidad y la exigencia física que se debe realizarse para movilizar y cuidar de los pacientes lo que ocasiona que las personas practiquen el absentismo laboral, lo cual puede ser un elemento que impacte en la continuidad de las funciones y actividades que se efectúen para el cuidado de los pacientes, y la responsabilidad que tenga según el cargo que ocupan.

1.4.2 DELIMITACIÓN ESPACIAL

Con anterioridad haciendo referencia a la delimitación del problema, se explicó que esta se refería a la ubicación en el contexto real y cotidiano del problema de investigación y su reconocimiento como parte de él. Aquí se trata de una delimitación espacial, es decir, de la ubicación en el espacio del problema de la investigación ¹¹ el cual para este caso es el Hospital de Vitarte del distrito Ate Vitarte de la Provincia de Lima, en Perú, que es la ubicación escogida para hacer el estudio.

1.4.3 DELIMITACIÓN TEMPORAL

Como se puede deducir, la delimitación temporal de un estudio se refiere al tiempo en el que el este o lo que es igual, el proceso investigativo relacionado se realizará ¹². Para el presente trabajo se estudiarán a los trabajadores que efectuaron el absentismo laboral a cabo durante el año 2022.

1.5. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN

De acuerdo con lo reseñado en la literatura, las limitaciones de una investigación están relacionadas a los elementos que restringen el buen desarrollo del estudio y que tienen influencia en los resultados que se obtengan ¹⁰. En el trabajo que aquí se indica las limitantes pueden estar relacionadas a la veracidad de las respuestas de la muestra a la que se aplicará el estudio en el Hospital de Vitarte, así como la disposición de esta a participar.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1 ANTECEDENTES DEL ESTUDIO

2.1.1 ANTECEDENTES INTERNACIONALES

Sesme (2020) ¹⁴ realizó un trabajo cuyo objetivo fue “determinar lo que influye en el absentismo laboral de la plantilla de enfermería durante el año 2020”, fue de tipo cuantitativa, deductivo, descriptivo, así como no experimental con corte transversal. Utilizó un instrumento tipo cuestionario de 27 items, donde fueron encuestados 190 profesionales de enfermería por medio de un muestreo aleatorio. El estudio arrojó que 94.7% del personal no ha asistido una vez en el último año, donde la causa más recurrente ha sido por enfermedad. Además, existió molestias por el cubrimiento de esas vacantes, horas extras no renumeradas, estrés, sueldo recibido, sobrecarga laboral y malas relaciones interpersonales. Se concluyó en que la insistencia al trabajo es un problema grave de gestión pública, donde los factores de mayor incidencia se deben al estrato social, el estado civil, el sexo, la edad y el grado de preparación académica, donde los casos en mayor número son en la población femenina y en personas solteras, igualmente que las razones de ausentismo son mayoritariamente relacionadas a enfermedad, inconformidad salarial, estrés y sobrecarga laboral ¹⁴.

Libreros et al. (2020)¹⁵ tuvo como objetivo en su estudio “determinar los factores, metodología y variables que influyen para que se presente el ausentismo en las organizaciones iberoamericanas”, por lo que se puso en práctica una metodología documental consistente en la revisión de distintas publicaciones periódicas con las herramientas disponibles en línea como Scopus, Oxford, Sciencedirect y Taylor and Francis Group entre los años 2010 y 2020, seleccionando 30 publicaciones. En los resultados encontrados existe un vínculo entre la satisfacción personal y el índice de absentismo en el trabajo de igual manera se evidenció que las causas más frecuentes suelen ser enfermedades comunes de orden musculoesquelético, desordenes por

ansiedad y clima laboral inadecuado factores que se encuentran íntimamente ligados con la edad, sexo, responsabilidades familiares y factores culturales. Los efectos en la productividad y cumplimiento de objetivos institucionales son un común denominador ¹⁵.

Valencia et al. (2019) ¹⁶ realizaron un estudio cuyo objetivo fue “recopilar investigaciones científicas que intervienen los factores predisponentes para el ausentismo del personal”. Se implementó el tipo documental la cual consistió en buscar en diversas bases datos científicas en inglés y español durante el periodo 2009 al 2019. Los resultados fueron que el sexo femenino se ausentaba con mayor frecuencia (72%), donde la patología que generó mayor cantidad de ausencia fue por desórdenes musculo esquelético (entre 20 y 39%), seguidos de afectaciones mentales (8 al 27%). Otros factores fueron: Años de experiencia, ocupación, edad y malestar, donde no se encontraron resultados significativos Se concluyó que la revisión documental no definió la patología que ocasionara el ausentismo laboral debido a causas médicas, solo se identificaron los sistemas al cual está asociado el ausentismo, siendo el musculo esquelético y las alteraciones mentales ¹⁶.

Gutiérrez (2018) ¹⁷ desarrolló un estudio con el objetivo de “identificar los diferentes factores relacionados más relevantes dentro del sector salud en Colombia”, se utilizó una metodología documental donde se indagó acerca de estudios observacionales, descriptivos y analíticos que hicieran una medición de enfoque cuantitativo. Los resultados de los factores de ausentismo fueron: individuales, organizativos, condiciones laborales y determinantes generales de ausentismo por enfermedad (nivel osteomuscular y articular, digestivas, y respiratorias). Concluyó que el personal femenino presentó mayores niveles de ausentismo, siendo las enfermeras la profesión que tiene mayor tasa de ausentismo. Se recomienda el desarrollo de programas preventivos dirigidos a reducir el ausentismo laboral, con el propósito de disminuir las tasas ¹⁷.

Tatamuez et al. (2019) ¹⁸ tuvo como objetivo “identificar los factores asociados al ausentismo en Latinoamérica”, la metodología implementada fue una de tipo documental consistente en la revisión de 20 artículos evaluando

su calidad de información y manera de presentación e interpretación asociada al absentismo laboral. Los resultados arrojaron factores imputables al ausentismo en el trabajo, agrupados en factores: Individuales (relacionadas a las acciones que rodean al trabajador), sociodemográficas y los intralaborales (implicados con el ambiente de trabajo). Se concluyó de esa forma que el ausentismo laboral ocurre por la confluencia de diversos elementos como: Extra e intralaborales, sociodemográficos y personales corroborándose con ayuda de la investigación documental emprendida que la presencia de este fenómeno se debe a un origen que involucra múltiples factores con consecuencias desfavorables organizacional e individualmente ¹⁸.

2.1.2 ANTECEDENTES NACIONALES

Vega et al. (2020) ¹⁹ en su trabajo cuya finalidad fue “determinar qué factores estaban asociados al absentismo de profesionales en los cuidados de cuidados intensivos pediátricos y neonatales en un Hospital”, con un estudio de tipo cuantitativo, descriptivo, prospectivo y transversal, donde se trabajó con 46 profesionales de enfermería implementándose como instrumento fue un cuestionario para evaluar la inasistencia al trabajo y factores concluyentes de 21 ítems. Los resultados fueron un significativo vínculo entre el ausentismo laboral y sus factores asociados, a decir, a los factores organizacionales e individuales por causas como salud, personales y familiares, y de ubicación de vivienda lejana al lugar de trabajo. Observando también porcentajes en la justificación de inasistencia con 85% de incidencia en contraposición a la inasistencia injustificada con 15%. Se concluyó que existen factores individuales y organizacionales vinculados al absentismo laboral de los profesionales en enfermería ¹⁹.

