

UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN

ESCUELA DE POSGRADO

Unidad de Posgrado de Ciencias de la Salud



**Factores del ausentismo laboral en enfermeros del área de emergencias de un
hospital de San Martín, 2023**

Trabajo Académico

Presentado para obtener el Título de Segunda Especialidad Profesional de
Enfermería: Emergencia y Desastres

Autor

Milton Malca Hernandez

Asesora

Mg. Patricia Lizett Quevedo Pérez

Lima, noviembre 2024

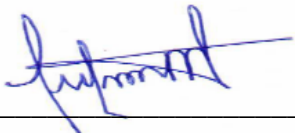
DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO ACADÉMICO

Yo, Patricia Lizett Quevedo Pérez, docente de la Unidad de Posgrado de Ciencias de la Salud, Escuela de Posgrado de la Universidad Peruana Unión.

DECLARO:

Que la presente investigación titulada: **“Factores de ausencia del trabajo en enfermeros que laboran en el área de emergencias de un hospital, San Martín 2023”** del autor Milton Malca Hernandez tiene un índice de similitud de 17% verificable en el informe del programa Turnitin, y fue realizada en la Universidad Peruana Unión bajo mi dirección.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponde ante cualquier falsedad u omisión de los documentos como de la información aportada, firmo la presente declaración en la ciudad de Tarapoto, a los 02 días del mes de setiembre del año 2024.



Mg. Patricia Lizett Quevedo Pérez

**Factores de ausencia del trabajo en enfermeros que laboran en
el área de emergencias de un hospital, San Martín, 2023**

TRABAJO ACADÉMICO

Presentado para obtener el Título de Segunda Especialidad Profesional
de Enfermería: Emergencias y Desastres



Mg. Katherine Mescua Fasanando

Dictaminador

Lima, 25 de Noviembre 2024

Tabla de Contenido

Resumen.....	7
Abstract.....	8
Capítulo I.....	9
Planteamiento del problema.....	9
Identificación del Problema.....	9
Formulación del Problema.....	11
Problema general.....	11
Problemas específicos.....	12
Objetivos de la Investigación.....	12
Objetivo General.....	12
Objetivos Específicos.....	12
Justificación.....	12
Justificación teórica.....	12
Justificación metodológica.....	13
Justificación práctica y social.....	13
Presuposición filosófica (opcional).....	13
Capítulo II.....	15
Desarrollo de las perspectivas teóricas.....	15
Antecedentes de la investigación.....	15
Marco conceptual.....	21
Bases teóricas.....	26

Definición de términos	28
Capítulo III.....	30
Metodología	30
Descripción del lugar de ejecución.....	30
Población y muestra	30
Población.	30
Muestra.	30
Criterios de inclusión y exclusión.....	30
Tipo y diseño de investigación	31
Formulación de hipótesis.....	31
Identificación de variables.....	31
Operacionalización de variables.....	32
Técnica e instrumentos de recolección de datos.....	34
Técnica.....	34
Instrumento	34
Proceso de recolección de datos	34
Procesamiento y análisis de datos	35
Consideraciones éticas.....	35
Capítulo IV.....	36
Administración del proyecto de investigación.....	36
Cronograma de ejecución	36
Presupuesto.....	37
Referencias bibliográficas.....	38

Apéndice	43
Apéndice A: Instrumentos de recolección de datos	43
Apéndice B: Validez de los instrumentos	48
Apéndice C: Confiabilidad de los instrumentos	74
Apéndice D: Consentimiento Informado.....	76
Apéndice E: Matriz de consistencia	77
Apéndice F: Autorización Institucional.....	81

Resumen

Los factores del ausentismo laboral es una realidad prevalente que se manifiesta en el campo asistencial de los centros hospitalarios, sobre todo en los servicios o áreas de emergencia. El estudio tiene el objetivo de determinar los factores del ausentismo laboral en enfermeros del área de emergencias de un hospital de San Martín, 2023. La metodología de este proyecto adoptará un enfoque cuantitativo, con un tipo de investigación básica descriptiva y un diseño de estudio no experimental, de carácter prospectivo y de corte transversal. El estudio abarcará a la totalidad de la población objetivo, compuesta por 33 enfermeros que laboran en el área de emergencias de un centro hospitalario en la región de San Martín. El instrumento que se obtuvo fue validado por juicio de expertos y V de Aiken con una aceptabilidad del 100%, sometido a una prueba piloto en 20 sujetos profesionales de enfermería para confiabilidad de 0,75 por Alfa de Cronbach. La información recopilada será tabulada, medida y analizada en el programa estadístico SPSS V27, en beneficio del cumplimiento de los objetivos de la investigación.

Palabras claves: Factores, ausencia del trabajo, enfermeros, emergencia

Abstract

The factors of absence from work is a prevalent reality that manifests itself in the healthcare field of hospital centers, especially in emergency services or areas. The scientific or academic work, the stated objective is: Determine the factors of absence from the work of nurses who work in the emergency area of a hospital, San Martín 2023. The methodology embodied in this project will be with a quantitative approach, basic descriptive type, not experimental as a study design, prospective and cross-sectional. We will work with the entire study population, which amounts to a total of 33 nurses from the emergency area in a hospital center, San Martín region. For the purpose of the study, an instrument validated by expert judgment and Aiken's V with 100% acceptability was obtained, subjected to a pilot test on 20 professional nursing subjects for reliability of 0.75 by Cronbach's Alpha. The information collected will be tabulated, measured and analyzed in the SPSS V27 statistical program, to benefit the fulfillment of the research objectives.

Keywords: Factors, absence from work, nurses, emergency

Capítulo I

Planteamiento del problema

Identificación del Problema

El ausentismo laboral entre los profesionales de la salud, especialmente entre los enfermeros, es un fenómeno recurrente en los centros hospitalarios. Dicha ausencia puede estar originada por diversos factores de índole individual, social, laboral, así como por circunstancias internas o externas, los cuales pueden afectar de manera considerable la calidad de la atención, la eficiencia y la productividad del servicio, impactando directamente en el beneficio del usuario de una institución de salud.

El ausentismo es definida como la inasistencia permanente o temporal al centro de trabajo, generando un cambio real dentro del ámbito social, ámbito económico, institucional, familiar e individual (Serrano, 2021). Este ausentismo presenta un valor de negatividad para los servicios y su demanda de paciente relacionado a la calidad de atención por parte de los profesionales (Tatamuez-Tarapues et al., 2019).

La Organización Mundial de la Salud (OMS) menciona que el ausentismo al trabajo es producto de diversos factores prevenibles indirecta y directamente, como patologías, no dependientes de la naturaleza patológica o su capacidad de duración, por otro lado la ausencia del trabajo no se justifica y sus diversas causas que lo producen de manera transitoria o continua según tiempo de trabajo (Rodríguez Rojas y Rodríguez Zárate, 2020).

El ausentismo laboral en el mundo se muestra en un 7,7%, cifra superior a cualquier otra área que no sea la salud en promedio de 4,7 % (Banco Mundial, 2022 citado por Perales et al. 2019). Asimismo, la cifra promedio de ausentismo laboral en todo Latinoamérica está en un 25% (Banco Mundial, 2022) a inicio de año en los meses de enero y febrero. Por otro lado, existe una

muestra que el ausentismo del trabajo por parte de las enfermeras trasciende en un 4% con un pérdida laboral en 40 horas de pérdida por cada 1000 horas de enfermeras trabajadas, perdiendo 6 turnos por año (Perales et al., 2019).

Vera y Sanabria (2022) mencionan que, en un hospital de Paraguay, la ausencia anual de trabajadores de enfermería que dejan su área o servicio hospitalario es del 24%, presentando factores que se pueden considerar legales como una enfermedad, estudios, hijos, muerte y bodas.

Un estudio realizado sobre el ausentismo laboral en toda Sudamérica y el Perú menciona que de todos los estudios encontrados el 100 % mencionan que en consecuencia de la ausencia laboral se disminuye el ámbito productivo y calidad de atención al usuario, provocando toxicidad laboral. En el 50% de trabajos académicos se encuentran que los factores principales de ausentismo del trabajo son por enfermedad, casos maternos, eventos inesperados o de accidente en el trabajo y otros motivos individuales. Además, se genera un gran negativo efecto de la economía en un 20 %, donde a nivel internacional el mayor costo registrado se tuvo en el “Hospital Universitario de Bucaramanga, Colombia” con un valor de 28,189,828.92 dólares. En el Perú el mayor costo económico registrado fue el del “Hospital Arzobispo Loayza” con un monto de 126562,76 soles (Rojas-Pimentel y Izaguirre-Torres, 2020).

Otro estudio realizado en el Perú, menciona los factores personales relacionados a la ausencia del trabajo de enfermeros trasciende en un nivel medio de 65,5 %, en relación a los factores de organización se encuentran en el rango medio de 89,8 %, por lo tanto en un hospital del Perú, el ausentismo laboral está presente con un nivel medio de 92,37% (Leal Alvarado, 2023).

Asimismo, otro trabajo menciona que los enfermeros peruanos se ausentan por los factores individuales como trabajar en dos lugares, carga familiar o enfermedades, por factores

de trabajo que se presentan en los centros hospitalarios como higiene del centro de trabajo, clima organizacional, iluminación y ventilación adecuada, sobre todo en época de la pandemia Covid-19 (Huaracallo, 2022). Por lo tanto, el ausentismo laboral está presente en un nivel regular dentro de todos los profesionales de enfermería que trabajan en el campo asistencial de las instituciones peruanas de salud (Romero, 2022).

A nivel local, no se hallaron estudios previos que abordaran esta temática. No obstante, resulta fundamental investigar este problema, ya que aportará nuevos conocimientos a los profesionales de enfermería que laboran en el servicio de emergencias del hospital II-1 Moyobamba. Esto les permitirá estar más conscientes de esta situación y facilitará la planificación de estrategias orientadas a mejorar y reducir la incidencia del problema en su ámbito laboral.

El ausentismo laboral es un problema real que presentan diversas organizaciones, sobre todo las instituciones de salud, afectando significativamente en la calidad de cuidados. La ausencia del trabajo en los enfermeros es un tema preocupante para los diferentes establecimientos de salud con resultados negativos en su productividad, generando sobrecarga laboral, desgaste del profesional y déficit de la calidad de atención. Además, dicha problemática ocasiona una gran pérdida académica en las instituciones de salud, por los gastos y costos elevados en relación a nuevo personal contratado.

Formulación del Problema

Problema general.

¿Cuáles son los factores del ausentismo laboral en enfermeros del área de emergencias de un hospital de San Martín, 2023?

Problemas específicos.

¿Cuáles son los datos demográficos de enfermeros que laboran en el área de emergencias de un hospital de San Martín, 2023?

¿Cuáles son los factores individuales del ausentismo laboral en enfermeros del área de emergencias de un hospital de San Martín 2023?

¿Cuáles son los factores laborales de ausentismo laboral en enfermeros del área de emergencias de un hospital de San Martín, 2023?

Objetivos de la Investigación

Objetivo General.

Determinar los factores de ausentismo laboral en enfermeros del área de emergencias de un hospital de San Martín 2023.

Objetivos Específicos.

Describir los datos demográficos de enfermeros que laboran en el área de emergencias de un hospital de San Martín, 2023

Identificar los factores individuales del ausentismo laboral en enfermeros del área de emergencias de un hospital de San Martín, 2023

Describir los factores laborales del ausentismo laboral de enfermeros que laboran en el área de emergencias de un hospital, San Martín, 2023

Justificación

Justificación teórica.

