

UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN

ESCUELA DE POSGRADO

Unidad de Posgrado de Ciencias de la Salud



Una Institución Adventista

**Absentismo laboral del personal de enfermería en una Institución de
Salud Pública de Lima Perú, 2018**

Por:

Nancy Huamán Salazar

Asesora:

Dra. Maximina Teodosia Contreras Castro

Lima, agosto de 2019

DECLARACIÓN JURADA
DE AUTORÍA DEL TRABAJO ACADÉMICO

Yo, TEODOSIA MAXIMINA CONTRERAS CASTRO, adscrita a la Facultad de Ciencias de la Salud, y docente en la Unidad de Posgrado de Ciencias de la Salud de la Escuela de Posgrado de la Universidad Peruana Unión.

DECLARO:

Que el presente trabajo académico: **“Absentismo laboral del personal de enfermería en una Institución de Salud Pública de Lima Perú, 2018.”**, constituye la memoria que presenta la licenciada: NANCY HUAMAN SALAZAR, para aspirar al Título de Segunda Especialidad Profesional de Enfermería: Administración y Gestión, ha sido realizada en la Universidad Peruana Unión bajo mi dirección.

Las opiniones y declaraciones de este trabajo académico son de entera responsabilidad del autor, sin comprometer a la institución.

Y estando de acuerdo, firmo la presente declaración en Lima, a los veintitrés días del mes de agosto de 2019.



Dra. Teodosia Maximina Contreras Castro

Absentismo laboral del personal de enfermería en una Institución de Salud Pública de Lima

Perú, 2018

TRABAJO ACADÉMICO

Presentado para optar el Título de Segunda Especialidad Profesional de Enfermería:

Administración y Gestión

JURADO CALIFICADOR



Dra. Maria Teresa Cabanillas Chavez

Presidente



Mg. Neal Henry Reyes Gastañadui

Secretario



Dra. Teodosia Maximina Contreras Castro

Asesor

Lima, 23 de agosto de 2019

Índice

Resumen.....	vi
Capítulo I.....	7
Planteamiento del problema.....	7
Identificación del problema.....	7
Formulación del Problema	10
Problema general.	10
Problemas específicos.....	11
Objetivos de la investigación	11
Objetivo general.....	11
Objetivos específicos.	11
Justificación.....	11
Justificación teórica.	11
Justificación metodológica.	12
Justificación práctica y social.	12
Presuposición filosófica	13
Capítulo II.....	14
Desarrollo de las perspectivas teóricas	14
Antecedentes de la investigación.....	14
Bases teóricas	18
Absentismo laboral	18
Definición conceptual de términos.....	36
Definición conceptual de la variable	37
Capítulo III.....	38
Metodología	38
Descripción del lugar de ejecución.....	38

Población y muestra	38
Criterios de inclusión:	39
Criterios de exclusión	39
Tipo y diseño de investigación.	39
Identificación de la variable.	40
Operacionalización de variables.	40
Técnicas e instrumentos de recolección de datos.	41
Proceso de la recolección de datos.	41
Procesamiento y análisis de datos	42
Consideraciones éticas	42
Capítulo IV	43
Administración del proyecto de investigación	43
Cronograma de ejecución	43
Presupuesto.....	44
Referencias.....	46
Apéndices.....	52
Apéndice A. Instrumento de recolección de datos	53
Apéndice B. Validación de jueces expertos	55
Apéndice C. Prueba Binomial	70
Apéndice D. Libro de Códigos.....	71
Apéndice E. Autorización institucional.....	73

Resumen

El absentismo es un fenómeno que debe ser abordado por las instituciones de salud, porque se constituye en un problema de gran importancia económica, médica y social; en enfermería ocasiona una sobrecarga laboral que perjudica la salud del trabajador produciendo desgaste físico, psicológico y social. *Objetivo:* Determinar el absentismo laboral por causas médicas del personal de enfermería, durante el año 2018, en una Institución de Salud Pública de tercer nivel. Lima. Perú, 2019. *Materiales y métodos:* de enfoque cuantitativo, diseño no experimental, descriptivo, de corte transversal y retrospectivo. La selección de la muestra estará conformada por el total del universo mediante el muestreo no probabilístico, por conveniencia, teniendo en cuenta los criterios de inclusión y exclusión, se utilizará la técnica análisis documental y el instrumento ficha de registro. Se hallará la validez de jueces expertos y la confiabilidad con el coeficiente de Alpha de Cronbach. *Resultados:* se hallará el perfil demográfico del personal de enfermería y el absentismo por causas médicas que pueden ser las programadas como licencia por maternidad y las no programadas como las licencias por enfermedad, licencias por accidentes y las licencias por accidentes laborales. *Conclusión:* se describirá el absentismo laboral presente en el personal de enfermería, enfatizando las causas médicas programadas y no programadas.

Palabras clave: Absentismo laboral, causas médicas, licencias, programación.

Capítulo I

Planteamiento del problema

Identificación del problema

Actualmente, las instituciones de salud cuentan con los servicios especializados en salud ocupacional, cuya tarea consisten en evaluar los riesgos y formular recomendaciones orientadas a prevenir enfermedades ocupacionales relacionadas con el trabajo. Los trabajadores expuestos a riesgos deben someterse a exámenes médicos periódicos que permitan detectar cualquier problema de salud en una fase temprana, en la que el tratamiento y la modificación del lugar de trabajo puedan contribuir a evitar un daño permanente (OMS, 2017).

No obstante, algunas pesquisas han denotado que las iniciativas en las zonas laborales pueden contribuir a reducir el absentismo por enfermedad en un 27% y los costos de atención sanitaria para las empresas en un 26%. En la mayoría de los países, los problemas de salud relacionados con el trabajo ocasionan pérdidas que van del 4 al 6% del Producto Interno Bruto (PIB), según la Organización Mundial de la Salud (2017).

Estas cifras cobran importancia y relevancia en las organizaciones a nivel mundial, pues, el absentismo está en aumento, pasando a un 30% en los 25 últimos años, que no solamente está afectando los costos empresariales, sino también está obstaculizando el desarrollo de la productividad y está originando el deterioro del trabajador. Por ello, se ha reconocido al absentismo como un problema en todos los ámbitos del medio laboral dado a las consecuencias negativas que conlleva a un declive de la organización (Tatamuez, Domínguez, y Matabanchoy, 2019).

En Europa, la tasa media del absentismo laboral fluctúa desde el 3% hasta el 6% del periodo laboral, con un costo aproximado de 2,5% del PIB. En el continente dicha tasa

alcanzó 3,8% y la mediana 3,3%. España (2010), registró el absentismo más alto, en el sector industrial (6,2%), en el sector servicios (4,9%), y en construcción (4,1%), igual dato en Islas Baleares. Por incapacidad temporal (IT), el 65% de las horas no laboradas fue por motivos ocasionales y del 35%, la causa principal de absentismo laboral fue por maternidad (42,1%), por motivos técnicos y financieros (17,5%) y los permisos con goce de haber (16,9%). (Núñez, 2017). Por ello, es importante una herramienta de valoración (Fernández y Herrero, 2003).

Además, el 21% de incapacidad temporal fueron por patologías óseas y musculares, por afecciones del sistema respiratorio y las enfermedades infecciosas ocupan la segunda y tercera posición. El resto de causas, llama la atención el 7% de incapacidad temporal por síntomas no clasificados (Núñez, 2017).

Si bien es cierto que el absentismo laboral es un problema de salud pública, recientemente cobra mayor importancia en América Latina, países como México desde el año 2005; en Brasil desde el 2008, se inició en investigar sobre absentismo, mostrando un incremento en las pesquisas en el 2014, no obstante, hasta el momento se ha dado continuidad de estudiar ésta temática (Tatamuez *et al.*, 2019).

En el Perú, recientemente se han realizado algunos estudios sobre absentismo laboral, siendo uno de ellos la investigación sobre las características asociadas al absentismo laboral prolongado de causa médica en trabajadores agroindustriales, los resultados evidencian que los accidentes de trabajo, el horario atípico, el tiempo de servicio, la actividad laboral moderada – intensa y menor estabilidad laboral, son factores más relevantes que predicen una alta certeza de absentismo laboral prolongado, no obstante las variables sexo, edad y el sistema afectado no son predictores del absentismo laboral (Aguirre y Moreno, 2018).

Otro estudio sobre absentismo laboral realizado en el personal de enfermería del servicio de Medicina de un Hospital de Es Salud, indica que el 89% del personal dejó de

asistir en promedio 865 horas anuales, en otoño – invierno, presentándose mayormente en enfermeros que en técnicos de enfermería y la principal causa del descanso médico fue por enfermedad común; el absentismo laboral fue de manera imprevista, es decir, no programado (Núñez y Pérez, 2017).

Cabe resaltar, un estudio sobre las características del absentismo laboral en el personal médico de un hospital docente del Ministerio de Salud, se evidenció que el 100% de certificados médicos fueron por contingencias comunes, ocupando el primer lugar las enfermedades del sistema respiratorio (70,51%), seguido de las enfermedades infecciosas (13,24%), enfermedades del sistema osteo muscular y del tejido conectivo (5,98%), patologías oftálmicas (4,27%), patologías dermatológicas (1,70%) y otras patologías (2,56%), las enfermedades por contingencias comunes son imprevistas, es decir, no programadas (León, 2018).

Si bien el Absentismo laboral depende de factores o variables individuales, sociodemográficas; entre otras, es importante identificar las principales causas de absentismo, lo que podría ser atribuida a causas médicas programadas y por causas de médicas no programadas, como la incapacidad temporal de mediano y largo plazo, bien sea por enfermedad o accidente, siendo estas las que generan la mayor parte de los absentismos totales en las instituciones. Indudablemente, el cuidado de la salud de cada trabajador es fundamental, por eso cuando desarrolla una actividad con riesgos para su salud, amerita ser atendido, evitando patologías que lo limiten.

Es importante señalar que el personal de enfermería con mayores años de servicios ha estado expuesto a factores de riesgos intrahospitalarios, generando un desgaste bio psíquico y por la naturaleza del trabajo sujeto a posiciones inadecuadas, trabajo desmesurado, movimientos mecanizados se han podido originar problemas osteo musculares. De todo lo mencionado, se deduce que la investigación sobre absentismo laboral en el personal de salud

es fundamental, por cuanto él es el responsable de atender pacientes y manejar el proceso de salud enfermedad (Tatamuez *et al.*, 2019).

El Hospital María Auxiliadora, institución pública de tercer nivel, ubicado en Lima Sur, actualmente, cuenta con trabajadores que tienen más de 25 años de servicio, cuyas edades oscilan entre 30 a 65 años, donde el grupo de trabajadores de mayor porcentaje es el personal de enfermería, siendo el sexo femenino que más impera; Asimismo, la autora del proyecto como enfermera supervisora ha observado la ausencia de personal técnico y/o enfermera en los turnos diurnos y nocturnos, generando malestar en el personal del servicio que hay ausencia, también malestar en el personal que se moviliza de otros servicios, para cubrir la falta, estas ausencias está constituyendo un problema por las ausencias continuas del personal.

Además, al verificar las papeletas de permiso se puede evidenciar que no solamente los absentismos son por motivos de enfermedad, sino por otros motivos personales; en ese sentido amerita preguntarse ¿Por qué motivos se está ausentando el personal de enfermería?, ¿cuáles serían las causas principales?, ¿cuál es el perfil demográfico?, ¿cuál es la causa de salud médica más relevante?, ¿cuáles son las causas médicas programadas y no programadas?

En relación a la situación expuesta, en el presente proyecto se pretende estudiar sobre el absentismo laboral del personal de enfermería del Hospital María Auxiliadora, durante el año 2018.

Formulación del Problema

Por lo expuesto anteriormente se formuló lo siguiente:

Problema general.

¿Cuál es el absentismo laboral por causas médicas del personal de enfermería, durante el año 2018, en una institución de salud pública de tercer nivel, Lima-Perú, 2019?

Problemas específicos.

¿Cuál es el perfil demográfico del personal de enfermería que ha presentado absentismo laboral en una Institución de salud pública de tercer nivel, durante el periodo de 01 de enero al 31 de diciembre de 2018?

¿Cuáles son las causas médicas programadas del absentismo laboral del personal de enfermería año 2018, en una institución de salud pública de tercer nivel?

¿Cuáles son las causas médicas no programadas del absentismo laboral del personal de enfermería año 2018, en una institución de salud pública de tercer nivel?

Objetivos de la investigación

Objetivo general.

Determinar el absentismo laboral por causas médicas del personal de enfermería, durante el año 2018, en una institución de salud pública de tercer nivel, Lima-Perú, 2019.

Objetivos específicos.

Identificar el perfil demográfico del personal de enfermería que ha presentado absentismo laboral durante el año 2018, en una institución de salud pública de tercer nivel, Lima-Perú.

Identificar las causas médicas programadas del absentismo laboral del personal de enfermería año 2018, en una institución de salud pública de tercer nivel, Lima-Perú.

Identificar las causas médicas no programadas del absentismo laboral del personal de enfermería año 2018, en una institución de salud pública de tercer nivel, Lima-Perú.