Velázquez et al. (2019) ²⁰ definió “describir el ausentismo laboral además de los factores asociados entre el personal de enfermeros de un hospital nivel III”. Utilizó el método descriptivo empleando el corte transversal, la población integrada por 471 enfermeras, considerando como muestra 72. Se hizo una

revisión de los registros de ausencia durante el 2016 y 2017, aplicando un cuestionario como instrumento. El resultado arrojó que de la muestra estudiada un 97% fue de sexo femenino, 47% con edades entre los 31 y 44 años, 50% casados y 24% separados. Los resultados arrojaron que el ausentismo total se debió a faltas no programadas, a su vez que factores personales como: hijos pequeños, vinculo laborales con otras instituciones, cuidado de padres ancianos, enfermedades crónicas con cuidados de padres e hijos y tener doble rol en el hogar, se encuentran asociados al ausentismo. Los factores intra y extralaborales eran: No poder turnos de trabajo, problemas varios en el área de trabajo y las capacitaciones externas ²⁰.

Mamani (2019) ²¹ en su estudio cuyo objetivo fue “determinar el índice de Absentismo Laboral que presenta el personal de enfermería del Hospital Nacional Arzobispo Loayza – 2018”, el método de investigación fue descriptiva, básica, cuantitativa, transaccional. La muestra fue de 721 enfermeras. Los resultados arrojados se resumen en un ausentismo laboral de 3.28 como índice, 0,8% debido a diferentes motivos (no especificados), seguido de 21,5% por descansos por enfermedad. De esta forma se concluyó que justificación mayoritariamente para faltar al trabajo fue por comisión, duelo, paro, renuncia, campaña, alguna clase de licencia, englobado todo ello como “causas varias” con un 50.8%, seguido por un 21.5% para descansos médicos ²¹.

León (2018) ²² en su trabajo tuvo como finalidad “describir las características que definen al ausentismo laboral por enfermedad común en el personal médico del Hospital durante el año 2017”. Trabajo observacional, con nivel descriptivo, corte transversal, retrospectivo, de análisis documental, donde la muestra estuvo compuesta por 97 médicos, los resultados demostraron que el 67,63% son personal femenino, quienes el 29,89% se encuentran entre 55 y 65 años, el 51,54% son de estado civil casados, el 40.20% tuvieron entre uno y cinco años de servicio y el 86,59% tuvieron un cargo fijo. Los certificados fueron otorgados debido a contingencias médicas, entre las de mayor aparición fueron, sistema respiratorio, infecciones, sistema

osteomuscular, tejido conectivo, oftálmicas y dermatológicas, la conclusión expone que el absentismo es un aspecto que debe ser tratado de forma preventiva ²².

Díaz (2019) ²³ en su estudio cuyo objetivo fue “determinar qué factores condicionaron el absentismo y su vínculo al desempeño laboral en profesionales de la salud que laboraban en el ala de hospitalización” la metodología fue correlacional, prospectivo, así como el corte transversal. El estudio se aplicó a partir de tres instrumentos, dos para la muestra de 63 enfermeras y 1 para los pacientes, el primero constituido por 18 preguntas para medir el ausentismo y otro de 50 para medir el desempeño laboral, el segundo (para los pacientes) de 18 preguntas con el fin de evaluar la atención del personal de enfermeros. Los resultados arrojaron en referencia al ausentismo que es el tema que interesa de este estudio, que un 20.63% indicó faltar por razones personales, un 33.33% argumentó se debió a situaciones relacionadas al lugar de trabajo, 77.78% relacionado a la carga de trabajo y 74.60% por factores culturales. En la evaluación realizada por los pacientes en cuanto al desempeño se observó 61.97 lo calificó como deficiente mientras que un 32.45% percibió un desempeño regular. De esa forma se concluyó que el ausentismo vinculado directamente y de forma significativa con el rendimiento laboral ²³.

2.2 BASES TEÓRICAS

2.2.1 ABSENTISMO LABORAL

Varios autores y organizaciones a nivel mundial tienen una definición específicamente para el absentismo relacionado al trabajo, comúnmente conocido como ausentismo laboral. Algunos de ellos son los siguientes:

La OIT ¹⁸ lo describe como la práctica ejecutada por un empleado en no asistir a su trabajo por un tiempo determinado en el que se daba por hecho si asistiría, sin considerar los permisos normales y contractuales relacionados

con el ordenamiento jurídico que le correspondan entre los cuales se mencionan las vacaciones, permisos especiales, enfermedad, entre otros ¹⁸. La OMS ¹⁸ la define como la falta al trabajo debido a razones evitables directa o indirectamente, como enfermedades (independientemente de lo que dure y su tipo), así como aquellas ausencias no justificadas en la jornada de forma parcial o completa sin permiso, en el horario laboral correspondiente” ¹⁸.

De igual manera, Manzo et al. ²⁴ lo define como el no cumplimiento de las obligaciones de un trabajador de presentarse al lugar donde desempeña sus labores habituales. Por consiguiente, el absentismo laboral es considerado como el evento en el cual el empleado no asiste a su puesto de trabajo generando un vacío tanto en su jornada laboral como en sus responsabilidades, sea esta ausencia justificada o no.

2.2.2 FACTORES ASOCIADOS AL ABSENTISMO LABORAL

Diversos autores han estado enfocados en delimitar qué factores podrían estar asociados al absentismo laboral, coincidiendo muchos en que los más comunes son aquellos de índole personal, por enfermedad, ambiente laboral incómodo. Al respecto, Tatamuez et al. ¹⁸ señala que, en referencia a Latinoamérica, los factores que intervienen en el ausentismo en el lugar de trabajo son aquellos relacionados a temas personales (privados), sociodemográficos, asuntos internos y externos al trabajo, que incluso pueden relacionarse entre sí, es decir que es multifactorial.

Correa y Ortiz ²⁵ señalan que otros factores que ejercen una influencia en la ausencia laboral en especial en el ámbito de salud, son el género, la poca convivencia o no cercanía familiar y la percepción de no poder cambiar las guardias laborales. De esta forma se entiende que ciertamente los trabajos relacionados a aclarar qué influye realmente en el absentismo laboral coinciden en que éste fenómeno se debe si, a temas multifactoriales que pueden estar asociados o no con los trabajadores, siendo esto un elemento que pueda influir en la decisión de que ocurra el absentismo.

Por consiguiente, de acuerdo a lo mencionado por Correa y Ortiz ²⁵ entre los factores asociados se encuentran:

A. FACTORES SOCIODEMOGRÁFICOS

Existen reales razones socioeconómicas que influyen en la ausencia laboral es aquel constituido por mujeres, ya que estas suelen tener mayor carga de responsabilidad fuera del entorno del trabajo ²⁵. Siendo mayoritariamente las razones esgrimidas para ausentarse: Permisos para reuniones escolares, atención a hijos enfermos, familiares mayores, entre otros, que implicarían que este grupo pertenezca a aquel que presenta ausencias laborales justificadas.

Estudios señalan igualmente que en comparación con el personal soltero o sin vínculos sentimentales o familiares estables, las personas casadas y con familia tiene menor número de ausencias laborales, muy seguramente debido a la dependencia y necesidad de mantener una estabilidad laboral, que los lleva a formar parte de ese grupo con (en la mayoría de los casos) ausencias justificadas¹⁹.