Posee justificación teórica gracias a los pocos estudios investigados en el tema y/o problemática en general, donde los factores del ausentismo laboral no están bien descritos en la población de estudio. Es por ello, la importancia de estudiar esta temática desde el lado

deductivo, inductivo y prospectivo, aumentando teorías, conceptos, definiciones del tema generando un nuevo conocimiento para el saber científico e investigativo.

Justificación metodológica.

Se justifica de manera metodológica debido al significativo aporte estadístico descriptivo del tema de investigación, dicha estadística servirá de antecedentes en otros estudios posteriores similares a este trabajo. Además, se justifica como un modelo de estudio tipo básico descriptivo, enfoque cuantitativo, no experimental de corte transversal apoyado en un censo como técnica de recolección de datos y en un cuestionario como instrumento validado y confiable para la aplicación en la población de estudio.

Justificación práctica y social.

Gracias al reflejo sin interés de apoyo y sin pretensión interesada al lugar de la investigación, evidenciando el estado actual y causal de ausencia en el trabajo de parte enfermeros en áreas de emergencias, además de realizar un estudio deductivo, mostrando dichos factores en la dimensión individual y laboral. A partir de ello, la motivación en los enfermeros en analizar su caso individual, mejorar sus resultados a nivel profesional, paciente y comunidad en relación al tema de estudio, generando alerta en la creación de estrategias en los factores individuales o laborales que se puedan controlar y/o prevenir, ya que es imprescindible la presencia de los enfermeros en el servicio de emergencia, responsables del cuidado integral y holístico emergente en cada usuario de un centro hospitalario.

Presuposición filosófica

Desde el punto de vista filosófico, la ausencia del trabajo es un problema individual, social por lo que forma parte de las necesidades humanas, para poder desarrollarse, tener status social y llegar a la autorrealización. Unido al campo bíblico, hay una cita en Segunda de

Tesalonicenses 3:10, en el cual, señala lo siguiente: “Porque también cuando estábamos con vosotros, os ordenábamos esto: Si alguno no quiere trabajar, tampoco coma”. Esta cita evidencia una crítica actitud en las personas que no tienen o se ausentan del campo de trabajo, menciona que trabajar es un deber moral y necesaria en la subsistencia de todos los individuos (Center, 2000).

Capítulo II

Desarrollo de las perspectivas teóricas

Antecedentes de la investigación

Antecedentes internacionales

Vera y Sanabria (2022) publicaron un artículo realizado en Paraguay titulado “Ausentismo Laboral en Enfermería”, con el objetivo de identificar los factores que conllevan al ausentismo del personal de enfermería perteneciente al Instituto de Medicina Tropical. Metodología cuantitativa, en transversa como corte, tipo descriptivo en enfermeros presentes en el lugar de estudio. Se aplicó una encuesta como técnica de recolección de datos, donde está adjunto las variables demográficas de los sujetos de estudio, además de factores intrínsecos y extrínsecos, es decir psicosociales y de organización, dichos factores según los autores son prevalentes en el ámbito asistencial. En los resultados menciona que solo el 24% de enfermeros presenta ausencia de trabajo en todo un año y las causas más frecuentes para la ausencia laboral son las enfermedades en un 36%, los estudios en el 29%, el lado materno en un 20%, seguido de muertes en un 9% y casos de bodas en el 6%. En conclusión, los enfermeros si presentan ausentismo, pero no en porcentajes elevados anuales y como los principales factores causales son los psicológicos y de organización que promueven en mayor proporción a llegar a la ausencia del trabajo en los centros hospitalarios.

Seguido a ello, Oliveira y Spiri (2022) realizaron un artículo en Brasil con el título “Ausentismo de enfermeras y técnicos de enfermería en la unidad de urgencia y emergencia”, con el objetivo de asociar el absentismo de enfermeras y técnicos de enfermería con el entorno laboral en la unidad de urgencia y atención de emergencia, estudio tipo cohorte en los servicios de emergencia y urgencia de un centro hospitalario que forma parte de las instituciones estatales,

integrado por 14 enfermeros y 57 profesionales técnicas de enfermería. Aplicó un instrumento estructurado por variables demográficas, de trabajo, absentismo según normas de Brasil validados dentro de la labor enfermera, supervisado y revisado con múltiple análisis en logística y relación de significancia menor a 0.05 de p-valor. Los resultados evidenciaron puntajes de 3.10 de los sujetos de estudio tanto de profesionales y técnicos enfermeros. Si el trabajo tiene un clima tóxico, más será las probabilidades de que los enfermeros se ausentes de su labor. Los factores que elevan la tasa de ausencia son: estado civil divorciado o soltero, turnos noche y los factores que disminuyen las proporciones de ausentismo son: trabajar en más de un lugar y ser un profesional de enfermería. En conclusión, cuanto más tóxico es el ambiente del trabajo, hay más posibilidades de ausencia del trabajo en la muestra de estudio.

Ormeño (2022) publicó un estudio realizado en Ecuador con el título “Análisis de los factores que determinan el ausentismo laboral del personal de enfermería en las áreas críticas del Hospital General del Norte de Guayaquil IESS-Ceibos”. La sección de objetivo fue analizar los diversos factores que determinan el ausentismo laboral del personal de enfermería en las áreas críticas del Hospital General del Norte de Guayaquil IESS-Ceibos, metodología tipo estudio y/o investigación de campo, mixta según su enfoque, donde se utilizó la encuesta y las entrevistas como técnicas recolectoras de información, estableciendo los determinantes en la ausencia de trabajo como factores principales de estudio. Es propuso un transformación a la realidad de estudio, con la gestión eficiente de enfermeros e implementado una estrategia sistemática y organizada con la finalidad de reducir la ausencia del trabajo, de reconocer a los profesionales como tal, logro de objetivos, aumento de la capacidad productiva en los enfermeros y sus cuidados de calidad, premios y reconocimientos, políticas saludables de trabajo, diversas

intervenciones educativas en beneficio del continuo aprendizaje y actualización teórica por parte del profesional, incrementando su calidad y nivel de cuidados holísticos en beneficio del usuario.

Arias Valenzuela et al. (2022) presentaron su estudio en Paraguay con el título “Ausentismo laboral en el personal de enfermería del Hospital Distrital de Limpio, Paraguay (2018)”, el objetivo de estudio fue describir el ausentismo laboral en el personal de enfermería del Hospital Distrital de Limpio, Paraguay durante el 2018, investigación tipo descriptiva, retrospectiva según el tiempo y de corte transversal, tipo de muestro no probabilístico de conveniencia, la cantidad muestral estuvo conformada por 163 sujetos de estudio, reposos médicos del hospital elegido para la investigación, los datos se obtuvieron por secundarias fuentes de las direcciones de recursos humanos. En conceptos de estudio se encontraron las de socio demografía, conceptos asociados al reposo y variables asociadas al trabajo. Posterior al recojo de información, esta fue debidamente codificada y tabulada en el paquete estadístico de Microsoft Excel y otros programas de apoyo. En los resultados, se mostró que los meses con alta incidencia de ausencia del trabajo eran junio y julio de 27% y 16% respectivamente. Los principales factores de absentismo fueron las patologías que afectan a la función respiratoria como factor causal más prevalente y frecuente dentro de los servicios ambulatorios y de hospitalización. Se concluye que, la gran parte de los reposos médicos por parte de los enfermeros son a causa de patologías respiratorias y de enfermedades digestivas.

Pilpe y López (2020), en su investigación realizada en Ecuador presenta un estudio titulado “Ausentismo Laboral y el desempeño organizacional en unidades médicas de primer nivel de atención del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social”, el objetivo fue determinar la relación del ausentismo laboral y el desempeño organizacional del personal con el fin de conocer las causas y efectos anuales en las unidades médicas de primer nivel del Instituto Ecuatoriano de

Seguridad Social de Alausí. Investigación cualitativa con una estructura sistemática mixta de orden, se apoyó en la literatura y/o campo teórico como caso hipotético de planteamiento, siguiendo un orden numérico o cuantitativo, gracias a múltiples procesos organizados con la estadística para la presentación de los hallazgos. Además, fue de alcance correlacional con la prueba de Pearson. Los resultados finales mostraron un alto índice de ausencia del trabajo, los indicadores de gravedad plasmados, arrojaron que los sujetos de estudio no llegan a trabajar en un promedio de cuatro días en todo un año, por diversas causas. En conclusión, la ausencia del trabajo tiene una importante incidencia en el desempeño del profesional en su campo de trabajo, donde el análisis inferencial por Chi – cuadrado arrojó un valor de $p \leq 0,047$ como análisis de los conceptos de estudio en la población objetivo de la investigación.

Antecedentes nacionales, regionales y locales

Leal (2023) publicó una investigación realizada en Piura, titulada “Factores personales y organizacionales asociados al ausentismo laboral en personal de enfermería de un hospital del Cantón Milagro, 2022”, para determinar los factores asociados al ausentismo del personal de enfermería del cantón Milagro durante el periodo comprendido entre el año 2021 y julio de 2022, el campo metodológico fue de transversal, no experimental como diseño y tipo numérico o cuantitativo, con muestreo no probabilístico conformada por 118 personas profesionales de enfermería en quienes se aplicó un censo, en la analítica de datos se aplicaron pruebas estadísticas como el coeficiente de correlación *spearman* a través del paquete SPSS v26. Los resultados arrojaron una asociación directa en las variables de estudio. En conclusión, los

profesionales de enfermería tienen un ausentismo laboral marcado por diversos factores de organización e individuales, como aspectos de estrés, carga familiar y otros.

Turpo (2022), en su estudio realizado en Arequipa, titulado “Factores asociados al ausentismo laboral del personal de enfermería en el contexto del COVID19, Clínica Arequipa – Arequipa 2022”, para determinar los factores asociados al ausentismo laboral del personal de enfermería en el contexto del COVID19, en la Clínica Arequipa durante el 2022, metodología cuantitativa, tipo observacional descriptiva transversal, donde se empleó la encuesta en 60 individuos. Los resultados mostraron que 26 enfermeros presentan factores individuales para ausentarse de su trabajo, 51 profesionales de enfermería son los más reincidentes y 1 enfermero tiene el concepto que la causa para faltar a trabajar, es el lado extralaboral. Concluye, afirmando que los diversos factores frecuentes se relacionan con la ausencia en el trabajo y en mayor proporción fueron los factores laborales, indicadores como los inflexibles horarios, ambiente laboral y capacidad remunerativa no justa según los encuestados.

Romero (2022) trabajó una investigación realizada en Lima, titulada “Compromiso organizacional y ausentismo laboral en profesionales de enfermería de una clínica privada de Lima Metropolitana, 2022”, para determinar la relación entre el compromiso organizacional y ausentismo laboral en profesionales de enfermería de una clínica privada de lima metropolitana, 2022. Se aplicó un enfoque cuantitativo básico, descriptiva sin experimento y alcance correlacional o asociativo, la muestra fue de 74 profesionales enfermeros, como técnica Re colectiva fue la observación y la encuesta. El cuestionario fue utilizado como un instrumento de estudio validado y confiable por Alpha de Cronbach de 0.85 en dimensión afectiva, 0.79 en dimensión continuidad, en 0.73 en la dimensión normativa. Los hallazgos evidenciaron una existencia correlativa en los conceptos de estudio de 0.000 de p-valor y -0.703 de asociación de

variables. En conclusión, hay una asociación indirecta de las variables de estudio en la muestra de la investigación.