Justificación

Justificación teórica.

El presente proyecto proporcionará un marco teórico producto de la investigación bibliográfica que permitirá comprender la importancia del estudio del absentismo laboral en el área de trabajo, así como también va a conducir a identificar las causa médicas

programadas y no programadas del absentismo laboral en el personal de enfermería, de tal manera de revalore a un personal por la edad, por los años de servicio y su presencia en el cumplimiento de actividades.

Justificación metodológica.

La presente investigación proporcionará un instrumento ficha de registro, que recabará información sobre el absentismo laboral por causas médicas, elaborado por la autora a partir de la realidad concreta teniendo en cuenta la bibliografía propuesta, actualizada y el contexto institucional de los niveles de atención en salud.

Justificación práctica y social.

Los resultados de la presente investigación permitirán que las organizaciones revaloren al personal reconociendo sus capacidades y competencias; generen políticas administrativas que direccionen una cultura preventiva con acciones de promoción y prevención, el propósito es sensibilizar a los empleados para que preserven su salud con prácticas de estilos saludables.

Además, se impulsará a que los equipos de dirección revaloren el talento humano como parte medular de la organización, tomando en cuenta sus aportes en las decisiones institucionales; promoviendo la motivación, el entusiasmo y el desarrollo de sus competencias laborales, de tal manera el personal desarrolle un sentido de pertenencia con la organización, mejore el ambiente laboral y las relaciones interpersonales de tal manera se asegure de un trabajador con permanencia en su área de trabajo y que cumple con eficacia y efectividad sus funciones.

La importancia de realizar la presente investigación radica en la necesidad de determinar el absentismo laboral por causas médicas programadas y no programadas del personal de enfermería, los resultados obtenidos serán fidedignos y se podrá demostrar si las

cifras se están incrementado a fin de contrarrestar sus repercusiones en el proceso de trabajo, además, de generar un plan de acción destinado a revertir lo que origina el problema descrito.

Presuposición filosófica

Desde el origen del hombre en la tierra ha tenido que trabajar y con el sudor de su frente ha logrado sobrevivir, evidentemente después de la creación el hombre desobedece y como sentencia de Dios le indica lo que debe hacer (Génesis 3, 17-19). Si bien el trabajo dignifica a la persona, también es un medio mediante el cual el ser humano logra adquirir el sustento necesario para él y su familia.

Pero, muchas veces el ser humano se va a sentir limitado de asistir a su medio laboral, debido a causas muchas veces ajenas a su voluntad que puede ser por salud, otras por causas ocasionales, no obstante, que el absentismo laboral es un indicador que pueden tener múltiples factores o causas, que involucran los esfuerzos excesivos del personal y como este enfrenta el reto que tiene la sociedad industrializada avanzada y de aumentar su nivel de vida, aun logrando mejoras económicas. Sin embargo, debe recordar siempre que el aspecto gratificante y espiritualmente compensador de un trabajo es mantener armonía consigo mismo y con los demás.

Capítulo II

Desarrollo de las perspectivas teóricas

Antecedentes de la investigación

Aguirre y Moreno (2018) realizaron una investigación titulada “Características asociadas al absentismo laboral prolongado de causas médicas en trabajadores agroindustriales en Perú”, el objetivo fue describir y analizar las diferencias entre los factores en relación a la prolongación de los días de absentismo laboral; es un estudio analítico, transversal y de fuente secundaria, la población de 3150 trabajadores, se obtuvo una muestra de 9443 casos de absentismo laboral (2012 y 2013); los resultados evidencian el absentismo laboral prolongado por accidente de trabajo 13.9, odd ratio(OR) y 11,2-17,2 intervalo de confianza (IC), horario atípico con OR 3,14 e IC 1,58-6,25, menor tiempo de servicio OR 0,95 e IC 0,95-0,96, actividad laboral moderada intensa OR 8,96 e IC 4,53-17,2 y menor estabilidad laboral OR 0,64 e IC 0,54-0,77; las conclusiones indican que existe una alta certeza de absentismo laboral prolongado por el tiempo de servicio mayor de 15 años, el horario de trabajo atípico, la actividad física moderada e intensa, los accidentes de trabajo y un trabajo no estable, no así con la edad el sexo y el sistema afectado.

León (2018) realizó una investigación titulada “Características del ausentismo laboral por contingencia común en el personal médico del Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé 2017”. El objetivo fue describir las características del ausentismo laboral por enfermedad común en el personal médico del Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé durante el año 2017. Es un estudio de tipo observacional, descriptivo, transversal, retrospectivo, de análisis documental, la población 97 médicos, con 234 certificados y 1325 días de descanso médico. Los resultados muestran el 67,63% son mujeres, 29,89% oscilan entre 55 y 65 años, el 51,54% son casados, el 40.20% están de 1 a 5 años de servicio y el 86,59% son nombrados. El 100% de los certificados médicos fueron por contingencias

médicas, las patologías diagnosticadas alcanzaron el 70,51% del sistema respiratorio, el 13,24% infecciosa, el 5,98% del sistema osteomuscular y tejido conectivo, 4,27% oftálmicas, 1,70% dermatológica y 2,56% otras enfermedades; la conclusión señala que el ausentismo laboral es un problema importante que continua con el pasar de los años que requiere un abordaje preventivo.

Núñez y Pérez (2017) realizaron una investigación titulada “Absentismo laboral no programado en el personal de enfermería del servicio de medicina interna del hospital Edgardo Rebagliati Martins 2013-2016. Lima Perú”, con el objetivo de identificar los indicadores de absentismo laboral no programado en el personal de enfermería e identificar las causas que lo originan; es un estudio descriptivo, de diseño no experimental y corte longitudinal retrospectivo, la población de 39 enfermeras y técnicos; los resultados denotan una edad media de 47,3 y el rango de 26 a 70 años, el 55,2% enfermeras, el 89,7% mujeres y el 58,5 % con más de 16 años laborando. Se concluye que la mayoría del personal se ausentó en promedio 865 horas anuales en otoño-invierno, la tasa de absentismo laboral no programado de 4, la primera causa de absentismo laboral la enfermedad común y los indicadores carga familiar, estado civil (divorciado, separado y viudo) y la antigüedad laboral en la institución se relacionan al absentismo laboral.

Núñez (2017) realizó el estudio titulado “Las Indisposiciones Laborales: Análisis en una empresa socio sanitaria pública de Baleares (1995-2010)” con el objetivo de identificar las características y los factores determinantes de la indisposición médica y en particular el sistema de medición y su problemática; fue un estudio descriptivo y retrospectivo en una empresa socio sanitaria de Mallorca, desde enero de 1995 a diciembre de 2010; los resultados indican que las ausencias del trabajo fueron por motivos de salud, con una duración entre uno y tres días; la conclusión fue que las indisposiciones por incapacidad temporal, no sólo

responden a criterios de salud, sino probablemente existen otros motivos diferentes a los problemas de salud.

Cataño, Correa, y Berbesi (2017) efectuaron un estudio sobre “Factores asociados al absentismo laboral en los empleados de una institución de salud de Medellín. Colombia, 2016”, con el objetivo de identificar los factores asociados al absentismo laboral en los empleados de una institución de salud; el estudio es empírico-analítico, cuantitativo, de corte transversal, la población conformada por 140 empleados de los 898, de dicha institución, se aplicó una encuesta estructurada, los resultados muestran el 8,4% de absentismo, el 84% fueron mujeres, la edad con una media de 32 años; el nivel educativo técnico tuvo una RP 3,2, el área laboral asistencial de 4,8 y el cargo laboral de apoyo de 2,3, son variables que presentaron una asociación estadísticamente significativa; la conclusión que los factores que se asocian al absentismo laboral en los empleados está dado por el bajo nivel educativo, tener un cargo laboral de apoyo y desempeñar funciones de asistencia.

Jiménez y Marrugo (2017) realizaron la investigación titulada “Análisis de los factores que generan ausentismo en el personal operativo de la Fundación SER SOCIAL de la ciudad de Cartagena”, con el objetivo de analizar los factores que generan ausentismo en el personal operativo de la Fundación SERSOCIAL de la ciudad de Cartagena; Es un estudio descriptivo, de corte transversal, utilizó la encuesta y el muestreo no probabilístico intencional de 75 agentes educativos; los resultados muestran que el personal se ausenta por motivos familiares y personales en 57%, las enfermedades generales en 81%, la insatisfacción laboral en 48%; Se concluye que los problemas familiares de tipo económico o social afectan la parte emocional y motivacional del trabajador repercutiendo en el rendimiento laboral.

Almodóvar, Pérez, Jaureguizar, Pérez, Coca y García (2017) efectuaron una investigación titulada “Estudio del absentismo laboral de los celadores en un hospital de

agudos”, con el objetivo de identificar factores relacionados con el absentismo laboral; Es un estudio descriptivo, aplicado a 177 trabajadores con categoría de celadores; los resultados muestran el total de días de ausencias de 4425 y las horas perdidas de 33187.5, de los cuales la tasa de absentismo por cada 100 horas trabajadas fue 11.4 horas perdidas y la tasa general de absentismo fue 25 turnos perdidos por cada personal, las ausencias por causa médica en el año 44,6% del total del personal; la conclusión que el absentismo laboral se produce por factores de patologías osteomusculares y obesidad.

Mazo y Barrera (2016) efectuaron un estudio titulado “Factores relacionados con el absentismo laboral por causa médica en el personal de enfermería. Fundación Clínica del Norte, 2013 – 2014”, con el objetivo de evaluar los factores sociodemográficos, ocupacionales y biopsicológicos relacionados con el absentismo laboral del personal de enfermería de la Fundación Clínica del Norte; Es un estudio observacional, analítico de corte transversal, la muestra de 45 empleados fue no probabilístico por casuística, se utilizó una encuesta; los resultados evidencian el 82% son mujeres, el 46.7% solteros y 55.6% de estrato 3-4, el 91% se ausentaron por enfermedad general, se ausentaron el 80% personal auxiliar y el 50% enfermeras, se incapacitaron el 81% mujeres y 63% varones; se concluyó que el absentismo laboral en el personal de enfermería tuvo un alto porcentaje por causas médicas, pero no se halló una asociación estadística significativa con las demás variables estudiadas.

González (2014) efectuó una investigación titulada “Posibles causas que ocasionan ausentismo laboral en el personal de enfermería del Hospital Tránsito Cáceres de Allende – periodo 2010“, con el objetivo de caracterizar las posibles causas que ocasionan ausentismo laboral en el personal de enfermería; la metodología es un estudio descriptivo, de corte transversal, utilizó fuente de datos secundario; la población conforma la muestra de 212 personas; los resultados señalan las características laborales según edad de 41 a 51 años y sexo femenino, con el 44,6%, en antigüedad laboral de 6 a 15 años con 39,6%, en nivel de

formación el profesional con 44,8%, el servicio de nefrología con ausencias del 7,07% en turno mañana y tarde, el índice de ausentismo laboral en el año 2010, alcanzó una cifra elevada de 1.43%; en relación al género los índices de ausentismo tuvo una diferencia mínima, en el sexo femenino con 1,52% y en el sexo masculino con 1.01% de ausentismo; la media de 4,92 ausencias por trabajador, casi 5 veces en un año, el total de inasistencias fue de 1043; se concluye que el ausentismo laboral fue mayor en mujeres que en varones, primero en turno mañana, seguido noche y finalmente tarde, se ausentaron mayormente el personal con antigüedad de más de 25 años y de planta permanente.

Estudios internacionales muestran los factores que determinan el absentismo laboral por causas personales y familiares, con un alto porcentaje las causas médicas que difieren de otros motivos, no obstante se deben realizar pesquisas según la realidad de cada organización porque mayormente se presentan en mujeres, turno mañana, con mayor tiempo de antigüedad y de modalidad permanente.

Estudios nacionales señalan que el absentismo laboral no programado es muy evidente y se relaciona con carga familiar, antigüedad laboral, estado civil divorciado, separado y viudo. El Absentismo laboral prolongado se relaciona con los años de servicio, horarios de trabajo, actividad intensa, trabajo no estable y los accidentes

Por ello el presente estudio está enfocado a determinar el absentismo laboral por causas médicas programadas y no programadas.

Bases teóricas

Absentismo laboral

Absentismo es un término que deriva de la raíz latina “absentis” que significa “ausente” y la ausencia al trabajo se denomina “absentismo laboral”, en ese sentido los términos de ausentismo o absentismo no difieren porque tienen una raíz única en su

significado que es lo mismo (Jiménez. y Marrugo, 2017), en el presente proyecto el término utilizado es el absentismo laboral.

El absentismo laboral, para Amorós (2007), es la inasistencia de empleados al trabajo y cuando los niveles de ausentismo están por encima de los aceptables, afectan la eficacia y eficiencia de toda la organización; no obstante, cuando un trabajador se ausenta por motivos de estrés u otros, por el contrario su asistencia puede perjudicar su producción normal.