Por consiguiente, entre los factores que más afectan pueden deberse al: Género (en caso de las mujeres pueden requerir permisos especiales), la edad (a mayor edad, más enfermedades pueden ocurrir y pueden necesitar estar ausentes de sus funciones), estado civil (en caso de las personas en matrimonio pueden requerir más permisos para estar en familia), situación extralaboral (situaciones exógenas al trabajo), preparación académica y Profesión (si se es médico, enfermero, personal de limpieza, seguridad, etc.), turnos laborales, entre otros.

B. FACTORES PERSONALES

Respecto a los factores personales, se considera que el absentismo puede estar asociado a una enfermedad. Asimismo, los estudios coinciden en que existe un incremento de la ausencia en mujeres más que en hombres, debido a las responsabilidades que ellas presentan con otros ámbitos de la vida, como el hogar, familiar, maternal, enfermedades, así como también

puede ocurrir con los familiares de los trabajadores que pueden ser propensos a sufrir en enfermedades y requieren cuidados específicos que en muchos casos solo pueden ser brindados por los trabajadores ²⁵.

Además, cuando existen situaciones de sobrecarga laboral, e inseguridad dentro del trabajo o exceso de responsabilidad, esto puede asociarse también al ausentismo independientemente del género ²³. No poseer un medio de traslado (transporte) adecuado o constante al lugar de trabajo, retardos en las unidades de transporte colectivo, entre otros, son también factores que intervienen en el ausentismo laboral ¹⁸. Adicionalmente, en caso de que un trabajador no posea vehículo, queda dependiente por completo de un transporte colectivo o en su defecto del servicio que el centro hospitalario (para el caso de esta investigación) ponga a disposición del personal para que llegue a tiempo. Si esto último no se cumple, el trabajador deberá hacerlo por sus propios medios quedando a expensas de retardos de las unidades colectivas de transporte o en el peor de los casos, de limitantes económicas por costos de transporte ¹⁹.

C. FACTORES INSTITUCIONALES

En lo referente a los factores institucionales, estos pueden estar asociados con los eventos y situaciones que ocurren dentro de las instalaciones de trabajo ²², las cuales pueden afectar el desempeño de las funciones que cumplan los trabajadores, las cuales pueden estar asociadas con los siguientes eventos ^{23 y 24}, entre los cuales destacan:

- Necesidad de mejoras de las condiciones laborales: Ocurre cuando los trabajadores no están conformes con las condiciones que presentan para desarrollar su trabajo y para escapar de ello, buscan absentarse con el fin de buscar nuevas posibilidades de trabajo. Adicionalmente, se pueden encontrarlos bajos salarios, lo cual puede ser un elemento que genere incomodidad, ya que existirá la creencia de que su esfuerzo no es lo suficientemente recompensado y esto ocasiona un incremento de las razones para absentarse ²³.

- Problemas intralaborales: Estos pueden estar asociados con las relaciones con los compañeros de trabajo, así como personas de cargo superior, lo cual puede ocasionar ansiedad y estrés siendo esto una razón para no acudir al lugar de trabajo ²³.
- Sobrecarga laboral: Esta se evidencia cuando la persona tiene un exceso de trabajo y no es capaz cumplir sus funciones por lo que tiende a desarrollar inconvenientes de salud, de índole físico o psicológico que pueden afectar la productividad y afectar negativamente el cumplimiento de las funciones que realicen las personas ²⁴.
- Ambiente de trabajo: Este puede estar relacionado a las condiciones físicas donde se efectúe el trabajo, las cuales en caso de que no sean las adecuadas y exista precariedad en el entorno, esto puede ser un elemento que ocasione incomodidad en las personas, siendo esto lo que determine si la persona decidirá absentarse con mayor frecuencia. Además, se encuentra el clima organizacional, el cual se refiere a la percepción que se tenga con respecto a las relaciones que se establezcan dentro del entorno laboral, las cuales contribuirán a que la persona sienta mayor comodidad al momento de efectuar las funciones que le correspondan ²⁴.
- Cambios de horario: En caso de las instituciones donde se manejan varios turnos, estos en ocasiones pueden requerir que las personas cambien sus horarios o pueden hacer la exigencia, lo cual en muchos casos no es del agrado del trabajador, ya que puede ser capaz de cambiar su rutina y su forma de hacer las actividades, lo cual puede ser un factor que ocasione que los trabajadores deban absentarse para cumplir con otras actividades programadas o para efectuar un descanso en caso de que la jornada se haya extendido ²⁴.
- Cuando se trata el contexto laboral y su relación a la ausencia, por lo general se asume que existen razones de incomodidad en el trabajo que a su vez justifican la desmotivación para asistir. Por ejemplo,

Tatamuez ¹⁸ los denomina factores intralaborales (dentro del trabajo) y los describe indicando que son aquellos propios de la organización como el exceso en las responsabilidades laborales, en las que las cargas psicológicas vinculadas a los asuntos propios del trabajo, procesos de seguimiento y control, son elementos que propician estrés, ansiedad y depresión que generan desmotivación y por último conllevan a tomar la decisión de no asistir al trabajo.

En cuanto a la organización estructural de la empresa Mamani ²¹, indica que en el área médica factores como la jerarquía puede afectar de forma negativa o positivamente la motivación de los colaboradores, debido a que los cargos de nivel intermedio y la alta dirección podrían ocasionar malos ambientes de trabajo.

2.2.3 MEDICIÓN DEL ABSENTISMO LABORAL

Este evento se mide en un contexto relacionado al número de inasistencias al lugar donde se labora, las cuales de acuerdo a Laguna ²⁶ pueden estar relacionadas con los siguientes criterios:

- a. **Corto plazo:** Significa un número bajo de inasistencias al trabajo, las cuales generalmente pueden estar asociadas con un nivel bajo de absentismo, enmarcada entre 1 y 2 días ²⁶.
- b. **Mediano plazo:** Corresponde al abandono inesperado de las funciones, las cuales se asocian a un nivel medio de absentismo, las cuales pueden estar enmarcados dentro de los 3 y 7 días a ausencia que tenga el trabajador ²⁶.
- c. **Largo plazo:** Corresponde a las ausencias prolongadas por parte del trabajador, las cuales ocurren desde los 8 días continuos en adelante, siendo estas últimas asociadas con un alto absentismo ²⁶.

Es importante considerar los efectos, así como las consecuencias, además de la trascendencia que presente el absentismo, a fin de que en su abordaje sea caracterizado de forma objetiva, por lo cual se requiere del uso

de indicadores adecuados. Por consiguiente, según Laguna ²⁶ para catalogar la medición del absentismo, se requiere realizar cálculos a través de los indicadores de ausentismo laboral, entre los cuales se destacan a continuación:

- a. **Tasa global de ausentismo:** Representa el índice que mide el número de ausencias que presente el trabajador por 100, entre la cantidad de trabajadores que están en la nómina.

$$T.G.A. = \frac{\text{No. de ausencias en un periodo}}{\text{No. de trabajadores en nómina para ese periodo}} \times 100$$

- b. **Índice de frecuencia:** Es el encargado de medir el número de ausencias durante el periodo evaluado por 200.000 entre la cantidad de horas trabajadas durante ese periodo de tiempo.

$$I.F. = \frac{\text{Número de ausencias para un periodo}}{\text{Número de horas-hombre trabajadas para ese periodo}} \times 200.000$$

- c. **Índice de severidad o gravedad:** Se basa en el cálculo de los números de días perdidos por 200.000 entre la cantidad de horas de labor en el periodo que se evalúe:

$$I.S. = \frac{\text{Número de días perdidos}}{\text{Total Horas-hombre trabajadas}} \times 200.000$$