Guianina (2021), en su tesis realizada en Lima con el título “Factores del ausentismo laboral en profesionales de enfermería servicio de emergencia clínica San Pablo abril 2020”, cuyo objetivo es determinar los factores del ausentismo laboral en profesionales de Enfermería del servicio de emergencia de la Clínica San Pablo, abril 2020. En el área metodológica, este trabajo fue tipo básico descriptivo, numérico o cuantitativo, transversal, no probabilístico conveniente por muestra de 60 enfermeros. Como técnica Re colectiva se usó una encuesta y un cuestionario de instrumento validado y confiable de 0.72 por Alfa de Cronbach. Los hallazgos mencionan que en el 58% de la muestra están presentes los factores de ausencia laboral, los factores propios o personales en el 60% y los factores relacionados con el trabajo en un 62%. Se concluye que, en esta muestra de estudio, los factores de ausencia en el trabajo están presentes.

Perales et al. (2019) publicaron un artículo en la ciudad de Lima, titulado “Factores asociados al ausentismo laboral de enfermeras”, cuya finalidad fue describir el ausentismo laboral y los factores asociados en enfermeros de un hospital nivel III, los métodos utilizados fueron tipo descriptivos transversales. La población de estudio fueron 471 profesionales de enfermería del “Hospital Nacional Dos de Mayo” y como muestra se obtuvo 72 individuos, como instrumento de investigación se aplicó un cuestionario para luego pasar al análisis descriptivo en los paquetes estadísticos requeridos. Los hallazgos muestran que existe una ausencia del trabajo con una tasa de 4%, perdiendo 40 horas de 1000 horas por enfermeras que trabajan, con pérdida de 6 turnos laborales por partes del profesional de enfermería en todo un año. Se concluye, que la ausencia se da en gran magnitud y esta es relativamente alta. Prevalece la ausencia parcial, no planificada como permisos y tardanzas. En causas individuales están

relacionados con los hijos, trabajar en otro lugar, ser responsables de cuidar a los progenitores, abuelos y familia en general, las patologías crónicas. Como causas del trabajo están incluidas la sobrecarga de trabajo, la no viabilidad de cambio de turnos y las intervenciones educativas fuera del centro de trabajo.

En la Región de San Martín, provincia de Moyobamba no existe investigaciones en relación al tema abordado.

Marco conceptual

Factores de ausencia en el trabajo

El ausentismo laboral es la pérdida de un trabajador en su área laboral, dicha falta puede ser con o sin justificación en el ámbito del trabajo (Marichal, 2022).

Por otro lado, Marichal (2022) menciona que cuando la persona que se ausenta de su centro de labores, se considera como un estado de abandono de su lugar de trabajo, no cumpliendo con todas sus funciones u obligaciones pactadas dentro de su contrato de trabajo.

El trabajador con la ausencia del trabajo disminuye su lado estresor enfocándose mayormente en la familia, amigos, hobbies personales o pasar un periodo tranquilo sin responsabilidades y/o preocupaciones. Situación contraria a los objetivos de la empresa, por lo que necesita el recurso humano para generar resultados disminuyendo los costos operativos y pérdidas económicas en los establecimientos de salud (Mateos, 2019).

Por otro lado, Machuca (2021) menciona que en la actualidad hay múltiples problemas de tipo psicosocial por el ausentismo laboral, producto de un mal clima laboral y es por ello que el enfermero no llega a trabajar y cumplir con todas sus obligaciones.

Ormeño (2022) predice que la ausencia del trabajo en relación a sus factores se evidencia por las conductas sociales que presenta la persona dentro de su campo laboral con interacción de otros compañeros de trabajo, concluyendo en un abandono de su área laboral.

Leal (2023) menciona que los factores de ausencia del trabajo son de clase extrínseca e intrínseca dando aportes positivos negativos al profesional de enfermería y a su centro de trabajo.

El ausentismo laboral es ocasionado por la disfunción de enlace empresarial, la poca solidez de todos los profesionales de salud en el centro hospitalario, asociados a dos principales factores, los factores individuales y factores laborales.

Es por ello que es esta investigación los factores de ausencia del trabajo se distribuyeron en las siguientes dimensiones:

Dimensión 1. Factores Individuales

Consisten en múltiples factores propios de la persona misma, que afecta su situación laboral, provocando la inasistencia al lugar de trabajo, dichos factores pueden ir desde casos de enfermedades hasta situaciones más directas con la familia, deberes del enfermero en otro lugar de trabajo, diversas demandas sociales afectando con gran tino en la ausencia del trabajo, menos capacidad productiva y operativa dentro de la institución de salud, y específicamente en el servicio de emergencia (Aria et al., 2022).

Como dichos factores individuales se presentan:

Responsabilidades de familia. Dichas responsabilidades se ponen a manifiesto cuando se cuida a terceros, en este caso a cualquier integrante de la familia, como hijos menores de edad, padres, abuelos y otros bajo tutela que pueden ser causantes de faltar al trabajo.

Múltiples trabajos. Los enfermeros pueden tener más de un trabajo, lo cual aumenta sus ingresos económicos, pero disminuye su responsabilidad total para asistir a sus trabajos, por los

distintos compromisos que puede tener. El profesional puede solicitar cambio de horario o turno, el cual no es concedido y por lo tanto se ausenta de su trabajo.

Distancia al trabajo. El enfermero puede residir en una zona lejana a su centro de trabajo, no llega puntual, por lo que es un factor individual de ausencia en el mismo.

Dificultad de transporte. El profesional presenta problemas al transportarse a su centro laboral, por factores climáticos y factores sociales, no llegando a tiempo. Indicador de un ausentismo laboral marcado.

Situación individual de salud. El profesional de enfermería presenta un estado de salud delicado, por la presencia de patologías crónicas, comorbilidades o situaciones clínicas de vulnerabilidad que reducen su capacidad eficiente en la labor de emergencia, por lo que no asiste a su área de trabajo (Arias Valenzuela et al., 2022).

Dimensión 2. Factores Laborales

Los diversos factores del trabajo son el conjunto originario que está dentro de una institución de salud, los cuales son ajenos por naturalidad de los trabajadores. Los casos laborales son el reflejo de la situación de trabajo por parte de los colaboradores, sea buena o mala esta se evidencia con la supervisión y control en la demanda de trabajo mostrando la presencia o no de la ausencia laboral (Ormeño, 2022).

Estos múltiples factores se relacionan con el entorno de las actividades de trabajo, considerando la situación actual del ambiente laboral, como el apoyo ventilatorio, luz, limpieza, aire puro e higiene, dichos conceptos son adecuados y aceptables para el apoyo de un buen clima laboral con realidad comfortable, reduciendo la ausencia del trabajo, aumentando la seguridad y la salud de los profesionales de salud (Ormeño, 2022).

Entorno de trabajo es un aspecto importante a considerar dentro de procesos adecuados de innovación, gestión y organización, mejorando los resultados y productividad del cuidado al usuario. En el profesional dota de mejor ambiente de trabajo, disminuyendo las faltas a su servicio de los centros hospitalarios.

Estos factores laborales esta distribuidos según (Ormeño, 2022), lo siguiente:

Área limpieza de trabajo. Es importante mantener la limpieza, higiene y orden en la unidad del paciente y en el servicio hospitalario, para promover la comodidad y confort del enfermero y del paciente, si se conserva dichos conceptos, el riesgo de ausencia del trabajo se ve reducido.

Equipos y materiales disponibles de bioseguridad. En intervención de cuidados de enfermería al paciente, el deber enfermero es usar el conjunto de elementos de bioseguridad para su protección contra infecciones transversales, como mascarillas, gorros, batas desechables, guantes y anteojos. Si estos conceptos no están presentes, ocasiona la ausencia del trabajador de su área o servicio hospitalario, por no poseer todos los equipos de protección necesaria frente a infecciones hospitalarias transversales, situación por la que el profesional no llega a su trabajo.

Adecuada iluminación. El ambiente laboral tiene que está bien iluminado, optimizando el trabajo y las condiciones en las que se encuentra. Además, está en alerta constante frente a cualquier evento inesperado.

Adecuada ventilación. Es importante tener buena ventilación para el buen ambiente en el lugar de trabajo, promoviendo la satisfacción del profesional en su campo laboral.

Materiales y muebles disponibles en el trabajo administrativo. Dichos materiales y/o muebles son necesarios para la fácil actividad en la zona de trabajo.

Carga de trabajo. Es importante considerar la responsabilidad y carga de trabajo, si existe una sobrecarga ocasiona efectos negativos en la salud de profesional, como cansancio psicológico, que el índice de faltar al trabajo aumenta significativamente. Además de presión excesiva en el trabajo, estrés en el las labores y/o responsabilidades del servicio, todo esto ocasiona en múltiples veces ausencia de las actividades laborales.

Soporte de movilización en otras áreas. Por la poca cantidad de recursos humanos, muchas veces se cambia a otro servicio a los enfermeros para cubrir esos puestos.

Distribución y capacidad organizativa del personal. En diversas ocasiones, existe un déficit distributivo del personal, el cual no cubre toda la brecha de trabajo en relación a la demanda diaria del establecimiento de salud, reduciendo la calidad a deficiente y poco productiva.

Remuneración baja. Es una desmotivación total en los profesionales, tener sueldos bajos y muchas veces no recibir esta remuneración a tiempo, la existencia de paros y huelgas son la consecuencia de esto en el profesional, ocasionando un problema interno con la institución de salud.

Trabajo en equipo. Es imprescindible el apoyo de todos los compañeros de trabajo para el logro de los objetivos y brindar cuidados holísticos e integrales de calidad al usuario, disminuyendo los índices de ausentismo del trabajo.

Trabajo servicial colaborativo. Todos los profesionales de enfermería tienen el deber de participar en las actividades que el servicio hospitalario indique dentro de su jurisdicción, propiciando un ambiente cálido y gratificante para poder trabajar.

Apoyo y consideración en la toma de decisiones. El profesional de enfermería si siente a gusto, si los jefes o autoridades de la institución de salud consideran sus ideas y capacidades para

lo toma de decisiones importantes en beneficio de la institución y los usuarios. Si por el contrario no lo toman en cuenta, el enfermero tendrá incomodidad para estar en su centro de trabajo y tendrá más riesgo de ausencia laboral.

Compromiso laboral. Si existe una capacidad de compromiso de todos los trabajadores con sus responsabilidades laborales, se verá reflejado en la no ausencia del trabajo del personal de salud.

Casos de agresión laboral. Puede existir actividad violenta en el centro de trabajo, como violencia física, psicológica, de status e incluso sexual, situaciones traumáticas para que el profesional de enfermería pueda asistir a su trabajo.

Prioridad personal de la laboral. Muchas veces los profesionales de enfermería ponen en primer lugar a las actividades personales como eventos familiares, fiestas, actividades religiosas y otros por encima de sus responsabilidades en el trabajo (Ormeño, 2022).