Para Robbins (2009), el absentismo laboral es la inasistencia frecuente al trabajo, y constituye un costo e interrupciones enormes de los empleadores; por ello, la organización no solamente se interrumpe y retrasa las decisiones importantes, sino también va a tener dificultades de lograr sus objetivos y de que opere bien.

Por otro lado, Chiavenato (2011) indica que el absentismo laboral, es la ausencia del personal en el área laboral; es decir, los periodos de ausencias por faltas, retardo u otro motivo en el trabajo son sumados, quedando excluidos el periodo vacacional y las huelgas según la organización internacional del trabajo (OIT).

Algunos autores concuerdan que el absentismo laboral es una utopía deseada, ya que es inherente a la condición humana (Jiménez 2017). Si bien esta definición evidencia, cuando el empleado toma la decisión de no ir a trabajar, podría ser por voluntad propia, no obstante, existen razones que escapan a la voluntad de los empleados, por lo que se produce de manera involuntaria. En ese sentido, la Real Academia Española (2010) señala que el absentismo laboral es una abstención discernida para asistir a laborar, costumbre de la inasistencia al trabajo por ende el desempeño de funciones y deberes a un cargo, puede estar asociado a la voluntad del empleado. Sin embargo, se deduce que es la sumatoria de los periodos de ausencias del empleado en una organización (Ferraro, 2016).

Por tanto, el absentismo laboral es un fenómeno complejo, que marca el indicio de otros problemas que la organización está adoleciendo, pueden ser los procesos de trabajo,

organizativos y comunicacionales; no obstante, va a reducir la competitividad e incrementar los costos, es por ello importante conocer las posibles causas, y actuar coherentemente con estrategias o medidas de control, porque los costos económicos y sociales se derivan con el tiempo, sino se reduce éste fenómeno (Mazo y Barrera, 2016). Evidentemente el absentismo es un fenómeno complejo que debe ser analizado en sus causas que lo están originando.

En ese sentido, el absentismo laboral es un fenómeno sociológico porque continuamente está presente en la sociedad actual e industrial y repercute en la economía (Irigaray 2017). Entonces, no existe una definición única y universal aceptada del término; esto puede deberse a que según sea el punto de vista y los intereses que estén en juego, es que algunos elementos predominan sobre otros (D' Ottone, 2005, por Ferraro 2016). Sin embargo, la pérdida temporal de días u horas de trabajo, independientemente de las causas que lo originan, circunscriben el absentismo desde el punto de vista práctico.

Clasificación del absentismo laboral.

El absentismo se puede clasificar en múltiples maneras; al respecto Porret (2012), citado por Sánchez (2015), describe algunas formas de clasificación del Absentismo:

Por su origen.- puede clasificarse en ausencias de origen médico, por ejemplo: Apendicitis aguda; o de origen no médico, cuando se presenta un motivo familiar por enfermedad de los hijos que impide que el trabajador asista a su trabajo.

Por causas amparadas por la ley.- son las ausencias legales, por ejemplo calamidades domésticas o ilegales por falta al trabajo no justificada.

Por decisión del trabajador.- puede ser voluntario, por ejemplo la ausencia por un paro cívico o involuntario, la ausencia por falta de motivación.

Modelos determinantes de las causas del absentismo laboral:

Los modelos determinantes que explican las causas del absentismo laboral según Mesa- Kaempffer (2004), por Ferraro (2016), están ligados al modelo económico, psicosocial y retiro organizacional:

El Modelo económico indica que la motivación es el eje central del comportamiento del empleado que se ausenta y de los empleadores que toleran dichas ausencias, según la tecnología de producción que se utilice. Este modelo señala que los trabajadores maximizan sus utilidades, calculando sus beneficios económicos y deciden voluntariamente la cantidad de ausencias en el trabajo, por conveniencia.

El Modelo psicosocial está unido al estado de salud del trabajador, que dependiendo de sus limitaciones va a dejar de asistir a laborar, es decir, su ausencia es involuntaria, para lo cual se puede tener en cuenta el concepto de salud, según la Organización Mundial de la salud, la define no solo como ausencia de enfermedad, sino un estado de bienestar o completa armonía bio-psico- social (Mesa 2004, citado Ferraro 2016).

El Modelo de retiro organizacional, implica la relación que existe entre el absentismo laboral y la voluntad de retiro del trabajo; es decir, aquel empleado que no piensa permanecer en la empresa u organización se ausenta más, previo a ese retiro, se atribuye esa actitud y con frecuencia en personas jóvenes o de menor jerarquía. En éste modelo, existe conveniencias múltiples tanto del trabajador como del empleador. No obstante, el absentismo laboral depende de varias causas y es complejo, que varía según el contexto en el cual se estudie (Ferraro, 2016).

Factores determinantes del absentismo laboral.

En el absentismo laboral intervienen factores determinantes, tales como:

Determinantes individuales: circunscribe la edad, sexo, raza, nivel de cualificación educativa y el estado de salud del trabajador. La edad es una variable que se asocia al

absentismo laboral, estudios indican que a mayor edad mayor tasa de absentismo laboral por patologías, no así con el tiempo de servicio, porque a mayor tiempo de servicio en la organización el empleado siente que debe conservar su trabajo asistiendo hasta el momento de su jubilación. El sexo femenino se asocia al absentismo por factores familiares, hijos, embarazo y enfermedades como migrañas, dismenorrea o infección urinaria, si es casada o con pareja estable se reduce su ausencia en el trabajo. (Sánchez 2015).

La raza no tiene asociación significativa con el absentismo laboral, sino que obedece a la cultura que procede el empleado. El nivel de cualificación educativa, se asocia directamente con el nivel salarial y el cargo, estudios denotaron, que es un factor inversamente asociado con el absentismo laboral. Un reciente estudio, evidenció que en una universidad los empleados con nivel de cualificación educativa menor, es contrario al absentismo laboral, que los empleados con un nivel educativo profesional de maestría, doctorado (Balderas, 2015).

El estado de salud del trabajador indica que las causas médicas determinan mayor absentismo, sobre todo las patologías crónicas por diabetes mellitus, hipertensión arterial y artritis (Vásquez 2011, citado por Sánchez 2015). Asimismo, el sedentarismo es una variable vinculada al deterioro del estado de salud de los trabajadores (Saldarriaga 2007, Martínez 2008., Arcay, 2014, por Sánchez 2015). Actualmente, la enfermedad psiquiátrica ha generado ausencias en el trabajo y son cada vez más frecuentes (Bellarin 2005, Mangado 2008, citado por Sánchez 2015).

Otros estudios, señalan que el absentismo por causa médica sigue representando el mayor porcentaje entre otras ausencias, resaltando las causas respiratorias y las osteomusculares.

Determinantes organizativos: la organización estructural de una institución y la dinámica laboral en el proceso de trabajo influyen positiva o negativamente en las

motivaciones de los empleados, en ese sentido, los factores psico laborales tienen mayor relevancia en las variables determinantes del absentismo, así el medio ambiente laboral puede ser desfavorable por acciones punitivas, impositivas y coercitivas; y favorable por las acciones de trabajo en equipo, identificación y pueden influir en la productividad (Puentes 2010 y Angulo 2013, por Sánchez 2015).

El absentismo laboral se incrementa cuando hay una alta demanda psicológica, discriminación, desequilibrio entre la vida personal y laboral; y una baja probabilidad de promoverse (Niedhammer, I., y col. 2013., citado por Sánchez 2015). Por tanto, la motivación es fundamental, muchas veces el trabajador miente buscando razones para una incapacidad médicas cuya base real es la motivación o psicosocial (Mesa, 2004, Tomás, 2005, por Sánchez 2015).

Condiciones de trabajo, las condiciones de trabajo es una variable que interviene en el absentismo laboral, se liga al trabajo de noche, lugares de alto riesgo como minería, transporte, altura, y los empleos de jornadas extensas. Si bien las instituciones tienen un nivel de tolerancia al ausentismo, pero cuando se altera la producción o se comprometen sus ganancias, debe dejar de existir; por ello, las estrategias de intervención para disminuir el absentismo deben ser eficientes y suficientes, por otro lado, rígidas, para evitar que el trabajador se ausente con mayor frecuencia (Sánchez 2015).

Un estudio, realizado en Dinamarca, mostró que las ausencias de los trabajadores por causas médicas, estuvo relacionado con las condiciones de trabajo, como espacios físicos reducidos, con mayor número de empleados (Pejtersen JH, 2011., citado por Sánchez 2015). Otros estudios, evidenciaron que empleados que integraron oficinas abiertas, tuvieron peores condiciones de salud, debido al riesgo de contacto con personas con patologías infecciosas, asimismo, existen factores psicolaborales que exponen al estrés, así como, los de origen ambiental por incomodidad térmica, o el ruido (Bodin, Chungkham, Wulff, Sánchez, 2015).

Existen otros factores externos del individuo y la organización, que podrían considerarse “macro” y son más difíciles de controlar o intervenir, así, los controles gubernamentales, políticas públicas o cambios en la legislación, otras de manejo complejo. Entonces se deduce que los determinantes individuales, organizativos y condiciones de trabajo tienen causas médicas y causas no médicas que se presentan de manera circunstancial.

Diagnóstico de las causas del absentismo laboral.

Según la Real Academia Española (REA 2018), el término *causa* es aquello que se considera como fundamento u origen de algo, también motivo o razón para obrar, teniendo en cuenta que origina o causa un absentismo, entonces se podría mencionar, que para Chiavenato (2011), las causas del absentismo laboral son diversas y se carece de estudios acerca de su análisis, valores reales, identificación de tipos, calidad, tamaño y repercusión del absentismo en la productividad.

El absentismo laboral es la falta de los empleados en momentos en lo que realmente deberían estar trabajando. No siempre las causas del absentismo se deben al propio empleado, muchas veces se deben a la organización, a una supervisión deficiente, al empobrecimiento de las tareas, a la falta de motivación, y estímulo, a las condiciones desagradables de trabajo, a la precaria provisión del empleado en la organización, a los impactos psicológicos de una dirección deficiente. Las causas de absentismo laboral deben diagnosticarse a fin de aplicar estrategias de mejoras en las políticas organizacionales y de supervisión, reduciendo y retardando el absentismo laboral del personal. Por ello, en el diagnóstico de las causas del absentismo laboral, se debe tener en cuenta la clasificación desde sus orígenes (Ferraro, 2016).

Causas del absentismo laboral.

Si bien, el absentismo laboral es la inasistencia de un empleado que se esperaba que asistiría a laborar excepto en los periodos vacacionales y huelgas; no obstante, el absentismo

laboral por causas médicas es el periodo de ausencia del empleado por una incapacidad, a excepción de un embarazo, según la Organización Internacional del trabajo (2015). Por ello, el absentismo laboral puede clasificarse en ausencias del empleado con un origen médico donde el profesional competente determina que el empleado padece de algunos problemas de salud, en ese sentido se puede denominar el absentismo por causas médicas (Porret 2012, por Sánchez, 2015).

El absentismo por causas médicas tiene implicancias desfavorables tanto para el empleado que padece el problema de salud, como también para la empresa que pierde productividad y por ende afecta y retrasa el crecimiento social y económico (Saldarriaga 2007). Estudios evidencian que el absentismo laboral por causas médicas, en su mayoría son las enfermedades respiratorias, seguidas de las enfermedades del sistema musculo esquelético (Vásquez, 2013). El absentismo por causas médicas se deriva de alguna patología reconocida, pudiendo ser real o falso (Jiménez 2017. Pág. 39).

El absentismo planificado y no planificado, el absentismo planificado o programado, se produce cuando el empleado y el empleador son conscientes de que el empleado no va a trabajar y por lo tanto son capaces de planificar a la luz de esa conciencia, cuando es planeado con anticipación y con un control tal que no se vea afectada la jornada de trabajo en curso y el absentismo no planeado o planificado es aquel que no ha sido planeado con anticipación, se produce cuando un empleado no va a trabajar y el empleador en realidad espera que el empleado esté en el trabajo, surge de manera imprevista y es de carácter urgente, por ejemplo la incapacidad temporal (Beil-Hildebrand, por Ferraro 2016, pág. 10).

Si bien el absentismo laboral por causas médicas tiene implicancias adversas por el padecimiento del empleado en los problemas de salud; sin embargo, el absentismo planeado o programado va a disponer con antelación a que no se vea afectada la jornada de trabajo en curso. En ese sentido, es importante reconocer que la enfermería profesional en la actualidad

no se limita a una práctica tradicional, sino una práctica responsable derivada de su propia evolución y condicionantes de su entorno. Sin embargo, en el sistema de trabajo de enfermería ya sea en el sector público o privado, y en la práctica independiente, asume un mejoramiento continuo de la organización en su desempeño y efectividad de sus procesos. Por tanto, enfermería está inmersa en la planificación y programación de recursos humanos, lo que le va a permitir tomar decisiones de acuerdo a las necesidades de personal; por tanto, para cubrir turnos de trabajo calcula el personal necesario de enfermería en base a la jornada laboral, entonces, el porcentaje de absentismo previsible se establece considerando las ausencias que pueden proveerse por estar reglamentadas (Balderas, 2015).