2.2.4 TIPOS DE AUSENTISMO LABORAL

De acuerdo a su origen, también el ausentismo al igual que otros aspectos relacionados al comportamiento humano, posee una clasificación. A continuación, se señalarán varios tipos considerando cómo se evidencia ese fenómeno en la cotidianidad laboral:

- a) **El ausentismo justificado, previsible o voluntario:** Se entiende como aquella ausencia o falta que tuvo un aviso previo y que por lo general se deben a razones establecidas legalmente como permisos por maternidad, muerte de familiares, reposos, huelgas, etc. ²⁷

- b) Ausentismo sin justificación, no previsible o involuntario:** Se considera como la acción de abandonar el lugar de trabajo sin ningún tipo de permiso como, por ejemplo, ir a su hogar, hacer actividades personales, salir a fumar, entre otros ²⁷.
- c) Ausentismo presencial:** En este caso, el empleado se encuentra dentro de la empresa, pero fuera de su área de trabajo y sin haber notificado a su jefe inmediato, es decir, por ejemplo, salir al cafetín de la empresa sin haber notificado ²⁷.
- d) Ausentismo general:** Se basa en aquellas faltas que ocurren dentro de la jornada de trabajo, las cuales pueden deberse a razones justificadas o injustificadas que ocurran durante el transcurso del turno laboral ²⁷.
- e) Ausentismo parcial:** Se asocia con las razones asociadas con los retrasos que tenga el trabajador durante su turno de trabajo, así como los permisos que llegue a solicitar, los cuales requieran absentarse solo por unas horas y no por el turno completo ²⁷.
- f) Ausentismo programado:** Es un tipo de ausentismo justificado por causas previamente conocidas como por ejemplo en temporadas de fiestas decembrinas, donde se mantengan guardias en las oficinas y el trabajador requiera absentarse por unas horas de su lugar de trabajo, pero regrese para terminar el turno ²⁷.
- g) Ausentismo no programado justificado:** Es una ausencia que bien puede estar justificada, pero ocurre de manera inesperada, lo cual puede generarse debido a un evento no previsible ²⁷.
- h) Ausentismo no programado injustificado:** Se basa en la ausencia en caso de que no exista ningún documento que pueda justificar la razón de la ausencia, además este no se encuentre catalogado entre las razones justificadas para absentarse ²⁷.

2.3 DEFINICIÓN DE CONCEPTOS OPERACIONALES

- **Absentismo:** El ausentismo o absentismo etimológicamente proviene de “*absentis*” que se relaciona a la ausencia, separación, lejanía, es decir, al abandono del lugar de laboro y por ende las responsabilidades y deberes inherentes, no cumpliéndose así con lo establecido en el acuerdo contractual ¹⁸.
- **Factores:** Aspectos que intervienen en un resultado, los cuales de alguna manera influyen en ella y por consiguiente esto debe ser considerado al momento de conocerlo y estudiarlo ²⁸.
- **Profesionales de la salud:** Personal calificado en habilidades y conocimiento para efectuar cuidados en la salud de otras personas ³².

CAPÍTULO III: HIPOTESIS Y VARIABLES

3.1 HIPÓTESIS GLOBAL

Los factores asociados impactan significativamente en el absentismo laboral en trabajadores de la salud en el Hospital de Vitarte – 2022.

3.2 HIPÓTESIS DERIVADAS

- Los factores sociodemográficos no impactan significativamente en el absentismo laboral.
- Los factores personales impactan significativamente en el absentismo laboral en trabajadores de la salud en el Hospital de Vitarte – 2022.
- Los factores institucionales no impactan en el absentismo laboral de trabajadores del Hospital de Vitarte – 2022.

3.3 VARIABLES

- **Variable independiente:** Factores asociados al absentismo laboral.
Definición operacional: Variables de índole sociodemográfica, personal o institucional, son capaces de ocasionar o condicionar el hecho de que los trabajadores acudan regularmente a su lugar de trabajo con el propósito de que desempeñen sus funciones.
- **Variable dependiente:** Absentismo laboral.
Definición operacional: Acto que realiza una persona de encontrarse ausente u abandonar sus obligaciones, los cuales pueden estar justificados o injustificados, por razones inherentes a los accidentes laborales, las licencias que le impidan el cumplimiento de sus funciones dentro de la jornada laboral.

3.4 OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Tabla 1. Operacionalización para la variable independiente

VARIABLE INDEPENDIENTE: Factores asociados al absentismo laboral			
INDICADORES	ÍTEMS	NIVEL DE MEDICIÓN	INSTRUMENTO
Factores sociodemográficos	Sexo Edad Estado civil Situación laboral Antigüedad Profesión Turno	Nominal	Se empleará un cuestionario conformado por 20 ítems, distribuidos en: Factores sociodemográficos (7 ítems), factores personales (7 ítems), factores institucionales (ítems) respondidos mediante respuestas dicotómicas y semiestructurado.
Factores personales	Razones del absentismo Enfermedad familiar Enfermedad personal Traslado al trabajo Tardanza por transporte Justificación por absentarse Motivación del personal	Nominal	

Factores institucionales	Sobrecarga laboral Beneficios socioeconómicos Problemas intralaborales Ambiente de trabajo Cambios de horario	Nominal	
--------------------------	---	---------	--

Tabla 2. Operacionalización para la variable dependiente

VARIABLE DEPENDIENTE: Absentismo laboral			
INDICADORES	ÍTEMS	NIVEL DE MEDICIÓN	INSTRUMENTO
Absentismo laboral	Exigencias institucionales Motivos de ausencia Accidentes laborales Licencias	Nominal	Se empleará un cuestionario con 7 ítems y una ficha de registro de absentismo laboral con 6 ítems que deberán ser llenados.
Tasa global de absentismo	Ausencias del periodo Trabajadores en nómina	Ordinal	
Índice de frecuencia del absentismo	Ausencia en el periodo Horas trabajadas	Ordinal	
Índice de gravedad del absentismo	Días perdidos Total horas trabajadas	Ordinal	
Grado de ausentismo	1 a 2 días: Corto plazo 3 a 7 días: Mediano plazo 8 días o más: Largo plazo	Ordinal	

CAPÍTULO IV: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

4.1 TIPO DE INVESTIGACIÓN

El estudio se encuentra enmarcado en el enfoque cuantitativo debido a que los resultados que se pretenden obtener serán representados de forma numérica hasta llegar a las conclusiones que permitan comprender la problemática del estudio, la cual en este caso se encuentra relacionada con el conocimiento del impacto de los factores asociados y el absentismo laboral.

Del mismo modo, dicha investigación será de tipo observacional la cual se basa en el hecho de observar y mantener un registro acerca de la realidad del estudio sin realizar una manipulación de los elementos que intervengan en él, las cuales se emplearán para su posterior análisis ⁹. Por consiguiente, en este caso se considerará el diseño analítico debido a que se pretende establecer una asociación causal que generan los factores vinculados al absentismo laboral como elementos que constituyen la realidad experimentada por el personal del Hospital de Vitarte ubicado en Lima en cuanto al absentismo laboral y sus factores asociados.