Bases teóricas

Los profesionales de enfermería tienen la responsabilidad de brindar cuidados integrales y holísticos de calidad al usuario. Es necesario que, para estos cuidados, reducir las tasas de ausencia del trabajo por parte de los enfermeros para brindar cuidados de con eficiencia y eficacia. Dorothea E. Orem en su teoría “Déficit de autocuidado” menciona que es necesario integrar tres partes importantes para el cuidado de los pacientes: “La teoría de Autocuidado, Teoría del Déficit Autocuidado y Los Sistema de Enfermería”. El profesional enfermero tiene esta grande responsabilidad de su autocuidado y del cuidado del paciente, si tiene un déficit de su autocuidado puede tener más riesgo de ausencia del trabajo, por no cumplir todas las actividades de cuidado propio, afectando su salud y necesidades básicas para mantener su energía en el trabajo, disminuyendo los factores individuales de ausentismo (Alligood & Tomey, 2022).

Por otro lado, existe diversos factores que los profesionales de enfermería para ocasionar su ausentismo del lugar de trabajo, el Dr. Selye considerado padre del estrés menciona que muchas veces el ser humano presenta episodios estresores que puede ocasionar cambios negativos en la salud individual y colectiva. Dichos cambios afectan la laboral del profesional de enfermería en su centro de trabajo, ocasionando mayor incidencia de ausencia de sus actividades laborales, los enfermeros presentan mucha molestia por la sobre carga de trabajo, poco apoyo, lo cual se vuelve en un problema y conflicto importante con la institución de salud, es por ello que manifiestan fuertes episodios de estrés que causa la ausencia del trabajo. Dichos conceptos teóricos de Selye son fundamentados y apoyados por otros autores afirman el grado de influencia del estrés en el campo emocional, afectando la capacidad de trabajo (Espinoza et al., 2018).

En el campo laboral, también participa el “Modelo de Adaptación” de Callista Roy, donde menciona que los seres humanos tienen que mantener una vida equilibrada en todas sus dimensiones, sobre todo en sus actividades laborales, para reducir el grado de ausencia del trabajo, este seguro que se asocia por la falta de adaptación a la rutina y carga laboral en el servicio hospitalario, además de, trabajar con la capacidad operativa deficiente de la institución de salud, pocos recursos materiales, tecnológicos, de infraestructura y pocos recursos humanos, promoviendo la no satisfacción dentro del ámbito laboral que afecta con el ausentismo del profesional. Es por ello, el profesional de enfermería tienen que encontrar la adaptación equilibrada en su trabajo, de lo contrario no tendrá la capacidad de enfrentarse a todos los problemas que se susciten y se ausentará de sus labores (Navarro et al., 2022).

Nola Pender en su “Modelo de Promoción de la Salud” también habla de cómo promover el bienestar y la salud en los individuos con la adopción de conductas saludables, generando mejor energía para el trabajo o actividades laborales. Es por ello que, los profesionales de

enfermería tienen que adoptar estilos de vida saludables para reducir riesgos individuales de falta al trabajo, realizando actividades antiestrés, alimentación saludable, actividad física, apoyo espiritual y entre otros. El profesional enfermero tiene que cuidarse para poder cuidar a sus pacientes no faltando a su lugar de trabajo (De Arco-Canoles et al., 2019).

Definición de términos

Trabajo. El trabajo es definido por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2004) como “el conjunto de actividades humanas, remuneradas o no, que producen bienes o servicios en una economía, o que satisfacen las necesidades de una comunidad o proveen los medios de sustento necesarios para los individuos”.

Ausentismo laboral. “La Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2004)” lo define como “la no asistencia al trabajo por parte de un empleado que se pensaba iba a asistir, quedando excluidos los periodos vacacionales y las huelgas”

Factores de ausencia del trabajo. Según lo citado por Sánchez (2015), menciona que los factores de ausencia del trabajo son los múltiples motivos y razones individuales o de trabajo que se presentan para no asistir al lugar de trabajo.

Enfermeros. Según la Organización Mundial de la Salud (OMS) (2023) los enfermeros “son los profesionales de salud que brindan cuidados colaborativos y autónomos a todos los usuarios en las distintas etapas de vida ya sean sanos o enfermos”.

Área de Emergencias. Taype-Huamaní et al. (2020) menciona que el área de emergencia es “un área fundamental en el funcionamiento hospitalario cuyo objetivo principal es salvar la vida del paciente o evitar secuelas invalidantes y funciona las 24 horas del día y los 7 días de la semana”.

Hospital. “La Organización Panamericana de la Salud (OPS) (2023)”, plasma que los hospitales como “un establecimiento de salud cuyos servicios permanecen accesibles y funcionando a su máxima capacidad y en su misma infraestructura inmediatamente después de que ocurre un desastre natural”.

Capítulo III

Metodología

Descripción del lugar de ejecución

El Trabajo se ejecutará en el hospital II-1 de la provincia de Moyobamba, región de San Martín, institución pública de salud inclusiva y con descentralización, integrado por diversas unidades productoras de servicios de salud como: servicio de medicina, servicio de cirugía, pediatría, emergencias, área de ginecología, Unidad de Cuidados Intensivos para adultos y neonatos, Sala de Operaciones, área de esterilización, laboratorios clínicos, ambientes de radiografías, áreas de medicina externa de consultas especializadas. Dicho proyecto será ejecutado una sola vez y en un tiempo único en toda la población de estudio.

Población y muestra

Población.

La población será constituida por 33 enfermeros profesionales, trabajadores del área de emergencia del Hospital II-1 Moyobamba, región de San Martín, hospital público, donde la población será considerada según diversos criterios de exclusión e inclusión.

Muestra.

Se trabajará con todos los sujetos o universo objetivo, es decir con 33 enfermeros profesionales del área de emergencia del Hospital II-1 Moyobamba del departamento de San Martín. Por lo tanto, se aplicará el muestreo no probabilístico tipo censal, es decir no se realizará ningún cálculo muestral.

Criterios de inclusión y exclusión.

Criterios de Inclusión.

Todos los profesionales de enfermería que trabajen en el servicio de emergencia del Hospital II-1 Moyobamba de la región San Martín y que deseen participar voluntariamente en esta investigación.

Criterios de Exclusión.

Personal técnico de enfermería del área de emergencia del Hospital II-1 Moyobamba, San Martín, enfermeros que no completen todo el cuestionario y enfermeros que se encuentren de vacaciones o licencia.

Tipo y diseño de investigación

Según Sampieri (2018), el presente estudio será tipo básico descriptivo de enfoque cuantitativo por lo que se realizará el recojo, medición y análisis estadístico descriptivo de datos, con diseño no experimental por la no manipulación del concepto de la investigación. Tipo descriptiva por recoger datos y obtener resultados tipo deductivo y prospectivo de la variable de estudio en específico del problema y realidad del estudio, corte transversal por el recojo de datos en un tiempo único y una sola vez.

Formulación de hipótesis

No se planteó suposiciones o hipótesis dado que el estudio será solo básico descriptivo con una variable de investigación.

Identificación de variables

Variable 1: Factores de ausencia del trabajo

Operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escalas de medición
Factores del ausentismo laboral	Según lo citado por Sánchez (2015), menciona que los factores de ausencia del trabajo son los múltiples motivos y razones individuales o de trabajo que se presentan para no asistir al lugar de trabajo.	<p>Los factores de ausencia del trabajo son todas las circunstancias o razones que el profesional experimenta para ausentarse de su trabajo. En el presente estudio se aplicará un cuestionario con 20 ítems validado y confiable. En general, los Factores De Ausencia De Trabajo se categoriza como:</p> <p>Ausentes: 20 a 33 puntos. Presentes: 34 a 47 puntos.</p> <p>Dimensiones Factores Individuales</p>	<p>Factores Individuales</p> <p>Factores Laborales</p>	<p>Responsabilidades de familia Múltiples trabajos Distancia al trabajo Dificultad de transporte Situación individual de salud</p> <p>Área limpia de trabajo Equipos y materiales disponibles de bioseguridad Adecuada iluminación Adecuada ventilación Materiales y muebles disponibles en el trabajo administrativo Carga de trabajo Soporte de movilización en otras áreas</p>	<p>Nominal</p> <p>Factores Individuales integrada por 5 preguntas y los Factores laborales estructurada por 15 preguntas. Las respuestas tipo Likert nunca (1), a veces (2) y siempre (3), las preguntas 14, 15 y 17 las respuestas son en a la inversa.</p>

		<p>Criterios de medición por baremo: Ausentes: 5 a 8 puntos Presentes: 9 a 12 puntos</p> <p>Factores Laborales Criterios de medición por baremo: Ausentes: 15 a 25 puntos Presentes: 26 a 35 puntos</p>		<p>Distribución y capacidad organizativa del personal Remuneración baja Trabajo en equipo Trabajo servicial colaborativo Apoyo y consideración en la toma de decisiones Compromiso laboral Casos de agresión laboral Prioridad personal de la laboral</p>	
--	--	---	--	--	--

Técnica e instrumentos de recolección de datos

Técnica

Según Sampieri (2018) existen diversas técnicas para la recolección de datos, en particular en esta investigación la técnica de recolección de datos será la encuesta. Esta se centra en el recojo de datos de la población objetivo, en todos los estudios cuantitativos.

Instrumento

Sampieri (2018) menciona diversos instrumentos de estudios, en esta investigación se utilizará el cuestionario, que es un tipo de instrumento utilizado para el recojo de información en una determinada población o muestra de estudio. Por consiguiente para la presente investigación se tendrá un cuestionario realizado por Guianina (2021) presentado en su estudio sobre “Factores del ausentismo laboral en profesionales de enfermería servicio de emergencia clínica San Pablo abril 2020”, dicho cuestionario está estructurado por 20 preguntas como respuestas tipo escala de Likert, “(1) nunca”, “(2) a veces” y “(3) siempre”. Las preguntas 14, 15 y 17 en relación a las respuestas será a la inversa.

Validez y confiabilidad

La validación del instrumento por prueba de V de Aiken en juicio de cinco expertos con resultado de aceptabilidad de 100% con un valor de 1. Además, se realizó una prueba piloto en 20 enfermeros para la confiabilidad por Alfa de Cronbach, resultando la puntuación final en 0,75 lo cual afirma buen grado confiable. Es por ello que se concluye que el instrumento si es válido y confiable para su aplicación.

Proceso de recolección de datos

En principio se eligió el instrumento de estudio validado y confiable, luego se enviará una carta de presentación a un hospital de la región de San Martín, solicitando el permiso respectivo

para el recojo de datos en la población objetivo, se aplicará el instrumento de estudio, se realizará la base de datos y tabulación de los mismos para su posterior medición y análisis descriptivo, luego se reflejarán los hallazgos, los cuales serán discutidos y publicados en el repositorio institucional.

Procesamiento y análisis de datos

Microsoft Excel será el programa de procesamientos de datos para su posterior tabulación del paquete estadístico en SPSS V27. Como análisis descriptivo se realizará mediante proporciones y frecuencias, medias y desviaciones estándar de las variables demográficas de la investigación como edad, sexo, estado civil, tiempo de servicio, condición laboral y procedencia. Dichos resultados serán presentados en tablas y gráficos que evidencien la realidad del tema de estudio para su posterior discusión en contraste con otros estudios similares a este proyecto de investigación.

Consideraciones éticas

Para la ejecución del proyecto se brindará el consentimiento informado respetando el principio bioético de autonomía del profesional de enfermería, además de respeto por la dignidad del enfermero. El investigador informará los objetivos de la investigación y demás criterios de pertinencia no afectando a la población objetivo de estudio. Dichos datos que se recogerán serán de estricta confidencialidad por parte del investigador, ya que son solo con fines de investigación manteniéndose en anonimato y privacidad. El trabajo de investigación no estará inmerso en ningún juicio ético, no ocasionará daño alguno a la población de estudio.