Dimensiones del absentismo laboral:

En el presente estudio se describe el absentismo laboral por causas médicas teniendo en cuenta las programadas y las no programadas.

Causas médicas programadas:

Si bien el absentismo laboral tiene origen médico, por que el trabajador padece de un problema de salud, en ese sentido el absentismo es por causas médicas (Porret 2012, Sánchez 2015); la OIT hace referencia que el absentismo por causa médicas, es la baja laboral atribuible a una incapacidad del individuo excepto las derivadas del embarazo normal (Cuevas, 2011).

Cuando el absentismo por causa médicas es programado, como en el caso de la maternidad, entonces el empleado y el empleador son conscientes de que la ausencia es planeada con anticipación (Beil-Hildebrand, Ferraro 2016). No obstante, muchos autores coinciden que el absentismo laboral por causas médicas son aquellas ausencias del empleado producidas temporalmente por un periodo de tiempo y con un control autorizado por un profesional competente; pero es programado cuando se pronostica su descanso con antelación y no se afecta la jornada laboral (Vásquez 2013, Jiménez 2017 y Ferraro, 2016).

El absentismo laboral por causa médicas programadas, pueden ser:

Licencia por maternidad, es el periodo de descanso en protección a la maternidad, que se le concede al personal femenino, con seguro regular y que tiene vínculo laboral, puede gozar de 45 días de descanso prenatal y 45 días de descanso post-natal (Ley N° 30367. Decreto Supremo N° 002-2016-TR); se prohíbe el trabajo durante determinado plazo y posterior al parto. Está autorizado por un personal competente, quien diagnostica, el embarazo único, embarazo múltiple, embarazo prolongado y al recién nacido con discapacidad (Ley N° 26644. 2018).

Asimismo, Angulo, A. (2013) refiere que los trabajadores pueden participar de la vida familiar, dando un paso en el camino de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, por tanto, se debe guardar un equilibrio para favorecer los permisos por maternidad y paternidad, sin que ello afecte negativamente a las posibilidades de acceso al empleo, a las condiciones de trabajo y al acceso a puestos de especial responsabilidad de las mujeres.

Causas médicas no programadas:

Saldarriaga (2007) y Vásquez (2013) refieren que las causa médicas producen padecimientos de salud del empleado, también se disminuye la productividad de las organizaciones, y las enfermedades respiratorias, musculo esqueléticas son las de mayor presencia; No obstante, las causas médicas no programadas, son aquellas ausencias del empleado producidas por un problema de salud que lo incapacita temporalmente a proseguir en su trabajo y que se presenta de manera imprevista, no programada, ni planificada y tiene carácter de urgente (Ferraro, 2016).

Estudios relacionados a los absentismos por causa médicas no programadas son las incapacidades temporales, que se producen por motivos de salud, es decir, que los empleados están alejados de sus puestos de trabajo por enfermedad, estas causas producen la mayoría de horas perdidas en el trabajo (Rubio, 2015).

Asimismo, Bonilla (2014), en un estudio señala que las principales causas de absentismo en el CAMI Vista Hermosa fueron incapacidad por enfermedad, retraso o ausencia por trabajo adicional y calamidad doméstica, se asocia a que la empresa pertenece al sector salud, donde existe una carga laboral alta y una cultura de tener uno o más trabajos simultáneos.

El absentismo por causas médicas no programadas puede ser:

Licencia por enfermedad.

Si bien el absentismo laboral es un problema de salud inherente al médico, debido a que el empleado enfermo al que se enfrenta cumple entre otros al rol de funcionario de una empresa, el deterioro de su salud puede ser en situaciones causado o agravado por su actividad laboral. Muchos empleados enferman y las razones por las que se certifican con mayor frecuencia son las patologías respiratorias y/o osteoarticulares, resaltando los meses de junio, julio y agosto, fechas que se relacionan con la mayor incidencia de infecciones respiratorias en invierno (Camarota, 2015).

Se considera licencia por enfermedad al periodo de descanso físico del empleado originado por una enfermedad que lo incapacita para continuar en el trabajo, se otorga al empleado un certificado por derecho y depende de la severidad de la enfermedad; las enfermedades más frecuentes causantes del absentismo laboral son las patologías osteo musculares, las afecciones respiratorias, los trastornos gástricos, los padecimientos circulatorios, las enfermedades ginecológicas y las patologías neurológicas con cuadros de depresión, ansiedad (Es Salud, 2014).

Licencia por accidente.

El absentismo laboral derivados de los accidentes de trabajo son levemente más frecuentes en los empleados menores de 30 años, aunque las diferencias por edad nos son estadísticamente relevantes o significativas. En ese sentido, datos demuestran que las mujeres

tienen una proporción mayor de accidentes de trayecto que sus pares hombres con un 4,3% y 2,2%, respectivamente, son diferencias significativas (Hoffmeister, 2014).

La licencia por enfermedad es el periodo de descanso físico del empleado que se produce por accidentes comunes, es prescrito por el médico tratante, quien considera necesario para que el paciente logre una recuperación física y mental que le permita retornar a su actividad (EsSalud, 2014).

Licencia por accidente o enfermedad laboral.

El absentismo laboral producido por lesiones o accidentes laborales o por enfermedades laborales es una problemática creciente (Hoffmeister, 2014).

La licencia por accidente o enfermedad laboral es el periodo de descanso físico originado por una enfermedad o accidente laboral inherente a las características del trabajo del empleado, y por derecho se le reconoce y se le reserva su puesto de trabajo (Gonzales, 2014).

Efectos del absentismo laboral

Los costos del absentismo laboral se ocasionan por el número de horas o días perdidos, la sobrecarga de trabajo y la disminución de productividad, los gastos de hospitalización. Los costos, que se originan para los empleadores y para el empleado, quien por su incapacidad pierde beneficios del salario por estar apartado del proceso de productividad (González, 2014).

Los efectos del absentismo son diversos, pero según Jiménez (2017), presenta la siguiente clasificación:

Efecto organizativo, el absentismo como fenómeno producen numerosos problemas en la organización de las instituciones, debido a que el empleado ausente va a ser reemplazado por otro que necesitará estar habituado a ese tipo de trabajo, además que para que se compense las horas no trabajadas se le retribuye con horas extras; por ello, las

consecuencias negativas del absentismo, se da por la escasa práctica, conocimiento y experiencia en la actividad del sustituto con la del empleado ausente, eso genera descontento en el equipo de trabajo, manifestando quejas, malestar, baja productividad y calidad (Jiménez 2017, pág. 40).

Efecto psicosocial, relacionado al clima laboral y organizacional; y el estrés. Si bien la Organización Internacional del trabajo, define a los factores psicosociales como la interacción de los elementos del trabajo en su contenido, organización y gestión; y la persona en sus competencias y motivaciones, cuando están afectadas, sus consecuencias redundan en la institución y salud individual. La percepción del empleado puede verse alterada debido al medio ambiente humano psíquico y físico en el que se desarrolla, generando conflictos de todo tipo, baja productividad, poca calidad; el clima organizacional, son los elementos del proceso de gestión, que deriva de los sistemas de información tecnológica, de los aspectos financieros y el resultado. Otro detalle a controlar son las tensiones nerviosas excesivas y continuas del empleado, que puede perjudicar su salud física, alterando su calidad de vida y generando conflictos, ya que, se puede prevenir cuando se contrarresta la sobrecarga de trabajo, la repetitividad de la actividad, cuando se define los roles, se promueve un personal proactivo y que tenga seguridad del trabajo que realiza, se le capacite continuamente y afronte las dificultades (Jiménez - Marrugo 2017, pág. 42).

Efecto económico, la ausencia del trabajador disminuye los ingresos de haberes del empleado, a la institución le disminuye la calidad de atención y por ende la producción, afectando la economía nacional.

Otro aspecto, que menciona Sánchez (2015), en relación al personal de enfermería es el efecto del absentismo en la calidad y continuidad del servicio brindado, porque una ausencia perjudica la atención del paciente que no va a ser oportuna, por cuanto se requiere de un personal con iguales características de competencia.

Consecuencias de absentismo laboral

Existen organizaciones donde el ausentismo ocasiona algo más que una interrupción; que puede ser una reducción drástica de la calidad del producto, y, en ciertos casos, llega a provocar la paralización total de las instalaciones de producción. No obstante, el absentismo afecta la eficacia y eficiencia de cualquier organización. Existen puestos de trabajo, donde el empleado adquirió destrezas (Cirujanos y pilotos de aeronave), tal vez es mejor para la organización si el empleado fatigado o enfermo *no* acude a trabajar, porque el costo de un accidente en tales trabajos sería desastroso. Sin embargo, existen casos donde las organizaciones se benefician si el ausentismo de sus empleados es bajo (Robbins, 2009).

En los hospitales, el personal de enfermería es la mayor fuerza de trabajo y el recurso más importante, que va a dar comodidad, seguridad y bienestar al paciente; en ese sentido, el equipo de enfermería maneja a diario instrumentos y situaciones organizativas, de coordinación e información, participando en todos los aspectos del funcionamiento de los servicios de salud. No obstante, para que realice con eficiencia las actividades y/o funciones que le compete debe contar con una dotación de personal suficiente que aseguren los cuidados que precisan los pacientes o usuarios en las distintas unidades, las 24 horas del día, los 365 días del año (Ferraro, 2016). En ese sentido, se ve afectado la calidad y seguridad de los cuidados, y muchas veces los enfermeros deben delegar actividades de riesgo; el absentismo desorganiza el trabajo del equipo, y altera la calidad y cantidad de atenciones al paciente, desencadenando problemas a los enfermeros gerentes, debido a que un número reducido de personal termina asumiendo una carga excesiva de trabajo, lo cual provoca desequilibrio en su salud, en consecuencia aumentan las faltas de los trabajadores, siendo éste un ciclo patológico en la vida de la institución (Becker y Carvalho 2008, por Nava 2013).

El impacto del absentismo es a nivel individual, económico y social, específicamente cuando se habla de instituciones prestadoras de servicios de salud, las condiciones de trabajo deben garantizar su permanencia, no obstante, el personal de enfermería está constantemente expuesto a riesgos ocupacionales.

Comprender el fenómeno del absentismo dentro de una organización laboral involucra la capacidad de identificar el proceso a partir del cual se ha conseguido obtener ese resultado y cuáles hubieran podido ser sus alternativas.

El absentismo laboral del personal sanitario constituye un fenómeno que preocupa a las instituciones de salud por sus repercusiones: deterioro del clima laboral, desmotivación de los empleados, accidentabilidad, desvirtuación de las tareas inherentes a la profesión, deterioro de calidad, entre otros (Ferraro, 2016).

Estrategias para mejorar el absentismo laboral

Para mejorar el Absentismo, según Robbins (2009), las estrategias planteadas en mayor número han sido las que infieren directamente de las atribuciones causales que se consideran responsables del fenómeno, en ese sentido, las estrategias de intervención más frecuentes, en el absentismo voluntario tiene que ver con la utilización de los derechos laborales de los trabajadores y, por tanto, las acciones propuestas se refieren, al control de las ausencias o del manejo de recursos de la institución, por diferentes vías y métodos (ej.: Premio-castigo). No obstante, un factor determinante en la calidad de la atención es la satisfacción del empleado, que realizará su trabajo con calidad y eficiencia.

Las estrategias en el caso de los absentismos por las condiciones de trabajo, están relacionadas a mejorarlas; entonces, se propone una reorganización del personal y del medio ambiente, para reducir significativamente las ausencias por enfermedad. (Bodin, Chungkham, Wulff, 2014, por Sánchez, 2015)

El absentismo puede reducirse con efectividad, si se identifican las causas, así, en el perfil sociodemográfico de los empleados y ser liderado por un adecuado sistema de gestión de la salud, integrando un adecuado diagnóstico, evaluación y manejo oportunos, que comprenda intervenciones médicas, psicosociales, organizativas y ergonómicas, no obstante se requiere de la responsabilidad, competencias y compromiso del empleado (Gonzales, 2014).

Por otro lado, es importante la gestión de los recursos humanos, donde se genere planes y políticas que conduzcan a un clima laboral óptimo, donde se evidencie valores en los empleados (Jiménez, 2017).

Al respecto, Baptista y Méndez (2016) plantean que para disminuir el porcentaje de absentismo laboral por razones médicas, se debe realizar estudios que permitan tener las opiniones del empleado en relación a las condiciones laborales, a las medidas de prevención, a la promoción de la salud, con la finalidad de disminuir de manera significativa los riesgos de enfermedad. En ese sentido, es necesario contar con personal de enfermería idóneo, que logre establecer vínculo directo con los pacientes y familiares; a la vez realice los nexos de ellos con el médico u profesional de la salud. (Buchan, Seccombe, 1995, por Gonzáles, 2014).

Medición del absentismo laboral

Para medir el absentismo laboral algunos autores coinciden que los indicadores se deben ajustar a las necesidades de cada organización (Jiménez, 2017). Indudablemente, para medir el absentismo laboral existen diferentes formas de abordarlo, así, se tiene indicadores globales que establecen datos comparativos y metas, el índice de frecuencia, el índice de gravedad y la proporción de ausentes (Sánchez, 2015).