De igual forma, esta tendrá corte transversal y retrolectivo, debido a que la recopilación de la información con respecto a las variables consideradas para el estudio se realizará en un único periodo de tiempo, a través del uso de las herramientas que faciliten la obtención de la información ⁹. Asimismo, en cuanto a la investigación retrolectiva, esta última será considerada debido a que se realizará la investigación de los hechos ocurridos con anterioridad ³⁵, lo que implica que los datos considerados para el estudio serán extraídos de la recopilación efectuada con anterioridad al personal de salud del hospital De Vitarte, el cual servirá para conocer los factores que pueden ser asociados al absentismo laboral y las razones del mismo.

4.2 MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN

En este caso, se hará uso del método hipotético deductivo, debido a que una vez realizada la observación de la realidad, se logrará comprender la problemática del estudio, lo cual permitirá conocer el establecimiento de posibles hipótesis, con el propósito de que pueda ser probada para conocer su validez o por el contrario, será rechazada, de manera que se logre deducir las posibles conclusiones sobre la existencia de un vínculo entre las variables del estudio ³⁷.

4.3 POBLACIÓN Y MUESTRA

4.3.1 POBLACIÓN

Se considera como la totalidad de los elementos que presentan características comunes a observar ⁹, por consiguiente, en este caso para realizar una investigación se considera como población a dos grupos cuya totalidad representa a 40 trabajadores cada uno que pertenezcan al sector salud dentro del Hospital de Vitarte, quienes hayan laborado durante el año 2022

4.3.2 MUESTRA

Es considerada como una porción de la población la cual se estudiará y se aplicarán los instrumentos que servirán para recopilar la información proveniente de la realidad ⁹. Por lo tanto, en este caso se empleará el muestreo no probabilístico intencional, considerando la totalidad de ambos grupos distribuidos entre 20 y 20 trabajadores del sector salud, quienes desempeñaron funciones dentro del Hospital de Vitarte durante el año 2022.

4.3.3 CRITERIOS DE SELECCIÓN

- **CRITERIOS DE INCLUSIÓN**

- Todos los Trabajador del Hospital de Vitarte que presentaron licencias por ausentismo laboral y laboro en el año 2022.
- Trabajador del Hospital de Vitarte que aceptaron participar en el estudio, mediante el consentimiento informado.

- **CRITERIOS DE EXCLUSIÓN**

- Trabajadores de la salud, que evidenciaron ausentarse de su trabajo con permiso de maternidad, licencia, paternidad y vacaciones, según el grupo de riesgo.
- Trabajadores de la salud que hayan cesado o jubilado.
- Trabajadores que hayan tenido un cargo de jefatura.
- Internos de salud de las diferentes carreras.

4.4 TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

En este particular, se empleará la encuesta como técnica, la cual se basa en el conocimiento de las opiniones que tendrán los sujetos del estudio, con respecto a las variables consideradas para el estudio ³⁷, al mismo tiempo se aplicará el análisis documentario por observación directa, del reporte mensual de absentismo laboral pertenecientes a los trabajadores de salud del Hospital de Vitarte durante el año 2022.

Adicionalmente se empleará como instrumento para la recolección, el cuestionario el cual será aplicado de forma virtual, utilizando la plataforma Google Forms, el cual está conformado por 29 ítems para medir las variables como con los factores relacionados a la ausencia en el trabajo y el absentismo laboral, cuyas respuestas tendrán opciones dicotómicas y semiestructuradas. Asimismo, se empleará una ficha de registro de ausentismo, para medir el inicio, final, días, diagnóstico, tipo de contingencia, grado de absentismo

laboral entre los trabajadores del sector salud que laboraron en el Hospital de Vitarte en el año 2022.

El instrumento empleado para el desarrollo de la investigación fue adaptado del cuestionario de ausentismo en el trabajo y factores concluyentes aplicado originalmente en Perú por Vega ³⁶, el cual contó con 29 ítems, valorados mediante una escala dicotómica y semiestructurada. En cuanto a la ficha de registro de absentismo, esta última fue adaptada de la ficha de registro de ausentismo elaborada originalmente por Carvajal y Palomino ³⁸ que contiene 12 ítems para ser llenados con la información correspondiente al absentismo de los trabajadores.

4.4.1 FICHA DE DATOS

Para recopilar los datos, conformado por el cuestionario para medir la variable factores asociados al absentismo laboral, está conformado por 21 ítems, para medir los factores asociados al absentismo laboral, entre los que se encuentran:

- Factores sociodemográficos (7 ítems)
- Factores personales (7 ítems)
- Factores institucionales (7 ítems)

Adicionalmente, para medir la variable absentismo laboral, se empleará el cuestionario además de la ficha de registro de absentismo que tendrá como ítems los siguientes:

- Absentismo laboral (7 ítems)
- Inicio del absentismo
- Final del absentismo
- Días del absentismo
- Diagnóstico
- Tipo de contingencia
- Grado de absentismo laboral

4.4.2 PROCEDIMIENTO DE COMPROBACIÓN DE LA VALIDEZ DE LA FICHA DE DATOS

La evaluación efectuada al instrumento se asocia con la validez, la cual le acreditará la pertenencia, originalidad y contenido que se desee realizar. Por consiguiente, para efectos del estudio, la ficha de datos correspondiente a ambos instrumentos fue validada mediante el juicio de expertos pertenecientes al Hospital Santa Rosa de Perú por Díaz R, Gutiérrez H y Amancio A. de Perú, obteniendo un puntaje de 0,043. Del mismo modo, inicialmente se efectuó una prueba piloto considerando a 20 profesionales de la salud del hospital de Vitarte, lo cual servirá para obtener en primera instancia los resultados de confiabilidad, siendo estos calculados a través del coeficiente Alfa de Cronbach, el cual determinó que ambos instrumentos demostraron un nivel elevado de confiabilidad, ya que el coeficiente obtenido en el primer caso fue de 0.708. De acuerdo con la escala de valores utilizada, estos coeficientes indican aceptable confiabilidad y el segundo caso fue de 0.873. De acuerdo con la escala de valores utilizada, dichos coeficientes indicaron buena confiabilidad, como lo señala la siguiente tabla:

Tabla 3. Confiabilidad del instrumento

Cuestionario	Alfa de Cronbach	de N° de elementos
Factores asociados al absentismo laboral	,708	21
Absentismo laboral	,873	7

4.5 TÉCNICAS DE PROCESAMIENTOS DE DATOS

Una vez recolectada la información y para conocer la realidad del estudio, se procederá a seleccionar y organizar los datos que serán trasladados de forma virtual, empleando como herramienta informática de Microsoft Excel, la cual se organizara dentro de las casillas, con el propósito de comprender

mejor la información respecto a las variables y los indicadores que serán considerados para el estudio. Seguidamente, luego de organizar la información, esta será trasladada al programa informático SPSS en su v25 para proceder al establecimiento de gráficos y tablas que reflejarán los hallazgos provenientes de la muestra del estudio.

4.6 ANÁLISIS DE RESULTADOS

Una vez efectuado el procesamiento de los datos correspondientes a los instrumentos a la muestra seleccionada, se procederá el análisis correspondiente tomando en consideración la estadística descriptiva para proceder a conocer los valores de frecuencia y promedio, los cuales aportarán los resultados que serán expresados en porcentajes, asimismo, en lo que se refiere al análisis inferencial, la prueba de la hipótesis será calculada mediante el test de Kolmogórov-Smirnov para medir los datos paramétricos y considerando un estadístico significativo de 99% y en función de ello elegir la prueba que más se adapte a ello, con el propósito de presentar la discusión y las conclusiones pertinentes al caso.