Capítulo IV

Administración del proyecto de investigación

Cronograma de ejecución

Actividades	Planificación - 2023 2024					
	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Noviembre	Diciembre
Revisión de la literatura	X					
Preparación de proyecto		X				
Revisiones y correcciones		X				
Presentación e inscripción			X			
Aprobación del proyecto				X		
Subsanación de observaciones				X		
Dictaminarían				X		
Sustentación del proyecto				X		
Recojo de los datos					X	
Proceso y tabulación de datos					X	
Preparación del informe final					X	
Publicación						X

Presupuesto

CONCEPTO	UNIDADES	PRECIO UNITARIO	PRECIO TOTAL
<hr/>			
Útiles de escritorio			
Útiles de oficina	Muchos	S/250,00	S/250,00
Servicios			
Internet (por hora)	300	S/3.00	S/900,00
Impresiones	30	S/0.50	S/15.00
Fotocopias	800	S/0.20	S/120.00
Transporte	80	S/40,00	S/3200.00
Computadora	1	S/2764.00	S/2764.00
Publicación	1	S/2000,00	S/2000,00
		Total	S/9,249.00
<hr/>			

Referencias bibliográficas

- Alligood, M. R., & Tomey, A. M. (2022). *Modelos y teorías en enfermería*. Elsevier Health Sciences.
- Arias Valenzuela, G. M., Jara Shueveren, A. C., Ramos, P., Arias Valenzuela, G. M., Jara Shueveren, A. C., & Ramos, P. (2022). Ausentismo laboral en el personal de enfermería del Hospital Distrital de Limpio, Paraguay (2018). *Revista de salud publica del Paraguay*, 12(1), 13-19. <https://doi.org/10.18004/rspp.2022.junio.13>
- Center, U. B. S. S. (2000). *Biblia Reina-Valera 1960 con concordancia*. United Bible Societies/Americas Service Center.
- De Arco-Canoles, O. del C., Puenayan Portilla, Y. G., Vaca Morales, L. V., De Arco-Canoles, O. del C., Puenayan Portilla, Y. G., & Vaca Morales, L. V. (2019). Modelo de promoción de la salud en el lugar de trabajo: Una propuesta. *Avances en Enfermería*, 37(2), 227-236. <https://doi.org/10.15446/av.enferm.v37n2.73145>
- Espinoza Ortíz, A. A., Pernas Álvarez, I. A., González Maldonado, R. de L., Espinoza Ortíz, A. A., Pernas Álvarez, I. A., & González Maldonado, R. de L. (2018). Consideraciones teórico metodológicas y prácticas acerca del estrés. *Humanidades Médicas*, 18(3), 697-717.
- Guianina Melina, G. C. (2021). Factores del ausentismo laboral en profesionales de enfermería servicio de emergencia clínica San Pablo abril 2020. *Universidad Privada San Juan Bautista*. <http://repositorio.upsjb.edu.pe/handle/20.500.14308/3000>
- Leal Alvarado, C. D. R. (2023a). Factores personales y organizacionales asociados al ausentismo laboral en personal de enfermería de un hospital del Cantón Milagro, 2022. *Repositorio Institucional - UCV*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/105877>

- Leal Alvarado, C. D. R. (2023b). Factores personales y organizacionales asociados al ausentismo laboral en personal de enfermería de un hospital del Cantón Milagro, 2022. *Repositorio Institucional - UCV*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/105877>
- Machuca Serrano, T. C. (2021). *Ausentismo laboral por enfermedades respiratorias en trabajadores de plantas de cemento* [MasterThesis, Universidad del Azuay]. <http://dspace.uazuay.edu.ec/handle/datos/10640>
- Marichal Villanueva, W. (2022). *El ausentismo laboral en la organización*. <https://www.colibri.udelar.edu.uy/jspui/handle/20.500.12008/36800>
- Mateos, J. F. M. (2019). *Ausentismo laboral*. 2a edición. FC Editorial.
- Navarro, M. del M. T., Sola, C. F., & Arrés, E. R. (2022). *Fundamentos de enfermería (I). Bases teóricas y metodológicas*. Universidad Almería.
- Oliveira, P. B. de, & Spiri, W. C. (2022). Absenteeism of nurses and nursing technicians in the urgency and emergency unit. *Revista Gaucha De Enfermagem*, 43, e20210254. <https://doi.org/10.1590/1983-1447.2022.20210254.en>
- Organización Internacional del Trabajo. (2004, agosto 9). *¿Qué es el trabajo decente?* [Noticia]. http://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_LIM_653_SP/lang--es/index.htm
- Organización Mundial de la Salud. (2023). *Enfermería—OPS/OMS | Organización Panamericana de la Salud*. <https://www.paho.org/es/temas/enfermeria>
- Organización Panamericana de la Salud. (2023). *Hospitales Seguros—OPS/OMS | Organización Panamericana de la Salud*. <https://www.paho.org/es/emergencias-salud/hospitales-seguros>

- Ormeño Rodrigo, X. I. (2022). *Análisis de los factores que determinan el ausentismo laboral del personal de enfermería en las áreas críticas del Hospital General del Norte de Guayaquil IESS-Ceibos*. <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/17743>
- Perales, R. A. V., Ponce, R. A. L., & Vegas, M. H. S. (2019). Factores asociados al ausentismo laboral de enfermeras. *Revista Cubana de Enfermería*, 35(4), Article 4.
<https://revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/3268>
- Pilpe López, M. J. (2020). *Ausentismo Laboral y el desempeño organizacional en unidades médicas de primer nivel de atención del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social* [MasterThesis, Universidad Técnica de Ambato. Facultad de Ciencias Administrativas. Maestría en Gestión del Talento Humano].
<https://repositorio.uta.edu.ec:8443/jspui/handle/123456789/31781>
- Rodríguez Rojas, C. M., & Rodríguez Zárate, J. C. (2020). *Análisis del Ausentismo Laboral Presentado en el Personal Uniformado que Conforman la Región No. 7 de la Policía Nacional* [Thesis, Corporación Universitaria Minuto de Dios].
<https://repository.uniminuto.edu/handle/10656/11709>
- Rojas-Pimentel, J., & Izaguirre-Torres, D. (2020). Ausentismo laboral: Una realidad preocupante en Perú y Sudamérica. *SCIÉENDO*, 23(1), Article 1.
<https://doi.org/10.17268/sciendo.2020.011>
- Romero Arzapalo, Z. (2022). Compromiso organizacional y ausentismo laboral en profesionales de enfermería de una clínica privada de Lima Metropolitana, 2022. *Repositorio Institucional - UCV*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/94743>
- Sampieri, R. H. (2018). *METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN: LAS RUTAS CUANTITATIVA, CUALITATIVA Y MIXTA*. McGraw-Hill Interamericana.

- Sánchez, D. C. (2015). Ausentismo laboral: Una visión desde la gestión de la seguridad y la salud en el trabajo. *Revista Salud Bosque*, 5(1), Article 1.
<https://doi.org/10.18270/rsb.v5i1.182>
- Tatamuez-Tarapues, R. A., Domínguez, A. M., & Matabanchoy-Tulcán, S. M. (2019). Revisión sistemática: Factores asociados al ausentismo laboral en países de América Latina. *Universidad y Salud*, 21(1), 100-112. <https://doi.org/10.22267/rus.192101.143>
- Taype-Huamaní, W., Miranda-Soler, D., Castro-Coronado, L., Amado-Tineo, J., Taype-Huamaní, W., Miranda-Soler, D., Castro-Coronado, L., & Amado-Tineo, J. (2020). Saturación y hacinamiento del servicio de emergencia de un hospital urbano. *Revista de la Facultad de Medicina Humana*, 20(2), 216-221.
<https://doi.org/10.25176/rfmh.v20i2.2709>
- Turpo Huaracallo, V. E. (2022a). Factores asociados al ausentismo laboral del personal de enfermería en el contexto del COVID19, Clínica Arequipa – Arequipa 2022. *Repositorio Institucional - UCV*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/102348>
- Velásquez Perales, R. A. (2019). Ausentismo laboral, características y factores asociados en enfermeros que laboran en una institución de salud de Lima. 2017. *Universidad Nacional Mayor de San Marcos*. <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/11533>
- Vera, Y. N., & Sanabria, C. H. (2022). Ausentismo Laboral en Enfermería. *Revista Científica UCMB*, 1(2), Article 2.

Apéndice

Apéndice A: Instrumentos de recolección de datos

UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN ESCUELA DE POSGRADO

Unidad de Posgrado de Ciencias de la Salud

Cuestionario sobre Factores de ausencia del trabajo en enfermeros que laboran en el área de emergencias de un hospital, San Martín 2023

I. Introducción:

Dicho instrumento se aplicará con el fin de Determinar los factores de ausencia del trabajo en enfermeros que laboran en el área de emergencias de un hospital, San Martín 2023. Por lo que a continuación se muestran un conjunto de preguntas a fin de recopilar su apreciación con respecto a al tema factores de ausencia del trabajo, los mismos que será provechoso para este estudio.

II. Indicaciones:

Responda a cada una de las interrogantes colocando un aspa (X) en la casilla que mejor simbolice su accionar en cada premisa, cabe señalar que no existe ni buena ni mala respuestas, agradezco responder el cuestionario de forma rápida y sincera.

Esta va a estar representada por una escala de 1 a 3, en donde cada uno de los números significa lo siguiente:

1 = nunca 2 = a veces 3 =siempre

III. Datos Generales:

Características Sociodemográficas:

1. Edad: _____

2. Sexo: Masculino () Femenino ()

3. Estado civil:

a) Soltero b) Casado

c) Conviviente d) Divorciado

4. Tiempo de servicio: _____

5. Condición laboral:

a) Contrato formal o indefinido b) Contrato temporal c) CAS Suplencia

d) Locación de Servicios e) Terceros

6. Lugar de Procedencia

a) Costa b) Sierra c) Selva

IV. Preguntas:

N ^o	PREGUNTAS	Nunca	A veces	Siempre
	FACTORES INDIVIDUALES			
1	Dentro de su hogar usted Tiene responsabilidades de cuidar a otras personas.			
2	A parte de trabajar en la clínica, trabaja en otro centro laboral			

3	La distancia de su domicilio a su centro laboral le causa muchas problemas o dificultades			
4	Ha llegado tarde por problemas de Transporte			
5	Se ausentó a su puesto de trabajo a causa de enfermedad.			
FACTORES LABORALES				
6	Se mantiene la limpieza e higiene en su centro laboral			
7	Cuenta con materiales y equipos de bioseguridad para dar atención			

8	El servicio donde Usted labora dispone de iluminación adecuada			
9	La ventilación es adecuada en su servicio			
10	Cuenta con muebles y materiales cómodos para realizar su trabajo administrativo			
11	En su horario de trabajo atiende a sus pacientes y además a los pacientes designados de otro compañero			
12	Ha sido movilizado(a) de su servicio para			

	cubrir otras áreas			
13	La distribución del personal, no permite que se realice un trabajo eficiente y efectivo			
14	Considera usted que su sueldo es el que debería de ganar			
15	Cuando tiene que realizar un trabajo difícil, cuenta con la ayuda de sus colegas			
16	Participa en las actividades programadas de su servicio			
17	Su jefe pide opinión para tomar alguna decisión trascendente del servicio			
18	El personal que labora en su servicio, se siente comprometido e interesado en cumplir su trabajo			
19	Ha sido agredido verbal o físicamente por algún compañero de trabajo			

20	Prioriza sus actividades personales como fiestas patronales, familiares, iglesia, etc. de las laborales.			
-----------	--	--	--	--

Apéndice B: Validez de los instrumentos

Moyobamba, 06 de Julio del 2024

Estimado (a): Lic. Javier Bustamante Villavicencio

Presente:

Me dirijo a usted con la finalidad de solicitar su valiosa colaboración en calidad de JUEZ (a) para validar el contenido de un instrumento de investigación titulado **“Factores de ausencia del trabajo en enfermeros que laboran en el área de emergencias de un hospital, San Martín 2023”**, para poder optar el título de Segunda Especialidad en Enfermería en Emergencias y Desastres.