Indicadores de medida del Absentismo.

La OIT, plantea como indicadores: Tasa global del absentismo (TGA), representa la proporción, en porcentaje, entre los días laborales perdidos por ausentismo y los días laborados previstos. Se expresa por el número de ausencias en un periodo entre el número de trabajadores en nómina para ese periodo por cien (Jiménez, 2017. Pág. 43)

Los indicadores de absentismo habitualmente empleados, según Ortiz (2003), son de: Magnitud, frecuencia y duración.

Magnitud, representan el total de tiempo perdido por trabajador en un periodo determinado, siendo la forma más habitual de medida las horas o días por año.

Frecuencia, recogen el número de ausencias ocurridas en un periodo concreto.

Duración, se puede hallar a partir del total de días de absentismo dividido por su frecuencia.

En ese sentido, Baptista (2016) propuso la utilización de los indicadores como la tasa global del absentismo, índice de frecuencia, índice de duración y el índice de severidad.

La tasa global del absentismo (TGA) representa una proporción, en porcentaje, entre los días laborales perdidos por absentismo y los días trabajados previstos; para hallar la TGA, se multiplica el número de ausencias en un periodo por 100 y se divide entre el número de empleados en nómina para ese periodo.

El índice de frecuencia (IF), es la relación entre el número de episodios de absentismo y el número de trabajadores de bajo riesgo; para hallar IF, se multiplica el número de ausencias para un periodo por 200,000 y se divide entre el número de horas-hombre trabajadas para ese periodo.

El índice de duración de media de la baja o promedio de duración del periodo de ausencia (PD), es la relación de días perdidos y el número de episodio del absentismo; se

halla multiplicando el número total de días perdidos en el periodo por 100 y se divide entre el número de ausencias para ese periodo.

El índice de severidad (IS) es la relación de número de días perdidos sobre el total de horas –hombres trabajados; se halla multiplicando el número de días perdidos por 200,000 y se divide entre el total de horas hombre trabajadas.

Cálculo de índice de ausentismo

En cuanto a los índices, Molinera (2001), por Villaplana (2012), destaca que los índices de absentismo laboral usualmente utilizados son:

El índice de absentismo momentáneo, es el número de ausencias en un momento concreto según el número de trabajadores por cien. El índice de Absentismo, es el número de ausencias en un periodo de tiempo determinado dividido por la media de trabajadores en estudio por cien. El índice de incapacidad, es el número de jornadas perdidas por empleado y año dividido por número de empleados. La Tasa Global de Ausencia o Índice de Absentismo Absoluto, proporción del total de días de ausencia de todos los empleados respecto a los días teóricos de trabajo (Pág. 35).

Para Chiavenato (2013), el índice de absentismo refleja el porcentaje de tiempo no trabajado como consecuencia de las faltas en relación con el volumen de actividad esperada o planeada. En estos términos el índice se calcula con la fórmula siguiente:

Índice de absentismo= Número de hombre días perdidos por ausencia en el trabajo X
100/ Valor promedio por número de días de trabajo.

Muchas organizaciones refinan este cálculo con la inclusión de los retardos y las medias faltas, al sustituir días por horas, con la fórmula siguiente:

Índice de absentismo = Total de hombres horas pérdidas X 100/ Total de hombres horas trabajadas.

El índice debe considerar un periodo determinado semana, mes o año. Algunas organizaciones lo calculan diariamente para hacer comparaciones entre los días de la semana (Pág. 124).

Definición conceptual de términos

Absentismo laboral: es la inasistencia frecuente del personal de enfermería al trabajo, que interrumpe y retrasa labores que impiden se opere bien y se logren objetivos quedan excluidos los periodos vacacionales (Robbins 2009).

Perfil demográfico: son las variables o condiciones individuales que posee el personal de enfermería en cuanto a su edad, sexo, estado civil, nivel de formación, nivel de jerarquía (RAE, 2018).

Causas: es todo aquello que se considera como fundamento, razón, motivo u origen del absentismo laboral (RAE, 2018).

Causas de Absentismo: son los motivos diversos de la inasistencia del personal de enfermería, que carece de estudios acerca de su análisis, valores reales, identificación de tipos, calidad, tamaño (Chiavenato, 2013).

Absentismo por causa médica: son las ausencias del personal de enfermería por motivos de enfermedad, diagnosticados por el médico (Porret, 2012, por Sánchez, 2015),

Absentismo laboral por causa médica planificados o programados: son las ausencias del personal de enfermería que, por motivos de enfermedad, el médico diagnostica con anticipación y son amparados por la ley, se considera las licencias por maternidad (Porret 2012 y Es Salud 2015).

Absentismo laboral por causa médica no planificada o no programada: son las ausencias del trabajador que por motivos de enfermedad, el médico diagnostica, para salvaguardar su vida y restablecer su estado de salud; surge de manera imprevista y es de carácter urgente, se incluye la incapacidad temporal; se evidencia las licencias por

enfermedad como patologías osteo musculares, respiratorios, gástricos, circulatorios, afecciones ginecológicas y neurosis patológicas.; las licencias por accidente común; licencia por enfermedad laboral (Vásquez, 2013).

Personal de enfermería: es el trabajador de salud que brinda servicio al usuario durante los 365 días del año, 30 días del mes y 24 horas del día (Balderas, 2015).

Personal Nombrado: es el trabajador que tiene un vínculo laboral estable con la institución (ROF/HMA, 2013).

Personal Contratado (CAS): es el personal de enfermería que mantiene un vínculo laboral con la institución no estable, llamado personal en la modalidad nombrado (Contrato administrativo en salud). (ROF/HMA, 2013).

Definición conceptual de la variable

Absentismo laboral por causas médicas: es la inasistencia frecuente del empleado al trabajo por enfermedad, que interrumpe y retrasa las labores, impide se logren objetivos, y que son diagnosticados por el profesional competente. Pueden ser planificadas o programadas y no también.

Las programadas: son las ausencias del trabajador que por motivos de enfermedad, el profesional diagnostica con anticipación y son amparados por la ley, se considera las licencias por maternidad.

Las no programadas: son las ausencias del trabajador por enfermedad, el médico diagnostica, para salvaguardar su vida y restablecer su estado de salud; surge de manera imprevista y es de carácter urgente, se incluye la incapacidad temporal; Se evidencias las licencias por enfermedad como patologías osteo musculares, respiratorios, gástricos, circulatorios, afecciones ginecológicas y neurosis patológicas u otras afecciones fisiológicas; las licencias por accidente común; licencia por enfermedad laboral.

Capítulo III

Metodología

Descripción del lugar de ejecución

Esta investigación se ejecutará en una dependencia del Ministerio de Salud, que es el Hospital María Auxiliadora, ubicado en la Av. Miguel Iglesias N° 968 - San Juan de Miraflores, situado en Lima Sur, según su área de jurisdicción, comprende los distritos aledaños como San Juan de Miraflores, Villa María del Triunfo y Villa el Salvador y otros distritos (Surco, Barranco y Chorrillos).

El Hospital María Auxiliadora, es una institución pública de Tercer Nivel, por su complejidad y capacidad resolutoria, considerado hospital de referencia en Lima Sur, brinda Atención Integral Básica en los Servicios de Salud a la población, según proyección para el período 2018, fue de 2, 378,223 habitantes, dato referencial del área de influencia directa, pero que abarca aún más allá de la Provincia de Lima. (HMA: Compendio estadístico 2018).

El estudio se circunscribe en el Departamento de Enfermería, como unidad orgánica encargada de ejecutar acciones y procedimientos que aseguren una atención integral e individualizada al paciente, según grados de dependencia, diagnóstico y tratamiento médico, proyecta sus acciones a la familia y la comunidad. Estructuralmente, está organizada en cinco servicios asistenciales (Consulta Externa, Emergencia y Cuidados Críticos, Centro Quirúrgico y Central de Esterilización, Hospitalización, Atención Preventivo Promocional), cada uno con objetivos orientados al logro de los objetivos funcionales del Departamento.

Población y muestra

La población: estará constituida por todo el universo del personal de enfermería que labora en los diferentes servicios del hospital, son un total de 845 personas, de los cuales 375 son enfermeros y 470 son técnicos de enfermería, teniendo en cuenta los criterios de inclusión y exclusión.

La muestra: la selección de la muestra estará conformada por el total de la población, mediante el muestreo no probabilístico, por conveniencia.

Criterios de inclusión:

- Todo personal de enfermería que hayan laborado el año 2018, bajo la modalidad de nombrados y de Contrato Administrativo de Servicios (CAS).
- Personal de enfermería que hayan presentado ausencias laborales y que están registradas en la matriz de inasistencias.
- Personal de enfermería que presentaron papeletas de permiso.
- Personal de enfermería con descanso médico autorizado por personal competente.

Criterios de exclusión

- Personal de enfermería que durante ese periodo no han registrado ausencias.
- Personal de enfermería que hayan cesado o jubilado.
- Personal de enfermería contratada en la modalidad de terceros.

Tipo y diseño de investigación.

La presente investigación tiene enfoque cuantitativo, porque recoge, describe y analiza los datos cuantitativos obtenidos de la variable en estudio; por los objetivos del estudio es de tipo básica, porque se encamina a ampliar el conocimiento teórico existente respecto a la variable en estudio; según la recolección de datos, es un estudio documental, porque registra los datos significativos de las fuentes: matriz de inasistencia del personal de enfermería, los datos de las boletas de permiso y los datos personales.

El diseño de investigación fue no experimental por que no habrá manipulación deliberada de la variable en estudio (Hernández, Fernández y Baptista, 2014); es transversal porque la medición se efectuará en un periodo de tiempo único; y descriptivo por que trata de describir el comportamiento de los sujetos estudiados en las variables de estudio. Además, es retrospectivo, ya que se revisará y recopilará la información durante el tiempo de enero a

diciembre de 2018, cuyo contenido está en la base de datos de las inasistencias y las boletas de permiso de los servicios competentes.

Identificación de la variable.

El estudio consta de una variable que trata de determinar el absentismo laboral por causas médicas programadas y no programadas.

Absentismo laboral por causas médicas.

Operacionalización de variables.

Absentismo Laboral por causas médicas

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición
<p>Absentismo laboral por causas médicas: es el periodo de ausencias del empleado al trabajo que interrumpe y retrasa las labores y los objetivos institucionales, por padecer una incapacidad temporal o un embarazo, evaluados por personal competente.</p> <p>Robbins (2009), RAE (2010), Chiavenato (2013), Porret (2012), Es Salud (2018)</p> <p>.</p>	<p>Absentismo laboral por causas médicas:</p> <p>Son las ausencias del personal de enfermería por motivos de maternidad previstos con antelación y motivos de enfermedad, accidentes comunes, accidentes o enfermedades laborales imprevistas y urgentes, que alteran la dinámica laboral, son diagnosticados por profesional competente.</p> <p>El instrumento para la recolección de datos será una ficha de registro, que será medido en una escala nominal.</p>	<p>Causas medicas programadas</p>	<p>- Licencia por maternidad.</p>	<p>Presentes</p> <p>Ausentes</p>
		<p>Causas medicas no programadas</p>	<p>- Licencia por enfermedad</p> <p>- Licencia por accidentes</p> <p>- Licencias por accidentes laborales</p>	

Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

Para la recolección de los datos se utilizará la técnica análisis documental y el instrumento una ficha de registro de datos que ha sido elaborada por la autora, La validez se obtuvo mediante 06 jueces expertos y se aplicó la prueba binomial para ver concordancia de jueces, siendo la p menor de 0,05 (Anexo D).

La ficha de registro es un instrumento que consta de cuatro (04) partes, la primera es la presentación que describe el objetivo y propósito del estudio, la segunda son las instrucciones que señala llenar los espacios en blanco y marcar con aspa, la tercera son los datos describe el perfil demográfico del personal de enfermería que incluye: edad, sexo, estado civil, cargo de formación, cargo jerárquico, modalidad de trabajo, tiempo de servicio en la institución, turno de trabajo, área de trabajo donde pertenece, números de hijos, estudios de pos grado, y la cuarta parte indica los datos específicos que evidencia las preguntas relacionadas a las ausencias de trabajo en días y horas, los motivos de ausencia según las causas médicas programadas y no programadas, en las causas médicas programadas incluye las licencias por maternidad con alternativas desde 0 a 4; en las causas médicas no programadas comprende las licencias por enfermedad con sus respectivas alternativas del 0 al 13, en las licencias por accidente comunes con alternativas de 0 a 3 y en las licencias por enfermedad y accidentes laborales con alternativas de 0 a 3.

Proceso de la recolección de datos.

En el procedimiento de recolección de datos se tendrá en cuenta el permiso de la dirección general, a la Oficina de Apoyo a la Docencia e Investigación (OADI) del Hospital.

Con antelación a la recolección de datos se solicitará el permiso a las unidades competentes, se efectuarán coordinaciones con la jefatura del Departamento de Enfermería, con la jefatura de la Oficina de personal, con la jefatura de la oficina de control de permanencia del personal y de legajos.