CAPÍTULO V: ADMINISTRACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

5.1 RECURSOS HUMANOS

Tabla 4: Recursos humanos

N°	Personal	Costo/mes	N° de meses	Costo total
1	Investigador	1000	8	8000
1	Analista estadístico	1000	1	1000
Total				s/. 9000

5.2 RECURSOS MATERIALES

Tabla 5: Recursos materiales

N°	Material	Costo/Unidad	Cantidad	Costo total
1	Papel	15.00	2	30
2	Impresión	0.20	250	50
3	Folder	1.00	5	5
4	Laptop con SPSS	2000	1	2000
Total				s/ 2085

5.3 PRESUPUESTO

Tabla 6: Costo de servicios

N°	Servicio	Costo/unidad	Cantidad	Costo total
1	Movilidad	10	10	100
2	Refrigerio	15	10	150
3	Internet	70	2	140
Total				s/ 390

Tabla 7: Presupuesto consolidado

N°	Rubros	Total
1	Recursos humanos	9000
2	Recursos materiales	2085
3	Servicios	390
Total		s/. 11 475.00

5.4 CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

Tabla 8. Cronograma de las actividades

Actividades	Junio	Julio	Agosto	Setiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre	Enero
Efectuar el planteamiento del Problema								
Establecer los objetivos e hipótesis de la investigación								
Seleccionar y diseñar los antecedentes que se emplearán para la investigación								
Diseñar las bases teóricas que sustentan al estudio								
Seleccionar las técnicas e instrumentos empleados para el estudio								
Aplicación del instrumento en la muestra seleccionada								
Procesamiento de la data obtenida en la aplicación del instrumento.								
Redacción del informe final								
Entrega del informe preliminar del proyecto								
Entrega del informe final de la investigación								
Interpretación de datos								
Elaboración de informe final de tesis								

BIBLIOGRAFÍA

1. World Patient Safety Day 2020 [Internet]. [citado 6 de julio de 2022]. Disponible en: <https://www.who.int/campaigns/world-patient-safety-day/2020>
2. Charter: health worker safety: a priority for patient safety [Internet]. [citado 6 de julio de 2022]. Disponible en: <https://www.who.int/publications-detail-redirect/9789240011595>
3. Rojas J, Izaguirre D. Ausentismo laboral: Una realidad preocupante en Perú y Sudamérica. SCIÉENDO. 8 de abril de 2020;23(1):71-7.
4. Malte P, Macías A, Rivera S, Cepeda R. Análisis del costo del ausentismo laboral en personal de enfermería. Rev Científica Cienc Salud. 2021;14(2):108-17.
5. Berón E, Mejía D, Castrillón O, Berón E, Mejía D, Castrillón O. Principales causas de ausentismo laboral: una aplicación desde la minería de datos. Inf Tecnológica. abril de 2021;32(2):11-8.
6. The Adecco Group Institute. X Informe Adecco Sobre Empresa Saludable Y Gestión Del Absentismo [Internet]. Adecco Institute. 2021 [citado 7 de julio de 2022]. Disponible en: <https://www.adeccoinstitute.es/informes/x-informe-adecco-sobre-empresa-saludable-y-gestion-del-absentismo/>
7. Eurostat. Absences from work at record high [Internet]. Absences from work at record high. 2020 [citado 8 de julio de 2022]. Disponible en: https://ec.europa.eu/eurostat/web/main/search/-/search/estatsearchportlet_WAR_estatsearchportlet_INSTANCE_bHVzuvn1SZ8J?p_auth=h0VBFygb&text=Absences+from+work+at+record+high
8. Rojas J, Izaguirre D. Ausentismo laboral: Una realidad preocupante en Perú y Sudamérica. 2020. Revista Sciéndo, 23 (1). 71-77. https://revistas.unitru.edu.pe/index.php/SCIENDO/article/view/2832/pdf_1

9. Arias J. Diseño y Metodología de la Investigación (1ra Ed). Perú: Enfoques Consulting EIRL; 2021, 1-120
10. Alvarez, A. Justificación de la investigación [Repositorio]. Lima: Universidad de Lima. 2020.
[https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/10821/Nota%20Acad%
c3%a9mica%205%20%2818.04.2021%29%20-%20Justificaci%c3%b3n%20de%20la%20Investigaci%c3%b3n.pdf?sequence=4&isAllowed=y](https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/10821/Nota%20Acad%c3%a9mica%205%20%2818.04.2021%29%20-%20Justificaci%c3%b3n%20de%20la%20Investigaci%c3%b3n.pdf?sequence=4&isAllowed=y)
11. Córdoba N y Astorquia L. Metodología de la Investigación I [Recurso en línea]. Argentina: Universidad Nacional de Rosario. 2023.
[http://200.3.125.79:8080/bitstream/handle/2133/25465/MAc2349-
CuadMetod1-Enf-2023.pdf?sequence=3&isAllowed=y](http://200.3.125.79:8080/bitstream/handle/2133/25465/MAc2349-CuadMetod1-Enf-2023.pdf?sequence=3&isAllowed=y)
12. Anselmo J. Taller de Investigación I - Seminario de Grado (Compendios y Prácticas). [Recurso en línea]. Panamá: AUDOCYT. 2023. http://up-rid.up.ac.pa/6640/1/jaime_ruiz.pdf
13. Hernandez R y Mendoza C. Metodología de la Investigación Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. México, México: McGraw-Hill 2018. 714
14. Sesme DL. Factores que influyen en el absentismo laboral del personal de enfermería del Hospital General Babahoyo. 2020 [citado 19 de agosto de 2023]; Disponible en: <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/15837>
15. Libreros L, Casanova D, González A. Impacto del ausentismo en las organizaciones en los países iberoamericanos [Internet] [Trabajo de grado]. Universidad Santiago de Cali; 2020 [citado 19 de agosto de 2022]. Disponible en: <https://repository.usc.edu.co/handle/20.500.12421/4657>
16. Valencia L, Currea E, Gómez I. Principales causas médicas de ausentismo laboral en sector salud: revisión sistemática [Internet] [Trabajo de maestría].

Universidad del Rosario; 2019 [citado el 19 de agosto de 2023]. Disponible: <https://repository.urosario.edu.co/server/api/core/bitstreams/d4c9f230-8a0b-406f-b9e2-eee886e0d1b2/content>

17. Gutiérrez I. Diferentes factores relacionados con el ausentismo laboral de mayor relevancia en el sector salud en Colombia. 2018 [citado 19 de agosto de 2022]; Disponible en: <http://repository.unilibre.edu.co/handle/10901/17986>
18. Tatamuez R, Domínguez A, Matabanchoy S. Revisión sistemática: Factores asociados al ausentismo laboral en países de América Latina. Univ. Salud. 2019;21(1):100-112. DOI: <http://dx.doi.org/10.22267/rus.192101.143>
19. Gavilán G. Factores del ausentismo laboral en profesionales de enfermería
20. Vega D. Factores asociados al absentismo laboral del profesional de enfermería de cuidados intensivos pediátricos y neonatales en un hospital del Ministerio de Salud, 2020. Repos Inst-Wien [Internet]. 2021 [citado 19 de agosto de 2023]; Disponible en: <https://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/123456789/5043>
21. Velásquez R, Ponce R, Sandoval M. Factores asociados al ausentismo laboral de enfermeras en el Hospital de Mayo de Lima. Rev Cuba Enferm. 2019; 35(4), 1-13. <https://revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/3268/498>
22. Mamani C. Índice de absentismo laboral en el personal de enfermería del Hospital Nacional Arzobispo Loayza - 2019. Repos Inst - UCV [Internet]. 2019 [citado 19 de agosto de 2023]; Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/35549>
23. León H. Características del Ausentismo Laboral por contingencia común en el personal Médico del Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé.