Para dar cumplimiento a lo anteriormente expuesto se hace entrega formal del Cuestionario, Operacionalización de variables involucradas en el estudio, Matriz de Consistencia y los formatos de validación, el cual deberá llenar de acuerdo a sus observaciones, a fin de orientar y verificar la claridad, congruencia, adecuación contextual de las palabras y el dominio de los contenidos de los diversos ítems de los cuestionarios.

Agradezco de antemano su receptividad y colaboración. Su apoyo me permitirá adquirir habilidades y competencias profesionales y científicas que forman parte de los requerimientos para optar el título de Segunda Especialidad en Enfermería en Emergencias y Desastres.

Quedo de Ud. en espera del feedback respectivo para el presente trabajo académico.

Muy Atentamente:

Lic. Enf. Milton Malca Hernández

**INSTRUMENTO PARA LA VALIDEZ DE CONTENIDO
(JUICIO DE EXPERTOS)**

El presente instrumento tiene como finalidad recolectar información sobre “Factores de ausencia del trabajo en enfermeros que laboran en el área de emergencias de un hospital, San Martín 2023”, el mismo que será aplicado a profesionales de enfermería de emergencia de un hospital de Moyobamba, quienes constituyen la muestra en estudio de la validación del instrumento titulado: “Cuestionario sobre Factores de ausencia del trabajo en enfermeros que laboran en el área de emergencias” el cual será posteriormente utilizado como instrumento de investigación.

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, adecuación contextual y dominio del contenido**. Para ello deberá asignar una valoración si el ítem presenta o no los criterios propuestos, y en caso necesario se ofrece un espacio para las observaciones que hubiera.

Juez N°: 01

Fecha actual: 06/07/2024

Nombres y Apellidos del Juez: Javes Bustamante Villavicencio

Institución donde labora: Hospital II-J Moyobamba.

Años de experiencia profesional o científica: 8 años.


Javes. B. Bustamante Villavicencio
LICENCIADO EN ENFERMERIA
C.E.P. del UFEZ 28938
(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:
"Factores de ausencia del trabajo"

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

SI (X)

NO ()

Observaciones _____

Sugerencias:

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

SI (X)

NO ()

Observaciones _____

Sugerencias:

Fecha: 06/07/2024

Javier B. Bustamante Villavicencio
LICENCIADO EN ENFERMERÍA
CEP: 56248 REE: 28938

Valido por: _____

**LISTA DE EVALUACIÓN SOBRE: "Factores de Ausencia del Trabajo"
INSTRUMENTO PARA FINES ESPECÍFICOS DE LA VALIDACIÓN DE CONTENIDO (JUICIO DEL EXPERTO)**

DIMENSIÓN	N°	Ítems	Claridad ¹		Congruencia ²		Contexto ³		Dominio del Constructo ⁴		Sugerencias
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
D1. FACTORES INDIVIDUALES	1	Dentro de su hogar usted tiene responsabilidades de cuidar a otras personas.	/		/		/		/		
	2	A parte de trabajar en el hospital, trabaja en otro centro laboral	/		/		/		/		
	3	La distancia de su domicilio a su centro laboral le causa muchas problemas o dificultades.	/		/		/		/		
	4	Ha llegado tarde por problemas de Transporte.	/		/		/		/		
	5	Se ausentó de su puesto de trabajo a causa de enfermedad.	/		/		/		/		
	6	Se mantiene la limpieza e higiene en su centro laboral.	/		/		/		/		
	7	Cuenta con materiales y equipos de bioseguridad para dar atención.	/		/		/		/		
	8	El servicio donde Usted labora dispone de iluminación adecuada.	/		/		/		/		
	9	La ventilación es adecuada en su servicio.	/		/		/		/		
	10	Cuenta con muebles y materiales cómodos para realizar su trabajo administrativo.	/		/		/		/		
D2. FACTORES LABORALES	11	En su horario de trabajo atiende a sus pacientes y además a los pacientes designados de otro compañero.	/		/		/		/		
	12	Ha sido movilizado (a) de su servicio para cubrir otras áreas.	/		/		/		/		
	13	La distribución del personal, no permite que se realice un trabajo eficiente y efectivo.	/		/		/		/		
	14	Considera usted que su sueldo es el que debería de ganar.	/		/		/		/		
	15	Cuando tiene que realizar un trabajo difícil, cuenta con la ayuda de sus colegas.	/		/		/		/		
	16	Participa en las actividades programadas de su servicio.	/		/		/		/		
	17	Su jefe pide opinión para tomar alguna decisión trascendente del servicio.	/		/		/		/		
	18	El personal que labora en su servicio, se siente comprometido e interesado en cumplir su trabajo.	/		/		/		/		
	19	Ha sido agredido verbal o físicamente por algún compañero de trabajo.	/		/		/		/		
	20	Prioriza sus actividades personales como fiestas patronales, familiares, iglesia, etc. de las laborales.	/		/		/		/		

¹ Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem.

³ Todas las palabras del ítem son usuales en nuestro contexto

² El ítem tiene relación con el constructo (Factores de ausencia del trabajo en enfermeros de emergencia)

⁴ El ítem evalúa el componente o dimensión específica del constructo (bloques)


JACOBO B. BUSTAMANTE VILLALAZ
 LICENCIADO EN ENFERMERÍA
 CEP: 56248 REC: 28938

Moyobamba, 07 de 07 del 2024

Estimado (a): Lic. Elsa Burga Muñoz

Presente:

Me dirijo a usted con la finalidad de solicitar su valiosa colaboración en calidad de JUEZ (a) para validar el contenido de un instrumento de investigación titulado **“Factores de ausencia del trabajo en enfermeros que laboran en el área de emergencias de un hospital, San Martín 2023”**, para poder optar el título de Segunda Especialidad en Enfermería en Emergencias y Desastres.

Para dar cumplimiento a lo anteriormente expuesto se hace entrega formal del Cuestionario, Operacionalización de variables involucradas en el estudio, Matriz de Consistencia y los formatos de validación, el cual deberá llenar de acuerdo a sus observaciones, a fin de orientar y verificar la claridad, congruencia, adecuación contextual de las palabras y el dominio de los contenidos de los diversos ítems de los cuestionarios.

Agradezco de antemano su receptividad y colaboración. Su apoyo me permitirá adquirir habilidades y competencias profesionales y científicas que forman parte de los requerimientos para optar el título de Segunda Especialidad en Enfermería en Emergencias y Desastres.

Quedo de Ud. en espera del feedback respectivo para el presente trabajo académico.

Muy Atentamente:

Lic. Enf. Milton Malca Hernández

**INSTRUMENTO PARA LA VALIDEZ DE CONTENIDO
(JUICIO DE EXPERTOS)**

El presente instrumento tiene como finalidad recolectar información sobre “Factores de ausencia del trabajo en enfermeros que laboran en el área de emergencias de un hospital, San Martín 2023”, el mismo que será aplicado a profesionales de enfermería de emergencia de un hospital de Moyobamba, quienes constituyen la muestra en estudio de la validación del instrumento titulado: “Cuestionario sobre Factores de ausencia del trabajo en enfermeros que laboran en el área de emergencias” el cual será posteriormente utilizado como instrumento de investigación.

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, adecuación contextual y dominio del contenido**. Para ello deberá asignar una valoración si el ítem presenta o no los criterios propuestos, y en caso necesario se ofrece un espacio para las observaciones que hubiera.

Juez N°: 02

Fecha actual: 07-07-24

Nombres y Apellidos del Juez: Elsa Burga Muñoz

Institución donde labora: Hospital MANSÁ-Moyobamba

Años de experiencia profesional o científica: 20 años


Firma del Juez.
(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:
"Factores de ausencia del trabajo"

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

SI (X)

NO ()

Observaciones _____

Sugerencias:

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

SI (X)

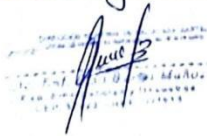
NO ()

Observaciones _____

Sugerencias:

Fecha: 07-07-24

Valido por: Elsa Borja Muñoz



LISTA DE EVALUACIÓN SOBRE: "Factores de Ausencia del Trabajo"
INSTRUMENTO PARA FINES ESPECÍFICOS DE LA VALIDACIÓN DE CONTENIDO (JUICIO DEL EXPERTO)

DIMENSIÓN	N°	Items	Claridad ¹		Congruencia ²		Contexto ³		Dominio del Constructo ⁴		Sugerencias
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
D1. FACTORES INDIVIDUALES	1	Dentro de su hogar usted Tiene responsabilidades de cuidar a otras personas.	/		/		/		/		
	2	A parte de trabajar en el hospital, trabaja en otro centro laboral	/		/		/		/		
	3	La distancia de su domicilio a su centro laboral le causa muchas problemas o dificultades.	/		/		/		/		
	4	Ha llegado tarde por problemas de Transporte.	/		/		/		/		
	5	Se ausentó de su puesto de trabajo a causa de enfermedad.	/		/		/		/		
	6	Se mantiene la limpieza e higiene en su centro laboral.	/		/		/		/		
	7	Cuenta con materiales y equipos de bioseguridad para dar atención.	/		/		/		/		
	8	El servicio donde Usted labora dispone de iluminación adecuada.	/		/		/		/		
	9	La ventilación es adecuada en su servicio.	/		/		/		/		
	10	Cuenta con muebles y materiales cómodos para realizar su trabajo administrativo.	/		/		/		/		
D2. FACTORES LABORALES	11	En su horario de trabajo atiende a sus pacientes y además a los pacientes designados de otro compañero.	/		/		/		/		
	12	Ha sido movilizado (a) de su servicio para cubrir otras áreas.	/		/		/		/		
	13	La distribución del personal, no permite que se realice un trabajo eficiente y efectivo.	/		/		/		/		
	14	Considera usted que su sueldo es el que debería de ganar.	/		/		/		/		
	15	Cuando tiene que realizar un trabajo difícil, cuenta con la ayuda de sus colegas.	/		/		/		/		
	16	Participa en las actividades programadas de su servicio.	/		/		/		/		
	17	Su jefe pide opinión para tomar alguna decisión trascendente del servicio.	/		/		/		/		
	18	El personal que labora en su servicio, se siente comprometido e interesado en cumplir su trabajo.	/		/		/		/		
	19	Ha sido agredido verbal o físicamente por algún compañero de trabajo.	/		/		/		/		
	20	Prioriza sus actividades personales como fiestas patronales, familiares, iglesia, etc. de las laborales.	/		/		/		/		

¹ Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem.

² El ítem tiene relación con el constructo (Factores de ausencia del trabajo en enfermeros de emergencia)

³ Todas las palabras del ítem son usuales en nuestro contexto

⁴ El ítem evalúa el componente o dimensión específica del constructo (bloques)

Moyobamba, 08 de 07..... del 2024

Estimado (a): Lic. Dolis Vidaurre Tejada.....