Posteriormente se procederá a solicitar la base de datos en excell de las inasistencias, los documentos y registros, y se aplicará el instrumento a fin de identificar la variable del estudio.

El llenado de las ficha de registro se efectuarán por cada dato obtenido de la base en el programa excell, de las boletas de permiso y de los documentos de legajos, de los profesionales, se utilizará un ambiente del departamento de enfermería y un aula de clases, el horario será en las mañana preferentemente y tardes, pero, que coincida con los horarios de las unidades competentes, las fichas serán llenadas en su totalidad. Se recolectarán los datos durante los días de la semana de lunes a viernes en el horario de 8am a 12 a.m. y de 2 p.m. a 4 p.m.

Procesamiento y análisis de datos

Después de la recolección de datos se procederá al procesamiento, mediante la aplicación de programa estadístico SPSS Versión.23 y Excel 2019.

La presentación de los datos se realizará a través de tablas y gráficos, y para el análisis e interpretación a la luz de la literatura.

Los datos obtenidos serán procesados estadísticamente a través de tablas dinámicas, mediante la estadística descriptiva, utilizando número, frecuencia, media, porcentajes.

Consideraciones éticas

Se tomará en cuenta la autorización de la entidad, mediante la autorización de las autoridades competentes, respetando las decisiones del Comité de ética e investigación institucional, teniendo en cuenta los principios de autonomía y de confidencialidad, porque los datos se recogerán guardando el anonimato. Antes de realizar el estudio, se contará con el permiso y aceptación de los responsables de los archivos de documentos que servirán para el registro, teniendo en cuenta el principio de beneficencia.

Capítulo IV

Administración del proyecto de investigación

Cronograma de ejecución

ACTIVIDADES	2019					
	MAYO	JUN	JULIO	AGOSTO	SET	OCT
Elaboración de Proyecto	X	X				
Elaboración de instrumentos	X	X				
Revisión de proyecto final		X	X	X		
Revisión y aprobación del estudio			X	X		
Autorización y permiso del Establecimiento			X	X		
Coordinación con autoridades			X	X		
Coordinación con personal de salud			X	X		
Inicio de recolección de datos				X		
Aplicación de instrumentos				X		
Término de recolección de datos				X		
Procesamiento de datos				X	X	
Elaboración de cuadros/ gráficos					X	
Análisis e interpretación de datos					X	
Elaboración del informe final						X

Presupuesto

Cod.	Concepto	Cantidad	Unidad de Medida	Costo unitario S/.	Costo total S/:
BIENES					
01	Papel A4	03	Millares	30.00	90.00
02	Lapiceros	12	docenas	10.00	120.00
03	Lápices	12	unidades	0.50	6.00
04	CDS	12	docena	12.00	6.00
05	Fotocopia	02	Millar	100.00	200.00
06	Empaste	10	unidades	10.00	100.00
07	Impresión	01	millar	500.00	500.00
08	Servicio de Internet (antivirus)	02	unidades	100.00	200.00
09	Procesamiento de Datos (Programa)	02	unidades	100.00	200.00
10	Otros servicios de informática (Buscadores)	02	unidades	100.00	200.00
11	Refrigerios	150	unidades	10.00	1,500.00
12	Movilidad local	60	boletos	2.00	120.00
	TOTAL				3242.00

Referencias

- Aguirre, W., y Moreno, J.M. (2018). Características Asociadas al absentismo laboral prolongado de causa médica en trabajadores agroindustriales en Perú: Un Estudio Transversal. *Horizonte Médico*, (4), 27. Recuperado de: <https://doi.org/10.24265/horizmed.2018.v18n4.04>
- Angulo, A (2013). Cambio organizacional y ausentismo laboral en las fundaciones sin fines de lucro. In *Forum Humanes*. Vol 1, N° 2, pág. 18-37.
- Amorós, E. (2007). Comportamiento organizacional. Juan Carlos Martínez Coll. Eduardo Amorós. . (2007). Comportamiento Organizacional: En Busca del Desarrollo de Ventajas Competitivas. Escuela de Economía. USAT. Lambayeque – Perú. Enero. Recuperado de: www.usat.edu.pe/carreras1/economia.
- Almodóvar, M. J., Pérez, B., Jaureguizar, E., Pérez, M., Coca, P., y García, M. (2017). Estudio del absentismo laboral de los celadores en un hospital de agudos / hospital. *Medicina y Seguridad Del Trabajo*, (248), 225. Retrieved from <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edssci&AN=edssci.S0465.546X2017000300225&lang=es&site=eds-live>.
- Baptista, C. D., Méndez, C. S., Zunino, C. N. (2016). Ausentismo Laboral. VI Jornada Académica de la Facultad de Ciencias Económicas y Administración. 18, 19 y 20 de octubre de 2016. Universidad de la República de Uruguay. pág. 8.
- Esta es la versión html del archivo http://fcea.edu.uy/Jornadas_Academicas/2016/Ponencias/Administracion/Ausentismo%20Zunino%20Mendez%20y%20Baptista.pdf.
- Balderas, M.L. (2015), Administración de los servicios de enfermería. (6ta edición). Editorial Mc Graw Hill. México. Pág. 188, 192.

- Bonilla, D.C., Carrasco, L.M., Florez, A.M., Martínez, L.P. Pardo, C.M., Barbosa, J., & Giovanni, W. (2014). Ausentismo laboral en el Centro de Atención médica Inmediata Vista Hermosa I nivel, empresa social del estado. *Ciencia y Tecnología para la salud visual y ocular*, 12(1), 21-32.
- Cataño, E. A., Correa, E., y Berbesi, D. Y (2017). Factores asociados al absentismo laboral en los empleados de una institución de salud de Medellín. Colombia, 2016 / Employees' Labor Absenteeism: Associated Factors from a Healthcare Institution in Medellin. Colombia, 2016. *Medicina y Seguridad Del Trabajo*, (249), 311. Retrieved from <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edssci&AN=edssci.S0465.546X2017000400311&lang=es&site=eds-live>
- Camarota, R., & Pardiñas, V. (2015). El absentismo laboral de causas médicas en la Policía Nacional Uruguaya. *Biomedicina*. 10(1), 34-53.
- Cuevas, Y., García, T. & Villa, M.E. (2011). Caracterización del ausentismo laboral en un centro Médico de I nivel (Doctoral dissertation. Universidad del Rosario)
- Chiavenato, I. (2011). Administración de recursos humanos. (9na ed). Editorial McGraw Hill México. Pág.123-124.
- ES SALUD (2014): "Normas y procedimientos para la emisión, registro y control de las certificaciones médicas por incapacidad temporal y maternidad en Es Salud". Directiva de Es Salud Gerencia General N°015- 2015.Resolución de Gerencia General N° 1311-GC- ESSALUD-2014.Lima- Perú.
- Ferraro, C. (2016). Incidencia de ausentismo laboral y factores determinantes en el personal de enfermería del Hospital Zonal Especializado en Oncología "Luciano Fortabat de Olavarria". Beil-Hildebrand (1996). Mesa- Kaempffer (2004), D'Ottone, (2005), Rosario: Universidad Nacional de Rosario. Maestría en Gestión de Sistemas y Servicios de Salud.

- Fernández, M., y Herrero, M. (2003). Cuantificación del absentismo laboral en la empresa. Una herramienta para la medición de los niveles de seguridad y salud en la empresa. 28. Pág. 4-10.
- González, A. (2014). Posibles causas que ocasionan ausentismo laboral en el personal de enfermería del Hospital Tránsito Cáceres de Allende-período 2010. Buchan, J., Seccombe, I (1995); (Doctoral dissertation, Tesis de maestría). Universidad Nacional de Córdoba, Córdoba, Argentina).de <http://bases.bireme.br/cgi-bin/wxislind.exe/iah/online/?IsisScript=iah/iah.xis&src=google&base=LILACS&lang=p&nextAction=lnk&exprSearch=750198&indexSearch=ID>. Es una instantánea de la página según apareció el 1 May 2019 09:44:33 GMT.
- Hoffmeister, Lorena, Vidal, Carolina, Vallebuona, Clelia, Ferrer, Nelly, Vásquez, Pamela, & Núñez, Gabriela. (2014). Factores Asociados a Accidentes, Enfermedades y Ausentismo Laboral: Análisis de una Cohorte de Trabajadores Formales en Chile. *Ciencia & trabajo*, 16(49), 21-27. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492014000100005>
- Hernández, R. Fernández C., y Baptista, C. P. (2014). *Metodología de la investigación* (6ª Ed.). México: McGraw Hill.
- Hospital María Auxiliadora (2018). Compendio Estadístico. ASIS. Lima- Perú.
- Hospital María Auxiliadora (2013). Reglamento de Organización y Funciones.
- Irigaray, C. (2017). Absentismo laboral y métodos de motivación. Universidad de la Rioja, servicio de publicaciones. Curso académico 2016-2017. Pág. 6.
- Jiménez, S. y Marrugo, R.A. (2017). “Análisis de los factores que generan ausentismo en el personal operativo de la Fundación SERSOCIAL de la ciudad de Cartagena”. Universidad de Cartagena. Facultad de Ciencias Económicas. Programa de Administración de Empresas. Cartagena de Indias, D.T Y C.

- León, H.N. (2018). Características del Ausentismo Laboral por contingencia común en el personal Médico del Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé. 2017. <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edb&AN=120424949&lang=es&site=eds-live>.
- Ley N° 26644 (2018): Ley de descanso por maternidad (prenatal y post natal). Lima Perú.
- Ley N° 30367. Decreto Supremo N° **002-2016-TR**. Normas reglamentarias que regulan el descanso por maternidad y el pago del subsidio por maternidad. Lima – Perú.
- Nava, M. G., Hernández, M., Hernández, A., Pérez, M. T., Hernández, M. G., Matus, R., y Balseiro, C. L. (2013). Satisfacción laboral del profesional de enfermería en cuatro instituciones de salud. Greice Becker y Carvalho de Oliveira, (2008). *Archivos de Neurociencias*, 18(s1), 16-21.
- Núñez, L., y Pérez, N. (2017). Absentismo laboral no programado en personal de enfermería del servicio de medicina interna del hospital Edgardo Rebagliati Martins 2013-2016. *Aporte Santiaguino*, (2), 315. <https://doi.org/10.32911/as.2017.v10.n2.173>
- Núñez, C. (2017). Variables determinantes de las indisposiciones laborales: análisis en una empresa socio sanitaria pública de Baleares (1995-2010). (pág.24-27) http://dspace.uib.es/xmlui/bitstream/handle/11201/2499/Nunez_Fernandez_Cristina.pdf?sequence=1
- Mazo, D. A. y Barrera, L. M. (2016). Factores relacionados con el absentismo laboral por causa médica en el personal de enfermería, Fundación Clínica del Norte, 2013 - 2014. (Spanish). *Revista CES Salud Pública*, 7(1), 3-16.
- Organización Mundial de la Salud (2017), *¿Cuáles son los países de América Latina que más y menos invierten en salud y con qué resultados*. Google de <https://www.bbc.com/mundo/noticias-41399983>

- Organización Internacional del Trabajo (OIT) [Internet]. Ginebra. [Consultado 2015 Marzo 13]. Disponible en: <http://www.ilo.org/global/lang-es/index.htm>.
- Ortiz, Y. (2013). Factores Psicosociales del Absentismo laboral en la Administración Pública. Granada. Recuperado de <https://www.educacion.es/Teseo/mostrarRef.do?ref=282618>.
- Real Academia Española – REA, (2018). De <http://www.rae.es/>.
- Robbins, S.P, y Judge, T. (2009). Comportamiento organizacional; traducción Javier Enríquez Brito. 13a ed. México: Pearson Educación.
- Rubio, M., Guerrero, E.J., & Moreno, A.J., (2015). Análisis del absentismo por incapacidad temporal en personal universitario. *Medicina y Seguridad del trabajo*, 61(241), 436-447.
- Saldarriaga, J.F., Martínez, E. (2007). Factores asociados al ausentismo laboral por causa médica en una institución de educación superior. *Rev Fac Nac Salud Pública*. 2007; 25(1): 32-39.
- Sánchez, D. C. (2015). Ausentismo laboral: una visión desde la gestión de la seguridad y la salud en el trabajo. Porret (2012); Bodin, C., Chungkham, HS, Wulff C (2014); Vásquez (2011); Saldarriaga (2007); Martínez (2008); Niedhammer, I, Chastang, J.F., Sultan H., Vermeulen, G., Parent, A. (2013); Pejtersen JH, Feveile H, Christensen KB, Burr H. *Sickness* (2011). *Revista salud bosque*, 5(1), 43-53. Disponible en: http://m.uelbosque.edu.co/sites/default/files/publicaciones/revistas/revista_salud_bosque/volumen5_numer_01/07-articulo5-salud-bosque_vol5-No1.pdf
- Tatamuez, R. A., Domínguez, A. M., y Matabanchoy, S. M. (2019). Revisión sistemática: Factores asociados al ausentismo laboral en países de América Latina. *Universidad y Salud*, 21(1), 100-112. <http://dx.doi.org/10.22267/rus.192101.143>

Villaplana, M. D. (2012). El absentismo laboral por incapacidad temporal derivada de contingencias comunes en el período 2005-2010. Molinera (2001). (Doctoral dissertation, Universidad de Murcia).