- Univ Nac Federico Villarreal [Internet]. 2018 [citado 19 de agosto de 2023]; Disponible en: <http://repositorio.unfv.edu.pe/handle/UNFV/1721>
24. Díaz C. Ausentismo y su relación con el desempeño laboral de los profesionales de enfermería que laboran en el área de Hospitalización del Hospital Santa Rosa, Lima 2017 [Internet] [Trabajo de maestría]. Universidad Nacional Mayor de San Marcos; 2019 [citado el 19 de agosto de 2023]. Disponible: https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/11010/Diaz_lc.pdf?sequence=1&isAllowed=y
25. Manzo E, Gómez K, Bermúdez R. El ausentismo laboral: una primera aproximación al concepto, en el contexto de salud. Revista Mapa. 2020. 1(18), 1-10. Recuperado de <http://revistamapa.co>
26. Correa E, Ortiz D. Factores asociados al absentismo laboral en médicos generales de consulta externa de una institución de primer nivel de atención, 2019. Revista Medicina y Seguridad del Trabajo. 2020. 66(261), 206-212. <https://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v66n261/1989-7790-mesetra-66-261-206.pdf>
27. Laguna D. Costos del ausentismo laboral por covid-19 en Trabajadores del centro de salud n°1 tucán, 2020 [Internet] [Trabajo de maestría]. Universidad Regional Autónoma de los Andes "UNIANDES". 2021 [citado el 19 de agosto de 2023]. Disponible: https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/11010/Diaz_lc.pdf?sequence=1&isAllowed=y
28. Alvarino C, Charris P, Durán S, Marceles V, Payares K, Navarro N, Ramírez J, Parra M. Factores existentes en el área administrativa en empresas de Barranquilla. Rev. Espacios [Internet]; 2018, 39(50). Disponible en: <https://www.revistaespacios.com/a18v39n50/a18v39n50p21.pdf>

29. Servicio de emergencia Clínica san pablo [Internet] [Trabajo de maestría]. Universidad Privada San Juan Bautista 2021 [citado el 19 de agosto de 2023]. Disponible: <https://repositorio.upsjb.edu.pe/handle/20.500.14308/3000>
30. De los Godos L. Tipos de estudio en Salud Pública. Revista de Salud. 2021. 4(1). <https://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v66n261/1989-7790-mesetra-66-261-206.pdf>
31. Herrera L. El método en la económica en la Economía, Críticas a la Cientificidad.. Lima: Universidad de Matanza. 2021. https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/68825603/EL_METODO_CIENTIFICO_EN_LA_ECONOMIA_CRITICAS_A_LA_CIENTIFICIDAD_ECONOMICA-libre.pdf?1629498351=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DEL_METODO_CIENTIFICO_EN_LA_ECONOMIA_CRIT.pdf&Expires=1692506647&Signature=TXPq-NhOxiQ0MzBlbMhu0nYfgmBqJaVhDpDqq-g1sUYLJcftQDL07hakjeQlpgf-OIH6E1LuSGp-
32. Plataforma digital única del Estado Peruano. Las carreras universitarias de ciencias de la salud mejor pagadas en Perú. 2021. Disponible en: <https://www.gob.pe/institucion/pronabec/noticias/543251-las-carreras-universitarias-de-ciencias-de-la-salud-mejor-pagadas-en-peru>
33. Medina M, Rojas R, Bustamante W, Loaiza R, Carranza C y Castillo R. Metodología de la Investigación Técnicas e Instrumentos de Investigación. Perú: Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología. 2023. 54 p.
34. Garcia H, Manterola P, Quiroz G, Salazar P. Metodología de los tipos y diseños de estudio más frecuentemente utilizados en investigación clínica. Rev Méd Clínica Las Condes [Internet] 2019; 36(1), 36-49. Disponible en: <https://doi.org/10.1016/j.rmclc.2018.11.005>

35. Gómez G. Métodos y técnicas de investigación utilizados en los estudios sobre comunicación en España. Rev. Mediterránea [Internet]; 2021; 12(1), 115-127. <https://www.doi.org/10.14198/MEDCOM000018>
36. Vega D. Factores asociados al absentismo laboral del profesional de enfermería de cuidados intensivos pediátricos y neonatales en un hospital del Ministerio de Salud, 2020 [Tesis de Maestría]. Lima, Perú: Universidad Norbert Wiener.
37. Hernández R, Mendoza P. Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. 1a ed. México: Mc Graw Hill Education; 2018.
38. Carvajal I, Palomino G. Ausentismo laboral por causas médicas en trabajadores en una empresa metal – mecanica enero a julio 2018 [Tesis de grado] Lima, Perú: Universidad Cayetano Heredia. Disponible en: https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/5000/Ausentismo_CarvajalPuertas_Irdely.pdf?sequence=1&isAllowed=y

ANEXOS

ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES
<p>General:</p> <p>PG: ¿De qué manera los factores asociados impactan en el absentismo laboral en trabajadores de la salud en el Hospital de Vitarte - 2022?</p> <p>Específicos:</p> <p>PE1: ¿De qué forma los factores sociodemográficos impactan en el absentismo laboral en trabajadores de la salud en el Hospital de Vitarte - 2022?</p> <p>PE2: ¿De qué forma los factores personales impactan en el absentismo laboral en trabajadores de la salud en el Hospital de Vitarte - 2022?</p> <p>PE3: ¿De qué forma los factores institucionales impactan en el absentismo laboral en trabajadores</p>	<p>General:</p> <p>OG: Determinar los factores asociados que impactan el absentismo laboral en trabajadores de la salud en el Hospital de Vitarte - 2022.</p> <p>Específicos:</p> <p>OE1: Determinar los factores sociodemográficos que impactan en el absentismo laboral</p> <p>OE2: Identificar los factores personales que impactan el absentismo laboral en trabajadores de la salud en el Hospital de Vitarte - 2022.</p> <p>OE3: Identificar los factores institucionales que impactan en el absentismo laboral de trabajadores del Hospital de Vitarte - 2022.</p>	<p>Global:</p> <p>HG: Los factores asociados impactan significativamente en el absentismo laboral en trabajadores de la salud en el Hospital de Vitarte - 2022.</p> <p>Derivadas:</p> <p>HD1: Los factores sociodemográficos no impactan significativamente en el absentismo laboral</p> <p>HD2: Los factores personales impactan significativamente en el absentismo laboral en trabajadores de la salud en el Hospital de Vitarte - 2022.</p> <p>HD3: Los factores institucionales no impactan en el absentismo laboral de trabajadores del Hospital de Vitarte - 2022.</p>	<p>Variable independiente:</p> <p>Factores asociados al absentismo laboral</p> <p>Indicadores:</p> <p>Factores sociodemográficos</p> <p>Factores personales</p> <p>Factores institucionales</p> <p>Variable dependiente:</p> <p>absentismo laboral</p> <p>Indicadores:</p> <p>Absentismo laboral</p> <p>Tasa global de absentismo</p> <p>Índice de frecuencia del absentismo</p> <p>Índice de gravedad del absentismo</p>

de la salud en el Hospital de Vitarte - 2022?			
Diseño metodológico	Población y muestra		Técnica e instrumentos