Presente:

Me dirijo a usted con la finalidad de solicitar su valiosa colaboración en calidad de JUEZ (a) para validar el contenido de un instrumento de investigación titulado “Factores de ausencia del trabajo en enfermeros que laboran en el área de emergencias de un hospital, San Martín 2023”, para poder optar el título de Segunda Especialidad en Enfermería en Emergencias y Desastres.

Para dar cumplimiento a lo anteriormente expuesto se hace entrega formal del Cuestionario, Operacionalización de variables involucradas en el estudio, Matriz de Consistencia y los formatos de validación, el cual deberá llenar de acuerdo a sus observaciones, a fin de orientar y verificar la claridad, congruencia, adecuación contextual de las palabras y el dominio de los contenidos de los diversos ítems de los cuestionarios.

Agradezco de antemano su receptividad y colaboración. Su apoyo me permitirá adquirir habilidades y competencias profesionales y científicas que forman parte de los requerimientos para optar el título de Segunda Especialidad en Enfermería en Emergencias y Desastres.

Quedo de Ud. en espera del feedback respectivo para el presente trabajo académico.

Muy Atentamente:

Lic. Enf. Milton Malca Hernández

**INSTRUMENTO PARA LA VALIDEZ DE CONTENIDO
(JUICIO DE EXPERTOS)**

El presente instrumento tiene como finalidad recolectar información sobre “Factores de ausencia del trabajo en enfermeros que laboran en el área de emergencias de un hospital, San Martín 2023”, el mismo que será aplicado a profesionales de enfermería de emergencia de un hospital de Moyobamba, quienes constituyen la muestra en estudio de la validación del instrumento titulado: “Cuestionario sobre Factores de ausencia del trabajo en enfermeros que laboran en el área de emergencias” el cual será posteriormente utilizado como instrumento de investigación.

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, adecuación contextual y dominio del contenido**. Para ello deberá asignar una valoración si el ítem presenta o no los criterios propuestos, y en caso necesario se ofrece un espacio para las observaciones que hubiera.

Juez N°: 03

Fecha actual: 08/07/2024

Nombres y Apellidos del Juez: Dalila Vidaurre Tejada

Institución donde labora: Hospital II-1 Moyobamba

Años de experiencia profesional o científica: 13 años


LIC. DALILA VIDAURRE TEJADA
C.E.P. 57073 RNE: 029817

**Firma del Juez.
(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:
"Factores de ausencia del trabajo"

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

SI (A)

NO ()

Observaciones _____

Sugerencias: _____

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

SI (A)

NO ()

Observaciones _____

Sugerencias: _____

Fecha: 08/07/2024

Valido por:


GOBIERNO REGIONAL DE SAN MARTIN
HOSPITAL I I VISA NO VIGABA
LIC. DALILA MILAGROS TEJADA
C.P. 58029
RNE: 029817

Moyobamba, 9 de Julio..... del 2024

Estimado (a): Lic. María Seleni Tantaleón Chávez.....

Presente:

Me dirijo a usted con la finalidad de solicitar su valiosa colaboración en calidad de JUEZ (a) para validar el contenido de un instrumento de investigación titulado **“Factores de ausencia del trabajo en enfermeros que laboran en el área de emergencias de un hospital, San Martín 2023”**, para poder optar el título de Segunda Especialidad en Enfermería en Emergencias y Desastres.

Para dar cumplimiento a lo anteriormente expuesto se hace entrega formal del Cuestionario, Operacionalización de variables involucradas en el estudio, Matriz de Consistencia y los formatos de validación, el cual deberá llenar de acuerdo a sus observaciones, a fin de orientar y verificar la claridad, congruencia, adecuación contextual de las palabras y el dominio de los contenidos de los diversos ítems de los cuestionarios.

Agradezco de antemano su receptividad y colaboración. Su apoyo me permitirá adquirir habilidades y competencias profesionales y científicas que forman parte de los requerimientos para optar el título de Segunda Especialidad en Enfermería en Emergencias y Desastres.

Quedo de Ud. en espera del feedback respectivo para el presente trabajo académico.

Muy Atentamente:

Lic. Enf. Milton Malca Hernández

**INSTRUMENTO PARA LA VALIDEZ DE CONTENIDO
(JUICIO DE EXPERTOS)**

El presente instrumento tiene como finalidad recolectar información sobre “Factores de ausencia del trabajo en enfermeros que laboran en el área de emergencias de un hospital, San Martín 2023”, el mismo que será aplicado a profesionales de enfermería de emergencia de un hospital de Moyobamba, quienes constituyen la muestra en estudio de la validación del instrumento titulado: “Cuestionario sobre Factores de ausencia del trabajo en enfermeros que laboran en el área de emergencias” el cual será posteriormente utilizado como instrumento de investigación.

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, adecuación contextual y dominio del contenido**. Para ello deberá asignar una valoración si el ítem presenta o no los criterios propuestos, y en caso necesario se ofrece un espacio para las observaciones que hubiera.

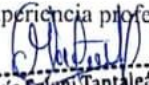
Juez N°: 04

Fecha actual: 8/1/2024

Nombres y Apellidos del Juez: María Seleni Tantaleán Chávez

Institución donde labora: Hospital II - I Moyobamba

Años de experiencia profesional o científica: 6 años



María Seleni Tantaleán Chávez
LIC. ESP. EMERGENCIAS Y DESASTRES
A CEP. 087072 - RNE. 031044

Firma del Juez.
(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:
"Factores de ausencia del trabajo"

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

SI

NO ()

Observaciones _____

Sugerencias:

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

SI

NO ()

Observaciones _____

Sugerencias:

Fecha: 08/Julio/2024



María Selmi Tantaleán Chávez
LIC. ESP. EMERGENCIAS Y DESASTRES
A CEP. 087072 - RNE. 031044

Valido por:  _____

LISTA DE EVALUACIÓN SOBRE: "Factores de Ausencia del Trabajo"
INSTRUMENTO PARA FINES ESPECÍFICOS DE LA VALIDACIÓN DE CONTENIDO (JUICIO DEL EXPERTO)

DIMENSIÓN	N°	Ítems	Claridad ¹		Congruencia ²		Contexto ³		Dominio del Constructo ⁴		Sugerencias
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
D1. FACTORES INDIVIDUALES	1	Dentro de su hogar usted tiene responsabilidades de cuidar a otras personas.	✓		✓		✓		✓		
	2	A parte de trabajar en el hospital, trabaja en otro centro laboral	✓		✓		✓		✓		
	3	La distancia de su domicilio a su centro laboral le causa muchas problemas o dificultades.	✓		✓		✓		✓		
	4	Ha llegado tarde por problemas de Transporte.	✓		✓		✓		✓		
	5	Se ausentó de su puesto de trabajo a causa de enfermedad.	✓		✓		✓		✓		
	6	Se mantiene la limpieza e higiene en su centro laboral.	✓		✓		✓		✓		
	7	Cuenta con materiales y equipos de bioseguridad para dar atención.	✓		✓		✓		✓		
	8	El servicio donde Usted labora dispone de iluminación adecuada.	✓		✓		✓		✓		
	9	La ventilación es adecuada en su servicio.	✓		✓		✓		✓		
	10	Cuenta con muebles y materiales cómodos para realizar su trabajo administrativo.	✓		✓		✓		✓		
D2. FACTORES LABORALES	11	En su horario de trabajo atiende a sus pacientes y además a los pacientes designados de otro compañero.	✓		✓		✓		✓		
	12	Ha sido movilizado (a) de su servicio para cubrir otras áreas.	✓		✓		✓		✓		
	13	La distribución del personal, no permite que se realice un trabajo eficiente y efectivo.	✓		✓		✓		✓		
	14	Considera usted que su sueldo es el que debería de ganar.	✓		✓		✓		✓		
	15	Cuando tiene que realizar un trabajo difícil, cuenta con la ayuda de sus colegas.	✓		✓		✓		✓		
	16	Participa en las actividades programadas de su servicio.	✓		✓		✓		✓		
	17	Su jefe pide opinión para tomar alguna decisión trascendente del servicio.	✓		✓		✓		✓		
	18	El personal que labora en su servicio, se siente comprometido e interesado en cumplir su trabajo.	✓		✓		✓		✓		
	19	Ha sido agredido verbal o físicamente por algún compañero de trabajo.	✓		✓		✓		✓		
	20	Prioriza sus actividades personales como fiestas patronales, familiares, iglesias, etc. de las laborales.	✓		✓		✓		✓		

¹ Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem.

² El ítem tiene relación con el constructo (Factores de ausencia del trabajo en enfermeros de emergencia)

³ Todas las palabras del ítem son usuales en nuestro contexto

⁴ El ítem evalúa el componente o dimensión específica del constructo (bloques)



 María Selmi Tantaléan Chávez
 I.C. ESP. EMERGENCIAS Y DESASTRES
 CEA 087072 - RNE-031044

Moyobamba, 10 de Julio del 2024

Estimado (a): Lic. Rosa Liliana Páez Custodio

Presente:

Me dirijo a usted con la finalidad de solicitar su valiosa colaboración en calidad de JUEZ (a) para validar el contenido de un instrumento de investigación titulado “Factores de ausencia del trabajo en enfermeros que laboran en el área de emergencias de un hospital, San Martín 2023”, para poder optar el título de Segunda Especialidad en Enfermería en Emergencias y Desastres.

Para dar cumplimiento a lo anteriormente expuesto se hace entrega formal del Cuestionario, Operacionalización de variables involucradas en el estudio, Matriz de Consistencia y los formatos de validación, el cual deberá llenar de acuerdo a sus observaciones, a fin de orientar y verificar la claridad, congruencia, adecuación contextual de las palabras y el dominio de los contenidos de los diversos ítems de los cuestionarios.

Agradezco de antemano su receptividad y colaboración. Su apoyo me permitirá adquirir habilidades y competencias profesionales y científicas que forman parte de los requerimientos para optar el título de Segunda Especialidad en Enfermería en Emergencias y Desastres.

Quedo de Ud. en espera del feedback respectivo para el presente trabajo académico.

Muy Atentamente:

Lic. Enf. Milton Malca Hernández

**INSTRUMENTO PARA LA VALIDEZ DE CONTENIDO
(JUICIO DE EXPERTOS)**

El presente instrumento tiene como finalidad recolectar información sobre “Factores de ausencia del trabajo en enfermeros que laboran en el área de emergencias de un hospital, San Martín 2023”, el mismo que será aplicado a profesionales de enfermería de emergencia de un hospital de Moyobamba, quienes constituyen la muestra en estudio de la validación del instrumento titulado: “Cuestionario sobre Factores de ausencia del trabajo en enfermeros que laboran en el área de emergencias” el cual será posteriormente utilizado como instrumento de investigación.

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, adecuación contextual y dominio del contenido**. Para ello deberá asignar una valoración si el ítem presenta o no los criterios propuestos, y en caso necesario se ofrece un espacio para las observaciones que hubiera.

Juez N°: 05

Fecha actual: 10/07/2024

Nombres y Apellidos del Juez: Rosa Lilliana Pisfil Custodio

Institución donde labora: Hospital II-L Moyobamba.

Años de experiencia profesional o científica: 08



Mg. Rosa Lilliana Pisfil Custodio
ESP. EMERGENCIAS Y DESASTRES
CRP: 76493 RNE: 026453
Firma del Juez.
(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:
"Factores de ausencia del trabajo"

SI

NO ()

Observaciones Ninguna.