Vásquez E. (2013). Absentismo laboral por causa médica en trabajadores del área operativa de una compañía de extracción de minerales en Colombia, 2011. Medicina y seguridad del trabajo; 59 (230) 93-101.

Apéndices

Apéndice A. Instrumento de recolección de datos

Ficha de Registro

1. Presentación

Estimado colega, mediante ésta ficha se realizará la recogida de datos significativos sobre las ausencias del personal de enfermería durante el año 2018, dicha información será de mucho beneficio para la institución y por ende para el Departamento de enfermería, el objetivo de recolectar información es determinar el absentismo laboral por causas médicas del personal de enfermería, durante el año 2018, con el propósito de elaborar estrategias de mejoras. Se solicita recabar con veracidad la información de las fuentes secundarias como son la base de datos, las boletas de permiso y en las fichas de legajos. Es de carácter anónimo; el llenado de las fichas debe hacerse de manera completa, los resultados sólo serán utilizados con fines de investigación. Se agradece anticipadamente su colaboración.

2. Instrucciones

Llenar los espacios en blanco o macar con una X según corresponda.

3. Datos Generales: Perfil Demográfico

Nombre: _____ Fecha de ausencia: _____

A. Edad: 1. 18-29 años 2. 30-39 años 3. 40-49 años 4. 50-59 años 5. 60-69 años

B. Sexo: 1. Femenino 2. Masculino

C. Estado Civil: 1. Soltera(o) 2. Casada(o) 3. Viuda(o)

4. Conviviente 5. Divorciada (o)

D. Cargo de Formación: Enfermera Técnico de enfermería

E. Cargo de jerárquico: 1. Supervisora 2. Jefa 3. Coordinadora (4) Asistencial

F. Modalidad de trabajo: 1. Nombrado 2. Contratado

G Tiempo/servicio en la Institución: 1. de 1 a 5 años 2. De 6 a 10 años 3. de 11 a 20 años 4. de 20 a 30 años 5. Más de 30 años

H. Turno de trabajo: 1. Diurno 2. Diurno/Nocturno 3. Mañana 4. Tarde

I. Área de trabajo donde pertenece 1. Emergencia 2. Hospitalización

3. Consultorios externos 4. Centro quirúrgico 5. Preventivo Promocional

J. N° de hijos: _____

K. Estudios de Pos grado: 1. Especialidad. () 2. Maestría () 3. Doctorado ()

4. Otros ()

4. Datos específicos:

1. Ausencias en: a. Días: _____ b. Horas: _____

2. Motivos de ausencia: 2.1. Causas médicas programadas ()

2.2. Causas médicas no programadas ()

2.1.Causas medicas programadas:

A. Licencia por maternidad: 0. No maternidad

1. Embarazo único () 2. Embarazo múltiple ()

3. Embarazo prolongado () 4. Recién nacido con discapacidad ()

2.2.Causas medicas no programadas:

B. Licencia por enfermedades: 0. No enfermedad

Enfermedad General: _____ Sistema Afectado: _____

Diagnóstico Médico _____ Certificado médico ()

1. Respiratorio: _____

2. Digestivo: _____

3. Cardiovascular: _____

4. Osteo-articular: _____

5. Neurológico: _____

6. Nefrológico: _____

7. Psiquiátrico: _____

8. Oncológico: _____

9. Dermatológico (Piel): _____

10. Odontológico: _____

11. Ginecológico: _____

12. Endocrinológico: _____

13. Otros: _____

C. Licencia por accidente comunes:

0. No accidentes ()

1. Traumatismos comunes / contusiones ()

2. Fracturas de miembros sup/ inf. ()

3. Dislocaciones /Esguinces ()

D. Licencia por enfermedad y accidentes laborales:

0. No enfermedades / accidentes laborales ()

1. Enfermedades infectocontagiosas ()

2. Traumatismos/ contusiones ()

3. Traumatismos/ contusiones ()

Apéndice B. Validación de jueces expertos

C. Instrumento para la validación de jueces expertos

El presente instrumento tiene como finalidad predecir el Absentismo laboral por causas médicas del personal de enfermería en una Institución de Salud Pública de tercer nivel de Lima, Perú, 2018*, el mismo será aplicado a las fuentes secundarias, para recoger datos de absentismo laboral del personal de enfermería, quienes constituyen la muestra en estudio, de la validación de la Ficha de Registro de datos del personal.

Instrucciones

La evaluación requiere de la lectura detallada y completa de cada uno de los ítems propuestos a fin de cotejarlos de manera cualitativa con los criterios propuestos relativos a: relevancia o congruencia con el contenido, claridad en la redacción, tendenciosidad o sesgo en su formulación y dominio del contenido. Para ello deberá asignar una valoración si el ítem presenta o no los criterios propuestos, y en caso necesario se ofrecen un espacio para las observaciones si hubiera.

Juez N°: 01

Fecha actual: 26.06.2019

Nombres y Apellidos de Juez: MEIJA MARÍA ALMEYDA LABRADERA

Institución donde labora: HOSPITAL MARÍA AUXILIADORA

Años de experiencia profesional o científica: 21 años



Criterios generales para validez de contenido del instrumento dictaminado por el juez

1) Está de acuerdo con las características, forma de aplicación y estructura del INSTRUMENTO?

SI (X)

NO ()

Observaciones:.....

Sugerencias:.....

2) A su parecer, el orden de las preguntas es el adecuado?

SI (X)

NO ()

Observaciones:.....

Sugerencias:.....

3) Existe dificultad para entender las preguntas del INSTRUMENTO?

SI ()

NO (X)

Observaciones:.....

Sugerencias:.....

4) Existen palabras difíciles de entender en los ítems o reactivos del INSTRUMENTO?

SI ()

NO (X)

Observaciones:.....

Sugerencias:.....

5) Las opciones de respuesta están suficientemente graduados y pertinentes para cada ítem o reactivo del INSTRUMENTO?

SI (X)

NO ()

Observaciones:.....

Sugerencias:.....

6) Los ítems o reactivos del instrumento tienen correspondencia con la dimensión al que pertenece en el constructo?

SI (X)

NO ()

Observaciones:.....Sugerencias:.....

.....

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

INSTRUCCIONES: Sírvase encerrar dentro de un círculo, el porcentaje que crea conveniente para cada pregunta.

¿Considera Ud. que el instrumento cumple el objetivo propuesto?

-----+
 0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 **100**

¿Considera Ud. que este instrumento contiene los conceptos propios del tema que se investiga?

-----+
 0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 **100**

¿Estima Ud. que la cantidad de ítems que se utiliza son suficientes para tener una visión comprensiva del asunto que se investiga?

-----+
 0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 **100**

¿Considera Ud. que si aplicara este instrumento a muestras similares se obtendrían datos también similares?

-----+
 0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 **100**

¿Estima Ud. que los ítems propuestos permiten una respuesta objetiva de parte de los informantes?

-----+
 0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 **100**

¿Qué preguntas cree Ud. que se podría agregar?

¿Qué preguntas se podrían eliminar?

Recomendaciones

Fecha: 26 - 06 - 2019

Valido por: MELBA MARÍA ALMERDA LAQUARRERA

C. Instrumento para la validación de jueces expertos

El presente instrumento tiene como finalidad predecir el Absentismo laboral por causas médicas del personal de enfermería en una Institución de Salud Pública de tercer nivel de Lima, Perú, 2018", el mismo será aplicado a las fuentes secundarias, para recoger datos de absentismo laboral del personal de enfermería, quienes constituyen la muestra en estudio, de la validación de la Ficha de Registro de datos del personal.

Instrucciones

La evaluación requiere de la lectura detallada y completa de cada uno de los ítems propuestos a fin de cotejarlos de manera cualitativa con los criterios propuestos relativos a: relevancia o congruencia con el contenido, claridad en la redacción, tendenciosidad o sesgo en su formulación y dominio del contenido. Para ello deberá asignar una valoración si el ítem presenta o no los criterios propuestos, y en caso necesario se ofrecen un espacio para las observaciones si hubiera.

Juez N°: 02

Fecha actual: 26 - 06 - 2019

Nombres y Apellidos de Juez: ENA ELENA HERREERA CHALCO

Institución donde labora: HOSPITAL MARÍA AUXILIADORA

Años de experiencia profesional o científica: 31 años

HOSPITAL MARÍA AUXILIADORA
LIC. ENA HERREERA CHALCO
LIC. EN ENFERMERÍA

Firma y Sello

Criterios generales para validez de contenido del instrumento dictaminado por el juez

1) Está de acuerdo con las características, forma de aplicación y estructura del INSTRUMENTO?

SI

NO ()

Observaciones:.....

Sugerencias:.....

2) A su parecer, el orden de las preguntas es el adecuado?

SI

NO ()

Observaciones:.....

Sugerencias:.....

3) Existe dificultad para entender las preguntas del INSTRUMENTO?

SI ()

NO

Observaciones:.....

Sugerencias:.....

4) Existen palabras difíciles de entender en los ítems o reactivos del INSTRUMENTO?

SI ()

NO

Observaciones:.....

Sugerencias:.....

5) Las opciones de respuesta están suficientemente graduados y pertinentes para cada ítem o reactivo del INSTRUMENTO?

SI

NO ()

Observaciones:.....

Sugerencias:.....

6) Los ítems o reactivos del instrumento tienen correspondencia con la dimensión al que pertenece en el constructo?

SI

NO ()

Observaciones:..... Sugerencias:.....

.....

.....

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

INSTRUCCIONES: Sirvase encerrar dentro de un círculo, el porcentaje que crea conveniente para cada pregunta.

¿Considera Ud. que el instrumento cumple el objetivo propuesto?

-----+
 0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 **100**

¿Considera Ud. que este instrumento contiene los conceptos propios del tema que se investiga?

-----+
 0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 **100**

¿Estima Ud. que la cantidad de ítems que se utiliza son suficientes para tener una visión comprensiva del asunto que se investiga?

-----+
 0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 **100**

¿Considera Ud. que si aplicara este instrumento a muestras similares se obtendrían datos también similares?

-----+
 0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 **100**

¿Estima Ud. que los ítems propuestos permiten una respuesta objetiva de parte de los informantes?

-----+
 0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 **100**

¿Qué preguntas cree Ud. que se podría agregar?

¿Qué preguntas se podrían eliminar?

Recomendaciones

Fecha: 26.06 - 2019

Valido por: ANA E. HERRERA CHALCO

C. Instrumento para la validación de jueces expertos

El presente instrumento tiene como finalidad predecir el Absentismo laboral por causas médicas del personal de enfermería en una Institución de Salud Pública de tercer nivel de Lima, Perú, 2018", el mismo será aplicado a las fuentes secundarias, para recoger datos de absentismo laboral del personal de enfermería, quienes constituyen la muestra en estudio, de la validación de la Ficha de Registro de datos del personal.

Instrucciones

La evaluación requiere de la lectura detallada y completa de cada uno de los ítems propuestos a fin de cotejarlos de manera cualitativa con los criterios propuestos relativos a: relevancia o congruencia con el contenido, claridad en la redacción, tendenciosidad o sesgo en su formulación y dominio del contenido. Para ello deberá asignar una valoración si el ítem presenta o no los criterios propuestos, y en caso necesario se ofrecen un espacio para las observaciones si hubiera.

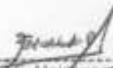
Juez N°: 03

Fecha actual: 20-06-2019

Nombres y Apellidos de Juez: Fany Elena HALDANO EL GUERA

Institución donde labora: HOSPITAL MARÍA AUXILIADORA

Años de experiencia profesional o científica: 20 AÑOS


 Fany E. Haldano El Guera
 C.P. 1810
 Jefa de Enfermería Ginecología

Firma y Sello

Criterios generales para validez de contenido del instrumento dictaminado por el juez

1) Está de acuerdo con las características, forma de aplicación y estructura del INSTRUMENTO?

SI (X)

NO ()

Observaciones:.....

Sugerencias:.....

2) A su parecer, el orden de las preguntas es el adecuado?

SI (X)

NO ()

Observaciones:.....

Sugerencias:.....

3) Existe dificultad para entender las preguntas del INSTRUMENTO?

SI ()

NO (X)

Observaciones:.....

Sugerencias:.....

4) Existen palabras difíciles de entender en los ítems o reactivos del INSTRUMENTO?

SI ()

NO (X)

Observaciones:.....

Sugerencias:.....

5) Las opciones de respuesta están suficientemente graduados y pertinentes para cada ítem o reactivo del INSTRUMENTO?

SI (X)

NO ()

Observaciones:.....

Sugerencias:.....

6) Los ítems o reactivos del instrumento tienen correspondencia con la dimensión al que pertenece en el constructo?

SI (X)

NO ()

Observaciones:..... Sugerencias:.....

.....

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

INSTRUCCIONES: Sirvase encerrar dentro de un círculo, el porcentaje que crea conveniente para cada pregunta.