<p>Nivel: Analítico</p> <p>Tipo de investigación: Observacional</p>	<p>Población: N= 40 trabajadores de salud del Hospital Vitarte divididos en dos grupos de 20 cada uno</p> <p>Criterios de inclusión: *Todos los Trabajador del Hospital Vitarte que presentaran licencias por ausentismo laboral y laboro en el año 2022. *Trabajadores del Hospital Vitarte que aceptaran participar en el estudio, previo consentimiento informado.</p> <p>Criterios de exclusión: *Trabajadores de salud, que presentaron ausentismo laboral con licencia de maternidad, paternidad, vacaciones y licencia por grupo de riesgo. *Trabajadores de salud que hayan cesado o jubilado. *Trabajadores que tuvieran un cargo de jefatura. *Internos de salud de las diferentes carreras</p> <p>Tamaño de muestra: n= 40 trabajadores de salud del Hospital Vitarte distribuidos en 20 y 20.</p> <p>Muestreo: No probabilística por conveniencia</p>	<p>Técnica: Encuesta Análisis documentario del reporte mensual de absentismo laboral</p> <p>Instrumentos: Cuestionario Ficha de registro de absentismo laboral</p>
---	--	--


ANEXO 2: CONSENTIMIENTO INFORMADO

El presente trabajo de investigación que lleva como título “**Factores Asociados del Absentismo Laboral en Trabajadores de Salud del Hospital de Vitarte 2022**”, desarrollado por el residente de Medicina Ocupacional y Medio Ambiente, Universidad Particular San Juan Bautista.

La participación para este estudio es completamente voluntaria y confidencial. La información que usted pueda brindar será manejada confidencialmente, pues solo el investigador tendrá acceso a esta información, por tanto, estará protegido. La aplicación del presente instrumento tiene una duración de 10 minutos y consiste en cuestionario virtual, cuyo objetivo es Establecer los factores asociados al absentismo laboral en trabajadores de la salud en el Hospital de Vitarte – 2022. Si tiene alguna pregunta o desea más información sobre este trabajo de investigación por favor comuníquese con Luis Contreras Chuco N° 946282540, correo electrónico: lcontreraschuco@gmail.com .

DECLARACION:

Declaro mediante este documento que he sido informado plenamente sobre el trabajo de investigación, así mismo se me informo del objetivo del estudio y sus beneficios, se me ha descrito el procedimiento y me fueron aclaradas todas mis dudas proporcionándome el tiempo suficiente para ello. En consecuencia, doy mi consentimiento para a participación en este estudio.


.....	
Nombre	DNI	Firma	huella digital

Lima, Agosto del 2022



Luis Antonio Contreras Chuco
DNI: 21298789

ANEXO 3: FICHA DE DATOS DE INSTRUMENTOS

	UNIVERSIDAD PRIVADA SAN JUAN BAUTISTA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD ESCUELA PROFESIONAL DE MEDICINA HUMANA
---	--

Título: Factores asociados del absentismo laboral en trabajadores de salud del Hospital de Vitarte 2022

Autor: _____

Fecha: _____

FICHA DE RECOLECCIÓN DE DATOS (INSTRUMENTO)

Ficha de recolección de datos N° __ FICHA: _____ N° H.C: _____

A. FACTORES SOCIODEMOGRÁFICOS

1. Sexo:

- Masculino Femenino

2. Edad: _____

3. Estado civil:

- Soltero (a) Divorciado (a)
 Casado (a) Conviviente
 Separado (a) Viudo (a)

4. Profesión

- Licenciado Técnico

5. Situación laboral

- Nombrado Cas

Locador de Servicios No

personales

6. Antigüedad en la institución: Años: _____ Meses: _____

7. Turno en el que trabaja

- Turno fijo Turno rotativo

B. FACTORES QUE INFLUYEN EN EL ABSENTISMO LABORAL

FACTORES PERSONALES

1. Su absentismo laboral ha sido por causas:

- Familiares Personales De salud

2. Se absenta del trabajo por enfermedad de un familiar

- Si No

3. Presentó ud. alguna enfermedad que lo obliga a absentarse con frecuencia como:

Respiratorias

Dolores osteomusculares

Cefaleas

Gastrointestinales

Otros _____

4. El traslado desde su domicilio al trabajo es agotador

- Si No

5. Llega tarde por problemas de transporte

- Si No

6. Presenta ud. las justificaciones pertinentes cuando se absenta de su trabajo por estudio

- Si No

7. En la actualidad, ud. se encuentra motivado con su trabajo

- Si No

FACTORES LABORALES

8. Siente que presenta una sobrecarga laboral

- Si No

9. La sobre carga laboral afecta su salud

- Si No

10. Los beneficios socio económicos que ofrece la institución son buenos

- Si No

11. Falta a su trabajo por problemas intralaborales

- Si No

12. Se mantiene un buen ambiente entre ud. y los compañeros/as de trabajo

- Si No

13. Cuenta con la facilidad de cambios de horario

- Si No

14. Se siente emocionalmente agotado por su trabajo

- Si No

ABSENTISMO LABORAL DEL PERSONAL DE SALUD

15. Actualmente cumple con los requisitos necesarios exigidos por la institución para justificar su falta de trabajo

- Si No

16. Cantidad de veces que se ha ausentado de su trabajo en este año

- De 1 a 5 veces
 De 6 a 10 veces
 Más de 10 veces

17. El motivo de su ausencia justificada ha sido por:

- Enfermedades comunes
 Accidentes profesionales:
 Licencias autorizadas
 Actividad Sindical
 Problemas de salud de Familiares
 Otros _____

18. Durante estos últimos meses ha tenido accidentes laborales

- Si No

19. Su ausencia al trabajo fue por tener licencias:

- Sindicales
 Duelo
 Maternidad
 Capacitación
 Matrimonio
 Otros _____

20. Ha faltado injustificadamente al trabajo

- Si No

21. Llega tarde a su servicio

- Si No

Nota. Adaptado de Factores asociados al absentismo laboral del profesional de enfermería de cuidados intensivos pediátricos y neonatales en un hospital del ministerio de salud, 2020, por Vega, 2021.



UNIVERSIDAD PRIVADA SAN JUAN BAUTISTA

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

ESCUELA PROFESIONAL DE MEDICINA HUMANA

Título: Factores asociados del absentismo laboral en trabajadores de salud del Hospital de Vitarte 2022

Autor: _____

Fecha: _____

FICHA DE RECOLECCIÓN DE DATOS (INSTRUMENTO)

Ficha de recolección de datos N° __ FICHA: _____ N° H.C: _____

Ficha de registro de absentismo laboral

Fecha: _____

Leyenda:

Grado de absentismo:
1 a 2 días: Corto plazo
3 a 7 días: Mediano plazo
8 días o más: Largo plazo

N°	Inicio del ausentismo	Final del ausentismo	Días de ausentismo	N° de ausencias en el periodo	Horas trabajadas	Grado de ausentismo
1						
2						
3						
4						
5						
6						
7						
8						
9						
10						
11						
12						
13						
14						
15						
16						
17						
18						
19						
20						

Nota. Adaptado de *Ausentismo laboral por causas médicas en trabajadores en una empresa metal – mecánica. enero a julio 2018*, por Carvajal y Palomino, 2018.