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

SI

NO ()

Observaciones _____

Sugerencias:

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

SI

NO ()

Observaciones _____

Sugerencias:

Fecha: 10 de Julio 2024

Valido por:


Mg. Rosa Lilliana Pisfil Custodio
ESP. EMERGENCIAS Y DESASTRES
CEP: 78403 - RNE: 026453

LISTA DE EVALUACIÓN SOBRE: "Factores de Ausencia de Trabajo"
INSTRUMENTO PARA FINES ESPECÍFICOS DE LA VALIDACION DE CONTENIDO (JUICIO DEL EXPERTO)

DIMENSIÓN	N°	Items	Claridad ¹		Congruencia ²		Contexto ³		Dominio del Constructo ⁴		Sugerencias
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
D1. FACTORES INDIVIDUALES	1	Dentro de su hogar usted Tiene responsabilidades de cuidar a otras personas.	X		X		X		X		
	2	A parte de trabajar en el hospital, trabaja en otro centro laboral	X		X		X		X		
	3	La distancia de su domicilio a su centro laboral le causa muchas problemas o dificultades.	X		X		X		X		
	4	Ha llegado tarde por problemas de Transporte.	X		X		X		X		
	5	Se ausentó de su puesto de trabajo a causa de enfermedad.	X		X		X		X		
	6	Se mantiene la limpieza e higiene en su centro laboral.	X		X		X		X		
	7	Cuenta con materiales y equipos de bioseguridad para dar atención.	X		X		X		X		
	8	El servicio donde Usted labora dispone de iluminación adecuada.	X		X		X		X		
	9	La ventilación es adecuada en su servicio.	X		X		X		X		
	10	Cuenta con muebles y materiales cómodos para realizar su trabajo administrativo.	X		X		X		X		
D2. FACTORES LABORALES	11	En su horario de trabajo atiende a sus pacientes y además a los pacientes designados de otro compañero.	X		X		X		X		
	12	Ha sido movilizado (a) de su servicio para cubrir otras áreas.	X		X		X		X		
	13	La distribución del personal, no permite que se realice un trabajo eficiente y efectivo.	X		X		X		X		
	14	Considera usted que su sueldo es el que debería de ganar.	X		X		X		X		
	15	Cuando tiene que realizar un trabajo difícil, cuenta con la ayuda de sus colegas.	X		X		X		X		
	16	Participa en las actividades programadas de su servicio.	X		X		X		X		
	17	Su jefe pide opinión para tomar alguna decisión trascendente del servicio.	X		X		X		X		
	18	El personal que labora en su servicio, se siente comprometido e interesado en cumplir su trabajo.	X		X		X		X		
	19	Ha sido agredido verbal o físicamente por algún compañero de trabajo.	X		X		X		X		
	20	Prioriza sus actividades personales como fiestas patronales, familiares, iglesia, etc. de las laborales.	X		X		X		X		

¹ Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem.

² El ítem tiene relación con el constructo (Factores de ausencia de trabajo en enfermeros de emergencia)

³ Todas las palabras del ítem son usuales en nuestro contexto

⁴ El ítem evalúa el componente o dimensión específica del constructo (bloques)

Mgs. Rosa Lilián Pizri Cuatrecasas
 ESP. EMERGENCIAS Y DESASTRES
 CEP: 78403 - RNE: 026453

Consulta de Expertos – Validación por V de Aiken

Ítem	1º Juez				2º Juez				3º Juez				4º Juez				5º Juez				Aciertos	V. de Aiken	Aceptable
	C ¹	C ²	C ³	D ⁴	C ¹	C ²	C ³	D ⁴	C ¹	C ²	C ³	D ⁴	C ¹	C ²	C ³	D ⁴	C ¹	C ²	C ³	D ⁴			
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	20	100%	Sí	
2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	20	100%	Sí	
3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	20	100%	Sí	
4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	20	100%	Sí	
5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	20	100%	Sí	
6	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	20	100%	Sí	
7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	20	100%	Sí	
8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	20	100%	Sí	
9	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	20	100%	Sí	
10	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	20	100%	Sí	
11	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	20	100%	Sí	
12	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	20	100%	Sí	
13	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	20	100%	Sí	
14	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	20	100%	Sí	
15	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	20	100%	Sí	
16	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	20	100%	Sí	
17	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	20	100%	Sí	
18	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	20	100%	Sí	
19	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	20	100%	Sí	
20	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	20	100%	Sí	

Nota: No está de acuerdo = 0, sí está de acuerdo = 1

C¹=Claridad

C²=Congruencia

C³=Contexto

D⁴=Dominio del Constructo

Apéndice C: Confiabilidad de los instrumentos

N°	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20
1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	3	3	2	2	3	2	1	3	1	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3
3	3	3	3	3	1	1	1	3	2	3	2	3	1	1	3	2	3	1	1	1
4	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	1	3	3	3	2	1	3
5	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	1	3	3	2	3	1	1
6	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	1	3	3	2	2	1	2
7	3	2	3	3	2	3	3	3	1	3	2	1	2	1	3	2	1	2	1	1
8	2	3	3	3	2	2	3	3	1	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3
9	3	2	3	3	2	2	3	2	2	3	3	1	2	2	3	3	1	2	2	1
10	3	3	3	3	3	3	1	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3
11	3	2	3	3	1	3	1	2	1	2	2	2	3	1	2	2	2	3	1	1
12	2	1	3	3	2	2	1	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	1	1
13	2	2	2	3	1	1	3	2	1	2	3	3	2	1	2	3	3	2	1	1
14	2	2	3	2	3	3	1	3	1	3	2	3	3	1	3	2	3	3	1	1
15	3	1	1	1	1	1	1	3	3	2	3	2	3	1	2	3	2	3	1	1
16	3	3	3	1	1	1	1	3	2	3	2	3	3	1	3	2	3	3	1	1
17	3	3	3	3	2	3	1	2	1	3	3	3	2	1	3	3	3	2	1	1
18	2	3	3	2	1	3	1	3	2	3	1	3	3	1	3	1	3	3	1	2
19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	1	3
20	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	1	2	3	3	3	1	3

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,750	20

La confiabilidad del instrumento se determinó a través de la aplicación de una prueba piloto en 20 ENFERMEROS en el hospital, las cuales no participaron en el estudio. Luego de los resultados se aplicó la prueba de Coeficiente de Alfa de Cronbach obteniéndose como resultados que $\alpha = 0.750$ este valor indica que el instrumento tiene una confiabilidad de buena 75% con un error de 25%.

Apéndice D: Consentimiento Informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Factores de ausencia del trabajo en enfermeros que laboran en el área de emergencias de un hospital, San Martín 2023

Muy buenos días, soy estudiante de la Segunda Especialidad de Enfermería en Emergencias y Desastres de Posgrado de la Universidad Peruana Unión. Estoy ejecutando una encuesta sobre Factores de ausencia del trabajo en enfermeros que laboran en el área de emergencias de un hospital, San Martín 2023, en este establecimiento de Salud y de manera anticipada agradezco su aceptación y participación. No sin antes comentarle que su participación es totalmente de manera voluntaria, si en caso decide participar en este estudio, lea atentamente las preguntas, analice y marque con una (X)

Como entrevistado: Doy por manifestado que después de haber leído los enunciados anteriores, me muestro de acuerdo que al llenar y entregar esta encuesta a su vez estoy brindando mi consentimiento informado para ser participe en el estudio

Observación:

Todos los participantes del estudio recibirán una copia de este consentimiento informado.

Lic. Milton Malca Hernandez

Investigador

Lic.

Encuestado

Apéndice E: Matriz de consistencia

Título: Factores de ausencia del trabajo en enfermeros que laboran en el área de emergencias de un hospital, San Martín 2023

Problema	Objetivos	Variables	Metodología
Problema general	Objetivo general	Variable 1	Enfoque: Cuantitativo
¿Cuáles son los factores de ausencia del trabajo en enfermeros que laboran en el área de emergencias de un hospital, San Martín 2023?	Determinar los factores de ausencia del trabajo en enfermeros que laboran en el área de emergencias de un hospital, San Martín 2023	<p>Factores de ausencia del trabajo</p> <p><u>Dimensiones</u></p> <p>Factores individuales</p> <p>Indicadores:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Responsabilidades de familia - Múltiples trabajos - Distancia al trabajo - Dificultad de transporte - Situación individual de salud <p>Criterios de medición por baremo:</p> <p>Ausentes: 5 a 8 puntos</p>	<p>Diseño: No experimental</p> <p>Tipo: Básico Descriptivo</p> <p>Corte: Transversal</p> <p>Población: 33 enfermeros que trabajan del área de emergencias en un centro hospitalario, región de San Martín</p> <p>Muestra: se trabajará con toda la población de estudio, por tanto, no se realizó ningún cálculo muestral.</p> <p>Técnica: Censo</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p>
Problemas específicos	Objetivos específicos		
¿Cuáles son los datos demográficos en enfermeros que laboran en el área de emergencias de un hospital, San Martín 2023?	Describir los datos demográficos en enfermeros que laboran en el área de emergencias de un hospital, San Martín 2023		

<p>¿Cuáles son los factores individuales de ausencia del trabajo en enfermeros que laboran en el área de emergencias de un hospital, San Martín 2023?</p>	<p>Identificar los factores individuales de ausencia del trabajo en enfermeros que laboran en el área de emergencias de un hospital, San Martín 2023</p>	<p>Presentes: 9 a 12 puntos</p> <p>Factores laborales</p> <p>Indicadores:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Área limpia de trabajo - Equipos y materiales disponibles de bioseguridad 	
<p>¿Cuáles son los factores laborales de ausencia del trabajo en enfermeros que laboran en el área de emergencias de un hospital, San Martín 2023?</p>	<p>Describir los factores laborales de ausencia del trabajo en enfermeros que laboran en el área de emergencias de un hospital, San Martín 2023</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Adecuada iluminación - Adecuada ventilación - Materiales y muebles disponibles en el trabajo administrativo - Carga de trabajo - Soporte de movilización en otras áreas 	

		<ul style="list-style-type: none"> - Distribución y capacidad organizativa del personal - Remuneración baja - Trabajo en equipo - Trabajo servicial colaborativo - Apoyo y consideración en la toma de decisiones - Compromiso laboral - Casos de agresión laboral - Prioridad personal de la laboral <p>Criterios de medición por baremo:</p> <p>Ausentes: 15 a 25 puntos</p>	
--	--	---	--

		Presentes: 26 a 35 puntos	
--	--	-------------------------------------	--

Apéndice F: Autorización Institucional

**Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la
conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho**

CONSTANCIA

Jefe de Servicio de Emergencia del Hospital II-1 Moyobamba

Mg. Homero Sánchez Vásquez

Certifica:

Que el trabajo de investigación: “Factores de ausencia del trabajo en enfermeros que laboran en el área de emergencias de un hospital, San Martín 2023”, presentado por el licenciado en enfermería Milton Malca Hernández; ha sido revisado y aprobado.

Moyobamba, 06 de julio del 2024



REGIÓN REGIONAL DE SALUD SAN MARTÍN
DIRECCIÓN REGIONAL DE EMERGENCIAS Y DESASTRES
Lic. Enf. Homero Sánchez Vásquez
ESP. EMERGENCIAS Y DESASTRES
CE P. 50440 - RNE 14648

Jefe de servicio de Emergencia