¿Considera Ud. que el instrumento cumple el objetivo propuesto?

-----+
 0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 (100)

¿Considera Ud. que este instrumento contiene los conceptos propios del tema que se investiga?

-----+
 0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 (100)

¿Estima Ud. que la cantidad de ítems que se utiliza son suficientes para tener una visión comprensiva del asunto que se investiga?

-----+
 0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 (100)

¿Considera Ud. que si aplicara este instrumento a muestras similares se obtendrían datos también similares?

-----+
 0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 (100)

¿Estima Ud. que los ítems propuestos permiten una respuesta objetiva de parte de los informantes?

-----+
 0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 (100)

¿Qué preguntas cree Ud. que se podría agregar?

¿Qué preguntas se podrían eliminar?

Recomendaciones

Fecha: 27 - 06 - 2019

Valido por: FANY E. MALDONADO FIGUEROA

C. Instrumento para la validación de jueces expertos

El presente instrumento tiene como finalidad predecir el Absentismo laboral por causas médicas del personal de enfermería en una Institución de Salud Pública de tercer nivel de Lima, Perú, 2018", el mismo será aplicado a las fuentes secundarias, para recoger datos de absentismo laboral del personal de enfermería, quienes constituyen la muestra en estudio, de la validación de la Ficha de Registro de datos del personal.

Instrucciones

La evaluación requiere de la lectura detallada y completa de cada uno de los ítems propuestos a fin de cotejarlos de manera cualitativa con los criterios propuestos relativos a: relevancia o congruencia con el contenido, claridad en la redacción, tendenciosidad o sesgo en su formulación y dominio del contenido. Para ello deberá asignar una valoración si el ítem presenta o no los criterios propuestos, y en caso necesario se ofrecen un espacio para las observaciones si hubiera.

Juez N°: 04

Fecha actual: 27 - 06 - 2019

Nombres y Apellidos de Juez: RUTH ANPARO BAUTISTA SANDOVAL

Institución donde labora: HOSPITAL MARÍA AUXILIO DORA

Años de experiencia profesional o científica: 12 años



ANÁLISIS SINDICAL
INGENIERA DE SALA DE OPERACIONES
C.E.P. 20038

Criterios generales para validez de contenido del instrumento dictaminado por el juez

1) Está de acuerdo con las características, forma de aplicación y estructura del INSTRUMENTO?

SI (X)

NO ()

Observaciones:.....

Sugerencias:.....

2) A su parecer, el orden de las preguntas es el adecuado?

SI (X)

NO ()

Observaciones:.....

Sugerencias:.....

3) Existe dificultad para entender las preguntas del INSTRUMENTO?

SI ()

NO (X)

Observaciones:.....

Sugerencias:.....

4) Existen palabras difíciles de entender en los ítems o reactivos del INSTRUMENTO?

SI ()

NO (X)

Observaciones:.....

Sugerencias:.....

5) Las opciones de respuesta están suficientemente graduados y pertinentes para cada ítem o reactivo del INSTRUMENTO?

SI (X)

NO ()

Observaciones:.....

Sugerencias:.....

6) Los ítems o reactivos del instrumento tienen correspondencia con la dimensión al que pertenece en el constructo?

SI (X)

NO ()

Observaciones:..... Sugerencias:.....

.....

.....

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

INSTRUCCIONES: Sirvase encerrar dentro de un círculo, el porcentaje que crea conveniente para cada pregunta.

¿Considera Ud. que el instrumento cumple el objetivo propuesto?

+-----+-----+-----+-----+-----+-----+-----+-----+-----+-----+
 0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

¿Considera Ud. que este instrumento contiene los conceptos propios del tema que se investiga?

+-----+-----+-----+-----+-----+-----+-----+-----+-----+-----+
 0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

¿Estima Ud. que la cantidad de ítems que se utiliza son suficientes para tener una visión comprensiva del asunto que se investiga?

+-----+-----+-----+-----+-----+-----+-----+-----+-----+-----+
 0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

¿Considera Ud. que si aplicara este instrumento a muestras similares se obtendrían datos también similares?

+-----+-----+-----+-----+-----+-----+-----+-----+-----+-----+
 0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

¿Estima Ud. que los ítems propuestos permiten una respuesta objetiva de parte de los informantes?

+-----+-----+-----+-----+-----+-----+-----+-----+-----+-----+
 0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

¿Qué preguntas cree Ud. que se podría agregar?

¿Qué preguntas se podrían eliminar?

Recomendaciones

Fecha: 27-06-2019

Valido por: RUTH A. BAUTISTA SANJUAN

C. Instrumento para la validación de jueces expertos

El presente instrumento tiene como finalidad predecir el Absentismo laboral por causas médicas del personal de enfermería en una Institución de Salud Pública de tercer nivel de Lima, Perú, 2018", el mismo será aplicado a las fuentes secundarias, para recoger datos de absentismo laboral del personal de enfermería, quienes constituyen la muestra en estudio, de la validación de la Ficha de Registro de datos del personal.

Instrucciones

La evaluación requiere de la lectura detallada y completa de cada uno de los ítems propuestos a fin de cotejarlos de manera cualitativa con los criterios propuestos relativos a: relevancia o congruencia con el contenido, claridad en la redacción, tendenciosidad o sesgo en su formulación y dominio del contenido. Para ello deberá asignar una valoración si el ítem presenta o no los criterios propuestos, y en caso necesario se ofrecen un espacio para las observaciones si hubiera.

Juez N°: 05

Fecha actual: 27-06-2019

Nombres y Apellidos de Juez: Adelaida Lucía Huamán Medina

Institución donde labora: Hospital María Auxiliadora

Años de experiencia profesional o científica: 30 años

HOSPITAL "MARIA AUXILIADORA"
 Lic. Adelaida Lucía Huamán Medina
 ENFERMERA SUPERVISORA
 C.E.P. 12996 R.E.E. 3515

Firma y Sello

Criterios generales para validez de contenido del instrumento dictaminado por el juez

1) Está de acuerdo con las características, forma de aplicación y estructura del INSTRUMENTO?

SI ()

NO ()

Observaciones:.....

Sugerencias:.....

2) A su parecer, el orden de las preguntas es el adecuado?

SI ()

NO ()

Observaciones:.....

Sugerencias:.....

3) Existe dificultad para entender las preguntas del INSTRUMENTO?

SI ()

NO ()

Observaciones:.....

Sugerencias:.....

4) Existen palabras difíciles de entender en los ítems o reactivos del INSTRUMENTO?

SI ()

NO ()

Observaciones:.....

Sugerencias:.....

5) Las opciones de respuesta están suficientemente graduados y pertinentes para cada ítem o reactivo del INSTRUMENTO?

SI ()

NO ()

Observaciones:.....

Sugerencias:.....

6) Los ítems o reactivos del instrumento tienen correspondencia con la dimensión al que pertenece en el constructo?

SI ()

NO ()

Observaciones:.....Sugerencias:.....

.....

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

INSTRUCCIONES: Sírvase encerrar dentro de un círculo, el porcentaje que crea conveniente para cada pregunta.

¿Considera Ud. que el instrumento cumple el objetivo propuesto?

+-----+-----+-----+-----+-----+-----+-----+-----+-----+-----+
 0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

¿Considera Ud. que este instrumento contiene los conceptos propios del tema que se investiga?

+-----+-----+-----+-----+-----+-----+-----+-----+-----+-----+
 0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

¿Estima Ud. que la cantidad de ítems que se utiliza son suficientes para tener una visión comprensiva del asunto que se investiga?

+-----+-----+-----+-----+-----+-----+-----+-----+-----+-----+
 0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

¿Considera Ud. que si aplicara este instrumento a muestras similares se obtendrían datos también similares?

+-----+-----+-----+-----+-----+-----+-----+-----+-----+-----+
 0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

¿Estima Ud. que los ítems propuestos permiten una respuesta objetiva de parte de los informantes?

+-----+-----+-----+-----+-----+-----+-----+-----+-----+-----+
 0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

¿Qué preguntas cree Ud. que se podría agregar?

¿Qué preguntas se podrían eliminar?

Recomendaciones

Fecha: 27 .06. 2019

Valido por: ADELAIDA LUCIA HUAMAN MEDINA

Apéndice C. Prueba Binomial

Ítems	N° de jueces expertos						P (*)
	1	2	3	4	5	6	
1	1	1	1	1	1	1	0,03
2	1	1	1	1	1	1	0,03
3	1	1	1	1	1	1	0,03
4	1	1	1	1	1	1	0,03
5	1	1	1	1	1	1	0,03

Leyenda: si= 1 No= 0

En el Ítems 3 y 4 la rpta es No=1 Si = 0

Si $p < 0,05$ la concordancia es significativa

(*) Valor obtenido de la tabla de probabilidades.

Apéndice D. Libro de Códigos

Datos generales.

Perfil demográfico	Rangos	Código
A. Edad	De 18 a 29 años	1
	de 30 a 39 años	2
	de 40 a 49 años	3
	de 50 a 59 años	4
	De 60 a 69 años	5
B. Sexo	Femenino	1
	Masculino	2
C. Estado civil	Soltero	1
	Casado	2
	Viudo	3
	Conviviente	4
	Divorciado	5
D. Cargo de formación	Enfermera	1
	Técnico de enfermería	2
E. Cargo jerárquico	Supervisora	1
	Jefa	2
	Coordinadora	3
	Asistencial	4
F. Modalidad de trabajo	Nombrado	1
	CAS	2
G. Tiempo de servicio	De 1 a 5 años	1
	De 6 a 10 años	2
	De 11 a 20 años	3
	De 20 a 30 años	4
	Más de 30 años	5
H. Turno de trabajo	Diurno	1
	Diurno y nocturno	2
	Mañana	3
	Tarde	4
I. Servicio donde labora	Emergencia	1
	Hospitalización	2
	Consultorios externos	3
	Centro quirúrgico	4
	Preventivo promocional	5
J. Número de hijos	0 Hijos	0
	01 Hijo	1
	02 Hijos	2
	03 Hijos	3
	Mayor de 3 Hijos	4
K. Estudios de post grado	Especialidad	1
	Maestría	2
	Doctorado	3
	Otras	4

Datos Específicos

Absentismo laboral	Licencias por	Código
I. Causas médicas programadas	Maternidad	A
II.		
III. Causas médicas no programadas	Enfermedades	B
	Accidentes comunes	C
	Enfermedades y accidentes laborales	D

Absentismo por	Diagnóstico	Código
Maternidad (A)	No maternidad	0
	Embarazo único	1
	Embarazo múltiple	2
	Embarazo prolongado	3
	Recién nacido con discapacidad	4
Maternidad (A)	Horas ausentes por maternidad	(A)/Hrs
Enfermedad (B)	No enfermedad	0
	Sistema respiratorios	1
	Sistema digestivo	2
	Sistema cardiovascular	3
	Sistema osteo articular	4
	Sistema neurológico	5
	Sistema nefrológico	6
	Psiquiátrico	7
	Oncológico	8
	Dermatológico	9
	Odontológico	10
	Ginecológicos	11
	Endocrinológico	12
Otros	13	
Enfermedad (B)	Horas ausentes por enfermedad	B/ Hrs
Accidentes (C)©	No accidentes	0
	Traumatismos comunes / contusiones	1
	Fracturas de miembros sup/ inf.	2
	Dislocaciones /Esguinces	3
Accidentes (C)©	Horas ausentes por accidentes	C/Hrs
Accidentes/ enfermedad laboral (D)	No accidentes/ enfermedad laboral	0
	Enfermedades infectocontagiosas	1
	Traumatismos/ contusiones	2
	Fracturas/ Esguinces	3
Accidentes/ enfermedad laboral (D)	Horas ausentes por accidentes /enfermedad laboral	D/hrs

Absentismo laboral	Cantidad en horas de ausencia
Maternidad	A
Enfermedades	B
Accidentes comunes	C
Enfermedades y accidentes laborales	D
TOTAL	A+B+C+D

Apéndice E. Autorización institucional



CONSTANCIA

LA ENFERMERA JEFE DEL DEPARTAMENTO DE ENFERMERIA DEL HOSPITAL "MARIA AUXILIADORA", HACE CONSTAR QUE LA SRTA. LIC.

NANCY HUAMÁN SALAZAR

Ha elaborado el proyecto de investigación, titulado: "Absentismo Laboral del personal de enfermería, en una Institución de Salud Pública. Lima. Perú, 2018", el mismo que ha sido aprobado por ésta Jefatura para ser ejecutado. Cabe resaltar que los resultados de dicho estudio van a permitir tener información fidedigna, a fin de aplicar estrategias de mejoras.

Se expide la presente a solicitud de la Interesada, para los fines que estime conveniente.

San Juan de Miraflores, 23 de Agosto del 2019

MINISTERIO DE SALUD
HOSPITAL MARIA AUXILIADORA
M. D. G. A.
M. D. G. A. DEL DEPARTAMENTO DE ENFERMERIA
C. P. 1888 A.

MDG.A/Martín Q.
cc. Archivo.